



优路教育

www.niceloo.com

优质教育·成功之路

全国经济专业技术资格考试指定辅导用书

根据2014年最新大纲编写

全国经济专业技术资格考试 ——中级经济师——

人力资源管理 专业知识与实务通关9套题

全国经济师考试命题研究中心 / 组编

第3版

专家押题 • 名师精讲 • 考前必备九套题

2014
超值版



赠送

8个学时

价值320元的精讲班网络课程

2013版押中考点
90.84%



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



全国经济专业技术资格考试
—— 中级经济师 ——

人力资源管理

专业知识与实务通关9套题

全国经济师考试命题研究中心 / 组编

第3版

2014
超值版



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

本书根据全国经济专业技术资格考试“人力资源管理专业知识与实务(中级)”指定考试教材的内容和2014年考试大纲的考核要点,整理加工了9套考前模拟题。试题重点、难点章节分布合理,题目新颖,贴近真题,案例分析紧密结合考试要求,解析清楚明了,有利于考生从整体上把握考试的重点、难点,达到考前实战的效果,帮助考生顺利通过考试。

图书在版编目(CIP)数据

2014 超值版全国经济专业技术资格考试中级经济师人力资源管理专业知识与实务通关
9套题/全国经济师考试命题研究中心组编. —3版. —北京:机械工业出版社,2014.4
ISBN 978-7-111-46451-8

I. ①2… II. ①全… III. ①人力资源管理—资格考试—习题集 IV. ①F241-44

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第077407号

机械工业出版社(北京市百万庄大街22号 邮政编码100037)

策划编辑:于雷 责任编辑:于雷 何洋

责任印制:乔宇

保定市 中画美凯印刷有限公司印刷

2014年5月第3版第1次印刷

184mm×260mm·12印张·295千字

0001—5000册

标准书号:ISBN 978-7-111-46451-8

定价:29.80元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心:(010) 88361066

教材网:<http://www.cmpedu.com>

销售一部:(010) 68326294

机工官网:<http://www.cmpbook.com>

销售二部:(010) 88379649

机工官博:<http://weibo.com/cmp1952>

读者购书热线:(010) 88379203

封面无防伪标均为盗版

前 言

为了帮助广大考生理解和掌握 2014 年全国经济专业技术资格考试大纲和教材知识点，顺利通过考试，由优路教育专业师资和教研团队根据考试大纲和命题趋势精心编写了本套辅导用书。本套辅导书一共 5 本，囊括“经济基础知识（中级）”“金融专业知识与实务（中级）”“工商管理专业知识与实务（中级）”“人力资源管理专业知识与实务（中级）”和“建筑经济专业知识与实务（中级）”5 个科目。本书针对人力资源管理专业知识与实务考试精心编写了 9 套模拟试卷，配备精品网络课堂和相关海量资料，旨在为参加全国中级经济师考试的考生提供一条便捷之路、一个良师益友、一方支持平台。

该书在编写上具备以下几个特点：

一、名牌机构策划，集中行业各种优势资源

本书由著名培训机构优路教育的教研团队和一线名师在多年命题研究和教学实践中，以真题为蓝本，以大纲为纲要，以考生为目标读者编写而成，集精华于一体，真实权威，实用性强。

二、紧扣大纲要求，直击 2014 年考试真题

本书紧扣 2014 年考试教材和大纲，在研究历年真题的基础上，包含精心编写的 9 套模拟题，极大地强化了考生的应试能力。

三、考前预测，摸准考试命题命脉

本书最新模拟题预测准确巧妙，使考生通过测、练迅速掌握大纲考试要点。本书展现了考试中可能涉及的知识点，具有前瞻性和预测性。

四、超值赠送网络课程，帮助考生迅速掌握考试要点

本书赠送优路教育 2014 年每科 8 学时的精讲班网络课程，帮助考生梳理教材知识点，迅速掌握重要的考点，轻松应对考试。

由于编者水平有限，书中难免存在疏漏之处，敬请广大读者批评指正。

向对本书编写给予关心和支持的专家、学者表示衷心的感谢！

更多优路教育试题与学习资料请登录 www.niceloo.com。

优路教育网络课程学习及服务热线：010-51658182。

编 者
2014 年于北京

目 录

前言

2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（一）	1
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（二）	12
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（三）	24
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（四）	36
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（五）	48
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（六）	60
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（七）	72
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（八）	84
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（九）	96
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（一） 参考答案及解析	109
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（二） 参考答案及解析	117
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（三） 参考答案及解析	127
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（四） 参考答案及解析	135
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（五） 参考答案及解析	143
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（六） 参考答案及解析	151
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（七） 参考答案及解析	159
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（八） 参考答案及解析	168
2014 年全国经济专业技术资格考试（中级）人力资源管理专业知识与实务模拟试题（九） 参考答案及解析	178

2014年全国经济专业技术资格考试(中级)

人力资源管理专业知识与实务模拟试题(一)

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. 外源性动机强的员工看重的是()。
A. 工作的挑战性
B. 工作带来的社会地位
C. 工作带来的成就感
D. 对组织的贡献
2. 一个组织非常重视适应、忠诚感和承诺,善于把管理人员培养成通才,认为资历是关键因素,年龄和经验都至关重要。这类组织文化的类型称为()。
A. 学院型组织
B. 棒球队型组织
C. 堡垒型组织
D. 俱乐部型组织
3. 下列不属于组织结构特征因素的是()。
A. 关键职能
B. 人员结构
C. 管理层次和管理幅度
D. 人员素质
4. 在众多激励理论中提出“挫折—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. ERG理论
C. 目标设置理论
D. 公平理论
5. 魅力型领导理论认为,领导者的非道德特征包括()。
A. 使用权力为他人服务
B. 双向沟通
C. 提升自己的个人愿望
D. 从危机中思考和学习
6. 马斯洛将人的需要由低到高划分为五个层次,其中生理需要为第一层,则“发挥个人潜能”属于第()个层次的需要。
A. 二
B. 三
C. 四
D. 五
7. 通过组织扁平化来减少指挥链,对管理幅度不加限制,取消各种职能部门,代之以授权的团队。这种组织形式称为()。
A. 矩阵组织形式
B. 无边界组织形式
C. 虚拟组织形式
D. 团队结构形式
8. 下列有关期望理论的叙述,错误的是()。
A. 若员工强烈希望升职,则升职这种需要就对这名员工具有高效价
B. 若报酬以绩效数据(清晰)为基础(公平性高),则工具的估计值就低
C. 期望理论的特色在于它强调情景性
D. 只重视高效价,而忽视高期望与高工具,是起不到高动机的激励性的
9. 决策者在进行选择的时候采用满意原则而非最大化原则的决策模型,这称为()。
A. 有限理性模型
B. 经济理性模型
C. 极限理性模型
D. 社会模型



10. 费德勒的模型表明,在()的情况下,员工会产生模糊和焦虑感,而领导者的结构和控制则可以解决这一问题。
- A. 低度非结构化 B. 低度结构化
C. 高度非结构化 D. 高度结构化
11. 根据弗鲁姆的期望理论,员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念称为()。
- A. 效价 B. 期望 C. 工具 D. 动机
12. 下列属于组织发展中人文技术内容的是()。
- A. T 团体训练 B. 扩大员工自主性
C. 对工作进行再设计 D. 合并职能部门、简化规章
13. 根据巴尼的观点,组织中的人力资源之所以能够成为企业优势资源,是因为()。
- A. 人力资源具有边际报酬递减性
B. 人力资源可以被其他资源代替
C. 高能力的劳动者是稀有资源
D. 优秀企业的人力资源管理很容易被模仿
14. 下列不属于麦克利兰的三重需要理论中的需要的是()。
- A. 成就需要 B. 权力需要 C. 亲和需要 D. 成长需要
15. 成本领先战略的组织采取的人力资源管理措施应当是()。
- A. 组织围绕短期而非长期的、结果导向的绩效评价来制定人力资源管理战略
B. 极力去满足某一特定群体的需求
C. 组织压缩或精简业务,力图增强基本能力
D. 将工作说明书定得更加宽泛,以获得员工更大的创造性
16. 目的在于为企业中长期发展所需的一些职位准备人才,是围绕着改善个人与职位要求的配合关系而制定的规划属于()。
- A. 继任规划 B. 配备规划
C. 晋升规划 D. 培训开发规划
17. 通过分析企业在过去五年左右时间中的雇用数据来预测企业未来人员需求的技术,被称为()。
- A. 主观判断法 B. 回归分析法 C. 比率分析法 D. 时间序列法
18. 关于人员核查法的陈述,错误的是()。
- A. 是一种静态的预测方法 B. 不能反映人力拥有量未来的变化
C. 多用于短期人力拥有量预测 D. 常用于长期人力拥有量预测
19. 下列人力资源供需平衡方法中,速度快、员工受伤程度高的是()。
- A. 裁员 B. 工作分享 C. 提前退休 D. 自然减员
20. 关于工作分析方法的说法,错误的是()。
- A. 访谈法应用广泛,适用于各类工作
B. 问卷法操作简单,成本较低
C. 工作日志法要求任职者在一段时间内记录自己每天的工作情况
D. 观察法要求工作分析人员通过直接参与所研究的工作来掌握工作相关信息
21. 关于目标管理的说法,正确的是()。
- A. 目标管理强调应通过群体共同参与的方式,制定具体、可行且能客观衡量的目标



- B. 实施目标管理时，必须自下而上地设定目标
C. 完整的目标管理包括目标具体化和参与决策两个要素
D. 目标管理的实施效果总能符合管理者的期望
22. 在特定工作岗位、组织环境和文化氛围中，可将工作中的卓越成就者与表现平平者区分开来的个人深层次特征称为（ ）。
A. 价值观 B. 工作绩效 C. 组织承诺 D. 胜任特征
23. 目前我国组织人员的招聘过程中被广泛应用的人员甄选方法是（ ）。
A. 面试 B. 心理测验 C. 专业笔试题法 D. 评价中心
24. 面试最大的缺陷在于（ ）。
A. 目标性 B. 全面性 C. 直观性 D. 主观性
25. 组织在绩效管理中应当弱化员工工作的直接结果，而鼓励员工多进行创新活动。这是在（ ）下采取的绩效管理策略。
A. 成本领先战略 B. 差异化战略
C. 防御者战略 D. 探索者战略
26. 下列关于绩效辅导步骤的表述错误的是（ ）。
A. 收集资料在定好基调之前 B. 制订计划在给予信心之前
C. 探索可能在达成一致之前 D. 给予信心属于最后一步
27. 不属于绩效反馈面谈作用的是（ ）。
A. 为评价者与被评价者提供了沟通的平台，使考核公开化
B. 能够使员工客观地了解自己工作中的不足，有利于改善绩效
C. 可以通过真诚沟通，消除组织目标与个人目标之间的冲突，增强组织的竞争力
D. 为下一个绩效周期工作的展开作好准备
28. 通过找出组织或员工工作绩效中的差距，制订并实施有针对性的改进计划来提高员工绩效水平的过程被称为（ ）。
A. 绩效计划 B. 绩效辅导 C. 绩效反馈 D. 绩效改进
29. 对于追求（ ）的企业来说，其薪酬管理的指导思想是企业与员工共担风险、共享收益。
A. 成长战略 B. 稳定战略 C. 集中战略 D. 收缩战略
30. （ ）主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题。
A. 工作分析 B. 工作评价 C. 薪酬调查 D. 薪酬预算
31. 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. 绩效薪金制管理 D. 计件工资管理
32. 下列不属于长期绩效奖励计划的是（ ）。
A. 月/季度奖金 B. 期股计划
C. 期权计划 D. 现股计划
33. 关于绩效反馈面谈的说法，错误的是（ ）。
A. 绩效反馈面谈为评价者和被评价者提供沟通的平台，使考核公开化
B. 绩效反馈面谈的重点是对员工突出绩效的赞扬
C. 绩效反馈面谈中应鼓励员工充分表达自己的观点
D. 绩效反馈面谈中应避免对立和冲突



34. 工作行为评估最常用的方法是 ()。
- A. 面谈 B. 直接观察 C. 绩效监测 D. 行为评价量表
35. 职业生涯锚的类型中,有强烈的创造需求和欲望,发明创造是他们工作的强大驱动力的职业生涯锚称为 ()。
- A. 安全稳定型 B. 自主独立型 C. 创造型 D. 技术/职能能力型
36. 当工时变动百分比大于工资率变动百分比时,劳动力供给弹性 ()。
- A. 小于 1 B. 等于 1 C. 大于 1 D. 等于或大于 1
37. 根据目前的劳动力市场判断,如果纺织工人的工资率上涨 4%,则其劳动力需求会下降 5%,那么纺织工人的劳动力需求曲线是 ()。
- A. 富有弹性的 B. 缺乏弹性的
C. 单位弹性的 D. 无弹性的
38. 下列关于家庭生产理论的表述错误的是 ()。
- A. 一个家庭可以将其所有可利用的时间用于工作、闲暇和家务劳动三个方面
B. 将夫妻双方之间的劳动力决策看成是彼此独立的两种决策
C. 家庭在确定每个成员的时间利用方式时,会依据比较优势原理来进行决策
D. 家庭产品的生产方式既可以是时间密集型的,也可以是商品密集型的
39. 在经济衰退时期,在劳动力供给方面占主导地位的效应是 ()。
- A. 收入效应 B. 附加的劳动者效应
C. 替代效应 D. 灰心丧气的劳动者效应
40. 在长期中,工资率与劳动力需求之间的关系是 ()。
- A. 工资率上升的替代效应使劳动力需求减少,规模效应使劳动力需求上升
B. 工资率上升的替代效应使劳动力需求上升,规模效应使劳动力需求减少
C. 工资率上升的替代效应和规模效应都会使劳动力需求上升
D. 工资率上升的替代效应和规模效应都会使劳动力需求减少
41. 认为领导者具有某些固定特质且这些特质是与生俱来的观点出自 ()。
- A. 交易型和改变型领导理论 B. 特质理论
C. 魅力型领导理论 D. 路径—目标理论
42. 家庭生产理论把家庭的可能时间分配划分为 ()。
- A. 市场工作时间和家庭生产时间 B. 市场工作时间和家庭闲暇时间
C. 家庭生产时间和家庭闲暇时间 D. 家庭生产时间和家庭消费时间
43. 人力资本投资理论打破了劳动经济学中 () 的假设。
- A. 所有劳动者都是同质的 B. 所有劳动者都是人力资本投资的产物
C. 劳动者是个人效用最大化追求者 D. 企业是利润最大化追求者
44. 在其他条件相同的情况下,投资后的收入增量越长,则上大学的净现值越可能为 (),从而上大学的可能性更 ()。
- A. 正,大 B. 正,小 C. 负,大 D. 负,小
45. 在现实中我们经常可以看到,受教育程度较高的员工往往能够获得较多的在职培训机会,其主要原因是受教育程度较高的员工 ()。
- A. 流动率往往更低
B. 接受培训内容的速度较快



- C. 在职培训只适用于受教育程度较高的员工
D. 所接受的大多是一般培训
46. 把人力资源规划划分为战略性人力资源规划和战术性人力资源规划的依据是()。
A. 重要程度 B. 规划范围 C. 时间长短 D. 组织目标
47. 在对上大学的收益估计的时候,通常考虑的是货币性报酬,但事实上,上大学所获得的超过高中毕业生的报酬还包括福利部分。这反映了教育投资私人收益估计偏差的()。
A. 高估偏差 B. 低估偏差 C. 能力偏差 D. 选择性偏差
48. 通常情况下,特殊培训的成本是由()来承担的。
A. 员工个人 B. 企业雇主 C. 行业协会 D. 政府管理部门
49. 在我国,()被称为社会保险经办机构。
A. 保险人 B. 投保人 C. 管理人 D. 监督人
50. 在社会保险法的适用中,如果同位法中特别规定与一般规定不一致,应该()。
A. 适用特别规定 B. 适用一般规定
C. 适用下位法的规定 D. 适用地方政府规定
51. 根据豪斯的路径—目标理论,让员工明确他人对自己的期望、成功绩效的标准和工作程序的领导称为()。
A. 支持型领导 B. 参与式领导
C. 指导式领导 D. 成就取向式领导
52. 劳动争议因不可抗力或者有其他正当理由,当事人不能在法定1年的仲裁时效期间申请仲裁的,仲裁时效()。
A. 中断 B. 中止 C. 救济 D. 终结
53. 人民法院作出的财产保全裁定中,应当告知当事人在劳动仲裁机构的裁决书或者在人民法院的裁判文书生效后()个月内申请强制执行。逾期不申请的,人民法院应当裁定解除保全措施。
A. 1 B. 2 C. 3 D. 5
54. 目前执行的相关法律对职工退休年龄分不同情况作出了规定:从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作的,退休年龄为男工人年满()周岁,女工人年满()周岁。
A. 60, 50 B. 60, 55 C. 55, 45 D. 50, 45
55. 用人单位未按规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或被诊断、鉴定为职业病之日起()内,可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。
A. 30日 B. 60日 C. 1年 D. 2年
56. 自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后,工伤职工或其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的,可以申请()。
A. 工伤认定 B. 工伤待遇 C. 行政争议 D. 劳动能力复查鉴定
57. 因订立或者履行企业年金方案发生争议的,按国家有关()争议处理规定执行。
A. 集体合同 B. 劳动合同 C. 社会保险 D. 经济合同
58. 用人单位与劳动者建立劳动关系不依法订立劳动合同的,由劳动保障行政部门责令改正,自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每



月支付 () 倍的工资。

- A. 5 B. 4 C. 3 D. 2

59. 劳动者违反《劳动合同法》的规定解除劳动合同, 或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制, 给用人单位造成损失的, 应当承担 ()。

- A. 刑事责任 B. 民事责任 C. 行政责任 D. 赔偿责任

60. 根据领导者生命周期理论, 具有“高工作—低关系”特点的领导风格是 ()。

- A. 指导式 B. 推销式 C. 参与式 D. 授权式

二、多项选择题 (共 20 题, 每题 2 分。每题的备选项中, 有 2 个或 2 个以上符合题意, 至少有 1 个错项。错选, 本题不得分; 少选, 所选的每个选项得 0.5 分)

61. 根据奥尔德弗的 ERG 理论, 人的核心需要包括 ()。

- A. 成就需求 B. 生存需要 C. 关系需要 D. 权力需要
E. 成长需要

62. 下列关于路径—目标理论的陈述, 正确的有 ()。

- A. 采用参与式领导方式, 让员工明确别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序
B. 采用指导式领导方式, 主动征求并采纳下属的意见
C. 补偿员工工作环境方面的不足会促进员工的工作绩效和满意度
D. 采纳了俄亥俄模型的工作取向和关系取向的思路, 并同期望理论相结合
E. 提出了两个权变因素: 环境因素和下属的个人特征

63. 组织发展方法中, 传统的人文技术主要包括 ()。

- A. 敏感性训练 B. 团际发展
C. 质量圈 D. 调查反馈
E. 团队建设

64. 组织是否愿意对人力资源进行投资, 主要取决于以下因素 ()。

- A. 管理层的价值观 B. 对待风险的态度
C. 员工技能的性质 D. 人力资源服务外包的可能性
E. 人力资源边际报酬递增性质

65. 下列关于战略性人力资源管理的描述, 正确的有 ()。

- A. 战略性人力资源管理认为人员管理的职责由人力资源部门的职能管理专家承担
B. 战略性人力资源管理活动的目的常常是促进员工的积极性和生产能力
C. 战略性人力资源管理主张广泛的工作设计, 强调灵活性
D. 战略性人力资源管理以投资的方法考虑回报, 从人力资源活动的增值角度考虑费用支出
E. 战略性人力资源管理将资本、产品、品牌、技术以及投资战略作为组织的关键性投资

66. 2007 年密歇根大学的尤里奇教授从人力资源管理者角色的角度归纳了六项高绩效人力资源管理者应具备的胜任力, 包括 ()。

- A. 人才管理者/组织设计者 B. 文化与变革的服务者
C. 可信任的参与者 D. 战略设计师
E. 战略伙伴



67. 下列关于马尔可夫分析方法的表述，错误的是（ ）。
- A. 其基本思想是找出过去人事变动的规律，以此来推测未来的人事变动趋势
 - B. 进行人力资源供给预测的关键是确定出人员转移率矩阵表
 - C. 周期越短，推测未来人员变动越准确
 - D. 它是一种人力资源需求预测方法
 - E. 分析的第一步是做一个人员变动表
68. 下列属于智力因素的有（ ）。
- A. 注意力
 - B. 记忆力
 - C. 感知力
 - D. 情绪
 - E. 气质
69. 一般来说，只要绩效管理体系满足（ ），就可以认为它是有效的。
- A. 实用性
 - B. 准确性
 - C. 可靠性
 - D. 敏感性
 - E. 可接受性
70. 关于个人奖励计划的说法，正确的是（ ）。
- A. 个人奖励计划较易操作，易于沟通
 - B. 个人奖励计划降低了监督成本
 - C. 拉克收益分享计划是典型的个人奖励计划
 - D. 个人奖励计划可能会导致员工只做有利于其获得报酬的事情
 - E. 个人奖励计划的缺点是容易导致优秀员工的流失
71. 关于交易型和改变型领导的说法，正确的有（ ）。
- A. 交易型领导强调任务的明晰度、工作的标准和产出
 - B. 交易型领导很关注任务的完成及员工的服从
 - C. 改变型领导更多依靠组织的奖励和惩罚来影响员工的绩效
 - D. 改变型领导能为组织制定明确的愿景
 - E. 改变型领导更多地通过自己的领导风格来影响员工和团队的绩效
72. 当企业采取不同战略时，企业的薪酬管理是不同的。下列说法中正确的有（ ）。
- A. 采用稳定战略的企业，在薪酬结构上基本薪酬所占的比例相对较低
 - B. 采取收缩战略的企业，在薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大
 - C. 采取创新战略的企业，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
 - D. 采取成本领先战略的企业，在薪酬结构方面奖金部分所占的比例相对较大
 - E. 采取客户中心战略的企业，其薪酬体系会根据员工向客户所提供服务的数量和质量来支付薪酬
73. 法定福利包括（ ）。
- A. 教育援助计划
 - B. 婚丧假
 - C. 医疗保险
 - D. 住房公积金
 - E. 企业年金
74. 下列关于家庭生产理论的表述，正确的有（ ）。
- A. 在家庭生产理论中，一个家庭会把生产出来的家庭物品看成是效用的直接来源
 - B. 家庭的可能时间分配划分为市场工作时间和家庭生产时间
 - C. 家庭生产时间不包括不在家做家务或放松的时间
 - D. 家庭物品的生产方式有时间密集型和商品密集型



E. 家庭的内部分工决策通常适用于比较优势原理

75. 下列属于在职培训直接成本的是 ()。

- A. 受训者的工资
- B. 教师的讲课费
- C. 受训者的住宿和餐饮费用
- D. 租用培训场地和设备的费用
- E. 参加培训的员工因不能全力工作而造成的损失

76. 根据我国《劳动法》，用人单位享有的权利有 ()。

- A. 工资奖金分配权
- B. 提高职业技能
- C. 遵守职业道德
- D. 劳动用工权
- E. 依法解除劳动合同

77. 《社会保险法》规定，费用由用人单位按照国家规定缴纳，职工不缴纳 () 保险费用。

- A. 工伤
- B. 失业
- C. 生育
- D. 基本医疗
- E. 基本保险

78. 根据《劳动合同法》的特别规定，下列对非全日制用工的描述正确的有 ()。

- A. 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议
- B. 非全日制用工双方当事人可以约定试用期
- C. 非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过 30 日
- D. 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工
- E. 从事非全日制用工的劳动者可以与一个或一个以上用人单位订立劳动合同

79. 《工伤保险条例》规定，职工有下列 () 情形的，可以视同工伤。

- A. 在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或在 48 小时之内经抢救无效死亡的
- B. 在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的
- C. 自残或者自杀的
- D. 醉酒导致伤亡的
- E. 原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发

80. 《工伤保险条例》规定，不得认定为工伤或者视同工伤的情形是 ()。

- A. 职工因故意犯罪遭受事故伤害的
- B. 职工因醉酒遭受事故伤害
- C. 职工因操作失误遭受事故伤害的
- D. 职工因自残遭受事故伤害的
- E. 职工因工作疲劳遭受事故伤害的

三、案例分析题 (共 20 题，每题 2 分。由单选和多选组成。错选，本题不得分；少选，所选的每个选项得 0.5 分)

(一) 小李 (女) 大学毕业以后与某单位签订了劳动合同。某天，小李在下班途中受到机动车事故伤害，并因此住院治疗。

根据上述材料，回答下列问题：

81. 小李的这种情况应该 ()。

- A. 认定为工伤
- B. 不能认定为工伤
- C. 视同工伤
- D. 条件不足，无法判断

82. 职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由 () 承担举证责任。



- A. 社会保险行政部门
B. 职工或其近亲属
C. 工会组织
D. 用人单位

（二）小张和小王均是美国名校计算机专业研究生，毕业后两人回国创业，在北京成立了一家小型互联网公司。起初，公司一共不到 20 人，与很多公司一样，小张和小王实行了“领导决策，员工执行”的管理方式。公司近几年发展得很快，规模也扩大到 100 多人，但不久就陷入了瓶颈：一方面，作为互联网公司，技术创新是核心，仅靠小张和小王很难保持公司长期的创新活力；另一方面：公司员工的工作积极性也成了问题。小张和小王开始反思：“公司有这么多员工，为什么技术创新总是跟不上呢？”很快，他们想到可能是管理方式出了问题。

于是，小张和小王借鉴了某知名互联网公司的管理方式，用扁平的组织结构取代了传统金字塔形的组织结构，淡化了领导与员工之间的职位等级观念，建立起一种民主的工作氛围。此外，小张和小王鼓励员工积极表达自己的想法，并采纳员工很多好的想法。改变管理方式后，公司冲破了发展的瓶颈，迅速发展壮大。

83. 小张和小王借鉴的是（ ）领导风格。
A. 目标管理 B. 参与管理 C. 授权管理 D. 团队管理
84. 小张和小王借鉴的这种领导风格有效性取决于（ ）。
A. 领导的个人魅力
B. 组织文化的支持
C. 员工的能力，如智力、知识技术等
D. 是否规定达成目标的时间期限
85. 与小张和小王借鉴的这种领导风格相关的激励理论包括（ ）。
A. 双因素理论 B. ERG 理论
C. 期望理论 D. 强化理论

（三）国内某大型钢铁集团人力资源管理部门近日通过调查发现，企业内部正弥漫着一种低落的情绪。这主要跟当年上半年度的绩效改革有关。老员工满腹牢骚，对新颁布的绩效改革（公司规定：男 50 岁退休，女 45 岁退休）严重抹杀其贡献感到不满；新员工忧心忡忡，总感觉自己很快会被公司淘汰（公司规定：末位淘汰率由原来的 8% 上升到现在的 12%），对事业前途一片迷茫。总之，近期各条战线上总体工作效率均有所下滑，缺勤率持续上升，工作积极性下降，基层员工与客户的不和谐事件也凸显上升趋势。

根据上述材料，回答下列问题：

86. 从需要与激励的角度看，下面陈述错误的是（ ）。
A. 从动机理论看，老员工追求的是内源性动机，而新员工追求的是外源性动机
B. 从动机理论看，老员工追求的是外在动机，而新员工追求的是内在动机
C. 从 ERG 理论看，老员工追求的是成长需要，而新员工追求的是生存需要
D. 从马斯洛需要理论看，老员工追求的是尊重与自我实现需要，而新员工追求的是生理与安全需要
87. 按照公平理论分析，新老员工不满的情绪主要来自于（ ）。
A. 横向组织内他比 B. 纵向组织内自我比较
C. 横向组织外他比 D. 纵向组织外自我比较
88. 新、老员工要想尽快恢复公平，可以采取的措施主要有（ ）。
A. 辞职 B. 改变自己的投入或产出



C. 拉大差距

D. 改变参照对象

(四) 小张是某房地产公司的人力资源经理, 前几天老板说有一个大的房地产项目将要上马, 须在一个月内招聘到 30 名专业人员; 同时, 公司一直在北京郊区策划的一个房地产项目, 两年来因各种原因未能审批下来, 前天也终于获批, 并且需要马上派驻相关人员开展工作。这下可把小张急坏了, 他迅速制定了新的招聘录用系统。

根据上述材料, 回答下列问题:

89. 小张所制定的招聘录用系统有效的标准包括 ()。

- A. 突出应聘者背景情况的重要方面
- B. 向应聘者提供空缺职位的充分信息
- C. 将那些比较复杂、费用较高的选择程序放在招聘系统的最后
- D. 尽量让不同的应聘者经历不同数量和类型的选择测试

90. 为了提高招聘的效率, 小张应该采用的方法是 ()。

- A. 尽快明确招聘要求
- B. 容忍面试偏差
- C. 梳理和改进招聘流程
- D. 降低测评的信度与效度

91. 在甄选过程中, 若采用心理测验, 需要注意的问题有 ()。

- A. 对不录用决定的原因可以不必保持准确的记录
- B. 应当对测验进行修订
- C. 把心理测验作为补充工具
- D. 应当聘用专业的心理学人士

(五) 华谊贸易有限责任公司是一家经营石材雕刻的中等规模的民营企业, 主营生产与出口欧美业务, 员工多为中等职业技术性人才。1998 年年初建企业时的一批老员工目前是公司的骨干支柱, 2004 年随着市场经济规模的不断壮大, 公司领导计划引进一批年轻的 MBA (工商管理硕士) 作为第二梯队进行培养, 但遭到骨干员工的集体反对。2008 年年底, 随着人民币汇率的持续攀升, 出口业务持续萎靡, 员工的积极性受到很大影响, 队伍的稳定性不断下降。一方面, 核心员工受经济危机影响, 不断核算自己的工作收入得失, 自主权和附加责任意识不断丧失; 另一方面, 新员工由于缺乏技术和经验, 收益减缓, 呈现付出多、回报少的不平衡心态, 不稳定性与不满意度日渐凸显, 加之经济危机的影响, 已出现小团队集体“休克”跳槽的现象。考虑到上述问题, 为了防止核心人才资本的流失, 清晰界定岗位的职责和任职资格, 公司决定着手开展工作分析与设计。为了反映工作的内在激励度, 公司着手设计 MPS 激励潜能分数, 研究影响员工工作特征模式的核心维度。

根据上述材料, 回答下列问题:

92. 下列有关 MPS 激励潜能分数的计算公式, 正确的是 ()。

- A. $MPS = (\text{工作自主性} + \text{技能多样性} + \text{任务重要性}) / 3 \times \text{任务完整性} \times \text{反馈性}$
- B. $MPS = (\text{工作自主性} + \text{技能多样性} + \text{任务完整性}) / 3 \times \text{任务重要性} \times \text{反馈性}$
- C. $MPS = (\text{任务完整性} + \text{工作自主性} + \text{任务重要性}) / 3 \times \text{技能多样性} \times \text{反馈性}$
- D. $MPS = (\text{任务完整性} + \text{技能多样性} + \text{任务重要性}) / 3 \times \text{工作自主性} \times \text{反馈性}$

93. 采用激励型工作设计法来提高工作激励性的方式有 ()。

- A. 工作扩大化
- B. 自主型工作团队
- C. 工作轮换
- D. 机械型工作设计法

94. 本案例中, 该公司进行工作设计的原理是 ()。



A. 科学管理原理

B. 工效学原理

C. 人际关系原理

D. 工作特征模型理论

（六）老赵是一位技术经验丰富的工程师，在技术科，每一位科员都认为老赵的工作相当出色。不久前，原来的科长调到另一个厂去当技术副厂长了，老赵被任命为技术科科长。老赵上任后，下定决心要把技术科领导好。在头一个月内，全科室的人都领教了老赵的“新官上任三把火”。小张由于汽车出毛病，迟到了3分钟，老赵当众狠狠地批评了他一顿，并说“技术科不需要没有时间概念的人”。老李由于忙着接待外宾，一项技术改革提案晚交了一天，老赵又大发雷霆。老赵需要一份技术资料，小林加班三个晚上替他赶了出来，老赵连一句表扬话也没有。一年过去了，厂领导发现技术科似乎出了问题：科室里缺乏团结和谐的气氛，缺勤的人很多，不少人要求调动工作，许多技术工作都应付不过来了。

根据上述材料，回答下列问题：

95. 按照豪斯的路径—目标理论，老赵的领导行为属于（ ）。

A. 指导式领导

B. 支持式领导

C. 参与式领导

D. 成就取向式领导

96. 按照领导风格理论，老赵的领导风格属于（ ）。

A. X理论中传统权威式领导风格

B. “乡村俱乐部”式领导风格

C. “无为而治”式领导风格

D. “任务指导型”领导风格

97. 领导生命周期理论认为，影响员工成熟度的因素有（ ）。

A. 年龄

B. 能力

C. 意愿

D. 学历

（七）青岛某集团公司在对员工进行绩效考核时，施行“三工机制”。将员工分为“优秀员工”“合格员工”和“不合格员工”三类，将员工的岗位考核也分为“优秀绩效”“合格绩效”和“不合格绩效”三类。通常三类员工的比例分别为10%、85%和5%。在绩效评价期末，部门主管通常与员工每月保持一次正式评价会见。对于不合格员工，一般给予一个月必要的培训和指导，并提醒其如果再不提高业绩将会因末位淘汰而被解雇。同时，公司每年按季度轮流对部门主管开展绩效评价的培训。

根据上述材料，回答下列问题：

98. 从绩效考核的方法上看，公司的“三工机制”属于（ ）。

A. 目标管理法

B. 行为锚定法

C. 强制分布法

D. 标杆超越法

99. 下面有关“三工机制”的说法，正确的是（ ）。

A. 该方法可以排除评价者的主观因素对考核结果的影响

B. 如果公司员工的水平比较接近，如都比较优秀的话，则其公平性会大打折扣

C. 该方法非常适合应用于绩效反馈面谈

D. 该方法成本比较低廉、评价尺度统一，但不能显示员工在某个具体领域的绩效问题

100. 绩效面谈的技巧主要包括（ ）。

A. 选择好时间与场所

B. 以积极的方式结束对话

C. 鼓励员工多说话

D. 主管人员应时常打断员工的谈话

2014年全国经济专业技术资格考试(中级)

人力资源管理专业知识与实务模拟试题(二)

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. 与马斯洛的需要层次理论不符的陈述是()。
 - A. 人的需要从低到高依次为:生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要以及自我实现的需要
 - B. 人在不同时期表现出来的各种需要的强烈程度不同
 - C. 只有低一层次的需要得到相当程度的满足之后,个体才会追求高一层次的需要
 - D. 自我实现是人类的基本需要
2. 根据双因素理论,员工感到不满的主要原因是()。
 - A. 激励因素缺乏
 - B. 保健因素缺乏
 - C. 激励因素充足
 - D. 保健因素充足
3. 关于奥尔德弗提出ERG理论的说法,错误的是()。
 - A. “关系需要”对应马斯洛需要理论中的部分“安全需要”、全部“归属和爱的需要”以及部分“尊重的需要”
 - B. 各种需要可同时具有激励作用
 - C. 如果较高层次的需要不能得到满足,那么满足低层次需要的欲望一定会减弱
 - D. 不同文化下各种需要的顺序可能会发生改变
4. 关于目标管理的说法,错误的是()。
 - A. 目标管理强调,应通过群体共同参与的方式,制定具体、可行且能客观衡量的目标
 - B. 实施目标管理时,必须自下而上地设定目标,将组织的目标分解为各个相应层次的目标
 - C. 目标管理包括目标具体化、参与决策、限期完成和绩效反馈四个要素
 - D. 目标管理的实施效果有时候并不能符合管理者的期望
5. 在期望理论中,个人对绩效与获得报酬之间关系的估计称为()。
 - A. 工具
 - B. 效价
 - C. 期望
 - D. 动机
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“圈内人”和“圈外人”
 - B. 领导者对“圈内人”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“圈内人”绩效更高
 - D. 领导—成员交换的过程是单向的
7. 根据领导的生命周期理论,当下属具有“低能力—高意愿”的特点时,适宜的领导风格是()。
 - A. 指导式
 - B. 推销式
 - C. 参与式
 - D. 授权式
8. 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()。