

2023 年初级经济师之初级经济师人力资源管理模拟 试题（含答案）

单选题（共 60 题）

1、（2020 年真题）关于社会保险管理的说法，正确的是（ ）。

- A.国家强制性养老保险具有营利性
- B.为员工缴纳社会保险费是用人单位的法定义务
- C.我国社会保障机构委托商业保险公司代为管理保险金以实现保险金的增值
- D.若确定了投保年限和投保金额，就可以计算出将支付的保险金

【答案】 B

2、平均主义“大锅饭”的分配方式，主要违背了传统薪酬体系的（ ）原则。

- A.竞争性
- B.激励性
- C.经济性
- D.合法性

【答案】 B

3、掌握解决问题的原则并具有解决问题的能力是（ ）。

- A.推理能力
- B.空间认知能力
- C.数学能力
- D.知觉能力

【答案】 A

4、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

【答案】 B

5、某企业是一家民营企业，创始人张总对企业的所有事情都是一个人说了算。其他人基本上没有发言权。该企业通过股权改革在深圳创业板上市后很快就出现了意想不到的情况。由于生产规模的扩大，企业的效益在不断下降。于是张总责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，依然是张总一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

6、关于绩效考核周期的说法，错误的是（ ）。

- A.考核周期的设置无须考虑奖金的发放周期
- B.考核周期的设置应考虑工作任务完成周期
- C.从事管理工作的员工考核周期应长一些

D.从事事务性工作的员工考核周期应短一些

【答案】 A

7、某公司去年对组织机构进行了大规模地调整，但是一直未改变工作说明书。目前工作重叠、职责混乱不清、管理分配不平衡等问题日益突出，工作缺乏效率，员工的积极性下降，企业利润也于上月降至自开业以来的最低点。根据以上资料，回答下列问题：该公司的情况说明()。

A.工作说明书应该随组织机构的变化而变化

B.工作说明书应该随组织成员的变化而变化

C.工作说明书对现代企业来说已经失去了效用

D.该公司调整组织机构是及时的

【答案】 A

8、销售职位普遍使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

9、按照职工全年月平均制度工作天数的折算办法，职工月工作日数是()天/月。

A.20

B.20.83

C.20.85

D.21

【答案】 B

10、（2019 年真题）关于职业损伤的说法不正确的是（ ）。

- A.职业损伤是指员工因工作造成的身体和精神上的伤害
- B.包括被法律认可的职业病损伤
- C.不包括由于认定困难或损伤不易察觉的非职业病损伤
- D.当员工处于高温等特殊环境中时，企业应针对主要的危害因素采取积极的预防措施

【答案】 C

11、（ ）是指人们对态度对象所预备采取的反应，具有准备性质。

- A.认知成分
- B.情感成分
- C.道德成分
- D.行为倾向成分

【答案】 D

12、（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

【答案】 A

13、绩效考核指标的设计方法不包括（ ）。

- A.个案研究法
- B.权值因子判断法
- C.业务流程分析法
- D.问卷调查法

【答案】 B

14、某企业是一家民营企业，创始人张总对企业的所有事情都是一个人说了算，其他人基本上没有发言权。该企业通过股权改革在深圳创业板上市后，很快就出现了意想不到的情况。由于生产规模的扩大，企业的效益不断下降。于是张总责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。依然是张总一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.团体思维
- B.团体极化
- C.冒险转移
- D.头脑风暴

【答案】 A

15、（ ）并不直接决定人的人格，而是以间接的方式潜在地影响人格的形成，是人格赖以生成的物质基础。

- A.环境
- B.工作

C.遗传

D.情境

【答案】 C

16、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带来员工积极性和忠诚度的提高，近几年来，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主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，界定职位的职责要求，按照一套成熟的职位评价标准对所有岗位进行价值评估，重新确定薪酬等级，进行外部薪酬调查，重新设计各职位的薪酬水平，拉大薪酬水平差距，核心业务骨干人员按 90 分位的市场薪酬水平支付，并且在生产部门实行收益分享计划。根据以上资料，回答下列问题：该方案中，对核心的业务骨干人员采取的薪酬水平策略是()。

A.市场跟随策略

B.基于成本的策略

C.技能薪酬策略

D.市场领先策略

【答案】 D

17、关于能力与知识和技能区别的说法，错误的是（ ）。

A.知识是概括化的经验系统

B.知识和技能发展到一定程度时就会定型，但能力却可以不断积累提高

C.技能是概括化的行为模式

D.能力是概括化的心理特征

【答案】 B

18、()制度是指用人单位招用人员和劳动者求职过程中所必须遵循的职业技能开发、就业服务、失业救助等法律制度。

- A.促进就业
- B.劳动标准
- C.企业规章
- D.劳动监察和劳动争议处理

【答案】 A

19、为了评估培训与开发的效果，可以考察受训人员的行为是否发生改变，以及他们在多大程度上把所学的知识技能运用到工作中，这种方法属于()评估。

- A.反应
- B.学习
- C.工作行为
- D.结果

【答案】 C

20、下列关于作业疲劳的描述，错误的是()。

- A.作业疲劳分为生理性疲劳和心理性疲劳两种
- B.个人兴趣对工作疲劳没有影响
- C.心理阻滞会使人自发地产生极其短暂的停顿现象，导致错误甚至事故的发生
- D.工作环境因素是引发工作疲劳最客观、最直接的原因

【答案】 B

21、根据自我归类理论，属于自我最高水平归类的是()。

- A.按照人格特质归类

- B.按照国别归类
- C.将自己归于人类
- D.按照性别归类

【答案】 C

22、当其他人对某个人角色的知觉或期望有所不同时，这个人会产生一种矛盾心态，这种心态来源于（ ）。

- A.角色负荷
- B.角色冲突
- C.角色模糊
- D.角色规范

【答案】 B

23、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

24、（ ）是对个体在特定场合下行为的一种期望。

- A.团体发展

- B.团体压力
- C.团体规范
- D.团体凝聚力

【答案】 C

25、下列选项中，关于薪酬的说法，正确的是（ ）。

- A.员工福利属于非经济薪酬
- B.薪酬的本质实际上是一种不公平交易
- C.基本薪酬可以分为职位薪酬、技能薪酬和能力薪酬
- D.根据员工具备能力的有效性及其能力水平的高低来确定员工基本薪酬的是职位薪酬

【答案】 C

26、关于劳动合同试用期的说法，错误的是（ ）。

- A.试用期最长不得超过 6 个月
- B.同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期
- C.试用期内，劳动者辞职无须提前告知
- D.试用期工资不得低于当地最低工资标准

【答案】 C

27、引发作业疲劳最直接最客观的原因是（ ）

- A.年龄因素
- B.心理因素
- C.工作环境因素

管理风格因素

【答案】 C

28、不属于心理测试的是（ ）。

- A.知识测试
- B.能力测试
- C.人格测试
- D.职业兴趣测试

【答案】 A

29、M公司是一家大型企业，拥有职工近万人，由于产品畅销，经济效益可观，职工的工资在同类企业中属于高档。但员工的生产任务指标在同类企业中也是很高的，造成员工的心理压力较大，同时员工工作环境阴暗、噪声大，工作一天下来十分疲惫。为此，员工曾多次向公司反映问题，而管理人员认为，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，他们只注重工作任务的完成，对员工的生产环境和心理压力不闻不问，最终导致大量员工提出辞职。

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

【答案】 B

30、关于小道消息的说法，错误的是()。

- A.小道消息会对管理者了解员工的工作状况造成阻碍
- B.小道消息对团体起到一定的作用

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】 A

31、在奥尔波特等人的价值观分类中，“重视拥有权力和影响力”的价值观类型被称为（ ）。

A.宗教型

B.社会型

C.政治型

D.理论型

【答案】 C

32、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

33、员工倾向于只向主管报告他们认为主管想听的内容，这属于妨碍沟通因素中的（ ）。

A.过滤作用

B.选择性知觉

C.情绪因素

语言理解力因素

【答案】 A

34、劳动者患病期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资，病假工资不能低于最低工资标准的()。

A.70%

B.75%

C.80%

D.85%

【答案】 C

35、关于团队奖励的说法，错误的是（ ）。

A.团队奖励计划可以使员工产生较强的凝聚力

B.团队奖励计划可以是当团队达到特定的目标后给予的现金奖励

C.团队奖励计划可以是当团队的生产力提高时给予的奖励

D.在绩效考核指标的制定上，团队奖励计划比个人奖励计划复杂

【答案】 D

36、下列关于人力资源的生产性与消费性的描述，错误的是()。

A.生产性能够为人类或组织的生存和发展提供条件

B.消费性是人力资源本身的生产和再生产的条件

C.消费性必须大于生产性，这样组织和社会才能获益

D.消费性能够保障人力资源的维持和发展

【答案】 C

37、委员会内部的沟通常采用（ ）形式沟通。

- A.轮状沟通
- B.环状沟通
- C.交错型沟通
- D.Y型沟通

【答案】 C

38、某大学招聘应届博士毕业生小张为该校在编教师，双方约定，聘用合同期限为 2016 年 6 月 27 日至 2019 年 6 月 26 日，小张如解除聘用合同，应提前 6 个月通知单位。

- A.3 个月
- B.6 个月
- C.9 个月
- D.12 个月

【答案】 D

39、根据以下材料，回答 97-100 题

- A.职位薪酬体系
- B.绩效薪酬体系
- C.技能薪酬体系
- D.能力薪酬体系

【答案】 A

40、关于垄断性工资差别的说法，错误的是()。

在市场发育不完全情况下可能会出现因制度原因造成的垄断性工资差别

- B.因自然性垄断造成的工资差别有其存在的合理性
- C.政府应当消除一切垄断性工资差别
- D.文体明星获得的高薪是垄断性工资差别的一种表现形式

【答案】 C

41、很多吸烟成瘾的人并非没有尝试过戒烟，老任就是其中之一。他吸烟已有近 30 年的历史，在别人的劝告下曾经多次尝试过戒烟，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进行体检，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，产生了再次戒烟的念头。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，不如吸烟快快活活地活几天，吸烟给自己带来的快乐比对身体健康的损害重要得多。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。展览中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，使他下定了彻底戒烟的决心。根据以上资料，回答下列问题：根据认知失调理论，老任在体检过后采用()方式减少了沮丧的情绪。

- 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

42、正式规范在（ ）中不存在。

- A.指挥团体
- B.团队
- C.任务团体
- D.联谊团体

【答案】 D

43、下列各项中，属于采用问卷法进行工作内容调查的项目是（ ）。

- A.职称
- B.直接上级
- C.任职时间
- D.工作职责

【答案】 D

44、在其他情况不变而产品需求发生变化时，劳动力需求()。

- A.与产品需求反方向变化
- B.不变
- C.变化，但与产品需求无关
- D.与产品需求同方向变化

【答案】 D

45、（2018 年真题）（ ）是最为重要的人格理论。

- A.精神分析理论
- B.人本主义
- C.四根说
- D.特质理论

【答案】 D

46、将各考评指标进行比较，然后再将比较结果汇总进行比较，从而得出绩效考核指标权重的设计方法（ ）。

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/815014201023011323>