

[模拟] 人力资源管理员理论知识模 99

理论知识单项选择题

第 1 题：

编制人力资源管理费用预算的原则不包括（ ）。

- A.分头预算
- B.总体控制
- C.个案执行
- D.节约能耗

参考答案：D

第 2 题：

原劳动和社会保障部发布的规范性文件称为（ ）。

- A.劳动法规
- B.劳动法律
- C.国务院劳动行政法规
- D.劳动规章

参考答案：D

依据法律规定，我国劳动和社会保障部主管全国劳动工作，其发布的规范性文件称为劳动规章。

第 3 题：

（ ）是指在知觉他人时，知觉者以为他人也具备与自己相似的特性。

- A.对比效应
- B.光环效应
- C.投射效应
- D.刻板印象

参考答案：C

第 4 题：

（ ）是按照时间消耗的顺序，对某一岗位的员工在整个工作日内的工作活动情况。进行观察记录与分析的一种方法。

- A.岗位写实
- B.日志法

- C.作业测时
- D.岗位抽样

参考答案：A

第5题：

()是指在知觉他人时，知觉者以为他人也具备与自己相似的特性。

- A.对比效应
- B.光环效应
- C.投射效应
- D.刻板印象

参考答案：C

第6题：

按顺序选出绩效考核的步骤()

A.工作说明书→确定工作要项→确定绩效标准→评价实施→绩效面谈→制定绩效改进计划→绩效改进指导

B.工作说明书→确定绩效标准→确定工作要项→评价实施→绩效面谈→制定绩效改进计划→绩效改进指导

C.工作说明书→确定工作要项→确定绩效标准→评价实施→制定绩效改进计划→绩效面谈→绩效改进指导

D.确定工作要项→工作说明书→确定绩效标准→评价实施→绩效面谈→制定绩效改进计划→绩效改进指导

参考答案：A

第7题：

行为主导型的考评内容以考评员工的()为主，效果主导型着眼于干出了什么，重点在于产生和贡献，而不关心行为和过程。

- A.工作效果
- B.工作态度
- C.工作业绩
- D.工作行为

参考答案：D

第 8 题：

将在职的行为表现与过去在各种情况下的态度、行为、偏好和价值观等联系在一起进行考察，以便对应聘者的未来发展做出预测分析，这是()的设计原理。

- A.招聘申请表
- B.岗位分析调查问卷
- C.加权招聘申请表
- D.自传式调查表

参考答案：D

自传式调查表又称应聘人员履历表。其设计原理是：将在职的行为表现与过去在各种情况下的态度、行为、偏好和价值观等联系在一起进行考察，以便对应聘者的未来发展做出预测分析。

第 9 题：

下列社会关系中，属于劳动法调整的劳动关系是()。

- A.某公司向职工集资而发生的关系
- B.劳动者甲与劳动者乙发生借款关系
- C.两企业之间签订劳务输出的合同关系
- D.某民工被个体餐馆录用为服务员产生的关系

参考答案：D

劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的劳动者(雇员)与用人单位(雇主)之间的权利义务关系,即雇员与雇主在实现现实的劳动过程中所发生的权利义务关系。

第 10 题：

劳动安全卫生监察制度是以国家监察为主体,()相结合的一种制度。

- A.政治教育和经济制裁
- B.政治教育和经济处罚
- C.口头教育和经济处罚
- D.政治教育和经济赔偿

参考答案：B

第 11 题：

()是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度。

- A.工作成就
- B.工作绩效
- C.工作满意度

D.工作态度

参考答案：C

工作满意度是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度。一个人对工作的满意度水平高,就可能对工作持积极态度;相反,对工作的满意度水平低,就可能对工作持消极态度。

第 12 题:

劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业称为()。

- A.摩擦性失业
- B.技术性失业
- C.结构性失业
- D.季节性失业

参考答案：A

第 13 题:

()属于一般战略控制标准。

- A.行为标准
- B.能力标准
- C.废弃标准
- D.品质标准

参考答案：C

第 14 题:

雇员与雇主在实现现实的劳动过程中所发生的权利义务关系指的是_____

- A.生产法律关系
- B.劳动法律关系
- C.雇佣关系
- D.雇佣法律关系

参考答案：B

所谓劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的雇员与雇主之间的权利义务关系,即雇员与雇主在实现现实的劳动过程中所发生的权利义务关系。

第 15 题:

在进行人员筛选时，体检适宜在()进行。

- A.初次筛选后
- B.所有筛选方法使用之后
- C.背景调查后
- D.面试后

参考答案： B

一般来说，体检通常放在所有筛选方法使用之后进行，这样做的好处是节约费用。体检的主要目的是确定应聘者的身体状况是否能够适应工作的要求，特别是能否满足工作对应聘者身体素质的特殊要求。

第 16 题：

巴甫洛夫通过教会狗听到铃声后做出分泌唾液反应的研究得出的理论 ()

- A.经典条件反射理论
- B.操作条件反射理论
- C.社会学习理论
- D.有限条件反射理论

参考答案： A

第 17 题：

由一家实力雄厚的主体企业的职能机构兼任企业集团本部的职能机构是()。

- A.依托型组织职能机构
- B.独立型组织职能机构
- C.非常设机构
- D.智囊机构

参考答案： A

第 18 题：

组织从自己的目标出发能够从事的活动不包括 ()。

- A.为了增强组织的自我洞察力而设计的活动
- B.角色计划的连接会对组织管理有影响作用
- C.促使员工更多地参与职业生涯设计和发展活动
- D.为了提高组织对不同个人需要反应的灵活性而设计的活动

参考答案： B

第 19 题：

世界 500 强企业关于优秀员工的 12 条核心标准中，第一条，一个人的工作是他生存的基本权利，有没有权利在这个世界上生存，看他能不能认真地对待工作。如果一个人的本职工作做不好，应付工作，最终失去的是信誉，再找别的工作，做其他事情都没有可信度。如果认真做好一个工作，往往还有更好的、更重要的工作等着你去做，这就是良性发展。请根据材料，结合所学知识判断这第一条核心准则反映的是职业道德中（）的要求。

- A. 诚实守信
- B. 办事公道
- C. 爱岗敬业
- D. 奉献社会

参考答案：C

在职业活动中，敬业是人们对从业人员提出的最根本的、最核心的要求。它是一个人做好工作、取得事业成功的前提条件，同时也直接关系到企业的发展壮大。一个人具备了强烈的敬业精神，能够全身心地投入到职业活动中，才能认真地完成好本职工作，才可能赢得他人的信任，从而赢得更多发展机会。

第 20 题：

依照《劳动法》的规定，半年期劳动合同试用期限为_____

- A. 15 天以内
- B. 1 个月
- C. 7 天
- D. 2 个月

参考答案：A

试用期是劳动者和用人单位为相互了解，选择而约定的考察期，当事人分别用于考察劳动者是否符合录用条件，用人单位所介绍的劳动条件是否符合实际情况。依据劳动法的规定，试用期限最长不得超过六个月。对于两年期以下的短期劳动合同，试用期限基本按照合同期限的 1/12 确定；半年期劳动合同试用期限不得超过十五天，一年期劳动合同试用期限不得超过一个月。试用期包含在劳动合同的期限之内。

第 21 题：

整个招聘活动的核心是招聘工作的（ ）。是关键的一环。

- A. 招募阶段
- B. 准备阶段
- C. 实施阶段
- D. 评估阶段

参考答案：C

第 22 题：

下列各项对劳动合同变更的表述不正确的是()。

- 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

参考答案： B

劳动合同的变更是指劳动合同双方当事人就已经订立的合同条款达成修改或补充的法律行为。劳动合同的变更仅限于劳动合同内容的变化,而不是主体的变更。主体变更须另行订立劳动合同。

第 23 题：

以下属于人力资源管理部门对绩效管理的管理责任的是()。

- A.设计绩效管理制度
- B.宣传绩效管理制度
- C.在各部门实施绩效管理
- D.在本部门认真执行绩效管理制度

参考答案： C

企业人力资源管理部门的管理责任主要包括:①设计、试验、改进和完善绩效管理制度,并向有关部门建议推广;②在本部门认真执行企业的绩效管理制度,以起到示范作用;③宣传企业员工的绩效管理制度,说明贯彻该项制度的重要意义、目的、方法与要求;④督促、检查、帮助本企业各部门贯彻现有绩效管理制度,培训实施绩效管理的人员;⑤收集反馈信息,包括存在的问题、难点、批评与建议,记录和积累有关资料,提出改进方案和措施;⑥根据绩效管理的结果,制订相应的人力资源开发计划,并提出相应的人力资源管理决策。

第 24 题：

绩效管理可以使组织根据考核结果制定正确的培训计划,达到提高全体员工素质的目标,这体现了绩效管理的()。

- A.规范功能
- B.发展功能
- C.沟通功能
- D.激励功能

参考答案： B

绩效管理的发展功能,主要表现在:①可以使组织根据考核结果,制订正确的培

训计划，达到提高全体员工素质的目标；②可以发现员工的特点，根据特点决定培养方向和使用方法，充分发挥个人长处，将个人与组织的发展目标有效地结合起来。

第 25 题：

劳动法规定的劳动标准为()劳动标准，具有单方面的()。

- A.最高;非强制性
- B.最低;非强制性
- C.最高;强制性
- D.最低;强制性

参考答案：D

劳动法所规定的劳动标准为最低劳动标准，一般属于强行性法律规范，以绝对肯定的形式予以规定，具有必须严格执行的法律约束力，具有单方面的强制性，不能由当事人协议予以变更。

第 26 题：

劳动合同包括法定条例和约定条例，()不属于法定条款内容。

- A.社会保险
- B.劳动保护和劳动条件
- C.保密事项
- D.劳动纪律

参考答案：C

第 27 题：

从世界各国来看。基尼系数()时，表示收入差距非常小。

- A.小于 0. 2.
- B.大于 0. 2.
- C.大于 0. 4
- D.趋近于 1

参考答案：A

第 28 题：

一个工人在一个工作班(8 小时工作时)内应完成 40 件产品(40 件/工日)，假定班产量定额提高到 60 件/工日，则产品单件工时定额减少到()工分/件。

- A.6
- B.8

C.12

D.24

参考答案：B

第 29 题：

关于员工绩效考评的基本起点，说法正确的是（ ）。

- A.基层部门的领导对其直属下级教学考评
- B.对各中层部门进行考评
- C.绩效考评仅仅是绩效管理活动中的一个重要环节
- D.绩效管理是以绩效考评制度为基础的人力资源管理的关系

参考答案：A

第 30 题：

()不具有法律效力。

- A.立法解释
- B.任意解释
- C.司法解释
- D.行政解释

参考答案：B

第 31 题：

不受意识主体支配的想象是()。

- A.无意想象
- B.再造型想象
- C.创造性想象
- D.幻想性想象

参考答案：A

此题考核想象思维的类型。无意想象与有意想象(其中的再造型想象和创造性想象及幻想性想象)区别，所以，不受意识主体支配的想象是(无意想象)。此题重复 3 次了

第 32 题：

人员职务升降 人员流动形式中不改变隶属关系的是()。

- 辞退
- B. 辞职
- C. 调出
- D. 借调

参考答案：D

第 33 题：

- () 可以用于证明应聘者在求职申请表中所提供信息的真实性。
- A. 自传式调查表
 - B. 应聘人员履历表
 - C. 应聘者推荐表
 - D. 招聘申请表

参考答案：D

第 34 题：

公司员工绩效评审系统应由()组织建立。

- A. 企业高层领导
- B. 企业董事会
- C. 企业管理部门
- D. 人力资源部门

参考答案：D

第 35 题：

利用沙盘推演测评时，需要在()阶段初步了解企业的状况。

- A. 被试热身
- B. 考官初步讲解
- C. 实战模拟
- D. 熟悉游戏规则

参考答案：B

此题考核沙盘推演测评法的操作过程。需要在(考官初步讲解)阶段初步了解企业的状况，是唯一的答案

第 36 题：

)是统计抽样法在工作岗位调查中的具体运用。

- A.岗位写实
- B.作业测试
- C.岗位抽样
- D.观测法

参考答案：C

第37题：

通知被录用者最重要的原则是()。

- A.准确原则
- B.真实原则
- C.及时原则
- D.客观原则

参考答案：C

第38题：

()不属于工作态度指标。

- A.积极性
- B.责任感
- C.纪律性
- D.学习能力

参考答案：D

此题考核绩效管理指标类别中工作态度指标的特征。(学习能力)不属于工作态度指标。

第39题：

关于非定额时间，下列说法错误的是()。

- A.非定额时间是指在工作时间内所发生的无效劳动和损失的时间
- B.停工时间是指在工作时间内，由于组织管理不善或因操作者个人原因而损失的时间
- C.非生产工作时间是指在工作时间内员工做了本职以外工作或不必要的工作所损失的时间
- D.抽调员工做本职外工作属于个人造成的非生产时间

参考答案：D

项：抽调员工做本职外工作属于非个人造成的非生产时间。

第 40 题：

用人单位单方解除劳动合同需要承担经济补偿的情况是()。

- A.劳动者再试用期满后被证明不符合录用条件
- B.劳动者严重违反劳动纪律或用人单位规章制度
- C.劳动者严重失职，对用人单位利益造成重大损失
- D.劳动者被追究刑事责任

参考答案：A

第 41 题：

在管理人员教程中，二级的对象是()。

- A.具有管理潜能的员工
- B.具有较高潜力的初级管理能力
- C.负责核心流程或多项职能的管理人员
- D.管理业务或项目并对其业绩全权负责者

参考答案：C

第 42 题：

根据()的不同，绩效考评方法可以分为品质主导型、行为主导型和效果主导型。

- A.考评对象
- B.考评内容
- C.考评时间
- D.考评主体

参考答案：B

第 43 题：

在制定绩效管理制度时，对绩效管理标准的要求是()。

- A.全面性与完整性
- B.相关性与有效性
- C.公正性与客观性
- D.明确性与具体性

参考答案：D

在制定绩效管理制度时，要体现明确性与具体性的要求。这是对绩效管理标准的要求，如果考评标准含混不清、抽象深奥，则无法使用。

第 44 题：

下列对人力资本的理解不正确的是()。

- A.人力资本是活的资本
- B.人力资本凝结于劳动者体内
- C.人力资本是有形资本
- D.人力资本内含一定经济关系

参考答案：C

C项：人力资本是无形的。人力资本以一种无形的形式存在，必须通过生产劳动方能体现出来。

第 45 题：

期前激励就是在工作开始之前，公布任务指标及相应的奖惩措施。这种激励主要适用于()

- A.工作周期长，任务不易明确的项目
- B.工作周期长，任务比较明确的项目
- C.工作周期短，任务很明确的项目
- D.工作周期短，任务不明确的项目

参考答案：B

第 46 题：

关于心理测试，下列表述不正确的是()。

- A.人格测试通常采用自陈量表和投射法
- B.心理测试是可信的，但不能全信，要靠实践经验
- C.性向测试评价人们从事某种工作可能获得成就的能力
- D.对求职者的非生活经验积累形成的能力特征的测试可预测其职业发展潜能

参考答案：C

心理测验按测验的内容可分为两大类，一类是能力测验，另一类是人格测验。其中能力测验分为成就测验(即判断个人在某方面所表现出来的实际能力)和性向测验(即判断个人将来有可能表现出来的潜在能力)OC项描述的是成就测验。

第 47 题：

人力资源管理费用核算的目的不包括_____

- 节约能耗
- B.提高经济效益
- C.节省企业不必要的支出
- D.控制成本

参考答案： C

人力资源管理费用核算的目的就是控制成本、节约能耗、提高经济效益。所以费用的开支要由专人审核和控制，对招聘、培训等费用是否合理，是否对提高经济效益具有巨大意义等做出判断。核算人员要与审核、控制人员及时沟通，提高核算的利用价值。

第 48 题：

在 SWOT 分析图中，位于第 II 象限的企业应采取() 战略。

- A.扭转型
- B.增长型
- C.防御型
- D.多种经营型

参考答案： A

第 49 题：

从性质上讲，行政机关. 企事业单位的人员培训属于()

- A.常规教育
- B.学校教育
- C.继续教育
- D.基础教育

参考答案： C

第 50 题：

PDCA 循环法作为一种计划管理的方式，包括①执行、②处理、③检查、④计划四个阶段。周而复始地按照() 顺序循环进行。

- A.④①③②
- B.③②①④
- C.③①④②
- D.①②③④

参考答案： A

第 51 题：

下列选项中错误的是()

- A.女职工生育享受不少于 120 天的产假
- B.用人单位应当对未成年工定期进行健康检查
- C.未成年工是指年满 16 周岁未满 18 周岁的劳动者
- D.不得安排女职工在哺乳未满 1 周岁的婴儿期间延长工作时间和夜班劳动

参考答案：A

第 52 题：

在与同事们闲聊时，你通常会()。

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

参考答案：C

与同事闲聊时，应该聊些比较轻松的话题，例如新闻。传播小道消息是搬弄是非，会引起同事不满，还可能影响同事之间的感情。

第 53 题：

体检的费用一般由()支付。

- A.招聘单位
- B.个人
- C.政府机构
- D.医院

参考答案：A

第 54 题：

()是考核者和被考核者双方对考核期内的工作绩效进行全面回顾和总结的过程。

- A.绩效考评
- B.绩效计划
- C.绩效反馈
- D.绩效沟通

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/036114221212010213>