

2025 年企业人力资源管理师之二级人力资源管理师 押题练习试题 A 卷含答案

单选题（共 40 题）

1、在费用和时间允许的前提下，对应聘者同时进行筛选，效率较高的员工招募方式是()。

- A. 面试
- B. 笔试
- C. 调查
- D. 档案

【答案】 B

2、第一个将期望理论运用于工作动机并将其公式化的是()

- A. 赫兹伯格
- B. 亚当斯
- C. 莱文泽尔
- D. 弗洛姆

【答案】 D

3、企业的总工程师对本单位的安全生产负有（ ）。

- A. 全面责任
- B. 担保责任
- C. 直接责任
- D. 安全卫生技术领导责任

【答案】 D

4、（ ）要求参加者事先准备一些问题，而且要掌握提问和聆听的时机。

- A. 双向倾听式面谈
- B. 绩效计划面谈
- C. 单向劝导式面谈
- D. 绩效指导面谈

【答案】 A

5、行为描述面试采用的面试问题都是基于关键（ ）的行为性问题。

- A. 情感因素
- B. 专业素质
- C. 学历层次
- D. 胜任特征

【答案】 D

6、制定劳动力市场工资指导价位，首先要采集相关数据，下列说法不正确的是（ ）。

- A. 要以随机抽样的方式收集数据
- B. 收集的数据要有可比性
- C. 应按照国家相关政策规定进行
- D. 收集数据的范围是城镇企业

【答案】 A

7、劳动法的最主要表现形式是（ ）

古之立大事者，不惟有超世之才，亦必有坚忍不拔之志。——苏轼

- 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

8、工资指导线（ ）是对工资增长较快、工资水平较高企业提出的预警和提示。

- A. 上线
- B. 基准线
- C. 下线
- D. 标准线

【答案】 A

9、（ ）必须具备获取信息、分析问题和决策的能力。

- A. 中层管理人员
- B. 高层管理人员
- C. 基层管理人员
- D. 一线管理人员

【答案】 B

10、()素质测评的目的是了解员工素质现状或查找问题根源。

- A. 选拔性
- B. 考核性

其身正，不令而行；其身不正，虽令不从。——《论语》

C. 开发性

D. 诊断性

【答案】 D

11、“你好像不太适合我们这里的工作，你看呢？”属于()面试问题。

A. 压力性

B. 知识性

C. 思维性

D. 经验性

【答案】 A

12、如果想提升在职人员的专业技能，那么对于在职人员培训内容的主体是()

A. 企业文化

B. 企业发展状况、相关规章制度

C. 管理能力提升

D. 生产、制造、研发、营销等专业知识

【答案】 D

13、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

以铜为镜，可以正衣冠；以古为镜，可以知兴替；以人为镜，可以明得失。——《旧唐书·魏征列传》

14、与一般的劳动争议相比，团体劳动争议的特点不包括（ ）。

- A. 争议主体的团体性
- B. 影响的广泛性
- C. 争议内容的特定性
- D. 裁决程序的独特性

【答案】 D

15、薪酬市场调查的方法中使用频率最高的是（ ）。

- A. 问卷调查法
- B. 面谈调查法
- C. 文献收集法
- D. 电话调查法

【答案】 A

16、()组织将矩阵组织结构形式与事业部组织结构形式有机地结合在一起。

- A. 独立型
- B. 模拟分权制
- C. 依托型
- D. 多维立体制

【答案】 D

17、在选择薪酬调查的具体对象时，一定要坚持（ ）。

- A. 可比性原则

- B. 选优原则
- C. 公平性原则
- D. 合理性原则

【答案】 A

18、()是通过对员工现实工作行为和表现的剖析，说明其行为的正确与否，根据工作说明书来说服下属，使其提升绩效水平。

- A. 单向劝导式绩效面谈
- B. 综合式绩效面谈
- C. 双向倾听式绩效面谈
- D. 解决问题式面谈

【答案】 A

19、①宪法、②劳动法律、③行政法规，按照法律效力从高到低进行排序。

- A. ①②③
- B. ③②①
- C. ①③②
- D. ②①③

【答案】 A

20、人力资源需求预测的方法中，()的主要思路是通过观察历年企业内部人数的变化，找出组织过去人事变动的规律，来推断未来的人事变动趋势和状态。

- A. 计量经济模型
- B. 马尔可夫模型

饭疏食，饮水，曲肱而枕之，乐亦在其中矣。不义而富且贵，于我如浮云。——《论语》

- C. 计算机模型法
- D. 定员定额分析法

【答案】 B

21、对于笔试的描述，下列说法错误的是()

- A. 亦称纸笔测试，或纸笔测试法
- B. 成本相对较低，费时少、效率高是笔试的优点之一
- C. 笔试能够较好地考查应聘者的工作态度和灵活应变能力
- D. 从试题的内容上看，笔试试题主要包括技术性笔试和非技术性笔试两大类

【答案】 C

22、劳动法律关系的主要形态不是()。

- A. 劳动行政法律关系
- B. 劳动合同关系
- C. 劳动服务法律关系
- D. 劳动监督关系

【答案】 D

23、我国社会主义职业道德的原则是()

- A. 人道主义
- B. 民主集中制
- C. 群众路线
- D. 集体主义

【答案】 D

24、下列关于政府薪酬数据的表述, 不正确的是()。

- A. 分类细致, 包括企业类型、岗位类型等诸多细类
- B. 数据处理的方法精细复杂, 误差的可能性小
- C. 涵盖的范围广, 可涵盖多种行业的不同岗位
- D. 数据来源比较规范可靠, 具有很强的可比性

【答案】 B

25、处理异地劳动争议时, 被派遣劳动者与派遣机构的劳动争议由()所在地管辖。

- A. 劳务派遣机构
- B. 被派遣劳动者
- C. 用工单位
- D. 劳动合同约定

【答案】 A

26、培训效果的评估方法中, 以下不适用于问卷调查法了解的信息是()。

- A. 了解学员偏爱的学习方法
- B. 让学员清楚了解到自己的观念
- C. 检查培训目标与工作任务的匹配度
- D. 评估学员在工作中对培训内容的应用情况

【答案】 B

27、()是当前人员招聘面试发展的主流。

乐民之乐者，民亦乐其乐；忧民之忧者，民亦忧其忧。——《孟子》

- A. 结构化面试
- B. 单独面试
- C. 非结构化面试
- D. 一次性面试

【答案】 A

28、以下关于人力资源需求预测方法的说法，不正确的是()

- A. 工作研究是确定人力资源需求最古老最有效的方法
- B. 设备看管额定员法是按劳动效率定员方法的一种特殊形式
- C. 比例定员法的对象是同岗位工作任务量相关的代表性标志物
- D. 计算机模拟法是进行人力资源需求预测诸方法中比较简单的方法

【答案】 D

29、在素质能力测评中，最常使用的差异量数是（ ）。

- A. 均值
- B. 中位数
- C. 方差
- D. 标准差

【答案】 D

30、以下不属于区分 KPI 标准水平的是（ ）。

- A. 先进的标准水平
- B. 合理的标准水平
- C. 平均的标准水平

人人好公，则天下太平；人人营私，则天下大乱。——刘鹗

D. 基本的标准水平

【答案】 B

31、（ ）保证了企业的人力资源的配置权，它是企业生产经营权的重要组成部分。

A. 合同制度

B. 劳动法律行为

C. 劳动关系

D. 劳动法律关系

【答案】 A

32、《公民道德建设实施纲要》提出的我国从业人员应该遵循的职业道德要求是()

A. 爱岗敬业、诚实守信、公道正派、服务社会、创业进取

B. 爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会

C. 爱国守法、诚实守信、崇尚科学、团结和谐、创新进取

D. 遵纪守法、敬业奉献、公道正派、崇尚科学、开拓进取

【答案】 B

33、（ ）以目标为导向，将看似独立的相关课程联系在一起。

A. 课程系列计划

B. 课程具体计划

C. 课程联合计划

D. 培训课程规划

【答案】 A

34、在劳务派遣中，劳务派遣单位与被派遣劳动者应当订立()。

- A. 劳动合同
- B. 劳务派遣协议
- C. 劳务合同
- D. 劳务派遣合同

【答案】 A

35、在企业文化中，居于核心地位的是（ ）。

- A. 企业礼俗
- B. 企业价值观
- C. 企业作风
- D. 规章制度

【答案】 B

36、()的培训侧重于经营管理基本理论与实际运用的培训。

- A. 高层管理者
- B. 中层管理者
- C. 基层管理者
- D. 公司总经理

【答案】 B

37、()可以用来测量受训者对培训项目的态度、动机以及行为等方面的特征。

- A. 情感成果

- B. 认知成果
- C. 技能成果
- D. 绩效成果

【答案】 A

38、劳动法的基本原则的特点不包括()。

- A. 指导性
- B. 权威性
- C. 稳定性
- D. 合理性

【答案】 D

39、结果导向型绩效考评方法的基础是()。

- A. 实际产出
- B. 计划产出
- C. 工作成果
- D. 劳动成果

【答案】 A

40、制定培训规划时，培训需求分析的目标是()

- A. 明确员工现有技能与理想状态间的差距
- B. 收集有关新岗位和现在岗位要求的数据
- C. 明确培训的要求，预测培训的潜在困难
- D. 明确测评培训规划的工具、指标和标准

【答案】 A

多选题（共 20 题）

1、岗位分级和品位分类的主要区别有（ ）。

- A. 分类标准不同
- B. 分类依据不同
- C. 适用范围不同
- D. 适用岗位不同
- E. 适用资格不同

【答案】 ABC

2、关于职业责任，说法正确的有（ ）。

- A. 职业责任是职业的内在规定
- B. 如果公司不能满足员工提出的待遇要求，员工可以不履行责任
- C. 职业责任必须是明文规定的内容
- D. 在一般情况下，权力越大，职业责任也越大

【答案】 AC

3、关于劳动法律关系的特点，下列说法正确的有（ ）。

- A. 劳动法律关系是劳动关系的理想形态
- B. 劳动法律关系的内容是权利和义务
- C. 劳动法律关系具有国家强制性
- D. 劳动法律关系是双务关系
- E. 劳动法律关系是劳动关系的现实形态

【答案】 BCD

4、对受训者绩效增长度评估的优点有()

- A. 操作性较强
- B. 直接成本与机会成本较低
- C. 学员可通过培训师的点评获得提升
- D. 可清楚知道培训对学员工作的实际帮助
- E. 可清楚知道培训在哪些方面较难发挥作用

【答案】 CD

5、继任者胜任力包括()。

- A. 认同企业文化和发展战略
- B. 具备组织领导才能和成就动机
- C. 擅长人际协调和化解冲突
- D. 拥有核心知识技能和优秀业绩
- E. 持续的自我开发能力

【答案】 ABCD

6、外部薪酬包括()。

- A. 基本工资
- B. 绩效工资
- C. 社会保险
- D. 晋升机会
- E. 额外津贴

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/585141130104012033>