

# 2023 年企业人力资源管理师之四级人力资源管理师 题库附答案（典型题）

## 单选题（共 30 题）

1、(2016 年 5 月)在绩效管理中，一般以上级考评为主，其考评分数对被考评者的结果影响很大，约占（ ）。

- A. 30%~40%
- B. 40%~50%
- C. 50%~60%
- D. 60%~70%

【答案】 D

2、世界 500 强企业关于优秀员工的 12 条核心标准：第一条，一个人的工作是他生存的基本权利，有没有权利在这个世界上生存，看他能不能认真地对待工作。如果一个人的本职工作做不好，应付工作，最终失去的是信誉，再找别的工作、做其他的事情都没有可信度。如果认真做好一个工作，往往还有更好的、更重要的工作等着你去做，这就是良性发展。

- A. 诚实守信
- B. 办事公道
- C. 爱岗敬业
- D. 奉献社会

【答案】 C

3、关于心理测试，下列表述不正确的是（ ）。

- A. 人格测试通常采用自陈量表和投射法
- B. 心理测试是可信的，但不能全信，要靠实践经验
- C. 性向测试评价人们从事某种工作可能获得成就的能力

D. 对求职者的非生活经验积累形成的能力特征的测试可预测其职业发展潜能

【答案】 C

4、企业内部劳动关系管理制度制定的主体是（ ）。

- A. 国家
- B. 企业主管部门
- C. 企业
- D. 企业与工会

【答案】 C

5、（ ）不属于劳动合同常见的约定条款。

- A. 培训
- B. 工作报酬
- C. 保密事项
- D. 试用期限

【答案】 B

6、假如一个和你共处十多年的同事要换工作单位了，你一般会想（ ）。

- A. 他(她)肯定找到了更好的工作，真是羡慕
- B. 一起工作这么多年，挺舍不得他(她)走的
- C. 他(她)放弃自己在现在单位的一切，为他(她)感到惋惜
- D. 工作了这么多年之后要换单位，他(她)肯定是万不得已

【答案】 D

7、 下列关于绩效管理效度的表述，正确的是( )

- A. 强调不同的评价者之间对同一个人或一组人评价的结果应该大体一致
- B. 指绩效考评所收集到的有关人员各个方面信息的可靠性
- C. 指绩效管理方法收集到的人员绩效等方面信息的稳定性
- D. 指绩效管理方法、测量员工的能力与绩效内容的准确性程度

【答案】 D

8、(2016年5月)绩效考评数据分析方法中，( )只根据考评标准进行分析，不与别人的考评结果进行对比。

- A. 常模分析法
- B. 能级分析法
- C. 对比分析法
- D. 综合分析法

【答案】 D

9、(2016年5月)招聘广告的设计必须遵循的四项基本原则是( )。

- A. 注意-兴趣-愿望-行动
- B. 注意-方式-愿望-行动
- C. 注意-兴趣-有效-方式
- D. 愿望-兴趣-行动-结果

【答案】 A

10、( )是以某种价值判断为基础，向人们说明经济现象及其运行应该是什么的方法。

- A. 实证研究方法

- B. 比较研究方法
- C. 规范研究方法
- D. 调查研究方法

【答案】 C

11、小张在某企业正式工作已满一年，企业每月付给他 300 元的工资，假设该企业所在地区的最低工资标准是 370 元 / 月，按法律规定，小张可得到的赔偿金为（ ）元。

- A. 168
- B. 420
- C. 840
- D. 1680

【答案】 C

12、(2015 年 11 月)调查企业从业员工现状的目的是为了确定（ ）。

- A. 培训项目费用预算
- B. 哪些员工需要培训
- C. 培训工作如何开展
- D. 培训的项目和内容

【答案】 B

13、(2015 年 11 月)在劳动关系的调整方式中，（ ）的基本特点是体现劳动关系当事人双方的意志。

- A. 劳动合同
- B. 民主管理制度

- C. 集体合同
- D. 劳动法律法规

【答案】 A

14、(2017年11月)以下关于工作时间核算的表述,错误的是( )

- A. 缺勤分为全日缺勤和非全日缺勤
- B. 制度工作工日=日历工日-制度公休工日
- C. 出勤工日=制度工作工日-缺勤工日
- D. 停工工时=全日停工工时-非全日停工工时

【答案】 D

15、有薪节假属于经济性福利,其形式不包括( )

- A. 节日
- B. 探亲假
- C. 假日
- D. 探友假

【答案】 D

16、(2018年5月)采用要素计点法进行岗位评价时,其工作程序的第一步是( )

- A. 搜集岗位信息
- B. 确定岗位系列
- C. 定义评价要素
- D. 确定要素权重

【答案】 B

17、关于外部招募，以下说法正确的是( )。

- A. 激励性强
- B. 适应快
- C. 费用较低
- D. 带来新思想、新方法

【答案】 D

18、(2015年11月)应聘申请表的设计应从( )的角度出发，使用通俗的语句。

- A. 用人部门
- B. 招聘者
- C. 企业高层
- D. 申请者

【答案】 D

19、劳动法律关系的主体是依法参与劳动法律关系，享有权利和承担义务的当事人，一方为企业，另一方为劳动者，所以企业同样具有劳动权利能力和( )，其制定的内部劳动管理规则就是此种能力的体现。

- A. 劳动能力
- B. 义务能力
- C. 劳动行为能力
- D. 劳动义务能力?

【答案】 C

20、在制定劳动定额是企业管理对劳动定额工作提出的“快”“准”“全”基本要求中，“准”是（ ）的要求。

- A. 效果上
- B. 质量上
- C. 范围上
- D. 定位上

【答案】 B

21、工资指导线一般在每年（ ）底之前颁布。

- A. 1月
- B. 2月
- C. 3月
- D. 6月

【答案】 C

22、(2018年5月)劳动者可以随时解除劳动合同的情况不包括（ ）

- A. 在试用期内
- B. 用人单位违章指挥危及劳动者人身安全的
- C. 用人单位以威胁手段强迫劳动者劳动
- D. 用人单位非法限制人身自由

【答案】 A

23、在职业技能体系中，（ ）是保证。

- A. 职业知识
- B. 职业技术
- C. 职业能力
- D. 人文素养?

【答案】 B

24、可能在组织中形成裙带关系的员工招募方法是()

- A. 校园招聘
- B. 借助中介
- C. 猎头公司
- D. 熟人推荐

【答案】 D

25、( ) 是指调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系时必须遵循的基本准则。

- A. 宪法的基本原则
- B. 宪法的指导思想
- C. 劳动法的基本原则
- D. 劳动法的指导思想

【答案】 C

26、()是政府通过调节利率来调节总需求水平,以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。

- A. 财政政策
- B. 收入政策

C. 金融政策

D. 货币政策

【答案】 D

27、在制定年度培训计划时，（）根据确认的培训时间编制培训次序表，并告知相关部门和单位。

A. 管理者

B. 培训部门

C. 培训者

D. 后勤部门

【答案】 B

28、(2016年5月)造成绩效信息失真的原因不包括（）。

A. 绩效信息监督机制的缺失

B. 绩效信息提供者提供虚假的数据

C. 组织内部绩效信息传输渠道不畅

D. 考评者的信息处理分析能力低下

【答案】 D

29、组织承诺反应的是员工对组织的（），他们通过组织承诺表达对组织及其将来的成功和发展的关注。

A. 满意度

B. 忠诚度

C. 信仰度

D. 认可度

【答案】 B

30、能级分析法与顺序法的主要区别是顺序法只将分数排队；能级分析法是将（ ）。

- A. 分数拆分
- B. 分数比对
- C. 分数归类
- D. 分数划分

【答案】 D

#### 多选题（共 20 题）

1、在校园招聘中进行面试时，应当注意防止（ ）等情况。

- A. 面试内容不明确
- B. 不切实际的自夸
- C. 滥用压力面试
- D. 过分看重专业、分数及学历
- E. 招聘人员无法胜任面谈工作

【答案】 ABC

2、下列各项不计人工工资总额的有（ ）

- A. 家庭工人的加工费
- B. 按工作任务包干支付给个人的工资
- C. 退休、退职人员待遇的各项支出
- D. 计划生育独生子女补贴

E. 调动工作的旅费和安家费

【答案】 ACD

3、在工作岗位调查中，运用现场观测法应注意（ ）。

A. 对调查的工作事项要多提几个为什么

B. 对重大原则问题，应避免发表个人的观点和看法

C. 营造良好的环境

D. 调查人应在不引人注意的地方进行观察记录，以防干扰员工的正常工作

E. 选择多处场地对同类岗位进行观察？

【答案】 AD

4、劳动者被视为提供了正常劳动的情况包括（ ）

A. 丧假

B. 婚假

C. 探亲假

D. 病假

E. 依法参加社会活动

【答案】 ABC

5、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的过程

B. 劳动关系发生的原因是为了实现劳动的过程

C. 劳动关系是构成劳动法所调整的最基本、最主要的一种关系

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/908112003042006035>