



企业人力资源管理师职业资格考试用书

# 企业人力资源管理师 (一级) 管理师 近年考试真题及答案解析

与第3版教程配套

徐明◎主编

真题实战演练  
备考通关利器

考点难点解析  
助您顺利考证

## 6套真题试卷



机械工业出版社  
CHINA MACHINE PRESS

企业人力资源管理师职业资格考试用书

722

313

# 企业人力资源管理师 近年考试真题及答案解析

(一级)

徐明 主编



机械工业出版社

本书是我社出版的“企业人力资源管理师职业资格考试用书”《企业人力资源管理师考试通过必备（一级）第3版》《企业人力资源管理师公文筐测试通过必备》《企业人力资源管理师考点精讲及真题解析（一级）》的配套用书，编者精心搜集国家职业资格鉴定企业人力资源管理师（一级）历年考试资料编写而成。包括近3年以来的6套考试真题（2011年5月~2013年11月），以及对历年真题的详细解析，所给出的答案后均注有此内容在“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师（一级）》（第3版）中的参考页码，方便考生备考复习。

本书内容直接针对考试，是企业人力资源管理师应试人员不可多得的一本应试参考材料，为广大报考企业人力资源管理师的人士了解考试的真实信息，测试自身的水平，提供了最直接的真实体验！同时也适合在校大学生、研究生复习考试使用。

## 图书在版编目（CIP）数据

企业人力资源管理师近年考试真题及答案解析：一级/徐明主编. —北京：机械工业出版社，2015.3

企业人力资源管理师职业资格考试用书  
ISBN 978-7-111-49397-6

I. ①企… II. ①徐… III. ①企业管理—人力资源管理—资格考试—题解 IV. ①F272.92—44

中国版本图书馆CIP数据核字（2015）第033309号

机械工业出版社（北京市百万庄大街22号 邮政编码100037）

策划编辑：何月秋 责任编辑：何月秋 王彦青

责任校对：黄兴伟 封面设计：马精明

责任印制：乔宇

保定市中华美凯印刷有限公司印刷

2015年3月第1版第1次印刷

184mm×260mm·17.25印张·418千字

0001—4000册

标准书号：ISBN 978-7-111-49397-6

定价：45.00元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

电话服务

服务咨询热线：010-88361066

读者购书热线：010-68326294

010-88379203

编辑热线：010-88379879

封面防伪标均为盗版

网络服务

机工官网：[www.cmpbook.com](http://www.cmpbook.com)

机工官博：[weibo.com/cmp1952](http://weibo.com/cmp1952)

金书网：[www.golden-book.com](http://www.golden-book.com)

教育服务网：[www.cmpedu.com](http://www.cmpedu.com)

# 前 言

一年两次的企业人力资源管理师考试，对每一个报名者来说，都是梦想的起点。很多人参加考试是为了获取证书，从而证明自己在这个行业当中的实力，或为日后进入这个行业，或为升职加薪，当然也有为获取能力而充电学习的……总之，虽然怀揣着不同的目的，但想要的结果是一样的，即通过考试，获得国家职业资格证书。

那么如何通过考试呢？天上不会掉馅饼，不经历风雨，怎么见彩虹？任何成功不经过努力是不可能轻易获得的。问题的关键是在意了，也努力了，也奋斗了，然而结果却还是不尽如人意。那么怎么解决这个问题呢？

## 一、积极的应考心态

不管你的目的是什么，复习考试的心态很重要。首先是信心，信心不是别人给的，是自己给自己的。怎么给？在学习中逐步建立自己的信心。具体步骤是：在学习初期，先树立一个无知者无畏的信心。随着一章一章的学习和做题，随着一个一个问题的解决，使自己信心逐渐清晰，最终成为一个信心十足的人！

再就是恒心，持之以恒！或者说是：坚持。我在课堂上经常讲“龟兔赛跑”的例子，相信同学们应该记忆犹新。没错，就是要学习乌龟的坚持，管他比赛的是谁，他且跑他的，我自坚持我的！诱惑也好，摇摆也好，只要坚持就好！当然，在现代社会，坚持好说，但坚持好难！因为你要与来自外界和自身的诱惑做斗争，然而当你最终用坚持战胜诱惑后，你会倍感资格证书的可贵！

## 二、正确的学习方法

### （一）流程——找到学习的规律

任何事物都有它自身的规律，人力资源管理也不例外。怎么学习理论？对于每一章，要梳理出其流程，先自己梳理，然后根据“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师（一级）》（第三版）的知识点加以完善和对照。并牢记流程，最后根据流程把书上的知识点一个一个的消化。如果能够按照这样的步骤去做，必将起到事半功倍的效果！

在工作中怎么学习呢？如果大家在工作中就是做人力资源管理这一行的，那么所需要做的是把书本上学到的理论在实践工作中加以运用；如果不是从事这一行的，那么可以通过观察自己企业的人力资源管理，找出其中存在的问题，并相应地给出解决思路 and 方案，即所谓的“干中学”，这样也可以达到目的。

### （二）练习——熟练掌握的工具

看懂了并不意味着就会做！这是无数经验和事实所证明的，眼高手低是很多人的通病，因为企业人力资源管理师（一级）考试是由理论 + 技能 + 公文筐测试共同组成的，其中理

论考试有 125 道单选 + 多选题的题目，并且考试时间只有 90 分钟，所以如果不在课后进行大量的练习，要想在这么短的时间内做完全部考题是一个大难题。

本书是编者精心搜集国家职业技能鉴定企业人力资源管理师历年考试资料编写而成。包括近 3 年以来的 6 套考试真题（2011 年 5 月 ~ 2013 年 11 月），以及对历年真题的详细解析，所给出的答案后均注有页码，标明此内容在“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师（一级）》（第三版）中的位置。共计理论真题 600 道，技能真题近 40 道，公文筐测试真题 60 道。熟练掌握这些真题，足以达成让考生从“量变到质变”这一目标。

### 三、明确的计划和有效执行

#### （一）计划——时间管理

时间对于每个人都是公平的，关键在于怎么去善待时间、去管理时间。为了通过考试，必须给自己制订一个学习、复习计划，从现在到考试，根据时间，制定复习的轮次，一般来说，教材要看到 3 遍以上，真题要至少做 3 ~ 5 套，具体计划如下：

时 间	项 目	任 务	执 行	目 标
月 日—月 日 (1-1.5 周)	第一轮 规划、招聘	学习第三版教程、做课后习题、找老师答疑		通过一个月的第一轮学习，看书达到 2 遍（预习 1 遍，上课听讲 1 遍），对教材内容有宏观详细的认识
月 日—月 日 (1-1.5 周)	第一轮 培训、绩效	学习第三版教程、做课后习题、找老师答疑		
月 日—月 日 (1-1.5 周)	第一轮 薪酬、关系	学习第三版教程、做课后习题、找老师答疑		
月 日—月 日 (1 周)	第二轮 规划、招聘、	做题，并对照第三版教程纠正		参考《企业人力资源管理师考试通过必备（一级）（第三版）》大容量题库，通过做题，找到复习、学习中不懂、遗漏的地方
月 日—月 日 (1 周)	第二轮 培训、绩效	做题，并对照第三版教程纠正		
月 日—月 日 (1 周)	第二轮 薪酬、关系	做题，并对照第三版教程纠正		
月 日—月 日 (周末 2 天整块时间)	第三轮 真题 1 ~ 2 套	做题，并对照第三版教程纠正		月 日—月 日 (周末 2 天整块时间)
月 日—月 日 (周末 2 天整块时间)	第三轮 真题 3 ~ 4 套	做题，并对照第三版教程纠正		
月 日—月 日 (考前倒数第二个周末)	第四轮 真题 5	做题，并对照第三版教程纠正		最后两周的模拟考试，所得的成绩基本上就可以判断最终考试的情况
月 日—月 日 (考前倒数第二个周末)	第四轮 真题 6	做题，并对照第三版教程纠正		

#### （二）有效执行——自我管理

执行力强或不强，关系着考生是否能顺利通过考试。即使计划做得再好，不去执行，不去有效地执行，计划照样是废纸一张。那么就和自己战斗，在这仅有的几个月里，打败自己内心的那些借口和懒惰，战胜自己，将自己制订的计划付诸实施，并且将计划坚持下去，那

么在考试的路上就已经成功了一半!

#### 四、成功就在眼前

心态: 信心 + 恒心 = 淡定从容!

方法: 流程 + 练习 + 上课 = 事半功倍!

方式: 时间管理 + 有效执行 = 通过考试!

努力吧! 亲爱的朋友们。如果能够按照上述这些流程、办法去计划, 去付诸实践, 成功就在眼前! 当考试结束后, 考生走出教室, 看到的将是蓝天白云, 一番亮丽的景色! 同时还能收获意想不到的自己的坚持, 自己对计划坚持的实践! 其实, 仔细、静静地想想: 在这个世界上, 对于生命旅途目标的坚持和执行, 才是最重要的! 学会坚持, 学会执行, 我们将获得对自己生命更高的期待, 因为我们已拥有对更高目标追求的积淀和能力!

本书由徐明主编, 王静参加编写。由于时间仓促、编者水平有限, 书中可能会存在一些谬误, 希望企业人力资源管理培训学校的师生和广大企业人力资源管理师的考生多提宝贵意见。

编者

# 备考指南

1. 制订计划。根据前言中的学习计划书，将自己的学习时间填入空白处，并按照计划，严格执行。

2. 熟悉教程。按照计划书全面学习“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师（一级）（第三版）》（以下简称《教程》）内容及其对应的知识点。也可以参考由徐明主编的《企业人力资源管理师考试通过必备（一级）（第3版）》《企业人力资源管理师公文筐测试通过必备》《企业人力资源管理师考点精讲与真题解析（一级）》进行学习。

3. 闭卷自测。根据学习计划书，结合自身情况，进行真题训练，每套试卷的自测时间：理论知识部分 90 分钟，专业技能部分 120 分钟，公文筐测试部分 180 分钟，请严格按照规定时间进行闭卷测验。

4. 模拟现场。为使考生能够在家自测也能达到身临考试现场的感觉，必须注意以下事项。

1) 每套考试题后都附有一张机读答题卡，报考人员一定要学会使用。准备好答机读卡使用的 2B 铅笔（最好准备两支）。将铅笔的一头削成扁的，另一头削得略尖些。先用尖的一头勾画字母的边框，确定答案后再用扁的一头涂黑字母。

2) 做题时要注意考试卷中的题目可能会有前后呼应，牢记这些呼应对考试会有帮助。

3) 一级的考试卷分为三册：

卷册一（包括“第一部分职业道德”和“第二部分理论知识”），均为单项选择题和多项选择题。职业道德部分共 25 道题，其中单项选择题 17 道题，多项选择题 8 道题；理论知识部分共 100 道题，其中单项选择题 60 道题，多项选择题 40 道题。这些均属于客观题，需填涂答题卡。

卷册二是专业能力测试，分为简答题和综合分析题；专业能力部分，简答题两题，综合分析题 3 题。属于笔答题。

卷册三是综合评审部分，也就是我们常说的公文筐测试。共有 10 个要处理的文件，要求在规定的 3 小时内处理完。属于笔答题。

5. 重复训练。测验后可以对照本书给出的答案和解析进行自学，各套真题可以循环使用，反复训练，最好测试时不要将答案写在书上，以方便多次练习。

备考的广大考生如果认真做好本考试真题的训练，将会获得意想不到的考试效果，为自己打开一条通往胜利彼岸的途途！



# 目 录

前言

备考指南

2011 年 5 月企业人力资源管理师（一级）考试真题及答案解析

2011 年 11 月企业人力资源管理师（一级）考试真题及答案解析

2012 年 5 月企业人力资源管理师（一级）考试真题及答案解析

2012 年 11 月企业人力资源管理师（一级）考试真题及答案解析

2013 年 5 月企业人力资源管理师（一级）考试真题及答案解析

2013 年 11 月企业人力资源管理师（一级）考试真题及答案解析



# 2011 年 5 月人力资源和社会保障部 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：国家职业资格一级

卷 册 一：职业道德  
理论知识

- 注意事项：**
1. 考生应首先将自己的姓名、准考证号等用钢笔、圆珠笔等写在试卷册和答题卡的相应位置上，并用铅笔填涂在答题卡上的相应位置处。
  2. 考生同时应将本页右上角的科目代码填涂在答题卡右上角的相应位置处。
  3. 本试卷册包括职业道德和理论知识两部分：  
第一部分，第 1~25 小题，为职业道德试题。  
第二部分，第 26~125 小题，为理论知识试题。
  4. 每小题选出答案后，用铅笔将答题卡上对应题目的答案涂黑。如需改动，用橡皮擦干净后，再选涂其他答案。所有答案均不得答在试卷上。
  5. 考试结束时，考生务必将本卷册和答题卡一并交给监考人员。
  6. 考生应按要求在答题卡上作答，如果不按标准要求进行填涂，则均属作答无效。

地 区 \_\_\_\_\_

姓 名 \_\_\_\_\_

准考证号 \_\_\_\_\_

人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心监制

# 第一部分 职业道德

(第1~25题,共25道题)

## 一、职业道德基础理论与知识部分(第1~16题)

### 答题指导:

- ◆ 该部分均为选择题,每题均有四个备选项,其中单项选择题只有一个选项是正确的,多项选择题有两个或两个以上选项是正确的。
- ◆ 请根据题意的内容和要求答题,并在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑。
- ◆ 错选、少选、多选,则该题均不得分。

### (一) 单项选择题(第1~8题)

1. 下列关于道德的说法中,正确的是( )。
  - A. 从起源和概念内涵上看,中西方“道德”均含有规则、规范之义
  - B. 动物之间同样存在互助和友爱行为,道德不是人类区别于动物的重要标志
  - C. 道德与社会生产方式无直接关系,人类社会存在共性道德
  - D. 相比于法律,道德不仅适用范围小而且调节力度弱
2. 所谓享乐主义,其本质是( )。
  - A. 会享受吃、喝、玩、乐所带来的乐趣
  - B. 一切从自身利益出发
  - C. 把追求个人享受和感官快乐作为人生的目的
  - D. 刺激消费、拉动内需的现实需要
3. 作为职业活动内在的道德准则,“忠诚”的本质要求是( )。
  - A. 忠诚职责,寻求最佳
  - B. 服从领导,遵纪守法
  - C. 敢于奉献,不惧安危
  - D. 克制欲求,老实本分
4. 关于职业化,正确的说法是( )。
  - A. 职业化是一种他律性的工作态度
  - B. 岗位固定化和工作长期化即职业化的核心
  - C. 职业化素养要求在决策中增强主观性
  - D. 职业化标准成为职业化行为规范
5. 关于“敬业”,正确的说法是( )。
  - A. 敬业的判断标准是是否扎实工作、注重细节
  - B. 敬业的本质在于心理活动
  - C. 敬业是对从业人员最根本、最核心的要求
  - D. 敬业需要理性和冷静,不提倡激情
6. 下列做法中,符合“中国商业诚信公约”规定的是( )。
  - A. 宣传和树立“以商为本”的经营理念
  - B. 建立和强化商品进货的免检、免验制度

- C. 倡导科学消费、积极消费、扩大消费等先进的消费方式  
D. 对售出商品实行商品质量先行负责制
7. 根据“禁止商业贿赂行为的暂行规定”，下列说法中正确的是（ ）。
- A. 不得以商业贿赂手段购买商品，但拓展市场、扩大销售不含其内  
B. 经营者的职工采用贿赂手段的行为，应当认定为经营者的行为  
C. 法律上的商业贿赂行为，严格界定为财物，如“请客”“考察”等不计其内  
D. “禁止商业贿赂的暂行规定”与“反不正当竞争法”不存在内在关联
8. 关于“节约”，正确的说法是（ ）。
- A. “节约”的要求应因人而异、因时而异  
B. “节约”是企业创新的重要驱动力量  
C. “节约”往往导致产品质次价低  
D. “节约”的核心目标是减少碳排放量

## (二) 多项选择题 (第9~16题)

9. 依据《公民道德建设实施纲要》，从业人员应共同遵循的职业道德要求是（ ）。
- A. 爱企如家                      B. 诚实守信                      C. 奉献社会                      D. 崇尚科学
10. 下列属于我国传统职业道德精华的是（ ）。
- A. 达则兼济天下，穷则独善其身                      B. 专心致志，以事其业  
C. 见利思义，以义取利                      D. 人不为己，天诛地灭
11. “诚信”的特征包括（ ）。
- A. 知识性                      B. 破损性                      C. 智慧性                      D. 资质性
12. 下列做法中，符合“食品生产加工企业质量安全监督管理实施细则”规定的是（ ）。
- A. 企业必须具有与食品生产加工相适应的专业技术人员  
B. 从事食品生产加工的人员必须身体健康，无传染性疾病  
C. 检验人员无需取得从事食品质量检验的资质，但需具有检验能力  
D. 食品出厂前必须在其包装或者标示上加印（贴）QS标志
13. “节约”的特征包括（ ）。
- A. 时代代表性                      B. 社会规定性  
C. 价值差异性                      D. 人为规定性
14. 下列说法中，体现了“合作”这一职业道德规范要求的是（ ）。
- A. 拿人钱财，与人消灾                      B. 君子和而不同  
C. 尺有所短，寸有所长                      D. 三个臭皮匠，赛过诸葛亮
15. 下列做法中，符合“奉献”职业道德规范要求的是（ ）。
- A. 明确岗位职责                      B. 培养职业情感  
C. 全力以赴工作                      D. 善于自我管理
16. 现代从业人员加强职业道德修养的正确途径和方法是（ ）。
- A. 慎独                      B. 苦行  
C. 闻过则喜                      D. 己所不欲，勿施于人

## 二、职业道德个人表现部分（第 17~25 题）

### 答题指导：

- ◆ 该部分均为选择题，每题均有四个备选项，您只能根据自己的实际状况选择其中一个选项作为您的答案。
- ◆ 请在答题卡上将所选择答案的相应字母涂黑。

17. 尽管你工作多年且十分努力，但你没有得到提拔，相反，比你工作时间短的年轻人却成了你的主管。你会（ ）。
- A. 不再像以前那样卖命了
  - B. 觉得自己能力不行，不再想自己提拔的事情了
  - C. 看不到希望，选择离开
  - D. 尽管心里很郁闷，但工作还得继续
18. 你与张某是同事，李某是你的主管，单从个人感情来说，你感觉李某不如张某。最近，张某和李某不知何故闹了别扭，而且越闹越僵。俩人都在向你诉说对方的缺点，你会（ ）。
- A. 站在张某的立场上，因为他是自己的好朋友
  - B. 站在李某的立场上，因为上司总是水平更要高一些
  - C. 与俩人都保持一定的距离，避免介入是非
  - D. 想办法促成二人的和解
19. 某企业家慷慨从事慈善捐助，但为了带动和影响周围更多的人，他每次捐助时，都大张旗鼓，场面热闹，好像生怕别人不知道似的。对此，你的看法是（ ）。
- A. 做好事不留名，无法理解这位企业家的做法
  - B. 不该过分关注捐助形式，而要学习其公益精神
  - C. 他是打着慈善旗号，炫耀自己
  - D. 他的这种做法与慈善的本意格格不入
20. 在你的心目中，上司的形象是（ ）。
- A. 他们总是拿累活、难活为难下属员工
  - B. 他们总是板着面孔，严肃地指出下属的缺点
  - C. 在员工需要帮助时，总能够感受他们的存在
  - D. 企业的发展而言，他们的作用有限
21. 单位管理松散，许多人都养成了迟到早退的习惯。如果你刚到这个单位工作，你会（ ）。
- A. 与大家一样上下班
  - B. 克制自己，不要养成别人那样的习惯
  - C. 严格要求自己，过一段时间再说
  - D. 向单位领导提出加强管理的建议
22. 某人爱管闲事，例如，对无人的办公室他总是关灯并事后给予批评，自费买打气筒供大家使用，自愿护送女工下夜班等。然而，他所做的这一切没有得到大家的理解，相反，却招来很多非议，因为他只是一个普通的员工。你对此人的看法是（ ）。
- A. 劝他今后别再这样做了
  - B. 希望他坚持下去

- C. 为他感到不平, 希望领导支持他  
D. 建议他去看心理医生
23. 对于金钱, 你的看法是 ( )。  
A. 钱乃身外之物  
B. 有钱能使鬼推磨  
C. 有钱就花  
D. 在一定条件下, 钱是幸福的源泉
24. 如果你是上司, 在“说话”方面, 你喜欢的员工类型是 ( )。  
A. 实话实说  
B. 见什么人说什么话  
C. 说逆耳之言  
D. 专说他人喜欢的话
25. 关于目前你所在的单位或者工作岗位, 你总的感受是 ( )。  
A. 有前景, 干得很起劲  
B. 很忙碌, 也很充实  
C. 不值得留恋了  
D. 没感觉了

## 第二部分 理论知识

(第 26 ~ 125 题, 共 100 道题, 满分为 100 分)

一、单项选择题 (第 26 ~ 85 题, 每题 1 分, 共 60 分。每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. 人力资源战略是 ( )。  
A. 对企业人力资源开发和管理所做出的总体策划  
B. 把人力资源实践活动与业务战略联系起来的过程  
C. 通过人实现可持续发展的竞争优势而设计的组织系统  
D. 对企业人力资源规划进行全方位的指挥、监督、协调和控制的过程
27. ( ) 研究和劳动定额学的关系更为紧密。  
A. 非正式组织  
B. 动作与时间  
C. 管理方格理论  
D. 需求层次理论
28. 战略性人力资源管理长期的管理作业流程偏重 ( )。  
A. 培训和开发  
B. 确定员工的贡献率  
C. 员工的绩效和薪酬评估  
D. 战略结合与实施的管理
29. 按照企业战略学的分类, 企业战略可以分为 ( )。  
A. 外部导向战略和内部导向战略  
B. 总体战略、业务战略和功能战略  
C. 廉价型竞争策略和独特性竞争策略  
D. 技术开发型战略和人力资源开发型战略
30. 一般而言, 采取 ( ) 的企业培训范围最为广泛。  
A. 吸引策略  
B. 投资策略  
C. 参与策略  
D. 控制策略
31. 一般而言, ( ) 企业文化的企业员工承担的量化考核压力最大。  
A. 家族式  
B. 发展式  
C. 官僚式  
D. 市场式
32. 最接近现代企业集团的垄断组织是 ( )。  
A. 卡特尔  
B. 辛迪加  
C. 托拉斯  
D. 康采恩
33. 日本型的企业集团实行的是 ( ) 组织结构模式。

- A. 母公司—子公司—工厂  
 B. 集团本部—事业部—工厂  
 C. 经理会—公司—工厂  
 D. 集团会长—营运委员会—子公司—工厂
34. 企业集团的紧密层对应的是（ ）。
- A. 集团公司            B. 全资子公司            C. 参股公司            D. 关联公司
35. 集团高层参与战略的制定、实施和控制的人力资本战略实施的模式是（ ）。
- A. 指令型            B. 变革型            C. 合作型            D. 文化型
36. 在胜任特征冰山模型中，（ ）可以决定外显行为，是自然稳定的思想。
- A. 技能            B. 自我概念            C. 动机            D. 社会角色
37. 按照（ ）的不同，胜任特征可分为个人胜任特征和组织胜任特征。
- A. 运用情境            B. 主体            C. 获得方式            D. 内涵的大小
38. 胜任特征（ ）主要应用于绩效管理。
- A. 层级式模型            B. 簇型模型            C. 盒型模型            D. 锚型模型
39. 行为事件访谈法的实施中，（ ）。
- A. 一般只采取面谈的方法  
 B. 要求被访谈者列出工作中最重要的三项技能  
 C. 尽量让访谈对象简明扼要地描述自己的工作经历  
 D. 访谈者事先不知道访谈对象是属于优秀组还是属于一般组
40. 在设计公文筐测试时，首先要进行（ ）。
- A. 文件设计            B. 测试模式设计  
 C. 工作岗位分析            D. 评分标准确定
41. 一个人在工作中很细心，在生活中常常也很细心，这体现了个性的（ ）。
- A. 独特性            B. 一致性            C. 稳定性            D. 特征性
42. COPS 属于（ ）。
- A. 学业成就测试            B. 职业兴趣测试  
 C. 职业能力测试            D. 职业人格测试
43. 多数心理测试依据常模来解释分数，这有助于（ ）的标准化。
- A. 题目            B. 施测            C. 评分            D. 解释
44. 垄断行业的工资往往较高的情况属于（ ）。
- A. 市场状况对工资的影响            B. 市场状况对用工量的影响  
 C. 市场预期对劳动力供给的影响            D. 人力资源供求关系对工资的影响
45. （ ）和员工流动率成正比。
- A. 员工工作满意度  
 B. 员工家庭的生活平衡感  
 C. 员工对其在企业内未来发展的预期和评价  
 D. 员工对其在企业外未来发展的预期和评价
46. 在培训（ ）系统，要选择培训方法。
- A. 需求分析            B. 规划            C. 实施管理            D. 评估反馈
47. 关于“判断被兼并公司员工的能力”的培训，在采用（ ）的企业中更常见。

- A. 集中战略  
B. 内部成长战略  
C. 外部成长战略  
D. 紧缩投资战略
48. ( ) 属于员工的内在发展。  
A. 工作职权扩大  
B. 配置新的办公设备  
C. 提高岗位适合度  
D. 职位获得提升
49. 某员工在项目开展的过程中不断进行自我批评、信息反馈和调整,这反映了学习型组织( ) 的特点。  
A. 员工个人终身学习  
B. 全员学习  
C. 学习工作化  
D. 团队学习
50. ( ) 对解决过去常常遇到的问题是有有效的。  
A. 直线型思维  
B. 习惯型思维  
C. 麻木型思维  
D. 自我中心型思维
51. ( ) 不受主体意识的支配。  
A. 无意想象  
B. 再造型想象  
C. 创造型想象  
D. 幻想型想象
52. 逻辑思维在创造中不具备的作用是( )。  
A. 发现问题  
B. 分析事物内部矛盾  
C. 直接创新  
D. 对多个设想进行筛选
53. ( ) 需要进行强迫联想。  
A. 特征列举法  
B. 缺点列举法  
C. 希望点列举法  
D. 成对列举法
54. 在企业培训的“管理者支持”中( ) 的支持水平最高。  
A. 允许员工参加培训  
B. 关心培训的进展和结果  
C. 给员工提供培训应用机会  
D. 作为培训的指导者
55. ( ) 的职业路径以工作族为单位进行职业生涯设计。  
A. 传统  
B. 网状  
C. 横向  
D. 双重
56. 对员工进行指导协助、提供信息和创造良好工作环境一般在目标管理的( ) 阶段进行。  
A. 建立目标体系  
B. 组织实施  
C. 考评结果  
D. 新的循环
57. 分解部门 KPI 要采用( )。  
A. 战略地图  
B. 任务分工矩阵  
C. 目标分解鱼骨图  
D. 岗位职责说明书
58. WAI 指标( )。  
A. 是具体的量化的  
B. 与能力相关  
C. 和业绩有一定关联  
D. 有职位层次之分
59. 在建立企业的绩效指标库时,( ) 只属于岗位层面的指标。  
A. KPI  
B. NNI  
C. PRI  
D. PCI
60. ( ) 是主要针对强制性指标的考评计分方法。  
A. 百分率法  
B. 0-1 法  
C. 减分考评法  
D. 说明法
61. 一线工人的绩效考评周期一般为( )。



- A. 日度考评                      B. 季度考评                      C. 月度考评                      D. 任期考评
62. “执行力”适合用（     ）的方式来进行考核。  
A. 上级考评                      B. 自我考评                      C. 同级考评                      D. 下级考评
63. 绩效矩阵是绩效管理和（     ）相结合的结果。  
A. 职位配置                      B. 岗位能力模型                      C. 培训需求                      D. 薪酬管理
64. 员工的保持率适合作为平衡计分卡的（     ）方面的指标。  
A. 财务                              B. 客户                              C. 内部流程                      D. 学习与成长
65. （     ）属于设计平衡计分卡管理水平方面的障碍。  
A. 内部流程指标的量化困难  
B. 很难体现学习和成长的重要性  
C. 衔接处理企业级 BSC 和部门级 BSC 关系  
D. 企业信息管理和信息基础设施建设不够完善
66. 在实际业绩达到之前不能确定的薪酬是（     ）。  
A. 基本工资                              B. 绩效工资  
C. 激励工资                              D. 员工保险福利
67. 需要采用岗位评估和薪酬调查确保的是薪酬战略的（     ）。  
A. 效率目标                      B. 公平目标                      C. 合法目标                      D. 合理目标
68. 房地产经纪人的雇佣采取的是（     ）的模式。  
A. 交易收益高，关联收益高                      B. 交易收益低，关联收益低  
C. 交易收益高，关联收益低                      D. 交易收益低，关联收益高
69. 不属于工资决定理论的是（     ）。  
A. 边际生产力工资理论                      B. 均衡价格理论  
C. 集体谈判工资理论                      D. 人力资本理论
70. （     ）属于人力资本的无形支出。  
A. 教育费用                              B. 机会成本  
C. 保健支出                              D. 学习导致的厌烦
71. （     ）认为应聘者都有一个工资的心理底线。  
A. 信号工资理论                              B. 薪酬差异理论  
C. 保留工资理论                              D. 劳动力成本理论
72. （     ）薪酬策略为不同的员工群体制定不同的薪酬策略。  
A. 跟随型                              B. 滞后型                              C. 领先型                              D. 混合型
73. 采取“四位一体”类型划分系数方法确定经营者基本年薪的是（     ）模式。  
A. S                                      B. Y                                      C. G                                      D. WX
74. （     ）模式风险抵押金是基础年薪的 50%。  
A. N                                      B. Y                                      C. G                                      D. WX
75. 一般而言，ESO 的主要对象是（     ）。  
A. 公司总经理                      B. 中层经理                      C. 科技开发人员                      D. 全体员工
76. （     ）属于劳动合同的约定条款。  
A. 劳动合同期限                      B. 工作内容                      C. 竞业限制                      D. 劳动报酬
77. 劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过（     ）。

- A. 一个月                      B. 两个月                      C. 三个月                      D. 六个月
78. 工会和雇主可以达成协议的情况是 ( )。
- A. 雇主的坚持点低于工会的坚持点  
B. 工会的上限高于雇主的下限  
C. 工会的坚持点低于雇主的坚持点  
D. 工会的上限高于雇主的坚持点
79. 企业货币工资的支付能力主要取决于 ( )。
- A. 劳动力的供给情况                      B. 宏观经济情况  
C. 双方的谈判力量                      D. 企业的经营效益
80. 发生劳动争议的劳动者一方当事人在 ( ) 以上适用劳动争议处理的特别程序。
- A. 3 人                      B. 5 人                      C. 10 人                      D. 30 人
81. 团体劳动争议自受理起最长不超过 ( ) 结束。
- A. 10 日                      B. 15 日                      C. 30 日                      D. 45 日
82. 重大伤亡事故要上报 ( )。
- A. 企业负责人                      B. 市级政府主管部门  
C. 省级政府主管部门                      D. 国务院主管部门
83. 职工 ( ) 以上的企业、事业单位可以设专职工会主席。
- A. 30 人                      B. 50 人                      C. 200 人                      D. 500 人
84. ( ) 包括歧视、工作时间、管理系统等主要内容。
- A. ISO 9000                      B. ISO 14000                      C. OHSAS 18000                      D. SA 8000
85. 员工的收入承担房屋贷款非常吃力, 该情况属于压力源个人因素中的 ( )。
- A. 家庭问题                      B. 经济问题  
C. 生活条件                      D. 员工的个性特点

**二、多项选择题** (第 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. 战略性人力资源管理 ( )。
- A. 是现代人力资源管理发展的高级阶段  
B. 将人力资源置于企业发展的战略层面之下  
C. 要求员工的直线主管具备更高的管理技能  
D. 认为人力资源和资金、技术等因素同等重要  
E. 使人力资源专职管理人员的职责有了很大的转变
87. 资源基础理论认为人力资源管理对企业中的 ( ) 产生巨大影响。
- A. 组织结构                      B. 组织制度  
C. 组织内的社会关系                      D. 组织外的社会关系  
E. 组织的物质资源
88. 企业人力资源内部能力分析的内容包括 ( ) 的分析。
- A. 企业组织结构                      B. 专门人才的需求情况  
C. 人员素质结构                      D. 就业与失业保险体系  
E. 产业结构调整的影响
89. 在股东大会闭会期间, ( ) 对公司财务有检查审核权。