# 《人力资源管理》判断题题库

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2025-08-10

*《人力资源管理》判断题题库(更新至2024年7月试题)HRMIS是一种人力资源管理与信息技术有机融合的管理信息系统。(对)按绩效考评工作的先后顺序过程进行考评的绩效管理的程序是纵向程序。(错)按照霍兰德的职业个性理论,教师应该属于创新型类型...*

《人力资源管理》判断题题库

(更新至2025年7月试题)

HRMIS是一种人力资源管理与信息技术有机融合的管理信息系统。(对)

按绩效考评工作的先后顺序过程进行考评的绩效管理的程序是纵向程序。(错)

按照霍兰德的职业个性理论,教师应该属于创新型类型。(错)

按组织层级逐级进行绩效考评的绩效管理程序是横向程序。(错)

产品数量主要取决于机械设备的性能的行业，适宜采用计件工资制。(错)

传统人事管理的特点是以“人”为中心，而现代人力资源管理以“事”为核心。(错)

定额与定编定员是紧密相关的，定额是合理编制定员的前提。(对)

对优秀员工的绩效反馈应注意给予物质奖励的许诺。(错)

岗位工资的缺点是不易反映同岗位或职务内部员工能力及劳动效果的差别，不利于充分发挥员工特别是能力强的员工的积极性。(对)

根据劳动合同法的相关规定，组织和员工之间建立劳动关系，不是必须签订劳动合同的。(错)

工作分析的观察法通常和面谈法结合使用。(对)

工作分析的结果是职务说明书。(对)

工作分析所输出的结果是各个职位的工作说明书。(对)

工作分析作为一种活动，其主体是工作分析者，客体是工作环境。(错)

互联网时代的到来使计算机及其网络已成为人力资源管理者的主要工作工具。(对)

即便用人单位及管理人员违章指挥，强令冒险作业，但为了严明劳动纪律，员工也必须服从执行，无权拒绝。(错)

技能工资的优点是鼓励员工钻研技能，有利于组织灵活使用劳动力，调节功能较强。(对)

技能工资制适用于生产专业化、自动化程度较高的生产流水作业，以及分工细、同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。(错)

绩效是个人对组织目标的贡献及贡献程度。(对)

鉴定劳动合同是建立劳动关系的具体方式。(对)

讲授法是员工培训中最基本、最普遍的一种培训方法。(对)

结构工资制适用于同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。如纺织工业。(错)

解决劳动争议的途径和方法有调解、仲裁和法院处理三种，它们没有先后之分，只要能解决问题就行。(错)

考评主体只能是某一个人。(错)

劳动安全卫生的监督主要包括两个方面，即工会监督和其他群众的监督。(对)

劳动法规定，禁止组织招用未满18岁的未成年人。错

劳动关系是指劳动者为其组织提供劳动，并从组织获得报酬形成的一种社会关系。(对)

离职前低效成本指的是一个员工在离开某一单位前，由于原有的生产效率降低而造成的损失成本。(对)

联合开发是我国目前组织开发应用

HRMIS

比较成功的方式。(对)

满足企业发展战略的需要。(对)

面试方法可以全面测评个体的任何素质。(对)

目前网上招聘适合包括保密单位在内的所有的内资企业、外资或合资企业。(错)

目前网上招聘适合所有内资企业、外资或合资企业。(错)

女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位可以依照《劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同。(错)

培讽需求分析在三个层次上进行，即：员工层次、企业层次、战略层次。(对)

培训强调的是帮助培训对象获得目前工作所需的知识和能力，以更好的完成现在所承担的工作。(对)

培训需求分析在三个层次上进行，即：员工层次、组织层次、战略层次。(对)

签定劳动合同是建立劳动关系的具体方式。(对)

人”的考评客体是这个人从事的职位或岗位。(错)

人才资源表明了人的质量；而人力资源则是人的数量（包括劳动者）和人的质量的统一。(对)

人力资本反映的是流量与存量问题。(对)

人力资本关注的是收益问题，人力资源关注的是价值问题。(对)

人力资源不是再生性资源。(错)

人力资源成本会计既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资，又要研究如何计量目前录用人员的重置成本。(对)

人力资源的基础是人的体力和智力。(对)

人力资源的绝对量是指它在总人口中所占的比例，统计中用人力资源率表示。(错)

人力资源管理信息系统不能降低人力资源的管理成本和增强企业的竞争力。(错)

人力资源管理战略与组织战略之间具有相互依赖的互动关系。(对)

人力资源规划包括组织的人力资源招聘、任用、考核、培训、薪酬、激励、文化等方面的计划。(对)

人力资源规划的作用之一就是通过引进技术人才可以促使企业生产技术和其他工作流程变革，从而提高竞争优势。(对)

人力资源规划工作的内容包括人力资源组织、生产、营销等方面的计划。(错)

人力资源规划就是要保障组织发展将来所需的人力资源。(错)

人力资源规划要保障组织将来发展所需的人力资源。(错)

人力资源会计是指把人的成本和价值作为组织的资源而进行的计量和报告。(对)

人力资源会计只关注成本收益问题。(错)

人力资源价值会计，研究人力资源对组织产生的价值。(对)

人力资源价值会计既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资，又要研究如何计量目前录用人员的重置成本。(错)

人力资源价值会计是研究人力资源对组织产生的价值的会计。(对)

人力资源是凝结于个体身上的知识、经验、技能、工作努力程度、健康及其他质量因素的总和。错

人力资源是一定范围内的人口总体，它涵盖了城市和农村的所有人口。(对)

人是生产力中最重要的因素，而劳动关系是生产关系中的重要因素之一。(对)

如果企事业组织在当地有很好的口碑，则其招聘活动就会比其他企事业组织成功。(对)

如何判断与评价战略性人力资源管理制度体系设计的价值，主要是看它能否支持和满足企业发展战略的需要。(对)

社会保障行政管理和基金运营由同一机构负责。(错)

生产第一，安全第二；先管生产后管安全。(错)

失业保险的目标是给予失去工作的员工以补贴，不论其失去工作是自愿的还是非自愿的。(错)

实施人力资源战略最重要的工作任务就是依据企业的发展战略与终极目标、愿景，个性化地进行战略性的人力资源制度体系的设计。(对)

提成工资的缺点之一是容易导致员工忽视售后服务等非销售任务。(对)

为了评估规划的有效性，规划人员有必要首先确定评估标准。(对)

为了实现中华民族复兴，圆一个中国梦，建立和谐社会，实现科学发展、和平崛起等国家的战略任务，我们应竭力开发自然资源，并以此促进人类社会的长远发展。(错)

围绕我国“一带一路”的伟大战略部署和重点工程的实施，我们应大力开发自然资源，并以此促进人类社会的长远发展。(错)

围绕我国“一带一路”的伟大战略和“两个一百年宏伟目标”的具体实施，我们应大力开发自然资源，并以此促进人类社会的长远发展。(错)

围绕西部开发、振兴东北老工业基地、中部崛起等国家的战略部署和重点任务，我们应大力开发自然资源，并以此促进人类社会的长远发展。(错)

我国超过法定退休年龄的人不属于现实的人力资源。(错)

我国实施人才强国战略，就要强化人才资源的市场化配置，从而提高人才资源的利用效率，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围。(对)

我们可以用工作活动流程图的形式来揭示工作任务的操作要素与流向。(对)

效率定员计算法适用于一切能用劳动定额表现生产工作量的工种或岗位。(对)

选择好一个合适的HRMIS是组织实施信息化人力资源管理能否成功的关键。（对）

要搞好员工保障管理体系建设，就必须保障人权，满足社会成员基本生活需求。

(对)

一个成功的招聘策略将帮助组织快速找到适合的人才，推动组织持续发展。(对)

依据中国法律规定，未满18周岁的人不能参加劳动，即便参加劳动也不属于真(对)的人力资源。(错)

依据中国法律规定，未满16周岁的人不能参加劳动，即便参加劳动也不属于真(对)的人力资源。(错)

影响企事业组织招聘的内部因素有很多，其中企事业组织的性质是首要因素。(错)

员工保障管理主要包括社会保障管理、劳动安全卫生与作业条件管理等。(对)

员工考评是人力资源管理过程中最为核心的环节。(对)

员工考评只能由员工的主管对其进行考评。(错)

员工考评指标的设计直接影响到整个员工考评的质量。(对)

员工可以通过组织目标的实现达成自己的职业发展目标。(对)

员工培训的基本程序的第一步是制定培训计划。(错)

员工培训的内容主要有两个方面：即业务技能和业务知识。(错)

员工培训只对员工进行专业知识技能的培训。(错)

员工薪酬就是指发给员工的工资。(错)

在贯彻按劳取酬原则时，需要综合考虑三种劳动形态，即潜在形态、流动形态和物化形态，应以潜在劳动为主要依据，同时考虑物化劳动和流动劳动来进行分配。(错)

在事实劳动关系中用人单位与劳动者双方都订立了实际的书面劳动用工合同。

(错)

在现代人力资源管理中，员工的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一重要因素，员工的态度、观念对企业生产力及企业效益的影响日益加强。(对)

战略人力资源管理是指组织在人力资源管理方面设定的，以愿景为基点，为寻求和维持可持续人才竞争优势而作出的有关组织全局的筹划和谋略。错

招聘程序的第一步是招募。(错)

甄选能为企事业组织中空缺的职位寻找到合适人选，实际中间夹着招聘。(错)

规的面试一般都为结构化面试。(对)

职位说明常与工作规范写在一起，统称为职位说明书。(对)

职位说明书是甄选的基础。(对)

职务与职位并非一一对应，一个职位可能不止一个职务。(错)

职业发展阶段设计是指按员工在现阶段的工作任务、任职状态、职业行为的不同特征进行设计，是组织职业生涯设计的常规性设计。(错)

职业发展是指组织或者员工本人为确定的一个职业生涯的发展目标。(对)

职业规划就是为了达成职业生涯的发展目标而进行的一系列设计与管理(对)

职业生涯管理的“职业—人”匹配论，一般分为条件匹配和薪酬匹配两种类型。(错)

职业生涯管理是员工与组织双方动态互动的过程。(对)

职业生涯管理只是员工对自己的职业工作经历进行设计和规划的过程。(错)

职业生涯是指个体的职业工作经历。(对)

职业生涯中期是员工个人一生最为重要的时期。(对)

自动化程度高，主要依靠机械进行操作的生产组织和工种，比较适宜采用计件工资。(错)

组织中任何战略规划的实施都离不开人力资源战略的支撑。(对)

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！