

2023年初级经济师之初级经济师人力资源管理通关 考试题库带答案解析

单选题（共30题）

1、（2019年真题）根据市场平均水平来确定本企业的薪酬定位的一种做法，是（ ）策略。

- A. 混合策略
- B. 市场领先策略
- C. 市场跟随策略
- D. 市场滞后策略

【答案】 C

2、熟练劳动力所占的比重、技术经济特点、发展阶段等因素有助于解释不同的（ ）间的工资差别。

- A. 员工
- B. 产业
- C. 岗位
- D. 职业

【答案】 B

3、下列各项不是培训与开发需求分析的主要来源的是（ ）。

- A. 组织分析
- B. 市场分析
- C. 工作任务分析
- D. 人员分析

【答案】 B

4、HL 建筑工程公司第七工区第八小组共有 11 名成员，除组长外，其余 10 人都是二三十岁的青年工人。论年龄他们不分辈分，论工作都是一样在脚手架上忙上忙下，论兴趣爱好更是一拍即合，工作闲暇时，大伙儿谈谈球赛，打打扑克，日子过得也蛮有意思。不过，这个小组的工作情况却是高兴起来活干得又快又好，可说不定什么时候，由于什么原因一蹶不振，工作马马虎虎，有几次甚至险些发生大事故。为此，工区领导先后几次从其他部门调来经验丰富的老工人担任组长，但都未能治好这些小青年的“冷热病”。前后几任组长都向工区领导反映过，八组里有个叫吴鹏的工人，对其他工友有很大的号召力。吴鹏活干得漂亮，人也挺聪明，工友们都称他“吴哥”，凡事都愿听他的主意。吴鹏的父母在“文革”中受迫害下放到外地去了，他自己从小由奶奶带大成人，养成了孤僻的性格，时不时地就与组长和工区领导有些摩擦，为此有些领导老觉得他是个刺头，不好管。实际上，吴鹏这个小伙子还是有很多优点的，他对奶奶十分孝敬，在领导中有口皆碑，工作中不仅不怕吃苦，而且特别乐于助人。根据以上资料，回答下列问题：从组织行为学角度考虑，对待组织中的非正式团体最好的做法是（）。

- A. 强行取缔
- B. 将人员拆开
- C. 任其自然发展
- D. 与之进行沟通，使非正式团体与组织的目标一致

【答案】 D

5、下列选项中，属于管理学家罗奇克提出的价值观分类的是（ ）。

- A. 个人主义价值观
- B. 外在价值观
- C. 工具性价值观
- D. 宗教性价值观

【答案】 C

6、向员工进行成人学历教育和外语培训等，属于培训与开发类型中的（ ）。

- A. 专业知识培训
- B. 操作技能培训与开发
- C. 基础知识教育
- D. 价值观及企业文化塑造

【答案】 C

7、下列关于生物型工作设计法的说法，错误的是（ ）。

- A. 是一种基于工效学思想的设计方法
- B. 注重的是人的身体能力和身体局限
- C. 关心人的心理能力与心理局限
- D. 该方法非常关注对机器和技术的设计

【答案】 C

8、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

【答案】 D

9、（2017年真题）关于好的员工福利计划特征的说法，错误的是（ ）。

- A. 福利计划应建立在亲情、平等和信任的基础上

- B. 最大限度满足员工的最低基本需要
- C. 对外具有竞争力
- D. 体现企业的经营哲学和战略目标

【答案】 B

10、下列选项中，关于工作满意度均衡水平模型的观点的说法，错误的是（ ）。

- A. 每个员工都有其典型的工作满意度水平
- B. 工作中的各种事件只是使员工工作满意度在均衡水平上下波动
- C. 管理者如果想通过改变工作情境来提高员工的工作满意度就要考虑工作绩效
- D. 晋升会暂时提高员工工作满意度，但一段时间之后又会回到原来的水平

【答案】 C

11、（ ）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

【答案】 C

12、B公司是一家生产通讯设备的企业，经过十多年的发展，具备了较大的规模，原有的人事管理体制已不适应其发展的需要，很多问题纷纷显露出来。因此，人力资源部门向公司建议开展工作分析，更新原有的职位说明书。尽管公司高层对工作分析不太了解，但还是批准了这一提议。鉴于对人力资源管理的认识不足以及资金的限制，公司决定由缺乏经验的人力资源部作为实施主体。人力资源部的人员在简单收集了公司内外的一些背景信息后，参照书本编制了一些问卷，对相关工作人员进行访谈，并对研发人员的工作进行观察。但是问

卷的回收情况很不理想，由于题目比较晦涩，答题质量也不高；在访谈过程中，很多人答非所问，一些高层由于时间问题没有参加访谈；对于研发人员采用的观察法也收效甚微，甚至因不了解专业技术询问过多，影响其工作而遭到抱怨。最终，人力资源部门只能根据这些有限的信息草草编制职位说明书。职位说明书投入使用后，很多员工反映其并不准确，纷纷抱怨。最终，公司的工作分析以失败告终。根据以上资料，回答下列问题：案例中使用观察法进行工作分析收效甚微的主要原因是（）。

- A. 分析人员没有掌握研发技术
- B. 研发人员缺少合作态度
- C. 已采用问卷调查法必然影响观察法的效果
- D. 观察法不太适用于脑力劳动

【答案】 D

13、关于宽带薪酬的说法，正确的是（ ）。

- A. 宽带薪酬适用于所有类型的企业
- B. 宽带薪酬能够使部门经理更多地参与员工的薪酬决策
- C. 宽带薪酬能够更好地支持传统的科层式组织架构
- D. 宽带薪酬有利于员工的职位晋升

【答案】 B

14、老任吸烟已有近 30 年的历史，在别人的劝告下曾经多次尝试戒烟，但因每次戒烟后都有不适的感觉，所以一直没有成功。最近单位组织体检，医生发现他的肺部已经受到了一定的损害。老任感到有些沮丧，再次产生了戒烟的念头。但一想到前几次戒烟的体验，又有些灰心。随后他宽慰自己，认为自己年事已高，与其戒烟受罪，不如吸烟每天都开心快活。家人希望他彻底戒烟，为此，带他参观了一个关于吸烟危害的展览。展览上许多照片直观地展示了吸烟者受害的肺部以及产生的后果。展览对老任的震动很大，使他下定了决心彻底戒烟。

- A. 减少选择感
- B. 改变认知的重要性

- C. 改变行为
- D. 改变态度

【答案】 B

15、某公司在 2014 年年初对组织结构进行了大规模的调整，但是一直未改变职位说明书。目前，工作重叠、职责混乱、管理分配不平衡等问题日益突出，导致员工缺乏效率、工作积极性下降，企业利润也降至开业以来最低点。

- A. 建立目标导向的工作分析系统
- B. 搜集工作分析的信息
- C. 选择有代表性的工作进行分析
- D. 编写工作说明书和工作规范

【答案】 A

16、具有较高演绎能力的人，一般适宜从事（ ）。

- A. 律师
- B. 商
- C. 医疗师
- D. 科研人员

【答案】 D

17、G 医药有限公司成立于 2005 年，拥有大批核心的高素质研发人员和销售人员，是西南地区的重点医药生产和流通企业之一。近年来公司骨干人员流失率呈逐年上升趋势，尤其以高管、研发人员最为突出，因此，公司筹划设计一套新的薪酬体系，用以激励并保留员工。在新的薪酬体系中，员工薪酬包括基本工资、补贴、福利和奖金四个部分。所有员工分为管理类、技术类和一般员工三个序列。其中基本工资主要是根据资历、职称、学历等来确定。各职位序列中基本工资与奖金的比例是一定的，在确定奖金时根据职位考核结果。所有职位的薪酬水平均确定在市场 80 分位的水平上。薪酬体系的调整主要包括晋升调

薪、考核调薪和通货膨胀调薪三种类型。根据以上资料，回答下列问题：关于G公司的员工薪酬水平，下列说法正确的是（）。

- A. 为了节约成本，所有职位薪酬水平应均采取市场落后策略
- B. 为了吸引、保留住人才，所有职位的薪酬水平应均采取市场领先策略
- C. 为了既能保留住高管和研发人员，又能有效控制薪酬总量，对于高管和研发人员采取领先薪酬策略，对于其他员工采取市场跟随或落后的薪酬策略
- D. 为了与市场保持一致，所有职位薪酬水平应均采取市场跟随策略

【答案】 C

18、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：如果汤姆决定取消男女差别工资制，那么下面（）形式的工资制较为合理。

- A. 平均工资
- B. 计时工资
- C. 基本工资加奖金制
- D. 计件工资

【答案】 C

19、下列选项中，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

20、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

21、关于团体发展产出期的特点，下列说法正确的是（ ）。

- A. 团体存在的目标、结构、从属关系尚不明确
- B. 成员们虽接受了团体的存在，但对团体给个人所带来的约束仍有抵触
- C. 团体规范形成，凝聚力增强
- D. 团体开始发挥作用，成员开始把注意力转向团体外部，转向任务

【答案】 D

22、下列社会关系中，不属于劳动法调整对象的是（ ）。

- A. 民办非企业单位与其职工因培训而发生的关系
- B. 个体工商户与其聘请的临时工因加班费争议而发生的关系
- C. 劳动行政部门与某建筑公司因查出拖欠农民工工资而发生的关系
- D. 参加职业培训的劳动者与培训机构发生的关系

【答案】 B

23、决定结构性失业严重程度的因素不包括（ ）。

- A. 对劳动力需求转变的快慢
- B. 经济周期与经济波动
- C. 劳动力供给能否适应需求的变化
- D. 地理状况的差异

【答案】 B

24、卡车运输行业中的“普通货物运输业”，由处理普通货物的不需要专门设备的机动车来完成。这个行业分为不同的业务领域，一是批量货运业，二是零担货运业，前者只需把货物从一个地区运到另一个地方，因此批量货运业的市场进入非常容易，竞争激烈，而后者每辆车上有多种货物，牵涉到交货，装货的复杂协调工作。上面这两个领域的产品需求弹性相差很大。各部分代表卡车司机的工会提高工资能力也十分不同。从事零担货运业的企业不易进入，易于部分垄断，1987年国家最大的零担货运业占总收入的37%，而国家最大的批量货运业只占总收入的11%。1991年的调查表明，两个业务领域工资里程率非常不同：批量货运业。工会平均工资里程率，28.4美分/英里，工会工资里程率/非工会工资里程率=1.23；零担货运业。工会平均工资里程率，35.8美分/英里，工会工资里程率/非工会工资里程率=1.34。根据以上资料，回答下列问题：批量货运业的产品需求弹性与零担货运业相比（），而其提高工资的能力与零担货运业相比（）。

- A. 较大；较大

- B. 较小；较小
- C. 较小；较大
- D. 较大；较小

【答案】 D

25、（2015年真题）关于提取和使用职工教育培训经费的说法，正确的是（ ）。

- A. 企业按国家规定比例提取的职工教育培训经费，不得列入成本开支
- B. 劳动行政部门应当责令有挪用职工教育培训经费行为的企业予以改正
- C. 企业职工参加职业技能鉴定的费用不属于职工教育培训经费使用范围
- D. 企业职工参加高技能人才培训的费用应由个人负担

【答案】 B

26、（ ）是对有关工作职责、工作内容、工作权限、工作环境等工作自身特性等方面的书面描述。

- A. 工作描述
- B. 工作规范
- C. 工作说明
- D. 工作成果

【答案】 A

27、人所具有的与其他人相区别的独特而稳定的思维方式和行为风格是（ ）。

- A. 人格
- B. 能力

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/208043004024006035>