

2022-2023 年企业人力资源管理师之四级人力资源管理师自我检测试卷 A 卷附答案

单选题（共 50 题）

1、节约作为职业道德规范，其时代代表征性的意思是（ ）。

- A. 省吃俭用是节约始终不变的本质内涵
- B. 是否需要节约因人而异、因事而异，不可作一致性要求
- C. 时代发展对节约提出日益广泛和更高的要求
- D. 科技发展与物质丰裕，消解了节约的道德意义？

【答案】 C

2、当企业积累的实耗工时统计资料比较多时，可将工时资料先进行适当的分组，然后再采用（ ）求出平均先进值。

- A. 加权算术平均法
- B. 简单算术平均法
- C. 比较算术平均法
- D. 分类算术平均法

【答案】 A

3、人员录用的原则不包括（ ）。

- A. 因事择人原则
- B. 任人唯亲原则
- C. 用人不疑原则
- D. 严爱相济原则

【答案】 B

4、通知被录用者应遵循的最重要的原则是（ ）。

- A. 及时
- B. 热情
- C. 正式
- D. 庄严

【答案】 A

5、若将“工作热情高”这一绩效考评指标转化为“工作认真，不闲聊，不使设备停机”，就满足了绩效管理制度（ ）的要求。

- A. 客观性
- B. 可操作性
- C. 可靠性
- D. 有效性

【答案】 B

6、以下有关岗位技能工资制的说法错误的是（ ）

- A. 建立在岗位评价的基础上
- B. 由岗位工资和技能工资组成
- C. 有利于提高员工的业务水平
- D. 岗位工资和技能工资的比例很容易确定

【答案】 D

7、超市正在营业，突然停电了，超市内一片黑暗，人们纷纷呼喊着。拥簇着向外挤，超市陷入了混乱。这时你会（ ）。

- A. 估计超市会丢失很多东西
- B. 担心超市会发生踩踏事故
- C. 设想警察会立即赶到超市维持秩序
- D. 相信超市经理和全体员工会迅速行动起来做好工作

【答案】 D

8、应聘者的背景调查包括以下四个方面：①学历调查；②个人资质调查；③个人资信调查；④员工忠诚度调查。

- A. 企业调整生产任务
- B. 劳动者被追究刑事责任
- C. 劳动者严重失职被降职
- D. 劳动者合同到期续签劳动合同？

【答案】 A

9、(2016年5月)我国现行的社会保障体系不包括()。

- A. 社会保障
- B. 社会优抚
- C. 社会救济
- D. 社会福利

【答案】 A

10、影响企业人力资源管理的内部环境因素不包括()

- A. 企业文化氛围的营造
- B. 人员整体的素质结构
- C. 员工价值观与满意度
- D. 竞争对手的人力资源情况

【答案】 D

11、运动员体育津贴属于()。

- A. 计时工资
- B. 计件工资
- C. 津贴和补贴
- D. 特殊情况下支付的工资

【答案】 A

12、(2015年5月)()是指用一定的临界点将考评得分划分为若干

等级，并对此进行评价的方法。

- A. 顺序法
- B. 对比分析法
- C. 综合分析法
- D. 能级分析法

【答案】 D

13、女职工劳动保护制度不包括（ ）。

- A. 确定女职工禁忌从事的劳动范围
- B. 怀孕、生育、哺乳期保护
- C. 产假保护
- D. 生病住院期间保护

【答案】 D

14、(2016年11月)以下关于岗位培训计划的说法错误的是（ ）。

- A. 划分公司层次、部门层次和工作层次的主题
- B. 规划岗前培训中的技术类和社会类内容
- C. 岗前培训计划中的全部内容都是固定不变的
- D. 培训计划的构成，由文字和表格两部分组成

【答案】 C

15、(2019年5月)劳动者患病，（ ）不能从事原工作也不能从事

用人单位另行安排工作的，用人单位可以解除劳动合同。

- A. 病愈后
- B. 休假 3 个月后
- C. 休假 6 个月后
- D. 医疗期满

【答案】 D

16、以下关于目标管理法的说法错误的是()

- A. 评价标准可间接反映员工的工作内容
- B. 以制定的目标作为对员工考评的依据
- C. 使员工个人努力目标与组织目标一致
- D. 以可观察、可测量的工作结果作为衡量员工工作绩效的标准

【答案】 A

17、关于考评数据的分析方法，不正确的说法是（ ）。

- A. 顺序法可依据总分进行排序，也可依照要素得分或指标得分进行排序
- B. 综合分析法通过与别人的考评结果进行对比分析，得出细致全面的评价
- C. 常模分析法是根据某个员工的考评结果与某个固定模式相符的程度而进行评价
- D. 对比分析法在对比时可以用数据的总分或者要素或结构得分进行

比较

【答案】 B

18、() 是由一组相似、相近的任务所组成的劳动活动，是构成岗位的前提和基础。

- A. 职业
- B. 工作
- C. 职位
- D. 岗位

【答案】 B

19、在人员录用原则中，()指以事业的需要、岗位的空缺为出发点，根据岗位对任职者的资格要求来选择人员。

- A. 因事择人原则
- B. 用人不疑原则
- C. 任人唯贤原则
- D. 严爱相济原则

【答案】 A

20、(2016年5月)对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿，

但竞业限制的期限不得超过（ ）。

- A. 12 个月
- B. 18 个月
- C. 24 个月
- D. 30 个月

【答案】 C

21、测评者不布置议题，在进行过程中也不出面干预的情境模拟测试方法是（ ）

- A. 无领导小组讨论
- B. 案例分析法
- C. 决策模拟竞赛法
- D. 公文处理模拟法

【答案】 A

22、社会主义职业道德确立了以（ ）为核心。

- A. 办事公道
- B. 为人民服务
- C. 艰苦奋斗
- D. 诚实守信?

【答案】 B

23、下列选项中，属于经济性福利的是（ ）

- A. 为员工购买住房提供低息贷款
- B. 免费提供法律咨询和员工心理健康咨询
- C. 平等就业权利保护(反性别、年龄歧视等)
- D. 员工参与民主化管理

【答案】 A

24、在端午节期间工作的员工得到的加班工资属于（ ）。

- A. 岗位津贴
- B. 补贴
- C. 金融性福利
- D. 过节福利

【答案】 B

25、(2017年5月) () 能够给员工提供发展的机会，强化员工为组织工作的动机，增强员工对组织的责任感。

- A. 竞争上岗
- B. 外部招聘
- C. 公开选拔
- D. 内部招聘

【答案】 D

26、在企业劳动关系的几种调整方式中，（ ）体现了雇主的意志。

- A. 民主管理制度
- B. 企业内部劳动规则
- C. 劳动合同
- D. 劳动争议处理制度?

【答案】 B

27、人员录用效用的计算公式为()

- A. 人员录用效用=录用人数/招聘总成本
- B. 人员录用效用=应聘人数/招募期间的费用
- C. 人员录用效用=被选中人数/选拔期间的费用
- D. 人员录用效用=正式录用的人数 / 录用期间的费用

【答案】 D

28、(2019年5月)工时定额和产量定额是劳动定额的两种基本表现形式，它们在数值上互成（ ）。

- A. 指数关系
- B. 倒数关系
- C. 差值关系
- D. 正比关系

【答案】 B

29、劳动法规定的劳动标准为（ ）劳动标准，具有单方面的（ ）。

- A. 最高；非强制性
- B. 最低；非强制性
- C. 最高；强制性
- D. 最低；强制性？

【答案】 D

30、下列关于签订集体合同过程中协商集体合同的协商准备描述正确的是（ ）

- A. 集体合同协商代表双方人数对等，各方至少 4 名
- B. 首席代表可以由非本单位人员代理
- C. 委托人数不得超过本方代表的 1/3
- D. 记录员可以在协商代表之外或当中指派

【答案】 C

31、（2017 年 11 月）（ ）是当人们生病或受到伤害后，由国家或社会提供医疗服务或经济补偿的一种社会保险制度。

- A. 养老保险
- B. 医疗保险
- C. 失业保险
- D. 工伤保险

【答案】 B

32、关于养老保险的说法不正确的是（ ）。

- A. 它也包含社会优抚安置和社会救济
- B. 是以社会保险为手段达到保障的目的
- C. 目的是为保障老年人的基本生活需求
- D. 在法定范围内老年人完全或基本退出社会劳动岗位后才发生作用

【答案】 A

33、(2018年11月)下列不属于失业保险的特点是（ ）。

- A. 保障性
- B. 普遍性
- C. 强制性
- D. 互济性

【答案】 A

34、(2019年5月)（ ）是衡量企业战略实施效果的指标，是企业战略目标经过层层分解产生的可操作性的指标体系，体现了对组织战略目标的增值作用。

- A. 关键绩效指标
- B. 一般绩效指标
- C. 否决指标

D. 定性指标

【答案】 A

35、在管理人员教程中，二级的对象是（ ）。

- A. 具有管理潜能的员工
- B. 具有较高潜力的初级管理能力
- C. 负责核心流程或多项职能的管理人员
- D. 管理业务或项目并对其业绩全权负责者

【答案】 C

36、关于现代企业有效的培训系统，不正确的说法是（ ）。

- A. 促进员工现在和未来工作绩效的提高
- B. 最大限度地使员工的个人素质与工作要求相匹配
- C. 最终能够有效地改善企业的经营业绩
- D. 以员工的职业生涯规划为出发点？

【答案】 D

37、企业选择的薪酬政策必须和（ ）一致。

- A. 市场上人力资源的平均价位
- B. 企业的薪资制度
- C. 企业的总体人力资源策略
- D. 企业经营目标

【答案】 C

38、 企业基于全面改善员工工作生活质量等目的，所提供的免费员工心理健康咨询服务，称为（ ）。

- A. 非经济性福利
- B. 经济性福利
- C. 补充福利
- D. 个人福利

【答案】 A

39、 外地的一个老同学托你给他买本书，要求你尽快寄过去，他说他的工作很需要这本书。你答应了，但是你忙得不可开交，根本没有时间办理这件事。过了一段时间，老同学来电话催促，话语中显然已经对你有了不满。这时，你会（ ）。

- A. 明确告诉对方，自己无法办到
- B. 承诺，无论如何近几天一定买到寄过去
- C. 告诉对方是因自己太忙导致的
- D. 让他直接与书店联系，书店会办理邮购？

【答案】 B

40、 (2015年11月)激励是指调动员工的工作积极性，激励本身又取决于员工的个人特点，其中影响最大的是（ ）。

- A. 价值观
- B. 需要层次
- C. 个性与感知
- D. 学习过程

【答案】 B

41、 关于我国薪酬管理的法律环境， 下列说法有误的是()。

- A. 《教师法》规定教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平
- B. 《宪法》确定了按劳分配的原则， 并规定了薪酬规划的基本条件
- C. 《公司法》规定公司可提取利润的 5% ~ 15%列入公司法定公益金
- D. 目前我国企业薪酬管理所面对的外部法律规制环境可以分为宪法、法律、行政法规和规章这几个层次

【答案】 C

42、 () 具有保证劳动法体系全面实施的功能。

- A. 劳动法律法规制度
- B. 企业内部劳动规则
- C. 劳动争议处理制度
- D. 劳动监督检查制度

【答案】 D

43、(2019 年 5 月)在劳动关系中, 由于劳动力是人体中的一种机能, 它只能寓寄在活的人体中, 因而劳动关系就其本来意义上说是一种 () 关系。

- A. 权利义务
- B. 法律
- C. 人身
- D. 财产

【答案】 C

44、(2018 年 11 月) () 是工资的统计明细。

- A. 台账
- B. 工资台账
- C. 工资条
- D. 工资明细

【答案】 B

45、津贴和补贴是员工工资的一种补充形式, 其特点不包括 ()。

- A. 具有单一性
- B. 具有较大的灵活性
- C. 具有多样性
- D. 是补偿性的劳动报酬

【答案】 C

46、激励是指调动员工的工作积极性，激励本身又取决于员工的个人特点，其中影响最大的是（ ）。

- A. 价值观
- B. 需要层次
- C. 个性与感知
- D. 学习过程

【答案】 B

47、（ ）是一个单位或组织中能级最低的层次。

- A. 决策层
- B. 管理层
- C. 执行层
- D. 操作层

【答案】 D

48、组织为使获得的人力资源达到符合具体工作岗位要求的业务水平和提高其工作技能而支付的费用指的是（ ）。

- A. 招聘成本
- B. 选拔成本
- C. 录用和安置成本

D. 开发成本

【答案】 D

49、所谓（ ）是对劳动者权益和权能的保护。

A. 基本保护

B. 优先保护

C. 特殊保护

D. 全面保护

【答案】 D

50、人力资源管理专家认为，“（ ）是企业对付经济与技术变化的第一道防线”。

A. 员工培训

B. 员工考核

C. 员工招聘

D. 员工激励?

【答案】 A

多选题（共 20 题）

1、十一届三中全会后，我国劳动关系发生了深刻的变化，主要表现在（）

A. 劳动关系多元化

- B. 劳动关系主体明确化
- C. 劳动内容复杂化
- D. 劳动关系客体多变化
- E. 劳动关系的利益协调机制趋向法制化

【答案】 AB

2、确定合理的工资总额需考虑的因素包括（ ）

- A. 企业的支付能力
- B. 员工的生活费用
- C. 社会的物价水平
- D. 市场的薪酬水平
- E. 员工现有薪酬状况

【答案】 ABD

3、养老保险是世界各国较普遍实行的一种社会保障制度，一般具有（ ）的特点。

- A. 由国家立法强制实行
- B. 企业单位和个人都必须参加
- C. 由国家、单位和个人三方面或单位和个人双方共同负担
- D. 具有社会性强，影响很大，享受人多且时间较短，费用低
- E. 必须设置专门机构，实行现代化、专业化、社会化的统一规划和管理

【答案】 ABC

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/638137024037006047>