

2009 年 5 月企业人力资源管理师四级真题

职 业: 企业人力资源管理师

等 级: 国家职业资格四级

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题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 小题, 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, 用铅笔将答题卡上对应题目的答案涂黑。如需改动、用橡皮擦干净后, 再选涂其它答案。所有答案均不得答在试卷上。

5、考试结束时, 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涂, 则均属作答无效。

地 区: _____

姓 名: _____

准考证号: _____

一、职业道德

(一) 单项选择题(第1—8题)

1、《公民道德建设实施纲要》提出的从业人员都要遵循的基本要求是()。

- A.爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会
- B.敬业奉献、诚实守信、崇尚科学、开拓创新、服务人民
- C.热爱祖国、热爱人民、热爱劳动、热爱科学、热爱集体
- D.以人为本、全面协调、持续发展、岗位成才、服务社会

2、职业活动力内在的道德准则是()。

- A.守法、自律、严谨
- B.忠诚、审慎、勤勉
- C.科学、民主、自由
- D.自由、平等、博爱

3、下列关于创新的说法中,正确的是()。

- A.创新需要勇气,要敢于冒天下之大不韪
- B.创新非人人可为,只有高级专业技术人才才能做到创新
- C.创新是对前人的继承和发展,既要崇拜前人又要不断否定前人
- D.创新需要发散性思维,敢于标新立异

4、下列关于“慎独”的理解中,正确的是()。

- A.克制自己不要沉湎于某一事物之中,以免玩物丧志
- B.越是无人监督,越要严格要求自己
- C.要时刻保持谦虚谨慎的作风
- D.保持自己的独立人格

5、IBM公司招聘员工时,最为看重的职业道德素质是()。

- (A)公道意识 (B)敬业精神 (C)合作精神 (D)服务意识

6、我国社会主义道德的核心是()。

- (A)集体主义 (B)为人民服务 (C)爱岗敬业 (D)开拓创新

7、诚信的基本特征是()。

- (A)通识性、智慧性、止损性、资质性 (B)双向性、对等性、资质性、惩罚性
- (C)社会性、共识性、双向性、对等性 (D)单向性、前置性、智慧性、要约性

8、从业人员践行“公道”规范的基本要求是()。

- A.平等待人、公私分明、坚持原则、追求真理
- B.团结同志、防微杜渐、以人为本、共同进步
- C.坚持原则、不近人情、无私无畏、敢于牺牲
- D.崇尚科学、坚持真理、童叟无欺、人人平等

(二) 多项选择题(第9—16题)

10、提高职业技能要端正态度,正确的态度是一()。

- (A)踏实肯干 (B)默默无闻 (C)实事求是 (D)谦虚谨慎

11、“终身学习”理念提出的主要依据是()。

- A 低学历人员需要长时间学习才能弥补所欠缺知识

B 由于科技快速发展和知识爆炸, 需要通过学习才能适应时代发展的要求

C 因为还没有得到成功人士的地步, 所以要通过学习来实现目标

D 学习是增强从业人员职场竞争力和企业市场竞争力的动力和源泉

12、“敬业”的基本特征包括()

(A)回报 (B)主动 (C)务实 (D)持久

13、从业人员践行职业纪律的要求包括() ;

A 学习岗位规则 B 执行操作规程

C 遵守行业规范 D 严守法律法规

14、对现代从业人员来说, 节约资源的具体要求包括()。

A.培养节约资源意识

B.明确节约资源责任

C 创新节约资源方法

D.省吃俭用节约开支

15、下列关于打造优秀团队的说法中, 正确的是()。

A.个人价值追求要始终与团队目标保持高度一致

B.努力消除个性特点, 与他人保持高度协调统一

C.时刻想着自己是团队的一员

D.做好本职工作是搞好整体工作的一个环节

16、从业人员践行“奉献”职业规范以实现职业理想, 要求做到()。

A 把职业当作事业来做

B 以加班加点工作为基本要求

C 热心社会公益事业

D 对工作积极主动

二、职业道德个人表现部分(第 17~25 题)

17、对于单位分配的日常工作任务, 你通常的感受是()。

(A)讨厌 (B)乏味 (C)烦 (D)没啥感觉

18、王家和林家是邻居, 各有一个八岁的男孩。一天, 两个孩子在玩耍中撕打起来, 林家的孩子把王家孩子的脸抓伤了。王夫人要求林夫人予以赔偿, 为此, 两个人争吵起来。对于林夫人的话, 你能够认同的是()。

A“你的孩子打不过我的孩子, 只怨他没本事。”

B“如果有本事, 你可以让你的孩子打我的孩子, 这样就扯平了。”

C“我没有让我家孩子打你家孩子, 你吵吵什么呀!”

D“两个孩子打架, 你跟我吵什么劲呀!”

三、多项选择题

.....

第二部分 理论知识

一、单选题

26、(C)是指经济运行过程中繁荣与衰退的周期性交替。2009,5

(A)经济规律 (B)经济交替 (C)经济周期 (D)经济变动

27、面对劳动力市场,人们的身份不包括(D)。

- (A)就业者 (B)劳动力 (C)失业者 (D)非劳动力
- 28、以下关于实际工资描述正确的是(D)。
- (A)工人单位时间的货币所得 (B)商品价格与实际工资呈正向变动 (C)精确地反映了货币工资的实际购买力 (D)是经价格指数修正过的货币工资
- 29、以下关于社会保险说法不正确的是(A)。
- (A)社会保险不具有强制性 (B)社会保险当事人不能自行选择保险项目 (C)社会保险当事人不能自行选择是否参加保险
- (D)对劳动者而言, 物质帮助权主要通过社会保险来实现
- 30、(C) 是以法律共同体的长期实践为前提, 以法律共同体的普遍的法律确信为基础。
- (A)法官法 (B)判例法 (C)习惯法 (D)成文法
- 31、以下关于劳动法的监督检查制度的说法正确的是(D)。
- (A)它规定了劳动关系的全部内容 (B)它规定了劳动关系的运行规则
- (C)它规定了劳动关系的调整规则 (D)它规定了实现和保证各项劳动法律制度实施的手段
- 32、劳动关系转变为劳动法律关系条件是(D)。
- (A)劳动合同关系 (B)劳动行政法律关系 (C)劳动服务法律关系 (D)存在现实劳动关系
- 33、企业(A)机会是指对本企业的营销具有吸引力的、能享受竞争优势的市场机会。
- (A)营销 (B)竞争 (C)优势 (D)实践
- 34、市场营销计划的控制不包括(C)。
- (A)盈利能力控制 (B)战略控制 (C)季度计划控制
- (D)效率控制
- 35、(C)属于一般战略控制标准。
- (A)行为标准 (B)能力标准 (C)废弃标准 (D)品质标准
- 36、阿伦和梅耶所进行的综合研究提出的承诺不包括(B)。
- (A)规范承诺 (B)口头承诺 (C)感情承诺 (D)继续承诺
- 37、社会学习理论的创始人是(C)。
- (A)弗洛姆 (B)爱德华·桑代克 (C)班杜拉 (D)莱文泽尔
- 38、满足地位需要的行为不包括(D)。
- (A)居住在合适的社区, 参加俱乐部
- (B)具有执行官的特权 (C)影响他人并改变他们的态度和行为
- (D)拥有舒适的轿车, 合体的穿着
- 39、个体的沟通风格不包括(B)。
- (A)自我暴露型 (B)自我实践型 (C)自我实现型 (D)自我克制型
- 40、四种人性假设: ①社会人、②经济人、③复杂人、④自我实现人, 按其产生时间的先后排列顺序为(D)。
- (A)①②③④ (B)④③②① (C)②①③④ (D)②①④③

- 41、在正常情况下,组织开发的重点是组织的(A)。
(A)协作能力 (B)创新能力 (C)竞争能力 (D)发展能力
- 42、对组织而言,绩效管理的功能不包括(B)。
(A)组织发展的有力措施 (B)规范员工行为 (C)提高整体生产效率的主要途径 (D)人事决策的基础
- 43、以下关于人力资源管理的说法不正确的是(D)。
(A)管理的系统化 (B)管理手段的现代化 (C)管理的规范化 (D)管理思想的哲学化
- 44、(D)不是当面调查询问法的优点。
(A)不受时间、地点限制 (B)机动灵活 (C)采集的资料比较可靠 (D)成本很低
- 45、(A)结构适合于经营规模大、生产经营业务多元化、市场环境差异大、要求较强适应性的企业。
(A)事业部制 (B)矩阵制 (C)直线职能制 (D)直线制
- 46、(A)是由一组相似相近的任务所组成的劳动活动,是构成岗位的前提和基础。
(A)工作 (B)职业 (C)职位 (D)岗位
- 47、下列有关岗位写实的说法错误的是(C)。
(A)进行岗位调查的基本方法之一 (B)写实范围可以是个人或集体
(C)对象可以是员工,也可是设备 (D)主要研究的是工时消耗情况
- 48、日历时间包括(B)。
(A)制度公休时间和出勤时间 (B)制度工作时间和制度公休时间 (C)制度工作时间和出勤时间 (D)非生产时间和制度工作时间
- 49、(A)是劳动定额的两种基本表现形式。
(A)工时定额和产量定额 (B)工时定额和计划定额
(C)产量定额和企业定额 (D)产量定额和计划定额
- 50、下列有关制定劳动定额的要求表述不正确的是(C)。
(A)定额的制定应该迅速及时 (B)制定的劳动定额应完整齐全
(C)定额的制定反映市场行情 (D)制定的劳动定额应先进合理
- 51、人力资源预算的原则不包括(D)。
(A)合法合理原则 (B)客观准确原则
(C)严肃认真原则 (D)勤俭节约原则
- 52、人力资源管理不当所导致的直接成本的一般表现不包括(B)。
(A)离职率高 (B)员工缺乏工作主动性
(C)罢工事件 (D)生产达不到预定标准
- 53、(B)是采用科学的选拔方法,对企业内部应聘人员经过层层筛选,由专家小组集体做出评判,从应聘者当中选拔出较为合格人员的活动过程。
(A)岗位轮换 (B)竞聘上岗 (C)绩效考核 (D)人事测评
- 54、招聘申请表一般由招聘单位的(A)设计,应聘人员在求职时自己填写。
(A)人力资源部门 (B)上级主管部门 (C)业务部门主管 (D)人事行政总监
- 55、编写公司简介的原则不包括(B)。
(A)真实性、详细性 (B)华丽性、时效性 (C)全面性、可信性 (D)重点性、感

召性

56、一般来说,应聘者的直接上司的评价和人力资源管理人员的评价相比(C)。

(A)同等重要 (B)更为可信 (C)作用不大 (D)更为主观

57、校园招聘小组中应包括企业人力资源部的人员,负责(B)。

(A)着重考察应聘者的能力 (B)控制招聘流程、安排细 (C)对应聘者提问进行解答 (D)对人才做出较准确的判断

58、(A)是指记述和保存员工在社会活动中的经历和德才表现等方面信息的管理。

(A)员工信息管理 (B)员工绩效管理 (C)员工薪酬管理 (D)员工档案管理

59、有关培训组织管理系统的说法不正确的是(D)。

(A)是一个以管理为主要职能的部门或者岗位

(B)中心任务是组织协调组成培训体系的其他部门或岗位,共向完成企业培训工作

(C)就其培训的最终目的而言,与人力资源管理部门的中心职能有着密不可分的联系

(D)由人力资源管理部门负责,虽有利于企业培训的组织管理,但不利于成本控制

60、在岗培训计划的制定一般采取(C)的方法制定。

(A)自上而下 (B)由整体到局部 (C)自下而上 (D)由概括到具体

61、在管理人员教程培训中,四级培训的培训对象是(A)。

(A)具有管理潜能的员工

(B)具有较高潜力的初级管理人员 (C)负责核心流程或多项职能的管理人员

(D)管理业务或项目并对其业绩全权负责者

62、(D)最适合于使管理人员了解当前热点问题等方面的知识。

(A)讲授法 (B)案例分析 (C)研讨法 (D)专题讲座法

63、适合于一般直线管理人员的现场培训方法是(B)。

(A)工作指导法 (B)工作轮换法 (C)特别任务法 (D)个别指导法

64、资源需求模型按照(C)核算企业培训成本。

(A)培训所需资源 (B)会计成本科目 (C)培训作业流程 (D)有形资本消耗

65、绩效管理的(B)是指测量员工的工作能力、态度、行为与成果的准确性程度。

(A)信度 (B)效度 (C)可靠性 (D)维度

66、(D)是考核者和被考核者双方对考核期内的工作绩效进行全面回顾和总结的过程。

(A)绩效沟通 (B)绩效计划 (C)绩效反馈 (D)绩效考评

67、以下关于绩效管理的说法不正确的是(A)。

(A)绩效管理的全过程就是绩效考评的全过程

(B)绩效考评是绩效管理系统运行的重要支撑点

(C)绩效考评仅仅是绩效管理活动中的一个重要环节

(D)绩效管理是以绩效考评制度为基础的人力资源管理的子系统

68、绩效考评的三种类型:①行为主导型考评、②品质主导型考评、③效果主导型考评,按实际操作由难到易排列,正确的顺序应是(D)。

(A)①②③ (B)③②① (C)①③② (D)②①③

69、以下关于绩效考评行为观察量表法的叙述,不正确的是(B)。

(A)它是在关键事件法的基础上发展起来的

(B)评定的总分不能作为不同员工进行比较的依据(C)发生频率很高或很低的工作行为不能选作评定项目 (D)它要求考评者根据某工作行为发生的频率或次数对被考评者打分

- 70、绩效考评的特点不包括(A)。
- (A)独立性 (B)指向性 (C)针对性 (D)时限性
- 71、从广义上说,薪酬可以分为(A)。
- (A)内部薪酬和外部薪酬 (B)直接薪酬和间接薪酬
(C)组织薪酬和个人薪酬 (D)基本薪酬和激励薪酬
- 72、奖励是指员工超额劳动的报酬,它不包括(A)。
- (A)奖金 (B)佣金 (C)红利 (D)利润分享计划
- 73、工资指导线颁布之后执行时间为(A)日历年度。
- (A)1个 (B)2个 (C)3个 (D)4个
- 74、在销售提成工资制中,提成金额或提成比例的高低取决于(D)。
- (A)销货额 (B)商品单价 (C)销售量 (D)销售难易程度
- 75、(C)是建立员工激励制度的前提和基础,也是贯彻企业工资制度的基础保障。
- (A)有效的激励机制 (B)工资标准 (C)员工绩效管理制度 (D)工资计算方法
- 76、在计件工资制中(C)什么事计件单价的基础。
- (A)技术等级 (B)工作等级 (C)劳动定额 (D)劳动数量
- 77、(C)是因家或企业给予在特殊劳动条件下工作的员工生活支出方面的补偿。
- (A)工资 (B)奖金 (C)津贴 (D)补贴
- 78、用人单位依法安排劳动者在法定标准工作时间以外延长工作时间的,应当按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的(B)支付其工资。
- (A)125% (B)150% (C)200% (D)300%
- 79、以下有关计件单价的计算公式错误的是(C)。
- (A)计件单价=该工作等级的单位时间的工资标准/单位时间的产量定额
(B)计件单价=企业或计件单位工人的平均等级工资标/产量定额
(C)计件单价=工资成本总额/历史最高产量
(D)计件单价=工资总成本/产量定额
- 80、以下关于劳动关系的说法中错误的是(C)。
- (A)劳动过程的社会形式 (B)劳动给付和工资的交换关系
(C)反映了人和物的关系 (D)劳动力与资本相结合的表现
- 81、在劳动关系的调整方式中,(D)的基本特点是体现国家意志。
- (A)劳动合同 (B)民主管理制度 (C)集体合同 (D)劳动法律法规
- 82、(D)指用人单位与劳动者之间没有签订劳动合同,但劳动者在事实上为用人单位提供有偿劳动的一种劳动关系。
- (A)专项协议 (B)劳动合同 (C)要式合同 (D)事实劳动关系
- 83、劳动合同中,法定条款不包括(C)。
- (A)合同期限 (B)工作内容 (C)保密事项 (D)劳动报酬
- 84、劳动法规定试用期最长不得超过(C)。
- (A)1个月 (B)3个月 (C)6个月 (D)1年
- 85、劳动者提前(C)以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。
- (A)15日 (B)20日 (C)30日 (D)60日

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、劳动经济学的研究方法主强包括(AC)。

- (A)实证研究方法 (B)例证研究方法 (C)规范研究方法 (D)辩证研究方法
(E)对比研究方法

87、紧缩性财政政策包括(ABE)。

- (A)减少政府购买 (B)提高税率 (C)增加公共工程开支 (D)调整贴现率
(E)减少政府转移支付

88、社会就业总量取决于(ABCDE)。

- (A)总供给水平 (B)工资 (C)总需求水平 (D)均衡国民收入
(E)劳动力数量

89、法律通常将自然人分为(ABC)。

- (A)完全劳动行为能力人 (B)限制劳动行为能力人 (C)无劳动行为能力人
(D)部分劳动行为能力的人 (E)丧失行为能力的人

90、劳动法的构成体系包括(ABCDE)。

- (A)促进就业法律制度 (B)劳动标准制度 (C)劳动争议处理制度 (D)职业培训制度
(E)社会保险和福利制度

91、某个企业新进入某个行业时, 可能遇到的障碍有(ABCDE)。

- (A)产品同质化 (B)规模经济 (C)相对成本优势 (D)资本需求 (E)进入分销渠道

92、决策科学化的要求包括(ABCDE)。

- (A)合理的决策标准 (B)有效的信息系统 (C)系统的决策观念 (D)科学的决策程序
(E)决策方法科学化

93、与消费者市场相比, 产业市场具有的显著特点包括(ADE)。

- (A)供给具体派生性 (B)供给缺乏弹性 (C)需求有较大的波动性 (D)专业人员购买
(E)购买者集中在少数地区

94、费德勒认为决定领导行为有效性的关键情境因素有(ACE)。

- (A)任务结构 (B)领导者的个性 (C)领导者的职权 (D)领导者的特质
(E)领导者与被领导者的关系

95、在使用心理测验对应聘者进行评价和筛选时, 可选择的策略包括(BCE)。

- (A)首因策略 (B)择优策略 (C)淘汰策略 (D)晋升筛略
(E)轮廓匹配策略

96、工作环境优化机制的主要因素包括(ABCDE)。

- (A)福利待遇 (B)教育培训制度 (C)工作条件 (D)人际关系环境 (E)工作环境

97、人力资源开发的具体目标, 包括(BCDE)。

- (A)个体人力资源开发 (B)企业人力资源开发 (C)教育部人力资源开发
(D)劳动人事部门人力资源开发 (E)卫生医疗部门人力资源开发

98、企业组织信息调研报告的主要内容包括(ABCDE)。

- (A)调研的目的和要求 (B)统计分析的附表 (C)调研的结果和建议 (D)调研过程的详细资料
(E)调研的方式和方法

- 99、超事业部制组织结构的缺点包括(BD)。
- (A)易出现组织机构重叠现象 (B)管理层次多, 内部沟通难 (C)各事业部责权关系不明确
(D)管理人员多, 管理费用高 (E)易出现管理人员膨胀现象
- 100、组织结构图绘制的基本图式包括(ABCE)。
- (A)组织结构图 (B)组织职务图 (C)组织职能图 (D)组织参谋图
(E)组织功能图
- 101、工作岗位研究的特点包括(ABCDE)。
- (A)对象性 (B)系统性 (C)综合性 (D)应用性 (E)科学性
- 102、在对工作岗位进行现场观测调查时, 应当注意(ADE)。
- (A)对调查的工作多提几个为什么 (B)营造良好的现场观测环境条件
(C)在被调查人可看见的地方进行观测 (D)选择多个场地对同类工作进行观测
(E)调查人应在不引人注意的地方观测
- 103、反映员工性别构成的生要指标有(ACE)。
- (A)女性员工占全部员工的比重 (B)所有男性员工的总人数
(C)男性员工占全部员工的比重 (D)所有女性员工的总人数 (E)员工的性别比
- 104、可以从空缺岗位的(ABCDE)那里了解有关情况, 收集招聘需求信息。
- (A)直属上级 (B)原在职人员的亲戚(C)相关同事 (D)原在职人员的朋友
(E)原在职人员
- 105、一般情况下, 报纸招聘广告比较适合于(ABD)。
- (A)某个特定地区的招聘 (B)候选人数盘较大的 (C)某个特定行业的招聘 (D)流失率较高行业或职业
(E)失业率较低行业或职业
- 106、企业人员选拔的意义包括(ABCDE)。
- (A)保证组织得到高额的回报 (B)保证组织获得高额的经济利润 (C)降低员工辞退率与辞职率
(D)保证组织战胜所有的竞争对手 (E)为员工提供公平竞争机会
- 107、以下关于“严爱相济”的人员录用原则的说法正确的有(ABCDE)。
- (A)员工在试用期间对其进行必要的考核 (B)对试用的员工在生活上给予更多关怀
(C)尽可能地帮助试用员工解决后顾之忧 (D)在工作上要指导和帮助员工取得进步
(E)从法律上保证员工应享有的各项权利
- 108、培训机构是培训的物质载体, 设置培训机构即确定(ABCD)。
- (A)培训的活动场所 (B)培训的规模 (C)培训的师配备 (D)培训的时间
(E)培训的计划编制
- 109、以下关于现代企业有效的培训系统, 说法正确的是(ABCDE)。
- (A)最终能够有效地改善企业的经营业绩 (B)促进了员工现在和未来工作绩效的提高
(C)目的是在企业中最大限度地实现能岗匹配 (D)主要通过学习训练等手段提高员工的工作能力
(E)出发点是在企业间的人才竞争中取得领先优势
- 110、常用的在岗培训方法有(ABCD)。
- (A)工作指导法 (B)设立“助理”职位 (C)工作轮换法 (D)特殊任务

的委派 (E)角色扮演法

111、岗前培训的作用主要有(ABCE)。

- (A)新员工进入群体过程的需要
- (B)打消新员工不切实际的期待
- (C)满足新员工需要的专门信息
- (D)建立企业管理人员绝对权威
- (E)降低文化冲击对企业的影响

112、从对员工个人的贡献来看, 绩效管理有(BCDE)等功能。

- (A)导向
- (B)发展
- (C)激励
- (D)控制
- (E)沟通

113、考评员工的思考能力时, 可以选取的考评要素包括(ABCDE)。

- (A)指导力
- (B)记忆力
- (C)判断力
- (D)理解力
- (E)想象力

114、企业上级机构或董事会对企业高层领导的考评内容包括(ACDE)。

- (A)企业总产值
- (B)产品合格率
- (C)市场占有率
- (D)企业总收益
- (E)成本利润率

115、绩效管理的意义在于(ACDE)。

- (A)人事计划的制定依据
- (B)工作分析的前提
- (C)分析员工总体素质状况
- (D)企业文化建设
- (E)评估员工士气和工作氛围

116、薪酬是员工为企业提供劳动而得到的各种货币与实物报酬的总和, 它包括(ABCDE)。

- (A)工资
- (B)奖金
- (C)津贴
- (D)福利
- (E)劳动分红

117、建立劳动力市场工资指导价位制度的意义包括(ABCDE)。

- (A)促进市端平均工资率的形成
- (B)有利于企业工资宏观调控体系建设
- (C)指导企业关注劳动力供求状况和市场价格
- (D)有利于形成企业内部科学合理的工资分配关系
- (E)有利于充分发挥市场机制对工资分配的基础性调节作用

118、为保证企业工资制度的贯彻实施, 需要完成的工作包括(ABCDE)。

- (A)建立员工绩效管理体系
- (B)建立工作标准与工资计算方式
- (C)对全员进行工作业绩的动态考评
- (D)建立有效的激励机制和薪酬计划
- (E)对表现突出的员工进行表彰和物质奖励

119、计时工资制的不足主要包括(ABDE)。

- (A)不能准确反映劳动强度
- (B)难以反映实际提供的劳动数量
- (C)容易使员工过度紧张, 有碍健康
- (D)不能准确反映同等级劳动者的差别
- (E)工资与劳动量之间存在不对应的矛盾

120、按不同的标准, 员工福利可以划分为(ABCE)。

- (A)广义福利和狭义福利
- (B)法定福利和补充福利
- (C)集体福利和个人福利
- (D)直接福利和间接福利
- (E)经济性福利和非经济性福利

121、我国现行的社会保障体系包括(ABCDE)。

- (A)社会保险
- (B)社会救济
- (C)社会福利
- (D)社会优抚安置
- (E)国企下岗职工再就业

122、以下说法正确的是(ABCDE)。

- (A)集体合同由工会与职工代表签订
- (B)集体合同体现劳动关系当事人双方团体的意志

- (C) 集体合同对劳动关系的主要方面和一般条件做出规定
(D) 集体合同有利于营造全体劳动者实现各自权利义务的良好秩序
(E) 集体合同有利于协调不同雇员之间因实现各自权利义务所产生的矛盾

123、以下关于企业民主管理的说法正确的是(ABD)。

- (A)参与形式多种多样
(B)参与的对象是企业内部管理事务
(C)雇员作为企业管理人员执行管理职务
(D)雇员以被管理者的身份参与企业管理
(E)通过参与,实现企业意志对职工意志的吸收和体现

124、劳动合同的法定条款应明确规定劳动条件条款,如(ABDE)。

- (A)加班加点 (B)工作班制 (C)劳动工具 (D)健康检查
(E)伤亡事故处理制度

125、(ABDE)属于劳动卫生规程的内容

- (A)防止噪声和强光刺激 (B)防止电磁辐射的危害 (D)防止有毒物质的危害 (D)劳动者健康检查规范 (E)防暑降温和防冻取暖

1、劳动定额的影响因素有哪些?(12分)

2、运用案例分析法进行培训前,应做好哪些准备工作?

3、简要说明有哪几种行为导向型的绩效考评方法。(15分)

二、计算题(本题共2题,第1小题8分,第2小题15分,共23分。先根据题意进行计算,•然后进行必要分析,只有计算结果没有计算过程不得分)

1、某零件A工序加工原定额为15工分/件,已知其实耗工时统计资料为:14, 13, 15, 12, 10, 9(工分/件)。

请根据上述资料,利用简单算术平均法,计算平均先进值和先进平均值。(8分)

2、某企业基期与报告期的员工人数及工资的统计资料见表1。

表1:企业员工人数及工资统计表

项目	基期	报告期	动态指标(%)
工资总额(元)	1160000	1440000	
员工平均人数(人)	1000	1200	
员工平均工资(元/人)			

请运用相关知识计算、填写该表(5分),并计算。

- (1)员工人数变动对工资总额的影响及其占工资总增加额的比重。(4分)
(2)员工平均工资变动对工资总额的影响及其占工资总增加额的比重。(4分)
(3)报告期工资总额比基期增加额。(2分)

三、综合题(本题共2题,第1小题20分,第2小题18分,共38分)

1、强盛公司是一家跨国公司在中国的子公司,以研制、生产、销售药品为主。随着生产业务的扩大,为了对生产部门的人力资源进行更有效的管理,公司决定在生产部设立一个职位主要负责生产部与人力资源部之间的协调工作。生产部提出在企业外招聘合适的人员,人力资源部立即发布了招聘信息。在接下来的7天里,人力资源部共收到了800多份简历,他们先从中挑出70份简历。然后再次筛选,最后确定了5名候选人。人力资源部经理把候选名单交给生产部,生产部从中挑选了两人。其中一名候选人A在面试中表现出色,经理对其比

较满意,但其个人材料中缺少在最近工作单位的主管的评价材料。最终,公司还是录取了A,A一进入公司便风风火火地投入到工作中。6个月过去了,公司发现,A的工作没有预期的那么好,指定的工作经常不能按时完成,有时甚至表现出不胜任工作的行为。这引起了管理层的不满。

请回答下列问题:

(1)强盛公司的选拔过程出现了了哪些失误?(8分)

(2)为什么要进行背景调查?背景调查的原则有哪些 7(12分)

(3)作业测时法有哪些基本功能?(10分)

2、某单位2007年10月招聘员工,明确要求中专以上学历,并要求应聘者如实填写个人情况表,如有隐瞒,一经发现立即辞退,解除劳动合同。赵某和王某是中学同学,赵某中专未毕业,但托人领取了某中专的毕业证;王某是大学毕业,他们同时被单位录用。该单位与她们签订了劳动合同,期限为四年,试用期半年。二人在试用期间工作都很认真。2008年2月,单位发现赵某的中专毕业证是伪造的,要解除与赵某的劳动合同,赵某称自己怀孕,并持有医院证明,单位并不理会,解除了赵某的劳动合同。同月,王某经常出现呕吐、恶心、全身不适等症状,经医院诊断为“妊娠反应”。王某持医院开具的证明到单位请假。单位认为王某在应聘时没有如实填写个人情况登记表,隐瞒了自己怀孕的事实,欺骗单位,也解除了王某的劳动合同。3月,赵某和王某已怀孕期间单位不能解除劳动合同为由向劳动争议仲裁委员会提出申诉。

请问该单位的行为是否正当合法?为什么?

2008年11月企业人力资源管理师四级真题

一、职业道德基础理论与知识部分

(一) 单项选择题(第1~8题)

1、关于职业道德,正确的说法是()。

- A. 职业道德是从业人员职业资质评价的唯一指标
B. 职业道德是从业人员职业技能提高的决定性因素
C. 职业道德是从业人员在职业活动中应遵循的行为规范
D. 职业道德是从业人员在职业活动中的综合强制要求

2、从业人员在职业活动中应遵循的内在的道德准则是()。

- A. 爱国、守法、自强
B. 求实、严谨、规范
C. 诚信、敬业、公道
D. 忠诚、审慎、勤勉

3、按照职业道德要求,职业化是指从业人员工作状态的()。

- A. 标准化、规范化、制度化
B. 全球化、现代化、市场化
C. 一致化、动作化、简约化
D. 高效化、人性化、科学化

4、下列关于“员工敬业度”的说法中,正确的是()。

- A. 美国社会学家盖洛普首次提出了“员工敬业度”的概念
B. “员工敬业度”表示只对工作负责,但与员工的忠诚度无关

- C. 敬业度高的员工虽然工作兴趣较低,但工作态度与其他员工无差别
D. 敬业度高的员工一定是天赋高、才华出众的优秀员工
- 5、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资本
B. 诚信只是针对他人而言的履约守信状态,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,要坚持诚信条件论的观点
D. 无论做出怎样的承诺,坚持履行承诺是诚信的本质内涵
- 6、符合职业道德规范“公道”的基本要求的做法是()。
- A. 轻重缓急一个样 B. 待遇高低一股齐 C. 遵守制度一致化 D. 奖励惩罚一刀切
- 7、职业纪律的普通适用性是指()。
- A. 职业纪律与人情水火不相容 B. 领导可以运用专业纪律处罚一切违背纪律的行为
C. 在职业纪律面前,人人平等 D. 即使是不合理的职业纪律也要遵守,不可更改
- 8、下列关于节约的说法中,正确的是()。
- A. 在招待客户时,讲节约是对客户的不尊重 B. 靠劳动创造财富,而不是靠节约积累财富
C. 节约与否应该由员工自主决定 D. 节约的本质内涵是当用则用,宜省则省

(二) 多项选择题(第9~25题)

- 9、下列属于《公民道德建设实施纲要》所提出的职业道德规范是()。
- A. 爱岗敬业 B. 以人为本 C. 保护环境 D. 奉献社会
- 10、在职业活动的内在道德准则中,“勤勉”的内在规定性是()。
- A. 时时鼓励自己上进,把责任变成内在的自主性要求
B. 不管自己乐意或者不乐意,都要约束甚至强迫自己干好工作
C. 在工作时间内,如手头暂无任务,要积极主动寻找工作 D. 经常加班符合勤勉的要求
- 11、在职业道德修养过程中,所谓“不找任何借口”的意思是()。
- A. 雪蛤对自己的一切行为负责 B. 自己的事情要千方百计地做好
C. 投入自己的忠诚和责任心 D. 不允许对企业管理提出不同的意见
- 12、关于如何培养职业情感,正确的认识是()。
- A. 只有从事符合个人兴趣的工作,才能激发职业情感 B. 像英雄模范人物学习,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
- 13、下列属于《中华人民共和国反不正当竞争法》规定的不正当竞争行为是()。
- A. 经营者使用了与知名商品近似但仔细辨别能区分的商标
B. 政府运用行政权力,限制外地商品进入本地市场
C. 为与对手竞争,经营者以低于对手、但不低于成本的价格销售商品
D. 采取抽奖式的有奖销售,将最高奖的金额设置为5500元
- 14、一般从业人员执行操作规程,具体要求包括()。
- A. 牢记操作规程 B. 演练操作规程 C. 坚持操作规程 D. 自创操作规程
- 15、践行职业规范“合作”的具体要求包括()。
- A. 求同存异 B. 出奇制胜 C. 公平竞争 D. 互相协作

16、践行“奉献”职业规范，具体要求包括（ ）。

A. 因事而异 B. 尽职尽责 C. 尊重集体 D. 为人民服务

二、职业道德个人表现部分（第 17~25 题）

17、北京奥运会期间，许多人当了志愿者，他们工作繁忙，但没有报酬。你认为他们当志愿者的主要目的是（ ）。

A 为奥运出把力

B 能够近距离地感受奥运会的热烈氛围

C 有机会在电视上露露脸儿

D 积累一些社会阅历

18、公司组织员工向地震灾区捐款，而你的家庭生活十分困难。如果捐款，生活将受到严重影响，看到其他员工都在捐款，有的困难职工捐款达到了数百元，你会（ ）。

A. 不捐款

B. 量力而行，少捐一些

C. 和其他员工一样捐款，自己家的困难再想其他办法解决

D. 向同事请教，问一问自己到底该怎么办

19、和往常一样，你早起准备去上班，突然天降大雨。往常你是骑自行车上班的，这时你会（ ）。

A. 估计能和往常一样按时到达单位，决定骑自行车去上班

B. 认为公共汽车的速度比自行车快，决定乘公共汽车去上班

C. 担心会迟到，赶紧打出租车去上班

D. 先打电话给同事，说自己估计会晚一点儿到单位

20、中秋节到了，你要给某位朋友送份月饼。商场的月饼多种多样，你会选择（ ）。

A 价格较高的

B 看起来包装最精美的

C 只要是知名品牌就行

D 自己过去吃过、感觉还不错

21、员工张某是你最好的同事，她工作卖力而且业绩也十分出色。最近她向你讲述了一件令你倍感惊讶的事情，她的文凭是伪造的，而招聘时居然没有被公司发现。你会（ ）。

A. 装作不知情，事后不会向别人讲起这件事情

B. 责备张某不该欺骗公司，劝她向公司坦白以求得谅解

C. 庆幸张某没有被公司发现，鼓励她好好努力

D. 觉得张某不可靠，疏远张某

22、平时，你常有的感觉是（ ）。

A. 心如止水

B. 轻松愉快

C. 心灰意冷

D. 疲惫不堪

23、你和几个朋友在某餐厅聚会，如果你有吸烟的嗜好，当烟瘾难忍时，你会（ ）。

A. 拿出香烟来快速吸上几口，很快就熄灭

B. 主动到室外去吸烟

C. 只要见到有人吸烟，自己就可以吸了

D. 先吸，有人制止时再说

24、由于公司经营不善，已经到了连工资都发不出的地步。但是，你觉得公司凭借特有的技术和产品，还是有希望搞好的，你会（ ）。

A. 坚持在这家公司工作下去

B. 立即离开这家公司

C. 观察一段时间再作决定

D. 边工作边找其他单位

25、不知道出于什么原因，最近你的几位同事似乎都对你疏远了，你会（ ）。

A. 分别找他们聊天，询问一下发生了什么事情

B. 责备他们不该这样对待自己

C. 回忆一下自己是否做错了什么

D. 随他去，只要自己没有做错什么就行

第二部分 理论知识

（一）单项选择题（26~85 题，每题 1 分，共 60 分。只有一个最恰当的答案）

26、劳动力供给的工资弹性 E_s 的计算公式为（ A ）。

A $(\Delta S/S) / (\Delta W/W)$

B $(\Delta W/W) / (\Delta S/S)$

C $(\Delta W/S) / (\Delta S/W)$

D $(\Delta S/W) / (\Delta W/S)$

- 27、以下关于平均失业持续期表述错误的是（ A ）。
- A. 无论时间长短都属于非正常失业 B. 它的长度是反映失业严重程度的重要指标
C. 平均失业持续期相对较短的反映了经济的动态性
D. 平均失业持续期延长表明劳动力市场中存在长期失业者
- 28、（ C ）是指一国在一定时期内生产的最终产品和服务按价格计算的货币价值总量。
- A. 总需求 B. 民收入 C. 总供给 D. 国民生产总值
- 29、（ D ）是通过工会与雇主或雇主协会按照合法的程序，经过集体谈判达成的关于一般劳动条件的协议。
- A. 劳动合同 B. 雇用规则 C. 司法解释 D. 集体合同
- 30、（ A ）包括工作实际和休息休假制度、工资制度、劳动安全卫生制度以及女职工和未成年共特殊保护制度等。
- A. 劳动标准制度 B. 促进就业法律制度 C. 职业培训制度 D. 社会保险和福利制度
- 31、以下关于劳动法的监督检查制度的说法正确的是（ D ）。
- A. 它规定了劳动关系的内容 B. 它规定了劳动关系的运行规则
C. 它规定了劳动关系的调整规则 D. 它是实施劳动监督检查的职权划分和行为规范
- 32、劳动法律关系的主要形态是（ B ）。
- A. 劳动行政法律关系 B. 劳动合同关系 C. 劳动服务法律关系 D. 集体合同关系
- 33、（ B ）是指企业的采购部门根据过去和许多供应商打交道的经验，选取供货企业，并订购过去采购的同类产业用品。
- A. 修正采购 B. 直接重购 C. 新购 D. 间接重购
- 34、市场营销计划的控制不包括（ A ）。
- A. 季度计划控制 B. 效率控制 C. 年度计划控制 D. 战略控制
- 35、顾客力量分析是企业特定经营环境分析的重要内容，不包括（ B ）。
- A. 顾客购买动机分析 B. 顾客年龄结构分析 C. 顾客消费承受能力 D. 产品消费群体分析
- 36、阿伦和梅耶提出的组织承诺不包括（ D ）。
- A. 感情承诺 B. 继续承诺 C. 规范承诺 D. 口头承诺
- 37、第一个对学习中的强化作出理论分析的是（ C ）。
- A. 弗洛姆 B. 莱文泽尔 C. 爱德华·桑代克 D. 赫兹伯格
- 38、个体的沟通风格不包括（ A ）。
- A. 自我实践型 B. 自我保护型 C. 自我暴露型 D. 自我实现型
- 39、（ B ）是指一个测验的结果与被测验者行为的公认标准之间的相关程度。
- A. 信度 B. 效度 C. 难度 D. 标准化
- 40、基于“经济人”假说的管理是运用（ A ）来调动人的积极性。
- A. 物质刺激 B. 满足社会需要 C. 内部激励 D. 搞好人际关系
- 41、组织开发的基本目标不包括（ D ）。
- A. 改变组织氛围 B. 改变组织环境 C. 改变组织文化 D. 改变组织结构
- 42、绩效考评是绩效管理活动的（ C ）。
- A. 首要环节 B. 关键环节 C. 中心环节 D. 重要环节
- 43、员工的动态特征不包括（ ）。

- A. 员工学习 B. 员工自我保护机制 C. 员工激励 D. 员工的成熟和发展
- 44、在下列调查研究方法中,不属于询问法的是()。
- A. 会议调查法 B. 邮寄调查法 C. 问卷调查法 D. 行为记录法
- 45、()是最简单的集权式组织结构形式。
- A. 职能制 B. 超事业部制 C. 直线制 D. 直线事业部制
- 46、()是为达到一定的工作目标而进行的一项劳动活动。
- A. 职务 B. 任务 C. 职责 D. 责任
- 47、岗位抽样的作用不包括()。
- A. 掌握各类工时消耗的情况 B. 研究机器设备运转情况
C. 改进工作持续和操作方法 D. 提高员工工作的满意度
- 48、()是整个时间资源的总量,是员工工作时间的自然极限。
- A. 日历时间 B. 制度工作时间 C. 自然时间 D. 实际工作时间
- 49、某企业上个季度的工时定额下降20个百分点,那么相应的产量定额提高率为()。
- A. 25% B. 30% C. 35% D. 50%
- 50、()是指在一次平均数之外所有先进数值的二次平均数。
- A. 平均日产量 B. 简单平均值 C. 先进平均工时 D. 加权平均值
- 51、编制人力资源管理费用预算的原则不包括()。
- A. 分头预算 B. 总体控制 C. 个案执行 D. 节约能耗
- 52、人力资源管理不当所导致的间接成本一般不表现为()。
- A. 员工缺乏工作主动性 B. 离职率高 C. 员工不愿意和管理人员交流 D. 工作上不配合
- 53、竞聘上岗的理论基础是()。
- A. 能岗匹配原理 B. 动态优先原理 C. 同素异构原理 D. 效率优先原理
- 54、利用报纸刊登招聘广告的周期,从准备到新人就职,大约为()。
- A. 半个月 B. 一个月 C. 两个月 D. 三个月
- 55、以下关于公司简介的说法不正确的是()。
- A. 不同规模的公司会选用不同的形式来编写公司简介 B. 把公司简介当成一个对外可以展示公司形象的窗口
C. 公司简介不需要满足企业人员招聘活动的各种需要
D. 根据不同的人员招募需要设计不同形式的公司简介
- 56、()可以用于证明应聘者在求职申请表中所提供信息的真实性。
- A. 自传式调查表 B. 应聘人员履历表 C. 应聘者推荐表 D. 加权招聘申请表
- 57、一般而言,应聘者背景调查的目标部门不包括()。
- A. 曾经就职过的公司 B. 档案管理部门 C. 学校学籍管理部门 D. 人才交流中心
- 58、校园招聘小组中应包括了解学校情况的人,其主要职责是()。
- A. 看重考察应聘者的能力 B. 控制招聘流程、安排细节
C. 对应聘者提问进行解答 D. 对人才作出较准确的判断
- 59、培训的组织管理工作应该由()来负责。
- A. 人力资源部门 B. 企业相关的主管部门 C. 战略发展部门 D. 各类部门及各级主管
- 60、以下关于岗前培训计划的说法错误的是()。
- A. 划分公司层次、部门层次和工作层次的主题 B. 规划岗前培训中的技术类内容和社

- 会类内容 C. 岗前培训计划中的全部内容都是固定不变的
D. 培训计划的构成, 由文字和表格两部分组成
- 61、晋升培训的任职后训练阶段时间为任职后的()。
A. 1—2月 B. 3—5月 C. 1—2年 D. 2—3年
- 62、在管理人员教程培训中, 三级培训的培训对象是()。
A. 具有管理潜能的员工 B. 具有较高潜力的初级管理人员 C. 负责核心流程或多项职能的管理人员 D. 管理业务或项目并对其业绩全权负责人
- 63、在课堂培训的研讨法中, 案例分析法是为了()。
A. 培养综合能力 B. 开发创造能力 C. 改善人际关系 D. 学校职业行为
- 64、如果一项培训内容的掌握有赖于实践, 那么这项培训就适合于()。
A. 课堂培训 B. 现场培训 C. 业余自学 D. 以上均可
- 65、以下关于绩效管理可靠性的说法不正确的是()。
A 它强调绩效考核的一致性与稳定性 B 它强调不同评价者之间对同一个人或同一组人的评价结果应该大体一致 C 绩效管理的可靠性称为信度, 是指绩效考核能反映其所测量内容的最准确程度 D 如果绩效管理因素和绩效管理尺度是明确的, 则有助于改善绩效管理的可靠性
- 66、()是绩效管理体系的灵魂, 使绩效管理建立在科学合理、现实可行的基础上。
A. 绩效沟通 B. 绩效计划 C. 绩效反馈 D. 绩效诊断
- 67、()考评着眼于员工在“干什么”“任何进行操作”“怎样完成任务”等问题。
A. 行为主导型 B. 效果主导型 C. 态度主导型 D. 品质主导型
- 68、以下关于工作要项的说法不正确的是()。
A. 它必须是大量的重复性活动 B. 一个岗位的工作要项不超过4.8个 C. 它可能是对组织有重大影响的活动 D. 抓住了工作要项就等于抓住了关键环节
- 69、采用排队法进行考评时, 为了提高考评质量, 应采用()。
A. 质量指标 B. 数量指标 C. 多元指标 D. 单一指标
- 70、以下关于绩效考评的特点描述不正确的是()。
A 绩效考评必须定期进行 B 绩效考评是一个过程, 不是简单的行为 C 绩效考评的出发点和终点都是企业整体绩效 D 绩效考评与企业的发展战略组织、构架和人力资源管理息息相关
- 71、薪酬是组织对员工的()做出的各种回报。
A. 贡献 B. 行为 C. 态度 D. 业绩
- 72、工作指导线在每年()底之前颁布。
A. 一月 B. 二月 C. 三月 D. 四月
- 73、最适用于销售人员的工资制度是()。
A. 计件工资制 B. 销售提成制 C. 结构工资制 D. 薪点工资制
- 74、()是根据某项工作的技术复杂程度及劳动繁重程度而划分的等级。
A. 技术等级 B. 工作等级 C. 劳动定额 D. 计件单价
- 75、()是国家或企业给予在特殊劳动条件下工作的员工的生产性质的补偿。
A. 工资 B. 奖金 C. 津贴 D. 补贴
- 76、因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的, 可从劳动者工资中扣除, 但每月扣除部分不能超过当月工资的()。
A. 20% B. 30% C. 40% D. 50%

- 77、以下有关奖金总额的计算公式错误的是（ ）。
- A. 奖金总额=成本节约额×计奖比例 B. 奖金总额=实际利润总额×超额利润奖金系数
C. 奖金总额=(年度实现销售额-年度目标销售额)×计奖比例
D. 奖金总额=生产总量×标准人工成本费用-实际支付工作总额
- 78、非经济性福利中的工作环境保护项目不包括（ ）。
- A. 实行弹性工作时间 B. 缩短工作时间 C. 员工参与民主化管理 D. 实行轮班制度
- 79、（ ）是指由员工自愿参加、自愿选择经办机构的一种补充保险形式。
- A. 基本养老保险 B. 企业补充养老保险 C. 企业储蓄型养老保险 D. 个人储蓄型养老保险
- 80、以下关于雇主的说法中错误的是（ ）。
- A. 与雇员相对的一方 B. 企业财产的人格化代表
C. 一个孤立的自然人 D. 生产经营与管理权的载体
- 81、调整劳动关系应当遵循的原则性规范和最低标准是（ ）。
- A. 劳动合同 B. 劳动法律法规 C. 社会道德 D. 民主管理制度
- 82、（ ）指必须具备特定的形式或履行一定手续方具有法律效力的合同。
- A. 专项协议 B. 劳动合同 C. 要式合同 D. 集体合同
- 83、对于两年以下的短期劳动合同，试用期限基本按照合同期限的（ ）确定。
- A. 1/12 B. 1/8 C. 1/10 D. 1/6
- 84、订立4年期的劳动合同，双方约定了6个月的试用期，则劳动合同的期限为（ ）。
- A. 48个月 B. 50个月 C. 42个月 D. 54个月
- 85、2004年6月，李先生与某企业签订了5年期的劳动合同，2007年1月，企业因工作需要与李先生协商一致，同意解除劳动合同，李先生可以得到（ ）工资的经济补偿金。
- A. 4个月 B. 5个月 C. 3个月 D. 12个月
- (二) 多项选择题(86~125题，每题1分，共40分。每题有多个正确答案)
- 86、阻碍互惠交换实现的主要障碍包括（ ）。
- A. 信息障碍 B. 体制障碍 C. 市场缺陷 D. 人为障碍 E. 经济滞后
- 87、扩张性财政政策包括（ BDE ）。
- A. 提高税率 B. 免税 C. 减少政府购买 D. 退税 E. 增加政府转移支付
- 88、以下关于劳动力市场性质的说法正确的是（ ABCDE ）。
- A. 劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件 B. 劳动力与工资的交换行为只能是一种等价交换
C. 劳动力市场交换具有最高效率，消耗最低费用 D. 劳动力市场的劳动交换决定了劳动力的市场价值
E. 工资是实现和决定劳动交换行为的必要手段
- 89、劳动法的内容极为丰富，包括（ ABCDE ）。
- A. 劳动关系 B. 劳动法律事件 C. 劳动标准 D. 劳动法律制度 E. 劳动合同
- 90、政府制定或调整重大劳动关系标准应当贯彻“三方原则”，其中三方指的是（ ABD ）。
- A. 雇主协会 B. 政府 C. 企业员工 D. 工会 E. 社会团体
- 91、市场上各企业之间的竞争主要体现在（ ABCE ）。
- A. 产品 B. 价格 C. 服务 D. 包装 E. 质量
- 92、战略控制的方法包括（ BDE ）。

- A. 实际成效 B. 事前控制 C. 绩效评价 D. 事后控制 E. 事中控制
- 93、按照活动范围和区域的不同,可将市场分为(ACE)。
- A. 世界市场 B. 服务市场 C. 地方市场 D. 金融市场 E. 全国性市场
- 94、满足地位需要的行为可以是(ABDE)。
- A. 居住在合适的社区,参加俱乐部 B. 具有执行官的特权 C. 影响他人并改变他们的态度和行为 D. 拥有舒适的轿车,合体的穿着 E. 为合适的公司工作,拥有合适的职位
- 95、有领袖魅力的管理者的关键特征包括(ABCDE)。
- A. 是变革的代言人 B. 自信和远见 C. 对目标的坚定信念 D. 对环境敏感 E. 有清楚表达目标的能力
- 96、人际关系的重要性体现在:它影响(BCD)。
- A. 整体行为 B. 人的心身健康 C. 工作效率 D. 企业的凝聚力 E. 个人发展
- 97、人力资源开发的根本目标包括(BD)。
- A. 员工发展 B. 有效运用人的潜能 C. 企业发展 D. 有效开发人的潜能 E. 社会发展
- 98、撰写企业组织信息调研报告时,必须坚持()的原则。
- A. 真实 B. 及时 C. 完整 D. 客观 E. 适用
- 99、在()组织结构内,职能部门职能起到参谋和助手的作用。
- A. 职能制 B. 超事业部制 C. 直线制 D. 直线职能制 E. 事业部制
- 100、组织结构图绘制的基本图式包括()。
- A. 组织结构图 B. 组织职务图 C. 组织职能图 D. 组织流程图 E. 组织功能图
- 101、工作岗位研究是()等项活动的总称。
- A. 岗位调查 B. 岗位分析 C. 岗位设计 D. 岗位评价 E. 岗位分级
- 102、工作岗位调查的方式包括()。
- A. 现场观测 B. 询问 C. 书面调查 D. 面谈 E. 会议调查
- 103、员工平均人数的统计包括()。
- A. 日平均人数 B. 月平均人数 C. 季平均人数 D. 年平均人数 E. 制度工作日平均人数
- 104、任职资格可以体现在()。
- A. 工作经验 B. 心理品质和能力要求 C. 学历要求 D. 所需要的知识和技能 E. 身体条件
- 105、运用招聘申请表初选应聘者的优点包括()。
- A. 能较公正地获取与候选人有关的资料 B. 减缓预选的速度 C. 能较准确地获取与候选人有关的资料 D. 延长预选的时间 E. 能较快地获取与候选人有关的资料
- 106、试用期间,管理者必须对员工进行必要的考核,考核内容包括()。
- A. 工作成绩 B. 能力及能力提高 C. 性格类型 D. 行为模式的改进 E. 行为模式
- 107、()等信息反映了员工的现状。
- A. 目前的个人状况 B. 奖励和先进模范事迹材料 C. 与工作相关材料 D. 处分、取消处分相关材料 E. 甄别复查的材料
- 108、下列有关员工培训的说法正确的是()。
- A. 全员培训在于提高企业全员素质 B. 应充分考虑员工的能力偏差和工作分工的不同 C. 应充分考虑培训对象的工作性质、任务和特点 D. 重点培训要求对技术中坚和管理骨干加大培训力度 E. 培训投资的成本就是全部可明确计算出来的会计成本

- 109、培训系统的设计和开发必须回答的问题有（ ）。
- A. 培训目标是什么 B. 如何实现目标 C. 培训的对象是谁
D. 如何检验目标 E. 实现目标会给企业带来何种好处
- 110、根据培训的组织形式，员工培训可分为（ ）。
- A. 自学 B. 正规学校 C. 短训班 D. 现场培训 E. 非正规大学
- 111、在课堂培训中，教室布置的决定因素包括（ ）。
- A. 参加培训的人数 B. 参训人员的要求
C. 课程的正式程度 D. 培训的活动形式 E. 培训者希望对课堂的控制程度
- 112、从对企业的贡献来看，绩效管理的功能包括（ ）。
- A. 诊断功能 B. 监测功能 C. 激励功能 D. 导向功能 E. 竞争功能
- 113、对员工进行态度考评时，可以选取的考评要素包括（ ）。
- A. 纪律性 B. 理解力 C. 积极性 D. 判断力 E. 出勤状况
- 114、以下关于考评文档安全的说法正确的是（ ）。
- A. 资料借用要签收 B. 考评资料不应留在桌子上 C. 传递时放入文件夹中携带
D. 不用的资料用碎纸机粉碎 E. 离开办公室时，应注意锁好抽屉
- 115、以下关于考评数据分析方法的说法正确的是（ ）。
- A. 能级分析法只将分数排队 B. 顺序法只能依据总分排序 C. 对比分析法可以采取要素得分来比较
D. 综合分析法要求不与别人的考评结果进行对比
E. 常模分析法将考评结果与某个固定岗位模式进行对比
- 116、企业进行有效的薪酬管理应遵循的原则包括（ ）。
- A 对员工具有激励性 B 对内具有公正性 C 对社会具有贡献性
D 对外具有竞争性 E 对成本具有控制性
- 117、企业编制的工效挂钩方案需审核报批的部门包括（ ）。
- A. 劳动保障部门 B. 国资委 C. 国家发改委 D. 财政部门 E. 国务院办公厅
- 118、企业薪酬制度分析的主要内容包括（ ）。
- A. 企业薪酬总额分析 B. 企业薪酬策略分析 C. 企业薪酬制度分析
D. 员工薪酬意识分析 E. 企业各员工的薪酬分析
- 119、影响薪酬的外部因素包括（ ）。
- A. 企业利润水平 B 劳动力市场 C 经济发展状况 D. 物价、工会 E 相关劳动法规
- 120、选择工资形式的原则包括（ ）。
- A. 工资的发放要及时 B. 计划简明易懂，便于计算 C 选择的具体工资形式要与岗位的特点相吻合
D 员工收入与本人的工作效率直接成正比关系
E. 工资实施计划一经制订出来，就应当比较稳定
- 121、补充福利项目包括（ ）。
- A. 免费住房 B. 工作午餐 C. 通讯补助 D. 法律顾问 E. 带薪假期
- 122、根据签约代表所代表的范围的不同，集体合同可分为（ ）。
- A 基层集体合同 B 单位集体合同 C 行业集体合同 D 地区集团合同 E 国家集体合同
- 123、以下关于企业内部劳动规则制定的说法正确的是（ ）。
- A 它以雇员为制定的主体 B 它以企业为制定的主体 C 它的制定是用人单位的单方法律行为
D 它的制定程序应当保证劳动者的参与 E 它以企业公开、正式的行政文件为表现形式
- 124、劳动合同的法定条款应明确规定劳动条件条款，具体的生产工作条件包括（ ）。

- A. 劳动工作条件 B 生产工艺流程 C 安全操作规程
D. 安全卫生制度 E 女工及未成年工特殊保护

125、伤亡事故报告和处理制度的内容包括（ ）。

- A. 伤亡事故分类 B 伤亡事故报告 C 伤亡事故调查 D 伤亡事故处理 E 伤亡事故总结

第三部分 专业能力

一、简答题（本题共3题，共30分）

- 1、请简述劳动定额的内容。（8分）
- 2、请简述绩效考评的作用。（10分）
- 3、请简述计时工资制的优缺点。（12分）

二、计算题（先根据题意进行计算，然后进行必要分析，只有计算结果没有计算过程不得分）

1、2008年甲公司培训中心某一培训项目费用预算情况如下：

①发生在教师身上的费用175000元；②教材及辅导材料的印制、购置费8000元；③教室、电教、教具、实训仪器、设备、材料、水电费用等12000元；④外出参观、游览的车票、门票、外联费用等36000元；⑤学员食宿、文体、医疗等费用28000元；⑥其他培训费用6000元；⑦计划招收学员50人，管理费用系数15%。（15分） 请计算：

- （1）该项目预计发生的管理费用是多少？（5分）
- （2）该项目预计发生的总费用是多少？（5分）
- （3）单个学员培训收费标准是多少？（5分）

2、2008年某清洁工的月工资标准为800元/月，10月份，该清洁工请假5天，周末加班12小时，国庆期间加班10小时。请问：该清洁工10月份的工资应为多少？（15分）

一、综合题（本题共2题，共40分）

1、C集团公司是一家迅速发展起来的医药企业，2003年到2005年该集团公司的销售额连续三年都超过2亿元，但到2006年6月30日，C集团公司突然发布一则公告：自即日起进行停业整顿。据C集团公司原副总经理李先生透露，C集团除2003年向社会严格招聘营销人才之外，在以后的几年里，基本上是随时需要人员，随时进行招收，主要凭人情或内部人员的推荐，这种情况持续了三年之久。之后，C集团又盲目地招收了大量中医药方向的专门人才，并且安插在企业各个下属业务和职能部门中，做为各个单位的负责人，结果使各个单位的管理出现了不同程度的混乱。2006年3月，由于一位高层领导的失误，又造成营销中心主任愤然离开公司，营销中心一度陷入无人负责管理的状况。请您结合本案例回答下列问题：（1）试从人力资源管理的角度分析导致C集团公司失败的主要原因。（12分）

（2）C集团公司要想摆脱目前面临的困境，应该采取哪些补救性措施？（8分）

2、魏某于2007年3月1日看到某印刷厂的招工简章：本厂招用劳动合同制排版工人10人，男女不限，年龄在23周岁以下，双眼裸眼视力5.0以上。魏某患视神经萎缩，裸眼视力只能达到4.6，而且不能矫正。为了找工作，魏某利用不正当手段获得视力为5.0的虚假证明。印刷厂误认为证明是真实的，与魏某于2007年3月5日签订了为期5年的劳动合同，合同中明确规定试用期为5个月。魏某入厂后由于其视力达不到工作要求，经其排版的清样错误多而且速度和质量与同期进厂的工人差距很大。经说服教育，魏某不得不到医院复查。经查证，魏某视力在招工以前即为4.6，与招工简章中要求的视力不符。2007年5月4日，印刷厂通知魏某解除合同，限5月10日前离开工厂。魏某认为印刷厂与自己签订了劳动合同，在劳

劳动合同履行过程中用人单位单方解除劳动合同,属于违法行为,本人不同意解除劳动合同。同时魏某向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。 如果你是当地劳动争议仲裁委员会的委员,你会如何判决? 为什么? (20分)

2007年11月人力资源管理师四级真题

第一部分 职业道德 (第1~25题,共25道题)

一、职业道德基础理论与知识部分

答题指导:

◆该部分均为选择题,每题均有四十备选项,其中单项选择题只有一个选项是正确的。

多项进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题。并在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑。

◆错选、少选、多选,则该题均不得分。

(一)单项选择题(第1~8题)

1、关于道德的说法中,正确的是()。

- CA)道德是一种社会规范性力量
- (B)道德是领导意志的集中体现
- (c)个体的道德表现差异很大,判定一个人的道德优劣是不可能的
- (D)普遍良好的道德,仅仅是人的善良愿望而已

2、与法律相比,道德()。

- (A)产生得时间晚 (B)比法律的适用范围广
- (c)内容上显得十分笼统 (D)评价标准难以确定

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、在企业文化中,居于核心地位的是()。

- CA)企业礼俗 (B)企业价值观
- (c)企业作风 (D)规章制度

5、海尔总裁张瑞敏曾经说过这样的话。企业要靠无形资产来盘活有形资产,只有先盘活人,才能盘活资产。对这句话,准确的理解是()。

- CA)企业存在着无形资产和有形资产两种形式
- CB)人是有形资产。人作为资产通过劳动产生价值
- (c)人是企业发展的决定性因素

- (D)企业的无形资产是一种神秘的物质
- 6、员工处理与领导的关系时，正确的做法是()。
- (A)即使知道领导的决策是错误的，也要不折不扣地执行
- (B)对于领导交办的任务，要含糊执行
- (C)如果不同意领导的意见，要敢于说出自己的想法
- (D)一般不越级汇报工作
- 7、科学发展观指的是()。
- (A)科学发展·高散发展·健康发展 (B)以科学为本，科学、平稳、顺利发展
- (C)以人为本，全面、协调、可持续发展 (D)以人为本，科学、高教、健康发展
- 8、关于职业劳动，正确的说法是()。
- (A)职业劳动是人们无奈的选择
- (B)职业劳动是人们谋生的手段
- (C)职业劳动是市场经济条件下就业竞争加剧的结果
- (D)职业劳动是人生的全部内涵
- (二)多项选择题(第9~16题)
- 9、下列言语中，属于职业忌语的是()。
- (A)“有完没完” (B)“我就这态度”
- (C)“我解决不了，愿意找谁找谁去” (D)“后边等着去”
- 10、关于职业责任，正确的说法是()。
- (A)职业责任属于道德范畴，而不属于法律范畴
- (B)凡是社会职业，都有明确的职业责任规定
- (C)只有明文规定的职业责任，才必须履行
- (D)职业责任具有一定的强制性
- 11、一般情况下，人的职业理想实现的条件是()。
- (A)个人内在条件 (B)社会需要
- (C)后天努力程度 (D)领导赏识
- 12、诚信的内涵包括()。
- (A)真实 (B)信任
- (C)不欺骗对方 (D)不欺骗自己
- 13、下列做法中，属于不诚实劳动的是()。
- (A)某员工利用因特网技术成功下载了竞争对手的设计软件
- (B)某电脑供应商在消费者购买的电脑上安装了盗版的操作系统
- (C)某员工完成某项工作原计划需要8天，实际上用了18天
- (D)某员工在参考别人软件的基础上，制作丁本公司的财务软件
- 14、从业人员保守企业秘密，正确的做法是()。
- (A)闲谈莫涉及企业的核心技术
- (B)制作所谓的假秘密散发出去，迷惑竞争对手
- (C)向亲朋好友讲述企业内幕时，要控制在很小的范围内
- (D)企业有危害社会和国家的“秘密”，要敢于揭露
- 15、关于坚持真理，正确的观念是()。
- (A)真理往往掌握在少数人手中，要树立相信少数人的理念

- (B)书本知识往往是错误的，破除本本主义，不再相信书本知识
- (C)老师的话往往不一定正确，要敢于对老师得出的结论提出质疑
- (D)树立实践观点，坚持实践是检验真理的唯一标准

16、关于节俭，正确的说法是()。

- (A)节俭纯属个人之事，不适宜作为普遍性的要求
- (B)节俭是物质短缺时代的特殊要求，在物质产品充裕情况下无须节俭
- (c)节俭是安邦定目的法宝，因为国家的发展进步时时需要节俭
- (D)节俭作为一种美德，不应以财富多寡作为评价的前提

二、职业道德个人表现部分(第 17~25 题)

答题指导：

◆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其中一个选项作为您的答案。

◆请在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑。

卷册一：职业道德部分 第2页(共3页)

17、你路遇熟人，与之打招呼，结果对方“视而不见”，没有回应，你会()。

- (A)感到没有面子，下次不再主动打招呼了
- (B)感到这人突然有了变化，心想，他不是升官了，就是发财了
- (c)心想，他走路时真专注
- (D)心想，他遇到了什么不愉快的事情了

18、在单位工作时，你会()。

- (A)怕有的人说三遭四，不敢多与异性同事交往
- (B)怕领导挑剔自己的工作，总是躲避与同事说话
- (c)怕信息传导错误，不在背地对人评头论足
- (D)怕影响工作，即使对要好的同事，说话也会注意分寸

19、假如你在某个问题上与其他同事存在意见分歧，彼此争论激烈，但你相信你自己的观点是正确的，在争论结束时，你会()。

- (A)直截了当告诉对方：“你肯定错了。”
- (B)规劝对方：“做人不要固执，为什么要死死抱着错误的东西当真理呢”
- (c)邀请对方：“我不相信说服不了你，我们找时间再讨论”
- (D)和对方讲：“尽管我们彼此没有同意对方的观点，但我从你那里学到许多

“

20、在与同事们闲聊时，你通常会()。

- (A)说说学习、工作的感受 (B)聊自己家里的事情
- (c)聊聊新闻 (D)传播小道消息

21、你与同事交往时，常用的方式是()。

- (A)时不时地搞个小型聚餐
- (B)基本没有什么来往
- (c)经常利用午餐时间或工作间隙，找人聊聊天
- (D)等同事来找到自己

22、你把一瓶家乡老酒放在办公室，一次，你的一位朋友无意间发现了这瓶酒，但这时只剩下半瓶，体会()。

- (A)怀疑酒被人偷偷喝掉了 (B)心想可能逐渐挥发了
(c)心想幸好剩下半瓶, 可以扭待朋友 (D)怀疑自己记忆不准确了
- 23、一次。你的一位很健谈、很有学识的朋友不清白到。来你隶做客。这位朋友穿戴邋遢、坐卧随意。你的妻子(丈夫)是一位爱洁净的人。你朋友的这些举动惹得你的妻子(丈夫)怒形于色。你会()。
(A)告诉妻子(丈夫), 自己并没有请他来做家里
(B)委婉地告诉朋友。你自己一台儿有事情要做。不能多陪朋友说话
(c)耐心听朋友聊下去。因为他根有学识
(D)示意妻子(丈夫)回避一下
- 24、办公室的张小姐体态肥胖, 今天上班时穿了一件在你看来很不得体的衣服。张小姐征求你对她的服装的意见。你会()。
(A)告诉张小姐。她穿这件表服。显得更难看
(B)对张小姐说, 穿衣服只是形式。保持良好的心志更重要
(c)对张小姐说, 你自己觉得好是最重要的
(D)告诉张小姐, 自己的看法是不准确的, 征求别人意见吧
- 25、在日常工作和生活中。对于自己所接触的那些人, 你一般会()。
(A)接触一次就能够记住对方的姓名、容貌
(B)只有多接触几敬。才能记住对方
(c)总也记不住对方是谁。经常会弄混淆
(D)不管能不能记住对方。但总能够通过交谈回忆起来过去的一些事情

第二部分 理论知识

(26~125 题, 共 100 道题, 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、劳动力需求的自身工资弹性是 (C) 变动对工资率变动的反应程度。2007,11
(A)劳动力供给量 (B)劳动力供求 (C)劳动力需求量 (D)劳动力需求
- 27、收入差距的衡量指标是 (B)。
(A)国民收入 (B)基尼系数 (C)人均 GDP (D)需求弹性
- 28、(B)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
- 29、(B)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)休息休假权和劳动保护权 (D)劳动保护权和职业培训权
- 30、(B)在国家的法律体系中具有最高法律效力。
(A)劳动法律 (B)宪法 (C)国务院劳动行政法规 (D)劳动规章
- 31、(B)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
- 32、(A)是指劳动法的各项具体劳动法律制度的构成和相互关系。
(A)劳动法的体系 (B)劳动法的渊源 (C)劳动法的原则 (D)劳动法的内容
- 33、企业资源优势具有(B)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
- 性
- 34、PDCA 循环法作为一种计划管理的方式, 包括①执行、②处理、③检查、④计划四个阶段, 周而复始地按照(A)顺序循环进行。
- (A)④①③② (B)③②①④ (C)③①④② (D)①②③④
- 35、建立合理有效的(C)是企业完成计划任务的关键-
- (A)计划体系 (B)决策体系 (C)目标体系 (D)营销体系
- 36、企业(B)是指企业的声誉、人力、财力和物力。
- (A)销售能力 (B)实力 (C)服务能力 (D)控制能力
- 37、(B)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
- 38、(A)是指当对一个人某些特性形成好或坏的印象之后, 人们就倾向于据此推论其他方面的特性。
- (A)光环效应 (B)投射效应 (C)首因效应 (D)刻板印象
- 39、把领导行为风格与下属参与决策相联系, 讨论如何选择领导方式和参与决策的形式以及参与程度的模型是(D)
- (A)费德勒权变模型 (B)情境领导理论 (C)路径-目标理论 (D)参与模型
- 40、心理测验按测验的内容可分为两大类, 一类是能力测验, 另一类是(A)。
- (A)人格测验 (B)成就测验 (C)性向测验 (D)情商测验
- 41、对人力资本的理解不正确的是(C)
- (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)人力资本内含有一定经济关系
- 42、不能体现人力资源开发目标整体性的是(D)
- (A)目标制定的整体性 (B) 目标实施的整体性 (C)各个目标间不孤立 (D)目标设计的针对性
- 43、现代人力资源管理的三大基石不包括(C)。
- (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
- 44、下列属于长期人力资源规划的是(D)。
- (A)二年计划 (B)三年计划 (C)四年计划 (D)五年计划
- 45、不属于企业组织信息收集方法的是(D)。
- (A)调查研究法 (B)档案记录法 (C)日记调查法 (D)媒体采访法
- 46、SWOT 分析法是对企业组织信息进行(C)最常用的方法。
- (A)财务报表分析 (B) 可靠性分析(C)经济学分析 (D)数理统计分析
- 47、(B)是一种集权和分权相结合的组织结构形式。
- (A)矩阵制 (B)直线职能制(C)直线制 (D)事业部制
- 48、(C)是根据岗位性质和特点, 对岗位员工全部工作任务和工作责任从时间、空间上作出的界定。
- (A)责任 (B)任务 (c)职责 (D)职权
- 49、(C)是统计抽样法在工作岗位调查中的具体运用-
- (A)岗位写实

- (C)岗位抽样
(B)作业测时
(D)观测法
- 50、(D)是员工工作时间的自然极限,是整个时间资源的总量。
(A)全部实际工作时间 (B)制度工作时间 (C)制度内实际工作时间 (D)日历时间
- 51、劳动定额的对象是劳动者的(B)。
(A)劳动生产率 (B)劳动量 (C)实际工作量 (D)计划工作量
- 52、人力资源管理费用不包括(C)
(A)招聘费用 (B)培训费用 (C)员工教育经费 (D)劳动争议处理费用
- 53、整个招聘活动的核心是招聘工作的(C),是关键的一环
(A)招募阶段 (B)准备阶段 (C)实施阶段 (D)评估阶段
- 54、在组织内部进行招聘与选拔时,企业应该避免(C)。
(A)有效选人 (B)实事求是 (C)长官意志的影响 (D)科学选任
- 55、人员招聘信息不包括(D)。
(A)空缺岗位 (B)工作描述 (C)任职资格 (D)工作提纲
- 56、招聘申请表的特点不包括(C)。
(A)节省时间 (B)能够准确了解应聘者
(C)同一单位申请项目是相同的 (D)提供后续选择的参考
- 57、人员的(B)是招聘过程中最关键的一步,也是技术性最强、难度最大的一步。
(A)招募 (B)选拔 (C)录用 (D)评估
- 58、通知被录用者的最重要的原则是(C)。
(A)准确原则 (B)真实原则 (C)及时原则 (D)客观原则
- 59、员工培训工作应当充分考虑培训对象的工作性质、任务和特点,坚持(A)。
(A)按需培训原则 (B)长期性原则 (C)学以致用原则 (D)投资效益原则
- 60、企业开展员工培训的最终目的是(D)。
(A)改善自身的竞争优势 (B)提高员工素质
(C)提高经济效益 (D)促进员工和企业共同发展
- 61、尽管有些被录用的新员工有一定相关工作经验,但具体工作特点决定了他们仍须接受(C)。
(A)基础性培训 (B)特定性培训
(C)适应性培训 (D)非个性化培训
- 62、晋升培训的特点不包括(D)。
(A)以员工发展规划为依据 (B)培训时间长、内容
(C)多种培训方法并用 (D)以一对一指导为主要方法
- 63、从培训内容上看,通过自学,可以掌握(D)。
(A)气质 (B)观念 (C)态度 (D)技能
- 64、(D)不能体现企业投入经费进行培训的效益。
(A)任职者提高完成本职工作的质
(B)为企业中长期的人才需求做好储备 (C)任职者完成超过本职位技能要求的工作
(D)培训费增加,增强企业知名度

- 65、某项测量的(A)也称信度,它说明了该项测量的一致性和稳定性。
(A)可靠性 (B)针对性 (C)有效性 (D)含理性
- 66、(A)是进行绩效考评的基础,也是绩效管理的关键。
(A)定义绩效 (B)岗位分析 (C)企业战略 (D)企业文化
- 67、绩效管理对员工个人的贡献不包括(A)
(A)抑制功能 (B)激励功能 (C)发展功能 (D)规范功能
- 68、根据(B)的不同,绩效考评方法可以分为品质主导型、行为主导型和效果主导型。
(A)考评对象 (B)考评内容 (C)考评时间 (D)考评主体
- 69、(C)是指对行为的结果进行绩效考评和评价。
(A)能力考评 (B)态度考评 (C)业绩考评 (D)自我考评
- 70、绩效管理活动的核心内容是(B),它从微观上体现了绩效管理的目标和要求。
(A)绩效计划 (B)绩效考评 (C)绩效沟通 (D)绩效诊断
- 71、(A)是员工所获得的全部有形报酬,包括薪资、奖金等项目的总和。
(A)收入 (B)奖励 (C)报酬 (D)福利
- 72、工资总额的项目不包括(B)。
(A)计件工资 (B)符合国务院规定的发明创造奖 (C)津贴补贴 (D)加班加点工资
- 73、企业薪酬管理的目标不包括(A)。
(A)减少企业人工成本 (B)肯定员工对企业的贡献
(C)增强企业产品的竞争力 (D)谋求员工与企业共同发展
- 74、因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,每月扣除经济损失的赔偿部分不得超过劳动者当月工资的(B)。
(A)10% (B)20% (C)30% (D)40%
- 75、(C)只由企业按照员工工资总额的一定比例缴纳,员工个人无需缴纳。
(A)养老保险 (B)失业保险 (C)工伤保险 (D)医疗保险
- 76、某企业规定员工每天售出 200 份产品就能得到底薪 80 元,若业绩超过 200 份以上,则超出部分每份可得 0.5 元,小李今天共售出产品 320 份,则他今天的收入为(B)。
(A)128 元 (B)140 元 (C)160 元 (D)260 元
- 77、津贴和补贴是员工工资的一种补充形式,其特点不包括(C)。
(A)是一种补偿性的劳动报酬 (B)具有单一性 (C)具有多样性
(D)具有较大的灵活性
- 78、(A)属于个人所得,但可以免纳个人所得税。
(A)福利费 (B)财产租赁和转让所得 (C)偶然所得 (D)特许权使用费所得
- 79、关于养老保险的说法不正确的是(A)。
(A)包含社会优抚安置
(B)以社会保险为手段达到保障的目的 (C)目的是为保障老年人的基本生活需求
(D)法定范围内的老年人完全或基本退出社会劳动岗位后自动发生作用
- 80、在市场经济条件下,通过(C)来实现人力资源的配置。
(A)雇主的选择 (B)国家安排 (C)劳动力市场 (D)双向选择
- 81、劳动合同当事人的法律地位平等,在组织管理上具有(A)关系。

- (A)隶属 (B)平等 (C)合作 (D)协商
- 82、下列不属于法人机关的是(B)。
- (A)意思机关 (B)履行机关 (C)执行机关 (D)监察机关
- 83、下列对劳动合同的变更表述不正确的是(B)。
- (A)可以变更合同的内容
(B)可以变更合同的主体 (C)提出变更合同的一方应提前书面通知对方
(D)双方当事人平等协商一致后方能变更合同
- 84、劳动合同的履行应遵循的原则不包括(B)。
- (A)实际履行原则 (B)协商一致原则 (C)全面履行原则 (D)亲自履行原则
- 85、用人单位单方解除劳动合同需要承担经济补偿的情况是(A)。
- (A)劳动者再试用期满后被证明不符合录用条件
(B)劳动者严重违反劳动纪律或用人单位规章制度
(C)劳动者严重失职，对用人单位利益造成重大损失
(D)劳动者被追究刑事责任
- 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、关于货币工资的计算公式正确的是(ABC)
- (A)工资标准×实际工作时间 (B)计件工资率×合格产品数量
(C)计件单价×合格产品数量 (D)计件工资率×总产品数量
(E)计时工资率×合格产品数量
- 87、福利的特性包括(ABCD)。
- (A)福利支付以劳动为基础 (B)法定性 (C)企业自定性 (D)灵活性
(E)公平性
- 88、需求不足性失业的具体表现形式包括(CD)。
- (A)摩擦性失业 (B)结构 (C)增长差距性失业
(D)周期性失业 (E)季节性失业
- 89、劳动法基本原则的作用包括(CDE)。
- (A)反应劳动法律部门的特点 (B)是指导性的法律规范
(C)指导劳动法的制定、修改和废止 (D)指导劳动法的实施
(E)有助于理解、解释劳动法
- 90、社会保险特征包括(BCD)。
- (A)自由性 (B)社会性 (C)互济性 (D)补偿性 (E)合理性
- 91、企业战略的实质是实现(ACD)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
- 92、产品的心理定价策略包括(ABCDE)。
- (A)整数定价策略 (B)尾数定价策略 (C)声望定价策略 (D)招徕定价策略
(E)分级定价策略
- 93、影响工作满意度的因素包括(ABCDE)。
- (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

94、群体决策的优点有 (BCDE)。

(A)能比个体需要更少的时间

(B)能提供比个体更为丰富和全面的信息 (C)能提供比个体更多的不同的决策方案

(D)能增加决策的可接受性 (E)能增加决策过程的民主性

95、人力资源开发的主要内容包括 (ABCDE)。

(A)人才发现 (B)人才培养 (C)人才教育 (D)人才调剂 (E)人才使用

96、人的发展特征包括 (ACE)。

(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

97、现代人力资源管理的基本测量技术包括 (AE)。

(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

98、组织结构设计后的实施要则包括 (ACDE)。

(A)管理系统一元化原则

(B)发展战略性原则

(C)明确责任和权限原则

(D)分配职责原则

(E)优先组建机构和配备人员原则

99、(ACDE)是任何一个系统都具有的特征。

(A)整体性

(B)独立性 (C)相关性

(D)目的性

(E)环境适应性

100、工作岗位调查的内容主要应包括(ABDE)。

(A)本岗位工作任务的性质 (B)本岗位劳动强度

(C)本岗位在职人员的姓名 (D)本岗位责任

(E)担任本岗位所需要的体力

101、岗位的调查方法包括(ABC)。

(A)技术会议法

(B)结构调查表

(C)关键事件法

(D)

活动记录法

(E)档案资料法

102、企业员工分类的方法包括 (ABCE)。

(A)按性别构成分类

(B)按学历结构分类

(C)按专业构成分类

(D)按职责类别分类

(E)按职业类别分类

103、劳动定额按制定方法可分为(ACD)。

(A)经验估工定额

(B)统计定额 (C)类推比较定额

(D)技

术定额

(E)看管定额

104、内部招募的优点不包括 (ABC)。

(A)费用高

(B)可能造成矛盾 (C)来源广

(D)激励性强

(E)适应较快

105、选择报纸刊登广告的好处包括 (ACD)。

(A)为公司做了广泛宣传

(B)成本低且查询方便

(C)信息传播速度快

- (D)广告大小可灵活选择
(E)保留时间较长
- 106、公司简介的功能包括 (ABCE)。
- (A)传达公司的价值观 (B)让应聘者明确期望
(C)让应聘者对未来工作有心理准备 (D)吸引行业内精英
(E)让应聘者感到可以信赖
- 107、假文凭的识别方法有 (BDE)。
- (A)电脑查询 (B)观察法 (C)邮寄法 (D)核实法
(E)网上查询
- 108、(BCD) 等主要因素的不同, 决定了不同企业的岗前培训的内容是不同的。
- (A)岗位职责 (B)企业的生产经营特点
(C)企业文化 (D)新员工的素质
(E)培训成本
- 109、岗前培训的三阶段是指 (CDE) 。
- (A)小组培训 (B)全公司培训
(C)分支机构培训 (D)工作现场培训
(E)总部培训
- 110、分专业脱产培训的特点包括(ABCDE)。
- (A)具有定期轮训的特性 (B)强调标准化规范化培训
(C)强调培训的专业性 (D)强调培训内容的单一性
(E)强调专业知识和技能的层次
- 111、以下适合进行现场培训的内容包括 (ABCDE) 。
- (A)企业文化 (B)企业行为规范 (C)产品知识 (D)
管理实务
(E)思想道德
- 112、绩效诊断可以对(ABCDE)进行诊断。
- (A)管理制度 (B)企业绩效管理体系
(C)绩效考核指标体系 (D)考核者全面、全过程
(E)被考核者全面、全过程
- 113、制定起草企业绩效管理制度的基本要求有(BCDE)。
- (A)整体性与系统性 (B)全面性与完整性
(C)公正性与客观性 (D)明确性与具体性
(E)相关性与有效性
- 114、为了加强企业人力资源管理, 对绩效管理进行的定期总结主要应围绕(ABCDE)展开。
- (A)为企业提供薪酬方面的相关信息
(B)为员工晋升、调动等人事计划的制定提供依据
(C)对员工士气和工作氛围进行评估, 完善企业文化建设
(D)对部门及员工的业绩做出评估, 提出改进的方针和措施
(E)挖掘员工的潜力, 探索实现员工与企业共同发展的途径和方法
- 115、按照员工的工作成果进行考评的方法有(CD)。
- (A)行为观察量表法 (B)关键事件法 (C)生产能力衡量 (D)目标管理法

- (E)排队法
- 116、最低工资率的确定实行(ACD)的代表民主协商的原则。
(A)政府 (B)国家 (C)工会 (D)企业
(E)劳动者
- 117、技术等级工资制由(BDE)组成。
(A)工资等级 (B)工资等级表 (C)工资等级线 (D)技术等级标准
(E)工资标准
- 118、结构工资制也可称为(ABC)。
(A)多元化工资 (B)组合工资 (C)分解工资 (D)基本工资
(E)职务工资
- 119、制定科学合理的工资制度的前提和依据是(BC)。
(A)工作岗位研究 (B)工作岗位分析 (C)工作岗位评价 (D)工作岗位说明书
(E)工作岗位调查
- 120、当前在我国很多企业中，工资制度的主要特点包括(ACE)。
(A)级别多 (B)级别少 (C)级差小 (D)级差大
(E)水平低
- 121、计件工资制的具体形式有(ABCDE)。
(A)累进计件工资制 (B)超额计件工资制 (C)包工工资制 (D)提成工资制
(E)综合计件工资制
- 122、劳动法律关系的特点包括(ABCD)。
(A)是劳动关系的现实形态 (B)内容是权利和义务 (C)双务关系 (D)具有国家强制性
(E)协商性
- 123、(ACD)属于劳动合同的约定条款。
(A)试用期限 (B)工作内容 (C)变更，解除合同 (D)第二职业条款
(E)劳动保护和劳动条件
- 124、职业分类的特征包括(ABCDE)。
(A)目的性 (B)社会性 (C)稳定性 (D)规范性
(E)群体性
- 125、劳动安全卫生管理制度包括(ABCDE)。
(A)安全生产责任制度 (B)安全生产教育制度
(C)安全生产检查制度 (D)安全卫生认证制度
(E)劳动者健康检查制度
- 第三部分 专业能力
-

2006 年人力资源管理师四级真题

一、单项选择题

- 1.我国劳动法规定的劳动年龄为()
A.14 周岁 B.16 周岁 C.18 周岁 D.20 周岁
- 2.在现代人力资源管理理念中,人力资源管理部门被视为()
A.事务性机构 B.简单服务性机构
C.非生产非效益部门 D.生产与效益部门
- 3.马克思称之为用“饥饿政策”进行人事管理的阶段,其人性假设的基础是
A.人天生是懒惰的,必须采用强制手段
B.人是经济人,是为了吃、喝等个人利益而劳动
C.人是为了获得他人的认同而劳动
D.人不只是为了金钱、物质而劳动,人有社会责任感
- 4.人力资源开发的双重目标是()
A.提高才能,增强活力 B.提高学历,增加效益
C.提高觉悟,锻炼意志 D.加强保健,增强体魄
- 5.工作性质完全相同的岗位系列称作()
A.岗级 B.岗等 C.岗类 D.岗系
- 6.划分岗类、岗群、岗系的依据是()
A.工作繁简难易 B.工作的责任轻重
C.所需人员资格条件 D.工作性质
- 7.在企业人力资源变动预测中,马尔可夫分析方法的基本思想是()
A.根据企业现在人员结构状况推测未来人事变动趋势
B.根据企业生产情况推测未来人事变动趋势
C.找出企业过去人事变动规律,以此来推测未来的人事变动趋势
D.根据市场变化推测未来人事变动趋势
- 8.企业在进行外部人力资源供给的预测时,应侧重于()
A.关键人员 B.一般人员 C.临时工 D.一线工人
- 9.“金无足赤,人无完人”体现在人员甄选的原则上是()
A.用人所长原则 B.民主集中原则
C.因事择人原则 D.德才兼备原则
- 10.具有“孤僻、行动迟缓、善于观察细小事物,情感发生较慢但持续时间长,体验深刻”特征的人其气质类型属于()
A.抑郁质 B.粘液质 C.多血质 D.胆汁质
- 11.生产产品的有效作业时间是指()
A.工人的纯工作时间
B.工人从上班到下班之间的时间
C.工人的准备时间、操作时间、吃饭、休息时间

- D.工人在企业逗留的全部时间
- 12.在生产过程中实行劳动分工的实质是()
A.劳动简单化 B.劳动专业化
C.劳动连续化 D.劳动个性化
- 13.在生产过程中保持各工序生产能力的合适比例关系,这是生产过程的()要求。
A.连续性 B.平行性 C.协调性 D.交叉性
- 14.组织文化与思想政治工作的关系是()
A.相互交叉,互为依存 B.二者是一回事
C.组织文化是思想政治工作的补充 D.二者没有关系
- 15.“魔鬼”训练是一种()
A.内化型训练 B.外化型的逆向“挫折”训练
C.外化型体能训练 D.外化型顺向训练
- 16.以提高员工分析和决策能力、书面和口头沟通能力、人际关系技巧能力等为主要内容的培训属于()
A.技能培训 B.知识传授培训(本资料由安通学校提供)
C.态度转变培训 D.工作方法改进培训
- 17.从性质上讲,行政机关、企事业单位的人员培训属于()
A.常规教育 B.学校教育 C.继续教育 D.基础教育
- 18.绝对标准考核就是()
A.用同一尺度衡量所有的人 B.用同一尺度衡量相同职务的人
C.用不同尺度去衡量所有的人 D.用不同尺度去衡量同一职务的人
- 19.通过启发诱导的方式,激发人的主动精神,使其工作热情建立在高度自觉的基础上,发挥出内在潜力。这种激励形式称为()
A.正激励 B.负激励 C.内激励 D.外激励
- 20.期前激励就是在工作开始之前,公布任务指标及相应的奖惩措施。这种激励主要适用于()
A.工作周期长,任务不易明确的项目 B.工作周期长,任务比较明确的项目
C.工作周期短,任务很明确的项目 D.工作周期短,任务不明确的项目
- 21.当一个人的行为表现不符合社会需要时,通过制裁的方式来抑制这种行为,使其改变行为方向,这种激励是()
A.内激励 B.外激励 C.正激励 D.负激励
- 22.津贴作为一种个人消费品的分配手段,它分配的唯一依据是()
A.有效劳动时间的长短 B.劳动所处的环境和条件的优劣
C.劳动者的技术业务水平的高低 D.劳动者的劳动成果的大小
- 23.在实行工资制度的情况下,能反映职工实际可以交换得到的商品和服务量的工资是()
A.货币工资 B.名义工资 C.实际工资 D.实物资
- 24.公共福利是指()
A.社会要求提供的福利
B.法律规定必须提供的福利
C.员工要求提供的福利

- D.组织根据自身的发展需要所提供的福利
- 25.在劳动过程中,防止人员伤亡事故和职业病发生的主要措施是()
A.加强福利待遇 B.改善劳动条件
C.提高员工自我保护意识 D.保障劳动者权益
- 26.“目标一致理论”认为,当个人目标与组织目标一致时,人员就不会流动。提出这一理论的是()
A.美国心理学家库克 B.美国管理学家杜拉克
C.日本学者中松义郎 D.美国心理学家勒温
- 27.美国学者卡兹通过对组织寿命的研究,认为组织内信息沟通水平最高、获得成果最多的最佳组织年龄区为()
A.0.5年—3年 B.1年—3.5年
C.2年—6年 D.1.5年—5年
- 28.目前世界上大多数国家实行的养老保险类型是()
A.强制储蓄型养老保险 B.国家统筹型社会保险
C.投保资助型社会保险 D.子女抚养型养老
- 29.我国《失业保险条例》规定,失业保险待遇的领取根据职工本人失业前在企业连续工作时间确定。连续工作10年以上的,领取失业保险期限最长为()
A.12个月 B.24个月 C.18个月 D.30个月
- 30.劳动争议仲裁委员会对每一起劳动争议实行()即行终结的法律制度
A.一次裁决 B.二次裁决 C.三次裁决 D.四次裁决
- 二、多项选择题(本大题共5小题,每小题2分,共10分)
- 31.人力资源管理的基本原理包括()
A.投资增值原理 B.互补合力原理 C.激励强化原理
D.个体差异原理 E.动态适应原理
- 32.企业实行人员外部征聘可以通过以下途径进行:()
A.刊登广告 B.就业服务机构 C.猎头公司
D.大中专院校和各类职业技工学校 E.推荐和自荐
- 33.人员激励机制包括以下内容()
A.激励时机 B.激励频率 C.激励程度
D.激励深度 E.激励广度(本资料由安通学校提供)
- 34.在绩效考核中,因素评定法的评定角度主要有:()
A.自我评定 B.同级评定 C.下级评定
D.直接领导评定 E.顾客评定
- 35.根据《国家公务员暂行条例》的规定,我国公务员的奖励种类有:()
A.嘉奖 B.记三等功 C.记二等功
D.记一等功 E.授予荣誉称号
- 四、简答题
- 40.简述失业保险待遇享受的条件。
- 41.“骏马能历险,力田不如牛,坚车能载重,渡河不如舟。”这些诗句对我们的选才用才工作有何启示?
- 42.简述化解组织成员“挫折”心理的方法。

43.简述人员保护的任务。

44.简述绩效考核中阶段性考核和连续性考核相结合原则的涵义。

五、论述题(本大题共2小题,每小题14分,共28分)

45.试述人员报酬的含义及组织在制定人员报酬时应遵循的原则。

46.试论人力资源在社会财富创造过程中的作用。

人力资源管理试题参考答案

一、单项选择题)

1.B 2.D 3.B 4.A 5.D 6.D 7.C 8.A 9.A 10.A 11.A 12.B 13.C 14.A 15.B

16.A 17.C 18.B 19.C 20.B 21.D 22.B 23.C 24.B 25.B 26.C 27.D 28.C 29.B 30.A

二、多项选择题

31.ABCDE 32.ABCDE 33.ABC 34.ABCD 35.ABCDE

四、简答题

40.不是任何失业者都能享受失业保险待遇,必须具备一定的条件和资格:

(1)失业者必须处于劳动年龄阶段,即处于法定最低劳动年龄与退休年龄之间。

(2)失业者必须是非自愿失业,而不是自愿失业。

(3)失业前必须工作过一定时日,或者投保过一定的时日

(4)失业后必须立即到政府指定的劳动就业介绍机构,一般是职业介绍所去登记,表明自己已经失业,要求寻求新的工作岗位;同时必须表示,愿意接受职业介绍机构提供的新的、适当的工作,服从分配,愿意接受职业介绍机构提供的再就业培训,以便到新岗位上能胜任。

41.“金无足赤,人无完人”。人各有优缺点、长短处。我们选才用才要坚持用人之长原则,主要看人的长处和优点,看他的资格条件是否符合空缺岗位的资格要求,注重人的现有能力的有效利用和潜在能力的发掘。

42.在组织内部形成一种宽松的环境,使成员能够畅所欲言,提出批评和建议.有恰当的渠道发泄不满,有"出气孔"可以随时"减压".(本资料由安通学校提供)

43.人员保护的任务包括: 1)保证安全生产. 2)实现劳逸结合

3)实行女工保护 4)组织工伤救护

5)做好职业中毒和职业病的预防工作和救护工作.

44.对于员工的考核不能只看一时一事,应全面、历史地来看。阶段性考核是员工平时考核的各项评价指标数据的积累。考核的连续性要求对历次积累的数据进行综合分析,以求得出全面和准确的结论。

五、论述题(每小题14分,共28分)

45.人员报酬是组织对自己员工为组织所付出的劳动的一种直接的回报。

组织在制订人员报酬时应遵循下列原则:

(1)成本补偿原则。这一原则要求:①报酬要能够维持员工劳动力的再生产;②报酬要能够补偿劳动能力形成过程中的经济消耗。

(2)效率优先和兼顾公平相结合原则。要在坚持以员工的生产效率为主确定报酬的前提下,防止员工之间的劳动收入过分悬殊。

(3)短期利益与长远利益相结合的原则。要求组织在利润率较高时为维持长期优势应首先加大利润留存水平,而不是首先增加员工工资;在经营发生困难时应尽量维持员工的实际报酬水平。

(4)工资增长与劳动生产率增长相协调的原则。报酬的增长水平一般应低于劳动生产率的增长水平。

(5)货币工资与实际工资相符的原则。实际工资是指一定时期内用货币工资可以交换得到的商品和服务量。货币工资和实际工资本相符的原则。要求:①员工得到的应是货币形式的工资;②员工的本期实际工资水平应等于或大于前期的实际工资水平。

46.人力资源和自然资源一样不仅是社会财富的源泉,而且人力资源在社会财富的创造过程中,起着决定性作用。

①人力资源是自然资源转换为社会财富的决定因素。社会财富是由对人类的物质和文化生活具有使用价值的产品构成。自然资源并不具有这种有用性,人们只有通过劳动即人力资源的消耗来引起、调整和控制人与自然之间的物质变换过程,使自然资源变成为财富。

②人力资源是社会财富多寡的决定性因素。人力资源量等于劳动者人数和它的能力水平的乘积。当劳动者的劳动能力一定时,投入社会财富创造过程的人数多,则“变换”出来的财富就多,反之,就少;当劳动者人数一定时,劳动者劳动能力提高,则“变换”出的财富就多,反之,就少。

③人力资源是社会财富多样化的决定性因素。人们丰富多彩的生活,需要丰富多彩的使用价值即有用物来保证。而多种多样的有用物是靠拥有多种多样劳动能力的劳动者在生产过程中创造出来。

④人力资源是社会财富增值的决定性因素。一旦财富转化为商品,财富就不仅表现为有用物,而且表现为价值,即无差别的人类社会劳动的凝结。复杂劳动是倍加的简单劳动。提高劳动者的劳动技能,从而提高劳动的复杂程度,是增加商品价值的决定性因素。

人力资源管理员考试模拟题

• 人力资源管理员考试模拟题二

模拟练习二

第一部分 理论知识

一、单项选择

1. 运用电子计算机对数据进行逐级汇总的优点是 ()
A 能够提高统计数据的准确性
B 能够提高统计数据的及时性
C 能够提高统计数据的利用率
D 在发现差错时便于及时查对
2. 下列选项中不正确的是 ()
A 感染过病毒的计算机并不具有对该病毒的免疫性

- B 计算机病毒不会危害计算机用户的健康
C 计算机病毒是一种人为蓄意制造、以破坏计算机软硬件系统为目的的程序
D 反病毒软件可以查、杀任何种类的计算机病毒
3. 就业服务体系中的核心和主要部分是（ ）
A 职业介绍
B 提供就业培训
C 发放失业救济
D 组织生产自救
4. 在企业发展的（ ）阶段，更能够暴露出组织人力资源结构性失衡的状态。
A 创立
B 扩张
C 稳定
D 衰退
5. 属于传统人事管理的主要内容是（ ）
A 发放薪酬
B 管理人事档案
C 制定培训经费预算
D 规划员工职业生涯
6. 下列选项中没有语病的是（ ）
A 昨天是转会截止日期的最后一天，中国足协又接到 25 名球员递交的转会申请
B 今年春节期间，这个市的 210 辆消防车、3000 多名消防官兵，放弃休假，始终坚守在各自执勤的岗位上。
C 对于只懂得理论不懂得实际的人，这种调查工作尤有必要，否则他们就无法将理论和实际相联系。
D 我们的报刊、电视和一切出版物，更有责任做出表率，杜绝用字不规范的现象，增加使用语言文字的规范意识。
7. 某企业招用张某为职员，双方签有劳动合同。在（ ）的情况下，该企业可以提前 30 日以书面形式通知张某，解除劳动合同。
A 张某患病住院
B 张某与某一同事人际关系紧张，影响了工作效率和团队协作
C 张某患职业病或者因工伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力
D 张某不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作
8. 狭义的人力资源规划实质上是（ ）
A 企业人力资源开发规划
B 企业人力资源制度改革规划
C 企业组织变革与组织发展规划
D 企业各类人员需求的补充规划
9. 面试中的“晕轮效应”表现为（ ）
A 面试官根据开始几分钟得到印象对应聘者作出评价
B 面试官相对于前一个接受面试的应聘者来评价正在接受面试的应聘者
C 面试官个人的偏爱和过去的经历对面试的影响
D 面试官从某一优点或缺陷出发去评价应聘者
10. 与角色扮演法相比，模拟训练法更侧重于（ ）
A 角色行为能力的培养
B 分析问题、解决问题能力的培养
C 操作技能的培训
D 晋升前的人际关系训练
11. 制约组织结构的因素不包括以下哪个方面？（ ）
A 信息沟通和技术因素
B 管理者及其下属的能力和素质状况
C 管理体制与经营战略

- D 企业规模、发展阶段和企业所处环境的变化
12. 部门结构模式主要有五种形式, 较适应大型企业的应是 ()
- A 事业部制和模拟分权制 B 直线制
C 矩阵结构制 D 事业部制
13. () 是设置岗位的基本原则
- A 因人设岗 B 因人定岗
C 因事设岗 D 因职设岗
14. “分头预算, 总体控制, 个案执行” 是人力资源管理费用预算与执行的 ()
- A 指导思想 B 原则
C 方法 D 宗旨
15. 美国企业史管理学家钱德勒教授通过对美国 70 家大型公司的研究, 发现企业选择一种新的战略以后, 现行的组织结构未能立即适应新战略而发生变化, 直到行政管理出现问题企业效益下降, 企业才将改变组织结构纳入议事日程。这个事实主要向我们传达了这样的信息: ()
- A 战略的前导性与组织结构的滞后性
B 组织结构服从于组织的战略
C 组织结构的惯性与管理者的惰性
D 管理者总是被动地受制于外部环境的变化
16. 如果一个企业的规模较小, 员工的素质又比较高, , 应该怎样来设计部门结构类型呢 ()
- A 以工作和任务为中心 B 以关系为中心
C 以人为中心 D 以价值观为中心
17. () 不属于人力资本的项目
- A 从猎头公司购买人力的费用 B 劳动力流动费用
C 教育培训开支 D 企业刊登招聘广告费用
18. 人力资源配置力图同时使工作的 () 这三个变量都得最大限度的优化
- A 生产率、人力资源开发、领导满意度
B 生产率、人力资源开发、个人满意度
C 人力资源开发、领导满意度、个人满意度
D 领导满意度、个人满意度、生产率
19. 在逐级淘汰的情况下, 成本收益较高的招聘流程是 ()
- A 履历审核——专业知识测验——心理测验——结构化面试
B 履历审核——心理测试——专业知识测验——结构化面试
C 履历审核——专业知识测验——结构化面试——心理测试
D 履历审核——结构化面试——专业知识测验——心理测试
20. “BD” 是 () 面试的简称
- A 集体 B 压力
C 结构化 D 行为描述
21. 受“晕轮效应” 的影响, 面试考官可能会在某种程度上倾向于 ()
- A 在评价当前应聘者的表现时受前一个应聘者表现的影响
B 根据应聘者的某一优点或缺陷来评价应聘者的整体表现

- C 对和自己在某些方面具有相同（似）特点的应聘者做出较高的评价
D 根据开始几分钟甚至是面试前从相关资料中得到的印象对应聘者做出评价
22. 关于心理测试，表述错误的是（ ）
A 人格测试通常采用自陈量表和投射法
B 心理测试是可信的，但不能全信，要依靠实践经验
C 人格测试评价人们从事某种工作可能获得成就的能力
D 对求职者的非生活经验积累形成的能力特征的测试可预测其职业发展潜能
23. 以下关于 PAQ 法的阐述，不正确的是（ ）
A PAQ 法对于工作描述与工作再设计不是理想的工具
B PAQ 法的问卷填写人必须是工作任职者
C PAQ 法不能描述实际工作中特定的、具体的任务活动
D PAQ 法需要的时间成本很高，非常繁琐
24. 企业内部招募的主要方法不包括（ ）
A 推荐法
B 借助中介法
C 布告法
D 档案法
25. 某企业打算对保安岗位进行岗位分析，岗位分析人员应采用的方法是（ ）
A 直接观察法
B 阶段观察法
C 工作表演法
D 观察法
26. 情景模拟测试根据测试内容可以分为（ ）
A 语言表达能力测试、组织能力测试、部门利益协调能力测试
B 沟通能力测试、组织能力测试、事务处理能力测试
C 沟通能力测试、组织能力测试、部门利益协调能力测试
D 语言表达能力测试、组织能力测试、事务处理能力测试
27. 在培训需求调查面谈中收集到的资料可以找出他们对培训（ ），从他们的反应中可以预估他们对培训的支持程度
A 接受程度
B 态度
C 看法
D 态度和看法
28. 企业防范培训风险，可根据（ ）原则考虑培训成本的分摊与补偿
A 利益获得原则
B 利益补偿原则
C 利益分摊原则
D 利益均等原则
29. 对培训需求信息进行需求分析时，最重要的是确保信息的（ ）
A 及时性
B 准确性
C 全面性
D 一致性
30. 现代企业中的企业培训与开发工作的特性是指培训的经常性、（ ）、培训效果的经验性。
A 培训的预见性
B 培训的知识性
C 培训的经验性
D 培训的超前性
31. 培训要取是预期的效果，就必须保证（ ）的合理衔接。
A 培训时间与受训者的爱好
B 培训要求与受训者的要求
C 培训内容与受训者的需求
D 培训地点与受训者的需求
32. 良好的职业生涯规划应具备可行性、适时性、适应性、（ ）的特性。

- A 40 B 80
C 100 D 200
42. 公平理论主要是指内部和外部公平,其主要含义是 ()
①保证企业内部对员工个人报酬的公平、合理
②相对于其同尖及同等规模的企业而言,其薪酬具有竞争性
③使企业内外部的员工认同该企业的报酬是公平、合理的
④使企业的工资不低于劳动和社会保障部公布的工资指导价格
A ①②③ B ②③④
C ①③④ D ①②④
43. 以下津贴中不属于技术性津贴的是 ()
A 科学保健津贴 B 工人技师津贴、特殊教育津贴
C 高级知识分子津贴 D 特级教师津贴
44. 规定最长工作时间,超时的工资支付,企业代缴的各类医疗、工作、计生、死亡、养老、失业保险等属于国家 () 方面的政策法规
A 薪酬 B 福利
C 劳动关系 D 津贴
45. 要求薪酬设定应该对岗不对人,实行同岗同酬,这是薪酬管理的 ()
A 内部公平原则 B 外部公平原则
C 员工公平原则 D 岗位公平原则
46. 我国现阶段的社会保障体系中,主要针对劳动者的是 ()
A 社会保险 B 社会优抚
C 社会救济 D 社会福利
47. 如果用人单位在休息日安排劳动者工作,又不能安排补休的话,需支付员工不低于工资的 () %的工资报酬。
A 100 B 150
C 200 D 300
48. 在岗位评价过程中,通过依据不同的薪酬因素,多次对岗位排序,然后再综合考虑每一个岗位的序列等级,最终确立岗位序列,以上评价方法被称为 ()
A 岗位归类法 B 排序或序列法
C 要素比较法 D 要素计点法
49. 当企业经济效益下降,而生活指数提高时,企业多会采用的方法是 ()
A 减少员工工资 B 增加员工工资并裁员
C 维持现状 D 减少员工工资并裁员
50. “金降落伞”合同指的是 ()
A 当公司被另一公司收购时,保护雇员的一种津贴
B 管理人员退休时,公司提供的一种津贴
C 员工退休时,公司提供的一种津贴
D 当公司被另一公司收购时,保护管理人员的一种津贴
51. 职工李某在甲公司工作则两年便与单位协议解除劳动合同,解除劳动合同前一年李某的月平均工资为 800 元,甲公司的月平均工资为 750 元,甲公司应付李某的经济补偿金应是 ()

- A 具有较高的科学性
C 能节省人力、物力、财力
E 收集到的资料更完整、更系统
- B 能提高资料的时效性
D 能推断也比较准确的全面资料
2. 在与员工进行沟通时, 应注意的问题有 ()
A 文字要具有可读性、简明扼要
B 可借助专家, 相关团体进行沟通
C 可恰当运用图像进行形象化的展示
D 注意在信息沟通中建立相互信任的氛围
E 注意沟通语言、符号的适应性与准确性
3. 劳动定额的基本表现形式有 ()
A 时间定额
B 看管定额
C 服务定额
D 产量定额
E 消耗定额
4. 某大型企业要招聘若干名高层管理人员, 适宜选用的招聘渠道有 ()
A 发布广告
B 猎头公司
C 学校招聘
D 职业介绍所
E 内部员工保荐
5. 在核算企业工资总额时, 不应该包括的项目有 ()
A 加班加点费
B 特殊情况下支付的工资
C 各种津贴和补贴
D 聘用离、退休人员的各项补贴
E 离、退休人员待遇的各项支出
6. 关于组织文化, 表述正确的是 ()
A 它必然对组织变革起到积极的推动作用
B 它是一个组织内共有的价值观, 信念和习惯体系
C 任何组织的文化都必然继承其国家和民族的传统和价值体系
D 它通过制度文化, 伦理道德规范等约束组织领导和成员的行为
E 它是以精神文化为核心层, 伴之以制度文化, 物质文化而构成的整体
7. 企业解决人力资源过剩的可用方法有 ()
A 减少员工的工作时间, 随之降低工资水平
B 提高企业的技术水平
C 鼓励员工提前退休
D 合并精简某些臃肿的机构
E 制定全员轮训计划, 使员工始终有一部分在接受培训
8. 下列常用的统计调查组织方式中属于非全面调查的是 ()
A 重点调查
B 普查
C 抽样调查
D 典型调查
E 统计报表制度
9. 人力资源需求的影响因素大体分为 () 三类。
A 企业外部环境
B 企业内部环境
C 人力资源自身状况
D 人力资源发展状况
E 国家经济政策

19. 下面关于硬性分配法的叙述不正确的有 ()
- A 它假设员工的工作行为和工作绩效整体呈偏态分布
 - B 它可以避免传统考评中大多数良好情况的发生
 - C 如果员工的能力呈偏态分布, 考评的效度与信度会更好
 - D 它不能在诊断工作问题时提供准确可靠的信息
 - E 它只能把员工分为有限的几类, 难以具体比较员工差别
20. 薪酬结构的类型有 ()
- A 以绩效为导向的薪酬结构
 - B 以工作为导向的薪酬结构
 - C 以结果为导向的薪酬结构
 - D 以能力为导向的薪酬结构
 - E 组合薪酬结构
21. 以下关于福利的特点和福利的属性表述正确的是 ()
- A 福利是低差异、高刚性
 - B 福利是间接的薪酬
 - C 既有经济性的福利又有非经济性的福利
 - D 既有国家统一管理的福利又有用人单位的集体福利
 - E 福利易于变动或取消, 而薪酬则不宜轻易变动更不能取消
22. 在制定薪酬计划的准备阶段, 需要搜集的资料有 ()
- A 员工薪酬的基本资料
 - B 企业人力资源规划的资料
 - C 物价的变动情况
 - D 企业薪酬支付能力的资料
 - E 国家薪酬和税收政策的变动资料
23. 为减少员工对企业完善薪酬制度的抵制, 企业一般采取的措施有 ()
- A 让员工了解解除企业完善薪酬制度的关因与后果
 - B 成立由员工自己选出来的工作小组参与岗位评价
 - C 由员工成立的工作小组推荐并确定薪酬的相关因素
 - D 建立健全员工之间的薪酬保密制度
 - E 由员工代表来确定薪酬改革制度
24. 对于薪酬等级、薪酬范围、实付薪酬表述正确的是 ()
- A 实付薪酬不同的岗位, 不可能属于同一薪酬等级
 - B 不同薪酬等级的岗位其实付薪酬可能相同
 - C 属同一薪酬等级的岗位其实付薪酬可能不同
 - D 各薪酬等级的薪酬范围的变化幅度不一定相同
 - E 处于不同薪酬等级, 实付薪酬不同
25. 采用从下而上法制定薪酬计划的特点是 ()
- A 有利于控制总体的人工成本
 - B 有利于加强员工的参与性
 - C 有利于保持较强的灵活性
 - D 有利于保证计划的客观性
 - E 有利于提高计划的可行性
26. 劳动合同变更的条件有 ()
- A 订立劳动合同所依据的法律发生变化
 - B 订立劳动合同所依据的客观情况发生重大变化, 致使劳动合同无法履行
 - C 一方提出书面申请, 并通知对方
 - D 订立劳动合同所依据的行政法规、规章制度发生变化

- 
- 智联经纬**
WWW.ZHILIAN.ORG

- A 考评的实施
C 信息总结
E 薪酬管理
- B 信息反馈
D 改进工作
34. 不管员工的职位高低、能力大小, 对员工的态度考评的重点都是工作的 ()
A 认真程度
C 工作的努力程度
E 工作成果大小
- B 责任感
D 是否服从命令
35. 行为锚定等级评价法的主要优点是 ()
A 具有良好的反馈功能
C 绩效考评标准更加明确
E 具有良好的连贯性和较高的信度
- B 有利于综合评价判断
D 实施的费用较低
36. 模仿是通过向学员展示特定行为的范本, 由学员在模拟环境中进行角色扮演, 并由指导者对其行为提供反馈的训练方法, 适应 () 的培训。
A 高层管理者
C 基层管理者
E 所有员工
- B 中层管理者
D 一般员工
37. 某大型企业要招聘一位具有 10 年以上消费品市场工作经验的物流管理经理, 一般应选择 () 为招聘渠道。
A 校园招聘
C 内部招聘
E 在专业期刊发布广告
- B 租赁公司
D 猎头公司
38. 张某是销售部的业务骨干, 最近他突然向公司提出辞职, 公司可能面临的问题是 ()
A 造成部分客户的流失
B 找到替代员工的难度较大
C 部门的年度绩效目标受到影响
D 销售部其他员工的工作热情降低
E 对其客户的催款工作将产生困难
39. 培训评估可以从四个层面进行 ()
A 反应层面
B 学习层面
C 态度层面
D 行为层面
E 结果层面
40. 根据组织发展需要分析确定培训需求和培训对象的主要步骤是 ()
A 确认培训标准
B 确认培训可以解决的问题
C 确认培训资源和根据需要确定的培训需求和培训对象
D 确认培训评估标准和奖惩标准
E 确认培训资源

第二部分 专业技能

改错题

角色扮演法是在一个真实的环境中,让参加者按照实际工作中应有的权责来担当与实际工作类似的角色,模拟处理工作事务,从而提高处理各种问题的能力。这种方法的精髓在于“以动作和行为作为练习的内容来进行设想。”它针对某问题相互对话,以提高学员处理工作环境中的 interpersonal 关系的能力。角色扮演法的问题具有普遍性,模拟环境代表了现实工作环境的多变性。

请指出上述描述中存在的 5 个错误的地方,并予以改正。

集体劳动争议处理的特别程序与普通程序相比,其特点表现在:1.劳动争议仲裁庭为特别会议仲裁庭,由三名以上的仲裁员组成;2.双方当事人均参加仲裁活动;3.影响范围重大的集体劳动争议案件由国家级劳动争议仲裁委员会管辖;4.集体劳动争议应自组成仲裁庭之日起 15 日内结束,特殊案件需要延期,可延长 30 日;5.仲裁开庭场所必须设在发生争议的企业;6.劳动争议仲裁委员会对受理的劳动争议及处理结果应及时向当地政府汇报。请指出上述描述中存在的 5 个错误的地方,并予以改正。

二、简单题

1. 在企业组织变革的过程中会遇到很多来自员工的阻力或障碍。请简要说明企业管理者应如何通过沟通来克服这些障碍?

在企业员工培训过程中,培训教师有外部聘请和内部开发、培训两种,请比较两种师资来源的优劣。

在绩效管理中,如何保证考评准确性是一个重要问题。请问影响考评准确性的主要原因有哪些?

- 模拟练习题二技能答案

一、改错题

1、答案:

不是在一个真实的环境中,而是在一个模拟真实的环境中;
不针对某问题相互对话,而是针对某问题实际行动;
以提高学员解决问题的能力;
角色扮演法的问题分析限于个人,不具有普遍性;
模拟环境并不代表现实工作环境的多变性。

2、答案:

劳动争议仲裁庭为特别会议仲裁庭,由 3 人以上的单数仲裁员组成;
劳动者以双方当事人应当推举代表参加仲裁活动,代表人数由仲裁委员会确定;
影响范围重大的集体劳动争议案件由省级劳动争议仲裁委员会管辖;
集体劳动争议应自组成仲裁庭之日起 15 日内结束,特殊案件需要延期,但延长的期限不得超过 15 日;
仲裁开庭场所可设在发生争议的企业或其他便于及时办案的地方。

二、简答题

1、答案:

建立并完善信息沟通制度,保证信息能及时、准确地在上下级之间传递。
利用宣传与沟通的途径和手段,为企业构建变革与发展的共同愿景。

借助企业外部的专家实现沟通,以提高沟通的效率。

充分利用工会及其他团体组织在沟通中的作用。

注意沟通形式的多样性与信息的准确性,降低沟通中的障碍与干扰。

营造有利于组织变革的相互信任的氛围,减少流言造成的不利影响。

关注因改革给企业弱势群体可能带来的损失,提前采取一些有效措施,并予以沟通,保证变革的顺利进行。

2、答案:

外部聘请师资的优点:(1)选择范围大,可获取到高质量的培训教师资源;(2)可带来许多全新的理念;(3)对培训对象具有较大的吸引力;(4)可提高培训档次,引起企业个方面的重视;(5)容易酿造气氛,从而促进培训效果。缺点:(1)企业与其之间缺乏了解,加大了培训风险;(2)外部教师对企业以及培训对象缺乏了解,可能使培训适用性降低;(3)学校教师可能会由于缺乏实际工作经验,导致培训只是“纸上谈兵”; (4)外部聘请教师成本高。

内部开发途径的优点:(1)对各方面比较了解,使培训更具有针对性,有利于提高培训的效果;(2)与培训对象相互熟识,能保证培训中交流的顺畅;(3)培训相对易于控制;(4)内部开发教师资源成本低。缺点:内部人员不易于在培训对象中树立威望,可能影响培训对象在培训中的参与态度;(2)内部选择范围较小,不易开发出高质量的教师队伍;(3)内部教师看待问题受环境决定,不易上升到新的高度。

3、答:

考评标准缺乏客观性和准确性。

考评者不能坚持原则,随心所欲,亲者宽,疏者严。

观察不全面,记忆力不好。

行政程序不合理,不完善。

政治性考虑。

信息不对称,资料数据不准确。

三、图表分析题

分析:企业在薪酬设计方面,应当充分考虑不同岗位间的薪酬差距,以岗位等级为基础,确定若干岗位等级作为薪酬等级的差距,薪酬等级与岗位等级相对应。不同的企业有不同的岗位,薪酬设计有不同的特点,薪酬的等级因岗位不同而有差异。高级别岗位与低级别岗位的薪酬水平会有不同,各级别内员工的薪酬水平也会有所差别。等级高的岗位薪酬等级是否要高?岗位级别间差距多少合适?薪酬设计是否要体现劳动差别、岗位价值和个人能力?薪酬设计有足够的激励导向作用吗?此题的答案可以从上述方面去思考。

答案:1、各企业薪酬设计的特点:

企业1的特点是高级别岗位与低级别工作岗位的薪酬水平差距小,各等级员工的薪酬水平有较大的重叠,各薪酬等级内部各档次之间的差距相等。

企业2的特点是高级别的岗位薪酬水平明显高于低级别岗位,各等级之间薪酬水平有适度的重叠,不同薪酬等级内部各档次之间的差距相等。

企业3的特点是高级别的岗位的薪酬水平明显高于低级别岗位。各等级之间员工的薪酬水平有一定的重叠,低等级岗位之间的重叠部分较大,等级内各档次之间的差距相等,且相对较小,而高等级岗位之间重叠部分较小,等级内档次数相对较少,各档次之间差距不等且档次相对较大。

2、三种薪酬设计的优劣分析：

由于岗位级别越高，岗位之间劳动差别越大，工作价值的差别越大，因此，高级别岗位之间的薪酬级差要大一些，而低级别岗位之间的薪酬级差要小一些。通常情况下企业3相对合理。

企业1所对应的薪酬设计容易导致“大锅饭”的平均主义，无论是在各薪酬等级之间，还是各薪酬等级内部，均无法对员工有足够的激励作用。

企业2的薪酬设计在各薪酬等级内无法对员工产生足够的激励作用。

四、综合分析题

答案：

1、总体分析：

1) 能够指出员工满意度各维度中最令人满意的维度和最不令人满意的维度，最好的两项是工作环境和劳动关系，最差的两项是工作报酬和安全感。

2) 结合去年和今年的调查结果，能分析出公司年初实施的绩效考评制度和薪酬制度对员工的工作认可度、工作报酬和安全感这三个维度影响较大。

3) 能考虑到部门之间的满意度结果可能会有较大差距。

2、对具体部门的分析

1) 一方面要关注在图1中评分较低的维度，同时也要关注各部门评分差距较大的维度。由于实施了绩效和薪酬改革，部分部门实施了末位淘汰制，所以，要特别关注工作认可度，工作报酬和安全感的评分状况。

2) 分析中要提及工作认可度，工作报酬和安全感之间的相互关系。

3) 营销部和开发部的分析：

营销部：在工作认可度上，由于销售部的业绩目标相对好量化，所以，业绩评分和工作结果能较好的匹配，员工能认可这样的评分，另外，营销部的经理可能在平时的部门管理中注意对员工工作的肯定。所以，营销部的工作认可度得分明显高于全公司的评分。由于绩效考核的结果和浮动工资挂钩，也可能是营销部工作薪酬满意度比其他部门高的原因之一，虽然实施了末位淘汰制，但营销人员的安全感评分和全公司的评分结果并没有明显的差距说明营销人员对这种制度有较好的承受能力。

开发部：研发机构的绩效比较难量化，业绩目标比较难设定，每个季度都考核一次，可能不符合研发产品的规律，业绩考核结果可能与实际的工作成效不相符。开发部经理平时忽视对员工日常工作的评价，可能是造成员工工作认可度较低的原因。开发部的薪酬虽然也是与业绩挂钩的，但由于科研绩效没有得到认可，也造成员工心理的不公平感，薪酬水平过低也许是不满的原因之一。末位淘汰制可能是开发部在安全感上得分低的原因之一，开发部看来并不适合这种淘汰制度。

也可能是末位淘汰制的原因，造成部门间的竞争加剧，营销部和开发部的工作关系得分和其他部门（或全公司）相比偏低。

3、对开发部的建议（8分，每项2分，最高8分）

季度考核在时间上不适合开发部，可按产品开发时间规律安排考核周期。

开发部可能并不适合末位淘汰制，应改进激励的方法。

注重对开发人员平时工作的肯定和评估。

参照市场薪酬状况设计适合研发部门岗位特点的薪酬结构。

调整开发人员考核的量化标准，不能量化的职责考虑采用行为评价指标。

2010 年人力资源管理师四级真题

职业道德部分

1、 当你写完一份公司年终工作总结后，你通常会采取哪一种做法?(A)

A、反复检查，确认没有错误才上交

B、确信自己已做得很好，不再检查就上交

C、先让下级或同事检查，然后自己检查后再上交

D、先交给上司，视领导意见而定

2、在工作中当你业绩不如别人时，你通常会采取哪一种做法?(B)

A、顺其自然

B、努力想办法改变现状

C、请同事帮忙

D、换个工作

3、作为一名职工，我可以将自己描述为：清廉公正(D)

A、从不

B、较少

C、较多

D、总是

4、你认同以下哪一种说法?(D)

A、现代社会提倡人才流动，爱岗敬业正逐步削弱它的价值

B、爱岗与敬业在本质上具有统一性

C、爱岗与敬业在本质上具有一定的矛盾

D、爱岗敬业与社会提倡人才流动并不矛盾

5、作为一名职工，我可以将自己描述为：勤勉(D)

A、从不

B、较少

C、较多

D、总是

6、当你的同事把公司的实际情况告诉顾客，使得即将签定的一份生意丢失时，你认可以下哪一种说法?(D)

A、损害了公司的利益，是一种不敬业的表现

B、损害了公司的名誉，是一种严重的泄密行为

C、虽然损害了公司的名誉，但是一种诚信行为

D、虽然损害了公司的利益，但维护了公司信誉

7、关于人与人的工作关系，你认可哪一种观点?(B)

A、主要是竞争

B、有合作，也有竞争

C、竞争与合作同样重要

D、合作多于竞争

8、假设你是单位公关部职员，需要经常参加宴请宾客的活动，饭桌上喝酒是少不了的，但你不胜酒力。为了既做好公关工作，又能让客人满意，你通常会采取哪一种做法?(B)

- A、为了完成工作，不能喝也喝
- B、事先向客人做出解释，获得客人的理解
- C、客人怎么劝也不喝
- D、虽然自己酒量不行，但可以通过展示自己的人格魅力，赢得客人的尊重

9、其他人喜欢与你在一起吗?(D)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

10、当领导交给你一项对你来说比较困难的工作时，你会选择哪一种做法?(B)

- A、先接受，能否完成再说
- B、接受时向领导说明情况，再想尽办法去完成
- C、接受时向领导说明难度，请求领导多派人手
- D、接受时让领导降低难度

11、作为一名职工，我可以将自己描述为：迟钝(A)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

12、如果经理做出一项影响公司效益的决定并委派你执行时，你通常会采取哪一种做法?
(A)

- A、说服经理改变决定
- B、尽管不情愿，还是努力完成任务
- C、采取迂回战术，把事情托黄
- D、坚决反对，拒不执行

13、作为一名职工，我可以将自己描述为：忠诚(D)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

14、厂长让会计小林在账目上做些手脚，以减少纳税额，并对他说，若不这样做，小林的工作不保，假如你是小林，你认为以下哪一种做法是可行的?(A)

- A、宁可被开除，也不做假帐
- B、向有关部门反映
- C、做真假两本帐，既能满足厂长的要求，又能保留证据
- D、明确提出辞职

15、作为一名职工，我可以将自己描述为：有序(D)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

16、假如你是某公司的销售人员，在销售活动中，购买方代表向你索要回扣，你会采取哪一种做法?(C)

- A、向公司领导请示，按领导指示办
- B、为了与对方建立长期的供货关系，可给对方一定数量的回扣
- C、不给回扣，但可以考虑适当降低价格
- D、考虑用小礼品替代回扣

17、某电冰箱厂总装车间清洁工在打扫卫生时发现了一颗螺钉，假如你是这位清洁工，你会采取哪一种做法(C)

- A、将这颗螺钉放入垃圾桶内，以免扎伤人
- B、将这颗螺钉捡起后交给仓库保管员
- C、将这颗螺钉交给车间主任，并请其查证是否是漏装的
- D、当作可回收废品处理

18、作为一名职工，我可以将自己描述为：能力不济(A)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

19、对以下一些企业纷纷采用给回扣的办法来增加销售额，对此，你如何评价?(AD)

- A、给回扣是一种不正当的竞争行为
- B、给回扣能够较好地调动人的积极性
- C、给回扣虽是一种不正当手段，但在道德上是无可非议的

D、给回扣违反了职业道德

20、对以下行为态度，你认同哪一种观点?(A)

A、从不在乎别人说什么话

B、很在意别人的话

C、在乎或不在乎，要看说话的人是谁

D、在意别人的话，做好自己的事

21、作为一名职工，我可以将自己描述为：洞察力(D)

A、从不

B、较少

C、较多

D、总是

22、你认为以下哪一种做法是能凝聚人心，从而达到企业的成功?(D)

A、以工作效绩为尺度区别对待员工

B、员工的晋升、调薪、奖励要充分考虑到员工的年龄、工资与资格

C、一般员工与中高层管理人员区别对待

D、尊重每个人的人格

23、某国有企业陷入困境，而厂长却超标购买专用轿车，对此，作为企业的员工，你会采取哪一种做法(B)

A、通过职代会，质询或罢免厂长

B、给厂长写信，力陈这样做的利害关系

C、向上级主管部门反映

D、对厂长的行为予以谴责

24、你实现自己设定的目标吗?(D)

A、从不

B、较少

C、较多

D、总是

25、你认可以下哪些说法?(ACD)

A、碗里剩下一粒米也要吃光

B、工作忙时，地上掉了一块钱也不去拣

C、水龙头滴水，马上关紧

D、打印纸用完正面再用反面

26、你能第一次就将事情做成功吗?(D)

A、从不

B、较少

C、较多

D、总是

27、员工小张一贯准时上班，但在一次上班途中，突遇倾盆大雨而迟到了，你认可以下哪些做法?(B)

A、小张虽然违犯了公司规定，但事出有因，情在可原，可以理解

B、应该严格按照公司规定，处理小张

C、给予小张口头批评

D、偶然一次，应该谅解

28、你乐于服从指示吗?(D)

A、从不

B、较少

C、较多

D、总是

29、你认同以下哪一种观点?(D)

A、知识最重要

B、人际关系最重要

C、能力最重要

D、人品最重要

30、日常工作中，你比较注重什么?(D)

A、使自己的着装和发型非常得体

B、提高自己的社会效能力

C、广泛建立对自己有利的社会资源

D、提高自己的业务水平和工作能力

31、作为一名职工，我可以将自己描述为：可靠(D)

A、从不

B、较少

C、较多

D、总是

32、某公司没有专门的保洁人员，也没有制定打扫卫生的轮值制度，办公室的卫生由公

司职员自己打扫，如果你是该公司职员，你会采取哪一种做法(A)

- A、上班后，看有没有人做卫生，如果没人做，就自己做
- B、不管别人做不做，自己都做
- C、如果公司有比自己年轻的同事，可以让他们去做
- D、等领导安排自己做的时候再做

33、作为一名职工，我可以将自己描述为：热情(D)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

34、假如你是某公司的推销员，在向客户推销某一产品时，你通常会采取哪一推销方法?
(D)

- A、为了推销成功，不主动说明产品存在的不足之处，客户问到时再说
- B、实事求是地介绍产品的状况
- C、实事求是地介绍产品的优点
- D、与其他同类产品相比较，实事求是地说明本公司产品的优点

35、你致力于做好工作吗?(D)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

36、单位对因公出差的住宿费一般都有有限额规定，如果领导安排你出差，你会采取哪一种做法(B)

- A、无论工作是否需要，都要按单位规定的最高限额选择饭店
- B、只要能完成工作，尽是选择价格低的饭店
- C、只要能完成工作，住什么样的饭店无所谓
- D、住宿的档次对单位的形象和工作有影响，应根据工作需要进行选择

37、作为一名职工，我可以将自己描述为：疏忽(A)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

38、A厂的职工朱某用恐吓电话等非常手段将B厂长期拖欠A厂的钱要回，你认可下列哪些说法?(D)

- A、以恶制恶的正义之举
- B、违反道德的行为
- C、特殊情境下的正确选择，因为若不采用非常手段，就不能要回欠款
- D、目的正当，但手段欠妥

39、你不喜欢某同事，其主要原因之一是因为他(她)(A)

- A、喜欢在背地谈论别人
- B、喜欢在背地里谈论领导
- C、对别人好，对我却很疏远
- D、不喜欢和我交谈

40、以下说法中你认同哪一观点?(C)

- A、按领导的意思办事就是忠诚于企业的表现
- B、敢于对领导提出批评是忠诚于企业的表现
- C、严格遵守企业的规章制度是忠诚于企业的表现
- D、忠诚于企业就要大胆地批评领导

41、你持以下哪一种观点，上班对你来说是(A)

- A、一件愉快的事
- B、谈不上快乐，也谈不上很烦恼
- C、为了生活，不得已而为之
- D、非常痛苦的事情

42、作为一名职工，我可以将自己描述为：无礼(A)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

43、作为一名职工，我可以将自己描述为：主动性(D)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

44、小王是你所在单位的好朋友，如果你发现他利用工作时间干了私活，你通常会采取哪一种处理方法?(B)

- A、反正与自己的利益无关，就当没看见
- B、提醒他注意，如果他不改正，再向领导反映
- C、直接向领导反映这一有损单位利益的行为
- D、提醒他注意，如果他不改正，则保持沉默

45、你渴望结束不得不做的工作吗?(A)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

46、作为一名职工，我可以将自己描述为：准确(D)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

47、作为一名职工，我可以将自己描述为：冷淡(A)

- A、从不
- B、较少
- C、较多
- D、总是

48、作为一名职工，我可以将自己的描述为：契而不舍(D)

A、从不

B、较少

C、较多

D、总是

49、你有礼貌吗?(D)

A、从不

B、较少

C、较多

D、总是

50、如果你所在的公司为了进一步拓展市场，在人员和机构方面进行重大调整，而你正负责开发一个重要客户，并且已经取得较大进展，这时公司让你放下现在的工作，到一个新部门去，你会采取哪一种做法?(B)

A、立刻放下现在的工作，投入到新的工作岗位

B、请求公司让你把现在的工作做完，再去接受新工作

C、立即将原工作进行安排与交接，同时接手新工作。

D、想方设法保留原工作

51、如果领导交给你一项有一定规格要求和时间限制的工作，你最常用的一种做法是(B)

(A)按照有关要求，利用工作时间，按时完成

(B)为了把这项工作做得更完美，不惜花费自己的业余时间，并按时完成

(C)等领导催问工作进展时，再赶紧去做，并按时完成

(D)为了把这项工作做得更完美，宁可多花费时间，晚一些完成

52、作为一名职工，我可以将自己描述为：服从命令(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

53、对单位制定的规章制度，你通常采取哪一种做法?(D)

(A)有人监督时就遵守

(B)有折不扣地遵守

(C)自己认为合理的就遵守

(D)自觉遵守，并对不合理的地方提出自己的意见

54、作为一名职工，我可以将自己描述为：专注(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

55、作为一名职工，我可以将自己描述为：有效率(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

56、作为一名职工，我可以将自己描述为：小心谨慎(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

57、作为一名职工，我可以将自己描述为：被动(A)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

58、你留意周围发生的事吗?(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

59、你同他人合作愉快吗?(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

60、你是否渴望成功?(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

61、你浪费时间吗?(A)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

62、作为一名职工，我可以将自己描述为：适应力(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

63、作为一名职工，我可以将自己描述为：仔细(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

64、作为一名职工，我可以将自己描述为：桀骜不驯(A)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

65、在某同事的行为表现中,你最不能容忍的一种做法是(A)

(A)一分钟也不提前到岗

(B)与别人交往多,但与我交往少

(C)穿着打扮总是很入时,

(D)老是加班

66、同事小王有下列特点,你最不喜欢哪一点?(C)

(A)上班前打扮得很细致

(B)工作中总是板着面容

(C)工作后不整理办公桌

(D)业余时间都花在娱乐上

67、你是个快乐的人吗?(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

68、你喜欢目前所从事的工作,主要原因之一是(B)

(A)领导信任我

(B)自己的愿望能够实现

(C)心理充实

(D)工作灵活

69、作为一名职工，我可以将自己描述为：无责任感(A)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

70、对单位领导，你持以下哪一种态度?(A)

(A)愿意与之接触

(B)不愿意与之接触

(C)接触不接触无所谓

(D)看是什么样的人，再决定是否与之接触

71、如果单位领导待人很苛刻，你会采取哪一种做法?(B)

(A)离开该单位

(B)不在意此事

(C)向他(她)提出抗议

(D)对他(她)提出批评

72、作为一名职工，我可以将自己描述为：谦逊(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

73、作为一名职工，我可以将自己描述为：守时(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

74、当你不同意某规定时你也服从它吗?(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

75、作为一名职工，我可以将自己描述为：友好(D)

(A)从不

(B)较少

(C)较多

(D)总是

智联经纬人力资源管理师培训班型与收费标准

班型说明	无障碍网络班	基础取证班	通关保障报	就业取证班	就业双证精英班
特 点	无障碍学习，高清网络课程名师辅导	震撼低价，品质保障	快捷实用，模块教学	授课独到，名师荟萃	轻松练就就业复合型人才，职场打拼有保障

课程体系		A 阶课程 +精品教 辅	A 阶课程 +B 阶课 程	A 阶课程 +B 阶课 程+C 阶 课程+D 阶课程	A 阶课程 +B 阶课 程+C 阶 课程+D 阶课程+E 阶课程	A 阶课程 +B 阶课程 +C 阶课程 +D 阶课程 +E 阶课程
课程内容		7 天网络 课程	8 天面授	11 天面授 +网络课 程	17 天面授 +网络课 程	24 天面授 课程+网络 课程
A 阶 课 程	基础知识	●	●	●	●	●
	职业道德	●	●	●	●	●
	人力技能 6 模块	●	●	●	●	●
B 阶 课 程	考前串 讲		●	●	●	●
C 阶 课 程	综合复习			●	●	●
	全真模拟 训练			●	●	●
D 阶 课 程	技能专项			●	●	●
	人力二级 论文指导			●	●	●
E 阶 课 程	规划实战 能力培养				●	●
	招聘实战 能力培养				●	●
	培训实战 能力培养				●	●
	绩效实战 能力培养				●	●
	薪酬实战 能力培养				●	●
	劳动关系 能力培养				●	●
	HR 基础知 识教程	●		●	●	●
	HR 实操技 能教程	●		●	●	●

精品教辅	HR 使用经纬宝典		●		●	●	●
	HR 考试指南		●		●	●	●
	HR 论文指导与优秀范文(二)				●	●	●
	HR 同步学习网络卡				●	●	●
	代办考务费用				●	●	●
	HR 历年考试真题集(附答案详解版)				●	●	●
	HR 应试宝典(全国限量3万册)				●	●	●
	一年内不限时循环听课		●		●	●	●
	一年内不限次免费重修				●	●	●
学费	三级	标准学费	880	1180	1680	2180	3400
		优惠学费	680	980	1280	1680	2400
	二级	标准学费	1280	1780	2580	3380	4380
		优惠	880	1580	1980	2580	3380

		学 费					
	一 级	标 准 学 费	/	3888	4800	6800	/
		优 惠 学 费	/	2800	4300	5800	/