

2022-2023 年企业人力资源管理师之三级人力资源管理师模考模拟试题(全优)

单选题（共 50 题）

1、劳动行政部门在收到集体合同文本之日起（ ）内未提出异议的，集体合同即行生效。

- A. 7 日
- B. 10 日
- C. 15 日
- D. 20 日

【答案】 C

2、招聘总成本效益的计算公式为（ ）。

- A. 总成本效益=录用人数 / 招聘总成本
- B. 总成本效益=应聘人数 / 招募期间的费用
- C. 总成本效益=被选中人数 / 选拔期间的费用
- D. 总成本效益=正式录用的人数 / 录用期间的费用

【答案】 A

3、培训投资净回报率与（ ）的变化无关。

- A. 培训项目收益
- B. 培训投资回报率

- C. 培训附加成本
- D. 培训项目成本

【答案】 C

- 4、下列对泰勒模式表述错误的是（ ）。
- A. 泰勒模式的特点是以目标为中心，结构紧密，具有计划性
 - B. 泰勒模式简单易行
 - C. 泰勒模式主要用于企业员工评估
 - D. 泰勒模式的缺点之一是没有对目标本身进行评估

【答案】 C

- 5、（ ）是指在绩效管理活动中，根据下属不同阶段的实际表现，主管与下属围绕思想认识、工作程序等方面的问题所进行的面谈。
- A. 绩效考评面谈
 - B. 绩效总结面谈
 - C. 绩效计划面谈
 - D. 绩效指导面谈

【答案】 D

- 6、（ ）是指在知觉他人时，知觉者以为他人也具备与自己相似的特性。
- A. 对比效应

- B. 光环效应
- C. 投射效应
- D. 刻板印象

【答案】 C

7、(2018年11月) 计算工资总额的方法不包括 ()。

- A. 盈亏平衡点法
- B. 工资总额占附加值比例
- C. 工资总额与销售额
- D. 工资总额占利润值比例

【答案】 D

8、正确选择考评方法，具体回答 () 的问题。

- A. 考评什么
- B. 谁来考评
- C. 采用什么样的方法
- D. 考评谁

【答案】 C

9、劳动合同依法签订后即产生法律约束力，双方当事人必须履行劳动合同规定的义务，否则将承担 () 的责任。

- A. 违规

- B. 违法
- C. 违约
- D. 刑事

【答案】 C

10、在一些大的公司中。总经理、管理人员或专业人员的绩效考评一般采用（ ）。

- A. 结果导向型考评方法
- B. 行为导向型主观考评方法
- C. 品质导向型考评方法
- D. 行为导向型客观考评方法

【答案】 A

11、对于员工层面的培训需求调查与分析的方法以（ ）为主。

- A. 问卷调查法和观察法
- B. 问卷调查法和面谈法
- C. 问卷调查法和测试法
- D. 问卷调查法和咨询法

【答案】 B

12、起草培训配套的激励制度时，应当包括的基本内容不包括（ ）。

- A. 奖惩制度的执行程序
- B. 公平、公正、客观的业绩考核标准
- C. 公平竞争的晋升规定
- D. 以能力和业绩为导向的分配原则

【答案】 A

13、以下关于按设备定员法的表述错误的是（ ）。

- A. 属于按效率定员的一种特殊形式
- B. 不同设备需要开动台数，采用相同的计算方法
- C. 设备开动的台数不一定等于实有的设备总台数
- D. 适用于机械操作为主，实行多机床看管的工种

【答案】 B

14、以下关于零基定员法的表述，不正确的是（ ）。

- A. 对于工作量不饱和的岗位，实行并岗或由一人兼职兼岗
- B. 以某一类人员人数为基础，按比例核算定员人数
- C. 主要用来测定二、三线人员的定员人数
- D. 以岗位劳动量为依据，一切从零开始

【答案】 B

15、(2018年5月) () 适合在企业中高层管理者培训需求分析中应用。

- A. 培训需求循环评估模型
- B. 三维培训需求分析模型
- C. 组织培训需求分析模型
- D. 前瞻性培训需求评估模型

【答案】 B

16、() 的原则可以概括为“满足需求、重点突出、立足当前、讲求实用、考虑长远、提高素质”的基本原则。

- A. 培训项目设计
- B. 培训计划
- C. 培训方法
- D. 培训方式

【答案】 A

17、岗位评价结果的形式多种多样，但最重要的是 ()。

- A. 岗位与薪酬的对应关系
- B. 岗位等级的高低
- C. 岗位与绩效的对应关系
- D. 岗位与职务的相关度

【答案】 A

18、() 是目前了解企业经营外部环境情况的主要方法。

- A. 获取口头信息
- B. 获取书面信息
- C. 外部环境预测
- D. 专题性调研

【答案】 A

19、企业招聘大批的初级技术人员，最适合的招聘渠道是（ ）。

- A. 校园招聘
- B. 猎头公司
- C. 熟人推荐
- D. 档案筛选

【答案】 A

20、非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应（）支付劳动者工资。

- A. 无需
- B. 部分
- C. 酌情
- D. 按照正常提供劳动

【答案】 D

21、 办事公道是指从业人员在处理关系时，要坚持（ ）

- A. 按照自己对事物的理解行事
- B. 按照道德规范、法律、政策和制度规定办事
- C. 按照折中的方式对待当事双方
- D. 按照同事们的共同愿望、要求办事

【答案】 B

22、工作时间的种类不包括（ ）。

- A. 标准工作时间
- B. 不定时工作时间
- C. 缩短工作时间
- D. 灵活性工作时间

【答案】 D

23、以下各选项不属于住房公积金性质的是（ ）。

- A. 普遍性
- B. 福利性
- C. 强制性
- D. 计划性

【答案】 D

24、例会制度的优点不包括（ ）。

- A. 信息不易受到歪曲

- B. 沟通具有亲切感
- C. 易获得沟通对方的反馈
- D. 有利于双向沟通

【答案】 A

25、下列选项中不属于结果导向型考评方法的是（ ）。

- A. 目标管理法
- B. 绩效标准法
- C. 劳动定额法
- D. 行为观察法

【答案】 D

26、关于面试下列说法错误的是（ ）

- A. 面试时应从应聘者可以预料到的问题发问
- B. 应采用灵活的提问和固定的形式，进一步观察应聘者
- C. 应尽量营造和谐自然的面试环境
- D. 面试基本程序的最后一个阶段是面试评价阶段

【答案】 B

27、（ ）是指不以当事人的主观意志为转移，能够引起一定的劳动法律后果的客观现象。

- A. 劳动法律行为

- B. 劳动法律事件
- C. 劳动法律渊源
- D. 劳动法律体系

【答案】 B

28、(2018年11月) 布告法经常用于非管理层人员的招聘, 特别适合于招聘 ()。

- A. 销售人员
- B. 技术人员
- C. 普通职员
- D. 高层人员

【答案】 C

29、效果评估不包含 () 层次。

- A. 评估受训者究竟学习或掌握了哪些东西
- B. 评估受训者究竟学习到了哪些先进的技术
- C. 评估受训者的工作行为有了多大程度的改变
- D. 评估企业的经营绩效有了多大程度的改进

【答案】 B

30、学习型组织作为未来企业成功的模式, 具有崭新的学习观念, 下列不属于培训战略的制定原则的是 ()。

- A. 系统地从过去和当前的培训项目与经验中学习
- B. 鼓励使用数量化的测量标准和衡量基准进行培训信息反馈和改进
- C. 视参与者的支持为培训的所有
- D. 促进各个培训参与主体之间的联系，实现资源共享

【答案】 C

31、() 考评方法较注重工作业绩，特别是员工或团队的产出和贡献。

- A. 结果主导型
- B. 行为主导型
- C. 价值主导型
- D. 品质主导型

【答案】 A

32、() 又称 T 小组法，简称 ST 法。

- A. 案例分析法
- B. 管理者训练
- C. 头脑风暴法
- D. 敏感性训练

【答案】 D

33、() 的目的就是确定是否真的需要培训，哪方面需要培训。

- A. 需求分析
- B. 需求确认
- C. 需求提出
- D. 需求意向

【答案】 A

34、() 是一种基于岗位胜任力和人才测评等手段的培训需求分析方法。

- A. 培训需求循环评估模型
- B. 前瞻性培训需求评估模型
- C. 三维培训需求分析模型
- D. 戈德斯坦组织培训需求分析模型

【答案】 C

35、培训项目的 () 是衡量培训项目成功与否的重要指标。

- A. 投资回报
- B. 培训效果
- C. 实施过程
- D. 方案制订

【答案】 A

36、品质主导型考评的特点是 ()

- A. 效度较差
- B. 标准易于确定
- C. 可操作性强
- D. 重在工作结果

【答案】 A

37、甄选环节的评估，主要是对采用的各种甄选方法的（ ）与效度的评估。

- A. 信度
- B. 同测度
- C. 内容
- D. 公平

【答案】 A

38、以下各选项不属于企业定员的内部环境的是（ ）。

- A. 考勤制度
- B. 退職退休制度
- C. 奖惩制度
- D. 企业与员工具有双向选择权

【答案】 D

39、（ ）具有省时的特点，能尽快检查出某种测试方法效度。

- A. 预测效度
- B. 费用效度
- C. 内容效度
- D. 同测效度

【答案】 D

40、() 将员工分为有限的几种类别, 难以对个体表现的差别进行比较。

- A. 横向比较法
- B. 排序法
- C. 强制分布法
- D. 成对比较法

【答案】 C

41、高层主管的职责不包括 ()。

- A. 确定部门主管绩效指标
- B. 绩效考评
- C. 绩效考评信息采集
- D. 绩效反馈与面谈

【答案】 C

42、() 牵涉面广、影响因素多。

- A. 培训效果资料
- B. 培训总结资料
- C. 培训评估资料
- D. 培训监控

【答案】 D

43、(2018年5月) () 是组织对员工的态度、行为和业绩等所给予的各种回报。

- A. 工资
- B. 收入
- C. 薪酬
- D. 补贴

【答案】 C

44、某产品的原台份的工时定额是 100 小时，计划调整为 80 小时，则压缩率是 ()。

- A. 20%
- B. 30%
- C. 40%
- D. 25%

【答案】 A

45、企业培训涉及到两个培训主体，即（ ）。

- A. 企业和决策者
- B. 企业和管理者
- C. 企业和部门
- D. 企业和员工

【答案】 D

46、按照协商、签约代表所代表的范围不同进行分类，集体合同不包括（ ）。

- A. 地区集体合同
- B. 行业集体合同
- C. 基层集体合同
- D. 部门集体合同

【答案】 D

47、行为主导型的绩效考评，采用（ ），以考评员工的工作行为为主。

- A. 特征性效标
- B. 行为性效标
- C. 结果性效标
- D. 管理性效标

【答案】 B

48、() 把领导行为风格与下属参与决策相联系, 讨论如何选择领导方式, 参与决策的形式以及参与的程度。

- A. 费德勒权变模型
- B. 情境模型
- C. 路径—目标理论
- D. 参与模型

【答案】 D

49、行为观察法是在关键事件法的基础上发展起来的, 与行为锚定等级评价法大体接近, 只是在() 有所不同。

- A. 量表的结构上
- B. 确定工作行为的水平上
- C. 确认员工某种行为出现的概率上
- D. 量化指标上

【答案】 A

50、() 不属于薪酬职能。

- A. 补偿职能
- B. 调节职能
- C. 审核职能
- D. 统计与监督职能

【答案】 C

多选题（共 20 题）

1、课程设计过程分为（ ）阶段。

- A. 确定培训课程的基本性质和基本类别
- B. 明确培训课程的目标领域和目标层次
- C. 根据培训目的与学习者的学习风格设置课程系列
- D. 优化培训内容、调动培训资源、遴选培训方法
- E. 检测目标是否达到

【答案】 ABCD

2、培训课程设计的要素包括（ ）。

- A. 培训课程目标
- B. 培训课程模式
- C. 培训课程策略
- D. 时间
- E. 空间

【答案】 ABCD

3、同事间建立和谐关系应该遵循的原则包括（ ）。

- A. 多做事少说话
- B. 彼此看重对方
- C. 不说同事的坏话

D. 同事间不分派系

【答案】 BCD

4、() 属于外部招募方法。

A. 发布广告

B. 校园招聘

C. 借助中介

D. 网络招聘

E. 熟人推荐

【答案】 ABCD

5、(2018年11月) 简单排列法的优点有()。

A. 简单易行

B. 花费时间少

C. 能减少考评结果过宽和趋中的误差

D. 能比较不同部门的员工

E. 能使员工得到优缺点的反馈

【答案】 ABC

6、人力资源开发的主要内容包括() 等诸多管理活动。

A. 人才发现

B. 人才培养

C. 人才使用

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/025244243114011104>