

中级经济师

人力资源专业知识和实务

模考测评班

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、在众多激励理论中提出“挫折一退化”观点并进一步改进了马斯洛需要层次理论的是（ ）。

- A.三重需要理论
- B.目标设置理论
- C.ERG 理论
- D.公平理论

答案：C

解析：本题考查 ERG 理论。

ERG 理论提出了“挫折一退化”观点，认为如果较高层次的需要不能得到满足的话，对满足低层次需要的欲望就会加强。

相比马斯洛的需要层次理论，ERG 理论更为灵活变通。其变动性尤其有助于说明在文化、环境背景的差异下，个体需求的差异。

2、公平理论认为，员工会将自己的产出与投入比与别人的产出与投入比进行比较。这里的“产出”是指（ ）。

- A.工作经验
- B.工作报酬
- C.工作绩效
- D.工作承诺

答案：B

解析：本题考查公平理论。根据公平理论，员工倾向于将自己的产出与投入的比率与他人（成为对照者）的产出与投入的比率相比较，来进行公平判断。在这里的产出和投入是指：

①产出是员工觉察到从工作或雇主那里获得的报酬，包括直接的工资和奖金、额外福利、工作安全等。（企业给员工）

②投入包括员工认为他们带给或贡献给工作的所有丰富多样的成分，包括所受的教育、资历、工作经验、忠诚和承诺、时间和努力、创造力以及工作绩效等。（员工给企业）

3、质量监督小组这种管理模式属于（ ）的一种形式。

- A.参与管理
- B.目标管理
- C.绩效薪金制
- D.计件工资管理

答案：A

解析：本题考查参与管理。参与管理有许多形式，如共同设定目标、集体解决问题、直接参与工作决策、参加咨询委员会、参加政策制定小组、参与新员工甄选等。质量监督小组是一种常见的参与管理的模式。

4、关于魅力型领导理论的说法，错误的是（ ）。

- A.魅力型领导可以促使追随者产生高于期望的绩效以及强烈的归属感

- B.当追随者的自我意识和自我管理水平较高时，魅力型领导者的效果会得到进一步的强化
- C.魅力是一种特质，具有这种特质的人在各种情境下都能表现出魅力型的领导风格
- D.魅力型领导者也具有非道德特征

答案：C

解析：本题考查魅力型领导理论。

魅力本身是一个归因现象，会随着情境发生变化。

能够促使魅力归因的领导特质包括自信、印象管理技能、社会敏感性和共情等。

5、关于管理方格理论的说法，错误的是（ ）。

- A.管理方格理论把领导风格画成一个二维坐标方格
- B.管理方格图的纵坐标是“关心人”，横坐标是“关心任务”
- C.“关心人”和“关心任务”均低的领导风格称为“无为而治”式的领导
- D.高“关心任务”、低“关心人”的领导风格称为“乡村俱乐部”式的领导

答案：D

解析：本题考查管理方格理论。管理方格图是纵坐标为“关心人”，横坐标为“关心任务”的二维坐标方格。

低“关心任务”、高“关心人”的领导风格称为“乡村俱乐部”式的领导；（1，9）

高“关心任务”、低“关心人”的领导风格称为“任务”式的领导。（9，1）

6、豪斯的路径一目标理论认为，设定挑战性目标、鼓励下属展现自己的最佳水平，属于（ ）领导。

- A.指导式
- B.支持型
- C.参与式
- D.成就取向式

答案：D

解析：本题考查路径一目标理论。罗伯特·豪斯确定了四种领导行为，其中

- ①指导式：让员工明确别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序（适合：外控型下属）
- ②支持型：努力建立舒适的工作环境，亲切友善，关心下属的要求（适合：结构化工作的下属）
- ③参与式：主动征求并采纳下属的意见（适合：内控型下属）
- ④成就取向式：设定挑战性目标，鼓励下属展现自己的最佳水平（指导式的领导是多余的）

7、在领导者的技能当中，按照模型、框架和广泛联系进行思考的能力称为（ ）。

- A.知识技能
- B.技术技能
- C.概念技能
- D.人际技能

答案：C

解析：本题考查领导者的技能。

成功的领导依赖于合适的行为、技能和行动，领导者的三种主要技能是技术技能、人际技能和概念技能。其中，

- ①按照模型、框架和广泛联系进行思考的能力称为概念技能，它处理的是观点、思想。
- ②技术技能是一个人对于某种类型的程序或技术的掌握能力。
- ③人际技能是有效地与他人共事和建立团队合作的能力。

8、在组织结构设计中纵向结构是指组织的（ ）。

- A.层次结构
- B.职权结构
- C.部门结构
- D.职能结构

答案：A

解析：组织结构又可称为权责结构，实际中通常以组织图或组织树的形式出现。这个结构体系的主要内容有：

- ①职能结构是达到企业目标所需完成的各项业务工作及其比例和关系。
- ②层次结构是各管理层次的构成，又称组织的纵向结构。
- ③部门结构是各管理部门的构成，又称组织的横向结构。
- ④职权结构是各管理层次、部门在权利和责任方面的分工和相互关系。

故 A 选项正确。

9、法约尔模型是指（ ）组织形式。

- A.虚拟组织
- B.职能组织
- C.团队组织
- D.事业部组织

答案：B

解析：按职能划分的组织形式，起源于 20 世纪初组织理论专家法约尔在担任煤矿公司总经理时所建立的组织结构形式，这种组织形式又被称为“法约尔模型”。它是一种按职能来划分、组织各个部门的组织形式，通常称为“职能制结构”。

补充：组织设计的类型

大三：行政层级式（复杂/静态）、职能制（简单/静态）、矩阵制（复杂/动态）

小四：事业部制、团队结构形式、虚拟组织形式、无边界组织形式

10、下列有关组织文化类型的描述，错误的是（ ）。

- A.俱乐部型组织重视适应、忠诚感和承诺
- B.堡垒型组织着眼于公司的生存
- C.棒球队型组织鼓励冒险和革新
- D.学院型组织不喜欢雇用年轻的大学毕业生

答案：D

解析：本题考查组织文化的类型。学院型组织喜欢雇用年轻的大学毕业生，并为他们提供大量的专门培训，然后指导他们在特定的职能领域内从事各种专业化工作。

11、关于差异化战略对应的人力资源管理策略的说法，错误的是（ ）。

- A.评价的主体应当多元化
- B.绩效考核周期越短越好
- C.鼓励员工进行创新活动
- D.选择以行为为导向的绩效评价方法

答案：B

解析：本题考查差异化战略对应的人力资源管理策略。差异化战略是指组织通过提供与众不同的产品和服务来满足客户的特殊需求，形成竞争差异化。因此，组织在绩效管理中应当弱化员工工作的直接结果，鼓励员工多进行创新活动。

在绩效考核中，组织也应选择那些以行为为导向的评价方法，因为创新的成果通常是难以用量化的指标去衡

量的；为了对员工的结果进行客观的评价，评价的主体也应当多元化，绩效考核周期的选择也不宜过短，因为革新的效果不一定能够在短期内见到成效。

补充：对比成本领先战略

12、针对为实现组织战略目标所需完成的一系列人力资源管理活动链而设计的各种财务类和非财务类目标或衡量指标的战略人力资源管理工具是（ ）。

- A.战略地图
- B.人力资源计分卡
- C.数字仪表盘
- D.工作任务清单

答案：B

解析：本题考查战略性人力资源管理工具。主要包括：

- ①战略地图：驱动关系
- ②人力资源计分卡：目标指标
- ③数字仪表盘：各类图表

13、在人力资源需求预测的方法中，德尔菲法具有一些明显的优点，以下不属于其优点的是（ ）。

- A.花费时间较短
- B.避免了从众的行为
- C.具有较高的准确性
- D.避免个人预测的片面性

答案：A

解析：本题考查人力资源需求预测的方法。

德尔菲法的优点包括：

- ①吸取和综合了众多专家的意见，避免了个人预测的片面性。
- ②不采用集体讨论的方式，而且匿名进行，避免了从众的行为，同时也避免了专家们必须在一起开会的麻烦。
- ③采取多轮预测的方法，具有较高的准确性。

14、关于人力资源供给预测的说法，错误的是（ ）。

- A.它要求企业能够获得人力资源数量、质量和结构
- B.它不需要了解外部劳动力市场的供给情况
- C.它常常需要用到员工技能数据库中的信息
- D.它可能会用到马尔科夫分析法

答案：B

解析：本题考查人力资源供给预测。

人力资源的供给预测是指一个组织对自己在未来的某一特定时期内能够获得的人力资源数量、质量以及结构等所进行的估计。在进行人力资源供给预测时，组织必须同时考虑组织外部的人力资源市场供给状况和组织内部的人力资源供给状况。与此同时，组织还必须对组织内部现有的人力资源状况有清晰的了解。在这方面，很重要的一点是建立组织内部的员工技能数据库，这种数据库通常是组织人力资源管理信息系统的一个重要组成部分。

人力资源供给预测的主要方法是人员替换分析法与马尔科夫分析法。

15、既能在未来一定时期减少企业人员数量，又能使员工受到的伤害较轻的劳动力供求平衡措施是（ ）。

- A.自然减员
- B.裁减人员

- C.降低员工薪酬
- D.雇用临时工

答案：A

解析：本题考查人力资源供求平衡的方法分析。

减少未来出现劳动力过剩的方法有：裁员、降薪、降级、职位调动、职位分享、冻结雇用、自然减员、提前退休和重新培训。

其中，速度慢且员工受伤害的程度低的有冻结雇用、自然减员、提前退休和重新培训。

16、对一名被试者的成就动机进行测试时，可能会使用 10 个题目来进行测试，若同一位被试者在所有这 10 个题目上的回答都具有较高的一致性，这属于（ ）。

- A.内部一致性信度
- B.复本信度
- C.重测信度
- D.评价者信度

答案：A

解析：本题考查最常用的信度测试方式。内部一致性信度考察了同一项测试中的若干题目是否确实都是在测量同一个内容或特质，一种很好的测试工具必须具有很好的内部一致性。考察内部一致性信度的方式主要有两种，即分半信度和同质性信度。

17、内部一致性信度包括分半信度和（ ）。

- A.重测信度
- B.复本信度
- C.同质性信度
- D.评价者信度

答案：C

解析：本题考查内部一致性信度。

内部一致性信度主要有两种，即分半信度和同质性信度。

18、MBTI 人格测试中关于处理信息和做出决策的维度是（ ）。

- A.判断-感知
- B.理性-情感
- C.外倾-内倾
- D.感觉-直觉

答案：B

解析：本题考查 MBTI 人格类型测试。

外倾--内倾：一个人的注意力集中方向（外部世界还是内部世界）；

感觉--直觉：获取信息的方式（通过感觉和经验，还是通过想象和抽象性思维）；

理性--情感：处理信息和做出决策的方式（主要依赖逻辑关系，还是事物对自己和他人的价值和重要性）；

判断--感知：通常表现出来的对待外界的方式（是判断性的、有计划的、有目的的，还是灵活的、好奇的、容易冲动的、适应性强的）。故 B 项正确。

19、（ ）的基本人格倾向是：聪明、理性、细致、喜欢批评，喜欢抽象的、分析性的、独立性的工作，愿意进行系统的创造性探究，偏好对各种现象进行观察、分析和推理，以理解和把握这些现象。

- A.现实型

- B.企业型
- C.艺术型
- D.研究型

答案：D

解析：本题考查职业兴趣测试。研究型的基本人格倾向是：聪明、理性、细致、喜欢批评，喜欢抽象的、分析性的、独立性的工作，愿意进行系统的创造性探究，偏好对各种现象进行观察、分析和推理，以理解和把握这些现象。

补充：霍兰德职业兴趣类型：现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型。

20、归纳演绎能力和语言理解力属于（ ）测试。

- A.职业兴趣测试
- B.认知能力测试
- C.知识测试
- D.人格测试

答案：B

解析：本题考查能力测试。

能力测试可以划分为认知能力测试及运动和身体能力测试。其中认知能力测试包括一般认知能力测试和特殊认知能力测试。

一般认知能力测试即通常所说的智力测试或智商测试，它所测量的不是一个人的某种单一特质，而是同时测量一个人的多种能力，如记忆能力、口头表达能力以及数学能力等。

特殊认知能力测试则是针对一些比较具体的认知能力（如归纳和演绎能力、语言理解力、记忆力、空间关系能力、创造力等）设计的测试。

21、考察人力资源管理岗位求职者对劳动法律法规条文掌握程度的甄选测试是（ ）。

- A.一般认知能力测试
- B.身体能力测试
- C.心理测试
- D.知识测试

答案：D

解析：本题考查知识测试。知识测试就是我们通常说的考试，它所考查的是一个人在一定领域中掌握的知识广度和深度。可以被划分为综合知识测试、专业知识测试、外语测试等各种不同类型。从事任何类型的工作都需要具备一定的知识。例如，以为人力资源经理需要具备绩效和薪酬管理等人力资源管理职能模块方面的知识，还需要掌握国家相关法律法规方面的知识，同时还必须了解经济学、心理学等方面的知识，而考查该经历是否掌握此类知识的测试便是知识测试。

22、公文筐测试的优点是（ ）。

- A.评分比较困难
- B.操作比较简单
- C.编制成本较高
- D.对场地要求多

答案：B

解析：本题考查公文筐测试的优点。公文筐测试的优点是，它非常适合对应聘管理职位的被测试者进行评价，具有较高的内容效度和效标效度。此外，它的操作比较简单，对场地没有过多的要求。最后，它的表面效度较高，容易得到被测试者的理解和接受。

23、()是由一组面试考官在同一时间和同一场所,共同对一位被面试者进行提问、观察并作出评价的面试方法,其场面类似于若干新闻记者在一个新闻发布会上向发言人分别提问。

- A.单独面试
- B.小组面试
- C.集体面试
- D.系列面试

答案: B

解析: 本题考查面试。所谓小组面试,是由一组面试考官在同一时间和同一场所,共同对一位被面试者进行提问、观察并作出评价的面试方法,其场面类似于若干新闻记者在一个新闻发布会上向发言人分别提问。

24、某超市在招聘导购员时,要求求职者回答这样一个问题,“如果你是超市中的一名导购,你看到一位男性顾客在你负责的区域中已经足足待了 15 分钟,他看上去有些困惑和沮丧,你会怎样做?”这种面试称为()。

- A.压力面试
- B.情境化结构面试
- C.智力测验
- D.评价中心

答案: B

解析: 本题考查情境化结构面试。

情境化结构面试的题目可以划分为两类:

- ①以过去的经验为依据,它要求被面试者回答他们在过去的工作中遇到的某种情形,以及他们当时是如何处理的;
- ②以未来导向型的,它要求被面试者回答,将来一旦遇到某种假设的情形,他们将会采取怎样的处理措施。

25、目前,履历分析技术的一个最新发展是(),其目的是预测不同的人在某些与工作相关的具体行为或兴趣方面存在的差异。

- A.目标履历分析法
- B.过程履历分析法
- C.成果履历分析法
- D.成就履历分析法

答案: A

解析: 本题考查履历分析。目前,履历分析技术的一个最新发展是目标履历分析法,与传统的履历分析试图去预测一个人的总体工作绩效不同,这种技术的目的是预测不同的人在某些与工作相关的具体行为或兴趣方面存在的差异。

26、绩效管理在组织管理中的作用不包括()。

- A.有助于组织内部的沟通
- B.有助于促进员工的自我发展
- C.帮助组织更有效地实行员工开发
- D.有助于建设和谐的组织文化

答案: C

解析: 本题考查绩效管理在组织管理中的作用。绩效管理在组织管理中的作用包括:

- ①有助于组织内部的沟通。
- ②有助于管理者节约成本。

- ③有助于促进员工的自我发展。
- ④有助于建设和谐的组织文化。
- ⑤是实现组织战略的重要手段。

选项 C 是绩效管理在人力资源管理中的作用。

27、绩效计划应当与战略计划、财务计划、经营计划、人力资源计划等密切结合，相互匹配，配套使用是绩效计划的（ ）原则。

- A.职位特色原则
- B.突出重点原则
- C.全员参与原则
- D.系统化原则

答案：D

解析： 本题考查绩效计划的制订原则。

A 项错，职位特色原则：绩效计划的内容、形式、指标的设定要充分考虑不同职位的特点。

B 项错，突出重点原则：在设定绩效指标时，要注意突出重点，选择那些与组织目标和本职位职责关联程度较高的指标，这样可以引导员工将注意力集中在最关键的绩效目标和发展目标上。C 项错，全员参与原则：人力资源部门的主管人员、员工都应当积极参与到绩效计划制订的过程中。

系统化原则，绩效计划应当与战略计划、财务计划、经营计划、人力资源计划等密切结合、相互匹配、配套使用。故 D 项正确。

28、下列关于绩效评价常见误区的说法中，正确的是（ ）。

- A.晕轮效应是指主管人员在绩效考核中往往根据最近的印象评价员工
- B.盲点效应是指主管人员不愿意得罪人，使绩效考核结果没有好坏的差异
- C.刻板印象是指主管人员在绩效考核中往往受到员工所属群体的影响去评价员工
- D.近因效应是指主管人员在绩效考核中往往根据最初的印象去评价员工

答案：C

解析： 本题考查绩效评价常见误区及应对方法。

晕轮效应是指对一个人进行评价时，往往会因为对他的某一特质强烈而清晰的感知，而掩盖了该人其他方面的品质。

盲点效应指主管难以发现员工身上存在的与主管自身相似的缺点和不足。

近因效应指最近或者最终的印象往往是最强烈的，可以冲淡之前产生的各种因素。

29、关于绩效管理工具的说法，正确的是（ ）。

- A.如果企业战略在一定时期内相对稳定，可以考虑使用目标管理的方法进行考核
- B.目标管理法比关键绩效指标法更适合用于企业战略调整期
- C.标杆超越法强调标杆企业应该与本企业高度相似并且属于同一行业
- D.关键绩效指标必须是数量类指标

答案：A

解析： 本题考查绩效管理工具。

选项 B 错误，如果企业战略在一定时期内相对稳定，可以考虑使用目标管理的方法进行考核；关键绩效指标法比较适用于企业战略进行重大调整的时期。

选项 C 错误，选择标杆应该遵循以下两个标准：一是标杆企业要有卓越的业绩；二是标杆企业被瞄准的领域与本企业有相似的特点。

选项 D 错误，关键绩效指标有四种类型：数量类、质量类、成本类、时限类。

30、对知识型团队的绩效考核，应以（ ）为导向。

- A.行为
- B.员工的特征
- C.结果
- D.员工的态度

答案：C

解析：本题考查知识型团队的绩效考核方法。对知识型团队的绩效考核要以结果为导向，而不是行为。

31、关于企业战略与薪酬管理策略的说法，正确的是（ ）。

- A.采用成长战略的企业，在薪酬管理中应强调企业与员工共担风险，共享收益
- B.采用稳定战略的企业，在薪酬结构中，基本薪酬和福利所占比重应较低
- C.采用收缩战略的企业，在薪酬结构中，基本薪酬和福利所占比重应较高
- D.采用差异化战略的企业，其基本薪酬水平应低于劳动力市场的平均水平

答案：A

解析：不同的薪酬管理适用于采取不同发展战略的企业，例如：

- ①采用成长战略的企业，其薪酬管理的指导思想就应是企业与员工共担风险，共享收益；
- ②采用稳定战略的企业，在薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大，从薪酬水平来说一般采取市场跟随或略高于市场水平的薪酬，但长期内不会有太大的增长；
- ③采用收缩战略的企业，在薪酬结构上基本薪酬所占的比例相对较低；
- ④采用差异化战略的企业，其基本薪酬以劳动力市场的通行水平为准且略高于市场水平。

32、关于股票期权的说法，正确的是（ ）。

- A.股票期权收益人必须在规定时期内购买公司股票
- B.股票期权适用于非上市公司
- C.股票期权是一种权利，也是一种义务
- D.股票期权是企业无偿给予经营者等激励对象的

答案：D

解析：股票期权收益人可以买公司股票也可以不买，选项A错误。股票期权仅适用于上市公司，选项B错误。股票期权是一种权利而不是义务，选项C错误。

33、年薪制中，收入状况与企业的经济效益和市场环境相关的是（ ）。

- A.基本薪酬
- B.奖金
- C.长期奖励
- D.福利津贴

答案：C

解析：本题考查经营者薪酬。年薪制模型一般由四个部分构成：

- ①基本薪酬，即经营者的基本收入，保障他及其家人的日常生活。
- ②奖金，即经营者绩效的短期奖励。
- ③长期奖励，通常以股票期权的形式支付，其收入状况与企业的经济效益和市场环境相关。
- ④福利津贴，主要是为经营者提供休假和各种保险福利待遇。

34、下列关于培训与开发组织体系的陈述，错误的是（ ）。

- A.在中小型组织中，培训与开发工作通常是某个人力资源管理岗位的一项职责

- B.企业大学是独立的培训与开发机构的一种扩大发展的模式
- C.在大型组织中，培训与开发机构与人力资源部并列的有利之处在于可以体现培训与开发在组织中的战略位置
- D.在大型组织中，培训与开发机构不可以隶属于人力资源部

答案：D

解析：本题考查培训与开发的组织体系。在大型组织中，培训与开发机构可以隶属于人力资源部，也可以与人力资源部并列。

35、在组织层次的职业生涯管理方法中，实施的培训与发展项目不包括（ ）。

- A.工作丰富
- B.工作轮换
- C.利用公司内、外人力资源发展项目对员工进行培训
- D.专门对管理者进行培训或实行双通道职业生涯设计

答案：A

解析：本题考查组织层次的职业生涯管理的方法。主要有：

- (1) 提供职业生涯信息：①公布职位空缺信息；②介绍组织内职业生涯通道；③建立职业生涯信息中心。
- (2) 成立潜能评价中心：主要对专业人员、管理者、技术人员提升的可能性评价。①评价中心；②心理测验；③替换或继任规划。
- (3) 培训与发展项目具体包括：①工作轮换；②利用公司内、外人力资源发展项目对员工进行培训；③参加组织内部或外部的专题研讨会；④专门对管理者进行培训或实行双通道职业生涯设计。

36、总是希望随心所欲地安排自己的工作方式和生活方式，追求能够施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的束缚，这属于（ ）的职业生涯锚。

- A.技术/职能能力型
- B.管理能力型
- C.自主独立型
- D.安全稳定型

答案：C

解析：本题考查职业生涯锚。自主独立型职业生涯锚的人总是希望随心所欲地安排自己的工作方式和生活方式，追求能够施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的束缚。

补充职业生涯锚的五种基本类型：①技术/职能能力型；②管理能力型；③安全稳定型；④自主独立型；⑤创造型。

37、某地区的人口总数为 100 万人，其中 16 岁以上的总人数为 80 万人，16 岁以下的总人数为 20 万人，就业人口 50 万人，失业人口 10 万人，则该地区的劳动力参与率为（ ）。

- A.50%
- B.60%
- C.75%
- D.80%

答案：C

解析：本题考查劳动力参与率。劳动力参与率为实际劳动力人口与潜在劳动力人口之比。

则本题中，劳动力参与率= $(50+10) / 80 \times 100\% = 75\%$ 。

38、在其他条件不变的情况下，工资率上升产生的规模效应和替代效应对劳动力需求量的影响是（ ）。

- A.规模效应使劳动力需求量减少，替代效应使劳动力需求量增加
- B.规模效应使劳动力需求量减少，替代效应使劳动力需求量减少
- C.规模效应使劳动力需求量增加，替代效应使劳动力需求量增加
- D.规模效应使劳动力需求量增加，替代效应使劳动力需求量减少

答案：B

解析：本题考查规模效应和替代效应。在其他条件不变的情况下，无论哪个方向的工资率变动所产生的规模效应和替代效应的作用方向都是相同的，即在其他条件不变的情况下，工资率上升的规模效应和替代效应都导致劳动力需求量下降，而工资率下降的规模效应和替代效应都导致劳动力需求量的上升。

39、如果某城市清洁工的小时工资率为 15 元，清洁工的劳动总供给时间为 1 000 小时，当小时工资率提高到 20 元之后，该市清洁工的劳动力总供给时间上升到 1 500 小时，则该市的劳动力供给弹性为（ ）。

- A.0.33
- B.0.5
- C.1.5
- D.1

答案：C

解析：本题考查劳动力供给弹性。

劳动力供给弹性=劳动工时变动%/工资率变动%，

则该市的劳动力供给弹性= $(1500-1000) / 1000 / (20-15) / 15 = 1.5$ 。