

# 2024 年企业人力资源管理师之二级人力资源管理师 能力检测试卷 A 卷附答案

## 单选题（共 40 题）

1、下列关于劳动力市场的说法，不正确的是（ ）。

- A. 企业是劳动力的供给方
- B. 劳动力市场的功能与其他市场相似
- C. 决定工资是劳动力市场的基本功能
- D. 劳动力市场供求运动调节着劳动资源的配置

**【答案】 A**

2、企业定员标准的内容不包括( )。

- A. 生产加工方法
- B. 工艺流程
- C. 劳动组织条件
- D. 管理层次

**【答案】 D**

3、()是指能将绩效优秀者与绩效一般者区分开来的个体潜在的深层次特征。

- A. 行为特征
- B. 胜任特征
- C. 心理特征
- D. 业绩特征

**【答案】 B**

4、英国思想家威廉·葛德文说：“个人习惯于说他明明知道的假话，或者掩盖他明明知道的真相，必定处于一种不断堕落的状态之中”该句话的意思是（ ）。

- A. 说假话是人的天性
- B. 人说假话时，一般不知道自己是在说假话
- C. 人们知道事情的真相，但总想掩盖起来
- D. 说假话是一个人道德堕落的开始

**【答案】 D**

5、（ ）评估是鉴定招聘效率的一个重要指标。

- A. 招聘预算
- B. 招聘管理成本
- C. 招聘费用
- D. 招聘成本效益

**【答案】 D**

6、（ ）是指用人单位除了非全日制用工形式外无书面劳动合同或无有效书面劳动合同形成的法律劳动关系。

- A. 劳动关系
- B. 劳动法律关系
- C. 事实劳动关系
- D. 劳务关系

**【答案】 C**

7、关于集中量数的表述，不正确的是（ ）。

- A. 它是用来描述数据集中趋势的量数
- B. 可以用它进行几组数据之间的比较
- C. 它可以说明一组数据的某项特征
- D. 算术平均数和标准差属于集中量数

【答案】 D

8、在课程设计文件中，以下不属于大纲部分的内容的是（ ）。

- A. 教学资源
- B. 交付要求
- C. 资料结构
- D. 课程评估

【答案】 D

9、选取可监测、核算的指标，构成若干考评要素，以此来作为考评员工的主要依据的绩效考评方法为（ ）。

- A. 目标管理法
- B. 绩效标准法
- C. 直接指标法
- D. 成绩记录法

【答案】 C

10、主要适用于规模巨大、产品（服务）种类较多的企业的组织结构模式是（）

- A. 矩阵制
- B. 多维立体组织

- C. 超事业部制
- D. 模拟分权组织

【答案】 C

11、劳动争议仲裁实行一个裁级()裁决制度。

- A. 两次
- B. 多次
- C. 一次
- D. 无限

【答案】 C

12、以下不属于劳动保障法的是()。

- A. 促进就业法
- B. 社会保险法
- C. 工作时间法
- D. 劳动福利法

【答案】 C

13、没有绝对的零点，只能做加减运算。不好做乘除运算的绩效考评标准量表是( )。

- A. 比率量表
- B. 等距量表
- C. 等级量表
- D. 名称量表

【答案】 B

14、以下关于人力资源需求预测方法的说法不正确的是()。

- A. 德尔菲法适合于对人力需求的长期趋势预测
- B. 转换比率法假定企业的劳动生产率是可变的
- C. 转换比率法没能说明不同类别员工需求的差异
- D. 德尔菲法可用于企业整体人力资源需求量的预测

【答案】 B

15、企业资源优势具有（ ）的特点，企业要不断投入以保持和创新其优势。

- A. 绝对性和时间性
- B. 相对性和时间性
- C. 绝对性和暂时性
- D. 相对性和持续性

【答案】 B

16、以下关于培训费用的说法错误的是()。

- A. 是指企业在员工培训过程中所发生的一切费用之和
- B. 间接培训成本是企业培训实施过程之外支付的一切费用总和
- C. 由培训之前的准备工作和培训实施过程中各项活动的费用构成
- D. 直接培训成本是在培训实施过程中培训者与受训者的一切费用总和

【答案】 C

17、（ ）是处理生产与安全两者之间关系的基本准则。

- A. 以人为本
- B. 奖惩分明
- C. 安全第一
- D. 预防为主

【答案】 C

18、( )是劳动法最主要的表现形式。

- A. 劳动法律
- B. 宪法
- C. 劳动规章
- D. 国务院劳动行政法规

【答案】 A

19、关键绩效指标可以分为数量指标、质量指标、成本指标和()四种类型。

- A. 生产指标
- B. 时限指标
- C. 利润指标
- D. 收益率指标

【答案】 B

20、医生“治病救人”体现了职业道德基本要素的( )。

- A. 职业理想
- B. 职业态度
- C. 职业良心

D. 职业纪律

【答案】 C

21、劳动力市场的基本功能是决定（ ）。

A. 劳动力供给量

B. 就业量与工资

C. 就业量与成本

D. 劳动力需求量

【答案】 B

22、（ ）是指当对一个人某些特性形成好或坏的印象之后，人们就倾向于据此推论其他方面的特性。

A. 光环效应

B. 投射效应

C. 首因效应

D. 刻板印象

【答案】 A

23、绩效考评的内容不包括（ ）。

A. 能力考评

B. 态度考评

C. 业绩考评

D. 背景考评

【答案】 D

24、( )是培训课程的主体。他们不但是课程的接受者，同时也是一种可利用的学习资源。

- A. 学员
- B. 培训教师
- C. 教学组织
- D. 教育

【答案】 A

25、劳动法的首要原则的是( )。

- A. 保障劳动者的劳动权
- B. 保障劳动者的物质帮助权
- C. 保障劳动者的报酬权
- D. 保障劳动者的休息休假权

【答案】 A

26、以()为中心设计的部门结构包括事业部制和模拟分权制。

- A. 成果
- B. 工作
- C. 关系
- D. 任务

【答案】 A

27、面试考官根据面试阶段的感受对应聘者作出主观评价，这属于()

- A. 第一印象
- B. 对比效应
- C. 晕轮效应
- D. 录用压力

【答案】 A

28、()不属于劳动组织优化的内容。

- A. 劳动环境优化
- B. 作业班组合理组织
- C. 不同工艺阶段合理组织
- D. 工作时间合理组织

【答案】 A

29、绩效管理的最终目标是( )。

- A. 提高组织工作效率
- B. 为员工的发展提供平台
- C. 改善组织工作氛围
- D. 促进企业与员工的共同发展

【答案】 D

30、( )是指企业工会代表和企业代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商。在协商一致的基础上签订协议的行为。

- A. 工资集体协商
- B. 工资协商

- C. 工资个体协商
- D. 工资水平协商

【答案】 A

31、常用的信度评估系数不包括( )系数。

- A. 稳定
- B. 外在一致性
- C. 等值
- D. 内在一致性

【答案】 B

32、企业设置培训课程应体现的基本原则不包括( )。

- A. 要符合企业和学员的需求
- B. 应尽可能紧跟当前行业发展的趋势
- C. 应符合成年人的认知规律
- D. 依据现代系统理论的基本原理

【答案】 B

33、管理培训体系设计的原则,不包括( )

- A. 战略性原则
- B. 差异性原则
- C. 有效性原则
- D. 计划性原则

【答案】 B

34、考评过程中出现(),不利于个人绩效的改进,容易使业绩优秀的员工受到伤害。

- A. 苛严误差
- B. 中间倾向
- C. 宽厚误差
- D. 晕轮误差

【答案】 C

35、以下关于组织设计理论的表述,不正确的是( )。

- A. 组织设计理论有动态与静态之分
- B. 组织结构设计是企业管理的基本前提
- C. 逻辑上组织理论应该包括组织设计理论
- D. 组织设计理论又被称为广义的组织理论

【答案】 D

36、岗位丰富化的作用不包括( )。

- A. 为员工发展提供了更广阔的空间
- B. 使工作的范围和责任增加
- C. 使员工有更多机会实现个人价值
- D. 有利于提高岗位工作效率

【答案】 B

37、劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起()内,认为符合受理条件的,应当受理。

- A. 5 日
- B. 10 日
- C. 15 日
- D. 30 日

【答案】 A

38、培训需求的确认一般由（ ）来完成。

- A. 培训对象
- B. 培训师
- C. 培训的具体执行部门
- D. 人力资源部门的培训主管

【答案】 D

39、关于行为描述面试的说法，不正确的是（ ）

- A. 它是一种特殊的结构化面试
- B. 所有面试问题都是行为性问题
- C. 其假设前提是“说和做存在较高的一致性”
- D. 其实质是识别关键性的工作要求

【答案】 C

40、用人单位可聘用的外国人，聘用期限不得超过（ ）。

- A. 3 年
- B. 5 年
- C. 10 年

D. 15 年

【答案】 B

多选题（共 20 题）

1、人力资源需求预测依据的原理有（ ）。

A. 相关性原理

B. 惯性原理

C. 相似性原理

D. 趋势原理

E. 一致性原理

【答案】 ABC

2、()属于人力资源规划的外部环境。

A. 组织环境

B. 科技环境

C. 人口环境

D. 经济环境

E. 法律环境

【答案】 BCD

3、制约和影响绩效考评的正确性、可靠性和有效性的问题主要有()

A. 个人偏见

B. 评价指标对考评的影响

C. 自我中心效应

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/837201153114006061>