

经济师考试：人力资源模拟试题一 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/233/2021_2022__E7_BB_8F_E6_B5_8E_E5_B8_88_E8_c67_233937.htm 一 单项选择题(共50题,每题1分): 1.社会保险法律关系主体的权利和义务所指向的对象,称为社会保险法律关系的(). A.主体 B.客体 C.内容 D.第三人 2.最常见的绩效工资形式是(). A.基本薪水 B.行政福利 C.年度奖金 D.岗位津贴 3.就效率而言,雇佣关系的决策权应当掌握在具有()的一方手中. A.声誉基础 B.信息优势 C.权力优势 D.资产优势 4.目标管理的理论基础是激励理论中的(). A.需要层次理论 B.期望理论 C.目标设置理论 D.公平理论 5.专业技术职务评审委员会实行(). A.连任制 B.任期制 C.聘任制 D.秘密工作制 6.根据卡尔多的宏观功能性收入分配模型,要使国民收入达到均衡点,必须使(). A.地租---利息比率等于储蓄---收入比率 B.地租---工资比率等于利息---利润比率 C.投资---收入比率等于储蓄---收入比率 D.投资---收入比率等于消费---储蓄比率 7.关于工作评价的方法,下列说法正确的是(). A.排列法是定量的方法 B.分类法是定量的方法 C.评分法是非定量的方法 D.评分法量定量的方法 8.()指能够适应环境变化的雇佣关系具有更高的效率. A.自我利益的克制 B.对雇佣关系的投资 C.适应性 D.可靠性 9.事业单位工作人员的考核分为平时考核和(). A.每月考核 B.学期考核 C.季度考核 D.年度考核 10.头脑风暴法是为克服()抑制不同见解而设计的. A.领导压力 B.权威压力 C.群体压力 D.个人压力 11.上大学的非货币成本又称(). A.机会成本 B.感情成本 C.心理成本 D.社会成本 12.下面属于绩效考核的方法是(). A.关键事件法 B.点数法 C.德尔菲法 D.马尔科夫法 13.

对于明星型工作,在工作中获得高水平绩效机遇(). A.较高 B.较低 C.低水平和高水平机遇相等 D.都不正确 14.事业单位的基本用人制度是(). A.委任制 B.终身雇佣制 C.聘用制 D.劳动合同制 15.希克斯马歇尔派生需求定理是与()有关的定理. A.劳动力需求弹性 B.劳动力供给弹性 C.劳动力供给自身工资弹性 D.劳动力需求自身工资弹性 16.在()中面试考官可以随时发问,无固定的提问程序. A.半结构化面试 B.非结构化面试 C.结构化面试 D.全结构化面试 17.用人单位非法招用未满()周岁的未成年人,由劳动行政部门处罚. A.14 B.16 C.18 D.20 18.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 19.()是指人们从事某种活动为某一目标付出努力的意愿. A.需要 B.态度 C.期望 D.动机 20.并不是每次出现良好行为都给予强化,称为(). A.不定期强化 B.间歇强化 C.连续强化 D.完全强化 21.根据家庭生产理论,家里人自己花费大量时间生产一顿可口的饭菜属于(). A.商品密集型的生产方式 B.劳动密集型的生产方式 C.时间密集型的生产方式 D.技术密集型的生产方式 22.招聘计划的内容不包括(). A.录用人员的培训方案 B.招聘录用成本计算 C.录用基准 D.录用来源 23.在工伤保险争议处理的法律程序中,劳动仲裁的法律依据主要是(). A.民法通则 B.劳动争议仲裁委员会办案规则 C.刑法 D.行政诉讼法 24.工资率上升的()会促使劳动者减少劳动力供给时间,多享受闲暇. A.替代效应 B.收入效应 C.需求弹性 D.供给弹性 25.我国基本医疗保险制度规定,职工缴费率一般为本人工资收入的(). A.1% B.2% C.5% D.10% 26.有关归因的理论认为,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(). A.

内在归因 B.条件归因 C.外在归因 D.情境归因 27.劳动力的同质性包括社会同质性和(). A.经济同质性 B.社会化和技术化区分度 C.社会特征同质性 D.社会行为同质性 28.层次结构又称组织的(). A.横向结构 B.纵向结构 C.职能结构 D.职权结构 29.以下哪种不是赫塞和布兰查德提出的四种领导风格. A.理想式 B.指导式 C.推销式 D.参与式 30.非正式群体是个人,社会关系的网络,它是在人际交往中()产生的. A.有组织 B.自发 C.正式领导 D.强制 31.根据我国劳动法规定,从事矿山,井下以及在其它有害身体健康的工种,岗位工作的农民工,合同期限最长不超过(). A.5年 B.8年 C.10年 D.15年 32.劳动合同的解除(). A.只能由单方解除 B.只能通过双方协商解除 C.既可以由单方解除,也可以双方协商解除 D.以上都不对 33.订立劳动合同的()原则,是劳动合同有效并受国家法律保护的前提条件. A.平等自愿原则 B.协商一致原则 C.和平共处原则 D.合法原则 34.根据劳动法律法规的规定,劳动争议仲裁委员会处理劳动争议案件,实行()制度. A.先行调解 B.依法回避 C.一次性裁决 D.仲裁员和仲裁庭 35.工作分析的正确步骤是(). (1) 收集与工作相关的背景信息 (2) 确定工作分析信息的用途 (3) 同承担工作的人共同审查收集到的工作信息 (4) 选择有代表性的工作进行分析 (5) 编写工作说明书和工作规范 (6) 收集工作分析的信息 A.(2)(1)(3)(5)(4)(6) B.(2)(1)(4)(6)(3)(5) C.(3)(5)(1)(2)(6)(4) D.(5)(4)(2)(1)(3)(6) 36.对表情的知觉可以划分为三类(). A.面部表情知觉.内心活动.身段表情知觉 B.面部表情知觉.身段表情知觉.言语表情知觉 C.面部表情知觉.内隐表情知觉.言语表情知觉 D.身段表情知觉.内隐表情知觉.言语表情知觉 37.()是指组织为自己所确定的长远性的主要目标与任务,以及为实现

此目标及完成此任务而选择的主要行动路线与方法. A.组织规划 B.组织战略 C.组织发展 D.组织设计 38.只对组织结构进行的设计称之为(). A.动态设计 B.静态设计 C.部门设计 D.职能设计 39.特质理论认为领导是(). A.培养的 B.天生造就的 C.开发的 D.选举产生的 40.斯金纳所提出的学习理论为(). A.经典条件学习理论 B.操作条件学习理论 C.社会学习理论 D.条件反射理论 41.人力资源培训开发意味着对()的投资. A.企业 B.人 C.组织 D.技术 42.()是职业生涯管理中的关键过程. A.事业生涯确定 B.事业生涯发展 C.事业生涯规划 D.管理继任规划 43.人力资源培训开发计划和长度信赖于(). A.形式 B.时间 C.地点 D.内容 44.无差异曲线的形状由劳动者的()决定. A.职业 B.工资率 C.教育程度 D.个人偏好 45.在决定工作特性模式的五个维度中,赋予员工责任感的维度是(). A.任务的完整性 B.任务的重要性 C.自主权 D.反馈程度 46.“劳心者治人,劳力者治于人”这句话反映的是社会知觉效应中的(). A.社会刻板印象 B.光环效应 C.第一印象 D.投射作用 47.技术要求涉及到的问题包括技术本身,技术来源和(). A.技术的经济效益 B.技术的社会效益 C.技术的迁移 D.技术的可行性 48.德尔塔航空公司,贝尔公司,政府机关和军队是()的组织文化类型. A.堡垒型 B.俱乐部型 C.学院型 D.棒球队型 49.麦克里兰提出了()种需要理论. A.二 B.四 C.五 D.三 50.领导的()技能是有效地与他人共事并建立团队的能力. A.技术 B.概念 C.创造 D.人际

二 多项选择题(共30题,每题2分.每题至少有1个错项.错选,本题不得分.少选,所选的每个选项得0.5分) 51.关于劳动合同的内容中试用期的规定,正确的有(). A.试用期不应包括在劳动合同期限内 B.用人单位对工作岗位没有发生变化的劳动者可以试用两至三天 C.劳动合同可以约定试

用期 D.试用期最长不得超过6个月 52.人员招聘,录用计划的主要功能有(). A.实现企业内部人力资源的合理配置 B.为组织人力资源系统充实新生力量 C.实现人员招聘的随意性 D.为组织人力资源管理提供一个基本的框架 53.专业技术职务任职资格考实行(). A.全国统一组织 B.全国统一大纲 C.各地自行命题 D.全国统一评分标准 54.以下产生社会保险法律关系的情况是(). A.到达退休年龄,办理退休手续,享受养老保险待遇 B.职工患病,在医疗期内,享受医疗保险 C.职工下岗,领取下岗生活补贴 D.职工生活困难,用人单位给以生活困难补助 55.工作设计的目标设置有下列主要因素(). A.目标的强度 B.目标的难度 C.目标的接受 D.目标的明确性 56.从事行政法律关系的客体包括(). A.干部身份 B.干部考核 C.公务员的工资 D.公司注册 57.关于内部激励和外部激励,下列说法正确的有(). A.物质奖励,晋升的激励方式属内部激励 B.表扬,批评,惩罚的激励方式属外部激励 C.促进员工成就感是一种外部激励 D.一般说来,内部激励是较难控制的 58.劳动保障监察,应把握以下原则(). A.法定原则 B.平等原则 C.公正性原则 D.以处罚为主原则 59.社会保险法调整的对象为(). A.社会保险管理机关与管理相对人之间的关系 B.社会保险经办机构与用人单位和劳动者之间的关系 C.社会保险监督机构与社会保险管理和经办机构,用人单位和劳动者之间的关系 D.社会保险管理机关与其它行政机关之间的关系 60.公正合理的纪律处分具有的正面功能包括(). A.整合功能 B.示范功能 C.纠偏功能 D.激励功能 61.评价人力资源培训开发应该确定两个问题(). A.评价的目标设计 B.评价的方法设计 C.要衡量人力资源培训开发哪方面的效果 D.要衡量人力资源培训开发有没有效果 62.人力资源培训开发的作用得以实现,

需要的条件有()。A.一线经理人员积极承担人力资源培训开发的责任 B.符合规定条件的培训师资 C.人力资源培训开发的职能在组织内部得到良好的构建 D.人力资源培训开发的员工应该被视为专业人员,必须通过专门的培训开发,其责任和职能必须得到清晰的界定

63.有关战略性人力资源管理的特点的说法正确的有()。A.把员工视为被管理和控制的工具 B.组织结构具有较高的灵活性 C.重视外部对人力资源政策和措施的影响 D.重视决策的制定和选择过程

64.有关管理层次和管理幅度的关系的说法正确的有()。A.二者呈反比的数量关系 B.二者呈正比的数量关系 C.二者相互制约 D.二者互不相干

65.下面几项属于群体决策的缺陷的是()。A.花费时间 B.抵制变革 C.责任模糊 D.群体压力难以克服

66.我国基本医疗保险模式中,建立个人账户的优点在于()。A.能有效地遏制医疗资源的浪费 B.有利于强化对供需双方的制约作用 C.能够降低医疗费 D.能够减少疾病的发生

67.一般情况下,一个人的时间密集型闲暇消费活动主要发生在()。A.早年 B.中年 C.晚年 D.一生中的每个阶段

68.人们在知觉事物时,会根据知觉对象的特征进行有规则的组织,这些规则是()。A.接近律 B.相似律 C.连续性 D.排他性

69.长期雇佣关系的缺陷主要有() A难以适应劳动力需求变化 B.不利于对雇员行为的控制 C.雇员之间由于长期相处可能会激化彼此之间的矛盾 D.工作效率低下

70.雇佣关系的效率直接依赖的要素有()。A.雇佣关系对环境的适应性 B.对雇佣关系的投资 C.劳动力市场的特点 D.自我利益的克制

71.工作评价的方法主要有()。A.排列法 B.交替排序法 C.关键事件法 D.因素比较法

72.集体合同与劳动合同的区别主要体现在()。A.客体不同 B.主体不同 C.内容不同 D.目的不同

73.技术要求对人力资源策略的影响体现

- 在()。 A.保持人员的稳定性 B.影响人力资源晋升的效果 C.影响人力资源薪酬策略 D.影响企业员工的培训
- 74.属于目标管理的要素有()。 A.目标具体化 B.参与决策 C.控制 D.限期完成
- 75.心理学家提出的两种最主要的学习理论是()。 A.操作条件学习理论 B.自我学习理论 C.社会学习理论 D.强化理论
- 76.劳动力在现实中选择跨地区流动时,要考虑以下因素()。 A.工作机会的多少 B.当地的居民素质 C.地区间人均收入差别 D.迁移成本
- 77.心理测验的功能主要有()。 A.激励功能 B.诊断功能 C.鉴别功能 D.预测功能
- 78.有关劳动力多样性给组织带来的不利影响的说法正确的有()。 A.不适应于强调技术协作的组织 B.不利于培养员工间的信任和合作 C.不利于解决因坚持多样性而产生的法律问题 D.不利于形成有效的激励系统
- 79.有关组织文化的类型的说法正确的有()。 A.学院型 B.理想型 C.俱乐部型 D.棒球队型
- 80.生命周期模型是由()发展出的。 A.莫顿 B.费德勒 C.布兰查德 D.赫塞

三,案例分析题(共20题,每题2分.由单选和多选组成.错选,本题不得分.少选,所选的每个选项得0.5分) (一) 下表是某公司的绩效考核方法

评价所依据的要素:--- 针对你所要评价的每一种要素,将所有雇员的姓名都列举出来.将工作绩效评价最高的雇员姓名列在第1行的位置上.将评价最低的雇员姓名列在第20行的位置.然后将次最好的雇员姓名列在第2行的位置上.将次最差的雇员姓名列在第19行的位置上.将这一交替排序继续下去,直到所有的雇员都被排列出来. 评价等级最高的雇员

- 评价等级最低的雇员
- | | |
|---------|----------|
| 1.----- | 11.----- |
| 2.----- | 12.----- |
| 3.----- | 13.----- |
| 4.----- | 14.----- |
| 5.----- | 15.----- |
| 6.----- | 16.----- |
| 7.----- | |

17.----- 8.----- 18.----- 9.-----

19.----- 10.----- 20.----- 81.这种考核方法属(). A.评价尺度表 B.交替排序法 C.配对比较法 D.强制分布法

82.运用这种考核方法,首先必须(). A.将需要评价的所有下属人员名单列举出来 B.对所有下属人员按年龄大小排序 C.对所有下属人员按工具长短进行排序 D.从所有下属员工中挑出最好的和最差的 83.这种考核方法有以下优点(). A.便于使用 B.能够避免趋中趋势 C.使用起来较为简便 D.能够为评价者提供一种

“行为锚” (二)有一家经营家电的公司,近年来经营业绩良好,利润逐年稳定增长,但由于公司经理太古板,等级观念强,让人感到压抑.今年7月,销售部的10名销售员集体提出辞职. 86.该公司发生的集体辞职事件说明其未能进行有效的(). A.目标管理

B.薪酬福利管理 C.工作设计 D.员工关系管理 87.销售部员工辞职的原因主要是(). A.缺少工作保障 B.企业文化的问题 C.员工个人生活问题 D.不公平感 88.销售部员工辞职,公司付出的直接成本包括(). A.辞职过程本身的成本 B.辞职者可能带走公司的一部分客户,影响公司利润 C.空位成本 D.替代成本 89.销售部员工辞职,公司付出的隐含成本包括(). A.辞职过程本身的成本 B.辞职者可能带走公司的一部分客户,影响公司利润 C.空位成本 D.替代成本 90.由于销售部员工辞职,公司必须付出招聘,筛选,培训来接替离职的职位的新员工的费用,这是(). A.空位成本 B.替代成本 C.直接成本 D.隐含成本 91.为了寻找辞职的深层次大原因,公司必须(). A.与他们直接面谈 B.请他们填写辞职问卷 C.对他们实施纪律处分 D.给人他们加薪 92.如果该公司决定对辞职人员面谈,则这次面谈最好由()来进行. A.该企业的人力资源经理 B.销售部经理 C.人力资源管理的专员 D.销售员

代表 93.在辞职面谈之后,该公司应该分析辞职人员的(). A.类型 B.趋势 C.主要影响因素 D.年龄结构 94.根据法律规定,这10名提出辞职的销售员应该提前()日通知公司. A.7 B.10 C.15 D.30 95.根据法律规定,这10名提出辞职的销售员必须以()形式通知公司, A.口头 B.书面 C.协商 D.口头或书面 (三)某公司去年对组织机构进行了大规模的调整,但是一直未改变工作说明书.目前工作重叠,职责混乱不清,管理分配不平衡等问题日益突出,工作缺乏效率,员工的积极性下降,企业利润也由上月降至自开业以来的最低点. 根据以上资料回答以下问题. 96.该公司的情况说明(). A.工作说明书应该随组织机构的变化而变化 B.工作说明书应该随组织成员的变化而变化 C.工作说明书对现代企业来说已经失去了效用 D.该公司不应该调整组织机构 97.如果你是该公司的人力资源部经理,你认为公司最迫切的任务是()计划. A.绩效考核 B.员工培训 C.职业生涯设计 D.工作分析 98.如果由你来负责这项工作,你首先应该(). A.确定工作分析信息的用途 B.搜集工作分析的信息 C.选择有代表性的工作进行分析 D.编写工作说明书的工作规范 99.你可以选择的实用技术是(). A.目标管理法 B.头脑风暴法 C.问卷调查法 D.全面质量管理法 100.在工作中应注意(). A.不必取得管理层的支持 B.员工不应该参加工作分析 C.必须与管理阶层和下属进行合作 D.要对所有的工作逐一进行分析,不能只选择有代表性的工作

答案: 1.B 2.C 3.B 4.C 5.B 6.C 7.D 8.C 9.D 10.C 11.C 12.A 13.B 14.C 15.D 16.B 17.B 18.B 19.D 20.B 21.C 22.A 23.B 24.B 25.B 26.A 27.B 28.B 29.A 30.B 31.B 32.C 33.D 34.D 35.B 36.B 37.B 38.B 39.B 40.B 41.B 42.C 43.D 44.D 45.C 46.A 47.C 48.B 49.D 50.D 51.CD 52.ABD 53.ABD 54.AB 55.BCD 56.ABC 57.BD 58.AC 59.ABC 60.ACD

61.BC 62.ACD 63.BCD 64.AC 65.ACD 66.AB 67.AC 68.ABC
69.ABC 70.ABD 71.AD 72.BCD 73.ABC 74.ABD 75.AC 76.ACD
77.BD 78.AB 79.ACD 80.CD 81.B 82.A 83.AB 84.D 85.D 86.D 87.B
88.ACD 89.B 90.BC 91.AB 92.AC 93.ABC 94.D 95.B 96.A 97.D
98.A 99.C 100.C 84.这种考核方法存在的缺点是(). A.难于在员
工之间进行评价 B.设计较为困难 C.容易产生晕轮效应 D.在所
有员工的绩效实际上都较为优秀时,会造成不公平 85.这种绩效
考核方法(). A.在实际工作中很少运用 B.只有大型企业才运用
C.只有中小型企业才运用 D.运用得非常普遍 100Test 下载频道
开通, 各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com