

高级人力资源管理师练习题

一、职业道德基础理论与知识部分

(一) 单项选择题 (第 1—8 题)

1、关于会计职业，其职业首先根本要求是 ()

- A、业务熟练 B、举止得体 C、不做假帐 D、仪表规范

2、职业道德具备规范功效，其作用主要表现在对从业人员开展职业活动 ()

- A、操作规程和道德底线上 B、文明礼貌和职业着装上
C、服务态度和职业用语上 D、职业良心和开拓创新上

3、在职业活动中，统领我国社会主义职业道德建设价值导向是 ()

- A、中国特色社会主义 B、爱国主义 C、社会主义荣辱观 D、社会主义核心价值体系

4、职业活动内在道德准则是 ()

- A、忠诚、无私、敬业 B、忠诚、审慎、勤勉 C、爱岗、慎独、勤勉 D、爱岗、敬业、审慎

5、关于职业化，正确说法是 ()

- A、职业化是一个以推行职业责任为根本要求自律性工作态度
B、职业化包含三个层次，其中居于关键地位是职业化技能
C、职业化在观念意识方面根本要求是确立自立、创新价值取向
D、职业化在劳动观上提倡劳动作为谋生伎俩人性需求

6、意大利诗人但丁说：“道德经常能够填补智慧缺点，而智慧永远也填补不了道德缺点。”与这一言论符合中国传统道德思想是 ()

- A、君子敏于言而慎于行 B、才者，德之资也；德者，才之帅也
C、专心致志，以事其业 D、人无^一则不立同，事无礼则不成

7、关于敬业，正确说法是 ()

- A、敬业度越高员工离开企业独立企业愿望越加强烈
B、美国社会学家帕森斯最早提出了“员工敬业度”概念

C、在关心工作质量等方面，敬业度高员工比敬业度低员工高出几倍

D、敬业度需要掌控在一定范围内，因为高度敬业会降低创新能力

8、关于优异员工执行力，世界 500 强企业提出了明确要求。依照世界 500 强企业要求，所谓执行力是指员工（）

A、绝不涉足企业要求之外事务 B、对要求之外事务也要勇于突破

C、像战士服从命令一样令行禁止 D、把事情做成，做到他自己认为最好

(二) 多项选择题（第 9—16 题）

9、以下做法中，履于“比尔·盖茨”关于 10 大优异员工准则是（）

A、关注市场，对其余企业产品抱有极大兴趣 B、以传教士般热情执着打动客户

C、乐于思索，让客户更贴近产品 D、关注企业长久目标，把握自己努力方向

10、作为职业道德规范—“诚信”特征包含（）

A、通识性 B、智慧性 C、单边性 D、资质性

11、从业人员践行职业道德规范—“诚信”，其中关于“真诚不欺”要求是（）

A、老实劳动，不弄虚作假 B、踏实肯干，不搭便车

C、以诚相待、不欺上瞒下 D、宁欺自己，不骗他人

12、依照《禁止商业贿赂行为暂行要求》，以下说法中正确是（）

A、个人在帐外暗中收受回扣，以受贿论处 B、经营者销售商品，能够以明示方式给予对方扣扣

C、中间人接收佣金，依照情况确定是否入帐 D、经营者在商品交易中不得向对方单位或者其个人附赠现金

13、员工践行职业道德规范—“纪律”要求是（）

A、学习岗位规则 B、创编操作规程 C、恪守行业规范 D、严遵法律法规

14、一个优异团体表现是（）

A、个人目标与团体目标一致 B、员工对团体不满，怀有改变现实状况欲求

C、团体领袖具备说一不二权威影响力 D、团体成中具备强烈归属感

15、在职业道德规范—“合作”中，关于平等性要求 包含（）

A、端正态度，树立大局意识 B、善于沟通，提升合作能力

C、律己宽仁，融入团体之中 D、提倡民主，消除上下意识

16、关于贡献，正确认识是（）

A、努力把产品做到最好 B、给多少钱办多少事

C、不以追求酬劳为最终目标 D、具备人人可为性

二、职业道德个人表现部分（第 17—25 题）

17、春节期间，家家户户放鞭炮。假如你是负责这项工作小区管理人员，发觉有居民未按市府要求在要求时间和地点燃放鞭炮，你会（）

A、按照要求给予处罚 B、劝导 C、只要以为没有危险，能够让居民燃放 D、向上级反应

18、在对待企业员工上，企业主管具备显著亲疏薄厚倾向，而你以为自己属于比较受冷遇那一类，这时你会（）

A、多靠近企业主管，让他多了解自己 B、团结那些受冷遇员工，与主管对话

C、把这种问题向企业主要领导反应 D、虽不怕穿小鞋，但不会轻举妄动

19、企业员工迟到早退现象严重。为监督员工按要求时间上下班，在下班方法中，你认为最为有效方法是（）

A、企业各级领导亲自参加监督 B、统一使用指纹报到器

C、大幅提升迟到早退者处罚金额 D、对迟到早退者，一经发觉立刻予解聘

20、晚上与朋友有个主要约会，为了不迟到，你会（）

A、抓紧时间把当日工作干完，提前赴会 B、把自己工作托付给别同事，早早出发赴会

C、向领导请假，早一点赶去约会 D、下班后乘坐最快交通工具赶过去

21、企业准备招聘一批新员工，你希望这批新员工是（）

A、活泼开朗型 B、埋头苦干型 C、学习钻研型 D、时髦新潮型

22、在职业活动中，总会有一些爱较真人，这些人很轻易得罪人。假如要你给他们提出提议，你提议会是（）

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、是否真要因人而异 D、为了团结，别太较真

23、单位经常组织员工周末加班，但从来不支付加班费。过去，因有员工提出支付加班费而被企业寻找不一样理由解聘，同事们都不敢提加班费事儿。即使没有支付加班费，但你对现在这份工作还算满意，这时你会（）

- A、既然自己对工作满意，所以就不提加班费事情
- B、即使自己对工作满意，但加班费是另一码事，自己会提出来
- C、既然企业不支付加班费，那么就劝大家消极对待工作
- D、既然大家都不提加班费事儿，那么自己就没有必要提出来

24、某企业主管十分爱听他人褒扬他话，许多员工了解主管脾气，都学着说褒扬主管话。假如你身边有这么一位主管，和他打交道时，你会（）

- A、会和其余员工一样多褒扬主管
- B、专挑主管缺点说
- C、少接触、少说话
- D、适当初候要褒扬一点

25、假如你发觉某同事因粗心出现纰漏，但在向领导汇报时撒谎敷衍塞责，你会（）

- A、对企业要忠诚，向领导说明实情
- B、谁工作都会出现差错，故而装作并不知情
- C、自己不会把实情说出去，但会私下提议同事找领导承担责任
- D、责任自负，自己不要越位关心此事

第二部分 理论知识

一、单项选择题（26—85 题，每小题只有一个最恰当答案）

26、（）认为员工知识是“投入”，员工行为是“转化”，员工满意度和绩效是“产出”。(P8 A)

- A、通常系统理论
- B、行为角色理论
- C、人力资本理论
- D、交易成本理论

27、（）属于事业部层次战略 (P18 B)

- A、总体战略
- B、业务战略
- C、职能战略
- D、技术战略

28、（）属于影响人力资源战略规划外部影响原因。(P27 C)

- A、企业文化
- B、企业资本和财务实力
- C、工会组织作用
- D、企业竞争策略定位

29、当外部环境处于巨大劣势，企业人力资源具备强优势时宜采取 (P32 D)

- A、扭转型战略
- B、进攻型战略
- C、防御型战略
- D、多样型战略

30、（）是企业集团最权力机构。(P40 A)

- A、股东大会
- B、董事会
- C、集团党委
- D、监事会

- 31、日本型企业集团母企业职能不包含 (P46 B)
- A、安排集团外投资 B、决定集团组员生产计划
- C、保持组员企业之间协调 D、决定组员企业领导层人事问题
- 32、母子企业之间通常联结方式是 (P52 A)
- A、层层控股型 B、环状持股型 C、资金借贷型 D、共同出资型
- 33、相对控股是指母企业对子企业 (P38 C)
- A、持有少许股份 B、控股小于 100% C、持股百分比在 1/3—1/2 之间 D、持股未达 50%不过最大股东
- 34、() 过程将自上而下和自下而上方式结合起来制订人力资本战略 (P80 A)。
- A、双向规划 B、并列关联 C、单独制订 D、次序制订
- 35、在人力资本战略实施 () 模式中，高层应激励下层管理者创造性制订和实施战略。 (P84 A)
- A、增加型 B、变革型 C、合作型 D、文化型
- 36、与其余企业协作能力属于 (P90 B)
- A、元胜任特征 B、行业通用胜任特征 C、组织内部胜任特征 D、行业技术胜任特征
- 37、() 模型需求对不一样胜任特征进行排序。 (P92 C)
- A、盒型 B、簇型 C、层级式 D、锚型
- 38、在构建岗位任特征模型方法中，() 属于定量研究。 (P99 D)
- A、编码字典法 B、教授评分法 C、频次选择法 D、相关分析法
- 39、沙盘游戏被正式创建后，早期主要用于 (P106 C)
- A、企业管理人员训练 B、军事训练 C、儿童心理疾病治疗 D、儿童游戏
- 40、公文筐测试不适合测评 (P110 D)
- A、计划能力 B、决议能力 C、整体运作能力 D、谈判能力
- 41、职业特征属于现实型是 (P122 A)
- A、司机 B、推销员 C、秘书 D、市场研究人员

- 42、银行柜台员这一职业吸引人才优势不包含 (P132 B)
- A、良好组织形象 B、较高工资和福利 C、更大责任和权利 D、岗位稳定性安全感
- 43、() 属于非自愿流出。 (P140 A)
- A、解聘 B、主动辞职 C、停薪留职 D、离职创业
- 44、() 主要适合管理人员。 (P138 C)
- A、配对比较法 B、主管评定法 C、评价中心法 D、升等考试法
- 45、企业每年年底都会对已经流出和仍留在企业员工进行分析方法是 (P158 B)
- A、成本收益分析 B、群体批次分析 C、员工满意度分析 D、员工流动后果分析
- 46、实施 () 企业在培训重点上更关注培养创造性思维和分析能力。 (P168 B)
- A、集中战略 B、内部成长 C、外部成长 D、紧缩投资战略
- 47、技能水平不高，但智力水平和心理品质都不错员工，其人力资源素质结构属于 (P170 B)
- A、发展型 B、限制型 C、衰退型 D、学习型
- 48、在学习型组织中，“分权”主要性表现在 (P179 C)
- A、形成多个自主管理团体 B、组织由愿景驱动
- C、组织是自主管理扁平型结构 D、组织要不停学习
- 49、() 思维障碍对处理老问题并没有什么影响。 (P184 B)
- A、直线型 B、习惯型 C、权威型 D、自我中心型
- 50、看到广告牌上内容就想起使用广告中产品情景属于 (P188 A)
- A、靠近想象 B、相同景象 C、对比想象 D、因果想象
- 51、在培训结果转化 () 层面，情境模拟转移效果最显著。 (P215 A)
- A、依样画瓢 B、融会贯通 C、举一反三 D、自我管理
- 52、适合激烈改变工作环境培训转化理论是 (P216 B)
- A、同原因理论 B、激励推广理论 C、认知转化理论 D、环境限制理论
- 53、() 同时存在平级调动和晋升。 (P232 B)

A、双重职业路径 B、网状职业生涯路径 C、横向职业路径 D、传统职业生涯路径

54、通常情况下，帮助员工建立发展职业在（）阶段。 (P242 B)

A、职业生涯中期 B、职业生涯早期 C、职业选择和准备 D、职业生涯后期

55、职业锚是指 (P248 B)

A、现在岗位 B、职业定位 C、员工个人兴趣 D、员工价值观

56、（）是绩效指标体系制订基础。 (P259 A)

A、工作分析 B、员工培训 C、岗位调整 D、薪酬调整

57、PRI 是指 (P271 B)

A、否决指标 B、岗位职责指标 C、岗位特征指标 D、关键绩效指标

58、相对其余绩效管理结构，绩效棱镜突出优点在于 (P265 C)

A、提供了全方面综合框架 B、能更有效提升组织绩效
C、考虑到了组织全部利益相关者 D、能明确企业需要什么能力来执行战略

59、企业在设计 KPI 时，可使用（）将战略性衡量项目落实到各部门。 (P267 A)

A、战略地图 B、任务分工矩阵 C、目标分解鱼骨图 D、岗位职业说明书

60、某企业绩效指标库自企业到分为一至四层，某部门下属班组绩效指标会位于 (P277 C)

A、第二层 B、第二层 C、第三层 D、第四层

61、假如没有异常就会得满分方法是 (P278 A)

A、养分考评法 B、说明法
C、区间赋分法 D、百分率法

62、在考评实践中，最前沿、最复杂是 (P282 D)

A、上级考评 B、180 度考评 C、同级考试 D、360° 考评

63、市场份额属于平衡计分卡（）方面。 (P298 B)

A、财务 B、客户 C、内部流程 D、学习和成长

64、关于岗位平衡计分卡，说法错误的是 (P310 B)

- A、要表现不一样岗位特点 B、四个方面指标都是必需
- C、四个方面指标之间驱动关系并不严格 D、能够按照设计部门平衡记分卡方法来设计
- 65、在对平衡计分卡进行综合数据处理时，数据处理次序是 (P313 A)
- A、先计算最低层次指标值，然后计算较高层指标值
- B、先计算最高层次指标值，然后计算较低层次指标值
- C、先计算中间层次指标值，然后计算最低和最高层次指标值
- D、先计算最低和最高层次指标值，然后计算中间层次指标值
- 66、股票期权属于 (P322 C)
- A、基本工资 B、绩效工资 C、激励工资 D、员工保险福利
- 67、在同一企业不一样岗位或不一样技能水平之间，()是薪酬战略决定性原因。 (P325 A)
- A、内部一致性 B、外部竞争性 C、员工贡献率 D、薪酬体系完备性
- 68、在企业快速发展阶段，薪酬结构 (P333 B)
- A、折中，以绩效为导向 B、高弹性，以绩效为导向
- C、折中，以能力为导向 D、高弹性，以能力为导向
- 69、因为在投资期间无法工作而放弃收入属于人力资本 (P344 C)
- A、有形支出 B、资本投入 C、无形支出 D、心理损失
- 70、采取 () 型薪酬策略薪酬成本和竞争对手最靠近 (P350 A)
- A、跟随 B、领先 C、滞后 D、混合
- 71、() 属于保健因子。 (P352 D)
- A、成就感 B、更多责任 C、认同感 D、工作安全感
- 72、在计算经营者效益年薪时，() 模式认为经营者效益收入就是经营风险收入。 (P368 A)
- A、G B、S C、Y D、WX
- 73、经营者年薪 () 模式未要求要缴纳风险抵押金。 (P375 D)
- A、G B、N C、Y D、J

- 74、股票期权强制持有期通常为 (P379 C)
- A、1-2年 B、2-3年 C、3-5年 D、5-
- 75、员工因公负伤所取得医疗和生活补助属于 (P406 B)
- A、非工作日福利 B、保险福利 C、员工服务福利 D、额外津贴
- 76、只有劳动争议主体参加劳动争议处理机制是 (P416 A)
- A、自力救助 B、社会救助 C、公力救助 D、调解救助
- 77、《劳动争议法》要求用人单位对劳动者竞业限制期限不得超出 (P421 C)
- A、六个月 B、一年 C、两年 D、五年
- 78、关于效益合约曲线，说法错误的是 (P431 A)
- A、在效率合约曲线全部决议点上双方福利是无差异
- B、在效率合约曲线上，任何一方福利增加都不会使对方福利受损
- C、集体谈判结果落在效率合约哪一点上取决于双方谈判力量大小
- D、效率合约曲线是雇主等利润与工会无差异曲线相切那些点形成曲线
- 79、团体劳动争议主体不包含 (P437 D)
- A、用人单位 B、工会组织 C、雇主组织 D、劳动者个人
- 80、关于劳工问题，错误说法是 (P441 D)
- A、劳工问题有其本身规律
- B、劳工问题是群体性、社会性现象
- C、只有部分劳动关系运行中出现矛盾会组成劳工问题
- D、经济社会发展水平差异不会影响人们对劳工问题主观价值判断
- 81、重大伤亡事故（一次死亡3人以上）需上报 (P449 D)
- A、省级劳动保障部门 B、地市级工会组织 C、县级以上公安部门 D、国务院主管部门
- 82、企业社会责任国际标准要求，任何情况下员工每七天加班时间不能超出 (P458 B)
- A、10小时 B、12小时 C、18小时 D、20小时

83、保护劳动者正当权益是企业社会责任中 (P457 B)

- A、经济责任 B、法律责任 C、伦理责任 D、股东责任

84、国际劳工条约同酬条约要求禁止 () 歧视标准。 (P465 B)

- A、年纪 B、性别 C、种族 D、地域

85、讲授基本心理知识和自我管理技巧是属于 EAP 操作 () 阶段工作。 (P478 C)

- A、问题诊疗 B、方案设计 C、教育培训 D、咨询辅导

二、多项选择题 (86-125 题, 每小题有多个答案正确, 错选、少选、多项选择, 均不得分)

86、战略性人力资源管理 (P2 A C)

- A、是对人力资源进行系统化管理过程
B、将人力资源管理活动业务战略联络起来
C、将人力资源管理提升到企业战略管理高度
D、认为人力资源和资金、技术等要素有同等主要地位
E、了对企业专职人力资源管理人员管理, 淡化了引线主管责任

87、资源基础理论认为, 人力资源管理对 () 影响巨大。 (P9 C D)

- A、物质资源 B、设备资源 C、人力资源 D、组织资源 E、技术资源

88、通常情况下, (P21 P21 A D E)

- A、实施吸引战略企业雇佣保障比较低
B、实施吸引战略企业招聘主要起源于内在劳动力市场
C、实施投资策略企业岗位分析评价会尽可能详尽详细
D、实施参加战略企业员工更轻易形成对企业认同感
E、实施参加战略企业薪酬水平在市场上处于较高水平

89、某企业产品售价比竞争对手略低, 市场拥有率第一, 适合该企业企业文化包含 (P29 A B)

- A、官僚式 B、市场式 C、家庭式 D、参加式 E、发展式

90、关于产权结构, 说法正确有 (P39 A B E)

- A、产权是指企业全部权和经营权
- B、产权结构设计目标之一就是选择了企业治理结构
- C、经理班子在经营管理过程中造成经济损失由经理班子负担
- D、个人股份所占有比重越大，对企业进行控制所需要股权就越大
- E、法人股东能够经过分散个人股东股权方式来增强对企业控制力

91、对企业集团各级组织机构工作效率进行评定考评指标包含 (P67 A B C E)

- A、机构执行能力
- B、决议效率和效果
- C、机构反应速度
- D、和其余机构配合情况
- E、公文流转层级和传递范围

92、人力资本管理中对（ ）管理较为困难。 (P73 A B C)

- A、高级经营人才
- B、管理人才
- C、高级技术人才
- D、一线生产人员
- E、辅助性工作人员

93、概念胜任特征包含 (P90 A B C E)。

- A、创造力
- B、分析力
- C、社会敏感性
- D、合作能力
- E、处理问题有效性

94、在建立胜任特征模式过程中 (P97 A B C E)。

- A、首先要进行是高层访谈
- B、需要对行为事件访谈汇报内容进行编码并分析
- C、要遵照，不重合、能区分、易了解，建模标准
- D、应保留优异组和普通组共性，去除两组差异特征
- E、除了寻找胜任特征能力指标，还要对各种能力作出等级和含义界定

95、沙盘推演测评法特点包含 (P109 A B D)

- A、能考查参加者综合能力
- B、能直观展现参加者真实水平
- C、能对参加者进行精准量化评定
- D、能使参加者取得身临其境体验
- E、能确保参加者在不受干扰情况下独立做出经营决议

96、投射测试不足之处包含 (P121 B C D)

- A、耗时费劲
- B、投射测试重测信度较低
- C、被试轻易受施测情境影响

D、不一样主试对同一测试结果解释往往不一样

E、测试结果分析依赖于主试主观经验，科学性不强

97、招聘过程中，需要人力资源部经理和部门经理共同完成工作包含 (P131 A B)

A、研究员工需求情况 B、参加面试 C、同意招聘总体规划

D、审核候选人简历 E、分析人事政策对招聘影响

98、关于预备性面试，说法正确有 (P137 B D)

A、部门经理开始介入 B、对简历内容进行简明查对

C、审核求职者简历和应聘申请表 D、在面试过程中关注应聘者非语言行为

E、采取大量高级人才测评技术考查应聘者综合能力

99、对员工流动率进行分析时，()属于企业工作条件和环境方面原因 (P154 A C E)

A、工资福利待遇 B、上下班交通情况 C、工作时间与轮班制度

D、员工在试用期内是否符合企业要求 E、直接主管人格和工作能力，是否关注下属发展

100、实施外部成长战略企业培训重点包含 (P168 A C)

A、团体建设 B、向外配置辅助培训 C、整合企业方法和程序

D、培养员工创新能力 E、搜寻岗位、获取工作技能培训

101、依靠自己独立进行思索对克服()有所帮助。 (P185 B C D E)

A、习惯性思维障碍 B、权威型思维障碍 C、从众型思维障碍

D、书本型思维障碍 E、直线型思维障碍

102、逻辑思维在创新中作用包含 (P189 A C D)

A、发觉问题 B、突破作用 C、直接创新 D、筛选构想 E、统帅作用

103、在实施智力激励法时，要注意 (P203 A B C D E)

A、自由畅想 B、延时批评 C、以量求质 D、综合改进 E、限时限人

104、关于培训结果转化机制，说法正确有 (P217 A B C E)

A、技术支持对培训结果转化有决定性作用 B、应向受训者及时提供用所学技能机会

C、在受训者之间建立支持相互机制有利于培训结果转化

D、受训者培训动机不是影响培训结果转化程度主要原因

E、培训得到管理者支持程度和培训结果转化程度正相关

105、()表示组织愿意接纳新员工

(P243 B C D E)

A、降低原有工作量 B、增加薪资 C、允许分享组织机密

D、提拔晋升 E、邀请参加组织业绩考评

106、目标管理基本思想包含

(P261 A B D)

A、明确目标是有效管理首要前提 B、组织目标实现有赖于各分目标实现

C、员工个人发展最终能够帮助组织实现财务指标

D、目标管理是一个参加式、民主和自我控制管理模式

E、主管人员应该更细致地对员工工作流程进行监督和管理

107、关于绩效棱镜，说法正确有

(P265 C D)

A、以企业战略为出发点 B、能表现组织内部复杂性 C、考虑到了组织多有利益相关者

D、能为了解组织绩效提供相互关联多维视角

E、绩效棱镜包含战略、流程、能力和利益相关者等四个维度

108、关于工作态度指标，手法正确有

(P275 B C D)

A、和工作结果指标相冲突 B、和职位级别、能力大小无关 C、是工作能力向工作业绩转化中介

D、主动工作态度能将能力完全转化为工作业绩 E、通常情况下，行政岗位考评权主要大于销售岗位

109. 关于 PCI 考评，说法正确有

(P283 B C)

A、经过整体核实形式进行 B、适用于 360 度考评或 180 度考评

C、考查员工与岗位在胜任特征上匹配度 D、能够经过绩效管理委员会否决考评来进行

E、考评标准是基于胜任特征发展目标而设计任务绩效目标

110. ()属于学习与成长方面指标。

(P299 A B C)

A、员工满意度 B、信息覆盖率 C 员工保持率 D 客户利润贡献率

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/065031302114011104>