

2007 年 11 月劳动和社会保障部国家职业资格全国统一鉴定

职 业：企业人力资源管理师

等 级：国家职业资格二级

卷册一：职业道德、理论知识

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、() 是政府通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。

- (A) 财政政策 (B) 收入政策
(C) 金融政策 (D) 货币政策

27、() 是劳动权的核心。

- (A) 择业权和劳动报酬权 (B) 就业权和择业权
(C) 休息休假权和劳动保护权 (D) 劳动保护权和职业培训权

28、() 不具有法律效力。

- (A) 立法解释 (B) 任意解释
(C) 司法解释 (D) 行政解释

29、企业资源优势具有() 的特点，企业要不断投入以保持和创新其优势。

- (A) 绝对性和时间性 (B) 相对性和时间性
(C) 绝对性和暂时性 (D) 相对性和持续性

30、() 与缺勤率和流动率呈负相关。

- (A) 组织效率 (B) 组织承诺
(C) 工作绩效 (D) 工作分析

31、现代人力资源管理的三大基石不包括()。

- (A) 定编定岗定员定额 (B) 员工的绩效管理
(C) 员工的引进与培养 (D) 员工的技能开发

32、在动态组织设计理论中，() 所研究的内容占有主导地位。

- (A) 静态组织设计理论 (B) 动态组织设计理论
(C) 古典组织设计理论 (D) 近代组织设计理论

33、() 将矩阵组织结构形式与事业部组织结构形式有机结合起来。

- (A) 模拟分权组织 (B) 分公司与总公司
(C) 多维立体组织 (D) 子公司与母公司

34、在行业增长阶段后期，为减少竞争压力，企业会采取()。

- (A) 增大数量战略 (B) 扩大地区战略
(C) 纵向整合战略 (D) 多种经营战略

35、() 是企业最常用的组织结构变革方式。

- (A) 改良式变革 (B) 爆破式变革
(C) 组织结构整合 (D) 突发式变革

36、企业组织结构整合的程序包括①控制阶段：②互动阶段；③拟定目标阶段：④规划阶段。排序正确的是()。

- (A) ③②①④ (B) ④③②①

(C) ③②④① (D) ③④②①

37、人员晋升计划的内容不包括()。

- (A) 晋升意向 (B) 晋升比率
- (C) 晋升条件 (D) 晋升时间

38、编制人力资源规划的核心与前提是()。

- (A) 人力资源的需求预测 (B) 人力资源管理系统的设计
- (C) 人力资源的供给预测 (D) 人力资源供求平衡和协调

39、定员定额分析法不包括()。

- (A) 工作定额分析法 (B) 比例定员法
- (C) 劳动效率定员法 (D) 人员比率法

40、人力资源内部供给预测的方法不包括()。

- (A) 人力资源信息库 (B) 马尔可夫模型
- (C) 管理人员接替模型 (D) 回归分析模型

41、销售工作要求执行者能说会道，秘书工作要求执行者细致周到，这体现了()原理。

- (A) 个体差异 (B) 工作差异
- (C) 人岗匹配 (D) 环境差异

42、某一测量试卷中有一道“你对 Java 语言的掌握程度如何?”的题，选项为“A 精通；B 善于；C 尚可”；在这里“精通”、“善于”、“尚可”是指()。

- (A) 标度 (B) 指标
- (C) 标记 (D) 标准

43、美国教育学家布鲁姆将教育认知目标由低到高分六个层次，最高层是()。

- (A) 理解 (B) 应用
- (C) 评价 (D) 分析

44、某主管总是给自己的得力助手打高分，给其他下属打低分，这体现了()。

- (A) 晕轮效应 (B) 感情效应
- (C) 近因效应 (D) 首因效应

45、关于面试说法错误的是()。

- (A) 面试具有明确的目的性
- (B) 面试以谈话和观察为主要方式
- (C) 面试按预先设计的程序来进行
- (D) 面试过程中，考官与应聘者的地位平等

46、若招聘营销人员和技术人员，面试的问题及考核的要素完全一致，这说明()。

- (A) 面试目的不明确 (B) 面试缺乏系统性
- (C) 面试标准不具体 (D) 问题设计不合理

47、“你有什么业余爱好?”是结构化面试中的()。

- (A) 经验性问题 (B) 情景性问题
- (C) 压力性问题 (D) 背景性问题

48、在一次面试中，考官提问“如果公司让你出差，而这时你妻子病重，你会怎么处理?，这是一个()问题。

- (A) 经验性面试 (B) 投射性面试
- (C) 描述性面试 (D) 情景性面试

49、无领导小组讨论题目为“一个好的领导者应该具备什么素质?”，这是一个()。

- (A) 两难式题目 (B) 资源争夺型题目
- (C) 开放式题目 (D) 排序选择型题目

-
- 50、企业制定员工培训规划的基本前提是()。
- (A)工作岗位说明 (B)培训需求分析
(C)工作任务分析 (D)设计培训内容
- 51、课程设计的核心内容是()。
- (A)课程内容制作 (B)课程内容安排
(C)课程内容选择 (D)课程内容试验
- 52、企业在发展期应提高()管理人员的管理能力，使之适应企业的要求。
- (A)高层 (B)中层
(C)直线 (D)基层
- 53、从企业内部开发培训资源的优点不包括()。
- (A)教师水平较高 (B)培训成本较低
(C)教师与学员易于交流 (D)培训易于控制
- 54、“解决和处理问题方法训练”又称为()。
- (A)决策竞赛 (B)轮流任职计划
(C)角色扮演 (D)决策模拟训练
- 55、()是指评估者依据自己的主观判断，而不是用事实和数字加以证明。
- (A)正式评估 (B)非正式评估
(C)建设性评估 (D)总结性评估
- 56、()是第二级评估，用于评估学员在知识、技能、态度等方面的收获。
- (A)反应评估 (B)学习评估
(C)行为评估 (D)结果评估
- 57、()是指受训者取得的成果能真正反映其绩效差别的程度。
- (A)信度 (B)区分度
(C)相关度 (D)可行性
- 58、()可以用来测量受训者对培训项目的态度、动机以及行为等方面的特征。
- (A)情感成果 (B)认知成果
(C)技能成果 (D)绩效成果
- 59、()更适于评价人际接触和交往频繁的工作岗位。
- (A)行为性效标 (B)结果性效标
(C)特征性效标 (D)综合性效标
- 60、()不属于结果导向型考评方法。
- (A)成绩记录法 (B)排列法
(C)劳动定额法 (D)短文法
- 61、克服绩效考评宽厚、苛严和居中趋势误差的最佳方法是()。
- (A)简单排列法 (B)强迫分布法
(C)成绩记录法 (D)成对比较法
- 62、()是绩效考评要素选择的前提和基础。
- (A)工作岗位分析 (B)工作岗位评价
(C)企业绩效考核 (D)员工薪酬设计
- 63、一般情况下，应以()能达到的水平作为绩效考评指标的评定标准。
- (A)全体员工 (B)多数员工
(C)少数员工 (D)个别员工
- 64、提取关键绩效指标的方法不包括()。
- (A)问卷调查法 (B)目标分解法

(C) 关键分析法 (D) 标杆基准法

65、采用()所获得的考评结果,可用于决定一些非激励性的工资待遇。

(A) 先进标准 (B) 平均标准

(C) 基本标准 (D) 落后标准

66、当绩效指标的跟踪和监控耗时过多时,可采取的改进措施是()。

(A) 缩短跟踪和监控的时间

(B) 增加人力、物力的投入

(C) 设置更为精细的跟踪指标

(D) 跟踪“正确率”指标转为跟踪“错误率”指标

67、360度考评法是基于()的一种考评方法。

(A) 性格特征 (B) 胜任特征

(C) 外貌特征 (D) 品质特征

68、具有“快、准、全”特点的薪酬调查方式是()。

(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查

69、百分位法将岗位的所有薪酬调查数据从低到高排列,分为()组。

(A) 2 (B) 5

(C) 10 (D) 20

70、()是按照岗位的工作性质和特点所进行的横向分类。

(A) 职组 (B) 职等

(C) 岗级 (D) 岗等

71、薪酬满意度调查的步骤包括①设计并发放调查表;②回收并处理调查表;③确定调查方式;④确定调查对象;⑤反馈调查结果;⑥确定调查内容。排序正确的是()。

(A) ④③⑥①②⑤ (B) ⑥④③①②⑤

(C) ④⑥③①②⑤ (D) ⑥③④①②⑤

72、()是将企事业单位的所有岗位纳入由职组、职系、岗级和岗等构成的体系之中。

(A) 岗位评价 (B) 岗位调查

(C) 岗位分类 (D) 岗位分析

73、岗位评价要素的特征不包括()。

(A) 共通性 (B) 显著性

(C) 可观察性 (D) 可衡量性

74、()将工资计划和培训计划结合在一起。

(A) 年薪制 (B) 技能工资制

(C) 绩效工资制 (D) 岗位工资制

75、员工的()应与企业的经济效益、部门业绩考核结果和个人业绩考核结果挂钩。

(A) 浮动工资 (B) 固定工资

(C) 基本工资 (D) 岗位工资

76、()是企业及其员工在依法参加基本养老保险的基础上,自愿建立的补充养老保险制度。

(A) 企业公积金 (B) 企业年薪

(C) 企业附加福利 (D) 企业年金

77、()是指专门就工资事项签订的专项集体合同。

(A) 工资指导线 (B) 工资协议

(C) 工资集体协商 (D) 工资集体协商制度

78、工资集体协商时，一方在接到另一方提出的书面协商意向书后，应于()内予以答复。

- (A) 15 日 (B) 20 日
- (C) 30 日 (D) 60 日

79、()是处理生产与安全两者之间关系的基本准则。

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

80、劳动力市场工资指导价位的形式包括()。

- (A) 年工资收入和月工资收入 (B) 月工资收入和周工资收入
- (C) 日工资收入和小时工资收入 (D) 年工资收入和日工资收入

81、企业应安排员工定期进行体检，发现疾病时应及时()。

- (A) 转岗 (B) 解聘
- (C) 治疗 (D) 上报

82、按照()划分，可以将劳动争议分为权利争议和利益争议。

- (A) 劳动争议的主体 (B) 劳动争议的性质
- (C) 劳动争议的客体 (D) 劳动争议的标的

83、关于劳动争议仲裁说法错误的是()。

- (A) 仲裁主体具有特定性 (B) 仲裁程序具有特定性
- (C) 仲裁对象具有特定性 (D) 仲裁实行强制的原则

84、仲裁庭裁决劳动争议实行少数服从多数原则，即()。

- (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

85、劳动争议仲裁委员会的组成不包括()。

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

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、企业战略的实质是实现()之间的动态平衡。

- (A) 外部环境 (B) 内部环境
- (C) 企业实力 (D) 战略目标
- (E) 长远发展

87、影响工作满意度的因素包括()。

- (A) 富有挑战性的工作 (B) 公平的报酬
- (C) 支持性的工作环境 (D) 融洽的人际关系
- (E) 个人特征与工作的匹配

88、群体决策的优点有()。

- (A) 能比个体需要的时间少
- (B) 能增加决策的可接受性
- (C) 能增加决策过程的民主性 (D) 能提供比个体更为丰富和全面的信息
- (E) 能提供比个体更多的不同的决策方案

89、现代人力资源管理的基本测量技术包括()。

- (A) 工作岗位研究 (B) KPI 技术
- (C) 关键事件访谈 (D) BSC 技术
- (E) 人员素质测评

90、()是新型组织结构模式。

- (A) 多维立体组织结构 (B) 子公司与母公司
- (C) 模拟分权组织结构 (D) 分公司与总公司
- (E) 企业集团

91、以工作和任务为中心的部门内部结构包括()。

- (A) 矩阵结构 (B) 直线制
- (C) 事业部制 (D) 分权制
- (E) 直线职能制

92、()环境属于人力资源规划的外部环境。

- (A) 组织 (B) 科技
- (C) 人口 (D) 经济
- (E) 法律

93、制定企业人员规划的基本原则包括()。

- (A) 确保人力资源需求的原则 (B) 保持稳定性的原则
- (C) 与战略目标相适应的原则 (D) 保持适度流动性的原则
- (E) 与内外环境相适应的原则

94、()是影响人力资源需求预测的一般因素。

- (A) 顾客需求的变化 (B) 生产需求变化
- (C) 劳动力成本趋势 (D) 追加培训需求
- (E) 生产率变化趋势

95、人力资源需求预测的定性方法包括()。

- (A) 转换比率法 (B) 描述法
- (C) 回归分析法 (D) 德尔菲法
- (E) 经验预测法

96、人岗匹配包括()相匹配。

- (A) 工作报酬与员工贡献 (B) 不同岗位之间
- (C) 工作要求与员工素质 (D) 不同员工之间
- (E) 工作权限与员工愿望

97、在员工素质测评量化中，()可以被看作二次量化。

- (A) 类别量化 (B) 顺序量化
- (C) 实质量化 (D) 等距量化
- (E) 模糊量化

98、关于行为描述面试说法正确的是()。

- (A) 其实质是识别关键性工作要求 (B) 简称 BD 面试
- (C) 用过去的行为预测未来的行为 (D) 其实质是探测行为样本
- (E) 用个人的行为预测集体的行为

99、员工素质测评指导语的内容应包括()。

- (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不同 (D) 填表前的准备工作和填表要求
- (E) 测评结果的保密和处理，测评结果反馈

100、美国教育学家布鲁姆提出了“教育认知目标分类学”，将认知目标由低到高分若若干个层次，其中包括()。

- (A) 理解 (B) 应用
- (C) 分析 (D) 综合

(E) 评价

101、无领导小组讨论的缺点包括()。

- (A) 题目的质量影响测评的质量
- (B) 对评价者和测评标准要求较高
- (C) 应聘者表现易受同组成员影响
- (D) 被评价者行为没有伪装的可能
- (E) 被评价者行为仍然有伪装的可能

102、()属于培训规划的主要内容。

- (A) 培训目的
- (B) 培训规模
- (C) 培训目标
- (D) 培训时间
- (E) 培训对象

103、设计教学计划应遵循的原则包括()。

- (A) 普遍性原则
- (B) 最优化原则
- (C) 创新性原则
- (D) 针对性原则
- (E) 适应性原则

104、国外常见的教学计划设计程序模式包括()。

- (A) 肯普的教学设计程序
- (B) 罗斯的教学设计程序
- (C) 迪克和凯里的教学设计程序
- (D) 加涅和布里格斯的教学设计程序
- (E) 加利福尼亚大学的教学设计程序

105、培训课程演练结束后，人们经常运用头脑风暴法和问卷调查法收集()的意见。

- (A) 客户
- (B) 学员
- (C) 上司
- (D) 同事
- (E) 专家

106、开发培训教材的方法有()。

- (A) 向政府购买
- (B) 资料包的使用
- (C) 开发可利用的信息资源
- (D) 设计视听资料
- (E) 利用可开发的学习资源组成教材

107、在设计培训评价标准时，应当注重培训指标和标准的()。

- (A) 相关性
- (B) 可靠性
- (C) 区分度
- (D) 可行性
- (E) 动态性

108、结果导向型的绩效考评方法包括()。

- (A) 目标管理法
- (B) 绩效标准法
- (C) 劳动定额法
- (D) 成绩记录法
- (E) 合成考评法

109、绩效考评方法的对比分析可以从()等方面进行。

- (A) 经济性
- (B) 可行性
- (C) 规范性
- (D) 功能性
- (E) 有效性

110、平衡记分卡()。

- (A) 是先进的绩效衡量工具
- (B) 适用于政府部门
- (C) 是核心的战略管理与执行工具
- (D) 不适用于 IT 行业
- (E) 是理念十分先进的“游戏规则”

111、设计绩效考评标准时，应遵循的基本原则包括()。

- (A) 突出特点的原则
- (B) 公平民主的原则
- (C) 先进合理的原则
- (D) 简洁扼要的原则

(E) 定量准确的原则

112、选择关键绩效指标的原则包括()。

(A) 整体性 (B) 增值性

(C) 可测性 (D) 可控性

(E) 关联性

113、关于 360 度考评，以下说法正确的是()。

(A) 客户评价最重要 (B) 强调客观考评员工

(C) 上级评价比下级评价更重要 (D) 强调全方位对员工进行考评

(E) 如果没有反馈，难以达到提高绩效的目的

114、从薪酬调查的()来看，薪酬调查可以分为薪酬市场调查和员工薪酬满意度调查。

(A) 对象 (B) 作用

(C) 组织者 (D) 方式

(E) 具体内容

115、确定薪酬调查的范围，即确定()。

(A) 被调查的岗位 (B) 调查的目的

(C) 调查的时间段 (D) 调查的步骤

(E) 被调查的企业

116、关于设计薪酬调查问卷说法正确的是()。

(A) 把相关的问题分散开来

(B) 语言标准，问题简单明确

(C) 充分考虑信息处理的简便性和正确性

(D) 确保表格中的每个调查项目都是必要的

(E) 先明确薪酬调查问卷要调查的内容，再设计调查表

117、()属于绩效工资制。

(A) 销售提成工资制 (B) 计件工资制

(C) 岗位技能工资制 (D) 计时工资制

(E) 佣金制

118、()工资制度属于团队工资制。

(A) 核心团队 (B) 项目团队

(C) 平行团队 (D) 流程团队

(E) 虚拟团队

119、工资制度总体设计的前期工作包括()。

(A) 个人业绩考评 (B) 工资的市场调查

(C) 确定工资原则与策略 (D) 工资制度的调整

(E) 工作岗位分析与评价

120、营造劳动安全卫生环境，即营造劳动安全卫生的()。

(A) 制度环境 (B) 思想环境

(C) 物质环境 (D) 观念环境

(E) 技术环境

121、劳动组织的优化包括()。

(A) 不同工种，工艺阶段合理组织 (B) 作业班组合理组织

(C) 工作场所供应和服务合理组织 (D) 工作时间合理组织

(E) 准备性工作和执行性工作合理组织

122、()是工资集体协商的内容。

-
- (A) 工资标准 (B) 工资分配制度
(C) 工资分配形式 (D) 工资支付办法
(E) 奖金、津贴、补贴等的分配办法

123、制定劳动力市场工资指导价位应()。

- (A) 坚持市场取向 (B) 优先保护劳动者
(C) 定期公开发布 (D) 优先考虑企业利益
(E) 坚持实事求是

124、关于劳动争议说法正确的是()。

- (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) 劳动争议的内容只能以劳动权利义务为标的

125、企业劳动争议调解委员会的组成包括()。

- (A) 职工代表 (B) 基层法院代表
(C) 工会代表 (D) 劳动行政部门代表
(E) 用人单位代表

仅供学员交流，请勿传播——北京瑞世教育