

中级经济师《人力资源》考试题库【3套练习题】模拟训练含答案

答题时间：120 分钟 试卷总分：100 分

姓名：\_\_\_\_\_ 成绩：\_\_\_\_\_

第一套

一. 单选题(共 20 题)

1. 在其他条件相同的情况下, 大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越 ( ), 则愿意投资于大学教育的人相对来说就会越 ( )。

A. 大, 少

B. 大, 多

C. 小, 多

D. 无法确定

2. 关于甄选的说法, 错误的是 ( )

A. 在构建有效的甄选体系时, 组织的目的总是要挑出那些在某种特定质量方面最

好的人

B.甄选的目的在于谋求职位与求职者所具有的某种特性的恰当水平之间达成最优匹配

C.在甄选过程中，注意不要把注意力过多地放在对求职者进行相互比较上

D.在甄选过程中，需要重点关注求职者和空缺职位需要达到的客观标准之间的比较

3.【真题】关于企业战略与薪酬管理策略的说法，正确的是（）

A.采用成长战略的企业，在短期内应提供相对较低的基本薪酬

B.采用稳定战略的企业，基本薪酬和福利所占比重应较低

C.采用收缩战略的企业，基本薪酬所占比重应较高

D.采用创新战略的企业，基本薪酬水平应低于劳动力市场平均水平

4.要获取有关胜任特征的数据资料，一般以（）为主。

A.问卷调查法

B.行为事件访谈法

C.专家小组法

D.全方位评价法

5.非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时，每周工作时间累计不超过（）小时的用工形式。

A.20

B.24

C.28

D.30

6. 从激励的内容的角度，可以将激励分为（）。

- A. 正向激励和负向激励
- B. 物质激励和精神激励
- C. 他人激励和自我激励
- D. 有效激励和无效激励

7. 劳动监察的主体必须严格依据法律进行监察活动，被监察对象不得以任何方式规避监察执法活动，体现了劳动监察的（）。

- A. 行政性
- B. 法定性
- C. 专门性
- D. 强制性

8. 采用差异化战略的企业适宜采用的绩效考核方法是（）。

- A. 以结果为导向的方法
- B. 以行为为导向的方法
- C. 标杆超越法
- D. 目标管理法

9. 建立全面薪酬战略的步骤不包括（）。

- A. 评价薪酬的含义
- B. 进行人员配备的设计
- C. 对薪酬系统的匹配性进行再评价
- D. 执行战略性薪酬决策

10. 用人单位与劳动者建立劳动关系不依法订立劳动合同的，由劳动保障行政部门责令改正，自用工之日起超过 1 个月不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付（ ）倍的工资。

A.2

B.3

C.4

D.5

11. 社会保险法律适用的基本原则不包括（ ）。

A.以事实为根据，以法律为准绳

B.公民在法律面前一律平等

C.实事求是，有错必纠

D.上位法的效力高于下位法

12. 下列医疗费用中，不纳入基本医疗保险基金支付范围的是（ ）。

A.急诊的医疗费用

B.在境外就医的医疗费用

C.门诊的医疗费用

D.抢救的医疗费用

13. 完整的临界特质分析系统包括三种分析技术，在下面的选项中，不属于这三种分析技术的是（ ）。

A.临界特质分析

B.工作时间和内容分析

C.技术能力分析

D.工作要求与任务分析

14. 劳动者所从事劳动的主要特点是 ( )。

A.劳动的责任性和有偿性

B.劳动的从属性和有偿性

C.劳动的从属性和参与性

D.劳动的责任性和参与性

15. ( )是对社会保险标的具有直接保险利益的主体。

A.保险人

B.投保人

C.被保险人

D.受益人

16. 与马斯洛的需要层次理论不符的陈述是 ( )。

A.人的需要从低到高依次为：生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重需要及自我实现需要

B.人在不同时期表现出来的各种需要的强烈程度不同

C.只有低一层次的需要得到相当程度的满足之后，个体才会追求高一层次的需要

D.自我实现是人类的基本需要

17. 企业年金由国家宏观指导、企业内部决策执行，费用由企业和职工个人缴纳，企业缴费在工资总额 ( ) 以内的部分，可从成本中列支。

A.3%

B.4%

C.5%

D.6%

18. ( ) 主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题。

A.工作分析

B.工作评价

C.薪酬调查

D.薪酬预算

19. 下列关于我国工资集体协商制度的说法中，正确的是 ( )。

A.工会提出意向后，企业方应在接到意向书后 5 日内答复

B.协商双方有义务在协商之前提供与工资集体协商有关的真实材料

C.协商双方拟定的工资集体协商草案经双方首席代表签字后即可生效

D.工资集体协议必须报地方法院批准后方可生效

20. 马尔科夫分析方法的基本思想是 ( )。

A.以 5-10 年为周期进行预算

B.确定出各类人员的未来分布，作出人员供给的预测

C.第一步是制作一个人员变动表

D.找出过去人事变动的规律，以此推测未来的人事变动趋势

## 二. 多选题(共 10 题)

1. 智力因素包括 ( )。

A.知识

B.技能

C.感知力

D.注意力

E.语言能力

2.属于用人单位履行劳动合同义务的有（）。

A.按照劳动合同的约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬

B.严格执行劳动定额标准

C.保护劳动者的生命安全和身体健康

D.完成劳动合同约定的工作内容

E.保守商业秘密和与知识产权相关的保密事项

3.用人单位有下列（）情形之一的，由劳动保障行政部门责令改正，按照受侵害的劳动者每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款。

A.安排怀孕7个月以上的女职工延长工作时间的

B.安排未成年工从事矿山井下劳动的

C.未对未成年工定期进行健康检查的

D.安排未成年工从事有毒害劳动的

E.女职工生育享受产假少于100天的

4.（？）的确定是工资研究领域的两大难题之一。

A.工资差别

B.工资支付

C.工资结构

D.工资确认

E. 工资水平

5. 目前，从现行法律规定来看，解决人力资源和社会保险行政争议的方式主要包括（）。

A. 行政仲裁

B. 待遇复查

C. 行政复议

D. 行政诉讼

E. 行政制裁

6. 在绩效反馈面谈中需要注意的事项有（）。

A. 采取赞扬与建设性批评相结合的方式，避免员工产生抵触情绪

B. 把重点放在解决问题上

C. 分析不良绩效产生的原因并探讨解决方案是面谈的核心

D. 鼓励员工积极参与到反馈过程中

E. 以对方为中心及同情的态度

7. 下列有关评价中心的陈述，正确的有（）。

A. 无领导小组讨论一般不指定主持人或召集人，成员可以地位平等地讨论问题

B. 文件筐作业对时间的要求相对比较宽松，强调完成结果的质量

C. 角色扮演主要是测评应聘者人际关系处理能力的情景模拟活动

D. 评估人员一般为企业的直线经理或相关专家

E. 管理游戏趣味性比较强，能引发应聘者浓厚的参与意识

8. 下列关于劳动关系理论中的劳动者义务的说法中，错误的有（）。

- A.劳动者有完成劳动任务的义务
- B.劳动者应服从雇主的一切指令
- C.劳动者有休息的义务
- D.劳动者在劳动关系中有忠实的义务
- E.劳动者在劳动关系中有民主参与的义务

9. 绩效反馈面谈需要达到的目的有（）。

- A.根据绩效，对员工进行奖惩
- B.向员工传递组织远景目标
- C.弄清员工绩效不合格的原因
- D.向员工反馈绩效考核的结果
- E.为下一个绩效周期工作的展开做好准备

10. 按照国家规定，生育保险待遇包括（）。

- A.产假
- B.哺乳假
- C.婚假
- D.生育津贴
- E.生育医疗服务

第一套参考答案

一. 单选题

1. 【正确答案】 B
2. 【正确答案】 A
3. 【正确答案】 A
4. 【正确答案】 B
5. 【正确答案】 B
6. 【正确答案】 B
7. 【正确答案】 B
8. 【正确答案】 B
9. 【正确答案】 B
10. 【正确答案】 A
11. 【正确答案】 D
12. 【正确答案】 B
13. 【正确答案】 B
14. 【正确答案】 B
15. 【正确答案】 C
16. 【正确答案】 D
17. 【正确答案】 B
18. 【正确答案】 C
19. 【正确答案】 B
20. 【正确答案】 D

二. 多选题

1. 【正确答案】 CDE
2. 【正确答案】 ABC
3. 【正确答案】 ABCD
4. 【正确答案】 AE
5. 【正确答案】 BCD
6. 【正确答案】 ABCD
7. 【正确答案】 ACDE
8. 【正确答案】 BCE
9. 【正确答案】 BCDE
10. 【正确答案】 ADE

一. 单选题(共 20 题)

1. 工作分析的作用主要体现在企业管理与人力资源管理两个方面。下列选项中,属于工作分析在人力资源管理方面的作用的是 ( )。

- A. 工作评价
- B. 优化工作设计
- C. 优化工作流程
- D. 树立职业化意识

2. 一套好的福利计划应具备的特征不包括 ( )。

- A. 亲和性
- B. 灵活性
- C. 战略性
- D. 特色性

3. 下列关于劳动者解除劳动合同的说法中, 错误的是 ( )。

- A. 劳动者提前 30 日书面通知用人单位, 即可解除劳动合同
- B. 劳动者在试用期内提前 3 日书面通知用人单位, 可解除劳动合同
- C. 用人单位未及时足额支付劳动报酬, 劳动者可以随时解除劳动合同
- D. 未经用人单位批准, 劳动者不得解除劳动合同

4. ( ) 不是能力测验。

- A. 智力测验
- B. 人格测验

## 职业能力测验

### D.特殊能力测验

5. 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

6. 以下选项中不属于集体谈判制度的作用的一项是（ ）。

A.集体谈判是调整集体劳动关系的有效方式

B.集体谈判是促进产业和谐的重要手段

C.集体谈判在维护劳动者权益和推进产业民主化进程方面具有一定的意义

D.集体谈判在维护劳动者权益和推进产业法制化进程方面具有一定的意义

7. 【真题】关于工作分析方法的说法，正确的是（ ）。

A.工作日志法是工作分析人员直接参与所研究的工作，并进行记录和分析

B.功能性工作分析法是一种以人员为导向的工作分析方法

C.观察法操作简单且成本低

D.访谈法应用广泛，可适用于各类工作

8. 如果雇主存在歧视行为，下列各项中最有可能实施歧视的雇主是（ ）。

A.具有垄断地位的企业

B.完全竞争市场上的企业

国有独资企业

D.外商投资企业

9. 关于人才“零库存”模式的说法,错误的是()。

A.同时利用制造人才和购买人才两种策略应对人才供求两个方面的风险,并保持适当的平衡

B.适应人才需求的不确定性,大规模、少批次地培养人才

C.降低人才开发风险,提高人才开发的投资回报率

D.通过平衡组织和员工之间的利益来保护组织的培训开发投资

10. 基本薪酬和福利所占比重较大的薪酬结构适用的企业发展战略类型是()。

A.成长战略

B.收缩战略

C.稳定战略

D.精简战略

11. 关于内部劳动力市场,下列说法错误的有()。

A.企业通常从内部调动填补较低级别岗位的劳动者

B.采用内部劳动力市场做法也会存在较高的成本

C.内部的中高层职位一般都是通过内部晋升来实现

D.内部劳动力市场不能脱离外部劳动力市场而独立存在

12. 推动个体为达到一定目标而采取行动的内驱力是()。

A.自我概念

B.知识

人格特质

D.动机

13. 下列不属于劳动力市场具有的特征的是（）。

A.特殊性

B.单一性

C.多样性

D.不确定性

14. 传统观点总把金钱看成最好的激励手段，但在很多企业中，增加同样的奖金并没有起到同等的激励作用，这说明（）。

A.组织可以忽略员工的低层次需要

B.组织用来满足员工低层次需要的投入是效益递减的

C.组织应当为员工提供较低的福利待遇

D.组织必须考虑所有员工的自我实现需要

15. 产品种类多且产品之间工艺差别大，或市场分布范围广且市场情况变化快、要求适应性强的大型联合企业宜采用（）。

A.行政层级式

B.职能制结构

C.矩阵组织形式

D.事业部制形式

16. 以下（）不属于劳动标准法。

A.工资法

工作时间和休假法

C.劳动合同法

D.职业安全与卫生法

17. 从投资的成本-收益角度分析，培训开发会提高组织收益的条件是（）。(B: 培训可带来的收益，C: 培训的支出，S: 员工受训后要求的加薪)

A.  $C-S > B$

B.  $B-S > C$

C.  $S-B > C$

D.  $B > C$

18. 下列关于高等教育和人力资本投资的说法错误的是（）。

A. 一般而言，年纪大的人更愿意进行人力资本投资

B. 在其他条件相同的情况下，大学毕业生与高中毕业生之间的收入差距越大，愿意投资于大学教育的人越多

C. 在其他条件相同的情况下，投资后的收入增量流越长，则一项人力资本投资的净现值越可能为正

D. 在其他条件相同的情况下，人力资本投资的成本越小，就会有越多的人愿意投资于人力资本

19. 最大特点是授权的人力资源战略模式是（）。

A. 稳定战略

B. 参与战略

C. 诱因战略

D. 投资战略

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/326102033145010051>