

07年经济师初级人力资源专业模拟试题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/262/2021\\_2022\\_07\\_E5\\_B9\\_B4\\_E7\\_BB\\_8F\\_E6\\_B5\\_c49\\_262413.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/262/2021_2022_07_E5_B9_B4_E7_BB_8F_E6_B5_c49_262413.htm) 一、单项选择题(共60题，

每题1分。每题的备选答案中，只有一个最符合题意) 1、绩效管理的着眼点在于\_\_\_\_\_。 A.人员的招聘 B.员工的培训 C.个人业绩的提高和发展 D.员工的晋升 2、某车间主任经常在各工段上巡视，了解员工的工作状况，并与之交流中间出现的问题，这一过程称作\_\_\_\_\_。 A.绩效监控 B.绩效考核 C.绩效改进 D.绩效辅导 3、每一个主管都应该协调他本身的工作项目，并对自己和员工的工作行为加以必要的矫正，这是目标管理的\_\_\_\_\_阶段。 A.确定目标 B.执行计划 C.过程检查 D.自我调查 4、通常我们把投资回报率作为一项绩效考核指标，它应该包含在\_\_\_\_\_类型的关键绩效指标中。 A.质量 B.数量 C.成本 D.时限 5、员工提案改善建议次数属于是平衡积分卡中\_\_\_\_\_指标体系。 A.客户导向型 B.内部流程指标体系 C.财务指标体系 D.学习与成长 6、“我能学习那个，我能做那个，我可以那样”的观念是指每个人的\_\_\_\_\_。 A.自我效能感 B.自我鼓励 C.自我崇拜 D.寻找目标 7、通过找出组织或员工工作绩效中的差距，制定并实施有针对性的改进计划和策略来提高员工竞争优势的过程是\_\_\_\_\_。 A.绩效监控 B.绩效辅导 C.绩效改进 D.绩效反馈 8、福利的功能不包括\_\_\_\_\_。 A.满足员工的安全需要 B.满足员工社交与休闲的需要 C.满足员工自我发展的需要 D.满足员工基本生活的需要 9、以下关于管理者薪酬的描述，正确的有\_\_\_\_\_。 A.管理者级别越高，他们自主设计其工作的弹性就越小 B.管理工作通常是以

工作如何完成的方式描述的 C.管理工作虽然具有多样性，但比较容易定义 D.市场定价是决定管理人员薪酬的最佳途径 10、关于专业人员的薪酬，下列说法正确的是\_\_\_\_\_。 A.专业人员最初是基于他们的工作经验而获得薪酬的 B.二元薪酬追踪系统为专业人员提供不必进入管理部门也可获得更高收入的方法 C.专业人员的薪酬主要靠薪酬等级确定 D.职业生涯曲线是以假定一个人的学历越高，其薪酬越高为基础的 11、对于职业生涯曲线的描述，说法正确的是\_\_\_\_\_。 A.其基础是假定一个人的薪酬与经验呈正比 B.其基础是假定一个人的薪酬与学历呈正比 C.职业生涯曲线与薪酬等级完全不同 D.职业生涯曲线一般不考虑业绩的变化 12、判定销售人员的薪酬工作通常是由\_\_\_\_\_完成的。 A.人力资源部 B.销售部 C.人力资源部与销售部联合 D.总经理 13、\_\_\_\_\_是销售人员薪酬判定中的一种极端作法，公司在强调产品售后服务时采用此方法。 A.直接薪水法 B.市场定价法 C.直接佣金制 D.二元薪酬追踪系统 14、薪资结构是指一个企业的组织机构中各项职位的相对价值及其对应的\_\_\_\_\_间保持着什么样的关系。 A.工资总数目 B.下一年度薪资 C.账面薪资 D.实付薪资 15、组织为了保持持续发展的能力，必须在劳动力市场上具有竞争力，因此必须始终对\_\_\_\_\_加以重点考虑。 A.内部公平 B.外部公平 C.相同性 D.优先性 16、(nEw!)绩效管理是一种提高组织内员工绩效并开发团队、个体的潜能，使组织不断获得成功的管理思想和具有战略意义的，整合的\_\_\_\_\_。 A.方法 B.管理方法 C.手段 D.目的 17、事业单位全面推行\_\_\_\_\_制度。 A.合同 B.聘任 C.聘用 D.长期聘用 18、在年度考核中，表现差难以确定等次的人员，先予以告诫期限为\_\_\_\_\_。 A.二至五个月

B.二至六个月 C.三至五个月 D.三至六个月 19、辞职后，辞职人员与所在单位解除\_\_\_\_\_。 A.人事关系 B.关系 C.各种人事关系 D.合同 20、专业技术人员和管理人员辞去所在单位工作，与所在单位脱离关系，称为\_\_\_\_\_。 A.退休 B.辞职 C.离休 D.辞退 21、辞职必须向在单位提出\_\_\_\_\_。 A.口头申请 B.书面申请 C.不必申请 D.三者均可 22、一般而言人力资源规划包括\_\_\_\_\_一个步骤。 A.5 B.6 C.7 D.8 23、\_\_\_\_\_是组织人力资源管理五大方面(获取整合、保持与激励、控制与调整、开发)中起核心作用的要素。 A.组织的规模 B.领导风格 C.职务分析 D.信息沟通 24、\_\_\_\_\_是影响员工需要类型，数量的重要变量。 A.规模大小 B.工艺特性 C.领导风格 D.商业因素 25、人力需求预测技术中的上级估算法，是组织各级领导根据自己的经验和知觉，\_\_\_\_\_确定未来所需人员的方法。 A.自下而上 B.自上而下 C.横向 D.以上答案都不对 26、主观预测方法中的德尔菲法包括\_\_\_\_\_个步骤的工作。 A.3 B.4 C.5 D.6 27、当劳动力供给曲线呈水平形状时\_\_\_\_\_。 A.劳动力供给曲线完全无弹性 B.随着工资的上升，劳动力供给不断增加 C.工资率的变化对劳动力供给量没有影响 D.劳动力供给曲线弹性无限大 28、在某企业中，一个新增工人的产生增量是4个单位，单位产品的价格是8元，则下列说法正确的是\_\_\_\_\_。 A.劳动力的边际产量是2个单位 B.劳动力的边际收益为32元 C.劳动力的边际产量是8个单位 D.劳动力的边际收益为12元 29、通常情况下，辞职率倾向于随着企业规模的上升而\_\_\_\_\_。 A.上升 B.下降 C.不变 D.不一定 30.衡量人力资本投资模型公式是否能够得到满足的方法和现值法和\_\_\_\_\_。 A.净现值法 B.内部收益法 C.动态平衡法 D.替代法 31、领导的\_\_\_\_\_是

有效地与他人共事并建立团队合作的能力。A.技术技能 B.推理技能 C.操作技能 D.人际技能

32、研究表明，\_\_\_\_\_的领导更能促使员工有高绩效和高工作满意度。A.高工作取向，低度关心人 B.高工作取向，高度关心人 C.低工作取向，低度关心人 D.低工作取向，高度关心人

33、期望是用\_\_\_\_\_来表示的。A.概率 B.方差 C.均值 D.数列

34、人的最迫切的需要是激励起人的行为的\_\_\_\_\_。A.欲望 B.原因 C.动力 D. b c

35、\_\_\_\_\_是指整个企业共同努力，通过引进新的管理体制和公司文化，大幅度削减因质量不佳而导致的成本因素，以此来满足顾客的需要，甚至经常超出顾客的期望要求的一系列管理措施。A.生产管理 B.质量管理 C.数量管理 D.质量圈

36、一般来说，地区分布越广，管理的复杂程度就越\_\_\_\_\_。A.高 B.低 C.不确定 D.不变

37、战略性人力资源管理制\_\_\_\_\_。A.以控制为主 B.正规性极强 C.以支持为主 D.把员工视为工具

38、组织人力资源策略的适用性即人力资源策略的\_\_\_\_\_。A.准确性 B.操作性 C.效力 D.效率

39、人们对行为归因时，经常依据的三个因素不包括\_\_\_\_\_。A.一致性 B.间断性 C.共同性 D.独特性

40、在某些情形下，雇员个人拥有相当大的\_\_\_\_\_。因此，雇员对于工作任务的具体内容、工作时间、工作地点以及工作方法等方面具有广泛的决定权。A.声誉基础 B.自觉性 C.信息优势 D.传递性

41、工作分析的实施步骤是\_\_\_\_\_。 确定工作信息的用途 选择有代表性的工作进行分析 搜集相关的信息 同承担工作的人共同审查所搜集到的工作信息 搜集工作分析的信息 编写工作说明和工作规范

A. B. C. D.

42、有关科学的心理测验的说法中，

不正确的是\_\_\_\_\_。 A.客观性 B.标准化 C.测验信度较低 D.有稳定的常模

43、有关试用员工上岗试用的说法中，不正确的是\_\_\_\_\_。 A.试用阶段的目的是为了通过工作实践考察试用人员对工作的适宜性 B.试用阶段的目的是为了进一步了解组织及工作 C.试用周期一般为六个月 D.在试用期间，组织与员工也要受契约的影响

44、用目标管理法来进行绩效评价，由\_\_\_\_\_制定本部门的目标。 A.各部门的领导和他的上级共同 B.各部门的领导 C.各部门的员工 D.总经理

45、在运用目标管理法来进行绩效评价时，必须在建立工作绩效评价体系的同时，也要\_\_\_\_\_。 A.提供反馈 B.让员工了解评价结果 C.建立整个组织的目标 D.与员工公开交流

46、薪资制度建立的依据是\_\_\_\_\_。 A.工作设计与工作分析 B.工作评价 C.薪资结构设计 D.薪资分级和定薪

47、以下说法中，错误的一项是\_\_\_\_\_。 A.公司一般更愿意把最高层管理者的工资增长与整个公司的业绩联系在一起 B.对于中层管理者，公司通常把整个公司的业绩和市场占有率及内部因素连在一起来考虑薪酬因素 C.对于基层管理者，薪水通常根据市场占有率、内部工资关系和个人业绩来决定 D.一般说来，管理者级别越高，他们自主设计其工作的弹性就越小

48、下面哪一项不属于评估人力成本投资方式所依据的范畴?\_\_\_\_\_。 A.员工的特定性 B.培训的类型 C.培训所在地的气候 D.组织及其背景

49、让受训者将全部时间用于分析和解决其他部门而非本部门问题的培训技术称为\_\_\_\_\_。 A.案例研究法 B.管理竞赛 C.个案比较法 D.行动学习

50、提前退休是\_\_\_\_\_。 A.必须由企业首先提议 B.必须由个人提出 C.由企业规章规定 D.可以由个人主动提出也可以由企业首先提议

51、辞职的原因不包

括\_\_\_\_\_。 A.缺少工作保障 B.职位轮换 C.不公平感 D.人际关系矛盾

52、经双方协商同意，或在法定条件出现后，提前终止劳动合同，引起劳动法律关系提前消灭，这被称为劳动法律关系的\_\_\_\_\_。 A.建立 B.变更 C.解除 D.停止

53、劳动法律关系和社会保险法律关系都是基于公民的人身权利和财产权利的保护而产生的，都发源于\_\_\_\_\_领域。 A.民事法律关系 B.行政法律关系 C.刑事法律关系 D.商业法律关系

54、再就业服务中心应将下岗职工就业情况按\_\_\_\_\_报告当地劳动和社会保障部门。 A.季 B.旬 C.月 D.10年

55、我国《劳动法》规定：劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过\_\_\_\_\_个月。 A.3 B.6 C.9 D.8

56、当因劳动者本人原因给用人单位造成损失时，用人单位可以按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可以从劳动者本人的工资中扣除，但每月的扣除的部分不得超过劳动者当月工资的\_\_\_\_\_。 A.50% B.40% C.20% D.10%

57、人力资源管理的基础是\_\_\_\_\_。 A.心理学 B.行为学 C.心理学与行为学 D.组织的雇佣关系

58、战略性人力资源管理与传统人力资源管理的区别是\_\_\_\_\_。 A.传统人力资源管理的组织结构具有较高的灵活性，重视放权 B.战略性人力资源管理制度正规性较强，是以控制为主 C.传统人力资源管理在时间上注重较长时期内的变化和规划 D.战略性人力资源管理重视外部环境对人力资源政策和措施的影响

59、下列关于员工相依赖程度的陈述中，正确的是\_\_\_\_\_。 A.相互依赖程度越高，员工的工作中就会包含着高度的人际交往成分，这种成分会削弱员工的社会同质性 B.当相互依赖程度较高时，为了激发员工之间的合作，组织当以短期的、容易测量的指标为基础，确定考核

和薪酬系统 C.相互依赖程度的越高，员工之间就越需要进行合作 D.对于相互依赖程度高的工作，外在的、针对每个员工的激励系统是比较适宜的 60.我国工商保险费按工资总额的一定比例由\_\_\_\_\_缴纳A.职工B.工会C.用工单位D.企业上级主管部门 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](http://www.100test.com)