

全国初级经济师考试重点试题精编

注意事项：

1. 全卷采用机器阅卷，请考生注意书写规范；考试时间为 120 分钟。
2. 在作答前，考生请将自己的学校、姓名、班级、准考证号涂写在试卷和答题卡规定位置。
3. 部分必须使用 2B 铅笔填涂；非选择题部分必须使用黑色签字笔书写，字体工整，笔迹清楚。
4. 请按照题号在答题卡上与题目对应的答题区域内规范作答，超出答题区域书写的答案无效；在草稿纸、试卷上答题无效。

一、选择题

- 1、下列说法错误的是（ ）。
 - A. 与传统的薪酬结构相比，宽带薪酬结构能够更好地支持扁平化组织结构
 - B. 宽带薪酬不利于企业内部员工的晋升
 - C. 宽带薪酬能够为企业经营管理发挥很大作用，宽带薪酬适合所有企业
 - D. 宽带之间通常有一个分界点，即每个薪酬对员工的技能、能力的要求存在较大差异
- 2、(2015 年真题) 关于企业年金计划特点的说法，正确的是（ ）。
 - A. 企业自愿，并自主选择年金管理运作方式
 - B. 政府对企业年金承担直接责任
 - C. 企业年金不具有激励作用
 - D. 企业年金的投资手段较为单一
- 3、根据我国现行的失业统计标准，下列描述正确的是（ ）。
 - A. 刚刚毕业的大学生如果没有找到工作，也算失业
 - B. 没有工作，也没有求职意愿的人，就算失业者
 - C. 只要在接受调查时，劳动者没有在工作岗位上，就算失业
 - D. 60 周岁以上，有劳动能力，并正在寻找工作的人员
- 4、在员工关系管理中，企业根据绩效考核结果与那些不能满足企业发展需要的员工协商解除劳动关系的行为，属于裁员种类中的（ ）。
 - A. 经济性裁员
 - B. 结构性裁员
 - C. 优化性裁员
 - D. 非法裁员
- 5、关于压力来源的说法，错误的是（ ）。
 - A. 压力源从形式上可分为工作压力源、生活压力源和社会压力源
 - B. 生活条件、住房问题等属于生活压力源
 - C. 工作压力源主要有员工在企业中的角色、职业生涯发展、人际关系和组织变革等

编号：

姓名：

地区：

省市：

密封线

密封线

D. 社会压力源包括社会地位、经济实力财务问题等

6、下列选项中，如果恰逢周六日，不需要在工作日补假的节日是（）。

- A. 国际劳动节
- B. 建军节
- C. 国庆节
- D. 端午节

7、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

8、员工参加培训与开发部门对受训人员的产品数量和质量进行评估，这类评估属于（）

- A. 反应评估
- B. 学习评情
- C. 结果评估
- D. 工作行为评估

9、企业需要从外部招聘一名保洁人员，下列方法中最合适的是（）。

- A. 媒体广告
- B. 内部人推荐
- C. 委托猎头公司寻找
- D. 校园招聘

10、工作满意度理论中的（）认为，公司要重视员工对工作的合理期望，并设法满足这些期望。

- A. 因素模型
- B. 多维模型
- C. 差异模型
- D. 均衡水平模型

11、下列关于产品需求对劳动力需求的影响的说法，正确的是（）。

- A. 当其他条件不变时，产品需求上升必然导致劳动力需求量增加
- B. 当其他条件不变时，产品需求上升必然导致劳动力需求量减少
- C. 当其他条件不变时，产品需求对劳动力需求量没有影响
- D. 当其他条件不变时，产品需求会对劳动力需求量变化产生替代效应

12、下列选项中，关于劳动保护的说法。正确的是（）。

- A. 包括生活中的卫生保健和伤病医疗工作
- B. 不包括员工劳动报酬方面的保护
- C. 包括劳动安全、上下班交通安全和劳动卫生三个部分
- D. 是对所有劳动者的全部保护措施

13、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

14、看到喜爱的球队赢得比赛时，球迷欣喜若狂。此时球迷的情绪状态是（ ）。

- A. 应激
- B. 心境
- C. 热情
- D. 激情

15、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

16、（2020年真题）关于法定用工形式，说法正确的是（ ）。

- A. 劳务派遣用工存在三方关系
- B. 非全日制用工形式中，劳动者可以同时与一个以上用人单位建立劳动关系，但在每个用人单位的工作时间每月都不能超过24小时
- C. 国家目前已有系统地规范借调职工方面的规定
- D. 职工借调期间受到工伤事故伤害的，由借调单位承担工伤保险责任

17、培训与开发是否带来了受训人员行为上的改变，以及受训人员把所学的运用到工作上的程度。这个水平的评估指的是（ ）。

- A. 投资收益评估
- B. 反应评估
- C. 工作行为评估
- D. 结果评估

18、十月份某学校要举行一个话剧表演比赛，小茜、小纯、小天等几个志同道合的朋友组团报了名。由于人手不够，每个人除了当演员，还需要分担道具保管、财务、宣传等工作。小茜认为自己心思细腻。适合保管道具。可是在开会讨论任务分配的时候，小茜担心其他人也想保管道具，因此没有说出自己的想法，其他人似乎出于同样的考虑，也没有发言。刚开始讨论时，由于没有人组织，大家沉默了几分钟。小纯觉得这样不行，率先发言道：“大家学习比较忙，咱们速战速决吧。小茜比较严谨细心，管财务，我来管道具，小天负责做海报宣传。大家还有其他想法吗？”小茜本有点不愿意当财务，但见其他人都没有反对，也只好同意了安排。

小茜跟朋友们组建的话剧组属于（ ）。

- A. 指挥团体
- B. 任务团体

C. 利益团体

D. 联谊团体

19、关于女职工禁忌从事的劳动范围的说法，正确的是（ ）。

- A. 女职工禁忌从事的劳动范围应当由用人单位与女职工协商确定
- B. 用人单位有权根据实际情况确定女职工禁忌从事的劳动范围
- C. 用人单位应当执行法律法规有关女职工禁忌从事的劳动范围的规定
- D. 用人单位应当根据女职工要求设定禁忌劳动范围

20、说服信息影响说服效果的说法，正确的是（）。

- A. 说服信息要求的态度与实际态度差距越大，态度改变也越大
- B. 说服信息唤起的恐惧程度越大，态度改变也越大
- C. 在说服信息很简单的时候，视觉的效果最好
- D. 当被说服者已经处于争论之中，单面说服效果好

21、关于工作研究中的方法研究和时间研究的说法，正确的是（）。

- A. 方法研究包括过程分析和作业分析
- B. 方法研究中的作业分析以产品制造过程为对象
- C. 时间研究可分为整体时间研究和单元时间研究
- D. 工作日志写实和工作抽样是单元时间研究的两种方法

22、因为潜在的应聘人员都是处于社会的某一层次，所以要根据空缺职位的特点，向特定层次的人员发布招聘信息，以提高招聘的有效性。这反映了招聘信息发布应遵循的（）原则。

- A. 及时
- B. 层次
- C. 真实
- D. 全面

23、有些时候，面试考官在面试过程中会故意制造一种较为紧张的气氛，然后观察被面试者的情绪变化及反应，这种面试形式称为（ ）。

- A. 结构化面试
- B. 压力面试
- C. 情境面试
- D. 非结构化面试

24、按照斯柯特的观点，采取封闭的环境观和社会人的人性观的管理思潮阶段是（ ）。

- A. 古典管理阶段
- B. 人际关系学派阶段
- C. 科学管理阶段
- D. 文化管理阶段

25、组织内部在岗培训与开发的方式不包括（）。

- A. 接受主管经理、监督员、领班或同事的业务指导
- B. 出席有关会议，见习或代理工作
- C. 工作轮换

D. 设置专门的培训开发课

26、共用题干

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

27、记录发生在员工身上的特别有效或无效的工作行为，然后以此作为绩效评估的事实依据，这种绩效考核方法是（）。

- A. 良事故评估法
- B. 强制分布法
- C. 配对比较法
- D. 关键事件法

28、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. 员工援助计划是一种员工福利，不能提高劳动生产率
- C. 与内部员工援助计划相比，员工更加偏爱外部员工援助计划
- D. 员工援助计划通常是长期的

29、在薪酬结构设计的初始阶段，对职位的等级做细致划分时，将各职位等级中的最高点之间的差设为相等，这种方法称为（）。

- A. 变动级差法
- B. 恒定差异比率法
- C. 恒定绝对级差法
- D. 变动差异比率法

30、某高新技术公司一直以来发展速度较快，近期由于受外部经济环境的影响，主营业务出现较大波动。人力资源经理发现，员工的工作满意度受到明显影响，离职率上升，研发部已有3位年轻业务骨干辞职；售后服务部员工的工作错误率增加，被投诉率上升，员工开始有了抱怨。几位老员工通过多种形式给人力资源经理提出了建议。基于以上情况，人力资源经理建议公司启动工作满意度调查，以了解员工满意度下降的原因。公司高层管理者表示同意，并强调要深入了解员工对工作的期望，找准员工目前工作与期望的“理想工作”之间的差距，并想方设法满足员工对工作的合理期望。

该公司高层管理者认为，应采取措施满足员工对工作的合理期望。这个观点符合（）。

- A. 工作满意度的因素模型理论

- B. 工作满意度的多维度模型理论
- C. 工作满意度的差异模型理论
- D. 工作满意度的均衡水平模型理论

31、为了消除偏见带来的负面影响，心理学家提出的克服方法不包括（）。

- A. 对抗刻板印象
- B. 改变态度
- C. 平等接触
- D. 创造消除偏见的环境

32、(2020年真题)某单位安排员工在周六加班，但后期不能安排补休，他们的平均工资为每日300元，则加班费应该是（）。

- A. 500元
- B. 600元
- C. 700元
- D. 800元

33、关于带薪年假，下列说法错误的是（）。

- A. 年休假天数根据职工累计工作时间确定
- B. 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天
- C. 职工依法享受的婚丧假假期计入年休假假期
- D. 职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入

34、关于小道消息的说法，错误的是（）。

- A. 小道消息有助于管理者了解员工的工作状况
- B. 小道消息对团体都是有害的
- C. 管理者可以通过小道消息了解员工关心和忧虑的事情
- D. 小道消息可以用来传播正式沟通渠道不适合传播的消息

35、培训与开发是否带来了受训人员行为上的改变，以及受训人员把所学的运用到工作上的程度。这个水平的评估指的是()评估。

- A. 投资收益
- B. 反应
- C. 工作行为
- D. 结果

36、下列关于工作研究的陈述，错误的是（）。

- A. 工作研究是通过系统分析的方法来确定工作的职责，以及所需的知识和技能的过程。
- B. 方法研究包括过程分析、作业分析和动作分析三部分
- C. 工作研究包括方法研究和时间研究两项技术
- D. 工作研究的基本目标就是避免在时间、人力、物力和资金等多方面的浪费

37、(2016年真题)“大五”人格理论认为，稳定、冷静、满足的人具有高的（）。

- A. 外向性

- B. 愉悦性
- C. 公正性
- D. 神经质性

38、在员工对工作不满的表达方式中,既积极又具有建设性的是()

- A. 提建议
- B. 辞职
- C. 忽视
- D. 忠诚

39、W公司自2000年创办后一直实行计时工资制,但随着企业规模的扩大,该厂人力资源部门发现员工工作的积极性逐渐下降,向有关专家咨询后,改用计件工资,结果生产率大大提高,但又出现了一些其他问题。根据以上资料,回答下列问题:该企业停止使用计时工资的原因在于()。

- A. 单位产品的人工成本难以确定
- B. 为防止员工偷懒,需多设监督人员,增加开支
- C. 报酬与工作时间直接联系,常使报酬与实际产出不一致,缺乏激励机制
- D. 贡献不同的人报酬基本相同,降低了员工的积极性

40、杜某与男友胡某一同前往甲公司应聘,报名后,他们参加了公司组织的考试,不久,胡某收到了录取通知。杜某找到公司,公司人事部经理告诉她:“你学历太低,不适合公司工作,公司要求男职工高中以上、女职工大专以上文化程度,你只有高中文化程度,而且其他方面也不符合录用条件,所以没有录用你。”杜某认为公司招工应当男女同等标准,公司不录用她是就业歧视行为,于是向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,请求责令公司与其签订劳动合同。胡某被录用后,与甲公司签订了劳动合同,劳动合同中约定,胡某入职时,需将身份证交给公司已作抵押,合同期限3年,其中试用期1年,在履行劳动合同过程中,若发生胡某不能胜任工作,公司可随时解除劳动合同;公司每三个月发放一次工资。胡某工作一段时间后,以收入偏低为理由,口头向公司提出解除劳动合同,公司未予以答复。过了10天,胡某不再到甲公司上班。胡某走后,甲公司生产受到影响。甲公司要求胡某回来上班,胡某拒绝。于是,甲公司向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,以胡某未经公司批准擅自离职给公司造成损失为由,要求胡某赔偿损失。根据以上资料,回答下列问题:

- A. 胡某在试用期内应提前30日书面向公司提出解除劳动合同
- B. 胡某因收入偏低可以随时向公司提出解除劳动合同
- C. 胡某在试用期内提前3日书面向公司提出解除劳动合同
- D. 胡某因身份证抵押在公司而不得向公司提出解除劳动合同

41、()认为态度的形成是对利益或损失进行衡量的过程。

- A. 学习理论
- B. 认知一致性理论
- C. 诱因理论
- D. 得失理论

42、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

43、下列哪个说法是错误的()。

- A. 财务部既是指挥团体也是任务团体
- B. 销售部既是指挥团体也是任务团体
- C. 市场部既是指挥团体也是任务团体
- D. 项目管理小组既是指挥团体也是任务团体

44、()作为人力资源管理的一个核心要素,是现代组织管理的一个重要手段和方法。

- A. 招聘与录用
- B. 绩效管理
- C. 工作分析
- D. 培训与开发

45、下列关于试用期工资的说法,正确的是()。

- A. 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的60%或者不得低于劳动合同约定工资的60%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准
- B. 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准
- C. 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的60%或者不得低于劳动合同约定工资的60%,并不得低于用人单位所在地的社会平均工资
- D. 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的社会平均工资

46、心理学家阿希研究从众行为时做了一项著名的实验,实验中的主要任务是()。

- A. 判断光点运动
- B. 判断线段长度
- C. 判断时间长短
- D. 判断颜色变化

47、关于外部因素对招聘活动的影响的说法,错误的是()。

- A. 国家的法律和法规对组织的招聘活动具有限制性作用
- B. 如果组织的招聘政策对竞争对手而言具有优势,促进招聘的效果
- C. 当劳动力市场的供给小于需求时,吸引人员比较容易
- D. 外部劳动力市场对招聘活动所产生的影响非常大

48、()是指完成任何一项工作的技能都可由更基本的能力来加以描述。

- A. 职位分析问卷法
- B. 工作要素法
- C. 临界特质分析系统
- D. 能力要求法

49、关于团体决策过程中经常使用的德尔菲技术的说法，正确的是（ ）。

- A. 德尔菲技术是通过成员面对面的讨论来作决策
- B. 使用德尔菲技术的时候，团体成员不需要匿名
- C. 德尔菲技术最大的问题是难以克服人际冲突
- D. 德尔菲技术是由兰德公司最早使用的一种决策方法

50、某企业想招募高层次管理人才，最适合的招募渠道是（ ）。

- A. 猎头公司
- B. 劳务派遣机构
- C. 公共就业服务机构
- D. 人才招聘网站

二、多选题

51、属于就业歧视的是()

- A. 在区域自治的地方，用人单位招用人员优先招用少数民族劳动者
- B. 传染病病原携借者在治愈前不能在宾馆从事直接为顾客服务的工作
- C. 妇女不得从事矿山井下作业
- D. 企业只招收具有本市城镇户口的劳动人员

52、老马在某公司仓库当搬运工。公司规定，月工资 1000 元，包括个人缴纳的社会保险费和住房公积金。近日，老马提出，本市最低工资标准已经调整，他的工资也该增加了。公司则认为，他的工资加上额外的加班费、夜班津贴平均每月 600 元，年终奖金平均每年 1000 元，以及公司支付的伙食补贴每月 400 元，早已超过本市最低工资标准，并且年内还享受了探亲假、丧假，因而拒绝增加工资。根据以上资料，回答下列问题：如果该公司逾期不支付劳动报酬低于当地最低工资标准的差额，将责令该公司按应付金额()的标准向老马加付赔偿金。

- A. 0.5 倍以上 1 倍以下
- B. 1 倍以上 2 倍以下
- C. 1.5 倍以上 2 倍以下
- D. 2 倍以上 3 倍以下

53、下列选项中，属于国务院制定的劳动行政法规的是（ ）。

- A. 《禁止使用童工规定》
- B. 《最低工资规定》
- C. 《集体合同规定》
- D. 《工资支付暂行规定》

54、（ ）指工作使员工具有多大程度的自由、独立性、裁决权、支配权。

- A. 技能多样性
- B. 任务完整性
- C. 任务重要性
- D. 工作自主性

55、当人们产生（ ）时，不仅表现为体力上的不支，还伴随多种感受体验，如无力感、注意力的失调、意志衰退等。

- A. 心理疲劳
- B. 生理疲劳
- C. 心理饱和
- D. 心理阻滞

56、非补偿性工资差别中最重要的一种是（）工资差别。

- A. 不同产业之间
- B. 不同职业间
- C. 垄断性
- D. 竞争性

57、人力资源管理的维持功能是指（ ）。

- A. 让已经加入的员工继续留在本企业
- B. 提供给员工所需的奖励，保持员工的工作积极性，保持安全健康的工作环境
- C. 对工作结果、工作表现和人力资源政策的服从情况和合理性进行观察和鉴定，并做出相应的决策
- D. 确认组织中的工作要求，决定这些工作需要的人数与技术，对有资格的工作申请者广泛宣传、介绍并提供均等的雇佣机会

58、工作分析中的首要步骤是（）。

- A. 搜集工作分析的信息
- B. 编写工作说明书
- C. 确定工作分析收集信息的用途
- D. 搜集与工作背景相关的信息

59、下列不属于个人奖励计划的是（ ）。

- A. 收益分享计划
- B. 管理激励计划
- C. 行为鼓励计划
- D. 佣金制

60、按工作分析方法划分，工作要素法属于（ ）。

- A. 以人为基础的系统性工作分析方法
- B. 以工作为基础的系统性工作分析方法
- C. 传统工业企业工作分析方法
- D. 通用的工作分析方法

61、小赵大学毕业那年，由于大学毕业生的供给大规模增加，结果有很多大学毕业生一时找不到合适的工作。小赵因为家庭经济比较困难，所以就接受了一个餐馆服务员的工作机会。这份工作不仅工作时间长，体力耗费大，而且收入不高。于是一年之后，小赵到一家大公司去求职。这家公司对小赵和其他求职者的受教育程度、工作经验等都很重视，同时还采用了笔试、面试等多种手段来对他们进行筛选，小赵最终获得了一份白领工作。进入公司之后，小赵发现，这家公司的绝大多数中高层管理人员都是从基层逐步提拔上来的，只要业绩优秀而且对公司忠诚，不仅薪酬水平会逐年上涨，而且有不少晋升机会。根据以上资料，回答下列问题：小赵在进入这家大公司的过程中经过了多种筛选手段的考察，这说明了劳动力市场的（）特征。

- A. 交易的延续性
- B. 交易对象的难以衡量性
- C. 不确定性
- D. 交易条件的复杂性

62、用人单位自用工之日起超过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（）的工资。

- A. 1.5倍
- B. 2倍
- C. 3倍
- D. 5倍

63、陈某在满意度调查过程中表达了自己的不满，陈某这种表达对工作不满的方式属于（）。

- A. 破坏性的和积极的
- B. 建设性的和积极的
- C. 破坏性的和消极的
- D. 建设性的和消极的

64、某公司在薪酬设计时分为5个级别，其中经理层为A级，研发人员为B级，销售人员为C级，行政人员为D级，一般职工为E级。A级人员月薪为8000元，B级人员月薪为5000元，C级人员月薪为3000元，D级人员月薪为2000元，E级人员月薪为1800元。在外部同行业企业中，A级人员月薪为10000元，B级人员月薪为8000元，C级人员月薪为5000元，D级人员月薪为3000元，E级人员月薪为2000元。

该公司的薪酬体系设计（）。

- A. 内部合理，外部比较不合理
- B. 内部不合理，外部比较合理
- C. 内、外部都不合理
- D. 内、外部都合理

65、关于招募的来源和方法，说法正确的是（）。

- A. 内部员工推荐成本比较高
- B. 校园招聘是组织获得初级专业以及管理类员工的一个重要来源
- C. 弥补组织高级管理职位候选人，公共就业服务机构可能是恰当的来源渠道

D. 互联网电子招募形式的收益成本比相对较低

66、A 公司是一个成立两年多的软件公司，由于软件产品定位好，市场需求大，公司经济效益非常好，员工工资比同行业其他公司高，工作任务指标在同类企业中也是较高的。但是由于业务繁忙，公司经常要求员工加班，员工感到工作紧张，压力大。再加上公司在初创时期，租用的办公地点比较局促狭窄，环境嘈杂，人员复杂，暂时还没有找到合适的新的办公地点。

员工曾多次向公司反映这些问题，但管理人员认为，企业的薪酬较高，工作要求高一些、条件差一点不是大问题。因此，只注重工作的完成，对员工的工作环境和心理压力不闻不问，公司员工非常不满。过了一段时间，员工开始出现缺勤和迟到现象，有的甚至辞职。

员工缺勤和迟到，甚至辞职的主要原因是（ ）。

- A. 工资偏低
- B. 工作满意度低
- C. 福利待遇低
- D. 工作不适合

67、（ ）是劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

- A. 劳动合同
- B. 口头承诺
- C. 劳务协议
- D. 聘用合同

68、最早的特质理论是（ ）。

- A. 古希腊的“四根说”
- B. “四体液说”
- C. 奥斯特的特质理论
- D. 卡特尔的特质理论

69、某事业单位工作人员受撤职处分，则其受处分的期间为（ ）个月。

- A. 12
- B. 18
- C. 24
- D. 36

70、计时工资的特点是（ ）。

- A. 操作简单易行
- B. 以产品质量合格率作为考核标准
- C. 补偿职工特殊的或额外的劳动消费和生活费用
- D. 按安全生产的情况给予奖励

71、员工在工作满意度较低的情况下，表现出不属于破坏性和消极的反应是（ ）。

- A. 错误率增加
- B. 旷工
- C. 迟到
- D. 离职

72、（ ）认为智力不是一元的而是多元的。

- A. 加德纳
- B. 瑟斯顿
- C. 斯皮尔曼
- D. 吉尔福特

73、确定工作满意度的实用的、及时的方法是（ ）。

- A. 考勤记录
- B. 质量记录
- C. 绩效记录
- D. 日常接触

74、劳动者在从事需要保持一定警觉水平的作业时，中途会自发地出现短暂的停顿现象，此现象称为（）。

- A. 心理疲劳
- B. 心理阻滞
- C. 心理饱和
- D. 生理疲劳

75、除法律规定的文艺、体育和特种工艺单位外，禁止其他用人单位招用未满（ ）周岁的未成年人。

- A. 14
- B. 15
- C. 16
- D. 18

76、（2020年真题）关于法定用工形式，说法正确的是（ ）。

- A. 劳务派遣用工存在三方关系
- B. 非全日制用工形式中，劳动者可以同时与一个以上用人单位建立劳动关系，但在每个用人单位的工作时间每月都不能超过24小时
- C. 国家目前已有系统地规范借调职工方面的规定
- D. 职工借调期间受到工伤事故伤害的，由借调单位承担工伤保险责任

77、关于工作分析的说法，错误的是（ ）。

- A. 工作分析是通过系统分析的方法来确定工作的职责以及所需的知识和技能的过程
- B. 工作分析是用最简单的方式来对工作进行组合，从而使工作效率最大化
- C. 工作分析的成果文件可以为员工的招聘和培训提供信息支持和指导
- D. 工作分析的结果应根据变化及时调整

78、（ ）是为了完成某种工作任务而形成的团体，任务完成之后，团体通常会被解散。

- A. 指挥团体
- B. 任务团体
- C. 团队
- D. 利益团体

79、关于劳工公约的主要内容，说法不正确的有（）。

- A. 会员国应根据国家条件、实际情况和可能制定、实施并定期检查有关残疾人职业康复和就业的国家政策。
- B. 准许就业的最低年龄，不低于完成义务教育的年龄，在任何情况下不得低于15岁。

C. 在就业、培训和工作条件方面消除基于种族、性别、肤色、宗教、政治信念、民族血统或社会出身等各种歧视。

D. 如会员国的经济和教育设施不够发达，可以规定最低就业年龄为 13 岁。

80、广播电视招聘广告不太合适的场合是()。

A. 需要在短时间内展开“闪电式轰炸”的时候

B. 招募对象为专业性比较强的人员

C. 职位空缺有许多种

D. 在某一地区有足够的求职者

81、关于安全目标管理的说法，错误的是（ ）。

A. 安全目标管理的基本内容包括安全目标体系的设定、安全目标的实施、安全目标的考核与评价

B. 企业的性质不同，作业条件、内容不同，但安全目标的内容是相同的

C. 企业安全目标实施中的控制分为自我控制、逐级控制和关键点控制

D. 企业安全目标实施中协调方式有指导型协调、自愿型协调和促进型协调

82、下列选项中，关于薪酬体系设计的公平性原则的说法，错误的是（ ）。

A. 外部公平性要求各种企业中的类似职位在薪酬方面基本相同

B. 内部公平性要求在同一企业中的不同职位获得的薪酬与各自的贡献成正比

C. 个人公平性涉及在同一企业中占据相同职位的人获得的薪酬基本相同

D. 员工对薪酬分配的公平感是设计薪酬制度和进行薪酬管理时的首要考虑因素

83、监督管理层是企业的中坚力量，对其培训的主要内容通常包括（ ）。

A. 领导技能

B. 知识和意识

C. 经营技能

D. 管理知识与技能

84、关于绩效考核指标权重的说法，错误的是()

A. 绩效考核指标权重是用来区分指标的相对重要性程度的概念

B. 在同一个绩效周期内，考核员工绩效的一组指标中，每个指标的重要性程度是不一样的

C. 在同一个绩效周期内，考核员工绩效的一组指标中，每个指标的重要性程度是一样的

D. 同一个员工在不同的绩效周期，即使绩效指标是相同的，但这些指标重要性程度也会不同

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/605334343343011303>