

人力资源管理专业知识与实务经济师考试第六次高频考点

一、单项选择题（共 60 题，每题 1 分，每题的备选项中，只有一个最正确或最符合题意。选对每题得一分，没选或选错均不得分）。

1、对于（ ），薪酬通常根据市场占有率，内部工资关系和个人业绩来决定。

- A、高层管理者
- B、中层管理者
- C、基层管理者
- D、员工

【参考答案】：C

2、通过系统地评价人力资源需求来制定措施，从而使组织能够稳定地拥有一定数量和质量的人力资源，实现人员供需匹配，这种活动被称为（ ）。

- A、绩效管理
- B、工作分析
- C、培训与发展
- D、人力资源规划

【参考答案】：D

【解析】：人力资源规划的定义与题于陈述相一致，选项 D 符合题意；其他选项不符合题意。见第 5 章第 81 页。

3、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

【参考答案】：A

4、能够通过多种渠道向考核人员提供绩效信息反馈，从而提高员工对绩效反馈信息的认同程度的是（ ）。

- A、自我反馈
- B、360 度绩效反馈
- C、绩效反馈面谈
- D、绩效监控

【参考答案】：C

5、根据《劳动法》规定，各地（）应成立劳动监察机构。

- A、卫生行政部门
- B、劳动保障行政部门
- C、工会
- D、人民法院

【参考答案】：B

6、在其他条件不变而工资率下降时，替代效应会导致劳动者（）。

- A、享受闲暇的代价更高了
- B、增加闲暇时间的消费
- C、消费闲暇的机会成本加大
- D、增加市场劳动力供给时间

【参考答案】：B

7、不属于工作分析的方法有（）。

- A、工作实践
- B、行为锚定法
- C、观察法
- D、工作日志法

【参考答案】：B

8、事业单位与其技术人员因辞职发生争议时，可向（）申请调解或仲裁。

- A、劳动争议仲裁机构
- B、人事争议仲裁机构

C、人民法院

D、工会

【参考答案】：B

9、关于薪资设定的陈述，正确的是（）。

A、人力资源诊断是薪资制度建立的重要基础

B、通过工作评价得出任职者的真实薪资额

C、薪资结构线可以显示各职位相对价值和与其对应的实付薪资间的关系

D、薪资分级是为了保证企业薪酬制度的内在公平性

【参考答案】：C

10、劳动者由于所获得的知识和技能存在差异，从而导致他们之间存在收入差别，这是（）的基本内容。

A、收入分配理论

B、劳动力需求理论

C、劳动力供给理论

D、人力资本投资理论

【参考答案】：D

11、下列关于人力资源战略与组织战略的关系的陈述不正确的是（）。

A、在组织最高管理层的战略规划过程中，人力资源管理部门能够提供有关外部机遇和威胁的重要信息

B、人力资源管理部门对组织内部优势和劣势的分析，是组织战略规划过程的重要信息来源

C、组织战略的实施必须要有人力资源管理部门的积极参与

D、组织战略的实施必须由人力资源管理部门直接领导

【参考答案】：D

12、以下不是培训开发部门的主要职能的是（）。

A、制定支持经营战略达成的培训开发战略

B、维护训练场地和设施

C、在准备和实施个人发展计划中提供帮助和指导

D、审批企业年度的培训开发计划

【参考答案】：D

13、下列选项中，不属于行为事件面谈法的优势的是（）。

A、客观性

B、针对性

C、准确性

D、全面性

【参考答案】：D

【解析】：行为事件面谈法的优势：客观性、针对性、准确性、真实性。

14、组织设计的类型多种多样，不常用的是（）。

A、按职能划分的组织形式

B、行政层级式组织形式

C、事业部制形式

D、矩阵组织形式

【参考答案】：C

【解析】：组织设计的类型多种多样，常用的有三种，即行政层级式组织形式、按职能划分的组织形式、矩阵组织形式。

15、在很多大企业内部，经常存在一系列指导和约束内部雇佣关系的规则和程序，同时采用年功序列工资、晋升刺激等手段来鼓励员工长期在企业中工作，这种做法称为（）。

A、效率工资

B、晋升竞赛

C、内部劳动力市场

D、在职培训

【参考答案】：C

【解析】：本题考查内部劳动力市场的概念。

16、在典型的职业生涯通道类型中，描述员工在同一管理层级或技术、技能等级上不同工种之间变动路径的是（）。

- A、横向通道
- B、纵向通道
- C、双通道
- D、职业生涯道

【参考答案】：A

【解析】：横向通道即员工在同一管理层级或技术、技能等级上不同工种之间变动路径。

试题点评：本题考查职业生涯通道的类型，参见教材 P173。

17、不属于确定合理人工成本的因素的方面是（）。

- A、企业的支付能力
- B、企业的生产能力
- C、员工的基本生活费用
- D、工资的市场行情

【参考答案】：B

18、收入效应和替代效应对劳动力供给行为所产生的影响是（）。

- A、作用方向相反
- B、作用方向相同
- C、作用方向有时相同，有时相反
- D、不产生什么作用

【参考答案】：A

19、个人劳动力供给曲线所代表的是劳动者个人的劳动力供给意愿随（）变动而变动的规律。

- A、市场
- B、劳动者对于闲暇和收入的偏好程度
- C、工资率

D、企业对于闲暇和收入的偏好程度

【参考答案】：C

20、组织经营聚焦战略的关键因素是（）。

A、积极聚拢人才

B、员工社会化

C、降低成本

D、培训和保证顾客满意

【参考答案】：D

21、基本医疗保险费的统筹基金主要用于（）。

A、支付小额医疗费用

B、支付大额医疗费用

C、支付门诊医疗费用

D、以上三者都不是

【参考答案】：B

22、我国《劳动合同法》规定，（）双方当事人不得约定试用期。

A、全日制用工

B、非全日制用工

C、劳务派遣用工

D、聘用制用工

【参考答案】：B

【解析】：非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

试题点评：本题考查非全日制用工，参见教材 P240。

23、按照密歇根大学大卫·乌里奇教授对人力资源管理者角色的划分，能够开发设计出适合本组织具体情况的人力资源管理系统，表现出熟练的业务能力，并对部门管理者提供人力资源管理的专业性咨询，这是人力资源管理者（）角色。

A、战略伙伴

- B、变革推动者
- C、管理专家
- D、员工激励者

【参考答案】：C

【解析】：人力资源管理者可作为战略伙伴、管理专家、员工激励者和变革推动者四种角色，其中管理专家要承担相应的职能管理活动。

24、对于个人劳动力供给而言，工资率下降导致收入效应大于替代效应时，会导致劳动者（）。

- A、减少劳动收入
- B、增加劳动力供给时间
- C、减少劳动力供给时间
- D、减少享受闲暇

【参考答案】：B

【解析】：在其他条件不变而工资率上升的时候，个人在工作相同时间情况下所获得的收入增加了，这就使劳动者变得更加富有了，因而有能力将更多的时间花费在闲暇上，从而不会降低物质生活水平，这样，工资率的上升就有可能导致劳动者减少工作时间而增加闲暇时间的消费。工资率上升所带来的个人劳动力供给时间减少的倾斜，我们称之为工资率上升的收入效应。同样，在其他条件不变而工资率出现下降的时候，也同样会对劳动者的个人劳动力供给时间产生收入效应，不过在这个时候，收入效应所导致的就是劳动力供给时间的增加了。因为单位工作时间内收入的降低会导致劳动者为了维持原有的生活水平而不得不工作更多的时间，从而减少闲暇时间的消费。

25、下列不属于教育所能够带来的社会收益的是（）。

- A、提高国家和社会的福利水平
- B、减少执行法律的支出
- C、增加个人收入
- D、提高整个社会的道德水平

【参考答案】：C

【解析】：选项C属于教育对个人的收益。

26、《劳动争议调解仲裁法》规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为（ ），仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

- A、3 个月
- B、6 个月
- C、1 年
- D、2 年

【参考答案】：C

【解析】： 本题考查劳动争议的仲裁时效。《劳动争议调解仲裁法》规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为 1 年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

27、下列各项中，（ ）可以衡量企业对劳动的投入与收益。

- A、人工成本总量指标
- B、人工成本结构指标
- C、人均人工成本指标
- D、人工成本分析比率型指标

【参考答案】：D

【解析】： 人工成本分析比率型指标是一组能够将人工成本与经济效益联系起来的相对数，一般包括劳动生产率、人工费比率、劳动分配率、人工成本占总成本的比重等指标。通过这些指标可以衡量企业对劳动的投入与收益，从而寻求最佳的人工成本投入和产出的“度”。

28、因劳动者存在违法情形，致使劳动合同被依法确认部分无效，由此（ ）的，劳动者应当承担赔偿责任。

- A、使劳动者解除劳动合同
- B、使劳动合同部分条款无法履行
- C、使用用人单位解除劳动合同
- D、给用人单位造成损害

【参考答案】：D

【解析】：本题考查劳动者违反劳动法律的责任。因劳动者存在违法情形，致使劳动合同被依法确认无效，给用人单位造成损害的，劳动者应当承担赔偿责任。因此选D。

29、关于企业人力资源共享服务中心，正确的表述是（）。

- A、使人力资源管理者避免陷入例行公事之中
- B、不利于降低成本
- C、是中小企业中一个相对独立的机构
- D、无法为管理者和员工提供直接的支持

【参考答案】：A

30、对个人劳动力供给而言，工资率上升的收入效应会导致劳动者（）。

- A、减少劳动收入
- B、减少劳动力供给时间
- C、少享受闲暇
- D、增加劳动力供给时间

【参考答案】：B

31、通过确定企业的业务活动量和人员水平这两种因素来预测企业未来的人员需求技术是（）。

- A、时间序列分析法
- B、比率分析法
- C、回归分析法
- D、趋势分析法

【参考答案】：C

32、在管理方格理论中，位于坐标(1, 1)位置的领导风格称为（）。

- A、“乡村俱乐部”领导风格
- B、“中庸式”领导风格
- C、“任务”领导风格
- D、“无为而治”领导风格

【参考答案】：D

【解析】：本题考查管理方格图。在管理方格理论中，位于坐标(1, 1)位置的领导风格称为“无为而治”领导风格。

33、个人劳动力供给曲线的形状表明，工资率上涨（）。

- A、必然导致个人的劳动力供给时间增加
- B、必然导致个人的劳动力供给时间减少
- C、会导致个人的劳动力供给时间先增加后减少
- D、对个人的劳动力供给时间没有影响

【参考答案】：C

【解析】：本题考查个人劳动力供给曲线。个人劳动力供给曲线的形状表明，工资率上涨会导致个人的劳动力供给时间先增加后减少。

34、关于绩效考核资料来源的陈述，正确的是（）。

- A、对于所有的工作，都可以采用客观的定量尺度进行考核
- B、评判数据的效度可以用实际工作表现和结果进行检验
- C、对非生产性员工而言，人事资料是主体性考评资料
- D、主观评判只适用于技术和生产人员，对管理人员而言效度太低

【参考答案】：B

35、下列有关归因的陈述不正确的是（）。

- A、如果一个人的行为一反常态，不同于平常的风格，对此人们很可能会做情境归因
- B、如果很多人都有同样的行为表现，则往往会做环境归因
- C、如果把生产率的下降看作是员工消极对抗管理层的新措施，这是行为的内在归因
- D、对于同一行为不同的人所进行的归因和解释都是一样的

【参考答案】：D

36、属于组织结构权变因素的有（）。(1)人员素质(2)规范化(3)企业规模(4)制度化程度(5)职业化程度(6)企业生命周期

- A、(1)(3)(6)
- B、(1)(3)(4)
- C、(2)(5)(6)
- D、(3)(5)(6)

【参考答案】：A

37、员工在同一组织中把自己现在的工作和待遇与过去比较，称为（）。

- A、横向组织内他比
- B、纵向组织内自我比较
- C、横向组织外他比
- D、纵向组织外自我比较

【参考答案】：B

38、劳动争议仲裁委员会在依法处理劳动争议时，应遵循（）的效力高于行政法规效力的法律适用原则。

- A、政府规章
- B、法律
- C、规范性文件
- D、地方性法规

【参考答案】：B

【解析】：劳动争议仲裁委员会在依法处理劳动争议时，应遵循法律的效力高于行政法规效力的法律适用原则。B选项最合题意，其他选项不合题意。见第15章第248页。

39、在劳务派遣这种用工形式下，劳动者的劳动关系（）。

- A、是派遣单位代用工单位建立的
- B、是与派遣单位建立
- C、是与用工单位建立的
- D、不存在

【参考答案】：B

40、某企业业绩遭遇下滑导致亏损，为扭转亏损局面，对该企业总经理应采取（）。

- A、准公务员型年薪制
- B、分配权型年薪制(*^__^*)
- C、持股多元化型年薪制
- D、一揽子型年薪制

【参考答案】：D

【解析】：一揽子型年薪制适用企业是面临特殊问题亟待解决的企业，如亏损国有企业，为了扭亏为盈可采取这种招标式的办法激励经营者。适用对象具体针对经营者一人，总经理或兼职董事长。所以该企业适用一揽子型年薪制。

41、“上级提名”法对于优秀的领导层是一种简便可行的方法，它属于胜任特征模型建立的（）环节。

- A、建立胜任特征模型
- B、明确目标
- C、企业内沟通与推广
- D、定义绩效标准

【参考答案】：D

【解析】：本题考查胜任特征模型的建立环节。其中，“上级提名”法属于定义绩效标准环节。

42、按照有关规定，（），集体合同生效。

- A、劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 15 日内未提出异议的
- B、经过政府主管部门批准
- C、经过职工代表大会讨论通过
- D、双方代表签字后

【参考答案】：A

【解析】：按照有关规定，集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 15 日内未提出异议的，集体合同即行生效。

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/035201042200011332>