

# 2014年5月二级人力资源管理师（理论知识） 考试真题及解析

● 1、失业率=( )

- (1) A. 失业率=(失业人数/社会劳动力人数)×100%  
B. 失业率=[失业人数/就业人数]×100%  
C. 失业率=(失业人数/社会要求就业人数)×100%  
D. 失业率=(失业人数/劳动能力人数)×100%  
E. 失业率=(失业人数/就业人数的容量)×100%

**试题答案**

A

**试题解析**

失业率=失业人数/社会劳动力人数×100%

● 2、《工伤保险条例》属于( )

- (2) A. 劳动法律  
B. 地方性劳动法规  
C. 劳动保障  
D. 国务院劳动行政法规

**试题答案**

D

**试题解析**

国务院劳动行政法规是当前我国调整劳动关系的主要依据，规范性文件数量多，覆盖劳动关系的各个方面，例如《工伤保险条例》《企业劳动争议处理条例》等。

● 3、PDCA循环法作为一种计划管理的方式，包括：①执行;②处理;③检查;④计划。排序正确的是( )

- (3) A. ④①③②  
B. ③②①④  
C. ③①④②  
D. ①②③④

**试题答案**

A

**试题解析**

PDCA 循环法, 就是按照计划(plan)、执行(do)、检查(check)和处理(action)四个阶段的顺序

- 4、在复杂的购买行为中, 购买者的购买决策过程包括: ①收集信息;②引起需求;③评价方案;④决定购买;⑤买后行为, 正确的操作是( )

- (4) A. ②①③④⑤  
B. ③②①④⑤  
C. ③①④②⑤  
D. ④①③②⑤

**试题答案**

A

**试题解析**

在复杂的购买行为中, 购买者的购买决策过程由引起需要、收集信息、评价方案、决定购买和买后行为五个阶段构成。

- 5、人事测量是( )在人事管理领域的应用

- (5) A. 行为测量  
B. 心理测量  
C. 物理测验  
D. 情商测验

**试题答案**

B

**试题解析**

人事测量是心理测量技术在人事管理领域的应用

- 6、在管理策略上, 现代人力资源管理更注重( )

- (6) A. 以人为中心与以事为中心相结合  
B. 静态管理与动态管理相结合  
C. 主动管理与被动管理相结合

D. 战术管理与战略管理相结合

**试题答案**

D

**试题解析**

在管理策略上,现代人力资源管理,不仅注重近期或当前具体事宜的解决,更注重人力资源的整体开发、预测与规划。根据组织的长远目标,制定人力资源的开发战略措施,属于战术性与战略性相结合的管理。

● 7、( )是组织设计的最基本的原则。

- (7) A. 专业分工与协作原则  
B. 任务与目标原则  
C. 有效管理制度原则  
D. 集权与分权原则

**试题答案**

B

**试题解析**

任务与目标原则。企业组织设计的根本目的,是为实现企业的战略任务和经营目标服务的。这是一条最基本的原则。

● 8、( )结构模式较多地出现在有横向合并而形成的企业中。

- (8) A. 子公司与母公司  
B. 企业集团  
C. 分公司与总公司  
D. 模拟分权

**试题答案**

C

**试题解析**

分公司与总公司结构模式较多地出现在由横向合并而形成的企业中,合并后各分公司保持了较大的独立性。

- 9、以( )为中心设计的部门结构包括事业部制和模拟分权制。

- (9) A. 成果  
B. 工作  
C. 关系  
D. 人物

**试题答案**

A

**试题解析**

以成果为中心设计的部门结构包括事业部制和模拟分权制等模式。

- 10、改变某个科室的职能或新设一个职位，这属于( )组织结构变革。

- (10) A. 改良式  
B. 渐进式  
C. 计划式  
D. 爆破式

**试题答案**

A

**试题解析**

改良式变革。即日常的小改小革，修修补补。如局部改变某个科室的职能，新设一个职位等，这是企业中常用的方式。

- 11、SWOT分析法中，O表示( )

- (11) A. 劣势  
B. 优势  
C. 威胁  
D. 机会

**试题答案**

D

**试题解析**

O代表机会(opportunity)

- 12、企业员工需求预测方法中, ( )不属于量化分析方法。

- (12) A. 德尔菲法  
B. 趋势外推法  
C. 生产模型法  
D. 人员比率法

**试题答案**

A

**试题解析**

定性预测主要有经验预测法、描述法和德尔菲法。

- 13、下列关于人力资源需求预测方法的说法, 不正确的是( )

- (13) A. 工作研究是确定人力资源需求最古老最有效的方法  
B. 设备看管定额定员法是按劳动效率定员方法的一种特殊形式  
C. 比例定员法的对象是同岗位工作任务量相关的代表性标志物  
D. 计算机模拟法是进行人力资源需求预测诸方法中比较简单的方法

**试题答案**

D

**试题解析**

计算机模拟法是进行人力资源需求预测诸方法中最为复杂的一种方法。

- 14、( )可以用于企业人力资源供给预测。

- (14) A. 定员定额法  
B. 灰色预测模型  
C. 岗位分析法  
D. 马尔可夫模型

**试题答案**

D

**试题解析**

人力资源内部供给预测的方法, 包括:

- 1、人力资源信息库;
- 2、管理人员接替模型;
- 3、马尔可夫模型【P92】

- 15、( )导致企业设备闲置, 固定资产利用率低。

- (15) A. 人力资源供求平衡  
B. 人力资源供过于求  
C. 人力资源供不应求  
D. 人力资源供求失衡

**试题答案**

C

**试题解析**

人力资源供小于求, 企业设备闲置, 固定资产利用率低, 也是一种浪费。

- 16、某公司要培训管理人员, 培训前进行了一次综合素质测评, 这属于( )

- (16) A. 开发性  
B. 诊断性  
C. 考核性  
D. 选拔性

**试题答案**

A

**试题解析**

开发性测评: 是指以开发员工素质为目的的测评, 可以为人力资源开发提供依据。这类测评主要是为了摸清情况, 了解测评对象在哪些方面有优势, 在哪些方面存在不足, 从而为测评对象指出努力方向, 为组织提供开发依据。在测评过程结束后, 应针对测评结果提出开发建议。

- 17、在某测量问卷中有一道题目: “你对 JAVA 语言掌握的程度如何”其选项为“A 精通;B 善于;C 尚可”, 这些选项属于( )。

- (17) A. 标度  
B. 指标  
C. 标记  
D. 标准

**试题答案**

A

**试题解析**

所谓标度,即对标准的外在形式划分,常常表现为对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定。

- 18、员工素质测评标准体系中,常模参照性标准通常是( )

- (18) A. 客观的、绝对的  
B. 客观的、相对的  
C. 主观的、绝对的  
D. 主观的、相对的

**试题答案**

D

**试题解析**

国家公务员的选拔标准是属于常模参照性标准,这里的选拔标准不是客观的、绝对的,而是主观的、相对的

- 19、员工素质测评过程中的核心阶段是( )

- (19) A. 准备阶段  
B. 实施阶段  
C. 调整阶段  
D. 评估阶段

**试题答案**

B

**试题解析**

测评的实施阶段是测评小组对被测评对象进行测评,获取素质能力数据的过程,它是整个测评过程的核心。

- 20、员工素质测评的准备阶段包括;①指定测评方案;②收集必要的资料;③组织强有力的测评小组,排序正确的是( )

- (20) A. ③①②  
B. ①②③

- C. ②①③  
D. ②③①

**试题答案**

D

**试题解析**

员工素质测评的准备阶段, 包括:

1. 收集必要的资料。
2. 组织强有力的测评小组。
3. 测评方案的制定。

- 21、面试中的常见问题不包括( )

- (21) A. 测试目的不明确。  
B. 面试缺乏系统性。  
C. 面试标准不具体。  
D. 面试时间过长。

**试题答案**

D

**试题解析**

面试中的常见问题, 包括:

1. 面试目的不明确;
2. 面试标准不具体;
3. 面试缺乏系统性;
4. 面试问题设计不合理。

- 22、当上级对招聘结果有定额要求时, 面试考官对应聘者的评价标准就容易偏高。面试考官的这种偏见属于( )

- (22) A. 第一印象  
B. 对比效应  
C. 晕轮效应  
D. 录用压力

**试题答案**

D



**试题解析**

录用压力: 当上级对招聘结果有定额要求时, 面试考官对应聘者的评价就会偏高。

- 23、( )是指一定数量的一组被评人, 在规定时间内就给定的问题进行讨论。

- (23) A. 案例分析  
B. 公文筐测验  
C. 管理游戏  
D. 无领导小组讨论

**试题答案**

D

**试题解析**

无领导小组讨论(leaderless group discussion 简称 LGD)是评价中心方法的主要组成部分, 是指由一定数量的一组被评人(6~9 人), 在规定时间内(约 1 小时)就给定的问题进行讨论。

- 24、无领导小组讨论题目设计的一般流程包括;①向专家咨询;②编写初稿;③调查可用性;④试测;⑤选择题目类型;⑥反馈、修改、完善。排序正确的是( )

- (24) A. ①⑤②③④⑥  
B. ⑤②③①④⑥  
C. ①⑤②③⑥④  
D. ⑤②③①⑥④

**试题答案**

B

**试题解析**

无领导小组讨论的有效性很大程度取决于题目的设计, 同时还和所测量的能力要素或维度有很大关系。以下是题目设计的一般流程:

- (1) 选择题目类型;
- (2) 编写试题初稿;
- (3) 进行试题复查;
- (4) 聘请专家审查
- (5) 组织进行试测
- (6) 反馈修改完善

- 25、( )不是培训教学计划的基本内容。

- (25) A. 教学对象  
B. 课程设置  
C. 教学目标  
D. 教学形式

**试题答案**

A

**试题解析**

教学计划的基本内容主要包括：教学目标、课程设置、教学形式、教学环节、教学时间安排等几个主要方面。

- 26、( )不是企业制定培训总体目标的依据。

- (26) A. 企业人力资源总体规划  
B. 企业总体战略目标  
C. 所在行业发展总体趋势  
D. 企业培训需求分析

**试题答案**

C

**试题解析**

总体目标制定的主要依据是：

- 1、企业的总体战略目标。
- 2、企业人力资源的总体规划。
- 3、企业培训需求分析。

- 27、在培训课程设计文件中，导言部分的内容不包括( )。

- (27) A. 教学顺序  
B. 项目名称  
C. 项目范围  
D. 课程评估

**试题答案**

A

**试题解析**

导言部分包括:

- (1)项目名称
- (2)项目范围
- (3)项目的组成部分
- (4)班级规模,
- (5)课程时间长度
- (6)学员的必备条件
- (7)学员
- (8)课件意图
- (9)课程评估

● 28、( )是指在组织中建立融洽人际关系并作为群体一员开展有效工作的能力。

- (28) A. 专业技能  
B. 人文技能  
C. 理念技能  
D. 协调技能

**试题答案**

B

**试题解析**

人文技能是指在组织中建立融洽人际关系并作为群体中的一员有效工作的能力

● 29、运用角色扮演法培训人员的步骤,包括;①选取某种情景;②组织全体讨论;③集合受训人员;④即兴进行情景表演。排序正确的是( )。

- (29) A. ③①④②  
B. ③①②④  
C. ①③④②  
D. ①③②④

**试题答案**

A

**试题解析**

角色扮演”是目前常用的一种管理人员开发方法。具体步骤如下:

1. 把一组主管人员集合在一起。
2. 选取某种情境。
3. 从主管人员中选出两个人,即兴模仿上述情境。
4. 组织全体讨论。

- 30、在培训效果评估的层级体系中，第一级评估是( )。

- (30) A. 行为评估  
B. 学习评估  
C. 反应评估  
D. 结果评估

**试题答案**

C

**试题解析**

反应评估是第一级评估，即在课程刚结束时，了解学员对培训项目的主观感觉或满意程度。

- 31、对培训效果进行行为评估的时间应为( )。

- (31) A. 培训可能开始时  
B. 培训结束 3 个月或半年以上  
C. 培训课程结束时  
D. 培训结束 6 个月或一年以后

**试题答案**

B

**试题解析**

行为评估的时间一般是三个月或半年后。

层次	评估内容	评估方法	评估时间	评估单位
反应评估	衡量学员对具体培训课程、培训师与培训组织的满意度	问卷调查、电话调查、访谈法、观察法、综合座谈	课程结束时	培训单位
学习评估	衡量学员对于培训内容、技巧、概念的吸收与掌握程度	提问法、角色扮演法、笔试法、口试法、演讲、模拟练习与演示、心得报告与文章发表	课程进行时 课程结束时	培训单位
行为评估	衡量学员在培训后的行为改变是否因培训所导致	问卷调查、行为观察、访谈法、绩效评估、管理能力评鉴、任务项目法、360 度评估	3 个月或半年以后	学员的直接主管上级
结果评估	衡量培训给公司的业绩带来的影响	人人和组织纯净指标、生产率、缺勤率、离职率、成本效益分析、组织气候等资料分析、客户与市场调查、360 度满意度调查	半年或一两年后 员工以及公司的绩效评估	学员的单位主管

- 32、员工培训技能成果的测量方法不包括( )

- (32) A. 工作抽样  
B. 员工访谈  
C. 现场观察  
D. 专家评定

**试题答案**

B

**试题解析**

技能成果的测量方法包括:

- 1、现场观察
- 2、工作抽样
- 3、专家评定

- 33、培训的( )主要采用现场观察和原始记录等方法来进行评估。

- (33) A. 认知成果  
B. 技能成果  
C. 情感成果  
D. 绩效成果

**试题答案**

D

**试题解析**

绩效成果的测量方法包括: 现场观察, 原始记录, 统计日报。

- 34、将几种有效的绩效考评方法和在一起, 对组织或员工个人进行考评的方法是( )

- (34) A. 合成考评法  
B. 日清日结法  
C. 评价中心法  
D. 强迫分布法

**试题答案**

A

**试题解析**

合成考评法是将几种比较有效的绩效考评方法综合在一起,对组织或员工个人进行考评的一种方法。

- 35、以下关于劳动定额法的表述,不正确的是( )

- (35) A. 需要进行时间研究  
B. 需要进行工作研究  
C. 可采用多种定额形式  
D. 需要进行岗位评价

**试题答案**

D

**试题解析**

- 36、在绩效考评过程中,克服考评结果分布误差的最佳方法是( )

- (36) A. 目标管理法  
B. 配对比较法  
C. 强迫分布法  
D. 评价中心法

**试题答案**

C

**试题解析**

克服分布误差的最佳方法就是“强迫分布法”。即将全体员工从优到劣依次排列,然后按照各分数段的理论次数分布分别给予相应的评分。

- 37、绩效考评过程中的( )表现为人格上的某一特征掩盖了其他特征。

- (37) A. 个人偏见  
B. 晕轮误差  
C. 相似误差  
D. 对比偏差

**试题答案**

B

**试题解析**

晕轮误差亦称晕轮效应、晕圈错误、光环效应。指在考评中，因某一个人格上的特征掩盖了其他人格上的特征。

- 38、设计绩效考评指标体系时无需遵循( )

- (38) A. 明确性原则  
B. 通用性原则  
C. 针对性原则  
D. 科学性原则

**试题答案**

B

**试题解析**

绩效考评指标体系的设计原则，包括：

1. 针对性原则。
2. 关键性原则。
3. 科学性原则。
4. 明确性原则。
5. 完整性原则。
6. 合理性原则。
7. 独立性原则。
8. 可测性原则。

- 39、绩效考评指标体系设计的程序包括：①理论验证;②工作分析;③修改调整;④确定指标。排序正确的是( )

- (39) A. ①③②④  
B. ①②③④  
C. ②①④③  
D. ①④②③

**试题答案**

C

**试题解析**

确定绩效考评指标体系，一般可分为四个步骤：

1. 工作分析。
2. 理论验证。
3. 进行指标调查，确定指标体系。

4. 进行必要的修改和调整。

- 40、( )是由罗伯特 S 卡普兰和大卫 P 诺顿共同创造的一套业绩评价体系。

- (40) A. 平衡计分卡  
B. 关键绩效指标  
C. 目标管理法  
D. 经济增加值

**试题答案**

A

**试题解析**

平衡计分卡(thebalancedscorecard, 简称 BSC)是由美国哈佛商学院的罗伯特.卡普兰(Robert S. Kaplan)教授和复兴方案公司总裁大卫.诺顿(David P. Norton)共同创建的一套业绩评价体系。

- 41、可采用( )的方法, 将 KPI 体系按组织结构层级进行纵向分解。

- (41) A. 目标--流程相结合  
B. 目标--结果相结合  
C. 目标--手段相结合  
D. 目标--责任相结合

**试题答案**

C

**试题解析**

企业的 KPI 体系一般可以沿着两条主线进行设计, 一种是按组织结构层级进行纵向分解, 采用目标 — 手段相结合的分析方法;另一种是按企业主要业务流程进行横向分解, 采用目标 — 责任相结合的分析方法。本考点在新教材中已删除

- 42、基于互联网的 360 度考评的优势不包括( )。

- (42) A. 提高了考评结果的有效性  
B. 降低了评价过程的复杂性  
C. 能保持评价过程中的适时性和动态性  
D. 克服了地域差异对绩效考评的影响

**试题答案**



A

**试题解析**

基于互联网的 360 度考评的优势:

1. 克服地域性差异给绩效考评带来的问题。
2. 网络系统可简化评价管理工作, 降低评价过程的复杂性。
3. 保持了整个评价过程的适时性和动态性。
4. 大大降低了评价成本。

- 43、( )是对企业薪酬制度设计的基本依据和前提。

- (43) A. 薪酬的市场调查  
B. 岗位分析与评价  
C. 绩效考评的实施  
D. 岗位调查与分类

**试题答案**

B

**试题解析**

岗位分析与评价是企业薪酬制度设计的基本依据和前提。

- 44、进行薪酬调查时, 若被调查的岗位复杂且数量大, 应采用( )的方法。

- (44) A. 企业之间相互调查  
B. 问卷调查  
C. 采集社会公开信息  
D. 委托中介机构进行调差

**试题答案**

B

**试题解析**

调查问卷对于大量的、复杂的岗位适合。

- 45、( )不存在升级问题, 员工只有在变动岗位时才能提高工资水平。

- (45) A. 一岗一薪工资制  
B. 技能工资制  
C. 一岗多薪工资制

D. 提成工资制

**试题答案**

A

**试题解析**

一岗一薪制不存在升级问题, 所以员工只有在变动工作岗位时, 即到较高等级的岗位工作时, 才能提高自己的工资水平。

● 46、以下不属于岗位工资制的是( )。

- (46) A. 一岗一薪制  
B. 技术工资制  
C. 一岗多薪制  
D. 薪点工资制

**试题答案**

B

**试题解析**

岗位工资制的主要类型:

- (1) 岗位等级工资制;  
(2) 岗位薪点工资制。

岗位等级工资制有两种主要形式: 一岗一薪制和一岗多薪制。

● 47、以下不属于技能工资制的是( )。

- (47) A. 技术工资制  
B. 某基础能力工资制  
C. 提成工资制  
D. 特殊能力工资制

**试题答案**

C

**试题解析**

技能工资的种类:

- (1) 技术薪酬制;  
(2) 能力薪酬制。

- 48、关于绩效工资说法, 不正确的是( )。

- (48) A. 佣金制不属于绩效工资形式  
B. 计件工资属于绩效工资形式  
C. 绩效工资过于强调个人的绩效  
D. 绩效工资制的基础缺乏公平性

**试题答案**

A

**试题解析**

1、绩效薪酬的不足:

1) 绩效薪酬制的基础缺乏公平性

2) 绩效薪酬过于强调个人绩效

3) 如员工认为绩效评价的方式方法不是公平的、精确的, 整个绩效薪酬制度应有崩溃的危险

2、现在企业主要的绩效薪酬形式:

1) 计件薪酬制(计件工资制)

2) 佣金制(提成制)

- 49、一般来说, 经营者年薪制的构成要素不包括( )。

- (49) A. 可变工资  
B. 浮动工资  
C. 提成工资  
D. 固定工资

**试题答案**

C

**试题解析**

年薪制一般由固定工资与可变工资(浮动工资)两部分构成。

- 50、( )是指不同等级之间工资相差的幅度。

- (50) A. 工资差距  
B. 工资档次  
C. 工资级差  
D. 浮动幅度

**试题答案**

C

**试题解析**

工资级差是指不同等级之间工资相差的幅度,即企业内最高等级与最低等级的工资比例关系以及其他各等级之间的工资比例关系。

- 51、( )是指同一个工资等级中,最高档次的工资水平与最低档次之间的工资差距

- (51) A. 工资差距  
B. 工资档次  
C. 等级重叠  
D. 浮动幅度

**试题答案**

D

**试题解析**

浮动幅度是指在同一个工资等级中,最高档次的工资水平与最低档次之间的工资差距,也可以指中点档次的工资水平与最低档次或最高档次之间的工资差距。

- 52、在劳务派遣中,被派遣劳动者应当与( )签订劳动合同。

- (52) A. 劳务接受单位  
B. 劳务行业协会  
C. 劳务派遣单位  
D. 劳务行政部门

**试题答案**

C

**试题解析**

劳务派遣单位与接受单位的关系和劳动者依法订立劳动合同

- 53、劳动派遣单位的出现是( )的必然结果。

- (53) A. 社会化大生产  
B. 科学技术发展  
C. 劳动管理专业化分工  
D. 劳动环境改善

试题答案

C

试题解析

劳务派遣单位的出现是劳动管理专业化分工的必然结果。

- 54、建立劳动力市场工资指导价位是( )通行的做法。

- (54) A. 发达国家  
B. 发展中国家  
C. 市场经济国家  
D. 混合经济国家

试题答案

C

试题解析

建立劳动力市场工资指导价位是市场经济国家通行的做法。

- 55、劳动力市场工资指导价位的形式包括( )。

- (55) A. 年工资收入和月工资收入  
B. 月工资收入和日工资收入  
C. 周工资收入和日工资收入  
D. 日工资收入和年工资收入

试题答案

A

试题解析

劳动力市场工资指导价位分为年工资收入和月工资收入两种形式

- 56、( )不属于企业劳动安全卫生保护费用。

- (56) A. 劳动安全卫生培训费用  
B. 工伤保险费  
C. 劳动安全特殊岗位补贴  
D. 员工健康检查费用

**试题答案**

C

**试题解析**

劳动安全卫生保护费用的类别主要是以下各类:

1. 劳动安全卫生保护设施建设费用;
2. 劳动安全卫生保护设施更新改造费用;
3. 个人劳动安全卫生防护用品费用;
4. 劳动安全卫生教育培训经费;
5. 健康检查和职业病防治费用;
6. 有毒有害作业场所定期检测费用;
7. 工伤保险费;
8. 工伤认定、评残费用等。

- 57、企业在劳动安全卫生保护工作中应遵循的职业道德行为准则不包括( )

- (57) A. 安全第一  
B. 预防为主  
C. 以人为本  
D. 奖惩分明

**试题答案**

D

**试题解析**

安全第一、预防为主、以人为本成为企业所有员工在劳动安全卫生保护工作中的职业道德行为准则。

- 58、在企业劳动争议调解委员会中,用人单位代表的人数不得超过总数的( )。

- (58) A. 1/2  
B. 1/3  
C. 1/4  
D. 2/5

**试题答案**

B

**试题解析**

委员人数由职工代表大会提出并要与企业法定代表人协商确定。但用人单位代表的人数不得超过委员总数的 1/3。

- 59、仲裁庭裁决劳动争议，实行少数服从多数原则，即( )。

- (59) A. 强制原则  
B. 一次裁决原则  
C. 合议原则  
D. 区分举证责任原则

**试题答案**

C

**试题解析**

合议原则。仲裁庭裁决劳动争议，实行少数服从多数原则，以保证仲裁裁决的公正性。

- 60、劳动争议调解委员会的组成不包括( )。

- (60) A. 职工代表  
B. 用人单位代表  
C. 工会代表  
D. 劳动行政部门代表

**试题答案**

D

**试题解析**

调解委员会的组成：

- (1)职工代表，由职工代表大会或职工大会推举产生；
- (2)用人单位代表，由用人单位法定代表人指定；
- (3)工会代表，由用人单位工会委员会指定。

- 1、福利的支付方式分为( )。

- (61) A. 当期支付  
B. 实物支付  
C. 延期支付  
D. 支票支付  
E. 现金支付

**试题答案**

BC

**试题解析**

福利的支付方式大体划分为两类：其一为实物支付，其二为延期支付

- 2、以下关于劳动法基本原则的说法，正确的有( )

- (62) A. 具有高度的权威性  
B. 具有高度的稳定性  
C. 其稳定性低于劳动法  
D. 其权威性低于劳动法律制度  
E. 反映了所调整劳动关系的特殊性

**试题答案**

ABE

**试题解析**

劳动法的基本原则有以下特点：第一，劳动法的基本原则是劳动法律部门中具有指导性、纲领性的法律规范，第二，劳动法的基本原则反映了所调整的劳动关系的特殊性，第三，劳动法的基本原则有着高度的稳定性，第四，基本原则具有高度的权威性

- 3、企业的总体战略包括( )

- (63) A. 进入战略  
B. 发展战略  
C. 稳定战略  
D. 撤退战略  
E. 人才战略

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

企业的总体战略有进入战略、发展战略、稳定战略和撤退战略。

- 4、影响企业销售渠道选择的因素有( )

- (64) A. 产品因素  
B. 市场因素  
C. 国家法律约束  
D. 企业因素



E. 中间商特性

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

影响销售渠道选择的因素包括: 1)产品因素。2)市场因素。3)企业因素  
除了上述因素之外, 企业的营销意图、国家的法律约束、中间商的特性等, 亦制约着企业销售渠道的选择与设计。

● 5、下列关于企业组织理论与组织设计理论的说法, 正确的有( )。

- (65) A. 组织理论包括组织设计理论  
B. 组织设计理论被称为狭义组织理论  
C. 组织设计理论被称为大组织理论  
D. 组织理论与组织设计理论外延不同  
E. 组织理论与组织设计理论外延相同

**试题答案**

ABD

**试题解析**

组织设计理论则被称作为狭义的组织理论或小组织理论, 组织理论与组织设计理论在外延上是不同的, 从逻辑上说, 组织理论应该包括组织设计理论。

● 6、组织结构分析的内容有( )

- (66) A. 各种职能的性质及类别  
B. 员工与岗位之间是否匹配  
C. 哪些是决定企业经营的关键性职能  
D. 某个部门应同哪些单位和个人有关联  
E. 内外环境变化引起企业经营战略目标的改变

**试题答案**

ACE

**试题解析**

组织结构分析主要有三方面:  
(1)内外环境变化引起的企业经营战略和目标的改变。

- (2)哪些是决定企业经营的关键性职能?
- (3)分析各种职能的性质及类别。

● 7、狭义的人力资源规划包括( )。

- (67) A. 人员培训计划  
B. 人员补充计划  
C. 人员配备计划  
D. 人员薪酬计划  
E. 人员晋升计划

**试题答案**

BCE

**试题解析**

狭义的人力资源规划，按照年度编制的计划主要有：

- 1. 人员配备计划;
- 2. 人员补充计划;
- 3. 人员晋升计划。

● 8、企业人力资源需求预测的主要内容包括( )。

- (68) A. 企业流失人员总量预测  
B. 企业人力资源存量预测  
C. 企业人力资源增量预测  
D. 企业人力资源结构预测  
E. 企业特种人力资源预测

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

人力资源需求预测的内容：

- (一)企业人力资源需求预测;
- (二)企业人力资源存量与增量预测;
- (三)企业人力资源结构预测;
- (四)企业特种人力资源预测

● 9、人力资源预测的局限性包括( )。

- (69) A. 预测方法不精密  
B. 预测环境的不确定性

- C. 预测的代价高昂
- D. 所需知识水平的限制
- E. 易引发企业内部的抵制

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

人力资源预测的局限性:

- (一)环境的不确定性;
- (二)企业内部的抵制;
- (三)预测的代价高昂;
- (四)知识水平的限制。

- 10、影响企业专业技术人员需求的参数有( )。

- (70) A. 科研经费
- B. 新项目投资
- C. 追加投资
- D. 劳动生产率
- E. 人工成本

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

影响专业技术人员需求的参数有: 企业战略、组织结构、销售收入(利润)、产值产量、总资产(净资产)、总成本、追加投资、人工成本、出勤率、生产技术水平、新项目投资、科研项目、科研经费、科研成果、研究成果获奖, 以及科技成果转让等。

- 11、员工素质测评的类型包括( )。

- (71) A. 选拔性测评
- B. 淘汰性测评
- C. 开发性测评
- D. 诊断性测评
- E. 考核性测评

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

员工素质测评的类型:

- (一)选拔性测评;
- (二)开发性测评;
- (三)诊断性测评;
- (四)考核性测评。

- 12、关于 FRC 品德测评的说法, 正确的有( )。

- (72) A. 需借助计算机分析技术
- B. 报告方式可以是个别谈话
- C. 可以做出定性与定量评定
- D. 报告的方式可以是班组座谈
- E. 属于考核性品德测评方法

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

所谓 FRC 品德测评法是事实报告计算机辅助分析的考核性品德测评方法。报告的方式既可以是个别的谈话, 也可以是集体的问卷。计算机根据专家仿真测评系统对被测评人报告的表征行为进行分析, 做出定性与定量的评定。

- 13、员工素质测评指导语的内容包括( )。

- (73) A. 测评目的
- B. 举例说明填写要求
- C. 强调测评与测验考试的一致性
- D. 填表前的准备工作和填表要求
- E. 测评结果的保密、处理和反馈

**试题答案**

ABDE

**试题解析**

测评指导语包括以下内容:

- 1)员工素质测评的目的;
- 2)强调测评与测验考试的不同;
- 3)填表前的准备工作和填表要求;
- 4)举例说明填写要求;
- 5)测评结果保密和处理, 测评结果反馈。

- 14、在面试提问中,背景性问题的内容包括( )。

- (74) A. 个人背景  
B. 家庭背景  
C. 教育背景  
D. 工作背景  
E. 遗传病史

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

背景性问题,即关于应聘者的个人背景、家庭背景、教育背景和工作背景等方面的问题。

- 15、人事测评小组的成员应包括( )。

- (75) A. 公司高层管理人员  
B. 招聘岗位资深任职人员  
C. 企业人力资源管理人员  
D. 招聘岗位所在部门主管  
E. 企业选拔优秀员工代表

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

测评小组应包含公司高层管理人员、人力资源管理人员、招聘岗位所在部门的主管、招聘岗位的资深任职者,并对测评小组进行培训。

- 16、无领导小组讨论的缺点有( )

- (76) A. 对评价者和测评标准要求较高  
B. 题目的质量影响测评质量  
C. 被评价者行为仍然有伪装可能  
D. 需要准备大量的测评题目  
E. 应聘者的表现易受同组其他成员影响

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

无领导小组讨论存在一些缺点。

1. 题目的质量影响测评的质量。
2. 对评价者和测评标准的要求较高。
3. 应聘者表现易受同组其他成员影响。
4. 被评价者的行为仍然有伪装的可能性。

- 17、起草企业培训规划应做好的工作包括( )。

- (77) A. 描述培训目标  
B. 进行综合平衡  
C. 分配培训资源  
D. 确定具体项目子目标  
E. 制定培训的总体目标

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

起草培训规划时，应当做好以下几个方面的工作：

1. 制定培训的总体目标；
2. 确定具体项目的子目标；
3. 分配培训资源；
4. 进行综合平衡。

- 18、培训课程中，提高时间利用率的途径主要包括( )。

- (78) A. 巧妙地分配课程时间  
B. 使学员积极参与  
C. 科学地安排课后作业  
D. 尽量选择内部培训师  
E. 尽可能安排脱产学习

**试题答案**

ABC

**试题解析**

提高时间的利用率一般有几个途径: 课程设计者要巧妙地配置有限的课程时间; 教师要使学员在整个课程执行期间积极地参与学习活动, 提高学习效率; 科学地安排课后作业, 有利于提高课堂时间的利用率。

- 19、在培训过程中, 岗位指南的作用包括( )。

- (79) A. 强调课程重点  
B. 提高学习成本  
C. 明确培训目标  
D. 节约培训成本  
E. 帮助学员记忆操作规程

**试题答案**

CDE

**试题解析**

岗位指南在培训中具有以下作用:

- (1)迫使有关专家对理想的操作做出界定, 进一步明确培训的目标。
- (2)有助于记忆在培训中学到的操作规程, 也便于在以后工作中随时查阅。
- (3)有时可以代替培训或减少培训时间, 节约成本。

- 20、与高层管理者相比, 基层管理人员更应具备的能力有( )

- (80) A. 协调能力  
B. 指导能力  
C. 判断能力  
D. 理解能力  
E. 概念归纳能力

**试题答案**

BD

**试题解析**

基层管理人员应具备的能力包括: 专业能力、计划能力、指导能力、沟通能力、理解能力。

管理层次	能力组合
高层管理人员	洞察能力、决策能力、创造能力、统筹能力、批判能力、个人品德、自我控制、自我学习力、概念思维、战略眼光、团队领导、发展他人等能力
中层管理人员	判断能力、领导能力、协调能力、沟通能力、专业能力、目标设定能力、业绩考核能力、教练与咨询能力、解决团队问题的能力、向高层经营者提供信息的能力等
基层管理人员	经营管理的基本内容和沟通方式: 专业能力、计划能力、指导能力、沟通能力、理解能力等

- 21、对培训效果进行行为评估的难点有( )。

- (81) A. 占用时间较多, 人员不配合  
B. 培训一开始就要评估, 时间紧张  
C. 问卷设计非常重要但难度较大  
D. 评估带来的压力使员工参加培训的积极性不高  
E. 员工的表现多因多果, 难以剔除不相干因素的干扰

**试题答案**

ACE

**试题解析**

行为评估实施的难点: 实施时间往往是在培训结束后的几周或几个月之后, 要花费很多时间和精力, 人力资源部门可能忙不过来; 因为要占用相关人员较多时间, 大家可能不太配合; 问卷的设计非常重要却比较难做; 员工的表现多因多果, 难以剔除不相干因素的干扰。

- 22、设定培训评价指标和标准时, 应注重评价指标和标准的( )。

- (82) A. 相关性  
B. 可靠性  
C. 精确度  
D. 可行性  
E. 区分度

**试题答案**

ADE

**试题解析**

在设定培训评价标准时, 应当注重评估指标和标准的相关性、区分度和可行性。

- 23、综合型的绩效考评方法包括( )。

- (83) A. 合成考评法  
B. 加权量表法  
C. 目标管理法  
D. 日清日结法  
E. 图解式评价量表法

**试题答案**



AE

**试题解析**

综合型的绩效考评方法,主要有图解式评价量表法、合成考评法。

- 24、以下关于强迫选择法的说法,正确的有( )。

- (84) A. 是一种定量化考评方法  
B. 属于目标导向型的客观考评方法  
C. 属于行为导向型的主观考评方法  
D. 可以用来考评特殊工作行为表现  
E. 可以避免考评者的趋中倾向

**试题答案**

ADE

**试题解析**

强迫选择法,亦称强制选择业绩法,它是一种行为导向型的客观考评方法。采用强迫选择法可以避免考评者的趋中倾向、过宽倾向、晕轮效应或其他常见的偏误。强迫选择法不但可用来考评特殊工作行为表现,也可适用于企业更宽泛的不同类别人员的绩效描述与考评。与其他评级量表法一样,强迫选择法同样是一种定量化考评方法。

- 25、根据组织工作性质的不同,组织绩效考评可分为( )。

- (85) A. 生产性组织的绩效考评  
B. 开发性组织的绩效考评  
C. 技术性组织的绩效考评  
D. 管理性组织的绩效考评  
E. 服务性组织的绩效考评

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

组织绩效考评根据其工作性质的不同,又可分为生产性组织的绩效考评、技术性组织的绩效考评、管理性组织的绩效考评和服务性组织的绩效考评等。

- 26、工作结果型的绩效考评指标包括( )。

- (86) A. 专业知识面  
B. 客户投诉率

- C. 产品合格率
- D. 产品销售量
- E. 事业进取心

**试题答案**

BCD

**试题解析**

A、E属于品质特征型的绩效考评指标。

无论是组织或员工个人，他们的工作绩效总是表现为基本种实际的产出结果，老师可以采用一定的生产技术经济的指标，进行衡量与评定的，这些指标与那些潜藏在人体之中的反映人们品质特征的指标不同，它们是潜在劳动的结果，是劳动的固化和凝结，如产品产量、商品销售量、劳动定额完成程度等反映劳动数量的指标；再如，产品品种、产品合格率、商品一次开机合格率、客户投诉率、产品返修率等质量指标。反映科技人员的指标有：科研成果的水平、获得专利权的项目数、科研成果的推广率和转换率、科研成果所产生的经济效益等

- 27、以下关于战略导向的 KPI 体系的说法，正确的有( )。

- (87) A. KPI 体系是以控制为中心  
B. 将财务与非财务指标相结合  
C. 战略目标自上向下分解  
D. 能最大限度激发员工斗志  
E. 强调对员工行为的激励

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

A 错误，战略导向的 KPI 是以战略为中心。

- 28、一般来说，KPI 可分为( )等几种类型。

- (88) A. 数量指标  
B. 质量指标  
C. 成本指标  
D. 时限指标  
E. 综合指标

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

一般来说,关键绩效指标主要可以区分为数量指标、质量指标、成本指标和时限指标四种类型。

- 29、企业进行薪酬调整的依据包括( )。

- (89) A. 员工的绩效改善  
B. 生活成本变动  
C. 竞争对手薪酬水平的调整  
D. 社会消费水平变化  
E. 企业经营状况与支付能力变化

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

调整的依据一般包括社会消费水平和生活成本变动、员工的绩效改善、企业的经营状况与支付能力变化、竞争对手薪酬水平的调整,等等

- 30、一般来说,针对企业高层岗位的薪酬调查,福利项目可以包括( )。

- (90) A. 公司支付的子女上学费用  
B. 使用公司的专车  
C. 公司提供的家庭保安服务  
D. 乘坐头等舱旅行  
E. 公司提供的家庭理财咨询

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

如果被调查的岗位属于经营管理高层岗位的人员,像乘坐头等舱旅行、使用公司的专车、公司提供的家庭保安服务、公司支付的俱乐部会员费,以及公司提供的家庭理财咨询等诸多方面的福利,尽管这些花费可能在高管人员总收入中所占比重不会太大,但是这些特殊的福利项目也是在薪酬调查中不容忽视的重要组成部分。

- 31、对薪酬调查的数据进行整理、分析时,可以采取的方法包括( )。

- (91) A. 数据排列法

- B. 频率分析法
- C. 回归分析法
- D. 离散趋势法
- E. 图表分析法

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

在对调查数据进行整理汇总、统计分析时, 可根据实际情况选取以下方法:

1. 数据排列法;
2. 频率分析法;
3. 趋中趋势分析;
4. 离散分析;
5. 回归分析法;
6. 图表分析法。

- 32、岗位工资制的特点主要有( )。

- (92) A. 根据业绩支付工资  
B. 客观性较强  
C. 以岗位分析为基础  
D. 对岗不对人  
E. 根据岗位支付工资

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

岗位工资制的最大特点就是工资的给予“对岗不对人”, 具体有以下内容:

- (1)根据岗位支付工资;
- (2)以岗位分析为基础;
- (3)客观性较强

- 33、以工作为导向的工资结构包括( )。

- (93) A. 职务工资  
B. 提成工资  
C. 效益工资  
D. 岗位工资  
E. 技能工资

**试题答案**

AD

**试题解析**

以工作为导向的薪酬结构,其特点是员工的薪酬主要根据其所担任的岗位的重要程度、任职要求的高低以及劳动环境对员工的影响等来确定。工薪酬随着职务(或岗位)的变化而变化,岗位工资制、职务工资制等的工资结构都属于这种工资结构。

- 34、薪酬计划报告的内容通常包括( )。
- (94) A. 人力资源规划情况
- B. 各主要部门薪酬总额
- C. 本年度企业薪酬总额
- D. 上一年度企业薪酬总额和薪酬增长率
- E. 预测下一年度企业主要部门薪酬增长率

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

薪酬计划报告通常包括以下内容:

- 1、本年度企业薪酬总额和各主要部门薪酬总额;
- 2、人力资源规划情况,如预计的招聘、晋升、辞退(职)、岗位轮换等情况;
- 3、预测的下一年度企业薪酬总额和薪酬增长率,以及各主要部门薪酬增长率等。

- 35、被派遣劳动者与用工单位正式员工享有平等的法定劳动权利,包括( )。
- (95) A. 参加工会的权利
- B. 民主参与的权利
- C. 休息休假的权利
- D. 提请劳动争议处理的权利
- E. 享受各种福利待遇

**试题答案**

ABD

**试题解析**

1、被派遣劳动者与正式雇员享有平等的法定劳动权利,如参加工会的权利、民主参与的权利、提请劳动争议处理的权利等。

2、实际用人单位的集体合同规定的工作时间、休息休假、劳动安全卫生等劳动条件标准同样适用于被派遣劳动者。

- 36、( )属于工资集体协商的内容。

- (96) A. 工资标准  
B. 工资分配制度  
C. 福利待遇  
D. 工资支付办法  
E. 工资分配形式

#### 试题答案

ABDE

#### 试题解析

工资集体协商的内容:

1. 工资协议的期限;
2. 工资分配制度、工资标准和工资分配形式;
3. 职工年度平均工资水平及其调整幅度;
4. 奖金、津贴、补贴等分配办法;
5. 工资支付办法;
6. 变更、解除工资协议的程序;
7. 工资协议的终止条件;
8. 工资协议的违约责任;
9. 双方认为应当协商约定的其他事项。

- 37、同一职业劳动力市场工资价位有高、中、低之分,是由( )等因素决定。

- (97) A. 企业规模  
B. 企业经济效益  
C. 劳动力供求总量  
D. 企业类型  
E. 不同层次的劳动者

#### 试题答案

ABE

#### 试题解析

同一职业(工种)劳动力市场工资价位水平的高、中、低之分,是由企业经济效益、企业规模、企业经济类型以及不同层次的劳动者等因素决定的。

- 38、为营造劳动安全卫生制度环境,企业应当( )。

- (98) A. 奖惩分明  
B. 优化企业劳动组织  
C. 严格执行各项劳动安全卫生规程  
D. 完善劳动场所设计  
E. 建立健全劳动安全卫生管理制度

**试题答案**

ACE

**试题解析**

营造劳动安全卫生制度环境:

1. 建立健全的劳动安全卫生管理制度。
2. 严格执行各项劳动安全卫生规程。
3. 奖惩分明。

- 39、下列关于劳动争议的说法,正确的有( )。

- (99) A. 劳动争议的内容是特定的  
B. 劳动争议的当事人是特定的  
C. 劳动争议有特定的表现形式  
D. 劳动争议影响范围局限在争议主体之间  
E. 劳动争议虽然影响范围大,但不会造成严重影响

**试题答案**

ABC

**试题解析**

劳动争议与其他社会关系纠纷相比,具有下述特征:

1. 劳动争议的当事人是特定的。
2. 劳动争议的内容是特定的。
3. 劳动争议有特定的表现形式。

- 40、针对因履行集体合同发生的争议,处理方法主要包括( )。

- (100) A. 法院审理  
B. 调解委员会调节  
C. 当事人协商  
D. 劳动行政部门提出处理办法  
E. 劳动争议仲裁委员会仲裁

**试题答案**

ACE

**试题解析**

履行集体合同发生争议的处理方法:

1. 当事人协商。
2. 劳动争议仲裁委员会仲裁。
3. 法院审理。

