

2010 年 11 月二级企业人力资源管理师 鉴定真题及参考答案

卷册一：职业道德与理论知识部分

第一部分 职业道德

(第 1 ~ 25 题, 共 25 题)

一、职业道德基础理论与知识部分 (1 ~ 16 题)

答题指导:

1. 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。
2. 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。
3. 错选、少选、多选, 则该题均不得分。

(一) 单项选择题 (1 ~ 8 题)

1. 从根本上看, 职业道德属于_____。
(A) 行为规范 (B) 职业立法 (C) 社会舆论 (D) 内心信念
2. 社会主义职业道德的核心是_____。
(A) 互利双赢 (B) 发展生产力 (C) 维护公平 (D) 为人民服务
3. 《公民道德建设实施纲要》所确定的职业道德的主要内容是_____。
(A) 爱国守法、诚信敬业、办事公道、崇尚科学、服务人民
(B) 遵纪守法、民主科学、公道正派、联系群众、奉献社会
(C) 爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会
(D) 爱岗敬业、团结协作、以人为本、全面协调、持续发展
4. “勤勉”作为职业道德的内在准则, 其对工作方式的要求是_____。
(A) 加班加点努力工作 (B) 按计划开展工作
(C) 难度大的工作一律放在后面 (D) 工作时要思前想后
5. 作为职业道德规范, “诚信”的“通识性”是指_____。
(A) 不同民族、不同时代趋于一致的那种不自欺不欺人的价值观
(B) 一般的、民族的、时代的、共同的认识
(C) 无论在哪里、哪个时期, 人类与生俱来的敏感性

(D) 通过学习、培训, 获得对诚信价值认可的知识和能力

6. 节约成为社会共识, 说明倡导和厉行节约已经远远超越所谓的个人爱好, 而是受到职业道德甚至法律制度的严格限定。这一观点所阐述的是“节约”的_____。

(A) 时代代表性 (B) 社会制定性 (C) 价值差异性 (D) 法制强制性

7. “三个臭皮匠顶个诸葛亮”、“一个好汉三个帮”。与此谚语内涵相符的选项是_____。

(A) 创新具有极其重要的作用 (B) 尊重与理解是为人处世的重要原则

(C) 合作是从业人员成长的保障 (D) 谁都需要帮助的时候

8. 下列做法中, 体现了“奉献”精神的是_____。

(A) 赵某为多得报酬而拼命劳动

(B) 钱某帮助他人, 给多少钱办多少事

(C) 孙某工作上精益求精, 公司奖励他 1 万元

(D) 李某利用午休时间完成未完成的工作定额

(二) 多项选择题 (9 ~ 16 题)

9. 社会主义职业道德的特征是_____。

(A) 继承性与创造性的统一

(B) 阶级性与人民性的统一

(C) 先进性与广泛性的统一

(D) 破坏性与重建性的统一

10. 在社会主义核心价值体系中, 民族精神和时代精神的核心是_____。

(A) 爱国主义

(B) 改革创新

(C) 八荣八耻

(D) 科学发展

11. 职业技能的认证包括_____。

(A) 职业资质

(B) 资格认证

(C) 社会认证

(D) 个人认证

12. 在职业活动中, “勤勉”的主要表现是_____。

(A) 不分心

(B) 不偷懒

(C) 有计划

(D) 不拖拉

13. 端正工作态度的要求是_____。

(A) 既来之, 则安之, 踏实肯干

(B) 工作为钱, 敢于直言, 实事求是

(C) 自尊自爱、尊重他人、谦虚谨慎

(D) 划算则干, 反之则弃, 绝不虚伪

14. 下列选项中, 属于世界 500 强企业关于优秀员工的核心标准的是_____。

(A) 不人为人际关系所左右

(B) 自动自发地工作

(C) 注重细节, 追求完美

(D) 不找任何借口

15. 领导对员工的信任包括_____。

(A) 信息明确, 增强执行力, 命令下属工作

(B) 当下属工作出现差错时, 要严厉处罚使其有效改正

(C) 平等待人, 不要瞧不起下属

(D) 事先征求下属的意见, 统一思想和认识

16. 卡内基曾经说过: “你知道是什么原因使你没有成为白痴吗? 其实不是什么了不起的东西, 只不过是甲状腺中的碘而已, 价值不高, 才 5 分钱。如果别人割开你的甲状腺, 取出一点点碘, 你就变成一个白痴。”这句话的意思是_____。

(A) 平时司空见惯、习以为常的事物, 有时是至关重要的

(B) 事物总是相互转化的, 聪明的人有可能变成白痴

(C) 如果有人给你搞点破坏, 你就会遇到致命危险

(D) 团队合作是一个组织和个人成功的基础和保障

二、职业道德个人表现部分 (17 ~ 25 题)

答题指导:

1. 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一个选项作为您的答案。

2. 请在答题卡上将所选择答案的相应字母涂黑。

17. 邻居家装修房子, 吵得你中午无法休息, 下列做法中, 你赞同的是_____。

- (A) 直接敲门, 要求邻居停止施工
- (B) 写信或留个纸条给邻居, 要他考虑其他人的感受
- (C) 拨打 110, 要警察处理
- (D) 忍受

18. 国家规定, 热力公司供热的室内温度不得低于 18°C , 而你家的室温一般在 18°C , 但偶尔会低一些, 甚至到了 15°C 左右, 家里时常感觉有些冷。但是你已经提前交了取暖费, 你会_____。

- (A) 找热力公司, 要求退还供热费
- (B) 明年不准备交取暖费了, 要不就与他们好好理论一番
- (C) 只得再增加一些取暖设施
- (D) 找相关部门实地查看自己家里的温度状况

19. 国庆期间, 市政园林部门布置花卉装点城市, 临近的一家公司看到花卉无人看管, 于是将街面上的花卉搬到自己公司, 省力又省钱。就在这时, 你所在公司的领导要求你负责布置花卉等景观, 你会_____。

- (A) 像临近的那家公司一样, 弄一些市政园林部门的花卉来布置自家公司
- (B) 向公司申请资金, 租赁花卉布置自家公司
- (C) 组织公司员工自己动手, 做一些物件进行布置
- (D) 插国旗、彩旗, 购买几张宣传画进行布置

20. 下班时, 员工们陆续离去, 你发现办公楼里的某个房间依然亮着灯光。你会_____。

- (A) 过去查看一下是否有人忘记关灯
- (B) 看看是谁在加班工作
- (C) 让保安去看一下
- (D) 想可能有人在加班, 不会有什么事

21. 有同事传话, 说公司有位副总有事找你。你问同事, 副总找自己有什么事, 他说“副总没说”。你心里很清楚, 自己平时和副总几乎没什么联系, 此时你的感受是_____。

- (A) 可能有不好的事情发生
- (B) 很紧张
- (C) 领导叫去就去吧
- (D) 有些茫然

22. 你在某商场买东西时, 收银员找零时少找给你两块钱, 但你回到家后才发现这件事。这是你会_____。

- (A) 如果商场离自己的家较近, 就去找回来
- (B) 如果商场离自己的家较远, 就不去找了

- (C) 不会去找
(D) 无论远近, 一定得找回来
23. 如果你开车去参加朋友的聚会, 朋友们热情地劝你喝酒, 你一般会_____。
(A) 无论朋友们怎么劝, 绝不喝酒
(B) 实在无法拒绝朋友们的热情, 就少喝几杯
(C) 以友情为重, 多喝一点
(D) 视情况而定, 但总之是喝酒不开车
24. 发工资之日, 某个关系一般的同事向你借 1000 元钱, 说有急用, 但未说明急用理由, 你会_____。
(A) 同意借给他, 但会让其他同事做个见证
(B) 拒绝, 说自己手头不宽裕
(C) 同意借给他, 不附带任何理由
(D) 同意借给他, 但会要求对方打借据
25. 北方某地沙化严重, 为治理沙漠, 当地政府做出决定, 只要你去那里, 送给你一百亩荒地供你使用。如果有什么能够吸引你去那里创业, 你期望的其他条件是_____。
(A) 家里人同意
(B) 当地政府给自己一些资金支持
(C) 能够遇到几个志同道合的人和自己一起去
(D) 解决基本的生活问题, 例如: 饮水、住宿

第二部分 理论知识

(第 26 ~ 125 题, 共 100 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. 依据是否以当事人的意志为转移, 劳动法律事实可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
32. 在动态组织设计理论中, _____ 所研究的内容占有主导地位。
(A) 静态组织设计理论 (B) 现代组织设计理论
(C) 古典组织设计理论 (D) 近代组织设计理论
33. _____ 是将矩阵组织结构与事业部组织结构有机结合而形成的管理组织结构模式。
(A) 模拟分权组织 (B) 分公司与总公司
(C) 多维立体组织 (D) 子公司与母公司
34. 在行业增长阶段后期, 为减轻竞争压力, 企业会采取_____。
(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
35. 相较于组织结构变革的其他方式, _____ 是企业较为常用的方式。
(A) 改良式变革 (B) 爆破式变革 (C) 组织结构整合 (D) 突发式变革
36. 企业组织结构整合的过程包括: ①控制阶段; ②互动阶段; ③拟定目标阶段; ④规划阶段。排序正确的是_____。
(A) ③②①④ (B) ④③②① (C) ③②④① (D) ③④②①
37. 人员晋升计划的内容不包括_____。
(A) 晋升预案 (B) 晋升比率 (C) 晋升条件 (D) 晋升时间
38. 编制人力资源规划的核心与前提是_____。
(A) 人力资源的需求预测 (B) 人力资源管理系统的的设计
(C) 人力资源的供给预测 (D) 人力资源供求平衡和协调
39. 作为企业人力资源需求预测的一种方法, 定员定额分析法不包括_____。
(A) 工作定额分析法 (B) 比例定员法
(C) 劳动效率定员法 (D) 人员比率法
40. 人力资源内部供给预测的方法不包括_____。
(A) 人力资源信息库 (B) 马尔可夫模型
(C) 管理人员接替模型 (D) 回归分析法
41. 某公司要给管理人员做培训, 培训前先做了一个综合素质测评, 这属于_____测试。
(A) 开发性 (B) 诊断性 (C) 考核性 (D) 选拔性
42. _____ 是员工测评与选拔活动的中心与纽带。
(A) 设计测评表 (B) 确定测评者
(C) 选定测评方式 (D) 设计测评与选拔标准体系
43. 学习能力的测评方式不包括_____。
(A) 面试 (B) 投射测验 (C) 心理测验 (D) 情境测验
44. 处理员工素质测评结果的常用数理统计方法不包括_____。
(A) 集中趋势分析 (B) 综合分析 (C) 离散趋势分析 (D) 相关分析
45. 作为员工素质测评结果分析的一种方法, 要素分析法不包括_____。
(A) 结果分析法 (B) 归纳分析法 (C) 对比分析法 (D) 曲线分析法
46. 应聘者一进入面试现场, 面试考官就觉得他很不错, 这种面试偏见属于_____。

- (A) 晕轮效应 (B) 首因效应 (C) 对比效应 (D) 录用压力
47. “你好像不适合我们这里的工作, 你看呢” 这属于结构化面试中的_____。
- (A) 背景性问题 (B) 知识性问题 (C) 思维性问题 (D) 压力性问题
48. 作为一种招聘决策方法, 群体决策法的特点不包括_____。
- (A) 决策人员来源广泛 (B) 运用运筹学的原理
- (C) 决策的客观性较高 (D) 运用相关分析的方法
49. 评价中心技术不包括_____。
- (A) 案例分析 (B) 公文筐测试
- (C) 无领导小组讨论 (D) 结构化面试
50. 以下关于员工培训规划的说法不正确的是_____。
- (A) 建立在培训需求分析的基础上 (B) 需从企业总体发展战略出发
- (C) 需考虑企业培训资源配置情况 (D) 对培训与技能开发起辅助作用
51. 教学计划是实施培训的执行性计划, 它的内容不包括_____。
- (A) 教师选定 (B) 教学目标 (C) 教学形式 (D) 课程设置
52. 企业设置培训课程应体现的基本原则不包括_____。
- (A) 要符合企业和学员的需求 (B) 应尽可能紧跟当前行业发展趋势
- (C) 应符合成年人的认知规律 (D) 应体现企业培训功能的基本目标
53. _____是指对生产产品或提供服务的特定知识、程序和工具的理解和掌握能力。
- (A) 专业技能 (B) 人文技能 (C) 理念技能 (D) 协调技能
54. 作为企业管理技能开发的基本模式, 短期学习的优点不包括_____。
- (A) 较有深度 (B) 可以学习工作两不误
- (C) 针对性强 (D) 可以全力以赴地学习
55. 在培训效果的评估体系中, _____是第四级评估。
- (A) 行为评估 (B) 学习评估 (C) 反应评估 (D) 结果评估
56. 对培训效果进行反应评估的方法不包括_____。
- (A) 访谈法 (B) 综合座谈 (C) 笔试法 (D) 电话调查
57. 对培训效果进行行为评估, 评估者应为_____。
- (A) 培训单位 (B) 学员的直接主管
- (C) 培训教师 (D) 学员的单位主管
58. 员工培训认知成果的测量方法不包括_____。
- (A) 工作抽样 (B) 笔试 (C) 现场观察 (D) 访谈
59. 考量员工个人特质的效标属于_____。
- (A) 行为性效标 (B) 特征性效标 (C) 结果性效标 (D) 素质性效标
60. 以下关于合成考评法的描述不正确的是_____。
- (A) 考评的是团队 (B) 关注的重点包括岗位和员工两方面
- (C) 考评表格简单, 便于填写 (D) 评定等级越多越好
61. 考评过程中出现_____, 不利于个人绩效的改进, 容易使业绩优秀的员工受到伤害。
- (A) 苛严误差 (B) 中间倾向 (C) 宽厚误差 (D) 晕轮误差
62. _____是指考评者仅凭下属最初的绩效信息, 对考评期内的全部表现做出总

评价。

- (A) 优先效应 (B) 首因效应 (C) 后继效应 (D) 近期效应

63. _____的绩效考评指标体系是以反映和体现被考评者的兴趣爱好、应变能力、人际关系等指标为主体构成的考评体系。

- (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. _____的目的是寻求新的和异想天开的解决所面临难题的途径与方法。

- (A) 关键事件法 (B) 要素图示法 (C) 个案研究法 (D) 头脑风暴法

65. 要想设定关键绩效指标,首先要确定_____。

- (A) 工作行为 (B) 工作产出 (C) 工作目标 (D) 工作方法

66. KPI 标准水平的分类不包括_____。

- (A) 先进的标准水平 (B) 预期的标准水平
(C) 平均的标准水平 (D) 基本的标准水平

67. 360 度考评宜采用_____的评价方式。

- (A) 记名 (B) 公开 (C) 匿名 (D) 自愿

68. 美国劳工统计局每年都要进行三类薪酬方面的调查,这属于_____。

- (A) 非专业性薪酬调查 (B) 商业性薪酬调查
(C) 政府薪酬调查 (D) 专业性薪酬调查

69. 企业薪酬调查报告的内容不包括_____。

- (A) 薪酬数据分析 (B) 薪酬与绩效的相关性分析
(C) 薪酬水平调整建议 (D) 薪酬现状与市场状况比较

70. _____具有“对事不对人”这一特点。

- (A) 岗位分级 (B) 岗位分类 (C) 品位分级 (D) 品位分类

71. _____适用于岗位划分较粗、岗位之间存在工作差别、岗位内部的员工之间存在技术熟练程度差异的企业和部门。

- (A) 一岗一薪工资制 (B) 技能工资制
(C) 一岗多薪工资制 (D) 提成工资制

72. _____能够鼓励员工发展各项技能,提高业绩表现,增强参与意识。

- (A) 绩效工资 (B) 提成工资 (C) 技术工资 (D) 岗位工资

73. _____容易使营销人员和企业之间产生较大的离心力。

- (A) 计件工资制 (B) 提成工资制 (C) 技能工资制 (D) 岗位工资制

74. _____反映不同岗位在工资结构中的差别。

- (A) 工资等级 (B) 工资档次 (C) 工资级差 (D) 浮动幅度

75. 工资结构具有高度稳定性的工资制度为_____。

- (A) 岗位工资制 (B) 考核工资制 (C) 技能工资制 (D) 年功序列制

76. 企业经营业绩提高,对全体员工给予等比例奖励的工资调整方式是_____。

- (A) 物价性调整 (B) 工龄性调整 (C) 奖励性调整 (D) 效益性调整

77. 在劳务派遣中,劳务派遣单位与被派遣劳动者应当订立_____。

- (A) 劳动合同 (B) 劳务派遣协议 (C) 劳务合同 (D) 劳务派遣合同

78. 劳务派遣单位与接受单位双方所确立的权利义务关系,属于_____。

- (A) 实际劳动关系 (B) 劳动法律关系 (C) 形式劳动关系 (D) 民事法律关系

79. 若被派遣劳动者的接受单位不能履行派遣服务费支付义务时, 劳务派遣单位_____。

- (A) 负有担保责任 (B) 负有民事责任 (C) 没有任何关系 (D) 负有刑事责任

80. 工资指导线上线也称预警线, 是对_____的企业提出的警示和提示。

- (A) 生产经营不正常、亏损较大 (B) 工资增长较慢、经济效益较差
(C) 生产经营正常、有经济效益 (D) 工资增长较快、工资水平较高

81. 企业法定代表人对本单位的安全卫生负有_____。

- (A) 全面责任 (B) 安全技术卫生领导责任
(C) 直接责任 (D) 安全生产卫生监督责任

82. 企业员工在劳动安全卫生保护工作中的职业道德行为准则不包括_____。

- (A) 安全第一 (B) 效率优先 (C) 预防为主 (D) 以人为本

83. _____不是企业调节委员会对劳动争议进行调解的特点。

- (A) 群众性 (B) 系统性 (C) 自治性 (D) 非强制性

84. 调解委员会调解劳动争议应遵循自愿原则, 该原则的主要内容不包括_____。

- (A) 申请调解自愿 (B) 调解过程自愿 (C) 退出调解自愿 (D) 履行协议自愿

85. 按照我国劳动法律的规定, 劳动争议申请仲裁的时效期间为_____。

- (A) 30 日 (B) 半年 (C) 60 日 (D) 1 年

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. 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) 能使企业赢得人才制高点 (D) 促进社会科学化
(E) 能使员工随心所欲地工作

90. _____属于新型组织结构模式。

- (A) 多维立体组织结构 (B) 子公司与母公司
(C) 模拟分权组织结构 (D) 分公司与总公司
(E) 企业集团

91. 以工作和任务为中心的部门结构模式有_____。

- (A) 矩阵结构 (B) 直线制 (C) 事业部制 (D) 分权制
(E) 直线职能制

92. _____属于人力资源规划的外部环境。

- (A) 组织环境 (B) 科技环境 (C) 人口环境 (D) 经济环境
(E) 法律环境

93. 制定企业人员规划的基本原则包括_____。

- (A) 确保人力资源需求 (B) 保持人员固定性
(C) 与战略目标相适应 (D) 保持适度流动性
(E) 与内外环境相适应

94. _____是影响人力资源需求预测的一般因素。

- (A) 顾客需求的变化 (B) 生产需求
(C) 劳动力成本趋势 (D) 追加培训需求
(E) 生产率变化趋势

95. 人力资源需求预测的定性方法包括_____。

- (A) 转换比率法 (B) 描述法 (C) 回归分析法 (D) 德尔菲法
(E) 经验预测法

96. 选拔性员工素质测评的特点包括_____。

- (A) 强调测评的区分功能 (B) 测评标准刚性弱
(C) 测评指标具有灵活性 (D) 测评标准刚性强
(E) 强调测评过程客观性

97. 素质测评标准体系横向结构包括_____。

- (A) 测评内容 (B) 行为环境要素 (C) 测评目标 (D) 工作绩效要素
(E) 结构性要素

98. 员工素质测评的基本原理包括_____。

- (A) 个体差异原理 (B) 企业差异原理 (C) 人岗匹配原理 (D) 行业趋同原理
(E) 工作差异原理

99. 员工测评指标的标度有_____等几类。

- (A) 数量式 (B) 等级式 (C) 定义式 (D) 量词式
(E) 综合式

100. 员工素质测评中,能力测评一般包括_____。

- (A) 创造力测评 (B) 特殊能力测评 (C) 学习能力测评 (D) 综合能力测评
(E) 一般能力测评

101. 员工素质测评前的准备工作包括_____。

- (A) 制定测评方案 (B) 组织测评小组 (C) 选择测评环境 (D) 动员测评对象
(E) 收集必要资料

102. 在企业培训规划中,培训目标是结合培训资源配置的情况,将培训目的_____。

- (A) 具体化 (B) 指标化 (C) 数量化 (D) 标准化
(E) 专业化

103. 培训课程计划的内容主要包括_____。

- (A) 培训目标的选择 (B) 培训范围的确定
(C) 开发时间的估算 (D) 主要课题的界定
(E) 课程开发费用的初步预算
104. 作为企业培训过程中的重要印刷材料,工作任务表的作用包括_____。
(A) 强调课程重点 (B) 提高学习效果 (C) 关注信息反馈 (D) 明确操作规程
(E) 节约培训成本
105. 与高层和基层管理人员相比,中层管理人员更应具备的能力有_____。
(A) 目标设定能力 (B) 业绩考核能力 (C) 教练与咨询能力 (D) 表达能力
(E) 决策能力
106. 培训效果评估的作用包括_____。
(A) 可以检查出培训的费用效益 (B) 可以客观地评价培训者的工作
(C) 可以为管理者决策提供所需的信息 (D) 可以对培训效果进行正确合理判断
(E) 可以找出不足,发现新的培训需求
107. 对培训效果进行定性评估的优点包括_____。
(A) 简单易行 (B) 需要的数据资料少
(C) 综合性强 (D) 可充分利用评估者的经验
(E) 结果真实
108. 结果导向型的绩效考评方法包括_____。
(A) 关键事件法 (B) 短文法 (C) 劳动定额法 (D) 目标管理法
(E) 直接指标法
109. 关于成绩记录法的表述正确的有_____。
(A) 时间、人力和成本耗费较高 (B) 需要聘请外部专家参与评估
(C) 适用于工作内容不确定的岗位 (D) 与行为量表等考评方法结合效果更好
(E) 由外部专家来验证工作成绩是否真实准确
110. 针对管理性组织和服务性组织,考评的重点主要集中在_____等几个方面。
(A) 整体素质 (B) 工作效率 (C) 工作方式 (D) 组织气氛
(E) 工作成果
111. 运用头脑风暴法进行集体讨论时,应遵循的原则有_____。
(A) 鼓励别人改进想法 (B) 强调想法的数量
(C) 不批评别人的想法 (D) 强调想法的质量
(E) 思想越激进越开放越好
112. 战略导向的 KPI 体系的特点包括_____。
(A) 自下而上汇总目标 (B) 以控制为中心
(C) 自上而下分解目标 (D) 以战略为中心
(E) 考评指标以财务指标为主
113. 可用客户关系分析图法提取关键绩效指标,该方法的特点包括_____。
(A) 应用范围广 (B) 可用于个人的工作产出分析
(C) 适用于各种工作岗位 (D) 可用于团队的工作产出评估
(E) 可分析企业下属的各个部门
114. 企业进行薪酬调查要了解的信息包括_____。

(A) 家庭人口 (B) 奖金福利 (C) 长期激励 (D) 加班时间

(E) 企业薪酬总额

115. 对薪酬调查数据进行离散分析, 具体方法有_____。

(A) 四分位法 (B) 简单平均法 (C) 百分位法 (D) 加权平均法

(E) 中位数法

116. 技能工资的种类包括_____。

(A) 技术工资 (B) 能力工资 (C) 提成工资 (D) 薪点工资

(E) 效益工资

117. 影响企业工资水平的外部因素包括_____。

(A) 市场因素 (B) 所属行业 (C) 生活费用 (D) 企业规模

(E) 物价水平

118. _____属于以绩效为导向的工资结构。

(A) 计件工资 (B) 提成工资 (C) 效益工资 (D) 岗位工资

(E) 技能工资

119. 企业年金方案的主要内容包括_____。

(A) 终止缴费的条件 (B) 计发办法

(C) 支付企业年金待遇的条件 (D) 支付方式

(E) 员工企业年金个人账户管理方式

120. 以下对劳务派遣的表述正确的是_____。

(A) 劳务派遣单位是实际劳动关系的主体之一

(B) 劳务派遣单位是形式劳动关系的主体之一

(C) 被派遣劳动者的接受单位是形式劳动关系的主体之一

(D) 被派遣劳动者的接受单位是实际劳动关系的主体之一

(E) 派遣单位与被派遣的劳动者之间建立的不是劳动关系

121. 按照《劳动合同法》的规定, 劳务派遣单位_____。

(A) 必须具备企业法人设立的条件 (B) 必须具有一定数量的专业从业人员

(C) 注册资本不得少于 50 万元 (D) 应当与被派遣劳动者订立劳动合同

(E) 可由企业设立并向本单位派遣劳动者

122. 按照劳动争议性质的不同, 可以把劳动争议划分为_____。

(A) 权利争议 (B) 利益争议 (C) 个别争议 (D) 集体争议

(E) 团体争议

123. 关于制定工资指导线的说法正确的有_____。

(A) 应当实行协商原则

(B) 只需符合企业的需求

(C) 应密切关注国际经济发展状况

(D) 应坚持平均工资的增长低于劳动生产率增长的原则

(E) 应符合国家宏观经济政策和对工资增长的总体要求

124. 劳动组织优化主要包括_____等活动。

(A) 以劳务关系取代劳动关系 (B) 工作实际合理组织

(C) 不同工种、工艺阶段合理组织 (D) 工作场地供应服务

(E) 准备性和执行性工作合理组织

125. 劳动争议仲裁的基本原则包括_____。

(A) 合议原则 (B) 强制原则 (C) 一次裁决原则 (D) 回避原则

(E) 区分举证责任原则

卷册二：专业能力部分

一、简答题（本题共 3 个小题，第 1 小题 16 分，第 2 小题 12 分，第 3 小题 14 分，共 42 分）

1. 简述员工培训环境分析的内容。（16 分）
2. 作为一种绩效考评方法，评价中心技术主要采用哪些方法技术？（12 分）
3. 简述企业如何积极营造劳动安全卫生环境。（14 分）

二、综合分析题（本题共 3 个小题，第 1 小题 20 分，第 2 小题 20 分，第 3 小题 18 分，共 58 分）

1. 某大型国有机械制造企业集团（公司）下属五个分公司，八个加工厂，以及研究所、试验基地等 20 个附属单位，现有员工 16000 多人，随着企业生产经营规模的不断扩张，技术装备水平的迅速提高，该企业对人力资源的需求不但在总量上发生了变化，而且在结构上也出现了根本性的转变。但该企业人事部张凡主任一直对其下属——计划主管小王的工作不甚满意，认为企业的人员计划明显滞后，缺乏前瞻性和完整性，不能满足人力资源开发的需要，对企业的人员招聘、配置、培训等工作起不到积极的指导作用。

如果张凡主任让你来编制企业的人员计划，你认为：

- (1) 应当编制哪些人员计划才能满足企业人力资源管理的需要？（6 分）
- (2) 这些人员计划之间存在着何种关系以及如何保证这些计划的实施？（14 分）

2. 某地一家知名电子科技研发公司，每年都要从高等院校的 MBA 毕业生中选拔一批后备的管理人才，经过认真的研究，公司人力资源部决定通过资格审查和笔试等方法，按照一定比例进行人员筛选，然后采用无领导小组讨论的方式，进行第三轮的人员精选，最终挑选出符合岗位要求的候选人。公司人力资源主管让招聘专员小李提出一个具体的实施方案，并做好各项前期准备工作。

请结合本案例，回答以下问题：

- (1) 在组织无领导小组讨论的面试前应做好哪些准备工作？（12 分）
- (2) 在编制讨论题目和设计评分表时应当注意哪些问题？（8 分）

3. 某公司设有 9 个职能部门和 8 个分公司，据不完全统计有 200 多种工作岗位。为了推进全新的薪酬管理制度，公司要对所有岗位进行再设计，重新调整劳动分工与协作的关系，使组织结构和岗位的设置更加科学合理。

公司的组织结构图如图 1 所示。

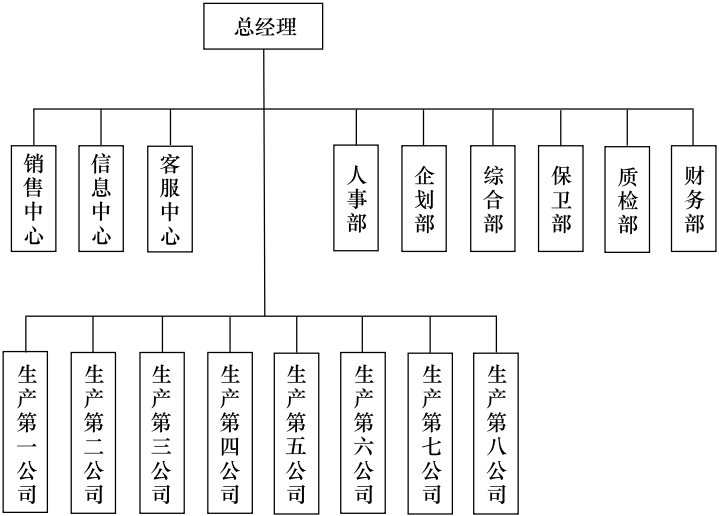


图 1 某公司组织结构图

- 请结合本案例，回答以下问题：
- (1) 应该按照怎样的步骤对该公司的岗位进行具体分类？（8 分）
 - (2) 按照岗位承担者的性质和特点，如何对全公司的岗位进行横向分类？（10 分）

卷册一：职业道德与理论知识部分参考答案

题号	1	2	3	4	5	6	7	8		
答案	A	D	C	A	A	A	C	D		
题号	9	10	11	12	13	14	15	16		
答案	AC	ABCD	AB	ABCD	AC	BCD	ABCD	ABC		
题号	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
答案	——									
题号	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
答案	B	D	B	B	B	C	A	C	C	C
题号	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
答案	D	A	A	D	D	A	D	B	B	D
题号	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
答案	B	D	D	D	D	A	B	A	B	D
题号	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
答案	C	B	C	B	D	B	A	B	D	B
题号	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
答案	B	C	C	C	B	C	C	B	A	D
题号	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
答案	D	A	D	A	D	A	B	B	C	D
题号	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95
答案	BC	ACD	ABCDE	AC	ABCDE	ABE	BCDE	ACDE	ABCDE	BDE
题号	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105
答案	ACDE	BDE	ACE	ABCDE	ABCE	ABE	ABCD	BCDE	ABC	ABC
题号	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115
答案	ABCD	ABCD	BCDE	ABCD	ABCD	ABCE	CD	ABCDE	BCD	AC
题号	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125
答案	AB	ACE	ABC	ABCDE	BD	ABCD	AB	ADE	BCE	ABCDE

卷册二：专业能力部分参考答案

一、简答题

1.（本小题 16 分）

培训环境分析是指对开展培训的环境与条件进行分析，具体内容包括：①培训的实际环境分析；②培训的限制条件分析；③培训课程的引进与整合的步骤和方法；④课程开展

与交付所需的器材与媒体可用性；⑤学员参加培训的先决条件；⑥学生报名条件；⑦课程报名与结业程序；⑧学员培训方式的评估以及绩效证明方式。

2. (本小题 12 分)

评价中心法主要采用以下 6 种方法技术：①实物作业或称套餐式练习；②自主式小组讨论；③个人测验；④面谈评价；⑤管理游戏；⑥个人报告。

3. (本小题 14 分)

积极营造劳动安全卫生环境是预防劳动安全卫生的基本对策，它包括：

(1) 营造劳动安全卫生观念环境。树立安全第一，预防为主的劳动卫生观念，建立以人为本的企业劳动安全卫生的价值理念。

(2) 营造劳动安全卫生制度环境。建立健全的劳动安全卫生管理制度，严格执行各项劳动安全卫生规程，奖惩分明。

(3) 营造劳动安全卫生技术环境。包括：①直接使用安全技术和无害装置、无害工艺，从基础上避免劳动安全卫生事故；②完善劳动场所设计，实现工作场所优化；③劳动组织优化。

二、综合分析题

1. (本小题 20 分)

(1) 为了满足企业人力资源管理的需求，应当编制以下人员计划：①人员配置计划；②人员需求计划；③人员供给计划；④人员培训计划；⑤人力资源费用计划；⑥人力资源政策调整计划；⑦对风险进行评估并提出对策。

(2) 上述计划的关系用图 2 表示：

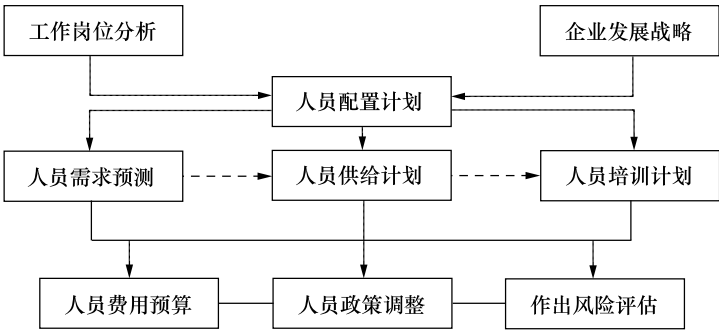


图 2 人员计划的关系

为了确保上述计划的有效实施，应当遵循以下原则：①确保人力资源需求的原则；②与内外环境相适应的原则；③与战略目标相适应的原则；④保持适度流动性的原则。

2. (本小题 20 分)

(1) 组织无领导小组讨论的前期准备工作包括：

- 一是编制讨论题目；
- 二是设计评分表，评分表包括评分标准及评分范围；
- 三是编制计时表，主要是用于控制整个讨论时间及记录各被评价者发言次数和时间；

四是对考官进行培训；

五是选定场地，要满足安静、宽敞、明亮等条件；

六是确定讨论小组，人数一般为6~9人。

(2) 在编制讨论题目时，应当注意以下问题：

一是题目的质量直接影响到无领导小组讨论的有效性；

二是要对所招聘岗位进行工作分析，了解拟任岗位所需员工应该具备的特点、技能，根据这些特点和技能收集和编制有关试题；

三是讨论题目必须具有争论性，题材要为大家所熟悉，能保证人人有感可发，并且题目的内容不会诱发被测评者的防御心理；

四是设计评分表包括评分标准及评分范围；

五是评分标准是对各测评能力指标进行表述，评分范围给出各测评能力指标在总分中的权重和具体分值及该能力优良中差四个等级的评分区间；

六是设计评分表时确定测评能力指标是重点。

3. (本小题18分)

(1) 可以按照如下步骤对该公司岗位进行分类：

一是岗位的横向分类，即根据岗位的工作性质及特征，将它们划分为若干类别；

二是岗位的纵向分级，即根据每一岗位的繁简难易程度、责任轻重以及所需学识、技能、经验水平等因素，将它们归入一定的档次级别；

三是根据岗位分类的结果，制定各类岗位的岗位规范即岗位说明书，并以此作为各项人力资源管理工作的依据；

四是建立公司岗位分类图表，说明各类岗位的分布及其配置状况，为员工分类管理提供依据。

(2) 按照岗位承担者的性质和特点，对公司的岗位进行横向划分，可按如下步骤：

首先，将公司全部岗位分为生产岗位和管理岗位两大类；

其次，按照劳动分工的特点，将这两大类划分为若干中类或小类；

再次，可以将管理岗位分为几个小类：生产管理类、市场营销类、财务审计类、技术管理类、人事管理类、质量管理、综合管理类及其他；

最后，可以将生产岗位划分为三个小类：基本生产岗位、辅助生产岗位、生产生活服务。