

2023 年-2024 年初级经济师之初级经济师人力资源管理综合练习试卷 B 卷附答案

单选题（共 45 题）

1、关于社会保险登记的说法，正确的是（ ）。

- A.劳动者应当自行办理社会保险登记
- B.劳动者可以自选社会保障号码
- C.首次参加社会保险的外国人可以不办理社会保险登记
- D.用人单位依法终止的，应当办理注销社会保险登记

【答案】 D

2、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

3、关于绩效的说法，错误的是()。

- A.绩效在一定程度上反映了员工的工作行为和工作结果
- B.绩效是员工内在素质的一种体现
- C.企业绩效是个人绩效的叠加
- D.绩效是个人对组织的承诺

【答案】 C

4、从测试内容来看，（ ）可以划分为能力测试、人格测试以及职业兴趣测试三大类。

- A.心理测试
- B.人格测试
- C.成就测试
- D.评价中心技术

【答案】 A

5、近来,某公司的人力资源部对同行业的员工福利状况进行了一次调查。调查显示:就每个月用于员工的人均福利待遇而言,该公司位于同行业的中上等水平。但考虑到现在行业的激烈竞争和高流动率,为了增强公司的凝聚力和吸引力,人力资源部认为,提高员工的福利待遇是一项有力的激励措施。因此,他们提出了一项增加员工福利的计划,也就是将现在的人均福利待遇 1000 元/月提高到人均 1500 元/月的较高水平,但并不确定该计划是否可行。另外员工对福利的发放类型存在较大争议,认为形式不够多样。为此,公司决定外聘人力资源专家团队对公司福利现状进行诊断,希望找出解决方案。

- A.灵活性
- B.竞争性
- C.可操作性
- D.特色性

【答案】 B

6、应届毕业生初入职场,常会出现处理人际关系欠佳、职业技能不熟练等方面的问题,应对这些问题的有效处理方法不包括（ ）。

- A.加强入职培训
- B.帮助进行职业生涯规划
- C.加强试用期考核
- D.加强惩戒管理

【答案】 D

7、按照从前到后的步骤排列，甄选的基本程序应当是（ ）。

- A.甄选测试与面试—审查求职申请表或简历—背景核查与体检—发出雇用通知书
- B.发出雇用通知书—背景核查与体检—审查求职申请表或简历—甄选测试与面试
- C.背景核查与体检—审查求职申请表或简历—甄选测试与面试—发出雇用通知书—初步雇用决策
- D.审查求职申请表或简历—甄选测试与面试—初步雇用决策—背景核查与体检—发出雇用通知书

【答案】 D

8、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

【答案】 B

9、关于工作分析中的主题专家会议法的说法，正确的是()。

- A.主题专家会议法可以运用于工作分析的各个环节
- B.主题专家会议的主持人最好是企业的高层管理者
- C.主题专家一般以 2~4 人为宜
- D.主题专家会议法的优点在于客观性很强

【答案】 A

10、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

【答案】 B

11、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.绩效考核

B.员工的晋升

C.职业生涯设计

D.工作分析

【答案】 D

12、（2019年真题）不属于个人奖励计划优点的是（ ）。

A.降低了监督成本

B.能够更好地预测和控制劳动力成本

C.易于沟通

D.个人奖励计划会导致员工只做有利于其获得报酬的事情

【答案】 D

13、《就业促进法》规定，县级以上人民政府应建立（ ）。

- A.失业预报制度
- B.失业许可制度
- C.失业预警制度
- D.失业证书制度

【答案】 C

14、（ ）工作设计方法特别适合于扁平化和网络化的组织结构。

- A.工作扩大化
- B.工作丰富化
- C.自主性工作团队
- D.工作生活质量

【答案】 C

15、由五个成员组成约新产品研发小组，内部一般应采用的沟通形式是（ ）

- A.链状沟通
- B.Y型沟通
- C.环状沟通
- D.交错型沟通

【答案】 D

16、（2017 年真题）关于人力资源管理对组织的作用的说法，错误的是（ ）。

- A.帮助企业达成经营要求
- B.以组织利益为重进行变革管理
- C.使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度的提高
- D.帮助企业维护伦理道德政策以及履行社会职责

【答案】 B

17、下列选项中，关于人力资源管理相关研究的说法，错误的是（ ）。

- A.弗雷德里克·温斯洛·泰勒的科学管理原理的出发点是提升生产率
- B.埃尔顿·梅奥在霍桑工厂进行实验的过程中发明了差别计件工资制
- C.人际关系学说推动了旨在提高工人满意度的福利计划的开展
- D.人力资本投资理论、行为科学等理论推动了人力资源管理的发展

【答案】 B

18、计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照()进行折算。

- A.职工本人的月工资除以月工作日天数
- B.职工本人的月工资除以月计薪天数
- C.职工本人的月基本工资除以月工作日天数
- D.职工本人的月基本工资除以月计薪天数

【答案】 B

19、劳动法律关系是指劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中依据劳动法律规范而形成的（ ）的关系

- A.劳动权利与义务

- B. 责任与义务
- C. 雇用与被雇用
- D. 劳动与报酬

【答案】 A

20、下列关于劳动保护的陈述，错误的是（ ）。

- A. 劳动保护包括劳动安全和劳动卫生两个方面
- B. 劳动保护包括员工其他劳动权利和劳动报酬等方面的保护
- C. 劳动保护不包括生活中的卫生保健和伤病医疗工作
- D. 劳动卫生是防范职业病的发生

【答案】 B

21、关于工作分析信息中的工作任务清单的说法。正确的是（ ）。

- A. 部门和部门内的职位都需要确认工作任务清单
- B. 工作任务清单中的关键工作任务是体力消耗最大的工作任务
- C. 确定关键工作任务的依据是工作任务的体力消耗和重复性程度
- D. 工作任务的时间消耗是某项工作占月计薪天数的比例

【答案】 A

22、成人力资源部拿出一个解决方案人力资源部分析了企业的实际情况,提出按照现代企业制度来完善企业的决策机制,改变以往一个人说了算的局面,由董事会对重大问题集体决策。该方案得到张总的支持,并在企业中实施。但方案实施的初期并不顺利,董事会成员还是不愿意表达自己的反对意见,依然是张总个人的意见左右了大家的意见。为了改变这一局面,人力资源部建议企业董事会采用具名团体技术进行决策。半年过去了,企业的面貌发生了翻天覆地的变化。

- A. 具名团体技术是以口头形式完成的

- B.团体成员在决策前应尽量不进行沟通
- C.具名团体技术不限制时间
- D.团体成员可以从别人那里获得灵感

【答案】 B

23、中国“大七”人格中人际关系因素的含义是（ ）。

- A.耐性， 爽直
- B.自信， 淡泊
- C.利他， 诚信， 重感情
- D.宽和， 热情

【答案】 C

24、小时最低工资标准适用于()。

- A.非全日制就业劳动者
- B.派遣制就业劳动者
- C.集体合同下的就业劳动者
- D.进城务工的农民工

【答案】 A

25、适宜于管理层人员的培训与开发方法是（ ）。

- A.讨论法
- B.讲授法
- C.操作示范法
- D.案例研讨法

【答案】 A

26、关于薪酬调查的说法，正确的是()。

- A.调查的目的是确定本企业的薪酬水平
- B.调查的范围应涵盖各种类型的企业
- C.调查的成本较低且途径多样
- D.调查可以解决薪酬的内部公平性问题

【答案】 A

27、（2015 年真题）销售职位普遍采用的个人奖励制度是（ ）。

- A.计件制
- B.标准工时制
- C.哈尔西奖金制
- D.佣金制

【答案】 D

28、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

、根据费斯廷格的认知失调理论，消除失调状态的方法不包括（ ）。

[2014 年真题]

- A.改变认知
- B.增加认知
- C.消除认知
- D.改变行为

【答案】 C

30、人类生活最基本的方式是（ ）。

- A.家庭生活
- B.个体生活
- C.学习生活
- D.团体生活

【答案】 D

31、某公司产品在市场上具有一定的垄断性,效益良好且相对稳定。但是公司稳定的发展并没有提高员工的积极性和忠诚度。近年来,员工的满意度逐年下降,业务骨干流失率逐年上升。为此,公司聘请了人力资源专家进行咨询。专家经调研发现,员工满意度不高和人才流失的最重要原因是该公司的薪酬体系存在问题。公司不同岗位人员的薪酬差别很小,重要业务岗位和辅助岗位的基本薪酬水平相同,核心人员的薪酬外部竞争力低,对生产部门员工的薪酬激励性不够。为此,专家提出相应的解决方案:重新设计该公司的薪酬体系,界定职位的职责和要求,然后设计一套包括报酬要素、要素权重以及要素等级在内的职位评价标准,对所有岗位进行量化的价值评估,重新确定薪酬等级,此后再进行外部薪酬调查,重新设计各职位的薪酬平差距,核心业务骨干人员按 90 分位的市场薪酬水平支付,并且在生产部自实行收益分享计划。

- A.职位薪酬体系
- B.绩效薪酬体系
- C.技能薪酬体系

能力薪酬体系

【答案】 A

32、未婚归侨、侨眷出境探望父母，3年一次的给假（ ）。

A.1个月

B.4个月

C.70天

D.40天

【答案】 C

33、（ ）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

34、在编写职位说明书时，一般所列出的任职资格是履行工作职责的（ ）。

A.最高要求

B.中等要求

C.最低要求

D.惟一要求

【答案】 C

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/327021150150006154>