

年企业人力资源管理师之一级人力资源管理师  
真题练习试卷 B 卷附答案

单选题（共 40 题）

1、企业集团的紧密层对应的是（ ）。 （对应多选350）

- A.集团公司
- B.全资子公司（或控股公司）
- C.参股公司
- D.关联公司（或关联协作企业）

【答案】 B

2、关于目前你所在的单位或者工作岗位，你总的感受是（ ）。

- A.有前景，干得很起劲
- B.很忙碌，也很充实
- C.不值得留恋了
- D.没感觉了

【答案】 A

3、(2015 年 11 月)（ ）从劳动力供求两方面揭示了工资水平的决定机制。

- A.集体谈判工资理论
- B.均衡价格工资理论
- C.边际生产力工资理论
- D.人力资本工资理论

【答案】 B

4、平衡计分卡是一个层次概念，首先要制定的是（ ）级的平衡计分卡。

- A.企业
- B.部门
- C.班组
- D.岗位

**【答案】 A**

5、对企业的期望低、对自己的期望高的员工（ ）。

- A.是企业的核心员工
- B.主动离职的比例较高
- C.是企业培训的重点人群
- D.应与企业签订固定期限合同

**【答案】 B**

6、创造主体有目的地对记忆进行加工、改造和重组而产生新形象的思维操作过程是指()。

- A.无意想象
- B.再造型想象
- C.幻想型想象
- D.创造型想象

**【答案】 D**

7、在“集团本部—事业部—工厂”这一形式中，企业集团内部（ ）。

- 只有集团本部是独立法人
- B.只有事业部是独立法人
- C.只有工厂是独立法人
- D.三者都是独立法人

**【答案】 A**

- 8、（ ）是劳工问题的显著特征，同时也是劳动问题客观性特征的另一表现。
- A.主观性
- B.社会性
- C.普遍性
- D.历史性

**【答案】 B**

- 9、在工作和生活中，总会偶遇一些具有不良习惯的人，你一般会（ ）。
- A.不管对方是谁或者怎么想，自己会主动劝他们改正
- B.会提醒他们改正，但不会寄希望他们短时间内能改正
- C.只有对那些和自己关系较为密切的人，才会劝他们改正
- D.认为这是别人的自由，自己不该去干涉

**【答案】 B**

- 10、培养（ ）是组织学习力培养中最后也是最具实质性的环节。
- A.预警能力
- B.认知能力
- C.传递能力

调节能力

**【答案】 D**

11、在“集团本部—事业部—工厂”这一形式中，企业集团内部（ ）。

- A.只有集团本部是独立法人
- B.只有事业部是独立法人
- C.只有工厂是独立法人
- D.三者都是独立法人

**【答案】 A**

12、(2018 年 5 月)母子公司型的企业属于()

- A.直线组织
- B.职能组织
- C.直线参谋组织
- D.委员会组织

**【答案】 C**

13、（ ）是组织学习力的行为环节。

- A.对未来的警觉程度
- B.对事物的认识程度
- C.对信息的传递程度
- D.对变化的调节能力

**【答案】 D**

、每种个性特征都可以成为对外界刺激的一种习惯性反应是指个性的（ ）。

- A.独特性
- B.一致性
- C.稳定性
- D.特征性

**【答案】 D**

15、(2016 年 5 月)COPS属于（ ）。

- A.学业成就测试
- B.职业能力测试
- C.职业人格测试
- D.职业兴趣测试

**【答案】 D**

16、评价中心的主要特点是（ ）。

- A.成本低
- B.情境模拟性
- C.静态性
- D.结果能量化

**【答案】 B**

17、在职业活动中，总会有一些爱较真的人，这些人很容易得罪人，如果要你给他们提出 建议，你的建议是（ ）。

- A.要增强灵活性，别太死较真

要较真，但较真之后更要沟通

C.是否较真因人而异

D.为了团结，别太较真

**【答案】 A**

18、企业社会责任国际标准规定，任何情况下员工每周加班时间不能超过（ ）。

A.10 小时

B.12 小时

C.18 小时

D.20 小时

**【答案】 B**

19、构建企业薪酬战略应当强调的基本目标不包括（ ）。

A.效率

B.公平

C.合法

D.合理

**【答案】 D**

20、员工培训模型不包括()

A.制度层

B.资源层

C.文化层

运营层

【答案】 C

21、员工的设计能力适合作为平衡计分卡的（ ）方面的指标。

- A.财务
- B.客户
- C.内部流程
- D.学习和成长

【答案】 C

22、股票期权的行权价（ ）会对经理班子产生最大压力。

- A.低于现值 0%
- B.低于现值 10%
- C.高于现值 20%
- D.高于现值 10%

【答案】 C

23、劳动关系运行中的突发事件，其实质是劳动关系领域中的（ ）矛盾冲突。

- A.社会
- B.阶级
- C.利益
- D.劳资

【答案】 C

、“诚信”的特征包括（ ）

- A.通识性、智慧性、止损性、资质性
- B.通达性、知识性、破损性、对等性
- C.适应性、差异性、契约性、功利性
- D.通识性、简约性、价值性、资源性

**【答案】 A**

25、我国的《工会法》规定，所有企业均按职工工资总额的（ ）向工会拨缴经费。

- A.1%
- B.2%
- C.3%
- D.5%

**【答案】 B**

26、帮助员工建立职业锚是在（ ）。

- A.职业选择与职业准备阶段
- B.职业生涯早期阶段
- C.职业生涯中期阶段
- D.职业生涯后期阶段

**【答案】 B**

27、由于福利具有（ ），无形之中减少了企业的开支。

- A.稳定性



- 合法性
- C.潜在性
- D.延迟性

【答案】 D

28、（ ）不属于《国际劳工宪章》中规定的国际劳动立法的原则。

- A.男女工人同工同酬
- B.人的劳动不应被视为商品
- C.雇员与雇主皆有结社权利
- D.工人每周至少有连续 48 小时的休息

【答案】 D

29、关于核心加选择型弹性福利，表述错误的是（ ）

- A.核心福利项目可以随意选择
- B.选择福利项目有购买价格
- C.每个员工都有福利限额
- D.超出的差额需要折成现金由员工支付

【答案】 A

30、在计算经营者的效益年薪时，（ ）模式认为经营者的效益收入就是其经营的风险收入。

- A.G
- B.S
- C.Y

【答案】 A

31、在设计公文框测试的试题时，首先要进行（ ）

- A.文件设计
- B.测试模式设计
- C.工作岗位分析
- D.评分标准确定

【答案】 C

32、按照（ ），可将晋升分为公开竞争型晋升和封闭型晋升。

- A.晋升幅度
- B.晋升的规范性
- C.晋升的岗位
- D.晋升的选择范围

【答案】 D

33、()是指每个管理者所直接领导的人员数量。

- A.责任链
- B.管理层级
- C.控制幅度
- D.员工人数

【答案】 C

、在培训（ ）系统，要分析员工能力“理想状态”和“目前状态”之间的缺口。

- A.需求分析
- B.规划
- C.实施管理
- D.评估反馈

**【答案】 A**

35、集体谈判模型中，（ ）通常低于竞争工资率以下的某一点。

- A.工会的坚持点
- B.工会最初工资增长要求
- C.雇主的坚持点
- D.雇主最初愿意提供的工资增长

**【答案】 D**

36、股票期权的行权价（ ）会对经理班子产生最大压力。

- A.低于现值 20%
- B.低于现值 10%
- C.高于现值 20%
- D.高于现值 10%

**【答案】 C**

37、在企业员工流动率的统计调查中，下列不是企业工作条件 and 环境方面的因素的是（ ）。

- A.工资奖金福利待遇

工作场所环境条件

C.找到更合适的新岗位

D.合作伙伴的情况

【答案】 C

38、公司高薪聘请了一个人才。这个人在其他单位表现十分优异，但是，到了你所在的这个单位，才能没能很好地发挥出来。你对这件事情的看法是（ ）。

A.或许这个所谓的人才根本不是人才

B.单位不会合理地使用人才

C.有时候聘请人才只是充样子

D.人才浪费十分可惜

【答案】 D

39、从个人层面上看，学习型组织有助于（ ）。

A.促进组织中形成员工之间探讨和对话的氛围

B.鼓励员工共同合作，增强团队的凝聚力

C.建立学习及共享系统，促使成员迈向共同愿景

D.促进组织与环境相适应，更好为社会及大众服务

【答案】 A

40、《劳动争议调解仲裁法》第 50 条明确规定，当事人对仲裁裁决不服的，应当自收到仲裁裁决之日起（ ）日内向人民法院提起诉讼。

A.7

B.10

D.15

【答案】 D

多选题（共 20 题）

1、关于 PCI 考评，说法正确的有（ ）。

- A.通过整体核算的形式进行
- B.适用于 360 度考评或 180 度考评
- C.考察员工与岗位在胜任特征上的匹配度
- D.可以通过绩效管理委员会的否决考评来进行
- E.考评标准是基于胜任特征发展目标而设计的任务绩效目标

【答案】 BC

2、关于平衡计分卡的数据处理，下列说法正确的是（ ）。

- A.可以用正序法对数据进行综合处理
- B.定性数据的处理一般采用 BEI 访谈法
- C.在处理定量指标时，要将各类指标进行无量纲处理
- D.可以通过专家打分的方式来确定平衡计分卡评价指标的权重
- E.可以分横向和纵向、内部和外部、客观和主观、长期和短期几个层面来比较数据

【答案】 CD

3、智力激励法又称头脑风暴法，其基本原则包括（ ）。

- A.自由畅想

延迟批评

C.以质求量

D.综合改善

E.限时限人

**【答案】 ABD**

4、关于胜任特征模型，下列说法正确的有（）

A.盒型胜任特征模型主要用于绩效管理

B.胜任特征模型指标主要是概念单一的能力指标

C.型胜任特征模型适用于培训和发展需求评价

D.型胜任特征模型比较适合于掌握一个工作或职业群体的信息

E.层级式胜任特征模型对于识别某个胜任水平的工作要求比较有用

**【答案】 ACD**

5、关于U型组织结构，下列说法正确的有（）。

A.是企业集团的组织结构形式

B.主要特点是管理层级集中控制

C.大企业最常采用的组织结构

D.是一种职能部门型的组织结构

E.具体包括直线制、职能制和直线职能制

**【答案】 ABD**

6、劳动力市场本质属性表现为（ ）。

A.劳动力市场是在产权边界界定清晰的条件下的必然产物

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/455242331321011201>