

新安人才网培训中心组编

国家职业资格考試系列辅导教材

企业人力资源管理师(二级) 考试通关习题集 (第3版)

滕晓华 施晓菊 鲁婷婷 编

红宝书

中国科学技术大学出版社

国家职业资格考系列辅导教材

企业人力资源管理师（二级） 考试通关习题集

（第3版）

滕晓华 施晓菊 鲁婷婷 编

中国科学技术大学出版社

内 容 简 介

为推动企业人力资源管理师职业培训和职业技能鉴定工作的开展,在人力资源管理从业人员中推行国家职业资格证书制度,我们根据新修订的《企业人力资源管理师国家职业标准》,编写了《企业人力资源管理师(二级)考试通关习题集》(第3版)。

本书将第2版中的2011年11月的完整真题试卷分拆编入各章,同时,我们对2012年5月的真题试卷也做了相同的处理。这样,每章收录的真题就从第2版的9套增加到11套。最后,参照第2版的思路,我们把2012年11月的一套完整真题试卷放在书后,供读者在复习的最后阶段模拟自测。

本书主要参考了《企业人力资源管理师基础知识》和《企业人力资源管理师(二级)》两本教材,在涉及劳动关系管理的部分,还参考了由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议于2007年12月29日通过、自2008年5月1日起施行的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》相关条款。

本书适用于人力资源管理的相关培训,是职业技能鉴定的推荐辅导用书。

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师(二级)考试通关习题集/滕晓华,施晓菊,鲁婷婷编.—3版.—合肥:中国科学技术大学出版社,2013.8

ISBN 978-7-312-03279-0

I. 企… II. ①滕… ②施… ③鲁… III. 企业管理—人力资源管理—资格考试—习题集 IV. F272.92-44

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第154185号

出版 中国科学技术大学出版社
地址:安徽省合肥市金寨路96号,230026
网址: <http://press.ustc.edu.cn>
印刷 合肥现代印务有限公司
发行 中国科学技术大学出版社
经销 全国新华书店
开本 787 mm×1092 mm 1/16
印张 23.75
字数 533千
版次 2011年9月第1版 2013年8月第3版
印次 2013年8月第4次印刷
定价 45.00元

第3版前言

利用本书再版的机会,我们将第2版中的2011年11月的完整真题试卷分拆编入各章。同时,我们对2012年5月的真题试卷也做了相同的处理。这样,每章收录的真题就从第2版的9套增加到11套。

最后,参照第2版的思路,我们把2012年11月的一套完整真题试卷放在书后,供读者在复习的最后阶段模拟自测。

本书主要参考了《企业人力资源管理师基础知识》和《企业人力资源管理师(二级)》两本教材,在涉及劳动关系管理的部分,还参考了由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议于2007年12月29日通过、自2008年5月1日起施行的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》相关条款。

前 言

当你拿起这本书时,你即将参加一年两次的企业人力资源管理师考试。你也许在工作,很可能还要兼顾家庭,时间很少,但是希望能够通过考试,获得证书。作为第一次参加考试的考生,你不但需要详细了解考试形式、学习及复习的方式,还需要做习题以巩固知识,掌握要点,以便考试前做到胸有成竹。为此,我们以历年试卷为基础,并参考《企业人力资源管理师基础知识》和《企业人力资源管理(二级)》编写此书,详细帮助你分析考试形式、题量分布等特点,助你一举通关。现将与考试有关的信息、注意事项及指导建议总结如下。

考试时间

08:30—10:00 理论知识考试

10:30—12:30 专业能力考核

题型题量

考试科目		题型	题量	分值
理论知识考试	职业道德	单选(其中含9道个人表现题)	17题	10分
		多选	8题	
	理论知识	单选	60题	90分
		多选	40题	
理论知识试卷合计125道选择题,一个半小时完成,需要填答题卡。				
专业能力考核		简答题	一般3题	大约40分
		综合题	一般3题	大约60分
专业能力试卷合计约6道大题,两个小时完成,主要是书写。				

复习指南及计划建议

随着考试难度逐渐加大,考生需要做更多的复习准备。根据新安人才网培训中心的经验,我们提出以下建议:

1. 多看书,至少三遍。因为理论知识考试的选择題题量大,知识点很分散,需要对教材

特别熟悉,考的是直观反应。

(1) 在每次课程开始前,将当天需要学习的模块先行预习一遍;

(2) 听课时跟着老师将课程内容再过一遍,同时学到书本上学不到的知识和技能,还有交流、沟通的机会;

(3) 上课后,将当日内容复习一遍,加深记忆,可结合本书有计划地做一部分习题,巩固已学知识;

(4) 考试前,结合历年真题或习题等,系统地将教材熟悉一遍。

2. 多做题,至少五套。目前这版教材用到现在,很多考点已经考过了。所以部分选择题再次出现的概率很大。多做题一方面有利于巩固,另一方面也是实战演习。

(1) 每次上课后,将当日内容复习一遍,加深记忆;

(2) 所有课程结束后,开始做历年考试试题,这些试题至少要做两遍以上;

(3) 考试前一周,将最近一年的试卷完整地做一遍,查漏补缺。

考试注意事项

1. 考前准备:

(1) 2B 铅笔、橡皮、钢笔、手表(掌握时间);

(2) 考试当天可带教材或者要点记录供考前复习;

(3) 准考证、身份证。

2. 考试中:

(1) 先挑会的题目作答。建议考生拿到试卷后,快速阅读全卷,了解题目整体的难易程度和数量,对时间有个大致安排,适当加快答题进度;

(2) 专业能力考试时千万不能空而不答,重点条款加序号,罗列清晰,其后加上一些论述语句。

答题指导

1. 理论知识考试的第一部分是职业道德基础知识和个人表现,有 25 题,估计 10 分钟可做完。

2. 理论知识考试的第二部分是人力资源的理论知识,共有 60 道单项选择题,40 道多项选择题,单选题正确率较高。做选择题时注意每答一部分题就填一部分答题卡。可以每 10 题一填或每 20 题一填,最好不要到最后统一填,防止时间不够,或者填错位。

3. 对于方案设计题,关键是要结合教材中的典型案例和设计好的表格样本。

4. 论述题是建立在相关原理、原则、流程基础上的,在论述时一定要将这些原理、原则、流程按照要点罗列出来,因为阅卷时是根据要点给分的。

本书使用说明

本书分“基础知识”和“培训教程”两大篇，所选题目均为历年真题，题目和答案、注释分开，方便读者自测。

“基础知识”篇按时间逆序编排，即最近考试的真题编在最前面。“培训教程”篇分章编排，方便读者按章练习，共分六章。每章分“理论知识部分”、“专业能力部分”及其参考答案、注释与评分标准。每章内各部分的题目同样按时间逆序编排，且所有题目保留在原试卷中的题号，以便读者有效了解历年试卷的题目变化。各章的“理论知识部分”，每组有选择题(单选和多选)15道，建议10分钟内完成。

建议读者在做错的题目旁边打两个问号，然后把书上相关的知识点看两遍；在拿不准但蒙对的题目旁边打一个问号，把相关的知识点也看两遍。

在每一章节课程结束后，应先复习该章节再开始做题。做题时不要看书。可先做三组题目，如果错误率超过40%，建议再次复习后做剩下的题目。

对于专业能力考核的题目，简答题答案主要是教材要点；案例分析题应在记忆的基础上整体把握模块内容和人力资源管理的思路，自己先尝试做一遍，然后对照参考答案的要点理清思路。

最后，提供一套2012年11月的完整真题供考前模拟。

目次

第3版前言	i
前言	iii
本书使用说明	v
第一篇 基础知识	1
参考答案及注释	13
第二篇 培训教程	31
第一章 人力资源规划	32
理论知识部分	32
专业能力部分	50
理论知识部分的参考答案及注释	55
专业能力部分的参考答案及评分标准	80
第二章 招聘与配置	89
理论知识部分	89
专业能力部分	104
理论知识部分的参考答案及注释	110
专业能力部分的参考答案及评分标准	135
第三章 培训与开发	143
理论知识部分	143
专业能力部分	160

理论知识部分的参考答案及注释	163
专业能力部分的参考答案及评分标准	186
第四章 绩效管理	193
理论知识部分	193
专业能力部分	209
理论知识部分的参考答案及注释	213
专业能力部分的参考答案及评分标准	240
第五章 薪酬管理	247
理论知识部分	247
专业能力部分	262
理论知识部分的参考答案及注释	267
专业能力部分的参考答案及评分标准	292
第六章 劳动关系管理	299
理论知识部分	299
专业能力部分	317
理论知识部分的参考答案及注释	320
专业能力部分的参考答案及评分标准	343
2012年11月真题试卷	350
后记	369



第一篇 HRM
基础知识

2012年5月

单选

26. 下列关于劳动力市场的说法,不正确的是()。
- A. 企业是劳动力的供给方
B. 劳动力市场的功能与其他市场相似
C. 决定工资是劳动力市场的基本功能
D. 劳动力市场供求运动调节着劳动资源的配置
27. 劳动法的立法宗旨在于()。
- A. 规范企业的行为
B. 规范劳动者的行为
C. 保护劳动者的合法权益
D. 规范劳动力市场
28. 企业从某个行业采取撤退战略的方式不包括()。
- A. 分包
B. 特许经营
C. 卖断
D. 低成本
29. 阿伦和梅耶(Allen & Meyer)提出的组织承诺不包括()。
- A. 感情承诺
B. 继续承诺
C. 规范承诺
D. 口头承诺
30. ()不属于森德斯罗姆和麦克英蒂尔(Sundstrom & McIntyre)提出的团队有效性的组成要素。
- A. 团队规模
B. 团队绩效
C. 团队学习
D. 团队成员满意度
31. 在管理策略上,现代人力资源管理属于()的管理。
- A. 战术与战略相结合
B. 以战略为主
C. 静态与动态相结合
D. 以动态为主

多选

86. 以下关于劳动力市场的说法,正确的是()。
- A. 劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件
B. 劳动力与工资的交换行为只能是一种等价交换
C. 劳动力市场交换具有最高效率,消耗最低费用
D. 劳动力市场的劳动交换决定了劳动力的市场价值
E. 工资是实现和决定劳动力市场交换行为的必要手段
87. 职业培训制度规定了政府有关部门和用人单位在发展培训事业和开发劳动者职业技能方面的()。
- A. 法律法规
B. 管理权限
C. 通用标准
D. 职业分类
E. 职业技能考核鉴定制度

88. 成熟期企业可以采取的营销策略有()。
- A. 市场改良 B. 市场营销组合改良 C. 产品改良
D. 销售渠道功效改良 E. 功能改良
89. 企业人际关系对()产生极为重要的影响。
- A. 企业整体行为 B. 人的身心健康 C. 企业工作效率
D. 企业的凝聚力 E. 员工个人发展

2011年11月

单选

26. 劳动力供给弹性是()变动对工资率变动的反应程度。
- A. 劳动力需求量 B. 劳动力需求增长量
C. 劳动力供给量 D. 劳动力供给增长量
27. 收入差距的衡量指标是()。
- A. 国民收入 B. 基尼系数 C. 人均 GDP D. 需求弹性
28. ()不属于劳动关系法。
- A. 促进就业法 B. 集体合同法
C. 劳动合同法 D. 劳动争议处理法
29. 影响产业购买者购买决定的主要因素不包括()。
- A. 社会因素 B. 环境因素 C. 组织因素 D. 人际因素
30. 第一个将期望理论运用于工作动机并将其公式化的是()。
- A. 赫兹伯格 B. 亚当斯 C. 莱文泽尔 D. 弗洛姆
31. 典型的人力资本类型不包括()。
- A. 一般型 B. 专业型 C. 创新型 D. 综合型

多选

86. 劳动经济学的研究对象包括()。
- A. 资本市场 B. 就业 C. 劳动力市场现象 D. 失业
E. 劳动力市场运行规律
87. 关于“劳动法的基本原则”和“调整劳动关系的具体规定”的说法,正确的是()。
- A. 前者的明确性高于后者 B. 前者所覆盖的事实状态小于后者
C. 前者的明确性低于后者 D. 前者所覆盖的事实状态大于后者
E. 前者的稳定性高于后者
88. 影响销售渠道选择的因素有()。
- A. 产品因素 B. 市场因素 C. 社会因素 D. 企业因素
E. 中间商的特性

89. 心理测验的技术标准包括()。

- A. 信度 B. 效度 C. 难度 D. 灵敏度
E. 标准化

2011年5月

单选

26. 在生产要素市场,()是生产要素的供给者。

- A. 居民户 B. 市场 C. 政府 D. 企业

27. 广义的()是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系的法律规范。

- A. 劳动法 B. 劳动法律体系 C. 劳动法学 D. 劳动立法制度

28. ()是指具有法的效力作用和意义的法或法律的外在表现形式。

- A. 法律渊源 B. 劳动法 C. 劳动合同 D. 劳动关系

29. ()是影响企业战略决策的首要外部条件。

- A. 经济环境 B. 政治法律环境 C. 技术环境 D. 社会文化环境

30. ()是人对某种事物或特定对象所持有的一种肯定或否定的心理倾向。

- A. 认知 B. 态度 C. 智慧 D. 谦虚

31. 员工自我保护机制的特点不包括()。

- A. 它是一种动态表现
B. 其目的大多数是为了满足个人需求
C. 压力会使不同的员工做出不同程度的反应
D. 在一定条件下增强了员工的自主自立性

多选

86. 从劳动力参与率的长期变动来看,以下描述正确的是()。

- A. 女性劳参率呈上升趋势
B. 老年人口劳参率呈下降趋势
C. 20~24 岁年龄组的人口劳参率下降
D. 15~19 岁年龄组的人口劳参率下降
E. 25~55 岁年龄段男性成年人口无显著的趋势性变化

87. 按照买方类型的不同,可将市场分为()。

- A. 商品市场 B. 服务市场 C. 组织市场 D. 金融市场
E. 消费者市场

88. 满足权力需要的行为可以是()。

- A. 比竞争者更出色 B. 影响他人并改变他们的态度和行为

- C. 对资源进行控制 D. 占据一个高于别人的权威性的位置
E. 拥有舒适的轿车
89. 人的()相互联系,相互影响,构成人的心理过程。
- A. 思维活动 B. 记忆活动 C. 认知活动 D. 情感活动
E. 意志活动

2010年11月

单选

26. ()是政府通过调节利率来调节总需求水平,以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。
- A. 财政政策 B. 货币政策 C. 金融政策 D. 收入政策
27. 依据是否依当事人的意志为转移,劳动法律事实可以分为劳动法律行为和()。
- A. 劳动法律结果 B. 劳动法律后果
C. 劳动法律体系 D. 劳动法律事件
28. 对已经生效的劳动法律,()不具有法律效力。
- A. 立法解释 B. 任意解释 C. 司法解释 D. 行政解释
29. 企业资源优势具有(),企业要不断投入以保持其资源优势。
- A. 绝对性和时间性 B. 相对性和时间性
C. 绝对性和暂时性 D. 相对性和暂时性
30. 员工的组织承诺与缺勤率和流动率的关系是()。
- A. 正相关 B. 负相关
C. 不相关 D. 与缺勤率正相关,与流动率负相关
31. 现代人力资源管理的三大基石不包括()。
- A. 定编定岗定员定额 B. 员工的绩效管理
C. 人才的引进与配置 D. 员工的技能开发

多选

86. 人口年龄结构对劳动力供给的影响主要是通过()的变动来实现的。
- A. 劳动年龄人口占失业人口比重 B. 劳动年龄组内部年龄结构
C. 劳动年龄人口占人口总数比重 D. 劳动年龄人口平均年龄
E. 就业人口总量
87. 企业战略的实质是实现()之间的动态平衡。
- A. 外部环境 B. 内部环境 C. 企业实力 D. 战略目标
E. 长远发展
88. 影响工作满意度的因素有()。

- A. 富有挑战性的工作
 - B. 公平的报酬
 - C. 支持性的工作环境
 - D. 融洽的人际关系
 - E. 个人特征与工作的匹配
89. 现代化的人力资源管理在企业中的主要作用是()。
- A. 成为企业发展的内在动力
 - B. 促进企业社会化
 - C. 能使企业赢得人才的制高点
 - D. 促进社会科学化
 - E. 能使员工随心所欲地工作

2010年5月

单选

26. 短期企业唯一可变的生产要素是()。
- A. 生产资料
 - B. 劳动资料
 - C. 资本投入
 - D. 劳动投入
27. 对劳动者而言,物质帮助权主要通过()来实现。
- A. 社会保险
 - B. 社会保障
 - C. 社会救济
 - D. 薪酬福利
28. 以下不属于劳动保障法的是()。
- A. 促进就业法
 - B. 社会保险法
 - C. 工作时间法
 - D. 劳动福利法
29. 顾客力量分析是企业特定经营环境分析的重要内容,不包括()。
- A. 顾客购买动机分析
 - B. 市场商品消费结构分析
 - C. 顾客消费承受能力分析
 - D. 企业产品消费群体分析
30. 教师连续提问两个学生都不能回答某个问题,而第三个学生则对问题进行了分析和解释,尽管他的回答并不完全正确,可是教师还是会认为第三个学生更出色些。这种现象属于()。
- A. 首因效应
 - B. 光环效应
 - C. 投射效应
 - D. 对比效应
31. 以下不属于人力资源特点的是()。
- A. 时间性
 - B. 主观能动性
 - C. 消费性
 - D. 客观规律性

多选

86. 年失业率取决于()。
- A. 失业周数
 - B. 失业人数
 - C. 平均失业持续期
 - D. 就业人数
 - E. 失业人数占社会劳动力的比例
87. 选择风险型决策的前提包括()。
- A. 有一个明确的决策目标
 - B. 存在两个以上可供选择的方案
 - C. 可测算出种种自然状态发生的客观概率
 - D. 可测算出不同方案在不同自然状态下的损益值

- E. 存在着不以决策人意志为转移的各种自然状态
88. 满足成就需要的行为可以是()。
- A. 对资源进行控制 B. 比竞争者更出色
C. 发现和使用更好的方法完成工作 D. 实现或者超越一个难以达到的目标
E. 影响他人并改变他们的态度和行为
89. 创新能力的激励机制包括()。
- A. 团队激励机制 B. 个人激励机制 C. 市场激励机制 D. 社会激励机制
E. 企业激励机制

2009年11月

单选

26. 在生产要素市场,()是生产要素的供给者。
- A. 居民户 B. 市场 C. 劳动者 D. 企业
27. 劳动法基本原则的特点不包括()。
- A. 指导性 B. 权威性 C. 稳定性 D. 唯一性
28. 正常情况下,每个月依照法定程序延长的工作时间不能超过()。
- A. 34小时 B. 36小时 C. 38小时 D. 40小时
29. 顾客力量分析是企业特定经营环境分析的重要内容,不包括对()的分析。
- A. 顾客购买动机 B. 市场商品消费结构
C. 顾客消费承受能力 D. 企业产品消费群体
30. 教师连续提问两个学生都不能回答某个问题,而第三个学生则对问题进行了分析和解释,尽管他的回答并不完全正确,可是教师还是会认为第三个学生更出色些。这种现象被称之为()。
- A. 首因效应 B. 光环效应 C. 投射效应 D. 对比效应
31. 企业生产过程的基本要素不包含()。
- A. 劳动环境 B. 劳动对象 C. 劳动资料 D. 劳动关系

多选

86. 年失业率取决于()。
- A. 失业周数 B. 失业人数 C. 平均失业持续期 D. 就业人数
E. 失业人数所占社会劳动力的比例
87. 风险型决策方法包括()。
- A. 决策树 B. 收益矩阵 C. 微分法 D. 线性规划
E. 敏感性分析
88. 在使用心理测验对应聘者进行评价和筛选时,可选择的策略有()。

- 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. 根据人本管理思想构建的企业组织形态应具有的特征包括()。
- A. 明确组织宗旨和目标 B. 管理幅度合理
C. 组织集权和分权的平衡和适宜 D. 组织和地位弹性
E. 确立员工参与管理的制度和渠道

2009年5月

单选

26. ()是指经济运行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、能享受竞争优势的市场机会。
- 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

多选

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