

2023 年企业人力资源管理师之一级人力资源管理师 题库附答案（基础题）

单选题（共 60 题）

1、在员工职业发展信息采集中。下列不属于通过各级评价方法获取综合信息的是()。

- A. 自我评价
- B. 直接主管评价
- C. 间接主管评价
- D. 同事评价

【答案】 C

2、“深秋。看到满地落叶，会引起你什么联想？”是()。

- A. 空间接近联想
- B. 时间接近联想
- C. 外形接近联想
- D. 因果联想

【答案】 B

3、(2017 年 5 月) ISO10015 关注的焦点是 ()

- A. 人
- B. 课程
- C. 费用
- D. 培训效果

【答案】 A

4、(2015年5月)员工绩效考核一般程序的最后一步是()。

- A. 绩效申诉
- B. 绩效反馈面谈
- C. 核算考核结果
- D. 制定绩效改进计划

【答案】 D

5、()采用经济评价与分析方法研究企业员工流动率。

- A. 经济效益分析法
- B. 员工流动后果分析
- C. 成本收益分析法
- D. 效率评价法

【答案】 C

6、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

7、如果没有异常就会得满分的方法是()。

- A. 减分考评法

- B. 说明法
- C. 区间赋分法
- D. 百分率法

【答案】 A

8、（ ）不是设计团队薪酬时应考虑的因素。

- A. 团队类型
- B. 团队规模
- C. 团队成员
- D. 企业发展阶段

【答案】 C

9、薪酬的内部一致性策略的推行往往要从（ ）开始。

- A. 岗位分析
- B. 岗位评价
- C. 薪酬调查
- D. 胜任特征模型构建

【答案】 A

10、《国际劳工宪章》规定工商企业不得雇用（ ）以下童工。

- A. 18 岁
- B. 16 岁
- C. 15 岁
- D. 14 岁

【答案】 D

11、(2017年5月) () 宜在经济萧条，或企业处于创业、转型或衰退等特殊时期采用

- A. 跟随型薪酬策略
- B. 领先型薪酬策略
- C. 滞后型薪酬策略
- D. 混合型薪酬策略

【答案】 C

12、为了应对专业技术人员职业发展的“高原反应”，很多企业通常采取的职业晋升模式为 ()。

- A. 单通道职业晋升阶梯
- B. 双通道职业晋升阶梯
- C. 管理型职业晋升阶梯
- D. 技术型职业晋升阶梯

【答案】 B

13、() 可以说是形象思维的具体化，是人脑借助表象进行加工操作的最主要形式。

- A. 发散思维
- B. 联想思维
- C. 想象思维
- D. 逻辑思维

【答案】 C

14、如果你觉得公司安排给你的任务已经超出了你的能力范围，接受这样的任务会给公司造成损失。这时，你会（ ）。

- A. 立即找上司退掉这份工作
- B. 立即找上司说明自己的想法
- C. 既然是公司的决定，那就先干起来再说
- D. 不管如何，服从总是第一位的

【答案】 B

15、（ ）认为每个组织都要解决好管理形式和组织措施的问题，对非正当利益要进行有效控制。

- A. 行为角色理论
- B. 人力资本理论
- C. 交易成本理论
- D. 资源基础理论

【答案】 C

16、同一测试内部各题目所测的是一种行为或行为特征，说明（ ）较高。

- A. 重测信度
- B. 同质性信度
- C. 评分者信度
- D. 稳定性信度

【答案】 B

17、(2016年11月)美国社会学家帕森斯主张以（ ）作为社会分层标准。

- A. 财富
- B. 威望
- C. 职业
- D. 权力

【答案】 C

18、公司治理结构的中枢和管理权力中心是（ ）。

- A. 经理班子
- B. 董事会
- C. 股东大会
- D. 监事会

【答案】 B

19、公司组织向贫困地区儿童捐助，恰恰你也十分困难。你会（ ）

- A. 说明情况，自己不捐
- B. 少捐一点
- C. 跟大家一样捐
- D. 尽自己的最大可能去捐助

【答案】 B

20、(2018年5月)()是基本工资的辅助形式,是根据业绩对基本工资持久性的补充和增加。

- A. 弹性工资
- B. 绩效工资

C. 激励工资

D. 福利保险

【答案】 B

21、（ ）是保持企业薪酬战略方向正确，促进薪酬战略目标实现的基本保障。

A. 内部一致性

B. 外部竞争力

C. 员工贡献率

D. 薪酬政策和策略

【答案】 D

22、头脑风暴会议通常限定的时间是（ ）。

A. 10 分钟到 20 分钟

B. 30 分钟到 1 小时

C. 1 小时到 2 小时

D. 1 小时到 3 小时

【答案】 B

23、薪酬的内部一致性策略的推行往往要从（ ）开始。

A. 岗位分析

B. 岗位评价

C. 薪酬调查

D. 胜任特征模型构建

【答案】 A

24、以下指标是“领先指标”的是（ ）。

- A. 内部指标
- B. 结果性衡量指标（如利润）
- C. 外部指标
- D. 驱动性衡量指标（如循环周期）

【答案】 D

25、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

26、选拔晋升候选人的方法中，（ ）比较适用于管理人员。

- A. 配对比较法
- B. 主管评定法
- C. 评价中心法
- D. 升等考试法

【答案】 C

27、科研项目工资制的特点是（ ）

- A. 按照任务定工资
- B. 较高的工资加奖金
- C. 较高的工资加科研成功转化提成
- D. 单一的高工资

【答案】 A

28、将职业人格分为常规型等 6 种类型的心理测试是 ()

- A. DAT
- B. SDS
- C. MBTI
- D. 16PF

【答案】 D

29、社会保障行政部门应当自受理工伤认定的申请之日起 () 日内做出工伤认定而决定。

- A. 15
- B. 30
- C. 60
- D. 90

【答案】 C

30、(2018 年 5 月) () 是基本工资的辅助形式, 是根据业绩对基本工资持久性的补充和增加。

- A. 弹性工资
- B. 绩效工资

- C. 激励工资
- D. 福利保险

【答案】 B

31、(2017年11月)劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉,争议内容涉及接受单位的,被告应为()。

- A. 派遣单位
- B. 接受单位
- C. 派遣单位和接受单位
- D. 派遣单位或接受单位

【答案】 C

32、(2018年5月)“江山易改,本性难移”,这是指个性的()

- A. 独特性
- B. 一致性
- C. 稳定性
- D. 特征性

【答案】 C

33、(2016年11月)除了人员测评外,沙盘游戏最适用于()

- A. 岗位评估
- B. 薪酬调查
- C. 管理培训
- D. 绩效考评

【答案】 C

34、(2015年5月)构建胜任特征模型时,首先要()。

- A. 分析效标样本
- B. 定义绩效标准
- C. 进行行为事件访谈
- D. 验证胜任特征模型

【答案】 B

35、在我国,()不宜通过集体协商的方式决定。

- A. 工作时间
- B. 休息休假
- C. 劳动安全卫生
- D. 最低工资标准

【答案】 B

36、(2018年5月)()属于非任务具体性、非公司具体性、非行业具体性的胜任特角色

- A. 元胜任特征
- B. 组织胜任特征
- C. 概念胜任特征
- D. 基础性胜任特征

【答案】 A

37、()难以向被评价者提出下一步工作改进的具体目标。

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

【答案】 B

38、(2015年11月)()环节负责课程设计和教学设计。

- A. 培训需求分析
- B. 培训计划制定
- C. 培训活动组织实施
- D. 培训效果评估

【答案】 B

39、(2016年11月)进行招聘决策的量化分析法中,最简单的是()。

- A. 综合加权法
- B. 主管评定法
- C. 立即排除法
- D. 能位匹配法

【答案】 A

40、评价薪酬制度的目的不包括()。

- A. 不断完善薪酬激励方案
- B. 实现员工参与职能

- C. 提出更适合企业的薪酬激励方案
- D. 充分发挥薪酬制度的保障与激励功能

【答案】 B

41、团队绩效考评指标中, ()不占权重。

- A. 主要指标
- B. 整体指标
- C. 辅助指标
- D. 否决指标

【答案】 D

42、(2015年11月)成熟曲线反映的是()报酬与工作年限之间的关系。

- A. 管理人员
- B. 销售人员
- C. 生产人员
- D. 专业技术人员

【答案】 D

43、在职业活动中,总会有一些爱较真的人,这些人很容易得罪人,如果要你给他们提出建议,你的建议是()。

- A. 要增强灵活性,别太死较真
- B. 要较真,但较真之后更要沟通
- C. 是否较真因人而异
- D. 为了团结,别太较真

【答案】 A

44、(2015年5月) () 组织结构的特点是管理层级的集中控制。

A. U型

B. N型

C. H型

D. M型

【答案】 A

45、如果员工的绩效考核为A(优秀)，对应的比较比率比较低，则()。

A. 员工应该涨工资，且涨幅较大

B. 员工应该涨工资，但涨幅较小

C. 员工的工资应该维持现状

D. 员工应该小幅地降低工资

【答案】 A

46、(2015年5月)从() 维度来看，人事经理是构建人力资源管理各项基础工作的行政专家。

A. 员工与长期发展战略

B. 短期战术性操作和员工

C. 作业程序和短期战术性操作

D. 长期发展战略与作业程序

【答案】 C

47、学习型组织的功能可以从四个层次加以说明，从个人层面来看()。

- A. 学习型组织创造不断学习的机会，促进组织中员工之间探讨和对话的氛围
- B. 学习型组织有利于鼓励员工共同合作，增强团队的凝聚力
- C. 学习型组织有助于建立学习及学习共享系统，并促使成员迈向共同愿景
- D. 学习型组织促进了组织与环境相适应，有助于企业为社会、为广大人民群众服务，尽到应尽的责任，给人民带来福音

【答案】 A

48、(2015年11月) () 胜任特征模型主要应用于绩效管理中。

- A. 锚型
- B. 簇型
- C. 盒型
- D. 层级式

【答案】 C

49、对团队成员之间的合作关系有积极建设作用的是 () 较高的人。

- A. 成就需要
- B. 权力需要
- C. 亲和需要
- D. 自尊需要

【答案】 C

50、(2016年11月) () 属于基础工作健全程度的衡量标准。

- A. 定编定岗定员标准化程度

- B. 内外系统的配套性和协同性
- C. 人力资源经理是否已成为高层管理者的战略伙伴
- D. 企业文化、管理理念、组织结构等方面是否有所更新和发展

【答案】 A

51、当事人的相互协商、和解是()的主要方式。

- A. 自力救济
- B. 社会救济
- C. 公力救济
- D. 社会救济与公力救济相结合

【答案】 A

52、平时和朋友们在一起聊天时，你的状况是（ ）。

- A. 谈完想说的事就想离开
- B. 漫无边际，总是说个没完没了
- C. 扯来扯去总离不开工作
- D. 总是能够找到有意思的话题

【答案】 A

53、()属于职业兴趣测试

- A. SDS
- B. DAT
- C. COPS
- D. RIT

【答案】 C

54、“执行力”适合用（ ）的方式来进行考核。

- A. 上级考评
- B. 自我考评
- C. 同级考评
- D. 下级考评

【答案】 A

55、需要对绩效考评可能出现的各种情况进行描述并设定相应标准的计分方式是（ ）。

- A. 说明法
- B. 百分率法
- C. 减分考评法
- D. 区间赋分法

【答案】 A

56、（ ）是集体谈判工资增长的最低要求。

- A. 工会的上限
- B. 工会的坚持点
- C. 雇主的下限
- D. 雇主的坚持点

【答案】 B

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/906232221012010110>