

# 2016年11月二级人力资源管理师（理论知识）考试真题及解析

- 1、\_\_ (1) \_\_是指社会在一定时期内对产品和服务需求的总和。

- (1) A. 总需求
- B. 商品需求
- C. 投资品需求
- D. 消费品需求

试题答案

A

试题解析

- 2、\_\_ (2) \_\_是指劳动法的各项具体劳动法律制度的构成和相互关系。

- (2) A. 劳动法的体系
- B. 劳动法的渊源
- C. 劳动法的原则
- D. 劳动法的内容

试题答案

A

试题解析

- \_\_ (3) \_\_不属于战略控制的基本要素。

- (3) A. 战略分解
- B. 实际成效
- C. 绩效评价
- D. 战略评价标准

试题答案

A

**试题解析**

● \_\_ (4) \_\_ 是指对某个群体形成一种概括而固定的看法后, 会据此去推断这个群体每个成员的特征。

- (4) A. 首因效应  
B. 光环效应  
C. 投射效应  
D. 刻板印象

**试题答案**

D

**试题解析**

● \_\_ (5) \_\_ 是人通过自己的社会性的生命活动, 形成或获得的全部属性的综合, 亦即现实生活中的人所具有的全部规定性。

- (5) A. 人的本性  
B. 人的社会属性  
C. 人的特征  
D. 人的自然属性

**试题答案**

A

**试题解析**

● 在企业生产过程所包含的基本要素中, \_\_ (6) \_\_ 是能动主体。

- (6) A. 劳动者  
B. 劳动对象  
C. 劳动资料  
D. 劳动环境

**试题答案**

A

**试题解析**

- 关于组织理论与组织设计理论的说法, 不正确的是\_\_(7)\_\_\_。

- (7) A. 在逻辑上, 组织理论包括组织设计理论  
B. 组织理论与组织设计理论在外延上是相同的  
C. 动态的组织设计理论包含静态的组织设计理论  
D. 组织理论的研究对象包括组织运行的全部问题

**试题答案**

B

**试题解析**

- \_\_\_\_(8)\_\_\_是在直线职能制垂直形态组织系统的基础上, 再增加一种横向的管理系统。

- (8) A. 矩阵制  
B. 超事业部制  
C. 事业部制  
D. 模拟分权制

**试题答案**

A

**试题解析**

矩阵式组织结构形式是在直线职能制垂直形态组织系统的基础上, 再增加一种横向的管理系统, 这是一种横、纵两套系统交叉形成的复合结构组织。

- 在行业处于发展阶段, 为了扩大市场份额, 企业会采取\_\_(9)\_\_\_。

- (9) A. 增大数量战略  
B. 扩大地区战略  
C. 纵向整合战略  
D. 多种经营战略

**试题答案**

A

**试题解析**

增大数量战略。在行业处于发你那儿阶段，只需采用简单的结构或形式

- 改变某个科室的职能或新设一个职位属于\_\_(10)\_\_\_的组织结构变革。

- (10) A. 改良式  
B. 渐进式  
C. 计划式  
D. 爆破式

**试题答案**

A

**试题解析**

改良式变革，即日常的小改小革，修修补补。如局部改变某个科室的职能，新设一个职位等。这是企业中常用的方式。这种方式符合企业实际需要，局部变革，阻力较小。

- \_\_ (11) \_\_是指通过充实岗位的工作内容，增加岗位技术技能含量，使岗位工作变得多样化。

- (11) A. 工作满负荷  
B. 工作扩大化  
C. 工作丰富化  
D. 岗位的轮换

**试题答案**

C

**试题解析**

在岗位现有工作的基础上，通过充实工作内容，增加岗位的技术和技能的含量，使岗位的工作更加多样化、充实化，消除因从事单调乏味工作而产生的枯燥厌倦情绪，从心理、生理上满足员工的合理要求。

- 人员培训开发计划的具体内容不包括\_\_(12)\_\_\_。

- (12) A. 培训的目标

- B.培训费用的预算
- C.培训的内容
- D.培训人员的激励

**试题答案**

D

**试题解析**

人员培训计划的具体内容包括: 受训人员的数量、培训的目的、培训的方式方法、培训的内容、培训费用的预算等。

- 关于人力资源预测的说法, 不正确的是\_\_(13)\_\_\_。

- (13) 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. 人力资源预测不利于调动员工的工作积极性

**试题答案**

D

**试题解析**

人力资源预测能引导员工进行职业生涯设计和职业生涯的发展; 在静态的组织条件下, 人力资源预测并非必要, 因为生产经营领域不变、所采用的技术不变、组织规模不变, 人力资源的数量、质量、结构也不发生变化; 在动态的组织条件下, 人力资源预测非常重要, 人们总是要分析预测人力资源的供需, 并采取适当的手段平衡人力资源供给与需求, 确保组织目标的实现。

- 关于人力资源预测方法的论述, 不正确的是\_\_(14)\_\_\_。

- (14) 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要考虑自变量之间的影响  
C. 马尔可夫法可以进行企业人力资源供给的预测  
D. 马尔可夫法可以进行企业人力资源需求的预测

**试题答案**

B

**试题解析**

趋势外推法和回归分析法本质上都是经济计量模型法,不同的是,趋势外推法最简单,其自变量只有一个,即时间变量;回归分析法也比较简单,不考虑不同变量之间的相互影响;而经济计量模型法则综合考虑多种因素,且考虑各因素间的相互作用。

- \_\_ (15) \_\_ 可以进行人力资源供给预测。

- (15) A. 定员定额法  
B. 灰色预测模型  
C. 岗位分析法  
D. 管理人员接替模型

**试题答案**

D

**试题解析**

人力资源内部供给预测的方法: 人力资源信息库、管理人员接替模型、马尔可夫模型。

- 销售工作要求执行者能说会道, 秘书工作要求执行者细致周到。这体现了员工素质测评的 \_\_ (16) \_\_ 原理。

- (16) A. 个体差异  
B. 工作差异  
C. 人岗匹配  
D. 环境差异

**试题答案**

B

**试题解析**

不同职位具有差异性, 首先是工作任务的差异, 也就是工作内容的差异。不同的工作职责, 对完成这些任务的人有着不同的要求。

- 面试评分中的量化往往是 \_\_ (17) \_\_ 。

- (17) A. 一次量化  
B. 二次量化  
C. 类别量化  
D. 模糊量化

**试题答案**

A

**试题解析**

面试评分中的量化往往是一次量化，面试结果直接由主试的评分相加平均得到。

- 美国教育学家布卢姆将教育认知目标由低到高分六个层次，最高层是\_\_(18)\_\_。

- (18) A. 理解  
B. 应用  
C. 评价  
D. 分析

**试题答案**

C

**试题解析**

美国教育学家布卢姆提出了著名的“教育认知目标分类学”，把认知目标由低到高分六个层次，各层次体现了不同的知识要求，六个知识测评层次如下：

- 1、记忆，是认知目标的最低层次
- 2、理解
- 3、应用
- 4、分析
- 5、综合
- 6、评价，是认知目标的最高层次。

- 以昨天的记忆代替整个测评时期的全部表现，这属于员工素质测评的\_\_(19)\_\_。

- (19) A. 晕轮效应  
B. 感情效应  
C. 近因误差  
D. 离散误差

**试题答案**

C

**试题解析**

近因误差：由于测评人员对被测对象近期印象深刻、记忆清楚，而对远期表现印象模糊、记忆不清，因此，以近期的记忆代替整个测评时期的全部实际表现，导致产生测评结果的误差。

- \_\_ (20) \_\_ 的阅卷方式是笔试测验的必然趋势。

- (20) A. 统一化与针对性  
B. 多样化与针对性  
C. 统一化与普适性  
D. 多样化与普适性

**试题答案**

B

**试题解析**

多样化与针对性的阅卷方式是笔试测验的必然趋势。

- \_\_ (21) \_\_ 是当前人员招聘面试发展的主流。

- (21) A. 结构化面试  
B. 单独面试  
C. 非结构化面试  
D. 一次性面试

**试题答案**

A

**试题解析**

结构化面试成为面试的主流

- 面试考官过分强调应聘者的不利因素，以致不能全面了解应聘者，这属于面试考官偏见中的 \_\_ (22) \_\_。

- (22) A. 第一印象  
B. 对比效应  
C. 晕轮效应  
D. 感情效应

**试题答案**



C

**试题解析**

晕轮效应: 就是“以点代面”, 从某一优点或缺陷出发去评价应聘者其他方面。如过分强调应聘者的不利因素, 以致不能全责了解应聘者。

- 你好像不太适合我们这里的工作, 你看呢?”属于\_\_(23)\_\_面试问题。

- (23) A. 压力性  
B. 知识性  
C. 思维性  
D. 经验性

**试题答案**

A

**试题解析**

压力性问题, 将应聘者置于一个充满压力的情境中, 观察其反应, 以对其情绪稳定性、应变能力等进行考察。如“你好像不太适合我们这里的工作, 你看呢?”“你怎么连这么简单的问题都不懂?”等。

- 企业员工的劳动活动按照工作性质进行区分, 不包括\_\_(24)\_\_劳动。

- (24) A. 工艺性  
B. 技术性  
C. 辅助性  
D. 重复性

**试题答案**

D

**试题解析**

按照企业员工的工作性质, 将其劳动活动分为:

- 1、工艺性劳动
- 2、辅助性劳动
- 3、技术和管理性劳动

- 企业员工培训规划的基础是\_\_(25)\_\_。

- (25) A. 人力资源开发体系  
B. 培训需求分析  
C. 企业薪酬管理体系  
D. 组织结构分析

**试题答案**

B

**试题解析**

企业员工培训规划作为企业人力资源开发的重要组成部分, 员工培训规划在企业培训管理活动中具有极为重要的地位和作用。它是在培训需求分析的基础上, 从企业整体发展战略的全局出发, 根据企业各种培训资源的配置情况, 对计划期内的培训目标、对象和内容, 培训的规模和时间, 培训评估的标准, 负责培训的机构和人员、培训师的指派、培训费用预算等一系列工作所作出的统一安排。

- ( ) 不是企业年度培训计划的组成部分。

- (26) A. 目录模块  
B. 需求分析模块  
C. 计划概要模块  
D. 主题计划模块

**试题答案**

B

**试题解析**

年度培训计划构成的五大模块: 封面模块、目录模块、计划概要模块、主题计划模块、附录模块。

- 科学有效的培训管理, 需要在培训计划的实施与管理控制中体现\_\_(27)\_\_的指导思想。

- (27) A. 经济、高效  
B. 计划、有序  
C. 经济、适用  
D. 实用、有序

**试题答案**

A

**试题解析**

实施科学有效的培训管理，就是要合理地确定职责，在培训计划的实施与管理控制中体现经济高效的指导思想。

- 在企业成熟期，企业培训课程设计应以（ ）为重点。

- (28) A. 建设企业文化  
B.提高创业者的营销公关能力  
C.提高中层管理人员的管理能力  
D.提高管理者的管理观念和技能

**试题答案**

A

**试题解析**

成熟期，指企业完成规模扩张，成为行业内主要竞争者的时期。此时，企业需要提升自己的核心竞争力，推动企业中每名员工把自己的工作同企业的目标紧密结合起来，从根本上提高企业的素质。因此，企业应集中力量建设企业文化，将企业长期发展所必需的观念、规划和态度传播到每名员工中去，并提升员工对企业目标的认同、对企业的归属感。

- 岗位指南的优点不包括（ ）。

- (29) A. 重点突出  
B.使用简易  
C.精细深入  
D.记忆方便

**试题答案**

C

**试题解析**

岗位指南不像技术手册那么复杂，它具有重点突出、使用简易、查阅快捷、记忆方便等特点。

- 对企业高层管理者的培训, 应侧重于培养\_\_(30)\_\_\_。

- (30) A. 经营理念  
B. 沟通技巧  
C. 专业知识  
D. 工作方法

**试题答案**

A

**试题解析**

高层管理者培训: 目的是培养经营理念、服务意识、企业集团化发展、战略规划能力、资本运营与投资决策能力、人才开发与制度创新能力、统率全局能力、控制能力等高级工商管理方面的培训和英语培训。

- 在进行管理人员培训需求分析时, 工作任务分析的内容是\_\_(31)\_\_\_。

- (31) A. 要求做到什么  
B. 实际做到什么  
C. 不应该做什么  
D. 应该做到什么

**试题答案**

D

**试题解析**

管理人员的培训需求分析, 可围绕战略与环境分析、工作与任务分析, 以及人员与绩效分析三个方面展开。工作与任务分析的内容包括:

1、应该做到什么?

2、依据管理人员素质模型和职业化行为标准寻找绩效差距的原因: 是个人胜任能力问题? 还是任职者与工作岗位不匹配?

- 编制管理人员培训开发计划, 应坚持以\_\_(32)\_\_\_为中心。

- (32) A. 服务培训对象  
B. 培训需求分析  
C. 确定培训目标  
D. 培训实施和效果评估

**试题答案**

A

**试题解析**

管理人员培训开发计划的编制应坚持以“服务培训对象”为中心,以“培训需求分析、确定培训目标、设计培训内容”和“培训实施和效果评估”为基本点。

- \_\_ (33) \_\_ 是最基本、最普遍的培训效果评估。

- (33) A. 反应评估  
B. 学习评估  
C. 行为评估  
D. 结果评估

**试题答案**

A

**试题解析**

反应评估层面的评估易于进行,是最基本、最普遍的评估方式。

- 对管理性组织和服务性组织的考评,一般不宜采用的指标是 \_\_ (34) \_\_。

- (34) A. 工作方式  
B. 工作产出  
C. 组织气氛  
D. 工作效率

**试题答案**

B

**试题解析**

对于管理性组织和服务性组织,其性质是比较相近的,它们一般不会有客观的物质性成果产出,因此考评中应主要考评其整体素质、工作效率、出勤率、工作方式、组织的气氛等指标。

- 一般而言, \_\_ (35) \_\_ 不是绩效考评指标的来源。

- (35) A. 部门职能与岗位职责  
B. 绩效短板与不足  
C. 组织战略与经营规划  
D. 员工薪酬福利水平

试题答案

D

试题解析

一般而言, 绩效考评指标的来源主要包括以下三个方面: 组织战略与经营规划、部门职能与岗位职责、绩效短板与不足。

- 绩效考评量表不包括\_\_(36)\_\_。

- (36) A. 比率量表  
B. 等距量表  
C. 等级量表  
D. 差异量表

试题答案

D

试题解析

从实验心理学和测量学的角度看, 按照测量水平的不同, 考评量表可以分为以下四类: 名称量表、等级量表、等距量表、比率量表。

- 设定 KPI 和指标值时, 一般不会选取\_\_(37)\_\_作为参考标杆。

- (37) A. 本地区中等水平的企业  
B. 国内领先地位的最优企业  
C. 本行业领先的最佳企业  
D. 世界领先地位的顶尖企业

试题答案

A

试题解析

在 KPI 指标和指标值的设定上, 可以选择的参考企业至少存在三种情况:

- 1、本行业领先的最佳企业
- 2、国内领先地位的最优企业
- 3、世界领先地位的顶尖企业

- 当绩效指标的跟踪和监控耗时过多时, 可采取的改进措施是\_\_(38)\_\_\_。

- (38) A. 缩短跟踪和监控的时间  
 B. 增加人力、物力的投入  
 C. 设置更为精细的跟踪指标  
 D. 由跟踪“正确率”指标转为跟踪“错误率”指标

**试题答案**

D

**试题解析**

常见问题	问题举例	解决和纠正方法
工作的产出项目过多	列出 15~20 项的工作产出	删除与工作目标不符合的产出项目; 比较产出结果对组织的贡献率; 合并同类项, 将增值贡献率的产出归到一个更高的类别
绩效指标不够全面	对某项产出可从质量、数量和时限几个方面进行衡量, 但在关键指标中仅仅给出了数量标准, 如发展客户的数量	设定针对强的更全面、更深入的绩效考评指标
对绩效指标的跟踪和监控耗时过多	正确回答客户问题的比率	跟踪“正确率”比较困难, 但可以跟踪“错误率”
绩效标准缺乏超越的空间	绩效标准中使用“零错误率”“100%”“从不”“总是”“所有”等指标	如果 100%正确的绩效标准确定必须达到, 那么就将其保留; 如果不是必须达到的, 就修改绩效标准, 以预留出超越标准的空间

- 考量员工个人特质的效标属于 ( )。

- (39) A. 行为性效标  
 B. 特征性效标  
 C. 结果性效标  
 D. 品质性效标

**试题答案**

B

**试题解析**

特征性指标即考量员工是怎样的一个人，侧重点是员工的个人特质。

● 绩效考评偏误中的\_\_(40)\_\_, 容易增加工作压力, 降低工作满意度, 不利于调动业务骨干的积极性、主动性和创造性。

- (40) A. 苛严误差  
B. 集中趋势  
C. 宽厚误差  
D. 晕轮误差

**试题答案**

A

**试题解析**

苛严误差, 即评定结果是正偏态分布, 也就是大多数员工被评为不合格或勉强合格。考评结果过于苛刻, 对组织来说, 容易造成紧张的组织氛围; 对个体来说, 容易增加工作压力, 涣散员工的士气和斗志, 降低工作的满意度, 不利于调动业务骨干的积极性、主动性和创造性。

● 对考评者主观因素造成的各种偏误, 不包括\_\_(41)\_\_。

- (41) A. 晕轮误差  
B. 自我中心效应  
C. 分布误差  
D. 评价标准误差

**试题答案**

D

**试题解析**

绩效考评的正确性、可靠性和有效性, 主要受到以下各种问题的制约和影响:

1. 分布误差;
2. 晕轮误差;
3. 个人偏见;
4. 优先和近期效应;
5. 自我中心效应;
6. 后继效应;
7. 评价标准对考评结果的影响。

总之, 评价标准的不明确影响考评结果的客观原因, 而上述所介绍的其他六类绩效考评中常见的误差和偏误, 基本上属于主观性的, 即考评者主观方面的因素造成的。



- ( ) 是基于胜任特征的考评方法, 使用这种方法得出的结果更全面。

- (42) A. 平衡计分卡  
B. 行为定位法  
C. 评价中心法  
D. 360度考评

**试题答案**

D

**试题解析**

360度考评是基于胜任特征的一种考评方法, 通过这种方法得出的考评结果更加全面、深刻。

- \_\_ (43) \_\_ 是员工为企业提供劳动而得到的各种货币与实物报酬的总和。

- (43) A. 薪酬  
B. 工资  
C. 福利  
D. 奖金

**试题答案**

A

**试题解析**

薪酬是员工为企业提供劳动而得到的各种货币与实物报酬的总和, 包括工资、福利和社会保险、企业补充保险等各种直接或间接的报酬。

- 薪酬管理包括薪酬体系设计和 \_\_ (44) \_\_ 两个方面。

- (44) A. 薪酬结构管理  
B. 薪酬日常管理  
C. 薪酬制度管理  
D. 薪酬预算管理

**试题答案**

B

**试题解析**

薪酬管理包括薪酬体系设计、薪酬日常管理两方面。

- 可以用工资总额占\_\_(45)\_\_\_的合理比重来推算合理的工资总额。

- (45) A. 附加值  
B. 人工成本  
C. 营业额  
D. 福利总额

**试题答案**

A

**试题解析**

工资总额的管理方法，首先要权衡确定合理的工资总额需要考虑的因素，如企业支付能力、员工的生活费用、市场薪酬水平以及员工现有薪酬状况等，然后计算合理的工资总额，可采用工资总额与销售额的方法推算合理的工资总额，或采用盈亏平衡点方法推算合理的工资总额，还可以采用工作总额占附加值比例的方法来推算合理的工资总额。

- 企业要采取薪酬领先策略，薪酬水平要定在市场薪酬水平的\_\_(46)\_\_\_。

- (46) A. 15 到 30 分位  
B. 50 分位  
C. 45 分位  
D. 75 甚至 90 分位

**试题答案**

D

**试题解析**

四种薪酬水平的市场定位策略：

- 1、市场领先策略，企业的薪酬水平高于市场平均水平，向 75 分位甚至 90 分位看齐；
- 2、市场跟随策略，根据市场平均水平来确定本企业的薪酬定位，向 50 分位看齐；
- 3、市场滞后策略，企业的薪酬水平落后于市场平均水平，向 25 分位看齐；
- 4、混合策略，企业在确定薪酬水平时，根据职位类型或员工类型来分别制定不同的薪酬水平策略。

- 某企业属于新兴行业, 宜采用\_\_(47)\_\_\_的方式进行薪酬调查。

- (47) A. 调查问卷  
B. 企业之间相互调查  
C. 委托中介机构  
D. 采集社会公开信息

**试题答案**

C

**试题解析**

委托调查, 是指委托商业性、专业性的人力资源咨询公司进行调查。尤其是当企业需要确定薪酬水平的岗位难以在类似企业中找到对等的岗位时, 或者该企业属于新兴行业的, 可以考虑委托企业外部的人力资源咨询公司帮助收集所需的薪酬信息。

- 相比较而言, 简单易行的市场薪酬调查方法是\_\_(48)\_\_\_。

- (48) A. 电话调查  
B. 面谈调查  
C. 文献收集  
D. 趋势分析

**试题答案**

C

**试题解析**

文献收集法是指通过查阅、收集、分析和综合有关薪酬调查的文献材料, 以获取所需要的信息、知识、数据和资料的研究方法。这是一种比较简单易行的薪酬调查方法。

- \_\_\_\_(49)\_\_\_是以事为标准, 事在人先, 以事择人。

- (49) A. 人员分类  
B. 职级分组  
C. 岗位分类  
D. 品位分类

**试题答案**

C

**试题解析**

分类标准不同，岗位分类以事为标准，事在人先，以事择人。

- 一般而言，\_\_(50)\_\_不属于团队薪酬的组成部分。

- (50) A. 员工福利  
B. 激励性薪酬  
C. 基本薪酬  
D. 绩效认可奖励

**试题答案**

A

**试题解析**

在团队薪酬制度中，主要有这样几种组成要素：基本薪酬、激励薪酬、绩效认可薪酬。

- 从广义上讲，\_\_(51)\_\_是指医疗保障体系中除基本医疗保险之外的其他所有医疗保险形式。

- (51) A. 短期医疗保险  
B. 补充医疗保险  
C. 长期医疗保险  
D. 特殊医疗保险

**试题答案**

B

**试题解析**

补充医疗保险从广义上讲，是指医疗保障体系中除基本医疗保险以外的其他所有医疗保险形式。

- 关于劳动关系的表述，不正确的是\_\_(52)\_\_。

- (52) A. 劳动关系的内容是劳动  
B. 劳动关系就是指劳动法律关系  
C. 劳动关系具有平等性和隶属性

D.劳动关系兼有人身关系和财产关系属性

**试题答案**

B

**试题解析**

劳动关系具有如下特征:

- 1、劳动关系的内容是劳动
- 2、劳动关系具有人身关系属性和财产关系属性相结合的特点
- 3、劳动关系具有平等性和隶属性的特点

● 已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,自用工之日起\_\_(53)\_\_内订立书面劳动合同。其行为不违法。

- (53) A. 1个月  
B.2个月  
C.3个月  
D.6个月

**试题答案**

A

**试题解析**

规定已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,如果自用工之日起一个月内订立了书面劳动合同,其行为即不违法。

● 经营劳务派遣业务的劳务派遣单位,注册资本不得少于\_\_(54)\_\_元。

- (54) A. 50万  
B.100万  
C.200万  
D.500万

**试题答案**

C

**试题解析**

经营劳务派遣业务的劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立, 并应当具备下列条件:

- 1、注册资本不得少于人民币 200 万元。
- 2、有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施。
- 3、有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度。
- 4、法律、行政法规规定的其他条件。

- 企业的工资指导线不包括\_\_(55)\_\_\_。

- (55) A. 下线  
B. 均值线  
C. 基准线  
D. 预警线

**试题答案**

B

**试题解析**

工资指导线有三条线: 上线(预警线)、基准线、下线

- 企业的总工程师对本单位的安全生产负有\_\_(56)\_\_\_。

- (56) A. 全面责任  
B. 担保责任  
C. 直接责任  
D. 安全卫生技术领导责任

**试题答案**

D

**试题解析**

总工程师负安全卫生技术领导责任。

- 作为劳动争议主体的职工一方当事人。人数为\_\_(57)\_\_\_以上, 有共同争议理由的, 属于集体劳动争议。

- (57) A. 2 人  
B. 5 人  
C. 10 人

D.20 人

**试题答案**

C

**试题解析**

集体争议：职工一方当事人人数为 10 人以上，有共同争议理由的。

- \_\_ (58) \_\_ 不属于劳动争议仲裁委员会的组成人员。

- (58) A. 企业职工代表  
B. 劳动行政部门代表  
C. 同级工会代表  
D. 用人单位方面代表

**试题答案**

A

**试题解析**

劳动争议仲裁委员会，它是国家授权、依法独立处理劳动争议案件的专门机构，它由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表三方组成，是劳动关系中贯彻“三方原则”在劳动争议处理体制中的具体表现。

- 劳动争议申请仲裁的时效期间为 \_\_ (59) \_\_。

- (59) A. 2 个月  
B. 6 个月  
C. 1 年  
D. 2 年

**试题答案**

C

**试题解析**

关于仲裁时效的期间，《劳动法》第八十三条规定：“提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。”而《民法通则》规定的一般民事权利时效为两年，特殊的民事权利诉讼时效为一年。《劳动争议调解仲裁

法》参照了《民法通则》关于特殊民事权利的诉讼时效的规定，处长了申请仲裁的时效期间，将劳动争议仲裁的时效期间规定为一年。

- 拖欠劳动报酬的用人单位再收到法院的支付令后，如果属实的，可以在\_\_(60)\_\_内完成支付，以避免进入强制执行程序。

- (60) A. 15 日  
B.30 日  
C.60 日  
D.90 日

**试题答案**

A

**试题解析**

拖欠劳动报酬的用人单位在收到法院的支付令后，拖欠属实的，可以在支付期限内（15 日内）支付，避免进入强制执行程序。

- 财政政策的内容主要包括（?）。

- (61) A. 降低利率  
B.增减预算支出水平  
C.增减政府税收  
D.发展社会保险事业  
E.调节法定准备金率

**试题答案**

BC

**试题解析**

- 企业战略的实质是实现\_\_(62)\_\_之间的动态平衡。

- (62) A. 外部环境  
B.内部环境  
C.企业实力  
D.战略目标  
E.人文环境



试题答案

ACD

试题解析

- 人的实际能力又可分为\_\_(63)\_\_\_。

- (63) A. 一般能力  
B.管理能力  
C.特殊能力  
D.适应能力  
E.理解能力

试题答案

AC

试题解析

- 人本管理的原则包括\_\_(64)\_\_\_。

- (64) A. 人的管理第一  
B.和谐人际关系  
C.使员工个人与组织共同发展  
D.满足社会需要  
E.构建以人为中心的组织形态

试题答案

ABCE

试题解析

- 多维立体组织结构形成了\_\_(65)\_\_\_等管理组织机构系统。

- (65) A. 产品利润中心  
B.专业成本中心  
C.地区利润中心

- D.部门利润中心
- E.服务管理中心

**试题答案**

ABC

**试题解析**

多维立体组织结构综合考虑了产品、地区与职能参谋机构,形成了三类主要的管理组织机构系统,一是按产品划分的事业部,即产品利润中心;二是按职能划分的专业参谋机构,即专业成本中心;三是按地区划分的管理机构,即地区利润中心。

- 根据组织成员的特征及其相互关系,网络型组织可分为\_\_(66)\_\_。

- (66) A. 内部网络  
B.虚拟网络  
C.垂直网络  
D.市场网络  
E.机会网络

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

根据组织成员的特征及其相互关系,网络型组织可分为以下四种基本类型:

- 1、内部网络
- 2、垂直网络
- 3、市场网络
- 4、机会网络

- 属于组织结构爆破式变革的有\_\_(67)\_\_。

- (67) A. 新设一个部门  
B.两家企业合并  
C.企业组织结构的整合  
D.局部改变某个科室的职能  
E.组织结构从职能制改为事业部制

**试题答案**

BE

**试题解析**

爆破式变革：短期内完成组织结构的重大的以至根本性变革。如两家企业合并，从职能制结构改为事业部制结构等，这种方式常因考虑不周，造成员工丧失安全感、阻力增大等后果。

- 工作岗位设计的基本方法中，工业工程的功能具体表现为\_\_(68)\_\_\_。

- (68) A. 创新  
B. 规划  
C. 评价  
D. 改进  
E. 设计

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

工作岗位设计的基本方法中，工业工程的基本功能是：研究人员、物料、设备、能源、信息所组成的集成系统，进行设计、改善和设置。针对一个企业的总体系统来说，工业工程的功能具体表现为：规划、设计、评价和创新四个方面。

- 企业各类人员计划包括\_\_(69)\_\_\_。

- (69) A. 人员配备计划  
B. 人员考核计划  
C. 人员薪酬计划  
D. 人员福利计划  
E. 人员供给计划

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

企业各类人员计划的编制，内容包括：

- 1、编写人员配置计划
- 2、编制人员需求计划

- 3、编制人员供给计划
- 4、编写人员的培训计划
- 5、编写人力资源费用计划
- 6、编写人力资源政策调整计划
- 7、对风险进行评估并提出对策

● 定员定额分析法的具体方法包括\_\_(70)\_\_\_。

- (70) A. 劳动定额分析法  
B. 效率定员法  
C. 类推比较定员法  
D. 比例定员法  
E. 设备看管额定员法

**试题答案**

ABDE

**试题解析**

定员定额分析法的具体方法包括:

- 1、劳动定额分析法
- 2、设备看管额定员法
- 3、效率定员法
- 4、比例定员法

● 人岗匹配包括\_\_(71)\_\_\_相匹配。

- (71) A. 工作报酬与员工贡献  
B. 不同岗位之间  
C. 工作要求与员工素质  
D. 不同员工之间  
E. 工作权限与员工愿望

**试题答案**

AC

**试题解析**

人岗匹配包括: 工作要求与员工素质相匹配、工作报酬与员工贡献相匹配、各类员工与员工之间相匹配、各类岗位与岗位之间相匹配。

- 关于 FRC 品德测评法的表述, 正确的有\_\_(72)\_\_\_。

- (72) A. 需要借助计算机分析技术  
B. 报告方式可以是个别谈话  
C. 属于考核性品德测评方法  
D. 报告的方式可以是班组座谈  
E. 可以做出定性与定量评定

#### 试题答案

ABCE

#### 试题解析

所谓 FRC 品德测评法, 是事实报告计算机辅助分析的考核性品德测评方法。这种品德测评方法的基本思路是借助计算机分析技术, 从个体品德结构要素中确定一些基本要素, 再从基本要素中选择一些表征行为或事实, 然后要求被测者就自己是否具备这些表征行为与事实予以报告。报告的方式既可以是个别的谈话, 也可以是集体的问卷, 每个人所表征的行为事实, 经过光电信息处理后, 即储存于个人品行信息库中, 然后计算机根据专家仿真测评系统对被测评人报告的表征行为进行分析, 作出定性与定量的评定。

- \_\_ (73) \_\_ 能够引起员工素质测评结果的误差。

- (73) A. 晕轮效应  
B. 感情效应  
C. 参评人员训练不足  
D. 近因误差  
E. 测评指标选择不当

#### 试题答案

ABCDE

#### 试题解析

引起员工素质测评结果误差的原因有:

- 1、测评的指标体系和参照标准不够明确
- 2、晕轮效应
- 3、近因误差
- 4、感情效应
- 5、参评人员训练不足

- 在面试过程中要理解肢体语言, 其中目光接触的典型含义包括\_\_(74)\_\_\_。

- (74) A. 友好  
B. 紧张  
C. 真诚  
D. 自信  
E. 冷淡

**试题答案**

ACD

**试题解析**

目光接触的典型含义: 友好、真诚、自信、果断。

- 知识测验主观题的优点有\_\_(75)\_\_\_。

- (75) A. 试题内容综合度高  
B. 有利于考查知识运用能力  
C. 命题量小题干比较简单  
D. 评判更科学、客观  
E. 考点覆盖面较广

**试题答案**

ABC

**试题解析**

主观题的主要优点是:

1. 试题的内容综合度高;
2. 具有一定的发散性, 鼓励应聘者自由发挥, 有利于考查知识的运用能力、深层次的认识思维能力;
3. 主观试题命题量少, 题干比较简单。

- 按照配置方式的不同, 可将企业人力资源配置分为\_\_(76)\_\_\_的优化配置。

- (76) A. 结构  
B. 数量  
C. 时间  
D. 质量  
E. 空间

**试题答案**

DE

**试题解析**

从配置的方式上看,可以将其分为空间上和时间上的优化配置;从配置的性质上看,可以分为数量配置与质量配置;从配置的成分上看,可以分为企业人力资源的总量与结构配置;从配置的范围上看,可以分为企业人力资源的个体配置与整体配置。

- 以战略为导向的培训需求分析包括\_\_(77)\_\_。

- (77) A. 组织分析  
B. 任务分析  
C. 企业战略分析  
D. 人员分析  
E. 工作环境分析

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

传统的培训需求分析包括组织分析、任务分析和人员分析,而以战略为导向的培训需求分析,还包括企业战略分析和员工职业生涯分析。

- 年度培训计划设计的基本程序有\_\_(78)\_\_。

- (78) A. 培训调查与分析研究  
B. 前期准备  
C. 年度培训计划的制定  
D. 培训课程设计  
E. 年度培训计划的审批及展开

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

年度培训计划设计的基本程序:

1. 前期准备;
2. 培训调查与分析研究;

- 3.年度培训计划的制订;
- 4.年度培训计划的审批以及开展。

- 培训课程设计的基本原则包括\_\_(79)\_\_\_。

- (79) A. 满足市场发展要求  
B.满足企业与学习者的需求  
C.兼顾实用型和系统性  
D.体现成年人的认知规律  
E.体现现代系统理论的基本原理

**试题答案**

BDE

**试题解析**

培训课程设计的基本原则包括:

- 1.满足企业与学习者的需求;
- 2.应体现成年人的认知规律;
- 3.主要依据是体现现代系统理论的基本原理。

- 培训中使用的印刷材料有\_\_(80)\_\_\_。

- (80) A. 岗位说明书  
B.工作任务表  
C.学员手册  
D.培训者指南  
E.测验试卷

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

培训中使用的印刷材料有:工作任务表、岗位指南、学员手册、培训者指南和测验试卷。

- 企业培训管理中的工作团队具有以下特点\_\_(81)\_\_\_。

- (81) A. 具有更多的工作自主权  
B.注重个体自我开发



- C.体现流程团队的特性
- D.注重团队成员的同质性
- E.体现个体学习、团队培训、组织开发三位一体

**试题答案**

ABE

**试题解析**

工作团队的管理实施形式是扁平型组织在企业培训活动中的具体体现，具有如下特点：

1.培训工作团队具有更多的工作自主权；2.注重个体自我开发；3.三位一体。

- 在设定培训评估标准时，应当注重评估指标和标准的\_\_(82)\_\_。

- (82) A. 相关度  
B.信度  
C.区分度  
D.重合度  
E.可行性

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

在设定培训评价标准时，应当注重评估指标和标准的相关度、信度、区分度和可行性。

- 根据组织工作性质的不同，组织绩效考评可分为\_\_(83)\_\_。

- (83) A. 生产性组织的绩效考评  
B.科研性组织的绩效考评  
C.技术性组织的绩效考评  
D.管理性组织的绩效考评  
E.服务性组织的绩效考评

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

组织绩效考评根据工作性质的不同,可分为生产性组织的绩效考评、技术性组织的绩效考评、管理性组织的绩效考评和服务性组织的绩效考评等。

- 关于等距量表的说法,正确的有\_\_(84)\_\_。

- (84) A. 有绝对零点  
B. 数量差距相同  
C. 数量差距以相同的比例变化  
D. 没有绝对零点  
E. 可以进行加减乘除四则运算

#### 试题答案

BD

#### 试题解析

等距量表除了具有类别和等级量表的性质外,它要求一定数量差距在整个量表的阶梯上都是相同的。换句话说,根据事物的性质和特点,以及分派原则,这时量表的各个部分的单位是相等的,但没有绝对的零点。例如,在绩效考评中所采用的量表大多数属于等距量表。等距量表没有绝对的零点,只能做加减的运算,不好做乘除的运算。

- 利用客户关系图来提取关键绩效指标,能够\_\_(85)\_\_。

- (85) A. 分析客户的满意度  
B. 了解企业的内外客户  
C. 掌握为客户提供的具体产出  
D. 提高员工的服务意识  
E. 设定考评标准衡量团队或个人绩效

#### 试题答案

CDE

#### 试题解析

1. 能够用工作产出的方式将个体或团队的绩效与组织内外其他个体和团队联系起来,增强每个团队或员工的客户服务意识;
2. 能够更加清晰地显示团队或员工对整个组织的贡献率;
3. 采用这种直观的方式,能够更全面、更深入地分析掌握团队和员工的工作产出,不会遗漏较大的或重要的考评项目。

- 行为导向型的考评方法包括（ ）。

- (86) A. 排列法  
B. 关键事件法  
C. 行为观察法  
D. 强制分配法  
E. 绩效标准法

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

行为导向型的主观考评方法：排列法、选择排列法、成对比较法、强制分布法、结构式叙述法；客观考评方法：关键事件法、强迫选择法、行为定位法、行为观察法、加权选择法。绩效标准法属于结果导向型。

- 下列管理行为或管理意图中，\_\_(87)\_\_易造成绩效考评的苛严误差。

- (87) A. 主管为了缓和与员工的关系  
B. 拟扩大提薪或奖励人数比例  
C. 为有计划地减员提供证据  
D. 惩罚那些不服管理的员工  
E. 设定了高水平的绩效评定标准

**试题答案**

CDE

**试题解析**

1. 可能是因为评定标准过高造成的；
2. 惩罚那些难以对付不服管理的人；
3. 迫使某些有问题的员工辞职或为有计划的减员提供有说服力的证据；
4. 压缩提薪或奖励人数的比例；
5. 自认为应当严格执行上级对优秀者的评估标准。A 和 B 选项为宽厚误差。

- 360 度考评的实施程序包括\_\_(88)\_\_。

- (88) A. 反馈面谈  
B. 评价实施效果  
C. 培训考评者

- D.实施 360 度考评
- E.设计考评项目

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

360 度考评的实施程序:

- 1.考评项目设计;
- 2.培训考评者;
- 3.实施 360 度考评;
- 4.反馈面谈;
- 5.效果评价。

- 非货币性薪酬是指由\_\_(89)\_\_等因素带给员工的愉悦和满足感。

- (89) A. 直接薪酬  
B.工作本身  
C.间接薪酬  
D.组织特征  
E.工作环境

**试题答案**

BDE

**试题解析**

非货币薪酬指由工作本身、工作环境和组织特征带来的愉悦和满足感等。

- 政府部门的薪酬数据具有 ( ) 等优点。

- (90) A. 结果可靠  
B.内容分类细致  
C.处理方法简单  
D.范围比较集中  
E.涵盖的范围广

**试题答案**

ABE

**试题解析**

政府薪酬数据的优点:

- 1.涵盖的范围广;
- 2.内容分类细致;
- 3.各部分可比性强;
- 4.结果可靠。

处理方法简单是缺点,调查范围比较集中是专业公司薪酬数据的优点。

- ( ) 是按照岗位的工作性质及其特征,对岗位所进行的横向分类。

- (91) A. 职系  
B. 岗级  
C. 职组  
D. 岗等  
E. 职门

**试题答案**

AC

**试题解析**

职系和职组是按照岗位的工作性质和特点对岗位所进行的横向分类,岗级和岗等是按照岗位的责任大小、技能要求、劳动强度、劳动环境等要素指标对岗位所进行的纵向分级。

- 薪点薪酬制的优点包括\_\_(92)\_\_\_。

- (92) A. 体现了效率优先的原则  
B. 有利于提高员工素质和绩效  
C. 有利于增强团队的协作精神  
D. 容易使薪酬向关键岗位倾斜  
E. 薪酬标准用金额表示, 加大了激励强度

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

薪点薪酬制的优点:

- 1.体现了效率优先的原则,符合市场取向的要求;

2.比岗位薪酬制更容易做到将薪酬分配向关键岗位、技术岗位倾斜,通过规定员工个人薪点点数的标准,可以促进员工学习技术,提高其素质和业绩水平,充分发挥了薪酬的激励作用;

3.浮动值是按照部门的效益或业绩来确定的,有利于提高团队的协作精神。

- \_\_ (93) \_\_属于以绩效为导向的薪酬结构。

- (93) A. 计件薪酬制  
B.薪点薪酬制  
C.销售提成制  
D.岗位薪酬制  
E.技术薪酬制

**试题答案**

AC

**试题解析**

在实际中,由于绩效的定量不易操作,所以除了计件薪酬制和提成制(佣金制)外,更多的是依据员工的绩效而进行的基本薪酬调整以及增发的奖励性薪酬。

- 企业员工薪酬制度的调整包括\_\_ (94) \_\_。

- (94) A. 物价性调整  
B.季节性调整  
C.工龄性调整  
D.政策性调整  
E.考核性调整

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

企业员工薪酬制度的调整包括:

- 1.薪酬定级性调整;
- 2.物价性调整;
- 3.工龄性调整;
- 4.奖励性调整;
- 5.效益性调整;
- 6.考核性调整。

- 用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备\_\_(95)\_\_等条件的,劳动关系成立。

- (95) A. 劳动者受用人单位的劳动管理  
B. 劳动者从事用人单位安排的有报酬的劳动  
C. 劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分  
D. 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格  
E. 用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:

- 1、用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;
- 2、用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;
- 3、劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

- 劳务派遣用工只能在\_\_(96)\_\_的工作岗位上实施。

- (96) A. 临时性  
B. 辅助性  
C. 长期性  
D. 主营性  
E. 代替性

**试题答案**

ABE

**试题解析**

劳动合同用工是我国的企业用工基本形式,劳务派遣用工是补充形式,只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

- 关于制定工资指导线的说法,正确的有\_\_(97)\_\_。

- (97) A. 只需符合企业的需求  
B. 应注意与国际经济发展状况相适应  
C. 坚持平均工资的增长低于劳动生产率的增长  
D. 坚持企业工资总额的增长低于企业经济效益的增长

E.应符合国家宏观经济政策和对工资增长的总体要求

**试题答案**

CDE

**试题解析**

工资指导线的制定应符合国家宏观经济政策和对工资增长的总体要求，坚持企业工资总额的增长低于企业经济效益的增长，平均工资的增长低于劳动生产率的增长的原则。

- 解决劳动争议，应该根据事实，遵循\_\_(98)\_\_原则，依法保护当事人的合法权益。

- (98) A. 合法  
B.公正  
C.及时  
D.着重调解  
E.强制调解

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

解决劳动争议，应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法保护当事人的合法权益。

- 依照劳动争议调解仲裁法的规定，劳动争议调解组织主要包括\_\_(99)\_\_。

- (99) A. 企业劳动争议调解委员会  
B.依法设立的基层人民调解组织  
C.省级人民政府专设的省级劳动争议调解机构  
D.市一级人民政府专设的地市级劳动争议调解组织  
E.乡镇，街道设立的具有劳动争议调解职能的组织

**试题答案**

ABE

**试题解析**



依据《劳动争议调解仲裁法》的规定,劳动争议的调解组织为企业劳动争议调解委员会,依法设立的基层人民调解组织,在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

- 劳动争议的基本途径包括\_\_(100)\_\_。

- (100) A. 仲裁  
B. 调解  
C. 协商解决  
D. 向人民法院起诉  
E. 向政府申诉

#### 试题答案

ABCD

#### 试题解析

劳动争议处理的基本程序:当发生劳动争议时,争议双方应协商解决;当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除法律规定的终局裁决外,当事人一方或双方则可申诉到人民法院,由人民法院依法审理并做出最终判决。