

# 2024 年初级经济师之初级经济师人力资源管理题库 附答案（基础题）

单选题（共 40 题）

1、属劳动合同约定条款的是()

- A. 福利待遇
- B. 社会保险
- C. 劳动报酬
- D. 劳动保护

【答案】 A

2、企业中相似工作的集合是（ ）。

- A. 职业
- B. 工作族
- C. 职位
- D. 职责

【答案】 B

3、员工对（ ）的公平感是设计薪酬制度和进行薪酬管理时首先要考虑的因素。

- A. 薪酬分配
- B. 薪酬调查
- C. 薪酬水平
- D. 薪酬感知

【答案】 A

4、特殊绩效奖励计划属于（）。

- A. 个人奖励计划
- B. 团体奖励计划
- C. 短期奖励计划
- D. 长期绩效计划

【答案】 C

5、下列关于人力资源的时效性的说法，错误的是（）。

- A. 处于成长发育期的个体不是现实的人力资源
- B. 人力资源如果长期不使用，一般不会荒废与退化
- C. 当个体的体力和脑力衰退，不再适合劳动时，该个体将不再是现实的人力资源
- D. 个体的技能如果得不到使用和发挥，会导致个体的积极性消退

【答案】 B

6、实行综合计算工时工作制的职工在法定节日工作的，用人单位应当依法支付给职工不低于工资的（ ）的工资报酬。

- A. 100%
- B. 150%
- C. 200%
- D. 300%

【答案】 D

7、假定其他条件不变，工资率下降（）。

- A. 规模效应将导致劳动力需求量上升，替代效应也导致劳动力需求量上升

- B. 规模效应将导致劳动力需求量上升，替代效应也导致劳动力需求量下降
- C. 规模效应将导致劳动力需求量下降，替代效应也导致劳动力需求量上升
- D. 规模效应将导致劳动力需求量下降，替代效应也导致劳动力需求量下降

【答案】 A

8、 企业是一个资源集合体，企业所拥有的或控制的资源影响企业的竞争优势和收益水平，企业的成长战略的实质是（）

- A. 激励人力资源
- B. 对人力资源进行投资
- C. 拥有具有竞争优势的资源
- D. 在运用现有资源与培育新的资源之间寻求新的平衡

【答案】 D

9、（2017年真题）关键的绩效维度应当控制在（）个，以便使员工知道企业的发展重点。

- A. 3~5
- B. 5~10
- C. 10~15
- D. 1~3

【答案】 B

10、霍桑实验的主要研究结果是发现（）。

- A. 物理环境与员工的工作效率关系较少
- B. 要找到一种最佳的工作方法，从而提高劳动生产效率
- C. 工人的情绪、动机、人际关系等与生产效率关系不大

D. 发现及时提供业绩的反馈信息，能够促进员工的工作活动

【答案】 A

11、某科研单位由于体制转轨开始面向市场，单位原来实行的工资体系也因此受到冲击。科研人员对目前的收入极其不满，认为既不具有内部公平性，也不具备外部竞争性。鉴于以上情况，单位领导请来专家小组，对此进行诊断并提出相应对策。专家组采用因素比较法对单位内部工作岗位进行了重新评价，依据评价结果和市场薪资状况建立了薪资等级，并为每一薪资等级设置了薪酬变动范围，专家组还建议单位为员工提供培训机会、晋升机会、舒适便利的工作环境等，以激发员工的工作热情。根据以上资料，回答下列问题：提供培训机会、晋升机会、舒适便利的工作环境等“作为一种薪酬形式”，属于()。

A. 基本薪酬

B. 福利

C. 内在报酬

D. 外在报酬

【答案】 C

12、下列选项中，不属于职工名册内容的是（ ）。

A. 劳动者姓名

B. 现住址

C. 工作经验

D. 用工形式

【答案】 C

13、在说服信息非常复杂的时候，说服效果较好的是（ ）。

A. 书面信息

B. 听觉信息

- C. 视觉信息
- D. 双面信息

【答案】 A

14、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

15、某公司新招聘了一名财务主管，是业界资深人士。当他接手公司财务工作后，发现本部门一名出纳的工作表现与其以往的绩效记录相差很远。他接手以前，这名员工的绩效考评记录均是优秀，但自他来后，发现这名员工在工作中总是出错，而且还经常违反公司的规章制度。财务主管百思不得其解。后来，经过与其他员工不断地坦诚交流，终于发现其中原委。原来这位员工与前任主管关系很好，因此每次考核，主管都会给她一个不错的成绩。根据以上资料，回答下列问题：为了减少单一主体绩效考核结果的不公平，可以采用的办法有（ ）。

- A. 360° 评估
- B. 考核员工的个人特征
- C. 由公司总经理对所有员工进行考核
- D. 由公司总经理对考评人员进行专门的培训

【答案】 A

16、一家小型初创高科技企业的年轻员工要求企业将本该缴纳的社会保险费直接发给他们。对此，企业的正确回应应当是（ ）。

- A. 保险是国家强制的，如果不购买社会保险，也必须购买商业保险来代替
- B. 可以适当降低缴纳基数. 将少缴的部分发给员工
- C. 将员工归为灵活就业人员. 把保险费发给员工，由员工到社会保险机构自行缴纳
- D. 企业有按时足额为员工缴纳社会保险费的法定义务，要坚持缴纳

【答案】 D

17、（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

18、把员工放入薪酬宽带特定位置的方法不包括（ ）。

- A. 资历法
- B. 绩效法
- C. 能力法
- D. 技能法

【答案】 A

19、小宜正在减肥，但是昨晚她和多年不见的老朋友出去吃了一顿火锅，她的想法是，与老朋友见面比保持体形更加重要。小宜使用的减少认知失调的方法是（ ）

- A. 改变认知的重要性
- B. 改变态度
- C. 增加新的认知
- D. 减少选择感

【答案】 A

20、新型组织结构设计方式包括（ ）。

- A. 事业部制
- B. 矩阵制
- C. 工作任务小组
- D. 直线职能制

【答案】 C

21、在此案例中的信息沟通属于（ ）。

- A. 轮状沟通
- B. 下行沟通
- C. 上行沟通
- D. 横向沟通

【答案】 B

22、关于绩效管理的说法,错误的是()

- A. 绩效管理是一个完整的管理过程
- B. 绩效管理与绩效考核是等价的
- C. 侧重于信息的沟通和绩效的提高

D. 绩效管理考核推动的开展

【答案】 B

23、员工援助计划的主要内容不包括()。

- A. 向生活贫困的职工家庭提供资助
- B. 减少或消除不适当的管理和环境因素
- C. 情绪、行为及生理等方面症状的缓解和疏导
- D. 改变不合理的信念、行为模式和生活方式等

【答案】 A

24、下列各项不属于技能薪酬体系的设计流程的是( )。

- A. 技能评价
- B. 技能定价
- C. 技能分析
- D. 技能检验

【答案】 D

25、关于作业疲劳的说法,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



26、关于薪酬调查的说法，错误的是（ ）。

- A. 薪酬调查可以解决薪酬的内部公平性问题
- B. 薪酬调查主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题
- C. 薪酬调查是职位薪酬体系设计的基本步骤之一
- D. 薪酬调查的对象是与本企业有竞争关系或同行业的类似企业

【答案】 A

27、（2020年真题）传统的薪酬体系设计原则不包括（ ）。

- A. 公平性原则
- B. 团队性原则
- C. 经济性原则
- D. 竞争性原则

【答案】 B

28、因为以产出为基础的工资会遇到员工的风险规避倾向以及产出衡量的难题，而以工作时间为基础的工资又会遭遇员工的道德风险，所以企业经常采用的工资方案设计是（ ）。

- A. 计时工资制
- B. 计件工资制
- C. 个人奖励加集体奖励计划
- D. 计时工资加绩效工资

【答案】 D

29、在甄选的过程中，一种比较常见的同时也是成本有效性比较高的方法就是，把候选人的作为各种能力的一种集中体现或者一种替代指标

- A. 工作经验
- B. 历史绩效
- C. 人格经验
- D. 受教育程度

【答案】 D

30、某民营企业已成立 15 年，新招聘上任的人力资源部经理王某发现原有的工作说明书已经过时，企业很多工作已经发生改变，目前企业的管理有点混乱，主要依靠主观人治，缺乏制度约束。王某决定从工作分析入手开展工作。

- A. 更新
- B. 动态
- C. 职位
- D. 专业

【答案】 B

31、关键事件法的特点是()。

- A. 可以全面考察员工平时的工作表现
- B. 便于进行员工之间的比较
- C. 可以削弱评估者主观偏见的影响
- D. 便于对结果进行量化分析

【答案】 C

32、薪酬体系建立的依据是（ ）。

- A. 工作分析与职位评价
- B. 职位评价

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/408015060041006051>