

2023 年企业人力资源管理师之三级人力资源管理师 真题练习试卷 B 卷附答案

单选题（共 40 题）

1、(2015 年 5 月) () 大于等 100%时, 说明在数量上完成或超额完成了招聘任务。

- A. 录用比
- B. 招聘完成比
- C. 应聘比
- D. 总成本效用

【答案】 B

2、 工作岗位分析信息的主要来源, 不包括 () 。

- A. 任职者报告
- B. 书面资料
- C. 同事的报告
- D. 样本分析

【答案】 D

3、 以下关于企业定员管理的说法不正确的是 () 。

- A. 合理的劳动定员能提高劳动生产率
- B. 定员必须以生产效率最大化为依据
- C. 劳动定员可以激发员工钻研业务技术的积极性
- D. 合理的定员能使企业各工作岗位的任务量实现满负荷运转

【答案】 B

4、根据生产安全事故造成的人员伤亡或者直接经济损失，事故一般分为（ ）个等级。

A. 10

B. 15

C. 4

D. 30

【答案】 C

5、具有大面积培养人才，平均培训费用较低的优点的是（ ）

A. 工作指导法

B. 讲授法

C. 工作轮换法

D. 专题讲座法

【答案】 B

6、人力资源费用支出控制的程序不包括（ ）。

A. 制定控制标准

B. 人力资源费用支出控制的实施

C. 差异的处理

D. 分析和总结

【答案】 D

7、（ ）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. 全面任务分析模型
- B. 三维培训需求分析模型
- C. 绩效差距分析模型
- D. 阶段评估模型

【答案】 B

8、(2017年11月)企业岗位评价的基本功能不包括()

- A. 为岗位分类奠定基础
- B. 纵向比较岗位的差异
- C. 量化岗位的综合特征
- D. 横向比较岗位的价值

【答案】 B

9、()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

10、下列选项中不属于人力资源管理费用的是()。

- A. 招聘费用
- B. 培训费用
- C. 劳动争议处理费用

D. 人工成本

【答案】 D

11、职工代表大会的职权不包括()

A. 推荐选举权

B. 审议建议权

C. 重大决策权

D. 审议决定权

【答案】 C

12、下列选项中不属于确定岗位评价要素和指标基本原则的是()。

A. 多而杂的原则

B. 综合性原则

C. 可比性原则

D. 便于测量的原则

【答案】 A

13、企业管理体制中的“制”指的是()。

A. 企业组织的无形部分

B. 中层管理者之间的关系

C. 不同管理单元的沟通

D. 决策层对企业的控制力

【答案】 A

14、（ ）又称为分权制结构。是一种在直线职能制基础上演变而来的现代企业组织结构形式。

- A. 事业部制
- B. 矩阵制
- C. 直线制
- D. 职能制

【答案】 A

15、（ ）是行为观察量表评价法的特点之一。

- A. 不能量化
- B. 难以比较员工业绩
- C. 不能区分员工行为重要程度
- D. 编制费时费力

【答案】 D

16、《劳动法》第（ ）条规定：劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

- A. 7
- B. 8
- C. 16
- D. 17

【答案】 B

17、（ ）是由企业职工经过民主选举产生的职工代表组成的，代表全体职工实行民主管理权利的机构。

- A. 创新开发委员会
- B. 质量管理小组
- C. 技术参与工作组
- D. 职工代表大会

【答案】 D

18、在以下招聘方式中，成本最高的是（ ）。

- A. 发布广告
- B. 网络招聘
- C. 校园招聘
- D. 猎头推荐

【答案】 D

19、当经营安全率低于（ ）时，企业就要做出提高经营安全率的决策。

- A. 50%
- B. 40%
- C. 30%
- D. 20%

【答案】 D

20、（ ）为建立公平合理的薪酬制度提供科学的依据。

- A. 岗位分级

- B. 岗位分析
- C. 岗位评价
- D. 岗位职别

【答案】 C

21、培训管理的首要制度是()。

- A. 培训服务制度
- B. 培训考核制度
- C. 培训激励制度
- D. 培训奖惩制度

【答案】 A

22、关于定员定额的表述正确的是()。

- A. 定员就是企业用人质量的界限
- B. 定额是组织生产、指导分配的基本依据
- C. 定额是产品生产过程中所消耗的全部劳动的标准
- D. 按照综合程度，定员定额标准分为单项标准和综合标准

【答案】 D

23、()是研究劳动力市场现象及其运行规律的科学。

- A. 劳动力市场学
- B. 劳动经济学
- C. 管理学
- D. 劳动力科学

【答案】 B

24、以下关于行为观察法的表述，不正确的是（ ）

- A. 首先确定工作行为处于何种水平
- B. 是在关键事件法的基础上发展起来的
- C. 在量表的结构上与行为锚定等级评价法有所不同
- D. 评价者根据某一工作行为发生频率对被评价者打分

【答案】 A

25、（2019年5月）适用于中低层管理人员掌握管理的基本原理、知识，提高管理能力的方法是（ ）。

- A. 敏感性训练
- B. 角色扮演
- C. 管理者训练
- D. 头脑风暴法

【答案】 C

26、行为主导型的绩效考评，采用（ ）效标，以考评员工的工作行为为主。

- A. 特征性
- B. 行为性
- C. 结果性
- D. 素质性

【答案】 B

27、为了增强对人才的吸引力，充分发挥各类人才的工作积极性和潜力，一些企业转而把与企业发展息息相关的员工技术和能力水平作为薪酬等级和水平决定的基本依据，（ ）便应运而生。

- A. 岗位薪酬体系
- B. 薪酬水平
- C. 技能薪酬制度
- D. 绩效薪酬体系

【答案】 C

28、（ ）按照统计范围的不同，可区分为总产品的实耗工时和单位产品的实耗工时。

- A. 实际工时
- B. 劳动工时
- C. 劳作工时
- D. 实耗工时

【答案】 D

29、从法律规范的视角理解，用人单位内部劳动规则在工作场所事实上发挥着（ ）的作用。

- A. 行为规范
- B. 管理规范
- C. 生产规范
- D. 劳动规范

【答案】 A

30、薪酬制度体现为企业（ ）、任务和手段的选择。

- A. 对薪酬管理的设计政策
- B. 对薪酬管理内容的体现
- C. 对薪酬管理运行的目标
- D. 对薪酬管理水平的体现

【答案】 C

31、(2015年5月)以下关于企业定员的说法，不正确的是（ ）

- A. 定员和编制两个概念大相径庭
- B. 企业定员亦称劳动定员或人员编制
- C. 企业定员是劳动定额的一种重要发展形式
- D. 企业定员是对劳动力使用的一种数量和质量界限

【答案】 A

32、某产品原台份的工时定额为150小时，计划调整到100小时，则该产品的压缩率为（ ）。

- A. 15%
- B. 25%
- C. 27%
- D. 33%

【答案】 D

33、有关绩效管理委员会说法不正确的是（ ）。

- A. 负责绩效管理体系的总体设计和重大事项的管理

- B. 是绩效考评的领导机构
- C. 由企业高层和相关部门负责人组成
- D. 是绩效考评的执行机构

【答案】 D

34、柯氏模型具有两个鲜明的特点：一是评估是分级进行的，并且是按照一、二、三、四的级别进行的。级别越高，对培训项目的评估就越深入。二是如果某个分级评估的思想被接受，那么前一级别的评估信息可以作为下一级别的（ ）。

- A. 根本数据
- B. 基础数据
- C. 决定数据
- D. 应用数据

【答案】 B

35、企业定员管理的作用不包括（ ）。

- A. 合理的劳动定员是企业用人的科学标准
- B. 合理的劳动定员是企业制订人力资源规划的基础
- C. 先进合理的劳动定员有利于提高员工队伍的素质
- D. 科学合理的劳动定员是企业外部各类员工招聘的主要依据

【答案】 D

36、在培训效果的层级体系中，结果层面的评估内容是（ ）。

- A. 考虑学员在接受培训回到工作岗位后产生的变化
- B. 测评培训对组织绩效带来的变化

- C. 测评学到了什么知识，改进了哪些技能
- D. 测评受训者对培训的感受

【答案】 B

37、要想提高招聘工作的质量，应采用的方法是（ ）。

- A. 信度评估
- B. 信度与效度评估
- C. 内容与预测效度评估
- D. 公平与公正评估

【答案】 B

38、（ ）体现了现代管理的哲学思想，是领导者与下属之间双向互动的过程。

- A. 绩效标准法
- B. 直接标准法
- C. 成绩记录法
- D. 目标管理法

【答案】 D

39、在培训效果的层级体系中，结果层面评估的评估内容是（ ）。

- A. 考虑学员在接受培训回到工作岗位后产生的变化
- B. 测评培训对组织绩效带来的变化
- C. 测评学到了什么知识，改进了哪些技能
- D. 测评受训者对培训的感受

【答案】 B

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/256034000235010232>