**二级人力资源管理师模拟试题答案**（以下答案仅供参考，如有不同之处，请以教材为准）

**第一部分 职业道德**

（一）单项选择题（第 1~8 题）

1、（A 2、（D） 3、（C） 4、（B） 5、（A）

6、（B 7、（C） 8、（D）

（二）多项选择题（第 9~16 题）

9、ABC 10、AB 11、ABC 12、ABCD 13、AC 14、BCD 15、CD 16、AD

二、职业道德个人表现部分（第 17~25 题）

17、B 18、D 19、B 20、A 21、C 22、C 23、D 24、A 25、B

**第二部分 理论知识**

**单项选择题**（26~85 题）

26、B 27、D 28、B 29、B 30、B 31、C 32、A 33、B 34、C 35、C 36、C

37、A 38、A 39、D 40、D 41、A 42、D 43、B 44、B 45、D 46、C 47、D

48、C 49、C 50、D 51、A 52、B 53、A 54、B 55、D 56、C 57、B 58、C

59、B 60、C 61、C 62、A 63、B 64、D 65、B 66、B 67、B 68、C 69、B

70、B 71、C 72、C 73、B 74、A 75、D 76、D 77、A 78、D 79、A 80、D

81、A 82、B 83、B 84、C 85、C

**多项选择题**（86-125题）

86、、BC 87、ACD 88、ABCDE 89、AC 90、ABD 91、ABCE 92、BCDE

93、ACDE 94、ABCDE 95、BDE 96、ACDE 97、BDE 98、ACE 99、ABCDE

100、ABCE 101、ABE 102、ABCD 103、BCDE 104、ABC 105、ABC 106、ABCD

107、ABCD 108、ABCDE 109、ABDE 110、ABCD 111、ABCE 112、CD

113、ABCDE 114、BCDE 115、AC 116、ADE 117、ACE 118、ACD 119、ABCDE

120、BD 121、ABE 122、AB 123、ADE 124、BCE 125、ABCDE

**简答题**

1 、简述实施培训计划管理需要哪些配套措施？（14分）P234

2 、简述绩效沟通要注意哪些技巧？ （14分） P358

3 、简述调解委员会调解的程序？ （ 12分） P555

**综合题**

1、**（1）该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）P52-53**

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； （1分）

②人员需求计划； （1分）

③人员供给计划； （1分）

④人员培训计划； （1分）

⑤人力资源费用计划； （1分）

⑥人力资源政策调整计划。 （1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）**

上述计划存在的关系是：

①企业的人员配置计划要根据企业的发展战略，结合企业的工作岗位分析所制作的工作说明书和企业人力资源盘点的情况来编制； （2分）

②人员需求预测计划的形成必须参考人员配置计划； （2分）

③人员供给计划是人员需求计划的对策性计划； （2分）

④人员供给计划的实现需要人员培训计划的支持； （2分）

⑤人力资源费用计划的编写要以其他人员计划为基础。 （2分）

为了确保上述计划的有效实施，应当：

①编制人力资源政策调整计划； （2分）

②对执行上述计划的风险进行评估并提出对策。 （2分）

2、评分标准：P180～182

（1）组织无领导小组讨论的前期准备工作包括：

①编制讨论题目； （2 分） ②设计评分表； （2分） ③编制计时表； （2 分）

④对考官进行培训； （2分） ⑤选定场地； （2分） ⑥确定讨论小组。 （2分）

（2）在编制讨论题目时，应当注意以下问题：

①首先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；（2 分）

②讨论题目须具有争论性，题材要为大家所熟悉，且题目不会诱发被评人的防御心理；（2 分）

③如果采用案例型题目，应筛选出难度适中、内容合适、典型性和现实性均好的案例；（2 分）

④对所编制出的备选答案进行甄别、筛选，确定出最符合本岗位工作特点的题目。 （2 分）

3、参考答案

⑴现行薪酬体系存在的弊端: （每项2分，共6分）

1. 对外缺乏竞争力。专业技术、管理人员的薪酬水平太低，导致人员流失率过高。（2分）

②对员工缺乏激励性。薪酬等级过多，薪酬等级之间的级差小，对员工激励作用小。（2分）

③对内缺乏公平性。薪酬等级按行政级别划分，忽略岗位差别和员工的实际贡献。（2分）

④没有确立稳定有效的动态激励、约束、调整机制，薪酬调整随意性较大。（2分）

⑵确立新的工资体系，应按照以下程序进行设计：

①确定薪酬策略（2分） ②岗位评价与分类（2分）

③薪酬市场调查（2分） ④薪酬水平的确定（2分）

⑤薪酬结构的确定（2分） ⑥薪酬等级的确定（2分）

⑦企业制度的实施与修正（2分）