

# 2023年-2024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45题）

1、下列关于工作满意度水平模型的描述正确的是（）。

- A.每个员工的工作满意度水平基本保持恒定
- B.晋升可提高员工的满意度水平，并维持较长时间
- C.工作中的情境因素可以永久性地改变员工的满意度水平
- D.工作中的各种事件只是使员工的满意度在均衡水平上下波动

**【答案】 D**

2、下列关于进行工作分析时所使用的访谈法的说法，错误的是（）。

- A.访谈法适用范围广泛
- B.访谈准备阶段的重点是帮助被访谈者保持信任的心态
- C.结构化访谈能够比较全面地收集信息
- D.访谈法是目前国内企业中运用最成熟且最有效的工作分析方法

**【答案】 B**

3、招募需求必须由（）来确定。

- A.企业管理层
- B.人力资源部门
- C.用人部门
- D.人力资源部门和用人部门共同

**【答案】 D**

4、小王是一名零售商店店员，他经常换工作地点，这是因为他处于()劳动力市场。

- A.次等
- B.有组织的
- C.优等
- D.地区性

【答案】 A

5、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

6、小佳进数据统计时遇到了困难，于是向同事小李寻求帮助，问小李是否可以抽出时间教她一些统计方法，小李以手头工作较多为由拒绝了她。小佳转而请小李给她推荐一些统计方面的参考书，小李欣然答应了。小佳使用的增加顺从的技巧属于()

- A.脚在门槛内技巧
- B.门前技巧
- C.折扣技巧
- D.滚雪球技巧

【答案】 B

7、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

8、（2018年真题）（ ）是指福利管理过程中进行的一系列福利成本开支方面的权衡与取舍，确定福利的总成本及占总薪酬成本的比重。

- A.福利计划
- B.福利预算
- C.福利评价
- D.福利反馈

【答案】 B

9、《劳动法》的核心和灵魂是（ ）。

- A.《劳动法》的基本原则
- B.公平
- C.公正
- D.《劳动法》的基本内容

【答案】 A

10、基本薪酬的支付依据不包括（ ）。

- A.员工的职位

- B.员工的技能
- C.员工的绩效
- D.员工的能力

【答案】 C

11、个人因与用人单位解除劳动合同而取得的一次性补偿收入，其收入在当地上年职工平均工资()倍数额以内的部分，免征个人所得税。

- A.2
- B.3
- C.4
- D.5

【答案】 B

12、下列劳动合同条款中，属于必备条款的是（ ）。[2014年真题]

- A.社会保险
- B.保守秘密
- C.福利待遇
- D.试用期

【答案】 A

13、在人的生命周期中，属于现实人力资源阶段的是（ ）。

- A.少年期
- B.老年期
- C.成年期

D. 婴儿期

【答案】 C

14、如果企业希望招聘一般的勤杂人员，比较合适的招聘平台是()。

A. 职业介绍机构

B. 校园

C. 猎头公司

D. 互联网

【答案】 A

15、认为智力可以分解为各种原始能力的是()。

A. 查理斯·斯皮尔曼

B. 瑟斯顿

C. 吉尔福特

D. 加德纳

【答案】 B

16、奠定人格赖以生成的物质基础的是()。

A. 情境

B. 遗传

C. 环境

D. 教育

【答案】 B

17、劳动力流动的趋势是指()。

- A.提高社会劳动力的质量
- B.个人工作岗位的变换
- C.企业依据劳动力市场条件变化，在劳动力间、产业间以及地区间的移动
- D.劳动力依据劳动力市场条件变化，在企业间、职业间、产业间以及地区间的移动

【答案】 A

18、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

【答案】 B

19、下列各类培训与开发中，具有现实性和即时性优点的是()。

- A.组织内部的在岗培训与开发
- B.组织内部的岗外培训与开发
- C.组织委托大中专院校开展的外部培训与开发
- D.组织委托社会力量办学机构开展的外部培训与开发

【答案】 A

20、根据奥尔波特对价值观的分类，人追求世界的形式和谐，以美的原则如对称、均衡、和谐等评价事物的人属于( )。

- A.理论型

B. 审美型

C. 宗教型

D. 经济型

**【答案】 B**

21、工作方法研究包括过程分析、作业分析和（ ）。

A. 工作分析

B. 动作分析

C. 岗位分析

D. 环境分析

**【答案】 B**

22、某企业的绩效管理主要采用以下步骤：

A. 关键绩效指标法

B. 强制分布法

C. 配对比较法

D. 平衡计分卡法

**【答案】 B**

23、下列选项中，属于宽带式薪酬优点的是（ ）。

A. 适用于所有类型的企业

B. 能够引导员工提升个人能力

C. 能够更好地支持传统的科层式组织架构

D. 有利于员工的职位晋升

【答案】 B

24、以下员工对工作不满的表达方式中，属于破坏性和积极的反应方式的是（ ）。

- A. 辞职
- B. 提建议
- C. 忠诚
- D. 忽视

【答案】 A

25、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

【答案】 C

26、在现实中，企业支付的工资水平必须能够满足劳动者及其家庭的生活费用需要，这意味着（ ）。

- A. 企业应根据劳动者及其家庭的生活费用需要来确定工资水平
- B. 工资水平的主要决定因素是劳动者及其家庭的生活费用
- C. 企业支付的工资水平至少应能够满足一位全勤工作的劳动者支撑本人及其适度人口规模的家庭所需要的生活费用
- D. 企业支付的工资水平都应当满足劳动者及其家庭达到中等生活水平的需要

【答案】 C



27、约定了竞业限制，但未约定给予劳动者经济补偿的，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月平均工资的()按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

A.30%

B.40%

C.50%

D.60%

【答案】 A

28、下列关于工资水平的陈述，错误的是（ ）。

A.规模大的企业一定会支付较高水平的工资

B.较高的工资有助于提高员工的生产率

C.如果企业从提高工资中所获得的边际收益与它所导致的边际成本相等，那么这时的工资就是能够使企业实现利润最大化的工资水平

D.较高的工资水平有利于遏制员工的偷懒行为

【答案】 A

29、组织在进行招募时的基本战略不包括（ ）。

A.高薪战略

B.培训战略

C.网络战略

D.广泛搜寻战略

【答案】 C

、关于人力资源管理与人事管理区别的说法，错误的是（ ）。[2009 年真题]

- A.人事管理先于人力资源管理出现
- B.与人事管理不同，人力资源管理认为人不再是物质资源的附属物
- C.人力资源管理更多地关注如何降低人力成本
- D.人力资源管理的视野比人事管理广阔

【答案】 C

31、社会上大量不同类型的劳动力分布在不同的技术、专业和职业以及岗位上，即使在同一职业或岗位上，也没有两个是绝对相同的，这是因为劳动力存在（ ）。

- A.不可替代性
- B.异质性
- C.同质性
- D.可替代性

【答案】 B

32、A公司本来是一家效益比较好的制造型企业，但从2010年年末起，由于行业内竞争的加剧，企业市场份额不断受到竞争对手的挤压，同时单件利润也在不断下滑，工厂也频频出现开工不饱和的现象。由于工作不饱和，上班期间可以随处看到工人聚集在一起闲聊，这些工人逐渐形成了自己的小圈子。到2013年9月，形势更加严峻。面对这种情况，管理层决定采取减少年终奖金额等措施降低成本，提高企业的竞争力。可在管理层逐步将这些措施实施的过程中，小道消息已经在厂里迅速传播，少数的基层员工对管理层的措施提出了异议，很快这种异议在工人中获得了广泛的反响和支持。在管理层对这种突然的发难还没有反应过来的时候，大部分工人同时自行停止了工作，并出现在最高管理层的面前，集体提出了谈判要求。

- A.在正常的工作环境中，有3/4的小道消息是准确的
- B.会造成管理者沟通中的失误

小道消息通常是百害而无一利

D.无助于管理者知道员工所关心和忧虑的事情

**【答案】 A**

33、我国是国际劳工组织的创始国之一，截至目前。我国政府已批准国际劳工公约（）个。

A.18

B.28

C.26

D.22

**【答案】 C**

34、作为一种工作态度指标，（）指的是个体认同其工作或岗位、主动参与的程度，反映了个体与工作或岗位之间的关系。

A.工作满意度

B.工作投入度

C.组织承诺

D.离职倾向

**【答案】 B**

35、劳动者在从事需要保持一定警觉水平和稳定注意的作业时，自发地产生极其短暂的停顿现象，这种现象被称为（）。

A.生理疲劳

B.心理饱和

C.精神疲劳

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/567015124024006155>