

2022-2023 年企业人力资源管理师之二级人力资源管理师题库综合试卷 A 卷附答案

单选题（共 50 题）

- 1、关于调解委员会的描述，下列说法不正确的是（ ）。
- A.大中型企业应当依法设立调解委员会，并配备专职或者兼职的工作人员
 - B.小微企业可以设立调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人
 - C.调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，人数由双方协商确定，人数可以不对等
 - D.调解委员会应当建立健全调解登记、调解记录等制度

【答案】 C

- 2、以下不符合提取关键绩效指标的方法是（ ）。
- A.目标分解法
 - B.关键分析法
 - C.标杆基准法
 - D.关键目标法

【答案】 D

3、可以在快准全三个方面满足客户要求的薪酬调查方式是（ ）

- A.企业之间相互调查
- B.问卷调查
- C.委托中介机构调查
- D.访谈调查

【答案】 C

4、选择理想的培训师时，须考虑的因素不包括（ ）。

- A.符合培训目标
- B.培训师的专业性
- C.培训师的学历
- D.培训师的配合性

【答案】 C

5、KPI指标法的核心是从众多绩效考评指标体系中（ ）。

- A.确立完善考评的标准
- B.提取重要性和关键性指标
- C.构建新型的激励机制
- D.明确企业的战略目标

【答案】 B

6、现代培训活动的首要环节是()。

- A.确定培训目标
- B.确定培训范围
- C.设计培训计划
- D.分析培训需求

【答案】 D

7、关于人力资本投资的说法，不正确的是()。

- A.人力资本投资并不是越多越好
- B.人力资本投资存在最优投资规模
- C.人力资本投资存在最优投资结构
- D.人力资本投资存在收益递增规律

【答案】 D

8、薪酬满意度是员工对自己所获薪酬进行评价而产生的()

- A.期望满足程度
- B.客观比较结果
- C.实际感受程度
- D.主观心理感受

【答案】 D

9、一般的企业应关注()点处的薪酬水平。

A.25%

B.50%

C.75%

D.90%

【答案】 B

10、()是取得公正客观评估结果的前提和保证。

A.准确采集评估数据信息

B.评估中经常与学员交流沟通

C.选择好进行评估的时机

D.根据情况及时调整评估项目

【答案】 C

11、不依当事人的主观意志为转移，能够引起一定劳动法律后果的客观现象是指()。

A.劳动法律行为

B.劳动法律关系

C.劳动法律事件

D.劳动法律事实

【答案】 C

12、劳务派遣单位的注册资本不得少于()。

- A.50 万元
- B.100 万元
- C.200 万元
- D.300 万元

【答案】 C

13、()属于直接薪酬。

- A.社会保险
- B.基本薪酬
- C.额外津贴
- D.非工作日工资

【答案】 B

14、在考评者培训的主要内容中，进行()是实现绩效管理程序公平的前提。

- A.绩效反馈培训
- B.考评方法培训
- C.绩效考评指标培训
- D.绩效标准培训

【答案】 D

15、()不属于高层管理人员的培训重点。

- A.分析与决策能力
- B.专业管理技能技巧
- C.计划与组织实施能力
- D.思维方式和价值观

【答案】 B

16、下列对劳动合同的变更表述不正确的是（ ）。

- A.可以变更合同的内容
- B.可以变更合同的主体
- C.提出变更合同的一方应提前书面通知对方
- D.双方当事人平等协商一致后方能变更合同

【答案】 B

17、企业年金的企业缴费每年不超过本企业上年度员工工资总额的（ ）。

- A.1 / 6
- B.1 / 14
- C.1 / 12
- D.1 / 10

【答案】 C

18、 360 度考评的缺点不包括（ ）

- A.相对而言成本较高
- B.信息一致性差
- C.定性评价比重较大
- D.结果有效性差

【答案】 D

19、 劳动关系的内容是()

- A.劳动
- B.劳动力
- C.劳动者
- D.报酬

【答案】 A

20、劳动争议的实质是劳动关系主体的利益差别而导致的()。

- A.劳动争议
- B.集体争议
- C.利益冲突
- D.利益争议

【答案】 C

21、()是指员工自身心理上感受到的社会和心理方面的回报。

- A.内部回报

- B.外部回报
- C.直接回报
- D.间接回报

【答案】 A

22、纵向工作扩大化的主要内容是()。

- A.延长加工产品的周期
- B.小组负责完成一件工作
- C.多项操作代替一项操作
- D.将管理者的部分职能转由生产者承担

【答案】 D

23、在与同事们闲聊时，你通常会()。

- A.说说学习、工作的感受
- B.聊自己家里的事情
- C.聊聊新闻
- D.传播小道消息

【答案】 A

24、关于道德的说法中，正确的是()。

- A.道德内含着一种重要的精神力量
- B.道德是尊长对晚辈、下属进行有效管理的要求

- C.道德不是“我”的要求，而是社会外加于“我”的规范
- D.道德是无助者的呼唤

【答案】 A

25、企业补充医疗保险费在不超过职工工资总额()标准内的部分，在计算应纳税所得额时准予扣除。

- A.1%
- B.3%
- C.5%
- D.8%

【答案】 C

26、职工一方当事人人数为 10 人以上，有共同争议理由的劳动争议称为()。

- A.个别争议
- B.集体争议
- C.团体争议
- D.权利争议

【答案】 B

27、() 的薪酬结构主要根据员工所具备的工作能力与潜力确定员工薪酬。

- B.以行为为导向
- C.以技能为导向
- D.以绩效为导向

【答案】 C

28、英国思想家威廉·葛德文说：“个人习惯于说他明明知道的假话，或者掩盖他明明知道的真相，必定处于一种不断堕落的状态之中”该句话的意思是（ ）。

- A.说假话是人的天性
- B.人说假话时，一般不知道自己是在说假话
- C.人们知道事情的真相，但总想掩盖起来
- D.说假话是一个人道德堕落的开始

【答案】 D

29、在考评者培训的主要内容中，进行（ ）是实现绩效管理程序公平的前提。

- A.绩效反馈培训
- B.考评方法培训
- C.绩效考评指标培训
- D.绩效标准培训

30、()不是员工素质测评结果的分析方法。

- A.要素分析法
- B.曲线分析法
- C.综合分析法
- D.岗位分析法

【答案】 D

31、()不属于个人行为规范。

- A.品德规范
- B.仪态仪表规范
- C.劳动纪律
- D.员工业务规范

【答案】 D

32、按照我国劳动法律的规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为()。

- A.30 日
- B.半年
- C.60 日
- D.1 年

【答案】 D

()通过测试应聘者基础知识和素质能力差异,判断应聘者对招聘岗位的适应性。

- A.心理测验
- B.面试法
- C.物理测验
- D.笔试法

【答案】 D

34、 如果我理解正确的话,你说的意思是……,这属于()。

- A.开放式提问
- B.封闭式提问
- C.重复式提问
- D.假设式提问

【答案】 C

35、“当你与用人部门主管对某一岗位的用人要求出现分歧时。你怎样处理?”这样的问题是面试中的()。

- A.导入阶段
- B.核心阶段
- C.关系建立阶段
- D.确认阶段

36、下列关于 360 度考评的表述,正确的是()。

- A.以工作产出为导向
- B.不利于强化企业的核心价值观
- C.具有全方位、多角度的特点
- D.阻碍管理者与员工的双向交流

【答案】 C

37、在员工受到挫折时,可减少或消除员工的不良情绪的绩效面谈的类型是()。

- 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】 B

38、()把下属作为权变的变量,即认为下属的成熟水平是选择领导风格的依赖条件。

- A.参与模型
- B.领导情境理论
- C.费德勒的权变模型
- D.路径-目标理论

【答案】

39、()以能岗匹配原理为理论基础，对传统体制下“终身制”的劳动人事制度产生了巨大冲击。

- A.绩效管理
- B.择优录用
- C.培训开发
- D.竞聘上岗

【答案】 D

40、在行业增长阶段后期，为减少竞争压力，企业会采取()。

- A.增大数量战略
- B.扩大地区战略
- C.纵向整合战略
- D.多种经营战略

【答案】 C

41、在确定绩效考评标准时应做到“定量准确”，其衡量标准不包括()。

- A.考评标准越多越好
- B.各标准间的差距要合理
- C.标准的含义要明确

【答案】 A

42、劳动争议仲裁的程序包括：①开庭审理和裁决；②申请和受理；③仲裁文书的送达；④案件仲裁准备。正确的排序是()

A.②④①③

B.②①③④

C.④③②①

D.④②①③

【答案】 A

43、关于均衡国民收入的公式，不正确的是()

A.均衡国民收入=消费+收入

B.均衡国民收入=总供给

C.均衡国民收入=消费+储蓄

D.均衡国民收入=消费+投资

【答案】 A

44、工资分配直接与企业效益和员工的工作业绩相联系的工资制度为()

A.一岗一薪工资制

B.薪点工资制

C.一岗多薪工资制

D.提成工资制

【答案】 B

45、工资集体协商的双方可书面委托本企业外的人士作为本方协商代表，但委托人数不得超过本方代表的（ ）。

A.1 / 2

B.1 / 3

C.1 / 4

D.1 / 5

【答案】 B

46、面试考官提问：“如果公司在派你出差的时候，家里发生了突发事件需要你去处理，而你处理的话，就会影响这次出差。你如何处理？”这种面试的类型属于（ ）。

A.经验性面试

B.投射性面试

C.描述性面试

D.情境性面试

【答案】 D

47、调解委员会调解劳动争议应遵循自愿的原则，但不包括()。

- A. 申请调解自愿
- B. 举证自愿原则
- C. 调解过程自愿
- D. 履行协议自愿

【答案】 B

48、薪酬管理最基础的工作是()

- A. 薪酬预算
- B. 薪酬设计
- C. 薪酬支付
- D. 薪酬调整

【答案】 B

49、以下关于企业人力资源预测方法的说法不正确的是()。

- A. 回归分析法本质上是经济计量模型法
- B. 经济计量模型实际上是一种转移概率矩阵
- C. 马尔可夫分析法可预测企业人力资源需求
- D. 灰色预测模型能对含有已知的、未知或非确定信息的系统进行预测

【答案】 B

50、()是指一定数量的一组被评人，在规定时间内就给定的问题进

行讨论。

- A.案例分析
- B.公文筐测验
- C.管理游戏
- D.无领导小组讨论

【答案】 D

多选题（共 20 题）

1、在面试的过程中，常见的问题有（ ）。

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

【答案】 ABCD

2、企业的外部经营环境可以分为宏观环境和微观环境，其中微观环境包括（ ）。

- A.经济环境
- B.法律环境
- C.行业环境
- D.市场环境
- E.政治环境

【答案】 CD

3、在设定培训评价标准时，应当注重评估指标和标准的()

- A.相关度
- B.前沿性
- C.区分度
- D.可行性
- E.动态性

【答案】 ACD

4、企业战略控制的方法包括()。

- A.全程控制
- B.事前控制
- C.局部控制
- D.事后控制
- E.事中控制

【答案】 BD

5、企业人力资源内部供给预测的方法包括()。

- A.回忆分析模型
- B.人力资源信息库
- C.马尔科夫模型
- D.经济计量模型法
- E.管理人员接替模型

【答案】 BC

6、在选择确定培训评估形式时，应主要以（）为依据。

- A.评估目的
- B.评估的实际需要
- C.评估对象
- D.评估形式的特点
- E.评估人员

【答案】 BD

7、狭义的人力资源规划包括（）

- A.人员培训计划
- B.人员补充计划
- C.人员配备计划
- D.人员薪酬计划
- E.人员晋升计划

【答案】 BC

8、绩效考评指标是实施绩效考评的基础，其主要作用是（）。

- A.有助于战略的落实和达成
- B.有助于改善组织的内部管理
- C.有助于指引员工行为朝正确方向转变
- D.有利于企业绩效管理制度健全与完善
- E.有利于促进企业核心竞争力不断增强

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/907146041151006154>