

2024人力资源管理专业知识与实务模拟题题库

第 1 题：单选题(本题1分)

在市场经济中，当产品需求稳定时，决定企业工资支付能力的最主要因素是（ ）。

- A、同工同酬原则
- B、企业的劳动生产率
- C、劳动者个人及其家庭所需的生活费用
- D、工会的谈判力量

【正确答案】： B

【答案解析】：

在竞争性经济中，如果产品需要是稳定的，那么决定一个部门或企业的工资支付能力的主要因素是该部门或企业的生产率。

第 2 题：单项选择题(本题1分)

下面关于各种组织形式的说法，错误的是()。

- A:大型组织中完全可以采用团队结构形式
- B:事业部制实行集中决策指导下的分散经营
- C:戴尔计算机公司没有生产工厂，采用的是虚拟组织形式
- D:无边界组织会取消各种职能部门，代之以授权的团队

【正确答案】： A

【答案解析】：

本题考查组织设计的其他类型。在大型组织中，团队结构一般作为行政层级组织形式的补充。

第 3 题：单项选择题(本题1分)

如果硕士毕业生的工资水平每上升1%，本科毕业生的劳动力需求便会下降0.2%。则在硕士毕业生和本科毕业生之间存在()关系。

- A:替代
- B:互补
- C:总替代
- D:总互补

【正确答案】： D

【答案解析】：

本题考查劳动力需求的交叉工资弹性。如果两种劳动力交叉工资弹性是负值，则意味着一种劳动力的工资率提高促进了另一种劳动力的就业量减少，说明两者是总互补关系。

第 4 题：单项选择题(本题1分)

新员工在工作一段时间以后的绩效考核结果能够用来衡量()的有效性。

- A:工作分析
- B:工作研究
- C:需求诊断
- D:招聘

【正确答案】：D

【答案解析】：

从人力资源管理的各个环节看，绩效考核的结果可以应用于招聘、人员调配、奖金分配、员工培训与开发、员工职业生涯规划。招聘是否有效，要通过新员工在一段时间内的绩效考核结果来衡量。如果绩效考核的结果令人满意，说明招聘工作比较成功；反之，就要进一步寻找原因。

第 5 题：单项选择题(本题1分)

在职业兴趣类型中，()的人具有艺术、直觉、创造的能力，喜欢运用想象力和创造力，喜欢在自由的环境中工作。

- A:现实型
- B:艺术型
- C:社会型
- D:常规型

【正确答案】：B

【答案解析】：

本题考查霍兰德的职业兴趣类型中的艺术型。

第 6 题：单选题(本题1分)

认为人类行为主要是由无意识的需求来驱动的决策模型是()。

- A、团体决策模型
- B、有限理性模型
- C、社会模型
- D、经济理性模型

【正确答案】：C

【答案解析】：

社会模型认为，心理对人的决策行为会产生重要影响。根据弗洛伊德的理论，人类的行为主要是由无意识的需求来驱动的，人类没有办法进行有效的理性决策。因此选C。

第 7 题：单项选择题(本题1分)

人口普查发现，某地区共有人口10万，其中16岁以上的人口总数为8万人，就业人口为5万人，失业人口为1万人。则该地区的劳动力参与率为()。

- A:80%
- B:75%
- C:70%
- D:60%

【正确答案】： B

【答案解析】：

本题考查劳动力参与率。劳动力参与率主要是指就业人口与失业人口之和在16岁以上人口中所占的比例；或者实际劳动人口与潜在劳动力人口的比例。 $(5+1) / 8 \times 100\% = 75\%$ 。

第 8 题：单项选择题(本题1分)

经过长时间的实践与个人之间的磨合而形成的组织和个人之间的一种心灵契约，从满足企业优势资源的角度看，属于()。

- A:不可替代性
- B:价值
- C:不可模仿性
- D:稀缺性

【正确答案】： C

【答案解析】：

本题考查满足企业优势资源条件中的不可模仿性。

第 9 题：单项选择题(本题1分)

()是指招聘者真正测试到的品质与想要测量的品质间的符合程度。

- A:信度
- B:接近度
- C:效度
- D:难易度

【正确答案】： C

【答案解析】：

效度即有效性或精确性，是指招聘者真正测试到的品质与想要测量的品质间的符合程度。

第 10 题：单项选择题(本题1分)

关于人力资本投资的表述，正确的是()。

- A:人力资本投资理论认为，所有的劳动者都是同质的
- B:人力资本投资的成本发生在当前，收益产生在未来

- C:人力资本投资的收益总是会超过成本
D:无论是对于国家还是对于个人及其家庭来说，人力资本投资都是越多越好

【正确答案】：B

【答案解析】：

A选项是分析劳动力需求和供给基本原理时的假设，在现实中是不真实的，人力资本投资分析方法否定了这一假设；C选项人力资本投资的收益不一定总是会超过成本；D选项错在缺乏适度，并不是越多越好。

第 11 题：单选题(本题1分)

由于劳动力市场的动态属性以及信息不完善而形成的()

- A:结构性
B:摩擦性
C:季节性
D:周期性

【正确答案】：B

第 12 题：单项选择题(本题1分)

下列各项，不属于劳动者忠实义务的是()。

- A:完成劳动任务的义务
B:保密义务
C:服从义务
D:增进义务

【正确答案】：A

【答案解析】：

劳动者在劳动关系中的义务主要有：①完成劳动任务的义务，是劳动者的基本义务；②忠实的义务，是基于劳动关系的身份性质而产生的。其中，劳动者的忠实义务又包括：①服从义务；②保密义务；③增进义务。

第 13 题：单项选择题(本题1分)

战略性人力资源管理的重要特征是以()的观点来看待人力资源。

- A:投资
B:发展
C:长远
D:竞争

【正确答案】：A

【答案解析】：

战略性人力资源管理的重要特征是以投资的观点来看待人力资源。

第 14 题：单选题(本题1分)

在总体组织战略上采用紧缩战略的组织其重要的战略性人力资源管理问题是（ ）。

- A、提高士气
- B、确定关键员工，并制订特殊的人才保留战略
- C、制订出周密的人才保留计划，体现组织可能为员工承担的所有法律义务
- D、制定适当的规划以保证及时雇用和培训新员工

【正确答案】： A

【答案解析】：

裁员常常是这一类组织的主要问题。裁员之后组织中员工的满意度和归属感一般会下降。这时提高士气是重要的战略性人力资源管理问题。

第 15 题：单项选择题(本题1分)

下列选项中，不属于培训与开发部门的主要职能的是()。

- A:制定支持企业经营战略的培训与开发战略
- B:维护培训与开发场地和设施
- C:帮助和指导员工制定个人职业发展规划
- D:审批企业年度培训与开发计划

【正确答案】： D

【答案解析】：

培训与开发部门的主要职能有10项，但不包括审批企业年度培训与开发计划。

第 16 题：单项选择题(本题1分)

薪酬等级的区间中值级差越大，则薪酬区间的重叠区域()。

- A:越小
- B:越大
- C:不变
- D:越不确定

【正确答案】： A

【答案解析】：

薪酬等级之间的交叉程度公式为： $PV=FV/(1+i)^n$ ，其中PV表示最低薪酬等级的区间中值，FV表示最高等级的区间中值，n表示等级数量，i表示级差。因此，薪酬等级区间中值级差越大，或者同一薪酬区间的变动比率越小，则薪酬区间的重叠区域就越小，反之，则

薪酬区间的重叠区域就越大。

第 17 题：多选题(本题2分)

关于参与管理的说法，正确的有()。

- A、参与决策可以发挥员工的专长，提高他们对工作的兴趣
- B、管理者应考虑到员工有参与的需要
- C、当工作十分复杂的时候，参与决策并不适合
- D、参与决策为员工提供了工作的内在奖赏
- E、员工参与决策的问题，无须是员工自己熟悉的领域

【正确答案】： ABD

【答案解析】：

当工作十分复杂时，管理人员无法了解员工所有情况和各个工作细节，若允许员工参与决策，可以让了解更多情况的人有所贡献，员工参与决策的问题，应该是员工自己熟悉的领域。

第 18 题：多项选择题(本题2分)

下列对绩效计划概念的描述正确的有()。

- A:它的制订是一个自上而下的过程，也是将组织绩效分解成个人绩效目标的过程
- B:是主管人员与员工在绩效年开始之初围绕绩效目标进行反复沟通的过程
- C:要求组织与员工对绩效目标有明确的认识，并将这种共识落实为绩效计划书
- D:是绩效管理的第一个环节，也是绩效管理过程的起点
- E:它包括组织对员工工作成果的期望，但不包括组织希望员工使用的技能

【正确答案】： ABCD

【答案解析】：

本题考查绩效计划的概念。绩效计划不但包括组织对员工工作成果的期望，还包括组织希望员工表现的行为和使用的技能。所以选项E不选：

第 19 题：多项选择题(本题2分)

在社会模型中，产生投入的增加这种现象的原因包括()。

- A:项目的特点
- B:心理决定因素
- C:社会压力
- D:决策者的态度
- E:组织的决定因素

【正确答案】： ABCE

【答案解析】：

本题考查社会模型。在社会模型中，产生投入的增加这种现象的原因包括四点，即选项ABCE。

第 20 题：多项选择题(本题2分)

战略性人力资源管理将组织的注意力集中于()。

- A:员工培训
- B:组织绩效和业绩
- C:管理变革
- D:改变结构和文化
- E:特殊能力的开发

【正确答案】： BCDE

【答案解析】：

战略性人力资源管理将组织的注意力集中于改变结构和文化、组织绩效和业绩、特殊能力的开发、管理变革。

第 21 题：多项选择题(本题2分)

劳动力市场的特征包括()。

- A:特殊性
- B:多样性
- C:确定性
- D:交易的延续性
- E:交易条件的复杂性

【正确答案】： ABDE

【答案解析】：

劳动力市场具有以下特征：①特殊性；②多样性；③不确定性；④劳动力市场交易对象的难以衡量性；⑤劳动力市场交易的延续性；⑥交易条件的复杂性；⑦劳动力出售者的地位不利性。

第 22 题：多项选择题(本题2分)

裁员中的幸存者往往会()。

- A:产生负罪感
- B:具有较高的满意度和归属感
- C:得到加薪
- D:热情高效地工作
- E:产生对未来的担忧

【正确答案】： AE

【答案解析】：

本题考查转向或紧缩战略的相关内容。裁员是转向或紧缩战略的主要问题。事实证明，裁员后的幸存者往往会产生危机感，对未来产生担忧；而且由于同事的被裁和自己的留下，会在内心产生负罪感，同时导致其可能会在不加薪的情况下被要求承担更多的工作，因此，裁员之后组织中员工的满意度和归属感一般都会下降，组织应在此时设法提高士气。因此选AE。

第 23 题：多项选择题(本题2分)

人力资源有效性指数的组成包括()。

- A:组织环境
- B:管理质量
- C:总收入/员工总数
- D:经营收入/员工费用
- E:员工参与管理

【正确答案】：CD

【答案解析】：

本题考查人力资源有效性指数的构成。ABE选项属于人力资源指数的内容。

第 24 题：多项选择题(本题2分)

建立人力资源信息系统需要注意的问题包括()。

- A:重视现代管理理论的应用
- B:提高人力资源管理的工作效率
- C:系统建设的连续性
- D:开放性设计原则
- E:重视标准化设计，保证数据结构的一致性

【正确答案】：ACDE

【答案解析】：

为了确保人力资源信息系统的成功实施，需要注意以下方面问题：①重视现代管理理论的应用；②重视标准化设计，保证数据结构的一致性；③开放性设计原则；④系统建设的连续性；⑤安全原则。

第 25 题：多项选择题(本题2分)

下列关于我国的平等协商和集体合同制度的说法，正确的是()。

- A:我国的集体合同是在工会未介入情况下签订的
- B:我国的平等协商和集体合同制度是一种特殊的集体谈判制度
- C:平等协商和集体合同制度的主要弊端是，集体合同流于形式，内容空泛
- D:我国目前主要是在企业层面签订集体合同
- E:《集体合同规定》对平等协商和集体合同制度进行了规范

【正确答案】：BCE

【答案解析】：

在我国，集体合同主要由工会（或职下推举的代表）代表职工与企业就劳动报酬、工作条件等问题，协商签订的书面协议。我国的集体协商和集体合同制度从实施初期就表现出一些特殊之处，表现在：自上而下的推进方式，政府的主导作用，由以企业为主向行业性、区域性层面集中，有待成熟的集体协商主体。集体合同制度推进过程中最突出的问题是，集体合同流于形式的现象严重，在内容上，照抄法律条文，过于原则、空泛。我国的集体协商与集体合同制度正在由以企业为主向行业性区域性层面集中。1994年我国颁布了《劳动法》，第一次以法典的形式规定了集体合同制度。2004年劳动和社会保障部颁布了新的《集体合同规定》，意味着我国的集体合同工作正在进一步深入。

第 26 题：多项选择题(本题2分)

根据公平理论，员工恢复因薪酬不足而导致的不公平感的措施有()。

- A:员工向上级反映薪酬高者工作没有自己努力
- B:员工降低自己的努力程度
- C:员工寻求法律援助
- D:员工从其他组织寻求帮助
- E:员工辞职

【正确答案】： ABE

【答案解析】：

感到不公平的员工可以采用以下几种方式来恢复平衡：①改变自己的投入或产出。例如，感到报酬不足的员工降低自己工作努力程度或要求加薪。②改变对照者的投入或产出。例如，感到报酬不足的员工向上级汇报对照者工作不够努力，让上级迫使对照者提高努力程度或降低他的薪酬。③改变对投入或产出的知觉。包括对自己的知觉，例如，感到报酬过度的员工可以认为自己的工作量更大，工作难度更高，工作更快，也包括对对照者的知觉，例如，感到报酬不足的员工认为对照者比原先想象得要好一些。④改变参照对象。例如，认为原先的对照者过于特殊，而去重新选择一个自己认为合适的对照者。⑤辞职。这是比较常见的感到报酬不足的员工选择的解决方案。

第 27 题：多项选择题(本题2分)

领导者生命周期理论认为下属的成熟度包括()成熟度。

- A:情绪
- B:年龄
- C:工作
- D:职业
- E:心理

【正确答案】： CE

【答案解析】：

领导者的生命周期理论认为，影响领导者风格选择的一个重要因素是下属的成熟度。成熟度是指个体对自己的行为负责任的能力与意愿，包括工作成熟度、心理成熟度两个方面。

第 28 题：多项选择题(本题2分)

关于工资率对个人劳动力供给的影响的陈述，正确的是()。

- A:工资率上升的收入效应导致劳动力供给时间的增加
- B:工资率上升的替代效应导致劳动力供给时间的增加
- C:工资率上升导致劳动力供给时间的增加
- D:工资率下降导致劳动力供给时间的增加
- E:工资率上升可能会导致劳动力供给时间的增加，也可能导致减少

【正确答案】：BE

【答案解析】：

本题考查工资率影响的收入效应和替代效应。市场工资率的提高会同时给劳动者带来两个作用方向相反的影响：收入效应和替代效应。工资率上升的收入效应会促使劳动者减少劳动力供给时间，而替代效应则会导致劳动者增加市场劳动力的供给时间。

第 29 题：多项选择题(本题2分)

关于年薪制的说法，正确的有()。

- A:年薪制是一种高稳定、低风险的薪酬制度
- B:年薪制根据经营者业绩好坏而计发薪酬
- C:年薪制可以把年薪收入的一部分直接转化为股权激励形式
- D:年薪制可以根据企业经营者年度的经营业绩，灵活确定与其贡献相当的年度和长期薪酬水平及支付方式
- E:年薪制通常会确保经营者有一个最低薪酬

【正确答案】：BCD

【答案解析】：

选项A，年薪制一种高风险的薪酬制度，依靠的是约束和激励互相制衡的机制，将企业经营者的业绩与薪酬直接联系在一起；选项E，年薪制确定了经营者的最低业绩目标和封顶奖金，当未完成最低计划指标时经营者不会受到惩罚，而计划指标超额完成也不会有更多的奖励。

第 30 题：多选题(本题2分)

高工资往往导致高生产率，这是因为高工资通常（）

- A、有助于企业控制人工成本
- B、有助于组织吸引优秀员工
- C、有助于员工产生外部公平感
- D、有助于提高员工工作积极性
- E、有助于降低员工离职率

【正确答案】：BCDE

【答案解析】：

本题考查工资水平与生产率的关系。一般认为，较高的工资能够吸引较好的员工，且获得

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/196101143052010111>