

2023 年企业人力资源管理师之二级人力资源管理师 模考模拟试题(全优)

单选题（共 30 题）

1、在现代市场经济中，作为市场主体的个人追求的目标是（ ）。

- A. 利润最大化
- B. 效率最大化
- C. 效用最大化
- D. 差额最大化

【答案】 C

2、下列选项中，（ ）属于薪酬体系中的弹性部分。

- A. 基本工资
- B. 奖金
- C. 福利
- D. 津贴

【答案】 B

3、工资指导线的（ ）是年度货币工资平均增长目标，是对生产经营正常、有经济效益的企业合理的工资增长水平。

- A. 上线
- B. 基准线
- C. 下线
- D. 预警线

【答案】 B

4、()的工资结构比较适用于责、权、利明确的企业。

- A. 以绩效为导向
- B. 以行为为导向
- C. 以工作为导向
- D. 以技能为导向

【答案】 C

5、绩效考评的()容易增加工作压力,降低工作满意度,不利于调动业务骨干的积极性、主动性和创造性。I

- A. 苛严误差
- B. 中间倾向
- C. 宽厚误差
- D. 晕轮误差

【答案】 A

6、()的工资结构主要根据员工所具备的工作能力与潜力来确定员工工资。

- A. 以绩效为导向
- B. 以行为为导向
- C. 以工作为导向
- D. 以技能为导向

【答案】 D

7、关键绩效指标法的核心是()

- A. 考评标准的确立
- B. 新型激励机制的构建
- C. KPI 指标的提取
- D. 企业战略目标的明确

【答案】 C

8、劳务派遣单位与接受单位双方所确立的权利义务关系，属于()。

- A. 实际劳动关系
- B. 劳动法律关系
- C. 形式劳动关系
- D. 民事法律关系

【答案】 D

9、由于某人某方面的品质和特征特别明显，使观察者容易产生错觉，忽略了其他的品质和特征，这属于()

- A. 感情效应
- B. 近因相似效应
- C. 以点概面效应
- D. 对比效应

【答案】 C

10、在安全生产责任制度中，()在各自的岗位上承担严格遵守劳动安全技术规程的义务。

- A. 企业法定代表人
- B. 分管安全卫生的负责人和专职人员

C. 总工程师

D. 工人

【答案】 D

11、薪酬对员工的工作行为和态度产生很强的引导作用，体现薪酬对企业（ ）的功能。

A. 增值

B. 导向

C. 塑造企业文化

D. 改善经营绩效

【答案】 C

12、面试考官在面试前，根据简历信息对应聘者做出主观评价，这属于（ ）。

A. 第一印象

B. 对比效应

C. 晕轮效应

D. 录用压力

【答案】 A

13、改进岗位设计可以从很多方面入手，但不包括（ ）。

A. 岗位工作的满负荷

B. 岗位的工时制度

C. 岗位员工的知识化

D. 劳动环境的优化

【答案】 C

14、以行为科学理论为依据，强调人的因素的组织理论是（ ）。

- A. 古典组织理论
- B. 近代组织理论
- C. 现代组织理论
- D. 组织行为理论

【答案】 B

15、某地区最低收入组人均每月生活费用支出为 200 元，每一就业者赡养系数为 2，最低食物费用为 120 元，恩格尔系数为 0.6，当地平均工资为 900 元，A 为工资调整系数，则按恩格尔系数法计算得出该地区月最低工资标准为()。

- A. $150+A$
- B. $200+A$
- C. $240+A$
- D. $400+A$

【答案】 D

16、()是造成非正常失业的主要原因。

- A. 劳动生产率提高
- B. 气候的变化
- C. 市场经济的动态性
- D. 总需求不足

【答案】 D

17、人际关系发展的第一阶段是()

- A. 试验和探索阶段
- B. 选择或定向阶段
- C. 加强阶段
- D. 融合阶段

【答案】 B

18、()将工资水平直接与企业效益和员工的工作业绩相联系。

- A. 一岗一薪工资制
- B. 薪点工资制
- C. 一岗多薪工资制
- D. 提成工资制

【答案】 B

19、企业法定代表人对本单位的安全生产负()。

- A. 全面责任
- B. 安全生产技术领导责任
- C. 直接责任
- D. 安全生产技术监督责任

【答案】 A

20、企业组织结构整合的全过程包括：(1)互动阶段；(2)拟定目标阶段；(3)控制阶段；(4)规划阶段。正确的排序是()

- A. (2) (4) (3) (1)

B. (4) (2) (1) (3)

C. (2) (4) (1) (3)

D. (1) (2) (4) (3)

【答案】 C

21、 工资集体协商的内容不包括()

A. 最低工资标准的确定

B. 年度平均工资水平及期调整幅度

C. 工资分配制度，工资标准和形式

D. 工资协议的终止条件与违约责任

【答案】 A

22、 百分位法将岗位的所有薪酬调查数据从低到高排列，分为()。

A. 2 组

B. 5 组

C. 10 组

D. 20 组

【答案】 C

23、 劳务派遣单位未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得 1 倍以上 5 倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处() 以下的罚款。

A. 15 万元

B. 10 万元

C. 5 万元

D. 3 万元

【答案】 C

24、满足亲和需要的行为不包括（ ）。

A. 成为团队的一分子

B. 对资源进行控制

C. 受到许多人的喜欢

D. 参加社交活动

【答案】 B

25、在素质测评体系中，（ ）是对测评客体外延的比较而形成。

A. 选拔标准指标体系

B. 常模参照性指标体系

C. 效标参照性标准体系

D. 检测指标体系

【答案】 B

26、招聘总成本效用的计算公式为（ ）。

A. 总成本效用=录用人数/招聘总成本

B. 总成本效用=应聘人数/招募期间的费用

C. 总成本效用=被选中人数/选拔期间的费用

D. 总成本效用=正式录用的人数/录用期间的费用

【答案】 A

27、人力资源的（ ）能力是企业竞争优势的根本。

- A. 技术
- B. 创新
- C. 智力
- D. 管理

【答案】 B

28、在培训效果的层级体系中，反应评估的内容是()。

- A. 受训者在工作过程中行为方式的改变
- B. 受训者取得的生产经营或技术方面的业绩
- C. 受训者在技能、态度、行为等方面的收获
- D. 受训者对培训项目的主观感觉或满意程度

【答案】 D

29、在素质能力测评中，最常使用的差异量数是（ ）。

- A. 期望
- B. 方差
- C. 标准差
- D. 标准离差率

【答案】 C

30、（ ）是从企业宏观的角度对绩效管理制度进行的设计。

- A. 绩效管理的制度设计
- B. 绩效管理的总流程设计

- C. 绩效管理的方法设计
- D. 绩效管理具体程序设计

【答案】 B

多选题（共 20 题）

1、确定权重的方法，常见的有()

- A. 德尔菲法
- B. 马尔可夫法
- C. 描述法
- D. 客观实践法
- E. 层次分析法

【答案】 A

2、关于无领导小组讨论评分表的设计，以下说法正确的有()

- A. 应从岗位分析中提取评价指标
- B. 评价指标不能太多
- C. 以确定测评品德指标为重点
- D. 测评指标具有针对性
- E. 对每一测评指标制定量化标准

【答案】 ABD

3、属于选择关键绩效指标的原则的是（ ）。

- A. 整体性
- B. 增值性

- C. 可测性
- D. 特殊性
- E. 关联性

【答案】 ABC

4、 企业战略的特点包括()

- A. 创新性
- B. 系统性
- C. 针对性
- D. 风险性
- E. 长远性

【答案】 BD

5、 劳动争议仲裁委员会由() 构成。

- A. 同级工会代表
- B. 人民法院的法官
- C. 用人单位的代表
- D. 劳动行政部门代表
- E. 上一级劳动争议仲裁委员会的代表

【答案】 ACD

6、 人岗匹配包括() 。

- A. 各类岗位与岗位之间相匹配
- B. 各类员工与员工之间相匹配

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/038133064041006035>