

2024 年初级经济师之初级经济师人力资源管理模拟 考试试卷 A 卷含答案

单选题（共 40 题）

1、《劳动法》的核心和灵魂是()。

- A. 《劳动法》的基本原则
- B. 公平
- C. 公正
- D. 《劳动法》的基本内容

【答案】 A

2、下列不属于作业疲劳测定方法的有（）。

- A. 生化法
- B. 心理生理测试法
- C. 他觉观察和主诉症状法
- D. 工作抽样法

【答案】 D

3、关于艾森克的特质理论，说法正确的是()。

- A. 艾森克采用单个特质来划分人格
- B. 特质各自独立，相互之间无相关性
- C. 艾森克的理论开创了人格测量的技术和发展了因素分析等统计方法
- D. 艾森克的理论深入揭示了行为背后的原因和机制

【答案】 C

4、事业单位工作人员提前（ ）日书面通知事业单位，可以解除聘用合同。

A. 10

B. 15

C. 30

D. 60

【答案】 C

5、为了评估培训与开发的效果，可以考察受训人员的行为是否发生改变，以及他们在多大程度上把所学的知识技能运用到工作中，这种方法属于（ ）。

A. 反应评估

B. 学习评估

C. 工作行为评估

D. 结果评估

【答案】 C

6、通过分析被考评人员在业务流程中承担的角色、责任及同上下级之间的关系来确定衡量其工作的绩效指标的设计方法是（ ）。

A. 工作分析法

B. 个案研究法

C. 业务流程分析法

D. 问卷调查法

【答案】 C

7、关于建立劳动关系的说法, 错误的是（ ）

A. 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系

- B. 用人单位与劳动者建立劳动关系,应当订立书面劳动合同
- C. 用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自合同订立之日起建立
- D. 用人单位与劳动者已建立劳动关系但未同时订立劳动合同的,应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同

【答案】 C

8、招募范围、招募规模、招募渠道等属于()的内容。

- A. 招募需求确定
- B. 招募计划制订
- C. 招募活动实施
- D. 招募效果评估

【答案】 B

9、关于绩效考核指标的类型和指标设计方法的说法,正确的是()

- A. 绩效考核指标中的特质类绩效指标不能用于选拔性评价
- B. 绩效考核指标的权重可以通过问卷调查法确定
- C. 绩效考核指标体系主要由绩效考核指标、绩效考核指标权重、绩效考核指标评价标准构成
- D. 员工绩效考核指标主要由态度、行为、能力和业绩等因素构成

【答案】 C

10、用人单位与劳动者在用工之前订立劳动合同的,劳动关系自()起建立。

- A. 劳动合同订立之日
- B. 用工之日
- C. 社会保险缴费之日

D. 就业登记之日

【答案】 B

11、关于员工援助计划(EAP)的说法,错误的是()。

A. 设置员工援助计划的目的是帮助员工及其家属解决职业心理健康问题

B. 员工援助计划起源于 20 世纪初的英国

C. 员工援助计划可以增强企业的凝聚力

D. 员工援助计划效果的测量是员工援助计划研究的重要内容

【答案】 B

12、小赵最近正在减肥,恰好遇上部门同事聚餐,打破了他的减肥计划,这使他非常不开心。小赵开导自己:“跟同事交流感情,并在聚会中表现得放松、合群,比减肥重要多了。”根据认知失调理论,小赵采用的减轻认知失调的方法是()。

A. 改变态度

B. 增加认知

C. 改变认知的重要性

D. 减少选择感

【答案】 C

13、美国国家航空航天局在分析事故原因及对策时所使用的 4M 法认为,导致事故的最主要因素是()。

A. 机械

B. 人

C. 环境与媒介

D. 管理

【答案】 B

14、下列群体中，可以被称为团体的是（ ）。

A. 公交车上的乘客

B. 某足球队的队员

C. 某篮球赛场上的球迷

D. 商场里的顾客

【答案】 B

15、人力资源招聘流程的结束环节是（ ）。

A. 编制职位说明书

B. 评估招聘效果

C. 发布招聘信息

D. 回收应聘资料

【答案】 B

16、方法研究是一种寻找最经济和最合理的工作程序和操作方法的管理技术，以下不属于方法研究内容的是（ ）。

A. 过程分析

B. 动作分析

C. 标准资料分析

D. 作业分析

【答案】 C

17、关于劳动关系的说法，错误的是（ ）。

- A. 劳动关系只能在劳动者和用人单位之间产生
- B. 劳动关系是具有人身关系、财产关系属性的社会关系
- C. 建立劳动关系应当签订劳动合同
- D. 劳动关系双方存在隶属关系，不具有法律上的平等性

【答案】 D

18、自我存在和自我行为理由的出发点是（ ）。

- A. 内心动机
- B. 个人价值
- C. 个人信念
- D. 自我价值

【答案】 D

19、关于用人单位自主用人权的说法，错误的是（ ）。

- A. 用人单位有权决定招用劳动者的时间和数量
- B. 用人单位有权决定劳动者权益范围
- C. 用人单位有权决定用工形式
- D. 用人单位有权决定招用劳动者的条件

【答案】 B

20、属于非经济薪酬的是（ ）。

- A. 佣金及红利

- B. 带薪休假
- C. 企业支付的保险
- D. 培训机会

【答案】 D

21、下列选项中，保险费只由用人单位缴纳的是（ ）。

- A. 基本养老保险
- B. 基本医疗保险
- C. 失业保险
- D. 生育保险

【答案】 D

22、A 公司本来是一家效益比较好的制造型企业，但从 2010 年年末起，由于行业内竞争的加剧，企业市场份额不断受到竞争对手的挤压，同时单件利润也在不断下滑，工厂也频频出现开工不饱和的现象。由于工作不饱和，上班期间可以随处看到工人聚集在一起闲聊，这些工人逐渐形成了自己的小圈子。到 2013 年 9 月，形势更加严峻。面对这种情况，管理层决定采取减少年终奖金额等措施降低成本，提高企业的竞争力。可在管理层逐步将这些措施实施的过程中，小道消息已经在厂里迅速传播，少数的基层员工对管理层的措施提出了异议，很快这种异议在工人中获得了广泛的反响和支持。在管理层对这种突然的发难还没有反应过来的时候，大部分工人同时自行停止了工作，并出现在最高管理层的面前，集体提出了谈判要求。

- A. 正式
- B. 规范
- C. 非正式
- D. 松散

【答案】 C

23、较多用于改善人际关系的训练方法是（ ）。

- A. 案例研讨法
- B. 讲授法
- C. 角色扮演法
- D. 管理游戏法

【答案】 C

24、心理学研究表明，要想使他人顺从我们的请求，创造一个良好的顺从环境非常重要。下列因素不属于有助于建立良好的顺从气氛的是（ ）。

- A. 积极的情绪
- B. 合理的原因
- C. 强调不顺从的惩罚
- D. 强调顺从的互惠性

【答案】 C

25、工作分析的结果之一是职位说明书，它包括工作描述和工作规范两部分。下列不属于工作规范要求的是（ ）。

- A. 工作职责要求
- B. 工作经历要求
- C. 工作技能要求
- D. 教育背景要求

【答案】 A

26、根据费斯廷格的认知失调理论，“我喜欢吸烟，我不想真正戒掉我的烟瘾”属于（ ）。

- A. 减少选择感
- B. 增加认知
- C. 改变态度
- D. 改变行为

【答案】 C

27、A 公司本来是一家效益比较好的制造型企业，但从 2010 年年末起，由于行业内竞争的加剧，企业市场份额不断受到竞争对手的挤压，同时单件利润也在不断下滑，工厂也频频出现开工不饱和的现象。由于工作不饱和，上班期间可以随处看到工人聚集在一起闲聊，这些工人逐渐形成了自己的小圈子。到 2013 年 9 月，形势更加严峻。面对这种情况，管理层决定采取减少年终奖金额等措施降低成本，提高企业的竞争力。可在管理层逐步将这些措施实施的过程中，小道消息已经在厂里迅速传播，少数的基层员工对管理层的措施提出了异议，很快这种异议在工人中获得了广泛的反响和支持。在管理层对这种突然的发难还没有反应过来的时候，大部分工人同时自行停止了工作，并出现在最高管理层的面前，集体提出了谈判要求。

- A. 在正常的工作环境中 3 / 4 的小道消息是准确的
- B. 会造成管理者沟通中的失误
- C. 小道消息通常是百害而无一利
- D. 无助于管理者知道员工所关心和忧虑的事情

【答案】 A

28、某公司拟招聘一名技术工人。在众多应聘者中，老王脱颖而出，原因是在面试过程中，老王对工作充满热情的态度打动了总经理，总经理相信老王在日后的工作中一定会有出色的表现。事实也证明了总经理的判断。1 年之后，老王成为了公司的技术骨干。但是由于经常需要出差，老王萌生了辞职的念头。总经理得知之后，委派人力资源部门主管对其进行挽留。根据以上资料，回答下列问题：根据费斯廷格的认知失调理论，在行为与态度不一致的情况下，人会产生不愉快的感觉，老王不愿意经常出差，于是希望离职。老王所采用的这种减少认知失调的方法实际上是（）。

- A. 改变态度

B. 改变认知的重要性

C. 改变认知

D. 改变行为

【答案】 D

29、 根据美国心理学家马斯兰和杰克逊的定义，职业倦怠是一种心理上的综合病症，主要有 3 方面的表现，其中（ ）是这一系列症状的主要方面。

A. 情绪衰竭

B. 人格解体

C. 个人成就感丧失

D. 动机丧失

【答案】 A

30、弱电工程师小李在一家高科技企业上班。一天小李收到公司人力资源部的邮件，说他上月考勤全部为迟到，依据公司奖惩制度，给予其严重警告，并扣发上月绩效工资 6000 元，只保留底薪 3500 元。他连忙去找人力资源经理，说他理解的公司文化是鼓励员工采取弹性工时、干好本职工作即可，所以他一直都是上午 10 点到单位。但经常在家里加班，以前也没有被扣过工资。而且他从来不知道公司有奖惩制度，不知者无过。但是，人力资源经理却说：“公司的新规定已经在公司内网的《员工手册》上挂了两个月了。”小李后来了解到，公司的考勤和奖惩新规定是两个月前，人力资源部在一次部门经理例会上宣布的。确实在内网首页上的《员工手册》刊登过，但很快就湮没在其他通知里了。

A. 该制度具有法律效力，因为已经公示了，尽到了告知义务

B. 该制度不具有法律效力，因为没有通过民主程序，也没有尽到对员工的普遍告知义务

C. 该制度具有法律效力，对员工考勤并进行相应奖惩是企业管理者基本权力

D. 该制度不具有法律效力，弹性工时制的劳动者有决定何时劳动的权利

【答案】 B

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/128054025040006053>