

企业人力资源管理师考试试题题库 6 篇

企业人力资源管理师考试试题题库 6 篇 第 1 篇

政府有关部门发布的年度企业工资指导线包括()。A. 基准线 B. 控制下线 C. 预警线 D. 控制上线 E. 平均线

答案：A, B, C 解析：政府有关部门发布的年度企业工资指导线用三条线即基准线、预警线(上线)和控制下线来衡量本企业生产经营状况，以确定工资增长幅度，维护企业和员工双方各自合法权益。

(2022 年 5 月)进行工作时间统计为()提供了依据。A. 定岗定员 B. 产品成本核算 C. 员工晋升 D. 提高工作效率 E. 考核奖励

答案：A, B, C, D, E 解析：P56—57 工作时间统计的意义包括：
①为合理安排作业计划和定岗定员提供依据；②为企业产品成本核算提供依据；③为合理发放工作报酬、考核、奖励、晋升提供依据；④为提高工作效率提供依据。

新员工可以通过()来判定自己已经被组织接纳。A. 职位获得提升 B. 频繁地进行工作调动 C. 获得正面的绩效评价 D. 被分配更有挑战的工作 E. 参与非正式组织的活动

答案：A, C, D 解析：ACD P313

(2022 年 11 月)在企业成熟期,企业培训课程设计应以()为重点。A. 建设企业文化 B. 提高创业者的营销公关能力 C. 提高中层管理人员的管理能力 D. 提高管理者的管理观念和

技能

答案：A 解析：P238-239 企业的成熟期是指企业完成规模扩张，成为行业内组要竞争者的时期。此时，企业需要提升自己的核心竞争力，推动企业中每一个员工把自己的工作同企业的目标紧密结合起来，从根本上提高企业的素质。因此，企业应集中力量建设企业文化，将企业长期发展所必需的观念、规则和态度传播到每一个员工中去，并提升员工对企业目标的认同、对企业的归属感。

下列关于劳动争议仲裁的说法，不正确的是（ ）。A. 仲裁要遵循回避制度 B. 仲裁遵循非强制性原则 C. 仲裁对象具有特定性 D. 仲裁主体具有特定性

答案：B 解析：劳动争议仲裁是劳动争议仲裁机构根据劳动争议当事人一方或双方的申请，依法就劳动争议的事实和当事人应承担的责任做出判断和裁决的活动。其特征为：①仲裁主体具有特定性；②仲裁对象具有特定性；③仲裁施行强制原则；④劳动争议仲裁施行仲裁前置、裁审衔接制。劳动争议仲裁的基本制度主要为以下制度：①仲裁庭制度；②一次裁决制度；③合议制度；④回避制度；⑤管辖制度；⑥区分举证责任制度。

以下关于以任务或过程为取向的研讨的说法错误的是（ ）。A. 后者重点是发现受训人员的优缺点 B. 前者需要设计具有探索价值的题目 C. 后者着眼于讨论中成员间的相

互影响 D. 前者着眼于达到某种事先确定的目标

答案：A 解析：任务取向的研讨着眼于达到某种目标，这个目标是事先确定的，即通过讨论弄清某一个或几个问题，或者得出某个结论，组织这样的研讨需要设计能够引起讨论者兴趣、具有探索价值的题目。过程取向的研讨着眼于讨论过程中学生之间的相互影响，重点是相互启发，进行信息交换，并增进了解，加深感情。任务—过程取向的研讨既能得出某个结论，又能达到相互影响的目的，但需要对讨论进行精心的组织。

最终的绩效改进计划往往以（ ）形式呈现。A. 书面 B. 口头 C. 文件 D. 规定

答案：A 解析：制订绩效改进计划，共同商讨确定下一个绩效管理周期的绩效目标和绩效计划。在管理者和员工就绩效结果和改进点达成共识之后，就要制订绩效改进计划，最终的绩效改进计划往往以书面的形式呈现。

工作岗位调查的内容主要应包括（ ）。A. 本岗位工作任务的性质 B. 本岗位劳动强度 C. 本岗位在职人员的姓名 D. 本岗位责任 E. 担任本岗位所需要的体力

答案：A, B, D, E 解析：

为了提高对人员录用的质量的评估，还可以采用录用合格比和录用基础化两个统计指标，其公式是（ ）。A. 录用基础比= $(\text{录用人数} / \text{应聘人数}) \times 100\%$ B. 录用合格比= $(\text{录用}$

本文格式为 Word 版，下载可任意编辑

人数 / 计划招聘人数) × 100% C. 录用基础比=(应聘人数 / 计划招聘人数) × 100% D. 录用合格比=(已录用胜任岗位人数 / 实际录用总人数) × 100% E. 录用基础比=(原有人员胜任岗位人数 / 原有人员总数) × 100%

答案：D, E 解析：

企业人力资源管理师考试试题题库 6 篇 第 2 篇

“以近代远”的绩效考评偏差属于()。A: 优先效应 B: 首因效应 C: 后继效应 D: 近期效应

答案：D 解析：近期效应是指考评者根据下属最近的绩效信息，对其考评期内的全部表现做出的总评价，以近期的部分信息替代全期的全部信息，从而出现了“以近代远”的考评偏差。

虚拟培训的优点在于它的() A: 仿真性 B: 超时空性 C: 自主性 D: 低成本性 E: 安全性

答案：A, B, C, E 解析：虚拟培训的优点在于它的仿真性、超时空性、自主性、安全性。在培训中，学员能够自主地选择或组合虚拟培训场地和设施，而且学员可以在重复中不断增强自己的训练效果；更重要的是这种虚拟环境使他们脱离了现实环境培训中的风险，并能从这种培训中获得感性知识和实际经验。

劳务派遣单位的职责包括()。A. 向被派遣者支付工资 B. 为被派遣者提供福利待遇 C. 为被派遣者缴纳社会保险费

D. 监督管理被派遣者的具体工作 E. 为被派遣者提供实现劳动给付的工作岗位

答案：A, B, C 解析： 本题考查的是劳务派遣单位的职责。

如果无领导小组讨论的题目为“在企业中，管理者应重视制度，还是更重视效率？”，则这是一道（）。A:两难式题目 B:资源争夺型题目 C:开放式题目 D:排序选择型题目

答案：A 解析：无领导小组讨论题目的类型包括：①开放式问题；②两难式问题；③排序选择型问题；④资源争夺型题目；⑤实际操作型题目。其中，两难式问题是指让被测评者在两种互有利弊的选项中选择其中的一种。

新成立的单位应当自成立之日起（）内办理住房公积金缴存登记。A:15 日 B:30 日 C:60 日 D:90 日

答案：B 解析：新成立的单位应当自成立之日起 30 日内到住房公积金管理中心办理住房公积金缴存登记，并自登记之日起 20 日内持住房公积金管理中心的审核文件，到受委托银行为本单位员工办理住房公积金账户设立手续。

为了打造学习型组织，A 公司规定每年的培训经费为公司毛利的 2%，将其是否使用到位作为考核人力资源部的一项指标。2022 年初公司预计全年的毛利为 2000 万元，因此其培训费用预算为 40 万元。公司人力资源部根据员工的状况以及职业生涯规划要求制订了相应的培训计划。但到 10 月底，公司经营状况非常好，预计全年毛利达到 2700 万元左右，

因此公司将培训费用调整为 54 万元。人力资源部不知如何使用多出来的 14 万元培训经费，加上已经是 11 月份，为了应付考核指标，人力资源部经理把这一任务交给了负责培训工作的小李。由于时间紧，小李就到网上搜索培训广告，凡是与本公司业务有关联的一律报名，然后要求各部门必须派人参加培训。由于年底任务比较重，各部门在派人参加培训时都是将非关键岗位上的人员派出去，而这些人员虽然觉得课上的不错，但因为和自己的工作关联不大，且公司对此没有严格的考核与奖励措施，所以参加培训人员都不重视。到 12 月 25 日，小李终于把增加的 14 万元培训经费用完了。请回答下列问题：(1)A 公司的培训工作有何可取之处？(2)A 公司的培训工作存在哪些问题？

答案：解析：(1)A 公司的培训工作的可取之处在于：1) 培训经费投入较多。该公司规定每年的培训经费为公司毛利的 2%，仅 2022 年年初的培训费用预算已达 40 万元。2) 能在年初做好培训计划。该公司人力资源部根据员工的状况以及职业生涯规划要求，在年初就制订了相应的培训计划。3) 与人力资源部工作考核挂钩。该公司规定将培训经费的使用是否到位作为考核人力资源部的一项指标。(2)A 公司的培训工作存在的问题有：1) 把培训经费与毛利硬性挂钩，到了 11 月份还调整培训总经费，导致培训费用不确定，造成培训工作被动。2) 公司在追加培训费用时未做培训需求

分析，任意地派人参加培训，违背了按需施教、学以致用原则。 3) 指派非关键岗位人员参加培训，违背了员工主动参与原则。 4) 未对参加培训人员进行严格考核，违背了严格考核和择优奖励原则。 5) 指派非关键岗位人员参加培训，违背了投资效益原则。

在工资协商审查时，在接到已经生效的工资协议后，协商双方应以适当形式向双方人员公布的时间期限是（ ）。A. 15 日内 B. 10 日内 C. 7 日内 D. 5 日内

答案：D 解析：在工资协商审查时，在接到已经生效的工资协议后，协商双方应以适当形式向双方人员公布的时间期限是 5 日内。

劳动定额法属于（）绩效考评方法。A: 品质导向型 B: 结果导向型 C: 行为导向型 D: 综合型

答案：B 解析：本题考查的是绩效考评方法的种类。

(2022 年 5 月) 合格的面试考官不应该有的行为是（ ）。A. 面试前做好充分准备 B. 尽量创造和谐的氛围 C. 面试过程中要善于察言观色 D. 努力营造高压的面试氛围

答案：D 解析：P159-164 面试的实施技巧有：充分准备；灵活提问，在面试过程中，应察言观色，尽量创造和谐自然的环境；多听少说；善于提取要点；进行阶段性总结；排除各种干扰；不要带有个人偏见；在倾听时注意思考；注意肢体语言沟通。

企业人力资源管理师考试试题题库 6 篇 第 3 篇

企业的外部经营环境可以分为宏观环境和微观环境，其中微观环境包括()。[2022年5月三级真题]A:经济环境 B:法律环境 C:产业环境 D:市场环境 E:政治环境

答案：C,D 解析：按照对企业经营活动影响的密切程度，企业的外部经营环境可以分成宏观环境和微观环境。其中，微观环境指市场和产业环境，企业的生产经营活动直接处于微观环境的影响下。

内部招募的优点不包括（ ）。A. 选择余地大 B. 适应较快 C. 准确性高 D. 激励性强

答案：A 解析：内部招募是指通过内部晋升、工作调换、工作轮换、人员重聘等方法，从企业内部人力资源储备中选拔出合适的人员补充到空缺或新增的岗位上去的活动。其优点包括：①准确性高；②适应较快；③激励性强；④费用较低。

劳动行政部门在收到集体合同后的（ ）天内未提出异议的，集体合同即行生效。A:7天 B:10天 C:15天 D:30天

答案：C 解析：劳动行政部门在收到集体合同书的15天内将审核意见书送达，集体合同的生效日期以《审查意见书》确认的日期为准。若劳动行政部门在收到集体合同的15日内未提出异议的，集体合同即行生效。

广告媒体的总体特点包括（ ）。A:信息传播范围窄 B:信息传播速度快 C:应聘人员数量大 D:单位选择余地大 E:应聘人员层次单一

答案：B, C, D 解析：广告媒体的总体特点是：信息传播范围广、速度快，应聘的人员数量大、层次丰富，单位的选择余地大。

(2022 年 5 月) 岗位工作扩大化的具体方案包括 () A. 延长加工周期 B. 增加岗位工作内容 C. 岗位工作纵向调整 D. 岗位工作连贯设计 E. 岗位工作轮换设计

答案：A, B, C, D, E 解析：P42-44 岗位工作扩大化的设计方法

(1) 岗位宽度扩大法：延长加工周期；增加岗位的工作内容；包干负责 (2) 岗位深度扩大法：岗位工作纵向调整；充实岗位工作内容；岗位工作连贯设计；岗位工作轮换设计；岗位工作矩阵设计

绩效管理制度作为绩效管理活动的指导性文件，在拟定起草时，一定要从企业 () 出发。A. 生产规模和管理工作水平 B. 实际生产状况和计划达到的生产要求 C. 生产规模和企业现实生产技术组织形式 D. 现实生产技术组织条件和管理工作的水平

答案：D 解析：绩效管理制度作为绩效管理活动的指导性文件，在拟定起草时，一定要从企业现实生产技术组织条件和管理工作的水平出发，不能脱离实际，一定要注重其科学性、系统性、严密性和可行性。

影响工作满意度的因素包括 ()。 [2022 年 11 月四级、2022 年 11 月三级真题] A: 富有挑战性的工作 B: 公平的报酬 C: 支

持性的工作环境 D:融洽的人际关系 E:个人特征与工作的匹配

答案: A, B, C, D, E 解析: 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。影响工作满意度的因素包括: ①富有挑战性的工作; ②公平的报酬; ③支持性的工作环境; ④融洽的人际关系; ⑤个人特征与工作的匹配。

在岗位评价的方法中, () 最适合能随时掌握较为详细的市场薪酬调查资料的企业采用。A. 排列法 B. 分值法 C. 因素比较法 D. 评分法

答案: C 解析: 因素比较法是一种量化的岗位评价方法, 最适合能随时掌握较为详细的市场薪酬调查资料的企业采用。劳动保障行政部门受理工伤认定申请后, 根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实, () 应当予以协助。A. 用人单位 B. 职工 C. 工会组织 D. 医疗机构 E. 有关部门

答案: A, B, C, D, E 解析:

企业人力资源管理师考试试题题库 6 篇 第 4 篇

我国法律规定, 集体合同协商代表双方人数对等, 各方至少 () 名, 并确定一名首席代表。A: 3 B: 5 C: 7 D: 9

答案: A 解析: 我国法律规定, 集体合同协商代表双方人数对等, 各方至少 3 名, 并确定一名首席代表。

(2022 年 11 月) 在双因素理论中, () 属于保健因素。A. 薪酬 B. 工作丰富化 C. 成就感 D. 健康的工作环境 E. 挑战性的工作

机会

答案：A, D 解析：P433-435

结果导向型的绩效考评方法包括（ ）。A. 关键事件法 B. 短文法 C. 劳动定额法 D. 目标管理法 E. 直接指标法

答案：B, C, D, E 解析：关键事件法属于行为导向型的客观考评方法。

培训后评估的作用包括（ ）。A: 可以检查出培训的费用效益 B: 可以客观评价培训者的工作 C: 可以为管理者决策提供所需的信息 D: 可以对培训效果进行正确、合理的判断 E: 可以找出不足，发现新的培训需求

答案：A, B, C, D 解析：培训后评估的作用包括：(1) 可以对培训效果进行正确、合理的判断，以便了解某一项目是否达到原定的目标和要求；(2) 受训人知识技术能力的提高或行为表现的改变是否直接来自培训本身；(3) 可以检查出培训的费用效益，评估培训活动的支出与收入的效益如何，有助于使资金得到更加合理的配置；(4) 可以较客观地评价培训者的工作；(5) 可以为管理者决策提供所需的信息。

企业民主管理的平等协商形式包括（ ）。A. 民主对话 B. 民主议事 C. 民主质询 D. 民主选举 E. 民主咨询

答案：A, C, E 解析：企业民主管理的平等协商形式包括：(1) 民主对话。(2) 民主质询。(3) 民主咨询。

企业规模的大小会影响部门结构的选择，以下说法正确的是

()。A:规模较小，宜选择以成果为中心设计的部门结构；规模较大，宜选择以工作和任务为中心设计的部门结构；规模特大，宜选择以关系为中心设计的部门结构 B:规模较小，宜选择以关系为中心设计的部门结构；规模较大，宜选择以成果为中心设计的部门结构；规模特大，宜选择以工作和任务为中心设计的部门结构 C:规模较小，宜选择以工作和任务为中心设计的部门结构；规模较大，宜选择以成果为中心设计的部门结构；规模特大，宜选择以关系为中心设计的部门结构 D:规模较小，宜选择以工作和任务为中心设计的部门结构；规模较大，宜选择以关系为中心设计的部门结构；规模特大，宜选择以成果为中心设计的部门结构

答案：C 解析：各种部门结构模式都有自身的组合原则，具体变现为：①以工作和任务为中心设计的部门内部结构，包括直线制、直线职能制、矩阵制（任务小组）等模式。当企业规模较小或外部环境变化不大时，这种结构模式能够适应环境的要求，有效地保证企业总体目标的实现。②以成果为中心设计的部门结构，包括事业部制、超事业部制和模拟分权制等模式。当一个企业规模很大且产品种类复杂或者分布区域很广时，采用事业部结构模式能够取得良好的效果。当一个大型企业的不同组成部分在生产、技术、经营业务方面有紧密联系时，模拟分权结构模式比较适用。③以关系为中心设计的部门内部结构。通常出现在一些特别巨大的企业或

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/337013052053006060>