

2024 年人力资源管理师-人力资源管理师（四级）

考试历年真题摘选附带答案

题目	一	二	三	四	五	六	总分
得分							

第 1 卷

一. 全考点押密题库(共 100 题)

1. (多项选择题)(每题 1.00 分) 在职业活动中,有的从业人员将享乐与劳动、奉献、创造对立起来,甚至为了追求个人享乐,不惜损害他人和社会利益。这些人所持的理念不属于()。

- A. 极端个人主义的价值观
- B. 拜金主义的价值观
- C. 享乐主义的价值观
- D. 小团体主义的价值观

2. (多项选择题)(每题 1.00 分) 关于货币工资的计算公式,下列各项正确的有()。

- A. 工资标准×实际工作时间
- B. 计时工资率×合格产品数量
- C. 计件工资率×合格产品数量
- D. 计件成本×合格产品数量
- E. 计件工资率×总产品数量

3. (单项选择题)(每题 1.00 分) 以下关于绩效管理的说法不正确的是()。

- A. 绩效考评是绩效管理系统运行的重要支撑点
- B. 绩效管理的全过程就是绩效考评的全过程
- C. 绩效考评仅仅是绩效管理活动中的一个重要环节
- D. 绩效管理是以绩效考评制度为基础的人力资源管理的子系统

4. (单项选择题)(每题 1.00 分) 当收入差距的衡量指标??基尼系数接近()时,收入便接近于绝对平等。

- A. 0
- B. 0.5
- C. 1
- D. 0 或 1

5. (单项选择题) (每题 1.00 分) 企业员工在劳动安全卫生保护工作中的职业道德行为准则不包括()。
- A: 安全第一
B: 效率优先
C: 预防为主
D: 以人为本
6. (多项选择题) (每题 1.00 分) 为了有效促进培训迁移, 应做到 ()。
- A. 合理确定培训目标
B. 精选培训教材
C. 合理安排培训内容
D. 多选培训教材
E. 有效设计培训程序
7. (多项选择题) (每题 1.00 分) ()情形出现, 用人单位要承担经济补偿的义务。
- A. 经济性裁员
B. 非过失性辞退
C. 劳动者被迫解除劳动合同
D. 用人单位维持劳动合同的约定条件续订劳动合同, 劳动者不同意续订
E. 劳动者违反与用人单位签订的劳动合同中的保密条约, 与用人单位解约
8. (单项选择题) (每题 1.00 分) ()是指员工实际工作时间占制度工作时间的比率, 反映员工制度工作时间实际被利用程度。
- A. 缺勤率
B. 出勤率
C. 工作日利用率
D. 工作负荷率
9. (不定项选择题) (每题 1.00 分) 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
10. (单项选择题) (每题 1.00 分) ()是考核者和被考核者双方对考核期内的工作绩效进行全面回顾和总结的过程。
- A. 绩效考评
B. 绩效计划
C. 绩效反馈
D. 绩效沟通
11. (多项选择题) (每题 1.00 分) 心理测验的技术标准包括 ()。
- A. 信度
B. 效度
C. 难度
D. 灵敏度
E. 标准化
12. (单项选择题) (每题 1.00 分) 在社会主义市场经济条件下, 物质的诱惑、不良风气的影响、歪曲的价值观等都在考验着从业者的道德品质。从业人员只有具备坚强的职业道德意志, 才能处理好矛盾和冲突, 作出正确的行为选择, 否则很容易导致职业行为偏离正确的轨道。要历练好职业意志需做到 ()。

-
- ①讲法治、讲诚信、讲效率、讲公平；
②为人民服务；
③遵守社会主义道德。

- A. ①③
B. ①②③
C. ①②
D. ②③

13. (单项选择题) (每题 1.00 分) 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

14. (单项选择题) (每题 1.00 分) 人力资源管理费用不包括 ()

- A. 招聘费用
B. 培训费用
C. 员工教育经费
D. 劳动争议处理费用

15. (单项选择题) (每题 1.00 分) 用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字, 并将记录保存 () 年以上备查。

- A. 一
B. 两
C. 三
D. 四

16. (单项选择题) (每题 1.00 分)

() 包括工作时间和休息休假制度、工资制度、劳动安全卫生制度以及女职工和未成年工特殊保护制度等。

- A. 劳动标准制度
B. 促进就业法律制度
C. 就业培训制度
D. 社会保险和福利制度

17. (多项选择题) (每题 1.00 分) 企业在招聘人员选拔中常用的方法有 ()。

- A. 笔试
B. 面试
C. 情境模拟
D. 心理测试
E. 体检

18. (单项选择题) (每题 1.00 分)

以下关于工作态度考评特点的表述, 不正确的是 ()。

- A. 它是工作能力向业绩转换过程中的调节变量
B. 通过对工作态度考评引导员工改善工作业绩
C. 工作态度的考评既是过程考评, 也是结果考评
D. 态度类指标鼓励员工充分发挥现有工作能力

19. (多项选择题) (每题 1.00 分) 团体劳动争议的特点包括 ()
- A: 主体的特殊性
 - B: 争议主体的团体性
 - C: 过程的简化性
 - D: 争议内容的特定性
 - E: 影响的广泛性
20. (不定项选择题) (每题 1.00 分) 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
21. (单项选择题) (每题 1.00 分) 员工直接薪酬不包括 ()。
- A. 奖金
 - B. 月薪
 - C. 红利
 - D. 效益工资
22. (单项选择题) (每题 1.00 分)
劳动行政关系中的相对人主要是指 ()。
- A. 劳动者
 - B. 用人单位
 - C. 劳动仲裁机构
 - D. 劳动者和用人单位
23. (多项选择题) (每题 2.00 分) 相对于内部招聘, 外部招聘的优点主要有 ()。
- A. 招聘成本低
 - B. 树立组织形象
 - C. 选择准确性高, 进入角色快
 - D. 决策风险小, 激励内部员工
 - E. 来源广, 有利于招到高质量人员
24. (单项选择题) (每题 1.00 分) () 的薪酬结构比较适用于责、权、利明确的企业。
- A. 以绩效为导向
 - B. 以行为为导向
 - C. 以工作为导向
 - D. 以技能为导向
25. (多项选择题) (每题 1.00 分) 执行未成年工特殊保护制度具体内容包括 ()。
- A. 最低就业年龄规定
 - B. 禁忌从事劳动范围
 - C. 实行定期健康检查
 - D. 实行登记制度
 - E. 上岗前进行职业安全卫生 教育、培训
26. (多项选择题) (每题 1.00 分) 岗前培训的两阶段培训一般由 () 组成。
- A. 集中培训
 - B. 部门培训

- C. 分支机构培训
- D. 工作现场培训
- E. 人力资源部门培训

27. (多项选择题) (每题 1.00 分) () 是影响人力资源需求预测的一般因素。

- A: 顾客的需求变化
- B: 生产需求
- C: 劳动力成本趋势
- D: 追加培训需求
- E: 生产率变化趋势

28. (单项选择题) (每题 1.00 分)

人力资源管理费用核算的要求不包括 ()

- A. 采用适当的核算方法
- B. 正确划分各种费用的界限
- C. 控制成本和节约能耗
- D. 加强费用开支的审核和控制

29. (多项选择题) (每题 2.00 分)

经济人假设理论中的经济人又称为 ()

- A. 唯利人
- B. 管理人
- C. 社会人
- D. 实利人
- E. 复杂人

30. (多项选择题) (每题 1.00 分) 下列关于效果主导型绩效考评的叙述, 正确的有()

- A. 重在产出和贡献
- B. 考评的标准容易确定, 容易操作
- C. 目标管理考评方法是对效果主导型内容的考评
- D. 具有长期性和显现性的优点
- E. 对具体生产操作的员工进行考评较为合适

31. (单项选择题) (每题 1.00 分) 在数量上, 总供给等于 () 之和。

- A. 消费和储蓄
- B. 投资和储蓄
- C. 投资和收入
- D. 消费和收入

32. (单项选择题) (每题 1.00 分) 绩效考评一般包括业绩考评、能力考评和 () 。

- A. 工作态度考评
- B. 责任感考评
- C. 开拓性考评
- D. 工作热情考评

33. (单项选择题) (每题 1.00 分) 因员工离职或调动到其他部门、员工正常退休、员工短期休假等产生岗位的空缺属于 ()。

- A. 组织人力资源自然减员

- B. 组织业务量变化引起的人力资源需求
C. 组织人力资源配置不合理引起的人力资源需求
D. 组织人力资源满负荷
34. (多项选择题) (每题 2.00 分) 企业外部招聘的不足包括 ()。
- A. 筛选难度大, 时间长
B. 招聘成本高
C. 招聘程序复杂
D. 不能终身雇佣
E. 决策风险大
35. (多项选择题) (每题 2.00 分) 人力资源管理费用中, 培训费用包括 ()。
- A. 培训预算
B. 培训前费用
C. 培训中费用
D. 培训后费用
E. 培训评估费用
36. (单项选择题) (每题 1.00 分) 下列对劳动合同的变更表述不正确的是 ()。
- A. 可以变更合同的内容
B. 可以变更合同的主体
C. 提出变更合同的一方应提前书面通知对方
D. 双方当事人平等协商一致后方能变更合同
37. (多项选择题) (每题 1.00 分) 劳动法基本原则的作用包括 ()。
- A. 反映劳动法律部门的特点
B. 是指导性的法律规范
C. 指劳动法的制定、修改和废止
D. 指导劳动法的实施
E. 有助于理解、解释劳动法
38. (多项选择题) (每题 1.00 分) 劳动法的基本原则包括 ()。
- A. 物质帮助权原则
B. 适用性原则
C. 劳动关系民主化原则
D. 灵活性原则
E. 保障劳动者劳动权的原则
39. (多项选择题) (每题 2.00 分) 根据签约代表所代表的范围不同, 集体合同可分为 ()。
- A. 基层集体合同
B. 单位集体合同
C. 行业集体合同
D. 地区集体合同
E. 国家集体合同
40. (单项选择题) (每题 1.00 分)
乐观系数决策标准又称 ()。 [2011 年 11 月四级真题]
- A. 赫威斯准则
B. 口头承诺准则
C. 感情承诺准则
D. 继续承诺准则
41. (单项选择题) (每题 1.00 分)
进行岗位调查时, 采用何种方式应视具体情况而定。在岗位数目较少的企业进行调查时, 可采用面谈或 () 的调查方式。

- A. 现场观测法
- B. 电话会议法
- C. 书面调查法
- D. 综合采用上述方法

42. (多项选择题) (每题 1.00 分)

间接薪酬包括 ()。

- A. 奖金
- B. 津贴
- C. 社会保险
- D. 员工福利
- E. 股票期权

43. (多项选择题) (每题 2.00 分)

关于上岗后的分散训练, 下列说法正确的有 ()

- A. 包括基础知识教育和教育重点两大部分
- B. 目的是要让新员工尽快了解企业的基本情况
- C. 是对新员工进行所在部门的基本状况以及对具体工作实际操作方法的培训
- D. 可考虑采用现场演练法或录像观摩法
- E. 可采用实地参观的方式进行

44. (单项选择题) (每题 1.00 分) ()是指在多种因素综合作用下, 企业内各个部门实际投入和占用的劳动力总量。

- A: 人力资源
- B: 人力资源规划
- C: 人力资源设计
- D: 人力资源配置

45. (单项选择题) (每题 1.00 分) 下列各项不属于投入期产品生命周期策略的是 ()

- A. 改善产品策略
- B. 快速掠取策略
- C. 快速渗透策略
- D. 缓慢掠取策略

46. (单项选择题) (每题 1.00 分) 员工激励的特点不包括 ()。

- A. 激励一定会产生直接反应
- B. 激励不一定达到满意效果
- C. 员工做出相应反应需要一定时间
- D. 任何一种激励方法都不是万能的

47. (单项选择题) (每题 1.00 分) 关于职业化管理, 正确的说法是 ()。

- A. 职业化管理是一种不再强调过程的管理
- B. 职业化管理本质上是一种法治化管理

- C. 建立职业化标准是实施职业化管理的关键步骤
D. 直觉和灵活应变是推动职业化管理的重要措施

48. (单项选择题) (每题 1.00 分)

劳动合同的主体具有特定性，下列说法不正确的是 ()。

- A. 合同的一方是用人单位，另一方必定是劳动者
B. 作为劳动合同主体的劳动者，要有就业要求，具有劳动行为
C. 用人单位不可以是个体经济组织
D. 用人单位必须依法成立，能够以自己的名义承担相应的民事责任

49. (多项选择题) (每题 1.00 分) () 情况下，劳动者可随时单方解除劳动合同。

- A. 在试用期内
B. 用人单位未按照劳动合同的约定支付劳动报酬
C. 用人单位未按照劳动合同的约定提供劳动条件
D. 劳动者违反用人单位劳动纪律
E. 用人单位以暴力手段强迫劳动

50. (单项选择题) (每题 1.00 分)

() 是获得组织支持的重要途径之一。

- A. 培训组织实施
B. 培训需求分析
C. 培训计划设计
D. 培训效果评估

51. (单项选择题) (每题 1.00 分) 内部招聘的主要来源不包括 ()。

- A. 重新聘用
B. 公开招聘
C. 工作调换
D. 学校招聘

52. (单项选择题) (每题 1.00 分) 工资支付的周期和方法应在劳动合同中 () 条款中明确规定。

- A. 合同期限
B. 工资支付时间
C. 劳动报酬
D. 最低工资标准

53. (单项选择题) (每题 1.00 分) 选择关键评价要素和权重，对各要素划分等级，并分别赋予分值，然后对每岗位进行估值的方法属于 ()。

- A. 岗位排列法
B. 岗位归类法
C. 要素比较法
D. 要素计点法

54. (多项选择题) (每题 1.00 分) 招聘申请表的特点包括 ()

- A. 节省时间
B. 准确了解
C. 格式不统一
D. 提供后续选择的参考

E. 有助于深入了解应聘者

55. (单项选择题) (每题 1.00 分)

定额时间中最主要的组成部分是 ()。

A. 作业时间

B. 作业宽放时间

C. 个人需要与休息宽放时间

D. 准备与结束时间

56. (单项选择题) (每题 1.00 分)

市场营销活动是企业经营管理的 ()。 [2012 年 11 月三级真题]

A. 起步环节

B. 中心环节

C. 结束环节

D. 中间环节

57. (单项选择题) (每题 1.00 分) 一般来说, 你做目前这份工作的想法是 ()。

A. 为了生活

B. 为社会做点事情

C. 不让所学的知识闲置

D. 成为有钱的人

58. (单项选择题) (每题 1.00 分) 劳务派遣单位与接受单位双方所确立的权利义务关系, 属于 ()。

A. 实际劳动关系

B. 劳动法律关系

C. 形式劳动关系

D. 民事法律关系

59. (单项选择题) (每题 1.00 分)

除了技能培训外, 现场培训应当是以 () 为主, 指导为辅。

A. 案例分析和实践

B. 自学、观察和实践

C. 讲授、讨论和案例分析

D. 自学、讲授和讨论

60. (单项选择题) (每题 1.00 分) 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

61. (多项选择题) (每题 2.00 分)

经济性裁员的条件主要有 ()。

A. 依照企业破产法规定进行重整

B. 生产经营发生严重困难

C. 用人单位产品结构调整期间

- D. 用人单位外迁期间
E. 用人单位产品滞销期间
62. (单项选择题) (每题 1.00 分) 用人单位从裁减人员之日起在 () 内重新招用人员的, 应当通知被裁减的人员, 并在同等条件下优先招用被裁减的人员。
- A. 3 个月
B. 6 个月
C. 9 个月
D. 12 个月
63. (单项选择题) (每题 1.00 分) 培训的需求分析就是消除培训需求意想的片面性, 从 () 的工作计划来考虑。
- A. 短期
B. 中近期
C. 长期
D. 中长期
64. (多项选择题) (每题 1.00 分) 对劳动关系的正确表述是 ()
- A. 劳动关系是劳动法所调整的唯一过程
B. 劳动关系发生的原因是为了实现劳动的过程
C. 劳动关系是劳动法所调整的最基本、最主要的一种关系
D. 劳动关系是用人单位在运用劳动者的劳动能力, 实现劳动过程中所发生的关系
E. 劳动关系是劳动者为用人单位进行了有偿职业劳动活动之后发生的关系
65. (多项选择题) (每题 1.00 分) 福利的特征有 ()
- A: 福利的支付与个人劳动量直接相关
B: 福利的支付不与个人劳动量直接相关
C: 法定性
D: 固定性
E: 自定性和灵活性
66. (多项选择题) (每题 1.00 分) 劳动者如果违反劳动合同的约定解除劳动合同, 对用人单位造成损失的, 应赔偿用人单位的下列 () 损失。
- A. 招收录用所支付的费用
B. 培训费用
C. 支付的工资和津贴
D. 对生产经营和工作造成的直接经济损失
E. 劳动合同约定的其他赔偿费用
67. (多项选择题) (每题 2.00 分)
现场培训的具体形式有 ()。
- A. 工作指导法
B. 个别指导法
C. 案例研讨法
D. 特别任务法
E. 工作轮换法
68. (多项选择题) (每题 2.00 分) 组织结构设计后的实施要则包括 ()。

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/836101142111011005>