企业人力资源管理师(二级)模拟试题

人力资源和社会保障部国家职业资格全国统一鉴定

职 业:企业人力资源管理师

等 级:国家职业资格二级

卷册一:职业道德

理论知识

注意事项:

1.考生应首先将自己的姓名、准考证号等用钢笔、圆珠笔等写在试卷册和答题卡的相应位置上, 并用铅笔填涂答题卡上的相应位置处。

2. 考生同时应将本页右上角的科目代码填涂在答題卡右上角的相应位置处 。

3.本试卷册包括职业道德和理论知识两部分:第一部分, 1-25小題,为职业道德试题;第二部分, 26-125小题,为理论知识试题。

4.每小题选出答案后,用铅笔将祥题卡上对应题目的答案涂黑。如需改动,,用橡皮擦千净后,再选涂其他答案。所有答案均不得答在试卷上。

5.考试结東时,考生务必将本卷册和答题卡一并交给监考人员。

6.考生应按要求在答题卡上作答。如果不按标准要求进行填法,则均属作答无效 。

地 区:

姓 名:

准考证号:

第一部分 职业道徳

(第1-25題,共25道题)

一、理道徳前理论与知识部分(第1-16题）

答题指导

◆该部分均为选择题.每题均有四个备选项,其中单項进择題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.

◆请根据题意的内容和要求答題, 并在答题卡上l 将所途答案的相应字号涂黑。

◆错选、少选、多选,则该题均不得分

(一)単項选择題(.第1-8题)

**1.具有1200年历史的 “金华火腿.老字号,由1 干一些人缺乏长述目标,追逐短期利益,违背职业道德要求,无视消费者健康权益,用一敌敌畏”腌制火腿,给人们的健康和生命造成扱大危害,最终害人害己, 导致产自品声名狼藉, 这就需要发挥职业道德的 ( )功能**

A.导向 B.規范 C.整合 D.激励

**2.社会主义道德建设的基本要求是( )。**

A.心灵美、语言美、行为美、 环境美

B爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义

C.仁、义、礼、智、信

D.树立正确的世界观 入生观、价值理

**3.关于企业形象,正确的说法是( )。**

A.文明礼貌是企业形.象的核心与关键

B.企业形象的本质是企业的环境卫生和企业员工的服饰的状况

C.企业形象是社会公众和企业员工对企业的整体印象和评价

D.通过持久、大规模的媒体宣传,就能树立起企业形象

**4.“忠于所属企业”的正确做法是( )。**

A.身为员工,坚持公司利益至上原则,暂死捍卫公司利益

B.只要公司领导对员工够“朋友”,则员工本人永远不能背叛公司

C.忠子公司领导就是忠子企业

D.坚持集体主义原则处理企业与社会的各种利益矛盾

**5.爱岗敬业,理解.正确的是( )。**

A.要岗敬业是员工实现职业理想必不可少素质要求

B.在就业竞争激烈的条件下,为保住饭碗需要发扬爱岗敬业精神

C.人们是为着自已而不是为着単位而工作的，爱岗敬业是欺人之谈

Dl.无须倡导爱岗敬业精种,干一份工作拿一份报酬就可以了

**6.员工处理与領导的关系时,正确的倣法( )**

A.即使知道领导的决策是错误的,也要不折不扣地执行

B.对于领导含棚交办的任务,要含糊执行

C. 如果不同意領导的意见,则要敢于随时说出自己的想法

D 一般不越级汇报工作

**7.关于诚信,正确的说法是( )**

A.诚信是从业人员在职业生涯中的道德資本

B.诚信只是针对他人而言的遵约守信状态.与自我的内在信念无关

C. 为监督诚信落实,维护自身的合法利益、要坚持诚信条件的观点

D.无论作出怎样的承诺,坚持履行承诺是诚信的本质内涵

**8. 职业道德与员工技能的美系是( )。**

A.企业选人的标准通常是技能高于职业道德

B.没有职业道德的人,无论技能如何. 无法充分发挥其自身价值

C.只要技能上去了,就表明职业道德素质相应地提高了

D.职业道德注重的是员工的内在修养,而不包含职业技能

(二)多項选择题(第9-16题)

**9. 职业道徳的具体功能主要包括( ).**

A. 导向功能 B.规范功能 C.整合功能 D.激励功能

**10.关于职业责任,正确的说法有( )。**

A 不成文的规定,不是职业責任的范畴

B. 一旦与物质利益挂钩1,更无法体现职业责任的特点

C.职业责任包含社会责任

D. 履行职业责任要上升到职业道德责任的高度看待

**11、下面关于职业道德与职工关系的说法中, 正确有( )。**

A.职业道德是职工事业成功的重要条件

B.企业把职业道德素质状况作为录用员工与否重要条件

C.职业道德不利手機糟、 升注

D.职业道徳有利于职工人格的升华

**12.和顾客发生争执时,员工不恰当的做法有（ ）**

A.和对方讲遭理,注意克制自己

B.如果对方先骂自已,自已可以骂对方

C.蔑视对方.不和对方一般见识

D.为了不使矛盾升级,走开

**13.关于如何培养职业情感,正确的认识有（ ）**

A.只有从事符合个入兴趣的工作,才能激发职业情感

B.向英雄模范人物学习,有助于培养职业情感

C.以小“善”去小“恶”.坚持点滴积累以巩固职业情感

D.时时反思自己的不足,有利于强化职业情感

**14.下列做法中,符合诚实守信念职业道德要求的有( )。**

A. 会计总是按照上司的要求上报统计数字

B.客户反映电器质量同题,该电器公司为其进行结修或更换

C.员工对企业上司早请示,晩汇报

D.某汽车公司实施招回制度

**15.关于遵纪守法,说法正确的有( )。**

A.只要没有违法犯罪的动机,即使不懂法也能够做到守法

B.学法的人未必守法,因此,从业人员没有必要学法

C.只有不断学法、用法.才能提高从业人员遵纪守法的自觉性

D.合理造用法律武器,有助于从业人员维护自身的合法权益

16.从业入员节约资源,要做到( )。

A.强化节约资源意识 B.明确节约資源责任 C.创新节约资源方法 D.获取节约资源报酬

**二、职业道德个人表现部分（第17 -25題)**

答題指导:

•该部分均为选择題,每題均有四个备选项,您只能根据自 d的实际状况选择其中一个选項作为您的答案。

•请在答题卡上将所选择答案的相应字母涂黑。

**17.你工作干得很出色, 公司给你增加了薪水。同事们都来祝贺你,有的入半真半假地“嘻嘻”道:你得请客吧 。 不然我们一起让领导把你的薪水降下来。 你会( )。**

A.认为工作是自己干出来的,没有必要请客

B.认为同事要求请客只是开个玩笑而已,没有必要当真

C.感谢大家对自己的帮助, 口头上答应诸客,,但不一定兑现

D.顺势借这个机会请客,和大家共同聚一聚

**18.単位总是要求员工周末加班,你很不情愿。但単位的事情实在是太多——如果没有人愿意加班一那么客户要求在限定时间内完成的定货任务就无法完成,你会( )。**

A.虽然不情愿,但还是接受了

B.反映自已的看法,但在没有回应前会遵守规定

C.直接拒绝

D.找理由推托加班

**19.在日常生活中,我对那种“马拉松”式的聊天聚会感受是( )。**

A.紧张工作的有效放松方式

B.纯粋是浪费时间

C.虽然没意思,但只能应付

D.聊天聚会有必要,但不成成为“马拉松”式的

**20. 如果你有一间地段非常不好的店面要出售 ,正好你的一个外地朋友急着想在你所在的城市找一间店面,那么你会不会把你的店卖给他(她)? ( )**

A.肯定卖,并且不会告诉他(她)这里地段不好

B.先卖给他(她).然后再告诉他(地)这里地段不好

C.如实告诉他(她)地段非常不好,让他(地) 自己决定

D.告诉他(她)这里地段稍微有点不好.让他(她) 自己决定

**21 如果有一天,你所在的工作单位财政困难,所有员工的薪水要降20%,那么你会( )。**

A.对単位失去信心, 马上辞职,找薪水更高的工作

B.努力工作,相信单位的境况会一天天好起来

C. 停薪留职,等单位境况好转之后再回来

D. 工作积极性会有所下降, 但舍不得辞职离开

**22.你対公司存在的严重同題提出了一些建议, 但你的上司没有采纳,你会( )。**

A.把你的想法直接l汇报给更高级别的上司 B.找上司交谈.了解不采用的原因

C.继线完善自已的想法 D.放弃这种方法,认为领导不采用自有理由

23.如果能不花钱进入电影院而且肯定不会被发现,你觉得大多数人会( )。

A.觉得不看白不看，毫不犹豫地这样做 B.有点受良心谴责,但最终述是会这样做

C. 怕别人说自己贪小便宣,而不会这样做 D.有自己的做人原则,不会这样做

24.最近一个时期,我感到每一天时问过得( )。

A. 很快 B.比较快 C.很慢 D.与往常一样

25.在社区,常能見到一些享受生活最低保障但不去打工的青壮年,你觉得( )

A.他们也是按迫于无奈 B.这些人懒惰 C.政府应该取消低保 D.把他们组织起来去工作

**第二部分**

**理论知识**

(第26-125题,共100）道题,满分为100分)

一、单项选择题(第26-85题,每题1分,共l 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成字母涂黑)

**26.資源的有限性称为( )。**

A.稀缺性 B.物质性 C.資料性 D.文件性

**27.在劳动经济学的研究方法中. ( )是认识客观现象,向人们提供实在、有用、 确定、精确的知识的方法.**

A.观察研究方法 B.实证研究方法 C.对比研究方法 D.规施研究力法

28.劳动者在就业岗位之间的变換所形成的失业称为( )。

A.摩擦性失业 B.技术性失业 C.结构性失 D.季节性失

**29. ( )包括国家通过立法規定的时制度、延长工作时同(加班加点)的条件及最高限额、休息休假制度等,其立法宗旨在于确保芳动者的休息休假权的实現。**

A.最长劳动时间标准 B.基本労动时间标准

C.最低社会保障 D.最低工资标准

**30.在完全竞争条件下,短期企业劳动力需求决定的原则是( )。**

A.MRP=VMP B.MRP=MP C.VMP=MP D.MP=MC

31 ( )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.体息休假权和劳动保护权 D.劳动保护权和职业培训权

**32,“安全重于生产”所体现的对劳动者权益的保护为( )。**

A.全面保护 B.绝对保护

C.优先保护 D.偏重保护

**33 ( )不是劳动争议处理制度的内容.**

A 劳动争议仲裁制度 B.劳动争议调解委员会调解制度

C.劳动争议民事调解制度 D. 劳动争议法律诉讼制度

**34 根据我国«劳动法»的规定,用人単位与工会和劳动者协商后, 一般情况下加班时间为( )**

A.每天不超过1小时 B.每天不超过3小时 C.每周不超过8小时 D.每周不超过10小时

**35.劳动法律事实包括劳动法律行为和( )。**

A.劳动法律事件 B.芳动法律关系

C.劳动法律效力 D.劳动法律后果

**36.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

**37 资源开发和利用活动可分成两大类,即基本活动和( )。**

A.企业战略活动 B.企业行业活动 C.最终产品的活动 D.支持活动

**38.差异化战略的制定原则包括效益原则、适当原则和( )。**

A.领先原则 B.有效原则 C.经济原则 D.持久原则

**39. ( )是指組定的战略目标或标准,是战略控制的依据 。**

A.战略測评标准 B.战略实施.标准 C. 战略评价标准 D.战略计划标准

**40.渠道的( )就是产品在从生产者流向最终顾客的整个过程中所经过的中间层次或环节**。

A.长度 B.宽度 C.层次数目 D.多重性

**41 ( )是将对企业内外部条件各方面内容进行综合和概括,进而分析组织的优劣势、面临的机会和威胁的一种方法 。**

A.数理统计分析 B.SWOT分析 C. 财务报表分析 D.市场预测分析

**42. ( )是指企业在一定地区、一定时间内只选择一家中问商经销或代理真产品 。**

A.独家性分销 B.广泛性分销 C.选择性分销 D.密集性分销

**43. ( )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

**44、员工对一旦完成任务就可获得报酬的信念称( )。**

A.效价 B.期望 C.态度 D.动机

**45.帮助团队成员设定因队议事日程、让因队始终瞄准目标、 作出高效决策和提出解决问题的替代方案是( )**

A.团队任务职能 B.团队维护职能 C. 因队沟通职能 D.因队决策

**46. 同队生存、改进和通应变化着的那境的能力是( )。**

A 绩效成果 B.成员满意度 C.团队学习 D.外人满意度

**47.帮助下属解决个人问題、友善而平易近人, 体现了( )。**

A.关杯维度 B.认可维度 C.结构维度 D.尊重维度

**48.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( )理论的主要思想 。**

A. “路径一目标”理论 B.情境领导理论 C.费德勒的权变模型 D.参与模型

**49. ( )关注于人际关系,它使团队成员们紧密结合, 使大家能继续相处基至获得某种乐趣 。**

A. 因队沟通职能 B. 团队任务职能 C.团队维护职能 D. 田队决策职能

**50.关于人力资本的理解,下列各项不正确的是( )。**

A.人力资本是活的资本 B.人力资本凝结于劳动者体内

C.人力资本是有形资本 D.人力资本内含一定的经济关系

**51.员工激励的特点不包括( )。**

A.任何一种激励方法都不是万能的 B.激励不一定法到满意效果

C.员工做出相应反应需要一定时间

D.激励一般会产生直接反应

**52. ( )是人力资源开发的最高目标**

A.人的发展 B.社会发展 C.企业发展 D.组织发展

**53. 人力资源创新能力的配置包括能岗配置与( )配置两个方面.**

A.因人定岗 B.按能配岗 C.能力组合 D.能力大小

**54.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

**55.现代人力资源管理学的三大基石不包括 ( )**

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

**56. 工作量大.专业性强,分别设置不同的专业部门,有利于提高管理工作的质量与效率”体现. 的是组织设计的( )**原则

A.现代企业管理 B.实现统一管理 C.专业分工和协作 D.系统管理

**57.关于组织结构的表述,不正确的是( )。**

A.矩阵制的最大特点在于具有双道命令系统 B.分公司在法律和经济上均无独立性,不是独立的法人企业

C.直线制适合于那些经营规模大,生产经営业务多样,市场差异大的企业

D 直线职能制中的职能管理部门与业务部门的关系是一种领导关系,而非指导关系

**58.下列选項中,不能够系统地反映组织结构的资料是( )。**

A.工作岗位说明书 B.组织体系图 C.管理业务流程图 D.企业年度人力資源结构图

**59.美于德尔菲法,下列说法错误的是( )。**

A. 一般来用面谈的方式 B. 预测目标和要求 C.修改预测结果 D.进行最后预预测

**60.某一测试问卷中有一道“你对Java.语言的掌握程度加何?”的题,选项为**

A精通; B善于; C 尚可”,在这里, “精通. “善于'、 “尚可”是指( )。

A.标度 B.指标 C.标记 D.标准

**61. 以下属于员工测评标推体系的结构性要素的是( )。**

A.身体素度 B.婚姻状况 C.工作经验 D. 性别年龄

**62.测证明者由于只关注到被测评者某方面的品质特征而作出片面判断，这是（ ）**

A.晕轮效应 B.感情效应 C.近因效应 D.首因效应

**63. ( )属于对比效应。**

A 应聘者的表达能力非常出色,面试考官在综合评价上给该应聘者打了高分

B.前后相邻的两位应聘入员表现差别太大,多数考官给表现好的一位打分偏高

C.从简历的工作经历描述中得到该成聘者具有很强的组织协调能力的印象

D.必须在明天前招募2o名技来人员,面试考官司在现有的应]20名中匆匆圈定了几位

**64.对培训难，培训什么,何时培训,如何培训,用何种方式方法培训,要达到什么目标,取得何种结果等做出明确统一规定的是( )要求。**

A.系统性 B.标准化 C.有效性 D.普遍性

**65. ( )覆盖了从整个教育系统的设计到课堂教学设计全部内容。**

A.迪克模型 B.肯普模型 C.加涅模型 D. 凱里模型

**66.目前企业入力资源部门常用的管理人员开发方法是( )。**

A.敏感性训练法 B情境模拟法 c.头脑风暴法 D. 角色扮演法

**67.因为对老师有好感而给课程全部高分,或者因为对某个因素不满而全盘否定课程,属于( )。**

A.反应评估 B.学习评估 C.行为评估 D.结估

**68. ( )是指在对培训成果进行评估时,采集其测量结果的难易程度**

A. 相关度 B.区分度 C.信度 D.可行性

**69.考量员工如何执行上级指令的效标属于( )。**

A. 行为性效标 B.特征性效标 C.结果性效标 D品质性效标

**70.劳动定额法属于( )的绩效考评方法.**

A.品质导向型 B.结果导向型 C.行为导向型 D.综合型

**71.在采用合成考评法时,将描述性表格与绩效改进计划合成在一起,其不足之处是( )。**

A.缺乏针对性 B.不能满足各类岗位的要求 C.缺乏导向型 D.不能进行人员的横向比较

**72.克服分布误差的最佳方法是( )。**

A.目标管理法 B.配对比较法 C.强过分布法 D.合成考评法

**73. 以近代远”的绩效考评偏差属于( )。**

A.优先效应 B.首因效应 C.后继效应 D.近期效应

**74.以下指标中, ( )适宜评价企业推销人员。**

A.市场占有率 B.销售利润率 C.合同履行率 D.管理成本增长率

**75.对大量的、复杂的岗位进行新酬调査应采用( )的调査方法。**

A.正式或非正式的电话访谈 B.正式的问卷调査 C.专业学术会议的交谈或讨论 D.企业的薪酬调査

**76.岗位横向分类的依据是( )。**

A 工作轻重程度 B.工作的量 C.工作性质 D.工作责任轻重

7**7 按照工人的实际操作岗位及技术水平来规定薪酬标推。它通用于专业化程度较高、分工较细、工种技术比较単一、 工作对象和工种物比较固定的产业或企业,这是( )。**

A.岗位技能工资 B.谈判工资 C.提成工资 D.年功工资

**78.薪点工资的薪酬结构属于( )。**

A.组合薪酬结构 B.薪酬档次 C.以能力为导向的薪酬结构 D.以绩效为与导向的薪酬结构

**79.高弹性类的薪酬结构的最大特点是( )。**

A.员工收入取决于年功和企业的整体经营状况 B.员工的薪酬在不同的时期个人收人起伏较大

C.与员工个人的实际绩效关系不大 D．取决于个人的工作能力

**80.因为通货膨胀致使员工实际收入无形减少，在这种情况下进行的工资调整属于工资奖金调整方式中的( )**

A.奖励性调整 B.工龄工资调整C.生活指数调整 D.特殊调整

**81.派遣劳动者的管理具有特殊性,主要体现在( )o**

A. 劳动者技能水平偏低

B.可能出现劳动歧视问题

C.劳动者薪酬水平不稳定

D.可能出现分动者频繁跳槽问题

**82.实行工資指导线制度的主要目的不包括( )。**

A.实現社会公平

B.逐步提高工资水平

C. 调整、规范工资分配关系

D.使雇员工资收入随企业效益增长而增长

**83.劳动力市场工资指导价位制度的意义不在于( )**

A.转变政府劳动管理部门职能

B.构建完整的劳动力市场体系

C.改变劳动力市场的工作结构

D.对集体协商确定工资水平提供依据

**84. 雇员和雇主双方均可在原工资协议期满( )内向对方书面提出意向者。**

A.前一日 B.后一日 C.前30日 D.前60 日

**85.企业劳动争议调解委员会的构成中,用人单位代表人数不得超过委员总数的( )人**

A.1/5 B.1/4 C. 1/3 D. 1/2

二、多项选择题(第86-125題,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.错涂、少选、多选,均不得分)

**86.在其他生产要素不变时,关于劳动投入的增加所引起产量的变动,下列判断正确的有( ).**

A.第一阶段AP递增 Bl.第一阶段 AP递減 C.第二阶段 MP递减

D.第二阶段MP递增 E.第三阶段 MP为负值

**87.劳动力市场均衡的意义有( )。**

A.充分就业 B.同质劳动力获得同样工资 C.体現工資差异 D.劳动力资源的最优分配 E.增大工资总额

**87.下列对摩擦性失业的表述正确的有( )。**

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.是一种岗位変换之间的失业E.表明劳动力经常处于流动过程之中

**89. 劳动法在劳动力市场的运作中的作用包括( )。**

A.平衡各地区劳动力市场的供求水平

B. 使劳动力在使用和流动过程中得到基本保障

C.使劳动者在劳动力市场上处于供方主体地位

D.规范企业雇主的用工行为,保障劳动者的合法权益

E.为劳动力作为生产要素在市场上自由流动提供了法律条件

**90.下列社会关系中,不属于劳动法调整的劳动关系有( )。**

A.某公司向职工集资而发生的关系

B.劳动者甲与劳动者乙发生的借贷关系

C.两企业之问签订劳务输出的合同关系

D.某民工被个体餐馆录用为服务l员而产生的关系

E.某大学生利用期义务为社区作社会调査工作而发生的关系

**91.在劳动法中,促进就业制度包括( ),**

A 国家有关劳动就业的方针

B.政府有关部门提供就业服务和实施失业保护等方面的责任和措施

C.政府对妇女、残疾人、少数民族、退役军人等特殊群体的就业措施

D.政府为保护各类劳动者的合法权益而制定的有关劳动条件的最低标准

E.政府対要求就业或已经就业的劳动者进行专业知识与技能训练的措施

**92.经营环境的现有竞争手段分析包括( ).**

A.現有竞争对手的数目 B.现有竞争対手的经营战略

C.竞争对手的分销渠道 D.固定成本的高低 E.行业成长过剩

**93.企业采撤退战略的主要方式有( )。**

A.特许经营 B.分包 C.管理层与杠杆收购 D. 拆产为股/分拆 E.卖断

**94.下列各项属于成长期企业采取的营銷策略有( ).**

A.集中策略 B. 树立产品形象 C.增强销售渠道功效 D.开拓新的市场 E.快速渗透

**95.产品的心理定价策略包括 ( )**

A.声望定价策略 B.整数定价策略 C.折扣定价策略 D分级定价策略 E.招徕定价策略

**96 影响销售渠道选择的因素有( )**

A.企业因素 B.市场因素 C.外交关系因素 D.国家法律约束

E.中间商的特性

**97.满足亲和需要的行为包括( )。**

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

**98.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

**99.群体決策的优点有( )。**

A.能比个体需要的时间少 B.能增加决策的可接受性

C.能増加決策过程的民主性 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

**1O0.领导行为的权变理论有( ).**

A.费德勒的权变模型 B 领导情境理论C.“路径——目标“理论 D.反馈理论 E.参与模型

**101.心理測验按测验目的可分为( )。**

A.描述性测验 B.诊断性测验 C.综合性测验 D.个体性测验 E.预測性测验

**102.下列各項属于人性特征的是( )。**

A.能动性 B.社会性 C.整体性 D.多样性 E.固定性

**103.人的发展具有的特征包括( ).**

A.充分发展的可能性 B.阶段性 C.发展方向的多样性 D.长期性 E.发展结果的差异性

**104.管理开发的基本手段包括( )。**

A.法律手段 B.行政手段 C.经济手段 D.宣传教育手段 E.目标管理手段

**105. ( )属于现代人力资源管理的基本测量技术,**

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

**106.关于组织理论与组织、设计理论,说法正确的是( )。**

A.组织理论包括组织设计理论 B.组织理论被称为广义组织理论 C.组织设计理论被称为大组织理论

D.组织理论与组织、设计理论外延不同 E.组织理论与组织设计理论外延相同

**107. 下列对模拟分权组织结构的提法正确的是（ )o**

A.按地区划分管理机构 B.根据生产经营活动连续性很强的大型联合企业来定义

C.人为地把企业分成许多组织单位” D. 赋予生产经营部门尽可能大的生产经营自主权

E.使每一单位负有“模拟性”的盈亏责任

**108.在组织决策中. ( )类型的決策,可以由较低层次的管理层来决定 。**

A.决策后果仅影响当前一个较短时问 B.决策仅涉及影响某一职能

C.例外性的决策 D.常规性、重复性的决策 E.突发性的决策

**109.诊断性测评是以了解现状或査找根源为目的的测评,其特点有( )。**

A.结果不公开B.过程强调客观性 C.有较强的系统性D.了解现状时,測评内容全面E.査找原因时,测评内容精细

**110.下列各項属于投射技术特点的有( )。**

A.人际互动性强 B.测评目的的隐蔽性 C.被测评者反应的自由性 D.内容的非结构性和开发性

E.用过去行为预测末来

**111.无领导小组讨论测评的特点有( )。**

A.被评价者难以充分展示自已的特点 B.讨论过程真实,易于客观评价 C.具有生动的人际互动效应

D.能在被评价者之问产生互动 E.测评效率较低

**112.总结预演结果,准备试点的工作包括的步骤有( )。**

A. 检査课程目标并修改课程内容 B.修改活动

C.增加直观课件内容 D.核查资料 E.调整培训风格

**113.培训训师的进配标准包括( )。**

A.具备经济管理类和培训内容方面的专业理论知识

B.具有培训授课经验和技巧

C.具有良好的交流与沟通能力

D.善于在课堂上发現问题并解决同题

E.拥有培训热情和教学愿望

**114.培训中评估主要包括( )。**

A.培训内容制定 B.培训环境监测 C.培训活动参与状况监测 D.培训机构和培训人员监测

E. 培训进度与中间效果监测

**115. 绩效考评效标是指评价员工绩效的指标和标准,其类別具体包括( ).**

A.优越性效标 B.特征性效标

C.结果性效标 D.行为性效标

E. 一般性效效标

**l16.编制绩数考评标准应遵循的原则包括 ( )o**

A.定量准确原则 B.定性科学原则

C.目标导向原则 D.先进合理原则

E.突出特点原则

**1l7.自我中心效应的具体表现包括( )。**

A.相似偏差 B.优先效应漢差

C.对比偏差 o.晕轮效应误差

E.共同偏差

**118.下列各项属于绩效考评方法在成用中可能出现的偏误有( )。**

A 分布误差 B.自我中心效应

C.个人備见 D.优先和近期效应

E. 晕轮误差

**119.从薪酬调査的( )来看,薪酬调査可以分为新酬市场调查和员工新酬满意度调查。**

A. 对象 B.作用 C.组织者 D.方式 E.具体内容

**120.确定薪酬调査的范围,即确定( )。**

A.被调査的岗位 B.调査的目的 C.调査的时间段 D.调査的步骤

E.被调查的企业

**12l.在不同企业中,工作内容基本相同的岗位, 薪酬却存在较大差距,其原因可能是( )。**

A.不同行业有不同的惯例 B.管理理念和薪酬策略不同

C.企业所处的地理位置不同 D.对企业的价值或责献大小不同

E.在职者在该岗位上工作时问的长短不同

**122.下列哪个选项的薪酬结构属于能力工资制 ( )**

A. 岗位工资 B.技术等级工资 C. 职能工资 D.能力资格工资 E.销售提成工资

**123.异地派遣劳动者与派遣机构和接受单位出现劳动争议时, ( )。**

A.可由派遺机构所在地管辖

B.可由人民法院立案庭指定

C.可由按受单位所在地管辖

D.可由劳动保障行政部门指定

E.可由劳动合同成派遣协议约定

**124.企业出现重大劳动安全卫生事故,处理结具体程序包括( ).**

A.事故报告 B.事故调査 C.依法行事 D.追究責任人 E.事故处理

**125.我国劳动争议仲裁委员会由( )组成:**

A.地区职工代表B.政府指定的经济综合管理部门的代表

C.工会代表D.劳动行政主管部门代表 E.企业经营者代表

**人力资源和社会保障部国家职业资格全国统一鉴定**

**职 业:企业人力资源管理师**

**等 级:国家职业资格二级**

**卷册二:专业能力**

**注意事项:**

1.请接要求在试卷的标封处填写您的姓名、准考证号、身份证号和所在地区。

2. 请仔细阅读各种题目的回答要求, 并在规定的位置填写您的答案 。

3.请保持卷面整洁,不要在试卷上作任何与答题无美的标记,也不得在标封区填写无关的内容。

一、简答題(本题共3题,第1小题16分,第2 小题12分,第3小题12分,其40分)

1.简述培训评估的层级体系的特点,评信标准和评估方法的应用 。

a 简述结构化面试的实施程序。

3.简述团队工资的组成要素和团队工资设计需注意的问题。

二、综合题(本题共3题,第1小题18分,第2 小题22分,第3小题20分,共60分)

1. 某教育培训公司是一家处在上升期的公司, 由于市场额不断扩大, 人才短缺已经成为公司发展的主要障碍,因此,公司非常重视员工的选聘与培训工作 。该公司特别重视对应届毕业生特别是重点院校学业生的招募。公司认为,在重点高校招人,优秀学生的比率会更高,更有利于公司进聘到一流的人才。针对大学生的选拔方法包括笔试、面试等。笔试包括两部分:能力测试和专业技能测试。此外,公司编辑部的选拔还要求应聘者就某个专业间题进行论述,并请公司資深编辑人员进行评审,以考査其专业功底;对于申请公司其他部门的同学, 则无需进行该项选拔程序 。

面试分两轮。第一轮为初试,采取一对一面试。 第二轮为复试,大约需要60分钟,面试考官至少有3人,由经过培训的各部门高层经理组成.在第二轮复试中,考官提出若干问题,例如,

(1) 请问你在哪些単位实习过?

(2)你怎么看待大学生抵制日貨行为?

(3)如果你的主管分配给你一项任务,你必须去寻找相关的信息才能完成,你会怎么做?

(4)请你举一个例子, 说明你组织的一项成功活动的过程。

请根据案例,回答以下问题,,

(1)该公司采取的是什么复试方法?复试中提出的4个问题分别属于哪类类型的问题?

(2) 员工招聘时应注意的同題有哪些?

2 甲食品公司是一家销售额为人民币3亿元、总部设在北方某大城市的合资食品公司,以生产冰激凌、 饼干等食品为主,员工总数为800人,外方合作伙伴是一家著名的国际食品公司。过去4年来,该公司的业务一直以平均每年70%以上的速度增长,但同时也面临着激烈的国内与国际竞争的压力, 其中最大的压力来自本土企业的低价竟争. 如果不降价, 那么该公司产品的平均价格将比本土竞争对手高出40%.

为了保持产品的竟争力,该公司打算降低产品价格。然而, 如果仅仅来取降低价格手段, 那么利润率肯定会下降,这是公司不愿看到的.因此,降低現有产品的运营成本就成了该公司在降价之后保持竞争力和维持利润率的一种战略选择。但是,公司的高层也意识到.降低价格不是保持竞争力的长久之计,长期成功的关键在于加强新产品的开发。如果公司能够持续不断地开发出本地竞争对手不能提供的新产品,那么凭借公司的品牌知名度和顾客忠诚度, 仍然能够以较高的价格出售产品,维持以往的利润率。

可以说,这家公司的战略目标是清楚的。它要实现两个目标, 一是提高运营的效率, 具体做法是把現有产品的运营成本降低20%,以抵消降价对利润率的影响，二是建立产品领先优势,为此必须至少把新产品的平均开发周期缩短20%-30%,同时还要保证新产品的销售额占到当年产品销售总額的40% 。

然而,甲食品公司在提出新战略6个月后,不管是降低送营成本还是开发新产品,都没有取得多大的成效。运营成本与上一年同期相比,不仅没有降低, 反而上升了。接照计划早该推出的新品,也迟迟不能推出。

请回答下列问题。

(1) 食品公司不成功的主要原因是什么?

(2)甲食品公司应采取行么方法来应对?

3.谭某是M机械制造有限公司劳动合同制工人, 2008年5月与 M机械制造有限公司签订了5年的芳动合同,在劳动合同中约定的工作岗位是焊接工,合同试用期为6个月 。 谭某参加工作后,看到其他职工都戴着防护跟鏡和手套, 自己却没有领到,于是向 M 机械制造有限公司提出要求,希塗尽快发给其眼镜和手套 M机械制造有限公司以谭某还在试用期内,不是正式职工为由拒绝发给其眼镜和手套。谭某认为 M 机械制造有限公司的决定不合法, 向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉,要求 M机械制造有限公司发给其劳动保护用品 。 劳动争议仲裁委员会受理此案后 , 经过调査,发現谭某反映的事实属实,裁定用人単位应该发给谭某労动保护用品,,根据上述材料分析劳动争议仲裁委员会的仲裁是否正确?为什么?