

# 2024 年企业人力资源管理师之四级人力资源管理师 考前冲刺模拟试卷 B 卷含答案

## 单选题（共 40 题）

1、(2018 年 5 月) 可根据 ( ) 对用人需求进行分类, 如经理、经理助理、一般员工岗位。

- A. 部门
- B. 权限
- C. 能力
- D. 岗位

**【答案】 D**

2、 下列关于工作岗位分析方法的表述, 不正确的是( )

- A. 活动记录法采集的信息真实可靠, 投入费用低
- B. 观察法比较适用于体力工作和事务性工作
- C. 工作日志法适用于循环期短, 工作状态比较稳定的工作
- D. 工作表演法适用于工作周期很长和突发事件较多的工作

**【答案】 A**

3、(2016 年 11 月) 外国人在中国就业的管理适用于 ( ) 。

- A. 联合国驻华代表机构
- B. 外国驻华使、领馆
- C. 在中国境内就业的外国人和聘用外国人的用人单位
- D. 其他国际组织中享有外交特权与豁免的人员

**【答案】 C**

4、按照绩效面谈的具体过程及特点可以将其分为四类，其中()尤其适用于那些参与意识不强的下属。

- A.单向劝导式面谈
- B.双向倾听式面谈
- C.解决问题式面谈
- D.综合式绩效面谈

**【答案】 A**

5、(2019年5月)通过对生产技术条件的分析，在挖掘生产潜力以及操作合理化的基础上，采用分析计算或实地测定来制定定额方法的是( )。

- A.经验估工法
- B.统计分析法
- C.类推比较法
- D.技术定额法

**【答案】 D**

6、关于培训计划的层次和类型，下列说法正确的是( )。

- A.企业培训计划是单一的
- B.从培训计划的横向结构来看，有长期培训计划、中期培训计划和短期培训计划
- C.从培训计划的纵向结构来看，有整体培训发展计划、培训管理计划和部门培训计划
- D.一般长期培训计划的期限为3~5年

**【答案】 D**

7、对于绩效的含义，概括起来主要有三种典型的观点，下列（ ）不属于这三种观点。

- A.知觉观
- B.结果观
- C.行为观
- D.综合观

【答案】 A

8、培训大纲和教材一般由（ ）确定、编写。

- A.培训教师
- B.后勤保障部门
- C.主管
- D.人力资源部门

【答案】 A

9、下列各项不属于投入期产品生命周期策略的是（ ）。

- A.改善产品策略
- B.快速掠取策略
- C.快速渗透策略
- D.缓慢掠取策略?

【答案】 A

10、（ ）是进入实质性培训工作的第一步。

- A.教学设计
- B.选定培训师
- C.课程设计
- D.划定课程范围

【答案】 A

11、 企业进行有效的薪酬管理应遵循的原则不包括( )。

- A.对员工具有激励性
- B.对内具有公正性
- C.对社会具有贡献性
- D.对成本具有控制性

【答案】 C

12、 以下关于绩效管理的说法错误的是()

- A.考评时间的确定只取决于绩效考评的目的
- B.考评时间的确定包括考评时间和考评期限的设计
- C.用于员工晋升晋级的绩效考评属于不定期的绩效考评
- D.以定期提薪和奖金分配为目的的绩效考评是定期举行的

【答案】 A

13、 人员录用效用的计算公式为()

- A.人员录用效用=录用人数/招聘总成本
- B.人员录用效用=应聘人数/招募期间的费用
- C.人员录用效用=被选中人数/选拔期间的费用

D.人员录用效用=正式录用的人数 / 录用期间的费用

**【答案】 D**

14、(2017年11月) ( ) 是对绩效管理中各个环节和工作要素进行全面监测、分析的过程。

A.绩效沟通

B.绩效改善

C.绩效反馈

D.绩效诊断

**【答案】 D**

15、 培训过程中要以实际操作来印证、深化培训的具体内容，坚持( )

A.按需培训原则

B.实践培训原则

C.学以致用原则

D.投资效益原则

**【答案】 B**

16、员工进入单位后，企业要为其安排合适的岗位。安置工作的原则是( )。

A.用人所长，人适其岗

B.严爱相济，用人不疑

C.用人不疑，任人唯贤

D.任人唯贤，严爱相济

**【答案】 A**

17、（ ）是对企事业单位各类岗位的相对价值进行衡量的过程。

A.企业的薪酬原则

B.岗位评价

C.薪酬制度结构

D.薪酬管理

**【答案】 B**

18、工资结构线可表示各岗位的相对价值与实付工资对应的数值关系。工资结构线愈陡，各等级之间薪酬差距（ ）。

A.愈大

B.愈小

C.不变

D.不确定

**【答案】 A**

19、（ ）属于竞聘上岗的理论基础。

A.适才适所原理

B.人得其位原理

C.能级匹配原理

D.能岗匹配原理

**【答案】 D**

20、关于遵纪守法，你认为正确的说法是（ ）。

- A.只要品德端正，学不学法无所谓
- B.金钱对人的诱惑力要大于法纪对人的约束力
- C.法律是由人执行的，执行时不能不考虑人情和权力等因素
- D.遵纪守法与职业道德要求有一致性

【答案】 D

21、(2015年11月)企业从外部聘请高等学校教师主要进行( )。

- A.专业培训
- B.技能培训
- C.理论培训
- D.业务培训

【答案】 C

22、(2019年5月)进行岗位调查时，采用何种方式应视具体情况而定。在岗位数目较少的企业进行调查时，可采用面谈或( )的调查方式。

- A.现场观测法
- B.电话会议法
- C.书面调查法
- D.综合采用上述方法

【答案】 A

23、一般来说，一个管理人员从事正常日常工作，可管辖( )人。

- A.20—30
- B.15—30

C.10—12

D.3—5

**【答案】 B**

24、现代人力资源管理的三大基石不包括（ ）

A.定编定岗定员定额

B.员工的绩效管理

C.员工的引进与培训

D.员工的技能开发

**【答案】 C**

25、(2017年5月)下列不属于法人机关的是（ ）

A.意思机关

B.履行机关

C.执行机关

D.监察机关

**【答案】 B**

26、在现场培训中，适用于一般直线管理人员，而不适用于职能管理人员的培训方式是（ ）。

A.工作轮换法

B.工作指导法

C.特别人物法

D.个别指导法?



【答案】 A

27、对于绩效的内涵，概括起来主要有“结果观”、“行为观”和（ ）。

A.“□□□”

B.“□□□”

C.“□□□”

D.“□□□”

【答案】 A

28、（ ）是指用一定的临界点将考评得分划分为若干等级， 并对此进行评价的方法。

A.顺序法

B.对比分析法

C.综合分析法

D.能级分析法

【答案】 D

29、战略管理学家迈克尔·波特按照产品生产的价值形成和创造过程——价值链，把资源的开发和利用活动分成两大类，即基本活动和（ ）。

A.生产加工

B.销售渠道

C.售后服务

D.支持活动？

【答案】 D

、企业在生产安全方面。表现为事故多发、事故造成生产或服务停止或损失、医疗费和赔偿费用高，属于（ ）。

- A.人力资源运转问题
- B.人力资源管理成本支出
- C.人力资源管理不善
- D.人力资源生产安全教育

**【答案】 B**

31、劳动定额的内容不包括（ ）。

- A.劳动定额的制定
- B.劳动定额的贯彻执行
- C.劳动定额的统计分析
- D.劳动定额的监控

**【答案】 D**

32、我国《劳动法》第 15 条规定：“我国的最低就业年龄为（ ）周岁”。

- A.15
- B.16
- C.17
- D.18

**【答案】 B**

33、(2018 年 5 月)劳动合同内容中“劳动保护和劳动条件”一款要求用人单位按照（ ）为劳动者提供必要的劳动条件。

- A.劳动合同中约定的劳动安全卫生工作条件标准

地区主管安全部门制定的安全卫生标准

C.企业制定的岗位安全操作规定标准

D.国家劳动安全卫生法规的标准

**【答案】 D**

34、 考评数据的处理可以采用的形式包括手工处理和( )

A.人工处理

B.计算机处理

C.人机联合处理

D.第三方处理

**【答案】 B**

35、 ( ) 是通过对生产技术条件的分析，在挖掘生产潜力以及操作合理化的基础上，采用分析计算或实地测定来制定定额的方法。

A.经验估工法

B.统计分析法

C.类推比较法

D.技术定额法

**【答案】 D**

36、(2018年5月) 以下关于工作岗位调查的方法，说法不正确的是( )

A.活动记录法采集的信息真实可靠

B.操作者所使用的“日志”没有固定的格式

C.活动记录法的投入费用通常较低

关键事件法有助于鉴别岗位工作中心内容

【答案】 C

37、()比较适用于对操作技能要求较高的员工进行培训。

A.模拟训练法

B.头脑风暴法

C.敏感性训练

D.事件处理法

【答案】 A

38、()不属于案例研究法。

A.案例分析法

B.个案分析法

C.工作指导法

D.事件处理法

【答案】 C

39、( )不受企业所有制性质、经济效益和支付能力的影响。

A.基本福利

B.补充保险

C.福利待遇

D.个人福利

【答案】 A

、在管理人员教程培训中，三级培训的培训对象是（ ）。

- A.具有管理潜能的员工
- B.具有较高潜力的初级管理人员
- C.负责核心流程和多项职能的管理人员
- D.管理业务或项目并对其业绩全权负责者

**【答案】 B**

多选题（共 20 题）

1、福利管理的主要原则包括()

- A.合理性原则
- B.必要性原则
- C.计划性原则
- D.协调性原则
- E.针对性原则

**【答案】 ABCD**

2、()可以分析出工作绩效的差距。

- A.目标比较法
- B.纵向比较法
- C.水平比较法
- D.组合比较法
- E.横向比较法

**【答案】 AC**

、要使员工的薪酬能够更好地体现内部公平的原则，就应当实现()

- A.以岗定事
- B.以人定岗
- C.以职责定权限
- D.以绩效定薪酬
- E.以岗位定基薪

**【答案】 CD**

4、 集体合同中的一般性规定包括( )

- A.工作任务规则
- B.集体合同条款的解释
- C.劳动安全卫生规则
- D.集体合同的有效期限
- E.劳动合同变更续订规则

**【答案】 BD**

5、 培训规划设计的关键点有()

- A.策略
- B.信念
- C.任务
- D.目标 E:动力

**【答案】 ABCD**

6、 培训系统设计、开发必须回答三个问题，即( )。

培训目标是什么

B.开展哪些活动才能实现目标

C.怎样检验目标是否达到

D.培训的成本是多少

E.培训的效果如何

**【答案】 ABC**

7、在培训效果信息中，有关教师选定方面的信息包括()

A.是否有能力做好培训

B.是否能够了解受训人员

C.是否有良好的教学水平

D.是否掌握受训人员能接受的教学方法

E.教师个人家庭背景以及过往实践经验

**【答案】 ABCD**

8、按岗位规范的具体内容，岗位规范的基本形式包括()

A.管理岗位培训规范

B.生产岗位工作规范

C.管理岗位考核规范

D.生产岗位考核规范

E.生产岗位技术业务能力规范

**【答案】 ABCD**

9、关于制定培训需求调查计划，表述正确的是()

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/015301242302011101>