

2007 年 5 月企业人力资源管理师(国家职业资格二级)知识试卷

第二部分 理论知识

(26~125 题, 共 100 道题, 满分为 100 分)

一、单项选择题(26~85 题, 每题 1 分, 共 60 分。

每小题只有一个最恰当的答案, 请在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑)

- 26、劳动力供给弹性是()变动对工资率变动的反应程度。
(A) 劳动力需求量 (B) 劳动力需求增长量
(C) 劳动力供给量 (D) 劳动力供给增长量
- 27、实际工资计算公式是()
(A) 货币工资 / 价格 (B) 货币工资/价格指数
(C) 货币工资×价格 (D) 货币工资×价格指数
- 28、劳动法的首要原则是()
(A) 保障报酬权 (B) 保障物质帮助权
(C) 保障劳动者的劳动权 (D) 保障休息休假权
- 29、决策树的分析程序包括①剪枝决策; ②计算期望值; ③绘制树形图。排序正确的是()
(A) ①②③ (B) ③②①
(C) ③①② (D) ①③②
- 30、()是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度
(A) 工作成就 (B) 工作绩效
(C) 工作态度 (D) 工作满意度
- 31、从管理形式上看现代人力资源管理是()。
(A) 静态管理 (B) 动态管理
(C) 权变管理 (D) 权威管理
- 32、()以行为科学理论为依据, 强调人的因素, 从组织行为学的角度来研究组织结构
(A) 古典组织理论 (B) 近代组织理论
(C) 现代组织理论 (D) 当代组织理论
- 33、()表明, 一个领导者能够有效领导的直属下级人数是有一定限度的。
(A) 任务与目标原则 (B) 集权与分权相结合原则
(C) 有效管理幅度原则 (D) 稳定性与适应性相结合原则
- 34、以()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
(A) 成果 (B) 工作
(C) 关系 (D) 人员
- 35、企业组织结构变革的前兆是()。
(A) 新任领导上任 (B) 企业经营业绩下降
(C) 员工士气低落 (D) 组织结构本身弊病显露
- 36、从内容上讲, 狭义人力资源规划主要包括人员晋升计划、人员补充计划和()。
(A) 职业生涯规划 (B) 人员培训计划
(C) 薪酬福利计划 (D) 人员配备计划
- 37、()是人员规划活动的落脚点和归宿。
(A) 人力资源供求协调平衡 (B) 人力资源的需求预测问题
(C) 人力资源的供给预测问题 (D) 人力资源的系统设计问题
- 38、下人员需求预测方法中, 不属于量化分析方法的是()。

- (A) 德尔菲法 (B) 趋势外推法
(C) 马尔可夫分析法 (D) 人员比率法
- 39、某企业计划期任务总工时为 6060，定额工时为 60，计划期劳动生产率变动系数为 0.01 运用工作定额分析法确定的企业人力资源需求为()。
- (A) 60 (B) 100
(C) 160 (D) 200
- 40、()具体表现为机构臃肿、人浮于事、生产效率下降。
- (A) 人力资源供求平衡 (B) 人力资源供大于求
(C) 人力资源供不应求 (D) 人力资源供求失衡
- 41、小王喜欢登山，小车喜欢听音乐，这体现了()原理。
- (A) 个体差异 (B) 工作差异
(C) 环境差异 (D) 人岗匹配
- 42、为了填补财务总监的空缺，对财务人员进行素质测评，这属于()素质测评。
- (A) 考核性 (B) 诊断性
(C) 开发性 (D) 选拔性
- 43、()就是指测评体系的内在规定性，常常表现为各种素质规范化行为特征或表征的描述与规定。
- (A) 标度 (B) 误差
(C) 标准 (D) 标准差
- 44、测评者由于只关注到被测评者某方面的品质特征而作出片面判断，这是()。
- (A) 晕轮效应 (B) 感情效应
(C) 近因效应 (D) 首因效
- 45、一般情况下，差异量数越小，集中量数的代表性就越()
- (A) 大 (B) 无关
(C) 小 (D) 不确定
- 46、无领导小组讨论题目“在大学阶段学习更重要，还是实践更重要？”是一个()。
- (A) 排序型题目 (B) 开放式题目
(C) 资源争夺型题目 (D) 两难式题目
- 47、合格的面试考官不应该有的行为是()
- (A) 尽量创造和谐的氛围 (B) 面试过程察言观色
(C) 面试前做好充分的准备 (D) 认真倾听，适当发表结论性意见
- 48、“你怎么看待北京房产价格直线上涨的现象？”是结构化面试中的()
- (A) 背景性问题 (B) 知识性问题
(C) 思维性问题 (D) 压力性问题
- 49、()具有生动的人际互动效应。
- (A) 公文筐测试 (B) 非结构化面试
(C) 结构化面试 (D) 无领导小组讨论
- 50、受训者往来交通费用、食宿费用和教室租借费用()。
- (A) 属于直接培训成本 (B) 不计入培训成本
(C) 属于间接培训成本 (D) 不能确定属于哪种培训成本
- 51、()以特定的行为术语作出表述如“掌握”、“了解”和“应用”。
- (A) 课程目标 (B) 课程内容
(C) 课程评价 (D) 课程范围
- 52、在企业发展的()应集中力量建设企业文化。

- (A) 衰退期 (B) 发展期
(C) 成熟期 (D) 创业初期
- 53、对于需要定期开发的培训项目，企业一般()。
(A) 聘请本专业的专家 (B) 聘请专职培训师
(C) 从内部开发教师资源 (D) 从大中专院校聘请讲师
- 54、()承担着企业日常经营活动中的各种职能工作的具体计划、组织领导和控制
(A) 高层管理人员 (B) 中层管理人员
(C) 基层管理人员 (D) 一线管理人员
- 55、()不属于培训中评估的作用。
(A) 保证培训活动按照计划进行 (B) 培训执行情况的反馈
(C) 找出培训的不足，总结教训 (D) 保证培训效果测定的精确性
- 56、()是第一级评估，它易于进行是最基本、最普遍的评估方式。
(A) 反应评估 (B) 学习评估
(C) 行为评估 (D) 结果评估
- 57、()不属于评估企业在培训中所获得成果的硬性指标。
(A) 成本节约 (B) 产量增加
(C) 废品减少 (D) 态度转变
- 58、某企业开展员工培训，从而降低事故发生率，降低成本。这种培训成果属于()
(A) 认知成果 (B) 技能成果
(C) 情感成果 (D) 绩效成果
- 59、()不属于行为导向型考评方法。
(A) 强制分配法 (B) 强迫选择法
(C) 成对比较法 (D) 直接指标
- 60、()比较适用于考评从事教学、科研工作的教师、专家
(A) 成绩记录法 (B) 短文法
(C) 劳动定额法 (D) 排列法
- 61、“日清日结法”的实施程序包括①考评与激励；②设定目标；③控制。正确顺序为()。
(A) ③①② (B) ①②③
(C) ③②① (D) ②③①
- 62、()不是由考评者的主观性带来的。
(A) 晕轮误差 (B) 自我中心效应
(C) 分布误差 (D) 评价标准误差
- 63、设计绩效考评指标体系的程序包括①理论验证；②工作分析；③指标调查；④修改调整。其正确顺序是()。
(A) ②③①④ (B) ③①②④
(C) ②①③④ (D) ①②③④
- 64、对考评指标标准进行多种要素综合计分，不宜选用()
(A) 简单相加法 (B) 系数相乘法
(C) 百分比系数法 (D) 几何平均法
- 65、关键绩效指标包括数量指标、质量指标成本指标和()
(A) 时间指标 (B) 时限指标
(C) 利润指标 (D) 收益率指标
- 66、在设定关键绩效指标时。()不适合用来解决工作产出项目过多的问题
(A) 设置更为全面的指标体系

- (B) 比较产出结果对组织的贡献率
(C) 删除与工作目标不符合的产出项目
(D) 合并同类项，将增值贡献率的产出归到一个更高的类别
- 67、在 360 度考评中，主观性最强的维度是 ()
(A) 上级评价 (B) 同级评价
(C) 下级评价 (D) 自我评价
- 68、() 是企业薪酬制度设计的基本依据和前提
(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
- 69、进行薪酬调查时，若岗位复杂且数量大，应采用 ()。
(A) 企业之间相互调查 (B) 问卷调查法
(C) 采集社会公开信息 (D) 委托中介机构进行调查
- 70、() 表示的是不同职系之间的相同相似岗位等级的比较和平衡。
(A) 职组 (B) 职门
(C) 岗级 (D) 岗等
- 71、工作岗位横向分类的程序包括①职组的划分；②职门的划分；③职系的划分。排序正确的是 ()。
(A) ②③① (B) ③②①
(C) ②①③ (D) ③①②
- 72、以下不属于岗位工资制的是 ()。
(A) 一岗一薪制 (B) 技术工资制
(C) 一岗多薪制 (D) 薪点工资制
- 73、关于绩效工资说法错误的是 ()。
(A) 佣金制不属于绩效工资形式 (B) 绩效工资过于强调个人的绩效
(C) 计件工资制属于绩效工资形式 (D) 绩效工资制的基础缺乏公平性
- 74、企业实行经营者年薪制的必备条件不包括 ()，
(A) 完善的职业生涯管理制度
(B) 明确的经营者业绩考核指标体系
(C) 健全的经营者人才市场，完善的竞争机制
(D) 健全的职工代表大会制度，完善的群众监督机制
- 75、薪酬水平一般的企业应注意 () 点处的薪酬水平。
(A) 25% (B) 50%
(C) 75% (D) 90%
- 76、经营者年薪制的构成一般不包括 ()。
(A) 可变工资 (B) 浮动工资
(C) 提成工资 (D) 固定工资
- 77、劳动者一方当事人在 () 以上的集体劳动争议，适用劳动争议处理的特别程序。
(A) 10 人 (B) 20 人
(C) 30 人 (D) 50 人
- 78、劳动者派遣协议规定派遣单位与接受单位双方的权利义务。从而使双方建立起 ()。
(A) 事实劳动关系 (B) 劳动派遣关系
(C) 形式劳动关系 (D) 民事法律关系
- 79、若派遣劳动者的接受单位不能履行派遣服务费支付义务，派遣机构 ()。
(A) 应负有担保责任 (B) 应该代为支付

- (C)应负有刑事责任 (D)没有任何责任
- 80、工资指导线上线也称预警线。是对()的企业提出的警示和提示。
(A)生产经营不正常、亏损较大 (B)工资增长较慢、经济散益较差
(C)生产经营正常、有经济效益 (D)工资增长较快、工资水平较高
- 81、企业法定代表人对本单位的安全生产负()。
(A)全面责任 (B)安全生产技术领导责任
(C)直接责任 (D)安全生产技术监督责任
- 82、企业员工在劳动安全卫生保护工作中的职业道德行为准则不包括()。
(A)安全第一 (B)效率第一
(C)预防为主 (D)以人为本
- 83、企业调解委员会对劳动争议的调解的特点不包括()
(A)群众性 (B)系统性
(C)自治性 (D)非强制性
- 84、调解委员会调解劳动争议应遵循自愿原则。该原则的主要内容不包括()。
(A)申请调解自愿 (B)调解过程自愿
(C)退出调解自愿 (D)履行协议自愿
- 85、劳动争议仲裁的申诉时效为 60 日，经仲裁委员会批准可以延期，延期不得超过()。
(A) 15 日 (B) 30 日
(C) 60 日 (D) 90 日
- 二、多项选择题(86~125 题。每题 1 分，共 40 分。每题有多个答案正确，请在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑。错选、少选、多选，均不得分)**
- 86、劳动力市场均衡的意义有()。
(A)充分就业 (B)同质劳动力获同样工资
(C)体现工资差异 (D)劳动力资源的最优分配
(E)增大工资总额
- 87、劳动权保障具体体现为()。
(A)基本保护 (B)平等就业权
(C)全面保护 (D)自由择业权
(E)优先保护
- 88、组织公正与报酬分配要求()。
(A)分配公平 (B)程序公平
(C)互动公平 (D)法律公平
(E)组织公平
- 89、下列对人力资本理解正确的是()。
(A)人力资本具有创造性 (B)人力资本具有时效性
(C)人力资本具有累积性 (D)人力资本具有收益性
(E)人力资本具有个体差异性
- 90、关于组织理论与组织设计理论。说法正确的是()
(A)组织理论包括组织设计理论
(B)组织理论被称为广义组织理论
(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
- 91、部门结构不同模式的组合原则包括()。

-
- (A) 以产权为中心 (B) 以关系为中心
(C) 以成果为中心 (D) 以岗位为中心
(E) 以工作和任务为中心
- 92、企业组织结构变革的方式包括()。
- (A) 改良式变革 (B) 爆破式变革
(C) 计划式变革 (D) 组织结构整合
(E) 反馈式变革
- 93、()属于人力资源规划的内部环境。
- (A) 企业的行业特征 (B) 企业结构
(C) 企业的发展战略 (D) 企业文化
(E) 企业的人力资源管理系统
- 94、人力资源预测的局限性包括()
- (A) 预测方法不精密 (B) 企业内部的抵制
(C) 预测的代价高昂 (D) 知识水平的局限
(E) 环境的不确定性
- 95、人力资源需求预测的定量方法包括()。
- (A) 转换比率法 (B) 马尔代夫分析法
(C) 回归分析法 (D) 灰色预测模型法
(E) 趋势外推法
- 96、()属于动态的员工素质测评。
- (A) 心理测评 (B) 面试
(C) 评价中心 (D) 观察评定
(E) 个性测试
- 97、诊断性测评的特点有()。
- (A) 结果不公开 (B) 查找原因时，测评内容精细
(C) 有较强的系统性 (D) 了解现状时，测评内容全面
(E) 过程强调客观性
- 98、面试的发展趋势有()。
- (A) 提问弹性化 (B) 理论和方法不断发展
(C) 形式丰富多样 (D) 测评的内容不断展
(E) 结构化面试成为面试的主流
- 99、员工素质测评的类型主要有()。
- (A) 开发性测评 (B) 选拔性测评
(C) 综合性测评 (D) 诊断性测评
(B) 考核性测
- 100、下列属于投射技术特点的是()
- (A) 人际互动性强 (B) 被测评者反应的自由性
(C) 测评目的的隐蔽性 (D) 内容的非结构性和开放性
(E) 用过去行为预测未来
- 101、引起测评结果误差的原因有()
- (A) 感情效应 (B) 测评指标体系不明确
(C) 近因效应 (D) 测评参照标准不明确
(E) 晕轮效应
- 102、在制定培训规划时，必须保证培训规划的()。

-
- (A) 普遍性 (B) 有效性
(C) 标准化 (D) 多样性
(E) 系统性
- 103、培训项目计划包含的层次有()。
- (A) 企业培训计划 (B) 培训人员计划
(C) 课程系列计划 (D) 培训课程计划
(E) 培训阶段计划
- 104、外部培训资源的开发途径有()。
- (A) 从大中院校聘请教师 (B) 聘请专职培训师
(C) 在网络上寻找并联系教师 (D) 聘请本专业专家学者
(E) 从顾问公司聘请培训顾问
- 105、管理技能的开发模式有()。
- (A) 敏感性训练 (B) 角色扮演
(C) 决策模拟训练 (D) 决策竞赛
(E) 轮流任职计划
- 106、培训效果评估的内容包括()。
- (A) 培训目标达成情况评估 (B) 培训计划评估
(C) 培训效果效益综合评估 (D) 培训需求整体评估
(E) 培训工作者的绩效评估
- 107、结果评估的缺点包括()。
- (A) 需要较长的时间
(B) 相关经验少，评估技术不完善
(C) 多因多果，只能做定性方面的分析
(D) 多因多果，简单的数字对比意义不大
(E) 必须取得管理层的合作。否则无法拿到相关数据
- 108、综合型绩效考评方法包括()。
- (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) 图解式评价量表法
- 109、绩效考评效标是指评价员工绩效的指标及标准，具体包括()。
- (A) 优越性效标 (B) 特征性效标
(C) 结果性效标 (D) 行为性效标
(E) 一般性效标
- 110、绩效考评方法在应用中可能出现的偏误有()
- (A) 分布误差 (B) 自我中心效应
(D) 优先和近期效应 (C) 个人偏见
(E) 晕轮误差
- 111、头脑风暴法应该遵循的基本原则包括()。
- (A) 鼓励别人改进想法 (B) 依靠个人的冷静思考
(C) 思想愈激进愈开放愈好 (D) 强调产生想法的数量
(E) 任何时候都不批评别人的想法
- 112、战略导向的 KPI 体系的意义体现在()。
- (A) 具有战略导向的牵引作用
(B) 是企业实施战略规划的重要工具

-
- (C)能够最大限度地激发员工的斗志
(D)能够调动全员的积极性、主动性和创造性
(E)是激励和约束企业员工行为的一种新型机制
- 113、设计绩效考评指标体系应遵循的基本原则包括()。
(A)简洁性原则 (B)明确性原则
(C)针对性原则 (D)科学性原则
(E)经济性原则
- 114、从调查的组织者来看,正式薪酬调查可以分为()。
(A)企业薪酬调查 (B)商业性薪酬调查
(C)行业薪酬调查 (D)专业性薪酬调查
(E)政府薪酬调查
- 115、薪酬调查的意义在于能够为()提供参考依据。
(A)绩效管理制度的调整 (B)薪酬晋升政策的调整
(C)整体薪酬水平的调整 (D)岗位薪酬水平的调整
(E)薪酬制度结构的调整
- 116、对薪酬调查的数据进行整理、分析时,可以采取的方法有()。
(A)数据排列法 (B)频率分析法
(C)回归分析法 (D)离散分析法
(E)图表分析法
- 117、岗位工资制的特点主要有()。
(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
- 118、关于宽带式工资结构说法正确的是()。
(A)有利于工作绩效促进 (B)支持扁平型组织结构
(C)有利于工作岗位变动 (D)能引导员工自我提高
(E)有利于管理人员的角色转变
- 119、企业工资制度的类型主要包括()。
(A)固定工资制 (B)组合工资制
(C)绩效工资制 (D)岗位工资制
(E)技能工资制
- 120、关于劳动者派遣管理表述正确的是()。
(A)劳动者派遣机构是实际劳动关系的主体之一
(B)劳动者派遣机构是形式劳动关系的主体之一
(C)派遣劳动者的接受单位是形式劳动关系的主体之一
(D)派遣劳动者的接受单位是实际劳动关系的主体之一
(E)派遣单位与被派遣的劳动者之间建立的不是劳动关系
- 121、劳动者派遣机构()。
(A)应当在工商行政部门登记注册
(B)必须具备企业法人设立的条件
(C)是受派遣劳动者的形式用人单位
(D)其设立应当得到劳动保障部门的特许
(E)是派遣劳动者与接受单位之间的中介组织者
- 122、按照劳动争议性质的不同,可以把劳动争议划分为()

-
- (A)权利争议 (B)利益争议
(C)个别争议 (D)集体争议
(E)团体争议

123、关于制定工资指导线说法正确的是()。

- (A)应当遵循协商原则
(B)只需符合企业的需求
(C)应密切关注田际经济发展状况
(D)应密切结合所在地的宏观经济状况
(E)应符合国家宏观经济政策和对工资增长的总体要求

124、劳动组织优化的主要内容包括()。

- (A)以劳务关系取代劳动关系 (B)工作时间合理组织
(C)不同工种、工艺阶段合理组织 (D)工作场地供应服务
(E)准备性和执行性工作合理组织

125、劳动争议仲裁的基本原则包括()。

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

仅供学员交流，请勿传播——北京瑞世教育