

中级职称经济师人力资源专业真题和答案资料



【最新资料，WORD 文档，可编辑修改】

一、单项选择题。（共 60 题，每小题 1 分。每题的备选项中，只有 1 个最符合题意）

1.在制定计划，调配资源，对将要产生的问题以及各种情境带来的压力做出应变时，管理者扮演的主要角色是（ ）。

- a.人际角色
- b.传播角色
- c.决策角色
- d.信息角色

2.下列活动中，不属于西蒙的决策阶段的是（ ）。

- a.智力活动阶段
- b.发展阶段
- c.设计活动阶段
- d.选择活动阶段

3.管理方格理论把领导风格看作一个二维坐标方格，其纵坐标和横坐标与密西根模式中的（ ）相对应。

- a.员工取向和生产取向
- b.关怀和创制
- c.独裁和民主
- d.民主和放任

4.由于缺乏或者期待某种结果而产生的心理状态被称为（ ）。

- a.需要
- b.动机
- c.激励
- d.兴趣

5.目标管理的主要理论基础是激励理论中的（ ）。

- a.期望理论
- b.目标设置理论
- c.双因素理论
- d.公平理论

6.“各管理层次、部门在权力和责任方面的分工和相互关系”指的是组织结构体系中的（ ）。

- a.部门结构
- b.层次结构
- c.职能结构
- d.职权结构

7.行政层级式组织形式最适宜的环境是（ ）。

- a.简单/静态环境
- b.复杂/静态环境
- c.简单/动态环境
- d.复杂/动态环境

8.技术发展迅速、产品较多、创新性强、管理复杂的企业，最适合采用的组织形式是（ ）。

- a.行政层级式
- b.职能制
- c.矩阵式
- d.直线——参谋制

9.下列组织发展方法中，属于结构技术的是（ ）。

- a.t 团体训练
- b.调查反馈
- c.质量圈
- d.工作再设计

10.与传统的人力资源管理相比，战略性人力资源管理具有的特点是（ ）。

- a.注重短期的变化和结果
- b.与其他职能部门处于相对隔离的状态
- c.特别强调上、下以及内、外的正式关系
- d.能够直接参与组织的战略决策

11.在员工个体一致性方面，可以通过（ ）来衡量组织的人力资源实务与信息沟通之间的一致性程度。

- a.员工在人际关系上表现出来的同质性
- b.组织对所招聘的员工的期望
- c.新员工了解组织期望的速度和效果
- d.对情境相似的员工采取人力资源政策的相似性

12.组织内部所包含的职业的混合程度被称作劳动力的（ ）。

- a.社会同质性
- b.社会化与技术化的区分度
- c.接近度
- d.工作模糊性

13.关于生产技术对人力资源管理影响的表述，正确的是（ ）。

- a.当技术是从外部获得时，组织常常不用为员工的技术学习承担费用
- b.当技术是从工作中获得时，并且技术要求随着工作级别的上升而升高时，采用内部晋升制度具有相当的优势
- c.当员工的技术更多从外部获得时，更适合采用以资历为依据的薪酬体系
- d.只有当技术是从工作中获得时，员工离职才会给组织带来成本

14.雇佣关系中的管辖形式是指（ ）。

- a.雇佣双方在心理上对对方的期望
- b.雇佣双方在时间、金钱、劳动上交换的约定
- c.雇佣关系中存在的决策程序
- d.社会情境中以人为对象的知觉

15.人们在知觉事物的时候，常常将空间或时间上比较接近的对象知觉为一组，这种情况反映的是知觉过程中的（ ）。

- a.相似律
- b.接近律
- c.连续性
- d.封闭性

16.归因理论的重要价值在于它说明了（ ）。

- a.知觉自己与他人行为的过程
- b.员工行为的动力来源
- c.影响雇佣双方关系的心理因素
- d.解释行为的依据和复杂性

17.分配公正的关键在于（ ）。

- a.每个人所获得的分配结果是否平均
- b.管理层是否一致赞同分配方案
- c.分配方案是否完美
- d.分配的结果是否被员工知觉为公平

18.采用德尔菲法应当遵循的原则是（ ）。

- a.采用记名的方式让专家们了解彼此的意见
- b.尽量全面地给专家提供已收集的历史资料及有关统计结果
- c.在对不同专家所作的问题表述中尽量采用变化的语言
- d.尽量将问题复杂化

19.下列关于内部人员核查法的表述，正确的是（ ）。

- a.它是一种静态的预测方法

- b.它更适用于规模比较大的组织
- c.它用于对未来人力资源的分布状态进行预测
- d.它更多地应用于长期人力资源拥有量的预测

20.采用工作日志法进行工作分析的缺点是（ ）。

- a.对员工的智力要求较高
- b.对员工的经验要求较高
- c.会遗漏不显著的工作行为
- d.员工的描述能力会影响分析的效果

21.按照工作特征模型，用来计算工作给员工带来的激励程度的公式是（ ）。

- a.激励度=（技能多样性+自主性+任务重要性）/3×任务完整性×反馈度
- b.激励度=（技能多样性+任务完整性+任务重要性）/3×自主性×反馈度
- c.激励度=（技能多样性+任务完整性+反馈度）/3×自主性×任务重要性
- d.激励度=（自主性+任务完整性+任务重要性）/3×技能多样性×反馈度

22.面试是目前招聘过程中经常使用的筛选技术，该方法的优点是（ ）。

- a.可以大规模地对求职者进行评价
- b.应试者的心理压力比较小，更容易发挥出正常水平
- c.比笔试更为灵活、深入
- d.容易防范和识别考生的社会赞许行为

23.用于解释心理测验结果的参照系被称作测验的（ ）。

- a.信度
- b.归因
- c.效度
- d.常模

24.关于劳动力市场均衡的说法，正确的是（ ）。

- a.劳动力市场上所有想就业的人都能实现就业
- b.劳动力需求和供给双方经过谈判，达成一个大家都能够接受的工资水平
- c.达成均衡就业量和均衡工资率
- d.劳动力市场均衡一旦形成，就很难发生改变

25.员工和其直接上级根据总体目标共同制定具体的工作目标和计划，这一过程是（ ）。

- a.绩效反馈
- b.绩效计划
- c.绩效监控
- d.绩效辅导

26.由部门目标拆分出员工的个人目标，并把这些目标作为奖励的标准，这个过程被称为（ ）。

- a.目标管理
- b.平衡记分卡
- c.流程管理
- d.过程管理

27.小张是服装厂的一名工人，他每天最多可完成两件服装的加工任务，但服装厂为了提高工作效率，要求所有工人每天必须完成四件服装，这个指标违反了 smart 原则中的（ ）原则。

- a.具体化
- b.可度量
- c.可实现
- d.有时限的

28.构建平衡记分卡能够帮助企业（ ）。

- a.分析出完成企业使命的关键成功因素
- b.确定企业的宗旨
- c.确定企业的战略
- d.强化财务指标的功能

29.关于绩效管理的表述，正确的是（ ）。

- a.绩效管理的目的是表扬先进，惩罚落后
- b.绩效管理包括绩效计划、考核实施及反馈三个环节
- c.绩效管理的着眼点是个人业绩的提高和个人的发展
- d.绩效管理是绩效考核的一个分支

30.企业选派人员参加脱产培训或者公费进修，这种福利形式属于（ ）。

- a.实物性福利
- b.优惠性福利
- c.金钱性福利
- d.机会性福利

31.决定管理人员薪酬的最佳方法是（ ）。

- a.根据职业经验定价
- b.根据资历定价
- c.根据市场薪酬水平定价
- d.部分薪水制和部分佣金制相结合

32.在培训开发部门的主要职能中，不包括（ ）。

- a.制定企业的年度培训开发计划
- b.审批年度培训开发预算
- c.制定支持经营战略达成的培训开发战略
- d.实施各类培训开发计划

33.对员工进行培训开发的责任最终应落实到（ ）身上。

- a.被培训员工本人
- b.客户
- c.过去接受过培训开发的人员
- d.直线经理

34.在下列培训开发中，最容易被忽视的是（ ）。

- a.销售人员培训开发
- b.技能或手工技艺培训开发
- c.办公室工作人员培训开发
- d.管理人员培训开发

35.在职业生涯的（ ）阶段，个体已经完全确立好职业生涯发展路线，并依据其自身的动机、能力和机会进一步发展。

- a.展开
- b.确立
- c.成熟
- d.停滞

36.对企业而言，员工流失的隐含成本是（ ）。

- a.办理辞职等相关手续的时间成本
- b.由于职位空缺而产生的空位成本
- c.招聘、培训新员工的替代成本
- d.离职行为降低了留任员工的士气，降低了生产效率

37.在城堡型组织中，员工职业生涯管理模式的特点是（ ）。

- a.对外部劳动力市场的开放程度高，内部晋升竞争程度也高，员工就业安全受到来自外部竞争和内部竞争的双重威胁
- b.对外部劳动力市场的开放程度高，而内部晋升竞争程度低，员工就业安全的主要威胁来自外部竞争
- c.对外部劳动力市场的开放程度低，内部晋升竞争程度也低，员工就业安全受到的威胁很小
- d.对外部劳动力市场的开放程度低，但是内部晋升竞争程度高，员工的就业安全主要取决于其在组织中的表现

38.关于离职的陈述中，正确的是（ ）。

- a.退休不属于离职范畴

- b.离职面谈通常由企业中的人力资源经理或专员来进行
- c.离职面谈通常由辞职者的直接主管来进行
- d.开除不属于离职范畴

39. “纪律处分可以使员工的行为与企业的规章制度保持一致，促进员工之间的相互配合，有利于提高企业的凝聚力，帮助企业更好地实现自己的目标”。这是描述纪律处分的（ ）。

- a.整合功能
- b.惩罚功能
- c.纠偏功能
- d.激励功能

40.在以纵轴代表工资率，横轴代表劳动力供给数量的坐标系中，代表欠发达国家所存在的无限劳动力供给情形的劳动力供给曲线是（ ）。

- a.向后弯曲的
- b.与横轴平行的
- c.与纵轴平行的
- d.自左下方向右上方倾斜的

41.如果劳动力需求曲线是（ ），则当工资率上升时，该类劳动力的工资总量保持不变。

- a.富有弹性的
- b.缺乏弹性的
- c.没有弹性的
- d.单位弹性的

42.基尼系数所要衡量的是（ ）。

- a.个人或家庭之间收入分配的不平等程度
- b.劳动力市场的均衡程度
- c.劳动力供给和需求之间的差距大小
- d.失业率水平的高低

43.关于人力资本投资的阐述，正确的是（ ）。

- a.人力资本投资不会出现投资的边际收益递减的情况
- b.国家应当确保人力资本投资的所有收益都能被投资者获得
- c.国家不能成为人力资本投资的主体
- d.劳动力流动也是一种人力资本投资活动

44.某人因为上了四年大学而没有就业，所受损失大约为 5 万元，这笔损失可以被视为此人上大学的（ ）。

- a.机会成本

- b.非经济成本
- c.外部成本
- d.社会成本

45.对员工进行严密的监督是激励员工努力工作的方法之一,这种做法可能会遇到的客观障碍是()。

- a.广泛存在的搭便车现象
- b.专业化分工导致监督者所掌握的信息往往不如被监督者完整和准确
- c.被监督员工存在机会主义动机
- d.被监督员工存在的道德风险

46.实施集体激励计划所面临的一个主要问题是()。

- a.对员工集体的产出往往很难进行衡量
- b.集体激励计划只能针对规模较大的群体
- c.集体激励计划不利于培养员工的合作精神
- d.如果集体规模过大,则搭便车的问题可能会很严重

47.在存在()的情况下,企业可以采取晋升竞赛的手段来对员工进行激励。

- a.搭便车行为
- b.信息不对称
- c.内部劳动力市场
- d.绩效奖励计划

48.企业在员工职业生涯的早期阶段,在工资支付方面对员工实施“减额支付”,在其职业生涯的后期阶段,转而对员工实施“超额支付”的做法,只有在()的情况下付诸实施才会有效。

- a.企业实行群体奖励计划
- b.企业的规模较大
- c.企业已经形成了长期雇佣传统
- d.企业实行效率工资

49.按照我国《劳动法》第2条的规定,国家机关、事业单位、社会团体和与之形成()劳动者,适用《劳动法》。

- a.行政关系
- b.社会保险关系
- c.工作关系
- d.劳动合同关系

50.外国人在我国就业,除法定情形外均应()。

- a.由职业介绍机构介绍就业
- b.参加职业技能培训

- 取得就业许可证
- d.首先取得定居权

51.劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位可以解除劳动合同，但应当提前（ ）以书面形式通知劳动者本人。

- a.60 日
- b.30 日
- c.15 日
- d.7 日

52.根据我国劳动安全卫生的有关规定，劳动者有（ ）的权力。

- a.依法制定企业内部劳动安全卫生规章
- b.严格遵守安全操作规程
- c.获得各项劳动保护条件和保护待遇
- d.对所在单位的安全工作负责

53.用人单位使用未经培训考核合格的劳动者从事高毒作业的，由卫生行政部门给予（ ），责令限期改正。

- a.警告
- b.解除劳动合同
- c.罚款
- d.关闭

54.劳动争议当事人如果对劳动争议仲裁裁决不服，应自收到裁决书之日起（ ）内向人民法院起诉。

- a.90 日
- b.60 日
- c.30 日
- d.15 日

55.根据我国《劳动法》等规定，劳动保障监察的内容不包括（ ）。

- a.用人单位与劳动者订立劳动合同的情况
- b.社会保险经办机构遵守国家有关社会保险经办规定的情况
- c.职业介绍机构遵守国家有关职业介绍规定的情况
- d.用人单位参加各项社会保障和缴纳社会保险费的情况

56.用人单位违反劳动保障法律、法规规定或者规章，延长劳动者工作时间的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以（ ）。

- a.警告
- b.罚款

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/015333340141011120>