# 关于人力资源管理师考试的相关内容

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2025-07-25

*第一篇：关于人力资源管理师考试的相关内容关于人力资源管理师考试的相关内容现代人力资源管理主要包括求才、用才、育才、激才、留才等内容。在中国，人力资源管理人员的地位近几年一直是水涨船高，在公司的人员配置、战略决策、发展规划等关键问题上都处于...*

**第一篇：关于人力资源管理师考试的相关内容**

关于人力资源管理师考试的相关内容

现代人力资源管理主要包括求才、用才、育才、激才、留才等内容。在中国，人力资源管理人员的地位近几年一直是水涨船高，在公司的人员配置、战略决策、发展规划等关键问题上都处于智囊团位置。权威机构调查显示，国内现在需要中高级人力资源专业人才的量为600多万，调查显示，目前大集团公司人力资源部门的月薪，总监一般高达两万元；人力资源管理师一般在 1.2 万元左右，最低不少于 8000 元；薪酬经理、招聘经理为 6000 元至 1.2 万元之间。工作稳定、薪酬持续走高，使想进入人事部门的人越来越多，取证热继续升温。人力资源管理工作也成为职场上的“明星职业”。

【资格认证】

由人力资源和社会保障部统一鉴定，鉴定合格者按照有关规定统一核发相应等级的《中华人民共和国职业资格证书》，此证书全国通用，不需年审。

【报名条件】

【考试时间】

一年国家开放两次考试，分别为5月份和11月份（全国统考日），共考两门，均为笔试，8：30~10：00理论基础考试，10：30~12：30职业技能考试。一级、二级下午加一门综合评审。

【考试内容】

理论基础全部是选择题，技能考试题型是简答或者案例分析题，如果是二级考生需要提前写一篇论文，考试当天下午论文答辩。

【考试地点】

郑州(由省劳动厅统一组织安排)

【开课时间】

课程全部安排在周末或国家法定节假日，课程安排至少2期以上，学员报名可享受免费多期循环听课。

【课程内容】

【课程安排】

每期班6天（上午8：30~12：00，下午13：30~17：30）

【报名资料】

1寸照片3张、2寸照片3张，身份证复印件1张（二代身份证需正反两面复印），毕业证复印件1份，工作年限证明1份。

人力资源证书大全

1.人力资源国家职业资格证书--------国内认可度最高的人力资源资格证书。该职业资格共设四个等级：人力资源管理员（国家职业资格四级），助理人力资源管理师（国家职业资格三级），人力资源管理师（国家职业资格二级），高级人力资源管理师（国家职业资格一级）。

2.信息化人力资源总监证书（E－HR）--------由人事部中国高级公务员培训中心与上海市人事局、上海紧缺人才培训工程“信息化人力资源总监”考核办公室推出。通过考评，学员可以获得国家人事部颁发的《信息化人力资源总监》资质证书和上海紧缺人才培训工程考核办公室《信息化人力资源总监》岗位资格证书。

3.ACI注册人力资源经理（PHR）--------美国认证协（AmericanCertificationInstitute）面向全球推出的一项专业认证考试，美国认证协会作为美国乃至全球著 名的职业认证机构之一，其职业认证在全球范围内得到承认。

4.高级人力资源专家（SPHR）证书--------美国认证协会（ACI）联合美国人力资源协会面向全球推出的一项专业认证考试。考试合格后，由美国认证协会颁发《国际高级人力资源专家证书》，是WTO成员国认可的国际职业证书。

5.国际人力资源管理职业资格证书（IHRI）--------由美国国际人力资源管理研究院（InternationalHumanResourceInstitute）发展和推行的系列职业资格证书体系。通过培训，可获得“人力资源胜任力开发管理师”、“人力资源计分卡管理师”等专项证书。

6.SHRI人力资源管理高级专业证书--------由新加坡唯一的人力资源管理专业机构—新加坡人力资源学院（SingaporeHumanResourcesInstitute）颁发，在新加坡、马来西亚和中国香港等国家和地区认可度非常高，视为仅次于人力资源管理硕士学位、具研究生水平的资格证书。

7.上海市人事管理岗位资格证书--------由上海市委组织部、上海市人事局、上海市教委、上

海市成教委联合制发的，适用于上海的机关、企业、事业单位。凡新从事人事管理工作的人员，必须先培训，取得岗位资格证书以后才能上岗。

**第二篇：2025年上海人力资源管理师考试内容**

2025年上海人力资源管理师考试内容

人力资源考试形式有专业知识、实务技能、英语和面试四种。专业知识内容主要有六大模块：人力资源规划、招聘和配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理和劳动关系管理。四级的专业知识的鉴定方式为机考，实务技能为笔试。考核分为2个模块，均实行百分制，成绩皆达60分及以上者为合格。不及格者可按规定分模块补考。

三级的专业知识为机考，专业技能和专业英语为笔试。考核分为3个模块，均实行百分制，成绩皆达60分及以上者为合格。不及格者可按规定分模块补考。点击查看：2025年复旦人力资源管理师培训班报名计划

二级的专业知识为机考，专业技能和专业英语为笔试，综合能力主要体现在面试上。考核分为4个模块，均实行百分制，成绩皆达60分及以上者为合格。不及格者可按规定分模块补考。

参考：2025年复旦大学人力资源管理师培训班招生简章

现场报名：徐汇区零陵路899号飞洲国际广场17楼D座〈近漕溪北路〉

考试培训热线：51567015、51567017、51567019、51567020

**第三篇：2025年辽宁省人力资源管理师考试内容(最新)(必备资料)**

1、[多选题] 现代人力资源管理的基本测量技术包括()。

A.工作岗位研究

B.KPI技术

C.关键事件访问

D.BSC技术

E.人员素质测评

参考答案：A,E

参考解析：在人力资源管理的学科体系中，运用现代数学、心理学、生理学、卫生学、人机工程学等学科的研究成果而形成的测量应用技术，可以分成两大类：一是以工作——“岗位”为研究对象的学问，即工作岗位研究;另一类是以劳动者——“人”的自身品质为研究对象的学问，即人员素质测评。

2、[多选题] 事业部制结构的不足在于()。

A.管理人员增多，企业费用增加

B.容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象

C.部门责权不清，彼此之间易产生意见分歧，互相争名夺利，争功诿过，难以协调

D.各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益

E.缺乏专业化分工，不利于管理水平的提高

参考答案：B,D

参考解析：事业部制结构的主要不足体现为：①容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象;②各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益。A项是超事业部制结构的缺点;C项是职能制结构的缺点;E项是直线制结构的缺点。

3、绩效管理的核心是()

A、绩效沟通

B、绩效辅导

C、绩效反馈

D、绩效计划

答案： A

解析：绩效沟通是绩效管理的核心，是指考核者与被考核者就绩效考评反映出的问题以及考核机制本身存在的问题展开实质性的面谈，并着力于寻求应对之策，服务于后一阶段企业与员工绩效改善和提高的一种管理方法。

4、[多选题] 现代人力资源管理的基本测量技术包括()。

A.工作岗位研究

B.KPI技术

C.关键事件访问

D.BSC技术

E.人员素质测评

参考答案：A,E

参考解析：在人力资源管理的学科体系中，运用现代数学、心理学、生理学、卫生学、人机工程学等学科的研究成果而形成的测量应用技术，可以分成两大类：一是以工作——“岗位”为研究对象的学问，即工作岗位研究;另一类是以劳动者——“人”的自身品质为研究对象的学问，即人员素质测评。

5、[单选题] 无固定期限的劳动合同是()的劳动合同。

A.任意期限

B.应当履行到退休

C.不约定终止日期

D.有一定的工作期限

参考答案：C

参考解析：无固定期限的劳动合同是没有明确约定合同终止日期的劳动合同。在正常履行劳动合同的情况下，劳动者可以一直工作到退休。

6、[单选题]()是组织报酬体系设计和实施的第一原则。

A.公平公正B.适当激励C.效率优先D.成本节约

【参考答案】：A

【参考解析】：公平公正是组织报酬体系设计和实施的第一原则，包括：①分配公平;②程序公平;③互动公平。

7、企业的总体战略中，进人战略不包括()

A、购并战略

B、内部创业战略

C、合资战略

D、多样化发展战略

答案： D

解析：进入战略是企业要进入新的行业领域的战略，主要包括购并战略、内部创业战略和合资战略。

8、[单选题] 以下各项中，不属于绩效考评类型的是()。

A.工作态度考评B.业绩考评C.能力考评D.工作热情考评

参考答案：D

参考解析：绩效考评包括能力、态度和业绩考评等具体内容。态度考评与其他项目的区别是，不管你的职位高低，不管你的能力大小，态度考评的重点是工作的认真度、责任度、工作的努力程度，是否有干劲、有热情，是否忠于职守，是否服从命令等。

9、下列选项中，不属于360度考评方法的优点的是()

A、具有全方位、多角度的特点

B、有助于强化企业的核心价值观，增强企业的竞争优势，建立更为和谐的工作关系

C、采用实名考评方式，保证了考评结果的真实性

D、加强了管理者与组织员工的双向交流

答案： C

解析：360度考评方法的优点有：(1)360度考评具有全方位、多角度的特点;(2)360度考评方法考虑的不仅仅是工作产出，还考虑深层次的胜任特征;(3)360度考评有助于强化企业的核心价值观，增强企业的竞争优势;(4)360度考评采用匿名考评方式，消除考评者的顾虑，使其能够客观地进行评价，保证了考评结果的有效性;(5)360度考评充分尊重组织成员的意见，这有助于组织创造更好的工作气氛，从而激发组织成员的创新性;(6)360度考评加强了管理者与组织员工的双向交流，提高了组织成员的参与性;(7)促进员工个人发展。

10、下列选项中，不属于360度考评方法的优点的是()

A、具有全方位、多角度的特点

B、有助于强化企业的核心价值观，增强企业的竞争优势，建立更为和谐的工作关系

C、采用实名考评方式，保证了考评结果的真实性

D、加强了管理者与组织员工的双向交流

答案： C

解析：360度考评方法的优点有：(1)360度考评具有全方位、多角度的特点;(2)360度考评方法考虑的不仅仅是工作产出，还考虑深层次的胜任特征;(3)360度考评有助于强化企业的核心价值观，增强企业的竞争优势;(4)360度考评采用匿名考评方式，消除考评者的顾虑，使其能够客观地进行评价，保证了考评结果的有效性;(5)360度考评充分尊重组织成员的意见，这有助于组织创造更好的工作气氛，从而激发组织成员的创新性;(6)360度考评加强了管理者与组织员工的双向交流，提高了组织成员的参与性;(7)促进员工个人发展。

11、[单选题] 某项测量的()也称信度，它说明了该项测量的一致性和稳定性。

A.可靠性B.针对性C.有效性D.合理性

【参考答案】：A

【参考解析】：可靠性又称信度，是指某项测量的一致性和稳定性，绩效管理的信度是指绩效管理方法保证收集到的人员能力、工作态度、工作行为、工作绩效等信息的稳定性和一致性。

12、下列选项中，属于岗位宽度扩大法的形式的是()

A、增加岗位的工作内容

B、充实岗位工作内容

C、岗位工作轮换设计

D、岗位工作连贯设计

答案： A

解析：岗位工作扩大化的设计中，一种方法是岗位宽度扩大法，另一种是岗位深度扩大法。岗位宽度扩大法的具体形式有：延长加工周期、增加岗位的工作内容、包干负责;岗位深度扩大法的具体形式有：岗位工作纵向调整、充实岗位工作内容、岗位工作连贯没计、岗位工作轮换设计、岗位工作矩阵设计。

13、[单选题] 以下各项中，不属于绩效考评类型的是()。

A.工作态度考评B.业绩考评C.能力考评D.工作热情考评

参考答案：D

参考解析：绩效考评包括能力、态度和业绩考评等具体内容。态度考评与其他项目的区别是，不管你的职位高低，不管你的能力大小，态度考评的重点是工作的认真度、责任度、工作的努力程度，是否有干劲、有热情，是否忠于职守，是否服从命令等。

14、企业的总体战略中，进人战略不包括()

A、购并战略

B、内部创业战略

C、合资战略

D、多样化发展战略

答案： D

解析：进入战略是企业要进入新的行业领域的战略，主要包括购并战略、内部创业战略和合资战略。

15、专门就工资分配事项签订的专项集体合同指的是()

A、工资集体协商

B、工资集体协商制度

C、工资协议

D、工资指导线制度

答案： C

解析：工资协议是指专门就工资分配事项签订的专项集体合同。工资集体协商是指企业工会(雇员)代表与企业(雇主)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工资协议的行为。工资集体协商制度是我国集体合同制度的重要组成部分，是调整劳动关系运行的重要机制。工资指导线制度是在市场经济体制下，政府宏观调控工资总量和水平，调节工资分配关系，指导工资增长，指导企业工资分配的办法、规定的总称。

16、[多选题] 现代人力资源管理的基本测量技术包括()。

A.工作岗位研究

B.KPI技术

C.关键事件访问

D.BSC技术

E.人员素质测评

参考答案：A,E

参考解析：在人力资源管理的学科体系中，运用现代数学、心理学、生理学、卫生学、人机工程学等学科的研究成果而形成的测量应用技术，可以分成两大类：一是以工作——“岗位”为研究对象的学问，即工作岗位研究;另一类是以劳动者——“人”的自身品质为研究对象的学问，即人员素质测评。

17、[多选题] 材料筛选法就是通过一些材料信息来考察和选拔人才的方法。其具体形式是()。

A.推荐信B.调查问卷C.工作报告D.背景调查E.履历分析

【参考答案】：A,D,E

【参考解析】：材料筛选法是指通过一些材料信息来考察和选拔人才的方法。申请表、履历分析、证明材料、推荐信、背景调查等都是材料筛选法的具体形式。材料筛选法主要依据应聘者个人的基本信息及背景材料，因而必须与其他人才选拔方法如面试、笔试等方法结合使用，才能取得令人满意的效果。

18、[多选题] 现代人力资源管理的基本测量技术包括()。

A.工作岗位研究

B.KPI技术

C.关键事件访问

D.BSC技术

E.人员素质测评

参考答案：A,E

参考解析：在人力资源管理的学科体系中，运用现代数学、心理学、生理学、卫生学、人机工程学等学科的研究成果而形成的测量应用技术，可以分成两大类：一是以工作——“岗位”为研究对象的学问，即工作岗位研究;另一类是以劳动者——“人”的自身品质为研究对象的学问，即人员素质测评。

19、[多选题] 材料筛选法就是通过一些材料信息来考察和选拔人才的方法。其具体形式是()。

A.推荐信B.调查问卷C.工作报告D.背景调查E.履历分析

【参考答案】：A,D,E

【参考解析】：材料筛选法是指通过一些材料信息来考察和选拔人才的方法。申请表、履历分析、证明材料、推荐信、背景调查等都是材料筛选法的具体形式。材料筛选法主要依据应聘者个人的基本信息及背景材料，因而必须与其他人才选拔方法如面试、笔试等方法结合使用，才能取得令人满意的效果。

20、[多选题] 根据《中国注册会计师协会会员执业违规行为惩戒办法》的规定，会员违反注册会计师职业道德规范的要求，可视情节给予的处罚是()。

A.训诫

B.行业内通报批评

C.公开谴责

D.取消其执业资格

【参考答案】：A,B,C

【参考解析】：根据《中国注册会计师协会会员执业违规行为惩戒办法》第九条的规定，会员违反注册会计师职业道德规范的要求，视情节给予训诫、行业内通报批评或公开谴责。

21、[单选题]()是一种最高层次的职业道德。

A.敬业B.合作C.诚信D.奉献

【参考答案】：D

【参考解析】：“不以追求报酬为目的”是奉献的最根本特性，也是我们判断是否奉献的重要标准，因此奉献在职业道德领域中处于最高层次。

22、[多选题] 根据《中国注册会计师协会会员执业违规行为惩戒办法》的规定，会员违反注册会计师职业道德规范的要求，可视情节给予的处罚是()。

A.训诫

B.行业内通报批评

C.公开谴责

D.取消其执业资格

【参考答案】：A,B,C

【参考解析】：根据《中国注册会计师协会会员执业违规行为惩戒办法》第九条的规定，会员违反注册会计师职业道德规范的要求，视情节给予训诫、行业内通报批评或公开谴责。

23、[单选题] 某项测量的()也称信度，它说明了该项测量的一致性和稳定性。

A.可靠性B.针对性C.有效性D.合理性

【参考答案】：A

【参考解析】：可靠性又称信度，是指某项测量的一致性和稳定性，绩效管理的信度是指绩效管理方法保证收集到的人员能力、工作态度、工作行为、工作绩效等信息的稳定性和一致性。

24、[单选题]()是组织报酬体系设计和实施的第一原则。

A.公平公正B.适当激励C.效率优先D.成本节约

【参考答案】：A

【参考解析】：公平公正是组织报酬体系设计和实施的第一原则，包括：①分配公平;②程序公平;③互动公平。

**第四篇：2025年内蒙古自治区人力资源管理师考试内容(最新)最新考试试题库**

1、专门就工资分配事项签订的专项集体合同指的是()

A、工资集体协商

B、工资集体协商制度

C、工资协议

D、工资指导线制度

答案： C

解析：工资协议是指专门就工资分配事项签订的专项集体合同。工资集体协商是指企业工会(雇员)代表与企业(雇主)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工资协议的行为。工资集体协商制度是我国集体合同制度的重要组成部分，是调整劳动关系运行的重要机制。工资指导线制度是在市场经济体制下，政府宏观调控工资总量和水平，调节工资分配关系，指导工资增长，指导企业工资分配的办法、规定的总称。

2、[多选题] 公司简介的功能包括()。

A.传达公司的价值观

B.让应聘者明确期望

C.让应聘者对未来工作有心理准备

D.吸引行业内精英

E.使应聘者感到可以信赖

参考答案：A,B,C,E

参考解析：通过编制和发放公司简介可以起到以下几个方面的作用：①公司传达其价值观，展示真实的公司概况和工作情景可以使应聘者首先进行一次自我筛选，判断自己与这家公司的要求是否匹配;②公司简介可以使应聘者清楚地知道什么是可以在这个组织中期望的，什么是不可以期望的;③公司向应聘者全面、真实地介绍公司概况及工作情景会使应聘者感到公司是真诚的，值得信赖的;④公司简介所呈现出的工作概况以及对具体环境和条件的描述，可以使应聘者对未来发展可能面临的困难和问题，有一定的思想准备，即使将来在工作中遇到一些困难和问题，他们也不致退缩和回避，而是采取积极的态度，面对困难，想方设法去解决问题。

3、专门就工资分配事项签订的专项集体合同指的是()

A、工资集体协商

B、工资集体协商制度

C、工资协议

D、工资指导线制度

答案： C

解析：工资协议是指专门就工资分配事项签订的专项集体合同。工资集体协商是指企业工会(雇员)代表与企业(雇主)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工资协议的行为。工资集体协商制度是我国集体合同制度的重要组成部分，是调整劳动关系运行的重要机制。工资指导线制度是在市场经济体制下，政府宏观调控工资总量和水平，调节工资分配关系，指导工资增长，指导企业工资分配的办法、规定的总称。

4、关于薪酬水平的描述，下列说法不正确的是()

A、薪酬水平=薪酬总额/企业平均人数

B、薪酬水平是一个绝对的概念

C、地域的影响是影响企业薪酬水平的外部因素

D、企业薪酬水平的选择在很大程度上是由董事会或是经营领导班子决定

答案： B

解析：薪酬水平是一个相对的概念，薪酬管理者可以计算出企业之间的薪酬水平，也可以计算出企业的各个部门之间的薪酬水平，甚至是企业内某一岗位的薪酬水平，从而可以在不同的企业间、不同的层次上比较薪酬水平。薪酬不是绝对的概念，所以选项B错误。

5、主要用于考察被测评者分析问题的能力、语言表达能力及影响力的题目类型是()

A、开放式问题

B、两难式问题

C、排序选择型问题

D、资源争夺型题目

答案： B

解析：两难式问题是指让被测评者在两种互有利弊的选项中选择其中的一种，并说明理由。主要用于考察被测评者分析问题的能力、语言表达能力及影响力。这种题目易于引起争论，使被测评者综合发挥自己的能力。

6、[单选题] 无固定期限的劳动合同是()的劳动合同。

A.任意期限

B.应当履行到退休

C.不约定终止日期

D.有一定的工作期限

参考答案：C

参考解析：无固定期限的劳动合同是没有明确约定合同终止日期的劳动合同。在正常履行劳动合同的情况下，劳动者可以一直工作到退休。

7、[单选题] 对企业人员总量、构成、流动的整体规划统称为()。

A.人力资源规划B.组织规划C.人员规划D.战略规划

参考答案：C

参考解析：人员规划是指对企业人员总量、构成、流动的整体规划，包括人力资源现状分析、企业定员、人员需求与供给预测、人员供需平衡等。

8、下列选项中，属于岗位宽度扩大法的形式的是()

A、增加岗位的工作内容

B、充实岗位工作内容

C、岗位工作轮换设计

D、岗位工作连贯设计

答案： A

解析：岗位工作扩大化的设计中，一种方法是岗位宽度扩大法，另一种是岗位深度扩大法。岗位宽度扩大法的具体形式有：延长加工周期、增加岗位的工作内容、包干负责;岗位深度扩大法的具体形式有：岗位工作纵向调整、充实岗位工作内容、岗位工作连贯没计、岗位工作轮换设计、岗位工作矩阵设计。

9、[单选题] 无固定期限的劳动合同是()的劳动合同。

A.任意期限

B.应当履行到退休

C.不约定终止日期

D.有一定的工作期限

参考答案：C

参考解析：无固定期限的劳动合同是没有明确约定合同终止日期的劳动合同。在正常履行劳动合同的情况下，劳动者可以一直工作到退休。

10、[单选题]()是组织报酬体系设计和实施的第一原则。

A.公平公正B.适当激励C.效率优先D.成本节约

【参考答案】：A

【参考解析】：公平公正是组织报酬体系设计和实施的第一原则，包括：①分配公平;②程序公平;③互动公平。

11、在考评量表中测量水平最高的量表是()

A、等距量表

B、名称量表

C、比率量表

D、等级量表

答案： C

解析：比率量表是在考评量表中测量水平最高的量表，也被科学家认为是较为理想的量表。一个比率量表除含有类别、等级、等距量表的特征外，还有一个只有实际意义的绝对零点。

12、[单选题] 尽管有些被录用的新员工有一定相关工作经验，但具体工作特点决定了他们仍须接受()。

A.基础性培训

B.特定性培训

C.适应性培训

D.非个性化培训

【参考答案】：C

【参考解析】：在被录用的员工中，有相关工作经验者一般占相当大的比重，许多企业只聘用有一定工作经验的求职者。这些人尽管有一定工作经验，但由于企业和具体工作的特点，仍须接受适应性培训，除了要了解这个企业的概况、规章制度外，还必须熟悉这个企业的产品和技术开发的管理制度。

13、[单选题]()是一种最高层次的职业道德。

A.敬业B.合作C.诚信D.奉献

【参考答案】：D

【参考解析】：“不以追求报酬为目的”是奉献的最根本特性，也是我们判断是否奉献的重要标准，因此奉献在职业道德领域中处于最高层次。

14、[单选题]()是组织报酬体系设计和实施的第一原则。

A.公平公正B.适当激励C.效率优先D.成本节约

【参考答案】：A

【参考解析】：公平公正是组织报酬体系设计和实施的第一原则，包括：①分配公平;②程序公平;③互动公平。

15、[多选题] 事业部制结构的不足在于()。

A.管理人员增多，企业费用增加

B.容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象

C.部门责权不清，彼此之间易产生意见分歧，互相争名夺利，争功诿过，难以协调

D.各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益

E.缺乏专业化分工，不利于管理水平的提高

参考答案：B,D

参考解析：事业部制结构的主要不足体现为：①容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象;②各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益。A项是超事业部制结构的缺点;C项是职能制结构的缺点;E项是直线制结构的缺点。

16、关于薪酬水平的描述，下列说法不正确的是()

A、薪酬水平=薪酬总额/企业平均人数

B、薪酬水平是一个绝对的概念

C、地域的影响是影响企业薪酬水平的外部因素

D、企业薪酬水平的选择在很大程度上是由董事会或是经营领导班子决定

答案： B

解析：薪酬水平是一个相对的概念，薪酬管理者可以计算出企业之间的薪酬水平，也可以计算出企业的各个部门之间的薪酬水平，甚至是企业内某一岗位的薪酬水平，从而可以在不同的企业间、不同的层次上比较薪酬水平。薪酬不是绝对的概念，所以选项B错误。

17、在考评量表中测量水平最高的量表是()

A、等距量表

B、名称量表

C、比率量表

D、等级量表

答案： C

解析：比率量表是在考评量表中测量水平最高的量表，也被科学家认为是较为理想的量表。一个比率量表除含有类别、等级、等距量表的特征外，还有一个只有实际意义的绝对零点。

18、[多选题] 人的发展特征包括()。

A.充分发展的可能性

B.阶段性

C.发展方向的多样性

D.长期性

E.发展结果的差异性

【参考答案】：A,C,E

【参考解析】：人的发展具有下列特征：①充分发展的可能性;②发展方向的多样性，个体与生俱来的差异是多样性发展的物质基础，纷繁复杂的社会需要是人的多样性发展的外在要求;③发展结果的差异性，体现在不同的发展方向、发展层次、个性特长等方面。

19、[单选题] 尽管有些被录用的新员工有一定相关工作经验，但具体工作特点决定了他们仍须接受()。

A.基础性培训

B.特定性培训

C.适应性培训

D.非个性化培训

【参考答案】：C

【参考解析】：在被录用的员工中，有相关工作经验者一般占相当大的比重，许多企业只聘用有一定工作经验的求职者。这些人尽管有一定工作经验，但由于企业和具体工作的特点，仍须接受适应性培训，除了要了解这个企业的概况、规章制度外，还必须熟悉这个企业的产品和技术开发的管理制度。20、绩效管理的核心是()

A、绩效沟通

B、绩效辅导

C、绩效反馈

D、绩效计划

答案： A

解析：绩效沟通是绩效管理的核心，是指考核者与被考核者就绩效考评反映出的问题以及考核机制本身存在的问题展开实质性的面谈，并着力于寻求应对之策，服务于后一阶段企业与员工绩效改善和提高的一种管理方法。

21、[多选题] 材料筛选法就是通过一些材料信息来考察和选拔人才的方法。其具体形式是()。

A.推荐信B.调查问卷C.工作报告D.背景调查E.履历分析

【参考答案】：A,D,E

【参考解析】：材料筛选法是指通过一些材料信息来考察和选拔人才的方法。申请表、履历分析、证明材料、推荐信、背景调查等都是材料筛选法的具体形式。材料筛选法主要依据应聘者个人的基本信息及背景材料，因而必须与其他人才选拔方法如面试、笔试等方法结合使用，才能取得令人满意的效果。

22、[多选题] 人的发展特征包括()。

A.充分发展的可能性

B.阶段性

C.发展方向的多样性

D.长期性

E.发展结果的差异性

【参考答案】：A,C,E

【参考解析】：人的发展具有下列特征：①充分发展的可能性;②发展方向的多样性，个体与生俱来的差异是多样性发展的物质基础，纷繁复杂的社会需要是人的多样性发展的外在要求;③发展结果的差异性，体现在不同的发展方向、发展层次、个性特长等方面。

23、[多选题] 事业部制结构的不足在于()。

A.管理人员增多，企业费用增加

B.容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象

C.部门责权不清，彼此之间易产生意见分歧，互相争名夺利，争功诿过，难以协调

D.各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益

E.缺乏专业化分工，不利于管理水平的提高

参考答案：B,D

参考解析：事业部制结构的主要不足体现为：①容易造成组织机构重叠、管理人员膨胀的现象;②各事业部独立性强，考虑问题时容易忽视企业整体利益。A项是超事业部制结构的缺点;C项是职能制结构的缺点;E项是直线制结构的缺点。

24、[单选题]()是一种最高层次的职业道德。

A.敬业B.合作C.诚信D.奉献

【参考答案】：D

【参考解析】：“不以追求报酬为目的”是奉献的最根本特性，也是我们判断是否奉献的重要标准，因此奉献在职业道德领域中处于最高层次。

**第五篇：人力资源管理师**

1.方案设计

2025年7月份某电信公司从各个大专院招收了一批本科毕业生和硕士研究生，这些人员将续补奋司市场营销、时务人事、技术研发等各部门120多个工作岗位的空缺，请您喂该公司设计一个对这些新员工进行入职教育的培训方案。

2.计算题

某公司人力资源部对员工举办一次为期4天得集中培训，参加培训的学员共50人。根筋以往经验，人力资源部作了80000元的培训成本预算。培训期间的费用标准及实际支出情况如下：培训讲师的课酬喂10000元/天、交通食宿费用500元/天；培训场地级设备租赁费1500元/天：学员教材费100元/人、餐费每人20元/天：参加培训人员的误工费为每天平均100元/天：其他培训费合计2025元。

请计算此次培训实际发生的培训总成本和每位学员的平均成本，并分析培训费用预算执行情况。

不用抄题目，只写答案！

2、培训总成本：

10000×4+500×4+1500×4+100×50+20×4×50+100×4×50+200

=40000+2025+6000+5000+4000+20000+2025

=79000（元）

人均培训成本：79000÷50=1580（元）

预算80000元，而实际培训总成本是79000元，实际培训总成本比预算相比节约了1000元，说明此次培训很好的控制了成本，满足预算要求、

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！