

2023 年企业人力资源管理师之三级人力资源管理师 题库附答案（典型题）

单选题（共 30 题）

1、（ ）的基本功能和具体作用的充分发挥，将使企事业单位各个层级岗位的量值转换为货币值，为建立公平合理的薪酬制度提供科学的依据。

- A. 岗位评估
- B. 岗位评价
- C. 岗位绩效
- D. 岗位考核

【答案】 B

2、互补增值原理最重要的是“（ ）”。

- A. 增效
- B. 增加
- C. 增值
- D. 增速

【答案】 C

3、你在回家的途中买了些东西，但回到家，发现售货员少找了 you 两块钱。购买东西的商店离你家有三四里路，你会（ ）。

- A. 难以接受，但自认倒霉
- B. 返回去，讨要少找的钱
- C. 考虑售货员可能不认账，就算了
- D. 就当捐助了

【答案】 B

4、根据国家法律规定，企业支付劳动者的工资不得低于()。

- A. 市场工资水平
- B. 市场平均薪酬水平的 25%点处
- C. 最低工资标准
- D. 市场平均薪酬水平的 75%点处

【答案】 C

5、最早提出组织承诺的是()

- A. 科特
- B. 梅耶
- C. 阿伦
- D. 贝克尔

【答案】 D

6、较客观公正，但考评结果的准确性和可靠性较低的绩效考评方法是()

- A. 上级考评
- B. 同级考评
- C. 下级考评
- D. 外部人员考评

【答案】 D

7、下列选项中属于影响员工个人薪酬水平的因素是（ ）。

- A. 工会的力量
- B. 企业的薪酬策略
- C. 劳动绩效
- D. 产品的需求弹性

【答案】 C

8、工作时间的种类不包括（ ）。

- A. 标准工作时间
- B. 不定时工作时间
- C. 缩短工作时间
- D. 灵活性工作时间

【答案】 D

9、在设计超利润奖时需要注意的事项不包括()

- A. 只奖励与超额完成利润指标有关的人员
- B. 根据每个员工对超额完成利润指标的贡献大小发放奖金
- C. 明确规定超出部分多少百分比作为奖金
- D. 颁奖时要大力宣传，使获奖人和其他人均受到鼓励

【答案】 D

10、招聘总成本效益的计算公式为（ ）。

- A. 总成本效益=录用人数 / 招聘总成本
- B. 总成本效益=应聘人数 / 招募期间的费用

- C. 总成本效益=被选中人数 / 选拔期间的费用
- D. 总成本效益=正式录用的人数 / 录用期间的费用

【答案】 A

11、在（ ）管理中，“定员”与“编制”之间存在着非常密切的关系。

- A. 劳动分配
- B. 工作制度
- C. 组织
- D. 人力资源

【答案】 D

12、直接指标法简单易行，（ ）、物力和管理成本。

- A. 能节约财力
- B. 能节约生产成本
- C. 能节约时间
- D. 能节省人力

【答案】 D

13、（ ）提供的产品不可储存、无法转售，且不可触知。

- A. 服务市场
- B. 商品市场
- C. 技术市场
- D. 转移战略

【答案】 A

14、成绩记录法的步骤包括：①由其上级主管来验证成绩的真实准确性；②由外部的专家评估资料，决定个人绩效的大小；③被考评者把自己与工作职责有关的成绩写在一张成绩记录表上。其正确的排序是（ ）。

A. ③②①

B. ①③②

C. ②①③

D. ③①②

【答案】 D

15、()在经济周期中劳动力参与率变动幅度较大。

A. 一级劳动力市场

B. 二级劳动力市场

C. 三级劳动力市场

D. 四级劳动力市场

【答案】 B

16、()以工作中的实际情况为基础，将实际工作中可利用的资源、

A. 模拟训练法

B. 事件处理法

C. 角色扮演法

D. 行动学习法

【答案】 A

17、对于劳动力供给量变动的百分比大于工资率变动的百分比，下列判断正确的是()。

A. $E_s > 1$

B. $E_s < 1$

C. $E_s > 0$

D. $E_s < 0$

【答案】 A

18、()是鼓励应聘者从不同角度思考问题。

A. 举例式提问

B. 封闭式提问

C. 假设式提问

D. 开放式提问

【答案】 C

19、一般来说，在人员招聘中，笔试往往作为应聘者的()。

A. 初次竞争

B. 二次竞争

C. 三次竞争

D. 最终竞争

【答案】 A

20、在绩效管理的各个环节中，管理者关心的中心和焦点应当始终是()。

A. 考评指标

B. 考评标准

C. 考评方法

D. 被考评者

【答案】 D

21、（ ）是对员工额外的劳动消耗或因特殊原因而支付的劳动报酬，是员工薪酬的一种补充形式，是职工工资的重要组成部分。

A. 福利制度

B. 工资制度

C. 奖励制度

D. 津贴制度

【答案】 D

22、（ ）体现了现代管理的哲学思想，是领导者与下属之间双向互动的过程。

A. 绩效标准法

B. 直接标准法

C. 成绩记录法

D. 目标管理法

【答案】 D

23、目标型调查法的具体方式其中不包括（ ）

A. 选择法

B. 判误法

C. 正误法

D. 序数表示法

【答案】 B

24、下列关于平等协商与集体协商主要区别的描述错误的是()

A. 集体协商表现为知情、质询与咨询，协商的结果由当事人自觉履行

B. 平等协商的职工代表由职工选举产生

C. 集体协商有严格的法律程序

D. 集体协商的目的是订立集体合同

【答案】 A

25、综合定员标准，也称为（ ），是以某类人员以至于企业全部人员为对象制定的标准。

A. 比例定员标准

B. 概略定员标准

C. 效率定员标准

D. 设备定员标准

【答案】 B

26、绩效考评应考虑的问题有考评周期的确定和（ ）。

A. 工作程序的确定

B. 绩效管理活动的方法

C. 绩效管理考评准备

D. 绩效反馈的内容与条件

【答案】 A

27、（ ）通过观察应聘者的知识面、价值观、谈吐和风度，了解其表达能力、思维能力、判断力和组织能力等。

- A. 结构化面试
- B. 非结构化面试
- C. 诊断面试
- D. 初步面试

【答案】 B

28、我国社会主义道德建设的基本原则是（ ）。

- A. 享乐主义
- B. 拜金主义
- C. 利己主义
- D. 集体主义

【答案】 D

29、面试的开始阶段应从应聘者（ ）发问，从而营造和谐的面试气氛。

- A. 熟悉的问题
- B. 不能预料到的问题
- C. 陌生的问题
- D. 能够预料到的问题

【答案】 D

30、（ ）是一种有助于提高管理效率的组织结构形式，在现代企业中适用范围比较广泛。

- A. 直线职能制
- B. 事业部制
- C. 矩阵制
- D. 直线制

【答案】 A

多选题（共 20 题）

1、(2016 年 11 月)权重系数在岗位评价中的作用主要有（ ）。

- A. 便于评价结果的汇总
- B. 突出不同类别岗位的主要特征
- C. 使同类岗位的不同要素的得分可以进行比较
- D. 使不同类岗位的同—要素的得分可以进行比较
- E. 使不同类岗位的不同要素的得分可以进行比较

【答案】 ABCD

2、劳动定额发展的趋势为（ ）。

- A. 科学化
- B. 标准化
- C. 现代化
- D. 系统化
- E. 一体化

【答案】 ABCD

3、(2015年5月)职工通过本岗位的工作和自治实现对管理的参与,具体形式包括()

- A. 质量管理小组
- B. 提出合理化建议
- C. 职工代表大会制度
- D. 各类岗位责任制
- E. 班组自我管理

【答案】 AD

4、下列关于关键事件法的说法,正确的有()。

- A. 对事不对人
- B. 考虑到行为的情境
- C. 考评特定的工作行为
- D. 也可考评品质特征
- E. 具有较小的时间跨度

【答案】 ABC

5、企业人力资源管理制度规划的基本原则包括()

- A. 共同发展原则
- B. 学习与创新并重
- C. 保持制度稳定
- D. 符合法律的规定
- E. 适合企业特点

【答案】 ABD

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/116113052223010045>