

2025 年企业人力资源管理师之二级人力资源管理师 题库与答案

单选题（共 45 题）

1.(2025 年 5 月)劳务派遣单位违反法律规定，未经许可擅自经营劳务派遣业务的，由劳动没收违法所得，并处违法所得()的罚款

- A. 1 倍以上
- B. 3 倍以上
- C. 1 倍以上 3 倍以下
- D. 1 倍以上 5 倍以下

【答案】 D

2、在()中，员工薪酬增长的规模和频率取决于其个人的绩效评价等级和在薪酬浮动范围中的位置。

- A. 技术薪酬
- B. 绩效矩阵
- C. 岗位薪酬
- D. 计件薪酬制

【答案】 B

3、()是指在同一职系中要素相同或相近的工作岗位的集合。

- A. 职级
- B. 岗级
- C. 职等
- D. 岗等

【答案】 B

4、应该使员工间的工资差距最小化的工作团队类型为()

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

【答案】 C

5、在岗位评价中，()评价的是岗位的劳动卫生状况。

- A. 劳动责任
- B. 劳动技能
- C. 劳动强度
- D. 劳动环境

【答案】 D

6、市场营销活动是企业经营管理的()。[2012年11月三级真题]

- A. 起步环节
- B. 中心环节
- C. 结束环节
- D. 中间环节

【答案】 B

7、现代人力资源管理的内容应()。

饭疏食，饮水，曲肱而枕之，乐亦在其中矣。不义而富且贵，于我如浮云。——《论语》

- A. 以事为中心
- B. 以企业为中心
- C. 以人中心
- D. 以社会为中心

【答案】 C

8、360 度考评的实施程序包括：①实施 360 度考评；②培训考评者；③效果评价；④评价项目设计；⑤反馈面谈。正确的顺序是（ ）。

- A. ②④③①⑤
- B. ④②①⑤③
- C. ①④③②⑤
- D. ④⑤②③①

【答案】 B

9、基于“经济人”假说的管理是运用（ ）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

【答案】 A

10、()将企事业单位的所有岗位纳入由职组、职系、岗级和岗等构成的体系之中。

- A. 岗位评价
- B. 岗位调查

- C. 岗位分级
- D. 岗位分类

【答案】 C

11、对被测评者的回答或反应不做任何限制的品德测评技术是（ ）。

- A. 心理技术
- B. FRC 技术
- C. 投射技术
- D. 问卷技术

【答案】 C

12、（ ）绩效指标的考评标准通常是一个范围,即上限和下限.

- A. 描述性
- B. 目标性
- C. 数量化
- D. 质量化

【答案】 C

13、关于平均失业持续期，表述错误的是（ ）。

- 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，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

【答案】 A

14、实行工资指导线制度的主要目的不包括()。

- A. 实现社会公平
- 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

【答案】 D

15、实现员工培训规划各项目标的重要保障是()

- A. 规划的实施
- B. 培训的方法
- C. 培训的费用
- D. 培训的目标

【答案】 B

16、对培训效果进行行为评估的方法不包括()。

- A. 任务项目法
- B. 问卷调查法
- C. 笔试法
- D. 行为观察法

【答案】 C

17、以下方法中，有效性特别好，开发性比较好，经济性比较差的绩效考评方法是()。

以家为家，以乡为乡，以国为国，以天下为天下。——《管子》

- A. 行为定位法
- B. 强制分布法
- C. 关键事件法
- D. 目标管理法

【答案】 A

18、基于“经济人”假说的管理是运用()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

【答案】 A

19、素质测评报告中，测评指导语的时间应控制在()以内。

- A. 1 分钟
- B. 5 分钟
- C. 10 分钟
- D. 15 分钟

【答案】 B

20、考量员工个人特质的效标属于()。

- A. 行为性效标
- B. 特征性效标
- C. 结果性效标

D. 品质性效标

【答案】 B

21、()是企业管理的中坚力量。

A. 高层管理人员

B. 中层管理人员

C. 基层管理人员

D. 一线管理人员

【答案】 B

22、在制定培训规划时，最常用的方法是与()沟通。

A. 部门经理

B. 人力资源主管

C. 总经理

D. 基层员工

【答案】 A

23、劳动法所规定的劳动标准为()

A. 最高标准并具有强制性

B. 最低标准并具有非强制性

C. 最高标准并具有非强制性

D. 最低标准并具有强制性

【答案】 D

24、通过从外部招募优秀的技术人才和管理专家，可以产生()。

- A. 团体效应
- B. 远期效应
- C. 鲶鱼效应
- D. 晕轮效应

【答案】 C

25、关于现代职业观，正确的说法是()。

- A. 按照人的个性和需求，自由地选择职业，即为现代职业观
- B. 每个人都有自己的职业观，不可能形成共同的现代职业观
- C. 尊重自己所从事的职业并愿意努力付出，是现代职业观的基本价值尺度
- D. 一切按法律要求办事是现代职业观的核心

【答案】 C

26、考评过程中出现()，不利于个人绩效的改进，容易使业绩优秀的员工受到伤害。

- A. 苛严误差
- B. 中间倾向
- C. 宽厚误差
- D. 晕轮误差

【答案】 C

27、总工程师对本单位的安全生产负()。

- A. 全面责任

饭疏食，饮水，曲肱而枕之，乐亦在其中矣。不义而富且贵，于我如浮云。——《论语》

- B. 直接责任
- C. 安全卫生技术领导责任
- D. 在自己岗位上承担严格遵守劳动安全技术规程的义务

【答案】 C

28、作为一种招聘决策方法，群体决策法的特点不包括（ ）。

- 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

【答案】 D

29、企业要实行经营者年薪制的前提条件，不包括()

- A. 完善有效的高管甄选和晋升制度
- B. 明确的经营业绩考核指标体系
- C. 健全的经营人才市场，完善的竞争机制
- D. 健全的职工代表大会制度，完善的群众监督机制

【答案】 A

30、（ ）将薪酬计划和培训计划结合在一起。

- A. 年薪制
- B. 技能薪酬制
- C. 绩效薪酬制
- D. 岗位薪酬制

【答案】 B

31、下列关于就业的说法，不正确的是（ ）。

- A. 就业主体可能无就业要求
- B. 就业者所从事的劳动是有酬劳动
- C. 就业主体必须有劳动能力
- D. 就业者所参加的劳动属于社会劳动

【答案】 A

32、考评指标标准的系数评分法，包括（ ）。

- A. 自然数法和相乘法
- B. 常数法和相乘法
- C. 自然数法和常数法
- D. 函数法和常数法

【答案】 D

33、（ ）是指直接或间接影响和作用于培训活动的诸要素的总和。

- A. 培训环境
- B. 培训需求
- C. 培训目标
- D. 培训设计

【答案】 A

34、()不属于外部聘请培训师的优点。

- A. 选择范围较大
- B. 带来全新理念
- C. 提高培训档次
- D. 师资费用较低

【答案】 D

35、实际工资的计算公式是()

- A. 货币工资 ÷ 价格
- B. 货币工资 ÷ 价格指数
- C. 货币工资 * 价格
- D. 货币工资 * 价格指数

【答案】 B

36、以下关于组织理论与组织设计理论的说法不正确的是()。:

- A. 组织理论研究组织运行的全部问题
- B. 逻辑上组织理论应该包括组织设计理论
- C. 组织设计理论主要研究企业组织结构的设计
- D. 组织理论与组织设计理论在外延上是相同的

【答案】 D

37、不属于无领导小组讨论类型的是()

- A. 无情境讨论
- B. 指定角色的讨论
- C. 情境性的讨论

D. 指定主持人的讨论

【答案】 D

38、现代培训活动的首要环节是()。

A. 确定培训目标

B. 确定培训范围

C. 设计培训计划

D. 分析培训需求

【答案】 D

39、激励性薪酬更适用于()。

A. 平行团队薪酬制度

B. 流程团队薪酬制度

C. 垂直团队薪酬制度

D. 项目团队薪酬制度

【答案】 B

40、在()中。对评估者自身素质的要求降低了，起关键作用的不再是评估者本身，而是评估方案和测试工具的选择是否恰当。

A. 正式评估

B. 非正式评估

C. 建设性评估

D. 总结性评估

【答案】 A

41、主要适用于规模巨大、产品(服务)种类较多的企业的组织结构模式是()

- A. 超事业部制
- B. 多维立体组织
- C. 矩阵制
- D. 流程型组织

【答案】 A

42、()的薪酬结构比较适用于各工作之间的责、权、利明确的企业。

- A. 以绩效为导向
- B. 以行为为导向
- C. 以工作为导向
- D. 以技能为导向

【答案】 C

43、属于培训评估定量评估法的是()。

- A. 目标评估法
- B. 比较评估法
- C. 收益评估法
- D. 绩效评估法

【答案】 C

44、以下关于劳务关系特征的表述，不正确的有()。

- A. 劳务关系主体具有不特定性

- B. 工作风险一般由双方当事人承担
- C. 劳务关系双方当事人的法律地位平等
- D. 劳务关系的内容具有广泛性特征

【答案】 B

45、以下关于零基定员法的表述，不正确的是()。

- A. 零基法是以岗位劳动量为依据一切从零开始
- B. 零基法主要用来测定二、三线人员的定员人数
- C. 零基法是以某一类人员人数为基础，按比例定人数
- D. 零基法对工作量不饱和的岗位，实行并岗或由一人兼职兼岗

【答案】 C

多选题（共 20 题）

1、培训效果评估的内容主要包括()。

- A. 受训者学习的内容
- B. 企业运营成本的变化
- C. 受训者工作的改进程度
- D. 企业经营绩效的改进状况
- E. 受训者工作态度的变化

【答案】 ACD

2、促进就业法律制度的内容包括()。

- A. 规范国家在促进就业方面的职责
- B. 规范各级政府在促进就业的职能

乐民之乐者，民亦乐其乐；忧民之忧者，民亦忧其忧。——《孟子》

- C. 促进社会特定人口群体的就业措施
- D. 对未成年人及其他人员的就业措施
- E. 促进妇女，残疾和少数民族人员的就业措施

【答案】 ABC

3、进行培训需求分析时需评估员工的实际绩效，评估依据有()。

- A. 员工同事的评价
- B. 员工主管的书面评价
- C. 员工的技能测试成绩
- D. 员工绩效考核的记录
- E. 员工个人填写的培训需求调查问卷

【答案】 CD

4、影响企业外部劳动力供给的因素有()

- A. 社会就业意识
- B. 企业人员的自然流失
- C. 劳动力市场发育程度
- D. 地域性因素
- E. 社会择业心理偏好

【答案】 ACD

5、在面试提问中，背景性问题的内容包括()

- A. 个人背景
- B. 家庭背景

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/677031156126010043>