



圣才学习网[®]

www.100xuexi.com

企业人力资源管理师考试辅导系列

企业人力资源管理师



历年真题详解

主编：圣才学习网

www.100xuexi.com

赠

140元大礼包

100元网授班 + 20元真题模考 + 20元圣才学习卡

详情登录：圣才学习网 (www.100xuexi.com) 首页的【购书大礼包专区】，

刮开本书所贴防伪标的密码享受购书大礼包增值服务。

特别推荐：人力资源管理师考试辅导【保过班、网授班、题库等】



中国石化出版社

HTTP://WWW.SINOPEC-PRESS.COM

教·育·出·版·中·心

企业人力资源管理师考试辅导系列

企业人力资源管理师(二级) 历年真题详解

主编：圣才学习网

www.100xuexi.com

中国石化出版社

内 容 提 要

本书是一本企业人力资源管理师考试(国家职业资格二级)的历年真题详解图书。本书精选了2009年5月至2011年11月二级企业人力资源管理师考试的六套试题,根据最新职业标准和指定教材,对所有真题都进行了详细的分析和说明

圣才学习网|管理类(www.100xuexi.com)提供企业人力资源管理师等各种管理类考试辅导方案【保过班、网授班、题库、视频课程、图书(含网络学习版)等】(详细介绍参见本书书前内页)。购书享受大礼包增值服务【100元网授班+20元真题模考+20元圣才学习卡】。本书特别适用于参加全国企业人力资源管理师考试的考生,也可供各大院校人力资源管理专业的师生参考。

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师(二级)历年真题详解/圣才学习网主编. —北京:中国石化出版社,2012.8
(企业人力资源管理师考试辅导系列)
ISBN 978-7-5114-1676-6

I. ①企… II. ①圣… 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(2012)第168934号

未经本社书面授权,本书任何部分不得被复制、抄袭,或者以任何形式或任何方式传播。版权所有,侵权必究。

中国石化出版社出版发行

地址:北京市东城区安定门外大街58号

邮编:100011 电话:(010)84271850

读者服务部电话:(010)84289974

<http://www.sinopec-press.com>

E-mail:press@sinopec.com

北京东运印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

787×1092毫米16开本13.5印张4彩插321千字

2012年8月第1版 2012年8月第1次印刷

定价:35.00元

《企业人力资源管理师考试辅导系列》

编 委 会

主编：圣才学习网(www.100xuexi.com)

编委：肖 娟 娄旭海 郭文芳 肖 萌 段瑞权
倪彦辉 李昌付 王 琳 张 帆 李 力
王 巍 张宝霞 黄前海 罗国华 段 丽

序 言

为了帮助考生顺利通过企业人力资源管理师考试,我们根据最新国家职业标准、指定的国家职业资格培训教程和相关法律法规编写了企业人力资源管理师考试辅导系列:

1. 企业人力资源管理师(二级)过关必做习题集(含历年真题)【赠高清视频光盘】
2. 企业人力资源管理师(三级)过关必做习题集(含历年真题)【赠高清视频光盘】
3. 企业人力资源管理师(四级)过关必做习题集(含历年真题)【赠高清视频光盘】
4. 企业人力资源管理师(二级)【教材精讲+真题解析】视频课程【40小时高清视频光盘】
5. 企业人力资源管理师(三级)【教材精讲+真题解析】视频课程【40小时高清视频光盘】
6. 企业人力资源管理师(四级)【教材精讲+真题解析】视频课程【40小时高清视频光盘】
7. 看视频,做真题—企业人力资源管理师(二级)历年真题解析【20小时高清视频光盘】
8. 看视频,做真题—企业人力资源管理师(三级)历年真题解析【20小时高清视频光盘】
9. 看视频,做真题—企业人力资源管理师(四级)历年真题解析【20小时高清视频光盘】

本书是一本企业人力资源管理师考试(国家职业资格二级)的历年真题详解图书。本书精选了2009年5月至2011年11月二级企业人力资源管理师考试的六套试题,根据最新职业标准和指定教材,对所有真题都进行了详细的分析和说明。

特别说明:购买本书享受大礼包增值服务,登录相关网站,刮开所购图书封面防伪标的密码,即可享受大礼包增值服务:①价值100元的网授班。可冲抵价值100元的网授班学费。②价值20元的真题模考。可免费参加或者下载价值20元的历年真题模拟试题(在线考试)。③价值20元的圣才学习卡。您的账户可以获得20元充值,可在圣才学习网旗下所有网站进行消费。

与本书相配套,圣才学习网提供企业人力资源管理师考试网授精讲班【教材精讲+真题串讲】及高清视频课程(图书)(详细介绍参见本书书前彩页)。

圣才学习网(www.100xuexi.com)是一家为全国各类考试和专业课学习提供名师网络课程、题库、视频图书(含网络学习版)等全方位教育服务的综合性学习型视频学习网站,拥有近100种考试(含418个考试科目)、194种经典教材(含英语、经济、管理、证券、金融等共16大类),合计近万小时的面授班、网授班课程。

管理考试: www.100xuexi.com(圣才学习网)

考研辅导: www.100exam.com(圣才考研网)

圣才学习网编辑部

目 录

2011 年 11 月二级企业人力资源管理师真题及详解	(共 36 页)
卷册一：职业道德 理论知识	(1)
第一部分 职业道德	(2)
第二部分 理论知识	(5)
卷册二：专业能力	(14)
答案及详解	(17)
2011 年 5 月二级企业人力资源管理师真题及详解	(共 35 页)
卷册一：职业道德 理论知识	(1)
第一部分 职业道德	(2)
第二部分 理论知识	(6)
卷册二：专业能力	(15)
答案及详解	(18)
2010 年 11 月二级企业人力资源管理师真题及详解	(共 35 页)
卷册一：职业道德 理论知识	(1)
第一部分 职业道德	(2)
第二部分 理论知识	(6)
卷册二：专业能力	(15)
答案及详解	(17)
2010 年 5 月二级企业人力资源管理师真题及详解	(共 36 页)
卷册一：职业道德 理论知识	(1)
第一部分 职业道德	(2)
第二部分 理论知识	(5)
卷册二：专业能力	(14)
答案及详解	(17)
2009 年 11 月二级企业人力资源管理师真题及详解	(共 35 页)
卷册一：职业道德 理论知识	(1)
第一部分 职业道德	(2)
第二部分 理论知识	(6)
卷册二：专业能力	(15)
答案及详解	(17)

2009 年 5 月二级企业人力资源管理师真题及详解	(共 32 页)
卷册一：职业道德 理论知识	(1)
第一部分 职业道德	(2)
第二部分 理论知识	(6)
卷册二：专业能力	(14)
答案及详解	(17)

2009 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：国家职业资格二级

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。
3. 本试卷册包括职业道德和理论知识两部分：
第一部分，1~25 小题，为职业道德试题；
第二部分，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，再选涂其它答案。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

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. 下列关于道德调节与法律调节的说法中,正确的是()。
A. 道德调节的主体比法律调节的主体广泛
B. 法律调节比道德调节具有强制性和事前性的优势
C. 道德调节比法律调节更能够体现人性关怀
D. 法律调节比道德调节更具有实效性
2. 下列关于职业良心的说法中,正确的是()。
A. 职业良心是人们在从事某种职业时特殊情感的“突然”发现
B. 职业良心是在职业化发展过程中通过强化职业规范而形成的
C. 职业良心是基于职业责任而产生的内在自觉意识和自我评价
D. 职业良心是人类所特有的与生俱来的天然本性
3. 我国社会主义道德的核心是()。
A. 集体利益至上
B. 爱国主义
C. 改革创新
D. 为人民服务
4. “审慎”是职业活动内在的道德准则之一,下列说法中,符合“审慎”的内在本质要求的是()。
A. 谦虚谨慎,作风严谨,不盲目自大
B. 选择最佳手段以达到职责最优化,并努力规避风险
C. 小心翼翼,仔细认真,避免说错话、办错事
D. 多向他人征求意见,按照多数人的意见办事
5. 下列关于职业化管理的说法中,正确的是()。
A. 在职业化管理过程中,企业家的经营风格居于决定地位
B. 职业化是一种更加强调结果的管理
C. 开展职业化管理,员工的聪明才智乃至直觉都显得更加重要
D. 重视职业道德与科学管理的统一是职业化管理的核心
6. 古人在道德修养方面所倡导的“慎独”的本质要求是()。
A. 培养独立人格
B. 无人监督时,依然按道德要求做事
C. 耐心细致地做好每一件事情
D. 无论取得多大成就都应谦虚谨慎

7. 海尔总裁张瑞敏曾经说：“设备不好是人不好，零件不合格是人不合格”。对于这句话，正确的理解是()。

- A. 设备好坏在企业经营和发展过程中无关紧要
- B. 生产不合格零件的人没有经过严格系统的训练
- C. 人在生产中占据关键地位，质量问题归根结底是人的问题
- D. 人是企业大“机器”中的一个零件

8. 管理学专家汤姆·彼得斯说：“如果你说不出你怎样使公司受益，那你就该走人了。这句话的意思是说()。

- A. 企业总是以无偿榨取员工的血汗为根本目的
- B. 企业只雇佣那些特别聪明、特别有头脑的员工
- C. 积极热情地投入到企业生产经营之中是员工的立足之本
- D. 要想在企业站稳脚跟，就得想尽一切办法与企业领导搞好关系

(二)多项选择题(第9~16题)

9. 下列符合世界500强企业关于优秀员工核心标准的是()。

- A. 在职业活动中要严肃认真，努力淡化人际关系
- B. 充分了解工作的目的和意义，自动自发地工作
- C. 每个人应该用搞艺术的态度来工作，把自己的工作看成艺术品
- D. 员工形象代表着企业形象，随时随地维护企业形象

10. 作为职业道德规范“诚信”的基本特征包括()。

- A. 通识性
- B. 智慧性
- C. 止损性
- D. 资质性

11. 我国社会主义核心价值观体系的基本内容包括()。

- A. 以爱国主义为核心的民族精神
- B. 以改革创新为核心的时代精神
- C. 以艰苦朴素为核心的中国文化传统
- D. 以“八荣八耻”为主要内容的社会主义荣辱观

12. 根据国家食品生产加工企业质量安全监督管理实施细则的规定，下列做法中符合要求的是()。

- A. 从事食品生产加工的人员身体健康、无重大传染性疾病
- B. 检验人员必须具备相关产品的检验能力，取得从事食品质量检验的资质
- C. 可以添加符合国家标准规定或企业长期使用未发现致病因素的食品添加剂
- D. 实施食品质量安全市场准入制度的食品，出厂前必须贴印QS标志

13. 根据国家节约能源管理暂行条例的规定，下列说法中，正确的是()。

- A. 重点耗能企业应当实行综合能耗考核和单项消耗考核制度
- B. 因扩大生产规模需要，企业可以根据情况适当自主扩大锅炉容量
- C. 严格限制土法炼焦，但企业因需要应予保留的，需备份资料以待政府查验
- D. 经有关部门鉴定批准的节能新产品，按规定在一定时期内免征产品税和增值税

14. 员工出差或开展业务公关活动时，合乎职业规范要求的认识和做法是()。

- A. 只要住宿费用不超出规定标准就应该算作是节约
- B. 牢固树立不能靠奢侈消费树立企业形象的观念
- C. 可以接受对方赠送的小额广告礼品

D. 可以给对方附赠现金,但必须如实入账

15. 践行职业纪律的要求有()。

A. 学习岗位规则

B. 执行操作规程

C. 遵守行业规范

D. 严守法律法规

16. 下列关于奉献的认识中,正确的是()。

A. 考察员工是否具有奉献精神,主要看其是否自愿无偿加班

B. 只要员工额外劳动得到了足够经济补偿,员工的行为就不算奉献

C. 在工作过程中精益求精、追求卓越是奉献的内在要求

D. 奉献具有人人可为性,并非圣人之事而高不可攀

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答案的相应字母涂黑。

17. 如果你买了一部手机,使用几天后便发现手机通话声音不清,但也能够勉强使用。这时,你会()。

A. 找销售商退货或调换

B. 向消费者协会投诉

C. 凑合着用

D. 再买一部新手机

18. 你正驾车行驶在路上,突然发现前方有一个人大呼小叫地拦截过往车辆,看样子是有人急需帮助,但呼啸而过的车没有一辆停下来。这时,你会()。

A. 考虑到社会治安状况不佳,不会停下车来

B. 如果自己没有其他特别重要的事情,一定会停下来帮忙

C. 拨打警察或是急救中心的电话,反映情况

D. 不管怎么样,会停下车来帮忙

19. 上班时间,你的感受一般是()。

A. 感觉好像总有很多的眼睛始终在盯着自己

B. 每个人都像蚂蚁一样在各忙各的

C. 紧张忙碌,就像上了发条的机器一样

D. 好像外面有人在召唤自己,总想向外面瞭望

20. 如果你得罪了上司,恰在此时,你在工作中又出了差错,他借此机会扣发了你的当月奖金。其实,你出的差错要是发生在别人身上,肯定不值一提,因为这种事情时有发生。这时,你会()。

A. 向同事诉苦,觉得自己遭遇不公

B. 默默承受,毕竟自己出了差错

C. 主动找上司说明情况,化解矛盾

D. 把这个事情作为人生的屈辱

21. 一年来,公司效益剧增,却没有给员工涨工资,也没有提高奖金。这时,如果同事推选你为代表与公司谈判,你会()。

A. 拒绝

B. 推荐其他同事

C. 勉强答应,但不付诸行动

D. 答应且付诸行动

22. 如果你的同事,也是你的好友 W 告知你,他决意离开公司,并将带走公司的一些商业机密。这时,你会()。

- A. 直接向公司告发他 B. 不声张，假装不知道
C. 用匿名信告知公司 D. 极力劝阻朋友别这样做
23. 在单位里，你属于下列类型中的哪一种()。
- A. 默默无闻的人 B. 风趣幽默的人
C. 积极参加集体活动的人 D. 随时随地都能够使自己高兴的人
24. 见到公司领导时，你的心情一般是()。
- A. 有点紧张 B. 淡然 C. 想躲避 D. 兴奋
25. 在日常工作中，你的自我感觉一般是()。
- A. 不太能得到别人的理解
B. 能够赢得别人的认可
C. 有时会感到有人对自己不怀好意
D. 时刻能感受到大家的友好

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. ()是指经济运作过程中繁荣与衰退的周期性交替。

- A. 经济规律 B. 经济交替 C. 经济周期 D. 经济变动

27. 关于社会保险的说法不正确的是()。

- A. 社会保险当事人可以自行选择缴费标准
B. 社会保险当事人不能自行选择保险项目
C. 社会保险当事人不能自行选择是否参加保险
D. 对劳动者而言, 物质帮助权主要通过社会保险来实现

28. ()是以法律共同体的长期实践为前提, 以法律共同体的普遍的法律确信为基础。

- A. 法官法 B. 判例法 C. 习惯法 D. 成文法

29. ()是指对本企业的营销具有吸引力的、能享受竞争的市场机会。

- A. 企业营销机会 B. 企业竞争机会 C. 企业优势机会 D. 企业实践机会

30. 满足地位需要的行为不包括()。

- A. 拥有舒适的轿车, 合体的穿着 B. 具有执行官的特权
C. 居住在合适的社区, “参加俱乐部” D. 影响他人并改变他们的态度和行为

31. 对组织而言, 绩效管理的功能不包括()。

- A. 组织发展的有力措施 B. 规范员工的手段
C. 提高生产效率的途径 D. 人事决策的基础

32. 两家企业合并属于企业组织结构变革的()变革方式。

- A. 改良式 B. 渐进式 C. 计划式 D. 爆破式

33. 以下关于新型组织结构模式说法错误的是()。

- A. 康采恩属于模拟分权组织结构模式
B. 多维立体组织是矩阵组织的进一步发展
C. 子公司与母公司模式中子公司是独立的法人企业
D. 企业集团是众多企业法人组织共同组成的经济联合体

34. 以下不属于部门结构设计原则的是()。

- A. 以关系为中心 B. 以成果为中心
C. 以工作和任务为中心 D. 以层次为中心

35. 以下不属于组织结构分析内容的是()。

- A. 各种职能的性质及类别
B. 员工与岗位之间是否匹配
C. 哪些是决定企业经营的关键性职能
D. 内外环境变化引起的企业经营战略和目标的改变

36. 以下不属于企业人员配置计划内容的是()。

- A. 企业每个岗位的人员素质 B. 人员的职务变动情况
C. 企业每个岗位的人员数量 D. 职务空缺的数量及填补方法
37. 以下说法不正确的是()。
- A. 人力资源预测能引导员工进行职业生涯设计
B. 动态的组织条件下, 人力资源预测非常必要
C. 静态的组织条件下, 人力资源预测并非必要
D. 现实生活中的组织既有静态的, 也有动态的
38. 以下属于人力资源需求预测的定性方法的是()。
- A. 马尔科夫分析法 B. 综合分析法
C. 灰色预测模型法 D. 经验预测法
39. 人力资源需求预测的方法中, 依据事情发展变化的因果关系来预测事情未来发展趋势的方法是()。
- A. 趋势外推法 B. 人员比率法 C. 回归分析法 D. 转换比率法
40. 以下关于人力资源预测方法说法不正确的是()。
- A. 趋势外推法最为简单, 其自变量只有一个
B. 经济计量模型法不需考虑不同自变量之间影响
C. 马尔科夫法可以预测企业人力资源供给的情况
D. 马尔科夫法可以预测企业人力资源需求的情况
41. ()具有测评标准刚性强、测评指标灵活等主要特点。
- A. 选拔性测评 B. 考核性测评 C. 开发性测评 D. 诊断性测评
42. 量化对象具有明显数量关系的量化形式是()。
- A. 一次量化 B. 二次量化 C. 类别量化 D. 模糊量化
43. 对被测评者的回答或反应不作任何限制的品德测评法是()。
- A. 心理技术 B. FRC 技术 C. 投射技术 D. 问卷技术
44. 在素质测评的结果处理中, 最常用的集中趋势量数为()。
- A. 几何平均数和中位数 B. 算数平均数和中位数
C. 几何平均数和标准差 D. 算数平均数和标准差
45. 面试考官应消除应聘者的紧张情绪, 创造轻松、友好氛围的面试实施阶段是()。
- A. 关系建立阶段 B. 导入阶段 C. 核心阶段 D. 确认阶段
46. 从某一优点或者缺陷出发去评价应聘者其他方面, 这属于()。
- A. 第一印象 B. 对比效应 C. 晕轮效应 D. 录用压力
47. “你好像不太适合我们这里的工作, 你看呢?”这类问题属于()。
- A. 压力性问题 B. 知识性问题 C. 思维性问题 D. 经验性问题
48. ()是多角度对个体行为进行标准化评估的各种方法的总称。
- A. 评价中心 B. 管理中心 C. 控制中心 D. 学习中心
49. 以下不适合用无领导小组讨论进行人员选拔的岗位是()。
- A. 人力资源主管 B. 技术研发人员 C. 销售部门经理 D. 公关部门经理
50. 培训规划时要选择适用的方式方法, 高层培训、管理培训、员工培训。员工文化素质培训等宜采用()的培训方式。
- A. 分散 B. 边实践边学习 C. 集中 D. 安全脱产学习

51. 制定培训规划时, 培训需求分析的目标是()。
- A. 明确员工现有技能与理想状态的差距
B. 收集有关新岗位和现在岗位要求的数据
C. 明确培训的要求, 预测培训的潜在困难
D. 选择测评工具、明确评估的指标和标准
52. 以下不属于培训课程内容的选择原则的是()。
- A. 适应多样化的学员背景
B. 满足学员在时间方面的需求
C. 针对相同背景的学员设计培训课程
D. 使学员掌握生产技术和技能
53. 培训的印刷材料中, 工作任务表的作用不包括()。
- A. 强调课程重点
B. 提高学习效果
C. 关注信息反馈
D. 节约培训时间
54. 不同层次的管理人员所应具有的技能是不同的, 对于高层管理人员而言, () 是最重要的。
- A. 专业技能
B. 理念技能
C. 人文技能
D. 协调技能
55. 培训效果的建设性评估的优点不包括()。
- A. 有助于培训对象改进自己的学习
B. 帮助培训对象明白自己的进步
C. 在数据和事实的基础上作出判断
D. 使受训者产生满足感和成就感
56. 在培训效果的层级体系中, 行为评估的评估内容是()。
- A. 受训者在工作中态度、行为方式的变化和改进
B. 受训者在技能、态度、行为方式等方面的收获
C. 受训者取得的生产经营或技术管理方面的业绩
D. 受训者对培训项目的主观感或满意程度如何
57. 培训的五大类成果中, () 的评估标准是缺勤率、劳动效率、专利项数和事故发生率。
- A. 技能成果
B. 情感成果
C. 认知成果
D. 绩效成果
58. 在评估培训效果时, () 更适用调查面窄、以开放式问题为主的调查。
- A. 访谈法
B. 问卷调查法
C. 观察法
D. 电话调查法
59. 劳动定额法属于() 的绩效考评方法。
- A. 品质导向型
B. 结果导向型
C. 行为导向型
D. 综合型
60. 以下关于成绩记录法的表述不正确的是()。
- A. 需要聘请外部专家参与评估
B. 该方法具有很强的适应性和有效性
C. 与行为量表等考评方法结合效果会更好
D. 由外部专家验证工作业绩是否真实准确
61. 以下关于图解式评价量表法的表述不正确的是()。
- A. 考评效标涉及的范围较大
B. 有广泛适应性
C. 可以考评员工的品质特征
D. 设计难度较大
62. 对于管理性组织和服务性组织的考评, 一般不采用的指标是()。
- A. 工作方式
B. 工作产出
C. 组织气氛
D. 工作效率
63. 获得专利权的项目数属于() 的绩效考评指标。
- A. 行为过程型
B. 品质特征型
C. 工作结果型
D. 工作方式型

64. 将反映考评指标内涵和外延等诸方面的特征独立并列的绩效考评标准为()。
- A. 分解提问标准 B. 分解等级标准 C. 综合提问标准 D. 综合等级标准
65. 关键绩效指标作为绩效考评的指标与标准的结合体,它必须具备的条件是()。
- A. 定性化、结果化 B. 定性化、行为化
C. 量化、结果化 D. 量化、行为化
66. 设定 KPI 指标和指标值时,一般不会选取()作为参考标杆。
- A. 国内收益最高的企业 B. 居于国内领先地位的优秀企业
C. 本行业领先的企业 D. 居于世界领先地位的顶尖企业
67. ()是指能将绩效优秀者与绩效一般者区分开来的个体潜在的深层次特征。
- A. 行为特征 B. 胜任特征 C. 心理特征 D. 外貌特征
68. 处于新兴行业的企业更适合采取的薪酬调查方式是()。
- A. 企业之间相互调查 B. 问卷调查
C. 委托中介机构调查 D. 访谈调查
69. ()是指由工作性质和特征相似相近的若干职系所构成的岗位群。
- A. 职系 B. 职组 C. 职门 D. 职等
70. ()是以人为标准、人在事先、以人择事的岗位分类标准。
- A. 职务分类 B. 工作分类 C. 职位分类 D. 品位分类
71. 工资分配直接与企业效益和员工的工作业绩相联系的工作制度为()。
- A. 一岗一薪制 B. 薪点工资制 C. 一岗多薪制 D. 提成工资制
72. 销售提成工资制度属于()。
- A. 能力工资 B. 绩效工资 C. 技术工资 D. 奖励工资
73. 应使员工间的工资差距最小化的工作团队类型为()。
- A. 平行团队 B. 交叉团队 C. 流程团队 D. 项目团队
74. ()的工资结构主要根据员工所具备的工作能力与潜力来确定员工工资。
- A. 以绩效为导向 B. 以行为为导向 C. 以工作为导向 D. 以技能为导向
75. 工资水平对外具有竞争性的企业,其工资水平应比行业平均工资水平高()。
- A. 10% B. 15% C. 20% D. 25%
76. 企业年金适用于()。
- A. 全体员工 B. 新进员工 C. 临时员工 D. 试用期满的员工
77. 劳动力市场价位信息的采集主要是通过()取得的。
- A. 专家访谈 B. 问卷调查 C. 统计分析 D. 抽样调查
78. 根据劳动合同法的规定,劳务派遣单位的注册资本不得少于()万元。
- A. 20 B. 30 C. 50 D. 100
79. 政府在工资的宏观调控方面的总原则不包括()。
- A. 平均工资的增长低于劳动生产率的增长
B. 要求企业按照指导线的水平给雇员增加工资
C. 在工资的调控上由总量控制向水平控制转变
D. 实施企业工资总额的增长低于经济效率的增长
80. 工资指导价位()是工资收入数列中前一定百分比的数据的算术平均数。
- A. 高位数 B. 中位数 C. 低位数 D. 标准数

81. 在安全生产责任制中, () 承担在各自的岗位上严格遵守劳动安全技术规程的义务。

- A. 工人
- B. 企业法定代表人
- C. 总工程师
- D. 分管安全卫生的负责人

82. 劳动关系当事人基于集体合同、劳动合同约定的权利与义务所发生的争议属于()。

- A. 个别争议
- B. 集体争议
- C. 利益争议
- D. 权利争议

83. 企业调解委员会可以对劳动争议进行调解, 这种调解的特点不包括()。

- A. 群众性
- B. 合法性
- C. 自治性
- D. 非强制性

84. 在() 的情况下, 调解委员会制作调解协议书。

- A. 调解达成协议
- B. 调解达不成协议
- C. 调解期限届满不能结案
- D. 调解协议送达后当事人反悔

85. 劳动组织优化不包括() 的合理组织。

- A. 工作时间
- B. 准备性和执行性工作
- C. 作业班组
- D. 技术型和工艺性工作

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. 社会就业总量取决于()。

- A. 总需求水平
- B. 总供给水平
- C. 国民生产总值
- D. 劳动力数量
- E. 均衡国民收入

87. 决策科学化的要求包括()。

- A. 合理的决策标准
- B. 有效的信息系统
- C. 系统的决策观念
- D. 科学的决策程序
- E. 决策方法科学化

88. 在使用心理测验对应聘者进行评价和筛选时, 可选择的策略包括()。

- A. 首因策略
- B. 择优策略
- C. 淘汰策略
- D. 晋升策略
- E. 轮廓匹配策略

89. 环境优化机制的主要因素包括()。

- A. 工作报酬
- B. 学习发展环境
- C. 工作条件
- D. 人际关系环境
- E. 工作环境

90. 企业集团的职能机构包括()。

- A. 依托型组织职能机构
- B. 非常设机构
- C. 综合型组织职能机构
- D. 智囊机构、业务公司和专业中心
- E. 独立型组织职能机构

91. 企业组织结构整合的目的主要在于()。

- A. 实现相互间协调的要求
- B. 保证企业经营活动的正常运行
- C. 实现组织管理的系统化
- D. 协调人力资源管理的各项计划
- E. 提升企业经营管理的总体水平

92. 企业人力资源规划的作用包括()。

- A. 满足企业总体战略发展的要求
- B. 提高企业人力资源的利用效率
- C. 促进企业人力资源管理的开展
- D. 协调人力资源管理的各项计划