

经济师考试：人力资源模拟试题九 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/234/2021\\_2022\\_\\_E7\\_BB\\_8F\\_E6\\_B5\\_8E\\_E5\\_B8\\_88\\_E8\\_c67\\_234017.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/234/2021_2022__E7_BB_8F_E6_B5_8E_E5_B8_88_E8_c67_234017.htm) 单选题 1、从决策风格的角度讲，（ ）的决策者具有较高的模糊耐受性，对人和社  
会也较为关注。 A:指导型 B:分析型 C:概念型 D:行为型  
2、勒温关于领导行为的研究发现，（ ）的领导会导致最多的攻击性行为。 A:独裁型 B:民主型 C:民主型 D:指导型  
3、按照罗伯特·豪斯所确定的领导行为类型，如果一个领导总是努力建立舒适的工作环境，关心下级的要求，由这个领导属于（ ）领导。 A:指导式 B:支持型 C:参与式 D:成就取向式  
4、西蒙的决策过程是从（ ）活动开始的。 A:智力 B:分析 C:设计 D:选择  
5、关于赫茨伯格的双因素理论的陈述，正确的是（ ）。 A:满意的反面是不满意 B:激励因素指的是组织政策、监督方式、人际关系、工资等 C:激励因素具备了就可以令员工满意，不具备就会招致员工不满 D:双因素理论与马斯洛需要层次理论的区别在于，双因素理论针对的是满足人类需要的目标或诱因  
6、企业中采用书面文件的数量可以反映其组织结构的（ ）。 A:专业化程度 B:规范化程度 C:职业化程度 D:制度化程度  
7、关于组织发展的陈述，正确的是（ ）。 A:组织发展是有计划变革及干预措施的总和 B:组织发展的主要目的是增进组织的有效性，并不关心员工个人的成长 C:组织发展强调权威和控制 D:组织发展的人文技术包括减少垂直分化度、扩大员工自主性、简化规章等  
8、“任务分工的层次、细致程度”描述的是组织结构中的（ ）。 A:规范性 B:集权度 C:复杂性 D:稳定性  
9、组织的人

力资源实务与信息沟通之间的一致性程度可以通过（ ）来衡量。 A:员工在人际关系上表现出的同质性 B:组织对所招聘职位的期望 C:组织对员工个人以及员工个人对组织期望的一致程度 D:员工对他们能够获得的收益和应有的付出的认识

10、员工之间在工作空间上的接近度和企业监控、激励员工的方式之间存在的关系表现为（ ）。 A:在隔离场所进行的工作监控难度小 B:对同一工作场所中情况相似的员工，应重视同事之间的相互影响 C:对服务区域较为分散的企业，不必重视信息技术的应用 D:对工作场所比较接近的员工，应采用差异较大的人力资源政策

11、对于模糊性比较高的工作任务而言，（ ）。 A:外在激励应当以短期绩效为依据 B:应对工作进行严格的、结构性的描述 C:内在的目标和激励方式会更加有效 D:应采用客观的方法确定奖励的分配

12、组织占有绝大多数决策权的雇佣管辖形式被称作（ ）。 A:权力分享式的管辖形式 B:员工掌握决策权的管辖形式 C:单一层级的管辖形式 D:三方分享决策权的管辖形式

13、关于雇佣关系的特点，正确的说法是（ ）。 A:雇佣关系在最初形成的时候具有相当的确定性 B:雇佣关系不受市场竞争状况的制约 C:雇佣关系的具体内容不随时间的推移和偶然事件的出现而改变 D:雇佣关系的确定方式要受法律、契约、惯例和传统的约束

14、职业社会对长期雇佣的态度的转变趋势是，越来越倾向于（ ）。 A:将组织忠诚作为对未来留职行为的预测指标 B:将组织忠诚与离职意愿分离，区别对待 C:采用组织中心型雇佣文化 D:增加对离职行为在道义上的约束

15、下列叙述中属于内源性动机的是（ ）。 A:对活动本身感兴趣，活动使人获得满足 B:为了避免受到惩罚而完成工

作 C:为了赢得他人的好评而努力工作 D:为了获得物质奖励而付出努力

16、分配公正的关键在于( )。 A:组织是否设计出绝对公平的薪酬系统 B:员工是否认为分配的过程与结果公平 C:是否成立了正式的申诉机构 D:成员所获得的客观待遇是否完全相同

17、战略性人力资源规划与一般性人力资源规划的不同之处在于它( )。 A:能对未来人力资源的流进与流出进行预测 B:更贴近组织战略,是组织战略制定、实施、实现中的重要环节 C:能经济地使用人力资源 D:能适时、适时、适量地提供人力资源以满足组织和工作的要求

18、某销售公司预计明年的销售目标为1200万元,根据今年销售统计分析,每销售千元物需1人/小时。若明年按250个工作日,每工作日8小时工作计算,不考虑其他因素的影响,明年要完成销售任务需要的销售员数量为( )人。 A:6 B:10 C:20 D:48

19、对工作分析术语“职责”一词的描述,正确的是( )。 A:职责是个体所从事的职业的规定 B:职责是个体从事工作的主要组成部门,一般由一些相关的任务构成 C:职责是个体所从事的工作活动的单元 D:职责由一些职位组成

20、参加工作分析的人员应包括( )。 A:劳动保障行政部门人员 B:劳动监察部门人员 C:从事此工作的员及其上级 D:社会保险经办机构人员

21、工作特性模型的核心维度不包括( )。 A:任务的重要性 B:自主权 C:薪酬待遇 D:反馈程度

22、关于招聘计划,理解正确的是( )。 A:招聘计划为企业扩大生产规模和调整生产结构提供人力资源保证 B:在选择招聘计划时,外部招聘应先于内部调整 C:招聘计划是组织人力资源政策的基本内容 D:应完全依照用人部门的要求制定招聘计划

23、关于内部招聘

特点的描述，正确的是（ ）。 A:一般不会产生“近亲繁殖”的问题 B:会增加组织的招聘成本 C:难以提高员工的工作士气与工作绩效 D:可以提高员工的忠诚度

24、关于技能薪资的描述，正确的是（ ）。 A:它是根据工作岗位的价值来支付报酬的 B:它的目的在于激励员工获得额外的技能，来增加他们对组织的价值 C:它通常用于体力要求较高而技能要求较低的工作 D:为了保持员工的工作动力，此方法应与资历工资结合使用

25、绩效管理过程的起点是（ ）。 A:绩效辅导 B:绩效考核 C:绩效反馈 D:绩效计划

26、在平衡记分卡的绩效衡量指标体系中，不包括（ ）。 A:财务指标 B:学习与成长指标 C:政治指标 D:内部流程指标

27、进行绩效考核，通常要将考评结果反馈给被考评者本人，这种做法最终目的是（ ）。 A:使员工了解自身绩效水平 B:对员工的工作进行控制和管理 C:帮助员工了解自身缺点 D:计算并发放奖金

28、能够通过多种渠道向被考核员工提供绩效信息反馈，从而提高员工对绩效反馈信息的认同程度的做法是（ ）。 A:360度绩效反馈 B:自我反馈 C:绩效评价面谈 D:绩效监控

29、确定关键绩效指标的SMART原则中，“具体的”的原则是指（ ）。 A:目标细化，并可随情境改变 B:目标可度量或可行为化 C:目标结果可观察或可证明 D:在适度时间内可实现

30、关于薪资设定的陈述，正确的是（ ）。 A:人力资源诊断是薪资制度建立的重要基础 B:通过工作评价得出任职者的真实薪资额 C:薪资结构线可以显示各职位相对价值与与其对应的实付薪资间的关系 D:薪资分组是为了保证企业薪酬制度的内在公平性

32、关于企业人工成本结构指标，正确的说法是（ ）。 A:它是指一组能将人工成本

与经济效益联系起来的相对数 B:它是指人工成本各组成部分占人工成本总额的比例 C:它可以衡量企业对劳动的投入和收益 D:人均人工成本指标属于人工成本结构指标

3 3、组织加大在员工培训开发方面的投资，有助于（ ）的稳定。 A:工资水平 B:雇佣关系 C:人员数量 D:晋升标准

3 4、关于培训开发政策的陈述，正确的是（ ）。 A:组织的培训开发政策指导和影响培训开发活动的优先顺序、标准和范围 B:组织的培训开发政策不受招募政策的影响 C:各个组织的培训开发政策是可以通用的 D:好的培训开发政策应该是稳定不变的

3 5、培训开发计划的内容应该完全根据（ ）来决定。 A:竞争对手的情况 B:以前的经验 C:培训开发的需求分析 D:公司的经营状况

3 6、组织对员工进行职业指导的内容之一是（ ）。 A:帮助员工树立正确的人生观 B:帮助员工解决生活难题 C:促进员工团队的建设 D:评估员工个人发展目标的合理性与可行性

3 7、属于员工流失的隐含成本的是（ ）。 A:劳动力需求时间 B:劳动力供给时间 C:劳动力供给弹性 D:劳动力需求弹性

38、个人劳动力供给曲线所代表的是劳动者个人的劳动力供给意愿随（ ）变动而变动的规律。 A:市场 B:劳动者对于闲暇和收入的偏好程度 C:工资率 D:企业对于闲暇和收入的偏好程度

39、在其他条件不变的情况下，非劳动收入的增加会导致（ ）的减少。 A:劳动力需求时间 B:劳动力供给时间 C:劳动力供给弹性 D:劳动力需求弹性

40、某城市目前共有计算机程序员 5 0 0 0 人，他们的市场工资率是 8 元 / 小时。如果该城市的计算机程序员的供给是单位弹性的，要使计算机程序员的供给人数增加到 7 5 0 0 人，则市场工资率至少应当提高到（ ）元 / 小时。 A:8 B:

1 2 C:1 4 D:1 8 41、关于单一竞争性劳动力市场均衡的说法，正确的是（ ）。 A:均衡工资率是惟一的，但是均衡就业量不惟一 B:均衡就业量是惟一的，但是均衡工资率不惟一 C:均衡工资率和均衡就业量都是惟一的 D:均衡工资率和均衡就业量都不是惟一的 4 2、用于反映一个国家中个人或家庭之间的收入分配不均等程度的指标是（ ）。 A:非劳动收入 B:收入效应 C:劳动力需求弹性 D:基尼系数 4 3、劳动者由于所获得的知识和技能存在差异，从而导致他们之间存在收入差别，这是（ ）的基本内容。 A:收入分配理论 B:劳动力需求理论 C:劳动力供给理论 D:人力资本投资理论 4 4、关于高等教育的说法，正确的是（ ）。 A:对高等教育投资决策的分析和对一般人力资本投资决策的分析方法是不同的 B:接受高等教育的非货币成本对于不同的人来说是不一样的 C:接受高等教育的机会成本就是因为上大学而支出的学费等成本 D:对任何人来说，接受高等教育都是一种在经济上合理的决策 4 5、对于一个国家和社会来说，在物力资本投资和人力资本投资之间进行平衡的最优原则是，在两个方面投资的（ ）达到相等。 A:社会收益 B:社会成本 C:投资金额 D:社会收益率 4 6、在一个社会中，家庭两代人之间往往会存在代际职业转移的情况，关于这种现象，正确的说法是（ ）。 A:代际职业转移属于一种回归迁移现象 B:在市场经济中，对一般劳动力流动产生影响的因素也同样会对代际职业转移产生影响 C:在劳动力市场竞争性作用比较明显的情况下，家庭两代人之间的职业差异往往较小 D:家庭两代人之间的职业差异一定是越大越好 4 7、人力资本既定的某位员工在不同的时间或不同工作环境中可能会表现出不同的生产率，

这种生产率的变化主要是由（ ）引起的。 A:市场工资水平  
B:企业的边际生产率 C:员工所受到的激励程度 D:员工个人的工作习惯

48、在根据员工个人的产出数量确定工资时，很容易遇到的问题的（ ）。 A:道德风险 B:搭便车 C:重视数量而忽视质量 D:对员工工作过程的监督成本过高

49、集体激励计划（ ）国运用的有效性会更高。 A:大规模员工群体 B:小规模员工群体 C:老企业 D:新企业

50、效率工资是企业的一种工资政策，下列关于效率工资的说法中，正确的是（ ）。 A:效率工资对企业的人工成本不会产生影响 B:效率工资是一种个人绩效工资计划 C:效率工资是一种群体绩效奖励计划 D:效率工资有助于抑制员工的消极怠工行为

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)