

2010年经济师考试中级人力资源试题及答案首发通知 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/648/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E7_BB_8F_c49_648139.htm 导读：百考试题将第一时间发布2010年经济师考试中级人力资源试题及答案。相关推荐

：#0000ff>2010年经济师考试试题及答案汇总(网友版) 版本一：
： 单选 1 关于内外源动机说法错误的是() 追求社会地位是内源性动机 2 关于三重需要错误的是() 成就需要高的人效率低 3、关于目标管理错误的是() 自下而上设定 4、关于魅力型错误的是() 任何时候都能体现魅力 5、权变理论关系取向() 关系好，结构低，领导权力小 6、领导成员交换理论() 早期区分圈里和圈外 7、管理方格说法错误的是() 对任务关怀多，对人关怀少的是乡村俱乐部型 8、按照模型框架进行思考的能力() 概念技能 9、横向结构是() 部门结构 10、以同种方式完成相似工作() 规范化 11、行政层级适用() 复杂静态 12、重视忠诚的是() 俱乐部型 13、探讨增强组织竞争的途径和规律理论() 战略管理理论 14、重点是激励创新的战略是() 差异化战略 15、位于金字塔尖的是() 可信赖的行动专家 16、一个部门撤消，另一个部门在招聘，() 出了问题 人力资源规划 17、将组织发展和个人成长相结合的是() 职业规划 18、10000学生需要200教师，1000需要20，方法属于() 比率分析法 19、有些岗位5个人干3个人活，有些岗位却缺乏合适人员，这是() 结构性失衡 20、自然裁员() 速度慢，伤害小 21、体现效率的原理() 科学管理 22、工作丰富化对于() 意义不大 从事低水平工作的 23、胜任特征容易改变的是() 知识和技能 24、以概念以其方式存储的经验系统() 知识 25、论文形式的笔试() 易于观察推理能力、

创造力和概括能力 26、招聘导购员，问你“看见一个顾客在你区域15分钟，你怎么办”，属于()情景面试 27、对于员工进行测验，然后和员工工作表现进行对比()效标关联效度 28、属于绩效管理的特征是()可接受性 29、有些主管不愿意得罪人，给高分()趋中倾向 30、员工招聘一段时间后，可检测()招聘的有效性 31、职位等级越高，相邻两职位差异比率越大()变动差异比率法 32、团队奖励计划()增强团队凝聚力 33、最大限度满足员工，同时适应企业经营，体现福利计划()灵活性 34、一揽子型薪水()单一固定年薪 35、确定由培训开发引起而不是其他的方法()控制实验法 36、学院型()外部低，内部高 37、工资率高导致()增加闲暇的机会成本 38、工资率高的替代效应()劳动力供给时间增加 39、灰心丧气的效应反映()劳动力供给的经济周期 40、劳动力需求一种上升，一种下降()总互补 41、举个例子，软件专业人数增多，但是需求不变，假如劳动力需求一定，可能导致()工资下降，就业量上升 42、最低工资立法的()扩大效应导致低水平失去工作 43、小张读大学，本来可以挣7万，这属于()机会成本 44、对员工激励的根本原因在于()雇佣合同的不明确 45、通过年序列工资、退休金、晋级刺激的前提是()内部劳动力市场建立 46、禁止从事矿山和第四级劳动强度的是()女职工 47、招聘人员后，30日办理()就业登记 48、有关最低工资、劳动保护等，执行()劳动合同履行地 49、用人单位制定相关规定的()经职工代表大会和全体职工讨论。。。。。。平等协商 50、劳务派遣单位按照()支付工资 当地政府最低工资 51、将乙肝病毒血清作为体检标准的，()责令改正，并罚款 劳动行政部门 52、非全日制没走用工累计工作不超过()24小时 53、

因()发生争议协商不成的，工会可依法申请仲裁 履行劳动合同 54、属于仲裁时效中断的是() 当事人主张权利 55、月计薪天数() 21.75 56、劳动者患病期间，病假工资不得低于() 80% 57、工伤申请时效() 1年内 58、2年进行查处，有连续的，从() 行为终了之日计算 59空 69空 版本二： 1、关于马斯洛需求理论的，具体题目忘记了，但是好象比较简单 2、小张在A公司工作一年，后跳槽去了B公司，觉得B公司待遇不好。请问这是() 答案：纵向比较 组织外自我比较 3、关于组织设计说法正确的是() 答案 对组织结构和运行制度设计的是动态组织设计 古典的属于静态 现代的属于动态 其他两个答案记忆不清了，但好象是错的。这个不算难 4、关于组织文化说法正确的是() 答案：物质层是外在表现和基础 没有严格规定制度，组织文化无从谈起 精神层是思想基础 精神层是组织文化的主要标志和标准 另外一个答案是 物质层制约和规范着物质层及精神层建设 错的，应该是制度层 5、好象举了个例子 题目是关于人力资源满足企业优势条件的() 稀缺性 价值 不可替代 另外有个答案是 可以进行模仿 错的，另外一个想不起了。应该不算难 6、战略性人力资源管理将组织的注意力集中在() 特殊能力的开发 管理变革 组织激效 另外有个答案是行政管理，肯定不对，另外一个答案好象是成本控制，但是记忆不起了，但是好象不对 7、人力资源规划的主要目标是() 答案：使组织内部和外部人员供应与职位空缺吻合 防止人员配置过剩或不足 确保在适当时间地点获得适当数量技能员工 另外两个答案 一个是有利于工作分析 另外一个进行绩效的考核，测量，评价 错滴 8、人力供给小于需求时候，主要采取() 答案：从外部雇佣 提高现有员工工作效率 延长工作时间 降低离职率

另外一个答案是永久性裁员 错滴 9、通用的工作分析法有() 答案 问卷法 观察法 文献分析法 另外两个记忆不起，是现代的分析方法 12、股票期权的局限性体现在() 答案：只试用上市公司 需要依托规范生气的市场 容易诱发弄虚作假 难以准确衡量真实经营情况 另外一个答案想不起了，但是**对，好象是只分配当期收益 13、关于职业生涯管理正确的是() 答案：组织主动实施的职业生涯管理属于职业生涯管理 也包括个人主动进行的职业生涯管理 组织职业生涯管理有利于员工职业生涯管理 应该使得两者相匹配 14、关于家庭生产理论，说法正确的是() 答案：一个家庭时间花在市场工作 闲暇和家务劳动三方面 家务劳动是生产性劳动 家庭生产具有时间密集型和商品密集型两种方式 分配的原则采用比较优势 另外一个答案，夫妻劳动力供给决策是相互独立的。 错滴 15，那种情况下劳动力需求工资弹性大() 答案：产品的需求价格弹性大 其他生产要素供给弹性大 另外三个答案我记得两个 一个是要素替代劳动力难度小 另一个是产品总成本中劳动力所占比重小 错滴 另外一个答案想不起 16、关于在职培训，正确的是() 答案：记忆不清，好象有个选项是 所有企业的培训都包括一般培训和特殊培训 企业在职培训的成本包括直接成本和机会成本等 其他记忆不清 17、职工名册应当包括 户籍地址和现住址 联系方式 用工形式 另外两个答案一个是社会保险，另外一个记忆不起了 18、记忆不清，好象是申请工伤鉴定的，问那些人可以申请，好象答案有直系亲属等 19、不能申请复议的是() 答案 已向人民法院提起的行政案件 劳动能力鉴定委员会的鉴定结论 另外三个答案都是错滴 一个是 劳动仲裁委员会作出调解决定 一个是 社会保险机构的缴费基数 另外一个为劳动

行政部门认定工伤的决议 第一个错在调解不影响复议，第二个可以，第三个也可以 6、关于领导成员交换理论的说法，正确的是() A、领导者在与下属确立关系的早期，就已经分出了“圈里人”和“圈外人” B、领导者对于“圈里人”和“圈外人”会投入更多的时间、感情以及更多的正式领导权威. C、在工作中，“圈外人”要比“圈里人”绩效更高. D、领导成员交换的过程是单向的 24、与测验形式的笔试相比，论文形式笔试的优点是() A、能够考察出应聘者的推理能力、创造力及材料概括力 B、易于测出应聘者的实际操作能力 C、一次测试能够出题较多，题目较为全面 D、成绩评定较为客观 41某行业所面临的劳动力供给弹性为0.6，如果该待业的市场工资率上涨2%，则该行雇的劳动力供给工时总量会() A、增加3% B、减少3% C、增加1.2% D、减少1.2% 48 在很多大企业内部,经常存在一系列指导和约束内部雇佣关系的规划和程序,同进采用年功序列工资\晋升刺激等手段来鼓励员工长期在企业中工作,这种做法称为() A、效率工资 B、晋升竞赛 C、内部劳动力市场 D、在职培训 56被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照(),向其按月支付报酬 A、全国社会平均工资标准 B、所在地人民政府规定的最低工资标准 C、劳动者要求的标准 D、所在地在岗职工平均工资 版本三：
1)奖金、社会地位属于：外源性动机。 2)成就需要的特点里不正确的：不一定是优秀管理者 3)目标管理，不是自上而下的单向过程。 4)目标管理四要素：目标具体化、参与决策、限期完成、绩效反馈 5)魅力型领导理论错误的：自我什么的 6)领导成员理论：圈里圈外人是早期已分出的 7)方格图错误的：我选的是A二维坐标 8)概念技能是观念思想，技术技能

是事，忘了题怎么考的了 9)有关决策模型的：10)组织设计是：a动静两种形式。。。不知道是那个了反正不是a 11)行政层次式组织形式：复杂静态 12)组织文化说法：多选 精神层是基础。。物质层、制度化制约了物质和精神的发展?。。。 13)忠诚度、承诺的是：俱乐部型 14)团队降级计划的优点：员工强的凝聚力 15)人力资源管理竞争优势的条件：不可替代性。。。多选? 16)战略性人力资源管理将组织的注意力集中于：多选改变结构和文化、组织经销和业绩、特殊能力开发、管理变革。 17)金字塔，行动家 18)人力资源有效性的：多选 19)人力资源规划的职能：多选 20)回归分析法确定活动量和人员水平。 21)人力资源供给小于需求：提高工作效率、延长工作时间、降低离职率 多选 22)工作分析通用的方法：23)冰山(胜任特征模型)：24)有效的绩效管理中的可接受性 25)案例2：1、年资或职位倾向，2、绩效面谈方面的 26)变动极差法：职位等级越高，相邻。。。 2010年中级经济师人力资源答案(一) 1-10：C D B C A A D B C B 11-20：B C B D A C B A D C 21-30：D D C A B A D A C A 31-40：D B B A C B C D B B 41-50：C C A A C C B C C B 51-60：B C B B C B D D A C 61-70：B C B D A D E A B C D A D E B C D A C B C D A C E A B E 71-80：D E A B A B C A E A C B E A B B C D E B C 81-90：B B B C B C D A A B C C D B C D A C D C D 91-100：D A B C A A C B B B C B C B B C 2010年中级经济师人力资源答案(二) 1-10：C D B C D A B C C A 11-20：A C B D A A B A D C 21-30：D D C A A C D A D A 31-40：D B B A C D C C A B 41-50：D C A A C C A C A B 51-60：B C A B B B D C A C 61-65：B C / B D / A D E / A C D / A D E / 66-70：B C D / A C E / C D / A C E / A B E / 71-75：B C / A B D / A B C / A D E / A C /

76-80 : BC/ABE/BC/BDE/ABC/ 81-85 : C/C/A/AC/ABD/AC/
86-90 : AC/AC/BCD/ACD/AD 91-95 : D/AC/A/C/C/B 96-100
: B/C/BC/BD/C 2010年中级经济师人力资源答案(三) 1- 5
22314 6-10 41323 11-15: 21432 16-20 44124 21-25: 11423 26-30
34123 30-35: 23412 36-40 11243 41-45: 44231 46-50 34123 51-55:
21432 56-60 24114 61-65: 124 2345 123 2413 23 66-70: 34 214 321
345 431 71-75:345 24 2 14 13 76-80:2 15 23 2 4 81-85:2 2 23 234 1234
86-90:13 4 23 134 14 91-95:4 13 1 14 2 96-100:4 2 12 3 23 2010年中
级经济师人力资源答案(四) 1-10:14234 14312 11-20:23231 32143
21-30:44222 34131 31-40:42231 42444 41-50:33413 33314
51-60:12232 24412 61-65:245 24 145 1234 15 66-70:23 15 234 35 2
71-75:345 24 2 14 13 76-80:2 15 23 2 4 81-85:2 2 23234 1234 86-90:13
4 23 134 14 91-95:4 13 1 14 2 96-100:4 2 12 3 23 欢迎各位考生到论
坛交流自己的试题答案 :