

新安人才网培训中心组编

国家职业资格证书系列辅导教材

企业人力资源管理师(三级) 考试通关习题集 (第3版)

滕晓华 施晓菊 鲁婷婷 编

绿 书

中国科学技术大学出版社

国家职业资格考试系列辅导教材

企业人力资源管理师（三级） 考试通关习题集

（第3版）

滕晓华 施晓菊

鲁婷婷



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(三级)考试通关习题集》(第3版)。

本书将第2版中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(三级)》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(三级)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 978-7-312-03303-2

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161284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 合肥学苑印务有限公司

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 22.5

字数 505千

版次 2011年8月第1版 2013年8月第3版

印次 2013年8月第5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(三级)》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(三级)》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 2 题	大约 30 分
		计算题	一般 1 题	大约 20 分
		综合题	一般 3 题	大约 50 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. 计算题的关键是列出公式,然后代入数字进行计算,一步一步来,因为阅卷时是按步骤给分的。
4. 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。
5. 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。第一章、第二章、第三章和第六章中，每组有选择题（单选和多选）15道，建议10分钟内完成；第四章和第五章中，每组有选择题10道，建议用更短时间完成。

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；计算题主要从教材的例题中寻找解题思路；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	22
第二篇 培训教程	49
第一章 人力资源规划	50
理论知识部分	50
专业能力部分	68
理论知识部分的参考答案及注释	72
专业能力部分的参考答案及评分标准	94
第二章 人员招聘与配置	103
理论知识部分	103
专业能力部分	119
理论知识部分的参考答案及注释	124
专业能力部分的参考答案及评分标准	145
第三章 培训与开发	152
理论知识部分	152
专业能力部分	169

理论知识部分的参考答案及注释	173
专业能力部分的参考答案及评分标准	195
第四章 绩效管理	203
理论知识部分	203
专业能力部分	215
理论知识部分的参考答案及注释	218
专业能力部分的参考答案及评分标准	235
第五章 薪酬管理	242
理论知识部分	242
专业能力部分	253
理论知识部分的参考答案及注释	258
专业能力部分的参考答案及评分标准	274
第六章 劳动关系管理	282
理论知识部分	282
专业能力部分	300
理论知识部分的参考答案及注释	303
专业能力部分的参考答案及评分标准	325

2012年11月真题试卷	330
--------------------	-----

后记	349
----------	-----

第一篇

HRM

基础知识

2012年5月

单选

26. 在市场经济环境下,企业追求的目标是()。
- A. 利润最大化 B. 差额最小化 C. 效用最大化 D. 差额最大化
27. ()是指一国在一定时期内生产的最终产品和服务按价格计算的货币价值总量。
- A. 总需求 B. 国民净收入 C. 总供给 D. 国内生产总值
28. 劳动法的基本原则直接决定了()的性质。
- A. 劳动法律事实 B. 劳动法律制度 C. 劳动法律事件 D. 劳动法律关系
29. ()是当前我国调整劳动关系的主要依据。
- A. 宪法 B. 劳动法律
C. 国务院劳动行政法规 D. 劳动规章
30. 劳动法律关系的主要形态是()。
- A. 劳动行政法律关系 B. 劳动合同关系
C. 劳动服务法律关系 D. 集体合同关系
31. 在市场营销学中,市场是()购买者需求的总和。
- A. 显性和隐性 B. 男性和女性 C. 城市和农村 D. 现实和潜在
32. 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
33. ()包括行为者所处的各种环境和机遇,所从事的工作的特点和难度,以及工作与人的相互作用,他人对行为者的强制或约束、鼓励的作用等。
- A. 知觉 B. 内因 C. 外因 D. 归因
34. 在亨利·明茨伯格提出的经理人角色理论中,管理者的角色不包括()。
- A. 决策类角色 B. 人际关系类角色 C. 信息类角色 D. 沟通协调类角色
35. 基于“经济人”假说的管理是运用()来调动人的积极性。
- A. 物质刺激 B. 满足社会需要 C. 内部激励 D. 搞好人际关系
36. 人力资源的()是企业竞争优势的根本。
- A. 技能开发 B. 创新能力 C. 培训开发 D. 管理能力
37. ()是岗位调查、岗位分析、岗位评价与岗位分类分级等项活动的总称。
- A. 岗位研究 B. 工作研究 C. 工作分析 D. 定岗定员

多选

86. 老年人口劳参率下降的主要原因是()的完善和推广。
- A. 收入保障制度 B. 绩效考核制度

- C. 薪酬管理制度 D. 社会保险制度
E. 企业养老保险计划
87. 在现代市场经济国家,以法律形式确定下来的劳动力市场的制度结构要素主要包括()。
- A. 劳动力供给量 B. 最低社会保障
C. 劳动力需求量 D. 最低劳动标准
E. 工会权利义务
88. 劳动法律渊源包括()。
- A. 国务院劳动行政法规 B. 劳动法律
C. 宪法中关于劳动问题的规定 D. 国际劳工标准
E. 我国立法机关批准的相关国际公约
89. 企业的外部经营环境可以分为宏观环境和微观环境,其中微观环境包括()。
- A. 经济环境 B. 法律环境 C. 行业环境 D. 市场环境
E. 政治环境
90. 战略控制的方法包括()。
- A. 全程控制 B. 事前控制 C. 重点控制 D. 事后控制
E. 事中控制
91. 人格很复杂,包括()。
- A. 动机 B. 行为 C. 价值观 D. 态度
E. 自我观念
92. 培训和发展领导者技能的理论和方法有()。
- A. 辅导 B. 按需培训 C. 加油站 D. 确定领导技能的范畴
E. 制定培训发展规划
93. 人力资本是()共同投资的结果。
- A. 国家 B. 企业 C. 社会 D. 家庭
E. 个人

2011年11月

单选

26. 计时工资不包括()。
- A. 小时工资制 B. 日工资制 C. 月度工资制 D. 周工资制
27. 常用的反映失业程度的两项指标是失业率和失业()。
- A. 稳定期 B. 持续期 C. 波动期 D. 变化期
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. 原劳动和社会保障部发布的规范性文件称为()。
- A. 宪法 B. 劳动法律 C. 劳动行政法规 D. 劳动规章
30. 企业资源优势具有()的特点,企业要不断投入以保持和创新其优势。
- A. 绝对性和时间性 B. 相对性和时间性
C. 绝对性和持久性 D. 相对性和持久性
31. ()又称为“华德决策准则”。
- A. 悲观决策标准 B. 乐观系数决策标准
C. 中庸决策标准 D. 最小后悔决策标准
32. ()是指最先的印象对人的知觉产生的强烈影响。
- A. 光环效应 B. 投射效应 C. 首因效应 D. 刻板印象
33. ()是指导致行为或事件的行为者本身可以控制的因素。
- A. 归因 B. 内因 C. 外因 D. 知觉
34. 领导情境理论中选择领导方式的权变因素,主要包括工作成熟度和()。
- A. 心理成熟度 B. 心理承受度 C. 精神成熟度 D. 精神承受度
35. ()是将领导行为风格与下属参与决策相联系,讨论如何选择领导方式和参与决策的形式以及参与的程度。
- A. 费德勒权变模型 B. 情境领导理论
C. 路径—目标理论 D. 领导者参与模型
36. 员工自我保护机制的特点不包括()。
- A. 它是一种动态的表现 B. 增强员工自主自立性
C. 大多数是为满足多方面的个人需求 D. 压力会使不同员工做出不同程度的反应
37. 绩效管理活动的首要和关键环节是()。
- A. 绩效计划 B. 绩效诊断 C. 绩效沟通 D. 绩效考评
- 多选**
86. 福利的特性包括()。
- A. 公平性 B. 法定性 C. 企业自定性 D. 灵活性
E. 福利支付不与个人劳动量直接相关
87. 失业率等于()。
- A. 失业人数/就业人数 B. 失业人数/人口总数
C. 失业人数/社会劳动力人数 D. 就业人数/失业人数
E. 失业人数/(就业人数+失业人数)
88. 劳动关系民主化原则的具体内容包括:劳动关系当事人双方享有()。
- A. 参加工会的权利 B. 集体协商权

- C. 组织工会的权利
E. 平等协商的权利
89. 决策树的构成要素包括()。
- A. 决策点 B. 状态节点 C. 方案枝 D. 概率收益值
E. 概率枝
90. 影响工作满意度的因素包括()。
- 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. 优良的条件
E. 岗位职务不断提升
91. 领导者与众不同的特质包括()。
- A. 自信心 B. 创造性 C. 领导动机 D. 内驱力
E. 人格健全
92. 根据人本管理思想,应当构建具有()等特征的企业组织形态或结构。
- A. 明确组织宗旨和目标 B. 管理幅度合理
C. 组织集权与分权的平衡与适宜 D. 目标不同但能相互接纳
E. 确立企业员工参与管理的制度和渠道
93. 创新是把一种从没有过的生产要素和生产条件的“新组合”引入生产体系,包括()。
- A. 引进新产品 B. 引用新技术
C. 实现企业的新组织 D. 开辟新市场
E. 改进生产装备设施

2011年5月

单选

26. 实证研究方法重点是研究现象本身()的问题。
- A. 怎么样 B. 怎样好 C. 为什么 D. 是什么
27. 在市场经济中,企业在决定劳动投入规模时,以取得()为决策准则。
- A. 经济效益 B. 社会效益 C. 最低成本 D. 最大利润
28. 在处理劳动争议时,如果没有准确适用的法律条款,()可以直接适用。
- A. 劳动法的首要原则 B. 劳动法律规范
C. 劳动法的基本原则 D. 相关国际公约
29. 在劳动关系领域,工会不享有()。
- A. 参与权 B. 咨询权 C. 知情权 D. 单方决定权
30. 企业综合平衡的任务不包括()。
- A. 最优经济效果 B. 最优比例

- C. 最优发展速度 D. 最优战略
31. 市场的主要因素,不包括()。
- A. 人口 B. 产品偏好 C. 购买力 D. 购买欲望
32. ()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. 感觉
33. ()是指导致行为或事件的行为者本身可以控制的因素。
- A. 归因 B. 内因 C. 外因 D. 知觉
34. 领导情境理论中关于选择领导方式的权变因素主要包括两个方面的内容:一是心理成熟度,二是()。
- A. 工作成熟度 B. 心理承受度 C. 精神成熟度 D. 精神承受度
35. 以下关于人力资源开发的表述,错误的是()。
- A. 以立体开发为特征 B. 以提高效率为核心
- C. 以挖掘潜力为宗旨 D. 是一个完全独立的理论体系
36. ()是人力资源管理理论的基本前提和基础。
- A. 人力资源管理的活动 B. 对人力资源外在要素的管理
- C. 人力资源管理的目标 D. 对人力资源内在要素的管理
37. 员工自我保护机制的特点不包括()。
- A. 大多数为满足个人需求 B. 它是一种动态表现
- C. 压力会使员工做出不同程度的反应 D. 增强了自主自立性
- 多选**
86. 以下关于摩擦性失业的表述,正确的是()。
- A. 它是一种正常性失业 B. 它是一种岗位变换之间的失业
- C. 它是高效率利用劳动资源的需要 D. 它是动态性市场经济的一个自然特征
- E. 它表明劳动力经常处于流动过程之中
87. 最低劳动标准包括()。
- A. 最低工资标准 B. 最低劳动条件 C. 最低社会保障 D. 最差就业环境
- E. 最长劳动时间标准
88. 劳动关系法包括()。
- A. 职工民主管理法 B. 集体合同法
- C. 劳动争议处理法 D. 劳动合同法
- E. 用人单位内部劳动规则制定法
89. 各类用人单位成为劳动法律关系主体的前提条件是必须具有()。
- A. 用工权利能力 B. 用工行为能力 C. 劳动休息权力 D. 劳动权利能力
- E. 劳动行为能力
90. 企业的外部经营环境中的微观环境包括()。

- A. 经济环境 B. 法律环境 C. 产业环境 D. 市场环境
E. 政治环境
91. 为贯彻既定的战略所必须从事的工作包括()。
- A. 建立相应的组织 B. 设置行政支持系统
C. 配置战略资源 D. 实行薪酬支持计划
E. 调动群体积极性
92. 群体决策的缺点有()。
- A. 降低了决策的可接受性 B. 对决策结果的责任不清
C. 比个体决策需要更多的时间 D. 群体讨论时易产生个人倾向
E. 从众心理妨碍不同意见表达
93. 企业为赢得经营战略上的先机,要占领的制高点包括()。
- A. 人才制高点 B. 组织制高点 C. 技术制高点 D. 成本制高点
E. 市场制高点

2010年11月

单选

26. 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
27. ()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
28. ()即雇员与雇主在劳动过程中的权利义务关系。
- A. 劳动合同关系 B. 劳动行政法律关系
C. 劳动法律渊源 D. 劳动服务法律关系
29. ()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
30. PDCA 循环法的四个阶段包括:①计划;②检查;③执行;④处理。其正确排序为()。
- A. ①③②④ B. ③②①④ C. ③①④② D. ①③④②
31. 企业()是指企业的声誉、人力、财力和物力。
- A. 销售能力 B. 实力 C. 服务能力 D. 潜力
32. ()是团队生存、改进和适应变化着的环境的能力。
- A. 团队成长 B. 团队建设 C. 团队学习 D. 团队发展
33. ()是指最先的印象对人的知觉产生的强烈影响。

- A. 光环效应 B. 投射效应 C. 首因效应 D. 刻板印象
34. 领导者的主要任务是提供必要的支持以帮助下属达到他们的目标,并确保他们的目标与群体和组织的目标相互配合、协调一致,这是()的主要观点。
- A. 领导者参与模型 B. 情境领导理论
C. 路径—目标理论 D. 费德勒的权变模型
35. 现代人力资源管理的内容应()。
- A. 以事为中心 B. 以企业为中心 C. 以人为中心 D. 以社会为中心
36. 在管理形式上,现代人力资源管理是()。
- A. 静态管理 B. 权变管理 C. 动态管理 D. 权威管理
37. 人力资源开发目标的整体性不包括()。
- A. 目标制定的整体性 B. 目标实施的整体性
C. 各个目标间不孤立 D. 目标设计的针对性

多选

86. 失业类型分为()。
- A. 摩擦性失业 B. 技术性失业 C. 结构性失业 D. 季节性失业
E. 阶段性失业
87. 劳动力市场的制度结构要素有()。
- A. 工会 B. 最低社会保障 C. 劳动力需求量 D. 最低劳动标准
E. 劳动力供给量
88. 劳动法基本原则包括()。
- A. 物质帮助权原则 B. 平等就业原则
C. 劳动关系民主化原则 D. 自由择业原则
E. 保障劳动者劳动权的原则
89. 下面属于劳动权的是()。
- A. 平等就业权 B. 劳动报酬权 C. 自由择业权 D. 休息休假权
E. 职业培训权
90. 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
91. 包装策略主要包括()。
- A. 相似包装策略 B. 差别包装策略
C. 组合包装策略 D. 复用包装策略
E. 附赠品包装策略
92. 心理测验按测验的方式可分为()。
- A. 情商测验 B. 纸笔测验 C. 操作测验 D. 口头测验