

2007年5月人力资源师试题分析--选择题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/453/2021\\_2022\\_2007\\_E5\\_B9\\_B45\\_E6\\_9C\\_c37\\_453073.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/453/2021_2022_2007_E5_B9_B45_E6_9C_c37_453073.htm)

二级考试题型主要有理论知识科目的单选题和多选题，操作技能科目的改错题、简答题和案例分析题，具体详见下表：卷册模块题型数量单题分数合计分值考试时间知识共100分道德知识题16110150分（上午）

（8：30-10：00）个人情况表述91理论单选60190多选401操作技能共100分三种题型改错2510120分钟（上午）（10：30-12

：30）简答31030案例分析32060单选题的出题视角主要包括：

基本概念：主要是指各种概念、定义的内涵 基本观点：主要是指常识性的，比较重要的观点。相近概念：一些相近(并列)的概念，内涵差别不十分明显，其外延也不易区别，容易“张冠李戴”的词与句。答题要求：请从四个备选答案中选择1个正确答案，将正确答案前的字母填到题目中的括号内。

多选、漏选或误选均不得分。例1：（）是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的劳动者与用人单位之间的权利与义务关系。（三级）(A)劳动法律关系 (B)劳动合同关系

(C)劳动行政关系 (D)劳动雇佣关系 分析：正确答案是A。这类题目主要考察考生对基本概念的掌握，比较直观，一般通过排除法就可得到答案。例2：（）是第一级评估，它易于进行是最基本、最普遍的评估方式。（二级）(A)反应评估 (B)学习评估 (C)行为评估 (D)结果评估 分析：正确答案是A。这类

题目考察的是考生对培训效果四级评估的顺序或重要性的掌握。所以考生要除了要掌握四级评估之外，还要了解各级评估的特点。多选题的出题视角主要包括：基本概念的外延，

这是主要的题目来源之一；包含于一个命题中的并列从属项，多见于一些并列的“性质”，“方法”等。答题要求：在每小題得五个备选答案中，选出一至五个正确得答案，并将正确答案得序号分别填在题干得括号中，多选，少选、错选均不得分。例1：岗位劳动规则的内容包括( )。(三级)(A)时间规则(B)行为规则(c)组织规则(D)费用规则(E)协作规则分析：正确答案是ABCE。该知识点除了要求考生要掌握岗位规范的主要内容(岗位劳动规则、定员定额标准、岗位培训规范和岗位员工规范)外，还要求考生要掌握上述这些内容的二级知识目录，详见教材P45页。所以考生要记忆好这些基本知识点。例2：对薪酬调查的数据进行整理、分析时可以采取的方法有( )。(二级)(A)数据排列法(B)频率分析法(C)回归分析法(D)离散分析法(E)图表分析分析：正确答案是ABCDE。考生在作答该类选择题时，一定要先审清楚题目的关键字眼，本题比较简单，只要记住了教材上的6种方法(数据排列法、频率分析法、回归分析法、离散分析法、图表分析和趋中趋势分析法)就可以得出正确答案，但通常像“结果评估的缺点包括( )：(A)需要较长的时间(B)相关经验少·评估技术不完善(c)多因多果，只能做定性方面的分析(D)多因多果·简单的数字对比意义不大(E)必须取得管理层的台作。否则无法拿到相关数据”这类的考题出现的频率会多些，所以要求考生要理解记忆教材中的知识点，而并非单纯地死记硬背。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)