

2022 年-2023 年企业人力资源管理师之四级人力资源管理师通关考试题库带答案解析

单选题（共 35 题）

1、为保证竞聘上岗的()，必须成立竞聘上岗领导小组，小组内应至少有一人是企业外部专家，负责指导竞聘选拔工作。

- A.民主、科学、公正
- B.科学性和民主性
- C.合理性和可行性
- D.公正、公开、公平

【答案】 D

2、土地、劳动、资本和企业家才能四类生产要素的所有者提供要素服务得到各自对应的报酬，分别是（ ）。

- A.地租、工资、利息、利润
- B.地租、利润、工资、利息
- C.地租、利息、利润、工资
- D.地租、利息、工资、利润

【答案】 A

3、关于外部招募，以下说法正确的是()。

- A.激励性强
- B.适应快
- C.费用较低
- D.带来新思想、新方法

【答案】 D

4、下列选项中，属于经济性福利的是()

- A.为员工购买住房提供低息贷款
- B.免费提供法律咨询和员工心理健康咨询
- C.平等就业权利保护(反性别、年龄歧视等)
- D.员工参与民主化管理

【答案】 A

5、()是指在个人具备国家及所在企业规定的条件时可以享受的福利。

- A.补充福利
- B.集体福利
- C.经济性福利
- D.个人福利

【答案】 D

6、在职业技能体系中，() 是保证。

- A.职业知识
- B.职业技术
- C.职业能力
- D.人文素养

【答案】 B

7、以下关于工作态度考评特点的表述，不正确的是()。

- A.它是工作能力向业绩转换过程中的调节变量
- B.通过对工作态度考评引导员工改善工作业绩
- C.工作态度的考评既是过程考评，也是结果考评
- D.态度类指标鼓励员工充分发挥现有工作能力

【答案】 C

8、()是指对本企业的营销具有吸引力的、能享受竞争优势的市场机会。

- A.企业营销机会
- B.企业竞争机会
- C.企业优势机会
- D.企业实践机会

【答案】 A

9、()是指在完成生产作业和零件加工过程中，由于工作现场组织管理和工艺装备的技术需要所发生的间接工时消耗。

- A.作业宽放时间
- B.个人需要与休息宽放时间
- C.基本时间
- D.准备与结束时间

【答案】 A

10、员工为企业提供劳动而得到的各种货币与实物报酬的总和称为 ()

- A.奖励
- B.薪酬

C.分配

D.报酬

【答案】 B

11、关于动机与需要的关系的描述不正确的有（ ）。

A.人的动机产生于人的需要

B.动机是由需要引发的内在动力

C.需要来源于动机

D.动机是对需要的满足程度？

【答案】 C

12、（2018 年 5 月）（ ）具有保证劳动法体系全面实施的功能。

A.劳动法律法规制度

B.企业内部劳动规则

C.劳动争议处理制度

D.劳动监督检查制度

【答案】 D

13、以下关于定员标准内容的说法错误的是()

A.规定控制幅度可以促进企业提高定员水平

B.规定控制幅度可适用不同环境不同条件的企业

C.劳动定员标准可采用绝对指标亦可采用相对指标

D.控制幅度的高限是大部分企业可达到的平均水平

【答案】 D

14、(2018 年 11 月)下列关于职业的特征，说法正确的是（ ）。

- A.目的性
- B.灵活性
- C.发展性
- D.持续性

【答案】 A

15、(2017 年 11 月)背景调查的内容应（ ）

- A.迅速、有效
- B.简明、实用
- C.简单、明了
- D.周全、详尽

【答案】 B

16、在岗前培训中，检查表是（ ）记录和控制与培训相关的无数细节的最有价值的工具。

- A.培训接受者
- B.培训评估者
- C.培训执行者
- D.培训管理者

【答案】 C

17、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
- B.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程标准
- D.国家劳动安全卫生法规的标准

【答案】 D

18、企业在校园招聘面试时，需要处理好（ ）的问题。

- A.招聘人员的错误观念
- B.不切实际地自夸
- C.过分看中专业、分数及学历
- D.可能出现某种歧视

【答案】 B

19、关于心理测试，下列表述不正确的是（ ）。

- A.人格测试通常采用自陈量表和投射法
- B.性向测试评价人们从事某种工作可能获得成就的能力
- C.心理测试是可信的，但不能全信，要靠实践经验
- D.对求职者的非生活经验积累形成的能力特征的测试可预测其职业发展潜能？

【答案】 B

20、(2017 年 11 月) () 是劳动关系当事人为明确劳动关系中特定权利义务，在平等自愿、协商一致的基础上所达成的契约。

- A.专项协议
- B.劳动合同

C.要式合同

D.集体合同

【答案】 A

21、(2019 年 5 月) 在绩效管理中, 以上级主管的考评, 其考评分数对被考评者的结果影响 () 。

A.很大

B.不大

C.没有直接关系

D.有间接关系

【答案】 A

22、员工的绩效受到公司政策、 个人能力、 市场变化等各方面因素的影响, 这体现了绩效的 () 。

A.多因性

B.动态性

C.多维性

D.复杂性

【答案】 A

23、集体合同与劳动合同的主体、内容、功能和法律效力不同, 集体合同的法律效力() 劳动合同。

A.低于

B.等于

C.高于

D.相当于

【答案】 C

24、在劳动合同履行期间，由于劳动环境的变化，企业与职工签订了专项协议，专项协议中约定的权利义务如与劳动合同相应的权利义务出现矛盾时，（ ）。

A.与劳动合同相应的权利义务同等有效

B.不必与劳动合同相应的权利义务一致

C.以劳动合同相应的权利义务为准

D.可以取代劳动合同相应的权利义务

【答案】 D

25、在人员录用原则中，（ ）强调用人既然要用，就一定要明确授权，放手大胆使用，使他充分发挥才干。

A.因事择人原则

B.用人不疑原则

C.任人唯贤原则

D.严爱相济原则

【答案】 B

26、劳动法律关系的构成要素不包括劳动法律关系的（）

A.主体

B.内容

C.客体

D.对象

【答案】 D

27、绩效管理表现为一个有序的、复杂的管理活动过程，它首先要（ ）

- A.确定组织与员工个人的工作目标
- B.制定绩效考评的具体方法与工具
- C.确定考评者与被考评者
- D.计划绩效考评实施的具体程序与过程

【答案】 A

28、李某和单位签订了一个劳动合同，单位要求试用期限为三个月，这个规定（ ）。

- A.是对的
- B.李某必须遵守
- C.是不对的
- D.不可以协商

【答案】 A

29、企业在组织校园招聘时，需要处理好的问题不包括（ ）。

- A.领导不重视
- B.招聘人员的错误观念
- C.招聘人员素质不高
- D.招聘申请表的发放？

【答案】 D

、(2016 年 11 月)以下关于公司简介的说法不正确的是 ()。

- A.不同规模的公司会选用不同的形式来编写公司简介
- B.把公司简介当成一个对外可以展示公司形象的窗口
- C.公司简介不需要满足企业人员招聘活动的各种需要
- D.根据不同的人员招募需要设计不同形式的公司简介

【答案】 C

31、调查企业从业员工现状的目的是为了确定 ()。

- A.培训项目费用预算
- B.哪些员工需要培训
- C.培训工作如何开展
- D.培训的项目和内容

【答案】 B

32、在绩效考评表格的主要内容中， () 是要回答“多长时间考评一次”的问题。

- A.绩效考评表标识
- B.考评指标及标准
- C.绩效考评周期
- D.绩效考评权重

【答案】 C

33、事业部制结构遵循的主要原则是 ()。

- A.以成果为中心

集中决策，分散经营

C.组织结构服从战略

D.集中决策，分散投资？

【答案】 B

34、(2016 年 11 月) () 是为达到一定的工作目标而进行的一项劳动活动。

A.职务

B.任务

C.职责

D.责任

【答案】 B

35、组织为使获得的人力资源达到符合具体工作岗位要求的业务水平和提高其工作技能而支付的法定费用指的是()。

A.招聘成本

B.选拔成本

C.录用和安置成本

D.开发成本

【答案】 D

多选题（共 20 题）

1、属于劳动法律关系客体的是()。

A.工资

B.保险福利

工作时间

D.休息休假

E.劳动安全卫生

【答案】 ABCD

2、企业人力资源费用包括（ ）。

A.工资

B.福利

C.保险

D.培训费用

E.招聘费用

【答案】 ABCD

3、网络招聘的优点有()

A.选择的余地大

B.成本较低

C.涉及的范围广

D.方便快捷

E.较高吸引力

【答案】 ABCD

4、战略评价标准包括（ ）。

A.定量评价标准

B.过程控制标准

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/387130124150006032>