# 2023 年初级经济师之初级经济师人力资源管理题库综合试卷 A 卷附答案

单选题（共 40 题）

1、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

2、()解除是指出现了法律、法规规定的可以解除劳动合同的情况时，不需双方当事人一致同意，劳动合同可以被单方解除的情形。

A.协商

B.劳动合同

C.法定

D.劳动关系

【答案】 C

3、企业的人力资源管理逻辑体系是按照人力资源管理理念、政策、（ ）、实践的顺序来开展的。

A.制度

B.文化

C.精神

D.方法

【答案】 A

4、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

5、X 公司为提高事务协调处理效率，促进并完善公司管理，迅速解决需要决策的问题，辅助总裁做出决策，特成立决策小组。

A.降低了决策的合法性

B.耗费时间

C.降低了对最终决策的认同感

D.提高了错误发生率

【答案】 B

6、关于工作时间的说法,正确的是()。

A.企业安排职工周休息日工作不得以安排补休代替支付加班费

B.企业实行不定时工作制必须经劳动行政部门审批

C.用人单位延长工作时间每日不得超过 8 小时

D.用人单位应当保证劳动者每周休息 2 日

【答案】 B

7、根据经济学家们的观点，不纳入“自然失业率”计算范围的是()性失业。

A.摩擦

B.技术

C.结构

D.周期

【答案】 D

8、关于工作满意度的影响后果的说法，错误的是（　　）。[2013 年真题]

A.高工作满意度有助于提高员工绩效，但高绩效并不会提高员工的工作满意度

B.工作满意度高的员工更可能长久地留在组织中

C.工作满意度低的员工更可能发生缺勤行为

D.工作满意度极低的员工甚至有可能会在工作中出现暴力行为

【答案】 A

9、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

10、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：该方案中的职位评价方法是()。

A.排序法

B.要素计点法

C.分类法

D.因素比较法

【答案】 B

11、团体中就某一问题或事宜的提议发表意见时，有时会长时间处于集体沉默状态，没有人发表意见，而后又会一致通过，这种现象称为（ ）。

A.团体思维

B.社会促进

C.团体极化

D.社会懈怠

【答案】 A

12、下列选项中，不属于《中华人民共和国劳动合同法》规定的用工形式的是（ ）。

A.劳动合同用工

B.劳务派遣用工

C.借调用工

D.非全日制用工

【答案】 C

13、下列不属于作业疲劳测定的方法的是()。

A.生化法

B.生理心理测试法

C.他觉观察和主诉症状法

D.访谈法

【答案】 D

14、劳动力需求是指在一定的()水平上，企业所需要的某种既定质量的劳动力的数量。

A.预期工资率

B.实际工资率

C.市场工资率

D.收益率

【答案】 C

15、长期持续会导致免疫系统受损害，甚至引发疾病的是（　　）。

A.心境

B.应激

C.激情

D.激动

【答案】 B

16、人力资源管理的维持功能是指（　　）。

A.让已经加入的员工继续留在本企业

B.提供给员工所需的奖酬，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，并做出相应的决策

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

17、在制作招募广告时，通常应当遵循 AIDA 原则，即除了愿望、兴趣、行动，还包括（ ）。

A.简洁

B.灵活

C.多维

D.注意

【答案】 D

18、出于历史的原因，我国的各类组织往往对通过内部员工推荐来招募新人的做法持一种怀疑或谨慎的态度，甚至是反对的观点，其原因是（　　）。

A.与发布招募广告、校园招募等其他招募渠道相比，内部员工推荐的成本较高

B.得到内部员工推荐者最终被录用并达到组织绩效要求的可能性较小

C.内部员工推荐的求职者进入组织之后的适应速度较慢，工作态度往往也较差

D.在过去没有实行市场经济，内部员工推荐往往与导致组织效率低下以及组织文化较差的“裙带关系”联系在一起

【答案】 D

19、下列不属于基础知识教育的培训与开发的是()。

A.向新员工介绍公司发展史

B.介绍公司的组织和运营情况

C.外语训练

D.产品知识介绍

【答案】 D

20、 对摄影师而言，最重要的智力要素是（　　）。

A.演绎能力

B.记忆力

C.空间认知能力

D.知觉能力

【答案】 D

21、下列各项原则中，不属于传统薪酬体系设计原则的是（　　）。

A.团队性原则

B.竞争性原则

C.公平性原则

D.激励性原则

【答案】 A

22、关于一次性奖金的说法,错误的是()。

A.减少了因基本薪酬的累积效应所引起的固定薪酬成本的增加

B.可以保障企业各等级薪酬范围的确定性

C.对于员工而言,一次性奖金相对于绩效加薪的优势要多很多

D.企业长期以一次性奖金代替基本薪酬的增加,就有可能导致员工的消极行为

【答案】 C

23、工作内容不包括（ ）。

A.工作活动

B.工作责任

C.工作时间

D.如何完成工作

【答案】 C

24、武汉 C 公司是一家制造型企业，主打产品小家电。由于 C 公司有一整套的生产过程检测体系，产品质量颇为稳定，一直深受客户好评。2016 年初，品质经理离职，公司的品质管理一度陷入忙乱之中。生产车间的技术工人也离岗了，总裁要求人力资源部尽快启动多渠道的招募。人力资源部马上行动，并制订了一份详细的招募计划。

A.猎头公司

B.内部人推荐

C.校园招募

D.电子招募广告

【答案】 C

25、影响劳动力需求量的主导因素是()。

A.劳动力供给量

B.劳动生产率

C.工资率

D.劳动力资源率

【答案】 C

26、用来计量单位时间内劳动力消耗的指标是（　　）。

A.劳动强度

B.劳动时间

C.劳动能力

D.劳动素质

【答案】 A

27、关于艾森克的特质理论，说法正确的是()。

A.艾森克采用单个特质来划分人格

B.特质各自独立，相互之间无相关性

C.艾森克的理论开创了人格测量的技术和发展了因素分析等统计方法

D.艾森克的理论深入揭示了行为背后的原因和机制

【答案】 C

28、评估受训人员对培训开发的主观感受和看法，属于培训与开发效果评估中的（　　）。

A.反应评估

B.学习评估

C.工作行为评估

D.结果评估

【答案】 A

29、（2015 年真题）下列措施中，不利于提高员工满意度的是（ ）。

A.改善工作环境

B.建立良好的上下级关系

C.提供更加公平的待遇

D.提供超出员工能力的挑战性工作

【答案】 D

30、不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，对怀孕（）月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动”。

A.7

B.7.5

C.6.5

D.6

【答案】 A

31、关于工作满意度的说法，错误的是（ ）。

A.工作满意度是指员工对工作喜欢或不喜欢的情感或情绪体验

B.工作满意度高的员工对工作持积极态度

C.工作满意度是一种衡量工作态度的指标

D.工作满意度是指员工认同组织的态度

【答案】 D

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/937055011053006040