



全国经济专业技术资格考试辅导用书


2015

人力资源管理专业知识与实务(中级)

同步训练与全真模拟测试

全国经济专业技术资格考试辅导用书编委会 编写



 中国人事出版社

全国经济专业技术资格考试辅导用书

人力资源管理专业知识与实务(中级) 同步训练与全真模拟测试

2015

全国经济专业技术资格考试辅导用书编委会 编写

主 编

宋 臻 田晓琼

编写人员

宋士奎 王全一 田鑫琦 高 杉 杨天明

宋守旸 张郁民 孙 薇 宋燕平

高 峻 宋士伟 闫 君 宋 臻



中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理专业知识与实务(中级)同步训练与全真模拟测试. 2015/全国经济专业技术资格考试辅导用书编委会编写. —北京:中国人事出版社,2015

全国经济专业技术资格考试辅导用书

ISBN 978-7-5129-0913-7

I. ①人… II. ①全… III. ①人力资源管理-资格考试-习题集 IV. ①F241-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 126565 号

2015 年版全国经济专业技术资格考试辅导用书防伪标识鉴别方法:

1. 防伪印制: 防伪标识纸张中有一条开天窗式的金属安全线。防伪标识中央黑色的“RSKS”, 在 50℃ 以上高温下消退, 恢复自然温度重新显现。
2. 网站防伪查询: 刮开防伪标识中的涂层, 获取防伪码。登录中国人事考试图书网 (<http://rsks.class.com.cn>), 即可按照提示查询真伪。
3. 粘贴位置: 封面左下方。

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码:100029)

*

河北省零五印刷厂印刷装订 新华书店经销
787 毫米×1092 毫米 16 开本 9.5 印张 197 千字
2015 年 6 月第 1 版 2015 年 6 月第 1 次印刷
定价:40.00 元

售书网站:中国人事考试图书网

网址:<http://rsks.class.com.cn>

咨询电话:400-606-6496/010-64962347

版权专有 侵权必究

如有印装差错,请与本社联系调换:010-80497374

我社将与版权执法机关配合,大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动,敬请广大读者协助举报,经查实将给予举报者奖励。

举报电话:010-64954652

目 录

前 言

为帮助应试者更好地理解2015年版全国经济专业技术资格考试大纲和教材，我们特邀长期从事经济专业技术资格考试研究的专家对考试大纲和教材进行了深入分析，着重从更好地掌握知识点和考点的角度，对考试用书各章知识点进行了系统提炼并安排了部分练习题。同时，我们在分析历年全国经济专业技术资格考试特点的基础上，结合全新大纲和教材，设计了全真模拟试卷并配以参考答案及详细解析。这是对考试大纲和教材的有力补充，也是我们更好地服务应试者的有益尝试，希望可以对广大应试者的备考起到一定的辅助作用。

由于时间仓促和水平所限，书中难免有疏漏之处，敬请广大读者批评指正，意见建议请发邮件至 rsksts@163.com。

全国经济专业技术资格考试辅导用书编委会

2015年5月

第四部分 劳动与社会保障政策	37
知识要点	37
分章练习	37
参考答案	37
第二编 全真模拟测试	
全真模拟试卷(一)	38
全真模拟试卷(二)	51
全真模拟试卷(三)	61
全真模拟试卷(四)	76
全真模拟试卷(五)	90

目 录

第一编 同步训练

第一部分 组织行为学	(1)
知识要点	(1)
分章练习	(3)
参考答案	(6)
第二部分 人力资源管理	(8)
知识要点	(8)
分章练习	(11)
参考答案	(19)
第三部分 劳动力市场	(21)
知识要点	(21)
分章练习	(22)
参考答案	(26)
第四部分 劳动与社会保险政策	(27)
知识要点	(27)
分章练习	(31)
参考答案	(37)

第二编 全真模拟测试

全真模拟试卷(一)	(38)
全真模拟试卷(二)	(51)
全真模拟试卷(三)	(63)
全真模拟试卷(四)	(76)
全真模拟试卷(五)	(90)

全真模拟试卷(一)参考答案及解析	(102)
全真模拟试卷(二)参考答案及解析	(110)
全真模拟试卷(三)参考答案及解析	(120)
全真模拟试卷(四)参考答案及解析	(129)
全真模拟试卷(五)参考答案及解析	(138)

最新模拟试题

(1)	李武丹命题 代编一第
(11)	点斐周咏
(6)	区海章位
(3)	家答李卷
(2)	廖曾新命题代 代编二第
(8)	点斐周咏
(11)	区海章位
(01)	家答李卷
(15)	廖曾新命题代 代编三第
(12)	点斐周咏
(23)	区海章位
(成)	家答李卷
(15)	黄如创新会社命题代 代编四第
(75)	点斐周咏
(11)	区海章位
(76)	家答李卷

最新模拟试题 第二版

(82)	(一)李如娟命题真全
(12)	(二)李如娟命题真全
(10)	(三)李如娟命题真全
(01)	(四)李如娟命题真全
(09)	(五)李如娟命题真全

第一编 同步训练

第一部分 组织行为学



知识要点

章	节	知识要点
第一章 组织 激励	一、需要、动机与激励	1. 需要与动机
		2. 激励
	二、激励理论	1. 需要层次理论
		2. 双因素理论
		3. ERG 理论
		4. 三重需要理论
		5. 公平理论
		6. 期望理论
		7. 强化理论
	三、激励理论在实践中的应用	1. 目标管理
2. 参与管理		
3. 绩效薪金制		
第二章 领导 行为	一、领导理论	1. 特质理论
		2. 交易型和改变型领导理论
		3. 魅力型领导理论
		4. 路径—目标理论
		5. 权变理论
		6. 领导—成员交换理论

章	节	知识要点
第二章 领导行为	二、领导风格与技能	1. 早期关于领导的研究
		2. 俄亥俄与密歇根模式
		3. 管理方格图
		4. 领导者的生命周期理论
	三、领导决策	5. 领导者的技能
		1. 决策过程
		2. 决策模型
		3. 决策风格
第三章 组织设计与组织文化	一、组织设计概述	1. 组织设计概述
		2. 组织设计的类型
	二、组织文化	1. 组织文化的概念
		2. 组织文化的影响因素
		3. 组织文化的功能
		4. 组织文化的内容和结构
		5. 组织文化的类型
		6. 组织文化与组织设计
	三、组织变革与发展	1. 组织变革概述
		2. 组织发展概述



分章练习

第一章

一、单项选择题

- 关于需要的概念,下列说法正确的是()。
 - 是指对生存所需的食物、水、空气的物质需要
 - 是指对归属、爱等的社会需要
 - 是指当缺乏或期待某种结果而产生的心理状态,包括对食物、水、空气等的物质需要,及对归属、爱等的社会需要
 - 是指为获取生活物质和精神安慰所采取的努力意愿
- 奥尔德佛提出的 ERG 理论认为人有三种核心需要,即()。
 - 关系需要、生存需要和成长需要
 - 生存需要、成长需要和安全需要
 - 生理需要、安全需要和成长需要
 - 生存需要、关系需要和尊严需要
- 亚当斯的公平理论中的横向比较是()。
 - 员工把自己在同一组织中的工作和待遇与过去比较
 - 员工将自己在不同组织中的待遇进行比较
 - 员工将自己的工作和报酬与本组织中的其他人或其他组织的人员进行比较
 - 员工将自己在不同组织中的工作进行比较
- 认为行为结果对行为本身有强化作用,是行为的主要驱动因素的理论是()。
 - 期望理论
 - 强化理论
 - 双因素理论
 - 公平理论
- 质量监督小组是一种常见的()。
 - 目标管理模式
 - 绩效薪金模式
 - 参与管理模式
 - 任务管理模式
- 通过测评一个人的成就需要来分派工作和职位,体现的激励理论是()。
 - 需要层次理论
 - ERG 理论
 - 三重需要理论
 - 期望理论

二、多项选择题

- 马斯洛的需要层次理论认为人的需要主要包括()。
 - 生理需要和安全需要
 - 归属和爱的需要
 - 尊重的需要和自我实现的需要
 - 成长需要
 - 关系需要
- 根据赫兹伯格双因素理论的划分,激励因素包括()。
 - 成就感
 - 别人的认可
 - 工资
 - 工作本身
 - 责任和晋升

3. 公平理论认为,当员工通过比较感到不公平时,他会采用()的方式恢复公平感。
- A. 改变参照对象
B. 改变对照者的投入或产出
C. 改变对投入或产出的知觉
D. 改变自己的投入或产出
E. 抱怨
4. 下列选项中,正确描述斯坎伦计划的是()。
- A. 设置一个委员会,制定一套分享成本降低所带来利益的计算方法
B. 融合了参与管理和绩效薪金制两种概念
C. 组织应结合为一体,不可分崩离析
D. 效率提高后所增加的获利,不应与员工共同分享
E. 员工是有能力而且愿意贡献出他们的想法和建议的

第二章

一、单项选择题

1. ()指的是一种影响群体、影响他人以达成组织目标的能力。
- A. 控制
B. 指挥
C. 领导
D. 组织
2. 根据伯恩斯的改变型领导理论,()属于交易型领导的特征。
- A. 魅力
B. 放任
C. 智慧型刺激
D. 个性化关怀
3. 认为“领导的激励作用在于:①使绩效的实现与员工需要的满足相结合;②为实现有效的工作绩效提供必需的辅导、指导、支持和奖励”的理论是()。
- A. 魅力型领导理论
B. 路径—目标理论
C. 特质理论
D. 权变理论
4. 乔治·格雷恩等人提出的领导—成员交换理论认为,交换过程是一个()的过程。
- A. 互利
B. 互惠
C. 改变
D. 交易
5. 密歇根模式发现()的领导风格与团体高绩效和员工高满足感相关。
- A. 员工取向
B. 生产取向
C. 工作绩效取向
D. 人格魅力取向
6. 明茨伯格及其同伴所提出的决策阶段为()。
- A. 选择阶段—发展阶段—确认阶段
B. 选择阶段—确认阶段—发展阶段
C. 确认阶段—发展阶段—选择阶段
D. 发展阶段—选择阶段—确认阶段
7. 决策者具有较高的模糊耐受性以及很强的任务和技术取向,这种决策风格是()。
- A. 指导型
B. 行为型
C. 分析型
D. 概念型

二、多项选择题

1. 领导必须具备的基本特点有()。
- A. 影响力
B. 指导和激励的能力

- C. 支配的能力
D. 沟通的能力
E. 专业技术能力
2. 魅力型领导理论认为, ()。
- A. 魅力型领导者促使追随者产生出高于期望的绩效, 以及强烈的归属感
B. 魅力型领导者的追随者表现出对领导者的高度忠诚和信心
C. 魅力型领导者是指具有自信并且信任下属, 对下属有高度的期望, 有理想化的愿景, 以及使用个性化风格的领导者
D. 当追随者的自我意识和自我管理水平较低时, 魅力型领导者的效果会得到进一步强化
E. 魅力型领导者的魅力不随情境发生变化
3. 格雷恩及其同事强调 LMX 的推进分为()等阶段。
- A. 区分领导一下属的二元探索
B. 对 LMX 关系中的特征及其组织含义/结果的调查
C. 对二元合作关系建构的描述
D. 在团体和社会网络水平上区别二元关系的集合
E. 组织内部的网络以及与供货商、股东等外部的关系和沟通
4. 相对于理性模型而言, 西蒙的有限理性模型更加接近现实, 该模型认为()。
- A. 在选择备选方案时, 决策者试图使自己满意, 或者寻找令人满意的结果
B. 决策者所认知的世界是真实世界的简化模型
C. 决策者在进行选择的时候必须知道所有的可能方案
D. 可以用相对简单的经验启发式原则, 或者商业窍门, 以及一些习惯来进行决策
E. 对计算复杂性有限制, 但可以通过计算选择出最佳备选方案

第三章

一、单项选择题

1. 同时对企业的组织结构及其运行制度进行的设计称为()。
- A. 静态组织设计
B. 动态组织设计
C. 部门设计
D. 职能设计
2. 组织结构体系中的层次结构又可称为()。
- A. 横向结构
B. 纵向结构
C. 职能结构
D. 部门结构
3. 组织内任务分工的层次、细致程度指的是组织结构的()。
- A. 复杂性
B. 规范性
C. 协调性
D. 集权度
4. 企业应该根据各自面临的外部环境来设计相适应的组织结构, 这就是组织设计的()观点。
- A. 权变
B. 静态
C. 动态
D. 环境
5. ()组织形式最适合具有技术发展迅速、产品品种较多、创新性强、管理复杂的特点的企业。
- A. 行政层级式
B. 职能制
C. 事业部制
D. 矩阵式

6. “通过对组织工作流程的再设计、完成组织目标所采取的方法和设备的改变,以及组织管理体系的建立,以便达到组织变革之目的”的变革是()。
- A. 以结构为中心的变革 B. 以系统为中心的变革
C. 以技术为中心的变革 D. 以人员为中心的变革
7. 组织文化的结构可分为三个层次,按表层—中间层—深层的顺序为()。
- A. 制度层—物质层—精神层 B. 物质层—制度层—精神层
C. 精神层—物质层—制度层 D. 制度层—精神层—物质层

二、多项选择题

1. 组织设计是对企业的组织结构及其运行方式所进行的设计,基本内容包括()。
- A. 组织结构设计
B. 保证组织正常运行的各项管理制度和方法设计
C. 新建企业的组织结构设计
D. 现有企业的组织结构设计
E. 部门设计和职能设计
2. 组织结构包含的要素有()。
- A. 复杂性 B. 规范性
C. 有效性 D. 集权度
E. 可行性
3. 组织设计的类型中最常用的有()。
- A. 团队结构形式 B. 行政层级式
C. 职能制结构 D. 虚拟组织形式
E. 矩阵组织形式
4. 下列描述中,针对全面质量管理的有()。
- A. 需要最高管理层的支持
B. 需要从上向下推行,并持续地从下向上付诸实施
C. 变革必须根植于企业最根本的部分,即组织文化
D. 有共同的意愿、目标和工作方法
E. 情愿共同承担责任
5. 管理学家西斯克认为组织必须进行变革的征兆包括()。
- A. 效益下降 B. 决策失灵
C. 沟通不畅 D. 组织不能发挥效率
E. 缺乏创新



参考答案

第一章

一、单项选择题

1. C 2. A 3. C 4. B 5. C 6. C

二、多项选择题

1. ABC 2. ABDE 3. ABCD 4. ABCE

第二章

一、单项选择题

1. C 2. B 3. B 4. B 5. A 6. C 7. C

二、多项选择题

1. AB 2. ABC 3. ABCD 4. ABD

第三章

一、单项选择题

1. B 2. B 3. A 4. A 5. D 6. C 7. B

二、多项选择题

1. AB 2. ABD 3. BCE 4. ABC 5. BCDE

第二部分 人力资源管理

知识要点

章	节	知识要点
第四章 战略 人力资源管理	一、战略人力资源管理概述	1. 战略人力资源管理的产生背景
		2. 战略人力资源管理的含义
		3. 战略人力资源管理的过程
		4. 人力资源战略模式
		5. 人力资源战略与组织战略的匹配
		6. 实施战略人力资源管理的障碍
	二、人力资源部门和人力资源 管理者	1. 人力资源部门和人力资源管理者角色
		2. 人力资源专业人员需具备的技能
		3. 人力资源管理者职权
	三、人力资源管理部门的绩 效评价	1. 量化评估对组织人力资源管理活动的重要意义
		2. 人力资源管理活动的绩效评估方法
	四、国际人力资源管理	1. 国际人力资源管理概述
2. 国际人力资源管理的基本模式及其决定因素		
3. 国际人力资源管理的特点		
第五章 人力 资源规划	一、人力资源规划概述	1. 人力资源规划的含义
		2. 人力资源规划的类型
		3. 影响人力资源规划的因素
		4. 人力资源规划的程序
	二、人力资源预测与平衡	1. 人力资源需求预测
		2. 人力资源的供给预测
		3. 人力资源规划的综合平衡
	三、人力资源信息系统	1. 建立人力资源信息系统的目的
		2. 人力资源信息系统的基本职能
		3. 人力资源信息系统的类型
		4. 建立人力资源信息系统的程序
		5. 建立人力资源信息系统需要注意的问题

续表

章	节	知识要点
第六章 人员 甄选	一、人员甄选概述	1. 甄选的涵义
		2. 人员甄选的评价标准
		3. 人员甄选的预测因素
		4. 人员甄选的实施过程
	二、人员甄选方法	1. 筛选申请材料
		2. 专业笔试法
		3. 面试法
		4. 心理测验
		5. 评价中心
	三、人员甄选的信度与效度	1. 信度
		2. 效度
	第七章 绩效 管理	一、绩效管理概述
2. 战略性绩效管理		
二、绩效计划与绩效监控		1. 绩效计划
		2. 绩效监控及辅导
三、绩效评价与绩效管理 工具		1. 绩效评价
		2. 绩效管理工具
四、绩效反馈与结果应用		1. 绩效反馈面谈
		2. 绩效改进
		3. 绩效考核结果的应用
五、特殊群体的绩效考核		1. 团队绩效考核
		2. 国际人力资源的绩效考核

章	节	知识要点
第八章 薪酬管理	一、薪酬管理概述	1. 战略性薪酬管理
		2. 薪酬体系设计的基本步骤
		3. 职位评价流程及方法
	二、股权激励	1. 上市公司股权激励
		2. 非上市公司股权激励
		3. 员工持股计划
	三、特殊群体的薪酬管理	1. 经营者薪酬
		2. 销售人员薪酬
		3. 驻外人员薪酬
		4. 专业技术人员薪酬
	四、薪酬成本预算与控制	1. 薪酬成本预算的方法
		2. 薪酬成本的控制
3. 企业人工成本		
第九章 培训与开发	一、培训与开发决策分析	1. 培训与开发的决策分析
		2. 培训与开发决策的制定
	二、培训与开发的组织管理	1. 培训与开发的组织体系
		2. 培训与开发工作的组织管理
		3. 培训与开发效果的评估
	三、职业生涯管理	1. 职业生涯管理的概述
		2. 职业生涯管理的方法
		3. 职业生涯管理效果的评估
		4. 职业生涯管理的注意事项
	第十章 劳动关系	一、劳动关系基本概念和主要理论框架
2. 劳动关系的主体构成和环境因素		
3. 劳动关系的运行		
二、劳动关系的各学派理论、历史和在各国的发展		1. 劳动关系各学派理论
		2. 劳动关系氛围理论
		3. 劳动关系的调整模式及其特征
		4. 劳动关系的历史发展阶段形成背景及其特点
		5. 世界各典型国家劳资关系的不同模式
三、我国建立和谐劳动关系的途径		1. 中国劳动关系的转型
		2. 构建和谐劳动关系的重大意义
		3. 集体协商和集体合同制度在中国
		4. 中国的职工民主参与和三方协商机制
		5. 中国劳动关系矛盾处理
		6. 集体争议与产业行动



分章练习

第四章

一、单项选择题

- 战略人力资源管理的研究开始于()。
 - 20世纪60年代初期
 - 20世纪60年代中期
 - 20世纪80年代中期
 - 20世纪80年代初期
- 下列选项中,不属于战略人力资源管理特征的是()。
 - 系统性
 - 目标性
 - 复杂性
 - 一致性
- 下列关于战略人力资源管理与传统的人力资源管理之间区别的说法,错误的是()。
 - 战略人力资源管理的人力资源管理部门直接参与组织的战略决策
 - 战略人力资源管理只是从观念上把员工视为组织最有价值的资源
 - 传统人力资源管理以员工为主要的活动对象
 - 传统人力资源管理遵循科学管理原则,强调专业化的工作管理
- 对组织人力资源管理活动的效果进行量化评估,正确的做法是()。
 - 尽量使用主观性指标
 - 尽量使用客观性指标
 - 完全由人力资源部门自我总结
 - 不对人力资源管理部门本身的工作绩效进行评价
- 优秀的人力资源专业人员应具有的能力特征不包括()。
 - 掌握人力资源专业知识
 - 了解企业所在的行业、熟悉本企业所开展的业务,具备一定的经营活动的能力
 - 沟通能力
 - 促使变革发生的能力
- 战略人力资源管理的一个重要观点是()。
 - 从高层到基层,几乎所有的管理人员都要承担人力资源管理的责任
 - 以员工为主要的活动对象,活动的目的常常是促进员工的积极性和生产能力
 - 通过工作规则、程序以及政策进行控制与管理
 - 人员管理的主要职责由人力资源部门的职能管理专家承担

二、多项选择题

- 按照1991年巴尼的标准,组织中的人力资源满足企业优势资源的条件()。
 - 能够给企业创造价值
 - 稀有的或者是独特的
 - 具有不可模仿性
 - 具有不可替代性
 - 具有稳定性
- 与组织的外部成长战略相关的关键战略人力资源管理问题有()。