

## 2011年初级经济师考试《人力资源》课后精选习题及答案

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\\_2011\\_E5\\_B9\\_B4\\_E5\\_88\\_9D\\_c49\\_648516.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/648/2021_2022_2011_E5_B9_B4_E5_88_9D_c49_648516.htm)

一、单选题 1.当求职者众多，面试的成本压力很大时，企业往往将( )作为人员选择的第一步。 A.初步面试 B.证明材料和背景材料的核实 C.申请表和简历的筛选 D.考试和测验 答案：C 教材：P97 2.关于录用决策，不合适的陈述是( )。 A.用人单位一般将人员的错误接受看得比错误拒绝更严重 B.当人事部门与用人部门在人选问题上意见冲突时，应以人事部门的意见为准 C.尽可能地选择个性特点与组织文化相吻合的求职者 D.录用决策必须上报当地劳动行政部门 答案：D 教材：P99 3.下列进行应聘者的筛选和录用的步骤的正确排列顺序为( )。(1)录用决策 (2)面试 (3)应聘员工上岗试用 (4)初步面试 (5)证明材料和背景材料的核实 (6)身体检查 (7)评价申请表和简历 (8)选择测试 (9)新员工上岗任用 (10)试用期满进行任职考核

A.(2)-(3)-(4)-(7)-(8)-(1)-(5)-(6)-(9)-(10)

B.(7)-(4)-(1)-(2)-(5)-(6)-(3)-(8)-(10)-(9)

C.(7)-(4)-(8)-(2)-(5)-(6)-(1)-(3)-(10)-(9)

D.(5)-(6)-(4)-(3)-(7)-(8)-(1)-(2)-(9)-(10) 答案：C 教材

: P97-100 4. 将员工的业绩按照从高到低的顺序进行排列的方法是( )。 A.排序法 B.行为锚定法 C.关键事件法 D.强制分布法

答案：A 教材：P114 5. 关于排序法错误的说法有( ) A.根据操作

方法的不同，可以分为简单排序法和交替排序法 B.列出需要

被评估的人员的名单，划去那些评估者不太熟悉的人员。

C.评价出表现最好的员工和表现最差的员工。 D.实施起来成

本较高 答案：D 教材：P114 6.配对比较法正确的操作方法是( ) 将列在行上的员工与列在列上的员工进行逐一比较，并对优胜者作出记号。 将被评估者的姓名列在评估表格的第一行和第一列 所有比较完成后，计算每位员工优胜的次数并根据该次数对员工的绩效进行排名 A. B.

C. D. 答案：B 教材：P114 7.配对比较法优势是( ) A.在人数较少的情况下，能够快速比较出员工绩效的水平 B.当员工人数增加时，评估的工作量将会成倍的增加 C.只能得到员工绩效的排名 D.不能反映员工绩效的差距和他们工作能力的特点 答案：A 教材：P114 8.( )要求评估者将被评估者的绩效结果放入一个类似于正态分布的标准中。 A.强制分布法 B.配对比较法 C.行为锚定法 D.不良事故评估法 答案

：A 教材：P115 9.正确操作行为锚定法,首尾两个环节是( ) 将上述确定的工作行为按照工作的特征或工作者的特征划分到各个维度中，并对各维度所包含的行为加以概括，形成维度的定义。 用工作分析中的关键事件技术列举出有效和无效的工作行为 将分析的结果与外部的专家加以讨论 建立最终的绩效评价体系 适时调整行为评定量表。 A. B.

C. D. E. 答案：B 教材：P116 热点新闻：  
<#0000ff>2011年经济师考试报名时间汇总 <#ff0000>2011年经济师考试大纲及教材变化分析 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)