

2022 企业人力资源管理师考试真题精选及

答案 8 篇

2022 企业人力资源管理师考试真题精选及答案 8 篇 第 1 篇

培训需求的确认和培训计划的编制应该由（ ）来负责。A. 企业相关的主管部门 B. 各类岗位的在职员工 C. 人力资源部门下属的培训部室 D. 各类部门及各级主管 E. 人力资源部门下属的培训负责人

答案：C,E 解析：培训需求的确认和培训计划的编制应该由人力资源部门下属的培训部室、人力资源部门下属的培训负责人来负责。

（ ）是对绩效考评数据进行处理的第一步。A. 收集考评数据 B. 统计考评数据 C. 分析考评数据 D. 制定考评表格

答案：D 解析：考评数据的处理就是对所采集到的绩效考评数据进行整理、汇总、分类、统计、保存的过程。无论怎样处理采集到的考评数据，都需要预先设计绩效考评使用的各种表格。因此，制定考评表格是对绩效考评数据进行处理的第一步。

属于影响企业薪酬水平内部因素的是（ ）。A: 市场因素 B: 地域因素 C: 政策法规 D: 企业决策层的薪酬态度

答案：D 解析：市场因素、地域因素和政策法规都是外部因

素。

培训效果信息的收集方法包括()。A. 通过访问收集 B. 通过调查收集 C. 通过培训考试成绩收集 D. 通过观察收集 E. 通过资料收集

答案：A, B, D, E 解析：信息的准确性是保证培训评估结果准确性的基础所在。培训效果信息的收集方法主要包括以下几种：①通过资料收集；②通过观察收集；③通过访问收集；④通过调查收集。

某企业计划任务总工时 6060，工时定额 60，计划劳动生产率变动系数 0.01，运用劳动定额法测定的企业人力资源需求量是()。A. 60 B. 100 C. 101 D. 110

答案：B 解析：运用劳动定额分析法计算人力资源需求的公式为： $N=W/[Q \times (1+R)]$ 。其中，N 表示生产岗位人员的需求量；W 表示企业计划期内任务总量；Q 表示企业的劳动定额标准；R 表示计划期劳动生产率变动系数， $R=R_1+R_2-R_3$ 。其中：R1 表示企业技术进步引起的劳动生产率提高系数；R2 表示经验积累导致的生产率提高系数；R3 表示由于劳动者及某些因素引起的生产率降低系数。则该企业的人力资源需求为： $6060/[60 \times (1+0.01)] = 100$ （人）。

(2022 年 11 月) 薪酬支付的内容主要包括()。A. 支付项目 B. 支付水平 C. 支付形式 D. 支付对象 E. 支付时间

答案：A, B, C, D, E 解析：P301—306 薪酬支付的内容主要包

括：支付项目、支付水平（薪酬标准）、支付形式、支付对象、支付时间以及特殊情况下支付的薪酬。

2022 企业人力资源管理师考试真题精选及答案 8 篇 第 2 篇
()属于行为导向型考评方法。A：行为观察法 B：成对比较法 C：选择排列法 D：强迫分配法 E：关键事件法

答案：A, B, C, D, E 解析：行为导向型考评方法分为：①行为导向型主观考评方法，包括排列法(又称排序法、简单排列法)、选择排列法、成对比较法、强制分布法(又称强迫分配法、硬性分布法)、结构式叙述法；②行为导向型客观考评方法，包括关键事件法(又称重要事件法)、行为锚定等级评价法(又称行为定位法、行为决定性等级量表法或行为定位等级法)、行为观察法(又称行为观察评价法、行为观察量表法、行为观察量表评价法)、加权选择量表法和强迫选择法。

在不同的企业中。工作内容基本相同的岗位薪酬却存在较大差距，其原因可能是()。A. 不同行业有不同的惯例 B. 管理理念和薪酬策略不同 C. 企业所处的地理位置不同 D. 对企业的价值或贡献大小不同 E. 在职者在该岗位上工作时间长短不同

答案：A, B, C, D, E 解析： 本题考查的是工作内容相同但薪酬存在差别的原因。

关键事件法的缺点不包括()。[2022 年 5 月三级真题]A: 不能作定量分析 B: 关键事件的记录和观察费时费力 C: 不能具体

区分工作行为的重要性程度 D: 具有滞后性、短期性和表现性的特点

答案: D 解析: 关键事件法的缺点包括: ①关键事件的记录和观察费时费力; ②能作定性分析, 不能作定量分析; ③不能具体区分工作行为的重要性程度, 很难使用该方法在员工之间进行比较。

不属于团体劳动争议特点的是()。A: 争议主体的团体性 B: 争议内容的特点性 C: 影响的广泛性 D: 内容的复杂性

答案: D 解析: 本题考查的是团体劳动争议的特点。

在事件处理法中, 记录个案发生的背景时应依据()原则。A、5W2HB、4W2HC、5WIHD、4W1H

答案: A 解析: 在事件处理法中, 记录个案发生的背景时应依据的 5W2H 原则: 何人(Who)、何事(What)、何时(When)、何地(Where)、何物(Which)、如何做(How)、多少费用(How much)。

下列关于劳动力市场的说法, 不正确的是()。A. 企业是劳动力的供给方 B. 劳动力市场的功能与其他市场相似 C. 决定工资是劳动力市场的基本功能 D. 劳动力市场供求运动调节着劳动资源的配置

答案: A 解析: 在劳动力市场上, 居民户是劳动力的供给方, 企业是劳动力的需求方。

2022 企业人力资源管理师考试真题精选及答案 8 篇 第 3 篇

某企业规定员工每天售出 200 份产品就能得到底薪 120 元，若业绩超过 200 份以上，则超出部分每份可得 0.5 元，小王今天共售出产品 320 份。则他的日工资为（ ）。A. 100 元 B. 160 元 C. 180 元 D. 200 元

答案：C 解析：由题意，小王的日工资=120+(320-200)×0.5=180(元)。

岗位规范的具体内容不包括（ ）A. 岗位名称 B. 任职条件 C. 技术要求 D. 上岗标准

答案：B 解析：岗位规则，又称岗位劳动规范。它是对岗位职责、劳动任务、劳动手段和工作对象的特点、操作程序、职业道德等所提出的各种具体要求，包括岗位名称、技术要求、上岗标准等项具体内容。

分析培训需求应关注（ ）。A: 受训员工的现状 B: 培训的目标 C: 受训员工存在的问题 D: 企业的业绩 E: 受训员工的期望和真实想法

答案：A, C, E 解析：分析培训需求需要关注三个问题：①受训员工的现状；②受训员工存在的问题；③受训员工的期望和真实想法。

下表为某制造型企业报告期及基期这两个时期的相关数据的统计资料，请计算出该企业员工的平均工资固定构成指数和平均工资结构变动影响指数。

答案：解析：(1) 平均工资固定构成指数

按照劳动争议标的的不同，可以把劳动争议划分为（）A:权利争议 B:利益争议 C:由于劳动条件而发生的争议 D:劳动合同争议 E:由于劳动报酬而发生的争议

答案：C,D,E 解析：按照劳动争议标的的不同，可以把劳动争议划分为：(1)劳动合同争议；(2)关于劳动安全卫生、工作时间、休息休假、保险福利而发生的争议；(3)关于劳动报酬、培训、奖惩等因适用条件的不同理解与实施而发生的争议等。A、B两项是按劳动争议的性质划分的。

(2022年5月)（ ）是一种最简单的岗位评价方法。A.关键事件法 B.评分法 C.因素比较法 D.排列法

答案：D 解析：P328-336 简单排列法又称排列法，是一种最简单的岗位评价方法。

2022 企业人力资源管理师考试真题精选及答案 8 篇 第 4 篇
十一届三中全会后，我国劳动关系发生了深刻的变化，主要表现在（）。A:劳动关系多元化 B:劳动关系主体明确化 C:劳动关系内容复杂化 D:劳动关系客体多变化 E:劳动关系的利益协调机制趋向法制化

答案：A,B,E 解析：十一届三中全会以后，我国进行了深刻的经济体制改革和劳动管理体制的改革，改革的目的是建立社会主义市场经济体制。主要表现在：①劳动关系主体明确化；②劳动关系多元化；③劳动关系利益复杂化；④劳动关系动态多变化；⑤劳动关系的利益协调机制趋向法制化。

(2022 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 解析:P215-216 由国际标准化组织(简称 ISO)于 1999 年发布的 ISO10015,是专门用于规范组织人力资源培训职能的国际标准。该标准强调培训过程的规范性、高效性,重视对组织持续改进的贡献,帮助组织使培训成为一项有效且高产的投资。该国际标准的关注焦点在它区别于其他国际标准关注产品、过程等客观因素,而着重对主观因素“人”的管理和提升。

问卷调查法的具体步骤包括 ()。A. 详细采集与工作绩效各种要素和指标相关的数据和资料 B. 列出所有相关的影响和制约工作绩效的要素及具体的指标 C. 设计调查问卷 D. 发放调查问卷 E. 回收调查问卷

答案:A, B, C, D, E 解析:问卷调查法的具体步骤是:第一步,根据绩效考评目的和对象,查阅工作岗位说明书,通过必要的现场调查,详细地采集与工作绩效各种要素和指标相关的数据和资料。第二步,列出所有相关的影响和制约工作绩效的要素及具体的指标,并进行初步筛选。第三步,用简洁精练的语言或计算公式,对每个相关要素(指标)概念的内涵和外延,作出准确的界定。第四步,根据调查的目的和单位的具体情况,确定调查问卷的具体形式、所调查对象和范围,以及具体的实施步骤和方法。第五步,设计调查问卷。第六

步，发放调查问卷。第七步，回收调查问卷。

劳动争议协商属于权利的（）A. 自力救济方式 B. 公力救济方式 C. 社会救济方式 D. 公力救济与社会救济相结合的方式

答案：A 解析：

人才招聘是为了满足当前空缺岗位或（）新设岗位的用人要求，寻求、吸引、获取一定数量符合资格要求的应聘者到企业来应聘的过程。A. 现在 B. 未来 C. 今后 D. 发展

答案：B 解析：人才招聘是为了满足当前空缺岗位或未来新设岗位的用人要求，寻求、吸引、获取一定数量符合资格要求的应聘者到企业来应聘的过程。

答案：解析：

2022 企业人力资源管理师考试真题精选及答案 8 篇 第 5 篇

下列关于培训制度的贯彻执行，说法正确的是（ ）A. 企业可以采取开放式的管理方式 B. 严格执行各种规章制度 C. 监督检查人员仅限于企业高层领导 D. 从多个角度监督检查培训制度的落实情况 E. 要贯穿于培训体系的各个环节之中

答案：A, B, D, E 解析：培训制度的贯彻执行要贯穿于培训体系的各个环节之中，使员工培训在实施过程中都有章可循、有法可依。在执行各种规章制度的同时，要加大监督检查的力度，监督检查人员不能仅限于企业高层领导，还应该吸收员工的代表参加，从多个角度监督检查培训制度的落实情况。

此外，企业还可以采取开放式的管理方式，每一个员工都有权利和义务监督基础培训制度的执行情况，如有意见或建议可直接提出，也可采用匿名的方式。

关于绩效管理与绩效考评的区别，下列表述正确的是()。

A、 绩效管理是一个完整的管理过程， 绩效考评只是管理过程中的局部环节和手段 B、 绩效管理侧重于判断与考核， 绩效考评侧重于信息沟通与绩效提高 C、 绩效管理伴随着管理活动全过程， 绩效考评只出现在特定时期 D、 绩效考评不仅仅着眼于员工个体绩效的提高， 而且还注重员工绩效与组织绩效的有机结合 E、 绩效管理成为绩效考评系统运行的重要支撑点

答案：A,C 解析：B项： 绩效管理侧重于信息沟通和绩效提高， 绩效考评侧重于判断和考核。 D项： 绩效管理的活动过程， 不仅仅着眼于员工个体绩效的提高， 而且还注重员工绩效与组织绩效的有机结合， 最终实现企业总体效率和效能的提升。 E项： 绩效考评在绩效管理的全过程中居于举足轻重的地位， 成为绩效管理系统运行的重要支撑点。

培训课程设计的基本要求是() A:适应企业发展需要 B:满足员工自身要求 C:体现成年人的认知规律 D:结合现代系统理论

答案：C 解析：培训课程设计的基本原则有：(1)培训课程设计的根本任务是满足企业与学习者的需求；(2)培训课程设

设计的基本要求是应体现成年人的认知规律；(3) 培训课程设计的主要依据是现代系统理论的基本原理。

简述用人单位内部劳动规则的内容。？

答案：解析：用人单位内部劳动规则的内容包括：(1) 劳动合同管理制度。其主要内容为：①劳动合同履行的原则；②员工招收录用条件、招工简章、劳动合同草案、有关专项协议草案审批权限的确定；③员工招收录用计划的审批、执行权限的划分；④劳动合同续订、变更、解除事项的审批办法；⑤试用期考查办法；⑥员工档案管理办法；⑦应聘人员相关材料保存办法；⑧集体合同草案的拟订、协商程序；⑨解除、终止劳动合同人员的档案移交办法、程序；⑩劳动合同管理制度修改、废止的程序等。(2) 劳动纪律。劳动纪律是企业依法制定的，全体员工在劳动过程中必须遵守的行为规则。其主要内容为：①时间规则；②组织规则；③岗位规则；④协作规则；⑤品行规则；⑥其他规则等。(3) 劳动定员定额规则。主要包括：①编制定员规则；②劳动定额规则。(4) 劳动岗位规范制定规则。劳动岗位规范是企业根据劳动岗位的职责、任务和生产手段的特点对上岗员工提出的客观要求的综合规定。主要包括：①岗位名称；②岗位职责；③生产技术规定；④上岗标准等。(5) 劳动安全卫生制度。(6) 其他制度。工资制度、福利制度、考核制度、奖惩制度、培训制度等。

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/916004032213010105>