

# 2023 年 企 业 人 力 资 源 通 关 提 分 题 库

单 选 30 题 题 ) ( 共

1、 ( ) 是组织对各类岗位的性质和特征, 以及 本岗位人 员任职的资  
件等事项所做统一规定。

- A. 岗位规则
- B. 工作说明书
- C. 岗位规范
- D. 服务说明书

【答 案 】 B

2、 对所有岗位的评价只需参照级 别的定义套入合适的级 别里的工作岗位评价方  
法是 ( ) 。

- A. 排列法
- B. 分 值法
- C. 归类法
- D. 评分 法

【答 案 】 C

3、 ( ) 是指对薪酬体系运行状况进行控制和监督, 以减少运行过程中的偏  
差。

- A. 薪酬管 理
- B. 薪酬结构
- C. 薪酬政策
- D. 薪酬水平

【 答 案 】 A

4、从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，六级伤残为（ ）个月的本人工资。

A. 10

B. 12

C. 14

D. 16

【 答 案 】 D

5、某公司决定把每月主动打扫车床的次数来作为考核确定员工是否热爱工作的标准之一，这种考评方法可以称之为()

A. 关键事件法

B. 行为量表法

C. 行为观察法

D. 强迫选择法、

【 答 案 】 C

6、(2016年5月)某车间为完成生产任务需开动机床60台，每台开动班次为3班，看管定额为每人看管2台，出勤率90%，则该工作定员人数为( )人。

A. 50

B. 60

C. 90

D. 100

【 答 案 】 D

7、（ ）是员工对各种管理问题满意度的晴雨表。

- A. 员工满意度调查
- B. 员工福利调查
- C. 员工福利水平
- D. 员工薪酬调查

【答案】 A

8、 产业购买者的购买类型不包括( )。

- A. 直接重购
- B. 修正重购
- C. 间接重购
- D. 新购

【答案】 C

9、（ ）是招聘总成本与实际录用人数之比。

- A. 招聘单位成本
- B. 招聘单位评价
- C. 招聘有效成本
- D. 招聘录用成本

【答案】 A

10、停工留薪期一般不超过（ ）个月。

- A. 6

B. 12

C. 18

D. 24

**【 答 案 】 B**

11、（ ）不属于直线职能制职能部门的职责。

A. 须向厂长经理请示和汇报

B. 具有参谋指导的作用

C. 对业务部门进行直接指挥

D. 受其直接上属的指挥和命令

**【 答 案 】 C**

12、职业防护用品标准不包括（ ）。

A. 劳动防护用品种类

B. 劳动防护用品检验

C. 劳动防护用品安全认证制度

D. 旋转运行设备认证制度

**【 答 案 】 D**

13、行为观察法是在关键事件法的基础上发展起来的，与行为锚定等级评价法大体接近，只是在（ ）有所不同。

A. 量表的结构上

B. 确定工作行为的水平上

C. 确认员工某种行为出现的概率上

D. 量 化 指 标 上

【 答 案 】 A

14、（ ）是指 对应聘人员进行鉴别选择，以作出决定录用或不录用哪些人员所支付的费用。

A. 招聘成本

B. 录用成本

C. 安置成本

D. 选拔成本

【 答 案 】 D

15、培训效果评估的实施不包括（ ）。

A. 培训效果综合评估要求

B. 培训效果的评估工具

C. 培训效果总结评估

D. 培训效果四层评估应用

【 答 案 】 C

16、岗位评价的结果可以是分值形式，也可以是等级形式，还可以是排顺序形式，但最重要的是岗位与薪酬的（ ）。

A. 相对关系

B. 对应关系

C. 绝对关系

D. 比较关系

【 答 案 】 B

17、学习层面的评估一般可以通过（ ）的方式进行。

- A. 访谈
- B. 考试测验
- C. 观察
- D. 问卷调查

**【答案】 B**

18、（ ）为建立公平合理的薪酬制度提供科学的依据。

- A. 岗位分级
- B. 岗位分析
- C. 岗位评价
- D. 岗位职别

**【答案】 C**

19、适当拉开员工之间的薪酬差距体现了（ ）原则。

- A. 对外具有竞争力
- B. 对员工具有激励性
- C. 对内具有公正性
- D. 对成本具有控制性

**【答案】 B**

20、在正式面试阶段，面试考官应该（ ）。

- A. 密切注意应聘人员的行为和反应

- B. 在 面 试 过 程 中 应 保 持 严 肃
- C. 要 尊 重 应 聘 者 ， 在 应 聘 者
- D. 在 面 试 过 程 中 要 将 所 有 观

【 答 案 】 A

21、 “5S”活动是加强现场管理的方法， )。其核心是（

- A. 安全
- B. 素养
- C. 清扫
- D. 整顿

【 答 案 】 B

22、 )是以岗位基本定员为依据， 在 一定的 生产技术组织条件下， 保 证年度或月度生产或工作任务的 完成， 按照一定的 人员素质要 求配置总量的 规定。

- A. 基本定员
- B. 综合定员
- C. 劳动定员员额
- D. 定员管理

【 答 案 】 B

23、 下 列各项属于管理类劳动标( )。

- A. 劳动标 术
- B. 劳动 标
- C. 工作时 标



D. 劳 动 卫 生 标 准

【 答 案 】 B

24、下列选项中不属于行为导向型客观考评方法的是（ ）。

A. 关键事件法

B. 行为锚定等级评价法

C. 行为观察法

D. 直接指标 法

【 答 案 】 D

25、（ ）是在关键事件法的基础上发展起来的，与行为锚定等级评价法大体接近，只是在量表的结构上有所不同。

A. 强迫选择法

B. 行为观察法

C. 关键事件法

D. 结构式叙述法

【 答 案 】 B

26、人才交流中心不具有的特点是（ ）。

A. 一般建有人才资料库

B. 针对性强

C. 适于热门人才的招聘

D. 费用低廉

【 答 案 】 C



27、( )是组织员的度行为和绩等给的一种报

- A. 工资
- B. 收入
- C. 薪酬
- D. 裨贴

**答案** C

28、关于心理测试下列叙述确是( )。

- A. 其果是对聘者的理素的一种定
- B. 它要用衡量聘者智力和素喻以差异测量方法
- C. 心理测试是一种较进测试式在我国技术经环境规范
- D. 它是通过系手段将的某些理特数量化作为对聘者衡量标准

**答案** D

29、劳分的主要层次包括( )。

- A. 一般江
- B. 特殊江
- C. 例江
- D. 小组江

**答案** D

30、职业道德 〇〇〇〇〇〇 关〇〇 特征其 〇〇〇〇 是)

- A. 没有个人利益，就无所谓
- B. 把个人利益放在首位，职业
- C. 职业道德体现的是从业人
- D. 从业人员个人利益越大，职

【答案】 C

### 多选题（共 20 题）

1、岗位劳动规则的内容包括（ ）。

- A. 时间规则
- B. 行为规则
- C. 组织规则
- D. 费用规则
- E. 协作规则

【答案】 ABC

2、组织结构设计后的实施要则包括（

- A. 管理系统一元化原则
- B. 职权对应与一致原则
- C. 合理分配职责的原则
- D. 明确责任和权限原则
- E. 先定岗后定员的原则

【答案】 ACD

3、人力资本投资特征包括)(

- A. 收益形式单一化
- B. 投资的动态性
- C. 谁投资，谁收益
- D. 投资的连续性
- E. 收益形式多样化

【 答 案 】 BD

4、审核人力资源费用预算的基本要求（

- A. 确保人力资源费用预算的合理性
- B. 确保人力资源费用预算的准确性
- C. 确保人力资源费用预算的可比性
- D. 确保人力资源费用预算的精准性
- E. 确保人力资源费用预算的多样性

【 答 案 】 ABC

5、绩效面谈的类型有（ ）。

- A. 绩效计划面谈
- B. 绩效指导面谈
- C. 绩效考评面谈
- D. 绩效反馈面谈
- E. 绩效过程面谈

【 答 案 】 ABCD

6、下列对笔试法的描述正确的有（ ）。

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/536222043053010045>