

# 2023 年企业人力资源管理师之二级人力资源管理师 模考预测题库(夺冠系列)

单选题（共 40 题）

1、（ ）不属于高层管理人员的培训重点。

- A. 分析与决策能力
- B. 专业管理技能技巧
- C. 计划与组织实施能力
- D. 思维方式和价值观

【答案】 B

2、以摸清情况，了解测评对象的优势和不足，进而开发员工素质为目的的员工素质测评类型是()。

- A. 选拔性测评
- B. 考核性测评
- C. 开发性测评
- D. 诊断性测评

【答案】 C

3、受训者从培训项目中学到了一些基本原理和方式方法，这种培训成果属于()

- A. 技能成果
- B. 认知成果
- C. 情感成果
- D. 绩效成果

【答案】 B

4、绩效考评量表不包括（ ）。

- A. 比率量表
- B. 等距量表
- C. 等级量表
- D. 差异量表

【答案】 D

5、以下关于培训评估对象的说法错误的是（ ）。

- A. 受培训成本的限制，无需对所有培训活动进行评估
- B. 新开发的课程应着重于课程设计、应用效果等方面
- C. 新的培训方式应着重于培训目标、受训人员等方面
- D. 新教员的教程应着重于教学方法、质量等综合方面

【答案】 C

6、决定绩效监控有效性的关键点不包括（ ）。

- A. 管理者绩效辅导的水平
- B. 管理者领导风格的选择
- C. 绩效考评信息的有效性
- D. 绩效考评标准的有效性

【答案】 D

7、()是绩效考评要素选择的前提和基础。

- A. 岗位分析

- B. 工作描述
- C. 员工面谈
- D. 岗位评价

【答案】 A

8、（ ）不是企业年度培训计划的组成部分。

- A. 目录模块
- B. 需求分析模块
- C. 计划概要模块
- D. 主题计划模块

【答案】 B

9、绩效每达到一定的“合格”次数即可以提升工资档次的工资调整方法是()。

- A. 物价性调整
- B. 工龄性调整
- C. 奖励性调整
- D. 考核性调整

【答案】 D

10、（ ）直接反映潜在的劳动结果，是劳动的固化和凝结的指标体系。

- A. 行为过程型的绩效考评指标
- B. 品质特征型的绩效考评指标
- C. 工作结果型的绩效考评指标
- D. 工作方式型的绩效考评指标

【答案】 C

11、“先天下之忧而忧，后天下之乐而乐”体现了我国传统职业道德的( )

- A. 公忠为国的社会责任感
- B. 恪尽职守的敬业精神
- C. 以礼待人的和谐精神
- D. 见利思义、以义取利的价值取向

【答案】 A

12、以下关于行为模仿法的说法，错误的是( )。

- A. 能够提高学员的行为能力
- B. 适用于高层管理人员的培训
- C. 根据培训的具体对象确定培训内容
- D. 使学员能更好地处理工作环境中的 interpersonal 关系

【答案】 B

13、广义的( )是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系的法律规范。

- A. 劳动法
- B. 劳动法律体系
- C. 劳动法学
- D. 劳动立法制度

【答案】 A

14、()依据员工的绩效、技术和培训水平、职务、年龄和工龄等因素确定工资额。

- A. 绩效工资制
- B. 岗位工资制
- C. 技能工资制
- D. 组合工资制

**【答案】 D**

15、()是雇员与雇主在实现现实的劳动过程中所发生的权利义务关系。

- A. 劳动关系
- B. 劳动法律关系
- C. 劳动合同
- D. 劳动法律制度

**【答案】 B**

16、与战略导向 KPI 体系相比，一般绩效评价体系的考评目的以()为中心。

- A. 目标
- B. 控制
- C. 战略
- D. 激励

**【答案】 B**

17、企业薪酬调查与分析基本程序中的第一步骤是()。

- A. 确定调查方法

- B. 确定调查内容
- C. 确定被调查企业
- D. 明确调查的目的、要求和调查结果的用途

【答案】 D

18、某企业通过员工培训降低了事故发生率，节约了生产成本。这属于培训的（）

- A. 认知成果
- B. 技能成果
- C. 情感成果
- D. 绩效成果

【答案】 D

19、属于高稳定类薪酬结构的薪酬制度为（）。

- A. 岗位薪酬制
- B. 考核薪酬制
- C. 技能薪酬制
- D. 年功序列制

【答案】 D

20、根据国家《节约能源管理暂行条例》，下列说法中正确的是（ ）。

- A. 企业把能源消耗定额分解落实到车间、班组和每一个员工
- B. 国家鼓励大力使用柴油发电机组发电，并优先保证其用油供应充足
- C. 引进国外工艺和设备时，节能效果好的优先引进，能耗高的减少引进

D. 企业节能机构的管理人员和有关操作工人，应有计划地接受节能培训

【答案】 D

21、下列各项中不是外部培训资源开发途径的是（ ）。

- A. 聘请专职的培训师
- B. 大中专院校聘请教师
- C. 从本企业人力资源部培训师挑选
- D. 从顾问公司聘请培训顾问

【答案】 C

22、在设计 KPI 时，解决“工作产出项目过多”的问题，不宜采用的方法是()

- A. 设置更为全面的指标体系
- B. 比较产出结果对组织的贡献率
- C. 删除与工作目标不符合的产出项目
- D. 合并同类项，将增值贡献率的产出归到一个更高的类别

【答案】 A

23、企业在劳动安全卫生保护工作中应遵循的职业道德行为准则不包括()

- A. 安全第一
- B. 预防为主
- C. 以人为本
- D. 奖惩分明

【答案】 D

24、岗位评价要素的特点不包括（ ）。

- A. 重复性
- B. 可观察性
- C. 共通性
- D. 可衡量性

【答案】 A

25、建立战略导向的 KPI 体系的意义不包括（ ）。

- A. 有助于员工的自我实现
- B. 对战略导向起牵引作用
- C. 最大限度地激发员工斗志
- D. 强调对员工行为的激励

【答案】 A

26、（ ）是指具有法的效力作用和意义的法或法律的外在表现形式。

- A. 法律渊源
- B. 劳动法
- C. 劳动合同
- D. 劳动关系

【答案】 A

27、劳动力供给弹性是()变动对工资率变动的反应程度。

- A. 劳动力需求量
- B. 劳动力需求增长量



- C. 劳动力供给量
- D. 劳动力供给增长量

【答案】 C

28、()导致企业设备闲置,固定资产利用率低。

- A. 人力资源供求平衡
- B. 人力资源供过于求
- C. 人力资源供不应求
- D. 人力资源供求失衡

【答案】 C

29、若选用集中方式对员工进行素质测评,则测评时间应该选在()

- A. 星期一
- B. 星期四
- C. 星期五
- D. 周末

【答案】 B

30、劳动关系的内容是( )。

- A. 劳动
- B. 劳动力
- C. 劳动者
- D. 报酬

【答案】 A

31、在安全生产责任制中，（ ）在各自岗应上承担严格遵守劳动安全技术规程的义务。

- A. 工人
- B. 企业法定代表人
- C. 总工程师
- D. 分管安全卫生的负责人

【答案】 A

32、某工种生产产品的品种单一、变化较小而产量较大时，宜采用（ ）来计算定员人数。

- A. 产量定额
- B. 单项定额
- C. 综合定额
- D. 产品定额

【答案】 A

33、关键绩效指标可以分为数量指标、质量指标、成本指标和()四种类型。

- A. 生产指标
- B. 时限指标
- C. 利润指标
- D. 收益率指标

【答案】 B

34、以下关于集体合同的说法，不正确的是（ ）。

- A. 集体合同规定了企业的最低劳动标准
- B. 集体合同文本须提交政府劳动行政部门审核
- C. 集体合同的目的是确立劳动者和企业的劳动关系
- D. 集体合同以全体劳动者共同权利和义务作为内容

【答案】 C

35、合格的面试考官不应该有的行为是( )。

- A. 面试前做好充分准备
- B. 尽量创造和谐的氛围
- C. 面试过程中要善于察言观色
- D. 努力营造高压的面试氛围

【答案】 D

36、关于人力资本投资的说法，不正确的是( )。

- A. 人力资本投资并不是越多越好
- B. 人力资本投资存在最优投资规模
- C. 人力资本投资存在最优投资结构
- D. 人力资本投资存在收益递增规律

【答案】 D

37、( )不是面试前应该做的准备工作。

- A. 科学合理设计面试问题
- B. 确定面试的时间和地点
- C. 详细了解应聘者的资料

D. 消除应聘者的紧张情绪

【答案】 D

38、在培训项目计划中，课程系列计划以()为导向，将看似独立的相关课程联系在一起。

A. 目标

B. 过程

C. 方法

D. 结果

【答案】 A

39、薪酬管理最基础的工作是()

A. 薪酬预算

B. 薪酬设计

C. 薪酬支付

D. 薪酬调整

【答案】 B

40、( )是岗位调查、岗位分析、岗位评价与岗位分类分级等项活动的总称。

A. 岗位研究

B. 工作研究

C. 工作分析

D. 定岗定员

【答案】 A

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/447004114046006041>