强化练习（6）

单项选择题

1.劳动供给的无差异曲线向原点凸起，当左边比右边陡峭，这种形状说明……（）

A.货币收入越高，闲暇时间越少

B.货币收入越高，闲暇时间越多

C.货币收入越代，闲暇时间越低

D.货币收入高、低，对闲暇时间无影响

参考答案：A

【慧考解析】

2.如果货币工资不变，物价上涨，实际工资（）

A.上涨

B.不变

C.难以确定

D.下降

参考答案：D

【慧考解析】

3.工资差异是指各类人员（）的差异。

A.工资形式

B.总收入

C.工资水平

D.劳动成本

参考答案：C

【慧考解析】

4.产业革命后，提出“劳动则为财富之父和能动的要素”观点的经济学家是（）。

A.配第

B.斯密

C.李嘉图

D.萨伊

参考答案：A

【慧考解析】

5.影响劳动力流动的决定性因素是（）。

A.健康状况

B.社会文化因素

C.经济因素

D.人际关系

参考答案：C

【慧考解析】

6.认为学习成绩可以作为人力资本配置依据，并认为接受同等教育的劳动力，人力资本在工作上的表现相同的人力资本配置就是（）。

A.一般型人力资本配置

B.技能型人力资本配置
C.组织管理型人力资本配置
D.企业家型人力资本配置
参考答案：A
【慧考解析】

7.关于货币工资与实际工资的关系，说法正确的是（）。
A.货币工资越高，则实际工资越高
B.实际工资不过是经过某种价格调整后的货币工资
C.实际工资与货币工资成正比
D.货币工资水平总是低于实际工资水平
参考答案：B
【慧考解析】

8.下面哪一因素，不是确定工资水平的因素（）。
A.劳动者个人家庭所需的生活费用
B.同工同酬的原则
C.企业的支付工资能力
D.劳动者消费水平的差异性
参考答案：D
【慧考解析】

9.货币政策是政府通过控制（）来调节经济的一种手段。
A.政府预算
B.货币供应量
C.工资水平
D.物价水平
参考答案：B
【慧考解析】

10.在我国目前的劳动力市场上，存在大量国企下岗人员，他们大多数人属于普通劳动力。然而与此同时，新兴行业对高素质人才的需求很大。劳动力的过量需求和过量供给同时存在。这种现象称为（）。
A.磨擦性失业
B.结构性失业
C.技术性失业
D.周期性失业
参考答案：B
【慧考解析】

11.在社会保障体系中，最基本的形式是（）。
A.社会保险
B.社会救助
C.社会福利
D.社会优抚
参考答案：A
【慧考解析】

12.长期劳动力需求与短期劳动力需求中的长期，意指（）
A.三年以后的时期
B.五年以后的时期
C.与时间长短无关，是根据资本要素可否调整为依据的
D.十年以后的时期
参考答案：C
【慧考解析】

13.费尔德斯坦和弗莱明把劳动者人数和劳动时间当作不同的要素代入生产函数中，得到结论认为劳动时间对生产的影响比劳动者人数对生产的影响（）
A.要大
B.要小
C.一样
D.不能确定谁大谁小
参考答案：A
【慧考解析】

14.（）属于公平理论的应用。
A.一份工作对员工极具挑战性和吸引力，员工能从工作本身得到快乐，也许员工就不会太在意薪酬的高低
B.如果期望和工具都很低，那么即使报酬的效价很高，动机也会很弱
C.工作丰富化的管理措施
D.确保不同员工的投入/产出比大致相同
参考答案：D
【慧考解析】公平理论在管理上的应用有：①根据员工对工作和组织的投入给与更多报酬，并确保不同的员工的投入/产出比大致相同，以保持员工的公平感；②因为公平感是员工的主观感受，应经常注意了解员工的公平感。对于有不公平感的员工应予以及时的引导或调整报酬。

15.（）是指控制组织内行为、工作态度、价值观以及关系设定的规范。
A.组织设计
B.组织结构
C.组织文化
D.组织目标
参考答案：C
【慧考解析】组织文化是指控制组织内行为、工作态度、价值观以及关系设定的规范。简单地说，组织文化就是指组织成员的共同价值观体系，使得组织独具特色，区别于其他组织。

16.（）的最大优点是能创拟动态的和可相互比较的情景来揭示人的心理特征，使评价结果更趋于客观、真实。
A.初步面试
B.情景面试
C.非结构性面试
D.行为事件面谈法
参考答案：B
【慧考解析】情景面试由加里·莱瑟姆及其同伴开发，面试者要围绕实际工作中会产生的情景提出问题。因此它的最大优点就是能创拟动态的和可相互比较的情景，从而揭示人的心理特征，使评价结果更趋于客观、

真实。

17.在薪酬管理体系设计的步骤中，（）是保证职工个人薪酬公平性的基础。
A.薪资分级和定薪
B.工作分析
C.薪资结构设计
D.工作评价
参考答案：D
【慧考解析】工作评价主要是为了解决薪酬的内部公平性问题。工作评价的作用主要体现在两个方面：①确定企业内部各职位的相对价值，得出职位等级序列；②为薪酬调查建立一套统一的职位评估标准，以消除不同公司间由于职位名称的不同，或即使职位名称相同但实际工作要求和工作内容不同所导致的职位差异，从而使不同职位之间具有可比性，为确保薪酬的公平性奠定基础。

18.通过企业奖励的方式直接赠与或是参照股票的当前市场价值向员工出售股票，但这种计划同时规定员工在一定的时期内必须持有股票、不得出售的长期奖励计划是（）。
A.期权计划
B.现股计划
C.期股计划
D.绩效期股计划
参考答案：B
【慧考解析】长期奖励计划的主要形式包括现股计划、期股计划以及期权计划。现股计划是指通过企业奖励的方式直接赠与或是参照股票的当前市场价值向员工出售股票，但这种计划同时规定员工在一定的时期内必须持有股票，不得出售。

19.人力资本投资的重点在于（）。
A.现在导向性
B.未来导向性
C.不需要初始性投资
D.它的利益在现期发生
参考答案：B
【慧考解析】人力资本投资的重点在于它的未来导向性：人力资本投资的利益就如同任何投资一样发生在未来，并且通常情况下，这些投资所产生的利益会在相当一段时期内持续不断地出现，而其成本则产生在目前。

20.职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由（）按月支付。
A.所在单位
B.工伤保险基金
C.劳动能力鉴定委员会
D.劳动保障行政部门
参考答案：A
【慧考解析】职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

21.将领导行为划分为“员工取向”和“生产取向”两个维度的是（）。
A.密西根模式

B.领导一成员交换理论
C.俄亥俄模式
D.权变模型
参考答案：A
【慧考解析】密西根大学通过测验、非结构化访谈等方法，得到了两个描述领导行为的维度：①员工取向，是指领导者关注人际关系，主动了解并积极满足员工需要；②生产取向，是指领导者强调工作技术和任务进度，关心工作目标的达成。

22.对企业而言，提前退休的好处主要有（）。
A.减少人际矛盾
B.提高员工的满意度
C.少发退休金
D.降低企业的人力成本
参考答案：D
【慧考解析】提前退休，即给那些接近退休年龄的员工以优惠政策，让他们提前离开组织。目前这种方法是一种较易为各方面所接受的妥协方案。对企业而言，主要目的就是降低企业的人力成本。

23.行为事件面谈法的优势不包括（）。
A.准确性
B.针对性
C.客观性
D.灵活性
参考答案：D
【慧考解析】行为事件面谈法的优势包括：①客观性；②针对性；③准确性；④真实性。

24.若希望通过制定团队奖励计划使员工用更少的时间制造更多的产品，则可以使用（）。
A.斯坎伦计划
B.改进生产盈余计划
C.拉克计划
D.行为鼓励计划
参考答案：B
【慧考解析】斯坎伦计划的特点在于强调员工参与。他相信如果员工提出了企业的目标，那么在工作中就能自我管理、自我控制，并相信如果给予员工工作机会，员工就会愿意接受并主动承担责任。与斯坎伦计划相同，拉克收益分享计划也强调员工参与并采用现金激励来鼓励员工参与；改进生产盈余计划旨在用更少的劳动小时制造出更多的产品，其重点是激励员工完成绩效目标。

25.在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在（）小时之内经抢救无效死亡的，视同工伤。
A.48
B.24
C.12
D.8
参考答案：A
【慧考解析】职工有下列情形之一的，视同工伤：①在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；②在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；③职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

26.美国西南航空公司、迪斯尼公司针对顾客与竞争对手树立了自己独特的形象，以表明他们在顾客服务方面更有差异化，更有优势，属于组织中人力资源管理满足（）企业优势资源。
A.价值
B.稀缺性
C.不可模仿性
D.不可替代性
参考答案：C
【慧考解析】企业通过历史的变迁形成的独特的规范和组织文化，同时产生了企业日常行为规则。这种影响是潜移默化的，是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理契约，这些内容不是竞争对手可以轻易模仿的，具有特殊的战略价值。美国西南航空公司、迪斯尼等公司都针对顾客与竞争对手树立了自己的独特形象，表明他们在顾客服务方面更有差异化，更有优势，属于组织中人力资源管理满足不可模仿性企业优势资源。

27.招聘过程中最重要的决策阶段是（）阶段。
A.试用
B.测验
C.而试
D.人员甄选
参考答案：D
【慧考解析】人员甄选阶段的工作直接决定组织最后所雇佣人员的状况，会给组织带来重大的经济和战略后果，因而是招聘过程中最重要的决策阶段；同时，这一阶段也是技术性最强的一步，需要采用多种测评方法，帮助组织公平、客观地作出正确决策。

28.（）是指对现有的员工实施某种测验，然后将所得结果与这些员工的工作表现或工作考核得分加以比较。若两者相关系数很大，说明此测验与某项工作密切相关。
A.同测效度
B.构想效度
C.预测效度
D.内容效度
参考答案：A
【慧考解析】效标关联效度也被称为“同测效度”，是指对现有的员工实施某种测验，然后将所得结果与这些员工的工作表现或工作考核得分加以比较，若两者相关系数很大，说明此测验与某项工作密切相关。这种测验效度的特点是省时，可以尽快检验某测验的效度，但在将其应用到选拔测验时，有可能无法准确预测应聘者未来的工作潜力。

29.当家庭中的主要收入获取者失去工作或工资被削减以后，其他的家庭成员将临时性地进入劳动力队伍，以力图找到工作而缓解家庭收入的下降，这种现象被称为（）。
A.附加的劳动者效应
B.弥补的劳动者效应
C.灰心丧气的劳动者效应
D.无可奈何的劳动者效应
参考答案：A
【慧考解析】当家庭中的主要收入获取者失去工作或工资被削减以后，其他的家庭成员（带孩子的女性或年轻人）将临时性地进入劳动力队伍，以力图找到工作而缓解家庭收入的下降。这种情况在经济学上被称为“附加的劳动者效应”。附加的劳动者效应所产生的潜在效应类似于收入效应，即随着家庭收入的减少，家庭所能消费的商品或服务也随着减少，人们相应的也就愿意从事更长时间的有酬工作。

30.如果某市钢铁生产工人的劳动力供给弹性为0.5，由于工资水平上涨，这类劳动者的劳动力供给时间增加了10%，他们原来的工资水平是每小时30元，现在一定是上升到了（）元。
A.24
B.25
C.30
D.36
参考答案：D
【慧考解析】劳动力供给弹性，是指劳动力供给的数量随着工资率变动而发生变动的灵敏程度，一般可以用工时变动百分比同工资率变动百分比之间的比率来显示。其计算公式为：劳动力供给弹性=劳动工时变动%/工资率变动%，即0.5=10%/[（x-30）/30]，得：x=36（元）。

31.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
参考答案：A
【慧考解析】需要是指当缺乏或期待某种结果而产生的心理状态，包括对食物、水、空气等的物质需要，及对归属、爱等的社会需要。

32.作为工作分析实施主体，企业内人力资源部门的缺点是（）。
A.工作分析结果可能不专业，影响信度
B.耗费大量人力和时间，且实施人员经验不足
C.耗费资金，且对企业不了解，企业需要花费时间与其进行沟通
D.不熟悉部门工作
参考答案：B
【慧考解析】企业内人力资源部门：即人力资源部门成立工作分析小组，其他部门配合。优点在于节省成本且对企业更加了解；缺点在于耗费大量人力和时间，且实施人员经验不足。

33.企业应根据各自所处的环境条件来设计相应的组织结构，这主要是由于（）的影响。
A.特征因素
B.外部因素
C.权变因素
D.环境因素
参考答案：C
【慧考解析】组织结构设计的主要参数包括特征因素和权变因素。其中，组织结构的权变因素要求企业应根据各自面临的环境条件来设计相应的组织结构。

34.一种在特定的场景下，经过精心设计，采取通过主考官与应试者双方面对面的观察、交谈等双向沟通方式，了解应聘者的素质特征、能力状况及求职动机等的人员挑选方法是（）。
A.面试
B.笔试
C.综合能力考察
D.岗位的匹配
参考答案：A

【慧考解析】面试是一种在特定的场景下，经过精心设计，采取通过主考官与应试者双方面对面地观察、交谈等双向沟通方式，了解应聘者的素质特征、能力状况及求职动机等的人员挑选方法。面试是企业最常用的测试手段。

35.戴维·麦克里兰提出的三重需要理论包括的三种需要是（）。
A.成就需要、公平需要、亲和需要
B.尊严需要、成就需要、公平需要
C.成就需要、权力需要、亲和需要
D.尊严需要、权力需要、亲和需要
参考答案：C
【慧考解析】三重需要理论包括的三种需要分别为：①成就需要，指个体追求优越感的驱动力，或者参照某种标准去追求成就感，寻求成功的欲望；②权力需要，指促使别人顺从自己意志的欲望；③亲和需要，指寻求与别人建立友善且亲近的人际关系的欲望。

36.罗伯特·豪斯提出的魅力型领导者可使追随者产生出（）。
A.尊敬和信任
B.高于期望的绩效
C.开放的、双向的沟通
D.提升自己的个人愿景
参考答案：B
【慧考解析】由于魅力型领导者对其追随者产生影响，因而魅力型领导者将促使追随者产生出高于期望的绩效，以及对领导者和工作任务的强烈归属感。当追随者显示出更高水平的自我意识和自我管理时，魅力型领导者的效果将会得到进一步地强化，特别是在观察魅力型领导者们的行为和活动的时候。

37.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
参考答案：C
【慧考解析】在复杂/动态环境中工作的管理人员在进行决策时往往面临很多不确定因素，常常需要迅速处理一些新的、变化着的问题。这些问题需要多种类型的专业判断和技术知识。而矩阵组织显然是帮助管理人员对付这类环境的手段之一。矩阵结构适合应用于因技术发展迅速和产品品种较多而具有创新性强、管理复杂的特点的企业。

38.员工在不同技能等级之间的变动路径属于职业生涯通道中的（）。
A.横向通道
B.纵向通道
C.双通道
D.职业生涯锚
参考答案：B
【慧考解析】典型的职业生涯通道包括三种类型：①横向通道，即员工在同一个管理层级或同一个技术、技能等级上不同岗位或不同工种之间的变动路径；②纵向通道，即员工在不同管理层级、技术等级、技能等级上下之间的变动路径；③双通道，即员工同时承担管理工作和技术工作。

39.如果某地男性生产工人的工资率上涨10%会导致该地区女性生产工人的就业人数增加5%，则该地区男性生

产工人和女性生产工人之间存在一种（）关系。
A.互补
B.总互补
C.替代
D.总替代
参考答案：D
【慧考解析】劳动力需求的交叉工资弹性是指一种劳动力的工资率变化1%所引起的另一类劳动力需求量变化的百分比。如果两种劳动力的交叉工资弹性为正值，则意味着一种劳动力的工资率提高会促使另一种劳动力的就业量增加，这说明两者之间是一种总替代关系；如果两种劳动力的交叉工资弹性值为负，则意味着一种劳动力的工资率提高会促使另一种劳动力的就业量减少，这说明两者之间是一种总互补关系。

40.根据马斯洛的需要层次理论，下列需要层次中，主要靠内在因素来满足的需要层次是（）。
A.生理需要
B.安全需要
C.归属需要
D.尊重需要
参考答案：D
【慧考解析】根据马斯洛的需要层次理论，需要可以分为：①生理需要；②安全需要；③归属和爱的需要；④尊重的需要；⑤自我实现的需要。其中，前三个层次为基本需要，后两个层次为高级需要，因为前三者的满足主要靠外部条件或因素，而后两者的满足主要靠内在因素。

41.按职能划分的组织形式起源于法国的组织理论专家（）在其经营的煤矿公司担任总经理时所建立的组织结构形式。
A.韦伯
B.法约尔
C.马斯洛
D.赫茨伯格
参考答案：B
【慧考解析】按职能划分的组织形式，起源于20世纪初法国的组织理论专家--法约尔在其经营的煤矿公司担任总经理时所建立的组织结构形式，所以又称为“法约尔模型”。它是一种按职能来划分、组织各个部门的组织形式，通常称为“职能制结构”。

42.变革程序中，为了（），进行宣传和动员，提高组织成员对变革意义的认识，尽量使全体成员都能积极参与到变革中来。
A.确定问题
B.组织诊断
C.实行变革
D.变革效果评估
参考答案：C
【慧考解析】实行变革必然会受到来自各方面的阻力。因此，为了实行变革，首先要进行宣传和动员，提高组织成员对变革意义的认识，尽量使全体成员都能积极参与到变革中来。在此基础上，就要着重研究和制定切实可行的变革计划。一般而言，在变革计划制定之后，先在一些部门进行试行，待取得经验后再全面试行。

43.关于人力资源经理的职权，下列陈述正确的是（）。
A.拥有完成生产和销售等实际业务的下属

B.指挥其他业务部门的生产运营活动
C.协助组织最高管理层确保人力资源方面的战略、目标、政策和各项规定的实施
D.人力资源经理属于直线经理
参考答案：C
【慧考解析】A项，直线经理拥有完成生产和销售等实际业务的下属，而人力资源经理属于职能经理；BD两项，人力资源经理属于职能经理，可协助其他业务部门的经理完成生产运营活动，但不能直接指挥工作。

44.混合型人力资源信息系统的缺点是（）。
A.功能较少
B.不够灵活
C.缺乏控制
D.成本昂贵
参考答案：D
【慧考解析】混合型人力资源信息系统将人力资源信息系统的某些模块集中在一起同时将其他功能留给使用者自行斟酌使用。混合系统可以在组织中达到集中控制与分散自治的良好统一，但这种系统往往很高，因为它必须支持许多不同的功能。

45.关于人员甄选的说法，错误的是（）。
A.甄选工作只能由用人的业务部门独立进行
B.甄选工作的技术性非常强
C.甄选工作应该以空缺职位要求的任职资格为依据
D.甄选工作的目的是对求职者进行鉴别与考察
参考答案：A
【慧考解析】甄选应当由人力资源部门和直线部门共同完成，最终的录用决策应当由直线部门做出。理想的高质量录用决策应当同时满足下面两个要求：①没有录用不符合要求的人员；②没有遗漏符合要求的人员。

46.关于有效的人员甄选系统应当达到的目标，错误的说法是（）。
A.应将那些复杂、费用较高的程序放在甄选系统的最前边
B.应提供明确的决策点
C.应充分提供应聘者是否胜任空缺职位的信息
D.应按照需要多次核实和检查最重要的情况
参考答案：A
【慧考解析】A项，根据人员甄选有效排列的评价标准，应将那些比较复杂、费用较高的程序放在甄选系统的最后边，使这些程序只用于那些最有可能被录取的应聘者。

47.在面试的深入阶段，面试考官的主要任务是（）。
A.结束面试，整理面试记录
B.创造和谐的面谈气氛，解除应聘者的紧张和顾虑
C.围绕考察目的，对应聘者的实际情况进行考察
D.确定面试目的，制定面试提纲
参考答案：C
【慧考解析】在面试的深入阶段，面试考官的主要任务是围绕考察目的，对应聘者的情况进行实际性探察。在这一阶段中发问与聆听是成功的关键。提问中尽量采用开放性的题目。问题的内容尽量与应聘者的过去行为有关，尽量让应聘者充分表达自己的认识与想法，尽量让应聘者用言行实例来回答，避免引导性的提问和带有提问者本人倾向的问题。

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/608105024127006134