**2017 年人力资源管理师二级考试题目参考答案及解析**

# 单选题

1、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 参考答案：C

参考解析： 我国《宪法》第四十二条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳

动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。”第三十三 条规定：“国家尊重和保障\*\*\*\*。”根据

《宪法》的上述规定和其他有关规定，劳动法的首要原则是保障劳动者的劳动权。

2、( )不是劳动监督检查制度方面的内容。 A.纠正违反劳动法的行为和现象 B.检查企业的社会保险缴费情况 C.检查企业的劳动安全卫生条件 D.调查和解决企业工资差距问题

参考答案：D 参考解析：

劳动法的监督检查制度是为有效地贯彻实施劳动法，保护劳动者的合法权益，对用人单位和其他有关单位 遵守劳动法的情况实行监督、检查、纠偏、处罚活动的主体、监督检查的目的、监督检查的客体、监督检查的 方式，对违反劳动法的行为进行制止、纠正和追究违法行为人法律责任的规定的总称。

3、劳动行政关系中的相对人主要是指( )。 A.劳动者 B.用人单位

参考答案：D

参考解析： 劳动行政相对人是指劳动行政法律关系中处于被管理地位或接受服务的一方当事人，主要为劳动者和用人

单位。

4、在现代社会中，劳动关系是基于( )而建立的。 A.劳动合同 B.事实劳动关系

C.集体合同 D.形成劳动关系 参考答案：A

参考解析： 在现代社会，劳动关系是基于劳动合同而建立的，劳动合同制度本身就是一种法律制度。 5 、 完全劳动行为能力人是指身体健康，有完全行为自由，( )。

A.16～18 岁的劳动者 B.16 岁以上的劳动者 C.18 岁以上的劳动者 D.18 岁以上的男性劳动者 参考答案：D

参考解析： 法律通常将自然人分为完全劳动行为能力人、限制劳动行为能力人和无劳动行为能力人。其中，完全劳动

行为能力人是指身体健康，有完全行为自由，18 周岁以上的男性劳动者。

6 、 ( )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

参考答案：C

劳动争议处理制度是为了保证劳动实体法的实现而制定的有关劳动争议处理的调解程序、仲裁程序和诉讼

程序的规范，以及劳动争议处理机构的组成，调解、仲裁程序应遵循的原则等内容。ABD 三项分别对应劳动 争议处理的仲裁、调解、诉讼三个阶段。

7 、 根据我国《劳动法》的规定，用人单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 参考答案：A

参考解析：

《劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间， 一般每日不得超过 1 小时;因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每

日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。”

8 、以下关于劳动法的监督检查制度的说法，不正确的是( )。 A.它规定了劳动合同关系的调整规则 B.它是实施劳动监督检查的职权划分和行为规则 C.它规定了以何种手段实现和保证各项劳动法律制度的实施 D.各项劳动法律制度的范围与劳动监督检查制度的范围是一致的 参考答案：A

参考解析： 与其他各项劳动法律制度不同，劳动法的监督检查制度的特点包括：①其他各项劳动法律制度主要规定劳

动关系的内容、运行规则和调整原则与方式，而劳动法的监督检查制度主要是规定以何种手段实现和保证各项 劳动法律制度的实施;②其他各项劳动法律制度是劳动监督检查实施时确定监督检查客体的行为合法与否的标 准以及对违法情况进行处理的法律依据，而劳动监督检查制度是实施劳动监督检查的职权划分和行为规则;③ 各项劳动法律制度的范围与劳动监督检查制度的范围是一致的。正是两者范围的一致性，才能保证各项劳动法

9 、 劳动关系的当事人可以协议约定劳动条件标准，但该标准不能( )国家规定的标准。

A.高于 B.等于 C.优于 D.低于 参考答案：D

参考解析： 劳动标准制度包括工作时间和休息休假制度、工资制度、劳动安全卫生制度以及女职工和未成年工特殊保

护制度等。劳动法所规定的劳动标准为最低劳动标准，劳动关系当事人协议约定的劳动条件标准可以高于国家 规定的标准，但是不能低于国家规定的标准，低于国家标准的劳动条件不具有法律约束力。

10 、劳动法律事实包括劳动法律行为和( )。 A.劳动法律事件 B.劳动法律关系 C.劳动法律效力 D.劳动法律后果 参考答案：A

参考解析： 依法能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭的客观现象称为劳动法律事实。并不是任何事实都可以成为

劳动法律事实，只有依据劳动法的规定，带来一定劳动法律后果的事实才能成为劳动法律事实。法律事实可以 分为两类：劳动法律行为和劳动法律事件。

11 企业劳动争议调解委员会的构成不包括( )。 A.员工代表 B.用人单位代表

C.工会代表 D.劳动行政部门代表

【参考答案】：D

【参考解析】：调解委员会由劳动者代表和企业代表组成.人数由双方协商确定，双方人数应当对等。劳动 者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由企业负责人指定。调解委员会主任由工 会委员会成员或者双方推举的人员担任。

12.公司聘请了一个总经理，起初他信心百倍、干劲十足，后来，由于公司管理制度方面的限制，他的许多

A.他的应变能力不足

B.他没有处理好与聘用方的关系 C.公司聘而不能用，太可惜了 D.这个人该走

【参考答案】：A

【参考解析】：总经理作为公司的一员，应当敢于向公司提出管理制度意见，但是方法一定要灵活，要顾 及到各方的接受程度，要灵活应变，题干中总经理明显应变能力不足，因为一些限制而辞职是不可取的。

13.由于某人某方面的品质和特征特别明显，使观察者容易产生清晰明显的错觉，忽略其他的品质和特征， 从而作出片面的判断。这句话描述的是引起测评结果误差原因中的( )

A.近因误差 B.感情效应 C.晕轮效应 D.首因效应

【参考答案】：C

【参考解析】：晕轮效应亦称以点概面效应。美国心理学家桑戴克根据心理实验证明，考核者在对人的各 种品质进行考核时，会有一种偏高或偏低的习性，即由于某人某方面的品质和特征特别明显.使观察者容易产 生清晰明显的错觉，忽其他的品质和特征，从而作出片面的判断。

14.( )常常表现为对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定。 A.标准 B.标度

C.标记 D.标向

【参考答案】：B

【参考解析】：所谓标度，即对标准的外在形式划分，常常表现为对素质行为特征或表现的范围、强度和 频率的规定。从目前现实中的测评指标分析来看，测评指标的标度大致有量词式、等级式、数量式、定义式、 综合式等。

# 多选题

1 企业的外部经营环境可以分为宏观环境和微观环境，其中微观环境包括( )。 A.经济环境 B.法律环境

C.产业环境 D.市场环境

E.政治环境 参考答案：C,D 参考解析：

按照对企业经营活动影响的密切程度，企业的外部经营环境可以分成宏观环境和微观环境。其中，微观环 境指市场和产业环境，企业的生产经营活动直接处于微观环境的影响下。

2 企业纵向一体化的主要目的包括( )。 A.控制原料生产的成本 B.把供应商的利润转化成自己的利润 C.进行不同行业的战略转移 D.获取价值链重组的利益 E.培育新的增长机会

参考答案：A,B,D

本题共被作答 1702 次 ，正确率 28% ，易错项为 A,B,C,D,E 。 参考解析：

企业纵向一体化的主要目的包括：①控制原料生产的成本、质量和数量;②把供应商的利润转化成自己的 利润;③控制产品的分销渠道，减少产品的库存积压;④获取价值链重组的利益;⑤扩大企业在特定市场和行业内 的规模和竞争力。CE 两项属于企业不相关多样化的目的。

3.常见的成本导向定价法包括( )。 A.随行就市定价法 B.成本加成定价法 C.盈亏平衡定价法 D.目标收益定价法

参考答案：B,C,D,E

参考解析： 成本导向定价法是指以产品成本为中心来制定价格，是按卖方意图定价的方法。常用的成本导向定价法包

括以下几种：①成本加成定价法;②盈亏平衡定价法;③目标收益定价法;④边际成本定价法。

4.按照买方类型的不同，可将市场分为( )。 A.商品市场 B.服务市场

C.组织市场 D.金融市场 E.消费者市场 参考答案：C,E

参考解析： 市场分类的标准和方法很多：①按交换对象不同，可分为商品市场、服务市场、技术市场、金融市场、劳

动力市场和信息市场等;②按照买方的类型，可分为消费者市场和组织市场;③按照活动范围和区域不同，可分 为世界市场、全国性市场、地方市场等。

5.企业战略具有( )特征。 A.系统性 B.全局性

C.长远性 D.风险性 E.抗争性 参考答案：A,B,C,D,E 参考解析：

企业战略是企业为了适应未来环境的变化，寻求长期生存和稳定发展而制定的总体性和长远性的谋划和发 展。企业战略具有全局性、系统性、长远性、风险性、抗争性的特征，离开这些特征就称不上经营战略。

6 企业经营环境中对现有竞争对手分析应从( )入手。

B.竞争对手的经营策略

C.竞争对手的产品差异化 D.行业成长过剩 E.固定成本的高低 参考答案：A,B,C,D,E 参考解析：

企业经营环境中对现有竞争对手的分析包括：①现有竞争对手的数目;②现有竞争对手的经营战略;③竞争 对手的产品差异化;④固定成本的高低;⑤行业成长过剩。

7 影响销售渠道选择的因素有( )。 A.产品因素 B.市场因素

C.社会因素 D.企业因素 E.中间商的特性 参考答案：A,B,D,E 参考解析：

影响销售渠道选择的因素非常多，主要包括：①产品因素，包括产品价格，产品的体积、重量，产品款式， 产品的物理、化学性质，产品的技术复杂程度，产品的标准化程度，是否为新产品。②市场因素，包括市场区 域的范畴大小，顾客的集中程度，顾客的购买量和购买频率。③企业因素，包括企业实力，企业销售能力，企 业服务能力，企业控制能力。④其他因素，如企业的营销意图、国家的法律约束、中间商的特性等，亦制约着 企业销售渠道的选择与设计。

8 投入期企业可以采取的营销策略有( )。 A.快速掠取策略 B.缓慢渗透策略 C.缓慢掠取策略 D.混合掠取策略 E.快速渗透策略

投入期可供企业选择营销策略主要包括：①快速掠取策略，即以采取高价格、低促销费用的方式推出新产

品，以求迅速扩大销售量，取得较高的市场占有率，快速收回投资;②缓慢掠取策略，即以采取高价格、低促 销费用的方式推出新产品，目的是使企业获得更多的利润;③快速渗透策略，即以采取低价格、高促销费用的 方式推出新产品，以争取迅速占领市场，然后随着销售量和产量的扩大，使产品成本降低，取得规模效益，获 得尽可能高的市场占有率;④缓慢渗透策略，即以低价格扩大销售量，少量促销费用可降低营销成本，增加利 润，以最快的速度进行市场渗透和提高市场占有率。

9 企业经营环境的微观分析包括( )。 A.现有竞争对手分析 B.顾客力量分析 C.潜在竞争对手分析 D.市场力量分析 E.国际竞争对手分析

参考答案：A,B,C 参考解析：

企业经营环境的微观分析包括五个方面：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;⑤供应商力量的分析。

10 企业战略控制的基本要素包括( )。 A.战略评价标准 B.实际成效 C.绩效评价 D.越过目标 E.必须建立管理信息系统

参考答案：A,B,C 参考解析：

战略控制的基本要素包括：①战略评价标准，指预定的战略目标或标准，是战略控制的依据;②实际成效， 指在战略实施过程中实际达到的水平;③绩效评价，将实际成效和预定目标或标准进行比较分析。

11 产品的心理定价策略包括( )。

C.声望定价策略 D.招徕定价策略

E.分级定价策略 参考答案：A,B,C,D,E 参考解析：

产品的心理定价策略包括：①整数定价策略。在定价时，将产品的价格定成整 数，不带尾数，使顾客产生“一分钱一分货”的感觉。②尾数定价策略，是指企业利用消费者求廉的心理，

在产品定价时取尾数，而不取整数的定价策略。③声望定价策略，是根据产品在顾客心目中的声望、信任度和 社会地位来确定价格的一种定价策略。④招徕定价策略，是指企业将某几种产品的价格定得非常之高，或者非 常之低，以引起顾客的好奇心理和观望行为之后，带动其他商品的销售，加速资金的周转。⑤分级定价策略， 是在制定价格时，把同类产品分成几个等级，不同等级的产品，其价格有所不同。

12 战略评价中定量评价标准可以选用的指标包括( )。 A.资金利用率 B.劳动生产率

C.销售利润率 D.投资收益率 E.股票平均收益 参考答案：A,B,C,D,E

战略评价标准是指预定的战略目标或标准，是战略控制的依据。一般由定量和定性两方面的标准组成。定 量评价标准可以选用下列指标：资金利用率、劳动生产率、工时利用率、市场占有率、利润总额、销售利润率、 投资收益率、股票平均收益等。

13 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

参考答案：A,B,C,D,E

参考解析： 风险型决策是一种随机决策，选择风险型决策的前提包括：①有一个明确的决策目标，如最大利润、最低

成本、最短投资回收期;②存在两个以上可供选择的方案;③存在着不以决策人意志为转移的各种自然状态;④可 测算不同方案在不同自然状态下的损益值;⑤可测算出种种自然状态发生的客观概率。

14 战略控制的方法包括( )。 A.全程控制 B.事前控制 C.重点控制 D.事后控制 E.事中控制

参考答案：B,D,E 参考解析：

战略控制的方法包括：①事前控制，即在战略实施前，利用反馈信息对目前尚未发生的未来事件进行控制， 以达到预防偏差的目的;②事中控制，即在战略实施过程中，按照某一基本标准进行控制，以达到预防偏差的 目的;③事后控制，即战略执行后，将执行结果与期望标准做比较，看是否符合标准;总结经验和教训，并制定 措施，

15 售后服务包括( )。 A.技术培训 B.咨询产品 C.质量三包 D.特种服务 E.提供零件 参考答案：A,C,D,E 参考解析：

售后服务是指产品销售以后的各项服务工作。它包括以下几个方面：①安装调试;②提供维修;③提供零件;

④质量三包;⑤技术培训;⑥特种服务。售前服务是指产品购买之前的各项服务工作。它包括以下几个方面：①

提供咨询;②协助选购;③提供资料。

16 成熟行业的战略制定对策有( )。 A.市场细分 B.工艺创新 C.选择合适的买主 D.参与国际竞争 E.合理组合产品

参考答案：B,C,D,E 参考解析：

根据成熟行业的特点，企业可以制定相应的战略对策，包括：①明确一种竞争战略;②合理组合产品;③合 理定价;④工艺创新;⑤扩大用户的产品范围;⑥购买廉价资产;⑦选择合适的买主;⑧工艺流程的选择;⑨参与国际 竞争。

17 成熟期企业可以采取的营销策略有( )。 A.市场改良 B.市场营销组合改良 C.产品改良 D.增强销售渠道功效 E.适时降价

参考答案：A,B,C 参考解析：

成熟期企业的营销重点是维持市场占有率并争取利润最大化，可以采取的营销策略有：①市场改良。这种 策略不是要改变产品本身，而是发现产品的新用途和寻求新的用户等，以扩大产品销售。②产品改良。这种策 略是通过产品自身的改变来满足顾客的不同需求，以扩大产品的销售量。产品改良包括品质改良、特色改良、 式样改良和附加产品改良。③市场营销组合改良。这种策略是通过改变市场营销组合因素，刺激销售，达到延 长产品的成长期、成熟期的目的。DE 两项是成长期企业可以采取的营销策略。

18.培训效果反应评估的具体方法有( )。 A.访谈法 B.问卷调查法

C.提问法 D.综合座谈法

E.观察法

【参考答案】：ABDE

【参考解析】：培训效果反应评借的具体方法有问卷调查法、访谈法、观察法、综合座谈法}电话调查法。

19 以下关于劳动争议的说法，正确的有( ) A.劳动争议的内容是特定的 B.劳动争议的当事人是特定的 C.劳动争议有特定的表现形式 D.劳动争议影响范围局限在争议主体之间 E.劳动争议虽然影响范围大，但不会造成严重影响

【参考答案】：ABC

【参考解析】：劳动争议亦称劳动纠纷，它的特征包括：(1)劳动争议的当事人是特定的;(2)劳动争议的内 容是特定的;(3)劳动争议有特定的 表现形式。一般的社会关系纠纷表现为争议主体之间的利益冲突，其影响范 围通常局限在争议主体之间，而重大的集体劳动争议、团体争议除可表现为一般劳动关系 纠纷的形式，有时 还会以消极怠工、罢工、示威、请愿等形式出现，涉及面广，影响范围大，甚至超越事发地区，有的甚至造成 国际性影响。

20 综合型绩效考评方法包括( )。 A.合成考评法 B.直接指标法 C.日清日结法 D.关键事件法 E.图解式评价量表法

【参考答案】：ACE

【参考解析】：综合性考评法包括：评价中心，日清日结，图解式，合成考评，答应是 ACE。

[简答题]

【参考解析】：

(1)劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬;被派遣劳动 者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

(2)劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下简称用工单位)订立劳务派遣协 议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违 反协议的责任。

(3)用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立 数个短期劳务派遣协议。劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

(4)劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。 (5)劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。 (6)劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地

的标准执行。

(7)政府劳动行政管理部门制定并应推荐使用以派遣形式用工的劳动合同和劳务派遣协议的格式文本。 (8)被派遣劳动者的接受单位(用工单位)从自身利益出发，应和符合上述条件的劳务派遣机构建立用人方面

的分工协作关系。

9[简答题]简述 360 度考评的优点。

【参考解析】：

(1)360 度考评具有全方位、多角度的特点。

(2)360 度考评方法考虑的不仅仅是工作产出，还考虑深层次的胜任特征。

(3)360 度考评有助于强化企业的核心价值观，增强企业的竞争优势，建立更为和谐的工作关系。

(4)360 度考评采用匿名考评方式，消除考评者的顾虑，使其能够客观地进行评价，保证了考评结果的有

(5)360 度考评充分尊重组织成员的意见，这有助于组织创造更好的工作气氛，从而激发组织成员的创新

性。

(6)360 度考评加强了管理者与组织员工的双向交流，提高了组织成员的参与性。

(7)360 度考评促进员工个人发展。