

2023年-2024年初级经济师之初级经济师人力资源管理题库综合试卷B卷附答案

单选题（共45题）

1、下列选项中不属于现存的工作满意度信息的是()。

- A. 日常接触
- B. 辞职率
- C. 质量记录
- D. 事故报告

【答案】 A

2、在群体培训与开发中，案例研讨法与讨论法的主要区别在于，案例研讨法（ ）。

- A. 比较适宜于管理人员的培训与开发
- B. 需要一名或数名指导训练的人员担任主持人
- C. 采用集体讨论方式进行
- D. 不仅仅是为了解决问题，而是侧重于提高受训人员分析判断及解决问题的能力

【答案】 D

3、正是因为人力资源的()特性,激励问题在人力资源管理中才显得如此重要

- A. 时效性
- B. 开发性
- C. 社会性
- D. 能动性

【答案】 D

4、在组织实践中，（ ）常常是升职和晋级的依据之一。

- A. 智力
- B. 能力
- C. 体力
- D. 感染力

【答案】 B

5、（ ）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

【答案】 B

6、下列关于劳动力需求对乏的陈述，错误的是（ ）。

- A. 工资率是影响劳动力需求量的主导因素
- B. 劳动力需求曲线是自左上方向右下方倾斜的，斜率为正
- C. 工资率上升，则劳动力需求量减少
- D. 工资率下降，则劳动力需求增加

【答案】 B

7、在他人的直接请求下，按照他人的要求行动的倾向被称为()。

- A. 角色冲突
- B. 顺从
- C. 从众
- D. 服从

【答案】 B

8、许多因素对人格的形成发挥着重要的影响，在这些因素中，（）的作用尤其重要。

- A. 文化
- B. 人际关系
- C. 生活环境
- D. 教育背景

【答案】 A

9、下列由公共就业服务机构注销失业登记人员失业登记的情形中错误的是()。

- A. 被用人单位录用的
- B. 已从事有稳定收入的劳动，并且月收入不低于当地最低工资标准的
- C. 入学、服兵役、移居境外的
- D. 连续6个月未与公共就业服务机构联系的

【答案】 D

10、心理学家黎格曼在一项研究中让参加实验的工人用力拉绳子并测拉力，实验包括三种情境一个工人单独拉。人一组一起拉，八人一组一起拉。结果发现一个

工人单独拉时,人均拉力为 63 千克三人一起拉时,人均拉力为 53 千克;八人一起拉时,人均拉力只有 31 千克,还不到一个人单独拉时的一半

- A. 社会信念
- B. 社会促进
- C. 社会懈怠
- D. 社会顺从

【答案】 C

11、绩效考核结果不在（ ）方面应用。

- A. 薪酬与奖金的分配
- B. 职务的调整
- C. 企业发展目标的制定
- D. 培训与再教育

【答案】 C

12、企业向全体员工支付的卡货币报酬是（ ）

- A. 福利
- B. 职位薪酬
- C. 奖金
- D. 年金

【答案】 A

13、租金性工资收入往往较高,合理地处理这部分工资的办法应当是()。

- A. 经济制裁

- B. 道德谴责
- C. 课以重税
- D. 行政制裁

【答案】 C

14、 我国的企业基本用工形式是（ ）。

- A. 自主招用人员
- B. 劳动合同用工
- C. 劳务派遣用工
- D. 委托就业服务机构

【答案】 B

15、 个人劳动力供给曲线的形状表明（ ）。

- A. 个人劳动力供给量会随着工资率的上升而不断增加
- B. 个人劳动力供给量会随着工资率的上升而不断下降
- C. 个人劳动力供给量最初随工资率上升而上升，但到了一个临界点之后，工资率继续上升时，个人劳动力供给量反而下降
- D. 个人劳动力供给量与工资率之间不存在有规律的关系

【答案】 C

16、 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，从早期的家庭式小作坊，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偏上，福利待遇也很不错，却很难找到新员工，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。李某对此很是苦恼。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，重点强调的内容包括薪酬、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。

- 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

【答案】 B

17、“员工可以自由选择不同的组合，但不能自行构建福利组合”，这种福利计划被称为弹性福利计划中的（ ）。

- A. 附加福利计划
- B. 标准福利计划
- C. 混合匹配福利计划
- D. 核心福利计划

【答案】 B

18、绩效考核的目的中不包括（ ）。

- A. 提高企业的核心竞争力
- B. 帮助员工了解自身目前的工作成绩，并找到提升绩效的方法
- C. 为企业的人力资源决策提供依据
- D. 对员工的工作业绩进行排名

【答案】 D

19、下列选项中，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

【答案】 B

20、（2020年真题）下列不属于职业病的预防的是（ ）。

- A. 人员管理
- B. 作业环境管理
- C. 作业管理
- D. 健康管理

【答案】 A

21、G公司的基本工资应采取（ ）。

- A. 职位工资制
- B. 技能工资制
- C. 能力工资制
- D. 效益工资

【答案】 C

22、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

23、下列减少组织中社会懈怠的方法，效果最差的是()。

- A. 使个体的贡献可以被正确地衡量
- B. 使员工觉得自己对组织是有用的
- C. 控制组织的规模
- D. 平等对待每一个组织成员

【答案】 D

24、除法律另有规定外，禁止用人单位招用未满（）周岁的未成年人。

- A. 18
- B. 16
- C. 14
- D. 12

【答案】 B

25、关于绩效考核中的强制分布法，下列表述错误的是（ ）。

- A. 主要用于排除评估者主观因素对考核结果的影响
- B. 将员工按工作情况分配到每个绩效等级内，从而确定最终的绩效评估结果

- C. 前提假设是员工的工作行为和工作绩效呈正态分布
- D. 绩效考核中，评估者可能由于自己的主观意识，弱化评估分数的差距

【答案】 C

26、在劳动力市场上交易的是劳动力的()。

- A. 处置权
- B. 使用权
- C. 所有权
- D. 经营权

【答案】 B

27、关于人格、情境与行为模式之间的关系，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

28、可能引发疲劳最客观、最直接的因素是（）。

- A. 工作环境因素
- B. 生理因素
- C. 心理因素
- D. 精神状态因素

【答案】 A

29、培训与开发需求分析中的（ ），旨在明确每一项工作职责的任务要求、能力要求和人员的素质要求。

- A. 组织分析
- B. 工作任务分析
- C. 人员综合素质分析
- D. 人员分析

【答案】 B

30、人力资源管理的激励功能是指()。

- A. 让员工在现有的工作岗位上创造出优良的绩效
- B. 提供给员工以所需的奖酬，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，并作出相应的决策
- 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

【答案】 A

31、一次同学聚会,几个社会工作专业毕业的年轻人抱怨起了现在的工作。小林说自己的苦恼来自工作理想与现实环境的巨大落差。毕业时,他作为非正式编制人员被分派到区民政局工作,整天帮助科室做一些端茶倒水、打字复印的杂事。由于没有正式编制,科室开会时,自己有时还会被请出去。小林觉得自己社会工作者的身份不被认同和尊重,由于是外派人员,科室也不关心自己的感受,每天的工作很没有意义。

- A. 身体疲劳
- B. 职场暴力
- C. 职业倦怠

D. 过度劳动

【答案】 C

32、T 公司近年来的发展十分迅速，为了整合业务，精简机构，公司领导层决定裁减一批员工。决定做出后，人力资源部部长承担了与被裁人员谈话的任务，他需要尽可能的说服被裁人员，使他们不至于与公司对抗。根据背景资料回答下列问题：

- A. 人力资源部部长最好是一个值得他人信任的人
- B. 在说服他人时，人力资源部部长要尽量正式、公事公办
- C. 人力资源部部长要尽量表现出与被裁员工的某些相似性
- D. 人力资源部部长如果外表讨人喜欢，那说服效果可能就会更好一些

【答案】 B

33、下列特质中，属于“大五”人格模型外向性维度的是()。

- A. 乐观
- B. 聪明
- C. 善良
- D. 健谈

【答案】 D

34、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

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/608071105035007006>