

2023 年张家口市康保县企业人力资源管理师考试 题库附参考答案【模拟题】

第一部分 单选题(50 题)

1、 () 是目前了解企业经营外部环境情况的主要方法。

- A. 获取口头信息
- B. 获取书面信息
- C. 外部环境预测
- D. 专题性调研

【答案】： A

2、 () 是薪酬制度中最基本的制度，它关系着员工的切身利益，也是吸引优秀人才的重要方面。

- A. 薪酬制度
- B. 薪资制度
- C. 工资制度
- D. 薪金制度

【答案】： C

3、 () 认为领导者的主要任务是提供必要的支持以帮助下属达到他们的目标，并确保他们的目标与群体和组织的目标相互配合、协调一致。

- A. 参与模型

- B. 情境领导理论
- C. 路径目标理论
- D. 费德勒的权变模型

【答案】：C

4、(2019年5月) 劳动者通过求职信、求职登记等形式向用人单位提出工作申请，此种情形可以说劳动者是()。

- A. 要约方
- B. 被要约方
- C. 要约
- D. 承诺

【答案】：A

5、在培训效果评估的指标中，技能转换通常是用()来判断的。

- A. 笔试
- B. 问卷法
- C. 面谈
- D. 观察法

【答案】：D

6、()是指同一测试内部各题目所测的是同一种行为或行为特征。

- A. 重测信度
- B. 同质性信度
- C. 一致性信度
- D. 评分者信度

【答案】： B

7、被培训者受训期间的工资福利（ ）。

- A. 属于直接培训成本
- B. 属于企业固定成本
- C. 属于间接培训成本
- D. 不属于培训成本

【答案】： C

8、获取效标样本有关胜任特征的数据资料一般以()为主。

- A. 观察法
- B. 问卷调查法
- C. 全方位评价法
- D. 行为事件访谈法

【答案】： D

9、某地区最低收入组人均每月生活支出为 200 元，每一就业者赡养系数为 2， a 为工资调整系数，最低食物费用为 120 元，恩格尔系数为 0.6。若采用比重法计算。该地区月最低工资标准为（ ）

- A. $150+a$
- B. $200+a$
- C. $240+a$
- D. $400+a$

【答案】： D

10、()是组织报酬体系设计和实施的第一原则。

- A. 公平公正
- B. 适当激励
- C. 效率优先
- D. 成本节约

【答案】： A

11、人的终身学习不具有()属性。

- A. 个体
- B. 社会
- C. 文化
- D. 中介

【答案】： C

12、()面谈是在一次面谈中，采取灵活变通的方式，从一种面谈形式转换过渡到另一种形式的面谈。

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

【答案】： B

13、以下关于劳动定员与劳动定额的说法，错误的是()。

- A. 应用范围相同
- B. 劳动时间采用的单位长度不同

- C. 概念内涵相同
- D. 都是对人力消耗所规定的限额

【答案】： A

14、（ ）不属于案例研究法。

- A. 案例分析法
- B. 个案分析法
- C. 工作指导法
- D. 事件处理法

【答案】： C

15、测评者不布置议题，在进行过程中也不出面干预的情境模拟测试方法是()

- A. 无领导小组讨论
- B. 案例分析法
- C. 决策模拟竞赛法
- D. 公文处理模拟法

【答案】： A

16、关于劳务派遣的内容，下列描述错误的是()

- A. 指劳务派遣单位与接受单位签订劳务派遣协议，由劳务派遣单位招用雇员并派遣该劳动者到接受单位工作，劳动者和劳务派遣机构从中获得收入的经济活动
- B. 是一种典型的非正规就业方式
- C. 被派遣劳动者只与劳务派遣机构形成劳动关系

D. 本质特征是雇用和使用相分离

【答案】：C

17、平稳发展期的企业适宜采取（ ）薪酬策略。

A. 跟随型

B. 领先型

C. 滞后型

D. 混合型

【答案】：A

18、(2018年5月)企业员工绩效评审系统作为绩效管理系统的子系统，其主要功能不包括（ ）。

A. 监督各个部门的领导者有效地组织员工绩效考评工作

B. 针对绩效考评存在的问题进行专题研究，提出具体对策

C. 对员工考评结果进行必要复审复查，确保考评结果的公平和公正

D. 对考评者形成一定约束和压力，并为被考评者提供发表意见的渠道

【答案】：D

19、在采用（ ）进行录用决策分析时，有些测试是淘汰性的，有些测试是可以互为补偿的，应聘者只有通过淘汰性的测试之后，才能参加其他项目的测试，某些项目的测试成绩可以互为补充。

A. 结合式

B. 补偿式

C. 多重淘汰式

D. 双重淘汰式

【答案】：A

20、（ ）表明，一个领导者能够有效领导的直属下级人数是有一定限度的。

- A. 任务与目标原则
- B. 集权与分权结合原则
- C. 有效管理幅度原则
- D. 稳定性与适应性相结合原则

【答案】：C

21、某制药有限公司在做完 2014 年业务培训后，人力资源部被公司要求收集并完善此次培训的效果信息。那么，公司收集此信息的目的不应该是()

- A. 验证培训结果是否达到了企业及员工个人的培训期望
- B. 为将来的培训反馈有用信息
- C. 为以后改进培训系统与效果提供可靠依据
- D. 分析竞争对手的实力，为企业产品将来的升级改造做准备

【答案】：D

22、(2017 年 11 月)下列行为中，管理者对培训支持程度最低的是()

- A. 在培训中任教
- B. 与受训者共同讨论培训中遇到的难题
- C. 重新安排工作日程让员工安心参与培训
- D. 全程关心培训进展，了解员工的培训收获和感受

【答案】：C

23、新员工三级安全卫生教育的内容不包括（ ）

- A. 入厂教育
- B. 车间教育
- C. 岗位教育
- D. 班组教育

【答案】：C

24、按照流动范围可以将人力资源分为（ ）。

- A. 企业间的流动和企业内部流动
- B. 水平流动和垂直流动
- C. 国际流动和国内流动
- D. 第一产业向第二产业流动和第二产业向第三产业流动

【答案】：C

25、(2017年11月)企业应安排员工定期进行体检，发现疾病时应当及时()

- A. 上报
- B. 治疗
- C. 解聘
- D. 转岗

【答案】：B

26、作为职业活动内在的道德准则，“勤勉”的本质要求是（ ）

- A. 早出晚归，加班加点
- B. 自觉自愿，忠诚敬业

- C. 不惧安危，自我勉励
- D. 以勤补拙，笨鸟先飞

【答案】： B

27、()是保证考评者和被考评者正常活动的前提和条件。

- A. 企业成本管理体系
- B. 企业绩效管理体系
- C. 企业文化管理体系
- D. 企业薪酬管理体系

【答案】： B

28、以行为科学理论为依据，着重强调人的因素的组织理论是()。

- A. 古典组织理论
- B. 近代组织理论
- C. 现代组织理论
- D. 组织行为理论

【答案】： B

29、以下关于劳动效率定员法错误的表述是()。

- A. 以手工操作为主的工种更适合采用此方法
- B. 它适用于实行一人多机或多人一机看管设备的岗位
- C. 劳动效率可以用劳动定额乘以定额完成率来计算
- D. 它是根据工作任务总量和劳动定额核算定员人数的方法

【答案】： B

30、在实行（ ）模式的企业集团中，各下属企业业务的相关性可以很小。

- A. 财务管控型
- B. 战略管控型
- C. 运营管控型
- D. 环境管控型

【答案】： A

31、被派遣劳动者的管理具有特殊性，主要体现在（ ）。

- A. 劳动者技能水平偏低
- B. 可能出现劳动歧视问题
- C. 劳动者薪酬水平不稳定
- D. 可能出现劳动者频繁跳槽问题

【答案】： B

32、（ ）是指对企业事关职工切身权利的重大事项，如工资、劳动安全卫生、相关管理规则等进行审查、讨论，并作出同意或否决的决议，从而维护和保障职工的合法权益。

- A. 审议建议权
- B. 审议通过权
- C. 审议决定权
- D. 评议监督权

【答案】： B

33、(2015年11月)新员工入职后,完全按照上级要求的工作模式开展工作,这种现像属于()。

- A. 习惯型思维障碍
- B. 书本型思维障碍
- C. 权威型思维障碍
- D. 麻木型思维障碍

【答案】：C

34、下列对绩效考评的认识正确的是()

- A. 绩效考评是孤立的事件
- B. 绩效考评是一个简单的行为
- C. 绩效考评具有层次性
- D. 绩效考评没有时限性

【答案】：C

35、绩效管理的组成要素中,()为人力资源管理其他系统工作的开展提供参考依据。

- A. 考评指标
- B. 考评结果
- C. 考评程序与方法
- D. 考评者和被考评者

【答案】：B

36、集体合同经劳动行政部门审核认定存在无效条款或部分无效条款的,签约双方应在15日内对其进行修改,并在()日内重新报送审核。

- A. 5
- B. 7
- C. 10
- D. 15

【答案】： D

37、为下属提供了清晰准确的努力方向，对员工具有更加明确的导向和激励作用的是（ ）。

- A. 绩效管理法
- B. 绩效标准法
- C. 直接指标法
- D. 目标管理法

【答案】： B

38、下列哪一项不属于总部的结构类型（ ）

- A. 运作型总部
- B. 战略型总部
- C. 资本运作型总部
- D. 资本经营型总部

【答案】： C

39、正式的绩效沟通中，最常见的形式是（ ）

- A. 正式的书面报告
- B. 有管理者参加的员工团队会谈
- C. 管理者与员工一对一的会面

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/608044030057007051>