

2020年一级人力资源师基础知识复习题

单选题：

1 政府的劳动力市场管理，应具备这样三个特征，即第一高效、开放、全方位，第二，统一领导和分散管理相结合，第三（ ）。

- A. 服务于国家发展规划
- B. 经济效益和社会效益相结合
- C. 促进就业，服务于社会
- D. 繁荣经济发展

2 企业培训的产出不能纯粹以传统的经济核算方式来进行，因为它包括潜在的 and 发展的因素，另外还有（ ）：

- A. 战略的因素
- B. 社会的因素
- C. 企业竞争力的因素
- D. 企业员工队伍素质的因素

3 生产产品的有效作业时间是指（ ）

- A. 工人的纯工作时间
- B. 工人从上班到下班之间的时间
- C. 工人的准备时间、操作时间、吃饭、休息时间
- D. 工人在企业逗留的全部时间

4 优先保护是优先对（ ）的保护

- A. 用人单位
- B. 劳动者
- C. 用人单位和劳动者



D. 以上都不对

5 具有“孤僻、行动迟缓、善于观察细小事物，情感发生较慢但持续时间长，体验深刻”特征的人，其气质类型属于()

- A. 抑郁质 B. 粘液质 C. 多血质 D. 胆汁质

参考答案: B B A B A

多选题:

1 为了使员工工作丰富化，应考虑的主要因素有()。

- A. 多样化 B. 任务的整体 C. 任务的意义 D. 自主权 E. 反馈

参考答 2 劳动行政部门自收到集体合同文本()未提出异议的，集体合同生效。

- A. 一个月 B. 一个星期 C. 半个月 D. 15 天

3 行为面试法的前提是()。

- A. 一个人过去的行为最能预见其未来的行为 B. 一叶知秋，通过一个人的行为可以判断他的思想
C. 工作经历比学历更重要 D. 说和做是截然不同的两回事
E. 学历比工作经历更重要

4 一般来说，企业人力资源管理费用包含的基本项目是()。

- A. 工资项目 B. 涉及到员工利益的社会保险费用及其他相关的资金项目
C. 其他项目 D. 员工住房基金 E. 失业保险费

5 关于工作说明书的编写，表述正确的是()。 A. 要尽可能详尽地描述所有职责
B. 使用语言应通俗易懂 C. 工作职责的罗列应该符合逻辑顺序
D. 对于基层员工工作的描述应更具体，详细 E. 可以用完成某项职责时间比重来说明

答案: 1. ABCDE 2. CD 3. AD 4. ABC 5. BCD

简答题:

1 简述企业员工培训制度的基本内容?

2 简述人力资源管理工作的内容和任务。

3 谈谈你对绩效考核的看法及对其在现代社会的现状和重要意义。



4 试谈完善合理的劳动关系的建立。

答案: 1 简述企业员工培训制度的基本内容? 参考解析: 企业员工培训制度包括: (1)培训服务制度 (2)入职培训制度 (3)培训激励制度 (4)培训考评制度 (5)培训奖惩制度 (6)培训风险管理制度

2 简述人力资源管理工作的内容和任务。 参考解析: A 制定人力资源计划 B 人力资源费用核算工作 C 工作分析和设计 D 人力资源的招聘与配置 E 雇用管理与劳资关系 F 入厂教育、培训和发展 G 绩效考评 H 帮助员工的职业生涯发展 I 员工工资报酬与福利保障 J 建立员工档案

3 谈谈你对绩效考核的看法及对其在现代社会的现状和重要意义。 参考解析: (1)绩效考评: 对人与事进行评价, 即对人及其工作状况进行评价, 对人的工作结果, 要通过评价体现人在组织中的相对价值或贡献程度。 (2)绩效考评的目的: ①考核员工工作绩效; ②建立公司有效的绩效考评制度、程序和方法; ③达成公司全体员工, 特别是管理人员对绩效的认同、理解和操作的熟知; ④绩效考评制度的促进; ⑤公司整体工作绩效的改善和提升; (3)绩效考评的作用: 绩效改进、员工培训、激励、人事调整、薪酬调整 (4)绩效考评的程序: ①人力资源部制定绩效办法, 发放绩效考评表; ②员工以本人实绩与行为事实为依据, 对本人逐项评分; ③直接主管以员工的实绩与行为事实为依据, 对员工逐项评分并写评语; ④业务部门或职能部门进行综合评核打分, 总评核后直接主管将考核结果告知员工; ⑤由直接主管与员工面谈并提出改进意见; ⑥季度或半年考核时, 各业务部或职能仅向人力资源部递交绩效考评汇总表, 考核表存在业务部或职能部门。 ⑦员工的年终考核分数汇总表交人力资源部存档, 人力资源部对年终考核结果作出分类统计分析, 报主管总经理签核。

4 试谈完善合理的劳动关系的建立。 参考解析: 劳动关系是指劳动者与用人单位在劳动过程中建立的社会经济关系。 劳动争议是指劳动关系双方当事人因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的争议。

1[多选题]企业在实施平衡计分卡的时候, 大体可以总结为以下几步()。

A. 建立企业愿景与战略

B. 建立平衡计分卡

C. 数据处理

D. 将指标分解到企业、部门和个人, 并将指标与目标进行比较, 从而发现数据变动的因果关系



E. 预测并制定每年、每季、每月的绩效衡量指标的具体数字，并与企业的计划和预算相结合

参考答案：A, B, C, D, E

参考解析：

具体工作步骤：

- (1) 建立企业愿景和战
- (2) 平衡记分卡的设计
- (3) 部门平衡记分卡的建立
- (4) 岗位(个人)KPI 指标设计
- (5) 企业 KPI 库的建立

2[多选题]在集体协商中，信息对于协商双方来说具有巨大的价值。协商应掌握()信息等。

- A. 地区、行业、企业的人工成本水平和地区、行业的平均工资水平
- B. 当地政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价
- C. 本地区城镇居民消费价格指数
- D. 企业劳动生产率和经济效益及企业资产保值增值
- E. 上年度企业工资总额和平均工资水平

参考答案：A, B, C, D, E

参考解析：

集体协商谈判策的应用应系统地掌握相关信息

地区、行业、企业的人工成本水平；

地区、行业的平均工资水平；

当地政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价；



本地区城镇居民消费价格指数；

企业劳动生产率和经济效益；

企业资产保值增值；

上年度企业工资总额和平均工资水平；

其他与工资集体协商有关的情况

简答题

- 1、员工背景调查的内容和要求，识别假文凭有哪些方法？
- 2、简述劳动定额的影响因素、制定的依据及其制定方法。
- 3、说明社会保险缴费的具体工作程序。

【参考答案】

1、【答案】

【解析】(1) 员工背景调查的内容

①学历调查。无论公司提供的职位对于学历的要求标准如何，都必须对员工学历的真实性进行调查。一个编造学历的员工，绝对不是一个值得信赖的候选人。

②个人资质调查。作为招聘员工的公司，如果希望找到好的员工，就应该认真考察求职者提供的前工作单位、辞职原因、家庭住址及其他状况。

③个人资信调查。即对求职者个人品行、成长经历、家庭情况、个人爱好、资产及信用的调查。

④员工忠诚度调查。指对应聘者过去有无严重损害企业利益、违反劳动合同等方面情况的调查。

(2) 背景调查的要求

企业对应聘者进行背景调查时，应遵循以下原则：

①只调查与工作有关的情况，并以书面形式记录，以证明将来的录用或拒绝是有依据的。



②重视客观内容的调查核实，忽略应聘者的性格等方面的主观评价内容。

③慎重选择“第三者”。要求对方尽可能使用公开记录来评价员工的工作情况，避免偏见的影响。

④估计调查材料的可靠程度。一般来说，应聘者的直接上司的评价要比人力资源管理人员的评价更为可信。

⑤利用结构化的表格，确保不会遗漏重要问题。

(3) 识别假文凭的方法

①观察法。有些假文凭做工比较低劣，如纸质硬度不够、学校公章模糊、钢印不清等，通过肉眼可以识别出来。但有些假文凭制作比较逼真，此时可将它与真文凭进行对比，识别假文凭。

②提问法。根据文凭中的专业，可以提一些专业性的问题，通过应聘者对问题的反应可以初步判断文凭的真假。如果面试考官对该专业不甚了解，可以使用提问技巧，如假装与文凭上所示学校很熟悉，随便聊一些学校里的事情，根据应聘者的反应判断文凭的真实性。总之，通过对应聘者学识、常识和能力的提问来鉴别文凭的真假是有效的方法之一。

③核实法。招聘单位可以与颁发文凭的学校的学籍管理部门取得联系，让学校协助调查文凭的真伪。

④网上查询。国家教育部已经建立了全国高等教学学历网络查询系统，用人单位若想查询 20 世纪 90 年代以后毕业的学生信息，上网便可查到。

2、【答案】

【解析】(1)劳动定额的影响因素：

- ①与设备、工具有关的因素；
- ②与生产情况、生产过程有关的因素；
- ③与操作方法有关的因素；
- ④劳动力的配备与组织有关的因素；
- ⑤与工作地有关的因素；
- ⑥与各种规章制度及其他有关的影响因素。



(2) 劳动定额制定的依据

①技术依据。包括：生产条件；对工作地的供应服务和组织的状况；操作者的技术水平、经验和技能。

②经济依据。包括：劳动者在一定的工作时间内工作负荷程度；整个生产周期和产品总劳动量。

③心理生理依据。包括：劳动环境和生产条件对操作者的影响；工作时间的长度和休息时间的比重；劳动分工和协作的状况。

(3) 劳动定额的制定方法

①经验估工法。即由定额员(必要时可以和技术人员、老工人相结合)，依照产品图样和工艺技术要求，并考虑生产现场使用的设备、工艺装备、原材料及其他生产条件，根据过去的实践经验对产品劳动消耗量进行估定的一种方法。

②统计分析法。即根据过去生产的同类型产品、零件、工序的实耗工时或产量的原始记录和统计资料，经过整理和分析，考虑今后企业的生产、组织、技术条件的变化，制定或修订定额的方法。

③类推比较法。即以现有同类型产品、零件或工序的定额为依据，经过分析比较推算出另一种产品、零件和工序定额的方法。

④技术定额法。它是通过对生产技术条件的分析，在挖掘生产潜力以及操作合理化的基础上，采用分析计算或实地测定来制定定额的方法，是一种比较先进和科学的方法。

3、【答案】

【解析】社会保险缴费的具体工作程序如下：

(1) 企业必须向当地社会保险经办机构办理社会保险登记，参加社会保险。

①填写社会保险登记表，登记事项包括：单位名称、住所、经营地点、单位类型、法定代表人或者负责人、开户银行账号以及国务院劳动保障行政部门规定的其他事项。

②申请办理社会保险登记时，应当出示以下证件和资料：营业执照、批准成立证件或其他核准执业证件；国家质量技术监督部门颁发的组织机构代码证书；省、自治区、直辖市社会保险经办机构规定的其他有关证件、资料。



(2) 企业每月按照社会保险经办机构规定的时间, 向其送达月报表和有关资料。

(3) 社会保险经办机构进行即时审核, 对申报资料齐全、缴费基数和费率符合规定、填报数量关系一致的月报表签章核准; 对不符合规定的月报表提出审核意见, 退企业修正后再次审核。

(4) 企业缴费申报经核准后, 可以采取下列方式之一缴纳社会保险费:

①企业到其开户银行缴纳;

②企业到社会保险经办机构以支票或现金形式缴纳;

③企业与社会保险经办机构约定的其他方式。

企业必须在社会保险经办机构核准其缴费申报后的 3 日内缴纳社会保险费。企业和缴费个人应当以货币形式全额缴纳社会保险费。缴费个人应当缴纳的社会保险费, 由企业从其本人工资中代扣代缴。

1. 企业集团的组织结构是指企业集团内部各成员企业相互发生作用的 () 和关系形势。D

(A) 目标方式 (B) 确立联系 (C) 构成联系 (D) 联系方式

2. 影响集团组织结构变化的外在因素不包括 ()。B

(A) 市场竞争 (B) 经营竞争 (C) 产业组织政策 (D) 反垄断法

3. 纵向结合型企业集团是由核心企业对其他层次企业采取 () 持股或控股而形成的组织形式。C

(A) 直接 (B) 间接 (C) 垂直 (D) 横向

4. 广义的公司治理是分配权等一套法律、文化和 () 的安排。B

(A) 权利 (B) 制度 (C) 方法 (D) 安排

5. 事业部获得的利润, 首先要交付集团本部的经营管理费、科研费, 余下的一半还要上缴集团本部。各项合计大约应上缴的和剩余的事业部自己可支配的分别占 ()。D

(A) 30%, 40% (B) 40%, 50% (C) 55%, 40% (D) 60%, 40%

6. 以契约为联合纽带与企业集团有本质区别的联合体包括 () 等。A



(A) 卡特尔 (B) 子母公司 (C) 托拉斯 (D) 康采恩

7. 业务协作型企业集团的业务范围不包括()。A

(A) 生产的分工与协调 (B) 生产的分工与协作

(C) 技术上的联合研究与开发 (D) 原材料采购或产品销售方面的协作

8. 20 世纪 20 年代。一种新的垄断组织()又在德国出现。B

(A) 卡特尔 (B) 康采恩 (C) 托拉斯 (D) 辛迪加

9. 以下对国外企业集团管理体制理解错误的是()。A

(A) 组织更加紧密 (B) 组织严密性 (C) 因地制宜性 (D) 重视人的作用

10. ()的公司治理结构是指有关董事会的功能、结构、股东的权利等方面的制度安排。C

(A) 广义 (B) 广泛 (C) 狭义 (D) 控制

