

06年人力资源指导：关于人力资源考试题型 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_06\\_E5\\_B9\\_B4\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_c37\\_54455.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022_06_E5_B9_B4_E4_BA_BA_E5_8A_c37_54455.htm) 选择题包括单项选择题即四选一，四个答案中只有一个是正确的；多项选择题即五选多，给出五个答案中有两个以上是正确的。选择题是标准化考试中最基本的题型，应重点复习。选择题主要考查应考人员的掌握和理解能力，考查应考人员对一些基本要领、基本观点的掌握程度。单选题的命题视角包括基本概念、基本观点和相近概念。而多选题的命题视角则包括两个方面，一是基本概念的外延，这是主要的题目来源之一；二是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”等等。判断题也是标准化考试中常见的题型。它是指给出一个题干（概念、语句等），要求考生判断其正误。判断题有两个主要特色：一是是非观念很明确，只有“是”和“非”两种答案，出题时一般不出现新观点、不明确的观点、有争议的观点。二是选择范围上，二选一。需要考生进行判断的试题往往是一些很容易混淆的基本概念、基本，或者是具体的作业程序和方法，有时还会出一些偏题、怪题。这就要求考生真正理解鉴定范围中的各个鉴定点，切忌似是而非。简答题的命题视角比较好掌握，资源的具体程序、方法、过程、步骤等，都可以形成简要回答的问题。计算题主要检验考生从事人力资源管理活动所应具有的基本计算能力的程序，以及对各种数据处理和运算水平的高低。相对来说，计算题所考查的知识面比案例分析题以及方案设计题都要简单一些，因为计算题所涉及的题目都是人力资源管理人员在日常

的工作中所必须用到的一些简单的计算方法，计算题的命题视角也集中于此。案例分析题的命题不是简单孤立地考核问题本身，而是考核考生对基本原理和方法的扎实掌握和综合应用能力，既包括对考生知识的掌握程度，也体现着一定的能力测试。这类试题的命题视角一般出现在人力资源管理重要的基本原理的理解和基本程序、方法的操作和运用上。方案设计题主要检验考生对人力资源相关制度的基本内容、制定程序、执行过程等知识的理解与掌握程度。一般而言，方案设计题的题干为一个案例，题目要求考生在对案例中所存在的问题进行分析的基础上，提出具体的解决方案，然后再将所提出的方案制度化，形成具体的、可操作性的人力资源管理方案或制度。方案设计题主要考察考生对人力资源管理原理、能力等方面的综合素质高低。它是综合性最强、难度最高的题目类型。考生要明确各种题型的答题要求，掌握答题标准。

问：许多考生希望知道各种题型对答案有什么要求，怎样答题可以得分，什么情况下不能得分。您能就各类题型的答题要求做些简要的说明吗？

答：人力资源管理人员职业技能鉴定考试包括理论知识（含基础知识和相关知识）考试和技能考核两大类，要求考生明确种种题型答题的要求，掌握答题的标准。

单项选择题的答题要求是：每小題的备选答案中，只有一个最符合题意。这就是说，每小題只能选一个答案，选两具以上（尽管正确的也被选中了）将被视做错误，不给分。

多种选择题的答题要求是：每小題的备选答案中，有两个或两个以上符合题意的答案，错选或多选的不得分，同样，多选，少选不得分，也不扣分。

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)