

2023 年企业人力资源管理师之三级人力资源管理师 过关检测试卷 B 卷附答案

单选题（共 40 题）

1、（ ）不属于人员配置的原理。

- A. 要素有用原理
- B. 品味对应原理
- C. 互补增值原理
- D. 动态适应原理

【答案】 B

2、监控培训的(), 可评估受训者在不同培训阶段的提高和进步幅度, 及时发现差距并采取补救措施。

- A. 初始原因
- B. 中间效果
- C. 全程计划
- D. 最终效益

【答案】 B

3、(2017 年 11 月)根据员工的实际贡献付薪, 适当拉开薪酬差距体现了企业薪酬管理的（ ）

- A. 对外具有竞争力原则
- B. 对员工具有激励性原则
- C. 对内具有公正性原则
- D. 对成本具有控制性原则

【答案】 B

4、(2017年5月) () 是由若干评定要素综合平均的结果, 它的优点是容易被理解并接受并且有较多专业人员参与评定, 从而大大提高了评定的准确性。

- A. 排列法
- B. 分值法
- C. 分类法
- D. 评分法

【答案】 D

5、我国的集体合同体制以 () 为主导体制。

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

【答案】 A

6、工作时间又称 () 。

- A. 实际工作时间
- B. 法定工作时间
- C. 标准工资时间
- D. 生产劳动时间

【答案】 B

7、劳动定额的（ ）执行是企业劳动定额管理的一项很重要的工作内容。

- A. 贯彻
- B. 必需
- C. 一定
- D. 要求

【答案】 A

8、造成3人以上10人以下死亡，或者10人以上50人以下重伤，或者1000万元以上5000万元以下直接经济损失的生产安全事故，属于（ ）

- A. 重大事故
- B. 较大事故
- C. 特别重大事故
- D. 一般事故

【答案】 B

9、分析工作绩效的差距，找出员工工作绩效的差距和不足，错误的方法是（ ）。

- A. 目标比较法
- B. 水平比较法
- C. 纵向比较法
- D. 横向比较法

【答案】 C

10、企业劳动定额管理部门应对各车间意见统一审议和平衡汇总后，呈报（）正式批准。

- A. 总裁
- B. 总经理
- C. 经理
- D. 集团总部

【答案】 B

11、（ ）是以岗位基本定员为依据，在一定的生产技术组织条件下，为了保证年度或月度生产或工作任务的完成，按照一定的人员素质要求，对该类岗位人员需要配置总量的规定。

- A. 基本定员
- B. 综合定员
- C. 劳动定员员额
- D. 定员管理

【答案】 B

12、(2018年5月)住房公积金的性质不具有（ ）。

- A. 福利性
- B. 返还性
- C. 自愿性
- D. 普遍性

【答案】 C

13、（ ）是先确定代表性岗位的薪酬标准，再将一般性岗位与之比较的岗位评价方法。

- A. 排列法

- B. 分值法
- C. 因素比较法
- D. 评分法

【答案】 C

14、绩效考评应考虑的问题有考评周期的确定和（ ）。

- A. 工作程序的确定
- B. 绩效管理活动的方法
- C. 绩效管理考评准备
- D. 绩效反馈的内容与条件

【答案】 A

15、工作环境的采光很重要，应尽量使用（ ）。

- A. 自然光
- B. 节能灯
- C. 无影灯
- D. 人工照明

【答案】 A

16、科学合理定员是企业内部各类员工调配的（ ）。

- A. 科学标准
- B. 基础
- C. 主要依据
- D. 素质

【答案】 C

17、笔试的缺点是不能全面考察应聘者的（ ）。

- A. 财务知识
- B. 观察能力
- C. 管理知识
- D. 管理能力

【答案】 D

18、根据劳动法的规定。（ ）由工会代表职工与企业签订，没有成立工会组织的。由职工代表代表职工与企业签订。

- A. 劳动合同
- B. 专项协议
- C. 集体协议
- D. 集体合同

【答案】 D

19、下列有关培训考核制度的说法错误的是（ ）。

- A. 目的是在于检验培训的最终成果
- B. 为培训奖惩制度的确立提供依据
- C. 是规范培训人员行为的重要途径
- D. 抽样选择员工进行培训考核评估

【答案】 D

20、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

21、(2015 年 11 月)以（ ）为标准进行的配置是在岗位和应聘者之间进行必要调整，以满足各个岗位人员配置的要求。

- A. 人员
- B. 单向选择
- C. 岗位
- D. 双向选择

【答案】 D

22、在人力资源配置中我们首先要遵循一个宗旨，（ ）。

- A. 没有无用之人，只有没用好之人
- B. 人尽其用
- C. 人才安排以兴趣为主
- D. 以岗定人，人尽其才

【答案】 A

23、以下关于劳动争议的说法，正确的是（ ）。

- A. 只有存在劳动关系的情况下，才会发生利益争议

- B. 是否遵循法律规范和合同规范是利益争议的实质
- C. 权利争议通常是因签订、变更劳动合同所引起的
- D. 不存在劳动关系的劳动者可能成为劳动争议的当事人

【答案】 A

24、()通常指员工所获得的全部报酬。

- A. 收入
- B. 奖励
- C. 薪金
- D. 工资

【答案】 A

25、(2016年11月)培训激励制度不包括()。

- A. 对员工的激励
- B. 对培训师的激励
- C. 对部门及主管的激励
- D. 对企业的激励

【答案】 B

26、在绩效管理实践中,()的主要缺陷是适用范围较小。

- A. 关键事件法
- B. 行为锚定法
- C. 加权选择量表法
- D. 行为观察量表法

【答案】 C

27、()与缺勤率和流动率量负相关。

- A. 组织承诺
- B. 组织氛围
- C. 组织效率
- D. 组织规范

【答案】 A

28、()是指制定或修订后的劳动定员,通过主管部门发布,使劳动定员得以实施的过程。

- A. 劳动定员制定
- B. 劳动定员贯彻
- C. 劳动定员统计
- D. 劳动定员修订

【答案】 B

29、企业向员工提供的所有福利设施和服务均应包括在()中。

- A. 预算成本
- B. 预算计划
- C. 总成本
- D. 销售收入成本

【答案】 B

30、培训项目计划内容包括：①培训范围；②培训目标；③受训人员和内容；④培训方法；⑤培训时间；⑥培训规模；⑦培训地点；⑧培训师；⑨培训费用；⑩培训目的。排序正确的是（ ）。

A. ⑦⑧①②③⑩④⑤⑥⑨

B. ⑩①②⑤⑥⑦③④⑧⑨

C. ⑩①②③④⑥⑦⑧⑨⑤

D. ⑩②③①⑥⑤⑦⑨④⑧

【答案】 D

31、直接指标法简单易行，（ ）、物力和管理成本。

A. 能节约财力

B. 能节约生产成本

C. 能节约时间

D. 能节省人力

【答案】 D

32、资源开发和利用活动可分成两大类，即基本活动和（ ）。

A. 企业战略活动

B. 企业行业活动

C. 最终产品的活动

D. 支持活动

【答案】 D

33、(2016年11月)（ ）是面试的一项核心技巧，又称为行为描述提问。

A. 开放式提问

- B. 举例式提问
- C. 重复式提问
- D. 假设式提问

【答案】 B

34、职工代表对（ ）的职工负责。

- A. 部门
- B. 公司
- C. 所在单位
- D. 选举单位

【答案】 D

35、下列选项中不属于特别重大事故标准的是（ ）。

- A. 造成 30 人以上死亡
- B. 造成 100 人以上重伤
- C. 1 亿元以上的直接经济损失
- D. 大范围环境污染

【答案】 D

36、（ ）强调相对于同规模的竞争性企业，其薪酬支付的标准和差异。

- A. 薪酬管理
- B. 薪酬预算
- C. 薪酬制度
- D. 薪酬策略

【答案】 D

37、（ ）是组织对各类岗位的性质和特征，以及本岗位人员任职的资格条件等事项所做统一规定。

- A. 岗位规则
- B. 工作说明书
- C. 岗位规范
- D. 服务说明书

【答案】 B

38、我国《劳动法》明确规定，劳动者平均每周工作时间不超过（ ）

- A. 35 小时
- B. 40 小时
- C. 48 小时
- D. 50 小时

【答案】 B

39、（ ）是先将企业员工需求量与影响需求量的主要因素之间的关系用数学模型的形式表示出来，并依此模型以及所涉及主要因素变量，测算出企业对某一类岗位人员的需求量，并以此为依据，根据企业的生产技术组织条件以及对人员素质的要求，最终制定出该类岗位人员的劳动定员。

- A. 岗位分析定员法
- B. 回归分析定员法
- C. 窗口服务岗位定员法
- D. 经济计量模型定员法

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/417151010045006041>