



职业技术·职业资格培训教材



人力资源管理员 职业技能鉴定辅导练习

劳动和社会保障部教材办公室
上海市职业培训研究发展中心

组织编写



中国劳动社会保障出版社





职业技术·职业资格培训教材



人力资源管理 职业技能鉴定辅导练习

主 编 王伟杰 刘 忆

编 者 王 玉 陈 艳 杨 猛

曲连冰 殷璐璐

定价：12.00元

咨询电话：010-64232111

咨询电话：010-64232082

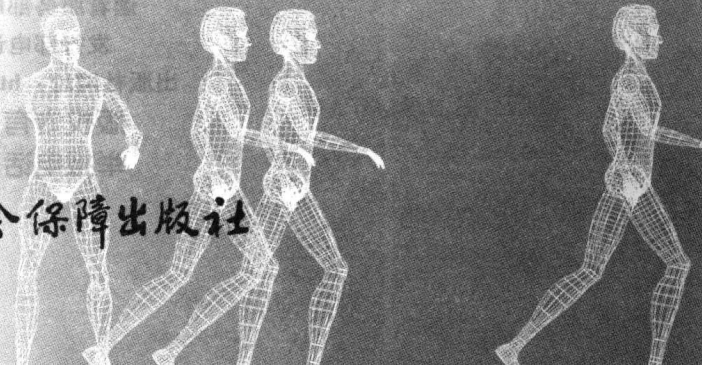
出版网址：<http://www.lsp.com.cn>

版权说明

电话：010-64232111



中国劳动社会保障出版社



图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理员职业技能鉴定辅导练习/王伟杰,刘忆主编. —北京:中国劳动社会保障出版社,2008

职业技术·职业资格培训教材

ISBN 978-7-5045-7029-1

I. 人… II. ①王…②刘… III. 劳动力资源-资源管理-职业技能鉴定-习题
IV. F241-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 107655 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销
787 毫米×1092 毫米 16 开本 8.75 印张 166 千字

2008 年 8 月第 1 版 2008 年 8 月第 1 次印刷

定价:15.00 元

读者服务部电话:010-64929211

发行部电话:010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64954652

内 容 简 介

本辅导练习由劳动和社会保障部教材办公室、上海市职业培训研究发展中心依据上海 1+X 人力资源管理员（国家职业资格四级）职业技能鉴定考核细目组织编写，是《1+X 职业技术·职业资格培训教材——人力资源管理员》（以下简称《教材》）的配套用书，为读者学习《教材》核心内容，检验所学知识与技能提供有益的帮助。

本辅导练习按单元进行编写，每一单元与《教材》中的各个篇相对应，提供有针对性的辅导练习题。辅导练习题配有答案，便于读者检验和巩固所学的内容。为方便读者熟悉人力资源管理员（国家职业资格四级）的鉴定考核形式，本辅导练习最后设置了鉴定项目表，并提供知识考核模拟试卷、技能考核模拟试卷及其答案，以便读者对自己学习、掌握知识和技能的总体情况有一个正确的认识。

本辅导练习可作为人力资源管理员（国家职业资格四级）职业技能培训与鉴定考核辅导用书，也可供全国中、高等职业院校相关专业师生，以及相关从业人员参加培训使用。

前 言

职业资格证书制度的推行,对广大从业者系统地学习相关职业的知识和技能,提高就业能力、工作能力和职业转换能力有着重要的作用和意义,也为企业合理用工以及劳动者自主择业提供了依据。

随着我国科技进步、产业结构调整以及市场经济的不断发展,特别是加入世界贸易组织以后,各种新兴职业不断涌现,传统职业的知识和技术也愈来愈多地融进当代新知识、新技术、新工艺的内容。为适应新形势的发展,优化劳动力素质,上海市劳动和社会保障局在提升职业标准、完善技能鉴定方面做了积极的探索和尝试,推出了1+X的鉴定考核细目和题库。1+X中的1代表国家职业标准和鉴定题库,X是为适应上海市经济发展的需要,对职业标准和题库进行的提升,包括增加了职业标准未覆盖的职业,也包括对传统职业的知识 and 技能要求的提高。

上海市职业标准的提升和1+X的鉴定模式,得到了国家劳动和社会保障部领导的肯定。为配合上海市开展的1+X鉴定考核与培训的需要,劳动和社会保障部教材办公室、上海市职业培训研究发展中心联合组织有关方面的专家、技术人员共同编写了职业技术·职业资格培训系列教材。

职业技术·职业资格培训教材严格按照1+X鉴定考核细目进行编写,教材内容充分反映了当前从事职业活动所需要的最新核心知识与技能,较好地体现了科学性、先进性与超前性。聘请编写1+X鉴定考核细目的专家,以及相关行业的专家参与教材的编审工作,保证了教材与鉴定考核细目和题库的紧密衔接。

职业技术·职业资格培训教材突出了适应职业技能培训的特色,按等级、分模块单元的编写模式,使学员通过学习与培训,不仅能够有助于通过鉴定考核,而且能够有针对性地系统学习,真正掌握本职业的实用技术与操作技能,从而实现我会做什么,而不只是我懂什么。

本教材结合上海市对职业标准的提升而开发，适用于上海市职业培训和职业资格鉴定考核，同时，也可为全国其他省市开展新职业、新技术职业培训和鉴定考核提供借鉴或参考。

新教材的编写是一项探索性工作，由于时间紧迫，不足之处在所难免，欢迎各使用单位及个人对教材提出宝贵意见和建议，以便教材修订时补充更正。

劳动和社会保障部教材办公室
上海市职业培训研究发展中心

目 录

● 第1单元 人力资源规划

- 一、学习要求 3
- 二、职业技能鉴定考核要点 3
- 三、单元测试题 3
- 四、单元测试题答案 12

● 第2单元 招聘与配置

- 一、学习要求 19
- 二、职业技能鉴定考核要点 19
- 三、单元测试题 19
- 四、单元测试题答案 29

● 第3单元 培训与开发

- 一、学习要求 37
- 二、职业技能鉴定考核要点 37
- 三、单元测试题 37
- 四、单元测试题答案 49

● 第4单元 绩效评估

- 一、学习要求 55
- 二、职业技能鉴定考核要点 55
- 三、单元测试题 55
- 四、单元测试题答案 67

● 第5单元 薪酬福利管理

一、学习要求	73
二、职业技能鉴定考核要点	73
三、单元测试题	74
四、单元测试题答案	85

● 第6单元 劳动关系管理

一、学习要求	91
二、职业技能鉴定考核要点	91
三、单元测试题	91
四、单元测试题答案	104

人力资源管理鉴定项目表	108
知识考核模拟试卷	109
知识考核模拟试卷答案	116
技能考核模拟试卷（一）	117
技能考核模拟试卷（一）答案	121
技能考核模拟试卷（二）	125
技能考核模拟试卷（二）答案	129

1

第 1 单元

人力资源规划

一、学习要求

通过本单元的培训,学员应该知道人力资源规划的基本概念、意义,以及人力资源规划在企业战略中的重要地位;了解组织结构的基本原理;掌握工作分析的方法;了解人力资源信息系统的基本知识;能够进行人力资源成本确定和核算计量;并了解职业和劳动力供求关系的基本知识。

二、职业技能鉴定考核要点

鉴定范围	鉴定点	重要程度
人力资源规划概述	人力资源规划的概念	★★
	人力资源规划的意义	★★
	人力资源规划的作用	★
组织结构基本原理	组织结构的类型	★
	组织的基本构成要素	★
工作分析	工作分析概述	★★
	工作分析常用的方法	★★
人力资源管理信息系统	人力资源管理信息系统概述	★
	人力资源管理信息系统的建立	★★
劳动定额	人力资源成本确认	★★★★
	人力资源成本核算计量	★★★★
职业与劳动力供求关系	劳动力市场	★★
	职业分类概况	★★
	劳动力市场的概念	★★
	用人单位	★★
	工资	★★
	劳动力市场组织者	★

三、单元测试题

● (一) 判断题 (下列判断正确的请打“√”,错误的打“×”)

- 一般而言,人力资源规划包括人力资源战略、人力资源规划、人力资源计划三个层次的内容。()
- 组织类型可以分为正式组织和非正式组织。()

3. 工作分析也称职务分析,就是指对工作职责的分析。 ()
4. 直线型组织由泰勒首先提出。 ()
5. 矩阵型组织结构又称目标结构。 ()
6. 组织是对完成特定使命的人的系统性安排。 ()
7. 正式组织的规模与成员协作意愿成正比。 ()
8. 职务分析是人力资源管理活动的起点。 ()
9. 企业中财务和生产属于同一个工作族。 ()
10. 劳动定额是组织现代化大工业生产的客观要求。 ()
11. 职业是社会劳动分工的结果,是以劳动工作方式为依据所作的划分。 ()
12. 看管定额适用于纺织企业。 ()
13. 工资在调节劳动力供求关系中起重要的作用。 ()
14. 劳动力市场按照地理范围划分,分为城市乡村、国内国外等区域劳动力市场。 ()
15. 服务定额一般用于旅店、招待所、餐厅等组织。 ()
16. 使用人力资源管理信息系统可以增强企业员工的组织认同感。 ()
17. 产量定额适用于机械制造、航空、造船等部门和组织。 ()
18. 择业竞争是在岗劳动者与不在岗劳动者之间的竞争。 ()
19. 微观劳动力配置是指企业内部劳动力市场。 ()
20. 劳动力配置具有均衡性。 ()
21. 工作分析中的静态背景资料也包括使用职位分析问卷分析员工岗位价值。 ()
22. 劳动力市场既是有形的,又是无形的。 ()
23. 矩阵式结构一般适合于流程型材料生产企业。 ()
24. 非正式组织是自发形成的,因而对正式组织不会产生积极作用。 ()
25. 在协作系统中,组织起着核心作用。 ()
26. 个人对组织的共同目标做出贡献,是因为组织的目标就是他个人的目标。 ()
27. 劳动者在单位时间内生产合格产品的数量是产量定额。 ()
28. 工作规范是以书面形式说明工作中的活动及其工作条件。 ()
29. 劳动定额统计的内容包括工时利用情况统计、劳动定额完成情况统计。 ()
30. 工作分析就是收集信息,编写工作描述和工作规范的过程。 ()

● (二) 单项选择题 (下列每题的选项中,只有1个是正确的,请将其代号填在横线空白处)

1. _____的优点是能够直接获得第一手资料。
A. 工作实践法 B. 观察法
C. 访谈法 D. 工作日志法
2. 下列_____组织形式适用于产品品种多而且变化大的企业或以开发与科学实验研

究为主的单位。

- A. 直线型
 - B. 职能型
 - C. 直线—职能型
 - D. 矩阵型
3. 需要一个人完成的一项或多项任务组成的活动，称为_____。
- A. 职责
 - B. 任务
 - C. 工作
 - D. 职业
4. _____指的是不同组织、不同时间从事相似活动的一系列总称。
- A. 职责
 - B. 任务
 - C. 工作
 - D. 职业
5. 组织结构模式主要有五种形式，较适应大型企业的是_____。
- A. 事业部型和直线型
 - B. 直线型
 - C. 矩阵型
 - D. 事业部型
6. _____是为了减少工作量而采用的计算方法，适合于生产比较稳定，品种比较少，大批量生产的单位。
- A. 标准法
 - B. 汇总法
 - C. 倒算法
 - D. 分析法
7. 人力资源管理的前提是_____。
- A. 组织设计
 - B. 战略规划
 - C. 工作分析
 - D. 绩效评估
8. 岗位名称包括岗位名称、岗位所属部门、岗位等级、_____等内容。
- A. 岗位编号
 - B. 岗位说明
 - C. 岗位评价与分级
 - D. 说明书编写日期
9. 清晰、具体、_____是工作说明书必备的特点。
- A. 详尽
 - B. 可执行
 - C. 通俗易懂
 - D. 简明扼要
10. 协作意愿的必要前提是_____。
- A. 信息联系
 - B. 组织设计
 - C. 激励措施
 - D. 共同的目标
11. 组织的_____是组织存在的必要条件。
- A. 效率
 - B. 效能
 - C. 效力
 - D. 效果
12. 矩阵型组织结构是按_____进行生产经营管理的。
- A. 任务需求
 - B. 人员结构
 - C. 岗位体系
 - D. 分权管理
13. 劳动力市场价格的基础是_____。
- A. 供求关系
 - B. 劳动力价格
 - C. 劳动力价值
 - D. 价格机制
14. 宏观劳动力配置是在_____基础上，将劳动力安排到各个部门、地区、行业的职业劳动岗位，使之与物质资源结合，与经济、社会发展协调形成现实的生产力。
- A. 劳动力结构分析
 - B. 劳动力素质分析

- C. 劳动力数量分析 D. 劳动力效益分析
15. 下列关于正式组织和非正式组织的叙述中, 不正确的是_____。
- A. 前者是经过人为筹划设计而形成的, 后者是自发形成的
- B. 组织成员形成非正式组织的心理需要, 都是正式组织所不能满足的
- C. 两者都有明确的组织目标
- D. 非正式组织对于正式组织的影响具有两面性
16. _____是指分析人员亲自从事所需要研究的工作, 由此掌握工作要求的第一手材料。
- A. 观察法 B. 工作实践法
- C. 访谈法 D. 工作日志法
17. 下列工作分析方法中, 不适用于需要进行大量训练和危险的工作是_____。
- A. 工作实践法 B. 观察法
- C. 关键事件技术 D. 工作日志法
18. _____的特点是能够比较清楚地揭示工作的动态性质。
- A. 工作实践法 B. 观察法
- C. 关键事件技术 D. 工作日志法
19. _____在调节劳动力供求关系中起重要作用。
- A. 劳动力 B. 用人单位 C. 工资 D. 社会因素
20. 劳动力市场是指以_____为基础性方式对劳动力资源进行配置和调节的经济关系。
- A. 竞争机制 B. 价格机制
- C. 市场机制 D. 制度机制
21. 微观劳动力配置是指_____。
- A. 国内劳动力市场 B. 企业外部劳动力市场
- C. 企业内部劳动力市场 D. 企业内部和外部劳动力市场
22. 事业部型结构遵循的主要原则是_____。
- A. 集中决策, 分散投资 B. 集中决策, 分散经营
- C. 组织结构服从战略 D. 以成果为中心
23. _____是指比较充分地利用劳动力市场进行各类劳动力的流动, 通过流动使企业的劳动力需求得到满足。
- A. 美国式配置 B. 日本式配置
- C. 国际式配置 D. 中国式配置
24. _____是通过对岗位或与本岗位有关的员工的劳动过程中的各类行为的充分记录, 获取足够信息之后, 归纳岗位的特征和对员工的要求的工作分析方法。
- A. 观察法 B. 面谈法

C. 工作日志法

D. 关键事件技术

25. 国际劳工组织第 138 号《准予就业最低年龄公约》规定最低就业年龄为_____周岁。

A. 12

B. 14

C. 16

D. 18

26. 以下关于问卷调查法的说法中, 不正确的是_____。

A. 可以快速得到所需资料

B. 设计成本低

C. 资料可以数据化

D. 抽样样本量可以比较大

27. 早期企业结构往往是_____。

A. 直线型

B. 职能型

C. 直线—职能型

D. 事业部型

28. 当劳动力供大于求时, _____。

A. 价格上升, 供给增加

B. 价格上升, 供给减少

C. 价格下降, 供给增加

D. 价格下降, 供给减少

29. 适用于产品简单, 规模较小, 技术工艺单一的企业的组织结构形式是_____。

A. 直线型

B. 职能型

C. 直线—职能型

D. 矩阵型

30. _____是企业组织发展战略或者经营战略的重要组成部分。

A. 人力资源管理

B. 人力资源战略

C. 人力资源规划

D. 人力资源开发

31. 以下说法不正确的是_____。

A. 人力资源规划服务于人力资源战略

B. 人力资源规划是人力资源计划的具体实施方案

C. 人力资源规划是根据人力资源发展战略编制的

D. 人力资源计划往往以年度计划的形式表现出来

32. 职业是以_____为依据所做的划分。

A. 劳动工作内容

B. 劳动工作方式

C. 劳动工作要求

D. 劳动产品种类

33. 产业和行业是以_____为依据所做的划分。

A. 劳动产品数量

B. 劳动产品种类

C. 劳动工作内容

D. 劳动工作方式

34. 劳动力市场组织者是_____。

A. 用人单位

B. 企业

C. 劳动力市场机构

D. 个人

35. 劳动年龄的上限指的是最高就业年龄, 男性一般为_____岁, 女性一般为_____岁。

A. 60 50

B. 60 55

C. 65 60

D. 65 55

36. 以下有关现代人力资源管理与传统人事管理的区别不正确的是_____。

- A. 前者以人为中心, 后者以事为中心
- B. 前者视员工为有价值的重要资源, 后者视员工为成本负担
- C. 前者内容丰富, 后者内容简单
- D. 两者都满足员工自我发展的需要和组织长远利益的实现

37. _____往往适用于跨行业产品类别、跨地区生产经营的公司。

- A. 直线型组织结构
- B. 直线职能型组织结构
- C. 矩阵型组织结构
- D. 事业部型组织结构

38. 劳动力市场按照_____划分, 分为公务员、技术人员、普通劳动力市场。

- A. 职业(工种)
- B. 产业范围
- C. 市场的竞争自由度
- D. 职业对劳动力的素质要求

39. 影响劳动力市场价格上下波动的主要原因是_____。

- A. 价格机制
- B. 竞争机制
- C. 劳动力供求关系
- D. 劳动力价值

● (三) 多项选择题 (下列每题的选项中, 至少有 2 个是正确的, 请将其代号填在横线空白处)

1. 公司内部组织的类型可分为_____。

- A. 直线型
- B. 职能型
- C. 直线—职能型
- D. 事业部型
- E. 矩阵型

2. 常用的工作分析信息收集方法包括_____。

- A. 工作实践法
- B. 观察法
- C. 访谈法
- D. 问卷调查法

3. 劳动定额的基本表现形式有_____。

- A. 工时定额
- B. 看管定额
- C. 服务定额
- D. 产量定额
- E. 消耗定额

4. 劳动力流动的机制由_____组成。

- A. 供求机制
- B. 竞争机制
- C. 价格机制
- D. 劳动机制

5. 从结构功能上看, 一套典型的人力资源管理信息系统分为_____。

- A. 基础数据层
- B. 业务处理层
- C. 决策支持层
- D. 信息管理层

6. 产品实耗总工时的统计方法有_____。

- A. 汇总法
- B. 测算法
- C. 标准法
- D. 倒算法

7. 劳动力市场是由_____等因素构成的。

- A. 劳动力
- B. 工资
- C. 劳动力市场组织者
- D. 用人单位

8. 用人单位包括_____。

- A. 企事业单位
- B. 党政机关
- C. 社会团体
- D. 个体工商户

9. 组织的基本要素是_____。

- A. 协作的意愿 B. 工作分析 C. 共同的目标 D. 信息联系

10. 劳动定额统计方法包括_____。

- A. 产品实耗工时统计 B. 完成劳动定额情况统计
C. 劳动关系统计 D. 工时利用情况统计

11. 岗位之间的工作关系包括_____。

- A. 对上级的汇报关系 B. 同级的协作关系
C. 晋升发展路线 D. 沟通协调的渠道

12. 劳动力市场内容包括_____、劳动立法、职业培训、职业咨询、职业安全卫生以及对特殊群体劳动者的保护。

- A. 劳动契约 B. 劳动就业 C. 工资分配 D. 社会保障

13. 工作分析的过程包括_____。

- A. 收集信息 B. 编写工作日志
C. 编写工作描述 D. 编写工作规范

14. 建立人力资源管理信息系统必须遵循的原则有_____。

- A. 根据实际情况选择系统管理手段
B. 系统要能够为管理服务
C. 系统要适应企业的发展变化
D. 采用市面上最先进的系统管理技术

15. 下列属于宏观劳动力配置的是_____。

- A. 劳动力的地区配置 B. 劳动力的部门配置
C. 劳动力的行业配置 D. 劳动力的职业配置

16. 劳动力市场配置必须遵循的原则有_____。

- A. 公平竞争原则 B. 保护儿童原则
C. 最高工资原则 D. 非歧视原则

17. 关于企业信息系统的说法，正确的是_____。

- A. 人们可以在多个地方同时获得一种信息
B. 普通员工可以做专家水平的工作
C. 企业可以同时获得集权和分权的好处
D. 企业派出人员无论何时何地都能与企业保持密切的联系

18. 企业使用人力资源信息系统可以_____。

- A. 提高企业人力资源管理的效率
B. 提高企业人力资源管理的精确度并支持决策
C. 增强企业员工的组织认同感
D. 降低企业管理成本