

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

滕晓华 施晓菊 朱文颖 编

红 书

中国科学技术大学出版社

F 272.92-44
20141

阅 览

国家职业资格考试系列辅导教材

企业人力资源管理师

(二级)

考试通关习题集

滕晓华 施晓菊 朱文颖 编



中国科学技术大学出版社

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,朱文颖编. —合肥:中国科学技术大学出版社,2011.9(2012.3重印)

ISBN 978-7-312-02917-2

I. 企… II. ①滕… ②施… ③朱… 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(2011)第 186613 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 安徽省瑞隆印务有限公司

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 15.5

字数 358 千

版次 2011 年 9 月第 1 版

印次 2012 年 3 月第 2 次印刷

定价 32.00 元

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题题量大,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2010年11月的完整真题供考前模拟。

目次

前言	i
本书使用说明	iii
第一篇 基础知识	1
参考答案及注释	9
第二篇 培训教程	21
第一章 人力资源规划	22
理论知识部分	22
专业能力部分	33
理论知识部分的参考答案及注释	37
专业能力部分的参考答案及评分标准	52
第二章 招聘与配置	58
理论知识部分	58
专业能力部分	68
理论知识部分的参考答案及注释	71
专业能力部分的参考答案及评分标准	88
第三章 培训与开发	93
理论知识部分	93
专业能力部分	104
理论知识部分的参考答案及注释	106
专业能力部分的参考答案及评分标准	120

第四章 绩效管理	125
理论知识部分	125
专业能力部分	135
理论知识部分的参考答案及注释	138
专业能力部分的参考答案及评分标准	153
第五章 薪酬管理	157
理论知识部分	157
专业能力部分	167
理论知识部分的参考答案及注释	170
专业能力部分的参考答案及评分标准	185
第六章 劳动关系管理	190
理论知识部分	190
专业能力部分	201
理论知识部分的参考答案及注释	203
专业能力部分的参考答案及评分标准	217
2010 年 11 月真题试卷	222
后记	239



第一篇 HRM 基础知识

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
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

2008年11月

单选

26. ()是指国家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. 总需求价格 C. 总供给 D. 总供给价格
27. 以下不属于劳动标准法的是()。
A. 劳动争议处理法 B. 工资法
C. 劳动安全卫生标准法 D. 工作时间法
28. 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. 劳动监督关系
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 D. 企业产品消费群体分析
30. 阿伦和梅耶所进行的综合研究提出的承诺不包括()。
A. 感情承诺 B. 继续承诺 C. 规范承诺 D. 口头承诺
31. 以下不属于员工动态特征的是()。
A. 员工学习 B. 员工自我保护机制
C. 员工激励 D. 员工的成熟和发展

多选

86. 阻碍互惠交换实现的主要障碍包括()。
A. 体制障碍 B. 市场缺陷 C. 诚信问题 D. 经济滞后
E. 信息障碍
87. 战略控制的方法包括()。
A. 全程控制 B. 事前控制 C. 局部控制 D. 事后控制
E. 事中控制
88. 有领袖魅力的管理者的关键特征包括()。
A. 是变革的代言人 B. 自信和远见
C. 行为不循规蹈矩 D. 对环境敏感
E. 有清楚表达目标的能力
89. 人力资源开发的根本目标包括()。
A. 有效促进人的发展 B. 有效运用人的潜能
C. 有效促进组织的发展 D. 有效开发人的潜能
E. 有效开发组织的潜能

2008年5月

单选

26. 劳动力市场的基本功能是()。
- A. 调节资源的配置 B. 决定就业量与工资
C. 解决生产什么的问题 D. 解决如何生产的问题
27. 以下不属于劳动法基本原则特点的是()。
- A. 指导性 B. 权威性 C. 稳定性 D. 唯一性
28. 劳动法的立法宗旨在于()。
- A. 规范企业的行为 B. 规范劳动者行为
C. 保护劳动者的合法权益 D. 规范劳动力市场
29. ()是指预定的战略目标或标准,是战略控制的依据。
- A. 战略测评标准 B. 战略实施标准
C. 战略评价标准 D. 战略计划标准
30. 森德斯罗姆和麦克英蒂尔认为,团队的有效性要素构成不包括()。
- A. 团队学习 B. 绩效 C. 成员满意度 D. 薪酬
31. 对员工而言,绩效管理不具有的功能是()。
- A. 互相沟通 B. 互相激励 C. 互相促进 D. 互相竞争

多选

86. 对摩擦性失业表述正确的是()。
- A. 是高效率利用劳动资源的需要 B. 是一种正常性失业
C. 是动态性市场经济的一个自然特征 D. 是一种岗位变换之间的失业
E. 表明劳动力经常处于流动过程之中
87. 企业目标管理的特点主要包括()。
- A. 一种系统化的管理模式 B. 更富于参与性
C. 有明确完整的目标体系 D. 强调自我控制
E. 有完善的员工福利计划
88. 满足亲和需要的行为可以是()。
- A. 控制他人和活动 B. 受到许多人的喜欢
C. 战胜对手或敌人 D. 成为团队的一分子
E. 比竞争者更出色
89. 人力资源理论体系包括()。
- A. 心理开发 B. 生理开发 C. 伦理开发 D. 技能开发
E. 环境开发

2007 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. 收入政策 C. 金融政策 D. 货币政策
27. () 是劳动权的核心。
- A. 择业权和劳动报酬权 B. 就业权和择业权
C. 休息休假权和劳动保护权 D. 劳动保护权和职业培训权
28. () 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() 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. 绝对性和暂时性 D. 相对性和持续性
30. () 与缺勤率和流动率呈负相关。
- A. 组织效率 B. 组织承诺 C. 工作绩效 D. 工作分析
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. 员工的引进与培养 D. 员工的技能开发

多选

86. 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
87. 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. 融洽的人际关系
E. 个人特征与工作的匹配
88. 群体决策的优点有() 。
- A. 比个体决策需要的时间少 B. 能增加决策的可接受性
C. 能增加决策过程的民主性 D. 能提供比个体更为丰富和全面的信息
E. 能提供比个体更多的不同的决策方案
89. 现代人力资源管理的基本测量技术包括() 。
- A. 工作岗位研究 B. KPI 技术
C. 关键事件访谈 D. BSC 技术
E. 人员素质测评

2007 年 5 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. 实际工资计算公式是()。
A. 货币工资 ÷ 价格 B. 货币工资 ÷ 价格指数
C. 货币工资 × 价格 D. 货币工资 × 价格指数
28. 劳动法的首要原则是()。
A. 保障报酬权 B. 保障物质帮助权
C. 保障劳动者的劳动权 D. 保障休息休假权
29. 决策树的分析程序包括:①剪枝决策;②计算期望值;③绘制树形图。排序正确的是()。
A. ①②③ B. ③②① C. ③①② D. ①③②
30. ()是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度。
A. 工作成就 B. 工作绩效 C. 工作态度 D. 工作满意度
31. 从管理形式上看,现代人力资源管理是()。
A. 静态管理 B. 动态管理 C. 权变管理 D. 权威管理

多选

86. 劳动力市场均衡的意义有()。
A. 充分就业 B. 同质劳动力获同样工资
C. 体现工资差异 D. 劳动力资源的最优分配
E. 增大工资总额
87. 劳动权保障具体体现为()。
A. 基本保护 B. 平等就业权 C. 全面保护 D. 自由择业权
E. 优先保护
88. 组织公正与报酬分配要求()。
A. 分配公平 B. 程序公平 C. 互动公平 D. 法律公平
E. 组织公平
89. 下列对人力资本的理解,正确的是()。
A. 人力资本具有创造性 B. 人力资本具有时效性
C. 人力资本具有累积性 D. 人力资本具有收益性
E. 人力资本具有个体差异性

参考答案及注释

2010 年 5 月

单选

26. 答案:D

解析:在完全竞争的市场结构中,资本等生产要素不变,唯一可变的生产要素为劳动投入,故可变的成本也就是工资。

27. 答案:A

解析:物质帮助权是指劳动者暂时或永久丧失劳动能力、暂时失去就业机会时有从社会获得物质帮助的权利。物质帮助权作为公民的基本权利,就劳动者而言,主要通过社会保险来实现。

28. 答案:C

解析:

劳动法体系	劳动关系法	劳动合同法 集体合同法 用人单位内部劳动规则制定法 职工民主管理法 劳动争议处理法
	劳动标准法	工作时间法 工资法 劳动安全卫生标准法
	劳动保障法	促进就业法 职业培训法 社会保障法 劳动福利法
	劳动监督检查法	

29. 答案:B

解析:经营环境的微观分析包括:①现有竞争对手的分析;②潜在竞争对手分析;③替代产品或服务威胁的分析;④顾客力量的分析(产品消费群体分析、顾客购买动机分析、顾客消费承受能力);⑤供应商力量的分析。

30. 答案:D

解析:首因效应:即常说的“第一印象作用”。光环效应:即常说的“一好百好”、“一坏百坏”。长得漂亮的人,被评价很高,长得丑的人,被评价很低。投射效应:这便是人们常说的推己及人的情形。对比效应:是指在对两个或两个以上的人进行知觉时,人们会不自觉地在