

## 2015年11月二级人力资源管理师（理论知识）考试真题及解析

● 1、两种劳动参与假说的前提，其观点是相同的，即\_\_ (1) \_\_的劳动力参与率与经济周期不存在敏感的反应性。

- (1) A. 男性成年人  
B. 老年人  
C. 女性成年人  
D. 青年人

**试题答案**

A

**试题解析**

两种劳动参与假说的前提观点是相同的，即男性成年人的劳动力参与率与经济周期不存在敏感的反应性。

● 2、以下关于社会保险的说法不正确的是\_\_ (2) \_\_

- (2) A. 社会保险不具有强制性  
B. 社会保险当事人不能自行选择保险项目  
C. 社会保险当事人不能自行选择是否参加保险  
D. 对劳动者而言，物质帮助权主要通过社会保险来实现

**试题答案**

A

**试题解析**

物质帮助权作为公民的基本权利，就劳动者而言，主要通过社会保险来实现。故 D 项正确。社会保险作为一种强制性规范，决定了社会保险的当事人不得自行确定是否参加保险以及选择保险项目。故 B、C 项正确。被保险人和用人单位必须依据国家法律的规定承担缴费义务，而且不能自行选择缴费标准。社会保险的基本属性就是它的强制性。故 A 项不正确。

## ● 3、劳动保障法不包括\_\_(3)\_\_

- (3) A. 促进就业法  
B. 社会保险法  
C. 工作时间法  
D. 劳动福利法

**试题答案**

C

**试题解析**

劳动保障法包括促进就业法、职业培训法、社会保险法和劳动福利法。工作时间法属于劳动标准法。

## ● 4、投入期企业不适宜采取的营销策略是\_\_(4)\_\_

- (4) A. 快速掠取策略  
B. 缓慢渗透策略  
C. 快速渗透策略  
D. 树立产品形象

**试题答案**

D

**试题解析**

投入期企业的营销重点是提高新产品的生命力,使产品尽快为顾客所接受,促使其向成长期过渡。企业可选择以下几种营销策略:

- (1)快速掠取策略。  
(2)缓慢掠取策略。  
(3)快速渗透策略。  
(4)缓慢渗透策略。树立产品形象属于成长期企业可以采取的营销策略。

## ● 5、20世纪50年代末,\_\_(5)\_\_提出了第一个综合的权变模型。

- (5) A. 赫塞  
B. 布兰查德  
C. 费德勒  
D. 明茨伯格

**试题答案**

C

**试题解析**

费德勒在 20 世纪 50 年代末提出了第一个综合的权变模型。

- 6、在正常情况下，组织开发的重点是组织的\_\_ (6) \_\_

- (6) A. 协作能力  
B. 创新能力  
C. 竞争能力  
D. 发展能力

**试题答案**

A

**试题解析**

在正常情况下，组织开发的重点是组织的协作能力，解决组织内部冲突和矛盾，建立合作的目标，改变组织价值观和组织文化，旨在提高组织的生产率和效能。

- 7、\_\_ (7) \_\_ 不属于静态的组织设计理论的研究内容。

- (7) A. 管理行为规范  
B. 组织的权、责结构  
C. 组织信息控制  
D. 部门划分的形式和结构

**试题答案**

C

**试题解析**

组织设计理论又被分为静态的组织设计理论和动态的组织设计理论，静态的组织设计理论主要研究组织的体制(权、责结构)、机构(部门划分的形式和结构)和规章(管理行为规范)。组织信息控制属于动态的组织设计理论的研究内容。

- 8、模拟分权组织结构模式的主要缺点，不包括\_\_ (8) \_\_

- (8) A. 企业内部的价格体系不容易完全理顺  
B. 企业内部信息沟通较差, 组织内纵向协调难度大  
C. 各专业分公司生产经营计划的目标和任务难以确定  
D. 各单位任务完成情况的考核显得比较困难而复杂

试题答案

B

试题解析

模拟分权组织结构的主要缺点有:

- (1) 内部的价格体系不容易完全理顺。
- (2) 各专业分公司生产经营计划的目标和任务难以确定。
- (3) 对各单位任务完成情况的考核显得比较困难而复杂。
- (4) 企业内部的信息交流较差。
- (5) 组织内横向协调的难度大。

- 9、\_\_(9)\_\_是以成果为中心设计的部门结构模式。

- (9) A. 直线职能制  
B. 网络型组织  
C. 多维立体组织  
D. 事业部制

试题答案

D

试题解析

以成果为中心设计的部门组合方式包括事业部制、超事业部制和模拟分权制等模式。直线职能制是以工作和任务为中心设计的部门组合方式。网络型组织和多维立体组织是以关系为中心设计的部门组合方式。

- 10、在进行组织结构调查时, 需要调查的资料不包含\_\_(10)\_\_

- (10) A. 管理业务流程图  
B. 组织战略图  
C. 工作岗位说明书  
D. 组织体系图

试题答案

B

**试题解析**

在进行组织结构调查时,需要调查的资料有管理业务流程图、工作岗位说明书和组织体系图。

- 11、一般来说,企业人员晋升计划的内容不包括\_\_(11)\_\_\_

- (11) A. 晋升条件
- B. 晋升比率
- C. 晋升时间
- D. 晋升路径

**试题答案**

D

**试题解析**

晋升计划的内容一般由晋升条件、晋升比率和晋升时间等指标组成。

- 12、以下关于人力资源预测的表述,不正确的是\_\_(12)\_\_\_

- (12) A. 人力资源预测能引导员工进行职业生涯设计
- B. 动态的组织条件下,人力资源预测非常必要
- C. 静态的组织条件下,人力资源预测并非必要
- D. 企业战略的设定必须以人力资源预测为基础

**试题答案**

D

**试题解析**

人力资源预测能引导员工进行职业生涯设计和职业生涯发展,对调动员工的积极性有很大的帮助,故 A 项正确。在动态的组织条件下,人力资源预测非常重要,人们总是要分析预测人力资源的供需,并采取适当的手段平衡人力资源的供给与需求,确保组织目标的实现,故 B 项正确。在静态的组织条件下,人力资源预测并非必要,因为生产经营领域不变、所采用的技术不变、组织的规模不变,人力资源的质量、数量和结构也不发生变化,故 C 项正确。

- 13、以下关于德尔菲法的表述,不正确的是\_\_(13)\_\_\_

- (13) A. 是一种定性预测方法  
B. 可用来预测部门人力资源需求  
C. 适合于对人力需求的长期预测  
D. 可用于人力供给的中长期预测

**试题答案**

D

**试题解析**

德尔菲法又叫专家评估法, 一般采用问卷调查的方式, 听取专家(尤其是人事专家)对企业未来人力资源需求量的分析评估, 并通过多次重复, 最终达成一致意见。它是一种定性预测方法, 故 A 项正确。德尔菲法既可用于企业整体人力资源需求量预测, 也可用来预测部门人力资源需求, 它的目标是通过综合专家们各自的意见来预测某一领域的发展状况, 适合于对人力资源需求的长期趋势预测。故 B、C 项正确。

- 14、\_\_(14)\_\_是先将公司的员工需求量与影响需求量主要因素之间的关系用数学模型表示出来, 依此模型以及主要因素变量, 来预测公司的员工需求。

- (14) A. 计算机模型法  
B. 马尔可夫分析法  
C. 定员定额分析法  
D. 经济计量模型法

**试题答案**

D

**试题解析**

经济计量模型法是先将公司的员工需求量与影响需求量的主要因素之间的关系用数学模型表示出来, 依此模型及主要因素变量, 来预测公司的员工需求。

- 15、定员定额分析法不包括\_\_(15)\_\_

- (15) A. 结构定员法  
B. 比例定员法  
C. 效率定员法  
D. 劳动定额分析法

**试题答案**

A

**试题解析**

定员定额分析法包括劳动定额分析法、设备看管额定员法、效率定员法和比例定员法。

- 16、\_\_(16)\_\_具有测评标准刚性强, 测评指标灵活等特点。

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

**试题答案**

A

**试题解析**

选拔性测评的主要特点有:

- (1) 强调测评的区分功能。
- (2) 测评标准刚性强。
- (3) 测评过程强调客观性。
- (4) 测评指标具有灵活性。

- 17、在素质测评标准体系的设计中, \_\_(17)\_\_结构是将需要测评的员工素质要素进行分解, 并列出的相应的项目。

- (17) A. 平面  
B. 立体  
C. 横向  
D. 纵向

**试题答案**

C

**试题解析**

在素质测评标准体系的设计中, 横向结构是将需要测评的员工素质要素进行分解, 并列出的相应的项目; 纵向结构是指将每一项素质用规范化的行为特征或表征进行描述与规定, 并按层次细分。



- 18、飞行员选拔标准来自于对飞机驾驶工作本身的直接描述,这种选拔标准是( )性标准。

- (18) A. 效标参照  
B. 能力考核  
C. 常模参照  
D. 素质考核

**试题答案**

A

**试题解析**

效标参照性标准体系是依据测评内容与测评目的而形成的测评标准体系,一般是对测评对象内涵的直接描述或诠释。例如,飞行员选拔标准来自于对飞机驾驶工作本身的直接描述,这种选拔标准是效标参照性标准。

- 19、在素质能力测评中,最常使用的差异量数是\_\_(19)\_\_

- (19) A. 均值  
B. 中位数  
C. 方差  
D. 标准差

**试题答案**

D

**试题解析**

在素质能力测评中,最常使用的差异量数是标准差。

- 20、在面试的\_\_(20)\_\_, 面试官应消除应聘者的紧张情绪,创造轻松、友好的氛围。

- (20) A. 关系建立阶段  
B. 导入阶段  
C. 核心阶段  
D. 确认阶段

**试题答案**

A



**试题解析**

在面试的关系建立阶段, 面试考官应从应聘者可以预料到的问题开始发问, 如工作经历、文化程度等, 以消除应聘者的紧张情绪, 创造轻松、友好的氛围, 为下一步的面试沟通做好准备。

- 21、在面试的\_\_(21)\_\_, 面试考官会进一步校对核心阶段所获得的信息。

- (21) A. 关系建立阶段  
B. 导入阶段  
C. 准备阶段  
D. 确认阶段

**试题答案**

D

**试题解析**

在面试的确认阶段, 面试考官应进一步对核心阶段所获得的信息进行确认。

- 22、围绕与工作相关的关键胜任能力的面试问题属于\_\_(22)\_\_

- (22) A. 压力性问题  
B. 知识性问题  
C. 行为性问题  
D. 经验性问题

**试题答案**

C

**试题解析**

行为性问题是围绕与工作相关的关键胜任能力来提问的。知识性问题即与应聘者的应聘岗位相关的基本知识, 如人事经理应该了解劳动人事制度和法令, 财会员工应该了解财务制度等。经验性问题即关于应聘者过去所做过的事情的问题。压力性问题即将应聘者置于一个充满压力的情境中, 观察其反应, 以对其情绪稳定性、应变能力等进行考察。

- 23、在员工招聘通常使用的群体决策法, 其特点不包括\_\_(23)\_\_

- (23) A. 决策人员的来源广泛  
B. 群体决策的主观性高  
C. 决策人员不是唯一的

D.运用了运筹学的原理

**试题答案**

B

**试题解析**

群体决策法的特点有:

(1)决策人员的来源广泛。

(2)决策人员不是唯一的。

(3)群体决策法运用了运筹学的原理,提高了招聘决策的科学性与有效性。

- 24、\_\_(24)\_\_不适合采用无领导小组讨论法进行人员选拔。

- (24) A. 人力资源主管  
B. 技术研发人员  
C. 销售部门经理  
D. 公关部门经理

**试题答案**

B

**试题解析**

无领导小组讨论适用于那些需要经常进行人际沟通的岗位员工的选拔。例如人力资源部主管、销售部经理、公关部经理等,而对于较少与人打交道的岗位,比如财务管理人员和研发管理人员的选拔,无领导小组讨论一般不合适。

- 25、企业在制定培训规划时,必须达到的要求不包括\_\_(25)\_\_\_

- (25) A. 系统性  
B. 标准化  
C. 先进性  
D. 有效性

**试题答案**

C

**试题解析**

在企业员工培训规划的制定过程中, 必须达到的要求有系统性、标准化、有效性和普遍性。

- 26、在制定培训规划时, 培训需求分析的内容不包括\_\_(26)\_\_

- (26) A. 企业战略分析  
B. 企业组织分析  
C. 企业资源分析  
D. 企业人员分析

**试题答案**

C

**试题解析**

在制定培训规划时, 培训需求分析的内容包括企业战略分析、企业组织分析、企业任务分析、企业人员分析和员工职业生涯分析。

- 27、\_\_(27)\_\_不属于培训课程内容选择的基本要求。

- (27) A. 价值性  
B. 相关性  
C. 有效性  
D. 普遍性

**试题答案**

D

**试题解析**

培训课程内容选择的基本要求有相关性、有效性和价值性。

- 28、培训的印刷材料中, 工作任务表的作用不包括\_\_(28)\_\_

- (28) A. 强调课程重点  
B. 提高学习效果  
C. 关注信息反馈  
D. 节约培训时间

**试题答案**

D

**试题解析**

培训的印刷材料中,工作任务表的作用有:

- (1)强调课程的重点。
- (2)提高学习的效果。
- (3)关注信息的反馈。

- 29、在选择确定培训评估对象时,新开发课程评估的侧重点不包括\_\_(29)\_\_\_

- (29) A. 培训需求
- B. 课程设计
- C. 受训人员
- D. 应用效果

**试题答案**

C

**试题解析**

在选择确定培训评估对象时,新开发课程应着重于培训需求、课程设计、应用效果等方面。

- 30、在培训效果评估的层级体系中,第二级评估是\_\_(30)\_\_\_

- (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**

B

**试题解析**

学习评估是第二级评估,着眼于对学习效果的度量,即评估学员在知识、技能、态度或行为方式方面的收获。

- 31、对培训效果进行学习评估时,不宜采用的评估方法是\_\_(31)\_\_\_

- (31) A. 笔试法  
B. 心得报告  
C. 提问法  
D. 行为观察

**试题答案**

D

**试题解析**

对培训效果进行学习评估时，可以采用的评估方法有提问法、角色扮演、笔试法、口试法、演讲、模拟练习与演示、心得报告与文章发表。行为观察属于行为评估的评估方法。

- 32、培训成果评估的重要指标不包括\_\_(32)\_\_\_

- (32) A. 技能成果  
B. 情感成果  
C. 绩效成果  
D. 学习成果

**试题答案**

D

**试题解析**

培训成果评估的重要指标有认知成果、技能成果、情感成果、绩效成果和投资回报率。

- 33、培训效果的问卷调查评估不适用于（ ）

- (33) A. 了解学员偏爱的学习方法  
B. 让学员清楚了解自己的差距和不足  
C. 检查培训目标与工作任务的匹配度  
D. 评价学员在工作中对培训内容的应用情况

**试题答案**

B

**试题解析**

问卷调查评估法主要用于对培训项目中培训内容、培训课程、培训师、培训场地、培训教材等主要环节的调查评估,如检查培训目标与工作任务的匹配度,评价学员在工作中对培训内容的应用情况,了解学员偏爱的学习方法。了解学员对培训师所使用的教学方法的态度等。

- 34、以( )为基础的绩效指标体系,能清楚地说明组织或员工在考评期内所完成的工作任务及其对组织贡献的大小。

- (34) A. 实际投入  
B. 工作行为  
C. 实际产出  
D. 工作方式

**试题答案**

C

**试题解析**

以实际产出为基础的绩效指标体系,能清楚地说明组织或员工在考评期内所完成的工作任务及其对组织贡献的大小。

- 35、( )的目的是寻求新的和异想天开的解决所面临难题的途径与方法。

- (35) A. 关键事件法  
B. 要素图示法  
C. 个案研究法  
D. 头脑风暴法

**试题答案**

D

**试题解析**

头脑风暴法的目的是寻求新的和异想天开的解决所面临难题的途径与方法。

- 36、绩效指标体系的设计程序包括:①工作分析;②理论验证;③修改调整;④指标调查。正确的排序是\_\_(36)\_\_\_

- (36) A. ①③②④  
B. ①②③④  
C. ①②④③

D.①④②③

**试题答案**

C

**试题解析**

确定绩效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。

- 37、没有绝对的零点,只能做加减运算的绩效考评标准量表是\_\_(37)\_\_\_

- (37) A. 比率量表  
B. 等距量表  
C. 等级量表  
D. 名称量表

**试题答案**

B

**试题解析**

等距量表没有绝对的零点,只能做加减运算,不好做乘除的运算。

- 38、\_\_(38)\_\_\_是测量水平最高的绩效考评量表。

- (38) A. 比率量表  
B. 等距量表  
C. 等级量表  
D. 名称量表

**试题答案**

A

**试题解析**

比率量表是量表中测量水平最高的绩效考评量表,也被科学家认为是较为理想的量表。



- 39、KPI 作为绩效指标与考核标准的结合体，它必须具备的特征是（ ）

- (39) A. 定性化、结果化
- B. 定性化、行为化
- C. 量化、结果化
- D. 量化、行为化

**试题答案**

D

**试题解析**

KPI 作为绩效指标与考核标准的结合体，它必须是量化的，如果难以量化，那么也必须是行为化的。

- 40、提取关键绩效指标的方法不包括（ ）

- (40) A. 问卷调查法
- B. 目标分解法
- C. 关键分析法
- D. 标杆基准法

**试题答案**

A

**试题解析**

提取关键绩效指标的方法包括目标分解法、关键分析法和标杆基准法。

- 41、（ ）不能纠正绩效考评中的晕轮误差。

- (41) A. 建立精确的考评标准体系
- B. 建立完善的数据处理系统
- C. 对考评者进行适当的培训
- D. 建立严谨的工作记录制度

**试题答案**

B

**试题解析**

纠正晕轮误差的方法有:

- (1)建立严谨的工作记录制度。
- (2)评价标准要制定得详细、具体、明确。
- (3)对考评者进行适当的培训,端正考评者的认识,提高考评的技巧技术水平,或者将评价结果与实际绩效的误差大小作为对考评者评价的重要内容。

- 42、进行 360 度考评前要对考评者进行培训,培训的内容不包括\_\_(42)\_\_\_

- (42) A. 沟通技巧  
B.反馈评价结果的方法  
C.考评实施技巧  
D.绩效考评指标的设计

**试题答案**

D

**试题解析**

进行 360 度考评前要对考评者进行培训,培训的内容有沟通技巧、考评实施技巧、总结考评结果的方法、反馈评价结果的方法等。

- 43、可以在快、准、全三个方面满足客户要求的薪酬调查方式是\_\_(43)\_\_\_

- (43) A. 企业之间相互调查  
B.问卷调查  
C.委托中介机构调查  
D.访谈调查

**试题答案**

C

**试题解析**

委托中介机构调查的作用是显而易见的,它可以在快、准、全三个方面满足客户的要求。

- 44、\_\_(44)\_\_\_是指由工作性质和特征相似的若干职系构成的岗位群。

- (44) A. 职系  
B.职组  
C.职门

D.职等

**试题答案**

B

**试题解析**

职组是指由工作性质和特征相似的若干职系构成的岗位群。职系是由工作性质和基本特征相似相近,而任务轻重、责任大小、繁简难易程度和要求不同的岗位所构成的岗位序列。职门是工作性质和特征相似相近的若干职组的集合。岗等是由工作性质不同,但繁简难易程度、责任大小以及所需资格条件相同或相近的岗位组成的集合,它使各个职系中隶属于不同岗级的岗位纳入了统一的价值维度之中。

- 45、\_\_(45)\_\_能比较准确地反映工作的质量和数量特征,有利于贯彻“同工同酬”的原则。

- (45) A. 岗位薪酬制  
B. 绩效薪酬制  
C. 技能薪酬制  
D. 提成薪酬制

**试题答案**

A

**试题解析**

岗位薪酬制能比较准确地反映工作的质量和数量特征,有利于贯彻“同工同酬”的原则。

- 46、\_\_(46)\_\_工资不属于技能薪酬制的范畴。

- (46) A. 技术  
B. 基础能力  
C. 薪点  
D. 策略能力

**试题答案**

C

**试题解析**

技能薪酬制的范畴有技术薪酬和能力薪酬,能力薪酬又分为基础能力薪酬和策略能力薪酬。

- 47、影响企业工资水平的企业外部因素不包括\_\_(47)\_\_\_

- (47) A. 劳动力市场  
B. 行业特征  
C. 当地法律法规  
D. 所处地域

**试题答案**

B

**试题解析**

影响企业工资水平的企业外部因素有：

- (1) 市场因素。即商品市场和劳动力市场。
- (2) 生活费用和物价水平。
- (3) 地域的影响。
- (4) 政府的法律、法规。

- 48、应该使员工间的工资差距最小化的工作团队类型为\_\_(48)\_\_\_

- (48) A. 平行团队  
B. 交叉团队  
C. 流程团队  
D. 项目团队

**试题答案**

C

**试题解析**

流程团队成员的任务可能会有不同，但是应该使员工间的薪酬差距最小化，所以应对流程团队的员工支付相同金额的激励性薪酬。

- 49、以（ ）为导向的薪酬结构易使员工只重视眼前效益，不重视长期发展。

- (49) A. 绩效  
B. 行为  
C. 工作  
D. 技能

**试题答案**

A

**试题解析**

以绩效为导向的薪酬结构,其显著优点是激励效果好,但也存在一定的缺陷:使员工只重视眼前效益,不重视长期发展,没有学习新知识、技能的动力;只重视自己绩效,不重视与人合作、交流。

- 50、企业进行工作岗位评价就是要保证工资的\_\_(50)\_\_\_

- (50) A. 外部竞争性  
B. 合法性  
C. 内部公平性  
D. 经济性

**试题答案**

C

**试题解析**

岗位评价的目的在于通过量度企业内部各个岗位的价值并建立起岗位间的相对价值关系,以此为基础来保证薪酬制度的内部公平性,其主要内容包括岗位分析、岗位评价及分类分级。

- 51、当企业的企业年金缴费不超过工资总额的\_\_(51)\_\_\_时,企业缴费可以从成本中列支。

- (51) A. 4%  
B. 5%  
C. 6%  
D. 7%

**试题答案**

A

**试题解析**

企业年金实行基金完全积累制,采用个人账户方式进行管理,管理费用由企业和员工个人缴纳,企业缴费在工资总额4%以内的部分,可从成本中列支。

- 52、确定工资指导线水平应考虑的相关因素不包括\_\_(52)\_\_

- (52) A. 社会劳动生产率  
B. 企业经营状况  
C. 劳动力市场价格  
D. 人工成本水平

**试题答案**

B

**试题解析**

工资指导线水平的制定应密切结合当地的宏观经济状况，综合考虑地区年度经济增长率、社会劳动生产率、城镇居民消费价格指数、城镇就业状况、劳动力市场价格、人工成本水平和对外贸易状况等相关因素制定。

- 53、集体工资协议签订后\_\_(53)\_\_内，由企业将工资协议一式三份及说明，报送当地(县级以上)劳动保障行政部门审查。

- (53) A. 10日  
B. 15日  
C. 20日  
D. 30日

**试题答案**

A

**试题解析**

集体工资协议签订后 10 日内，由企业将工资协议一式三份及说明，报送当地(县级以上)劳动保障行政部门审查。

- 54、劳动力市场价位信息的采集主要是通过\_\_(54)\_\_取得的。

- (54) A. 经济普查  
B. 问卷调查  
C. 人口普查  
D. 抽样调查

**试题答案**

D

**试题解析**

劳动力市场价位信息的采集主要是通过抽样调查取得的。

- 55、对劳动力市场工资指导价位相关信息的采集方法，错误的说法是\_\_(55)\_\_\_

- (55) A. 两次调查时间间隔为两年  
B.按国家劳动行政和统计主管部门的要求进行统计调查  
C.调查范围包括市行政区域内的各行业所有城镇企业  
D.调查内容为上一年度企业中有关职业在岗职工全年收入及有关情况

**试题答案**

A

**试题解析**

劳动力市场工资指导价位相关信息的调查时间为每年一次，故 A 项错误。为了保证统计调查的规范和统一，应按照《劳动力市场工资指导价位调查和制定方法》以及原劳动和社会保障部与国家统计局指定的《企业在岗职工工资调查表》的要求进行统计调查，故 B 项正确。调查范围包括市行政区域内的各行业所有城镇企业，采取等距抽样方法抽取企业，故 C 项正确。调查内容为上一年度企业中有关职业在岗职工全年收入及有关情况，故 D 项正确。

- 56、在安全生产责任制中，\_\_(56)\_\_\_在各自岗位上承担严格遵守劳动安全技术规程的义务。

- (56) A. 工人  
B.企业法定代表人  
C.总工程师  
D.分管安全卫生的负责人

**试题答案**

A

**试题解析**

在安全生产责任制中，企业法定代表人对本单位安全卫生负全面责任，分管安全卫生的负责人和专职人员对安全卫生负直接责任，总工程师负安全卫生技术领导责任，各职能部门、各级生产组织负责人在各自分管的工作范围内对安全卫生负责，工人在各自岗位上承担严格遵守劳动安全技术规程的义务。



- 57、劳务派遣单位的注册资本不得少于\_\_(57)\_\_

- (57) A. 50 万元  
B.100 万元  
C.200 万元  
D.300 万元

**试题答案**

C

**试题解析**

劳务派遣单位的注册资本不得少于人民币 200 万元。

- 58、下列关于劳动争议的说法，正确的是（ ）

- (58) A. 只有存在劳动关系的情况下才会发生劳动争议  
B.是否遵循法律规范和合同规范是劳动争议的实质  
C.权利争议通常是因订立、变更劳动合同所引起的  
D.不存在劳动关系的劳动者可能成为劳动争议的当事人

**试题答案**

A

**试题解析**

劳动争议的当事人就是劳动关系的当事人，即一方为企业，另一方为劳动者或其团体，并且只有存在劳动关系的企业和劳动者或其团体才有可能成为劳动争议的当事人，而其他纠纷的当事人则不具有这个特点，故 A 项正确。

- 59、下列关于劳动争议调解的说法，不正确的是\_\_(59)\_\_

- (59) A. 调解委员会的调解是独立的程序  
B.企业劳动争议调解委员会是群众性组织  
C.劳动争议仲裁委员会的调解是独立程序  
D.调解委员会劳动者代表由工会成员担任或由全体员工推举产生

**试题答案**

C

**试题解析**

调解委员会的调解是一个独立的程序，与协商、仲裁、诉讼程序并列；仲裁庭与民事审判庭对劳动争议的调解只是裁决或判决的前置工作步骤，附属于这两个独立的程序，故 A 项正确，C 项错误。企业劳动争议调解委员会是企业内依法成立的处理劳动争议的群众性组织，故 B 项正确。调解委员会劳动者代表由工会成员担任或由全体员工推举产生，企业代表由企业负责人制定，故 D 项正确。

- 60、劳动争议仲裁实行一个裁级\_\_(60)\_\_裁决制度。

- (60) A. 一次  
B. 两次  
C. 多次  
D. 无限

**试题答案**

A

**试题解析**

劳动争议仲裁实行一个裁级一次裁决制度，一次裁决即为仲裁程序的最终裁决。

- 1、实证研究方法的特点包括\_\_(61)\_\_\_

- (61) A. 目的在于认识客观事实  
B. 结论具有客观性  
C. 以某种价值判断为基础  
D. 结论具有主观性  
E. 主要目的在于为政府制定经济政策服务

**试题答案**

AB

**试题解析**

实证研究方法具有以下两个特点：(1)实证研究方法的目的在于认识客观事实，研究现象自身的运动规律及内在逻辑。(2)实证研究方法对经济现象研究所得出的结论具有客观性，并可根据经验和事实进行检验。

- 2、我国劳动法律渊源的类别，主要包括\_\_(62)\_\_\_

- (62) A. 正式解释

- B.劳动法律
- C.地方性劳动法规
- D.劳动规章
- E.国务院劳动行政法规

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

我国劳动法律渊源的类别，主要包括宪法中关于劳动问题的规定、劳动法律、国务院劳动行政法规、劳动规章、地方性劳动法规、我国立法机关批准的相关国际公约、正式解释。

- 3、风险型决策方法包括\_\_(63)\_\_\_

- (63) A. 收益矩阵法
- B.决策树法
- C.线性规划法
- D.微分法
- E.敏感性分析法

**试题答案**

ABE

**试题解析**

风险型决策方法包括收益矩阵法、决策树法和敏感性分析法。

- 4、按测验目的不同，心理测验可分为\_\_(64)\_\_\_

- (64) A. 描述性测验
- B.诊断性测验
- C.综合性测验
- D.预测性测验
- E.个体性测验

**试题答案**

ABD

**试题解析**

按测验目的不同,心理测验可分为描述性测验、诊断性测验和预测性测验。

- 5、多维立体组织结构的管理组织机构系统包括\_\_(65)\_\_\_

- (65) A. 产品利润中心  
B. 专业成本中心  
C. 地区利润中心  
D. 部门网络中心  
E. 服务网络中心

**试题答案**

ABC

**试题解析**

多维立体组织结构综合考虑了产品、地区与职能参谋机构,形成了三类主要的管理组织机构系统:

- (1)按产品划分的事业部,即产品利润中心。
- (2)按职能(如市场研究、生产、调查、财务、人事、质量控制等)划分的专业参谋机构,即专业成本中心。
- (3)按地区划分的管理机构,即地区利润中心。

- 6、组织结构爆破式变革的具体表现有\_\_(66)\_\_\_

- (66) A. 新设一个部门  
B. 两家企业合并  
C. 企业组织结构的整合  
D. 局部改变某个科室的职能  
E. 从职能制结构改为事业部制结构

**试题答案**

BE

**试题解析**

组织结构爆破式变革是指短期内完成组织结构的重大的以至根本性变革。如两家企业合并,从职能制结构改为事业部制结构等,这种方式常因考虑不周,造成员工丧失安全感、阻力增大等的后果,必须十分谨慎地使用。

● 7、影响企业人力资源规划的人口环境因素有\_\_(67)\_\_

- (67) A. 人口的性别比例  
B. 劳动力队伍的结构  
C. 劳动力队伍的数量  
D. 劳动力队伍的质量  
E. 社会或本地区的人口规模

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

影响企业人力资源规划的人口环境因素有劳动力队伍的结构、劳动力队伍的数量、劳动力队伍的质量和社会或本地区的人口规模。在制定人员规划时，还要考虑劳动力年龄因素对人员规划的影响。

● 8、影响企业人力资源活动的法律因素有\_\_(68)\_\_

- (68) A. 户籍制度  
B. 劳动力市场价位  
C. 最低工资标准  
D. 当地社会风俗  
E. 政府有关的劳动就业制度

**试题答案**

ACE

**试题解析**

影响人力资源活动的法律因素有政府有关的劳动就业制度、工时制度、最低工资标准、职业卫生、劳动保护、安全生产等规定，以及户籍制度、住房制度、社会保障制度等，因为这些制度、政策、规定会影响到人力资源管理工作的全过程，当然也会影响到企业的人员规划。

● 9、狭义的人力资源规划其核心部分包括\_\_(69)\_\_

- (69) A. 人力资源费用的控制  
B. 人力资源需求预测  
C. 人力资源信息的收集  
D. 人力资源供给预测

E.人力资源供需综合平衡

**试题答案**

BDE

**试题解析**

狭义的人力资源规划即企业的各类人员规划,作为人力资源管理的一项基础性工作,其核心部分包括人力资源需求预测、人力资源供给预测和人力资源供需综合平衡三项工作。

● 10、企业人力资源内部供给预测的方法包括\_\_(70)\_\_\_

- (70) A. 回归分析模型  
B. 人力资源信息库  
C. 马尔可夫模型  
D. 经济计量模型法  
E. 管理人员接替模型

**试题答案**

BCE

**试题解析**

企业人力资源内部供给预测的方法有人力资源信息库、管理人员接替模型和马尔可夫模型。

● 11、员工素质测评标准表示的形式包括\_\_(71)\_\_\_

- (71) A. 评语短句式  
B. 客观语句式  
C. 方向指示式  
D. 主观提问式  
E. 设问提示式

**试题答案**

ACE

**试题解析**

员工素质测评标准表示的形式包括评语短句式、方向指示式和设问提示式三种。

- 12、员工素质测评标准体系的横向结构包括\_\_(72)\_\_

- (72) A. 结构性要素  
B.行为环境要素  
C.时间性要素  
D.工作绩效要素  
E.空间性要素

**试题答案**

ABD

**试题解析**

员工素质测评标准体系的横向结构,可以概括为结构性要素、行为环境要素和工作绩效要素。

- 13、面试准备阶段的主要工作包括\_\_(73)\_\_

- (73) A. 制定面试指南  
B.准备面试问题  
C.确定评估方式  
D.培训面试考官  
E.统计面试结果

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

面试准备阶段的主要工作包括制定面试指南、准备面试问题、确定评估方式和培训面试考官。

- 14、在进行行为描述面试时,考官应重点关注的关键要素有\_\_(74)\_\_

- (74) A. 情境  
B.目标  
C.行动  
D.结果  
E.经验



**试题答案**

ABCD

**试题解析**

在进行行为描述面试时,考官应重点关注的关键要素有情境、目标、行动和结果四个。

- 15、无领导小组讨论法包括\_\_(75)\_\_等多种类型。

- (75) A. 无情境性讨论  
B. 不定角色的讨论  
C. 情境性的讨论  
D. 指定角色的讨论  
E. 无主题讨论

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

无领导小组讨论可以从两个角度进行分类。根据讨论的主体有无情境,可以分为无情境性讨论和情境性讨论。根据是否给应聘者分配角色,可以分为不定角色的讨论和指定角色的讨论。

- 16、无领导小组讨论法的特点有\_\_(76)\_\_

- (76) A. 具有人际互动效应  
B. 讨论题目易于设计  
C. 讨论过程生动真实  
D. 被试难以掩饰自我  
E. 易于进行客观评价

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

无领导小组讨论法运用松散群体讨论的形式,快速诱发人们的特定行为,并通过对这些行为的定性描述、定量分析以及人际比较来判断被评价者个性特征。无领导讨论的优点是:

- (1)具有生动的人际互动效应。

- (2)能在被评价者之间产生互动。
- (3)讨论过程真实,易于客观评价。
- (4)被评价人难以掩饰自己的特点。
- (5)测评效率高。

其缺点有:

- (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、现代培训按其性质可以分为\_\_(77)\_\_等层次的培训。

- (77) A. 经验培训  
B. 知识培训  
C. 技能培训  
D. 观念培训  
E. 思维培训

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

现代培训按其性质分为五个层次,即知识培训、技能培训、思维培训、观念培训、心理培训。

- 18、在培训课程设计文件中,内容大纲应包括\_\_(78)\_\_

- (78) A. 班级规模  
B. 教学顺序和活动  
C. 课件意图  
D. 课程和绩效目标  
E. 教学资源

**试题答案**

BDE

**试题解析**

培训课程设计文件的内容大纲包括:

- (1)教学资源。

- (2)资料的结构。
- (3)课程目标和绩效目标。
- (5)教学顺序和活动。
- (6)内容。
- (7)交付时间。

● 19、敏感性训练的目标一般包括\_\_(79)\_\_

- (79) A. 更新受训者的价值观念  
B.更好地理解群体活动过程  
C.更好地洞悉自己的行为  
D.提高受训者的抗压能力  
E.通过群体活动培养判断和解决问题的能力

**试题答案**

BCE

**试题解析**

敏感性训练又称为“T 小组”“悬谈小组”或者“领导能力培训”，这是一种颇有争议的管理人员培养方法。敏感性训练的目标一般包括：

- (1)使个人能更好地洞悉自己的行为，明白自己在他人心目中的“形象”。
- (2)更好地理解群体活动过程。
- (3)通过群体活动培养判断和解决问题的能力。

● 20、培训前效果评估的内容包括\_\_(80)\_\_

- (80) A. 培训环境评估  
B.培训需求的整体评估  
C.培训计划可行性评估  
D.培训对象知识和工作态度评估  
E.培训对象工作成效及行为评估

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

企业培训评估的全过程，包括培训前的评估，培训中的评估和培训后的评估三个具体阶段。其中，培训前的评估内容主要包括：

- (1)培训需求的整体评估。
- (2)培训对象的知识、技能和工作态度评估。

- (3)培训对象的工作成效及其行为评估。
- (4)培训计划的可行性评估。

● 21、在选择确定培训评估形式时, 应主要以\_\_(81)\_\_为依据。

- (81) A. 评估目的  
B.评估的实际需要  
C.评估对象  
D.评估形式的特点  
E.评估人员

**试题答案**

BD

**试题解析**

评估规划阶段实际上是评估者利用自己的知识和经验, 并结合实际的评估情景进行选择的过程。在选定评估对象和完善评估数据库之后, 评估者将面临选择恰当的评估形式, 只有在确定评估形式的基础上, 才能设计出合理的评估方案并选择正确的测度工具, 同时对评估的时机和进度作出准确的判断。评估形式的选择以评估的实际需要以及这种形式评估所具有的特点为依据。

● 22、培训效果反应评估的具体方法有\_\_(82)\_\_

- (82) A. 访谈法  
B.问卷调查法  
C.提问法  
D.综合座谈法  
E.观察法

**试题答案**

ABDE

**试题解析**

培训效果反应评估的具体方法有问卷调查法、访谈法、观察法、综合座谈法和电话调查法。

● 23、品质特征型的绩效考评指标包括\_\_(83)\_\_

- (83) A. 客户投诉率

- B.进取精神
- C.专业知识面
- D.听写能力
- E.商品销售量

**试题答案**

BCD

**试题解析**

品质特征型的绩效考评指标体系是以反映和体现被考评者的品质特征的指标为主体构成的考评体系,品质特征型的考评指标主要有:性格特征、兴趣爱好、举止(含仪表、风度和气质等)、记忆能力、语言表达能力、思维判断能力、理解想象能力、逻辑思考能力、综合分析能力、计算能力、自学能力、注意力分配能力、听写能力(含速记、书法等)、组织管理能力、调研能力、独创见解和创新能力、专业知识面、操作技能(含工作经验、业务水平)、应变能力(含应答速度、反应灵敏度和灵活性等)、进取精神(含事业进取心、责任感、成就感、使命感、竞争意识等)、人际关系(如合作精神、协作交往等)、思想政策水平(思想境界、价值观、人生观、世界观等等)。

- 24、绩效考评指标是实施绩效考评的基础,其主要作用是\_\_(84)\_\_

- (84) A. 有助于战略的落实和达成  
B.有助于改善组织的内部管理  
C.有助于指引员工行为朝正确方向转变  
D.有利于企业绩效管理制度健全与完善  
E.有利于促进企业核心竞争力不断增强

**试题答案**

ABC

**试题解析**

绩效考评指标是实施绩效考评的基础,它不仅影响着绩效考评的成败,而且对组织和员工都具有重要的影响作用。其主要作用包括:

- (1)绩效考评指标有助于战略的落实和达成。
- (2)有效的绩效指标有助于改善组织的内部管理。
- (3)有效的绩效指标有助于指引员工的行为朝向组织正确的方向上来。

- 25、绩效考评指标体系的设计方法包括\_\_(85)\_\_

- (85) A. 要素图示法  
B.经验总结法

- C.个案研究法
- D.对比分析法
- E.问卷调查法

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

绩效考评指标体系的设计方法包括要素图示法、问卷调查法、个案研究法、面谈法、经验总结法、头脑风暴法。

- 26、战略导向的 KPI 体系的意义体现在\_\_(86)\_\_\_

- (86) A. KPI 体系具有战略导向的牵引作用  
B.KPI 体系能自下而上地实现绩效管理目标  
C.KPI 体系能够最大限度地激发员工的斗志  
D.KPI 体系是激励和约束企业员工的一种新型机制  
E.KPI 体系能够调动全员的积极性、主动性和创造性

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

KPI 即关键绩效指标，其核心是从众多的绩效考评指标体系中提取重要性和关键性指标。KPI 不仅成为一种检测的手段，更应该成为实施企业战略规划的重要工具。建立战略导向的 KPI 体系具有以下意义：

- (1)使 KPI 体系不仅成为激励约束企业员工行为的一种新型的机制，同时还要发挥 KPI 体系战略导向的牵引作用。
- (2)通过企业战略目标的层层分解，将员工的个人行为与部门的目标相结合，使 KPI 体系有效地诠释与传播企业的总体发展战略，成为实施企业战略规划的重要工具。
- (3)彻底转变传统的以控制为中心的管理理念。战略导向的 KPI 体系更加强调对员工的行为激励，最大限度地激发员工的斗志，调动全员的积极性、主动性和创造性。

- 27、综合型绩效考评方法包括\_\_(87)\_\_\_

- (87) A. 合成考评法  
B.直接指标法  
C.日清日结法  
D.关键事件法

E.图解式平价量表法

**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和合成考评法。

- 28、绩效考评结果过于苛刻，对于组织和个体来说\_\_(88)\_\_\_

- (88) A. 有利于激发员工们的斗志  
B.容易增加工作压力  
C.容易造成紧张的组织气氛  
D.降低工作的满意度  
E.有利于调动员工的创造性

**试题答案**

BCD

**试题解析**

考评结果过于苛刻，对组织来说，容易造成紧张的组织氛围；对个体来说，容易增加工作压力，涣散员工的士气和斗志，降低工作的满意度，不利于调动业务骨干的积极性、主动性和创造性。

- 29、在薪酬调查中，与薪酬政策有关的信息包括（ ）

- (89) A. 新毕业学生的起薪点  
B.薪酬水平地区差异的控制  
C.员工异地调配时的薪酬处理  
D.被调查企业在加薪时的百分比  
E.公司的加班与工作轮班方面的薪酬政策

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**



在薪酬调查中,除了直接薪酬和间接薪酬信息之外,调查者还应当调查询问一些有关企业薪酬政策、策略,以及薪酬管理实践方面的信息。其中包括:

- (1)被调查企业在加薪时的百分比。
- (2)公司的加班与工作轮班方面的政策。
- (3)试用期长短,新毕业学生的起薪点。
- (4)薪酬水平地区差异的控制。
- (5)员工异地调配时的薪酬处理。
- (6)兼职员工的薪酬管理等。

● 30、员工薪酬满意度调查的内容包括\_\_(90)\_\_

- (90) A. 对薪酬水平的满意度  
B.对薪酬结构的满意度  
C.对薪酬差距的满意度  
D.对薪酬调整的满意度  
E.对精神激励的满意度

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

薪酬满意度就是员工对自己薪酬的满意度,是员工对自己所获薪酬进行评价产生的主观心理感受。薪酬满意调查的内容包括员工对薪酬福利水平、薪酬福利结构比例、薪酬福利差距(与市场比较、与企业内部其他员工比较)、薪酬福利的决定因素、薪酬福利的调整、薪酬福利的发放方式等的满意度,当然,如果要调查的更全面,还可以调查员工对工作本身、工作环境等非财务酬赏的满意度。

● 31、年薪制中基本薪酬的决定因素有\_\_(91)\_\_

- (91) A. 市场工资水平  
B.员工平均薪酬水平  
C.企业经济效益  
D.员工绩效考评结果  
E.生产经营规模

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

基本薪酬主要根据市场薪酬水平和企业经济效益水平、生产经营规模以及企业员工平均薪酬水平而定。

● 32、企业薪酬制度设计的基本原则包括\_\_(92)\_\_\_

- (92) A. 互动性原则  
B. 等级化原则  
C. 竞争性原则  
D. 经济性原则  
E. 合法性原则

**试题答案**

CDE

**试题解析**

薪酬制度设计的原则包括公平性原则、激励性原则、竞争性原则、经济性原则、合法性原则。

● 33、薪酬标准档次的调整包括\_\_(93)\_\_\_

- (93) A. “技变”晋档  
B. “学变”晋档  
C. “龄变”晋档  
D. “职变”变档  
E. “考核”变档

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

薪酬标准档次的调整，包括以下情况：

- (1)“技变”晋档。
- (2)“学变”晋档。
- (3)“龄变”晋档。
- (4)“考核”变档。

● 34、企业在制定薪酬计划时，需要预测的薪酬信息包括\_\_(94)\_\_\_

- (94) A. 企业未来一年的工资增长率

- B.员工在未来一年增薪的额度
- C.员工在未来一年增薪的时间
- D.员工在未来一年增薪的调资类型
- E.当地劳动力供求状况与工资水平

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

企业在制定薪酬计划时,需要预测的薪酬信息包括:

- (1)预测企业在未来一年的工资增长率。
- (2)预测在未来一年员工所在部门薪酬总额的增长率。
- (3)预测员工在未来一年增薪的时间、额度、调资类型。

- 35、\_\_(95)\_\_不是劳务派遣现象的表达术语。

- (95) A. 人才租赁
- B.劳动派遣
- C.劳动租赁
- D.劳动力派遣
- E.劳动输出

**试题答案**

CE

**试题解析**

劳务派遣是指劳务派遣单位与接受单位签订劳务派遣协议,由劳务派遣单位招用雇员并派遣该劳动者到接受单位工作,劳动者和劳务派遣机构从中获得收入的经济活动。劳务派遣现象由来已久,是非正规就业的一种重要形式。关于劳务派遣现象有多种术语表述,如有雇员租赁、雇员派遣、劳动派遣、人才派遣、人才租赁、劳动力派遣等。

- 36、工资指导线包括\_\_(96)\_\_

- (96) A. 高线
- B.预警线
- C.低线
- D.基准线
- E.下线

**试题答案**

BDE

**试题解析**

工资指导线制度是在市场经济体制下,政府宏观调控工资总量和水平,调节工资分配关系,指导工资增长,指导企业工资分配的办法、规定的总称。工资指导线有三条线:上线(预警线)、基准线、下线。

- 37、劳动力市场工资指导价位按( )等多种标准反映平均水平。

- (97) A. 高位数  
B. 年工资收入  
C. 中位数  
D. 月工资收入  
E. 低位数

**试题答案**

ACE

**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,按高位数、中位数、低位数三种标准反映平均水平。各职业(工种)的高位数反映了该职业(工种)工资收入的较高水平;中位数反映了该职业(工种)的工资收入的平均水平;低位数反映了该职业(工种)工资收入的较低水平。

- 38、劳动安全卫生保护费用包括\_\_(98)\_\_\_

- (98) A. 教育培训费  
B. 人工成本费  
C. 工伤保险费  
D. 有毒有害作业场所定期检测费用  
E. 劳动安全卫生保护设施建设费用

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

劳动安全卫生保护费用包括:

- (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。

● 39、\_\_(99)\_\_是处理职业危害的预防与治理关系应遵循的原则。

- (99) A. 安全第一  
B. 奖惩分明  
C. 以人为本  
D. 预防为主  
E. 防重于治

**试题答案**

DE

**试题解析**

预防为主，防重于治，是处理职业危害的预防与治理关系应遵循的原则。

● 40、申请劳动争议仲裁应当符合的条件包括\_\_(100)\_\_

- (100) A. 属于受诉调解委员会管辖  
B. 符合申请调解的时效规定  
C. 有明确的被申请人、具体的仲裁请求和理由  
D. 属于国家有关劳动争议处理法规规定的劳动争议  
E. 申请人必须是与本案有直接利害关系的单位与劳动者

**试题答案**

BCE

**试题解析**

申请仲裁应符合的条件有：

- (1)申请人与本案有直接利害关系。
- (2)有明确的被申请人。
- (3)有具体的仲裁请求以及所依据的事实、理由。
- (4)申请仲裁的劳动争议属于仲裁委员会的受理范围和受理仲裁委员会的管辖。

(5) 申请时间符合申请仲裁的时效规定。

