

预览—收藏—关注

考点课堂 素材精粹

第十版

依据考试大纲 总结命题规律
辅导备考策略 历年考题详析
梳理考试要点 总结核心知识
筛选最新考点 拓展解题思路
精编典型习题 积累备考经验
全真模拟测试 预测考试趋势

注：下载前请仔细阅读资料，以实际预览内容为准

让学习为我们创造终生价值

三级人力资源管理师模拟题（理论知识）

一、单选题（每题 1 分，共 60 分，每小题只有一个最恰当的答案）

1.劳动力需求的自身工资弹性是（ ）变动对工资率变动的反应程度。

- A.劳动力的论量
- B.劳动力供给量
- C.劳动力需求量
- D.劳动力要求

【答案】C

【解析】劳动力需求量变动对工资率变动的反应程度定义为劳动力需求的自身工资弹性。

2.福利的延期支付方式的优点不包括（ ）。

- A.可使企业减少社会保险费的上缴额
- B.可使企业获得一种稳定的生产经营的外部条件
- C.自定延期支付的福利项目,增强职工的凝聚力和团队精神
- D.可以借助延期支付的多种形式充分发挥分配的激励功能

【答案】A

【解析】延期支付的优势包括：1.延期支付可使企业获得一种稳定的生产经营的外部条件；2.延期支付形式的多样性和灵活性，可以增强企业对劳动力市场的多种适应性；3.企业自定延期支付的福利项目，可以增强职工的凝聚力和团队精神，可以借助延期支付的多种形式充分发挥分配的激励功能；4.延期支付可以使若干保险基金实现积累。

3.下列关于社会保险的说法,不正确的是（ ）。

- A.社会保险不具有强制性
- B.社会保险当事人不能自行选择保险项目
- C.社会保险当事人不能自行选择是否参加保险
- D.劳动者的物质帮助主要通过社会保险来实现

【答案】A

【解析】被保险人和用人单位必须依据国家法律的规定承担缴费义务，而且不能自行选择缴费标准。社会保险的基本属性就是它的强制性，故选项 A 错误。

4.（ ）是雇员与雇主确定关系、明确双方权利义务的协议。

- A.劳动合同
- B.雇佣规则
- C.劳动规章
- D.集体合同

【答案】A

【解析】劳动(雇佣)合同是雇员与雇主确立劳动关系、明确双方权利与义务的协议。

5.消费者市场是指所有为了（ ）而购买物品或者服务的个人和家庭所构成的市场。

- A.家庭消费
- B.个人消费
- C.市场消费

D.社会消费

【答案】B

【解析】消费者市场是指所有为了个人消费而购买物品或服务的个人和家庭所构成的市场。

6.企业在调整和优化产品组合时，依据情况可选择的策略不包括（ ）

A.品牌化策略

B.缩减产品组合策略

C.扩大产品组合策略

D.产品线延伸策略

【答案】A

【解析】企业在调整和优化产品组合时，依据情况可选择的策略包括扩大产品组合、缩减产品组合、产品线延伸。

7.组织公正与报酬分配的原则不包括（ ）。

A.互动公平

B.分配公平

C.程序公平

D.结果公平

【答案】D

【解析】组织公正与报酬分配的原则有分配公平、程序公平和互动公平。

8.社会学习理论的创始人是（ ）。

A.弗洛姆

B.桑代克

C.班杜拉

D.莱文泽尔

【答案】C

【解析】社会学习理论的创始人班杜拉做了大量研究，证明人们可以向其他人学习，即观察学习。

9.人力资本投资收益率的变化规律不包括（ ）。

A.人力资本投资收益的变动规律

B.投资和收益之间的替代和互补关系

C.人力资本投资的社会收益变化规律

D.人力资本投资的内生收益率递减规律

【答案】C

【解析】人力资本投资收益率的变化规律包括：（1）投资和收益之间的替代和互补关系。（2）人力资本投资的内生收益率递减规律。（3）人力资本投资收益的变动规律与最优人力资本投资决策。

10.人力资源的（ ）是企业竞争优势的根本。

A.智力

B.管理能力

C.创新能力

D.技能

【答案】C

【解析】人力资源开发的理论体系包括人力资源的心理开发、生理开发、伦理开发、创新能力开发、教育

开发等。其中，人力资源的创新能力是企业竞争优势的根本，是企业实现可持续发展的不竭动力。

11.从管理层次上看，现代人力资源管理部门属于（ ）。

- A.上级的执行部门
- B.处于决策层
- C.处于参谋层
- D.很少参与企业的决策

【答案】B

【解析】在管理层次上，传统的劳动人事管理部门往往只是上级的执行部门，很少参与决策；现代人力资源管理部门则处于决策层，直接参与单位的计划与决策，为单位最重要的高层决策部门之一。

12.（ ）与领导者能力和被领导者素质成正比，而与部门业务复杂性和所需协调的工作量成反比。

- A.管理层次
- B.管理水平
- C.管理跨度
- D.管理质量

【答案】C

【解析】管理跨度与领导者能力和被领导者素质成正比，而与部门业务复杂性和所需协调的工作量成反比。

13.工作岗位分析是对各类工作岗位所进行的系统研究,其具体内容不包括（ ）。

- A.工作性质和任务
- B.工作职责和权限
- C.劳动条件和环境
- D.岗位的相对价值

【答案】D

【解析】工作岗位分析是对各类工作岗位的性质任务、职责权限、岗位关系、劳动条件和环境，以及员工承担本岗位任务应具备的资格条件所进行的系统研究，并制定出工作说明书等岗位人事规范的过程。

14.管理岗位知识能力规范不包括（ ）。

- A.知识
- B.经历
- C.能力
- D.学历

【答案】D

【解析】管理岗位知识能力规范是对各类岗位的知识要求、能力要求、经历要求所作的统一规定，包括知识要求、能力要求和经历要求。

15.确定劳动定额水平的基本原则是（ ）。

- A.定额水平具有相对性
- B.定额水平应采用就高原则
- C.定额水平既先进又合理
- D.定额水平应符合企业实际

【答案】C

【解析】定额水平具有相对性，由于对比方法，衡量标准不同，往往会得出不同结果。保证定额水平既先进又合理，使其作用得到充分发挥，应当是确定定额水平的基本原则。

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/197112100042006043>