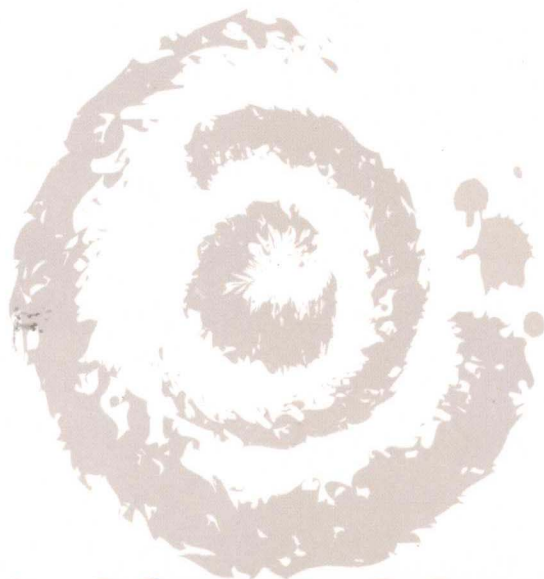




职业技术·职业资格培训教材



人力资源管理师 职业技能鉴定辅导练习

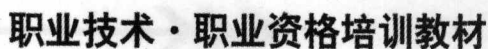
劳动和社会保障部教材办公室
上海市职业培训指导中心

组织编写



中国劳动社会保障出版社





会址在民国中：京北一 薛生兴荣黄 孙计三 孙德号 薛家婆翁 封业明 孙德普 薛代

ISBN 958-7-5045-6681-2

下：安樂消對業障一野營題義之遠遊代極其...王①、II ...人、I

号07891007字影图本馆中

力资源管理师

职业技能鉴定辅导练习

主 编 王伟杰 黄荣兴

编者 王 慧 陈伟燕 吴洪伟 许广敏

孙 宁 侯世霞

元 00.25 : 付 30

電話：010-64650511

010-010



中国劳动社会保障出版社

林慧玲 郭静 黄业用 · 朱对业用

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理师职业技能鉴定辅导练习/王伟杰, 黄荣兴主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007

职业技术·职业资格培训教材

ISBN 978-7-5045-6681-2

I. 人… II. ①王…②黄… III. 企业管理-劳动力资源-资源管理-职业技能鉴定-习题 IV. F272.92-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 194357 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

*

北京宏伟双华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 15.75 印张 305 千字

2007 年 12 月第 1 版 2007 年 12 月第 1 次印刷

定价: 25.00 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、上海市职业培训指导中心依据上海 1+X 职业技能鉴定考核细目——人力资源管理师（国家职业资格二级）组织编写，是《1+X 职业技术·职业资格培训教材——人力资源管理师》（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 with 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师（国家职业资格二级）的鉴定考核形式，本辅导练习最后设置了职业鉴定项目表，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师（国家职业资格二级）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岗位培训使用。

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、上海市职业培训指导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。

索性工作，由于时间紧

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。

目 录

● 第1单元 人力资源规划

- 一、学习要求 3
- 二、职业鉴定考核要点 3
- 三、单元测试题 3
- 四、单元测试题答案 17

● 第2单元 招聘与配置

- 一、学习要求 25
- 二、职业鉴定考核要点 25
- 三、单元测试题 25
- 四、单元测试题答案 45

● 第3单元 培训与开发

- 一、学习要求 55
- 二、职业鉴定考核要点 55
- 三、单元测试题 55
- 四、单元测试题答案 68

● 第4单元 绩效管理

- 一、学习要求 75
- 二、职业鉴定考核要点 75
- 三、单元测试题 75
- 四、单元测试题答案 89



目 录

● 第5单元 薪酬福利管理

一、学习要求	95
二、职业鉴定考核要点	95
三、单元测试题	95
四、单元测试题答案	114

● 第6单元 劳动关系管理

一、学习要求	123
二、职业鉴定考核要点	123
三、单元测试题	123
四、单元测试题答案	136

● 第7单元 专业英语

一、学习要求	143
二、单元测试题	143
三、单元测试题答案	197
四、单元测试题答案	

人力资源管理师鉴定项目表	204
--------------	-----

知识考核模拟试卷	205
----------	-----

知识考核模拟试卷答案	214
------------	-----

技能考核模拟试卷（一）	215
-------------	-----

技能考核模拟试卷（一）答案	220
---------------	-----



技能考核模拟试卷(二)	224
技能考核模拟试卷(二) 答案	229
专业英语模拟试卷	233
专业英语模拟试卷答案	240



1

第 1 单元

人力资源规划

一、学习要求

通过本单元的培训,让学员知道人力资源战略、组织结构、企业制度的基本概念,以及人力资源规划在企业战略中的重要地位;掌握人力资源规划的制定程序、人力资源需求的预测方法和供给的预测技术;学会对岗位进行工作分析、工作再设计与流程再造;了解人力资源会计的基本内容、成本的核算方法及程序。

二、职业鉴定考核要点

鉴定范围	鉴定点	重要程度
人力资源战略、组织变革与企业制度	人力资源战略	★★
	组织变革与企业制度	★★
人力资源规划的制定和实施	人力资源规划的影响因素和制定程序	★★★
	人力资源供求预测	★★★
	人力资源供求平衡	★★★
	人力资源规划的实施	★★
	工作分析	★★★
工作分析与工作再设计	工作再设计	★
	人力资源成本	★★★
人力资源会计	人力资源成本的核算方法和程序	★★★
	人力资源成本核算的具体形式及操作	★★

三、单元测试题

- (一) 判断题 (下列判断正确的请打“√”,错误的打“×”)
1. 战略学家迈克尔·波特将企业战略定义为“企业设计用于开发核心竞争力和获取竞争优势而整合和协调企业一系列资源和行动的谋划”。 ()
 2. 企业战略包含三方面的基本内容:目标、计划和部署。 ()
 3. 企业战略服从于组织结构,组织结构的功能在于分工和协调,是保证战略实施的必要手段。 ()
 4. 在行业处于发展阶段,企业采用地区扩张战略时,只需采用简单的结构或形式。 ()
 5. 企业采用多种经营战略时,往往运用事业部制结构或矩阵结构。 ()
 6. 在行业增长阶段后期,企业采用纵向整合战略时,往往采用职能制结构或事业部结构。 ()



7. 在行业进入成熟期, 企业采用数量扩张战略时, 往往采用矩阵结构或网络型结构。 ()

8. 从企业战略与组织结构的关系看, 组织结构往往有先导性, 而战略往往有滞后性。 ()

9. 企业长期战略比较偏重于财力, 中期战略偏向于技术, 而企业的短期战略则偏重于人力资源战略支持。 ()

10. 战略管理的模式代表着战略管理过程, 通常分为三个阶段: 战略制定、战略实施、战略评价。 ()

11. 组织变革指随着企业内部环境的变化, 对组织结构中不适应发展的部分进行调整、变革乃至重新构架。 ()

12. 组织结构是实现组织战略目标的手段, 组织结构随组织战略的变化而变化。 ()

13. 组织变革中的结构变革是指改变组织成员的态度、行为准则、作风、人与人的交往关系。 ()

14. 德国公司制度的特点是法人持股和法人相互持股, 通过法人相互持股, 银行与企业相互渗透。 ()

15. 日本公司制度实行的是“双委员会”和“职工参与决定”的制度。 ()

16. 成长型企业的战略是发展和扩张, 相应的人力资源发展战略就是员工队伍规模扩大。 ()

17. 衰退型的企业战略是稳定发展, 其人力资源发展战略着眼于员工队伍的素质提高和结构优化。 ()

18. 企业进入国际化经营阶段, 人力资源发展战略就以实施国际化和跨文化发展内容为内容。 ()

19. 成熟型的企业战略要收缩业务战线, 逐步退出市场, 其人力资源发展战略会选择停止招聘和裁员的保守战略。 ()

20. 德尔菲法是选取国内外本行业最先进企业作为标杆, 与最先进企业的主要经济和人力资源管理指标进行对照比较的方法。 ()

21. 竞标法是特别的专家意见咨询方法, 是一种避免专家之间相互影响及“从众行为”, 能够逐步达成一致意见的结构化方法。 ()

22. 人力资源需求预测的方法分定性和定量预测两类。 ()

23. 马尔可夫分析方法是找出过去人事变动的规律, 以此来推测未来人事变动趋势的一种方法。 ()

24. 对于管理人员供给的预测, 最简单有效的方法就是制订管理人员接任计划。 ()

25. 工作设计的目的是明确所要完成的任务以及完成这些任务所需要的人的特点。 ()

26. 工作分析的目的是明确工作的内容和方法,明确能够满足组织所要求的工作与员工个人期望工作之间的关系。()
27. 职务规范是关于一种工作中所包含的任务、职责以及责任的一份目录清单。()
28. 工作描述是一个人为了完成某种特定的工作所必须具备的知识、技能、能力以及其他特征的一份目录清单。()
29. 工作分析中的访谈法指工作分析者就某一个职务或职位面对面地询问任职者、主管、专家等人对工作的意见和看法。()
30. 工作分析或最初的工作设计强调以人为导向的和以团队/价值为导向的工作设计思想,再设计则可以归类为以任务为导向的工作设计思想。()
31. 以泰勒的科学管理为核心的传统工作设计思想是以人为导向的和以团队/价值为导向的工作设计思想。()
32. 以人为导向的工作再设计思想是指在人权解放斗争中建立起来的,以人性的眼光来看待工作的设计思想。()
33. 工作扩大化是对工作内容的纵向扩展,而工作丰富化则是横向工作扩展。()
34. 工作专业化是通过动作和时间研究,将工作分解为若干很小的单一化、标准化及专业化的操作内容和操作程序。()
35. 企业业务重组的要点在于立足于长期战略而对公司业务活动范围进行调整、平衡。()
36. 企业财务重组涉及调整公司的资产、债务组合,对股东支付更多的红利,调整现金收入结构等。()
37. 企业组织重组涉及公司结构、制度的变动,旨在提高公司管理队伍的效率。()
38. 企业流程再造在本质上是全局性的变革与企业总体战略的变化。()
39. 人力资源会计是指将人的成本和价值作为组织的资源而进行的计量和反映。()
40. 人力资源成本会计是指为取得、开发和重置作为企业资源的人而引起的成本的计量和报告。()
41. 重置成本是指能够直接计入成本计算对象(如某项产品或某项工程等)的生产费用。()
42. 原始成本是指不能直接计入而必须按一定标准分配于不同成本计算对象的生产费用。()
43. 直接成本是指为获得一项资源而实际发生的全部货币支出。()
44. 间接成本是指按照目前市场状况,重新获得某项资产所需要的全部费用支出。()



45. 实支成本(又称付现成本)是指生产经营过程中需要用现金支付的成本。()
46. 应付成本(又称非付现成本)是指在生产过程中,短期不涉及现金支付的成本。()
47. 人力资源机会成本是指为了获得或重置人力资源而放弃或损失掉的那部分收入。()
48. 人力资源标准成本一般包括标准获得成本、标准开发成本和标准重置成本。()
49. 空职成本是指企业在特色或招聘到离职者的替代人员之前,由于某一职位出现空缺,不能完成某项工作或任务而引起的一种间接成本。()
50. 人力资源实际成本是指在人力资源管理过程中,根据企业现有各类人员的状况,为获得和开发所需人员而制定的最佳选择方案所发生的成本。()

● (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. 简单的小型企业只生产一种产品,或生产一个产品系列,面对一个独特的小型市场适合选择_____。
- A. 简单结构或职能制结构 B. 职能制结构或事业部制结构
- C. 事业部制结构或矩阵结构 D. 事业部制结构或战略经营网络型结构
2. 在较大的或多样化的市场上提供单一的或密切相关的产品与服务系列的企业适合选择_____。
- A. 简单结构或职能制结构 B. 职能制结构或事业部制结构
- C. 事业部制结构或矩阵结构 D. 事业部制结构或战略经营网络型结构
3. 在多样化的市场上扩展相关的产品系列的企业适合选择_____。
- A. 简单结构或职能制结构 B. 职能制结构或事业部制结构
- C. 事业部制结构或矩阵结构 D. 事业部制结构或战略经营网络型结构
4. 在大型的多样化市场进行多种经营,提供不相关的产品与服务的企业适合选择_____。
- A. 简单结构或职能制结构 B. 职能制结构或事业部制结构
- C. 事业部制结构或矩阵结构 D. 事业部制结构或战略经营网络型结构
5. _____使企业在现有的战略基础水平上向更高一级的目标发展,该战略宜选择在企业生命周期变化阶段的上升期和高峰期。
- A. 发展型战略 B. 稳定型战略
- C. 紧缩型战略 D. 常规型战略
6. _____使企业在战略期内所期望达到的经营状况基本保持在战略起点的范围和水准。
- A. 发展型战略 B. 稳定型战略

- C. 紧缩型战略 D. 常规型战略
7. _____是指企业从现有的战略基础水平往后收缩和撤退, 且偏离战略起点较大的战略。
- A. 发展型战略 B. 稳定型战略
C. 紧缩型战略 D. 常规型战略
8. _____是公司制最发达的国家, 它的公司制度是在传统的自由资本主义基础上发展起来的。
- A. 美国 B. 英国 C. 日本 D. 德国
9. _____公司制度的特点是法人持股和法人相互持股, 通过法人相互持股, 银行与企业相互渗透。
- A. 美国 B. 英国 C. 日本 D. 德国
10. _____公司实行的是“双委员会”和“职工参与决定”的制度。
- A. 美国 B. 英国 C. 日本 D. 德国
11. 成长型企业的战略是发展和扩张, 相应的人力资源发展战略就是_____。
- A. 停止招聘和裁员 B. 扩大员工队伍规模
C. 提高员工队伍素质和优化结构 D. 发展国际化和跨文化
12. 成熟型的企业战略是稳定发展, 其人力资源发展战略着眼于_____。
- A. 停止招聘和裁员 B. 员工队伍规模扩大
C. 员工队伍素质提高和结构优化 D. 国际化和跨文化发展
13. 企业进入国际化经营阶段, 人力资源发展战略就以实施_____为内容。
- A. 停止招聘和裁员 B. 员工队伍规模扩大
C. 员工队伍素质提高和结构优化 D. 国际化和跨文化发展
14. 衰退型的企业战略要收缩业务战线, 逐步退出市场, 其人力资源发展战略会选择_____。
- A. 停止招聘和裁员 B. 员工队伍规模扩大
C. 员工队伍素质提高和结构优化 D. 国际化和跨文化发展
15. _____是人力资源规划的第一个步骤。
- A. 提供人力资源信息 B. 预测人员需要
C. 清查和记录内部人力资源情况 D. 确定招聘需要
16. _____是人力资源规划的第二个步骤。
- A. 提供人力资源信息 B. 预测人员需要
C. 清查和记录内部人力资源情况 D. 确定招聘需要
17. _____是人力资源规划的第三个步骤。
- A. 提供人力资源信息 B. 预测人员需要
C. 清查和记录内部人力资源情况 D. 确定招聘需要

18. _____是人力资源规划的第四个步骤。
A. 提供人力资源信息 B. 预测人员需要
C. 清查和记录内部人力资源情况 D. 确定招聘需要
19. _____是人力资源规划的第五个步骤。
A. 提供人力资源信息 B. 预测人员需要
C. 清查和记录内部人力资源情况 D. 与其他规划协调
20. _____选取国内外本行业最先进的企业作为标杆, 与其主要经济和人力资源管理指标进行对照比较。
A. 竞标法 B. 德尔菲法
C. 时间序列分析法 D. 移动平均法
21. _____是特别的专家意见咨询方法, 是一种避免专家之间相互影响及“从众行为”, 能够逐步达成一致意见的结构化方法。
A. 竞标法 B. 德尔菲法
C. 时间序列分析法 D. 移动平均法
22. _____要求预测者必须收集过去一段时间的历史数据, 然后用这些数据去作图, 以表明其趋势的变化。
A. 竞标法 B. 德尔菲法
C. 时间序列分析法 D. 移动平均法
23. _____是测定事物长期趋势的方法, 它假定未来事物发展状况与近期相关较强, 与远期相关较弱。
A. 竞标法 B. 德尔菲法
C. 时间序列分析法 D. 移动平均法
24. _____是找出过去人事变动的规律, 以此来推测未来人事变动趋势的一种常用方法。
A. 竞标法 B. 德尔菲法
C. 时间序列分析法 D. 马尔可夫分析方法
25. _____的优点是以工作者自己陈述的内容为依据, 再直接到工作现场深入了解状况。
A. 观察分析法 B. 工作日志法
C. 访谈法 D. 问卷调查法
26. _____的优点是逐日或在工作活动后做记录, 可以避免遗漏。
A. 观察分析法 B. 工作日志法
C. 访谈法 D. 问卷调查法
27. _____的优点是可进一步使员工和管理者沟通观念, 以获取谅解和信任。
A. 观察分析法 B. 工作日志法
C. 访谈法 D. 问卷调查法
28. _____的优点是容易进行, 且可同时分析大量员工。
A. 观察分析法 B. 工作日志法
C. 访谈法 D. 问卷调查法