

2023 年初级经济师之初级经济师人力资源管理真题 精选附答案

单选题（共 40 题）

1、排序法的缺点在于（）。

- A. 成本低
- B. 主观成分大
- C. 规律小
- D. 结构简单

【答案】 B

2、海德的平衡理论认为态度改变的方法是（ ）。

- A. 让自己相信自己之所以做出与态度相矛盾的行为是因为自己没有选择
- B. 哪个方向的态度改变最少，就改变哪里态度
- C. 使自己的行为不再与态度有冲突
- D. 如果两个认知不一致，可以通过增加更多一致性的认知来减少冲突

【答案】 B

3、戒烟者为减少因再次吸烟而引起的认知失调，可通过改变认知的重要性来实现，下列属于这种做法的是（ ）。

- A. 吸烟让我放松和保持体型，有利于我的健康
- B. 生活中的压力太大，我只能靠吸烟来缓解，别无他法
- C. 我喜欢吸烟，不想真正戒掉我的烟瘾
- D. 放松和保持体型比担心 30 年后患癌更重要

【答案】 D

4、汤姆洗衣公司是一家从事洗衣行业的老公司，该公司既无正式的工资结构体系，也没有制定工资率或使用薪酬因素，工资水平同周围社会的平均水平持平。汤姆在制定工资制度时，并未进行正式的薪水的调查。他几乎每天都在阅读求职广告，并通过他在当地洗衣工和清洁协会的朋友进行非正式的薪水调查。汤姆采用对号入座的方法确定员工的工资水平，在许多同行业公司坚持仅支付最低水平工资时，汤姆一直按高于平均工资的 8% 的标准支付工资。这样的政策有助于加强雇员的忠诚感，从而减少劳动力的流动。汤姆的女儿琳达对她父亲薪水政策中的某些条款表示不满，比如：从事同样工作的男性的工资比女性高 10%。对此，她父亲的解释是：“男性身体更好，可以工作更长的时间，而且他们要维持一定的生活。根据以上资料，回答下列问题：汤姆一直按高于平均水平 8% 的标准支付工资，这一行为体现制定薪酬时的（）。

- A. 公平性
- B. 合法性
- C. 竞争性
- D. 经济性

【答案】 C

5、心理学家提出的消除偏见的方法不包括（ ）。

- A. 减少交流
- B. 平等接触
- C. 创造消除偏见的环境
- D. 对抗刻板印象

【答案】 A

6、用态度预测行为，准确性较高的情形是（ ）。

- A. 态度指向一般群体时
- B. 态度测量与行为发生之间的时间间隔较长时

- C. 个体公众自我意识较高时
- D. 态度来自直接经验时

【答案】 D

7、一些企业会在培训结束一段时间之后，对受训人员在增加产量或提高产品质量等方面的情况进行评估，这类评估属于培训与开发效果评估中的（ ）。

- A. 反应评估
- B. 学习评估
- C. 结果评估
- D. 投资收益评估

【答案】 C

8、关于实施招募活动，错误的陈述是（ ）。

- A. 发布招募信息必须简洁、明确
- B. 需要人力资源部门和用人部门共同拟定职位说明书
- C. 在招募阶段招募者要热情和礼貌
- D. 可以夸大空缺职位的正面特征，回避或掩饰负面特征

【答案】 D

9、公共就业服务机构为劳动者免费提供的服务不包括（ ）。

- A. 就业登记
- B. 职业指导和职业介绍
- C. 职业培训信息发布
- D. 就业培训

【答案】 D

10、人格是一个人在与社会相互作用过程中所形成的一个相对稳定的（ ）系统。

- A. 心理
- B. 人际
- C. 动力
- D. 情境

【答案】 C

11、劳动合同期限（ ）的，试用期不得超过 2 个月。

- A. 3 个月以上不满 1 年
- B. 1 年以上不满 3 年
- C. 3 年以上固定期限
- D. 无固定期限

【答案】 B

12、妨碍沟通的因素中，（ ）是指信息发出者为迎合接收者的需要，故意操纵信息传递，对信息进行筛选和整合。

- A. 过滤作用
- B. 选择性知觉
- C. 情绪因素
- D. 语言理解力

【答案】 A

13、某机械制造公司准备在其零部件部门安装一套最先进的计算机系统。这套系统的安装将对其零部件部门的几百名员工产生直接的影响，这种影响不仅表现在使用计算机系统的技术方面，而且表现在更多的员工将会在计算机终端上工作，对绝大多数员工来说这完全是一种新的技能，因而需要对员工进行广泛的培训。由于该部门人员的职能多种多样，培训面临着种种挑战：600 的员工在仓库工作，负责部件的装配、收货和仓储；其余 40%的员工在 20 千米外的一个办公基地工作；部门员工受教育的程度参差不齐。该公司已有一个完整的内部培训部，因此公司决定让内部培训部来实施培训。但是要在较短的时间内对几百名员工进行培训有很大困难，于是该公司考虑请在培训服务和方式均合适的 M 咨询公司来帮忙。M 咨询公司在设计和实施大规模培训计划方面享有盛誉，其拟采用的培训开发方式主要有：利用书面资料和录像资料组织研修、组织参与式练习、讲解范例，以及开设专题讲座。根据以上资料，回答下列问题：按时间来划分，该公司此次进行的培训属于（）。

- A. 职外培训
- B. 职前培训
- C. 在职培训
- D. 补充技能培训

【答案】 A

14、在确定薪酬等级、对职位的等级做细致划分时采用变动级差法，以下陈述正确的是（??）。

- A. 职位等级越高，相邻的两个职位等级之间的差异比率越大
- B. 绝对级差与下一职位等级最高点之间的比例是恒定的
- C. 职位等级越高，相邻的两个职位等级的最高点之间的差异就越大
- D. 各职位等级中的最高点之间的差相等

【答案】 C

15、李某是某汽车零件生产公司的总经理，得益于近十年来中国汽车工业的高速发展和良好的经营管理，公司规模不断扩大，从早期的家族式小作坊，发展到如今拥有数千名员工，具有一定知名度的大型制造企业。公司发展蒸蒸日上，但李某又遇到了新的问题：公司的薪资水平在当地属于中等偏上，福利待遇也很不错，却很难招到新员工，即使招到了，员工干两三个月也就离职了、

因为人手不够，即使拿到订单也不能完成生产任务，公司已经连续失去了几个大的订单。李某为此很是苦恼。无奈之下，李某采纳了公司人力资源部门的建议，决定在公司内做一次工作满意度调查，以寻找出现这种现象的原因。在进行满意度调查时，重点调查的内容包括薪酬、主管、同事、工作条件等。一名公司中层管理人员陈某在调查中就明确提出对李某的不满，认为他任人唯亲，没有在公司创造一个公平的环境；提议公司建立规范、透明的晋升机制，以留住优秀员工。但李某认为自己举贤不避亲，陈某不了解公司情况，只是在借机宣泄个人私愤，因此，对陈某进行了警告，并调离现有岗位。从此，再没有员工明确表达对公司的不满。绝大多数员工都在保持沉默，只是有人经常私下抱怨。公司的工作满意度调查随后不了了之。3个月后陈某辞职离开了公司。根据以上资料，回答下列问题：在进行满意度调查时，该公司原本重点考察工作满意度的（）。

- A. 整体性
- B. 多维性
- C. 整体性和多维性的有机结合
- D. 均衡水平

【答案】 B

16、（）的员工在应尽义务方面表现非常突出，但不会表现出太多的热情。

- A. 情感承诺高
- B. 规范承诺高
- C. 规范承诺低
- D. 继续承诺高

【答案】 B

17、下列关于“大七”人格理论的描述，正确的是（）。

- A. “大七”人格理论认为人格维度具有跨文化的一致性
- B. “大七”人格理论中的每一个维度都是两极的：与维度名称意义相似的项目描述的是较高的一极，而意义相反的项目描述的是较低的一极

- C. “大七”人格理论认为人格是具有文化特异性的
- D. “大七”人格理论和“大五”人格理论完全不同

【答案】 C

18、根据罗奇克的分类，下列各项属于工具性价值观的是（ ）。

- A. 和平的世界
- B. 舒适的生活
- C. 家庭安全
- D. 自我控制

【答案】 D

19、关于人格、情境与行为模式之间的关系，下列说法不正确的是（ ）。

- A. 人格是一种结构化的内在系统，它的形成受到遗传和环境的交互作用
- B. 人格是稳定的，贯穿其一生的东西是不会变的
- C. 在所有的情境下人们的行为都保持一致
- D. 行为具有跨情境一致性

【答案】 C

20、在弗洛伊德的正常人格理论中,认为人格的差异在于人们对待基本驱力的方式的不同,为了揭示这种差异,弗洛伊德描绘了人格的两个不同部分（）和（）之间一场无休止的战争,而这场战争由（）来协调

- A. 本我、超我、自我
- B. 自我、本我、超我
- C. 超我、自我、本我
- D. 本我、自我、统我

【答案】 A

21、某公司是一家民营高科技企业，公司创立之初，内部关系融洽、员工士气高涨。经过上下共同努力，该公司很快发展成为一家集生产、研发于一体的中型高科技企业。在业界具有一定的知名度。在高速发展阶段，企业经济效益连年大幅增长，员工待遇也随之不断改善。然而，自公司进入稳定期以来，随着经济效益增幅的减小，公司员工开始安于现状、不思进取，大家普遍认为干多干少一个样，业绩好也没有什么奖励措施，员工队伍人心涣散，中层管理人员流失严重。随着离职人员的增加，员工中开始流传一种说法：凡是跳槽离开的人在新公司都做得很好，待遇也比在该公司时好很多。

- A. 薪酬管理
- B. 培训与开发
- C. 职位管理
- D. 人力资源规划

【答案】 A

22、关于工作相关概念的说法，错误的是（）。

- A. 职业是指在跨行业、跨部门基础上的综合层次的工作
- B. 工作是由一组在任务的构成和重要性方面都非常相似的职位构成
- C. 职责是个体从事工作活动的基本单元，即完成工作的步骤
- D. 职权是指与职位职责所对应的工作权利范围

【答案】 C

23、企业在选择（）作为甄选的参考依据时，必须有足够的科学性，即能够证明这些因素与员工绩效之间的相关性，否则，这种做法可能会在法律上被认定为歧视

- A. 个人特征
- B. 人格类型

C. 工作经验

D. 学历

【答案】 A

24、（ ）是对招募工作的最终效果以及招募过程中的每一个环节的实施情况进行评价。

A. 确定招募需求

B. 指定招募计划

C. 实施招募活动

D. 评估招募效果

【答案】 D

25、外部招募的优点不包括（ ）。

A. 选择范围大，有助于招募到合适的潜在任职者

B. 可以为组织带来新的经营理念

C. 削弱组织因为内部人员竞争引起的紧张气氛

D. 能够降低招募风险

【答案】 D

26、为了评估培训与开发的效果，可以考察参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（ ）评估。

A. 反应

B. 学习

C. 工作行为

D. 结果

【答案】 C

27、掌握解决问题的原则并能有效解决问题的能力是（ ）。

- A. 推理能力
- B. 空间认知能力
- C. 数学能力
- D. 知觉能力

【答案】 A

28、关于工作分析的说法, 错误的是（ ）

- A. 工作分析得出的工作规范是对人的要求
- B. 工作分析得出的工作描述又被称为任职资格
- C. 工作分析有利于薪酬体系的建立
- D. 工作分析有利于绩效管理体系的优化

【答案】 B

29、下列关于劳务派遣描述错误的是（ ）。

- A. 劳务派遣机构所从事的实际上是劳动力租赁业务
- B. 劳务派遣单位应与被派遣劳动者订立一年以上固定期限劳动合同, 按月支付报酬
- C. 在被派遣劳动者无工作期间, 派遣单位应按照当地最低工资标准按月支付报酬
- D. 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利

【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/517102143151006025>