

2016年5月二级人力资源管理师（理论知识） 考试真题及解析

- ()是衡量、测度人口参与社会劳动程度的指标。

- (1) A. 劳动力参与率
B. 劳动力供给
C. 劳动力需求
D. 劳动需求率

试题答案

A

试题解析

劳动力参与率是衡量、测度人口参与社会劳动程度的指标。

- ()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。

- (2) A. 财政政策
B. 金融政策
C. 货币政策
D. 收入政策

试题答案

C

试题解析

货币政策是指政府以控制货币供应量为手段，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。

- 劳动法律关系是一种__(3)___

- (3) A. 劳动关系
B. 双务关系
C. 正向关系

D.法务关系

试题答案

B

试题解析

劳动法律关系的特征：劳动法律关系是劳动关系的现实形态；劳动法律关系的内容是权利和义务；劳动法律关系的双务关系；劳动法律关系具有国家强制性

- 建立合理有效的()是企业完成任务的关键。

- (4) A. 生产体系
B.决策体系
C.目标体系
D.营销体系

试题答案

C

试题解析

建立合理有效的目标体系或目标网络是企业完成计划任务的关键。

- 心理测验按测验的内容可分为两大类，一类是能力测验，一类是（ ）

- (5) A. 人格测验
B.成就测验
C.性向测验
D.情商测验

试题答案

A

试题解析

按测验内容可分为能力测验和人格测验。

按测验方式：纸笔、操作、口头和情境测验

按同时测评人数：个人测验和团体测验

按测验目的: 描述性、诊断性和预测性测验
按测验领域: 教育测验、职业测验、临床测验
按测验解释: 常模参照测验和标准参照测验
按测验难度: 速度测验、难度测验
按测验要求: 选优性测验、典型性测验

- 员工的基本特征不包括()

- (6) A. 生理性行为与生理性需要
B. 社会性行为与社会性需要
C. 道德性行为与道德性需要
D. 自我保护的行为以及需要

试题答案

D

试题解析

员工的基本特征:

- (1) 员工不仅有生理性的行为, 而且有生理性的需要;
- (2) 员工不仅有心理性的行为, 而且有心理性的需要;
- (3) 员工不仅有社会性的行为, 而且有社会性的需要;
- (4) 员工不仅有道德性的行为, 而且有道德性的需要。

- 在动态组织设计理论中, () 所研究的内容占有主导地位。

- (7) A. 静态设计理论
B. 现代设计理论
C. 古典设计理论
D. 近代设计理论

试题答案

A

试题解析

在动态组织设计中, 静态设计理论所研究的占有主导地位。

- 关于多维立体组织的描述, 下列选项错误的是 ()

- (8) A. 它把矩阵组织结构形式与事业部制组织结构形式有机地结合在一起

- B.按职能划分的专业参谋机构属于组织的专业成本中心
- C.按地区划分的管理机构属于组织的地区利润中心
- D.此种组织适合规模巨大、产品种类较多的企业

试题答案

D

试题解析

选项 D 错误,选项 D 为超事业部制的特点。

- 下列选项中,属于企业部门结构纵向设计方法的是 ()

- (9)
- A. 自上而下法
 - B. 自下而上法
 - C. 业务流程法
 - D. 变量测评法

试题答案

D

试题解析

部门纵向结构的设计:管理幅度和管理层次的设计。管理幅度的设计方法:经验统计法,变量测评法

- 在进行组织结构调查时,需要调查的资料不包含 ()

- (10)
- A. 管理业务流程图
 - B. 组织战略图
 - C. 工作岗位说明书
 - D. 组织体系图

试题答案

B

试题解析

组织结构调查时需要调查的资料包括:工作岗位说明书、组织体系图、管理业务流程图

- 企业在分析决策应该归属于哪一管理层次和部门时，需要考虑的因素不包括（ ）

- (11) A. 决策的性质
B. 决策者所需具备的能力
C. 决策的环境
D. 决策对各职能的影响面

试题答案

C

试题解析

组织决策分析的内容：决策影响的时间；决策对职能的影响面；决策所要求决策者所需具备的能力；决策的性质。

- 改变某个科室的职能或新设一个职位，这属于__(12)__组织结构变革。

- (12) 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

组织结构变革的三种方式：改良式，计划式，爆破式

- 企业组织结构整合的程序包括：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（ ）

- (13) A. ③②①④
B. ④③②①
C. ③②④①
D. ③④②①

试题答案

D

试题解析

企业结构整合的过程：拟定目标阶段、规划阶段、互动阶段、控制阶段

- 岗位的存在是为了实现特定的任务和目标服务的，岗位的增加、调整和合并都必须以是否有利于实现工作目标为衡量标准，这句话描述的是工作岗位设计的（ ）

- (14) A. 正确分析工作目标的原则
B. 明确任务目标的原则
C. 合理分工协作的原则
D. 责权利相对应的原则

试题答案

B

试题解析

岗位的存在是为了实现特定的任务和目标服务的，岗位的增加、调整和合并都必须以是否有利于实现工作目标为衡量标准。

- 下列关于人力资源预测方法的说法，不正确的是（ ）

- (15) A. 德尔菲法适用于对人力需求的长期趋势预测
B. 转换比率法假定企业的劳动生产率是可变的
C. 转换比率法没能说明不同类别员工需求的差异
D. 德尔菲法可用于企业整体人力资源需求量预测

试题答案

B

试题解析

选项 B 错误，转换比率法假定企业的劳动生产率是不变的。

- () 导致企业设备闲置，固定资产利用率低

- (16) A. 人力资源供求平衡
B. 人力资源供过于求
C. 人力资源供不应求
D. 人力资源供求失衡

试题答案

C

试题解析

人才资源供小于求会导致：企业设备闲置，固定资产利用率低

人力资源供大于求会导致：组织内部人浮于事，内耗严重，生产或工作效率低下

- 为了参加省级技能大赛，对相关技术人员进行素质测评,这属于__(17)__素质测评。

- (17) A. 考核性
B. 诊断性
C. 开发性
D. 选拔性

试题答案

D

试题解析

选拔性测评是以选拔优秀员工为目的的测评，因此属于选拔型测评。

- 下列选项中，不属于员工测评标准体系结构性要素的是

- (18) A. 智能素质
B. 文化素质
C. 体力状况
D. 性别年龄

试题答案

D

试题解析

员工素质测评标准体系按横向结构可分为结构性要素、行为环境要素、工作绩效要素。

结构性要素：身体素质（健康状况和体力状况），心理素质（智能素质、品德素质、文化素质）

行为环境要素：内部环境，外部环境

工作绩效要素：工作数量、工作质量、工作效率、工作成果、群众威信、人才培养

- 员工素质测评标准体系中, 常模参照性标准通常是 ()

- (19) A. 客观的、绝对的
B. 客观的、相对的
C. 主观的、绝对的
D. 主观的、相对的

试题答案

D

试题解析

常模参照性标准不是客观的、绝对的, 而是主观的、相对的。

- () 是起源于临床心理和精神病治疗法的品德测评方法。

- (20) A. 心理测试
B. 品德测评
C. 投射技术
D. 问卷测评

试题答案

C

试题解析

投射技术是起源于临床心理和精神病治疗的品德测评方法

- 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的_(21)_原因。

- (21) A. 近因误差
B. 感情效应
C. 晕轮效应
D. 首因效应

试题答案

C

试题解析

晕轮效应也成为以点概面效应, 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。

- 面试考官提问如果公司在派你出差的时候, 家里发生了突然事件需要你去处理, 而你处理的话, 就会影响这次出差。你如何处理?”这种面试的类型属于()

- (22) A. 经验性面试
B. 投射性面试
C. 描述性面试
D. 情境性面试

试题答案

D

试题解析

此问题属于情境性面试问题, 描述一种情境下应如何处理。

- 在面试的()面试考官应提问一些应聘者一般有所准备的、比较熟悉的题目, 如让应聘者介绍一下自己的经历、自己过去的工作等。

- (23) A. 关系建立阶段
B. 导入阶段
C. 核心阶段
D. 确认阶段

试题答案

B

试题解析

面试的实施阶段:

关系建立阶段——封闭式问题(预料);
导入阶段——开放式问题(准备、熟悉);
核心阶段——行为性问题(核心胜任力事例);
确认阶段——开放式问题(确认核心信息);
结束阶段——行为、开放(反问)

- 面试中的常见问题不包括__(24)___

- (24) A. 面试目的不明确

- B.面试缺乏系统性
- C.面试标准不具体
- D.面试时间过长

试题答案

D

试题解析

面试中的常见问题:

- 1.面试目的不明确
- 2.面试标准不具体
- 3.面试缺乏系统性
- 4.面试问题设计不合理(主观问题太多,多项选择式的问题)
- 5.面试考官的偏见(第一印象、对比效应、晕轮效应、录用压力)。

- 作为一种招聘决策方法,群体决策法的特点不包括__(25)__

- (25) 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

试题答案

D

试题解析

选项 D 错误,群体决策法综合运用了运筹学群体决策法的原理。

群体决策法的特点有:

- ①决策人员的来源广泛;
- ②决策人员不唯一,在一定程度上削弱了决策者的主观因素对决策结果的影响,提高了招聘决策的客观性;
- ③群体决策法运用了运筹学群体决策法的原理,提高了招聘决策的科学性与有效性。

- 下列选项中,属于员工培训直接培训成本的是__(26)__

- (26) A. 培训项目的设计费用
B.教材印发购置的费用
C.培训项目的评估费用
D.培训项目的管理费用

试题答案

B

试题解析

直接培训成本：教师费用、学员交通食宿费，教室设备租赁用、教材印制费、其他；
间接培训成本：项目设计费、项目管理费、培训对象受训间工资福利、项目评估费

- 培训以降低成本、提高效率为核心，主要开展降低成本、提高业务技能方面的培训，是()的要求。

- (27) A. 差异化战略
B.成本领先战略
C.集中一点战略
D.集约化战略

试题答案

B

试题解析

表 3—1 三种基本竞争战略对培训需求的影响力		
战略类型	对组织和技能的要求	对培训的要求
成本领先战略	结构分明的组织和责任、严格的成本控制、良好的加工技能、低成本制造系统	培训以降低成本、提高效率为核心，主要开展降低成本、提高业务技能方面的培训
差异化战略	先进的研发系统、强大的创新能力、技术和质量处于领先地位	进行有个性、有针对性的培训，主要围绕新技术、新方法、新知识开展培训
集中一点战略	针对具体战略目标，在相关领域培训技术和经营管理能力	培训集中在特定的某个领域或几个方面进行

- 企业在不同发展阶段应确定不同的培训内容。在创业成熟期，企业应集中力量（ ）

- (28) A. 扩张经营范围
B.提高创业者的营销公关能力

- C.建设企业文化
- D.提高中层管理人员的管理能力

试题答案

C

试题解析

不同企业发展阶段采取不同的培训内容

创业初期：应集中力量提高创业者的营销公关能力、客户沟通能力。

发展期：应集中力量提高中层管理人员的管理能力，管理知识，管理观念和管理技能

成熟期：推动企业中每一个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。企业应集中力量建设企业文化。

- 教师分析学员学习进展情况会普遍运用的策略是__(29)___

- (29) A. 评价——指令——判断
B.判断——指令——评价
C.指令——判断——评价
D.判断——评价——指令

试题答案

B

试题解析

普遍应用的教学策略是“判断-指令-评价”，

- 在培训课程设计文件中，导言部分的内容不包括()

- (30) A. 教学顺序
B.项目名称
C.项目范围
D.课程评估

试题答案

A

试题解析

选项 A 错误，教学顺序属于内容大纲的要求。

导言：项目名称，项目范围，项目的组成部分，班级规模，课程时间长度，学员的必备条件，培训对象的特点，课件意图，课程评估

- 课程内容选择的基本要求中，()是课程内容存在的前提，也是培训课程开发的内在动力。

- (31) A. 价值性
B. 有效性
C. 相关性
D. 系统性

试题答案

C

试题解析

课程内容选择的相关性既是课程内容存在的前提，也是培训课程开发的内在动力。

- 可以通过受训者与有经验的管理人员共同工作和管理人员对受训者的特别关注，从而拓展受训者的思维，增加他们的管理经验的方法是 ()

- (32) A. 职务轮换
B. 临时提升
C. 短期培训
D. 设立副职

试题答案

D

试题解析

设立副职，可以通过受训者与有经验的管理人员共同工作和管理人员对受训者的特别关注，从而拓展受训者的思维，增加他们的管理经验的方法

- ()是指在培训结束时，对受训者的学习效果和培训项目本身的有效性所进行的评估。

- (33) A. 正式评估
B. 建设性评估
C. 非正式评估
D. 总结性评估

试题答案

D

试题解析

总结性评估是在培训结束时，对受训者的学习效果和培训项目本身的有效性进行评估

- 以反映和体现被考评者的品质特征的指标为主体构成的考评体系是（ ）

- (34) A. 行为过程型的绩效考评指标体系
B. 工作结果型的绩效考评指标体系
C. 品质特征型的绩效考评指标体系
D. 行为导向型的绩效考评指标体系

试题答案

C

试题解析

品质特征型的绩效考评指标体系是以反映和体现被考评者的品质特征的指标为主体构成的考评体系。

- 平衡计分卡的创始人是__(35)___

- (35) A. 卡普兰和诺顿
B. 吉尔伯特
C. 纳吉布
D. 肖恩

试题答案

A

试题解析

平衡计分卡的创始人卡普兰和诺顿指出，战略“如果不能描述，就不能衡量；如果不能衡量，就不能管理”。

- ()是设计绩效指标的基础性工作。

- (36) A. 明确组织战略导向
B. 符合企业经营规模
C. 明确工作职责
D. 明确组织存在问题

试题答案

C

试题解析

通过工作分析明确工作职责，是设计绩效指标的基础性工作。

● () 就是通过选取若干具有代表性的典型人物、事件或岗位的绩效特征进行分析研究，来确定绩效考评指标和考评要素体系。

- (37) A. 绩效要素图示法
B. 问卷调查法
C. 个案研究法
D. 面谈法

试题答案

C

试题解析

个案研究法是通过选取若干具有代表性的典型人物、事件或岗位的绩效特征进行分析研究，来确定绩效考评指标和考评要素体系。

● 关于头脑风暴法的描述，下列选项错误的是 ()

- (38) A. 是最负盛名的促进创造力的技法之一
B. 由亚历克·奥斯本 (Alex F. Osborn) 提出
C. 这种方法的目的是寻求新的和异想天开的解决自己所面临难题的途径与方法
D. 这种方法忽视团队合作的精神和发挥集体的力量

试题答案

D

试题解析

选项 D 错误，头脑风暴法被广泛接受并使用的根本原因在于该方法更加强调团队合作的精神和发挥集体的力量。

- 下列不属于绩效考评标准设计的原则的是__(39)___

- (39) A. 定量准确
B. 时间限制
C. 先进合理
D. 简明扼要

试题答案

B

试题解析

绩效考评标准的设计原则：定量准确、先进合理、突出特点、简洁扼要

- 定 KPI 指标和指标值时，一般不会选取()作为参考标杆。

- (40) A. 国内收益最高的企业
B. 居于国内领先地位的优秀企业
C. 本行业领先的企业
D. 居于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：

- 一是本行业中领先的最佳企业；
- 二是居于国内领先地位的最优企业；
- 三是居于世界领先地位的顶尖企业

- 结果主导型的绩效考评的优点是__(41)___

- (41) A. 操作简单，能够激励员工提高技能
B. 开发成本小
C. 实施成本低廉
D. 反馈功能好

试题答案

C

试题解析

方法类型	优点	缺点
品质主导型	操作简单, 能够激励员工提高技能 或者培养职业需要的个人素质	主观性强, 标准设定和描述比较困难, 技能好未必会带来良好的工作业绩
行为主导型	开发成本小, 反馈功能好, 具有较 强的连贯性	受主观影响大, 需要经常关注员工的行 为
结果主导型	实施成本低廉	短期效应比较强

- 进行 360 度考评前要对考评者进行培训, 培训的内容不包括 ()

- (42) A. 沟通技巧
B. 反馈评价结果的方法
C. 考评实施技巧
D. 绩效考评指标的设计

试题答案

D

试题解析

对选拔出的考评者进行如下培训: 沟通技巧、考评实施技巧、总结考评结果的方法、反馈考评结果的方法。

- 薪酬对社会的功能体现在 ()

- (43) A. 企业管理的导向功能
B. 社会信号功能
C. 对劳动力资源的再配置
D. 对社会资源的再分配

试题答案

C

试题解析

选项 A 属于对雇主的作用

选项 B 属于对员工的功能

薪酬对雇主而言的作用: 增值功能, 控制企业成本, 改善经营绩效, 塑造企业文化, 支持企业变革, 配置功能, 导向功能

对员工的功能: 保障功能, 激励功能, 社会信号功能

对社会的功能: 对劳动力资源的再配置, 影响择业愿望和就业流向

- () 所得到的市场薪酬信息, 其缺点是数据的针对性不强。

(44) A. 企业之间相互调查

B. 问卷调查

C. 采集社会公开信息

D. 访谈调查

试题答案

C

试题解析

采集社会公开信息, 缺点是数据的针对性不强。

- 在薪酬调查数据的统计分析中, 如果被调查单位没有给出某类岗位完整的工资数据, 只能采集到某类岗位的平均工资数据, 所应采取的分析方法为()

(45) A. 数据排列法

B. 频率分析法

C. 回归分析法

D. 简单平均法

试题答案

B

试题解析

如果被调查单位没有给出某类岗位完整的工资数据, 只能采集到某类岗位的平均工资数据。在进行工资调查数据分析时, 可以采取频率分析法, 记录在各工资额度内各类企业岗位平均工资水平出现的频率, 从而了解某类岗位人员工资的一般水平。

- () 是由工作性质和基本特征相似, 而任务轻重、责任大小、繁简难易程度和要求不同的岗位所构成的岗位序列。

(46) A. 职组

- B.职门
- C.职列
- D.职系

试题答案

D

试题解析

职系是由工作性质和基本特征相似，而任务轻重、责任大小、繁简难易程度和要求不同的岗位所构成的岗位序列。

- 下列关于岗位薪酬制的说法中，不正确的是__(47)___

- (47) A. 薪酬给付的主观性较强
B.以岗位分析为基础
C.根据岗位性质给付工资
D.有利于贯彻同工同酬原则

试题答案

A

试题解析

岗位薪酬制的特点：

- (1) 根据岗位支付工资：有利于贯彻“同工同酬”的原则；
- (2) 以岗位分析为基础；
- (3) 客观性较强

- ()的主要特点是薪酬标准不是以金额表示的。

- (48) A. 一岗一薪制
B.薪点薪酬制
C.一岗多薪制
D.提成制

试题答案

B

试题解析

岗位薪点工资制的特点: 工资标准不是金额表示的, 而是用薪点表示的。

- 最不适合采用激励性薪酬的工作团队类型是__(49)___

- (49) A. 平行团队
B. 交叉团队
C. 流程团队
D. 项目团队

试题答案

A

试题解析

平行团队工资制度的设计: 平行团队多为兼职关系, 要注重自己的常规工作与团队工作之间的平衡, 通常不使用激励性工资形式, 而非货币的认可奖励比较适用。

流程团队的工资制度设计: 基本工资应该是团队工资结构方案的关键, 基本工资的支付主要依据就是团队成员的能力和技能。为了有效的激励员工, 企业可以在事前清楚的确定对团队与个人绩效的奖励。因此, 预先确定激励性工资是工资制度设计的重要环节。

项目团队的工资制度设计: 基本工资在项目团队的工资结构中属于传统组成部分, 要避免使用过多的激励性工资。

- 影响企业工资水平的企业外部因素不包括__(50)___

- (50) A. 劳动力市场
B. 行业特征
C. 当地法律法规
D. 所处地域

试题答案

B

试题解析

影响薪酬水平的外部因素:

- (1) 市场因素①商品市场。②劳动力市场。
- (2) 生活费用和物价水平。
- (3) 地域的影响。
- (4) 政府的法律法规。

影响薪酬水平的内部因素:

(1) 企业自身特征对工资水平的影响。企业的自身特征主要包括企业所属的行业、企业的规模、企业所处的发展阶段等。

(2) 企业决策层的工资态度。

- 企业补充医疗保险的基本模式不包括__(51)___

- (51) A. 保障型企业补充医疗保险
B. 重大疾病补充医疗保险
C. 第三方管理型企业补充医疗保险
D. 自主管理型企业补充医疗保险

试题答案

B

试题解析

企业补充医疗保险的基本模式:

- (1) 保障性企业补充医疗保险: 商业补充医疗保险, 一般退休职工不能参保;
- (2) 第三方管理型企业补充医疗保险: 保险公司作为第三方管理者身份出现, 根据所提供的服务收取一定比例的管理费;
- (3) 自主管理型企业补充医疗保险

- ()是指用人单位除了非全日制用工形式外无书面劳动合同或无有效书面劳动合同形成的劳动关系。

- (52) A. 劳动关系
B. 劳动法律关系
C. 事实劳动关系
D. 劳务关系

试题答案

C

试题解析

事实劳动关系是指用人单位除了非全日制用工形式外无书面劳动合同或无有效书面劳动合同形成的劳动法律关系。

- 关于劳务派遣的内容, 下列描述错误的是__(53)___

(53) A. 指劳务派遣单位与接受单位签订劳务派遣协议, 由劳务派遣单位招用雇员并派遣该劳动者到接受单位工作, 劳动者和劳务派遣机构从中获得收入的经济活动

- B.是一种典型的非正规就业方式
- C.被派遣劳动者与劳务派遣机构形成劳动关系
- D.本质特征是雇用和使用相分离

试题答案

C

试题解析

选项 C 错误,被派遣劳动者与劳务派遣机构形成形式劳动关系

- 经营劳务派遣业务的劳务派遣单位应当依照公司法有关规定设立,其中一项就是注册资本不得少于人民币__(54)___万元

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

试题答案

C

试题解析

注册资本不得少于人民币 200 万元

- 下列不属于工资集体协商的内容的是__(55)___

- (55) A. 工资协议的期限
B.工资分配制度、工资分配的标准和分配的形式
C.调整劳动关系运行的重要机制
D.工资协议的终止条件

试题答案

C

试题解析

工资集体协商的内容包括:

- ①工资协议的期限;
- ②工资分配制度、工资标准和工资分配形式;

- ③职工年度平均工资水平及其调整幅度;
- ④奖金、津贴、补贴等分配办法;
- ⑤工资支付办法; ⑥变更、解除工资协议的程序;
- ⑦工资协议的终止条件;
- ⑧工资协议的违约责任;
- ⑨双方认为应当协商约定的其他事项。

- 确定工资指导线水平应考虑的相关因素不包括 ()

- (56) A. 社会劳动生产率
B. 企业经营状况
C. 劳动力市场价格
D. 人工成本水平

试题答案

B

试题解析

工资指导线水平的制定应密切结合当地的宏观经济状况, 综合考虑地区年度经济增长率、社会劳动增长率、城镇居民消费价格指数、城镇就业状况、劳动力市场价格、人工成本水平和对外贸易状况等相关因素制定

- 工资集体协商代表应依照法定程序产生。雇员一方由工会代表, 未建立工会的企业, 由雇员民主推举代表, 并得到__(57)__以上雇员同意。

- (57) A. 三分之一
B. 二分之一
C. 三分之二
D. 全部

试题答案

B

试题解析

雇员一方由工会代表, 未建立工会的企业, 由雇员民主推举代表, 并得到半数以上雇员同意

- 集体工资协议签订后()内, 由企业将工资协议一式三份及说明, 报送当地 (县级以上) 劳动保障行政部门审查。

- (58) A. 10 日
B. 15 日
C. 20 日
D. 30 日

试题答案

A

试题解析

工资协议的审查:

- (1) 工资协议签订后 10 日内, 由企业将工资协议一式三份及说明, 报送当地 (县级以上) 劳动保障行政部门审查;
- (2) 劳动保障行政部门应在收到工资协议 15 日内, 对协商双方代表资格、工资协议条款内容和签订程序进行审查;
- (3) 工资协议报送 15 日后, 协商双方未收到劳动保障行政部门的《工资协议审查意见书》, 视为同意, 该工资协议立即生效;
- (4) 在接到已经生效的工资协议后, 协商双方应于 5 日内, 以适当形式向双方人员公布。

- 工资指导价位在每年__(59)__月发布, 每年发布一次。

- (59) A. 1~2
B. 3~4
C. 6~7
D. 9~10

试题答案

C

试题解析

劳动力市场工资指导价位的制定程序:

- (1) 信息采集: 信息采集主要通过抽样调查方法取得, 调查范围包括城市行政区域内的各行业所有城镇企业, 采取等距抽样办法抽取企业, 调查内容为上一年度企业中有关职业 (工种) 在岗职工全年工资收入及有关情况, 调查时间为每年一次;
- (2) 价位制定: 区分劳动力市场工资指导价位的低位数与最低工资标准, 坚持市场取向、实事求是原则;
- (3) 公开发布: 工资指导价位在每年 6-7 月发布, 每年发布一次。

- 下列关于劳动争议调解的说法, 不正确的是__(60)__

- (60) A. 调解委员会的调解是独立的程序
B. 企业劳动争议调解委员会是群众性组织
C. 劳动争议仲裁委员会的调解是独立程序
D. 调解委员会劳动者代表由工会成员担任或由全体员工推举产生

试题答案

C

试题解析

选项 C 错误, 劳动争议仲裁委员会的仲裁是独立程序。

- 政府实施货币政策的主要措施包括__(61)__

- (61) A. 调整贴现率
B. 调整税率
C. 公开市场业务
D. 调整政府转移支付
E. 调整法定准备金率

试题答案

ACE

试题解析

选项 B、D 属于财政政策的措施。

政府实施货币政策主要措施: 调节法定准备金率、调整贴现率和公开市场业务。

政府实施财政政策主要措施: 调整政府购买水平、调整政府转移支付水平和变动税率。

- 劳动权包括平等的__(62)__。

- (62) A. 职业培训权
B. 劳动报酬权
C. 休息休假权
D. 劳动保护权
E. 地区流动权

试题答案

ABCD

试题解析

劳动权权利类型：劳动就业权、自由择业权、劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权、职业培训权等

- 评价企业战略的定量标准可以选取()。

- (63) A. 资金利用率
B. 战略与环境的一致性
C. 存在的风险
D. 战略与企业的协调性
E. 劳动生产率

试题答案

AE

试题解析

选项 B、C、D 均属于定性标准。

定量标准：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。

定性标准：战略与环境的一致性，存在的风险性，战略与资源的配套性，战略执行的时间性，战略与企业组织的协调性等。

- 亨利明茨伯格认为管理者的决策类角色主要包括__(64)__。

- (64) A. 企业家
B. 发言人
C. 谈判者
D. 联络员
E. 资源分配者

试题答案

ACE

试题解析

经理角色分析分为人际关系型，信息类和决策类三种。

- 有效管理幅度不是一个固定值，它受__(65)__等因素的影响。

- (65) A. 职务性质

- B.人员素质
- C.管理风格
- D.管理模式
- E.职能机构健全程度

试题答案

ABE

试题解析

有效管理幅度不是一个固定值，它受职务的性质、人员的素质、职能机构健全与否等条件的影响。

- 美国洛克希德公司认为，影响管理幅度的变量包括__(66)___。

- (66)
- A. 职能的相似性
 - B.指导与控制
 - C.地区的临近性
 - D.协调和计划的工作量
 - E.职能的复杂性

试题答案

ABCDE

试题解析

美国洛克希德公司认为影响管理幅度的变量：职能的相似性、地区的临近性、职能的复杂性、指导与控制的工作量、协调的工作量和计划的工作量。

- 企业组织结构内部的不协调主要表现在__(67)___。

- (67)
- A. 存在过多的委员会
 - B.生产经营情况恶化
 - C.要求离职的人员增多
 - D.部门间经常出现冲突
 - E.组织结构的冲突全靠某个权威来协调

试题答案

ADE

试题解析

企业组织结构内部不协调的表现:

各部门间经常出现冲突;

存在过多的委员会;

高层管理部门屡屡充当下属部门相互间冲突时的裁判和调解者;

组织结构本身失去了相互协调的机能,全靠某个有特殊地位的人或权威来协调。

- ()是影响人力资源需求预测的因素。

- (68) A. 市场需求的变化
B. 企业总产值
C. 劳动力成本趋势
D. 追加培训的需求
E. 生产率变化趋势

试题答案

ABCDE

试题解析

影响人力资源需求预测的一般因素:

顾客需求的变化 (市场需求)

生产需求

劳动力成本趋势 (工资)

劳动生产率的变化趋势

追加培训的需求

每个工种员工的移动情况

出勤率

政府的方针政策的影响

工作小时的变化

退休年龄的变化

社会安全福利

- 企业内部人力资源供给预测必须考虑的因素包括__(69)___

- (69) A. 薪酬
B. 自然流失
C. 跳槽
D. 内部流动
E. 福利

试题答案

BCD

试题解析

内部供给预测：企业内部人员的自然流失（伤残、退休、死亡），内部流动（晋升、降职、平调），跳槽（辞职、解聘）

● 人岗匹配包括__(70)___

- (70) A. 各类岗位与岗位之间相匹配
B. 各类员工与员工之间相匹配
C. 工作报酬与员工贡献相匹配
D. 工作要求与员工素质相匹配
E. 工作报酬与员工学历相匹配

试题答案

ABCD

试题解析

人岗匹配包括岗位与岗位之间相匹配，员工与员工之间相匹配，工作报酬与员工贡献相匹配，工作要求与员工素质相匹配

● 员工测评标准体系的工作绩效要素包括__(71)___

- (71) A. 工作数量
B. 工作质量
C. 工作职责
D. 工作成果
E. 工作效率

试题答案

ABDE

试题解析

员工素质测评标准体系按横向结构可分为结构性要素、行为环境要素、工作绩效要素。

结构性要素：身体素质，心理素质

行为环境要素：内部环境，外部环境

工作绩效要素：工作数量、工作质量、工作效率、工作成果、群众威信、人才培养

- 测评指导语的内容主要包括__(72)___。

- (72) A. 强调测评与测验考试的共同点
B. 员工素质测评的目的
C. 填表前准备工作与填表要求
D. 举例说明填写的要求
E. 测评结果保密、处理及反馈

试题答案

BCDE

试题解析

测评指导语：员工素质测评的目的、强调测评与测验考试的不同、填表前的准备工作和填表要求、举例说明填写要求、测评结果保密和处理测评结果反馈

- 知识测验中的主观题，其主要缺点有__(73)___。

- (73) A. 测评内容范围有局限性，分数占的比重大
B. 不利于检测应聘者深层次的认知思维能力
C. 考生一道题目的得失对考试结果的影响偏大
D. 容易受到批阅人和评判标准等主客观因素的影响
E. 阅卷主要靠人工来完成，不能用现代化的评分手段

试题答案

ACDE

试题解析

主观题优点：试题内容综合度高；具有一定的发散性，鼓励应聘者自由发挥；主观试题命题量少，题干简单。

主观题缺点：内容有局限性，分数占的比重大；没有统一答案，受批卷人自身的知识及水平限制较大；批卷主要靠人工，效率低。

主观题形式：简答题，论述题，作文题，案例分析题，方案设计题

- 103.从培训的方式来看，企业员工培训包括__(74)___

- (74) A. 知识培训
B. 职内培训
C. 技能培训
D. 职外培训

E.自我开发

试题答案

BDE

试题解析

培训的方式：职内培训（工作轮换、工作教导、工作见习、工作指派），职外培训，自我开发

- 对培训计划实施全过程评估与管控，可以__(75)__

- (75) A. 使培训需求分析更加准确
B.使培训计划更加符合实际标准
C.使培训目标任务更加明确
D.使培训资源分配更加合理
E.使培训效果评估更加容易

试题答案

ABD

试题解析

通过对培训计划实施前、实施中和实施后的全程评估，可以实现对培训计划实施的全过程监管和控制，从而使培训需求分析更加准确、培训计划更加符合实际、培训资源分配更加合理。

- 培训课程计划的内容包括__(76)__

- (76) A. 培训方式方法
B.培训范围
C.受训人员的确定
D.培训目标
E.课程开发时间的估算

试题答案

BCE

试题解析

培训课程计划主要包括: 课程题目的暂定、培训范围的确定、学员的确定、主要课题的界定、开发时间的估算、必需的资源、课程的期限、课程开发费用预算

● 培训前期评估包括__(77)__

- (77) A. 培训目标达成情况评估
B. 培训需求整体评估
C. 培训效果效益综合评估
D. 培训方案设计评估
E. 培训工作者的绩效评估

试题答案

BD

试题解析

培训前期评估包括培训需求整体评估和培训方案设计评估两个环节。

● 培训中的评估包括__(78)__

- (78) A. 培训活动参与评估
B. 培训环境
C. 培训进度与中间效果的评估
D. 培训机构和培训人员
E. 培训机构和培训人员的评估

试题答案

ABCDE

试题解析

评估中评估内容: 培训活动参与状况, 培训内容监测, 培训进度与中间效果监测评估, 培训环境监测评估, 培训机构与培训人员监测评估

● 工作结果型的绩效考评指标包括__(79)__

- (79) A. 专业知识面
B. 商品销售量
C. 产品合格率
D. 产品返修率

E.事业进取心

试题答案

BCD

试题解析

选项 A、E 属于品质特征型指标

● 战略导向 KPI 体系的意义体现在包括__(80)___

- (80) A. 具有战略导向的牵引作用
B.是企业实施战略规划的重要工具
C.能够最大限度地激发员工的斗志
D.是激励和约束企业员工的新型机制
E.能够调动全员的积极性、主动性和创造性

试题答案

ABCDE

试题解析

建立战略导向 KPI 体系意义:

- (1) 使 KPI 体系不仅成为激励约束企业员工行为的一种新型的机制, 同时还要发挥 KPI 体系战略导向的牵引作用;
(2) 通过企业战略目标的层层分解, 将员工的个人行为与部门的目标相结合, 使 KPI 体系有效地诠释和传播企业的总体发展战略, 成为实施企业战略规划的重要工具;
(3) 彻底改变传统的以控制为中心的管理理念, 战略导向的 KPI 体系更加强调对员工的行为激励, 最大限度地激发员工的斗志, 调动全员的积极性、主动性和创造性。

● 考评过程中, 考评者自我中心效应的表现形式不包括__(81)___

- (81) A. 优先效应
B.近期效应
C.后继效应
D.对比偏差
E.相似偏差

试题答案

ABC

试题解析

绩效考评误差：分布误差（宽厚误差、苛严误差、集中趋势和中间倾向），晕轮误差，个人偏见，优先和近期效应，自我中心效应（对比偏差，相似偏差），后继效应，评价标准对考评结果的影响

- 对单向劝导式绩效面谈的表述，正确的有

- (82) A. 对于哪些参与意识不强的下属，效果不佳
B. 它对于改进员工行为和表现，效果十分突出
C. 属于单向性的面谈，缺乏双向的交流和沟通
D. 容易堵塞上下级交流渠道，难以给下属申诉的机会
E. 要求主管具有较强的说服力，能运用各种方法激励下属

试题答案

BCDE

试题解析

选项 A 错误，单向劝导式绩效面谈适合于那些参与意识不强的下属
单向劝导式面谈：对于改进员工行为和表现的效果是十分突出；适用于那些参与意识不强的下属；缺乏双向的交流和沟通

- 对企业而言，薪酬的功能包括__(83)___。

- (83) A. 改善经营绩效
B. 支持企业改革
C. 塑造企业文化
D. 保障员工生活
E. 控制企业成本

试题答案

ABCE

试题解析

薪酬对雇主而言的作用：增值功能，控制企业成本，改善经营绩效，塑造企业文化，支持企业变革，配置功能，导向功能

对员工的功能：保障功能，激励功能，社会信号功能

对社会的功能：对劳动力资源的再配置，影响择业愿望和就业流向

- 市场薪酬调查常用的方式，包括__(84)__。

- (84) A. 企业之间相互调查
B. 问卷调查
C. 采集社会公开信息
D. 专家访谈
E. 委托中介机构调查

试题答案

ABCE

试题解析

常用的调查方式：企业之间相互调查，委托中介机构进行调查，采集社会公开的信息，调查问卷

- 员工薪酬满意度调查的内容包括__(85)__。

- (85) A. 对薪酬水平的满意度
B. 对薪酬结构的满意度
C. 对薪酬差距的满意度
D. 对薪酬发放方式的满意度
E. 对薪酬发放方式的满意度

试题答案

ABCDE

试题解析

薪酬满意度的内容：对薪酬水平的满意度，对薪酬结构、比例的满意度，对薪酬差距的满意度，对薪酬决定因素的满意度，对薪酬调整的满意度，对薪酬发放方式的满意度，对工作本身（自主权、成就感、工作机会等）的满意度，对工作环境（管理制度、工作时间、办公设施等）的满意度

- 企业在制定或实施技能薪酬制时，必须考察自身的__(86)__。

- (86) A. 生产经营情况
B. 企业文化
C. 管理体制环境
D. 人员结构

E.固定资产投资额度

试题答案

ABCD

试题解析

企业实施技能薪酬时，必须考察自身生产经营情况、管理体制的环境，还应考虑企业的文化、企业的岗位与人员结构、企业的经营目标等几个因素。

● 衡量企业规模的指标有__(87)___。

- (87) A. 客户数
B. 员工总数
C. 销售额
D. 资产规模
E. 劳动生产率

试题答案

ABCD

试题解析

企业的规模可以通过企业的员工总人数、客户数、销售额以及资产规模等指标来衡量。

● 企业可采用多种方法对现行薪酬制定进行诊断，具体包括__(88)___。

- (88) A. 管理性诊断
B. 激励性诊断
C. 明确性诊断
D. 安定性诊断
E. 能力性诊断

试题答案

ABCDE

试题解析

薪酬制度诊断需要从管理性、明确性、能力性、激励性和安定性五个方面提出薪酬体系自我诊断建议

- 事实劳动关系的形成原因包括__(89)__。

- (89) A. 无视劳动法律法规而逐步形成
B. 无效劳动合同而形成
C. 没有订立书面劳动合同而形成
D. 双重劳动关系而形成
E. 以其他合同形式替代劳动合同而形成

试题答案

BCDE

试题解析

事实劳动关系形成的原因:

- (1) 不订立书面劳动合同而形成事实劳动关系;
- (2) 无效劳动合同而形成事实劳动关系;
- (3) 双重劳动关系而形成事实劳动关系;
- (4) 以其他合同形式替代劳动合同而形成事实劳动关系。

- 劳动派遣的主体有__(90)__

- (90) A. 用工单位
B. 政府
C. 劳务派遣机构
D. 工会
E. 被派遣劳动者

试题答案

ACE

试题解析

劳务派遣中的三种主体: 劳务派遣单位、接受单位和被派遣劳动者;

劳务派遣的性质:

- (1) 劳务派遣中的三种主体: 劳务派遣单位、接受单位和被派遣劳动者;
- (2) 劳务派遣中的三重关系: 上述三主体两两之间建立关系;
- (3) 两种不完整的劳动关系: 派遣单位与被派遣劳动者关系属于有“关系”没劳动的形式劳动关系, 接受单位与被派遣劳动者关系属于有劳动没“关系”的形式劳动关系;
- (4) 劳务派遣的本质特征是雇佣和使用相分离

- 运用劳动力市场工资指导价位时，必须处理好指导价位与__(91)___的关系

- (91) A. “两低于”原则
B. 企业员工总数
C. 企业经济效益
D. 企业员工结构
E. 企业短期货币工资决定方式

试题答案

ACE

试题解析

企业劳动关系双方在参考劳动力市场工资指导价位时，必须正确处理好以下关系：①指导价位与企业短期货币工资决定方式的关系；②指导价位与企业经济效益的关系；③指导价位与“两低于”原则的关系。

- 同一职业（工种）劳动力市场工资价位水平的高、中、低之分，是由__(92)___等因素决定的。

- (92) A. 企业经济效益
B. 企业规模
C. 企业经济类型
D. 不同层次的劳动者
E. 就业状况

试题答案

ABCD

试题解析

同一职业劳动力市场工资价位有高、中、低之分，是由企业经济效益、企业规模、企业经济类型以及不同层次的劳动者等因素决定。

- 根据争议性质的不同，劳动争议可划分为__(93)___

- (93) A. 劳动合同争议
B. 劳务派遣争议
C. 集体合同争议
D. 权利争议
E. 利益争议

试题答案

DE

试题解析

按照劳动争议的性质,可分为:

- ①权利争议,又称既定权利争议。劳动关系当事人基于劳动法律、法规的规定,或集体合同、劳动合同约定的权利与义务所发生的争议。
- ②利益争议。当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议。

● 申请劳动争议仲裁应当符合的条件包括__(94)__

- (94) A. 属于受斥调解委员会管辖
B.符合申请仲裁的时效规定
C.有明确的被申请人、具体的仲裁请求和理由
D.属于国家有关劳动争议处理法规规定的劳动争议
E.申请人必须是与本案有直接利害关系的单位与劳动者

试题答案

BCE

试题解析

劳动争议当事人申请仲裁的条件:

- (1) 申请人与本案有直接利害关系;
- (2) 有明确的被申请人;
- (3) 有具体的仲裁请求以及所依据的事实、理由;
- (4) 申请仲裁的劳动争议属于仲裁委员会的受理范围和受理仲裁委员会的管辖;
- (5) 申请时间符合申请仲裁的时效规定。