

2022 年人力资源管理师四级《理论知识》试题及答案考卷

1、[单选]()是两个或两个以上工作的集合。

- A. 职位
- B. 工作族
- C. 职务
- D. 职业

【答案】B

【解析】工作族是两个或两个以上工作的集合。

2、[题干]影响企业工资水平的外部因素包括()。

- A. 市场因素
- B. 所属行业
- C. 生活费用
- D. 企业规模 E, 物价水平

【答案】ACE

【解析】BD 两项属于影响企业工资水平的内部因素。

3、[题干]()只由企业按照员工工资总额的一定比例缴纳，员工个人无需缴纳。

- A. 养老保险 B. 失业保险

C. 工伤保险 D. 医疗保险

【答案】C

【解析】工伤保险费由企业按照员工工资总额的一定比例缴纳，员工个人不缴纳工伤保险费。

4、[题干]新员工的个人资料包括()。

A. 新员工的个人简介

B. 职业生涯规划

C. 薪酬及相关收入

D. 现任岗位名称 E, 新员工求职时提交的资料

【答案】ABCD

【解析】新员工个人资料包括：个人简介；现任岗位；薪酬及相关收入；职业生涯规划。新员工求职时提交的资料属于新员工的招聘材料。

5、[题干]()是日常人力资源管理活动的重要前提和工具。

A. 岗位调查 B. 岗位评价 C. 岗位分析 D. 岗位分类分级

【答案】C

【解析】企业工作岗位分析、劳动定员定额等人力资源管理的基础工作是人力资源规划的重要前提。

6、[题干]工作岗位研究的对象是()。

- A. 企业单位中的监督岗位□
- B. 企业单位中的工作岗位□
- C. 政府部门中的工作岗位□
- D. 政府部门中的监督岗位□

【答案】 B□

【解析】 工作岗位研究是岗位调查、岗位分析、岗位设计、岗位评价和岗位分级等各项活动的总称。工作岗位研究的对象是企业单位中的工作岗位，即在一定时间和空间(生产技术组织)条件下，需要由劳动者承担，应严格按照预定标准，保质保量完成的工作任务的总和。□

7、[单选]在现场培训中，适用于一般直线管理人员，而不适用于职能管理人员的培训方式是()□

- A. 工作轮换法□
- B. 工作指导法□
- C. 特别人物法□
- D. 个别指导法□

【答案】 A□

【解析】 工作轮换法是指让受训者在预定时期内变换工作岗位，使其获得不同岗位的工作经验的培训方法，其不足之处在于：此法鼓励

“通才化”，适合于一般直线管理人员的培训，不适用于职能管理人员。

8、[单选题]员工自我保护机制的特点不包括()。

- A. 它是一种动态的表现
- B. 增强员工自主自立性
- C. 大多数是为满足多方面的个人需求
- D. 压力会使不同员工做出不同程度的反应

【答案】 B

9、[题干]我国的企业劳动安全技术规程主要包括()等大类

- A. 工厂安全技术规程
- B. 矿山安全技术规程
- C. 建筑安装工程安全技术规程
- D. 野外作业安全技术规程 E, 特殊条件下安全技术规程

【答案】 ABC

10、[题干]以下不属于员工信息内容的是()。

- A. 参加党团组织材料
- B. 兴趣、特长、爱好等信息
- C. 奖励和模范先进事迹材料

D. 劳动合同

【答案】 D

11、[多选题]工厂安全技术规程的主要内容包括()。

A. 厂房、建筑物和道路的安全措施

B. 机器设备的安全措施

C. 液化设备

D. 压力容器的安全装置 E, 爆炸危险场所的安全技术措施

【答案】 ABDE,

12、[多选]我国的法定福利包括()。

A. 补充保险

B. 工资总额外补贴项目

C. 社会保险

D. 特殊情况下的工资支付 E, 法定带薪假日

【答案】 BCDE

【解析】我国的法定福利包括社会保险、法定带薪假日、特殊情况下的工资支付、工资性津贴、工资总额外补贴项目。

13、[题干]要素计点法是一种比较专业的岗位评价方法，在确定好要评价的岗位系列、并通过搜集岗位信息，选择薪酬要素，并对薪酬要素进行界定以后，还需要进行的工作包括()。

- A. 对薪酬要素进行排序
- B. 确定要素等级
- C. 确定要素的相对价值
- D. 确定各要素及各要素等级的点值 E, 编写岗位评价指导手册

【答案】 BCDE

【解析】 采用要素计点法进行岗位评价的具体步骤为：①确定岗位系列；②搜集岗位信息；③选择评价要素；④定义评价要素；⑤确定要素等级；⑥确定各要素的权重；⑦确定各要素及各要素等级的点值。

14、[单选题]()是现代培训活动的首要环节。

- A. 培训需求分析
- B. 培训规划
- C. 培训组织实施
- D. 培训效果评估

【答案】 A

15、[多选]根据培训的目的，企业现场培训可以分为()。

- A. 以增强企业内部凝聚力为目的的现场培训□
- B. 以提升管理层的管理能力为目的的现场培训□
- C. 以提高企业生产效益为目的的现场培训□
- D. 以让员工适应新岗位为目的的现场培训 E, 以培养人才、改善绩效为目的的现场培训□

【答案】 DE□

【解析】现场培训方法又称实践法，是指受训者在工作场所边干边学的培训方法。企业现场培训分为两种：一是以让员工适应新岗位为目的的现场培训，二是以改善绩效、培养人才为目的的现场培训。□

16、[综合题]伍德公司是一家老建筑企业，过去人力资源管理费用预算按传统经验估算方法制定，使公司无法有效控制费用支出，人力资源部为有效节约费用控制成本，拟编制 2006 年度人力资源管理费用预算。(1)请说明企业人力资源管理费用包括哪些基本项目?(2)说明编制人力资源管理费用预算的基本程序和方法。□

【答案】(1)人力资源管理费用是指企业在一个生产经营周期(一般为一年)内，人力资源部门的全部管理活动的费用支出，它是计划期内人力资源管理活动得以正常运行的资金保证，主要包括以下三方面内容：①招聘费用。即招聘过程中发生的所有费用。a. 招聘前：调研费、广告费、招聘会经费、高校奖学金等。b. 招聘中：选拔测试方案制订与实施的经费、获取测试工具的经费等。c. 招聘后：通知录取结果的经费、分析招聘结果的经费、签订劳动合同的经费等。(爹培训费用。

即培训过程中发生的所有费用。a. 培训前：绩效考核经费和制定培训方案的经费，前者包括考评方案制定与实施的经费、获取考评工具的经费、处理考评结果的经费等。b. 培训中：教材费、教员劳务费、培训费(差旅费)等。c. 培训后：评价培训结果的经费等。③劳动争议处理费用。即处理劳动争议的过程中发生的费用，如法律咨询费。(2)人力资源管理费用预算的程序和方法①认真分析人力资源管理各方面的活动及其过程，确定各个人力资源管理活动所需的费用项目，对这些费用按公司财务科目分类，分别统计核实，纳入相关会计科目。②根据企业实际情况，为各个费用项目进行预算。这些费用预算与执行的原则是“分头预算，总体控制，个案执行”，公司根据上年度预算与结算比较情况给一个控制额度。大部分由人力资源部门掌握，项目之间根据余缺，在经过批准程序后可以调剂使用。对有些项目如培训费用，按使用部门划入该成本中心进行控制，避免部门之间相互挤占而完不成各自的培训需求。

17、[单选] ()原则要求管理者对员工给予充分的信任与尊重。

- A. 以人为本
- B. 任人唯贤
- C. 用人不疑
- D. 严爱相济

【答案】 C

【解析】为实现用人之所长、学用一致、有效利用人力资源的目的，人员录用必须遵循以下原则：①因事择人原则；②任人唯贤原则；③用人不疑原则；④严爱相济原则。其中，用人不疑原则要求管理者对员工要给予充分的信任与尊重。如果对部下怀有疑虑，干脆不用。既然要用，就一定要明确授权，放手大胆使用，使他充分发挥才干。

18、[单选题]岗前培训企业文化介绍不包括()培训提纲。

- A. 企业基础
- B. 公司使命
- C. 核心价值观
- D. 企业精神

【答案】 A

19、[题干]大学校园是企业()的重要来源。

- A. 专业人员
- B. 生产人员
- C. 技术人员
- D. 管理人员 E, 服务人员

【答案】 AC

【解析】大学校园是企业专业人员与技术人员的重要来源。

20、[题干]以下各项中，不属于绩效考评类型的是()。

A. 工作态度考评 B. 业绩考评 C. 能力考评 D. 工作热情考评

【答案】D

【解析】绩效考评包括能力、态度和业绩考评等具体内容。态度考评与其他项目的区别是，不管你的职位高低，不管你的能力大小，态度考评的重点是工作的认真度、责任度、工作的努力程度，是否有干劲、有热情，是否忠于职守，是否服从命令等。

21、[题干]水平流动发生在()。

A. 企业之间

B. 部门之间

C. 行业之间

D. 地区之间 E 国家之间

【答案】ABCDE

22、[题干]绩效考评还须对工作业绩以外的内容进行考评，即对企业员工的()做出正确评价。

A. 综合素质和对企业做出的贡献 B. 工作态度和对企业的认同程度

C. 综合素质和对企业的认同程度 D. 对企业的贡献和对企业的认同

【答案】A

【解析】绩效考评不能单纯地“考评”，还必须对]j 作业绩以外的内容进行考评，即对员工的综合素质以及对企业的贡献做出正确评价，否则就难以实现绩效管理的目标。□

23、[题干]薪酬管理的基本原则包括()。□

- A. 对外具有竞争力原则□
- B. 对内具有公正性原则□
- C. 合理有效原则□
- D. 对员工具有激励原则 E, 薪酬成本控制原则□

【答案】 ABDE□

【解析】目前企业普遍认为进行有效的薪酬管理应遵循以下原则：
①对外具有竞争性原则；②对内具有公正性原则；③对员工具有激励性原则；④对成本具有控制性原则。□

24、[题干]招聘工作的实施是整个招聘活动的核心，其步骤不包括()
()。□

- A. 招募阶段□
- B. 准备阶段□
- C. 筛选阶段□
- D. 录用阶段□

【答案】 B□

【解析】招聘工作的实施是整个招聘活动的核心，也是最关键的一环，先后经历招募、筛选、录用三个步骤。□

25、[题干]尽管有些被录用的新员工有一定相关工作经验，但具体工作特点决定了他们仍需接受()□

- A. 定期培训□
- B. 专业性培训□
- C. 适应性培训□
- D. 非个性化培训□

【答案】C□

【解析】在被录用的员工中，有相关工作经验者一般占相当大的比重，许多企业只聘用有一定工作经验的求职者。这些人尽管有一定工作经验，但由于企业和具体工作的特点，仍须接受适应性培训。除了要了解这个企业的概况、规章制度外，还必须熟悉这个企业的产品和技术开发的管理制度。□

26、[简答题]请简述劳动合同履行的原则。□

【答案】劳动合同履行的原则主要有：(1)实际履行原则。该原则要求合同双方当事人应当按照合同规定的实际标的履行各自的义务、实现各自的权利，而不能用其他标的或方式代替。(2)全面履行原则。全面履行原则是指劳动合同当事人双方按照劳动合同约定的标的及其数量、种类、质量、时间、地点、方式等全面完成自己所承担的全部

义务。(3)亲自履行原则。合同当事人双方都必须以自己的行为履行各自依据劳动合同所承担的义务，而不得由他人代理。(4)协作履行原则。劳动合同双方当事人的权利与义务是相对的，一方的义务同时也是另一方的权利，因此，当事人应当帮助另一方履行其义务，这其实也是为了实现自己权利的实现。□

27、[题干]我国对工资支付制定了明确的规定，用人单位不得克扣劳动者工资，但在()情形时，则可以代扣劳动者工资。□

- A. 法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费□
- B. 职业培训费用□
- C. 单位组织的集体活动费用□
- D. 职工困难捐助的费用□

【答案】 A□

28、[单选]关于绩效管理制度，不正确的叙述是()。□

- A. 绩效管理制度是企业组织实施绩效管理活动的准则和行为规范□
- B. 绩效管理制度是对绩效考核的具体规定□
- C. 它对组织绩效管理的程序和步骤以及方法做了统一规定□
- D. 绩效管理制度对绩效管理的目的、性质、意义做了规范□

【答案】 B□

【解析】绩效管理制度是企业组织实施绩效管理活动的准则和行为的规范;对绩效管理的目的、性质、意义做了规定;对组织绩效管理的程序和步骤以及方法做了统一规定;作为企业人力资源管理制度的重要组成部分,一般应由总则、主文和附则等章节组成。□

29、[题干]若将“工作热情高”这一绩效考评指标转化为“能主动承担其他人回避的较为困难的工作,主动加班加点,不计报酬”,就满足了()的要求。□

- A. 客观性□
- B. 可操作性□
- C. 可靠性□
- D. 精确性□

【答案】B□

【解析】绩效指标的可操作性与精确性是指考评指标应尽可能量化;绩效管理标准应是“有形的”、可度量的,尽量转化为具体行为或活动。如“工作热情高”这一较抽象的指标,再加上一条“能主动承担其他人回避或持消极态度的较为困难的工作任务,因工作需要能主动加班加点,不计报酬”的标准,就满足了具体性与可操作性的要求。□

30、[题干]不属于财务主管的鉴别性胜任征的是()。□

- A. 风险规避和计划能力□
- B. 分析能力和推理能力□

- C. 组织协调方面的能力
- D. 相关的财务报表填写技能

【答案】 C

31、[题干]企业集团的决策咨询委员会的主要任务有()。

- A. 搜集. 整理和储存相关信息资料
- B. 参与制订集团的经营战略规划
- C. 根据理事会的指示，为集团高层对重大问题的决策提供备选方案
- D. 参与制订集团的中长期计划 E, 参与制订年度生产经营计划

【答案】 ABCDE

32、[单选]在“五一”期间工作的员工得到的加班工资属于()。

- A. 岗位津贴
- B. 补贴
- C. 经济性福利
- D. 过节福利

【答案】 B

【解析】法定节假日工作的员工得到的加班工资属于补贴。

33、[题干]劳动合同中，法律条款不包括()。

- A. 劳动内容□
- B. 劳动报酬□
- C. 保密事项□
- D. 合同期限□

【答案】 C□

【解析】 《劳动合同法》规定，劳动合同应当具备以下条款：1. 用人单位信息 2. 劳动者信息 3. 劳动合同期限 4. 劳动内容和工作地点 5. 工作时间和休息休假 6. 劳动报酬 7. 社会保险 8. 劳动保护、劳动条件和职业危害防护 9. 其他事项。□

34、[单选]全面了解被调查对象在一个工作日内工作活动的情况,掌握其具体的工作内容、程序、步骤和方法的是（）的基本功能。□

- A. 岗位写实□
- B. 岗位分析□
- C. 岗位观察□
- D. 作业测时□

【答案】 A□

35、[多选]根据招聘对象的来源，招聘可以分为()□

- A. 公开招聘□

B. 内部招聘

C. 外部招聘

D. 私下招聘 E, 重新招聘

【答案】 BC

【解析】 企业人员的补充有内部补充和外部补充两个方面的来源，即通过内部和外部两个方面招聘员工。

36、[题干]由专家根据经验列出胜任特征清单，并对各项胜任特征进行分级和界定的方法，称()。

A. 编码辞典法

B. 专家评分法

C. 频次选拔法

D. F 检验分析法

【答案】 A

37、[题干]()是由员工自愿参与、自愿选择经办机构的一种补充保险形式。

A. 基本养老保险

B. 企业年金

C. 企业补充养老保险

D. 员工个人储蓄性养老保险

【答案】D

【解析】员工个人储蓄性养老保险是由员工自愿参与、自愿选择经办机构的一种补充保险形式。

38、[题干]对企业人员总量、构成、流动的整体规划统称为()。

A. 人力资源规划 B. 组织规划 C. 人员规划 D. 战略规划

【答案】C

【解析】人员规划是指对企业人员总量、构成、流动的整体规划，包括人力资源现状分析、企业定员、人员需求与供给预测、人员供需平衡等。

39、[题干]20 世纪二三十年代，美国哈佛大学教授埃尔顿·梅奥提出了()假说。

A. 社会人

B. 经济人

C. 管理人

D. 复杂人

【答案】A

【解析】美国哈佛大学教授埃尔顿·梅奥是“社会人”假说的代表人物。20 世纪二三十年代，梅奥等人在芝加哥的西方电气公司霍桑工

厂进行了一系列人际关系方面的试验研究。根据试验结果，提出了他的“人群关系理论”，作为“社会人”假说的基本理论。□

40、[题干]人力资源的开发成本是企业对人力资源进行的投资，主要包括()□

- A. 人员评估成本□
- B. 岗位分析成本□
- C. 在职培训成本□
- D. 人员定向成本 E, 脱产培训成本□

【答案】CDE□

41、[题干]语言表达能力属于()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】B□

【解析】品质特征型的绩效考评指标体系是以反映和体现被考评者的品质特征的指标为主体构成的考评体系。语言表达能力属于品质特征型的考评指标之一。□

42、[题干]下列情形下，用人单位应向劳动者支付经济补偿金的是()
。

- A. 劳动合同因劳动合同约定的终止条件出现而终止
- B. 劳动合同因合同双方协商一致由用人单位提出解除
- C. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的
- D. 劳动者提出解除劳动合同的

【答案】 B

【解析】 由用人单位提出解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月的工资作为经济补偿金，最多不超过 12 个月，工作时间不满一年的按一年的标准发放。

43、[简答题]简述避免和解决绩效考评矛盾的措施和方法。

【答案】 (1)在绩效面谈中，应当做到以行为为导向，以事实为依据，以制度为准绳，以诱导为手段，本着实事求是、以理服人的态度，改变轻视下属等错误观念，与下属进行沟通交流。(2)在绩效考评中，一定要将过去的、当前的以及今后可能出现的目标适当区分开，将近期绩效考评目标与远期开发目标严格区分开。如果主管要对近期绩效目标考评，为实施奖励方案提供依据，就应当进行一次针对绩效目标的面谈，使上下级之间就事论事，不必言及其他；如果主管要实现开发的目标，应另外组织一次查找差距和不足的面谈，帮助下属制订出切实可行的绩效改进计划。采用具体问题具体分析解决的策，有利于消除下属思想上的种种顾虑，“放下包袱，开动机器，轻装上阵”。(3)

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/945324323222011133>