

2023 年企业人力资源管理师之二级人力资源管理师 综合练习试卷 B 卷附答案

单选题（共 30 题）

1、品质主导型绩效考评方法适用的行业或职业是()

- A. 销售人员等容易单独量化计算的职位
- B. 管理人员、行政人员
- C. IT 行业
- D. 流水线工人等单个个体难以量化衡量或者在团队中完成工作的人

【答案】 C

2、进行 360 度考评前要对考评者进行培训，培训的内容不包括（ ）。

- A. 沟通技巧
- B. 反馈评价结果的方法
- C. 考评实施技巧
- D. 绩效考评指标的设计

【答案】 D

3、在考评者培训的主要内容中，进行（ ）是实现绩效管理中程序公平的前提。

- A. 绩效反馈培训
- B. 考评方法培训
- C. 绩效考评指标培训
- D. 绩效标准培训

【答案】 D

4、狭义人力资源规划内容不包括()

- A. 人员配备计划
- B. 人员补充计划
- C. 人员晋升计划
- D. 人员培训开发计划

【答案】 D

5、绩效管理信息系统组成部分不包括()。

- A. 绩效考评后台系统
- B. 绩效考评实施系统
- C. 绩效考评结果分析系统
- D. 绩效考评的辅助系统

【答案】 D

6、孔子曾说过,君子“敬于事而慎于言”,其含义是()。

- A. 谨慎言语,不要因夸口而失信
- B. 言多有失,少说为佳
- C. 想明白了事情的原委,然后再去行动
- D. 明白了事情的原委,然后再去行动

【答案】 A

7、以下关于企业定员的说法,错误的是()。

- A. 在一定时期内具有相对稳定性

- B. 定员标准通过主观努力能够达到
- C. 定员的执行需要有一个适宜的内外环境
- D. 定员内部环境包括使企业真正成为独立的商品生产者

【答案】 D

8、企业人员需求预测方法中，（ ）不属于量化分析方法。

- A. 德尔菲法
- B. 趋势外推法
- C. 生产模型法
- D. 人员比率法

【答案】 A

9、（ ）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

10、以下关于工业工程的说法，错误的是（ ）。

- A. 研究对象是人、原材料、设备等资源构成的工作系统
- B. 基本目标是对系统进行设计、改进、评价，并不断创新
- C. 研究方法汇集了数学、生物学、工程学、卫生学的研究方法
- D. 研究任务是构建一个完整的“人-机-环境”系统并保障其有效运行

【答案】 C

11、设计无领导小组讨论评分表时，评分指标应控制在()以内。

- A. 5 个
- B. 10 个
- C. 30 个
- D. 40 个

【答案】 B

12、在()人员录用策略中，应聘者必须在每种测试中都达到一定水平，方能通过。

- A. 补偿式
- B. 重点选择式
- C. 结合式
- D. 多重淘汰式

【答案】 D

13、由于某人某方面的品质和特征特别明显，使观察者容易产生清晰明显的错觉，忽略其他的品质和特征，从而作出片面的判断。这句话描述的是引起测评结果误差原因中的()

- A. 近因误差
- B. 感情效应。
- C. 晕轮效应
- D. 首因效应

【答案】 C

14、()以员工的工作业绩为基础支付工资。

- A. 薪点工资制
- B. 绩效工资制
- C. 技术工资制
- D. 岗位工资制

【答案】 B

15、以下不属于人力资源特点的是()。

- A. 时间性
- B. 创造性
- C. 消费性
- D. 规律性

【答案】 D

16、()是企业及员工在依法参加基本养老保险的基础上，自愿建立的补充养老保险制度。

- A. 企业公积金
- B. 企业年薪
- C. 企业附加福利
- D. 企业年金

【答案】 D

17、关于以工作和任务为中心的职能制组织结构模式，下列说法正确的是()。

- A. 其结构不稳定
- B. 员工不能了解任务之间的关联性
- C. 适用于规模较大的企业
- D. 不包括矩阵制

【答案】 B

18、()不属于劳动关系的特征。

- A. 内容是劳动
- B. 隶属性
- C. 平等性
- D. 协调性

【答案】 D

19、间接薪酬不包括()。

- A. 年终资金
- B. 股票期权
- C. 社会保险
- D. 员工福利

【答案】 A

20、企业的工资指导线不包括()。

- A. 下线
- B. 均值线
- C. 基准线

D. 预警线

【答案】 B

21、参与型培训法是()的方法。

A. 以学习知识为目的

B. 调动员工积极性

C. 以掌握技能为目的

D. 针对行为调整和心理训练

【答案】 B

22、员工的动态特征不包括()。

A. 员工学习

B. 员工激励

C. 员工自我保护机制

D. 员工的成熟和发展

【答案】 A

23、在面试评价阶段，运用评语式评估的缺点是对应聘者之间不能进行()比较。

A. 横向

B. 同一指标

C. 纵向

D. 多个指标

【答案】 A

24、职工因工致残退出生产岗位，二级伤残应按月支付伤残津贴为本人工资的（ ）。

- A. 75%
- B. 80%
- C. 85%
- D. 95%

【答案】 C

25、()可以用于企业人力资源供给预测。

- A. 定员定额法
- B. 灰色预测模型
- C. 岗位分析法
- D. 马尔可夫模型

【答案】 D

26、企业文化的激励功能表现在（ ）。

- A. 刺激人们的物质欲望，挖掘员工的潜能
- B. 通过引导人们追求个人荣誉，促进企业的发展
- C. 通过树立一切个性化需求，吸引员工为企业发展做贡献
- D. 满足员工的一切个性化需求，干一份工作拿一份报酬就可以了

【答案】 C

27、下列关于绩效薪酬制的说法，不正确的是（ ）。

- A. 以工作业绩为基础支付薪酬
- B. 注重团体绩效差异的确定
- C. 计件工资制是一种典型形式
- D. 提成制是一种典型形式

【答案】 B

28、“制度规范的制定要从需要出发，不是为制定制度而制定”，这句话描述的是制定人力资源管理制度基本要求中的()

- A. 从企业具体情况出发
- B. 满足企业的实际需要
- C. 注重系统性和配套性
- D. 保持合理性和先进性

【答案】 B

29、劳动法的最主要表现形式是()

- A. 劳动规章
- B. 劳动法律
- C. 国务院劳动行政法规
- D. 地方性劳动法规

【答案】 B

30、下列选项中，（ ）属于企业人力资源规划的外部环境。

- A. 行业特征
- B. 企业文化

C. 发展战略

D. 经济环境

【答案】 D

多选题（共 20 题）

1、企业组织结构内部的不协调主要表现在（ ）。

A. 存在过多的委员会

B. 生产经营情况恶化

C. 要求离职的人员增多

D. 部门间经常出现冲突

E. 组织结构的冲突全靠某个权威来协调

【答案】 AD

2、KPI 体系的意义是（ ）。

A. 约束企业员工行为的新型机制

B. 有效诠释与传播企业的总体发展战略

C. 实施企业战略规划的重要工具

D. 彻底转变传统的以控制为中心的管理理念

E. 调动全员的积极性

【答案】 ABCD

3、 管理技能培训开发的一般方法包括（ ）

A. 替补训练

B. 敏感性训练

- C. 出国学习
- D. 事件过程法
- E. 专家演讲学习班

【答案】 ABD

4、选拔性员工素质测评的主要特点包括()。

- A. 强调测评的区分功能
- B. 测评的过程强调客观性
- C. 测评指标具有灵活性
- D. 结果体现为分数或等级
- E. 测评标准具有机动性

【答案】 ABCD

5、失业类型分为（ ）。

- A. 摩擦性失业
- B. 技术性失业
- C. 结构性失业
- D. 季节性失业
- E. 阶段性失业

【答案】 ABCD

6、岗位薪酬制的特点包括（ ）。

- A. 对人不对岗
- B. 对岗不对人

- C. 根据岗位支付工资
- D. 工资支付的主观性较强
- E. 以岗位分析为基础

【答案】 BC

7、为 KPI 设定工作产出时，应当遵守()的原则。

- A. 增值产出
- B. 组织优化
- C. 结果优先
- D. 设定权重
- E. 客户导向

【答案】 ACD

8、最核心的薪酬战略要素包括()

- A. 薪酬观念
- B. 薪酬基础
- C. 薪酬水平
- D. 薪酬文化
- E. 薪酬政策

【答案】 BCD

9、风险型决策方法包括()。

- A. 收益矩阵
- B. 决策树

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/175141242323012003>