

年 5 月人力资源管理师二级试卷及答案

职业：企业人力资源管理人员

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对应位置上，并用铅笔填涂答题卡上的对应位置处。

2、考生同步应将本页右上角的科目代码填涂在答题卡右上角的对应位置处。

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、用橡皮擦洁净后，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、考生应按规定在答题卡上作答。假如不按原则规定进行填涂，则均属作答无效。

地区：

姓名：

准考证号：

劳动和社会保障部职业技能鉴定中心监制

第一部分职业道德

(1~25 题，共 25 道题)

一、职业道德基础理论与知识部分(第 1~16 题)

(一)单项选择题(第 1~8 题)

1、有关道德的说法中，对的是()

- A. 人类道德是主观思索的产物，没有客观根据
- B. 每个人各有各的道德观念，以共同道德规定他人是不对的
- C. 道德是调整人与人之间关系的特殊行为规范
- D. 道德同法律一样，必须在外在规范的约束下才能发挥作用

2、道德与法律的关系()

- A. 道德与法律一同产生
- B. 道德与法律在内容上没有重叠

- C. 法律的合用范围比道德广
- D. 法律是人类历史的阶段性现象，道德则伴随人类社会一直

3、 有关职业道德建设，合理的说法是()

- A. 只要社会风气变好了，职业道德自然就好了
- B. 职业道德建设应该与从业人员的个人利益挂钩
- C. 职业道德的功能不够明显，应该重点加强法制建设
- D. 强调职业道德与按劳分派原则相矛盾

4、 在企业文化中，居于关键地位的是()

- A. 文体活动
- B. 企业价值观
- C. 企业礼俗
- D. 员工服饰

5、 对主角与配角之间的关系，理解不对的是()

- A. “重要”和“不重要”
- B. “红花”和“绿叶”
- C. “月亮”和“彩云”
- D. “重要”和“次要”

6、 一般状况下，从业人员的着装规定是()

- A. 着装朴素
- B. 讲究品牌
- C. 体现个性
- D. 款式新奇

7、 某制药企业一名员工发现自己在一盒丸剂药里混装了另一类丸剂药，你认为他的对的做法是()

- A. 包装好的丸剂药之间互不影响，可以正常使用
- B. 将这盒丸剂药发售，假如消费者发现了立即予以退换
- C. 在这一类丸剂药里统统加一种阐明书
- D. 对这批药进行检查，查出混装的丸剂药

8、 有关团结互助，对的认识是()

- A. 团结互助是全体员工保持一团和气
- B. 人人讲原则最终可以增进团结互助

C. 团结互助的出发点和归宿是为了个人利益

D. 团结互助也要遵照等价互换的规则

(二)多选题(第9~16题)

9、属于职业禁语的是()

A.“不能换，就这规矩”B.“后边等着去”

C.“故意见找经理去” D.“不懂得”

10、()的做法符合建设节省型国家规定

A.对家庭用水、用电价格进行市场调整

B.尽量减少消费

C.在自然光充足的状况下，关闭室内照明灯

D.假如可能，尽量使用小排量汽车

11、符合科学发展观规定的是()

A. 以人为本

B. 全面发展

C. 协调发展

D. 跳跃发展

12、在协调员工之间关系上，对的做法是()

A. 信奉“师徒如父子”，一切按照师父的规定做事

B. 要敢于在大庭广众之下对同事刊登评论意见

C. 给同事的工作带来麻烦时，要予以道歉和补救

D. 工作上相互配合，多替对方着想

13、从业人员与企业的关系是()

A. 利益共同体

B. 相互信赖

C. 对立

D. 双赢

14、在企业内，从业人员()

A. 要与上司保持默契，绝对不能反对上司

B. 不得对上司提出任何不一样的观点

C. 对难以完成的任务，也要积极接受

D. 自己不情愿做的工作，也要竭力做好

15、有关创新，对的说法是()

A. 没有创新的企业，是没有发展前景的企业

B. 没有创新意识的民族，是没有但愿的民族

C. 没有创新的产品，难以在市场上获得竞争优势

D. 没有创新的思绪，难以打动工作局面

16、在职业道德修养中，“慎独”的意思是()

A. 社会中充斥了陷阱，做事情需小心谨慎

B. 团结同事，多交朋友

C. 在别人看不见的状况下，按照道德规定办事

D. 加强道德自律

## 二、职业道德个人体现部分(第 17~25 题)

17、你对金钱的见解是()

A. “君子爱财，取之有道” B. “有钱能使鬼推磨”

C. 钱不是万能的，但没有钱是不行的 D. 金钱是个人成功的标志之一

18、假如你是部门经理，因成绩突出部门年终得到一笔奖金。你会把奖金()

A. 分给奉献突出的几种人 B. 进行平均分派

C. 重点奖励给老同志 D. 提成几种档次进行分派

19、假如玩对抗游戏，你喜欢自己的对手是()

A. 技术比自己略高些的人，这样玩起来爱好更高

B. 技术很高超的人，以便自己有机会向对方学习

C. 技术比自己差的人，这样自己可以很轻松地取胜

D. 和自己的技术水平相称的人

20、你认为，社会中的有钱人一般是()

A. 吝啬的 B. 他们的财富用不妥手段获得的

C. 有势力的 D. 很劳累的

21、假如有人对你说，你未来可能成为某行业的领军人物时，你的反应是()

A. 这不可能 B. 也许会吧 C. 有但愿 D. 没敢想

22、在你看来，幸福是()

A. 不用工作 B. 通过劳动。积累财富

C.每天都比前一天做得好点 D.吃好一点，穿好一点

23、在会上，当你和别人的意见不一样步，你一般会()

A. 直接打断对方，然后陈说自己的观点

B. 听完，然后直接说自己的观点

C. 听完，先表达对对方某些观点的承认，再提出自己的不一样观点

D. 会后与对方沟通

24、下列()更符合你

A. 每条鳗鱼都想变成鲸鱼

B. 不管枪里与有子弹，都握紧枪杆

C. 知识多了，反而感到自己无知

D. 孩子都是自己的好

25、假如你刚换了一种新岗位，工作上碰到了许多困难，感到束手无策，你会想()

A. 自己是新手，有困难是必然的

B. 事实证明自己不适合这份工作，另谋新岗位吧

C. 就这样干吧，走一步算一步

D. 看来自己是个工作能力不强的人

第二部分理论知识

(26~125 题，共 100 题，满分为 100 分)

一、单项选择题(26~85 题，每题 1 分，共 60 分。每题只有一种最恰当的答案，请在答题卡上将所选的对应字母涂黑)

26、下列不参与集体谈判的是()

A. 企业雇主

B. 企业董事会

C. 工代表

D. 单位行政部会门

27、下列不属于《劳动法》的重要子法的是()

A. 《劳动协议法》

B. 《集体协议法》

C. 《就业增进法》

D. 《劳动监察法》

28、一种社会劳动就业的状况重要受()的影响

- A. 劳动力供应
- B. 劳动力供求关系
- C. 劳动力需求
- D. 劳动力新增数量

29、劳动力供求平衡最终体现为()

- A. 劳动力供应与需求平衡
- B. 人力资源供应与物理资源供应的平衡
- C. 资本供应与需求的平衡
- D. 资本供应与物理资源供应的平衡

30、记录活动的详细形式是()

- A. 调查研究
- B. 数据搜集
- C. 实地调查
- D. 资料处理

31、下列表述中，不是文案调查长处的是()

- A. 获取资料以便
- B. 资料的完好性、针对性好
- C. 资料来源广泛
- D. 调查费用低

32、下列有关文件和文件夹操作说法错误的是()

- A. 要创立一种新的文件夹，右击鼠标，选择弹出菜单中的“新建”，再选择“文件夹”
- B. 移动文件或文件夹相称于对文件或文件夹进行“复制”操作
- C. 被放入回收站的文件或文件夹可以恢复原来的位置
- D. 对文件和文件夹的重命名不变化文件或文件夹的内容

33、下列有关数据计算公式说法对的的是()

- A. Excel 中公式运算符的计算优先级次序为从左到右依次计算
- B. Excel 中公式运算符的计算优先级与数学中的规定一致
- C. 数值单元格或公式单元格中的标点均有确定赋值，并能参与运算
- D. 对行或列进行自动求和时，成果单元格可以选在任意位置

34、行政公文的主体即详细内容反应在()里

- A. 标题
- B. 附件
- C. 正文
- D. 发文机关

35、政府机关、企事业单位或群众团体处理平常事务或处理实际问题时常用的文体是()

- A. 下行公文
- B. 上行公文
- C. 事务文书
- D. 条例文书

36、()不属于直线职能制职能部门的职责

- A. 须向厂长经理请示和汇报
- B. 具有参谋指导的作用
- C. 对业务部门进行直接指挥
- D. 受其直接上属的指挥和命令

37、有关以工作和任务为中心的职能制组织构造模式，说法对的是()

- A. 其构造不稳定
- B. 员工不能了解任务之间的关联性
- C. 合用于规模较大的企业
- D. 不包括矩阵构造

38、工作横向扩大化是指()

- A. 有一人负责一道工序改为几种人共同负责几道工序
- B. 有一人负责一道工序改为一人负责几道工序
- C. 让员工参与产品检验
- D. 让员工工作多样化

39、狭义的人力资源规划是指()

- A. 企业人力资源战略规划
- B. 企业人力资源开发计划
- C. 企业人力资源供需预测
- D. 企业人力资源制度规划

40、处理企业人力资源供不应求最有效的措施是()

- A. 延长工作时间
- B. 通过确定培训和晋升计划
- C. 提高企业资本技术有机构成
- D. 通过科学的鼓励机制，提高劳动生产率

41、在工作分析的基本流程中，用书面形式体现分析成果的阶段是()

- A. 准备阶段
- B. 实施阶段
- C. 成果形成阶段
- D. 应用与反馈阶段

42、在工作分析时，有的岗位活动比较外显，以操作机械设备为主，这样的岗位宜采用()进行工作分析

- A. 面谈法
- B. 调查问卷法
- C. 经典事件法
- D. 现场观测法

43、对于招聘方略与招聘计划的关系说法对的是()

- A. 招聘方略包括招聘计划
- B. 招聘方略与招聘计划无关
- C. 招聘方略是招聘计划的详细体现
- D. 招聘方略是招聘计划的前提和基础

44、在招聘过程中，选择招聘渠道的步骤一般包括：

- ①分析招聘人员特点
- ②选择合用的招聘措施
- ③搜集应聘者资料
- ④分析单位的招聘规定
- ⑤选择对应的媒体公布信息
- ⑥确定适合的招聘来源

- A. ①②③④⑤⑥
- B. ④①②③⑥⑤
- C. ④①⑥②⑤③



D. ①③④②⑤⑥

45、相对于外部招聘而言，内部招聘具有的优势是()

A. 树立组织形象

B. 有利于吸取新观点

C. 有利于招到高质量人才

D. 选拔出的人员较为可信，精确性高

46、想要招聘具有潜在管理能力和技术能力的员工。最适合的来源是()

A. 下岗职工

B. 待业人员

C. 退伍军人

D. 大学毕业生

47、在与猎头企业合作中，需要注意某些事项，下列表述错误的是()

A. 应选择猎头企业中最佳的猎头顾问为组织服务

B. 一定要在合作开始时约定好双方的责任和义务

C. 应就保证期的承诺、后续责任等轻易发生争执的问题事先到达共识

D. 不易只挑选一家猎头企业进行合作，而应广泛波及多家，扩大来源

48、第一种应聘者面试体现比较差，而第二个应聘者体现较为杰出，则第二个应聘者可能得到比实际状况高的评价，这种状况称为()

A. 第一印象

B. 对比效应

C. 晕论效应

D. 录取压力

49、单位在从事招聘之前应认真考虑，决定怎样弥补空缺的职位，首先应考虑与否有()

A. 招聘备选方案

B. 内部招聘方案

C. 外部招聘方案

D. 内外部招聘结合方案

50、()是培训管理的首要制度

A. 培训服务制度

B. 入职培训制度

- C. 培训鼓励制度
- D. 培训考核评估制度

51、()是整个培训过程的实质性阶段

- A. 人员需求分析
- B. 行动方案的设计与开发
- C. 设计人员培养方案和发展计划
- D. 对人才培养与发展活动的实施与管理

52、()不是最需要的培训人才

- A. 要提拔的人
- B. 要转岗的人
- C. 工作量不饱满的人
- D. 确实需要补充单项技能的人

53、多向式信息交流是()的长处

- A. 讲授法
- B. 研讨法
- C. 专题讲座法
- D. 直接传授法

54、外部培训资源的开发途径不包括()

- A. 从大中专院校聘任教师
- B. 从集团企业总部聘任教师
- C. 从顾问企业聘任培训顾问
- D. 在网络上寻找并联络培训教师

55“你会向其他人推荐这门科吗?”属于()

- A. 成果评估
- B. 反应评估
- C. 学习评估
- D. 行为评估

56()是指搜集培训成果以衡量培训与否有效的过程

- A. 培训计划
- B. 培训实施

- C. 培训评估
- D. 培训需求分析

57、()不是培训后评估的重要内容

- A. 培训计划评估
- B. 培训目标到达状况评估
- C. 培训效果效益综合评估
- D. 培训工作者的工作绩效评估

58、有关绩效考核要素说法不对的是()

- A. 考核指标必须在 20 字左右
- B. 每个考核等级的原则有明确定义
- C. 指标易于考核者理解和掌握
- D. 运用 2/8 法则寻找关键业绩指标

59、下列说法不对的是()

- A. 对商场服务人员的考核可以考核其接待顾客的态度
- B. 对管理者的考核可以考核其人际沟通协调能力
- C. 成果性效标包括质量、成本、时效三个方面
- D. “于...用...来..”句式可阐明指标的时限、资源和完成原则

60、某企业在极小考核中存在不客观的现象，主管说了算，员工没有发言权。对此应加强建立()

- A. 监督系统
- B. 控制系统
- C. 评审系统
- D. 申诉系统

61、有关绩效管理总结阶段陈说不对的的是()

- A. 绩效管理总结的目标是实现企业利润
- B. 此阶段是绩效管理循环期行将结束的一种阶段
- C. 考核与被考核人在这一阶段应进行绩效面谈
- D. 人力资源部要在这一阶段将考核成果反馈给部门负责人

62、主管围绕小王本期绩效执行状况、工作体现和工作业绩等方面与其面谈，这称之为()

- A. 绩效计划面谈
- B. 绩效指导面谈

C. 绩效考核面谈

D. 绩效总结面谈

63、有关绩效考察对比法表述对的是()

A. 假如员工数量较多则省时省力

B. 在波及人员范围较大的状况下比较合用

C. 使用该措施可以发现员工哪些方面杰出或局限性

D. 根据某种考核要素如工作质量，一一比较得出最终排序成果

64、绩效考核中加权选择量表法的重要缺陷是()

A、合用范围较小 B、打分轻易出错 C、核算相称复杂 D、反馈比较困难

65、有关岗位评价说法错误的是()

A. 评价成果与任职者无关

B、岗位评价的成果和薪酬挂钩

C、应让员工积极参与到岗位评价工作中来

D、岗位评价的目的在于鉴定一种岗位的相对价值

66、()是岗位分类法的岗位类别划提成果。

A、正式职工、协议工、临时职工

B、华东区、华北区、华南区、华中区、华西区

C、低级职称、中级职称、高级职称

D、管理类、销售类、生产类、行政类、研发类

67、需要随时掌握较为详细的市场薪酬原则的岗位评价措施是()

A、岗位排列法 B、岗位分类法 C、要素比较法 D、要素计点法

68、假如被调查企业没有给出精确的薪酬水平数据，只能了解到该企业的平均薪酬状况时，可以采用()

A、数据排列法 B、频率分析法 C、回归分析法 D、制图法

69、薪酬市场调查是为了保证企业薪酬的()

A、外部水平 B、内部水平 C、个人水平 D、构造水平

70、某企业的薪酬构造如下，这种构造属于()薪酬构造。

技术与培训水平 -----基础工资(48%)

职务(或岗位)价值 -----岗位工资(28%)

绩效(生产量、销售量)-----绩效工资(24%)

A、以绩效为导向 B、以工作为导向 C、以能力为导向 D、组合

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/778103117023006035>