# 助理人力资源管理师考试模拟习题及答案1

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2025-06-11

*第一篇：助理人力资源管理师考试模拟习题及答案1助理人力资源管理师考试模拟习题及答案（一）一、单项选择题1、一般来说，工资调查是针对（）岗位来进行的。A、关键性B、所有C、高薪酬D、高能力要求2、我国《劳动法》调整的劳动关系是指（）A、劳动...*

**第一篇：助理人力资源管理师考试模拟习题及答案1**

助理人力资源管理师考试模拟习题及答案

（一）一、单项选择题

1、一般来说，工资调查是针对（）岗位来进行的。

A、关键性

B、所有

C、高薪酬

D、高能力要求

2、我国《劳动法》调整的劳动关系是指（）

A、劳动者在社会劳动过程中形成的所有劳动关系

B、劳动者与所在单位之间在劳动过程中发生的关系

C、劳动者在个体劳动中与他人发生的关系

D、劳动者在家务劳动中发生的关系

3、下列陈述中最恰当的是（）。

A、古典组织理论的学者们提出了差别计件工资制

B、人事管理的出现，主要是以古典管理理论为基础的C、古典组织管理理论与科学管理理论在人性假设方面差异不大

D、行政组织管理模式是在科学管理阶段出现的，它的广泛推广促成了专业化的人事管理和人事管理部门的出现

4、下列陈述中，正确的是（）

A、目前的趋势是，人力资源管理从业人员正在向着更加专业化的方向进行发展，而这一趋势要强于向多面化的发展

B、人力资源管理专家必须是人力资源高级管理人员

C、人力资源管理专家专注于人力资源管理的几项工作职能

D、人力资源高级管理人员是直接向组织的最高管理层或者主要部门主管进行报告的高层经理

5、以下（），依据劳动法第26条、27条解除其劳动合同。

A、劳动者在孕期、产期、哺乳期内

B、劳动者患病，医疗期满仍未痊愈的C、入伍前是国家机关、企事业单位的正式职工

D、因工负伤丧失劳动能力

6、在职业市场比较健全，人力流动比较顺畅的地区，对雇主而言，培训是一种（）的活动。

A、利润更大

B、风险更大

C、风险更小

D、成本更小

7、一般来说，人员招聘的来源可以分为（）两个渠道。

A、自我推荐与他人引荐

B、学校与社会

C、广告招聘与机构推荐

D、内部来源与外部来源

8、某车间主任经常在各工段上巡视，了解员工的工作状况，并与之交流中间出现的问题，这一过程称（）来源：考试大

A、绩效监控

B、绩效考核

C、绩效改进

D、绩效辅导

9、有的企业提倡安全性，因此（）

A、工资较低考试大论坛

B、工资较高

C、福利较差

D、员工没有积极性

10、薪酬结构指员工薪酬的各构成项目及（）

A、企业的支付标准

B、各自所占的比例

C、企业的薪酬水平

D、福利项目考试大论坛

11、观察法适用于收集强调（）的信息。

A、脑力技能

B、人工技能

C、体力技能

D、概念技能

12、人力资源计划的核心是（）

A、计划的制定者

B、具体内容

C、计划的周期

D、对环境的分析

13、为了获得过去行为的写照，面试考官应当避免提出的问题是（A、“你是怎样看待部门之间出现的不合作现象的？”

B、“当你的工作得到了不好的反馈时，你是怎么做的？”

C、“请举一个你亲身经历过的部门合并中人员重组的事例。”

D、“在你所承担的项目中，你是怎样获得技术部的支持和帮助的？”

二、多项选择题

1、关于人员招聘的实施过程，下列表述正确的是（）。

A、预备性面试通常由人力资源管理部门人员进行

B、如果应聘者通过结构化面试，下一步就是复查简历

C、心理测试主要是淘汰，结构化面试主要是优选

D、职业心理测试必须由人力资源部和其他部门经理共同完成2、对于绩效反馈面谈的描述正确的是（）

A、是管理者与员工双方沟通的过程

B、管理者将考核意见向员工传达的一个过程

C、是绩效考核之后不可或缺的一步

D、每时每刻都在发生作用

3、以下哪些条款是劳动合同必须具备的内容：（）。

A、劳动合同的期限

B、劳动报酬

C、劳动保护和劳动条件）

D、试用期

4、下列有关人力资源能动性的陈述中，正确的是（）。

A、人力资源在活动过程中是可以被激励的B、人力资源具有自我开发性，而非人力资源也具有这种特性

C、人可以有效地对自身活动作出选择，调整自身与外界环境的关系

D、人在生产活动中处于被支配的地位

5、大型企业人力资源部门的设置具有如下哪些特点（）

A、人力资源管理部门的分工进一步细化

B、人力资源管理部门的工作重心一般是招聘和员工培训，以及档案和薪酬管理等事务

C、人力资源部门中拥有数量较多的人力资源管理专家或多面手

D、往往会出现专门负责人力资源管理的高层领导

6、工作分析通常在下述（）情况下进行。

A、新组织建立

B、某岗位员工辞职

C、新的工作产生

D、当工作由于新技术、新方法、新工艺或新系统的产生而发生重要变化时

三、判断题

1、人力资源管理专家必须是人力资源高级管理人员（）

2、劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期最长不超过30日。（）

3、职位薪酬体系在确定基本薪酬的时候基本上只考虑职位本身的因素，很少考虑人的因素（）

4、技能薪酬体系通常适用于所从事的工作比较具体而且能够被界定出来的操作人员、技术人员以及办公室工作人员。（）

5、随着企业规模的发展，人力资源管理的职能变得更为复杂（）

6、亨利•甘特在探索科学管理方面最早注意到工作中人的因素。（）

7、人力资源管理的管理职能，其程度与范围是由协调的程度而确定的。（）

8、古典组织理论的学者们提出了差别计件工资制（）

9、无效劳动合同自确认无效之日起无效不具有法律效力。（）

10、在人力资源短缺时候，从外部招聘员工速度快，可撤回程度高。（）

四、简答题

1、薪酬系统的重要性有哪些？

2、简述组织文化中的物质层、制度层和精神层之间的关系。

3、人力资源规划的步骤有哪些？

4、人力资源管理理论的新发展表现在何处？

五、问答题

1、分析企业人力资源供大于求情况下的人力资源规划政策与措施，有哪些具体解决办法？

2、如何理解中介组织在人力资源开发管理中的地位？

3、职位薪酬体系应用条件是什么？

4.有人说：“优秀的领导者可以带出优秀的企业文化，而不称职的领导者，可以毁掉企业的优良传统和优秀文化。”你是怎样理解这句话的，请举例说明。

六、案例分析题

案例：1990年，波音公司准备在其商用零售部门，安装公司有史以来的最大计算机系统。该部门向各商用航空公司出售零件。公司的管理人员知道，安装这个新计算机系统，需来源：考试大的美女编辑们来源：考试大

要对雇员进行广泛的再培训，这几乎会对零部件部门所有的700名雇员发生影响，而且这种影响不仅仅是在使用这个新计算机系统的技术方面，例如该部门的办公室会成为无纸办公室状态。而且更多的雇员会在计算机终端上工作。

由于该部人员职能多种多样,波音公司知道面临第一挑战：这些人中有一半人在货栈工作。负责部件的装配，收货和仓储；另一半人则在30英里开外的一办公室里工作，而且这些人受教育程度也参差不齐。

在确定培训计划的性质时。波音公司面临这种选择，由于其已有一个完整的公司内部培训部，因此一方面是让内部培训都来实施培训，但另一方面,要在很短时间内对700名雇员进行培训需要一个适应这个培训计划要求的咨询，培训和开发公司的服务，培训却还必须考虑用各种方式来培训。波音公司考虑请一个总部设在旧金山的咨询公司来做，该公司在迅速设计大规模培训计划方面享有盛誉，其培训开发方式主要是利用书面资料和录像资料组织研修，参与式练习，范例以及讲座实施研修。

1、培训贯穿于人力资源管理环节包括：(1)人力资源规划；(2)人员招聘和选拔录用；(3)绩效考核与薪酬激励；(4)员工和薪资关系（）。

A．(3)(4)环节

B．(1)(2)(3)环节

C．(1)(4)环节

D．(1)(2)环节

2、按培训的内容来划分，是什么培训?（）。

A．专业知识培训

B．操作技能培训

C．价值观及文化培训

D．基础知识教育

3、在此次培训中培训方式有（）。

A．讨论法

B．讲授法

C．视听法

D．案例研讨法

4、下面哪一项不包括在波音公司此次培训目标之中?（）。

A．进行纯技术方面的培训

B．增强雇员沟通、判断技能

C．要用研讨班，录像教学，讲座以及书籍等方式来进行培训

D．增强雇员的个人生活处理能力参考答案

5、关于培训与教育的说法错误的是（）。

A．培训的目的侧重在于一个人认知的知识结构

B．教育的目的是提供必要条件来学习和发展对传统的认识

C．两者都是按有计划、有成效的途径来进行的学习，而不是偶发性的D．培训强调能力的提高和潜能的发挥

参考答案

一、单选题

1、D2、B3、4、A5、B6、B7、D8、9、D10、B11、B12、B13、A

二、多选题 来源：来源：

1、ACD2、ABC3、ABC4、ABC5、ABCD6、ABCD

三、判断题

1、错

2、对

3、错

4、错

5、错

6、对

7、错

8、对

9、对

10、错

四、简答题

1、薪酬系统的重要性有哪些？

答：

为企业制订有竞争力的薪酬

为企业留住需要的人才

2、简述组织文化中的物质层、制度层和精神层之间的关系。

答:

以职位为基础，体现多劳多得。

应用，你公司先必须有职位的定岗定职定责

3、人力资源规划的步骤有哪些？

企业文化的构成可以分为三个层面：

A精神文化层：包括企业核心价值观、企业精神、企业哲学、企业理念、企业道德等。B制度文化层：企业的各种规章制度以及这些规章制度所遵循的理念，包括人力资源理念、营销理念，生产理念等。

C、物质文化层：包括厂容、企业标识、厂歌、文化传播网络。

企业的精神层为企业的物质层和制度层提供思想基础，是企业文化的核心，制度层约束和规范精神层和物质层的建设；而企业的物质层为制度层和精神层提供物质基础，是企业文化的外在表现和载体。三者互相作用，共同形成为企业文化的全部内容。

4、人力资源管理理论的新发展表现在何处？(删除)

五、问答题(删除)

1、分析企业人力资源供大于求情况下的人力资源规划政策与措施，有哪些具体解决办法？

2、如何理解中介组织在人力资源开发管理中的地位？

3、职位薪酬体系应用条件是什么？

4.有人说：“优秀的领导者可以带出优秀的企业文化，而不称职的领导者，可以毁掉企业的优良传统和优秀文化。”你是怎样理解这句话的，请举例说明。

六、案例分析题

1、A2、A3、D4、D5、C考试大－中国教育考试门户网站www．Examda。om)来源：考试大

**第二篇：助理人力资源管理师考试模拟习题及答案 二**

助理人力资源管理师考试模拟习题及答案

（二）一、单项选择题

1、在职业市场比较健全，人力流动比较顺畅的地区，对雇主而言，培训是一种（）的活动。

A．利润更大

B．风险更大

C．风险更小

D．成本更小

2、让受训者将全部时间用于分析和解决其他部门而非本部门问题的培训技术称为（）。

A．案例研究法

B．管理竞赛

C．个案比较法

来源：考试大

D．行动学习

3、下列陈述中，正确的是（）。

A、目前的趋势是，人力资源管理从业人员正在向着更加专业化的方向进行发展，而这一趋势要强于向多面化的发展

B、人力资源管理专家必须是人力资源高级管理人员

C、人力资源管理专家专注于人力资源管理的几项工作职能

D、人力资源高级管理人员是直接向组织的最高管理层或者主要部门主管进行报告的高层经理

4、观察法适用于收集强调（）的信息。

A、脑力技能

B、人工技能

C、体力技能

D、概念技能

5、主要承担人力资源规划的全过程工作的是（）。

A、企业高级管理者

B、其他职能部门经理

C、人力资源部门人员

D、相关专家

6、笔试不具备的优点是（）。

A、可以大规模地进行评价

B、成绩评定较为客观

C、评价成本较

D、适用于各类能力的考评

7、我国《劳动法》调整的劳动关系是指（）。

A、劳动者在社会劳动过程中形成的所有劳动关系

来源：考试大

B、劳动者与所在单位之间在劳动过程中发生的关系

C、劳动者在个体劳动中与他人发生的关系

D、劳动者在家务劳动中发生的关系

8、一份工作说明书通常会随任职者的去留而（）。

A、变化

B、不变

C、适当变化

D、以上答案都不对

9、我国《劳动法》规定，当事人发生劳动争议，应当自劳动争议发生之日起（）日向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。

A、180

B、90

C、60

D、30

10、绩效管理的着眼点在于（）。

A．人员的招聘

B．员工的培训

C．个人业绩的提高和发展

D．员工的晋升

11、为了获得过去行为的写照，面试考官应当避免提出的问题是（）。

A、“你是怎样看待部门之间出现的不合作现象的？”

B、“当你的工作得到了不好的反馈时，你是怎么做的？”

C、“请举一个你亲身经历过的部门合并中人员重组的事例。”

D、“在你所承担的项目中，你是怎样获得技术部的支持和帮助的？

12、每一个主管都应该协调他本身的工作项目，并对自己和员工的工作行为加以必要的矫正，这是目标管理的（）阶段。

A．确定目标

B．执行计划

C．过程检查

D．自我调查

13、有的企业提倡安全性，因此（）。

A、工资较低

B、工资较高

C、福利较差

D、员工没有积极性

14、以下关于人力资源的陈述中，不正确的是（）。

A、人力资源是存在于人体中的体能、知识、技能、能力、个性行为特征倾向等为载体的经济资源

B、人力资源管理可以分为宏观管理和微观管理

C、人力资源与其他资源一样也具有物质件、可用性、时效性

D、一定的人力资源必然表现为一定的人口数量

15、薪酬结构指员工薪酬的各构成项目及（）。

A、企业的支付标准

B、各自所占的比例

C、企业的薪酬水平

D、福利项目

二、多项选择题

1、工作分析通常在下述（）情况下进行。

A、新组织建立

B、某岗位员工辞职

C、新的工作产生

D.当工作由于新技术、新方法、新工艺或新系统的产生而发生重要变化时

2、工作分析具有多种用途，如下所述（）。来源：www.feisuxs

考试大－中国教育考试门户网站(www.feisuxs]

3.简述面试的类型。

五、问答题

1．请你对某个自己曾经从事过的岗位做一个工作分析。

2．职位薪酬体系的特点和应用条件是什么？

3．讨论组织战略与人力资源活动因为不同的待业生命周期阶段而有何变化。

六、案例分析题

案例

（一）：自1983年以来，世界著名的迪斯尼公司经过艰苦卓绝的尝试，终于在1988年使每股股票股利由1984年的0.69美元上升到3.8美元。而且，迪斯尼王国的规模也不断扩大：拥有了沃尔特迪斯尼制片厂、沃尔特迪斯尼世界以及东京迪斯尼乐园。

迪斯尼公司在短短的几年间取得如此大的成功，除其最高主宰沃尔特迪斯尼慧眼定位的产品一欢乐具有特殊价值外，更重要的一点是迪斯尼公司在对人力资源的培训与激励上具有独到之处。让成千上万的游客心甘情愿付出高额代价，去享受迪斯尼的超值服务是该公司的宗旨，因此精心规划、培养训练有素的员工成为公司的首要任务。

随着迪斯尼公司兼并旅馆及其他休闲设施事业的发展，新员工来源更加广泛，这些人员有两种分配方向：计时员和支援专业人员的员工。前者从事身着传统服饰扮演美国拓荒英雄以及各种卡通人物以吸引游客的工作，后者则可能成为设计师或构想新计划的理财专家等职务的管理者。

转载自考试大-[Examda.Com]

由于员工的需要不同，对其培训方式也应不同。为此，在20世纪60年代，沃尔特先生创办了迪斯尼大学。该大学负责研究与分析公司员工的需要，并提出训练计划来满足这些要求。大学根据各个营业点面临的不同问题，成立了众多训练基地针对不同的工作人员设计训练课程。例如，对“卡通人物”的要求，他们强调“这不是在做一项工作，而是在扮演一个角色”。对前往应聘的人，他们首先要求其做自我估价，找到合适自己的位置，之后，会放一段影片给应聘者看，详细介绍工作纪律、训练过程及服饰，然后才能进入面谈，最后再经过评选，被选中的卡通人物方能由穿着全套角色服饰的教师带领进人受训阶段。迪斯尼大学的教师大多由各相关单位指派的杰出卡通人物担当，这类杰出入选的主要工作与其他卡通人员一样，但每周有一部分时间要承担上课任务。

www.feisuxs考试就上考试大

迪斯尼大学的课程之一是8小时的新人指导课，目的是让新人了解公司的历史、哲学和对顾客的服务标准。这一时期是他们接受无形产品—欢乐的时候。课程之二就是让他们了解自己所要担任的角色，并学习如何扮演。训练目的是使新人更加敏锐。接下来就是老手带新手的“配对训练”，时间长短视参与的节目而定，大约是16-48小时。在这期间，新手可以向备受尊敬的优秀员工直接学习，同时培养以迪斯尼为荣的理念，使他们更能有热情地投人工作，并努力自我要求。在完成这一部分的学习，并熟练掌握训练单上所列的项目之后，新手才能单独接待游客。

迪斯尼的干部有25％是从内部提升的，为此，公司制定了“迪斯尼乐园实习办法”作为主要的人力规划手段。对新人的指导课包括密集训练和主管介绍，以了解公司的产品和历史。之后再对各部门高级主管访谈，以了解各部门的目标及其在组织结构中所扮演的角色，例如，如何从销售或财务的角度为游客创造欢乐。最后，是参加一个正式的训练课程，了解公司策略及节目的制作过程。这些来自各部门具有管理才能发展潜力的人，在接受6个月的在职训练（他们每天要穿上卡通人物服饰）之后要通过期末考试才算结业，但结业并不保证晋升。受训目的不只是训练在职干部，更是训练储备干部，及早发掘人才。对初级管理者进行密集训练，一旦晋升到中级阶层，他们对公司的期望已经完全了解，并且具备了必要的专业技能，其后的训练就没有那么密集了。

迪斯尼的卡通人物日复一日、年复一年，天天回答同样的问题、干同样的工作，这也是重复枯燥的，而且迪斯尼将“面带微笑，服务顾客”视为宗旨，期望所有的卡通人物都遵守公司高标准的要求。因此，为使卡通人物每天都能设法翻出一些新花样，让游客在这里看米老鼠时会感受到神奇的滋味，迪斯尼公司提供了各种奖励措施，包括服务优良奖、同仁表扬活动、全勤奖，以及服务期满10年,15年及20年的特别奖励会餐。此外，公司餐厅提供免费啤酒以助于提高士气，公司还辅助进行各种社团活动。另外，为更好地激励员工，公司还在各类节日期间，以各种方式感谢卡通人物及其家属。例如，在圣诞节期间，园区为其开放，干部则穿上各种角色的服装，取代卡通人物的工作，向员工庆贺，迪斯尼乐园中，管理者充当售货员，贩卖汉堡包和热狗。所有活动的共同目标是：激发员工的活力、热忱、投入和荣耀，使他能在适合自己的工作岗位上：自我要求，认同公司，与管理者一起，为顾客提供更好的服务。

请分析并选择下列问题：

1、人力资源管理角度分析，迪斯尼的培训意义不在于：（）

A、为实现迪斯尼的目标服务

B、培训是员工职业发展的推动器

C、是迪斯尼的管理工具

D、员工有更高的收入

2、在迪斯尼的管理人员中，从外部招聘所占的百分比约为：（）

A、25％

B、50％

C、75％

D、80％

3、迪斯尼大学的新人指导课的主要目标是：（）

A、传递信息

B、改变态度

C、更新知识

D、发展能力

4、为了使卡通人物每天都能翻出一些新花样，迪斯尼公司采取了一系列的奖励措施，它们主要属于：（）

A、激励因素

B、保健因素

C、刺激因素

D、以上A,B,C都不对

5、在圣诞节期间，管理人员取代卡通人物的工作并向他们庆贺，这主要是为了满足卡通人物：（）

A、生理的需要或安全的需要

B、安全的需要或社交的需要

C、社交的需要或尊重的需要

D、尊重的需要或自我实现的需要 参考答案

一、单选题

1、B2、D3、A4、B5、C

6、D7、B8、B9、C10、C

11、B12、D13、D14、D15、B

二、多选题

1、ABCD2、ABCD3、ACD4、ABC5、ABCD

6、ABD7、ABCD8、ABCD9、BD10、BC

11、AB12、ABCD13、BD14、ABC

三、判断题

1、对

2、对

3、错

4、对

5、对

6、错

7、对

8、对

9、错

10、对

11、错

四、简答题

1..薪酬系统的重要性有哪些？

答：

所谓薪酬是指员工从事企业所需要的劳动，而得到的以货币形式和非货币形式所表现的补偿，是企业支付给员工的劳动报酬。

1.薪酬促进企业的可持续发展。

2薪酬强化企业的核心价值观

3薪酬有利于吸引和留住企业的核心、关键人才

4薪酬有利于培育和增强企业的核心竞争能力

2.人力资源管理经历了哪些阶段？

答：

人力资源管理从其产生到现在经历了四个主要的发展阶段：初级阶段、人事管理阶段、人力资源管理阶段和战略人力资源管理阶段。

3.简述面试的类型。

答：

1）根据面试的结构化(标准化)程度，面试可以分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试等三种。

2)根据面试对象的多少，面试可分为单独面试和集体面试

3)根据面试目的的不同，可以将面试区分为压力性面试和非压力性面试

4)根据面试的进程来分，可以将面试分为一次性面试和分阶段面试。

5)根据面试内容设计的重点不同，可将面试分为常规面试、情景面试和综合性面试等三类面试。

6)依据面试的功能，可以将面试分为鉴别性面试、评价性面试和预测性面试。

7)依据面试结果的使用方式，可以将面试区分为目标参照性面试和常模参照性面试。

五、论述题(删除)

1．请你对某个自己曾经从事过的岗位做一个工作分析。(略)

2．职位薪酬体系的特点和应用条件是什么？

3．讨论组织战略与人力资源活动因为不同的待业生命周期阶段而有何变化。

六、案例分析题 1、2、C3、B4、A5、D

**第三篇：2025助理人力资源管理师考试习题及答案二**

人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

一、单项选择题

1、在职业市场比较健全，人力流动比较顺畅的地区，对雇主而言，培训是一种()的活动。

A.利润更大

B.风险更大

C.风险更小

D.成本更小

2、让受训者将全部时间用于分析和解决其他部门而非本部门问题的培训技术称为()。

A.案例研究法

B.管理竞赛

C.个案比较法{来源：考{试大}

D.行动学习

3、下列陈述中，正确的是()。

A、目前的趋势是，人力资源管理从业人员正在向着更加专业化的方向进行发展，而这一趋势要强于向多面化的发展

B、人力资源管理专家必须是人力资源高级管理人员

C、人力资源管理专家专注于人力资源管理的几项工作职能

D、人力资源高级管理人员是直接向组织的最高管理层或者主要部门主管进行报告的高层经理

4、观察法适用于收集强调()的信息。

A、脑力技能

B、人工技能

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

C、体力技能

D、概念技能

5、主要承担人力资源规划的全过程工作的是()。

A、企业高级管理者

B、其他职能部门经理

C、人力资源部门人员

D、相关专家

6、笔试不具备的优点是()。

A、可以大规模地进行评价

B、成绩评定较为客观

C、评价成本较

D、适用于各类能力的考评

7、我国《劳动法》调整的劳动关系是指()。

A、劳动者在社会劳动过程中形成的所有劳动关系

B、劳动者与所在单位之间在劳动过程中发生的关系

C、劳动者在个体劳动中与他人发生的关系

D、劳动者在家务劳动中发生的关系

8、一份工作说明书通常会随任职者的去留而()。

A、变化

B、不变

C、适当变化

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

D、以上答案都不对

9、我国《劳动法》规定，当事人发生劳动争议，应当自劳动争议发生之日起()日向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。

A、180

B、90

C、60

D、30

10、绩效管理的着眼点在于()。

A.人员的招聘

B.员工的培训

C.个人业绩的提高和发展

D.员工的晋升

11、为了获得过去行为的写照，面试考官应当避免提出的问题是()。

A、“你是怎样看待部门之间出现的不合作现象的?”

B、“当你的工作得到了不好的反馈时，你是怎么做的?”

C、“请举一个你亲身经历过的部门合并中人员重组的事例。”

D、“在你所承担的项目中，你是怎样获得技术部的支持和帮助的?

12、每一个主管都应该协调他本身的工作项目，并对自己和员工的工作行为加以必要的矫正，这是目标管理的()阶段。

A.确定目标

B.执行计划

C.过程检查

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

D.自我调查

13、有的企业提倡安全性，因此()。

A、工资较低

B、工资较高

C、福利较差

D、员工没有积极性

14、以下关于人力资源的陈述中，不正确的是()。

A、人力资源是存在于人体中的体能、知识、技能、能力、个性行为特征倾向等为载体的经济资源

B、人力资源管理可以分为宏观管理和微观管理

C、人力资源与其他资源一样也具有物质件、可用性、时效性

D、一定的人力资源必然表现为一定的人口数量

15、薪酬结构指员工薪酬的各构成项目及()。

A、企业的支付标准

B、各自所占的比例

C、企业的薪酬水平

D、福利项目

二、多项选择题

1、工作分析通常在下述()情况下进行。

A、新组织建立

B、某岗位员工辞职

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

C、新的工作产生

D.当工作由于新技术、新方法、新工艺或新系统的产生而发生重要变化时

2、工作分析具有多种用途，如下所述()。

A、在考虑安全和健康时，来自工作分析的相关信息很有价值

B、对员工和劳动关系很重要

C、为人力资源研究提供了一个起点

D、对支持管理实践中的合理性尤其重要

3、整个人力资源规划可分为三大阶段，即人力资源规划的()。

A、分析阶段

B、制定阶段

C、评估阶段

D、执行阶段

4、对于绩效反馈面谈的描述正确的是()。

A.是管理者与员工双方沟通的过程

B.管理者将考核意见向员工传达的一个过程

C.是绩效考核之后不可或缺的一步

D.每时每刻都在发生作用

5、劳动安全卫生管理制度主要包括()。

A.安全卫生责任制度

B.安全技术措施计划制度

C.安全生产教育制度

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

D.安全卫生检查制度

6、面试考官应由()组成。

A、人力资源部主管

B、用人部门主管

C、其他部门主管

D、独立评选人

7、员工招聘原因主要有()。

A、新公司成立

B、现在职位因各种原因发生空缺

C、公司业务扩大

D、调整不合理的职工队伍等;

8、明确培训需要时，包括()。

A.对组织整体需要的分析

B.对组织中部门需要的分析

C.对员工个体的分析

D.工作任务需求的分析

9、关键绩效指标通常包括()种类型。

A.质量

B.数量

C.利润

D.时限

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

10、企业中培训活动目标的确定主要有两个依据，即()。

A.工作分析的结果

B.绩效考评结果

C.企业的战略

D.员工的个人发展规划

11、下列关于企业人力资源管理部门设置的陈述中，不正确的是()

A、随着企业规模的发展，人力资源管理的职能变得更为复杂

B、在不同规模的企业之中，人力资源管理的任务有着根本的差别

C、在不同规模的企业之中，人力资源管理的任务的实现方法基本相同

D、随着企业规模的发展，人力资源管理的职能变得更为重要

12、大型企业人力资源部门的设置具有如下哪些特点()。

A、人力资源管理部门的分工进一步细化

B、人力资源管理部门的工作重心一般是招聘和员工培训，以及档案和薪酬管理等事务

C、人力资源部门中拥有数量较多的人力资源管理专家或多面手

D、往往会出现专门负责人力资源管理的高层领导

13、薪酬系统主要分为两大部分：()。

A、工资

B、福利

C、非金钱奖励

D、金钱薪酬

14、矿山设计的主要项目必须符合矿山安全规程和行业技术规范，包括()。

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

A.矿井的通风系统和供风量、风质、风速

B.露天矿的边坡角和台阶的宽度、高度;供电系统

C.提升、运输系统

D.防水、排水系统和防火灭火系统

三、判断题

1、人力资源是存在于人体中的体能、知识、技能、能力、个性行为特征倾向等为载体的经济资源。()

2、我国规定城镇企事业单位缴纳的失业保险费不超过本单位工资总额的2%。()

3、员工职业生涯规划不在企业人力资源规划中。()

4、计件工资、销售提成工资、效益工资等薪酬结构都属于以绩效为导向的薪酬结构。()

5、古典组织理论的学者们提出了差别计件工资制。()

6、人力资源规划，主要是为了满足未来一段时间内企业的人力资源数量方面的需要的。()

7、德尔菲(DelPhi)法是人力资源需求预测的定性分析方法。()

8、职位薪酬体系在确定基本薪酬的时候基本上只考虑职位本身的因素，很少考虑人的因素。()

9、劳动法规定，试用期最长不超过三个月。()

10、人力资源管理的基本任务是创造理想的组织氛围，鼓励创造性，培养员工积极向上的作风，并为合作、创新和全面质量管理的完善提供支持。()

11、随着企业规模的发展，人力资源管理的职能变得更为复杂。()

四、简答题

1..薪酬系统的重要性有哪些? 人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

2.人力资源管理经历了哪些阶段?

3.简述面试的类型。

五、问答题

1.请你对某个自己曾经从事过的岗位做一个工作分析。

2.职位薪酬体系的特点和应用条件是什么?

3.讨论组织战略与人力资源活动因为不同的待业生命周期阶段而有何变化。

六、案例分析题

案例(一)：自1983年以来，世界著名的迪斯尼公司经过艰苦卓绝的尝试，终于在1988年使每股股票股利由1984年的0.69美元上升到3.8美元。而且，迪斯尼王国的规模也不断扩大：拥有了沃尔特迪斯尼制片厂、沃尔特迪斯尼世界以及东京迪斯尼乐园。

迪斯尼公司在短短的几年间取得如此大的成功，除其最高主宰沃尔特迪斯尼慧眼定位的产品一欢乐具有特殊价值外，更重要的一点是迪斯尼公司在对人力资源的培训与激励上具有独到之处。让成千上万的游客心甘情愿付出高额代价，去享受迪斯尼的超值服务是该公司的宗旨，因此精心规划、培养训练有素的员工成为公司的首要任务。

随着迪斯尼公司兼并旅馆及其他休闲设施事业的发展，新员工来源更加广泛，这些人员有两种分配方向：计时员和支援专业人员的员工。前者从事身着传统服饰扮演美国拓荒英雄以及各种卡通人物以吸引游客的工作，后者则可能成为设计师或构想新计划的理财专家等职务的管理者。转载自:考试大-[Examda.Com]

由于员工的需要不同，对其培训方式也应不同。为此，在20世纪60年代，沃尔特先生创办了迪斯尼大学。该大学负责研究与分析公司员工的需要，并提出训练计划来满足这些要求。大学根据各个营业点面临的不同问题，成立了众多训练基地针对不同的工作人员设计训练课程。例如，对“卡通人物”的要求，他们强调“这不是在做一项工作，而是在扮演一个角色”。对前往应聘的人，他们首先要求其做自我估价，找到合适自己的位置，之后，会放一段影片给应聘者看，详细介绍工作纪律、训练过程及服饰，然后才能进入面谈，最后再经过评选，被选中的卡通人物方能由穿着全套角色服饰的教师带领进人受训阶段。迪斯尼大学的教师大多由各相关单位指派的杰出卡通人物担当，这类杰出入选的主要工作与其他卡通人员一样，但每周有一部分时间要承担上课任务。

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

迪斯尼大学的课程之一是8小时的新人指导课，目的是让新人了解公司的历史、哲学和对顾客的服务标准。这一时期是他们接受无形产品—欢乐的时候。课程之二就是让他们了解自己所要担任的角色，并学习如何扮演。训练目的是使新人更加敏锐。接下来就是老手带新手的“配对训练”，时间长短视参与的节目而定，大约是16-48小时。在这期间，新手可以向备受尊敬的优秀员工直接学习，同时培养以迪斯尼为荣的理念，使他们更能有热情地投人工作，并努力自我要求。在完成这一部分的学习，并熟练掌握训练单上所列的项目之后，新手才能单独接待游客。

迪斯尼的干部有25%是从内部提升的，为此，公司制定了“迪斯尼乐园实习办法”作为主要的人力规划手段。对新人的指导课包括密集训练和主管介绍，以了解公司的产品和历史。之后再对各部门高级主管访谈，以了解各部门的目标及其在组织结构中所扮演的角色，例如，如何从销售或财务的角度为游客创造欢乐。最后，是参加一个正式的训练课程，了解公司策略及节目的制作过程。这些来自各部门具有管理才能发展潜力的人，在接受6个月的在职训练(他们每天要穿上卡通人物服饰)之后要通过期末考试才算结业，但结业并不保证晋升。受训目的不只是训练在职干部，更是训练储备干部，及早发掘人才。对初级管理者进行密集训练，一旦晋升到中级阶层，他们对公司的期望已经完全了解，并且具备了必要的专业技能，其后的训练就没有那么密集了。

迪斯尼的卡通人物日复一日、年复一年，天天回答同样的问题、干同样的工作，这也是重复枯燥的，而且迪斯尼将“面带微笑，服务顾客”视为宗旨，期望所有的卡通人物都遵守公司高标准的要求。因此，为使卡通人物每天都能设法翻出一些新花样，让游客在这里看米老鼠时会感受到神奇的滋味，迪斯尼公司提供了各种奖励措施，包括服务优良奖、同仁表扬活动、全勤奖，以及服务期满10年,15年及20年的特别奖励会餐。此外，公司餐厅提供免费啤酒以助于提高士气，公司还辅助进行各种社团活动。另外，为更好地激励员工，公司还在各类节日期间，以各种方式感谢卡通人物及其家属。例如，在圣诞节期间，园区为其开放，干部则穿上各种角色的服装，取代卡通人物的工作，向员工庆贺，迪斯尼乐园中，管理者充当售货员，贩卖汉堡包和热狗。所有活动的共同目标是：激发员工的活力、热忱、投入和荣耀，使他能在适合自己的工作岗位上：自我要求，认同公司，与管理者一起，为顾客提供更好的服务。

请分析并选择下列问题：

1、人力资源管理角度分析，迪斯尼的培训意义不在于：()

A、为实现迪斯尼的目标服务

B、培训是员工职业发展的推动器

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

C、是迪斯尼的管理工具

D、员工有更高的收入

2、在迪斯尼的管理人员中，从外部招聘所占的百分比约为：()

A、25%

B、50%

C、75%

D、80%

3、迪斯尼大学的新人指导课的主要目标是：()

A、传递信息

B、改变态度

C、更新知识

D、发展能力

4、为了使卡通人物每天都能翻出一些新花样，迪斯尼公司采取了一系列的奖励措施，它们主要属于：()

A、激励因素

B、保健因素

C、刺激因素

D、以上A,B,C都不对

5、在圣诞节期间，管理人员取代卡通人物的工作并向他们庆贺，这主要是为了满足卡通人物：()

A、生理的需要或安全的需要

B、安全的需要或社交的需要

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

C、社交的需要或尊重的需要

D、尊重的需要或自我实现的需要 参考答案

一、单选题

1、B2、D3、A4、B5、C

6、D7、B8、B9、C10、C

11、B12、D13、D14、D15、B

二、多选题

1、ABCD2、ABCD3、ACD4、ABC5、ABCD

6、ABD7、ABCD8、ABCD9、BD10、BC

11、AB12、ABCD13、BD14、ABC

三、判断题

1、对

2、对

3、错

4、对

5、对

6、错

7、对

8、对

9、错

10、对

11、错

四、简答题

1..薪酬系统的重要性有哪些?

答：

所谓薪酬是指员工从事企业所需要的劳动，而得到的以货币形式和非货币形式所表现的补偿，是企业支付给员工的劳动报酬。

1.薪酬促进企业的可持续发展。

2薪酬强化企业的核心价值观

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/

3薪酬有利于吸引和留住企业的核心、关键人才

4薪酬有利于培育和增强企业的核心竞争能力

2.人力资源管理经历了哪些阶段?

答：

人力资源管理从其产生到现在经历了四个主要的发展阶段：初级阶段、人事管理阶段、人力资源管理阶段和战略人力资源管理阶段。

3.简述面试的类型。

答：

1)根据面试的结构化(标准化)程度，面试可以分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试等三种。

2)根据面试对象的多少，面试可分为单独面试和集体面试

3)根据面试目的的不同，可以将面试区分为压力性面试和非压力性面试

4)根据面试的进程来分，可以将面试分为一次性面试和分阶段面试。

5)根据面试内容设计的重点不同，可将面试分为常规面试、情景面试和综合性面试等三类面试。

6)依据面试的功能，可以将面试分为鉴别性面试、评价性面试和预测性面试。

7)依据面试结果的使用方式，可以将面试区分为目标参照性面试和常模参照性面试。

五、论述题(删除)

1.请你对某个自己曾经从事过的岗位做一个工作分析。(略)

2.职位薪酬体系的特点和应用条件是什么?

3.讨论组织战略与人力资源活动因为不同的待业生命周期阶段而有何变化。

六、案例分析题

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/ 人力资源师网络视频免费试听： http://edu.21cn.com/kcnet1420/ 1、2、C3、B4、A5、D

人力资源师网络培训：http://net.thea.cn/xrl/kc/

**第四篇：2025助理人力资源管理师考试材料**

2025助理人力资源管理师考点：基础知识要点回顾（1）

第一章 劳动经济学

劳动经济学是研究市场经济体制中的劳动力市场现象及劳动力市场运行规律的科学。

资源的有限性成为资源的稀缺性。

劳动资源的稀缺性具有一下属性;1相对的稀缺性2又具有绝对的稀缺性3本质表现是消费劳动力资源的支付能力、支付手段。

即在个人可支配资源的约束条件下，使个人需要和愿望得到最大限度的满足。

劳动经济学的研究方法有两种，即实证研究方法和规范研究方法。

实证研究方法是研究“是什么”的问题。

规范研究方法是说明经济现象及运行应该是什么的问题。

规范研究方法的特点：1规范研究方法以某种价值判断为基础，解决客观经济现象“应该是什么”的问题，既要说明所要研究的对象本身是好还是坏，对社会具有积极意义还是具有消极意义。2.规范研究方法研究经济现象的主要目的在于为政府制定经济政策服务，实现互惠的交换当然对社会具有积极意义，它有利于社会总体福利水平的提高。

考试用书

劳动力是指在一定年龄之内，具有劳动能力与就业要求，从事或能够从事某种职业劳动的全部人口，包括就业者和失业者，即社会劳动力。

计算公式为：总人口劳参率==劳动力/总人口X100%

年龄别(性别)劳参率==某年龄(性别)劳动力/该年龄(性别)人口X100%

所谓劳动力供给，是指在一定的市场工资率的条件下，劳动力供给的决策主体(家庭或个人)愿意并且能够提供的劳动时间。

所谓经济周期是指经济运行过程中繁荣与衰退的周期性交替。

附加性劳动力假说与悲观性劳动力假说

二级劳动力主要由中年妇女构成。耳机劳动力参与率与经济运行周期存在着较敏感的反应性。

附加性劳动率假说认为，在经济总水平下降时期，由于衰退，一些一级劳动力处于事业状态，此时，为了保证家庭已有的收入水平，二级劳动力走出家庭，以期寻找工作。

悲观性劳动力假说认为，在就业率下降、失业率上升时期，一些一级劳动力处于失业状态，但仍滞留在劳动力市场，而许多二级劳动力对寻找新的工作机会前景持悲观态度，因而宁愿退出劳动力市场二不愿意作为失业者。

劳动力需求，是指在某一特定时期，在某种工资率下愿意并能偶雇用的劳动量。劳动力需求是企业雇用意愿和支付能力的统一。

劳动力需求是一种派生性需求。

劳动力市场的含义：劳动力市场分有广义和狭义两种理解：广义个劳动力市场是指劳动力所有者和个体与使用劳动力要素的企业之间，在劳动交换过程中所体现的、反应社会经济特征之一的经济关系，狭义的劳动力市场是指市场机制借以发挥作用，实现劳动力资源优化配置的机制和形式。

劳动力市场均衡的意义：1.劳动资源最优分配2.同质的劳动力获得同样的工资3.充分就业。

2025助理人力资源管理师考点：基础知识要点回顾（2）

工资：就是劳动力作为生产的要素的均衡价格，即劳动力的需求价格与供给价格相一致的价格。

货币工资率、工作时间长度和相关的工资制度安排。

实际工资==货币工资/价格指数CPI

福利的支付方式大体划分为两类：1实物支付2.延期支付

福利无论以何种具体方式表现，实质上都是由工人自己的劳动力支付。

福利的特征：1福利以劳动力为基础，但并不与个人劳动量有直接相关。2.法定性3.企业自定性和灵活性。

实物支付的好处：1.实现支付可以下降企业俺基本工资支付的法定保险金，而降低人工成本。2.实物支付变相的提高了个人所得税的纳税起点。3.从社会角度看，实物支付可以增加就业，改善居民生活质量。

所谓就业与劳动就业一般是指有劳动和就业要求的人，参与某种社会活动，并通过劳动获得报酬或经营收入的经济活动。

总供给==各类生产要素供给的总和(劳动+资本+土地+管理)

==各类生产要素相应的收入的总和

www.feisuxs

==消费+储蓄

总需求==消费+投资

失业，是指劳动力供给与劳动力需求在总量或机构上的失衡多形成的，具有劳动能力并有就业要求的劳动者处于那天就业岗位的状态。

失业类型：1，摩擦性失业：

劳动者进入劳动力市场寻找工作直至获得就业岗位时所产生的时间滞差，以及劳动者在就业岗位之间的变化所形成的失业，成为摩擦性失业。它反应了劳动力市场经常的动态性变化，表明劳动力经常处于流动过程之中。因而。摩擦性失业是一种岗位变换之间的失业。

2.技术性失业：在生产过程中，由于引起先进技术替代人力。以及改善生产力方法和管理而造成的失业，成为技术性失业。解决技术性失业最有效的办法是推行积极的劳动力市场政策，强化职业培训，普遍的实施职业技能开发。

3.结构性失业：由于经济结构的变动，造成劳动力供求结构上的失衡 所引起的失业成为结构性失业，结构性失业在全部失业中占有很大比重。环节结构性失业最有效的对策是推行积极的劳动力市场政策，包括超前的职业指导和职业预测、广泛的职业技术培训。以及低费用的人力资源管理。

4.季节性失业：由于气候状况的变化对生产、消费产生影响所引致的失业成为季节性失业。

2025助理人力资源管理师考点：基础知识要点回顾（3）

失业率和失业持续期。失业率是失业人数占社会劳动力人数(经济活动人口)的百分比。

失业率==失业人数/社会劳动力人数\*100%==就业人数/就业人数+失业人数\*100%

面对劳动力市场人们可以有三种身份，即就业者、失业者和非劳动力三种状态。

失业的负面影响：1.造成家庭生活困难。2.劳动力资源浪费的典型形式3.失业直接影响劳动者净胜需要的满足程度。

政府支出

政府支出包括各级政府支出的总和，主要分为政府购买和转移支付两类。

最低劳动标准包括最低工资和最长劳动时间标准等。

财政政策分为：1扩张性(积极性)的财政政策2紧缩性(稳健性)的财政政策。

中华考试网www.feisuxs)

政府实施财政政策的措施：1调整政府购买水平2调整政府转移支付水平3.变动税率

货币政策：是指政府以控制货币供应量为手段，通过调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观的经济管理政策。

政府实施货币政策的措施：1.调节法定准备金率2.调整贴现率3.公开市场业务

收入政策作用：1有利于宏观经济的稳定2.有利于资源的合理配置3.有利于缩小不合理收入的差距。

收入政策的措施：1.调控收入与物价的关系2.收入平等化：第一，实行个人收入所得税制度。第二，对遗产、赠与、财产、(土地、房产等不动产)、高消费征税。第三，发展社会保障失业，解决失业保险、医疗保险、养老保险、未成年子女的家庭补助、低于贫困线的家庭与个人的救济等方面的支出。第四，对失业者，特别是贫困者，提供就业机会与就业培训，第五，发展教育事业，这有利于从根本上消除贫困，扩大社会平等。第六，改善居民住房条件，向低收入阶层提供廉价住房或住房补贴。

基尼系数：是衡量收入差距的衡量指标。

2025助理人力资源管理师考点：基础知识要点回顾（4）

组织结构的类型：

(一)直线制：一种组最简单的集权组织结构形式，又称军队式结构。领导关系按垂直系统建立，不设专门的职能机构。

优点：结构简单、指挥系统清晰、统一;责权关系明确;横向联系少，内容协调容易;信息沟通迅速，解决问题及时，管理效率比较高

缺点：缺乏专业化的管理分工，不利于集中精力研究企业管理的重大问题。

适用范围：只适用于规模较小或业务活动简单、稳定企业。

(二)直线职能制：以直线制为基础，在厂长(经理)领导下设置相应的职能部门，实行经理统一指挥与职能部门参谋、指导相结合的组织结构形式。

优点：一种集权和分权相结合的组织结构形式，统一指挥，引入管理工作专业化的做法，发挥职能部门的参谋、指导作用，缺点：无暇顾及企业面临的重大问题，当设立管理委员会、完善协调制度措施不足以解决问题，组织结构改革倾向更多的分权

适用范围：一种利于提高管理效率的组织结构形式，在现代企业中适用范围比较广泛。

(三)事业部制：分权制结构。遵循“集中决策，分散经营”的原则。

优点：

1、权利放下

2、主动性和创造性提高，提高企业经营适应能力

3、实现高度专业化

4、责任和权限明确，物质利益和经营状况挂钩

缺点：组织机构重叠，管理人员膨胀，忽视企业整体利益

适用范围：经营业务多样化，市场环境差异大，具有较强适应性是企业采用。

(四)矩阵制：职能部门系列为完成某一临时任务而组建的项目小组

特点：具有双道命令系统

优点：有利于部门之间的协作和配合，沟通情况，不增加人员，解决组织结构稳定管理任务多变之间的矛盾，为企业综合管理和专业管理相结合提供了恰当的组织结构形式。

缺点：组织关系比较复杂。

(五)子公司和分公司

特点：子公司不是分支机构，有独立的法人;分公司是分支机构，在法律上和经济上无独立性，不是独立的法人企业。

影响和制约组织结构的因素：信息沟通、技术特点、经营战略、管理体制、企业规模和环境变化。

部门结构的不同模式：(1)以工作和任务为中心来设计部门结构，设计的结果是直线制、直线职能制、矩阵结构

(2)以成果为中心来设计部门结构通常表现为事业部制和模拟分权结构模式。

(3)以关系为中心的组织设计形成的系统结构，通常为跨国公司。

非正式组织：是两个或两个以上个人的无意识地体系化了的多种因素的系统。

在服务和后勤部门设计时，应注意的三个问题：(1)服务和后勤部门的设立必须和整个组织的工作效率结合起来，即通过这些部门的设立，使整个组织的效率得到提高。(2)尽可能把服务部门设置在靠近服务的单位所在地，以使这些部门能又快又好地提所需的服务。(3)注意服务部门的社会化趋势，凡是可以利用外部力量来满足本企业服务的需要，而且成本比自己建立服务部门更低时，就不需要专设服务部门。如果已有后勤和服务部门，则可让其满足企业内部服务需要的同时，向社会开放，为社会服务。

改进岗位工作设计的内容：(一)扩大工作范围，丰富工作内容，合理安排工作任务。(1)工作扩大化。包括横向扩大工作和纵向扩大工作。横向扩大工作可将属于分工很细的作业单位合并，由一个人负责一道工序改为几个人共同负责几道工序;纵向工作扩大可将经营管理人员的部分职能转由生产者承担，工作范围沿组织形式的方向垂直扩大。(2)工作丰富化。在岗位现有工作的基础上，通过充实工作内容，使岗位工作多样化，消除因从事单调工作而产生的枯燥厌恶感，从心理上满足员工的需要。(二)工作满负荷。每个岗位的工作量应饱满，使有效劳动时间得到充分利用，这是改进岗位设计的一项基本任务。(三)劳动环境的优化。是指利用现代科学技术，改善劳动环境中的各种因素，使之适合劳动者的生理心理安全健康，建立起人——机——环境的最优系统。

岗位工作设计：把工作的内容、工作的资格条件和报酬结合起来，以满足员工和组织的需要。可以说，岗位工作设计是能否激励员工努力工作的关键环节。泰勒所倡导的科学管理原理是系统设计工作的最早的方法之一，其理论基础是亚当.斯密提出的职能专业化。目标是管理者用比较低的成本使工人生产出更多产品，基本方法是工作简单化，把没项工作简化到其最简单的单元，然后让员工在严密的监督下完成。

企业人力资源规划从内容上看：划分为：战略发展规划、组织人事规划、(组织结构调整变革计划：即在企业内外部环境和条件变化的情况下，通过对企业组织结构的诊断，发现组织结构和部门结构存在的问题，围绕企业组织调整和变革的目标、措施、步骤、方法和期限等内容所制定的行动方案。劳动组织调整发展计划：根据企业生产经营总体计划的要求，通过对劳动分工与协作方式、工作地的组织状况、工作轮班方式和工时制度，以及技术工人的素质状况和结构特点等方面的深入分析，为提高工效，实现劳动组织科学化所提出的具体的措施计划。劳动定员定额计划：是企业在一定的生产技术组织条件下，采用科学合理的方法，为生产单位产品或完成某项工作任务所预先规定的活劳动消耗量的限额。)制度建设规划、员工开发规划。

工作岗位分析概念：是企业各类岗位的性质、任务、职责、劳动条件和环境，以及员工承担本岗位任务应具备的资格条件所进行的系统分析和研究，并制定出岗位规范、工作说明书等人事文件的过程。

劳动定额的概念：是指在一定的生产技术和组织条件下，为劳动者生产一定量的合格品或完成一定量的工作所预先规定的活劳动消耗量的标准。有两种基本表现形式，即时间定额(或者工时定额)和产量定额。时间定额就是生产单位产品或完成一项工作所必须消耗的工时;产量定额就是单位时间内必须完成的产品数量或工作量。时间定额和产量定额互为倒数，成反比例。除以上两种形式外，劳动定额还可以采用看管定额和服务定额的形式。看管定额就是一个或一个组织同时应看管的机器设备的数量。服务定额是按一定质量要求，对服务人员在制度时间内提供某种服务所规定的限额。

劳动定额的种类：现行定额、计划定额、不变定额、设计定额

人力资源信息库：是计算机运用于企业人事管理的产物，它是通过计算机建立的记录企业每个员工的技能和表现的功能模拟的总称，从中可获取企业每个员工的晋升、调动、解聘等方面的信息，它比传统的个人档案具有容量大、调用灵活方便，文字信息丰富充实等优点，能够确实反映员工流动信息。

2025助理人力资源管理师考点：基础知识要点回顾（5）

招聘与配置

人员配置分析的五个方面的内容：

(一)人与事总量配制的分析：人力过剩或人力不足两种情况，人员短缺时，首先考虑在单位内部调配，风险小，成本低，员工有机会。其次，可考虑外部补充、招聘、借调、实行任务转包等措施。人员多余时，注意妥善安置，可组织转业训练、缩短工作时间、遣散临时工、对外承包劳务、实行提前退休或下岗、辞退、不在续签合同等措施。

(二)人与事结构配置分析：应根据不同性质、特点的事，选拔有相应专长的人去完成。

中华考试网

(三)人与事质量配制分析：即事的难易程度与人的能力水平的关系。有两种情况，一种是现有人员素质低于现任岗位的要求;二是现有人员素质高于现任岗位的要求。前者，考虑职业培训或降职的方法。后者，提升岗位，发挥潜力。

(四)人与工作负荷是否合理状况分析：工作负荷过重应减轻工作负担或新设一个岗位来分担。负荷量不够，合并相应岗位或增加该岗位的工作内容。

(五)人员使用效果分析：在内部配置、调剂仍难满足时，就要招聘。招聘工作的核心是实现所招人员与待聘岗位的有效匹配。

招聘需求是怎样产生的?(1)组织人力资源自然减员。(2)组织业务量的变化使得现有的人员无法满足需要。(3)现有人力资源配置情况不合理。

工作说明书包含的内容：(1)工作标识(2)工作综述(3)工作活动和工作程序(4)工作条件与物理环境(5)社会环境(6)工作权限(7)工作的绩效标准(8)聘用条件(9)工作规范

胜任能力分析：分为基础性胜任特征(知识、技能)和鉴别性胜任特征(社会角色、自我概念、特质、动机)

人员招聘的阶段：从广义上讲：招聘准备(招聘需求分析、明确招聘工作特征和要求、制定招聘计划和招聘策略)招聘实施(招募阶段;选择阶段;录用阶段)招聘评估(一是对数量和质量的评估，二是对对招聘工作效率进行评估)

从狭义上讲：指招聘的实施阶段，其间主要包括招募、选择和录用三个步骤。

招聘渠道挑选的步骤：(1)分析单位的招聘要求(2)分析人员特点(3)确定适合的招聘来源(4)选择适用的招聘方法(5)选择对应的媒体发布信息(6)收集应聘者资料

猎头公司的工作程序：分析客户需要，根据需求搜寻人才并进行面试、筛选，最后作出候选人报告供客户选择.内部招聘与外部招聘的利弊：内部招聘的优点：对人员了解全面，选择准确性高，了解本组织，适应更快，鼓舞士气，激励性强，费用较低。缺点：来源少，难以保证招聘质量，容易造成“近亲繁殖”可能会因操作不公等造成内部矛盾。

2025助理人力资源管理师考点：基础知识要点回顾（6）

培训与开发

起草培训制度的内容要求：(1)制定企业员工培训制度的依据(2)实施企业员工培训的目的或宗旨(3)企业员工培训制度实施办法(4)企业培训制度的核准与实行(5)企业培训制度的解释与修订。

具体培训制度：(一)培训服务制度：(1)制度内容：培训服务制度条款和培训服务协约条款(2)制度解释(二)入职培训制度：(1)制度内容：培训的意义和目的;需要参加的人员界定;特殊情况不能参加入职培训的解决措施;入职培训的主要责任区;入职培训的基本要求标准;入职培训的方法(2)制度解释(三)培训激励制度：91)制度内容：完善的岗位任职资格要求;公平、公正、客观的业绩考核标准;公平竞争的晋升规定;以能力和业绩为导向的分配原则。(2)制度解释：对员工的激励;对部门及主管的激励;对企业本身的激励(四)培训考核评估制度：(1)制度内容：被考核评估的对象;考核评估的执行组织;考核的标准区分;考核的主要方式;考核的评分标准;考核结果的签署确认;考核结果的备案;考核结果的证明;考核结果的使用。(2)制度解释(五)培训奖惩制度：(1)制度内容：制度执行的目的;制度的执行组织和程序;奖惩对象说明;奖惩标准;奖惩的执行方式和方(2)制度解释(六)培训风险管理制度：1(1)制度内容(2)制度解释

培训制度的修订：培训制度的战略性;培训制度的长期性;培训制度的适用性

企业培训制度：即能够直接影响与作用于培训系统及其活动的各种法律、规章、制度及政策的总和。它主要包括培训的法律和政令、培训的具体制度和政策两个方面。涉及两个培训主体——企业和员工。

外语学习网

岗位培训制度：是企业培训制度最基本和最重要的组成部分。是企业员工培训的基本办学形式和工作重点，强调紧密结合职业，实行按需施教的原则，按职务岗位需要进行培训，以确保劳动者上岗任职的资格和能力为出发点，使其达到本岗位的要求，其实质是提高从业人员总体素质。包括培训立法及相应的政策，也包括岗位培训各环节的规范化，其核心是培训、考核、使用、待遇一体化的配套措施的实行。

制定员工发展规划的步骤：(1)进行人员需求分析。人员培训需求是制定人员培养、发展计划最重要的依据，培训需求要根据培训计划实施时间的长短，或者培训计划的执行期，由企业经营管理的要求与企业实现或者企业发展的要求与企业实现的差距来确定。(2)设计人员培养方案和发展计划。在培训需求分析的基础上进行培训方案的设计工作。培训方案的设计要反映课程或各个培训活动的主要特点，明确培养目标，培养内容、培养形式和方法、培养经费和预算等主要培训参数。(3)行动方案的设计与开发。针对培养目的，明确行动时间、行动步骤、目标达成等行动安排，制定具体的可执行的行动方案。(4)对人才培养与发展活动的实施与管理。培训实施也就是将培训项目计划付诸实践的过程。(5)对人才培养情况进行评估。

考察员工培养目标和计划的着眼点：(一)企业方面。一方面以提高企业经营活动所需的知识和技能，陪养企业经营管理活动所需的态度为目标，另一方面，提高员工作为一名社会人或国民应具备的知识、修养和见识为目的。(二)员工方面，通过培训可以可以提高员工的知识水平和工作能力，从而提高员工的能动性，达到员工自我实现的目标。

员工发展归化的层次：按员工发展规划的层次：(1)整体发展计划。(2)培训管理计划(3)部门培训计划+从规划的时间长短来划分：(1)长期发展规划(2)中期培训规划(3)短期(特定项目)培训计划。

运用绩效分析方法确定培训对象的步骤：(1)通过绩效考评明确绩效现状。(2)根据工作说明书或任务说明书分析绩效标准或理想绩效。(3)确认理想绩效与实际绩效的差距。(4)分析绩效差距的成因及绩效差距的重要性。(5)根据绩效差距原因分析确认培训需求和培训对象。(6)针对培训需求和培训对象拟订培训计划。

2025助理人力资源管理师考点：基础知识要点回顾（7）

绩效管理

绩效考评方法的因素：(1)管理成本(2)工作实用性(3)工作适用性

绩效考评的原则：(1)其成果产出可以有效进行测量的工作，采用结果导向的考评方法。(2)考评者有时间观察下属的需要考评的行为时，采用行为导向的考评方法，(3)上述两种情况都存在，应采用两类或其中某类考评方法(4)上述两种情况都不存在，可以考虑采用品质特征导向的考评方法，如图解式量表评价发、或者采用综合性的合成方法，以及考试中心等方法。

绩效考评的类型及特点：

(1)上级考评：管理人员是被考评者的直接上级主管，能客观评价，越占60%——70%

(2)同级考评：被考评者的同事，对其潜质、工作能力、工作态度和工作业绩了如指掌，受人际关系的影响，占10%

(3)下级考评：被考评者的下级，对其工作方式、行为方式、实际成果有比较深的了解心存顾虑，占10%

(4)自我考评：对自己的绩效进行考评，调动积极性，受个人因素的影响。

(5)外人考评：指部门或小组以外的人员，不了解考评者以及其能力、行为和实际工作的情况，缺乏准确性。

绩效沟通与管理的环节：目标第一。计划第二、监督第三、指导第四

考评的偏差：(1)考评标准缺乏客观性和准确性(2)考评者不能坚持原则，随心所欲、亲者宽，疏者严(3)观察不全面，记忆力不好(4)行政程序不合理、不完善(5)政治性考虑(6)信息不对称，资料数据不准确，以及其他因素的影响等。

绩效考评公正性的两个系统：(1)公司员工绩效评审系统(2)公司员工申诉系统

2025助理人力资源管理师考点：基础知识要点回顾（8）

薪酬福利管理

薪酬概念：是员工为企业提供劳动而得到的货币报酬与实物报酬的总和。包括：工资、奖金、津贴、提成工资、劳动分红、福利等。

薪酬管理与企业的关系：一方面，薪酬管理的目的是为了在保障员工的基本生活的同时，充分激励、发挥员工的能力，实现企业战略发展所需的核心竞争力;另一方面，企业核心竞争力的发挥将促进企业发展，为薪酬管理提供有力的支持。

薪酬管理的原则：(1)对外具有竞争力原则——支付相当于或高于劳动力市场一般薪酬水平的薪酬;(2)对内具有公正性原则——支付相当于员工工作价值的薪酬;(3)对员工具有激励性原则——适当拉开员工之间的薪酬差距

岗位分析的方法：

方法概述

观察法通过对特定的对象的观察，把有关岗位的部分内容、原因、方法、程序、目的等信息记录下来，而后将取得的岗位信息归纳整理为适用的文字说明

面谈法岗位分析者与岗位任职者面对面地谈话，收集信息资料的一种方法

中华考试网(www.feisuxs

工作日写实法让员工以工作日记或工作笔记的形式记录其日常工作活动而获得有关岗位信息资料的方法

典型事例法对岗位中具有代表性的工作者的工作行为进行描述的方法

问卷调查法通过内容相互关联的问卷来收集岗位信息的方法。常用的问卷是岗位调查表，根据岗位分析的目的、内容等编制。包括：基本资料、工作时间、工作内容、工作责任、任职者所需要的知识技能、工作劳动强度、工作环境等。

岗位评价的原则：(1)岗位评价的是岗位而不是岗位中的员工(2)让员工积极地参与到岗位评价工作中来，以便他们认同岗位评价的结果(3)岗位评价的结果应该公开

岗位评价的方法：岗位排列法、岗位分类法、要素比较法、要素计点法。

岗位评价方法比较表

概述实施步骤优点缺点适用企业

**第五篇：青岛新希望教育助理人力资源管理师考试模拟习题及答案(一)**

青岛新希望教育

助理人力资源管理师考试模拟习题及答案

（一）一、单项选择题

1、一般来说，工资调查是针对（）岗位来进行的。

A、关键性

B、所有

C、高薪酬

D、高能力要求

2、我国《劳动法》调整的劳动关系是指（）

A、劳动者在社会劳动过程中形成的所有劳动关系

B、劳动者与所在单位之间在劳动过程中发生的关系

C、劳动者在个体劳动中与他人发生的关系

D、劳动者在家务劳动中发生的关系

3、下列陈述中最恰当的是（）。

A、古典组织理论的学者们提出了差别计件工资制

B、人事管理的出现，主要是以古典管理理论为基础的C、古典组织管理理论与科学管理理论在人性假设方面差异不大

D、行政组织管理模式是在科学管理阶段出现的，它的广泛推广促成了专业化的人事管理和人事管理部门的出现

4、下列陈述中，正确的是（）

A、目前的趋势是，人力资源管理从业人员正在向着更加专业化的方向进行发展，而这一趋势要强于向多面化的发展

B、人力资源管理专家必须是人力资源高级管理人员

C、人力资源管理专家专注于人力资源管理的几项工作职能

D、人力资源高级管理人员是直接向组织的最高管理层或者主要部门主管进行报告的高层经理

5、以下（），依据劳动法第26条、27条解除其劳动合同。

A、劳动者在孕期、产期、哺乳期内

B、劳动者患病，医疗期满仍未痊愈的C、入伍前是国家机关、企事业单位的正式职工

D、因工负伤丧失劳动能力

6、在职业市场比较健全，人力流动比较顺畅的地区，对雇主而言，培训是一种（）的活动。

A、利润更大

B、风险更大

C、风险更小

D、成本更小

7、一般来说，人员招聘的来源可以分为（）两个渠道。

A、自我推荐与他人引荐

B、学校与社会

C、广告招聘与机构推荐

D、内部来源与外部来源 来源：考试大

8、某车间主任经常在各工段上巡视，了解员工的工作状况，并与之交流中间出现的问题，这一过程称（）

A、绩效监控

B、绩效考核

C、绩效改进

D、绩效辅导

9、有的企业提倡安全性，因此（）

A、工资较低

B、工资较高

C、福利较差

D、员工没有积极性

10、薪酬结构指员工薪酬的各构成项目及（）

A、企业的支付标准

B、各自所占的比例

C、企业的薪酬水平

D、福利项目

11、观察法适用于收集强调（）的信息。

A、脑力技能

B、人工技能

C、体力技能

D、概念技能

12、人力资源计划的核心是（）

A、计划的制定者

B、具体内容

C、计划的周期

D、对环境的分析

13、为了获得过去行为的写照，面试考官应当避免提出的问题是（）

A、“你是怎样看待部门之间出现的不合作现象的？”

B、“当你的工作得到了不好的反馈时，你是怎么做的？”

C、“请举一个你亲身经历过的部门合并中人员重组的事例。”

D、“在你所承担的项目中，你是怎样获得技术部的支持和帮助的？” 来源:考试大-人力资源考试

二、多项选择题

1、关于人员招聘的实施过程，下列表述正确的是（）。

A、预备性面试通常由人力资源管理部门人员进行

B、如果应聘者通过结构化面试，下一步就是复查简历

C、心理测试主要是淘汰，结构化面试主要是优选

D、职业心理测试必须由人力资源部和其他部门经理共同完成2、对于绩效反馈面谈的描述正确的是（）

A、是管理者与员工双方沟通的过程

B、管理者将考核意见向员工传达的一个过程

C、是绩效考核之后不可或缺的一步

D、每时每刻都在发生作用

3、以下哪些条款是劳动合同必须具备的内容：（）。

A、劳动合同的期限 考试大论坛考试大论坛

B、劳动报酬

C、劳动保护和劳动条件

D、试用期

4、下列有关人力资源能动性的陈述中，正确的是（）。

A、人力资源在活动过程中是可以被激励的B、人力资源具有自我开发性，而非人力资源也具有这种特性

C、人可以有效地对自身活动作出选择，调整自身与外界环境的关系

D、人在生产活动中处于被支配的地位

5、大型企业人力资源部门的设置具有如下哪些特点（）

A、人力资源管理部门的分工进一步细化

B、人力资源管理部门的工作重心一般是招聘和员工培训，以及档案和薪酬管理等事务

C、人力资源部门中拥有数量较多的人力资源管理专家或多面手

D、往往会出现专门负责人力资源管理的高层领导

6、工作分析通常在下述（）情况下进行。

A、新组织建立

B、某岗位员工辞职

C、新的工作产生

D、当工作由于新技术、新方法、新工艺或新系统的产生而发生重要变化时 来源:考试大-

三、判断题

1、人力资源管理专家必须是人力资源高级管理人员（）

2、劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期最长不超过30日。（）

3、职位薪酬体系在确定基本薪酬的时候基本上只考虑职位本身的因素，很少考虑人的因素（）

4、技能薪酬体系通常适用于所从事的工作比较具体而且能够被界定出来的操作人员、技术人员以及办公室工作人员。（）

5、随着企业规模的发展，人力资源管理的职能变得更为复杂（）

6、亨利•甘特在探索科学管理方面最早注意到工作中人的因素。（）

7、人力资源管理的管理职能，其程度与范围是由协调的程度而确定的。（）

8、古典组织理论的学者们提出了差别计件工资制（）

9、无效劳动合同自确认无效之日起无效不具有法律效力。（）

10、在人力资源短缺时候，从外部招聘员工速度快，可撤回程度高。（）

四、简答题

1、薪酬系统的重要性有哪些？

2、简述组织文化中的物质层、制度层和精神层之间的关系。

3、人力资源规划的步骤有哪些？

4、人力资源管理理论的新发展表现在何处？

五、问答题

1、分析企业人力资源供大于求情况下的人力资源规划政策与措施，有哪些具体解决办法？

2、如何理解中介组织在人力资源开发管理中的地位？

3、职位薪酬体系应用条件是什么？

4.有人说：“优秀的领导者可以带出优秀的企业文化，而不称职的领导者，可以毁掉企业的优良传统和优秀文化。”你是怎样理解这句话的，请举例说明。

六、案例分析题 来源：考试大的美女编辑们来源：考试大

案例：1990年，波音公司准备在其商用零售部门，安装公司有史以来的最大计算机系统。该部门向各商用航空公司出售零件。公司的管理人员知道，安装这个新计算机系统，需要对雇员进行广泛的再培训，这几乎会对零部件部门所有的700名雇员发生影响，而且这种影响不仅仅是在使用这个新计算机系统的技术方面，例如该部门的办公室会成为无纸办公室状态。而且更多的雇员会在计算机终端上工作。

由于该部人员职能多种多样,波音公司知道面临第一挑战：这些人中有一半人在货栈工作。负责部件的装配，收货和仓储；另一半人则在30英里开外的一办公室里工作，而且这些人受教育程度也参差不齐。

在确定培训计划的性质时。波音公司面临这种选择，由于其已有一个完整的公司内部培训部，因此一方面是让内部培训都来实施培训，但另一方面,要在很短时间内对700名雇员进行培训需要一个适应这个培训计划要求的咨询，培训和开发公司的服务，培训却还必须考虑用各种方式来培训。波音公司考虑请一个总部设在旧金山的咨询公司来做，该公司在迅速设计大规模培训计划方面享有盛誉，其培训开发方式主要是利用书面资料和录像资料组织研修，参与式练习，范例以及讲座实施研修。

1、培训贯穿于人力资源管理环节包括：(1)人力资源规划；(2)人员招聘和选拔录用；(3)绩效考核与薪酬激励；(4)员工和薪资关系（）。

A．(3)(4)环节

B．(1)(2)(3)环节

C．(1)(4)环节

D．(1)(2)环节

2、按培训的内容来划分，是什么培训?（）。

A．专业知识培训

B．操作技能培训

C．价值观及文化培训

D．基础知识教育

3、在此次培训中培训方式有（）。

A．讨论法

B．讲授法

C．视听法

D．案例研讨法

4、下面哪一项不包括在波音公司此次培训目标之中?（）。

A．进行纯技术方面的培训

B．增强雇员沟通、判断技能

C．要用研讨班，录像教学，讲座以及书籍等方式来进行培训

D．增强雇员的个人生活处理能力参考答案

5、关于培训与教育的说法错误的是（）。

A．培训的目的侧重在于一个人认知的知识结构

B．教育的目的是提供必要条件来学习和发展对传统的认识

C．两者都是按有计划、有成效的途径来进行的学习，而不是偶发性的D．培训强调能力的提高和潜能的发挥 来源:考试大-人力资源考试

参考答案

一、单选题

1、D2、B3、4、A5、B6、B7、D8、9、D10、B 来源来源：

11、B12、B13、A

二、多选题

1、ACD2、ABC3、ABC4、ABC5、ABCD6、ABCD

三、判断题

1、错

2、对

3、错

4、错

5、错

6、对

7、错

8、对

9、对

10、错

四、简答题

1、薪酬系统的重要性有哪些？

答：

为企业制订有竞争力的薪酬

为企业留住需要的人才

2、简述组织文化中的物质层、制度层和精神层之间的关系。

答:

以职位为基础，体现多劳多得。

应用，你公司先必须有职位的定岗定职定责

3、人力资源规划的步骤有哪些？

企业文化的构成可以分为三个层面：

A精神文化层：包括企业核心价值观、企业精神、企业哲学、企业理念、企业道德等。B制度文化层：企业的各种规章制度以及这些规章制度所遵循的理念，包括人力资源理念、营销理念，生产理念等。

C、物质文化层：包括厂容、企业标识、厂歌、文化传播网络。

企业的精神层为企业的物质层和制度层提供思想基础，是企业文化的核心，制度层约束和规范精神层和物质层的建设；而企业的物质层为制度层和精神层提供物质基础，是企业文化的外在表现和载体。三者互相作用，共同形成为企业文化的全部内容。

4、人力资源管理理论的新发展表现在何处？(删除)

五、问答题(删除)

1、分析企业人力资源供大于求情况下的人力资源规划政策与措施，有哪些具体解决办法？

2、如何理解中介组织在人力资源开发管理中的地位？

3、职位薪酬体系应用条件是什么？

4.有人说：“优秀的领导者可以带出优秀的企业文化，而不称职的领导者，可以毁掉企业的优良传统和优秀文化。”你是怎样理解这句话的，请举例说明。

六、案例分析题

1、A2、A3、D4、D5、C 考试大－中国教育考试门户网站www．Examda。om)来源：考试大

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！