

2023 年企业人力资源管理师之二级人力资源管理师 能力测试试卷 A 卷附答案

单选题（共 30 题）

1、克服分布误差的最佳方法是（ ）。

- A. 目标管理法
- B. 配对比较法
- C. 强迫分布法
- D. 合成考评法

【答案】 C

2、企业年金的缴费额度每年不超过本企业上年度员工薪酬总额的（ ）。

- A. 1 / 6
- B. 1 / 10
- C. 1 / 12
- D. 1 / 15

【答案】 C

3、企业在分析决策权应该归属于哪一管理层次和部门时，无须考虑的因素是（ ）。

- A. 决策的性质
- B. 决策者所需具备的能力
- C. 决策的环境
- D. 决策对各职能的影响面

【答案】 C

4、某项测量的（ ）也称信度，它说明了该项测量的一致性和稳定性。

- A. 可靠性
- B. 针对性
- C. 有效性
- D. 合理性

【答案】 A

5、企业在解决人力资源短缺的问题时，最为有效的方法不包括（ ）。

- A. 改进生产加工工艺设计
- B. 合并和关闭臃肿机构
- C. 提高员工生产业务技能
- D. 制定科学的员工激励机制

【答案】 B

6、以下关于人力资源需求预测方法的说法不正确的是（ ）。

- A. 德尔菲法适合于对人力需求的长期趋势预测
- B. 转换比率法假定企业的劳动生产率是可变的
- C. 转换比率法没能说明不同类别员工需求的差异
- D. 德尔菲法可用于企业整体人力资源需求量的预测

【答案】 B

7、（ ）属于岗位设计的传统方法研究技术。

- A. 程序分析法

- B. 工业工程方法
- C. 关键指标法
- D. 现代功效学方法

【答案】 A

8、()是使管理者在不同部门的不同管理岗位或非管理岗位上轮流工作,以使其全面了解整个企业的不同工作内容,得到各种不同的体验,为今后在较高层次上任职做准备。

- A. 设立副职
- B. 职务轮换
- C. 临时提升
- D. 替补训练

【答案】 B

9、“获得专利权的项目数”属于()的绩效考评指标。

- A. 行为过程型
- B. 品质特征型
- C. 工作结果型
- D. 工作方式型

【答案】 C

10、考评过程中出现(),不利于个人绩效的改进,容易使业绩优秀的员工受到伤害。

- A. 苛严误差
- B. 中间倾向

- C. 宽厚误差
- D. 晕轮误差

【答案】 C

11、顾客力量分析不包括()。

- A. 顾客购买动机分析
- B. 顾客消费承受能力
- C. 市场商品消费结构分析
- D. 企业产品消费群体分析

【答案】 C

12、“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

13、参加座谈会的人员一般应该控制在()人左右。

- A. 2
- B. 7
- C. 15
- D. 20

【答案】 B

14、() 是人通过自己的社会性的生命活动，形成或获得的全部属性的综合，亦即现实生活中的人所具有的全部规定性。

- A. 人的本性
- B. 人的社会属性
- C. 人的特征
- D. 人的自然属性

【答案】 A

15、劳动法律体系的()包括工作时间和休息休假制度、工资制度、劳动安全卫生制度以及女职工和未成年工特殊保护制度等。

- A. 劳动标准制度
- B. 促进就业法律制度
- C. 职业培训制度
- D. 社会保险和福利制度

【答案】 A

16、企业薪酬管理的目标不包括()。

- A. 减少企业人工成本
- B. 肯定员工对企业的贡献
- C. 增强企业产品的竞争力
- D. 谋求员工与企业共同发展

【答案】 A

17、竞争分析模型是由()提出的。

- A. 迈克尔·波特
- B. 杰克·韦尔奇
- C. 彼得·德鲁克
- D. 彼得·圣吉

【答案】 A

18、在制定培训规划时，排序的基本依据是()。

- A. 任务说明的结果
- B. 绩效分析的结果
- C. 需求分析的结果
- D. 工作分析的结果

【答案】 A

19、在工作岗位设计中，方法研究步骤包括：①记录；②选择；③改进；④实施；⑤分析，其正确顺序是()。

- A. ①②③④⑤
- B. ②①⑤④③
- C. ①②⑤③④
- D. ②①⑤③④

【答案】 D

20、下列绩效考评方法中，适用于管理人员、行政人员、流水线工人等单个个体难以量化衡量或者在团队中完成工作的人是()。

- A. 品质主导型绩效考评方法
- B. 结果主导型绩效考评方法

- C. 行为主导型绩效考评方法
- D. 过程控制型绩效考评方法

【答案】 C

21、（ ）反映不同岗位在各自结构中的差别。

- A. 薪酬等级
- B. 薪酬档次
- C. 薪酬级差
- D. 浮动幅度

【答案】 A

22、()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

23、选项中属于静态薪酬的是（ ）。

- A. 基本薪酬
- B. 绩效薪酬
- C. 福利
- D. 奖金

【答案】 A

24、劳动争议申请仲裁的时效期间为（ ）。

- A. 2 个月
- B. 6 个月
- C. 1 年
- D. 2 年

【答案】 C

25、没有绝对的零点，只能做加减运算，不好做乘除运算的绩效考评方法是（ ）

- A. 名称量表
- B. 等级量表
- C. 等距量表
- D. 比率量表

【答案】 C

26、下列关于岗位评价的说法错误的是（ ）。

- A. 评价结果与任职者无关
- B. 岗位评价的是岗位分类、分级的组成部分
- C. 应让员工积极参与到岗位评价工作中来
- D. 岗位评价的目的在于判定一个岗位的相对价值

【答案】 D

27、以下关于德尔菲法的描述不正确的是()。

- A. 可用于企业整体人力资源的需求预测
- B. 可用于预测企业某部门人力资源要求
- C. 适合于人力资源需求的长期趋势预测
- D. 是一种定性与定量相结合的预测方法

【答案】 D

28、《工伤保险条例》属于()

- A. 劳动法律
- B. 地方性劳动法规
- C. 劳动规章
- D. 国务院劳动行政法规

【答案】 D

29、()不属于绩效考评结果的分布误差。

- A. 宽厚误差
- B. 苛严误差
- C. 中间倾向
- D. 相似偏差

【答案】 D

30、采用集中测评的方式，其测评时间应选在一周的()。

- A. 开始
- B. 中间

- C. 周末
- D. 任何时候

【答案】 B

多选题（共 20 题）

1、面试中常见的问题有()。

- A. 面试目的不明确
- B. 面试标准不具体
- C. 面试缺乏系统性
- D. 问题设计不合理
- E. 面试考官存在偏见

【答案】 ABCD

2、薪酬制度是一个比较宽泛的概念，它涉及企业的()等方方面面的内容。

- A. 薪酬战略
- B. 薪酬反馈
- C. 薪酬政策
- D. 薪酬预算
- E. 薪酬水平

【答案】 AC

3、结果导向型的业绩考评方法包括()。

- A. 关键事件法
- B. 短文法

- C. 劳动定额法
- D. 目标管理法
- E. 直接指标法

【答案】 BCD

4、确定测评指标权重的方法主要是（ ）。

- A. 工作目标分析法
- B. 德尔菲法
- C. 主观经验法
- D. 层次分析法
- E. 工作内容分析法

【答案】 BCD

5、面试的实施技巧包括（ ）。

- A. 灵活提问
- B. 少听多说
- C. 善于提取要点
- D. 进行阶段性总结
- E. 排除各种干扰

【答案】 ACD

6、影响人力资源需求预测的一般因素包括()

- A. 规章制度
- B. 工作时间

- C. 生产需求
- D. 工资状况
- E. 市场需求

【答案】 BCD

7、学员构成这一参数是通过学员的()方面影响培训方法的选择。

- A. 职务特征
- B. 技术心理成熟度
- C. 个性特征
- D. 工作内容熟练度
- E. 家庭背景

【答案】 ABC

8、下列关于人力资源预测方法的说法，正确的有()

- A. 马尔可夫法可以预测企业的人力资源需求
- B. 经济计量模型法其实是一种转移概率矩阵
- C. 马尔可夫法可以预测企业的人力资源供给
- D. 趋势外推法与回归分析法本质上都是经济计量模型法
- E. 灰色预测模型法仅能对含有未知或非确定信息的系统进行预测

【答案】 ACD

9、员工素质测评指导语的内容应包括()。

- A. 测评目的
- B. 举例说明填写要求

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/748006135042006035>