

2006年中级《人力资源管理专业知识与实务》试题经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/596/2021_2022_2006_E5_B9_B4_E4_B8_AD_c49_596869.htm

一、单项选择题（共60题，每题1分。每题的备选项中，只有1个最符合题意）

1.将领导行为划分为"员工取向"和"生产取向"两个纬度的是（ ）。 A.密西根模式 B.领导—成员交换理论 C.俄亥俄模式 D.权变模型

2.下列有关魅力型领导的陈述，错误的是（ ）。 A.魅力型领导的追随者从自身与领导的关系中获得自尊 B.魅力型领导往往要求自己的决定被无条件地接受 C.当追随者显示出较低自我意识与自我管理时，魅力型领导效果会得到加强 D.魅力型领导的魅力不随情景发生变化

3.在决策风格模型中，决策者有较高的模糊性与对人和社会的关注，这种决策风格是（ ）。 A.指导型 B.分析型 C.概念型 D.行为型

4.认为人类行为主要是由无意识的需求来驱动的决策模型是（ ）。 A.经济理性模型 B.有限理性模型 C.社会模型 D.团体决策模型

5.关于麦克里兰三重需要理论的陈述，正确的是（ ）。 A.在大的公司中，成就需要强的人一定能成为优秀的经理 B.高权力需要是高管理效能的一个条件，甚至是必要条件 C.亲和需要强的人在组织中容易与他人形成良好的人际关系，因而往往在组织中担当管理者的角色 D.权力需要强的人具有较强的责任感，在创造性活动中更容易获得成功

6.在弗罗姆的期望理论中，个人对绩效与报酬之间关系的估计指的是（ ）。 A.效价 B.期望 C.工具 D.动机

7.各管理层次、部门在权利和责任方面的分工和相互关系指的是组织结构体系中的（ ）。 A.部门结构 B.层次结构 C.职能结构 D.职权结构

8.关于组织设计的陈述，正确的

是（ ）。 A.只对组织结构进行的设计称为静态组织设计 B.只对组织运行制度进行的设计称为动态组织设计 C.古典的组织设计理论包括组织结构和运行制度设计 D.现代的组织设计理论只针对组织运行制度

9.成就感属于需要层次理论中的（ ）。 A.安全需要 B.归属和爱的需要 C.尊重的需要 D.自我实现的需要

10.俱乐部型组织的员工职业生涯管理模式的特点是（ ）。 A.对外部劳动力市场的开放程度高，内部晋升竞争程度也高 B.对外部劳动力市场的开放程度高，而内部晋升竞争程度低 C.对外部劳动力市场的开放程度低，内部晋升竞争程度也低 D.对外部劳动力市场的开放程度低，而内部晋升竞争程度高

11.人力资源战略属于组织的（ ）战略。 A.总体 B.经营 C.职能 D.产品

12.人力资源实务的个体员工一致性指的是（ ）。 A.在相似的情况下，针对组织内不同员工实施的人力资源政策具有一致性 B.组织应当确保在一定范围内不同员工的待遇基本一致 C.对于同一个员工而言，人力资源管理的各方面政策不能相互抵触或矛盾 D.薪酬管理、招聘、绩效评估等人力资源活动之间相互独立

13.对于模糊性高的任务，比较适合的人力资源策略是（ ）。 A.采用结构化的、客观的方法确定奖励的分配 B.采用经济激励为主的外在激励手段 C.采用以培养员工对工作的兴趣以及积极性为主的内在激励措施 D.绩效评价以短期目标的实现为依据

14.实施低成本战略的生产企业应采取的人力资源政策和措施是（ ）。 A.关注员工的福利，提高业务人员的工作动机 B.不断地培训员工，开发员工的潜能 C.重视员工的长期发展，尽量保持人员的稳定性 D.依赖严格的纪律、严密的监督，尽量压低薪酬

15.维持长期雇佣关系可能产生的影响是（ ）。 A.促使雇员将自己的利益与

雇主的利益相结合，增加雇员对雇主的忠诚感 B.使雇主更能容忍雇员的低效率 C.增加培训成本 D.降低了雇员失业的可能性，但不利于维护雇员的身心健康

16.在了解一个人时，人们可能被这个人的某种突出特点所吸引，以至忽视了这个人的其他特点和品质，这种现象被称为（ ）。 A.投射作用 B.刻板印象 C.月晕效应 D.第一印象

17.一个向来表现出色的员工出现了工作失误，领导认为这只是偶然现象，领导的这种归因称作（ ）。 A.个人归因 B.情境归因 C.内在归因 D.普遍性归因

18.在下列人力资源激励措施中，属于内部激励的是（ ）。 A.物质奖励 B.批评惩罚 C.增加工作成就感 D.职务晋升

19.在人力资源需求的预测技术中，岗位分析法属于（ ）。 A.直觉预测法 B.精确分析法 C.数学预测法 D.专家预测法

20.以书面形式背对背地分几轮征求和汇总专家意见的人力需求预测方法是（ ）。 A.德尔菲法 B.关键事件法 C.头脑风暴法 D.上级估算法

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