

2023 年企业人力资源管理师之三级人力资源管理师 综合检测试卷 A 卷含答案

单选题（共 30 题）

1、非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应()支付劳动者工资。

- A. 无需
- B. 部分
- C. 酌情
- D. 按照正常提供劳动

【答案】 D

2、集体合同与劳动合同的（ ）表现在，集体合同的内容是关于企业的一般劳动条件标准的约定，以全体劳动者共同权利和义务为内容。

- A. 主体不同
- B. 内容不同
- C. 功能不同
- D. 法律效力不同

【答案】 B

3、五班轮休制是员工每工作()的轮班制度。

- A. 5 天轮休 2 天
- B. 10 天轮休 2 天
- C. 10 天轮休 1 天
- D. 10 天轮休 3 天

【答案】 B

4、一般来说，()指员工自身心理上感受到的回报，主要体现为一些社会和心理方面的回报。

- A. 物质报酬
- B. 工资
- C. 内部回报
- D. 奖励

【答案】 C

5、在企业人力资源管理的基本职能中，录用的职能不包括()

- A. 营造良好的企业文化氛围
- B. 明确组织中工作岗位的需求
- C. 对有资格的求职人员提供均等的就业机会
- D. 采用科学方法确定符合岗位要求的最合适人选

【答案】 A

6、以下关于工作时间的表述，不正确的是()。

- A. 每月制度工作日为 20.83 天
- B. 用人单位延长工作时间每日可以超过 3 个小时
- C. 劳动者在法定节假日、公休日工作的称为加班
- D. 劳动者超过日制度工作时间以外延长工作时间的称为加点

【答案】 B

7、培训项目规划中较容易被企业忽略的是（ ）

- A. 培训内容的开发
- B. 培训资源的筹备
- C. 培训成本的预算
- D. 项目的评估规划

【答案】 D

8、劳动条件标准不包括（ ）

- A. 劳动报酬
- B. 保险福利
- C. 劳动安全卫生
- D. 集体合同的违约责任

【答案】 D

9、劳动的所有者提供要素服务得到的报酬称为（ ）

- A. 租金
- B. 工资
- C. 成本
- D. 利润

【答案】 B

10、在培训的有效性内容中，（ ）用来评估受训者的技术和运动技能水平及其行为。

- A. 认知成果

- B. 技能成果
- C. 情感成果
- D. 效果性成果

【答案】 B

11、“没有无用之人，只有没用好之人”体现（ ）的深刻内涵。

- A. 要素有用原理
- B. 能位对应原理
- C. 互补增值原理
- D. 弹性冗余原理

【答案】 A

12、由于经济结构的变动，造成劳动力供求结构上的失衡所引致的失业称为（ ）。

- A. 摩擦性失业
- B. 技术性失业
- C. 结构性失业
- D. 季节性失业

【答案】 C

13、以下关于实行岗位薪酬体系的企业的要求说法错误的是（ ）。

- A. 岗位说明书清楚明晰
- B. 组织环境稳定
- C. 生产的产品质量稳定

D. 工作对象比较固定

【答案】 C

14、下列关于员工激励的说法，不正确的是()。

- A. 任何一种激励方法都不是万能的
- B. 对员工的激励不一定达到满意效果
- C. 员工对激励作出的反应需要一定时间
- D. 对员工的激励一定会产生直接反应

【答案】 D

15、下列关于人力资源费用支出控制的实施说法错误的是()。

- A. 控制是在费用预算进行中就开始的
- B. 会有一定难度
- C. 有许多不确定因素会影响到预算的结果
- D. 以实际情况为准进行全面的综合分析

【答案】 D

16、()是用一系列的形容词或者描述性的语句，说明员工的各种具体的工作行为和表现，并将这些语句分别列入量表中，作为考评者评定的依据。

- A. 关键事件法
- B. 行为观察法
- C. 行为锚定量表法
- D. 加权选择量表法

【答案】 D

17、迪克和凯里的教学设计程序包括：①设计标准参照测试；②开发教学策略；③设计和开展形成性评价；④确定教学目标；⑤开发和选择教材；⑥修改教学内容；⑦开展教学分析；⑧制定具体的行为目标；⑨分析教学对象。排序正确的是（ ）。

A. ④⑦⑨⑧①②⑤③⑥

B. ③⑤①②⑥⑦⑧⑨④

C. ④①②③⑥⑦⑤⑧⑨

D. ①④②③⑥⑦⑧⑨⑤

【答案】 A

18、（2015年5月）（ ）是保证考评者和被考评者正常活动的前提和条件。

A. 企业成本管理体系

B. 企业绩效管理体系

C. 企业文化管理体系

D. 企业薪酬管理体系

【答案】 B

19、（ ）指的是培训为什么发挥作用及培训实现其目标的程度。

A. 培训有效性

B. 培训结果

C. 培训效果

D. 培训实施过程

【答案】 A

20、通常人们认为绩效考评的偏误和误差的主要原因不包括（ ）。

- A. 考评标准缺乏客观性和准确性
- B. 行政程序不合理、不完善
- C. 被考评者不了解相关考评规定
- D. 信息不对称，资料数据不准确

【答案】 C

21、下列关于岗位薪酬体系说法错误的是()

- A. 容易实现同岗同薪，凸显公平性
- B. 管理成本较高
- C. 为员工的发展规划出一条清晰的路线
- D. 一定程度上影响员工个人的职业生涯的发展

【答案】 B

22、（ ）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

23、公司规定：任何员工迟到1分钟就要罚站1分钟。如果你是公司主管，下属中有一名骨干员工因为最近工作繁忙而迟到，你对他的处理方式是（ ）。

- A. 因为这名员工是骨干，暂且不会处罚他
- B. 因为这名员工最近工作十分繁忙，故不会处罚他
- C. 为了保持这名员工的积极性，装作没有发现这名员工迟到
- D. 按照公司规定予以处罚

【答案】 A

24、（2019年11月）（ ）是以实际产出为基础，考评的重点是员工工作的成效和劳动的结果。

- A. 关键事件法
- B. 结果导向型考评方法
- C. 加权选择量表法
- D. 行为观察量表法

【答案】 B

25、以下对人力资本的理解不正确的是（ ）。

- A. 人力资本是活的资本
- B. 人力资本凝结于劳动者体内
- C. 人力资本是有形资本
- D. 人力资本内含一定经济关系

【答案】 C

26、（ ）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

27、下列关于兼职的说法，错误的是（ ）。

- A. 主要限于少数岗位采用
- B. 可扩大劳动者的知识面
- C. 对挖掘企业的劳动潜力具有重要意义
- D. 就是让一个人完成两种或两种以上的工作

【答案】 A

28、下列属于工作岗位分析信息的主要来源的是（ ）。

- A. 书面资料
- B. 工作说明书
- C. 任务目标
- D. 岗位规范

【答案】 A

29、下列不属于柯克帕特里克四级评估模式中二级评估的是（ ）。

- A. 问卷调查
- B. 书面测验
- C. 操作测验

D. 课前课后比较

【答案】 A

30、以掌握技能为目的的实践性培训方法，不包括（ ）

A. 特别任务法

B. 教练法

C. 工作轮换法

D. 研讨法

【答案】 D

多选题（共 20 题）

1、品质主导型的考评涉及员工（ ）。

A. 信念

B. 价值观

C. 动机

D. 忠诚度

E. 诚信度

【答案】 ABCD

2、薪酬体系的类型包括（ ）

A. 浮动薪酬体系

B. 组合薪酬体系

C. 技能薪酬体系

D. 绩效薪酬体系

E. 岗位薪酬体系

【答案】 CD

3、（2015年5月）企业战略的实施包括的内容有（ ）。

A. 建立相应组织

B. 配置战略资源

C. 调动全部力量

D. 设置支持系统

E. 增加市场配额

【答案】 ABD

4、集体合同的劳动条件标准部分包括的内容有（ ）。

A. 工作时间

B. 劳动合同管理

C. 职业技能培训

D. 女职工和未成年工的特殊保护

E. 裁员

【答案】 ABCD

5、从业人员在职业技能上坚持“与时俱进”的要求包括（ ）。

A. 立足时代，充分认识职业技能加快发展更新的特点

B. 立足国际，实施以模仿、复制为主的职业技能提高策略

C. 立足未来，践行终身学习的理念

D. 立足实际，树立只有掌握高技能才能拥有一切的职业意识

【答案】 AC

6、 人员配置的原理包括（ ）

- A. 要素有用原理
- B. 能位对应原理
- C. 互补增值原理
- D. 动态适应原理
- E. 弹性冗余原理

【答案】 ABCD

7、 入职培训制度的主要内容和条款包括（ ）。

- A. 培训的意义和目的
- B. 需要参加的人员界定
- C. 入职培训的主要负责人
- D. 入职培训的基本要求标准
- E. 入职人员的试岗周期

【答案】 ABCD

8、 集体合同与劳动合同的区别在于（ ）。

- A. 主体不同
- B. 内容不同
- C. 功能不同
- D. 意义不同
- E. 法律效力不同

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/668006032042006035>