

# 2022年-2023年企业人力资源管理师之一级人力资源管理师模考模拟试题(全优)

单选题（共35题）

1、经营者年薪的（）需要每年增加风险抵押金。

- A. G 模式
- B. N 模式
- C. WX 模式
- D. Y 模式

【答案】 B

2、职业生涯管理的要求首先来源于（）。

- A. 社会和环境的要求
- B. 组织和战略的要求
- C. 员工和岗位的要求
- D. 生存和发展的要求

【答案】 A

3、在招聘环境分析时，关注企业所处的是朝阳行业还是夕阳行业主要是考虑（）。

- A. 市场状况对工资
- B. 市场预期对用工量
- C. 市场状况对用工量
- D. 市场预期对劳动力供给

【答案】 D

4、(2017年11月)在员工援助计划的( )阶段,会针对个别员工的特殊问题进行援助。

- A. 问题诊断
- B. 方案设计
- C. 教育培训
- D. 咨询辅导

**【答案】 D**

5、在计算经营者的效益年薪时。( )模式认为经营者的效益收入就是其经营的风险收入。

- A. G
- B. S
- C. Y
- D. WX

**【答案】 A**

6、(2016年5月)COPS属于( )。

- A. 学业成就测试
- B. 职业能力测试
- C. 职业人格测试
- D. 职业兴趣测试

**【答案】 D**

7、下列不属于团队薪酬设计需要考虑的因素的是( )。

- A. 企业所处的发展阶段
- B. 团队的类型
- C. 企业的外部环境
- D. 团队的规模

【答案】 C

8、（ ）是建立在能创造不确定性资源的人力资源的基础上，并且是建立在动态性质资源，如智力信息、技术、组织等要素的基础上。

- A. 外部导向战略
- B. 经营战略
- C. 职能战略
- D. 内部导向战略

【答案】 D

9、关于职业化，正确的说法是（ ）。

- A. 职业化是一种以履行职业责任为根本要求的自律性工作态度
- B. 职业化包含三个层次，其中居于核心地位的是职业化技能
- C. 职业化在观念意识方面的根本要求是确立自立、创新的价值取向
- D. 职业化在劳动观上倡导劳动作为谋生手段的人性需求

【答案】 A

10、(2017年11月)?()认为,有时企业支付的薪酬高于市场薪酬水平,不仅不会增加劳动成本,反而会降低劳动成本。

- A. 信号工资理论
- B. 保留工资理论

- C. 效率工资理论
- D. 劳动力成本理论

【答案】 C

11、(2017年11月) ( ) 属于集体谈判中谈判未来的不确定性因素。

- A. 谈判是否有结果
- B. 谈判的结果是什么
- C. 企业本身的销售和利润
- D. 谈判会延续多长时间

【答案】 C

12、职业生涯开发过程中，各项活动都要组织与员工共同制定，实施和完成，这是 ( ) 。

- A. 利益整合原则
- B. 机会均等原则
- C. 协作进行原则
- D. 时间梯度原则

【答案】 C

13、PRI 是指 ( ) ) 。

- A. 否决指标
- B. 岗位职责指标
- C. 岗位特征指标
- D. 关键绩效指标

【答案】 B

14、弹性福利计划，又称“（ ）”，它起源于 20 世纪 70 年代。

- A. 西方弹性福利计划
- B. 自助餐式的福利计划
- C. 福利自选计划
- D. 公助餐式的福利计划

【答案】 B

15、采用（ ），对于改进员工行为和表现效果十分突出，尤其适合参与意识不强的下属。

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

【答案】 A

16、（ ）薪酬策略能最大限度发挥组织吸纳和留住员工的能力，同时把员工对薪酬的不满意度降到最低水平。

- A. 人力资本
- B. 领先型
- C. 滞后型
- D. 混合型

【答案】 B

17、(2017年11月)一般而言,当企业采取高品质产品竞争策略时,人力资源策略为( )的企业中,员工归属感很高。

- A. 廉价策略
- B. 创新策略
- C. 参与策略
- D. 投资策略

【答案】 C

18、( )把重点放在员工多年努力的结果上。

- A. 基本工资
- B. 绩效工资
- C. 长期激励工资
- D. 员工保险福利

【答案】 C

19、( )不是获取效标样本有关胜任特征数据的方法。

- A. 事件访谈法
- B. 专家小组法
- C. 问卷调查法
- D. 相关分析法

【答案】 D

20、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

21、有效的员工培训体系可分为三个层面，其中不包括（）。

- A. 制度层
- B. 理念层
- C. 资源层
- D. 运营层

【答案】 B

22、(2015年5月) ( ) 模式规定，风险抵押金为基础年薪的50%。

- A. G
- B. N
- C. Y
- D. WX

【答案】 B

23、以下不属于行为导向型)主观考评方法的是()。

- A. 强制分配法
- B. 强迫选择法
- C. 成对比较法
- D. 直接指标法

【答案】 D

24、（ ）认为通过自我投资来提高工作能力的人将获得更高的薪酬。

- A. 效率工资理论
- B. 保留工资理论
- C. 信号工资理论
- D. 劳动力成本理论

【答案】 D

25、下列说法错误的是（ ）。

- A. 职工 200 人以上的企业可以设专职工会主席
- B. 任何组织、个人不能随意撤销、合并工会组织
- C. 会员不足 50 人的单位可以单独建立基层工会委员会
- D. 上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会

【答案】 C

26、人力资本投资中最主要的投资形式是（ ）。

- A. 保健支出
- B. 教育支出
- C. 心理损失
- D. 机会成本

【答案】 B

27、（ ）适合于对产品不断完善、改进。

- A. 焦点法
- B. 形态分析法
- C. 主体附加法
- D. 二元坐标法

【答案】 C

28、组织职业生涯管理的利益整合原则中并不涉及（ ）的利益。

- A. 员工
- B. 组织
- C. 管理者
- D. 社会

【答案】 C

29、在同一企业不同岗位或不同技能水平之间，（ ）是薪酬战略的决定性因素。

- A. 内部一致性
- B. 外部竞争性
- C. 员工贡献率
- D. 薪酬体系的完备性

【答案】 A

30、被考评者的上级是自己的天然考评者是由（ ）决定的。

- A. 管理属性
- B. 管理性质

C. 管理原则

D. 管理流程

【答案】 C

31、离散趋势是一组具有代表性的被试样本的测试成绩的分布结构之一，通常用（ ）来表示。

A. 效度

B. 标准差

C. 信度

D. 平均数

【答案】 B

32、员工持股需要至少（ ）的员工参与。

A. 50%

B. 60%

C. 70%

D. 80%

【答案】 C

33、（ ）理论不属于对劳动力供给进行修正的理论。

A. 保留工资

B. 劳动力成本

C. 岗位竞争

D. 工资效益

【答案】 D

34、下列能够对企业员工产生内部激励的因素是（ ）。

- A. 惩罚和监督
- B. 良好的工作环境
- C. 学习与成长机会
- D. 较高的薪酬水平

【答案】 C

35、下列典故中，其核心体现爱岗敬业精神的是（ ）

- A. 三顾茅庐
- B. 庖丁解牛
- C. 买椟还珠
- D. 刻舟求剑

【答案】 B

#### 多选题（共 20 题）

1、关于薪酬，下列说法正确的是（ ）

- A. 绩效工资是一次性的
- B. 基本工资属于货币性收益
- C. 激励工资只关注长期绩效
- D. 福利保险属于非货币性收益
- E. 基本工资反映了岗位或技能的价值

【答案】 B

2、（ ）属于平衡计分卡中客户方面的绩效指标。

- A. 经济增加值
- B. 市场份额
- C. 客户获取率
- D. 产品服务成本
- E. 信息系统反应时间

【答案】 BC

3、逻辑思维在创新中的局限性体现在（ ）。

- A. 逻辑思维很难发现新的问题
- B. 直接运用逻辑思维不可能创造性地解决问题
- C. 无法应用逻辑思维对创新成果进行推广应用
- D. 逻辑思维的结果虽然符合逻辑，但不一定符合事实
- E. 逻辑思维的起点是已有知识经验，但已有知识本身可能有误

【答案】 D

4、关于内部晋升说法正确的是（ ）。

- A. 能够减少雇用新员工所耗费的人力、物力和财力
- B. 有利于工作的连续性和稳定性
- C. 可以为组织补充新鲜血液，提高组织的创新能力
- D. 可激发员工的积极性、主动性和创造性
- E. 可避免各类专业技术、管理人才的流失

【答案】 ABD

5、劳动法基本原则包括（ ）。

- A. 物质帮助权原则
- B. 平等就业原则
- C. 劳动关系民主化原则
- D. 保障劳动者劳动权的原则
- E. 保障劳动者劳动权的原则

【答案】 AC

6、转移支付包括（ ）等方面的支出。

- A. 社会保险福利
- B. 社会优抚
- C. 社会救济
- D. 老年救济
- E. 某些补贴

【答案】 ABC

7、政府支出包括（ ）。

- A. 赠与
- B. 政府购买
- C. 税收
- D. 转移支付
- E. 政府呆坏账

【答案】 BD

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/755023310013011132>