

2023 年中级经济师《人力资源》真题及答案

第 1 题 单选题（每题 1 分，共 60 题，共 60 分）

1、弗罗姆的期望理论公式中，决定人的动机的因素不包括（）

- A. 效价
- B. 公平
- C. 工具性
- D. 期望

2、社会保险的保险人是（）

- A. 社会保险管理机构
- B. 社会保险经办机构
- C. 保险公司
- D. 用人单位

3、以管理者为中心的领导风格强调（）

- A. 民主
- B. 产出
- C. 关怀
- D. 支持

4、在组织文化结构层次中，精神层指的是（）

- A. 里层
- B. 深层
- C. 表层
- D. 中间层

5、按照我国法律，用人单位不包括（）

- A. 个体工商户
- B. 民办公司
- C. 三甲医院
- D. 家庭

6、快递公司对货运司机实验的标准驾驶测试属于（）

- A. 认知能力测试
- B. 人格测试
- C. 知识测试
- D. 工作样本测试

7、马斯洛需要层次理论中，自我实现需要包括（）

- A. 对个人理想的追求
- B. 对地位的追求
- C. 对爱人的追求

- D. 对自主权的追求
- 8、建立和维护绩效管理体系的成本应小于该体系带来的收益，这体现出绩效管理的特征是（）。
- A. 敏感性
B. 可靠性
C. 实用性
D. 可接受性
- 9、几位面试考官在同一时间和同一地点共同对一位应聘者进行面试的形式是（）
- A. 集体面试
B. 系列面试
C. 小组面试
D. 单独面试
- 10、矩阵组织形式的主要特点不包括（）
- A. 通常实行直线-参谋制
B. 一名员工有两位领导
C. 产品部门形式的横向联系灵活多样
D. 组织内部有两个层次的协调
- 11、按照西蒙决策理论，在分析、讨论可能发生的问题环节属于（）
- A. 选择活动阶段
B. 设计活动阶段
C. 开始活动阶段
D. 结束活动阶段
- 12、考官有意制造紧张气氛考察候选人反应与情绪变化的面试形式（）。
- A. 压力面试
B. 结构化面试
C. 情境化结构面试
D. 行为事件面试
- 13、企业人力资源需求小于供给时，企业适合采取的策略（）。
- A. 鼓励员工加班
B. 招募人员
C. 裁员
D. 非核心业务外包
- 14、经济不景气时，会有白领劳动者失业后去当网约车司机或送外卖等，这在职业流动中属于（）
- A. 向下流动
B. 向上流动
C. 水平流动
D. 随机流动
- 15、本市人口 1000w，低于 16 岁人口 200w，就业人口 550w，失业人口 50w，劳动参与率是多少（）
- A. 60%
B. 80%
C. 75%
D. 55%
- 16、用人单位依法向劳动者支付经济补偿的时间应当是（）。
- A. 办理工作交接后 3 个月内
B. 劳动合同解除之日起 6 个月内
C. 劳动者书面要求用人单位支付经济补偿之日
D. 工作交接办结当天
- 17、当一个人处于职业生涯发展阶段中的建立期时，其典型的身份是（）。

- A. 导师
 - B. 同事
 - C. 学徒
 - D. 顾问
- 18、关于与劳动力市场相关的人口分类的说法，错误的是（）。
- A. 处于劳动年龄内但是不愿意找工作的人属于非劳动力人口
 - B. 经济活动人口就是劳动力人口
 - C. 正在上大学而没时间工作的人属于非经济活动人口
 - D. 一个社会的人口可以划分为就业人口和失业人口两大类
- 19、用人单位可以依法申请行政复议的情形包括（）
- A. 对劳动能力鉴定委员会做出的鉴定结论不服的
 - B. 对社会保险经办机构确定的单位工伤保险费率不服的
 - C. 对劳动人事争议仲裁队委员会做出的裁决不服的
 - D. 对人社部门作出的行政处分不服的
- 20、老王在一家市属事业单位担任一把手，某民营企业家看重老王的工作能力和社会影响力，下列说法正确的是（）
- A. 若老王从本单位辞职，可以不经审批直接到企业任职
 - B. 若老王从本单位退休、可以不经审批直接到企业任职
 - C. 经过上级部门审批后，老王可以到企业兼职
 - D. 按照相关规定，老王不可以到企业兼职
- 21、在 MBTI 人格测试中，反映人对待外界的方式的两极性维度是（）。
- A. 感觉—直觉
 - B. 外倾—内倾
 - C. 理性—情感
 - D. 判断—感知
- 22、在进行战略规划时，对竞争对手技术创新、新竞争对手的出现等方面所做的分析，属于 SWOT 分析中的（）。
- A. 战略机会分析
 - B. 组织劣势分析
 - C. 战略威胁分析
 - D. 组织优势分析
- 23、关于效率工资的说法，错误的是（）。
- A. 效率工资是与员工个人的生产率挂钩的工资
 - B. 效率工资有利于降低员工离职率
 - C. 效率工资高于市场均衡工资水平
 - D. 效率工资有利于提高员工生产率
- 24、关于离岸经营的说法，错误的是（）
- A. 对模块化的工作岗位比较适合采取离岸经营的做法
 - B. 离岸经营会将工作岗位转移到其他国家
 - C. 对高技能工作岗位不适宜采取离岸经营的做法
 - D. 对主产类及呼叫中心等服务岗位采取离岸经营做法的情况较多
- 25、员工进行公平比较时，属于纵向比较的是（）
- A. 员工将自己在不同组织中的工作和待遇进行比较
 - B. 员工将自己的工作和报酬与本组织中的其他人进行比较
 - C. 员工将自己的工作和报酬与自己的上级进行比较
 - D. 员工将自己的工作和报酬与其他组织的员工进行比较
- 26、从人力资本投资的角度看，上大学的总收益是大学毕业后获得的（）。
- A. 终身工资性报酬减去若其高中毕业直接工作能够获得的终身工资性报酬
 - B. 终身工资性报酬减去上大学的直接成本和机会成本

- C. 终身工资性报酬减去上大学的直接成本
D. 终身工资性报酬
- 27、关于根据创新战略确定员工制度管理策略的说法、正确的是（）。
- A. 应根据员工向客户提供的服务的数量和质量支付薪酬
B. 应突出对产品和服务技术创新的奖励
C. 奖金部分在总薪酬中所占的比例应当控制在较低水平
D. 薪酬水平应略低于竞争对手
- 28、决策者具有较高的模糊耐受性水平，倾向于关注人和社会，这种决策风险属于（）
- A. 行为型
B. 分析型
C. 概念型
D. 指导型
- 29、在战略执行过程中，为及时掌握各项战略任务的完成情况等重要工作的进度，公司需要运用的工具是（）。
- A. 人力资源计分卡
B. 战略地图
C. 高绩效工作系统
D. 数字仪表盘
- 30、关于职位评价方法中排序法的说法，正确的是（）
- A. 适用于规模较大的企业
B. 操作成本较低
C. 不易受到主观因素影响
D. 够精确确定各职位之间的相对价值
- 31、接受正规学校教育越多的人往往也是接受在职培训较多的人，能够解释这种现象的原因不包括（）。
- A. 企业往往愿意向接受正规教育较多的人提供更多的在职培训
B. 接受正规教育越多的人参加在职培训所需的学习时间往往越短
C. 接受正规教育较多的人更重视企业提供的培训机会多少，而不是工资水平高低
D. 接受正规教育越多的人从事的工作往往要求他们接受更多的在职培训
- 32、教育投资产生的社会收益不包括（）
- A. 提高社会道德水平，提高市场效率
B. 降低失业率，减少福利支出
C. 提高受教育的收入预期
D. 促进国民收入水平提高和社会财富增长
- 33、对充分就业产生显著影响的非正常性失业类型是（）
- A. 周期性失业
B. 结构性失业
C. 竞争性失业
D. 季节性失业
- 34、关于魅力型领导及其追随者特征的说法错误的是（）。
- A. 魅力型领导促使追随者产生出高于期望的绩效
B. 魅力型领导的追随者从自身与领导的关系中获得自尊
C. 魅力型领导的追随者表现出对领导的高度忠诚和信心
D. 魅力型领导会使追随者对组织的归属感降低
- 35、劳动关系正常运行的基本要求是（）
- A. 劳动者当家做主
B. 用人单位和劳动者都不追求自身利益
C. 劳动者服从用人单位管理
D. 劳资双方寻求双方都能接受的平衡点

- 36、关于斯坎伦计划内涵的说法，错误的是（）
- A. 利润分享方案增加了劳动支出
 - B. 计划的成败取决于劳资双方是否能够相互信赖
 - C. 企业回报率提高而增加的效益应当与员工分享
 - D. 员工是有能力并且愿意贡献他们的想法和建议的
- 37、关于劳动力市场的说法，错误的是（）。
- A. 劳动者通过劳动力市场实现的是劳动力使用权的转让
 - B. 劳动力市场为劳动力供求双方提供了一个接触、谈判和交易的机制
 - C. 劳动力供求双方通过劳动力市场达成的雇佣合同必须是书面的
 - D. 劳动力市场是确保劳动力资源得到有效配置的根本手段
- 38、通过绩效考核结果分析发现，有些员工的工作态度很好，但工作能力不足。针对这类员工，组织应采取的措施是（）。
- A. 对员工进行必要的培训
 - B. 给予员工适当的晋升
 - C. 对员工进行适当的惩罚
 - D. 给予员工必要的奖励
- 39、关于劳务派遣行政许可的说法，正确的是（）
- A. 依法申请经营劳务派遣业务，注册资本不得少于 100 万元
 - B. 劳务派遣经营许可证有效期为两年
 - C. 劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的，应当在有效期届满 100 日前书面提出延续行政许可的申请
 - D. 劳务派遣单位合并后设立新公司的，应当依法重新申请劳务派遣行政许可
- 40、关于劳动力市场歧视的说法，错误的是（）
- A. 运用求职者所属的特殊群体的特征预测某位求职者未来生产率的做法，会产生统计性歧视
 - B. 雇主、员工和客户都有可能成为劳动力市场歧视的主体
 - C. 生产率特征相同的劳动者因人口类型不同而受到区别对待的情况属于歧视
 - D. 两类人员之间存在的工资性报酬区别若不能得到明确解释，就可以归为工资歧视
- 41、关于人才管理的说法，错误的是（）。
- A. 人才管理要求人才工作具有前瞻性和主动性
 - B. 人才管理重视人才开发的投资回报率
 - C. 人才管理要求多途径获取人才
 - D. 人才管理重在一次性大规模招聘优秀人才
- 42、关于关键绩效指标的说法，正确的是（）
- A. 关键绩效指标是由主管人员决定
 - B. 关键绩效指标一旦确定，就不应随企业战略的调整而变动
 - C. 关键绩效指标应当是可量化的或可行为化的
 - D. 关键绩效指标应该覆盖所有的业务流程活动
- 43、在协调劳动关系的三方机制中，政府一方是指（）
- A. 地市级以上政府劳动行政管理部门
 - B. 乡镇街道以上的政府部门
 - C. 居委会等基层组织
 - D. 县（区）级以上政府劳动行政管理部门
- 44、优等劳动力市场和次等劳动力市场相对隔离的主要原因是（）。
- A. 两种劳动力市场存在工作条件差异
 - B. 两种劳动力市场存在工资福利水平差异
 - C. 两种劳动力市场存在技能要求差异
 - D. 两种劳动力市场存在工作保障性差异
- 45、劳动人事争议仲裁委员会中除了应当有劳动行政部门的代表外，还应包括（）。

- A. 司法行政部门代表和职工所在用人单位代表
B. 工会代表和职工所在用人单位代表
C. 工会代表和企业方面代表
D. 司法行政部门代表和企业方面代表
- 46、调整劳动关系必须妥善处理好（）。
A. 劳动者和用人单位之间的权益关系
B. 企业发展与社会发展之间的关系
C. 企业发展和维护职工合法权益的关系
D. 企业短期目标和长远目标之间的关系
- 47、劳动力需求曲线的形状表明，在其他条件一定的情况下，劳动力需求量的变化规律是（）。
A. 先随工资率上升而上升，后随工资率上升而下降
B. 先随工资率上升而下降，后随工资率上升而上升
C. 随着工资率的上升而上升
D. 随着工资率的上升而下降
- 48、在组织结构体系中，反映各管理部门构成的结构是（）。
A. 部门结构
B. 层次结构
C. 职权结构
D. 职能结构
- 49、采取成本领先战略的企业中，常见的人力资源管理活动是（）。
A. 降低质量标准以确保低成本
B. 关注竞争对手的薪酬情况
C. 尽可能降低浮动薪酬在员工总薪酬中所占的比重
D. 鼓励员工进行创新
- 50、关于集体合同制度的说法，正确的是（）。
A. 集体合同的订立主体是用人单位、本单位职工和当地劳动行政部门
B. 集体合同可以口头形式签订
C. 集体合同制度是调整劳动关系的一项基本制度
D. 《集体合同规定》是规范集体合同制度的最高层级法律
- 51、关于在职培训成本承担方式的说法，正确的是（）。
A. 一般在职培训的成本应全部由企业承担
B. 特殊职培训的成本应全部由员工个人承担
C. 一般在职培训和特殊在职培训的成本均可由企业和员工共同分担
D. 所有在职培训的成本应全部由企业承担
- 52、用人单位按照国家规定的基本养老保险费时，其保险费的计算标准是（）。
A. 本地区最低工资标准*2 国家规定的比例
B. 本地区在岗职工的平均工资*0.8 国家规定的比例
C. 本单位职工的工资总额国家规定的比例
D. 本地区在岗职工的平均工资*国家规定的比例
- 53、按照桑南菲尔德的组织文化分类，堡垒型组织的主要特征是（）。
A. 非常重视适应、忠诚感和承诺
B. 着眼于公司的生存
C. 鼓励冒险和革新
D. 喜欢雇用年轻的大学毕业生，并为其提供专门的培训
- 54、关于我国上市公司股票期权激励计划的说法，错误的是（）。
A. 非经股东大会批准，每名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累积不得超过公司股本总额的 1%

- B. 公司全都有效的股权激励计划涉及的标的股票总数累积不得超过公司股本总额的 10%
 - C. 允许公司为激励对象依股权激励计划获取有关权益而提供贷款
 - D. 股权激励计划有效期满时, 公司不得依据此计划再授予任何股权
- 55、要想参加全国技术能手的评选, 必须首先获得的荣誉是 ()
- A. 地市级技术能手称号
 - B. 省 (行业) 级技术能手称号
 - C. 省 (行业) 劳动模范称号
 - D. 地市级劳动模范称号
- 56、根据我国的就业调查统计办法, 不充分就业人员的判定标准中不包括 ()
- A. 工作时间短的原因不在个人
 - B. 获得的劳动报酬低于最低工资水平
 - C. 调查周内的工作时间未达到 20 个小时
 - D. 愿意有更多的工作时间
- 57、下列情形中, 不属于劳动争议的是 ()。
- A. 确认劳动关系发生的争议
 - B. 因用人单位支付工资发生的争议
 - C. 因社保经办机构拒绝发放养老金发生的争议
 - D. 用人单位解除劳动合同发生的争议
- 58、用人单位拖欠劳动报酬时, 劳动者依法申请支付令的对象是 ()
- A. 人民法院
 - B. 人民法院或劳动人事争议仲裁委员会
 - C. 劳动行政部门
 - D. 劳动人事争议仲裁委员会
- 59、关于我国上市公司限制性股票的说法, 错误的是 ()。
- A. 若激励对象的业绩目标未达成, 公司有权按激励对象购买时的价格回购股票
 - B. 若激励对象的工作年限未满足约定要求, 公司有权收回免费赠予的限制性股票
 - C. 激励对象可以低价获得一定数量的公司限制性股票
 - D. 激励对象获得公司限制性股票后可以自由转让
- 60、关于企业人力资源供给预测的说法, 错误的是 ()。
- A. 经济发展形势和毕业生规模会对企业的人力资源供给产生影响
 - B. 企业人力资源供给预测的外部人力资源状况
 - C. 企业人力资源供给情况会受到外部劳动力市场供给情况的影响
 - D. 企业人力资源供给预测需综合考虑人力资源供给的数量、质量和结构等情况

第 2 题 多选题 (每题 2 分, 共 20 题, 共 40 分)

- 61、下列组织结构设计参数中, 属于组织结构特征因素的有 ()。
- A. 组织规模
 - B. 关键职能
 - C. 职业化程度
 - D. 专业化程度
 - E. 集权程度
- 62、关于“双肩挑”这种职业生涯管理方法的说法, 正确的有 ()。
- A. 它主要是为组织中的技术或专业人员设计的
 - B. 它是一种评价中心的方法
 - C. 它是一种组织层次的职业生涯管理方法
 - D. 它是组织培养高层管理者的一种主要方式
 - E. 它是指员工同时承担技术工作和管理工作
- 63、人力资本投资活动包括 ()

- A. 业余时间炒股票
 - B. 在毕业工作后参加单位组织的培训
 - C. 上大学
 - D. 在工作之余自费参加专业技能培训
 - E. 为找到更好的工作而搬家到另一个地方
- 64、关于非全日制用工的说法，符合法律规定的有（）
- A. 一方当事人提前 1 日可以通知对方终止协议
 - B. 以小时计酬为主
 - C. 周工作时间累计不能超过 24 个小时
 - D. 双方订立口头协议的，劳动报酬支付周期不超过 15 日，订立书面协议的，支付周期不超过 20 日
 - E. 双方当事人不得约定试用期
- 65、劳动力市场的特点包括（）
- A. 劳动力市场是多样的
 - B. 劳动力市场是有形的
 - C. 劳动力购买方所处的地位更为不利
 - D. 劳动力市场交易对象具有难以衡量性
 - E. 劳动力市场交易具有延续性
- 66、影响人力资源需求预测的因素包括（）。
- A. 组织结构调整情况
 - B. 组织的技术变革
 - C. 劳动力市场就业情况
 - D. 组织经营产品的市场情况
 - E. 组织的战略定位
- 67、下列的组织发展方法中，属于结构技术类型的有（）
- A. 合并职能部
 - B. 工作再设计
 - C. 实验室训练
 - D. 调查反馈
 - E. 敏感性训练
- 68、在我国的失业人员统计中，失业人员必须满足的条件包括（）。
- A. 要求就业
 - B. 在法定劳动年龄内
 - C. 有工作能力
 - D. 未能就业
 - E. 工资水平低于社会平均工资
- 69、关于无领导小组讨论的说法，正确的有（）
- A. 它不适合应届大学毕业生
 - B. 它可以考察被测试者的领导能力和人际交往能力
 - C. 它对测试题目的要求比较高
 - D. 它对评价者的评分技术要求比较高
 - E. 它可以彻底避免被测试者掩饰自己的行为
- 70、关于劳动监察的说法，正确的有（）。
- A. 劳动行政部门无权对被依法吊销营业执照的单位实施劳动监察
 - B. 劳动行政部门有权做出罚款决定
 - C. 在紧急情况下，劳动行政部门可限制用人单位部分管理人员进出工作场所
 - D. 劳动行政部门可以对职业培训机构实施劳动监察
 - E. 劳动行政部门有权到用人单位工作场所进行检查

- 71、目前我国正在为技能人才探索建立新八级职业技能等级制度。相比原有的五级，新增的是（）
- A. 学徒工
 - B. 高级工
 - C. 首席技师
 - D. 高级技师
 - E. 特级技师
- 72、劳动关系系统运行所具有的功能包括（）。
- A. 动力功能
 - B. 阻力功能
 - C. 约束功能
 - D. 自动平衡功能
 - E. 自动发散功能
- 73、关于根据成本领先战略确定绩效管理策略的说法，正确的有（）
- A. 仅选择直接上级作为评价主体即可
 - B. 可以选择标杆超越法改进绩效
 - C. 可以多选择一些主观性指标进行评价
 - D. 应尽量选择行为导向的评价方法
 - E. 应避免考核频次过高
- 74、关于职工退休年龄的说法，符合国家有关规定的有（）。
- A. 从事有害身体健康的工作达到一定年限的，男年满 50 周岁。女年满 40 周岁
 - B. 因工致残，由医院证明并经劳动能力鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的。男年满 50 周岁，女年满 45 周岁
 - C. 从事井下、高空劳动达到一定年限，男年满 55 周岁、女年满 45 周岁
 - D. 男干部年满 60 周岁，男工人年满 55 周岁
 - E. 女干部年满 60 周岁，女工人年满 50 周岁
- 75、外籍人员获得中国永久居留资格后，可以享受的权益有（）
- A. 可以在中国购房、并享受中国公民同等待遇
 - B. 可以无限期在中国（境内）居留
 - C. 在中国境内工作，可以不办理外国人来华工作许可
 - D. 可以在中国境内申请驾照
 - E. 在中国境内工作，可以不参加社会保险
- 76、关于决策的有限理性模型的说法正确的有（）。
- A. 通过计算选择出最佳备选方案
 - B. 决策或决策时追求利益最大化
 - C. 决策者在进行选择时不必知道所有可能方案
 - D. 决策者认知的世界是真实世界的简化模型
 - E. 在选择备选方案时，决策者试图寻找令人满意的结果
- 77、按照马斯洛需要层次理论的观点，基本需要包括（）。
- A. 尊重的需要
 - B. 自我实现的需要
 - C. 归属和爱的需要
 - D. 生理需要
 - E. 安全需要
- 78、在战略执行过程中，人力资源管理职能负有主要责任的活动有（）
- A. 形成完备的培训与开发体系
 - B. 开展工作设计
 - C. 建立报酬管理体系
 - D. 配备合适人员

E. 开发组织信息系统

79、职位评价遵循的原则有（）

- A. 保密化原则
- B. 标准化原则
- C. 实用性原则
- D. 竞争性原则
- E. 系统性原则

80、下列情况中，可以认定工伤的是（）

- A. 在上下班途中受到交通事故伤害的
- B. 工作时间前后在工作场所内从事与工作有关的预备性工作受到事故伤害的
- C. 在工作时间和工作岗位上突发疾病在 72 小时内抢救无效死亡的
- D. 在工作时间和工作场所内因工作原因受到事故伤害的
- E. 患职业病的

第 3 题 案例分析题 （每题 2 分，共 20 题，共 40 分）

81、根据以下材料，回答 81-84 题

某公司受经济环境影响，生产经营发生严重困难，三年来持续亏损，急需降低经营成本，为此，公司计划实施经济性裁员 20 名。公司提前 20 日向工会说明了相关事项，听取了工会意见，之后向劳动行政部门书面报告了裁员方案，随后当地劳动行政部门书面同意企业实施裁员。得知被列入裁员名单后，赵某和于某非常不满。赵某觉得自己离退休都不到两年了，没有功劳还有苦劳，李某更是不满，认为自己在公司工作时曾被确认因工负伤，还被认定部分丧失劳动能力，公司不能这样甩包袱。已知，公司全体员工的月平均工资是 5000 元，当地在岗职工月平均工资是 4500 元。当地月最低工资标准是 2000 元。近两年来，赵某和李某月工资都是 1000 元。

该公司实施经济性裁员的过程中，不符合法律规定的做法有（）。

- A. 提前 20 日向工会说明情况
- B. 听取工会意见
- C. 向劳动行政部门书面报告裁员方案
- D. 决定裁员 20 名

82、关于公司在实施经济性裁员时能否辞退赵某的说法，正确的有（）

- A. 公司不能辞退赵某，因为赵某离退休年龄不到两年
- B. 公司可以辞退赵某，因为这属于用人单位的用工自主权
- C. 根据案例提供的信息，无法确定公司是否有权辞退赵某
- D. 公司不管辞退赵某，因为赵某被辞退后找工作更困难

83、关于公司在实施经济性裁员时能否辞退李某的说法，正确的有（）

- A. 公司不能辞退李某，因为李某属于因工负伤且部分丧失劳动能力
- B. 公司可以辞退李某，因为李某虽因工负伤，但只是部分丧失劳动能力
- C. 案例信息说明李某部分丧失劳动能力的程度，无法确定公司是否有权辞退李某
- D. 案例信息未说明李某是否在规定医疗期内，无法确定公司是否有权辞退李某

84、假设赵某和李某都属于裁员范围、公司支付经济补偿的标准是（）。

- A. 每满一年向两人各支付 2000 元
- B. 每满一年向两人各支付 5000 元
- C. 每满一年向两人各支付 4500 元
- D. 每满一年向两人各支付 4000 元

85、根据以下材料，回答 85-88 题

某公司所在行业近两年出现了爆发式增长，公司也随之取得了快速发展，如今也进入了相对稳定期、盘点这两年的发展，总经理老王感慨万分，当初公司在做人力资源规划时，尽管行业面临着前所未有的发展机会。他和公司人力资源总监老张等几位高管根据经验冷静地做出了判断，如今来看确实对形势把握得比较准确。正因为行业火热时领导冷静决策，没有在短期内招聘过多人员，所以现在随着业务增长逐渐平缓，员工虽有少量冗余，但并不需要像

业界其他公司一样大规模裁员，可以采取更加柔性、员工受伤害程度相对低的办法来应对。

老王认为，未来做人力资源规划时也要避免盲目冒进，一定要严格根据企业的市场占有率来决定人力资源需求规模。现在公司所在的整个行业进入了稳定期，公司已经找到了人力资源需求与一些关键指标之间的直接联系，可以用量化的方法进行更科学的预测。

老王希望根据市场占有率确定公司人力资源需求规模的做法，体现的影响人力资源需求预值的因果有（）

- A. 组织的战略定位
- B. 组织结构调整
- C. 组织的产品需求情况
- D. 组织的技术变革

86、公司前两年在行业爆发期进行人力资源需求预测时采取了经验判断法，关于该方法的表述，正确的有（）。

- A. 经验判断法适用于短期预测
- B. 经验判断法不如定量方法可靠
- C. 经验判断法要求管理者具有丰富的工作经验
- D. 经验判断法是一种定性的方法

87、根据老王的观念，对于目前的人员冗余问题，适合采取的处理方法有（）

- A. 加班加点
- B. 开展业务外包
- C. 进行职位分享
- D. 雇用临时工

88、根据老王的要求，公司在未来适合采用的人力资源需求预测方法有（）

- A. 人员替换分析法
- B. 马尔科夫分析法
- C. 比率分析法
- D. 德尔菲法

89、根据以下材料，回答 89-92 题

某公司成立五年多以来业务一直发展良好，但近一年由于激励不足，出现了部分优秀员工流失的情况，针对这一问题，公司决定在未上市的情况下，采用股权计划对员工实施激励，具体方案由人力资源部负责设计。

公司初步设计的股权激励方案中有这样一段内容，公司按依法合规原则设计员工持股计划，拟通过股票期权和业务股份等方式有效激励员工，并赋予持有业绩最多的员工分红权和配股权。

在该公司初步设计的股权激励方案中，不恰当的做法有（）。

- A. 实施员工持股计划
- B. 采用股票期权方式实施
- C. 采用业绩股份方式实施
- D. 赋予持有业绩股份的员以配股权

90、该公司的员工持股计划激励的对象可以包括（）。

- A. 公司董事
- B. 公司供应商的董事
- C. 公司监事
- D. 公司经理

91、除了依法合规外，该公司实施员工持股计划还应当坚持的原则有（）。

- A. 风险自担原则
- B. 自愿参与原则
- C. 标准化原则
- D. 公平性原则

92、除了方案中提出的股权激励方式，该公司还可以采用的股权激励方式有（）。

- A. 股份期权
- B. 虚拟股票期权
- C. 限制性股票
- D. 股票增值权

93、根据案例(五)，回答 93-96 题

几年前某公司经历了销售业绩连年下降，被竞争对手接连赶超，销售人员士气低落的困境，为扭转不利局面，公司高层决定任命工作能力强的老张做销售部门负责人。老张上任后做的第一件事就是提高全体销售人员的基本薪酬，希望以此提升员工积极性，但效果不尽如人意。为解决这一问题。老张在员工中进行了实际调查。员工反映他们的薪酬基本上是按照职务、职称和工龄来确定，与工作干多干少以及干好干坏没什么关系，所以大家没什么积极性。针对这种情况，老张改变了原来的激励策略。他决定在销售部门实行绩效薪金制，还将销售业绩与晋升挂钩。两年后，公司不仅销售额翻了两番，员工的积极性也高涨起来。

根据双因素理论，老张领导的销售部门的员工更关注的因素有()

- A. 安全因素
- B. 保健因素
- C. 工资因素
- D. 激励因素

94、该公司销售部门实行绩效薪金制时，可以选择的绩效包括()

- A. 创新绩效
- B. 个人绩效
- C. 薪酬绩效
- D. 组织绩效

95、根据公平理论，销售部门员工不仅关心自己的绝对报酬，也关心()

- A. 自己的工作与家庭平衡
- B. 自己和他人的关系
- C. 额外福利与工作安全
- D. 自己与他人投入产出比率的比较

96、老张在公司销售部门实行的绩效薪金制的主要优点有()

- A. 能减少管理者的工作量
- B. 能为公司节约成本
- C. 能提高员工的基本薪酬
- D. 能加强管理者的监督职能

97、根据案例(四)回答 97-100 题

某化工公司地处煤炭资源丰富但距大城市较远的一个县城。该公司规模较大，人力资源管理比较规范，已经形成了内部劳动力市场。员工队伍也一直非常稳定。不过，最近公司面临管理人员和专业技术人员高职率上升的问题，主要原因是不远地建了两家同类企业。这两家新企业为管理人员和专业技术人员开出的薪酬明显高于当地平均水平，不仅如此。如今公司担忧的还有一点，就是这两家新企业的生产规模都很大，一旦正式投入运营，将在当地吸收大量生产工人，由于当地的外来劳动力不多，所以肯定会对该公司的员工队伍稳定性产生影响。

关于这家化工公司建立了内部劳动力市场的说法，正确的是()

- A. 该公司力图与员工建立长期雇佣关系
- B. 该公司比较重视员工培训工作
- C. 该公司通常从企业外部招聘有能力的人填补较高级别的岗位
- D. 该公司在企业内建立了富余员工内部再就业市场

98、当地出现的两家新公司提供的高工资在经济学中称为()。

- A. 保留工资
- B. 绩效工资
- C. 均衡工资



- D. 效率工资
- 99、关于两家新公司提供高工资的说法，正确的有（）。
- A. 这种做法有助于吸引生产率更高的员工
- B. 这种做法对市场工资水平不会产生影响
- C. 这种做法有助于降低员工的离职率
- D. 这种做法有利于提升员工的公平感
- 100、两家新公司即将在当地大量招收生产工人，这种情况可能导致当地生产工人的劳动力市场出现的变化有（）
- A. 劳动力需求增加
- B. 劳动力供给减少
- C. 工资水平上升
- D. 劳动力供给增加

答案解析

1、【答案】B

【解析】弗罗姆提出的**期望理论**认为，人们之所以采取某种动作（如努力工作），是因为他觉得这种行为可以在一定概率上达到某种结果，并且这种结果可以带来相应的报酬，具体来说，该理论认为动机是三种因素共同作用的产物：

- ①一个人需要多少报酬（**效价**）；
- ②个人对努力产生成功绩效的概率估计（**期望**）；
- ③个人对绩效与获得报酬之间关系的估计（**工具性**）。

故本题选 B。

2、【答案】B

【解析】从保险业务划分的社会保险法律关系主体：

主体	内容
保险人	依法收取社会保险费，并按照规定支付保险待遇的主体(收缴社会保险费，社会保险待遇给付)，保险人称为 社会保险经办机构
投保人	为保险人的利益投保社会保险的主体(监督保险人的社会保险工作)，一般为 用人单位
被保险人	对社会保险标的具有 直接保险利益的主体 ，被保险人为劳动者(监督保险人的社会保险工作)
受益人	基于被保险人的一定关系而享有一定保险利益的主体
管理人	依法 负有管理职责 的社会保险行政部门，指导保险经办机构的工作
监督人	指依法 负有监督职责 的机构

3、【答案】B

【解析】ACD 属于“以员工为中心”的领导风格。

表 2-4

从领导的经典研究和理论得出的领导风格小结

管理者中心		员工中心
X 理论	←→	Y 理论
独裁	←→	民主
生产中心	←→	员工中心
产出	←→	关怀
任务驱动	←→	人际关系
督导	←→	支持
指导	←→	参与

4、【答案】B

【解析】组织文化的结构：

(1) **物质层**：组织文化的**表层**，包含企业名称、产品外观及包装、建筑风格、纪念物等外显的标识，往往能折射出组织的经营思想、工作作风和审美意识。

(2) **制度层**：组织文化的中间层（**里层**），指行动准则和规章制度。

(3) **精神层**：组织文化的**深层**，指组织的领导和员工共同遵守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌，它是组织文化的核心和灵魂。组织文化中有没有精神层是衡量一个组织是否形成了组织文化的主要标志和标准。（故本题选 B）

5、【答案】D

【解析】在我国，法律界定的用人单位包括以下六种：

①**企业**，是指包括国有企业、集体企业，外商投资企业，私营企业等依法成立，进行生产经营活动的各类经济组织；

②**个体经济组织**，是指雇工 7 人以下（包括 7 人）的个体工商户；

③**民办非企业单位**，是指企业事业单位，社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织；

④**国家机关**，包括国家权力机关、国家行政机关、国家司法机关等；

⑤**事业组织**，是指为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育，科技、文化、卫生等活动的社会服务组织；

⑥**社会团体**，是指中国公民自愿组成、为实现成员共同意愿、按照其章程开展活动的非营利性社会组织。

6、【答案】D

【解析】1. **工作样本测试**是指在一个对实际工作的一部分或全部进行模拟的环境中，让求职者实地完成某些具体工作任务的一种测试方法。（故本题选 D）

2. **认知能力测试**包含多种能力，但在甄选测试中通常最受关注的是语言理解能力、数学能力和推理能力。

3. **知识测试**就是我们通常所说的考试，它所考察的是一个人在一定的领域中掌握的知识的广度和深度情况。

4. **人格测试**是指个体所具有的能力、兴趣、态度、气质、性格以及其他行为差异的混合体，一个人的人格特征决定了其个体行为的整体特征。

7、【答案】A

【解析】1. 自我实现的需要，包括个人成长、发挥个人潜能、实现个人理想的需要。（A 正确）

2. 尊重的需要：内在尊重（自尊心、自主权、成就感等需要）；外在尊重（地位、认同、受重视等需要）。（B、D

均属于“尊重的需求”)

3. 归属和爱的需要：包括情感、归属、被接纳、友谊等需要。(C 属于“归属与爱的需要”)

8、【答案】C

【解析】有效的绩效管理应当具备以下五个特征：

- (1) 敏感性：可以明确地区分高效率员工和低效率员工；
- (2) 可靠性：不同评价者对同一个员工所作的评价基本相同；
- (3) 准确性：把工作标准和组织目标联系起来确定绩效的好坏，为实现准确性，必须进行周期性的调整和修改；
- (4) 可接受性：组织上下对绩效工作的共同支持才能促成绩效管理的成功；
- (5) 实用性：绩效管理体系的建立和维护成本小于绩效管理体系带来的收益。故本题选 C。

9、【答案】C

【解析】①**小组面试**：所谓小组面试，是指由一组面试考官在同一时间和同一场所，共同对一位被面试者进行提问、观察并作出评价的面试形式。

②**单独面试**：一对一面试；

③**系列面试**：顺序面试，若干人员对一人多轮面试；

④**集体面试**：集体面试是指多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试考官面对面询问的面试形式。在集体面试中，面试考官既可以是多人，也可以是一个人。

10、【答案】A

【解析】**矩阵组织形式**的主要特点：

(1) 一名员工有两位领导。例如，参加项目的有关人员，就要接受双重领导。在执行日常工作任务方面，接受原部门的垂直领导；在执行具体规划任务方面，接受项目经理的领导。

(2) 组织内部有两个层次的协调。在矩阵组织结构中，为了完成某一特定任务，优先由产品经理（或项目经理）与职能部门经理，以及项目小组内部各成员进行直接接触，达到彼此协调和配合。只有低层次的协调无法解决分歧时，才由上级主管人员进行高层次的协调。

(3) 产品部门（或项目小组）所形成的横向联系灵活多样。例如，产品部门（项目小组）可以是临时的，即完成任务以后就撤销，根据新的任务再另行组织新的部门（项目小组）；有时也可以长期不变。

A 选项属于职能制的主要特点，故排除。

11、【答案】B

【解析】管理心理学家赫伯特·西蒙认为决策过程可以分为以下三个阶段。

- (1) 智力活动阶段。智力活动阶段的决策工作包括对环境进行分析，确定决策的情境。
- (2) 设计活动阶段。设计活动阶段的决策工作包括探索、研究和分析可能发生的行为系列。(故本题选 B)
- (3) 选择活动阶段。选择活动阶段的决策工作是在上一阶段可能发生的行为系列中选择一个行为。

12、【答案】A

【解析】1. **压力面试**是指面试考官在面试过程中故意制造出一种紧张气氛，对被面试者施加一定的心理压力，然后观察被面试者在压力状况下的情绪变化及反应的面试形式。

2. **结构化面试**又称标准化面试，即面试考官根据标准化的问题提纲进行提问，还要使用标准的面试评价标准，并填写统一的面试评价表格。

3. **情境化面试**属于结构化面试的一种。在面试中，面试者需要回答将来在实际工作中很可能会遇到的工作环境以及非常具体的工作任务、工作问题或难题。

4. 情境化面试有时又称为“**行为事件面试技术**”。

13、【答案】C

【解析】通常情况下，当一个组织面临人力资源需求小于人力资源供给的情形时，可以采取以下五种措施。

- ①冻结雇用。
- ②鼓励员工提前退休。
- ③缩短现有员工的工作时间。
- ④临时性解雇或永久性裁员。
- ⑤组织还可以考虑对冗余人员进行培训。

ABD 均属于需求大于供给的对策。故本题选 C。

14、【答案】A

【解析】劳动力跨职业流动的方向可按照职业等级差别分为向上流动、向下流动和水平流动。自愿性跨职业流动基本上属于向上流动，而非自愿性跨职业流动也会追求向上的目标或要求水平流动，但是会有向下流动的情况（如在经济萧条时期或个人劳动技能相对下降的情况）。

15、【答案】C

【解析】劳动力参与率=（就业人口+失业人口）/16周岁以上总人口*100%=（550+50）/（1000-200）=75%。

16、【答案】D

【解析】用人单位依法应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

17、【答案】B

表 9-1 职业生涯发展阶段及主要任务				
发展阶段	探索期	建立期	维持期	衰退期
发展任务	确定兴趣、能力， 让自我与工作匹配	晋升、成长、安全 感，生涯类型的确立	维持成就感，更新 技能	退休计划，改变工 作与非工作之间的 平衡
活动	协助、学习、遵循 方向	独自做出贡献	训练、帮助、政策 制定	退出工作
身份	学徒	同事	导师	顾问
年龄	30 岁以下	30~45 岁	45~60 岁	60 岁以上
专业资历	2 年以下	2~10 年	多于 10 年	多于 10 年

【解析】

18、【答案】D

【解析】一个社会的总人口可以被划分为经济活动人口和非经济活动人口两类（D 错误）；其中经济活动人口又被称为劳动力人口，（B 正确）它又被划分为两类人，即就业人口和失业人口。而非经济活动人口又被称为非劳动力人口，即这些人不在劳动力队伍之中，从而不提供劳动力供给，其中的原因则可能是多方面的。例如，他们可能是因为年龄太小或太大而无法工作，可能是因为正在接受正规学校教育而没有时间工作，也有可能是由于某些方面的原因而不愿意工作（A、C 正确）。

19、【答案】B

【解析】《工伤保险条例》规定，有下列情形之一的，有关单位或者个人可以依法申请行政复议，也可以依法向人民法院提起行政诉讼。

- （1）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的。
- （2）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的。
- （3）用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的。
- （4）签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的。
- （5）工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

此外，用人单位对社会保险经办机构作出的先行支付的追偿决定不服或者对社会保险行政部门作出的划拨决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

20、【答案】D

【解析】现职和不担任现职但未办理退（离）休手续的党政领导干部不得在企业兼职（任职）。所以老王不得到企业兼职。

21、【答案】D

【解析】MBTI 人格测试：

维度	反映了什么
外倾—内倾	一个人的注意力集中方向(外部世界还是内部世界)- <u>在乎别人眼光么</u>
感觉—直觉	获取信息的方式(通过感觉和经验, 还是通过想象和抽象性思维)- <u>实践学习还是理论学习</u>
理性—情感	处理信息和做出决策的方式(主要依赖逻辑关系, 还是事物对自己和他人的价值和重要性)- <u>对人不对事还是相反</u>
判断—感知	通常表现出来的对待外界的方式(是判断性的、有计划的、有目的的, 还是灵活的、好奇的、容易冲动的、适应性强的)- <u>想起一出是一出</u>

22、【答案】C

【解析】SWOT 分析：

- **外部分析：**通过考察组织的运营环境，分析组织所面临的各种战略机会及所受到的各种威胁。
- **战略机会：**尚未开发的客户市场，对企业有帮助的技术进步，尚未挖掘和利用的潜在人力资源；
- **战略威胁：**潜在的人员短缺，新的竞争对手进入市场，即将出台的可能会对公司产生负面影响的法律，竞争对手的技术创新。（故本题选 C）
- **内部分析：**分析组织自身的优势和劣势。

23、【答案】A

【解析】效率工资是指企业提供的一种高于市场均衡水平的工资。（C 正确，A 错误）企业之所以愿意支付高工资，一个基本假设就是高工资往往能够带来高生产率，支持这种假设的理由主要有三点。

- （1）高工资能够帮助企业吸引到更为优秀的、生产率更高的员工。
- （2）高工资有利于降低员工的离职率，提高他们的实际生产率，（B、D 正确）。
- （3）高工资能够让人产生公平感。

24、【答案】C

- 【解析】1. **离岸经营**是一种特殊的业务外包形式，即将工作岗位从一个国家转移到另一个国家，（B 正确）。
2. 最初被以离岸经营方式外包出去的许多工作岗位，其工作范围比较窄、工作内容比较简单，如生产岗位、呼叫中心的服务岗位等，而现在已经延伸到很多高技能的工作岗位，如证券分析、技术研发等。（C 错误 D 正确）
3. 需要被外包出去的工作最好是”模块化”的也就是说，这些需要被外包出去的工作应该是相对独立的，因而不需要发包公司透露任何本来需要保守的竞争秘密。（A 正确）

25、【答案】A

【解析】1. **纵向比较：**

- （1）组织内自我比较：员工在同一组织中把自己现在的工作和待遇与过去的相比较；
- （2）组织外自我比较：员工将自己在不同组织中的工作和待遇进行比较。（A 正确）

2. **横向比较：**

- （1）组织内他比：员工将自己的工作和报酬与本组织的其他人进行比较；
 - （2）组织外他比：员工将自己的工作和报酬与其他组织员工进行比较。
- 薪资水准、教育水平高的员工，视野开阔，信息全面，常常以他人为比较对象，进行横向比较；
 - 薪资水准、教育水平较低的员工常常做自我的纵向比较。

26、【答案】A

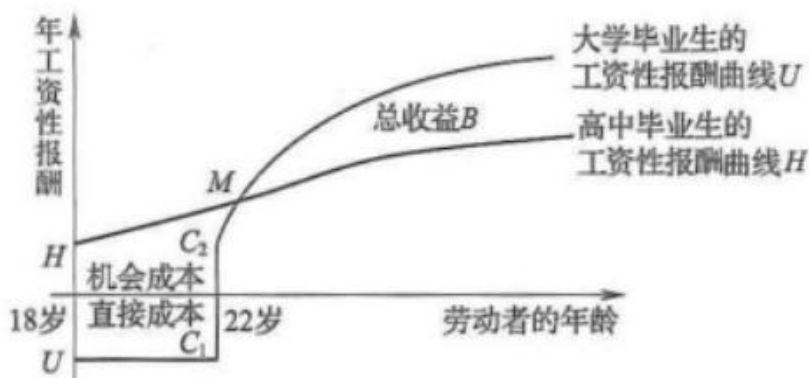


图 13-1 关于是否上大学的决策模型

【解析】

区域 B 总收益：大学毕业生的工资性报酬超过高中毕业生的那个区域就构成了大学毕业生接受高等教育所产生的总收益。

27、【答案】B

【解析】1. B 选项：差异化战略有时也称创新战略。采取创新战略的企业强调的是产品市场上的领袖地位及客户满意度。因此，与此相对的薪酬体系非常注重对产品创新、技术创新和新的生产方法给予足够的报酬或奖励，其基本薪酬以劳动力市场的通行水平为准且略高于市场水平。

2. A 选项：市场集中战略根据员工向客户提供服务的数量与质量来支付薪酬，或者根据客户对员工所提供服务的评价来支付奖金。

3. C 选项：稳定战略或集中战略下的薪酬战略基本薪酬和福利所占的比重较大，变动薪酬所占比例较小。

4. D 选项：成长战略短期提供相对较低的基本薪酬；长期实行奖金或股票选择权等计划。

28、【答案】C

【解析】概念型决策者具有较高的模糊耐受性水平，并且倾向于对人和社会的关注。（故本题选 C）

类型	模糊耐受性	价值取向
指导型	较低	倾向于关注任务和技术本身
分析型	较高	倾向于关注任务和技术本身
概念型	较高	倾向于对人和社会的关注
行为型	较低	倾向于对人和社会的关注

29、【答案】D

【解析】A 选项：人力资源管理计分卡并不是一张用来计分的卡片，它实际上是针对为实现组织战略目标所需完成的一系列人力资源管理活动链而设计的各种财务类和非财务类目标或衡量指标。

B 选项：战略地图实际上是对组织战略实现过程进行分解的一种图形工具，它形象地展示了为确保组织战略得以成功实现而必须完成的各种关键活动及其相互之间的驱动关系。

C 选项：干扰项。

D 选项：数字仪表盘实际上是能够在计算机桌面上显示的各类图表，它以桌面图形、表格以及计算机图片的形式向领导者和管理者形象地展示了在公司战略地图上出现的各项活动目前在公司中进展到了什么阶段以及正在向哪个方向前进。

30、【答案】B

【解析】1. **排序法**也称简单排序法、序列法或部门重要次序法，是职位评价中较早使用的一种极为简单、最易于理解的评价方法。

2. **排序法的最大优点**就在于其简单易行，成本较低（B选项正确），而且易于与员工沟通。然而，由于没有详细具体的评价标准，因此主观成分很多（D、C选项错误）。

3. 这种方法只适用于规模较小、结构简单、职位类型较少而且员工对本企业各项职位都较为熟悉的企业（A选项错误）。

31、【答案】C

【解析】我们需要提及与在职培训有关的另一个结论，即就市场情况来说，接受正规学校教育数量越多（上学时间越长）的人，越有可能接受更多的在职培训。一个能够完成大学教育的人，比一个高中毕业生更有可能被企业挑选出来作为在职培训的候选人，这是因为，大学毕业生实际上通过其过去的高等教育经历证明了自己具有接受训练的能力，而对于同样内容的培训，接受能力强的人可以在较短的时间掌握培训的内容（B表述正确），达到培训的要求，从而使企业减少成本支出的时间并相应增加获益的时间，这对企业当然是有利的（A表述正确）。事实上，研究发现，有能力、学得快的人最终会选择高报酬的工作，这些工作又要求他们不断学习，从而把他们的能力进一步推向极大化。（D表述正确）

32、【答案】C

【解析】教育投资不仅能够产生较高的私人收益，而且能带来较高的社会收益或外部收益，这种收益也许是被投资者本人没有直接获益但是整个社会却能够获得的利益，这主要表现在以下几个方面：

- ①教育投资直接导致国民收入水平的提高和社会财富的增长，从而提高整个国家和社会的福利水平（D选项）；
- ②教育投资有助于降低失业率，从而减少失业福利支出（B选项），同时起到预防犯罪的作用（受教育水平的高低会影响个人犯罪被捕之后的机会成本），减少了执行法律的支出；
- ③较高的受教育水平有助于提高政策决策过程的质量和决策效率；
- ④父母的受教育水平在很大程度上会影响下一代的健康以及受教育状况；⑤受教育水平的提高还有助于提高整个社会的道德水平和信用水平，降低社会以及经济中的交易费用，提高市场效率（A选项）。

33、【答案】A

【解析】**失业的类型**包括摩擦性失业、结构性失业、季节性失业以及周期性失业。**摩擦性失业、结构性失业以及季节性失业**均属于竞争性劳动力市场上的一种不可避免的较低水平的失业，即**正常性的失业**。这也就是经济学家弗里德曼所说的“自然失业率”，即劳动力市场处于均衡状态时的失业率。自然失业率在4%-6%，它的存在并不影响充分就业的实现。

34、【答案】D

【解析】B正确、C正确：魅力型领导的追随者认同他们的领导及其安排的任务，表现出对领导的高度忠诚和信心，效法其价值观和行为，并且从自身与领导的关系中获得自尊。

A正确、D错误：由于魅力型领导对其追随者产生影响，因而魅力型领导将促使追随者产生出高于期望的绩效以及**强烈的归属感**。研究表明，当追随者显示出高水平的自我意识和自我管理时，魅力型领导的效果将会得到进一步强化。

35、【答案】D

【解析】通过劳资双方的博弈过程寻求双方都能够接受的平衡点，是劳动关系正常运行的基本要求。

36、【答案】A

【解析】A错误：**斯坎伦计划**由美国麻省理工学院教授约瑟夫·斯坎伦提出，它融合了参与管理和绩效薪金制两种概念，被称作是“**劳资合作、节约劳动支出、集体奖励**”的管理制度。

37、【答案】C

【解析】劳动力供求双方一旦达成协议，就会签订某种形式的雇佣合同，其中包括劳动报酬、工作条件、合同期限等内容。大多数情况下，这种合同是书面形式的，有些也可能只是双方的一种默契。

38、【答案】A

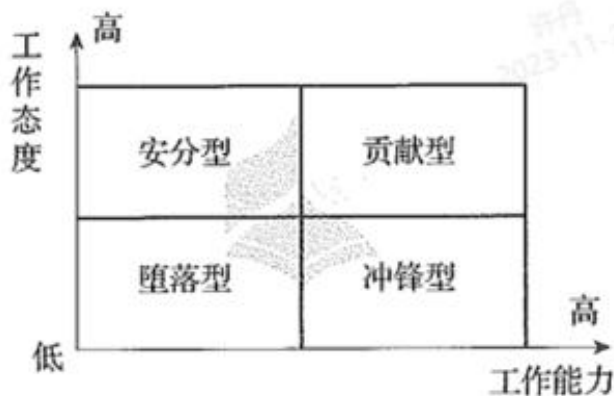


图 7-1 根据绩效考核结果划分的

【解析】

贡献型：给予必要奖励；

安分型：必要的培训提升技能；

堕落型：适当的惩罚促其改进；

冲锋型：对其进行绩效辅导。

根据题干“有些员工的工作态度很好，但工作能力不足”可知这类员工属于安分型员工。

39、【答案】D

【解析】1. 选项 A 错误。注册资本不得少于人民币 200 万元；

2. 选项 B 错误。经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可，劳务派遣经营许可证有效期为 3 年。

3. 选项 C 错误。劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的，应当在有效期届满 60 日前向许可机关提出延续行政许可的书面申请，并提交 3 年以来的基本经营情况；劳务派遣单位逾期提出延续行政许可的书面申请的，按照新申请经营劳务派遣行政许可办理。

4. 选项 D 正确。劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的，应当依法重新申请劳务派遣行政许可。

40、【答案】D

【解析】选项 D 错误。工资歧视是指雇主针对既定的生产率特征支付的价格因劳动者所属的人口群体的不同而呈现系统性的差别。通常情况下，不同性别、种族等的劳动者群体之间会存在工资性报酬差别。在这些工资性报酬差别中，有些是属于可以从经济学上得到解释的差别，有些则是暂时无法得到解释的差别。对于这些无法得到解释的工资性报酬差别，经常会有人提出这很可能是劳动力市场歧视造成的。

41、【答案】D

【解析】所谓**人才管理**，就是指组织为吸引、留住、开发以及激励具有高技能的员工和管理者而采取的系统性的、有计划的战略性措施。人才管理与传统的人力资源管理的一个显著区别在于，它要求组织在人才的获取和保留方面必须具有明显的前瞻性、主动性和灵活性，能够针对外部环境变化做出更为快速的反应。人才管理的内容之一是降低人才开发风险，提高人才开发的投资回报率。D 选项本身说法错误，故选 D。

42、【答案】C

【解析】**关键绩效指标法**比较适用于企业战略进行重大调整的时期。关键绩效指标是反映个体关键绩效贡献自创率价依据和量化指标。可以从以下五个方面了解关键绩效指标。

(1) 关键绩效指标是对企业战略目标的分解，是联结个人绩效与企业绩效的桥梁。

(2) 关键绩效指标是由主管人员决定并被员工认可的绩效指标，它使评价者和被评价者在工作业绩上的认识保持一致，并为未来的绩效沟通奠定基础（A 错误）。

(3) 关键绩效指标是对重点经营活动的反映，而不是对所有业务流程活动的概括（D 错误）。

(4) 关键绩效指标必须是可量化的或可行为化的（C 正确）。

(5) 关键绩效指标不是一成不变的，它需要随企业战略的变化而调整（B 错误）。

关键绩效指标法就是建立在关键绩效指标基础上的系统考核方法，它的目的是设计和建立基于企业经营战略的关键绩效指标体系。

43、【答案】D

【解析】三方机制是由政府、工会代表、雇主代表组成的三方性劳动关系协调制度。2001年8月，由劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会三方共同建立了国家协调劳动关系三方会议制度。《工会法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》先后都对县级以上人民政府劳动行政管理部门会同工会和企业组织方面代表建立协调劳动关系三方机制作出明确规定。故D选项正确。

44、【答案】C

【解析】优等劳动力市场和次等劳动力市场是相对独立运转的，尽管在两种劳动力市场之间也可以存在劳动力流动，但是大部分知识、技能水平较低和就业机会较差的劳动者是很难从次等劳动力市场流入优等劳动力市场的。而贫穷、歧视以及受教育程度不高导致的技能缺乏是造成两种劳动力市场之间出现相对隔离的主要原因。

45、【答案】C

【解析】劳动人事争议仲裁委员会是国家授权依法设立的，代表国家行使仲裁权并由国家强制力保证其生效裁决实施的，由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成处理劳动争议的仲裁机构。

46、【答案】A

【解析】劳动关系就其本质而言是一种权力和利益的关系。在市场经济条件下，劳动者和用人单位在劳动关系中主体地位明晰，是两个相对独立的权力和利益主体，有着不同的利益取向和追求。劳动关系协调的任务之一，就是保护各方主体的权力和利益不受侵犯，从而保证劳动关系的顺利运行。

47、【答案】D

【解析】劳动力需求数量会根据工资率的变化而发生变化。总的来说，其他条件不变，工资率越高，则企业的劳动力需求数量越少；反之，工资率越低，则劳动力需求数量就越大。

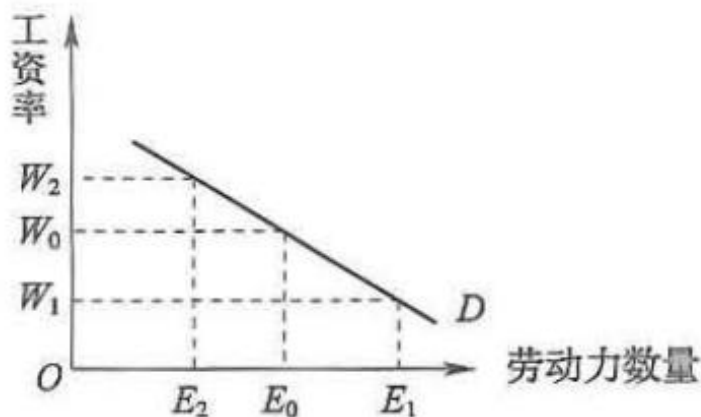


图 11-6 劳动力需求曲线

48、【答案】A

【解析】A选项：部门结构：各管理部门的构成，又称组织的横向结构。

B选项：层次结构：各管理层次的构成，又称组织的纵向结构。

C选项：职权结构：各管理层次、部门在权力和责任方面的分工和相互关系。

D选项：职能结构：达到企业目标所需的各项业务工作及其比例和关系。

49、【答案】B

【解析】成本领先战略有时也称成本领袖战略、总成本领先战略或运营卓越战略，实际上就是低成本战略，是在产品本身的质量大体相同的情况下，组织以低于竞争对手的价格向客户提供产品的一种竞争战略。在薪酬水平方面，这类组织会密切关注竞争对手的薪酬状况，以确保本组织的薪酬水平既不低于竞争对手，最好也不要高于竞争对手。

50、【答案】C

【解析】集体合同是用人单位与本单位职工根据法律法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议。集体合同制度是调整集体劳动关系的一项基本制度。

51、【答案】C

【解析】在管理实践中，企业所进行的一般培训和特殊培训实际上是很难完全区分开的，因此，在企业的各种在

职培训活动中，普遍运用先分摊成本然后再分享收益这种双赢的方式。故本题选 C。

52、【答案】C

【解析】用人单位应当按照国家规定的本单位职工工资总额的比例缴纳基本养老保险费，计入基本养老保险统筹基金。

53、【答案】B

【解析】B 选项属于堡垒型组织。**堡垒型组织**着眼于公司的生存。这类组织以前多数是学院型、俱乐部型或棒球队型组织但在困难时期衰落了，现在要尽力保证组织的生存。这类组织的工作安全保障不足，但对于喜欢流动性、挑战性工作的人来说，具有一定的吸引力。

A 选项属于俱乐部型组织；

C 选项属于棒球队型组织；

D 选项属于学院型组织。

54、【答案】C

【解析】C 错误：上市公司股票期权计划：（购买股票的）资金来源：上市公司不得提供贷款以及任何形式的财务资助，包括贷款担保。

55、【答案】B

【解析】全国技术能手。凡具有良好的职业道德和敬业精神，已获得省（行业）级技术能手称号，且具有高级以上职业资格或同等资格，技术技能水平在国内本职业（工种）中有较大影响并具备下列条件之一的中华人民共和国公民可参加全国技术能手奖项的评选。

56、【答案】B

【解析】实际操作中同时具备 3 条要素统计为不充分就业人员：

①调查周内工作时间达不到标准时间的一半，即不到 20 小时；

②工作时间短是非个人原因；

③愿意从事更多的工作。

57、【答案】C

【解析】不属于劳动争议的情形；

①劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；（故 C 不属于劳动争议）

②劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；

③劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；

④家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；

⑤个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；

⑥农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

58、【答案】A

【解析】用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。如果用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

59、【答案】D

【解析】选项 D：公司员工取得限制性股票后不得通过二级市场或其它方式进行转让的期限，其禁售期不得低于 2 年。

60、【答案】B

【解析】B 选项表述错误：企业人力资源供给预测包含内部人力资源状况和外部人力资源状况。

61、【答案】B, C, D, E

【解析】组织结构的主要**特征因素**包括以下十个方面：

①管理层次和管理幅度；②专业化程度；③职业化程度；④规范化程度；⑤制度化程度；

⑥关键职能；⑦集权程度；⑧人员结构；⑨地区分布；⑩分工形式。

组织结构的**权变因素**：

影响企业组织结构形成的诸多外部条件和环境，包括组织环境、组织战略、组织技术、人员素质、组织规模、组



织生命周期等。A 选项属于权变因素，故排除。

62、【答案】A, C, D, E

【解析】双通道，即员工同时承担管理工作和技术工作（E 正确），俗称“双肩挑”，主要是为组织中技术人员或专业人员设计的（A 正确），也是组织培养高层管理者的主要方式之一（D 正确）。

组织层次的职业生涯管理方法（3 种）——故 C 正确。

1. 提供职业生涯信息：

- ①公布职位空缺信息；
- ②建立职业生涯信息中心；
- ③介绍组织内职业生涯通道（横向/纵向/双通道）。

2. 成立潜能评价中心：

- ①评价中心
- ②心理测验
- ③替换或继任规划

3. 实施培训与发展项目：

- ①工作轮换
- ②利用公司内、外人力资源发展项目对员工进行培训
- ③参加组织内部或外部的专题研讨会
- ④专门对管理者进行培训或实行双通道职业生涯设计

63、【答案】B, C, D, E

【解析】人力资本投资包括 5 个方面：

- ①各级正规教育
- ②在职培训活动
- ③增进健康、加强学龄前儿童营养
- ④寻找工作
- ⑤工作流动

64、【答案】A, B, C, E

【解析】非全日制用工的特点：①以小时计酬为主；②周工作时间累计不超过 24 小时。

《劳动合同法》有关非全日制用工的规定主要包括（6 项）：

①非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同，但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

②非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

③非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

④非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

⑤小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

⑥劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日。

65、【答案】A, D, E

【解析】劳动力市场的特征（7 个）：

特殊性、多样性、不确定性、交易对象、交易的延续性、交易条件的复杂性、出售者地位的不利性

66、【答案】A, B, D, E

【解析】人力资源需求预测指一个组织在未来一段时期内到底需要多少名员工以及需要的是哪些类型的员工。它不考虑组织内部现有的人力资源状况，是对组织未来经营所需要的人力资源总体情况作出的分析和评估。四大影响因素：

- （1）组织的战略定位和战略调整
- （2）组织提供的产品和服务的变化情况
- （3）组织的技术变革
- （4）组织结构调整及流程再造

故本题选 ABDE。

67、【答案】A, B

【解析】传统的组织发展方法可以概括为结构技术和人文技术两种类型：

1. **结构技术**：是通过有计划地改革组织的结构，改变其复杂性、规范性和集权度的技术，是影响工作内容和员工关系的技术；如合并职能部门、减少垂直分化度、简化规章制度、扩大员工的工作自主性、工作再设计。

2. **人文技术**（4个）：是通过沟通、决策制定和问题解决等方式改变组织成员的态度和行为的技术，主要包括：敏感性训练（又称实验室训练、T 团体训练、交友团体训练等）、调查反馈、质量圈、团际发展。

故 CDE 均属于人文技术。

68、【答案】A, B, C, D

【解析】我国从 2005 年开始，将具有劳动能力并同时符合以下 3 项条件的 16 岁及以上人员列为失业人员。具体包括：

（1）在调查周内未从事为取得报酬或经营利润的劳动，也没有处于就业定义中的暂时未工作状态。

（2）在某一特定期间内采取了某种方式寻找工作。

（3）当前如有工作机会可以在一个特定期间内应聘就业或从事自营职业。

69、【答案】B, C, D

【解析】无领导小组讨论的优点：

无领导小组讨论，可以考察被测试者的组织协调能力、口头表达能力、说服能力、领导能力、人际交往能力等（B 正确）。

近几年，无领导小组在招聘大学生和公务员录用考试中广泛应用（A 错误）。

存在的问题：

①对测试题目的要求较高（C 正确）。

②对评价者的评分技术要求较高（D 正确）。

③在有些情况下，被测试者仍然有可能会会有意识地表现自己或掩饰自己，以达到通过测试的目的（E 错误）。

70、【答案】B, D, E

【解析】劳动保障监察的形式主要有以下四种。

（1）主动到用人单位及其工作场所进行的日常巡视检查。（E 正确）

（2）通过任何组织和个人举报、投诉对用人单位可能存在的违法行为进行的专案查处。

（3）针对一定时期问题比较集中或重要的事项开展的专项大检查。

（4）审查用人单位按照要求报送的遵守劳动和社会保险法律法规的书面材料。

劳动保障监察的处罚方式主要有责令用人单位改正、警告、罚款、没收违法所得和吊销许可证。（A 错误，B 正确）
C 错误。

劳动保障监察的主体必须严格依据法律进行监察活动，被监察的主体不得以任何方式规避监察执法活动。依据《劳动法》《劳动保障监察条例》，劳动保障监察行为对象的具体范围包括：

①对企业和个体工商户进行劳动保障监察；

②对职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构进行劳动保障监察；（故 D 正确）

③根据社会保险工作的实际情况，对国家机关、事业单位、社会团体执行劳动法律法规的情况，由劳动保障行政部门根据其职责进行监督检查

此外，对无营业执照或者已被依法吊销营业执照，有劳动用工行为的主体，由劳动保障行政部门依照《劳动保障监察条例》实施劳动保障监察，并及时通报市场监督管理部门予以查处取缔。

71、【答案】A, C, E

【解析】1. 职业技能等级共分为五级，由低到高分分别为：五级/初级工、四级/中级工、三级/高级工、二级/技师、一级/高级技师。用人单位可根据需要，在相应的职业技能等级内划分层次，或设立特级技师、首席技师等；社会培训评价组织一般按五个职业技能等级开展评价。

2. 目前，我国正在为技能人才探索建立“新八级”职业技能等级制度，即（由低到高）**学徒工**、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师。一般来说，首席技师是工人队伍中具有高超技能水平、良好职业道德、丰富实践经验、贡献比较突出，在本行业领域影响带动作用大，得到业内广泛认可的高技能人才。



72、 【答案】A, C

【解析】劳动关系系统的运行有 2 种功能：

- ①动力功能：具有启动劳动关系并使之运行的作用；
- ②约束功能：具有对这一运行加以控制的作用。

从本质上说，劳动关系系统的运行是以人与人之间的经济利益关系为主。

73、 【答案】A, B, E

【解析】成本领先战略：

项目	绩效的特点
对员工	强化员工的 成本意识
绩效考核	尽量选择以 结果 为导向的、实施成本较低的评价方法（如 目标管理方法 ）
评价指标	多选择一些 客观的财务指标 引导员工的行为
评价主体	只选择 直接上级 作为评价主体，以节约实施成本
考核周期	不宜过短 ，因为频繁考核会增加管理成本
绩效改进	选择 标杆超越法 ，将行业领先者作为绩效改进标杆
考核结果	应充分应用于成本的改进和控制， 对绩效较好的员工进行奖励

74、 【答案】B, C

【解析】目前执行的《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》，对职工退休年龄分不同情况作出了规定：

- ①男年满 60 周岁，女工人年满 50 周岁、女干部年满 55 周岁；
- ②从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作达到一定年限的，退休年龄为男年满 55 周岁，女年满 45 周岁；
- ③因病或因工致残，由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的，退休年龄为男年满 50 周岁，女年满 45 周岁。

此外，部分国有企业的职工可根据国务院的有关规定，在法定退休年龄前，经本人申请，也可办理提前退休手续。

75、 【答案】A, B, C, D

【解析】1. 明确外国人永久居留证功能作用

永久居留证是外国人在中国境内居留的身份证件，可以单独使用。外国人可持证在中国境内办理金融、教育、医疗、交通、通信、就业和社会保险、财产登记、诉讼等事务。持证人在中国居留期限不受限制，可以凭本人护照和永久居留证出境入境。

2. 完善工作学习生活相关待遇

永久居留外国人在中国境内工作免办外国人工作许可，可按规定参加技术职务任职资格和职业资格考试；在购房、办理金融业务、申领驾照、子女入学、交通出行、住宿登记等方面依法享受中国公民同等待遇；在中国境内工作的，依法参加相应社会保险，缴存和使用公积金；在中国境内居住但未工作，且符合统筹地区规定的，可参照国内城乡居民参加居住地城镇居民基本医疗保险和城乡居民基本养老保险，享受社会保险待遇；在海关通关时，携带的自用物品按照海关规定办理相关手续。

3. 落实资格待遇

有关部门应当明确本部门职责范围内永久居留外国人享有国民待遇的事项范围，并对外公布。推动外国人永久居留资格待遇规定入法，强化其法律效力。各地区各有关部门应当将外国人永久居留资格待遇纳入政策范围，制定相应配套措施并加强实施监督，推动政策落地。

76、 【答案】C, D, E

【解析】有限理性模型决策者具备以下特征：

- (1) 选择方案时，试图使自己满意，或者寻找令人满意的结果。
- (2) 决策者认知的世界是真实世界的简化模型。
- (3) 由于采用满意原则而非最大化原则，决策者在进行选择的时候不必知道所有可能的方案。
- (4) 运用相对简单的经验启发式原则，商业窍门以及习惯来进行决策。

AB 选项不是有限性模式的特征，故排除。

77、【答案】C, D, E

【解析】需要层次理论：

层次	内容	
5. 自我实现 的需要	包括个人成长、发挥个人潜能、实现个人理想等	高级需要
4. 尊重 的需要	内在尊重（自尊心、自主权、成就感等需要）	
	外在尊重（地位、认同、受重视等需要）	
3. 归属和爱的 需要	包括情感、归属、被接纳、友谊等需要	基本需要
2. 安全 需要	针对身体安全（脱离危险的工作环境）和 经济安全（不解雇的承诺、舒适的退休计划等） 的需要	
1. 生理 需要	对食物、水、居住场所、睡眠、性等身体方面的需要	

78、【答案】A, B, C, D

【解析】1. 一个组织的战略是否能够得到成功的执行，主要取决于以下五个方面的重要因素：①组织结构，②工作任务设计，③人员的甄选、培训与开发，④报酬系统，⑤信息系统。

2. 而在战略执行的这五个重要要素当中，**人力资源管理**对三个基本变量负有主要责任：①工作任务设计、②人员的甄选、培训与开发以及 ③报酬系统。

故本题选 ABCD。

79、【答案】B, C, E

【解析】职位评价的原则（6个）：

原则	内容
① 系统性 原则	职位评价是工作分析与薪酬设计相联系的桥梁，具有承上启下的作用， 同时评价各环节也是紧密相连的
② 战略性 原则	从企业战略目标及实际现状出发
③ 标准化 原则	对同一企业内不同职位的评价体系、方法和程序做出 统一规定
④ 员工参与 原则	让 员工适当地参与 到职位评价中来
⑤ 结果公开 原则	透明化 的职位评价标准和职位等级结构，有助于 员工 对企业战略目标和价值取向的 理解和认同
⑥ 实用性 原则	最理想、最先进的职位评价体系并不一定是最好的。应该选择 最实用有效 的评价体系

80、【答案】B, D, E

【解析】职工有下列六种情形之一的，应当**认定为工伤**：

- ①工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的。
- ②工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的。
- ③在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的。
- ④患职业病的。

⑤因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的。

⑥在上下班途中，受到**非本人主要责任**的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。（故 A 错误）
职工有下列 3 种情形之一的，**视同工伤**：

①在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的。（故 C 错误）

②在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的。

③职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

81、【答案】A

【解析】《劳动合同法》第四十一条规定，有下列情形之一，需要裁减人员 **20 人以上或者裁减不足 20 人但占企业职工总数 10% 以上的**，用人单位**提前 30 日**向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告（选项 A 错误），可以裁减人员：

①依照企业破产法规定进行重整的；

②生产经营发生严重困难的；

③企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

④其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

82、【答案】C

【解析】在本单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的不能予以解除劳动合同，但是根据本案例信息无法判断赵某是否在本单位连续工作 15 年，故选择 C。

83、【答案】A

【解析】《劳动合同法》第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定解除劳动合同：

①从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或医学观察期间的；

②在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（本题属于此类型，故选 A）

③患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

④女职工在孕期、产期、哺乳期的；

⑤在本单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的；

⑥法律、行政法规规定的其他情形。本案例中李某因工受伤并丧失一定劳动能力是否在医疗期都不能予以辞退

84、【答案】A

【解析】1. 劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资，高于用人单位所在直辖市，设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资 3 倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资 3 倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过 12 年。

2. 经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。

3. 劳动者工作不满 12 个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

4. 本题目中当地月最低工资标准是 2000 元。近两年来，赵某和李某月工资都是 1000 元。表明赵某和李某的工资都是低于本地当月最低工资标准，按照当地最低工资标准 2000 计算。

85、【答案】C

【解析】在进行一个组织的人力资源需求预测时，主要应当考虑：

①组织的战略定位和战略调整、

②组织所提供的产品和服务的变化情况：根据劳动经济学的基本原理，劳动力需求是一种引致需求或派生需求，即劳动力需求是从外部客户对组织所提供的产品或服务的需求中派生出来的。因此，在外部市场对组织所提供的产品或服务的需求在未来可能出现扩张或萎缩的情况下，组织的人力资源需求必然会受到影响。（故本题选 C）

③组织的技术变革、

④组织结构调整和流程再造等若干方面的因素。

86、【答案】A, C, D

【解析】D 正确：经验判断法属于定性的主观预测方法。（D 正确）

A 正确：经验判断法是一种最简单的人力资源需求预测方法。它的做法是让组织中的中高层管理者凭借自己过去积

累的工作经验以及个人的直觉，对组织未来所需要的人力资源的数量和结构等状况进行估计。由于这种方法主要是凭借管理者的主观感觉和经验来进行人力资源需求预测，因此，它主要适用于短期预测，以及那些规模较小或经营环境相对稳定、人员流动率不太高的组织。

C 正确：同时，使用这种方法，还要求管理者必须具有比较丰富的工作经验，否则很难保证预测结果的准确性。

B 错误：表述过于绝对。

87、【答案】C

【解析】ABD 选项：均属于“人力资源需求大于供给时的组织对策”，所以不符合题干。

C 选项：因为老王拟采取更加柔性、员工受伤害程度相对低的办法来应对人员冗余，所以可以采用**职位分享**的方法。

88、【答案】C

【解析】选项 C 正确：**定量**的人力资源需求预测方法主要包括比率分析法、趋势预测法及回归分析法。而根据老王的要求，公司已经找到了人力资源需求与一些关键指标之间的直接联系，可以用量化的方法进行更科学的预测。

选项 AB 错误：AB 均属于人力资源**供给**预测的方法；

选项 D 错误：D 选项属于**定性**的人力资源需求预测方法，故不适合本公司。

89、【答案】B

【解析】在该公司初步设计的股权激励方案中，采用股票期权方式实施是不恰当的，因为该公司未上市，而股票期权属于上市公司股权激励。故本题选 B

90、【答案】A, C, D

【解析】根据我国有关政策规定，允许参与员工持股计划的通常包括四类人员：

①在企业工作满一定时间的正式员工；

②公司的董事、监事、经理；

③企业派往投资企业、代表处工作，劳动关系仍在本企业的外派人员；

④企业在册管理的离退休人员。

91、【答案】A, B

【解析】中国证监会发布的《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》（以下简称《指导意见》）规定，员工持股计划的基本原则包括以下三点：

（1）依法合规原则。上市公司实施员工持股计划，应当严格按照法律法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用员工持股计划进行内幕交易操纵证券市场等证券欺诈行为。

（2）自愿参与原则。上市公司实施员工持股计划应当遵循公司自主决定，员工自愿参加，上市公司不得以摊派、强行分配等方式强制员工参加本公司的员工持股计划。

（3）风险自担原则。员工持股计划参与人盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等。

92、【答案】A, B

【解析】非上市公司股权激励：（1）股份期权；（2）业绩股份；（3）虚拟股票期权

93、【答案】D

【解析】根据双因素理论，管理者要调动员工的积极性，优先要注意的是工资、工作环境等保健因素，使员工不致产生不满情绪，但**更为重要的是**要利用工作本身对员工的价值这类**激励因素**去激发员工的工作热情。如果只顾及保健因素，就对员工没有太大的激励意义，无法创造出一流的业绩。由此可以看出员工更关注的是“**激励因素**”。

94、【答案】B, D

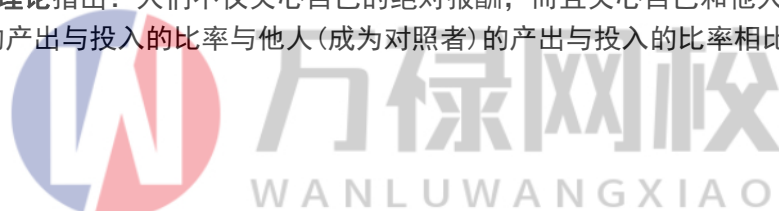
【解析】1. **绩效薪金制**是指将绩效与报酬相结合的激励措施，通常采用的方式有计件工资、工作奖金、利润分成、按利分红等。

2. **绩效**可以是**个人绩效、部门绩效和组织绩效**。绩效薪金制的实施必须以公平、量化的绩效评估体系为基础。（故本题选 BD）

3. **绩效薪金制**的主要**优点**在于它可以减少管理者的工作量，因为员工为了获得更高的薪金会自发地努力工作，而不需要管理者的监督。

95、【答案】D

【解析】**亚当斯的公平理论**指出：人们不仅关心自己的绝对报酬，而且关心自己和他人在工作和报酬上的相对关系；员工倾向于将自己的产出与投入的比率与他人（成为对照者）的产出与投入的比率相比较，来进行公平判断。故



本题选 D。

96、【答案】A

【解析】1. **绩效薪金制**是指将绩效与报酬相结合的激励措施,通常采用的方式有:计件工资、工作奖金、利润分成、按利分红等。

2. **绩效**可以是个人绩效、部门绩效和组织绩效。绩效薪金制的实施必须以公平、量化的绩效评估体系为基础。

3. 绩效薪金制的主要**优点**在于它可以减少管理者的工作量,因为员工为了获得更高的薪金会自发地努力工作,而不需要管理者的监督。(故本题选 A)

97、【答案】A, B

【解析】C 选项错误, C 属于外部劳动力市场。内部劳动力市场的一个重要特征是,企业通常只从外部雇用填补较低级别岗位的劳动者,中高层职位的任职者一般都是通过内部晋升来选拔的。在存在内部劳动力市场的情况下,企业通常对于短期解雇顺序、薪酬等级、职位分配、晋升、调薪以及争议处理程序等都有明确的规定。需要注意的是,这里的内部劳动力市场不是我们通常所说的为下岗职工在企业内部重新安排工作的那种“内部劳动力市场”。(故 D 错误)

98、【答案】D

【解析】效率工资是指企业提供的一种高于市场均衡水平的工资。

99、【答案】A, C, D

【解析】企业之所以愿意支付高工资,一个基本假设就是高工资往往能够带来高生产率,支持这种假设的理由有三个:

- (1) 高工资能够帮助组织吸引到更为优秀的、生产率更高的员工。
- (2) 高工资有利于降低员工的离职率,提高他们的实际生产率。
- (3) 高工资往往能够更容易让人产生公平感(提高外部公平感和内部不公平感的忍受度)。

100、【答案】A, C

【解析】两家新公司即将在当地大量招收生产工人,导致需求增加;同时因为“当地的外来劳动力不多”供给基本不变,所以本地区的工资水平会上升。

2022 年中级经济师《人力资源》真题及答案

第 1 题 单选题 (每题 1 分,共 60 题,共 60 分)

1、根据职业兴趣理论,适合从事教育,咨询这种职业类型是()。

- A. 现实型
- B. 常规型
- C. 社会型
- D. 企业型

2、人力资本投资活动中,不包括()。

- A. 薪酬调整
- B. 劳动者流动
- C. 培训
- D. 教育

3、下列人口统计指标,无法包含全部就业人口()。

- A. 实际劳动力供给人口
- B. 劳动力人口
- C. 经济活动人口
- D. 劳动年龄内人口

4、管理方格图中,横向坐标代表()。

- A. 关心人

- B. 关心任务
 - C. 中庸式
 - D. 任务式
- 5、经营性人力资源服务机构，应该自开展业务之日起（）日内向人力资源社会保障行政部门备案。
- A. 10
 - B. 15
 - C. 20
 - D. 30
- 6、下列不属于国家科学技术奖的是（）。
- A. 国家最高科学技术奖
 - B. 国家自然科学技术奖
 - C. 国家技术发明奖
 - D. 全国技术能手和中华技能大奖
- 7、养老保险实行（）模式。
- A. 社会账户与个人账户统筹
 - B. 政府账户与个人账户统筹
 - C. 社会账户与集体账户统筹
 - D. 政府账户与集体账户统筹
- 8、交易型领导的特点（）。
- A. 善于做智慧型激励
 - B. 善于实施激励
 - C. 经常提供奖励
 - D. 体现出个性化关怀
- 9、一些美国公司将原本设在本土的客户呼叫中心迁往印度，这种做法属于（）。
- A. 离岸经营
 - B. 培训转岗
 - C. 临用工
 - D. 工作分享
- 10、矩阵组织形式最有效的适用环境为（）。
- A. 复杂/动态的
 - B. 简单/静态的
 - C. 复杂/静态的
 - D. 简单/动态的
- 11、根据公平理论，员工将自己在不同组织中的工作和待遇进行比较的情况属于（）。
- A. 组织内自我比较
 - B. 组织外他比
 - C. 组织外自我比较
 - D. 组织内他比
- 12、劳动者进行劳动力供给决策时关心的是（）。
- A. 名义工资
 - B. 物价指数
 - C. 实际工资
 - D. 货币工资
- 13、工作年限 5 年以上不到 10 年，可以领取（）月失业保险金。
- A. 6 个月
 - B. 12 个月
 - C. 18 个月

- D. 24 个月
- 14、满足人所需要的水、食物是需要层次理论的（）。
- A. 生理需要
 - B. 安全需要
 - C. 归属与爱的需要
 - D. 自我实现的需要
- 15、从激励的内容来看，激励分为（）
- A. 正面激励和负面激励
 - B. 他人激励和自我激励
 - C. 物质激励和精神激励
 - D. 内源性激励和外源性激励
- 16、关于领导成员交换理论，说法错误的是（）。
- A. 领导对”圈里人”比“圈外人”投入更多的感情，时间
 - B. 这是一种互惠的交换过程
 - C. 领导和下属作为个体进行反馈信息
 - D. “圈里人”很少采用正式的领导权威
- 17、体现员工的平均文化程度或职业培训期限，描述的是（）。
- A. 规范化程度
 - B. 专业化程度
 - C. 职业化程度
 - D. 制度化程度
- 18、职能制的特点说法不正确的是（）。
- A. 横向联系差
 - B. 稳定性强
 - C. 狭隘的职能观念
 - D. 领导者分权
- 19、实现愿景中的基本行为规范和道德伦理是指（）。
- A. 使命
 - B. 愿景
 - C. 价值观
 - D. 制度规范
- 20、企业对经营活动进行分解，指明实现的路径和总体脉络，体现的是战略性人力资源管理的（）工具。
- A. 战略地图
 - B. 数字仪表盘
 - C. 人力资源计分卡
 - D. 关键绩效指标
- 21、关于稳定战略说法正确的是（）。
- A. 降低奖金等福利的薪酬
 - B. 注重员工内部的提升
 - C. 看重公司的成长和合并
 - D. 管理手段的规范性和一致性
- 22、在企业需求大于供给的情况下，采用的是（）。
- A. 冻结雇佣
 - B. 职务分享
 - C. 自愿退休
 - D. 加班加点
- 23、喜欢与具体的物体打交道，喜欢基本操作的人。（）

- A. 社会型
 - B. 常规型
 - C. 企业型
 - D. 现实型
- 24、对于甄选的员工进行专业知识方面的测试属于（）。
- A. 心理测试
 - B. 工作样本测试
 - C. 能力测试
 - D. 知识测试
- 25、公文筐的特点不包括（）。
- A. 操作简单容易
 - B. 不能考察人际技能
 - C. 编制成本低
 - D. 效度比较高
- 26、关于职位评价，说法不正确的是（）。
- A. 职位评价是解决外部竞争性问题
 - B. 职位评价体现内部公平性
 - C. 职位评价体现相对价值
 - D. 要建立统一的职位评价标准
- 27、关于虚拟股票期权，说法正确的是（）。
- A. 拥有股票的表决权
 - B. 持有的股份可以进行转让和出售
 - C. 取决于公司股票的价格
 - D. 只是在名义上拥有而非真正购买公司股票
- 28、职业生涯锚中，具有分析，人际沟通和情绪控制能力的人属于（）。
- A. 自主型
 - B. 管理型
 - C. 冒险型
 - D. 创造型
- 29、在劳动调解前的准备工作（）。
- A. 与当事人达成一致
 - B. 收集证据
 - C. 了解事情情况，并做好当事人的思想工作
 - D. 征求当事人的同意进行协商
- 30、基本医疗保险说法正确的（）。
- A. 单位缴费比例是 8%
 - B. 抵御疾病风险的一种社会保险
 - C. 个人缴费 4%
 - D. 单位缴纳的要划入个人账户
- 31、事业部组织形式的优点不包括（）。
- A. 有利于提高生产效率
 - B. 有利于高级管理人员集中精力进行战略决策和长远规划
 - C. 会减少运营费用和管理成本
 - D. 会增加企业的活力
- 32、为减少摩擦性失业，政府可采用的政策是（）。
- A. 加快劳动力市场信息传递
 - B. 出台刺激经济增长的政策

- C. 对失业者进行免费培训
 - D. 出台强化薪酬保密的法律法规
- 33、回归迁移属于劳动力流动中的()。
- A. 跨行业
 - B. 跨产业
 - C. 跨地区
 - D. 跨职业
- 34、STAR 中的 T 指的是什么()。
- A. 任务
 - B. 行动
 - C. 结果
 - D. 情景
- 35、事业单位根据事业发展和工作需要聘用急需的高层次人才时，经批准可设置的岗位类型是()。
- A. 工勤
 - B. 特设
 - C. 管理
 - D. 技术
- 36、劳动力短缺，见效快，可撤回程度高的是()。
- A. 培训转岗
 - B. 招新员工
 - C. 延长工作时间
 - D. 进行技术创新
- 37、领导生命周期理论与其他权变理论的不同之处在于，它强调的是()。
- A. 下属人格特质
 - B. 下属忠诚度
 - C. 下属与任务匹配
 - D. 下属成熟度
- 38、张某法定年龄退休后个人养老账户余额 4.17 万，问他按月领取的养老金()。
- A. 400 元
 - B. 300 元
 - C. 350 元
 - D. 250 元
- 39、基于期望理论对个体动机水平不产生直接影响的因素是()。
- A. 强化
 - B. 工具性
 - C. 效价
 - D. 期望
- 40、组织层次的职业生涯管理方法不包括()。
- A. 工作轮换
 - B. 建立职业生涯信息中心
 - C. 成立潜能评价中心
 - D. 实行利润分享
- 41、在关键绩效指标分类中，“不合格品比率”属于()。
- A. 数量类
 - B. 质量类
 - C. 成本类
 - D. 时限类

- 42、德尔菲法具有一些明显的优点，其中不包括（）。
- A. 花费时间较短
 - B. 避免了从众的行为
 - C. 具有较高的准确性
 - D. 能吸取和综合众多专家的意见
- 43、李某大学毕业因为经济不景气，工资水平低，放弃工作去选择读研究生，关于李某上大学说法正确的是（）。
- A. 机会成本更低
 - B. 固定成本更低
 - C. 高的贴现率
 - D. 高的内部收益率
- 44、社会保险的主要缴纳主体是（）。
- A. 国家
 - B. 社会团体
 - C. 个人及家庭
 - D. 单位
- 45、李某的医疗期是 12 个月，他在公司可能工作的年限是（）。
- A. 8
 - B. 9
 - C. 12
 - D. 7
- 46、幼儿园通过幼师幼儿比确定需要招聘的幼师人数是采用（）进行人力需求预测。
- A. 比率分析法
 - B. 趋势分析法
 - C. 经验法
 - D. 相关分析法
- 47、企业产品的外观和包装及建筑风格属于组织文化建设中的（）。
- A. 物质层
 - B. 制度层
 - C. 精神层
 - D. 文化层
- 48、发生争议的劳动者一方在（）人以上，并有共同请求的，可以推荐 3-5 名代表参加仲裁。
- A. 5
 - B. 10
 - C. 15
 - D. 20
- 49、劳动关系是以（）作为基本构成的社会关系。
- A. 经济关系
 - B. 政治关系
 - C. 文化关系
 - D. 法律关系
- 50、协调劳动关系三方机制是（）。
- A. 政府，工会，企业
 - B. 政府，劳动者，企业
 - C. 政府，工会代表，雇主代表
 - D. 劳动者，工会，企业
- 51、（）决策者具有较低的模糊耐受性以及很强的任务和技术取向。
- A. 指导型

- B. 分析型
 - C. 概念型
 - D. 行为型
- 52、在组织结构设计中部门结构是指组织的（）。
- A. 纵向结构
 - B. 职权结构
 - C. 横向结构
 - D. 职能结构
- 53、组织领导和员工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德以及精神风貌属于（）
- A. 精神层
 - B. 组织文化的里层
 - C. 制度层
 - D. 物质层
- 54、在 SWOT 分析中，通过考察组织的运营环境，分析组织所面临的各种战略机会以及所受到的各种威胁的是（）。
- A. 内部分析
 - B. 外部分析
 - C. 战略分析
 - D. 比较分析
- 55、关于控制实验法的说法错误的是（）
- A. 可以提高评估的准确性
 - B. 操作比较复杂
 - C. 开发成本高
 - D. 适用于管理技能等难以量化的评估
- 56、根据路径—目标理论， 下属工作是结构化的，则（）类型领导可以带来高的绩效和满意度。
- A. 指导式
 - B. 支持型
 - C. 参与式
 - D. 成就取向式
- 57、根据理性模型，决策者在任何方面都完全理性的，下列哪项不是决策者具备的特征（）
- A. 从目标意义上分析，决策完全理性。
 - B. 存在完整和一致的偏好系统，使决策者在不同的备选方案中进行选择
 - C. 决策者无法知道所有备选方案
 - D. 对计算复杂性无限制，可以通过计算选择出最佳备选方案
- 58、主要回答到哪里去竞争的问题，即做出组织应该选择经营何种业务以及进入行业或领域的战略层次是（）
- A. 组织战略
 - B. 竞争战略
 - C. 职能战略
 - D. 经营战略
- 59、MBTI 人格测试中关于注意力集中的维度是（）。
- A. 判断-感知
 - B. 理性-情感
 - C. 外倾-内倾
 - D. 感觉-直觉
- 60、假设其他条件不变，劳动力供给曲线不变，需求曲线向右移动，则（）。
- A. 均衡工资率和均衡就业量均上升
 - B. 均衡工资率和均衡就业量均下降
 - C. 均衡工资率上升，均衡就业量下降

D. 均衡工资率下降，均衡就业率上升

第2题 多选题 （每题2分，共20题，共40分）

61、用人单位与劳动者发生争议，用人单位应提供（）。

- A. 社会保险缴纳情况
- B. 是否存在劳动关系
- C. 劳动保护提供情况
- D. 劳动者档案
- E. 工资发放表

62、社会保险法律适用的基本规则正确的是（）。

- A. 法律效力高于行政法规
- B. 同位法中特别规定与一般规定不一致时，适用于特别规定
- C. 地方性法规效力高于本级和下级政府规章
- D. 同位法中新的规定与旧的规定不一致，适用于新的规定
- E. 原则上追溯既往

63、下列属于绩效改进工具的是（）。

- A. 目标管理法
- B. 卓越绩效标准
- C. 六西格玛管理
- D. ISO 质量管理体系
- E. 标杆超越法

64、领导的技能主要包括（）。

- A. 概念技能
- B. 工作技能
- C. 技术技能
- D. 人际技能
- E. 创新技能

65、关于组织设计，描述正确的是（）

- A. 静态设计只对组织结构进行设计
- B. 古典的设计是对组织结构的静态设计
- C. 动态设计只对组织运行制度的设计
- D. 动态设计是对组织结构和运行制度的设计
- E. 现代的设计是动态的

66、组织战略包括（）。

- A. 竞争战略
- B. 成长战略
- C. 总成本领先战略
- D. 稳定战略
- E. 职能战略

67、马尔可夫分析法的特点（）。

- A. 体现了企业内部职业晋升的通道
- B. 它是人力资源供给预测的方法
- C. 反映不同时间人员的占比人数
- D. 通过供给更好预测未来人员的需求
- E. 它属于人员关系替换法

68、要使测试到达较高的信度，需要注意（）。

- A. 样本要有广泛的代表性
- B. 注意测试的难度和长度

- C. 保持良好的测试环境
- D. 测试的难度越大，越好
- E. 让被测试者自然放松的心态

69、属于量表法的是（）。

- A. 行为锚定法
- B. 行为观察量表法
- C. 图尺度法
- D. 关键事件法
- E. 描述法

70、薪酬成本控制的方法（）。

- A. 冻结雇佣
- B. 控制基本薪酬
- C. 减少奖金
- D. 压缩福利费用
- E. 加班加点

71、关于平等保护，下列说法正确的有（）。

- A. 劳动关系中，首先保护劳动者
- B. 国有和非国有单位赋予同等的权力
- C. 对各类用人主体的权益平等保护
- D. 对于女职工优先保护
- E. 对于特定人群的平等保护

72、以管理者为中心的领导风格强调的有（）。

- A. 参与
- B. 支持
- C. 独裁
- D. 督导
- E. 关怀

73、评价中心中的公文筐训练法，可以测试出的能力包括（）。

- A. 领导能力
- B. 问题解决能力
- C. 人际交往能力
- D. 行政管理能力
- E. 压力承受能力

74、经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示下列事项（）。

- A. 营业执照
- B. 服务项目
- C. 收费标准
- D. 监督机关和监督电话
- E. 服务对象

75、关于职业生生涯锚的说法，正确的有（）。

- A. 它是可以通过各种测试提前预测得出来的
- B. 它并非完全固定不变的
- C. 他强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合
- D. 它产生于一个人的早期职业生涯阶段，以个体习得的工作经验为基础
- E. 它是一个人无论如何都不会放弃的职业生涯中的某种至关重要的东西或价值观

76、绩效管理体系只要满足（）就可以被认为是有效的。

- A. 敏感性

- B. 可靠性
- C. 准确性
- D. 可接受性
- E. 实用性

77、关于管理层次和管理幅度表述正确的有（ ）。

- A. 管理层次和管理幅度存在正相关的关系
- B. 管理层次表明组织结构的纵向复杂程度，管理幅度反映上级领导控制与协调业务量多少
- C. 管理层次和管理幅度存在负相关的关系
- D. 管理层次和管理幅度是相互制约的，其中管理幅度起主导作用
- E. 两者都是组织结构的特征因素

78、从统计的实际操作来看，关于不充分就业说法正确的是（ ）。

- A. 调查周内工作时间不到 20 小时
- B. 工作时间短是非个人原因
- C. 愿意从事更多的工作
- D. 临时性失业
- E. 调查周内工作时间不到 15 小时

79、关于外国人来华工作，表述正确的有（ ）。

- A. 外国人来华工作需要申请工作许可，工作类居留证件
- B. 符合条件的外国高层次人才和急需紧缺专门人才，可申请 R 字签证
- C. 外国高端人才引进不受学历限制，但年龄不得超过 65 岁
- D. 持外国人永久居留证可免办外国人工作许可
- E. 持外国人永久居留证可办理金融、教育、医疗、社会保险等事务，但不能参加职业资格考试

80、灵活就业人员参加基本养老保险，所缴纳的基本养老保险费计入（ ）。

- A. 基本养老保险统筹基金
- B. 银行
- C. 财政
- D. 个人账户
- E. 税局

第 3 题 案例分析题 （每题 2 分，共 20 题，共 40 分）

81、公司在刚 81-83 成立初期，非常注重员工的忠诚感和承诺性，但是随着市场规模的扩大，竞争激烈，公司高层认识到，传统的经营模式已经不能更好的适用未来战略的需要。于是，和大家商讨后，决定在原来的组织结构上进行优化，合并部门，增加新的产品部，设计部门，在未来的发展中更加注重冒险和革新。

1. 该

企业最开始的组织文化类型属于（ ）

- A. 堡垒型
- B. 俱乐部型
- C. 棒球型
- D. 学院型

82、该企业未来的组织文化属于（ ）

- A. 俱乐部型
- B. 学院型
- C. 堡垒型
- D. 棒球型

83、该企业采取的组织变革方式（ ）

- A. 以结构为中心
- B. 以系统为中心



- C. 以人员为中心
- D. 以技术为中心

84、某公司在进行人 84-86 员招聘中，由主管部门和人事部共同牵头进行。它们由 3-5 名面试的领导小组成员组成，对员工开展单独面试。因为不同的领导者提出不同的问题，有时比较随意，所以最终面试取得的效果不好。公司总经理于是决定，改善和优化面试方法，增加情景化面试等手段，后面公司在人员甄选方面也取得一定的成绩

84. 该公司最初的面试属于（）结构

- A. 结构化面试
- B. 非结构化面试
- C. 半结构化面试
- D. 情景化面试

85、该公司采取的面试方式是（）

- A. 集体面试
- B. 小组面试
- C. 单独面试
- D. 系列面试

86、以下属于情境化面试的是（）。

- A. 你最大的优点是？
- B. 请回顾下你过去的工作成绩？
- C. 交给你这个项目，你采用怎样的方法和手段去实施？
- D. 在某项工作中，你遇到困难，应该怎样去做？

87、小张和 87-90 小李毕业后一起进入了某广告公司从事销售工作，销售部老刘是他们的直接领导，起初，老刘会给他们俩规定具体工作任务，并亲自安排他们该做什么不该做什么、三个月后，他们发现老刘对他们的指导逐渐减少，有时甚至与他们一起决策，一年后，老刘退休了，决定从他俩中选一个出来接替他的职位，为此，进行了民主测评，小张因为和大家相处得好而得了高分，小李感到很郁闷，领导者需要什么方面的技能呢？小李又缺了些什么呢？

87、按领导风格生命周期理论，老刘最开始是属于（）。

- A. 授权式
- B. 推销式
- C. 指导式
- D. 参与式

88、小李缺乏的技能是（）。

- A. 概念技能
- B. 技术技能
- C. 沟通技能
- D. 人际技能

89、按领导风格生命周期理论，三个月后老刘属于（）。

- A. 授权式
- B. 推销式
- C. 指导式
- D. 参与式

90、关于让小李困惑的领导技能正确的是（）。

- A. 层级越高的管理者所需的技术技能越少，概念技能越多
- B. 任何层级的领导都需要人际技能
- C. 领导技能包括技术技能、人际技能、概念技能
- D. 概念技能影响的是事

91、2018 年 1 月 1 日 91-94，李某被聘任至公司，2018 年 1 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日工资是 5000 元，2018 年 7 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日是 4000 元，公司于 2018 年 11 月 30 日通知解聘李某，且未通知工会，李某于工作到

2018 年 12 月 31 日离职。

- 91、李某把公司诉至法院要求支付经济赔偿，公司应该支付的金额是（）。
- A. 5000
B. 4000
C. 4500
D. 5500
- 92、公司如果要额外支付李某一个月经济补偿金应该支付的金额是（）。
- A. 5000
B. 4000
C. 4500
D. 5500
- 93、李某以公司违法解除劳动合同申请劳动仲裁最晚申请时间为（）。
- A. 2020. 12. 31
B. 2019. 1. 1
C. 2019. 5. 31
D. 2019. 11. 30
- 94、灵活就业人员参加基本养老保险，所缴纳的基本养老保险费计入（）。
- A. 基本养老保险统筹基金
B. 银行
C. 财政
D. 个人账户
- 95、韩鹏大学 95-98 毕业，因为经济不景气，被迫暂时选择从事外卖员的工作，进入公司，韩鹏发现公司实行内部晋升，绩效管理，经过几年韩鹏成为市场部经理，同时，他的母亲为了贴补家用，也出来工作。
- 95、韩鹏从事外卖工作下列说法正确的是（）。
- A. 次等劳动力市场
B. 地区劳动力市场
C. 优等劳动力市场
D. 跨地区劳动力市场
- 96、韩鹏母亲出来工作说法正确的是（）。
- A. 替代效应
B. 收入效应
C. 灰心丧气的劳动者效应
D. 附加的劳动者效应
- 97、韩鹏经过几年努力，成为市场部经理，公司实行的是（）。
- A. 晋升竞赛
B. 外部劳动力招聘
C. 效率工资
D. 竞业限制
- 98、韩鹏大学毕业，因为经济不景气被迫暂时选择从事外卖员的工作，这体现了劳动力市场的（）。
- A. 特殊性
B. 交易的延续性
C. 交易条件的复杂性
D. 劳动力出售者地位的不利性

答案解析



1、【答案】C

【解析】社会型(social)

• 人格倾向：合作、友善、善于言谈和社交，洞察能力强、喜欢社会交往，关心社会问题，重视社会公平和正义，有教导、指点和培训别人的能力和愿望。

• 不适宜：不喜欢与材料、工具、机械等实物打交道。

• 适宜职业：适合从事社会、教育、咨询等方面的工作。

故选 C。

A 选项**现实型**，往往适合从事技能性和技术性的职业。

B 选项**常规型**，适合从事办公室事务性工作，图书管理工作，会计类、统计类工作。

D 选项**企业型**，适合担任企业领导或行政管理者等。

2、【答案】A

【解析】人力资本投资包括 5 个方面：

①各级正规教育

②在职培训活动

③增进健康、加强学龄前儿童营养

④寻找工作

⑤工作流动

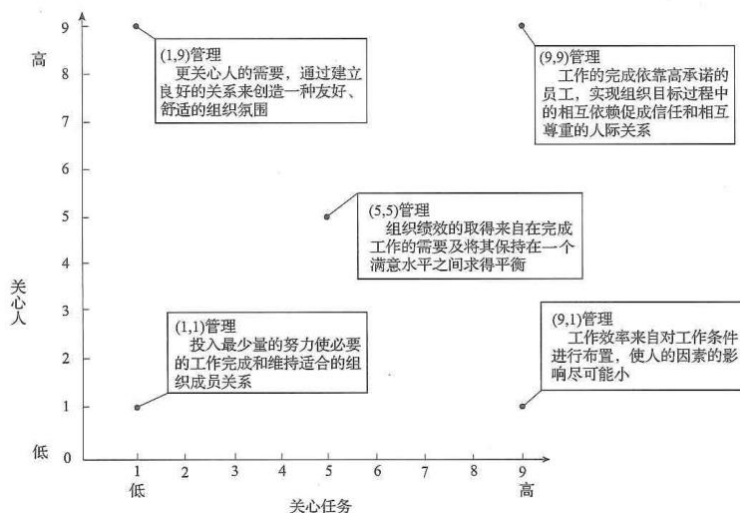
故本题选 A。

3、【答案】D

【解析】在各类人口，劳动适龄就业人口、未成年就业人口、老年就业人口统称“就业人口”，就业人口与失业人口之和统称为“实际劳动力供给人口”或“经济活动人口”，有时简称“劳动力人口”。故本题选 D

4、【答案】B

【解析】管理方格理论把领导风格画成一个二维坐标方格,方格的纵坐标是“关心人”,横坐标是“关心任务”。故本题选 B。



5、【答案】B

【解析】经营性人力资源服务机构，应当自开展业务之日起 15 日内向人力资源社会保障行政部门备案。故本题选 B

6、【答案】D

【解析】1. **国家科学技术奖**包含国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖和中华人民共和国国际科学技术合作奖。

2. 技能人才奖励包含全国技术能手和中华技能大奖和世界技能大赛获奖选手奖励。
D 属于“技能人才奖励”。

7、 【答案】A

【解析】我国基本养老保险实行社会统筹与个人账户相结合的模式。故本题选 A

8、 【答案】C

【解析】ACD 属于变革型领导特征。

表 2-1 交易型领导和变革型领导的特征	
领导类型	特征
交易型领导	1. 奖励: 承诺为努力提供奖励, 为高绩效提供奖励, 赏识成就 2. 差错管理(积极型): 观察和寻找对于标准的背离, 采取修正行动 3. 差错管理(消极型): 仅在背离标准时进行干涉 4. 放任: 放弃责任, 避免做出决策
变革型领导	1. 魅力: 提供任务的愿景, 潜移默化的自豪感, 获得尊敬和信任 2. 激励: 持续的高期望, 鼓励努力, 用简单的手段表达重要的意图 3. 智慧型刺激: 提升智慧, 理性和谨慎地解决问题 4. 个性化关怀: 给予个人关注, 个性化地对待每名员工, 对其进行培训和提出建议

9、 【答案】A

【解析】业务外包及离岸经营: 尽管企业可以通过引进临时员工或劳务派遣人员来承担某些工作任务, 但在一些情况下, 企业可能对将整块工作都委托给外部组织去完成更感兴趣, 这种做法就是所谓的业务外包。故本题选 A。

10、 【答案】A

【解析】

表 3-1 三种组织形式在不同环境中有效性的对比			
环境	组织形式		
	行政层级式	职能制	矩阵结构
简单 / 静态	低—中	高	低
复杂 / 静态	高	中	低
简单 / 动态	中	低—中	低
复杂 / 动态	低	中	高

11、 【答案】C

【解析】1. 纵向比较:

- (1) 组织内自我比较: 员工在同一组织中把自己现在的工作和待遇与过去的相比较;
- (2) 组织外自我比较: 员工将自己在不同组织中的工作和待遇进行比较。(故选 C)

2. 横向比较:

- (1) 组织内他比: 员工将自己的工作和报酬与本组织的其他人进行比较;
- (2) 组织外他比: 员工将自己的工作和报酬与其他组织员工进行比较。
- 薪资水准、教育水平高的员工, 视野开阔, 信息全面, 常常以他人为比较对象, 进行横向比较;
- 薪资水准、教育水平较低的员工常常做自我的纵向比较。

12、 【答案】C

【解析】企业所面临的劳动力供给是随实际工资水平的波动而变动的, 而不是随货币工资水平的波动而变动的, 市场上很可能会出现货币工资水平上升不一定能带来劳动力供给增加, 而货币工资水平的下降也并不一定能抑制劳

动力供给增加的现象。因此，企业在制定自己的工资制度、确定工资水平时，必须要对**实际工资**水平有正确的了解。
故本题选 C

13、【答案】C

【解析】根据下图汇总表格，可知本题选 C

失业前用人单位和个人累计缴纳失业保险年限	领取失业保险金 最长期限
1至5年	12个月
5至10年	18个月
10年以上	24个月

14、【答案】A

【解析】社会心理学家马斯洛认为人类需要的强度并不都是相等的，他将人的需要由低到高分五种类型：

(1) **生理需要**，指对食物、水、居住场所、睡眠、性等身体方面的需要；【故本题选 A】

(2) **安全需要**，主要针对身体安全(如脱离危险的工作环境)和经济安全(如不解雇的承诺，或是舒适的退休计划)的需要，以免身心受到伤害；

(3) **归属和爱的需要**，包括情感、归属、被接纳、友谊等需要(如获得友好和睦的同事关系)；

(4) **尊重的需要**，包括内在的尊重的需要(如自尊心、自主权、成就感等)和外在的尊重的需要(如地位、认同、受重视等)。

(5) **自我实现的需要**，包括个人成长、发挥个人潜能、实现个人理想的需要。

15、【答案】C

【解析】激励的类型：

(1) 从**激励内容**的角度：物质激励和精神激励

(2) 从**激励作用**的角度：正向激励和负向激励

(3) 从**激励对象**的角度：他人激励和自我激励

故本题选 C。

16、【答案】C

【解析】选项 C 错误，领导和下属两者都作为个体，通过**团体**进行反馈。

17、【答案】C

【解析】A 选项：**规范化程度**：员工以同种方式完成相似工作的程度；

B 选项：**专业化程度**：职能工作分工的精细化程度，具体表现为其部门（科室）和职务（岗位）数量的多少；

C 选项：**职业化程度**：指企业员工为了掌握其本职工作，需要接受正规教育和培训的程度。（C 正确）

D 选项：**制度化程度**：书面文件的数量反映制度化的程度；

18、【答案】D

【解析】D 错误：管理权力高度集中是职能制的主要特点之一。

B 正确：每一个管理者都固定地归属于一个职能机构，专门从事某一项职能工作，在此基础上建立起来的部门间的联系能够长期不变，这就使整个组织有较高的稳定性。

AC 正确：职能制的缺点包括狭隘的职能观念、横向协调性差、适应性差、企业领导负担重、不利于培养具有全面素质、能够经营整个企业的管理人才。

19、【答案】C

【解析】· **使命**：描述了一个组织存在的理由、目的和意义。

- **愿景**：对组织未来发展方向的总体描述
- **价值观**：履行使命以及达成愿景过程中坚持的基本行为规范和道德伦理。故本题选 C。

20、【答案】A

【解析】A 选项：**战略地图**实际上是对组织战略实现过程进行分解的一种图形工具，它形象地展示了为确保组织战略得以成功实现而必须完成的各种关键活动及其相互之间的**驱动关系**。

B 选项：**数字仪表盘**实际上是能够在计算机桌面上显示的各类图表，它以桌面图形、表格以及计算机图片的形式向领导者和管理者形象地展示了在公司战略地图上出现的各项活动目前在公司中进展到了什么阶段以及正在向哪个方向前进。

C 选项：**人力资源管理计分卡**并不是一张用来计分的卡片，它实际上是针对为实现组织战略目标所需完成的一系列人力资源管理活动链而设计的各种**财务类**和**非财务类**目标或衡量指标。

D 选项：D 为干扰项。**关键绩效指标**是反映个体关键绩效贡献的评价依据和量化指标。

21、【答案】D

【解析】采取**稳定战略**的组织往往处于较为稳定的环境之中，增长率较低，维持竞争力的关键在于是否能够保持自己已经拥有的技能。从人力资源管理的角度来说，主要是以稳定已经掌握相关工作技能的员工队伍为出发点，因而这种组织的整体人力资源战略就是保持组织内部人力资源的稳定性以及管理手段的规范性、一致性和内部公平性。故本题选 D。

22、【答案】D

【解析】（一）**人力资源需求大于供给**时的组织对策

- 延长现有员工的工作时间（针对短期性、阶段性需求）；
- 若人力资源需求增长是长期性的，考虑做好人员招募工作，在法律允许情况下，聘用已退休人员及雇用非全日制用工；
- 采取措施降低现有人员流失率；
- 改进生产技术、优化工作流程、加强员工培训提高员工的工作效率；
- 部分非核心业务外包方式处理。

（二）**人力资源需求小于供给**时的组织对策

- 冻结雇用；
- 鼓励员工提前退休；
- 缩短每位现有员工的工作时间，采用工作分享的方式同时降低工资；
- 临时性解雇或永久性裁员（最简单直接，见效最快）；
- 考虑对冗余人员进行培训，为未来的发展做好人员储备。

本题选 D。ABC 均属于需求小于供给的对策。

23、【答案】D

【解析】（1）**现实型【联想记忆“社恐”】**

- 人格倾向：偏好与具体的物体（如工具、机械、电子设备等）打交道，喜欢有规则的具体劳动以及需要基本操作技能的工作。
- 不适宜：不喜欢跟人打交道，不适应社会性质的职业，厌恶从事教育、服务和说服性的工作。
- 适宜职业：适合从事技能性和技术性的职业。

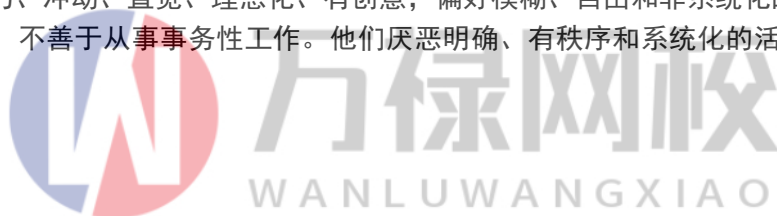
故本题选 D。

（2）**研究型**

- 人格倾向：聪明、理性、细致、喜欢批评，喜欢抽象的、分析性的、独立性的工作，愿意进行系统的创造性探究，偏好对各种现象进行观察、分析和推理，以理解和把握这些现象。
- 不适宜：缺乏组织和领导才能，不喜欢从事说服性或重复性的工作。
- 适宜职业：适合从事科学研究类工作以及工程设计类工作等。

（3）**艺术型**

- 人格倾向：具有想象力、冲动、直觉、理想化、有创意，偏好模糊、自由和非系统化的活动。
- 不适宜：不重视实际，不善于从事事务性工作。他们厌恶明确、有秩序和系统化的活动，喜欢表现自己，喜欢



单独活动。

- 适宜职业：适合从事文学艺术方面的工作

(4) **社会型**【联想记忆“社牛”】

- 人格倾向：合作、友善、善于言谈和社交，洞察能力强、喜欢社会交往，关心社会问题，重视社会公平和正义，有教导、指点和培训别人的能力和愿望。
- 不适宜：不喜欢与材料、工具、机械等实物打交道。
- 适宜职业：适合从事社会、教育、咨询等方面的工作。

(5) **企业型**【联想记忆“企业家”】

- 人格倾向：冒险、乐观、自信、精力充沛、有野心，喜欢担任有领导责任的工作，看重政治和经济方面的成就，喜欢追求财富、权力和地位，喜欢与人争辩，喜欢说服别人接受自己的观点。
- 不适宜：但是他们不喜欢从事研究性的活动。
- 适宜职业：适合担任企业领导或行政管理者等。

(6) **常规型**【联想记忆“兢兢业业小白领”】

- 人格倾向：顺从、谨慎、保守、实际、稳重，喜欢条理性强的工作，偏好对文字和数据等资料进行明确、有序的整理，喜欢使用文字和数据处理设备等协助组织实现目标或获取经济收益。看重商业和经济方面的具体成就，看重财富和地位。
- 不适宜：厌恶模糊、不正规、非程序化或探究性的活动，不喜欢自己对事情做判断和决策。
- 适宜职业：适合从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作。

24、【答案】D

【解析】D选项：**知识测试**就是我们通常所说的考试，它所考查的是一个人在**特定领域**掌握的知识的**广度和深度**。知识测试又可以被划分为综合知识测试、专业知识测试、外语测试等各种不同类型。（故本题选D）

A选项：**心理测试**：是一种通过一系列工具或手段将人的某些心理特征加以量化，从而衡量个体心理因素水平和个体心理差异的科学测量方法。

B选项：**工作样本测试**在一个对实际工作的一部分或全部进行模拟的环境中，让求职者实地完成某些具体的工作任务的一种测试方法。

C选项：**能力测试**：一个人是否具有从事一项特定工作的潜在能力

25、【答案】C

【解析】**公文筐测试的优点**：

- ①非常适合对应聘管理职位的被测试者进行评价，具有较高的内容效度和效标效度；
- ②操作比较简单，对场地没有过多的要求；
- ③其表面效度较高，容易得到被测试者的理解和接受。

这种测试的**缺点**：

- ①编制成本较高，而且评分比较困难，不同的评价者由于自身的背景、工作经验、管理理念等不同，对不同的公文处理方式的想法也会有所不同；
- ②由于这种测试是由被测试者单独完成的，因此无法通过这种测试考查被测试者的人际交往能力和团队工作能力。

故本题选C

26、【答案】A

【解析】A错误：职位评价主要是为了解决薪酬的**内部公平性**问题。

27、【答案】D

【解析】AB错误、D正确：虚拟股票期权指公司授予激励对象一种“虚拟”的股票，当公司股份增值时，则被授予者可以据此享受股份的溢价收益。期权人只是在名义上持有而非真的购买公司股份，期权人没有表决权、股份不能转让和出售，在离开公司时自动失效。

C错误：虚拟股票期权的行权价格不取决于公司股票的市价，而是公司虚拟股票的内部市场价格。

28、【答案】B

【解析】**职业生涯锚**具有5种基本类型：

- ①**技术/职能能力型**：拒绝一般性管理工作，但愿意在技术/职能领域管理他人；追求在技术/职能领域的成长和不断提高。适合工程技术、营销、财务分析、系统分析等工作。

②**管理能力型**：追求一般性管理工作，且责任越大越好；有强烈的升迁动机；具有分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力的强强组合特点；对组织有极大的依赖性。

③**安全稳定型**：追求安全稳定的职业前途是最大的驱动力和价值观；两类安全取向：职业安全（给定组织中稳定的成员资格）和情感安全（熟悉环境里稳定的、有保障的职业）。

④**自主独立型**：选择职业时不放弃自身自由，视自主为第一需要；追求能够施展个人才能的工作环境，最大限度摆脱组织的约束，有很强的职业承诺。

⑤**创造型**：有强烈的创造需求和欲望，发明创造是他们工作的最大动力；冒险精神是另一个非常明显的特征；创造欲使他们标新立异，并为此做好冒险的准备。

故本题选 B。

29、【答案】C

【解析】**实施调解前**应当做好的准备工作主要包括以下几项：审查调解申请；通知被申请人；告知与征询；弄清案件的基本情况，掌握相关的法律依据；进一步调查事实；分析证据；做好当事人的思想工作。故本题选 C。

30、【答案】B

【解析】AC 错误：基本医疗保险费由用人单位和个人共同缴纳。用人单位缴费水平为职工工资总额 6%左右，个人缴费一般为本人工资收入的 2%。

D 错误：单位缴纳的基本医疗保险费全部计入统筹基金。

31、【答案】C

【解析】**事业部制**组织形式的优点表现在以下三个方面：

①有利于总公司的高层管理者摆脱具体管理事务，集中精力进行战略决策和长远规划。

②增强企业的活力。

③有利于把联合化和专业化结合起来，提高生产效率。

故本题选 C。

32、【答案】A

【解析】**摩擦性失业**是竞争性劳动力市场的一个自然特征，它不是由工作岗位缺乏而造成的，而是由寻找工作、达成就业协议的时滞所引起的。因此，它是一种正常性的失业，它的存在与充分就业并不矛盾。注意**加强劳动力市场的情报工作，加快劳动力市场的信息传递速度和加大其扩散范围，疏通信息渠道**，就可以在某种程度上减少劳动者寻找工作的时间，使其尽快就业。故本题选 A

33、【答案】C

【解析】在劳动力跨地区流动中，存在着一种“**回归迁移**”现象，即许多人从一地区迁移到另一地区，但经过一段工作一段时间后，又迁回到原地区。故本题选 C

34、【答案】A

【解析】**情境化结构面试**通常需要遵循所谓的“**STAR**”原则，即首先向被面试者描述他们可能会面对的典型**环境（situation）**或需要完成的主要**工作任务（task）**，然后询问他们实际上采取了**何种行动（action）**，最后让他们说明这种行动产生了怎样的**结果（result）**。故本题选 A

35、【答案】B

【解析】A 选项：**工勤技能岗位**指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置要适应提高操作和维护技能，提升服务水平的要求，满足单位业务工作的实际需要。

B 选项：根据事业发展和工作需要，经批准，事业单位可设置**特设岗位**，主要用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。

C 选项：管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位的设置要适应增强单位运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

D 选项：专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位的设置要符合专业技术工作的规律和特点，适应发展社会公益事业与提高专业技术水平的需要。

36、【答案】C

【解析】A 选项：再培训后换岗速度慢，可撤回程度高；

B 选项：从外部雇用新员工速度慢，可撤回程度低；

D 选项：技术创新速度慢，可撤回程度低。



表 5-7

避免未来出现人员短缺的方法

方法	速度	可撤回程度
1. 加班加点	快	高
2. 雇用临时工	快	高
3. 业务外包	快	高
4. 再培训后换岗	慢	高
5. 降低流动率	慢	中等
6. 从外部雇用新员工	慢	低
7. 技术创新	慢	低

37、【答案】D

【解析】**生命周期理论**与其他权变理论的不同之处在于，它强调了**下属成熟度**的重要性，指出对于不同成熟度的下属，应采取不同形式的领导方式，以求得最佳绩效。故本题选 D。

38、【答案】B

【解析】个人账户养老金的月计发标准，目前为个人账户全部储存额除以 139。张某按月领取的养老金 $=41700/139=300$ （元）。故本题选 B。

39、【答案】A

【解析】**期望理论**认为动机是三种因素共同作用的产物：

- ①一个人需要多少报酬(效价)；
- ②个人对努力产生成功绩效的概率估计(期望)；
- ③个人对绩效与获得报酬之间关系的估计(工具性)

故本题选 A。

40、【答案】D

【解析】**组织层次的职业生涯管理方法**（3 种）

1. 提供职业生涯信息：

- ①公布职位空缺信息；
- ②建立职业生涯信息中心；（B 选项）
- ③介绍组织内职业生涯通道（横向/纵向/双通道）。

2. 成立潜能评价中心：（C 选项）

- ①评价中心
- ②心理测验
- ③替换或继任规划

3. 实施培训与发展项目：

- ①工作轮换（A 选项）
 - ②利用公司内、外人力资源发展项目对员工进行培训
 - ③参加组织内部或外部的专题研讨会
 - ④专门对管理者进行培训或实行双通道职业生涯设计
- 故本题选 D。

41、【答案】B

【解析】①**数量类**，如产品的数量、销售量；

②**质量类**，如合格产品的数量、错误的百分比等；

③**成本类**，如单位产品的成本、投资回报率等；

④**时限类**，如及时性、供货周期等。

“不合格品比率”属于质量类。

42、【答案】A

【解析】德尔菲法具有一些明显的优点：

①它吸取和综合了众多专家的意见，避免了个人预测的片面性。

②它不采用集体讨论的方式，而且匿名进行，这样就可以使专家独立地做出判断，避免了从众的行为，同时也避免了专家必须在一起开会的麻烦。

③它采取多轮预测的方法，经过几轮的反复，专家的意见趋于一致，具有较高的准确性。

故本题选 A。

43、【答案】A

【解析】**机会成本**是指当一种生产要素被用于生产单位某产品时所放弃的使用相同要素在其他生产用途中所得到的最高收入。经济不景气，工资水平低，李某放弃工作去选择读研究生，从而读研究生的机会成本下降。故本题选 A

44、【答案】D

【解析】**用人单位**承担缴纳社会保险费的义务，是社会保险基金的**主要缴纳者**。故本题选 D

45、【答案】C

【解析】**医疗期**是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治疗休息不得解除劳动合同的时限。在本单位工作年限为：**10 年以上 15 年以下的为 12 个月**。

条件		职工医疗期期限
工作年限	本单位工作年限	
10 年以下	5 年以下	3 个月
	5 年以上	6 个月
10 年以上	5 年以下	6 个月
	5 年以上 10 年以下	9 个月
	10 年以上 15 年以下	12 个月
	15 年以上 20 年以下	18 个月
	20 年以上	24 个月

46、【答案】A

【解析】选项 A：**比率分析法**：是一种基于关键的经营或管理指标与组织的人力资源需求量之间的固定比率关系，来预测组织未来人力资源需求的方法。

选项 B：**趋势预测法**：简单的时间序列分析法，根据组织的雇佣水平在最近若干年的总体变化趋势，来预测组织在未来某一时期的人力资源需求数量的方法。

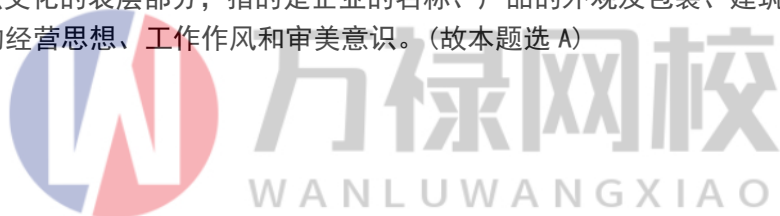
选项 C：**经验判断法**：最简单的预测方法，适用于短期预测，以及那些规模较小或经营相对稳定、人员流动率不是很高的组织，要求管理人员必须具有比较丰富的工作经验。

选项 D：干扰项。

47、【答案】A

【解析】**组织文化的结构**可分为**物质层、制度层和精神层**三个层次：

(1) 物质层。这是组织文化的表层部分，指的是企业的名称、产品的外观及包装、建筑风格、纪念物等外显的标识，往往能折射出组织的经营思想、工作作风和审美意识。(故本题选 A)



(2) 制度层。这是组织文化的中间层，又称组织文化的里层，主要是指对组织成员和组织行为产生规范性、约束性影响的部分，集中体现在组织中的各种行动准则或规章制度。

(3) 精神层。这是组织文化的深层，主要是指组织的领导和员工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌，它是组织文化的核心和灵魂。

48、【答案】B

【解析】发生争议的劳动者一方在 10 人以上，并有共同请求的，劳动者可以推举 3-5 人代表参加调解、仲裁等活动。故本题选 B

49、【答案】A

【解析】劳动关系的基本性质是社会经济关系，即劳动关系是以经济关系作为基本构成的社会关系，其本质上是一种经济利益关系。故本题选 A

50、【答案】C

【解析】三方机制是由政府、工会代表、雇主代表组成的三方性劳动关系协调制度。故本题选 C

51、【答案】A

【解析】四种不同的决策风格：

- (一) 指导型：决策者具有较低的模糊耐受性水平，倾向于关注任务和技术本身。(故本题选 A)
- (二) 分析型：决策者具有较高的模糊耐受性水平以及很强的任务和技术倾向。
- (三) 概念型：决策者具有较高的模糊耐受性水平，倾向对人和社会的关注。
- (四) 行为型：决策者具有较低的模糊耐受性水平，倾向对人和社会的关注。

52、【答案】C

【解析】A 选项：层次结构是各管理层次的构成，又称组织的纵向结构。

B 选项：职权结构：各管理层次、部门在权力和责任方面的分工和相互关系。

C 选项：部门结构：横向结构，各管理部门的构成。(C 正确)

D 选项：职能结构：达到企业目标所需完成的各项业务工作及其比例和关系。

53、【答案】A

【解析】A 选项：精神层是组织文化的深层，主要是指组织的领导和员工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌，它是组织文化的核心和灵魂。(故本题选 A)

BC 选项：制度层：组织文化的中间层（里层），指行动准则和规章制度。

D 选项：物质层：组织文化的表层，包含企业名称、产品外观及包装、建筑风格、纪念物等外显的标识，往往能折射出组织的经营思想、工作作风和审美意识。

54、【答案】B

【解析】SWOT 分析：

- 外部分析：通过考察组织的运营环境，分析组织所面临的各种战略机会及所受到的各种威胁。(故本题选 B)
- 战略机会：尚未开发的客户市场，对企业有帮助的技术进步，尚未挖掘和利用的潜在人力资源；
- 战略威胁：潜在的人员短缺，新的竞争对手进入市场，即将出台的可能会对公司产生负面影响的法律，竞争对手的技术创新。
- 内部分析：分析组织自身的优势和劣势。

55、【答案】D

【解析】控制实验法可以提高评估的准确性和有效性，但操作起来较为复杂，且费用也高。但控制实验法并不适用于那些难以找到量化绩效指标的培训与开发项目或活动，如对管理技能的培训与开发等。故本题选 D

56、【答案】B

【解析】①下属的工作是结构化的，则支持型的领导可以带来高的绩效和满意度；(故选 B)

②对于能力强或经验丰富的下属，指导式的领导则可能被视为是多余的；

③相信自己能够控制命运的内控型下属对**参与式**领导更为满意；

④外控型下属对**指导式**领导更为满意。

57、【答案】C

【解析】根据**理性模型**，决策者在任何方面都是完全理性的，决策者具备以下五个特征。

(1) 从目标意义上分析，决策完全理性。

(2) 存在完整和一致的偏好系统，使决策者在不同的备选方案中进行选择。

(3) 决策者可以知道所有备选方案。

(4) 对计算复杂性无限制，可以通过计算选择出最佳备选方案。

(5) 对于概率的计算不存在任何困难。

58、【答案】A

【解析】战略的三个层次及其相互关系：

• **组织战略**：回答去哪里竞争的问题，即做出组织应该选择经营何种业务以及进入何种行业或领域的决策。分为成长战略，稳定战略和收缩战略。

• **竞争战略**：回答如何进行竞争的问题，分为总成本领先战略，差别化战略以及市场集中战略。

• **职能战略**：回答凭借什么进行竞争的问题，包括市场营销战略，人力资源战略，财务战略等。

故本题选 A。

59、【答案】C

【解析】**MBTI**：从四个两极性的维度对人的行为风格进行测试。

(1) 外倾-内倾：注意力集中的方向；（故本题选 C）

(2) 感觉-直觉：获取信息的方式；

(3) 理性-情感：处理信息和做出决策的方式；

(4) 判断-感知：表现出来的对待外界的方式。

60、【答案】A

【解析】当劳动力供给曲线不变，而劳动力需求曲线右移时，新的均衡点对应的均衡工资率和均衡就业量，都比初始均衡点所对应的均衡工资率和均衡就业量数值更大，这说明均衡工资率和均衡就业量均随需求曲线右移而上升。反之，当劳动力供给曲线不变而劳动力需求曲线左移时，均衡工资率和均衡就业量同时下降。故本题选 A

61、【答案】A, C, D, E

【解析】《劳动争议调解仲裁法》规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。但考虑到用人单位作为用工主体方掌握和管理着**劳动者的档案、工资发放、社会保险费缴纳、劳动保护提供**等情况和材料，劳动者一般无法取得和提供，因此对用人单位提供证据又作出了特别规定，与争议事项有关的证据属于用人单位掌握的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。故本题选 ACDE。

62、【答案】A, B, C, D

【解析】社会保险法律适用的**基本规则**：

(1) 上位法的效力高于下位法。《中华人民共和国宪法》具有最高的法律效力，法律的效力高于行政法规、地方性法规、规章，地方性法规的效力高于本级和下级政府规章。省、自治区人民政府制定的规章的效力高于本行政区域内较大市的人民政府制定的规章。

(2) 同位法中特别规定与一般规定不一致时，适用特别规定。

(3) 同位法中新的规定与旧的规定不一致时，适用新的规定。

(4) 原则上**不溯及既往**。法律规定后，要严格依法执行，但法律的规定不能溯及过去的行为，为了更好地保护公民、法人和其他组织的权利和利益而作的特别规定除外。

故本题选 ABCD。

63、【答案】B, C, D, E

【解析】**绩效改进**的方法主要有：卓越绩效标准、六西格玛管理、ISO 质量管理体系和标杆超越。

【易混淆】

绩效管理工具包括：目标管理法、标杆超越法、关键绩效指标法和平衡计分卡法。



故本题选 BCDE。

64、【答案】A, C, D

【解析】领导者的三种主要技能：

(1) **技术技能**：一个人对于某种类型的程序或技术所掌握能力。技术技能涉及的是事。经理可以依靠下属的技术技能。

(2) **人际技能**：有效地与他人共事和建立团队合作的能力。人际技能关心的是人。

(3) **概念技能**：按照模型、框架和广泛联系进行思考的能力。概念技能处理的是观点、思想。

65、【答案】A, B, D, E

【解析】组织设计从形式上可以分为两种类型：

①**静态组织设计**（古典的组织设计理论）：只对组织结构进行的设计；（A/B 正确）

②**动态组织设计**（现代的组织设计理论）：同时对组织结构和运行制度进行的设计。（D/E 正确）

66、【答案】B, D

【解析】BD 选项：一般情况下，**组织战略**划分为**成长战略**、**稳定战略**和**收缩战略**三种类型。

AE 选项：一个组织的战略通常包括以下三个层次：组织战略层次、竞争战略层次、职能战略层次。所以 AE 均不属于组织战略。

C 选项：“成本领先战略”属于竞争战略的一种。

67、【答案】A, B, C, D

【解析】选项 E 错误：马尔科夫分析法不属于人员关系替换法。

68、【答案】A, B, C, E

【解析】要想达到较高的信度，需要注意以下五个问题：

①测试过程要标准化，尽可能按照测量学的要求去做；

②选取的样本要具有广泛的代表性，当在总体中抽样时，样本应尽可能具有异质性，而不是集中于某一类人；

③要注意保持良好的测试环境（包括心理环境和物理环境），努力使被测试者保持一种轻松自然的心态；

④要注意测试的难度和长度，测试太难或太易都不好，因为很可能会出现地板效应（得分普遍过低）或天花板效应（得分普遍偏高）的现象；（D 表述错误）

⑤尽管测试的条目越多，信度往往越高，但是太多的条目容易引起被测试者的疲劳和厌倦，从而影响测试的质量。

故本题选 ABCE。

69、【答案】A, B, C

【解析】1. **量表法**包括：图尺度评价法；行为锚定法；行为观察量表法。

2. **描述法**包括：关键事件法；不良事故评估法。

故本题选 ABC。

70、【答案】A, B, C, D

【解析】**薪酬成本**的控制：控制雇佣量；控制基本薪酬；控制奖金；控制福利支出；利用适当的薪酬技术手段。故本题选 ABCD。

71、【答案】B, C

【解析】**平等保护**是指对全体劳动者和各类用人单位的权益都应平等保护。其含义和要求主要包括以下两个方面：一是对各类用人主体的权益平等保护。对于国有和非国有用人单位赋予同等的用人权利，对其使用劳动力的权益给予同样保护。（B 正确）

二是对各种劳动者平等保护。对于不同民族、种族、性别、职业、职务、劳动关系的经济类型或用工形式的劳动者来说，在劳动关系中保护其法律地位平等，不得有任何歧视。（C 正确）

A 选项：**优先保护**是指在特定条件下，当对劳动者权益保护和对用人单位权益保护出现矛盾时调整劳动关系，对劳动者实施优先保护。

DE 选项：**特殊保护**是指在劳动关系中，对于某些特殊群体（如女职工、未成年工等）的劳动权益给予特殊保护。

故本题选 BC。

72、【答案】C, D

【解析】ABE 均属于“以员工为中心”的领导风格

表 2-4 从领导的经典研究和理论得出的领导风格小结		
管理者中心		员工中心
X 理论	←→	Y 理论
独裁	←→	民主
生产中心	←→	员工中心
产出	←→	关怀
任务驱动	←→	人际关系
督导	←→	支持
指导	←→	参与

73、【答案】A, B, D

【解析】公文筐训练可以测试出的能力包括领导能力、问题解决能力、行政管理能力。故本题选 ABD

表 6-1 评价中心技术中的各种练习想要衡量的技能举例			
技能	练习		
	公文筐测试	无领导小组讨论	角色扮演
领导能力 (控制、辅导、影响、足智多谋)	√	√	√
问题解决能力 (判断力)	√	√	√
人际交往能力 (敏感性、解决冲突能力、合作能力、口头沟通能力)		√	√
行政管理能力 (组织能力、规划能力、书面沟通能力)	√	√	
压力承受能力 (自信心)		√	√

注：“√”代表通过练习所要评价的技能。

74、【答案】A, B, C, D

【解析】经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示下列事项，并接受人力资源社会保障行政部门和市场监督管理、价格等主管部门的监督检查：

- ①营业执照；
- ②服务项目；
- ③收费标准；
- ④监督机关和监督电话。

从事职业中介活动的，还应当在服务场所明示人力资源服务许可证。

故本题选 ABCD。

75、【答案】B, C, D, E

【解析】职业生涯锚具有以下四个特点：

- ①产生于早期职业生涯阶段，以个体习得的工作经验为基础（选项 D 正确）；
- ②强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合（选项 C 正确）；
- ③不可能根据各种测试提前进行预测（选项 A 错误）；



④并不是完全固定不变的（选项 B 正确）。

职业生涯锚是指当个人不得不做出选择的时候，无论如何都不会放弃的职业生涯中的那种至关重要的东西或价值观（选项 E 正确）。

76、【答案】A, B, C

【解析】有效的绩效管理的 5 个特征★★【口诀“敏可准接受实用”】

（1）敏感性：可以明确地区分高效率员工和低效率员工；

（2）可靠性：不同评价者对同一个员工所作的评价基本相同；

（3）准确性：把工作标准和组织目标联系起来确定绩效的好坏，为实现准确性，必须进行周期性的调整和修改；

（4）可接受性：组织上下对绩效工作的共同支持才能促成绩效管理的成功；

（5）实用性：绩效管理体系的建立和维护成本小于绩效管理体系带来的收益。

只要绩效管理体系满足前三个特征即可认为它是有效的。（故本题选 ABC）

77、【答案】B, C, D, E

【解析】A 错误：管理层次与管理幅度的关系密切。首先，两者存在**负相关**的数量关系，同样规模的组织，加大管理幅度，管理层次就会减少；反之，管理层次就会增多。其次，管理幅度与管理层次是相互制约的，其中**管理幅度起主导作用**。管理幅度决定管理层次，管理层次的多少取决于管理幅度的大小。同时，管理层次对管理幅度也存在一定的制约作用。

78、【答案】A, B, C

【解析】在实际操作中，判断**不充分就业人员**的标准有三条：

①调查周内工作时间不到标准时间的一半，即不到 20 小时；

②工作时间短是非个人原因；

③愿意从事更多的工作。这三条必须同时具备才能统计为不充分就业人员。

故本题选 ABC

79、【答案】A, B, D

【解析】选项 A 正确：《中华人民共和国出境入境管理法》第四十一条规定，外国人在中国境内工作，应当按照规定取得工作许可和工作类居留证件。任何单位和个人不得聘用未取得工作许可和工作类居留证件的外国人。

选项 B 正确：《中华人民共和国外国人入境出境管理条例》第七条、第十六条规定，申请 R 字签证，应当符合中国政府有关主管部门确定的外国高层次人才和急需紧缺专门人才的引进条件和要求，并按照规定提交相应的证明材料。

选项 D 正确：申请 Z 字签证，应当按照规定提交工作许可等证明材料。申请工作类居留证件，应当提交工作许可等证明材料；属于国家需要的外国高层次人才和急需紧缺专门人才的，应当按照规定提交有关证明材料。

选项 C 错误：**外国高端人才**是指符合“高精尖缺”和市场需求导向，中国经济社会发展需要的科学家、科技领军人才、国际企业家、专门特殊人才等，以及符合积分积分外国高端人才标准的人才。外国高端人才可**不受年龄、学历和工作经历限制**。

选项 E 错误：**永久居留证**是外国人在中国境内居留的身份证件，可以单独使用。外国人可持证在中国境内办理金融、教育、医疗、交通、通信、就业和社会保险、财产登记、诉讼等事务。持证人在中国居留期限不受限制，可以凭本人护照和永久居留证出境入境。

80、【答案】A, D

【解析】无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他**灵活就业人员**参加基本养老保险的，应当按照国家规定缴纳基本养老保险费，分别计入**基本养老保险统筹基金和个人账户**。故本题选 AD

81、【答案】B

【解析】A 选项：**堡垒型**：着眼于公司的生存。

B 选项：**俱乐部型**组织非常重视适应、忠诚感和承诺。在俱乐部型组织中，资历是关键因素，年龄和经验都至关重要。与学院型组织相反，它们把管理者培养成通才。

C 选项：**棒球队型**：鼓励冒险和革新。

D 选项：**学院型**：雇佣大学生培养使用。

82、【答案】D

【解析】A 选项：**俱乐部型**：重视适应、忠诚感和承诺，资历是关键，把管理者培养成通才。

B 选项：**学院型**：雇佣大学生培养使用。

C 选项：**堡垒型**：着眼于公司的生存。

D 选项：**棒球队型**组织鼓励冒险和革新。本公司在未来会进行部门合并，在未来的发展中更加注重冒险和革新。

83、【答案】A

【解析】**以结构为中心的**变革组织是一个与内外环境不断相互作用的动态系统。为了适应环境变化，组织内部结构需要不断分化和统合。本题目中公司着重进行了部门的合并，原来的组织结构上进行优化，属于**以结构为中心的**组织变革方式。故本题选 A。

84、【答案】B

【解析】**非结构化面试**是指在面试过程中，不存在结构化的面试指南或必须遵循既定格式的面试形式。在非结构化面试中，面试考官并没有一个必须遵循的面试问题提纲，也没有明确的问题提问顺序，而可以相对自由地对被面试者进行各种提问，从而使面试中的问题可以从多个不同的方向展开。根据题干“不同的领导者提出不同的问题，有时比较随意”可知选 B。

85、【答案】B

【解析】A 选项：**集体面试**是指多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试考官面对面询问的面试形式。

B 选项：**小组面试**是指由一组面试考官在同一时间和同一场所，共同对一位被面试者进行提问、观察并作出评价的面试形式。

C 选项：**单独面试**又称一对一面试，即面试考官和被面试者两个人单独见面，面试考官进行口头引导或询问，被面试者作出回答。

D 选项：**系列面试**又称顺序面试，即组织根据某种特定的先后顺序，安排组织中的若干人员对同一位被面试者进行多轮面试，最后再将所有面试考官独立得出的面试结果加以汇总，从而最终得出面试结论。

根据题干“由 3-5 名面试的领导小组成员组成，对员工开展单独面试”可知选 B。

86、【答案】C、D

【解析】**情境化结构面试**的题目可以划分为两类。

①过去导向型，即以过去的经验为依据，它要求被面试者回答他们在过去的工作中遇到的某种情形，以及他们当时是如何处理的。

②未来导向型，它要求被面试者回答，将来一旦遇到某种假设的情形，他们将会采取怎样的处理措施。

故本题选 CD。

87、【答案】C

【解析】根据领导的**生命周期理论**，影响领导者风格选择的一个重要因素是下属的成熟程度。赫塞和布兰查德将工作取向和关系取向两个维度相结合，得出四种领导风格：

①**指导式**（高工作—低关系）。领导规定工作任务、角色职责，指示员工做什么，如何做。

②**推销式**（高工作—高关系）。领导不仅表现出指导行为，而且富于支持行为。

③**参与式**（低工作—高关系）。领导与下属共同决策，领导提供便利条件和沟通。

④**授权式**（低工作—低关系）。领导提供较少的指导或支持，让下级自主决定。

根据题干：“规定具体工作任务，并亲自安排他们该做什么不该做什么”体现领导对员工“规定工作任务、角色职责，指示员工做什么，如何做。”这一特点，属于高工作-低关系的**指导式**领导风格。

88、【答案】D

【解析】人际技能是有效地与他人共事和建立团队合作的能力。组织中任何层次的领导都不能逃避有效人际技能的要求，这是领导行为的重要部分之一。小张与同事相处较好，具有较好与他人建立团队合作的能力。故本题选 D。

89、【答案】D

【解析】根据领导的**生命周期理论**，影响领导者风格选择的一个重要因素是下属的成熟程度。赫塞和布兰查德将



工作取向和关系取向两个维度相结合，得出四种领导风格：

- ①**指导式**（高工作—低关系）。领导规定工作任务、角色职责，指示员工做什么，如何做。
- ②**推销式**（高工作—高关系）。领导不仅表现出指导行为，而且富于支持行为。
- ③**参与式**（低工作—高关系）。领导与下属共同决策，领导提供便利条件和沟通。
- ④**授权式**（低工作—低关系）。领导提供较少的指导或支持，让下级自主决定。

根据题干：“三个月后，他们发现老刘对他们的指导逐渐减少，有时甚至与他们一起决策”，体现的是**参与式**的领导风格。

90、【答案】A, B, C

【解析】D 错误：概念技能影响的是观点、思想，人际技能关心的是人，技术技能处理的则是事。

91、【答案】C

【解析】1. **经济补偿**按劳动者在本单位工作的**年限**，

- (1) 每满 1 年向劳动者支付 1 个月工资的经济补偿(6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算)；
- (2) 不满 6 个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

2. 劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资，高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资 3 倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资 3 倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过 12 年。

3. 经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满 12 个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

根据题干可知，李某工作时间为 12 个月，故应支付 1 个月工资的经济补偿，注意此处的月工资为 12 个月的平均工资，故选 C。

92、【答案】B

【解析】用人单位**提前 30 日**以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。选择**额外支付劳动者一个月工资**解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。李某 2018 年 7 月至 12 月的工资是 4000 元，所以按上一个月工资标准是 4000 元。

93、【答案】D

【解析】劳动争议申请仲裁的时效期间为**1 年**，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

94、【答案】A, D

【解析】无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员参加基本养老保险的，应当按照国家规定缴纳基本养老保险费，分别计入**基本养老保险统筹基金和个人账户**。

95、【答案】A

【解析】**次等劳动力市场**的特征是就业不稳定、工资率较低、工作条件较差，同时工作的社会地位也相对较低。这种市场通常是指普通商业服务人员、建筑业杂工、工厂工人等所在的劳动力市场。

根据题干“因为经济不景气，被迫暂时选择从事外卖员的工作”，可知选 A。

96、【答案】D

【解析】1. **附加的劳动者效应**是指当家庭中的主要收入获取者失去工作或工资被削减以后，其他家庭成员有可能会临时性地进入劳动力队伍，通过找到工作来增加家庭收入，保持家庭原先的效用水平不变。

根据题干“为了贴补家用，也出来工作”，可知选 D。

2. **灰心丧气的劳动者效应**是指一些本来可以寻找工作的劳动者由于对在某一可行的工资率 水平下找到工作变得非常悲观而停止寻找工作，临时成为非劳动力参与者的情况。

97、【答案】A

【解析】根据案例“韩鹏发现公司实行内部晋升，经过几年努力，韩鹏成为市场部经理”可知，公司实行的是晋升竞赛。故选 A。

98、【答案】D

【解析】劳动力的出售者在劳动力市场上往往处于不利的地位，在经济不景气、失业率上升的情况下，劳动者的不利地位尤其明显。故选 D。

2021 年中级经济师《人力资源》真题及答案

第 1 题 单选题（每题 1 分，共 60 题，共 60 分）

1、关于激励的说法，错误的是（）。

- A. 根据激励对象划分，可分为他人激励和自我激励
- B. 根据激励范围划分，可分为内源性激励和外源性激励
- C. 根据激励作用划分，可分为正向激励和负向激励
- D. 根据激励内容划分，可分为物质激励和精神激励

2、战略性人力资源管理的理念，不包括（）

- A. 要对人力资源管理活动的成本和收益进行分析和评价
- B. 人力资源管理是“成本中心”而不是利润中心
- C. 要对人力资源管理职能人员进行培训和提升
- D. 人力资源管理战略要和组织战略保持一致

3、面对新冠肺炎疫情带来的严峻形势。我国政府为支持复工复产以及稳定就业、制定了减免小规模纳税人增值税政策。这种经济政策属于（）

- A. 人力政策
- B. 产业政策
- C. 财政政策
- D. 货币政策

4、关于古典组织设计理论的说法，正确的是（）。

- A. 它同时关注组织结构设计和运行制度设计两方面的研究
- B. 它只关注组织结构设计方面的研究
- C. 它是动态的
- D. 它只关注运行制度设计方面的研究

5、领导研究中的俄亥俄模式将领导行为聚集在（）。

- A. 民主和关怀
- B. 指导和支持
- C. 人际关系和参与



- D. 关心人和工作管理
- 6、我国《工会法》规定，工会是自愿结合的工人阶级的（ ）。
- A. 盈利组织
 - B. 行政组织
 - C. 群众组织
 - D. 事业组织
- 7、职能制组织形式在（ ）环境中效果好。
- A. 简单/动态
 - B. 简单/静态
 - C. 复杂/动态
 - D. 复杂/静态
- 8、提出双因素理论的学者是（ ）。
- A. 马斯洛
 - B. 赫兹伯格
 - C. 麦克利兰
 - D. 奥尔德弗
- 9、某项甄选测试的目的是评价求职者的逻辑能力，但是测试的题目设计不佳，变成了考查求职者的知识记忆情况，则该测试的（ ）比较低。
- A. 同时效度
 - B. 预测效度
 - C. 内容效度
 - D. 效标效度
- 10、情境化结构面试通常遵循所谓的“STAR”原则，其中A指的是（ ）。
- A. 时间
 - B. 情境
 - C. 行动
 - D. 任务
- 11、某职工的月工资是5000元，其基本医疗个人缴纳金额为（ ）。
- A. 400
 - B. 200
 - C. 100
 - D. 300
- 12、能够帮助管理者实时掌握战略任务完成情况和工作进度的战略工具是（ ）。
- A. 战略地图
 - B. 平衡计分卡
 - C. 数字仪表盘
 - D. 人力资源计分卡
- 13、下列不属于劳动争议范围的是（ ）。
- A. 员工要求企业支付加班费的
 - B. 劳动者认为职业病诊断结论有问题的
 - C. 员工要求公司补齐工资差额的
 - D. 员工认为企业解除劳动合同违法的
- 14、下列选项中，属于虚拟股票期权的是（ ）。
- A. 股票期权
 - B. 股票增值权
 - C. 员工持股计划
 - D. 限制性股票

- 15、关于劳动人事争议仲裁委员会的说法，错误的是（ ）。
- A. 委员会之间并不具有行政隶属关系
 - B. 委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成
 - C. 直辖市可以设立若干个委员会
 - D. 委员会按行政区划层层设立
- 16、魅力型领导的道德特征，不包括（ ）。
- A. 提升自己的个人愿景
 - B. 从危机中思考和学习
 - C. 使用权力为他人服务
 - D. 激励下属独立思考
- 17、关于有效推行参与管理的说法，错误的是（ ）。
- A. 组织文化必须支持员工参与
 - B. 员工可以不具备参与的能力
 - C. 员工应有充裕的时间参与
 - D. 员工参与的问题必须与其自身利益相关
- 18、下列能力中，难以通过角色扮演衡量的能力是（ ）。
- A. 问题解决能力
 - B. 行政管理能力
 - C. 领导能力
 - D. 压力承受能力
- 19、员工申诉管理的（ ），要明确界定员工的申诉范围。
- A. 合法原则
 - B. 公平原则
 - C. 明晰原则
 - D. 反馈原则
- 20、关于劳动关系运行实体规则的说法，错误的是（ ）。
- A. 涉及劳动者权利的维护
 - B. 内容通常由法律规定和认可
 - C. 主要涉及劳动关系各方义务的规定
 - D. 法律表现形式为劳工标准
- 21、关于各类职位评价方法的说法，错误的是（ ）。
- A. 因素比较法的设计难度低，易于理解
 - B. 分类法需要设定一套供参考的职位等级标准
 - C. 要素计点法是一种定量的职位评价方法
 - D. 排序法不适用于规模较大、职位类型多的企业
- 22、企业与员工约定 5 年的培训服务期，培训费用实际支出 5 万元，该员工在服务期 3 年之后辞职，则员工支付的经济补偿最高不超过（ ）。
- A. 1 万元
 - B. 2 万元
 - C. 3 万元
 - D. 5 万元
- 23、关于绩效考核与绩效管理的说法，错误的是（ ）。
- A. 绩效管理有助于企业战略目标的实现
 - B. 绩效管理的有效性在一定程度上取决于绩效考核的科学性
 - C. 绩效考核侧重绩效的识别
 - D. 绩效管理侧重绩效的判断
- 24、在组织文化结构中，体现出组织文化的核心和灵魂的是（ ）。

- A. 物质层
 - B. 标识层
 - C. 精神层
 - D. 制度层
- 25、关于企业实施经济性裁员的说法，正确的是（ ）。
- A. 经济补偿标准按员工工作年限，每满 1 年按半个月工资标准支付
 - B. 企业应提前 30 日向工会或全体职工说明经济性裁员的情况
 - C. 只要企业有重大技术革新情况，就可以经济性裁员
 - D. 实施经济性裁员无须向当地劳动行政部门报告
- 26、关于领导的技能的说法中，正确的是（ ）。
- A. 管理职位越高，对概念技能的要求越低
 - B. 人际技能是指在人际关系中操纵他人的能力
 - C. 技术技能也是领导技能的一种
 - D. 概念技能主要涉及的是“人”
- 27、我国对不充分就业人员进行判定有若干条标准，其中不包括（ ）。
- A. 调查周内的工作时间不足标准时间的一半
 - B. 工作时间不足的原因不在本人
 - C. 年龄在 18 岁以上
 - D. 本人愿意从事更多的工作
- 28、甲公司将员工借调到乙公司工作，借调期间员工在工作时受伤，被认定为工伤，则（ ）。
- A. 无法确定承担主体
 - B. 甲公司应承担责任
 - C. 员工自行承担
 - D. 乙公司应承担责任
- 29、关于绩效管理中的平衡计分卡法的说法，错误的是（ ）。
- A. 这种方法的实施成本很高
 - B. 这种方法避免了仅仅关注财务指标的弊端
 - C. 这种方法实现了评估系统与控制系统的结合
 - D. 这种方法着眼于企业的短期目标实现
- 30、下列人力资源管理举措中，与外部成长战略相匹配的是（ ）。
- A. 为组织招募大量新员工
 - B. 强调以最小的代价进行组织精简和裁员
 - C. 绩效管理的重心是实现绩效管理的多元化
 - D. 注重人力资源的重新配置与组织文化的整合
- 31、其他条件一定，不利于受训者从上大学中获益的是（ ）。
- A. 培训者接受培训时的年龄大
 - B. 受训后获得更高工资性报酬的时间长
 - C. 受训前后的工资性报酬差异大
 - D. 受训者本人需要承担的培训成本低
- 32、对企业和员工双方都有约束，又能使双方共同获利，能够满足这种要求的是（ ）。
- A. 特殊培训的成本和收益都由企业承担
 - B. 企业承担培训成本，员工获得培训收益
 - C. 一般培训的成本和收益都由员工承担
 - D. 企业和员工共同分担培训成本，分享培训收益
- 33、绩效计划的制定原则，不包括（ ）。
- A. 全员参与原则
 - B. 战略相关性原则

- C. 多职位通用原则
D. 系统化原则
- 34、关于三重需要理论的说法，正确的是（ ）。
A. 亲和需要高的不易受别人影响
B. 成就需要高的人不喜欢及时反馈
C. 权力需要高的人喜欢竞争
D. 成就需要高的人喜欢高度冒险的工作
- 35、当人力资源需求小于供给时，组织可以取的对策是（ ）。
A. 招聘新员工
B. 延长工作时间
C. 进行工作分享
D. 努力降低人员流失率
- 36、关于外国人来华工作的说法，错误的是（ ）。
A. 省级人民政府的外国人工作管理部门可以授予外国人工作许可
B. 经政府认定的外国高层次人才可以申请 Z 字签证
C. 外国人在中国境内工作应当取得工作许可和工作类居留证件
D. 外国高端人才申请工作许可没有年龄、学历限制
- 37、近年来，随着越来越多的人在网上购物，某物流公司的员工人数迅速增加，这体现出影响人力需求的因素是（ ）。
A. 国际贸易环境
B. 组织提供的服务
C. 组织变革
D. 组织战略
- 38、在组织结构体系中，组织的横向结构通常指的是（ ）。
A. 职权结构
B. 层次结构
C. 部门结构
D. 职能结构
- 39、在其他条件相同的情况下，如果为同一家企业工作的劳动者仅仅因为（ ）不同而呈现的系统性差别，称为工资歧视。
A. 工时
B. 岗位
C. 性别
D. 工龄
- 40、关于高等教育的信号模型的说法，错误的是（ ）。
A. 大学文凭可以表明文凭持有者具有较高的生产率
B. 高等教育投资没有为接受高等教育者提供任何有价值的信号
C. 利用高等教育文凭这种信号来筛选员工是有道理的
D. 有一部分人认为，高等教育投资没有提高高等教育接受者的劳动生产率
- 41、劳动力供给弹性指的是（ ）。
A. 劳动工时变动百分比与工资率变动百分比之比
B. 劳动工时变动数量与工资率变动数量之比
C. 劳动工时与工资率之比
D. 劳动工时变动百分比与工资率变动数量之比
- 42、关于人力资源需求预测方法中主观判断法的说法，错误的是（ ）。
A. 德尔菲法一般要进行多轮预测
B. 德尔菲法能够避免从众行为
C. 经验判断法适用于规模较小或环境稳定的组织

- D. 经验判断法适用于长期的预测
- 43、关于劳动力需求的说法，错误的是（ ）。
- A. 劳动力需求是一种产品需求
- B. 从长期看，工资率上升的替代效应导致劳动力需求下降
- C. 从长期看，工资率上升的规模效应导致劳动力需求下降
- D. 其他条件不变，单个企业的劳动力需求随着工资上升而下降
- 44、企业未按时足额代扣代社会保险费的，应自欠缴之日起缴纳滞纳金，是（ ）。
- A. 按日加收万分之二
- B. 按日加收万分之三
- C. 按日加收万分之五
- D. 按日加收万分之四
- 45、关于股票期权激励的相关时间的说法，错误的是（ ）。
- A. 股权激励的有效期自股东大会通过之日起计算，一般不过 10 年
- B. 股票期权授权日必须是股票市场正常交易日
- C. 股票期权不可以在重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日交易
- D. 股票期权授予日与获授股票期权首次可以行权日之间间隔不得少于 2 年
- 46、下列情形中，用人单位可以合法解除劳动合同的是（ ）。
- A. 劳动者不能胜任工作，经培训或者调整岗位还是不胜工作的
- B. 员工被认定为工伤且为七级伤残的
- C. 劳动者不同意降低月工资收入的
- D. 员工患病 3 个月无法从事工作的
- 47、某员工的实际工作年限为 20 年，其中本企业工作年限为 12 年，则该员工的医疗期为（ ）。
- A. 12 个月
- B. 9 个月
- C. 18 个月
- D. 6 个月
- 48、关于成长战略下的薪酬管理策略的说法，正确的是（ ）。
- A. 基本薪酬在薪酬结构中所占的比重较大
- B. 一般采取跟随市场的薪酬水平
- C. 提供高水平的福利待遇
- D. 长期而言，力求使员工获得较为丰厚的回报
- 49、其他条件一定，更有可能导致员工提出离职的情形是（ ）。
- A. 劳动力流动成本高
- B. 劳动者目前任职企业的管理水平高
- C. 劳动者在当前企业任职年限长
- D. 劳动力市场紧张
- 50、下列专业技术人员参加的活动中，不可以计入继续教育学时的是（ ）。
- A. 单位组织的线上培训
- B. 单位组织的学术讲座
- C. 单位组织的科研项目评审会
- D. 行业内组织的技术交流活动
- 51、关于工资的说法，错误的是（ ）。
- A. 货币工资上升时，实际工资有可能下降
- B. 货币工资水平通常低于实际工资水平
- C. 实际工资等于货币工资与物价指数之比
- D. 一般用消费品物价指数来计算货币工资代表的实际工资水平
- 52、导致劳动力市场非均衡的原因，不包括（ ）。

- A. 劳动者在企业之间的流动是有成本的
B. 企业能够自由调整用工人数
C. 有些企业会支付高于市场通行工资率的工资水平
D. 在劳动力市场上存在工资刚性现象
- 53、关于培训与开发效果评估中的结果评估的说法，错误的是（ ）。
A. 它是培训与开发效果评估中最受组织高管层关心的内容
B. 它是组织进行培训与开发效果评估的最重要内容
C. 它重点评估受训人员对培训与开发的主观感受和看法
D. 它是最具有说服力的培训与开发效果评价指标
- 54、关于劳动力市场的说法，错误的是（ ）。
A. 劳动力市场为劳动力供求双方提供了一个接触、谈判和交易的机制
B. 劳动力供求双方通过劳动力市场交换劳动力质量和价格方面的信息
C. 劳动力供求双方在劳动力市场上达成的是劳动力所有权转移
D. 劳动力市场能同时满足个人需要和社会需要
- 55、劳动关系系统运行的基本功能是（ ）。
A. 动力功能和约束功能
B. 打击功能和防御功能
C. 激励功能和保障功能
D. 维权功能和服务功能
- 56、关于领导—成员交换理论的说法，错误的是（ ）。
A. 领导——成员交换是一个互惠的过程
B. “圈里人”通常比“圈外人”更具有工作责任感
C. 领导倾向于对“圈里人”采用正式领导权威
D. 领导把下属分成“圈里人”和“圈外人”
- 57、关于人力资本投资及其相关理论的说法，错误的是（ ）。
A. 人力资本投资的成本产生在当前
B. 能够提高个人在劳动力市场上的收益能力的投资，均属于人力资本投资
C. 人力资本投资的收益产生在未来
D. 人力资本投资理论认为劳动者都是同质的
- 58、关于结构性失业的说法，错误的是（ ）。
A. 政府提供培训和劳动力市场信息有助于减少结构性失业
B. 最主要的结构性失业是技术性失业
C. 职位空缺与失业者的地理位置不匹配造成的失业属于结构性失业
D. 通过恰当的政府干预可以避免结构性失业的出现
- 59、关于绩效管理工具的说法，错误的是（ ）。
A. 目标管理法在考核过程中存在大量的主观偏见
B. 标杆超越法容易导致企业失去自身特色
C. 目标管理法可能会牺牲企业的长远利益
D. 标杆超越法中的标杆指的是最佳实践或最佳标准
- 60、根据霍兰德的职业兴趣理论，具有聪明、理性、细致、喜欢批评等特点，偏好对各种现象进行观察、分析和推理，属于（ ）人格。
A. 现实型
B. 常规型
C. 研究型
D. 社会型

第2题 多选题 （每题2分，共20题，共40分）

- 61、在培训开发与评估里，属于结果评估中的硬指标的是（ ）。



- A. 时间
- B. 质量
- C. 成本
- D. 产出
- E. 客户满意度

62、按工会的组织结构形式，工会可以划分为（ ）。

- A. 产业工会
- B. 职业工会
- C. 企业工会
- D. 地方性工会
- E. 总工会

63、下列主体，属于社会保险法律关系主体的有（ ）。

- A. 用人单位
- B. 劳动者
- C. 商业保险公司
- D. 国家
- E. 社会保险的管理和经办机构

64、某垄断企业工资水平高，但实施薪酬保密，该企业对能力相同且在同一岗位上的人确定不同的工资水平，同时故意将高工资岗位留给有关系的人，而让那些能力相同的其他人从事工资较低的岗位，以上存在的劳动力市场歧视包括（ ）。

- A. 职业歧视
- B. 统计性歧视
- C. 工资歧视
- D. 客户歧视
- E. 个人歧视

65、关于晋升竞赛，下列说法正确的是（ ）。

- A. 候选人之间有较高的可比性，有助于激发候选人的最大努力
- B. 候选人在晋升竞赛过程中展现出来的优势越充分，获胜后得到的工资水平越高
- C. 想要晋升竞赛产生积极作用，应确保晋升结果只取决于候选人的实力和绩效
- D. 晋升竞赛中可以同时有多位候选者，晋升后的工资差距太小可能会削弱竞赛参与者的努力动机【此选项不太确定是否和真题表述一致，保留仅供参考其考点】
- E. 工资差距缩小一定程度上削弱竞赛参与者的努力动机

66、在劳动争议中，属于用人单位应提交的证据材料包括（ ）。

- A. 员工职业资格证书
- B. 员工身份证复印件
- C. 出勤记录单
- D. 个人简历
- E. 绩效明细表

67、关于路径-目标理论的说法，正确的是（ ）。

- A. 路径-目标理论认为不同的领导行为适合于不同的环境因素和个人特征
- B. 路径-目标理论假定领导不具有变通性
- C. 路径-目标理论认为参与式领导会主动征求并采纳下属的意见
- D. 路径-目标理论认为指导式领导常常很关心下属的要求
- E. 路径-目标理论是豪斯提出来的

68、下列关于绩效评价技术的说法，正确的有（ ）。

- A. 行为锚定法具有较低的信度
- B. 行为锚定法的开发成本较低

- C. 图尺度评价法无法为员工改进工作提供具体指导
D. 图尺度评价法往往只有模糊的绩效标准
E. 行为观察量表法的内部一致性较好
- 69、下列关于职工大额医疗费用补助制度的说法，正确的有（ ）。
A. 该种有强制执行性
B. 与基本医疗保险基金分开管理，分别核算
C. 一般由商业保险公司经办
D. 用于解决封顶线以上的大额医疗费用
E. 采取每年缴纳一定额度费用的办法筹集资金
- 70、下列关于薪酬设计的基本步骤的说法，正确的是（ ）。
A. 薪酬调查方式包括企业间相互调查、委托调查、收集公开的信息及问卷调查
B. 职位评价是对任职者所做的评价
C. 薪酬结构是由薪酬等级和薪酬等级内部变动范围构成
D. 职位评价主要是为了解决薪酬的内部公平性问题
E. 薪酬调查主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题
- 71、下列关于职称审核的说法，正确的有（ ）。
A. 针对海外高层次人才可以合理放宽资历、年限等条件限制
B. 退休两年内的专业技术人才可以申报职称
C. 长期在基层一线的专业技术人才，侧重考查其实际工作业绩，适当放宽学历要求
D. 受处分期间的专业技术人员可以申报职称
E. 具有重大技术研究突破的专业技术人才，可以直接申报高级职称
- 72、在需要层次理论中，与 ERG 理论中的关系需要对应的有（ ）。
A. 部分生理需要
B. 部分安全需要
C. 全部安全需要
D. 部分尊重的需要
E. 全部归属于爱的需要
- 73、在进行人力资源需求预测时需要考虑的因素有（ ）。
A. 组织内部的人力资源状况
B. 组织战略定位
C. 组织结构调整情况
D. 组织提供的产品或服务的情况
E. 组织技术变革
- 74、关于劳动能力鉴定的说法，正确的有（ ）。
A. 劳动能力鉴定可以由用人单位、工伤职工或其近亲属提出申请
B. 劳动功能障碍分为 10 个伤残等级
C. 生活自理障碍分为 5 个等级
D. 劳动能力鉴定委员会建立医疗卫生专家库
E. 劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人
- 75、领取失业保险金的条件包括（ ）。
A. 家中有需要赡养的老人
B. 非因本人意愿中断就业
C. 年满 18 周岁以上
D. 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满 1 年
E. 已经进行失业登记，并有求职要求
- 76、职能制的缺点包括（ ）。
A. 管理范围较小，导致管理层懒散

- B. 狭隘的职能观念
- C. 横向协调差
- D. 不利于培养全面素质的管理人才
- E. 适应性差

77、在密歇根模式中，用来描述领导行为的维度包括（ ）。

- A. 技能管理
- B. 关心人
- C. 员工取向
- D. 工作管理
- E. 生产取向

78、适用于不同竞争态势战略的绩效管理的说法，正确的有（ ）。

- A. 跟随者战略可以采用标杆超越法
- B. 跟随者战略应当仅选取直接上级作为考核主体
- C. 防御者战略可以将考核周期与奖金发放周期保持一致
- D. 探索者战略组织采用行为导向的评价方法
- E. 防御者战略可以采用系统化的评价方法，多角度选择考核指标

79、关于非全日制用工的说法，正确的有（ ）。

- A. 薪酬发放周期最长不得超过半年
- B. 劳动者可以选择是否约定试用期
- C. 劳动者可以在三个用人单位工作
- D. 双方可随时终止用工
- E. 必须订立书面劳动合同

80、下列属于人力资本投资的有（ ）。

- A. 用人单位的岗位培训
- B. 给子女支付学费
- C. 员工为了获得更高的薪酬到其他企业去求职
- D. 用人单位给解除劳动合同的员工支付经济补偿金
- E. 资助贫困家庭的儿童继续学业

第 3 题 案例分析题 （每题 2 分，共 20 题，共 40 分）

81、阅读下文，回答 81-84 问题。

（一）

某大型公司近年来出现了员工流失、员工积极性下降等一系列问题，为此聘请咨询机构开展咨询服务。通过访谈和市场调查咨询机构发现，该建材公司的工资水平与市场水平大体持平，竞争力不明显。如果能将工资水平略高于市场平均水平，将有助于解决员工流失和工作积极性下降等问题，且公司目前的利润水平足以提供支撑。在访谈过程中，不少人反映公司的薪酬制度设计不合理。在任职要求类似的岗位中，劳动条件好和劳动条件差的岗位之间薪酬没有拉开合理差距，有些岗位大家不愿意干，技术水平要求高和要求低的岗位之间的薪酬差距明显过小。此外，一些通用工种核心员工流失，主要是由于本地新建了几家设备更先进、资本密集程度更高的大型企业，这些企业的薪酬水平明显更高，吸引走了本公司一部分人才。

咨询机构在为该公司提供薪酬水平调整建议之前，首先对该公司的利润水平是否能够支撑进行了评估，这种做法表明了（ ）对工资水平决定的影响。

- A. 同工同酬
- B. 企业的工资支付能力
- C. 劳动者个人及其家庭生活费用
- D. 劳动力市场

82、咨询公司建议将工资水平略高于市场平均水平，支持咨询机构这一建议的理由包括（ ）。

- A. 公司对员工约束更严格，因而需要提供一定的补偿性工资

- B. 公司直接聘用能力强的员工比自己培养员工更有利
- C. 公司提供较高的工资可以尽快填补职位空缺
- D. 有利于降低离职率

83、在调查过程中，该公司反应的现象表明，在该公司的薪酬管理实践中存在（ ）工资差别的不合理。

- A. 补偿性
- B. 竞争性
- C. 垄断性
- D. 技术性

84、该企业与新建的几家大型企业之间存在的薪酬差距，在一定程度上说明了（ ）对薪酬水平的影响。

- A. 企业所在地理位置
- B. 企业的技术经济特点
- C. 工会化程度
- D. 成熟劳动力所占比重

85、阅读下文，回答 85-88 问题。

某公司长期采取社会招聘的方式填补中基层管理者职位空缺，导致公司基层的不少年轻员工晋升无望，公司新任人力资源经理老李对此高度重视，组织集体讨论，研究解决方法，经过分析，大家认为，主要问题是公司对现有人力资源状况和人才底数掌握不清，导致一旦出现职位空缺就第一时间考虑从外部招人。老李决定先根据公司业务发展做好人力资源需求预测，然后认真盘点公司内部人力资源供给状况，做好人力资源供给预测，在此基础上，进一步加强人才梯队建设，以便更多的内部基层员工有机会晋升到管理岗位。

为配合人才梯队建设、以便更多的内部基层员工有机会晋升到管理岗位，可以选择的人力资源供给预测的方法是（ ）。

- A. 多元回归分析法
- B. 人员替换分析法
- C. 专家讨论法
- D. 定量分析法

86、该公司在进行人力资源供给预测的分析时，主要对（ ）进行分析。

- A. 质量
- B. 数量
- C. 激励
- D. 流动

87、进行公司内部人力资源供给预测分析，可以运用的方法是（ ）。

- A. 马尔科夫分析法
- B. 比率分析法
- C. 一元回归分析法
- D. 趋势分析法

88、为了清楚掌握公司现有的人力资源状况，预测内部人力资源供给情况，该公司最应该做的是（ ）。

- A. 加强绩效考核
- B. 完善培训与开发体系
- C. 改善员工关系
- D. 建立员工技能数据库

89、阅读下文，回答 89-92 问题。

（三）

小高由于工作能力出色，被选拔为市场部负责人，让公司领导感到意外的是，小高晋升为负责人之后，虽然工作依旧努力，但是他领导的市场部的业绩不升反降，在私下交流时，部门成员普遍反映，虽然小高工作负责，但是他在管理中缺少激励措施，导致员工们的积极性不高，而且小高只关心工作绩效，不太注重与成员之间的沟通协作，要求一切事项都必须按照他的要求执行。

根据生命周期理论，小高的领导风格是（ ）。

- A. 高工作-低关系
- B. 高工作-高关系
- C. 低工作-低关系
- D. 低关系-高关系

90、成功的领导依赖于各项技能，小高需要提高的技能有（ ）。

- A. 概念技能
- B. 人际技能
- C. 技术技能
- D. 计划技能

91、小高的领导风格属于管理方格图中的（ ）。

- A. “无为而治”式领导风格
- B. “乡村俱乐部”式领导风格
- C. “任务”式领导风格
- D. “中庸式”领导风格

92、从小高的表现可以看出，根据路径-目标理论，小高属于（ ）。

- A. 成就取向式领导
- B. 支持型领导
- C. 指导式领导
- D. 参与式领导

93、阅读材料，回答 93-96 问题。

（四）

从 2009 年 1 月 1 日起，张某一直在甲公司工作，月工资 5000 元，双方签订无固定期限的劳动合同，2019 年 1 月 1 日，甲公司被乙公司合并，甲公司未向张某支付经济补偿金，之后，经双方同意，张某与乙公司签订劳动合同，内容包括：“期限 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日，月工资 5000，试用期三个月，禁止内部员工谈恋爱”。2019 年 8 月 1 日，经乙公司主动提出，双方协商一致解除了劳动合同。2021 年 7 月，张某达到退休年龄，向一位同事打听国家有关养老保险待遇的政策，同事回复：“你累计缴费未满足最低 20 年的缴费年限，不能按月领取养老金。”张某询问，能不能继续缴费直至满足最低缴费年限，同事回复：“国家没有继续缴费的规定”

关于甲公司与张某解除劳动合同的说法，正确的是（ ）。

- A. 仅张某可有单方预告解除该劳动合同
- B. 仅乙公司可以单方预告解除该劳动合同
- C. 乙公司和张某都可以单方预告解除劳动合同
- D. 自甲公司被乙公司合并之日起，该劳动合同就无效了

94、张某与乙公司签订的合同，符合规定的是（ ）。

- A. 试用期三个月
- B. 期限 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日
- C. 禁止内部员工谈恋爱
- D. 月工资 5000 元

95、张某依法可以从乙公司获得的经济补偿为（ ）。

- A. 0.5 万元
- B. 5.0 万元
- C. 5.5 万元
- D. 6.0 万元

96、关于张某同事回复内容的表述，下列说法正确的是（ ）。

- A. “不够最低 20 年的缴费年限”的回复是错误的

- B. “国家没有继续缴费的政策规定” 回复是正确的
- C. “国家没有继续缴费的政策规定” 回复是错误的
- D. “不够最低 20 年的缴费年限” 的回复是正确的

97、阅读材料，回答下列 97-100 问题。

(五)

某公司是一家处于行业领先地位的技术研发公司，公司员工的受教育程度较高，年龄结构也较为合理，公司高层重视员工培训，并制定了规范化的培训与开发效果评估体系，主要评估参培人员将所学知识、技能等运用到工作上的程度。同时，公司还特别重视员工的职业发展，让员工通过专业测评来了解自己的职业生涯锚，公司在人员调配、晋升等方面也会考虑员工的特点和个人职业生涯目标，员工对自己再公司的职业发展满怀期待，并为此积极努力，例如，张某今年 27 岁，打算去考非全日制研究生，王某在软件研发岗位已经工作了 6 年，打算去外地的子公司带领一个小团队，

该公司员工王某处于职业生涯发展的（ ）。

- A. 衰退期
- B. 探索期
- C. 建立期
- D. 维持期

98、根据培训与开发效果评估的理论，该公司进行的评估包括（ ）。

- A. 学习评估
- B. 结果评估
- C. 工作行为评估
- D. 投资收益评估

99、该公司员工王某的职业生涯锚是（ ）。

- A. 管理能力型
- B. 安全稳定型
- C. 技术/职能能力型
- D. 生活平衡型

100、该公司职工张某属于职业生涯发展的（ ）。

- A. 衰退期
- B. 探索期
- C. 建立期
- D. 维持期

答案解析

1、【答案】B

【解析】激励的类型：

- (1) 从激励内容的角度：物质激励和精神激励
- (2) 从激励作用的角度：正向激励和负向激励
- (3) 从激励对象的角度：他人激励和自我激励

没有从激励范围角度的分类，B 说法错误。

2、【答案】B

【解析】B 错误：战略性人力资源管理这一概念所强调的核心理念就是人力资源管理必须能够帮助组织实现战略，赢得竞争优势。现代人力资源管理已经被看成是一种“利润中心”，而不只是一种“成本中心”。

3、【答案】C

【解析】A 选项：人力政策，就是政府通过对劳动力进行重新训练与教育，把非熟练的劳动力训练成技术熟练程度



达到一定水平的劳动者，以缓和因劳动力市场所需要的技能与劳动者实际供给的技能不匹配而造成的失业问题。与题干不符，排除。

B 选项：**产业政策**是指一个国家对其产业结构实施引导、调节、管理的方针和政策。排除。

C 选项：**财政政策**是利用政府预算来影响总需求的一种政策，其主要手段是调整税率和政府支出水平。我国政府在新冠肺炎期间制定的减免增值税属于调整税率，属于财政政策。

D 选项：**货币政策**是政府通过控制货币供应量调节经济运行的一种手段。与题干不符，排除。

4、【答案】B

【解析】组织设计从形式上可以分为两种类型：

①**静态组织设计**（古典的组织设计理论）：只对组织结构进行的设计；（故本题选 B）

②**动态组织设计**（现代的组织设计理论）：同时对组织结构和运行制度进行的设计。

5、【答案】D

【解析】（一）**俄亥俄模式**

• **关心人**：是指领导注重人际关系，尊重和关心下属的建议与情感，更愿意建立相互信任的工作关系。

• **工作管理**：是指领导为了完成目标而在规定或确定自己与下属的角色时所从事的行为活动，包括组织工作任务、工作关系、工作目标。

（二）**密歇根模式**

• **员工取向**的领导关注人际关系，主动了解并积极满足员工需要。

• **生产取向**的领导强调工作技术和任务进度，关心工作目标的完成情况。

故本题选 D。

6、【答案】C

【解析】《中华人民共和国工会法》规定，**工会**是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级的**群众组织**。故本题选 C

7、【答案】B

【解析】**职能制**的组织形式在**简单/静态**环境中效果较好。在这种环境中，很少有意外事件发生，管理部门的主要作用在于确保已建立起来的一套常规工作和规章制度能执行下去。职能制结构主要适用于中小型的、产品品种比较单一、生产技术发展变化较慢、外部环境比较稳定的企业。

表 3-1 三种组织形式在不同环境中有效性的对比

环境	组织形式		
	行政层级式	职能制	矩阵结构
简单 / 静态	低—中	高	低
复杂 / 静态	高	中	低
简单 / 动态	中	低—中	低
复杂 / 动态	低	中	高

8、【答案】B

【解析】B 选项：双因素理论是由心理学家**赫茨伯格**提出的，此理论又称“激励——保健因素理论”，简称为“双因素理论”。

A 选项：**马斯洛**的需要层次理论；

C 选项：**麦克利兰**的三重需要理论；

D 选项：**奥尔德弗**的 ERG 理论。

9、【答案】C

【解析】A 选项：**同时效度**：直接选取已经在某种岗位上从事工作的任职者，让他们进行测试，比较测试分数与实际分数。

B 选项：**预测效度**：考察员工被雇佣之前的测试分数与其被雇用之后的实际工作绩效之间是否存在实证性联系。

C 选项：**内容效度**是指一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度，即一项测试的内容能够代表它所测量的主题或特质的程度。

D 选项：**效标效度**也称效标关联效度，是指一项测试或甄选技术对被试者的一种或多种工作行为或工作绩效进行预测的准确程度。

10、【答案】C

【解析】**情境化结构面试**通常需要遵循所谓的“STAR”原则，即首先向被面试者描述他们可能会面对的典型环境（situation）或需要完成的主要工作任务（task），然后询问他们实际上采取了何种行动（action），最后让他们说明这种行动产生了怎样的结果（result）。故本题选 C

11、【答案】C

【解析】基本医疗保险费由用人单位和个人共同缴纳。用人单位缴费水平为职工工资总额 6%左右，个人缴费一般为本人工资收入的 2%。所以某职工基本医疗个人缴纳金额为：5000*2%=100 元。

12、【答案】C

【解析】A 选项：**战略地图**实际上是对组织战略实现过程进行分解的一种图形工具，它形象地展示了为确保组织战略得以成功实现而必须完成的各种关键活动及其相互之间的驱动关系。

B 选项：为干扰项。**平衡计分卡法**是一种新型的战略性绩效管理系统和方法，它着眼于公司的长远发展，从四个角度关注企业的绩效，即财务角度、客户角度、内部流程角度、学习与发展角度。

C 选项：**数字仪表盘**实际上是能够在计算机桌面上显示的各类图表，它以桌面图形、表格以及计算机图片的形式向领导和管理者形象地展示了在公司战略地图上出现的各项活动目前在公司中进展到了什么阶段以及正在向哪个方向前进。（故本题选 C）

D 选项：**人力资源管理计分卡**并不是一张用来计分的卡片，它实际上是针对为实现组织战略目标所需完成的一系列人力资源管理活动链而设计的各种**财务类**和**非财务类**目标或衡量指标。

13、【答案】B

【解析】**不属于劳动争议**的情形包括：

（1）劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷。

（2）劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷。

（3）劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷。（故本题选 B）

（4）家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷。

（5）个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷。

（6）农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

14、【答案】B

【解析】B 选项：**虚拟股票期权**又称为股票增值权模式；是股份期权模式的一种变通。虚拟股票期权指公司授予激励对象一种“虚拟”的股票；当公司股份增值时；则被授予者可以据此享受股份的溢价收益。期权人只是在名义上持有而非真的购买公司股份；期权人没有表决权、股份不能转让和出售；在离开公司时自动失效。

A 选项：**股票期权**是指上市公司授予激励对象在未来一定期限内（行权期）以预先确定的价格（行权价）和条件购买本公司一定数量股票的权利。

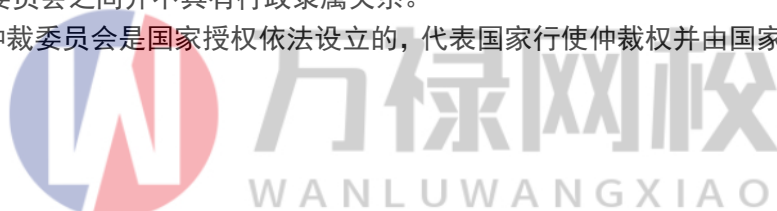
C 选项：**员工持股计划**是由企业内部员工出资认购本企业的部分股权，同时委托特定的托管机构管理和运作，同时相应的委托机构作为社团法人，进入企业董事会，参与企业决策和按股分红的股权制度。

D 选项：**限制性股票**是指激励对象按照股权激励计划规定的条件，从上市公司无偿或低价获得一定数量的本公司股票，激励对象只有在工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定条件的，才可出售限制性股票并从中获益。

15、【答案】D

【解析】A 正确：仲裁委员会之间并不具有行政隶属关系。

B 正确：劳动人事争议仲裁委员会是国家授权依法设立的，代表国家行使仲裁权并由国家强制力保证其生效裁决实



施的，由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成处理劳动争议的仲裁机构。

C 正确：直辖市、设区的市也可以设立一个或者若干个劳动人事争议仲裁委员会。

D 错误：劳动人事争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。

16、 【答案】A

【解析】A 属于“非道德特征”。

表 2-2 魅力型领导的道德特征和非道德特征

道德特征	非道德特征
<ul style="list-style-type: none">• 使用权力为他人服务• 使追随者的需要和志向与愿景相结合• 从危机中思考和学习• 激励下属独立思考• 双向沟通• 培训、指导并且支持下属,与他人分享• 用内在道德标准行事	<ul style="list-style-type: none">• 为个人利益使用权力• 提升自己的个人愿景• 指责或批评相反的观点• 要求自己的决定被无条件接受• 单向沟通• 对追随者的需要感觉迟钝• 遵循外在道德标准

17、 【答案】B

【解析】参与管理不是放之任何组织、任何工作群体而皆准的法则，若要有效推行参与管理就必须符合以下几个方面的条件：

- (1) 员工应有充裕的时间进行参与。
- (2) 员工参与的问题必须与其自身利益相关。
- (3) 员工必须具有参与的能力，如智力、知识技术、沟通技巧等。(B 错误)
- (4) 参与不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁。
- (5) 组织文化必须支持员工参与。
- (6) 员工的参与需要。

18、 【答案】B

【解析】

表 6-1

评价中心技术中的各种练习想要衡量的技能举例

技能	练习		
	公文筐训练	无领导小组讨论	角色扮演
领导能力 (控制、辅导、影响、足智多谋)	√	√	√
问题解决能力 (判断力)	√	√	√
人际交往能力 (敏感性、解决冲突能力、合作能力、口头沟通能力)		√	√
行政管理能力 (组织能力、规划能力、书面沟通能力)	√	√	
压力承受能力 (自信心)		√	√

注：“√”代表通过练习所要评价的技能。

19、【答案】C

【解析】A 合法原则。任何企业的规章制度都必须符合国家现行的法律法规，不能认为企业的制度是企业的内部事务，就可以不受法律的约束，更不允许企业在进行员工申诉管理时与国家的法律法规相违背。

B 公平原则。申诉管理时的公平原则有两个基本含义：①员工与企业是平等互惠的关系；②当管理者确实触犯公司制度甚至国家法律时，应当一视同仁。制度面前，人人平等，对管理者的严重违规行为，更应严惩。

C 明晰原则。要明确界定员工的申诉范围，避免员工将本可以通过正常管理渠道解决的问题也通过申诉方式提出。同时，还应对申诉问题进行分类处理，使组织尽早发现和解决问题。（答案选 C）

D 反馈原则。员工申诉管理中，要注意对处理结果的反馈；如果因为调查周期较长需要推迟决定，也应当及时与申诉人沟通、避免沟通不畅而导致其他问题的发生。在处理员工申诉时应当本着耐心、公正、认真的态度，切实处理好每一件申诉案。

20、【答案】C

【解析】B 正确：劳动关系运行的实体规则主要是指劳动关系各方权利的规定，实体规则的内容通常是由法律规定和认可的。

A 正确、D 正确：由于劳动关系的法律规范，即劳动法的宗旨主要是保护劳动者，所以劳动关系实体规则的主要内容是关于劳动者权利的维护，其主要法律表现形式为劳工标准。

C 错误：劳动关系运行的实体规则主要是指劳动关系各方权利的规定，实体规则的内容通常是由法律规定和认可的。

21、【答案】A

【解析】A 错误：排序法是职位评价中使用较早的一种较为简单、最易于理解的评价方法。因素比较法的优点是较为完善，可靠性高，同时也使不同的职位之间更具可比性，且可由职位内容直接求得具体薪酬金额。其缺点是评价体系设计复杂，难度较大，成本较高。

22、【答案】B

【解析】用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。培训费用包括用人单位对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。例如用人单位提供了一万元的专项培训费用，对劳动者进行专业技术培训，约定服务期为二年，劳动者服务一年后辞职，应当支付违约金五千元。

23、【答案】D

【解析】D 错误：绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高，绩效考核则侧重于绩效的识别、判断和评估。

24、【答案】C

【解析】A 选项：物质层。这是组织文化的表层部分,指的是企业的名称、产品的外观及包装、建筑风格、纪念物等外显的标识,往往能折射出组织的经营思想、工作作风和审美意识。

B 选项：标识层属于迷惑项,无实际意义,教材未提及。

C 选项：精神层。这是组织文化的深层,主要是指组织的领导和员工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌,它是组织文化的核心和灵魂。(故 C 正确)

D 选项：制度层。这是组织文化的中间层,又称组织文化的里层,主要是指对组织成员和组织行为产生规范性、约束性影响的部分,集中体现在组织中的各种行动准则或规章制度。

25、【答案】B

【解析】A 错误：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满 1 年向劳动者支付 1 个月工资的经济补偿(6 个月以上不满 1 年的,按 1 年计算);不满 6 个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

B 正确、D 错误：用人单位需要裁减人员 20 人以上或者裁减不足 20 人但占企业职工总数 10%以上的,用人单位提前 30 日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,

C 错误：可以裁减人员：

①依照企业破产法规定进行重整的；

②生产经营发生严重困难的；

③企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，**经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；**

④其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

26、【答案】C

【解析】C 正确：成功的领导依赖于合适的行为、技能和行动,领导的三种主要技能是技术技能、人际技能和概念技能。

A 错误：管理层级越高的管理者,其在工作中技术技能所占的比例越小,而概念技能所占的比例越大。

B 错误：人际技能是有效地与他人共事和建立团队合作的能力。

D 错误：概念技能处理的是观点、思想,而人际技能关心的是人,技术技能涉及的则是事。

27、【答案】C

【解析】在实际操作中,判断**不充分就业人员**的标准有三条：

①调查周内工作时间不到标准时间的一半,即不到 20 小时；

②工作时间短是非个人原因；

③愿意从事更多的工作。

这三条必须同时具备才能统计为不充分就业人员。

故本题选 C

28、【答案】B

【解析】职工被借调期间受到工伤事故伤害的,由原用人单位承担工伤保险责任,但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。故选 B。

29、【答案】D

【解析】D 错误：平衡计分卡法是一种新型的战略性绩效管理的工具和方法,也比较适用于企业战略进行重大调整的时期,它着眼于公司的长远发展,从四个角度关注企业的绩效,即客户角度指标、内部流程角度指标、学习与发

展角度指标、财务角度指标。

B 正确：平衡计分卡法消除了财务角度指标一统天下的局面,将客户角度、内部流程角度、学习与发

展角度的指标纳入评估体系,为企业的长远发展打下基础。

C 正确：平衡计分卡法实现了评估系统与控制系统的结合。

A 正确：平衡计分卡法也存在一定的劣势,即它的实施成本很高。

30、【答案】D

【解析】A 错误：采取**外部成长战略**的组织的员工招募工作需求不大,但是员工重新配置的工作压力却很大

B 错误：B 选项属于“收缩战略”相应的人力资源战略。

C 错误：外部成长战略绩效管理、薪酬管理的重心是如何实现绩效管理实践以及薪酬结构和薪酬水平的**规范化和标准化**。

D 正确：外部成长战略培训工作的重点是组织文化整合和价值观的统一，以及解决员工配置冲突的技能培训，同时，还要对一些暂时找不到合适位置的人员进行技能的再培训。

31、【答案】A

【解析】在其他条件相同的情况下，投资后的收入增量流越长，则上大学的净现值越可能为正，从而上大学的可能性更大。在上大学的成本等其他条件一定的情况下，很显然，一个人上大学越早，在其今后的一生中能够获得这种人力资本投资收益的时间就会越长，就会扩大总收益，从而使上大学所得到的净现值（总收益的现值减去总成本的现值）更高。也就是说，培训者接受培训时的年龄越小，受训者从培训中获益才更高，注意题干是【不利于】所以答案选 A。

32、【答案】D

【解析】在特殊培训的情况下，培训投资的成本和收益安排往往是这样的：在培训期间，受训者因接受培训会导致其生产率比不接受培训时要低，但是这时企业既不完全按员工在接受培训时的较低生产率来支付工资，又不完全按员工不接受培训时的生产率来支付与市场工资率相同的工资率，而是向员工支付一种位于市场工资率和低生产率工资率之间的工资率。这实际上意味着**企业和员工共同分摊了特殊培训的成本**。既然企业和员工分摊了投资的成本，那么他们必然要分享特殊培训的收益才合理。因此，在特殊培训完成之后，企业既不按照员工没有接受特殊培训时的生产率向他们支付较低的工资，又不会完全按照员工接受过培训之后所能够达到的高生产率来支付较高的工资，而是会向员工支付一种介于两者之间的工资率。这样，企业和员工双方就以一种共同保险的方式完成了企业的特殊培训投资，从而使得双方都获利。故选 D。

33、【答案】C

【解析】绩效计划的制定原则：

- (1) 价值驱动原则；
- (2) 战略相关性原则；(B 对)
- (3) 系统化原则；(D 对)
- (4) 职位特色原则；
- (5) 突出重点原则；
- (6) 可测量性原则；
- (7) 全员参与原则。(A 对)

C 属于迷惑项，无实际意义，教材未提及此概念。

34、【答案】C

【解析】D 错误；**成就需要高**的人第一个特点是选择**适度**的风险。

B 错误；**成就需要高**的人的第三个特点是希望能够**得到及时的反馈**。

C 正确；**权力需要高**的人喜欢支配、影响别人，喜欢对人“发号施令”，十分重视争取地位和影响力。这些人喜欢竞争，他们会追求出色的成绩，因为这样才能与他们所具有的或所渴望的地位或权力相称，杰出的管理者往往都有较强的权力欲望。

A 错误；**亲和需要强**的人往往重视被别人接受和喜欢，他们追求友谊和合作。这样的人在组织中容易与他人形成良好的人际关系，**易被别人影响**，因而往往在组织中充当被管理的角色。

35、【答案】C

【解析】通常情况下，当一个组织面临人力资源需求小于人力资源供给的情形时，主要可以采取以下几种措施：

- ①冻结雇用；
- ②鼓励员工提前退休；
- ③缩短每位现有员工的工作时间，采用工作分享的方式同时降低工资，来应对人力资源供给大于需求的情况，从而避免解雇员工；
- ④临时性解雇或永久性裁员；
- ⑤组织还可以考虑对冗余人员进行培训。

根据③小点，所以选 C。

36、【答案】B

【解析】B 错误：《中华人民共和国外国人入境出境管理条例》第七条、第十六条规定，申请 R 字签证，应符合中国政府有关主管部门确定的外国高层次人才和急需紧缺专门人才的引进条件和要求，并按照规定提交相应的证明材料。申请 Z 字签证，应当按照规定提交工作许可等证明材料。

37、【答案】B

【解析】组织进行人力资源需求预测时应考虑因素：

- 组织的战略定位和战略调整
- 组织提供的产品和服务的变化情况（根据题干可以看出，是因为物流服务的增加导致了人员需求的增加，所以本题选 B）
- 组织的技术变革
- 组织结构调整及流程再造

38、【答案】C

【解析】C 选项：部门结构是各管理部门的构成，又称组织的横向结构。（故本题选 C）A 选项：职权结构是各管理层次、部门在权力和责任方面的分工和相互关系。B 选项：层次结构是各管理层次的构成，又称组织的纵向结构。D 选项：职能结构是达到企业目标所需完成的各项业务工作及其比例和关系。

39、【答案】C

【解析】工资歧视是指雇主针对既定的生产率特征支付的价格因劳动者所属的人口群体不同而呈现系统性差别。例如，雇主支付给女性员工的工资要低于在相同条件下工作，且从事同种职业、具有相同工作经验的男性员工的工资，这就是对不同性别的劳动者实施的工资歧视。故选 C。

40、【答案】B

【解析】B 错误：尽管纯粹将高等教育看成是一种信号的观点值得推敲，但是这种看法对于我们理解企业将是否完成高等教育作为一种筛选求职的手段来说，却是有一定的意义的。使企业不采用教育信号作为筛选的依据，也必须寻找其他手段来辨别求职者生产率的高低，但是使用任何一种辨别手段都是要付出一定成本，并且每一种手段所得出的结果的准确性也会有高有低。因此，如果高等教育能够以较高的概率表明持有大学毕业文凭者确实比持有高中文凭者的生产率要高，那么，企业利用大学毕业文凭作为筛选工具可能确实是一种既简单明确而且预测准确也比较好的好方法。

41、【答案】A

【解析】所谓劳动力供给弹性，是指劳动力供给数量随着工资率变动而发生变动的灵敏程度，一般可以用劳动工时变动百分比与工资率变动百分比之间的比率来显示。故本题选 A

42、【答案】D

【解析】主观判断法包括经验判断法和德尔菲法两种：

- B 正确：德尔菲法不采用集体讨论的方式，而且匿名进行，这样就可以使专家独立地做出判断，避免了从众的行为。
- A 正确：德尔菲法采用多轮预测的方法，经过几轮的反复，专家的意见趋于一致，具有较高的准确性。
- C 正确、D 错误：由于经验判断法主要是凭借管理者的主观感觉和经验来进行人力资源需求预测，因此，它主要适用于短期预测，以及那些规模小或经营环境相对稳定、人员流动不太高的组织。

43、【答案】A

【解析】A 错误：根据劳动经济学的基本原理，劳动力需求是一种引致需求或派生需求，即劳动力需求是从外部客户对组织所提供的产品和服务的需求中派生出来的。

44、【答案】C

【解析】用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收 0.05% 的滞纳金。故选 C。

45、【答案】D

【解析】D 错误：股票期权的等待期，即股票期权授予日与获授股票期权首次可以行权日之间间隔不得少于 1 年。

46、【答案】A

【解析】有以下情形之一的，用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- ①劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- ②劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- ③劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

故本题选 A。

47、【答案】A

【解析】根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》，职工医疗期的期限为：

- ①实际工作年限 10 年以下的，在本单位工作年限 5 年以下的为 3 个月；5 年以上的为 6 个月。
- ②实际工作年限 10 年以上的，在本单位工作年限 5 年以下的为 6 个月；5 年以上的 10 年以下的 9 个月；10 年以上 15 年以下的为 12 个月；15 年以上 20 年以下的为 18 个月；20 年以上的为 24 个月。故选 A。

实际工作年限	在本单位工作年限	医疗期限
10年以下	5年以下	3个月
	5年以上	6个月
10年以上	5年以下	6个月
	5年以上10年以下	9个月
	10年以上15年以下	12个月
	15年以上20年以下	18个月
	20年以上	24个月

48、【答案】D

【解析】成长战略下的薪酬战略其薪酬管理指导思想：

- (1) 企业与员工共担风险、共享收益；
- (2) 短期来看，基本薪酬低，变动薪酬高；
- (3) 长期来说，实行奖金或股票选择权等计划。

故本题选 D。

稳定战略或集中战略：

- (1) 薪酬决策集中度高，薪酬确定以员工从事的岗位本身为准；
- (2) 薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大；(A 错误，A 属于稳定战略的特点)
- (3) 薪酬数额采用跟随或略高于市场平均水平，长期内不会有大的增长。(B 错误，B 属于稳定战略的特点)

D 描述错误，D 的描述比较贴近稳定战略的薪酬管理的特点。

49、【答案】D

【解析】当劳动力市场处于紧张状态时，即劳动力需求大于劳动力供给，很多雇主在雇用劳动者的时候都遇到困难，就业机会增加，而且市场工资率也会出现明显的上升，这时，已经就业的劳动者往往可以利用“跳槽”的手段要求新雇主增加工资，劳动力的流动率自然会上升。故本题选 D。

50、【答案】D

【解析】专业技术人员通过下列方式参加继续教育的，计入本人当年继续教育学时：

- (1) 参加培训班、研修班或者进修班学习。
- (2) 参加相关的继续教育实践活动。



- (3) 参加远程教育。
- (4) 参加学术会议、学术讲座、学术访问等活动。
- (5) 符合规定的其他方式。

故本题选 D。

51、【答案】B

【解析】1. **货币工资**又称名义工资，是指雇主以货币形式支付给员工的劳动报酬。

2. **实际工资**则是指货币工资所能购买到的商品和服务量。它可用来说明货币工资的购买能力。

3. **实际工资=货币工资/物价指数**。式中的物价指数一般用消费品价格指数来表示。由于实际工资是经过商品价格指数调整后的货币工资，而在现实生活中物价总是具有上涨的趋势，因此在现实中，货币工资水平总是高于实际工资水平。故本题选 B

52、【答案】B

【解析】【过期考点】在现实中，雇用和解雇劳动力的过程都是需要耗费成本的。企业在新雇用劳动者的过程中需要支付很多成本，包括搜寻成本以及对劳动者进行筛选的成本，如发布招聘广告的费用、对求职者进行评价和筛选的费用、外聘专业招募甄选机构或专业化甄选测试等的费用。故企业并非可以自由调整雇用量，B 选项错误。ACD 说法均是正确的。

53、【答案】C

【解析】C 错误：**反应评估**重点是评估**受训人员**对培训与开发的主观感受和看法。

54、【答案】C

【解析】C 错误：劳动力不可能脱离劳动者独立存在，它与一般商品的买卖性质不同。在劳动力交易中，劳动力这种特殊商品的所有权并没有转移，转移的只是其使用权，劳动者将自己的劳动力租借给企业使用一段时间，然后借此获得劳动报酬。

55、【答案】A

【解析】**劳动关系系统运行**有两种功能，即**动力功能**和**约束功能**。BCD 为迷惑选项，教材未提及。

56、【答案】C

【解析】A 正确：领导——成员交换理论认为，这种交换过程是一个互惠的过程。

B 正确：有研究报告指出，工作中“圈里人”比“圈外人”更具有工作责任感，对于其所在的部门贡献更多，绩效评估水平也更高。

C 错误：对于同一个领导而言，属于“圈里人”的下属与领导打交道时，比“圈外人”困难少，能够感觉到领导对他们的关心。领导也倾向于对“圈里人”投入比“圈外人”更多的时间、感情，很少采用正式领导权威。

D 正确：管理心理学家乔治·格雷恩及其同事提出领导——成员交换理论，又称 LMX 理论。LMX 理论认为，团体中领导与下属在立关系和角色的早期，就把下属分成“圈里人”和“圈外人”两个类别。

57、【答案】D

【解析】D 错误：在劳动力市场供求分析一章中，为了便于分析劳动力需求和供给的基本原理，我们曾假定所有的劳动者都是同质的，即他们在所具备的劳动力市场技术和能力上是无差别的，而这在现实中显然是不真实的。

58、【答案】D

【解析】经济学家一般主张采取下列措施以缓和**结构性失业**：

- ①加强劳动力市场的情报工作，使求职人员及时了解劳动力市场的供求情况；
- ②由政府提供资金，向愿意从劳动力过剩地区迁到劳动力短缺地区的失业工人提供安置费；
- ③制订各种培训计划，使工人的知识更新与技术发展同步，以适应新职业的需要；
- ④提供更好的职业指导和职业供求预测。

由此可见，结构性失业只能缓和，无法避免。所以 D 错误。

59、【答案】A

【解析】A 错误：目标管理法设定的指标通常是可量化的客观标准，因此，在考核过程中很少存在主观偏见。

B 正确：标杆超越法的劣势在于容易使企业陷入模仿标杆企业的漩涡中，导致企业失去自身的特色。

C 正确：目标管理法倾向于聚焦短期目标，即该考核周期结束时需要实现的目标。这可能是以牺牲企业的长远利益为代价的。

D 正确：标杆超越法中的标杆指的是最佳实践或最佳标准，也就是企业在产品或服务、经营管理、运作方式等方面的榜样。

60、【答案】C

【解析】（1）现实型【联想记忆“社恐”】

• 人格倾向：偏好与具体的物体（如工具、机械、电子设备等）打交道，喜欢有规则的具体劳动以及需要基本操作技能的工作。

• 不适宜：不喜欢跟人打交道，不适应社会性质的职业，厌恶从事教育、服务和说服性的工作。

• 适宜职业：适合从事技能性和技术性的职业。

（2）研究型

• 人格倾向：聪明、理性、细致、喜欢批评，喜欢抽象的、分析性的、独立性的工作，愿意进行系统的创造性探究，偏好对各种现象进行观察、分析和推理，以理解和把握这些现象。

• 不适宜：缺乏组织和领导才能，不喜欢从事说服性或重复性的工作。

• 适宜职业：适合从事科学研究类工作以及工程设计类工作等。

（3）艺术型

• 人格倾向：具有想象力、冲动、直觉、理想化、有创意，偏好模糊、自由和非系统化的活动。

• 不适宜：不重视实际，不善于从事事务性工作。他们厌恶明确、有秩序和系统化的活动，喜欢表现自己，喜欢单独活动。

• 适宜职业：适合从事文学艺术方面的工作

（4）社会型【联想记忆“社牛”】

• 人格倾向：合作、友善、善于言谈和社交，洞察能力强、喜欢社会交往，关心社会问题，重视社会公平和正义，有教导、指点和培训别人的能力和愿望。

• 不适宜：不喜欢与材料、工具、机械等实物打交道。

• 适宜职业：适合从事社会、教育、咨询等方面的工作。

（5）企业型【联想记忆“企业家”】

• 人格倾向：冒险、乐观、自信、精力充沛、有野心，喜欢担任有领导责任的工作，看重政治和经济方面的成就，喜欢追求财富、权力和地位，喜欢与人争辩，喜欢说服别人接受自己的观点。

• 不适宜：但是他们不喜欢从事研究性的活动。

• 适宜职业：适合担任企业领导或行政管理者等。

（6）常规型【联想记忆“兢兢业业小白领”】

• 人格倾向：顺从、谨慎、保守、实际、稳重，喜欢条理性强的工作，偏好对文字和数据等资料进行明确、有序的整理，喜欢使用文字和数据处理设备等协助组织实现目标或获取经济收益。看重商业和经济方面的具体成就，看重财富和地位。

• 不适宜：厌恶模糊、不正规、非程序化或探究性的活动，不喜欢自己对事情做判断和决策。

• 适宜职业：适合从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作。

故本题选 C。

61、【答案】A, B, C, D

【解析】结果评估：计算培训创造出的经济效益。

• 硬指标：产出、质量、成本、时间等；容易计算。

• 软指标：工作习惯、工作满意度、主动性、顾客服务等；难以量化，比较主观。



E 属于软指标。故本题选 ABCD。

62、【答案】A, B, E

【解析】工会的划分方式主要有两种：

- 按**组织结构**形式划分为职业工会、产业工会、总工会；
- 按**层级划分**为企业工会、区域性（或地方性）工会、全国性工会。

故本题选 ABE。

63、【答案】A, B, D, E

【解析】**社会保险法律关系**主体包括：国家、社会保险的管理和经办机构、用人单位、劳动者及其家庭。故本题选 ABDE。

64、【答案】A, C

【解析】1. **职业歧视**是指对具有相同的受教育水平和其他生产率特征的不同类型的劳动者加以区别对待，将其中某一类或某些类别的劳动者有意安排到那些低工资的职业当中，或者是有意让这些类别的劳动者去承担工作要求较低的工作岗位，而把那些高工资岗位留给某些特定类型的劳动者。

2. **工资歧视**是指雇主针对既定的生产率特征支付的价格因劳动者所属的人口群体不同而呈现系统性的差别。

故选 AC。

B 选项：**统计性歧视**：与雇主的招募和甄选过程有关。在雇用员工过程中，雇主通常需要以某种方式来获得有关求职者的信息，然而，获得这些信息需要付出成本。因此，企业会利用历史经验来判断应聘者。

D 选项：**客户歧视**：顾客可能更偏好于让某种类型的劳动者来为自己提供服务，迫使雇主根据自己客户的偏好来雇用员工。

E 选项：**个人歧视**：雇主、客户或者员工当中至少有一方是对员工存在有偏见的，不与某一特定人口群体中的人打交道的偏好。

65、【答案】A, C, D, E

【解析】A 正确：要想让晋升竞赛能够激发候选人的最大努力，必须使参与晋升竞赛的候选人之间在知识、能力或经验等方面具有较高的可比性，即没有人能够非常有把握地认为自己能够获得晋升，也没有人认为自己根本没有获得晋升的希望。

B 错误：获胜者最终能得到的奖金或报酬是事先固定的。

C 正确：要看一位候选人最终获得晋升到底是实力和绩效的原因，还是因为运气的原因。如果候选人认为尽管自己的能力非常强，而且也会非常努力地工作，但最终得到晋升的不一定是自己，而是能力和业绩较差的其他人，则这位员工可能从一开始就不愿意参与竞赛，或者尽管参与竞赛，但未必付出全部努力。

DE 正确：要在参与晋升竞赛者当前的职位和拟晋升职位之间创造出一种合理的工资差距，工资差距太小会削弱竞赛参与者的努力动机。

66、【答案】C, E

【解析】《劳动争议调解仲裁法》规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。但考虑到**用人单位**作为用工主体方掌握和管理着**劳动者的档案、工资发放、社会保险费缴纳、劳动保护提供**等情况和材料，劳动者一般无法取得和提供，因此对用人单位提供证据又作出了特别规定，与争议事项有关的证据属于用人单位掌握的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。由此可见，CE 应由用人单位提交。

67、【答案】A, C, E

【解析】A 正确：不同的领导行为适合于不同的环境因素和个人特征。

B 错误：豪斯假定领导具有变通性，能够根据不同的情况而表现出上述各种不同的领导行为。

C 正确：参与式领导：主动征求并采纳下属的意见。

D 错误：支持型领导：努力建立舒适的工作环境，亲切友善，关心下属的要求。

E 正确：路径-目标理论也是由罗伯特·豪斯提出的。

68、【答案】C, D, E

【解析】A 错误：行为锚定法使工作绩效的评价标准更为明确。等级尺度上所附带的关键事件能使评估者更加清楚究竟什么是“优秀”，什么是“一般”，从而排除了评估者的主观臆断，所以，它的评估结果具有较高的信度。

B 错误：行为锚定法开发成本高，操作流程复杂，需要付出大量的人力、物力、财力才能够制定出合理的行为等级

表。

D 正确：图尺度评价法往往只有模糊和抽象的绩效标准，可能会导致不同的评价者对绩效标准产生不同的理解，被考评者的绩效评估结果受评估者的主观因素影响比较大，不同的评估者对于绩效要素及其等级可能会作出完全不同的解释；

C 正确：图尺度评价法无法为员工改进工作提供具体的指导，不利于绩效评估的反馈。

E 正确：行为观察量表法的内部一致性令人满意，所有区分成功和不成功绩效的行为都被包括在量表中。

69、【答案】A, B, D, E

【解析】A 正确、C 错误：职工大额医疗费用补助一般由当地政府随同基本医疗保险的建立在参保职工中强制执行，由当地**社会保险经办机构**负责经办，是一种社会性的补充保险。

B 正确：与基本医疗保险基金分开管理，分别核算。参保职工发生超过封顶线以上的医疗费用，由大额医疗费用补助金按一定比例支付。

D 正确：职工大额医疗费用补助是各地在推进基本医疗制度改革过程中，探索出的一种解决封顶线以上大额医疗费用的医疗补助办法。

E 正确：保险费一般按每个职工一年缴纳一定额度的费用的办法筹集，由社会保险经办机构建立大额医疗费用补助金，

70、【答案】A, D, E

【解析】A 正确：一般常用的调查方式有企业之间相互调查、委托调查、收集公开的信息和问卷调查。

B 错误：职位评价是对职位的评价而非对任职者的评价。

C 错误：一个完整的薪酬结构中主要包含薪酬等级、薪酬等级内部变动范围和相邻薪酬等级间的关系等。

D 正确：职位评价主要是为了解决薪酬的内部公平性

E 正确：薪酬调查主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题。薪酬调查主要是通过各种途径，收集企业所关注的竞争对手或同行业类似企业的薪酬水平及相关信息，并根据薪酬曲线得出本企业各职位薪酬所处的位置。

71、【答案】A, C, E

【解析】A 正确：对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，可以合理放宽资历、年限等条件限制。

C 正确：对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，侧重考查其实际工作业绩，适当放宽学历和任职年限要求。

E 正确：申报人一般应当按照职称层级逐级申报职称评审。取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题，在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的专业技术人才，可以直接申报高级职称评审。

B 错误：申报人应当为本单位在职的专业技术人才，**离退休人员不得申报职称评审。**

D 错误：事业单位工作人员受到记过以上处分的，**在受处分期间不得申报参加职称评审。**

72、【答案】B, D, E

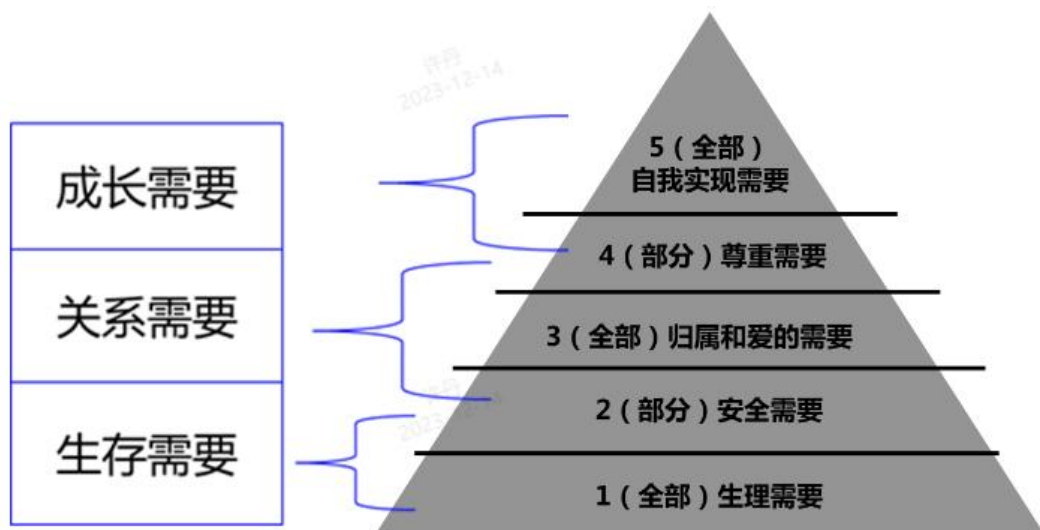
【解析】行为学家奥尔德弗对马斯洛的需要层次理论进行了修订，使之与实证研究的结果一致化，提出了 **ERG 理论**，认为人有三种核心需要：

(1) **生存需要**，指个体的生理需要和物质需要，或个体维持生存的物质条件。这些需要大体与马斯洛需要层次理论中全部“生理需要”和部分“安全需要”相对应。(A 错误 B 正确 C 错误)

(2) **关系需要**，指个体维持重要人际关系的需要。这与马斯洛需要层次理论中部分“安全需要”、全部“归属和爱的需要”和部分“尊重的需要”相对应。(DE 正确)

(3) **成长需要**，指个体追求自我发展的内在欲望。这与马斯洛需要层次理论中部分“尊重的需要”和全部“自我实现的需要”相对应。





73、【答案】B, C, D, E

【解析】**人力资源需求预测**指一个组织在未来一段时期内到底需要多少名员工以及需要的是哪些类型的员工。它不考虑组织内部现有的人力资源状况，是对组织未来经营所需要的人力资源总体情况作出的分析和评估。四大影响因素：

- (1) 组织的战略定位和战略调整
- (2) 组织提供的产品和服务的变化情况
- (3) 组织的技术变革
- (4) 组织结构调整及流程再造

故本题选 BCDE。A 选择：组织内部的人力资源状况是进行人力资源供给考虑的因素（非需求），需求只考虑企业具体需要多少。

74、【答案】A, B, D, E

【解析】C 错误：劳动功能障碍分为 10 个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。生活自理障碍分为 3 个等级，即生活完全不能自理、生活大部分不能自理和生活部分不能自理。

75、【答案】B, D, E

【解析】从失业保险基金中**领取失业保险的条件**包括：

- ①失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年；(D 正确)
- ②非因本人意愿中断就业；(B 正确)
- ③已经进行失业登记，并有求职要求。(E 正确)

故本题选 BDE。

76、【答案】B, C, D, E

【解析】**职能制的缺点**：

- (1) 狭隘的职能观念。
- (2) 横向协调性差。
- (3) 适应性差。
- (4) 企业领导负担重。(A 错误)
- (5) 不利于培养具有全面素质、能够经营整个企业的管理人才。故 BCDE 正确。

77、【答案】C, E

【解析】（一）**俄亥俄模式**

- **关心人**：是指领导注重人际关系，尊重和关心下属的建议与情感，更愿意建立相互信任的工作关系。
- **工作管理**：是指领导为了完成目标而在规定或确定自己与下属的角色时所从事的行为活动，包括组织工作任务、工作关系、工作目标。

（二）**密歇根模式**

- **员工取向**的领导关注人际关系，主动了解并积极满足员工需要。

• **生产取向**的领导强调工作技术和任务进度，关心工作目标的完成情况。

故本题选 CE。

78、【答案】A, C, E

【解析】A 正确、B 错误：跟随型组织可以考虑选择标杆超越法，通过树立标杆组织来确定绩效指标和衡量标准；在考核主体的选择上要尽量多元化。

C 正确、E 正确：防御者战略在绩效考核方法的选择上，组织可选择系统化的评价方法，多角度选择考核指标。例如，考核周期可以与奖金发放的周期相一致，便于考核的操作。

D 错误：探索者战略在绩效考核中，管理者应当选择以**结果为导向**的评价方法，强化员工新产品、新市场的开发成功率。

79、【答案】C, D

【解析】《劳动合同法》有关非全日制用工的规定主要有：

(1) 从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。(C 正确)

(2) 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。(E 错误)

(3) 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。(B 错误)

(4) 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。(D 正确)

(5) 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

(6) 非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日。(A 错误)

80、【答案】A, B, C, E

【解析】人力资本投资包括 5 个方面：

①各级正规教育

②在职培训活动

③增进健康、加强学龄前儿童营养

④寻找工作

⑤工作流动

故本题选 ABCE。

81、【答案】B

【解析】部门或企业的工资支付能力也是决定一个部门或企业工资水平的一个主要因素。因此“提供薪酬水平调整建议之前，首先对该公司的利润水平是否能够支撑进行了评估”体现了企业的工资支付能力对工资水平决定的影响。故 B 正确。

82、【答案】C, D

【解析】**效率工资**是指企业提供的一种高于市场均衡水平的工资。企业之所以愿意支付高工资，一个基本假设就是高工资往往能够带来高生产率，支持这种假设的理由主要有三点：

(1) 高工资能够帮助组织吸引到更为优秀的、生产率更高的员工。

(2) 高工资有利于降低员工的离职率，强化他们的实际生产率。

(3) 高工资能够让人产生公平感。

故选 CD。

83、【答案】A, B

【解析】现代经济学家对职业间工资差别的研究主要反映于三种工资差别的形成，即补偿性工资差别、竞争性工资差别和垄断性工资差别。

①**补偿性工资差别**是指在知识技能上无质的差别的劳动者，因从事职业的工作条件和社会环境的不同而产生的工资差别。

②**竞争性工资差别**是指在劳动力和生产资料可以充分流动的竞争条件下，劳动者之间所存在的工资差别。

③**垄断性工资差别**是指除竞争性工资差别之外的另外一种非补偿性工资差别。导致这种工资差别出现的主要原因是不同质劳动者之间的流动受到了自然的或非自然的力量的限制。



根据材料:”在任职要求类似的岗位中,劳动条件好和劳动条件差的岗位之间薪酬没有拉开合理差距,有些岗位大家不愿意干,技术水平要求高和要求低的岗位之间的薪酬差距明显过小。此外,一些通用工种核心员工流失,主要是由于本地新建了几家设备更先进、资本密集程度更高的大型企业,这些企业的薪酬水平明显更高,吸引走了本公司一部分人才。“中可以看出,该公司的薪酬管理制度在实践中存在补偿性工资差别和竞争性工资差别的不合理。所以选 AB。【本题题干为考生回忆,仅供参考】

84、【答案】B

【解析】不同产业部门间工资差别形成的原因:

- (1) 熟练劳动力所占比重;
- (2) 技术经济特点;
- (3) 发展阶段;
- (4) 工会化程度;
- (5) 地理位置。

其中不同产业部门各自不同的**技术和经济特点**是造成产业部门间工资差异的第二个因素。一般情况下,规模大、人均占有资本投资比例高的产业部门,人均工资水平也较高。资本与劳动力的比值较高意味着,劳动报酬在企业总成本中所占的比例相对较小,资本的利润较高,从而有能力支付较高的工资。根据材料,本题选 B。

85、【答案】B

【解析】**人员替换分析法**的主要做法是针对组织内部的某个或某些特定的职位,确定能够在未来承职位工作的合格候选人。**人员替换法**主要强调了从组织内部选拔合适的候选人担任相关职位尤其是更高一级职位的做法,它有利于激励员工士气,降低招聘成本,同时还能为未来的职位填补需要提前做好准备。故选 B。

86、【答案】A, B, D

【解析】对组织外部的劳动力市场形势以及内部的人员供给情况(其中包括**数量、质量以及晋升、流动**等情况)进行分析,预测出在规划期内组织内部的人力资源供给的**数量、质量以及结构**等,同时了解从外部劳动力市场上招募和吸引与组织相关的各类人才的难度。故选 ABD。

87、【答案】A

【解析】**人力资源供给预测**的主要方法包括:

- (1) 人员替换分析法;
- (2) 马尔科夫分析法。马尔科夫分析法主要是利用一种所谓转移矩阵的统计分析程序来进行人力资源供给预测。转移矩阵能够显示在不同的时间不同职位类型的员工所占的比例(或数量)。故选 A。

88、【答案】D

【解析】在进行人力资源供给预测时,组织必须对组织内部现有的人力资源状况有清晰的了解。这种了解并不仅是对人员数量和一般结构的统计分析,更重要的是要了解现有人员的技能水平,要了解在不久的将来员工可能会因退休、晋升、调动、自愿流动以及解雇等方面出现的一些变动情况。在这方面,很重要的一点是建立组织内部的**员工技能数据库**,这种数据库通常是组织人力资源管理信息系统的一个重要组成部分。所以,该公司最应该做的就是**建立员工技能数据库**。故本题选 D

89、【答案】A

【解析】生命周期理论将工作取向和关系取向两个维度相结合,得出四种领导风格:

- (1) 指导式(高工作-低关系)。领导规定工作任务、角色职责,指示员工做什么,如何做。
- (2) 推销式(高工作-高关系)。领导不仅表现出指导行为,而且富于支持行为。
- (3) 参与式(低工作-高关系)。领导与下属共同决策,领导提供便利条件和沟通。
- (4) 授权式(低工作-低关系)。领导提供较少的指导或支持,让下属自主决定。

由此可见,小高要求一切事项都必须按照他的要求执行的领导风格属于指导式(高工作-低关系)。

90、【答案】A, B

【解析】成功的领导依赖于合适的行为、技能和行动,领导的三种主要技能是技术技能、人际技能和概念技能。

- (1) 技术技能是一个人对于某种类型的程序或技术的掌握能力。
- (2) 人际技能是有效地与他人共事和建立团队合作的能力。组织中任何层次的领导都不能逃避有效人际技能的要求,这是领导行为的重要部分之一。
- (3) 概念技能是按照模型、框架和广泛联系进行思考的能力,如制订长期计划就需要用到概念技能。

根据题干：小高工作负责，但是他在管理中缺少激励措施（缺乏概念技能），导致员工们的积极性不高，而且小高只关心工作绩效，不太注重与成员之间的沟通协作，要求一切事项都必须按照他的要求执行。（缺乏人际技能）

91、【答案】C

【解析】(1.1) 无为而治：

管理者既不关心人，也不关心任务。

(9.9) 最理想的领导风格：

既关心任务又关心人。

(5.5) 中庸式：

组织绩效的取得来自完成工作的需要以及将其保持在一个满意水平之间求得平衡。

(1.9) “乡村俱乐部”领导风格：

极度关心人的需要，但对任务漠不关心。

(9.1) “任务”领导风格：

极度关心任务，却对人漠不关心。

根据题干：小高只关心工作绩效，不太注重与成员之间的沟通协作，所以小高是极端关注工作，不关心人，属于“任务”式领导风格。

92、【答案】C

【解析】路径-目标理论。豪斯确定了四种领导行为：

(1) 指导式领导：让员工明确别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序。

(2) 支持型领导：努力建立舒适的工作环境，亲切友善，关心下属的要求。

(3) 参与式领导：主动征求并采纳下属的意见。

(4) 成就取向式领导：设定挑战性目标，鼓励下属展现自己的最佳水平。

可以看出，小高属于指导式领导。

93、【答案】A

【解析】《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。故选 A

94、【答案】B, D

【解析】根据《劳动合同法》第十七条规定，劳动合同应当具备的条款包括劳动合同期限、工作内容和地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险等。（B 正确 D 正确）

根据《劳动合同法》第十九条规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；（A 错误）

根据《劳动合同法》第二十六条规定，下列劳动合同无效或者部分无效：

（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（C 错误）

（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

【本解析答案来源于《劳动合同法》，教材中不全面】

95、【答案】C

【解析】1. 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满 1 年向劳动者支付 1 个月工资的经济补偿（6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算）；不满 6 个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

2. 《劳动合同法》第三十四条规定，用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

3. 由于甲公司被乙公司合并后，甲公司并未向张某支付经济补偿金，所以乙公司向张某支付经济补偿的工作年限应从 2009 年 1 月 1 日起计算，至 2019 年 8 月 1 日，共 10 年 7 个月，所以乙公司应向张某支付 11 个月工资的经济补偿，共 $5000 \times 11 = 55000$ 元。

96、【答案】A, C

【解析】参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费不足 15 年的，可以缴费至满 15 年，按月领取基本养老金；也可以转入城乡居民基本养老保险，按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。故 AC 的说法正确。

97、【答案】C

【解析】王某在软件研发岗位已经工作了 6 年，打算去外地的子公司带领一个小团队。由此可以看出王某处于职



业生涯发展的建立期。

表 9-1 职业生涯发展阶段及主要任务

	探索期	建立期	维持期	衰退期
发展任务	确定兴趣、能力, 让自我与工作匹配	晋升、成长、安全感, 生涯类型的确立	维持成就感, 更新技能	退休计划, 改变工作与非工作之间的平衡
活动	协助、学习、遵循方向	独自做出贡献	训练、帮助、政策制定	退出工作
身份	学徒	同事	导师	顾问
年龄	30 岁以下	30 ~ 45 岁	45 ~ 60 岁	60 岁以上
专业资历	2 年以下	2 ~ 10 年	多于 10 年	多于 10 年

98、 【答案】C

【解析】A 选项：学习评估

- 测定被培训者的学习获得程度，关注“学到了什么”；
- 方法：知识-笔试；技能-实际操作；态度-自我评价的态度量表。

B 选项：结果评估：计算培训创造出的经济效益。

- 硬指标：产出、质量、成本、时间等；容易计算。
- 软指标：工作习惯、工作满意度、主动性、顾客服务等；难以量化，比较主观。

C 选项：工作行为评估

- 考查知识运用程度，关注行为是否改变。
- 方法：面谈、直接观察、绩效监测、行为评价量表。最常用：行为评价量表。

D 选项：投资收益评估：计算投资回报率。往往很难实施。

根据题干：公司高层主要评估参培人员将所学知识、技能等运用到工作上的程度。所以属于工作行为评估。

99、 【答案】A

【解析】职业生涯锚具有 5 种基本类型：

①**技术/职能能力型**：拒绝一般性管理工作，但愿意在技术/职能领域管理他人；追求在技术/职能领域的成长和不断提高。适合工程技术、营销、财务分析、系统分析等工作。

②**管理能力型**：追求一般性管理工作，且责任越大越好；有强烈的升迁动机；具有分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力的强强组合特点；对组织有极大的依赖性。

③**安全稳定型**：追求安全稳定的职业前途是最大的驱动力和价值观；两类安全取向：职业安全（给定组织中稳定的成员资格）和情感安全（熟悉环境里稳定的、有保障的职业）。

④**自主独立型**：选择职业时不放弃自身自由，视自主为第一需要；追求能够施展个人才能的工作环境，最大限度摆脱组织的约束，有很强的职业承诺。

⑤**创造型**：有强烈的创造需求和欲望，发明创造是他们工作的最大动力；冒险精神是另一个非常明显的特征；创造欲使他们标新立异，并为此做好冒险的准备。

根据材料，“王某在软件研发岗位已经工作了 6 年，打算去外地的子公司带领一个小团队”可以看出王某属于“管理能力型”。

100、 【答案】B

【解析】张某今年 27 岁，打算去考非全日制研究生。由此可以看出，张某处于职业生涯发展的探索期。

表 9-1

职业生涯发展阶段及主要任务

	探索期	建立期	维持期	衰退期
发展任务	确定兴趣、能力,让自我与工作匹配	晋升、成长、安全感,生涯类型的确立	维持成就感,更新技能	退休计划,改变工作与非工作之间的平衡
活动	协助、学习、遵循方向	独自做出贡献	训练、帮助、政策制定	退出工作
身份	学徒	同事	导师	顾问
年龄	30 岁以下	30 ~ 45 岁	45 ~ 60 岁	60 岁以上
专业资历	2 年以下	2 ~ 10 年	多于 10 年	多于 10 年

2020 年中级经济师《人力资源》真题及答案

第 1 题 单选题 (每题 1 分, 共 60 题, 共 60 分)

1、2019 年 3 月 1 日, 迈克尔(K 国国籍, K 国与中国签订有社保缴费协议) 取得中国境内就业证书, 迈克尔希望按照协议免除规定险种在规定期限的缴费义务, 其应当提供 K 国参保证明的日期不得晚于()。

- A. 2020 年 9 月 1 日
- B. 2020 年 6 月 1 日
- C. 2019 年 6 月 1 日
- D. 2019 年 9 月 1 日

2、关于职业生涯通道的说法, 错误的是()。

- A. 它是个体一生的职业生涯轨迹
- B. 它的四种基本类型中的双通道是为管理人员设计的
- C. 它也称职业生涯路线
- D. 它是个体在职业生涯中经历的一系列岗位和层级所形成的链条

3、“不同评价者对同一员工的评价基本相同”体现的有效绩效管理的特征是()。

- A. 敏感性
- B. 可靠性
- C. 实用性
- D. 可接受性

4、长期失业率是指在劳动总人口中, 失业时间达到()的失业者所占的比例。

- A. 2 年以及 2 年以上
- B. 3 年以及 3 年以上
- C. 半年以及半年以上
- D. 1 年以及 1 年以上

5、劳动力市场是一种()市场。

- A. 期货
- B. 资本
- C. 要素
- D. 产品

- 6、关于基本养老保险制度的说法，错误的是（）。
- A. 养老保险待遇只能在达到法定退休年龄后才能享受
 - B. 灵活就业人员参加基本养老保险，由当地政府和個人共同缴纳
 - C. 实行社会统筹和个人账户相结合的模式
 - D. 基金主要由用人单位和个人缴费以及政府补贴等组成
- 7、关于职能制组织形式的缺点的说法，错误的是（）。
- A. 横向协调差
 - B. 狭隘的职能观念
 - C. 企业领导负担重
 - D. 不利于强化专业管理
- 8、关于职位评价方法分类的说法，正确的是（）。
- A. 职位尺度比较法包括要素计点法和分类法
 - B. 定量方法包括要素计点法和排序法
 - C. 直接职位比较法包括因素比较法和分类法
 - D. 定性方法包括因素比较法和分类法
- 9、导致不同产业部门之间形成工资差别的主要原因不包括（）。
- A. 劳动力规模
 - B. 熟练劳动力所占的比重
 - C. 技术经济特点
 - D. 所处的发展阶段
- 10、关于社会保险法律适用的基本规则，错误的是（）。
- A. 同位法中一般规定优先于特别规定
 - B. 法律效力高于行政法规
 - C. 原则上不溯及既往
 - D. 地方性法规效力高于地方政府规章
- 11、关于薪酬体系设计的说法，错误的是（）。
- A. 工作分析是确定薪酬体系的基础
 - B. 薪酬调查主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题
 - C. 职位评价主要是为了解决薪酬的内部公平性问题
 - D. 奖励性薪酬在薪酬体系中所占的比重越高越好
- 12、国家规定，工程技术领域的技能人员参评工程技术系列专业技术职称，必须具有（）以上的职业资格。
- A. 技师
 - B. 初级工
 - C. 中级工
 - D. 高级工
- 13、关于绩效管理与绩效考核的说法，正确的是（）。
- A. 绩效考核侧重于信息的沟通和绩效的提高
 - B. 绩效管理有助于组织战略目标的实现
 - C. 绩效管理是绩效考核的重要组成部分
 - D. 绩效考核有助于建设和谐的组织文化
- 14、关于员工持股计划的说法，正确的是（）。
- A. 企业高管与一般职工的认购比例，原则上控制在 3:1 的范围内
 - B. 持股员工数量不得低于员工总数的 90%
 - C. 员工所持股份占企业总股本的比例，一般不宜超过 30%
 - D. 持股员工可以是正式聘用的，也可以是非正式聘用的
- 15、某公司决定通过提高产品质量和性能来战胜竞争对手、提高市场份额。从战略层次的角度看，这种战略属于（）。
- A. 竞争战略

- B. 组织发展战略
C. 职能战略
D. 稳定战略
- 16、根据生命周期理论，低工作-高关系的领导风格称为（）。
- A. 授权式
B. 指导式
C. 推销式
D. 参与式
- 17、关于实际工资的说法，错误的是（）。
- A. 实际工资是企业支付给员工的货币工资
B. 政府在制定相关宏观经济政策时，应了解市场上的实际工资水平
C. 消费者价格指数越高，相同货币工资所代表的实际工资水平越低
D. 实际工资是劳动力供给决策的依据
- 18、根据权变理论，如果一个领导人对最不喜欢的合作伙伴也用肯定性的形容词去描述，说明他属于（）。
- A. 关系取向型
B. 权威取向型
C. 社会取向型
D. 工作取向型
- 19、导致劳动力市场非均衡现象出现的原因不包括（）。
- A. 有些企业可能会支付超过市场通行水平的工资
B. 劳动者跨企业流动是有成本的
C. 劳动力对工资率的反应是极其敏感的
D. 企业往往并不能随意调整所雇用的员工人数
- 20、某公司在进行人力资源供给预测时，针对某些关键职位，细致分析了组织内部能够填补该职位空缺的合格候选人，这种预测方法属于（）。
- A. 马尔科夫分析法
B. 人员替换分析法
C. 趋势预测法
D. 转移矩阵
- 21、下列公司成员中，不属于股票期权的激励对象的是（）。
- A. 上市公司的独立董事
B. 上市公司的外籍核心业务人员
C. 上市公司的外籍董事
D. 上市公司的高级管理人员
- 22、关于员工申诉管理的说法，正确的是（）。
- A. 非正式的申诉处理程序就是由双方共同的上级进行说和
B. 员工申诉是一种表达不满的途径
C. 员工不满全都可以通过申诉程序进行申诉
D. 正式的申诉程序中，员工无需举证，由受理部门查明事实
- 23、在其他条件不变的情况下，会导致劳动力需求量上升的是（）。
- A. 资本价格下降的收入效应
B. 资本价格上升的替代效应
C. 资本价格下降的替代效应
D. 资本价格上升的规模效应
- 24、关于企业减少劳动力过剩的方法的说法，正确的是（）。
- A. 鼓励提前退休的方法员工受伤害程度高
B. 冻结雇用的方法见效速度快

- C. 自然减员的方法员工受伤害程度低
 - D. 职位分享的方法见效速度慢
- 25、如果劳动力需求是富有弹性的，在只看绝对值的情况下，劳动力需求数量的变化规律是（）。
- A. 变化百分比大于其工资率变化百分比
 - B. 变化百分比小于其工资率变化百分比
 - C. 变化值大于其工资率变化值
 - D. 变化值小于其工资率变化值
- 26、关于劳动力流动的说法，错误的是（）。
- A. 领导风格等非经济因素会对劳动力流动产生影响
 - B. 劳动力市场越宽松，劳动力流动越频繁
 - C. 劳动者工资水平越低，流动的可能性越大
 - D. 女性劳动者离职率相对较高的原因之一是需要考虑家庭角色分工
- 27、关于党政领导干部在企业（社会）团体兼职说法正确的是（）。
- A. 不担任现职的党政领导干部，可以在企业兼职取酬
 - B. 经批准到企业兼职的党政领导干部，可以在企业领取报酬
 - C. 已退休的党政领导干部，最多可以在 1 个社会团体兼职
 - D. 辞去公职的党政领导干部到企业兼职，无需经过组织人事部门的审批备案
- 28、关于劳动力流动对企业和员工的影响的说法，错误的是（）。
- A. 劳动力流动可能会导致企业提供的一部分培训投资损失
 - B. 劳动力流动对员工来说是收益大于成本的
 - C. 无论对企业还是劳动者而言，劳动力流动都应有一个合理的限度
 - D. 劳动力流动可能会使企业增加培训新员工的成本
- 29、组织非常重视适应、忠诚感和承诺，该组织的组织文化类型属于（）。
- A. 棒球队型组织
 - B. 学院型组织
 - C. 堡垒型组织
 - D. 俱乐部型组织
- 30、根据路径一目标理论，主动征求并采纳下属意见的领导属于（）。
- A. 成就取向式领导
 - B. 参与式领导
 - C. 支持型领导
 - D. 指导式领导
- 31、关于绩效监控与绩效辅导的说法，正确的是（）。
- A. 绩效辅导是管理者为掌握下属的工作绩效情况进行的一系列活动的
 - B. 绩效辅导是绩效监控的基础
 - C. 绩效监控是在已经掌握下属工作绩效前提下，为提高绩效水平进行的一系列活动的
 - D. 绩效辅导贯穿于绩效实施的整个过程
- 32、对发展和谐劳动关系具有促进作用的做法是（）。
- A. 强制已经建立工会的企业必须开展集体协商
 - B. 加强对企业实行特殊工时制度的审批管理
 - C. 劳动仲裁和劳动监察人员社会化、弹性化
 - D. 国有企业按照工资总额的固定比例提高员工工资
- 33、关于组织发展的说法，错误的是（）。
- A. 组织发展的目的在于重视人与组织的成长、合作等
 - B. 组织发展寻求的是增进组织的有效性和员工的幸福感
 - C. 组织发展尤其强调等级权威和控制
 - D. 组织发展是有计划变革及干预措施的总和

- 34、下列知识型团队的绩效考核指标中，用来判断工作产出成果的是（）。
- A. 效益型指标
 - B. 风险型指标
 - C. 效率型指标
 - D. 递延型指标
- 35、在决定上大学的合理年限时，决策的基本依据是上大学的（）。
- A. 平均成本等于平均收益
 - B. 边际成本等于平均收益
 - C. 边际成本等于边际收益
 - D. 总成本等于总收益
- 36、当事人对劳动争议仲裁管辖的异议，应当在（）前提出。
- A. 案件开庭审理
 - B. 裁决作出
 - C. 辩论终结
 - D. 答辩期满
- 37、关于战略性人力资源管理中人才管理的说法，正确的是（）。
- A. 尽可能一次性的招募大量人才以应对人才竞争
 - B. 在人才的获取和保留方面要具有前瞻性和灵活性
 - C. 最优秀、绩效卓越的员工才是人才
 - D. 组织内部培养的员工才是真正的人才
- 38、下列措施中，不利于科技人员开展创新活动的是（）。
- A. 简化科研项目资金的预算编制科目
 - B. 建立学术助理制度
 - C. 进一步提高财政项目中直接费用的比例
 - D. 将项目聘用人员的社会保险补助纳入劳务费科目列支
- 39、关于劳动力跨职业流动的说法，错误的是（）。
- A. 自愿性职业流动往往是向上流动的
 - B. 在经济繁荣时期更容易看到自上而下的职业流动
 - C. 服务业吸引大量劳动力的原因之一是该企业中的就要机会较多
 - D. 两代人之间的只有差异越明显，则表明劳动力市场上的竞争越充分
- 40、下列情况中，会在高等教育投资收益估计中造成高估偏差的是（）。
- A. 上大学者可能本来就比没上大学者能力更强
 - B. 在上大学的收益中包括无法被估算的心理收益
 - C. 在上大学的成本中包括心理成本
 - D. 假如大学毕业生不上大学，他们的工资性报酬比高中毕业生更低
- 41、根据霍兰德的职业兴趣理论，冒险、乐观、自信，有进取心、喜欢承担领导责任人的职业兴趣类型是（）。
- A. 现实型
 - B. 企业型
 - C. 常规型
 - D. 艺术型
- 42、下列做法中，属于工资歧视的是（）。
- A. 对于生产率存在差异的劳动者支付不同水平的工资
 - B. 对于其他条件均相同且从事相同工作的不同性别劳动者支付不同的工资
 - C. 故意将女性劳动者安排到低工资的职业或岗位上去
 - D. 对于从事相同工作但所处地理位置不同的劳动者支付不同水平的工资
- 43、按照组织行为学有关理论，内源性动机包括（）。
- A. 社会地位

- B. 挑战性工作
 - C. 工资
 - D. 表扬
- 44、MBTI 人格类型测试从 4 个两极性的维度来测试人的行为风格，其中反映获取信息的方式的维度是（）。
- A. 外倾—内倾
 - B. 感觉—直觉
 - C. 理性—情感
 - D. 判断—感知
- 45、关于领导—成员交换理论的说法，错误的是（）。
- A. 属于“圈内人”的下属与领导打交道时，比“圈外人”困难少，能够感觉到领导者对他们的关心
 - B. 团体中领导者与下属在确立关系和角色的早期，就把下属分成“圈内人”和“圈外人”两个类别
 - C. 领导者也倾向于对“圈内人”投入比“圈外人”更多的时间、感情，很少采用正式领导权威
 - D. 领导—成员交换理论认为，这种交换过程是一个单向的过程
- 46、注册会计师职业资格考试属于（）。
- A. 认知能力测试
 - B. 人格测试
 - C. 知识测试
 - D. 心理测试
- 47、根据我国有关规定，关于劳务派遣的说法，错误的是（）。
- A. 劳务派遣单位注册资本发生变化，应当向许可机关提出变更申请
 - B. 经营劳务派遣业务，注册资本不少于 200 万元
 - C. 劳务派遣许可证有效期限为 3 年
 - D. 劳务派遣单位与劳动者、用工单位与劳动者之间均建立劳动关系
- 48、关于人力资源需求预测方法的说法，正确的是（）。
- A. 在数据比较充分的情况下，定量方法预测比较准确
 - B. 德尔菲法采用集体讨论的方式，汇集了专家意见
 - C. 趋势预测法能够在外部环境变化较大的情况下准确地进行预测
 - D. 经验判断法比较主观，应避免使用该方法
- 49、我国劳动关系调整的原则包括（）。
- A. 促进经济发展和社会进步的原则
 - B. 以政府协调为基础的原则
 - C. 重点保护劳动者权益的原则
 - D. 强调劳动关系主体各自义务的原则
- 50、下列人力资源管理活动中，与成本领先战略相匹配的是（）。
- A. 对职位职责和 workflow 规定比较宽松
 - B. 鼓励员工大胆创新
 - C. 薪酬水平领先市场水平
 - D. 重视提高运营效率
- 51、在西蒙的决策过程理论中，探索、研究和分析时可能发生的行为系列属于（）。
- A. 设计活动阶段
 - B. 制定活动阶段
 - C. 智力活动阶段
 - D. 选择活动阶段
- 52、某项甄选测试的目的是评价求职者的逻辑能力，但是测试的题目设计不佳，变成了考查求职者的知识记忆情况，则该测试的（）比较低。
- A. 内容效度
 - B. 同时效度

- C. 预测效度
D. 效标效度
- 53、对于操作人员和专业人员，工作绩效的主要依据是（ ）。
- A. 技术技能
B. 概念技能
C. 领导技能
D. 人际技能
- 54、按照国家相关政策，关于专业技术人员继续教育的说法，正确的是（）。
- A. 每年累计总学时应不少于 120 学时
B. 内容包括公共科目、基础科目和专业科目
C. 专业科目内容包括从事专业工作所需要的新理论、新知识、新技术、新方法等
D. 专业科目一般不低于总学时的二分之一
- 55、关于组织结构特征因素之中的管理层次的说法，错误的是（）。
- A. 管理层次也称组织层次
B. 管理层次的多少表明了组织结构的纵向复杂程度
C. 管理层次是指从组织最高到最低一级管理组织的各个组织等级
D. 管理层次决定了组织的管理幅度，起主导作用
- 56、社会主义新型劳动关系的特点不包括（）。
- A. 和谐稳定
B. 权责明确
C. 规范有序
D. 互利共赢
- 57、关于参与管理的说法，错误的是（）。
- A. 职位越高的管理人员越容易接受参与管理理念
B. 参与管理符合双因素理论主张
C. 参与管理符合 ERG 理论的主张
D. 参与管理是激励理论在实践中的一种应用
- 58、根据生命周期理论，不仅表现出指导行为，而且富于支持行为的领导属于（）。
- A. 参与式领导
B. 推销式领导
C. 指导式领导
D. 授权式领导

第 2 题 多选题 （每题 2 分，共 20 题，共 40 分）

- 59、培训与开发效果评估中，结果评估软指标（）。
- A. 产出
B. 成本
C. 工作习惯
D. 主动
E. 工作态度
- 60、人力资源服务机构类型包括（）。
- A. 公共人力资源服务机构
B. 经营性人力资源服务机构
C. 其他人力资源服务机构
D. 民营类人力资源服务机构
E. 外资人力资源服务机构
- 61、关于拥有中国永久居留资格的外籍人员的权利义务的说法，正确的有（）。
- A. 在中国居留没有时间期限限制

- B. 在中国境内工作的，有权依法参加社会保险
 - C. 在购房、子女入学等方面，享受中国公民同等的待遇
 - D. 在中国境内工作的，必须办理外国人来华工作许可证
 - E. 可以在中国境内申请驾照
- 62、关于无领导小组讨论的说法，正确的有（）。
- A. 他对考官的评分技术要求低
 - B. 他鼓励求职者自由发言
 - C. 他可以使用两难性问题、多项选择问题作为试题
 - D. 在讨论过程中考官不事先指定领导者
 - E. 考官不参与讨论过程
- 63、在高等教育投资收益估计中可能存在选择性偏差的原因有（）。
- A. 在上大学的收益中还包括无法被计算的心理收益
 - B. 大学毕业生即使不上大学，也能比高中毕业就工作的人获得更多的工资性报酬
 - C. 高中毕业就工作的人即使上大学，其工资性报酬可能也比实际的大学毕业生更低
 - D. 大学毕业生如果不上大学，其工资性报酬可能会比高中毕业就工作的人更低
 - E. 高中毕业就工作的人如果上了大学，也能获得与大学毕业生相同的工资性报酬
- 64、关于职称评审的说法，错误的有（）。
- A. 专业技术人员跨单位流动后，必须重新评审或认定职称
 - B. 不具备职称评审条件的单位，可以委托其他单位的经核准备案的职称评审委员会评审
 - C. 民营企业中的专业技术人员可以参评专业技术职称
 - D. 符合条件的专业技术人员可以直接申报高级职称评审
 - E. 自由职业者不可以参评专业技术职称
- 65、关于事业单位岗位设置的说法，正确的有（）。
- A. 管理岗位是担负领导职责或管理任务的工作岗位
 - B. 事业单位可以设置特设岗位，用于聘用急需的高层次人才
 - C. 对专业技术岗位实行最高岗位等级控制和结构比例控制
 - D. 事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三类
 - E. 工勤技能岗位没有最高岗位等级控制和结构比例控制
- 66、关于人力资源规划的说法，正确的有（）。
- A. 地区经济发展水平会影响人力资源供给情况
 - B. 人力资源供给预测主要就是预测企业未来需要的人员数量
 - C. 人力资源需求预测主要就是劳动力市场形势进行预测分析
 - D. 人力资源规划要求进行人力资源需求和供给预测并进行平衡分析
 - E. 人力资源供给和需求预测可以采用定量和定性的方法
- 67、在其他条件一定的情况下，必然会导致劳动力需求量下降的是（）。
- A. 工资率下降的替代效应
 - B. 工资率下降的规模效应
 - C. 工资率上升的规模效应
 - D. 工资率上升的替代效应
 - E. 工资率下降的收入效应
- 68、关于组织文化制度层的说法，正确的有（）。
- A. 它也称组织文化的外层
 - B. 它制约和规范着物质层和精神层的建设
 - C. 它是组织文化的核心和灵魂
 - D. 它是组织文化的中间层
 - E. 它集中体现在组织中的各种行动准则或规章制度
- 69、明茨伯格认为，在决策过程的选择阶段，确定最终方案的方法一般有（）。

- A. 在决策者经验或者知觉的基础上进行判断
 - B. 完全理性决策
 - C. 决策成员之间相互权衡
 - D. 有限理性决策
 - E. 在逻辑和系统的基础上对备选方案进行分析
- 70、关于劳动力市场的说法，正确的有（）。
- A. 在劳动力市场上有很多机构为劳动力供求双方的接触和联系提供方便
 - B. 劳动力供求双方在劳动力市场上会通过某种方式交换劳动力质量和价格信息
 - C. 劳动力供求双方通过劳动力市场达成协议后最终都会签订书面的正式雇佣合同
 - D. 在劳动力市场上通常可以看到正在招聘员工的企业
 - E. 在劳动力市场上通常可以看到正在通过各种方式找工作的劳动者
- 71、在培训与开发效果评估中，结果评估的软指标包括（）。
- A. 工作满意度
 - B. 主动性
 - C. 产出
 - D. 工作习惯
 - E. 成本
- 72、组织战略执行过程中的五大要素除了信息系统外，还包括（）。
- A. 组织结构
 - B. 工作任务设计
 - C. 员工关系
 - D. 报酬系统
 - E. 人员甄选，培训与开发
- 73、关于绩效管理中的标杆超越法的说法，正确的有（）。
- A. 标杆企业可以没有卓越的业绩
 - B. 标杆的寻找范围应局限在同行业
 - C. 标杆超越的实质是企业的变革
 - D. 标杆企业被瞄准的领域应与本企业有相似的特点
 - E. 标杆超越法更加重视比较和衡量
- 74、ERG 理论认为，人的核心需要有（）。
- A. 成就需要
 - B. 生存需要
 - C. 权力需要
 - D. 关系需要
 - E. 成长需要
- 75、根据《人力资源市场暂行条例》，人力资源服务机构的类型有（）。
- A. 经营性人力资源服务机构
 - B. 其他人力资源服务机构
 - C. 外资人力资源服务机构
 - D. 民营人力资源服务机构
 - E. 公共人力资源服务机构
- 76、关于员工持股计划主要内容的说法，正确的有（）。
- A. 上市公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计不得超过公司股本总额的 10%
 - B. 它的激励对象包括企业在册管理的离退休人员
 - C. 以非公开发行方式实施员工持股计划的持股期限不得低于 36 个月
 - D. 单个员工所获股份权益对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的 2%
 - E. 每期员工持股计划的持股期限不得低于 24 个月

77、按照组织行为学中的领导风格理论，以员工为中心的领导风格强调（）。

- A. 督导
- B. 支持
- C. 民主
- D. 参与
- E. 产出

78、魅力型领导的道德特征包括（）。

- A. 遵循外在道德标准
- B. 提升自己的个人愿景
- C. 双向沟通
- D. 从危机中思考与学习
- E. 使用权力为他人服务

79、关于绩效管理工具中目标管理法的说法，正确的有（）。

- A. 它的假设之一是员工是不愿意工作的
- B. 它聚焦于短期目标
- C. 它较为公平
- D. 它适用于企业战略在一定时期内相对稳定的企业
- E. 它可能增加企业的管理成本

第 3 题 案例分析题 （每题 2 分，共 20 题，共 40 分）

80、根据下面资料，回答 80-83 问题 。

小马是一家私营企业的人力资源经理，他在努力说服总经理增加员工培训预算。但总经理谈了几个看法：一是不要把眼光仅仅放在正式培训项目上，很多培训可以通过非正式的形式来完成；二是正式的培训看起来只产生直接支出的经费，但实际上还有很多隐性支出或机会成本；三是要考虑培训的收益问题，不能光想着要培训预算；四是如果一旦接受过培训的员工离职，公司的培训支出就等于白花了，这个问题应该想办法解决好。

总经理在第一点中提到的非正式培训可以采取的形式包括（）。

- A. 劳动者通过边干边学的方式积累工作经验
- B. 老员工在工作中手把手地指导新员工完成工作
- C. 安排员工在上班时间去旁听一场免费技术讲座
- D. 老员工在工休时间以聊天的方式向其他员工传授工作技巧

81、关于总经理谈到的培训中的隐性成本包括（）。

- A. 师傅带徒弟的过程中效率降低
- B. 受训员工培训期间不能全力工作
- C. 企业设备用于培训不能参与生产活动
- D. 支付的培训费用

82、关于总经理在第三点中提到的培训收益的说法，正确的有（）。

- A. 操作性技术培训的收益比其他培训的收益更高
- B. 培训的收益可以在培训结束后马上测量出来
- C. 培训的收益有可能在长期中才能表现出来
- D. 培训的收益主要表现在员工的生产率提高方面

83、针对总经理指出的第四个问题，为降低因员工离职造成公司培训投资损失的风险，小马可以采取的对策包括（）。

- A. 要求员工分担部分培训成本
- B. 对接受培训后业绩突出的员工提供奖励
- C. 选择性价比更高的培训项目
- D. 要求员工通过签订书面合同承诺在受训后继续工作一定的年限

84、根据材料，回答下列 84-87 问题：

某公司招聘面试最初的效果不理想，几个面试官对同一求职者的打分差异大，录用人员中面试得分很高的人，入

职后实际工作绩效不尽如人意。

针对这种情况，公司人力资源部对面试官进行了集中培训。讲授面试技巧，帮助了解面试中可能犯的错误，提高面试水平。与此同时，还推广采用情境化结构面试。这次集中培训取得了较好的效果，在后来的面试中，面试考官通过询问情境化题目，对求职者的工作经验和能力进行了较为准确的判断，招聘的人员也更加符合职位的要求。

集中培训前几个面试官对同一位求职者的打分差异很大，这说明面试的（ ）低。

- A. 复本信度
- B. 评价者信度
- C. 重测信度
- D. 内部一致性信度

85、该公司招聘来的人员面试得分很高但入职后实际工作绩效不尽如人意，这说明（ ）低。

- A. 内容效度
- B. 构想效度
- C. 同时效度
- D. 预测效度

86、该公司采用情境化结构面试，可选择的题目有（ ）。

- A. 你的优点是什么？
- B. 你过去有没有遇到过带领团队实现具有挑战性目标的情况，你是如何做的？
- C. 假设你的下属对你安排的工作不太满意，你该如何处理？
- D. 你为什么愿意加入我们公司？

87、在对面试官的培训中，应告诉面试官尽量避免的错误有（ ）。

- A. 提问和工作职责无关的问题
- B. 对求职者进行的评价受到其前后求职者表现的影响
- C. 说话过多，影响求职者作答
- D. 有意制造紧张气氛以考察求职者在压力状况下的表现

88、某高科技公司为了留住优秀人才，计划加大培训与开发的投入，完善公司的培训与开发体系，在职业生涯管理方面，突出“事业留人”理念。为此，公司人力资源管理部门制定了职业生涯管理措施与实施方案，包括成立公司后备优才的潜能评价中心、实施工作转换、与大学联合举办高级管理人员培训项目等。

同时，公司聘请了专业测评公司对员工的职业兴趣、优势才能、职业生涯锚等进行科学测评，发现员工之间确实存在明显差异。例如，小张等员工来自技术部门和财务部门，他们期望在专业方面发展，不愿意承担一般性的管理工作，而小李等员工却喜欢管理工作，并愿意承担更大的责任，在分析能力、人际沟通能力、情商等方面的测评分数高。

人力资源管理经理根据测评结果与这些员工进行了充分交流，帮助员工制定自己的职业生涯发展计划，提供职业生涯手册，同时，为这些员工设置了有针对性的培训与开发项目，并通过多个渠道来进行效果评估，评估他们在知识、技能或态度方面是否有明显的提高或改变，重点评估他们“学到了什么”。

根据材料，回答下列 88-91 问题。

小张等员工的职业生涯锚类型是（ ）。

- A. 技术/职能能力型
- B. 创造型
- C. 管理能力型
- D. 自主独立型

89、小李等员工的职业生涯锚类型是（ ）。

- A. 技术/职能能力型
- B. 自主独立型
- C. 管理能力型
- D. 创造型



90、该公司所采用的方法中，属于组织层次的职业生涯管理方法的有（ ）。

- A. 工作轮换
- B. 提供职业生涯咨询
- C. 与大学联合举办高级管理人员培训项目
- D. 成立潜能评价中心

91、该公司实施的培训与开发效果评估属于（ ）。

- A. 结果评估
- B. 反应评估
- C. 工作行为评估
- D. 学习评估

92、某民营企业成立于 2000 年，目前已是中国知名日用品制造商。公司创立早期。由于人员少且多与公司老板有亲戚关系，人力资源部经理长期由亲戚担任，工资发放存在较大的主观性、随意性。随着公司快速发展在现有规模阶段，原有的薪酬管理方法显然已不适用，员工抱怨责权不明、薪酬待遇不公、贡献与收入不成比例，大锅饭现象严重，薪酬水平在市场上缺乏竞争力。但是，公司老板的看法却不同，他认为公司的薪酬成本已经很高了，甚至给公司的经营带来了很大压力。为此，公司邀请了人力资源专家进行诊断。

专家经过调查发现，该公司的薪酬分配原则不清楚。薪酬分配在职位之间、员工之间缺乏公平性，存在平均主义；此外，员工的薪酬水平较低，落后于同行业类似职位的薪酬水平，与该公司的市场地位不符，长此以往将影响公司的发展。根据材料回答下列 92-94 问题。

假设公司老板认为的“公司薪酬成本很高”确实存在，该公司可以采用的薪酬成本控制方法有（ ）。

- A. 减少员工的雇佣量
- B. 控制工时数量
- C. 减少社会保险缴费
- D. 压缩现有员工人数

93、为了提升企业市场的竞争力，该企业可以采取的薪酬策略有（ ）。

- A. 跟随策略
- B. 滞后策略
- C. 领先策略
- D. 匹配策略

94、为了解决该公司的薪酬公平性问题，应进行（ ）。

- A. 薪酬控制
- B. 薪酬调查
- C. 工作分析
- D. 职位评价

95、阅读材料，回答 95-98 问题。

自 2010 年起，张某在甲商贸公司工作至 2017 年 3 月，甲商贸公司分立为甲贸易公司，乙贸易公司和丙贸易公司，根据分立协议，明确由甲贸易公司承受分立前甲商贸公司的所有劳务权利义务，并明确张某继续在甲贸易公司工作，甲贸易公司注册一直在江北区；张某的实际工作所在地一直在江东区，另外，张某户籍在江西区，常住地在江南区。

2018 年 5 月 7 日，张某离开甲商贸公司，2018 年 8 月 7 日，张某向调解组织提出书面申请，希望解决 2012 年 2 月至 2017 年 2 月之间，甲商贸公司拖欠其工资问题，后因调解未果，张某就上述拖欠工资问题向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，劳动争议仲裁过程中，劳动争议仲裁委员会要求张某提供工资发放明细表社保缴纳情况证明。

在张某提起的劳动争议仲裁中，被申请人应是（ ）。

- A. 乙贸易公司
- B. 丙贸易公司
- C. 甲贸易公司、乙贸易公司或丙贸易公司
- D. 甲贸易公司

96、张某可以向（ ）劳动争议仲裁委员会申请劳动争议仲裁。

- A. 江东区
- B. 江南区
- C. 江西区
- D. 江北区

97、在张某提起的仲裁程序中，举证责任分配正确的是（ ）。

- A. 工资发放明细表、社保费缴纳情况证明均由张某提供
- B. 工资发放明细表由公司提供，社保费缴纳情况证明由张某提供
- C. 工资发放明细表由张某提供，社保费缴纳情况证明由公司提供
- D. 工资发放明细表和社保费缴纳情况证明都应由公司提供

98、下列情形中，人民法院应当认定仲裁时效中断的有（ ）。

- A. 张某向调解组织书面申请调解其工资争议的行为
- B. 甲商贸公司分裂为三家公司的行为
- C. 张某申请劳动争议仲裁的行为
- D. 张某离开甲商贸公司的行为

答案解析

1、【答案】C

【解析】在中国境内就业的外国人，也应当参照《社会保险法》规定参加我国的社会保险。其中，具有与我国签订社会保险缴费双边或多边协议国家国籍的就业人员，在其依法获得在我国境内就业证件 3 个月内提供协议国出具参保证明的，应按协议规定免除其规定险种在规定期限内的缴费义务。根据题干描述，迈克尔 2019 年 3 月 1 日取得中国境内就业证书；应在 3 个月内提供 K 国参保证明，不得晚于 2019 年 6 月 1 日。

2、【答案】B

【解析】双通道，即员工同时承担管理工作和技术工作，俗称“双肩挑”，主要是为组织中技术人员或专业人员设计的，也是组织培养高层管理人员的主要方式之一。B 项描述有误。

3、【答案】B

【解析】有效的绩效管理应当具备以下五个特征：

- (1) 敏感性。有效的绩效管理体系可以明确地区分高效率员工和低效率员工。
- (2) 可靠性。有效的绩效管理体系能够做到：不同的评价者对同一个员工所作的评价基本相同。
- (3) 准确性。绩效管理的准确性是指应该把工作标准和组织目标联系起来确定绩效的好坏。为了实现绩效管理体系的准确性，组织必须对工作分析、工作标准、绩效考核体系进行周期性的调整和修改。
- (4) 可接受性。组织上下共同支持绩效工作，才能促成绩效管理的成功。
- (5) 实用性。绩效管理体系的建立和维护成本要小于绩效管理体系带来的收益。

故选 B。

4、【答案】D

【解析】长期失业率，即失业时间满一年以及超过一年以上的失业者在劳动力总人口中所占的比例。

5、【答案】C

【解析】劳动力市场是进行劳动力交易的一种要素市场。

6、【答案】B

【解析】无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费。

7、【答案】D

【解析】职能制缺点：

- 狭隘的职能观念；
- 横向协调差；



- 适应性差；
- 企业领导负担重；
- 不利于培养具有全面素质、能经营整个企业管理人才。（D 错误）

8、 【答案】A

【解析】

比较基础	比较范围	
	定量方法	定性方法
直接职位比较法	因素比较法	排序法
职位尺度比较法	要素计点法	分类法

9、 【答案】A

【解析】不同产业部门间工资差别形成的原因： 熟练劳动力所占比重； 技术经济特点； 发展阶段； 工会化程度； 地理位置。

10、 【答案】A

【解析】同位法中特别规定与一般规定不一致时，适用特别规定。同位法中新的规定与旧的规定不一致，适用新的规定。

11、 【答案】D

【解析】薪酬结构设计是薪酬的内部一致性和外部竞争性，这两种薪酬有效性标准之间进行平衡的一种结果。而不是奖励性薪酬在薪酬体系中的占比越高越好。故本题选 D。

12、 【答案】D

【解析】在工程技术领域生产一线岗位，从事技术技能工作，具有高超技艺和精湛技能，能够进行创造性劳动，并作出贡献的技能劳动者，符合国家规定的工程技术人员职称评价基本标准条件，遵守单位规章制度和生产操作规程，具有高级工以上职业资格或职业技能等级，在现工作岗位上近 3 年年度考核合格，突出高技能人才工作特点，坚持把职业道德放在评审的首位，要以职业能力和工作业绩评定为重点，改变唯身份、唯论文等倾向，向高技能领军人才倾斜，对作出突出贡献的高技能人才可破格申报专业技术职称评审。

13、 【答案】B

【解析】A 项错误：绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高；

C 项错误：绩效考核是绩效管理的重要组成部分；

D 项错误：绩效管理是管理者与员工通过持续开放的沟通，就组织目标和目标实现方式达成共识的过程，也是促进员工作出有利于组织的行为、达成组织目标、取得卓越绩效的管理实践。

14、 【答案】B

【解析】A 项企业高管人员与一般职工的认购比例不宜拉得太大，原则上控制在 4：1 的范围之内。C 项员工持股占企业总股本的比例，一般不宜超过 20 %。D 项应该把员工持股严格限定在本企业正式聘用的员工的范围以内。

15、 【答案】A

【解析】A 选项：竞争战略有时又称为经营战略，它主要回答如何进行竞争的问题。即在已经选定的行业或领域中，应当如何与竞争对手展开有效的竞争，从而确立自己在市场上的长期竞争优势。这种战略决策的主要目的在于解决竞争手段的问题,即一个组织将依据何种标准或差别化的特征(如成本、质量、可靠性、产品、服务等)进行竞争。

BD 选项：组织战略又称公司战略、企业战略或组织发展战略，它主要回答“到哪里去竞争”的问题，即做出组织应该选择经营何种业务以及进入何种行业或领域的决策。

C 选项：职能战略主要回答凭借什么进行竞争的问题，包括市场营销战略，人力资源战略，财务战略等。

16、 【答案】D

【解析】根据领导的生命周期理论，影响领导者风格选择的一个重要因素是下属的成熟程度。赫塞和布兰查德将工作取向和关系取向两个维度相结合，得出四种领导风格：

①**指导式**（高工作—低关系）。领导规定工作任务、角色职责，指示员工做什么，如何做。

②**推销式**（高工作—高关系）。领导不仅表现出指导行为，而且富于支持行为。

③**参与式**（低工作—高关系）。领导与下属共同决策，领导提供便利条件和沟通。

④**授权式**（低工作—低关系）。领导提供较少的指导或支持，让下级自主决定。

故本题选 D。

17、【答案】A

【解析】实际工资则是指货币工资所能购买到的商品和服务量。它可用来说明货币工资的购买能力。可见，实际工资不过是经过某种价格调整之后的货币工资。

18、【答案】A

【解析】（1）如果一个人对他最不喜欢的工作伙伴也用肯定性的形容词去描绘，说明他乐于和同事形成良好的人际关系，属于**关系取向型**；（故本题选 A）

（2）反之，则认为该领导者主要关心生产，属于**工作取向型**。

19、【答案】C

【解析】劳动力供给方遇到的摩擦力。1、劳动者并非可以零成本自由流动。2、劳动者对工资率的反应并非极其敏感。

20、【答案】B

【解析】**人员替换分析法**的主要做法是针对组织内部的某个或某些特定的职位，确定能够在未来承担该职位工作的合格候选人。人员替换法主要强调了从组织内部选拔合适的候选人担任相关职位尤其是更高一级职位的做法，它有利于激励员工士气，降低招聘成本，同时还能为未来的职位填补需要提前做好准备。故本题选 B

21、【答案】A

【解析】**【下列人员不得成为股票期权激励对象】**

①**独立董事和监事**；

②**单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女**；

③**最近 3 年被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的**；

④**最近 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的**；

⑤**《公司法》规定不得担任董事、监事、高级管理者情形的**。

故本题选 A。

22、【答案】B

【解析】A 项非正式的申诉处理主要是依靠第三方调解实现的，训练有素的中立的第三方，协调处理申诉双方当事人的意见分歧，以解决有关问题。C 项员工申诉的主要作用是处理员工工作过程中产生的不满的情绪，员工申诉范围一般限于与工作有关的问题，与工作无关的问题，通常排除在外。D 项向申诉受理人提交员工申诉表。应写明申诉缘由，并尽量列举可靠的依据。

23、【答案】B

【解析】替代效应：在其他条件不变的情况下，由于工资率这种劳动力价格上升，而另外一种生产要素即资本的价格并没有发生变化，因此，劳动力价格相对于资本价格上升了。

24、【答案】C

【解析】根据表格 5-6 可以看出：C 的描述是正确的。

表 5-6

减少未来出现劳动力过剩的方法

方法	速度	员工受伤害的程度
1. 裁员	快	高
2. 降薪	快	高
3. 降级	快	高
4. 职位调动	快	中等
5. 职位分享	快	中等
6. 冻结雇用	慢	低
7. 自然减员	慢	低
8. 鼓励提前退休	慢	低
9. 进行重新培训	慢	低

· 73 ·

25、【答案】A

【解析】劳动力需求弹性主要可以划分为三种情况：

①富有弹性。当劳动力需求弹性绝对值大于 1 时，即工资率上升 1%引起的劳动力需求数量下降的幅度大于 1%时，此时的劳动力需求对自身工资率是富有弹性的。

②缺乏弹性。当劳动力需求弹性绝对值小于 1 时，即工资率上升 1%引起的劳动力需求数量下降幅度小于 1%时，此时的劳动力需求对于自身工资率。便是缺乏弹性的。

③单位弹性。当劳动力需求弹性绝对值等于 1，即当工资率上升 1%引起的劳动力需求数量下降也为 1%时，此时的劳动力需求对于自身工资率便是单位弹性的。

26、【答案】B

【解析】当劳动力市场处于宽松状态时，即市场上存在明显的供大于求的现象时，劳动者找到新就业机会的概率下降，市场上的失业人数上升，很多人的失业周期延长，很多企业即使招聘新员工，所提供的工资水平也会下降。

27、【答案】C

【解析】A 项：现职和不担任现职但未办理退（离）休手续的党政领导干部不得在企业兼职（任职）。B 项：按规定经批准在企业兼职的党政领导干部，不得在企业领取薪酬、奖金、津贴等报酬。D 项：辞去公职或者退（离）休后 3 年内，拟到本人原任职务管辖的地区和业务范围外的企业兼职（任职）的，必须由本人事先向其原所在单位党委（党组）报告。

28、【答案】B

【解析】自愿离职的员工不仅要放弃已积累的资历、工作等级的提升机会，而且还要放弃已经培养起来的较为亲密的同事关系等。在新的工作中，他要从低等级工作开始干起，努力去建立新的同事关系，因为没有资历，从而缺乏职业安全感。

29、【答案】D

【解析】组织文化的类型：

- **学院型**：雇佣大学生培养使用；
- **俱乐部型**：俱乐部型组织非常重视适应、忠诚感和承诺。在俱乐部型组织中，资历是关键因素，年龄和经验都至关重要。与学院型组织相反，它们把管理人员培养成通才。（故本题选 D）
- **棒球队型**：鼓励冒险和革新；
- **堡垒型**：着眼于公司的生存。

30、【答案】B

【解析】豪斯确定了四种领导行为：

- （1）指导式领导：让员工明确别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序。
- （2）支持型领导：努力建立舒适的工作环境，亲切友善，关心下属的要求。
- （3）参与式领导：主动征求并采纳下属的意见。（B 正确）
- （4）成就取向式领导：设定挑战性目标，鼓励下属展现自己的最佳水平。

31、【答案】D

【解析】A 项错误：**绩效监控**指的是在绩效考核期间内管理者为了掌握下属的工作绩效情况而进行的一系列活动。

B 项错误：**绩效监控**为绩效辅导奠定良好的基础。

C 项错误：**绩效辅导**指的是在掌握了下属工作绩效的前提下，为提高员工绩效水平和自我效能感而进行的一系列活动。

32、【答案】B

【解析】【过期考点】发展和谐劳动关系的主要任务之一是健全安全国家劳动标准体系。完善特殊工时制度，加强对企业实行特殊工时制度的审批管理。（为保证试卷的完整，故作此保留）

33、【答案】C

【解析】组织发展是有计划变革及干预措施的总和（D 正确），它寻求的是增进组织的有效性和员工的幸福感（B 正确）。组织发展的概念注重的是人性与民主因素，至于控制、冲突、压力等观念，则被相对排斥在外。组织发展重视的是人员和组织的成长、合作与参与过程以及质询精神（A 正确）。概括地说，组织发展所蕴含的观念与针对的目标有以下五个方面。

1. 对人的尊重。认为员工是负责、明智、关心他人的，有自己的尊严，应该受到尊重。
2. 信任和支持。主张建立新型、有效而健康的组织，形成信任、真诚、开放和支持的氛围。
3. 权力平等。不强调等级权威和控制。（C 错误）
4. 正视问题。不把组织中的问题掩蔽起来，公开问题，让员工们发表意见。
5. 鼓励参与。鼓励员工参与决策和改革，发挥其主动性。

34、【答案】A

【解析】**知识型团队**绩效考核方法，四个角度的指标：

- 效益型指标：工作产出成果；（故本题选 A）
- 效率型指标：付出的成本和投入产出的比例；
- 递延型指标：对客户、投资者、团队成员的长远影响；
- 风险型指标：判断不确定性风险的数量和对团队及其成员的危害程度。

35、【答案】C

【解析】对于任何人来说，能够达到效用最大化的高等教育投资数量都是在边际收益等于边际成本的那个点上取得的。

36、【答案】D

【解析】当事人提出管辖异议的，应当在答辩期满前书面提出。

37、【答案】B

【解析】A 错误：适应人才需求的不确定性，小规模、多批次地培养人才。

B 正确：人才管理与传统的人力资源管理的一个显著区别在于，它要求组织在人才的获取和保留方面必须具有明显的前瞻性、主动性和灵活性，能够针对外部环境变化做出更为快速的反应。

CD 错误：人才不仅仅是组织中最优秀的、已经表现出卓越绩效的少数员工（A 类人才），还包括那些构成员工队伍大多数的、有能力且绩效稳定的员工（B 类人才）。

38、【答案】C

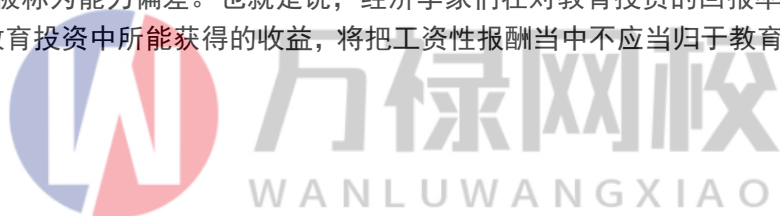
【解析】科技项目资金管理。下放预算调剂权限，在项目总预算不变的情况下，将直接费用中的材料费，测试化验加工费，燃料动力费，出版、文献、信息传播、知识产权事务费及其他支出预算调剂权下放给项目承担单位。可知，C 项表述有误。

39、【答案】B

【解析】B 项正确描述为自愿性职业流动基本上属于向上流动，而非自愿性职业流动也会追求向上的目标或要求水平流动，但是会有向下流动的情况（如在经济萧条时期或个人劳动技能相对下降的情况）。

40、【答案】A

【解析】高估偏差，也被称为能力偏差。也就是说，经济学家们在对教育投资的回报率进行估计时，很可能会过高地估计一个人能够从教育投资中所能获得的收益，将把工资性报酬当中不应当归于教育的部分也认为是教育做出



的贡献。这里最主要的是涉及一个人的能力问题。

41、【答案】B

【解析】(1) 现实型【联想记忆“社恐”】

- 人格倾向：偏好与具体的物体（如工具、机械、电子设备等）打交道，喜欢有规则的具体劳动以及需要基本操作技能的工作。
- 不适宜：不喜欢跟人打交道，不适应社会性质的职业，厌恶从事教育、服务和说服性的工作。
- 适宜职业：适合从事技能性和技术性的职业。

(2) 研究型

- 人格倾向：聪明、理性、细致、喜欢批评，喜欢抽象的、分析性的、独立性的工作，愿意进行系统的创造性探究，偏好对各种现象进行观察、分析和推理，以理解和把握这些现象。
- 不适宜：缺乏组织和领导才能，不喜欢从事说服性或重复性的工作。
- 适宜职业：适合从事科学研究类工作以及工程设计类工作等。

(3) 艺术型

- 人格倾向：具有想象力、冲动、直觉、理想化、有创意，偏好模糊、自由和非系统化的活动。
- 不适宜：不重视实际，不善于从事事务性工作。他们厌恶明确、有秩序和系统化的活动，喜欢表现自己，喜欢单独活动。
- 适宜职业：适合从事文学艺术方面的工作

(4) 社会型【联想记忆“社牛”】

- 人格倾向：合作、友善、善于言谈和社交，洞察能力强、喜欢社会交往，关心社会问题，重视社会公平和正义，有教导、指点和培训别人的能力和愿望。
- 不适宜：不喜欢与材料、工具、机械等实物打交道。
- 适宜职业：适合从事社会、教育、咨询等方面的工作。

(5) 企业型【联想记忆“企业家”】

- 人格倾向：冒险、乐观、自信、精力充沛、有野心，喜欢担任有领导责任的工作，看重政治和经济方面的成就，喜欢追求财富、权力和地位，喜欢与人争辩，喜欢说服别人接受自己的观点。
- 不适宜：但是他们不喜欢从事研究性的活动。
- 适宜职业：适合担任企业领导或行政管理者等。

故本题选 B。

(6) 常规型【联想记忆“兢兢业业小白领”】

- 人格倾向：顺从、谨慎、保守、实际、稳重，喜欢条理性强的工作，偏好对文字和数据等资料进行明确、有序的整理，喜欢使用文字和数据处理设备等协助组织实现目标或获取经济收益。看重商业和经济方面的具体成就，看重财富和地位。
- 不适宜：厌恶模糊、不正规、非程序化或探究性的活动，不喜欢自己对事情做判断和决策。
- 适宜职业：适合从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作。

42、【答案】B

【解析】劳动力市场歧视又可以被划分为工资歧视和职业歧视两种类型。

工资歧视是指雇主针对既定的生产率特征支付的价格因劳动者所属的人口群体不同而呈现系统性的差别。例如，雇主支付给女性员工的工资要低于在相同条件下工作，且从事同种职业、具有相同工作经验的男性员工的工资，这就是对不同性别的劳动者实施的工资歧视。

B 是工资歧视，C 是职业歧视，要注意区分。

43、【答案】B

【解析】B 正确：内源性动机是指人做出某种行为是因为行为本身，因为这种行为可以带来成就感，或者个体认为

这种行为是有价值的。出于内源性动机的员工看重的是工作本身，如寻求挑战性的工作，获得为工作和组织多做贡献的机会以及充分实现个人潜力的机会。

ACD：属于**外源性动机**。

44、【答案】B

【解析】**MBTI**：从四个两极性的维度对人的行为风格进行测试。

- (1) **外倾-内倾**：注意力集中的方向；
- (2) **感觉-直觉**：获取信息的方式；
- (3) **理性-情感**：处理信息和做出决策的方式；
- (4) **判断-感知**：表现出来的对待外界的方式。

故本题选 B。

45、【答案】D

【解析】D 错误：**领导-成员交换理论**认为，这种交换过程是一个**互惠**的过程。

46、【答案】C

【解析】**知识测试**就是我们通常所说的考试，它所考查的是一个人在特定领域掌握的知识的广度和深度。知识测试又可以被划分为综合知识测试、专业知识测试、外语测试等各种不同类型。从事任何类型的工作都需要具备一定的知识。故本题选 C。

47、【答案】D

【解析】**劳务派遣**是指劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系后，将该劳动者派遣到用工单位从事劳动的一种特殊用工形式。

48、【答案】A

【解析】B 错误：**德尔菲法**（专家预测法）：邀请某一领域中约 30 名专家或富有经验的管理者组成一个研究小组，但彼此之间并不见面（**背对背发表意见**），有一位主持者在中间传递、归纳和反馈信息，经过几轮的意见反馈以后，得出对所研究的问题的看法，研究者便可以据此做出预测。

C 错误：**趋势预测法**：它假设组织的技术等因素不会发生大的变化，才能找到未来的简单规律，因此在实际运用时要谨慎，确保组织的经营环境及重要技术确实是稳定的。

D 错误：**经验判断法**：主要适用于短期预测，以及那些规模较小或经营环境相对稳定、人员流动率不是很高的企业。D 表述太过于绝对了。

49、【答案】A

【解析】在市场经济条件下，调整劳动关系有以下四个基本原则：劳动关系主体权利义务统一的原则；保护劳动关系主体权益的原则；以劳动关系双方自主协调为基础的原则；促进经济发展和社会进步的原则。

50、【答案】D

【解析】**成本领先战略**，实际上就是**低成本战略**，即在产品本身的质量大体相同的情况下，组织以低于竞争对手的价格向客户提供产品的一种竞争战略。追求成本领先战略的组织都非常重视效率，尤其是对操作水平的要求很高，其目标是用较低的成本去做较多的事情。故本题选 D。

51、【答案】A

【解析】设计活动阶段。这是第二个阶段，包括探索、研究和分析可能发生的行为系列。

52、【答案】A

【解析】**内容效度**是指一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度，即一项测试的内容能够代表它所测量的主题或特质的程度。从**人员甄选**的角度来说，内容效度所要考察的是在测试中所设计的问题、提出的问题或者设置的难点是否能够很好地反映实际工作情境或代表在实际工作中存在的典型问题。故本题选 A

53、【答案】A

【解析】**技术技能**是一个人对于某种类型的程序或技术掌握的能力。例如，会计人员、工程师、文字处理人员和工具制造者所学习到的技能，就是他们各自的技术技能。对于操作人员和专业人员，**技术技能**是工作绩效的**主要依据**。故本题选 A。

54、【答案】C

【解析】AD 两项专业技术人员参加继续教育的时间，每年累计应不少于 90 学时，其中，专业科目一般不少于总学时的 2/3。B 项继续教育内容包括公需科目和专业科目。



55、【答案】D

【解析】D项错误：D正确表述为管理幅度与管理层次是相互制约的，其中**管理幅度**起主导作用。

56、【答案】B

【解析】【过期考点】形成发展和谐劳动关系的长效机制和制度，构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系。

57、【答案】A

【解析】A错误：从实践看，法国、荷兰、日本、以色列等国家，参与管理都有很坚实的基础。在美国，参与管理却发展相对缓慢一些，主要原因是各级管理者反对这样的制度：“与经理人分享权力”的理念与许多美国人的权威性格和阶层意识相冲突。越是居于高位的管理者，越**不容易**接受参与管理的理念。

58、【答案】B

【解析】生命周期理论将工作取向和关系取向两个维度相结合，得出四种领导风格：

(1) 指导式(高工作—低关系)。领导规定工作任务、角色职责，指示员工做什么，如何做。

(2) 推销式(高工作—高关系)。领导不仅表现出指导行为，而且富于支持行为。

(3) 参与式(低工作—高关系)。领导与下属共同决策，领导提供便利条件和沟通。

(4) 授权式(低工作—低关系)。领导提供较少的指导或支持，让下级自主决定。

59、【答案】C, D

【解析】结果评估指标包括硬指标和软指标。硬指标包括产出、质量、成本和时间四大类，易被衡量和量化，容易被转化为货币价值，而且评价也更为客观。软指标包括工作习惯、工作满意度、主动性、顾客服务等方面，难以被衡量和量化，也难以被转化为货币价值，而且评价具有主观性。

注意：E项为争议选项，试题答案一切还是以现行教材内容为准，官方也是不公布答案的，所以答案还是按照教材内容走，E项不选。

60、【答案】A, B

【解析】人力资源服务机构包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。公共人力资源服务机构是指县级以上人民政府设立的公共就业和人才服务机构。经营性人力资源服务机构是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。

61、【答案】A, B, C, E

【解析】外国人永久居留服务管理：1. 明确外国人永久居留证功能作用；2. 完善工作生活相关待遇；永久居留外国人在中国境内工作免办外国人工作许可，可按规定参加技术职务任职资格和职业资格考试；在购房、办理金融业务、申领驾照、子女入学、交通出行、住宿登记等方面依法享受中国公民同等待遇；在中国境内工作的，依法参加相应社会保险，缴存和使用公积金；3. 落实资格待遇。

62、【答案】B, C, D, E

【解析】A选项错误：无领导小组讨论也有自己的问题。这主要表现在它对评价者的评分技术**要求较高**，要求他们必须接受过**专门的观察以及评价培训**，以免他们的评价结果过多地受到个人的主观意见甚至偏见的影响。

63、【答案】C, D

【解析】研究者都是以实际上大学的和实际没上大学的两组人作为相互比较的对象，即将实际上大学者所获得的终身工资性报酬视为没有上大学者因没上大学而遭受的损失，同时，将实际上没有上大学者获得的终身工资性报酬视为实际上大学者如果不上大学可能获得的工资性报酬。但是这种假设很可能是错误的，这是因为，一个在从事高知识技能工作方面有优势的人，可能在从事低技能工作方面反而能力不足。【换言之，上大学的人之所以选择上大学，是因为他们“不得不”去上大学，因为如果他们不上大学，而是在高中毕业之后就工作的话，他们所得到的工资性报酬可能还不如那些实际上没有上大学的高中毕业生。反过来说，那些实际上没有上大学的人做出不上大学的选择也是很明智的，因为他们即使是上了大学，所获得终身工资性报酬也不大可能像实际上大学的那些人那样多。因此，这里所谓的选择性就是指受教育者的自我选择性，即一个人是否选择接受高等教育，实际上是当事人及其家庭根据自己的能力状况所做出的一种理性选择。】

64、【答案】A, E

【解析】A项错误，说法过于绝对；专业技术人才跨区域、跨单位流动时，其职称按照职称评审管理权限重新评审

或者确认，【国家另有规定的除外。】

B 项正确，不具备职称评审委员会组建条件的地区和单位，可以委托经核准备案的职称评审委员会代为评审。

D 项正确，在经济社会各项事业中作出重大贡献的专业技术人才，可以直接申报高级职称评审。

C 项正确，在民营企业从事工程技术专业工作的人员可以参加职称评审。

E 项错误，自由职业者申报职称评审，可以由人事代理机构等履行审核、公示、推荐等程序。

65、【答案】A, B, C, D

【解析】工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位。工勤技能岗位的最高等级和结构比例按照岗位等级规范、技能水平和工作需要确定。

66、【答案】A, D, E

【解析】B 错误：人力资源供给预测主要就是预测企业未来供给的人员数量。

C 错误：人力资源需求预测主要是对组织内部的需求进行预测分析。

E 正确：人力资源供给预测实际上也可以采取主观判断法（定性）和历史统计模型分析法（定量）。人力资源需求预测主要方法：（1）定性的主观判断法：经验判断法，德尔菲法；（2）定量的统计学方法：比率分析法，趋势预测法，回归分析法

67、【答案】C, D

【解析】在其他条件不变的情况下，无论哪个方向的工资率变动所产生的规模效应和替代效应的作用方向都是相同的，即在其他条件不变的情况下，工资率上升的规模效应和替代效应都导致劳动力需求量下降，而工资率下降的规模效应和替代效应都导致劳动力需求量的上升。

68、【答案】B, D, E

【解析】A 错误：制度层。这是组织文化的中间层，又称组织文化的里层，主要是指对组织成员和组织行为产生规范性、约束性影响的部分，集中体现在组织中的各种行动准则或规章制度。

C 错误：精神层：组织文化的深层，指组织的领导和员工共同遵守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌，它是组织文化的核心和灵魂。组织文化中有没有精神层是衡量一个组织是否形成了组织文化的主要标志和标准。

69、【答案】A, C, E

【解析】明茨伯格决策过程中的选择阶段。确定最终的方案。一般有三种选择方法：

①在决策者经验或者知觉的基础上进行判断；

②在逻辑和系统的基础上对备选方案进行分析；

③决策成员之间相互权衡。

故本题选 ACE。

70、【答案】A, B, D, E

【解析】劳动力的供求双方一旦达成协议，就会签订某种形式的雇用合同，其中包括劳动报酬、工作条件、合同期限等内容。大多数情况下，这种合同是书面形式的，有些也可能仅仅是双方的一种默契。

71、【答案】A, B, D

【解析】软指标包括工作习惯、工作满意度、主动性、顾客服务等方面，难以被衡量和量化，也难以被转化为货币价值，而且评价具有主观性。CE 项属于硬指标。

72、【答案】A, B, D, E

【解析】一个组织的战略是否能够得到成功的执行，主要取决于以下五个方面的重要因素：①组织结构，②工作任务设计，③人员的甄选、培训与开发，④报酬系统，⑤信息系统。故本题选 ABDE。

73、【答案】C, D, E

【解析】选择标杆应该遵循以下两个标准：

一是标杆企业要有卓越的业绩；（A 错误）

二是标杆企业被瞄准的领域与本企业有相似的特点。根据标杆对象所处的位置不同，可以将其划分为内部标杆、竞争标杆、行业标杆和最优标杆四类。（B 错误）

74、【答案】B, D, E

【解析】1. 行为学家奥尔德弗对马斯洛的需要层次理论进行了修订，使之与实证研究的结果一致，提出了 ERG 理论，认为人有以下三种核心需要，即生存需要、关系需要、成长需要。（故本题选 B、D、E）

2. 由美国社会心理学家麦克利兰提出三重需要理论，认为人有三重需要：成就需要、权力需要、亲和需要。



75、 【答案】A, E

【解析】人力资源服务机构包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。公共人力资源服务机构是指县级以上人民政府设立的公共就业和人才服务机构。经营性人力资源服务机构是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。

76、 【答案】A, B, C

【解析】D 项上市公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计不得超过公司股本总额的 10%，单个员工所获股份权益对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的 1%。E 项每期员工持股计划的持股期限不得低于 12 个月。

77、 【答案】B, C, D

【解析】AE 属于“以管理者为中心”的领导风格。

表 2-4 从领导的经典研究和理论得出的领导风格小结

管理者中心		员工中心
X 理论	←→	Y 理论
独裁	←→	民主
生产中心	←→	员工中心
产出	←→	关怀
任务驱动	←→	人际关系
督导	←→	支持
指导	←→	参与

78、 【答案】C, D, E

【解析】AB 属于“非道德特征”。

表 2-2 魅力型领导者的道德特征和非道德特征

道德特征	非道德特征
<ul style="list-style-type: none">• 使用权力为他人服务• 使追随者的需要和志向与愿景相结合• 从危机中思考和学习• 激励下属独立思考• 双向沟通• 培训、指导并且支持下属,与他人分享• 用内在道德标准行事	<ul style="list-style-type: none">• 为个人利益使用权力• 提升自己的个人愿景• 指责或批评相反的观点• 要求自己的决定被无条件接受• 单向沟通• 对追随者的需要感觉迟钝• 遵循外在道德标准

79、 【答案】B, C, D, E

【解析】目标管理法也不是十全十美的，仍然存在以下不足：

①目标管理法倾向于聚焦短期目标，即该考核周期结束时需要实现的目标。这可能是以牺牲企业的长远利益为代价的。

②目标管理法的假设之一是认为 员工是乐于工作的，这种过分乐观的假设高估了企业内部自觉、自治氛围形成的可能性。（A 错误）

③目标管理法可能增加企业的管理成本。目标的确定需要上下级共同沟通商定, 这个过程可能会耗费员工和管理者大量的时间和精力。

④目标有时可能难以制定。大量的企业目标可能难以量化、具体化, 这给目标管理法的实施带来了不小的困难。

80、 【答案】A, D

【解析】在职培训在许多经济学家所强调的除正规教育以外的另一种重要的人力资本投资形式。事实上，劳动者所具有的许多有用的劳动技能都不是在学校里获得的，而是得益于在职培训。大多数在职培训都是非正式的，以至于难以衡量甚至难以觉察。经验较少的劳动者往往通过“边干边学”来获取新的技能（故A正确），如先观察技术工人如何工作，然后在技术工人生病或缺岗时顶岗操作来熟悉技术。此外，通过有经验的技术工人与未受过训练的工人之间的信息和技能的不断传递，也可以提高新工人的技术，如新工人可以通过工间的聊天了解一些技术细节（故D正确）。BC属于正式培训。

81、【答案】A, B, C

【解析】在职培训作为一种人力资本投资活动，当然也需要付出一定的成本，总的来说，它主要包括以下三个方面：

1、在职培训所需要的一些直接成本开支。

2、受训者参加培训的机会成本。在职员工参加培训均需花费一定的时间，有的需要全脱产，有的需要半脱产，还有一些培训虽然是在业余时间进行的，但是受训员工也往往需要提前下班或请假。另外，参加培训的员工常常不能全力工作。

3、利用机器或有经验的职工从事培训活动的机会成本。在师傅带学徒的培训中，有经验的师傅要给学徒讲授技能，其工作效率必然会降低或受到影响。这种损失也应计入培训的成本之中。

82、【答案】C, D

【解析】在职培训的收益则主要表现在受训者生产率的提高上。然而这种收益有时是比较明显的，如各种操作性技术培训。有些则要经过一段时间才能表现出来，这主要表现在一些技术操作性不太强的培训，如机械工作原理的培训、文化培训等产生的收益。短期内收益不明显的培训，其受训者的生产率还是可以通过工作思路的开阔、思维能力的增强而逐步得到提高。

83、【答案】A, D

【解析】通常情况下，一般培训的成本要由员工来承担，而企业负担特殊培训的成本。在管理实践中，企业所进行的一般培训和特殊培训实际上是很难完全区分开的，因此，在企业的各种在职培训活动中，普遍运用先分摊成本然后再分享收益这种双赢的方式。

84、【答案】B

【解析】B选项：**评价者信度**就是指不同评价者在使用同一种测试工具时所给出的分数之间的一致性程度。集中培训前几个面试官对同一位求职者的打分差异很大，这说明面试的评价者信度低。

A选项：**复本信度**：采用两个测验复本（功能相同但题目内容不同），来测验同一群体，所得到的两个分数的相关性。

C选项：**重测信度**又称再测信度，是指用同一种测试工具在不同的时间对同一群人进行多次测试所得到结果的一致性程度。

D选项：**内部一致性信度**：主要反映同一测试内部不同题目的测试结果是否具有一致性，是检验测验本身好坏的重要指标。

85、【答案】D

【解析】D选项：**预测效度**所要考察的是员工被雇用之前的测试分数与其被雇用之后的实际工作绩效之间是否存在实证性联系。确定预测效度的基本方法是，在雇用求职者之前首先对求职者进行某种测试，然后将他们中的一部分人雇用到组织中，等他们进入组织一段时间之后，再测试这些人的实际工作绩效情况，最后看这些人在被雇用前后的这两组数据（即甄选过程中参加测试时的分数以及后来的绩效分数）之间的关联性。如果两者之间的相关系数较高，则称这种测试具有较好的**预测效度**，即在这种测试中得分较高的人在未来的实际工作中往往也是绩效较好的人，这就意味着利用这种测试工具对求职者进行筛选是有效的。

A选项：**内容效度**是指一项测试的内容和测试所要达到的目标之间的相关程度。

B选项：**构想效度**也称**结构效度**，是指一项测试对于某种不可观察的、比较抽象的构想或特质进行测量的程度，即测试结果能否证实或解释某一理论假设。

C选项：**同时效度**：直接选取已经在某种岗位上从事工作的任职者，让他们进行测试，比较测试分数与实际分数。



86、【答案】B, C

【解析】情境化结构面试的题目可以划分为两类：

一类是以过去的经验为依据，它要求被面试者回答他们在过去的工作中遇到的某种情形，以及他们当时是如何处理的；

另一类则是未来导向型的，它要求被面试者回答，将来一旦遇到某种假设的情形，他们将会采取怎样的处理措施。

1. 前一类的问题如：“请想一想你有没有遇到过这样一种情形，你必须鼓励某位员工去完成一项他不喜欢做但你却必须让他完成的任务，你当时是如何处理这种情况的？”（激励员工的能力）；“你在过去的工作中进行过的最困难的变革是什么？你是如何改变你周围人的想法或行为的？”（克服变革阻力的能力）。

2. 后一类的问题如：“假设你手下有一位员工，你知道这个人特别不喜欢去完成某项特定的工作任务。然而你却必须找人去完成这项任务，并且这个人是你所能够找到的完成这项工作的唯一人选。那么你将如何激励这个人去承担这项工作？”（激励员工的能力）；“假设你有一个想法，可以通过改变工作流程来提高产品质量，但是你所在的工作群体中有些人对于变革犹豫不决，在这种情况下你会怎么办？”（克服变革阻力的能力）。研究表明，这两种类型的问题都表现出较好的效度，其中，建立在求职者过去的工作经验基础上的面试问题又比未来导向型的面试问题具有更好的效度。

87、【答案】A, B, C

【解析】面试考官在面试过程中可能会犯的错误：

- ①说话过多，影响求职者作答；
- ②对不同的面试者提问的问题不一致，导致从不同的被面试者那里收集到的信息类型不一样；
- ③提问和工作职责无关的问题；
- ④对自己评价求职者的能力过于自信，导致求职者匆忙下结论；
- ⑤受到求职者一些非语言行为的影响或干扰；
- ⑥因前面一位求职者的表现而影响到对后一位求职者的评价。

88、【答案】A

【解析】施恩认为，职业生涯锚有以下五种基本的类型：

①技术/职能能力型。其特点是强调实际技术/职能等业务工作；拒绝一般性管理工作，但愿意在其技术/职能领域管理他人；追求在技术/职能区的成长和技能不断提高。他们大多从事工程技术、营销、财务分析、系统分析等工作。

②管理能力型。其特点是追求一般性管理工作，且责任越大越好；具有强烈的升迁动机，以提升等级和收入作为衡量成功标准；具有分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力的强强组合特点，但对组织有很强的依赖性。

③安全稳定型。追求安全、稳定的职业前途是这一类职业生涯锚员工的驱动力和价值观。其安全取向有两类：一种是追求职业安全，即能获得一个给定组织中稳定的成员资格；另一种是注重情感的安全稳定，追求在熟悉的环境中维持一种稳定的、有保障的职业。

④自主独立型。自主独立型职业生涯锚的人在选择职业时绝不放弃自身的自由，并且视自主为第一需要。他们总是希望随心所欲地安排自己的工作方式和生活方式，追求能够施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的束缚，但有很强的职业承诺。

⑤创造型。创造型职业生涯锚的人具有独有的特征：有强烈的创造需求和欲望，发明创造是他们工作的强大驱动力。具有冒险精神。立志于创造的人，所具有的创造欲望使他们追求标新立异，并为此做好了冒险的准备。

根据题干：小张等员工来自技术部门和财务部门，他们期望在专业方面发展，不愿意承担一般性的管理工作，符合技术/职能能力型的特点，故本题选A。

89、【答案】C

【解析】施恩认为，职业生涯锚有以下五种基本的类型：

①技术/职能能力型。其特点是强调实际技术/职能等业务工作；拒绝一般性管理工作，但愿意在其技术/职能领域管理他人；追求在技术/职能区的成长和技能不断提高。他们大多从事工程技术、营销、财务分析、系统分析等工作。

②管理能力型。其特点是追求一般性管理工作，且责任越大越好；具有强烈的升迁动机，以提升等级和收入作为衡量成功标准；具有分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力的强强组合特点，但对组织有很强的依赖性。

③安全稳定型。追求安全、稳定的职业前途是这一类职业生涯锚员工的驱动力和价值观。其安全取向有两类：一种是追求职业安全，即能获得一个给定组织中稳定的成员资格；另一种是注重情感的安全稳定，追求在熟悉的环境中维持一种稳定的、有保障的职业。

④自主独立型。自主独立型职业生涯锚的人在选择职业时绝不放弃自身的自由，并且视自主为第一需要。他们总是希望随心所欲地安排自己的工作方式和生活方式，追求能够施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的束缚，但有很强的职业承诺。

⑤创造型。创造型职业生涯锚的人具有独有的特征：有强烈的创造需求和欲望，发明创造是他们工作的强大驱动力；具有冒险精神。立志于创造的人，所具有的创造欲望使他们追求标新立异，并为此做好了冒险的。

根据题干：小李等员工却喜欢管理工作，并愿意承担更大的责任，在分析能力、人际沟通能力、情商等方面的测评分数高，故选 C。

90、【答案】A, C, D

【解析】组织层次的职业生涯管理方法包括：1. 提供职业生涯信息。2. 成立潜能评价中心。3. 实施培训与发展项目（包括工作轮换），B 选项属于个人层次的职业生涯管理方法。题干表明：“成立公司后备优才的潜能评价中心、实施工作转换、与大学联合举办高级管理人员培训项目等。”故本题选择 ACD。

91、【答案】D

【解析】学习评估是评估受训人员“学到了什么”，受训人在参加培训与开发结束后，在知识、技能或态度方面是否有提高或改变，这是学习评估的主要内容。根据题干：评估他们在知识、技能或态度方面是否有明显的提高或改变，重点评估他们“学到了什么”，可知答案选 D。

92、【答案】A, B, D

【解析】薪酬成本的控制

（一）控制雇佣量。雇佣量是企业雇佣人数与他们的工时数量的乘积。所以控制雇佣量不仅是控制员工数量，而且是控制工时数量。

（二）控制基本薪酬。

控制基本薪酬主要是指要控制基本薪酬加薪的规模（或幅度）加薪的时间和员工的覆盖面。由于基本薪酬增加的主要动因是内部公平性要求、市场状况变动等因素，因此还要对这些源头因素实行管理和调控。

（三）控制奖金。

奖金的名目繁多，在控制奖金时除了控制它的支付规模、时间和覆盖面外，还要重点利用它的一次性支付性质来改善劳动力成本的可调节幅度。

（四）控制福利支出。

企业的福利支出可以分为三类，即与基本薪酬相联系的福利、与基本薪酬无联系的福利和福利管理费用。在控制福利支出时，要针对这三类福利的特性分别管理和控制。与基本薪酬相联系的福利随基本薪酬的变化而变化，当基本薪酬一定时其刚性较大。与基本薪酬无联系的福利属短期福利项目，数额较小，弹性较小。福利管理费用有较高的弹性可以利用。

（五）利用适当的薪酬技术手段。

企业可以利用工作评价、薪酬调查、薪酬结构、薪酬宽带、计算机辅助管理、最高最低薪酬水平控制、成本分析、薪酬比例比较等薪酬技术手段，来促进或改善薪酬成本控制。

93、【答案】A, C

【解析】在薪酬调查结束后，就应结合企业所处的内外部环境确定薪酬水平。在确定薪酬水平时，企业可以选择领先策略、跟随策略或滞后策略，也可以根据职位特点的不同在企业内部实行混合策略。

根据材料中：员工的薪酬水平较低，落后于同行业类似职位的薪酬水平，可知企业目前实施的是滞后策略，故企业为了提升企业市场的竞争力，可采取领先策略或跟随策略。故本题选 AC。

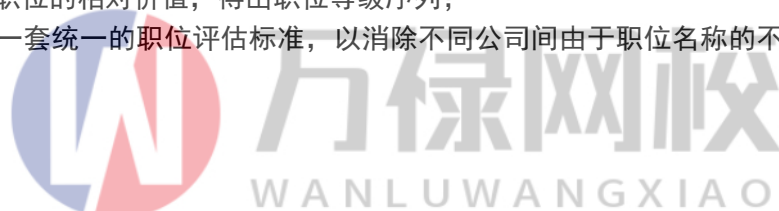
94、【答案】B, C, D

【解析】1. 工作分析是确定薪酬体系的基础，在结合企业战略发展目标的前提下，通过系统分析的方法明确企业内部各职位的职责权限任职资格。

2. 职位评价主要是为了解决薪酬的内部公平性问题。职位评价的作用主要体现在两个方面：

一是：确定企业内部各职位的相对价值，得出职位等级序列；

二是：为薪酬调查建立一套统一的职位评估标准，以消除不同公司间由于职位名称的不同，或即使职位名称相同



但实际工作要求和工作内容不同所导致的职位差异，从而使不同职位之间具有可比性，为确保薪酬的公平性奠定基础。

3. 薪酬调查主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题。薪酬调查主要是通过各种途径, 收集企业所关注的竞争对手或同行业类似企业的薪酬水平及相关信息, 并根据薪酬曲线得出本企业各职位薪酬所处的位置。

根据题干：“薪酬分配在职位之间、员工之间缺乏公平性，存在平均主义（需要进行工作分析和职位评价，故 CD 正确）；此外，员工的薪酬水平较低，落后于同行业类似职位的薪酬水平，与该公司的市场地位不符（需要进行薪酬调查，故 B 正确）”。

95、 【答案】D

【解析】《劳动争议调解仲裁法》规定，在仲裁活动中，发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。但存在以下特殊情形：①劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。在诉讼活动中，依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》，劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉，以派遣单位为被告；争议内容涉及接受单位的，以派遣单位和接受单位为共同被告。②用人单位与其他单位合并的，合并前发生的劳动争议，由合并后的单位为当事人；用人单位分立为若干单位的，其分立前发生的劳动争议，由分立后的实际用人单位为当事人。用人单位分立为若干单位后，对承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人。③发生争议的用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销以及用人单位决定提前解散、歇业，不能承担相关责任的，依法将其出资人、开办单位或主管部门作为共同当事人。④劳动者与个人承包经营者发生争议，依法向仲裁委员会申请仲裁的，应当将发包的组织和个人承包经营者作为当事人。

96、 【答案】A, D

【解析】劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会管辖。也就是说，发生劳动争议，申请人可以选择向劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会中的任何一个劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请。

97、 【答案】D

【解析】在劳动争议仲裁或诉讼活动中，既实行“谁主张，谁举证”的举证责任原则，又实行“谁作决定，谁举证”的举证责任原则。也就是说，一般情况下，劳动争议双方当事人应对自己的请求事项和主张事由负有提供证据的责任。《劳动争议调解仲裁法》规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。但考虑到用人单位作为用工主体方掌握和管理着劳动者的档案、工资发放、社会保险费缴纳、劳动保护提供等情况和材料，劳动者一般无法取得和提供，因此对用人单位提供证据又作出了特别规定，与争议事项有关的证据属于用人单位掌握的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

98、 【答案】A, C

【解析】在争议申请仲裁的时效期间，有下列情形之一的，仲裁时效中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

- (1) 一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人主张权利的；
- (2) 一方当事人通过向有关部门投诉，向仲裁委员会申请仲裁，向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的；
- (3) 对方当事人同意履行义务的

2019 年中级经济师《人力资源》真题及答案

第 1 题 单选题 （每题 1 分，共 60 题，共 60 分）

- 1、以下法律规范中，不属于劳动体系组成内容的是（ ）。
- A. 社会保险法
 - B. 治安管理处罚法
 - C. 职业介绍与培训法
 - D. 就业法
- 2、根据《社会保险法》，不属于社会保险险种的是（ ）。
- A. 失业保险
 - B. 工伤保险
 - C. 生育保险
 - D. 雇主责任险
- 3、关于有效推行参与管理的条件的说法，错误的是（ ）。
- A. 组织文化必须支持员工参与
 - B. 不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁
 - C. 员工参与的问题必须与其自身利益无关
 - D. 员工应有充裕的时间进行参与
- 4、在情景化结构面试通常需要遵循“STAR”原则，其中“T”表示（ ）。
- A. 环境
 - B. 任务
 - C. 结果
 - D. 行动
- 5、根据美国心理学家布莱克和默顿的管理方格理论，在关心人和关心任务的坐标上都很高的领导风格是（ ）。
- A. “无为而治”领导风格
 - B. “乡村俱乐部”领导风格
 - C. “中庸式”领导风格
 - D. 最理想的领导风格
- 6、领导者的生命周期理论将工作取向和关系取向两个维度相结合，高工作-高关系的领导风格是（ ）。
- A. 指导式
 - B. 推销式
 - C. 参与式
 - D. 授权式
- 7、根据赫兹伯格提出的双因素理论，属于保健因素的是（ ）。
- A. 工资
 - B. 成就感
 - C. 晋升
 - D. 认可
- 8、从甄选测试分类的角度来看，通常所说的智力测试属于（ ）。
- A. 一般认知能力测试
 - B. 特殊认知测试
 - C. 知识测试
 - D. 成就测试
- 9、政府参与集体谈判，政府在劳动关系中扮演了（ ）角色。
- A. 促进者
 - B. 保护者
 - C. 调停者
 - D. 雇佣者
- 10、在劳动关系中，劳动者的基本义务是（ ）。
- A. 完成劳动任务的义务

- B. 保密义务
 - C. 增进义务
 - D. 服从义务
- 11、组织文化结构中的深层是（）。
- A. 物质层
 - B. 制度层
 - C. 精神层
 - D. 规范层
- 12、首先提供一组描述人的个性或特质的词或句子，然后让其他人通过对被测试者的观察，对被测试者的人格或特质做出评价，这种方法叫做（）。
- A. 自陈量表法
 - B. 评价量表法
 - C. 投射法
 - D. “大五”人格测试法
- 13、通过减少企业业务流程中的偏差，提升组织绩效水平的绩效改进方法是（）。
- A. 卓越绩效标准
 - B. ISO 质量管理体系
 - C. 六西格玛管理
 - D. 标杆超越
- 14、稳定战略的企业的薪酬结构（）。
- A. 短期内提供相对低的基本薪酬
 - B. 基本薪酬和福利所占的比重较大
 - C. 长期内会有很大的增长
 - D. 基本薪酬所占的比例相对较低
- 15、不属于动机的三要素的是（）。
- A. 决定人行为的方向
 - B. 坚持的水平
 - C. 努力的水平
 - D. 行为的特点
- 16、某高科技公司认为区块链技术的未来前景巨大，于是做出了进入该领域的战略决策属于（）。
- A. 职能战略
 - B. 竞争战略
 - C. 组织战略
 - D. 差异化战略
- 17、关于劳动力流动说法错误的是（）
- A. 劳动力流动是劳动者实现个人就业选择自由的重要手段
 - B. 劳动力流动是同等质量，劳动力的转移不属于人力资本投资
 - C. 劳动力流动可以发生在不同的企业，职业产业和地区之间
 - D. 劳动力流动有助于劳动力得到更有效的利用
- 18、关于领导的说法，错误的是（）。
- A. 领导必须具有影响力，而影响力必须来源于组织的正式任命
 - B. 领导必须具有指导和激励的能力
 - C. 领导指的是具有影响群体、影响他人以完成组织目标能力的人
 - D. 领导帮助个体和群体确认目标，并激励他们达到一定的目标
- 19、当企业同时使用同一种测试的 A 卷和 B 卷进行甄选测试时，A 卷和 B 卷在测试内容上的等值程度称为（）。
- A. 复本信度
 - B. 分半效度

- C. 重测信度
 - D. 预测效度
- 20、反映一种甄选测试技术对被测试者的工作绩效进行预测的准确程度的是（）。
- A. 内容效度
 - B. 一致性效度
 - C. 构想效度
 - D. 效标效度
- 21、关于股票增值权的说法，正确的是（）。
- A. 实施股票增值权时需全额兑现
 - B. 股票增值权的行权期一般不超过任期
 - C. 实施股票增值权时可以用现金，也可以折合成股票，还可以两者结合
 - D. 股票增值权的激励对象拥有规定数量的股票所有权
- 22、霍兰德的职业兴趣理论认为，有一类人的基本人格倾向是：冒险、乐观、自信、精力充沛、有野心，看重政治和经济方面的成就，喜欢追求财富、权力和地位，喜欢与人争辩，喜欢说服别人接受自己的观点。这类人的职业兴趣类型属于（）。
- A. 研究型
 - B. 企业型
 - C. 艺术型
 - D. 现实型
- 23、在劳动力市场均衡分析图形中，假定劳动力需求曲线不变，而劳动力供给却由于退休人口增加和新成长劳动力不足而出现了下降，则可能出现的情况是（）。
- A. 均衡工资率和均衡就业量同时下降
 - B. 均衡工资率上升，均衡就业量下降
 - C. 均衡工资率和均衡就业量同时上升
 - D. 均衡工资率下降，均衡就业量上升
- 24、高等教育的信号模型认为（）。
- A. 企业利用大学文凭对求职者进行筛选是没有意义的
 - B. 即使没有高等教育投资信号，企业也能判断出求职者的实际生产率
 - C. 高等教育投资是证明劳动者具有高生产率的信号
 - D. 从社会角度来说，高等教育投资是没有意义的
- 25、关于教育投资产生的社会收益的说法，错误的是（）。
- A. 它有助于提高受教育者的终身工资性报酬
 - B. 它有助于国民收入水平提高和社会财富增长
 - C. 它有助于降低失业率和减少国家的失业福利支出
 - D. 它有助于提高政策决策过程的质量和决策效率
- 26、下列费用中，属于基本医疗保险基金支付范围的是（）。
- A. 境外就医的费用
 - B. 应当由公共卫生负担的费用
 - C. 应当从工伤保险基金中支付的费用
 - D. 急诊、抢救的医疗费用
- 27、关于激励理论中的强化理论的说法，正确的是（）。
- A. 它强调人的内在心理状态
 - B. 它是一种人本主义的观点
 - C. 它对解释行为没有帮助
 - D. 它是一种行为主义的观点
- 28、在复杂/静态环境中，最有效的组织设计形式的（）。
- A. 矩阵组织形式

- B. 无边界组织形式
 - C. 行政层级式
 - D. 职能制
- 29、下列法律中，不属于劳动法律体系的是（）。
- A. 社会保险法
 - B. 职业介绍与培训法
 - C. 就业促进法
 - D. 社会治安法
- 30、关于劳动法律责任形式的说法，正确的是（）。
- A. 吊销执照属于刑事责任
 - B. 责令改正属于民事责任
 - C. 开除属于民事责任
 - D. 查封属于行政责任
- 31、关于企业不同竞争战略下的绩效管理策略的说法，正确的是（）。
- A. 采用成本领先战略的企业，应尽量使绩效考核的主体多元化
 - B. 采用差异化战略的企业，应尽量缩短绩效考核的周期
 - C. 采用差异化战略的企业，应尽量使绩效考核的主体简单化
 - D. 采用成本领先战略的企业，应选取以结果为导向的绩效考核方法
- 32、关于技术性失业的说法，错误的是（）。
- A. 政府为失业者提供培训有助于应对技术性失业
 - B. 政府为失业者提供企业用工需求信息是解决技术性失业的有效手段
 - C. 技术性失业经常出现在产业结构调整时期
 - D. 技术性失业属于一种结构性失业
- 33、关于人才及人才管理的说法，错误的是（）。
- A. 人才管理要求企业对人才的获取和保留具有前瞻性和灵活性
 - B. 人才管理有助于帮助企业实现战略目标
 - C. 人才管理涵盖人才的吸引，使用、保留、开发等诸多方面
 - D. 只有企业中最优秀的，最卓越的少数员工才是人才
- 34、关于工资差别的说法错误的是（）。
- A. 人们不仅关心工资水平，也关心工资差别
 - B. 工资差别具有重新配置人力资源的功能
 - C. 工资差别的形成，原因之一在于劳动者的素质和技能并不完全相同
 - D. 政府应努力消除不同企业的同类劳动者之间存在的工资差别
- 35、关于股票期权的说法，正确的是（）。
- A. 股票期权受益人须在规定时期内购买公司股票
 - B. 股票期权适用于非上市公司
 - C. 股票期权是一种权利，也是一种义务
 - D. 股票期权是企业无偿给予经营者等激励对象的
- 36、关于员工持股计划的说法，正确的是（）。
- A. 科学合理的员工持股计划能够降低企业融资成本
 - B. 员工持股计划的认购者可以是本企业员工，也可以是企业外部人士
 - C. 员工持股计划中员工所认购的股份进行转让不受限制
 - D. 员工持股计划会显著增加企业的税务负担
- 37、决策风格常常被分为指导型、分析型、概念型、行为型，其中具有分析型决策风格的决策者的特征是（）。
- A. 较低的模糊耐受性水平、倾向于关注人
 - B. 较高的模糊耐受性水平，倾向于关注人
 - C. 较高的模糊耐受性水平、倾向于关注任务

- D. 较低的模糊耐受性水平、倾向于关注任务
- 38、关于在职培训对企业和员工产生的影响的说法，错误的是（）。
- A. 接受特殊在职培训较多的员工通常离职动机更强
- B. 企业在经济衰退时期也会尽可能避免解雇受过大量特殊在职培训的员工
- C. 接受一般在职培训较多的员工更容易在其他企业中找到工作，因为流动更容易
- D. 劳动者年纪越大，对在职培训进行投资的意愿往往越弱
- 39、在预测一家企业未来的人力资源供给状况时，马尔科夫分析法依据的是（）。
- A. 企业的外部经营环境变化
- B. 企业未来的生产经营状况
- C. 企业过去的人员变动规律
- D. 企业员工的离职率
- 40、关于绩效管理工具的说法，正确的是（）。
- A. 目标管理法倾向于聚焦企业长期目标
- B. 标杆超越法中的标杆对象主要为其他行业的优秀企业
- C. 关键绩效指标法的指标应该尽量多一些以更加全面地评价绩效
- D. 平衡计分卡法从战略层面揭示了四个绩效角度之间的因果关系
- 41、根据弗罗姆的期望理论，决定动机的三种因素不包括（）。
- A. 情景
- B. 工具性
- C. 效价
- D. 期望
- 42、根据美国心理学家罗伯特豪斯的观点，不属于魅力型领导特征的是（）。
- A. 高大英俊
- B. 共情
- C. 自信
- D. 印象管理技能
- 43、关于工资率上涨对个人劳动力供给产生的影响的说法，正确的是（）。
- A. 工资率上涨的收入效应和替代效应都导致个人劳动力供给时间减少
- B. 工资率上涨的替代效应导致个人劳动力供给时间减少
- C. 工资率上涨的收入效应和替代效应都导致个人劳动力供给时间增加
- D. 工资率上涨的收入效应导致个人劳动力供给时间减少
- 44、企业在实施战略性人力资源管理时，可以通过对组织战略的实现过程进行分解展示出必须完成的各种关键活动及其驱动关系，这种战略实施工具称为（）。
- A. 战略地图
- B. 目标管理
- C. 数字仪表盘
- D. 高绩效工作系统
- 45、关于人力资本投资模型的说法，错误的是（）。
- A. 人力资本投资的收益等于未来若干年中获得的货币收益之和
- B. 在人力资本投资模型中，通常把利率作为贴现率
- C. 利率越高，相同人力资本投资收益的实际价值越小
- D. 内部收益率越高，人力资本投资有利可图的可能性越大
- 46、根据美国心理学家伯恩斯的观点，属于交易型领导特征的是（）。
- A. 魅力
- B. 差错管理
- C. 智慧型刺激
- D. 个性化关怀

- 47、关于 2018 年中美贸易摩擦作为环境因素影响劳动关系的说法，错误的是（）。
- A. 美国提高进口关税，将使中国出口受到影响，进而影响出口产业的劳动关系，这是经济环境方面的影响
 - B. 中国降低某些美国产品进口关税，进而影响在劳动关系中作为劳动者的中国消费者，这是社会文化环境方面的影响
 - C. 美国给本国制造业提供更为优惠的条件，促使其制造业回流，进而影响中国制造业的劳动关系，这是政策环境方面的影响
 - D. 美国停止对中国出口芯片，将使中国芯片相关产业受到影响，进而影响这些产业的劳动关系，这是技术环境方面的影响
- 48、关于协商一致解除劳动合同的说法，正确的是（）。
- A. 只需要当事人达成合意，无需法定原因
 - B. 用人单位应支付经济补偿
 - C. 应采取书面形式
 - D. 用人单位无需支付经济补偿
- 49、关于企业不同发展战略下的薪酬管理特征的说法，正确的是（）。
- A. 在采用稳定战略的企业中，基本薪酬和福利在薪酬结构中所占的比例较高
 - B. 采用成长战略的企业会在短期内提供相对较高的基本薪酬
 - C. 在采用收缩战略的企业中，基本薪酬在薪酬结构中所占的比例较高
 - D. 采用稳定战略的企业一般采取低于市场水平的薪酬
- 50、关于绩效评价技术的说法，正确的是（）。
- A. 根据某项评价标准，将每位员工逐一与其他员工比较选出优胜者，最后根据每位员工获胜的次数进行绩效排序，这种绩效评价方法是配对比较法
 - B. 列出评估指标，要求评估者在观察的基础上将员工的工作行为与评价标准进行对照，以判断该行为出现的频率或完成程度，这种绩效评价方法是交替排序法
 - C. 将每项工作的特定行为用一张等级表从最积极的行为到最消极的行为进行反映，评估者只需将员工的行为对号入座，这种绩效评价方法是行为观察量表法
 - D. 采取“掐头去尾”和“逐级评价”的方法最终获得员工业绩排序，这种绩效评价方法是行为锚定法
- 51、在制定战略规划阶段，关于人力资源管理与战略规划之间联系的说法，错误的是（）。
- A. 所谓单向联系，是指人力资源部门能够参与战略制定的过程
 - B. 所谓双向联系，是指战略规划和人力资源管理之间形成了互动联系
 - C. 所谓一体化联系，是指战略规划与人力资源管理之间的互动是动态和全方位的
 - D. 所谓行政管理联系，是指人力资源部门不参与组织战略制定的过程
- 52、下列纠纷中，属于《劳动争议调解仲裁法》受案范围的是（）。
- A. 用人单位与劳动者因工伤医疗费发生的争议
 - B. 劳动者与社会保险经办机构因发放社会保险金发生的争议
 - C. 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷
 - D. 劳动者对劳动能力鉴定委员会伤残等级鉴定结论的异议纠纷
- 53、在组织结构的内容体系中，职能结构指的是（）。
- A. 各管理部门的构成
 - B. 各管理层次的构成
 - C. 各管理层次、部门在权利和责任方面的分工和相互关系
 - D. 完成企业目标所需要的各项业务工作及其比例和关系
- 54、关于在职培训的说法，正确的是（）。
- A. 特殊在职培训有助于提高劳动者在任何企业中的劳动生产率
 - B. 绝大多数在职培训既包括一般在职培训因素也包括特殊在职培训因素
 - C. 一般在职培训只对劳动者有用，对企业没用
 - D. 在职培训的成本就是指企业因提供培训而直接支出的全部费用
- 55、55 暂缺

- A. 暂缺
- B. 暂缺
- C. 暂缺
- D. 暂缺

56、56 暂缺

- A. 暂缺
- B. 暂缺
- C. 暂缺
- D. 暂缺

57、57 暂缺

- A. 暂缺
- B. 暂缺
- C. 暂缺
- D. 暂缺

58、58 暂缺

- A. 暂缺
- B. 暂缺
- C. 暂缺
- D. 暂缺

59、59 暂缺

- A. 暂缺
- B. 暂缺
- C. 暂缺
- D. 暂缺

60、60 暂缺

- A. 暂缺
- B. 暂缺
- C. 暂缺
- D. 暂缺

第 2 题 多选题 （每题 2 分，共 20 题，共 40 分）

61、下列事项中，不能申请行政复议的事项有（ ）。

- A. 人力资源社会保障部门作出的行政处分
- B. 劳动能力鉴定结论
- C. 工伤保险待遇审核决定
- D. 劳动争议仲裁裁决
- E. 工伤认定结论

62、美国心理学家赫伯特西蒙认为，决策过程有（ ）。

- A. 智力活动阶段
- B. 设计活动阶段
- C. 选择活动阶段
- D. 确认阶段
- E. 发展阶段

63、按照组织激励的公平理论，感到不公平的员工用来恢复平衡的方式有（ ）。

- A. 改变自己的投入
- B. 减少自己的产出
- C. 改变参照对象
- D. 改变对产出的知觉

- E. 辞职
- 64、关于知识型团队的绩效考核的说法，正确的有()。
- A. 效率型指标能够反映知识型团队的工作产出成果
 - B. 风险型指标能够判断不确定性风险的数量和对团队及其成员的危害程度
 - C. 效益型指标能够反映知识型团队所付出的成本和投入产出比
 - D. 递延型指标能够反映知识型团队的工作过程和工作结果对客户、投资者、团队成员的长远影响
 - E. 知识型团队的绩效考核应该以行为为导向
- 65、补偿性工资差别是由于不同的职业在()方面存在差异造成的。
- A. 劳动强度
 - B. 从业者需要具备的从业能力
 - C. 劳动条件
 - D. 令人愉快的程度
 - E. 从业者需承担的责任
- 66、关于晋升竞赛的说法，正确的有()。
- A. 晋升竞赛获胜者与失败者会共享奖金，只不过获胜者得到的比例更大
 - B. 若其他条件相同，晋升竞赛获胜者能得到的奖励越多，在竞赛中就会越努力
 - C. 晋升竞赛通常出现在内部劳动力市场存在的情况下
 - D. 晋升竞赛获胜者的成绩超过失败者的越多，可获得的奖金越多
 - E. 在晋升竞赛中要尽可能减少运气等不确定因素对竞赛结果产生的影响
- 67、人力资源管理在整个战略管理过程中扮演重要角色，这体现在()。
- A. 人力资源管理有助于改善员工的技能
 - B. 人力资源管理能够通过参与组织内部的优劣势分析帮助组织制定战略规划
 - C. 人力资源管理能够突破和引领企业的战略
 - D. 人力资源管理能够对战略执行产生重要影响
 - E. 人力资源管理有助于企业通过人来实现企业目标
- 68、下列主体中，属于社会保险法律关系主体的有()。
- A. 用人单位
 - B. 劳动者
 - C. 人寿保险公司
 - D. 国家
 - E. 社会保险的管理和经办机构
- 69、关于甄选中使用公文筐测试的说法，正确的有()。
- A. 它适合对应聘管理职位的被测试者进行评价
 - B. 它能够考察被测试者的口头表达能力
 - C. 它的编制成本较高，评分也相对比较困难
 - D. 它对实施场地的要求不高
 - E. 它是一种情景模拟测试
- 70、人力资源需求预测的方法包括()。
- A. 德尔菲法
 - B. 人员替换分析法
 - C. 趋势预测法
 - D. 经验判断法
 - E. 比率分析法
- 71、劳动者可以立即通知用人单位解除劳动合同的情形有()。
- A. 用人单位未及时足额支付劳动报酬的
 - B. 用人单位规章制度违反法律法规的规定，损害劳动者权益的
 - C. 用人单位未按合同约定提供劳动保护的

- D. 用人单位合并或者分立的
- E. 用人单位安排劳动者加班未与工会协商的

72、现代劳动关系理论一般认为雇主的权利包括（）。

- A. 奖惩权
- B. 工作时间决定权
- C. 组织权
- D. 劳动指挥权
- E. 自由雇佣权

73、下列情形中，劳动争议仲裁员应当回避的情形有（）。

- A. 仲裁员是本案代理人的近亲属的
- B. 仲裁员与本案当事人有其他关系，可能影响公正裁决的
- C. 仲裁员私自会见当事人的
- D. 仲裁员与本案有利害关系的
- E. 仲裁员属于非本地户籍的

74、关于组织发展的说法，正确的有（）。

- A. 它重视的是人性与民主
- B. 它重视合作与参与过程
- C. 它重视权力与控制
- D. 它重视质询精神
- E. 它重视人员和组织的成长

75、以管理者为中心的领导风格强调的有（）。

- A. 参与
- B. 支持
- C. 独裁
- D. 督导
- E. 关怀

76、关于培训与开发效果评估中的结果评估的说法，正确的有（）。

- A. 它的评估软指标包括工作满意度、时间与成本等
- B. 它是组织高管层最关心的评估内容
- C. 它的评估硬指标包括产出、质量等
- D. 它是培训与开发效果评估中最具有说服力的评价指标
- E. 它是培训与开发效果评估中最重要内容

77、关于经营者年薪制的说法，正确的有（）。

- A. 年薪制确定了经营者的最低业绩目标，当经营者未完成最低计划指标时会受到惩罚
- B. 年薪制确定了经营者的封顶奖金，当计划指标超额完成时经营者会有更多奖励
- C. 在年薪制结构中加大风险收入的比例，有利于在责任、风险和收入对等的基础上加大激励力度
- D. 企业可以根据经营者在一个年度或任期内的经营管理业绩，确定与其贡献相当的薪酬水平及薪酬支付方式
- E. 年薪制是一种高风险的薪酬制度，体现约束和激励相互制衡的机制

78、关于人力资本投资理论的说法，正确的有（）。

- A. 它认为一个国家的资本在一定程度上包括社会全体成员的能力
- B. 它将人的劳动能力储备视为一种资本
- C. 它认为人力资本投资的成本和收益都产生在未来长期中
- D. 它假定劳动者都是同质的
- E. 它认为人力资本投资的重点在于其未来导向性

79、关于劳动力市场的说法，正确的有（）。

- A. 它能够以一定的工资率将劳动力有效分配到不同的行业、职业、地区和企业之中
- B. 它是由各种局部性劳动力市场构成的一个总劳动力市场体系

- C. 它是特定的劳动力供求双方通过自由谈判达成劳动力使用权转让合约时所处的市场环境
- D. 它是在市场经济条件下对劳动力这种生产性资源进行有效配置的根本手段
- E. 它是一种特殊的产品市场

80、关于工伤保险待遇的说法，正确的有（）。

- A. 一次性伤亡补助金按照本省城镇居民人均可支配收入来确定
- B. 劳动者因工伤住院期间，伙食补助费由用人单位承担
- C. 停工留薪期期满后，劳动者仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇
- D. 停工留薪期期间，劳动者工资福利由所在单位按月支付
- E. 劳动者因工伤被鉴定为一至五级伤残的，退出工作岗位

第 3 题 案例分析题 （每题 2 分，共 20 题，共 40 分）

81、根据下面资料，回答 81-84 题

女职工甲与某公司依法签订无固定期限劳动合同。2017 年 7 月，甲怀孕，由于年龄较大，需要保胎，甲多次迟到或者不上班。2018 年 7 月至 12 月累积 15 天没有上班。某公司规章规定，累计旷工 10 天以上构成严重违反用人单位规章。据此，公司与甲解除了劳动合同。甲认为公司违法解除，要求其承担违法解除的法律责任。

关于该公司解除行为的说法，正确的是（）。

- A. 因为甲处于孕期，公司无权解除劳动合同
- B. 公司解除劳动合同应通知工会，并经工会书面同意
- C. 作为解除依据的公司规章制度，应当内容合法、经过民主程序，并向劳动者公示或告知
- D. 因为甲签订的是无固定期限劳动合同，所以公司无权单方解除劳动合同

82、关于该公司解除劳动合同后的义务的说法，正确的是（）。

- A. 因为甲是孕妇，公司应为其支付经济补偿
- B. 因为甲是孕妇，公司应为其支付赔偿金
- C. 公司应当保存已解除的合同文本至少 2 年备查
- D. 公司应在 2 个月内为劳动者办理社会保险和档案转接手续

83、如甲以公司未为其缴纳社会保险为由解除劳动合同，下列判断中，正确的是（）。

- A. 如需支付经济补偿，则经济补偿按甲在公司的工作年限，每满 1 年支付一个月工资的标准支付
- B. 甲只能采取书面形式通知公司
- C. 甲需提前 30 天通知公司
- D. 公司无需支付经济补偿

84、若甲对该公司的解除行为不服，可以采取的救济途径是（）。

- A. 甲可以请求工会协助其与企业进行协商
- B. 甲可以直接向劳动仲裁机构申请仲裁
- C. 甲可以直接向人民法院提起诉讼
- D. 甲可以向劳动行政部门申请行政复议

85、根据下面资料，回答 85-88 题

某市去年底人口总量为 120 万人，其中就业人口为 95 万人，非劳动力人口 20 万人。今年，该市正在按照人力资源和社会保障部门的要求开展城乡劳动力调查，在调查中发现，该市目前的人口总量和结构基本稳定，但非劳动力人口实现就业以及失业者退出劳动力市场的流量却明显增大。此外，调查还发现，由于机器人和人工智能等新技术的发展以及人工成本的不断上升，该市的很多制造业正在准备大规模引进自动生产设备，这种情况很可能在未来几年中造成相当一批制造业工人失业。

该市去年年底的失业率为（）。

- A. 2%
- B. 4.17%

- C. 5%
- D. 1.67%

86、根据我国关于城乡劳动力调查的规定，被列为失业者的劳动者应当满足的条件是（）。

- A. 在近三个月中采取某种方式找工作并且在调查周内可以应聘的人
- B. 工资水平低于社会平均工资
- C. 年龄在 16 岁及其以上
- D. 在调查周内工作时间未达到一个小时

87、其他条件不变，该市在调查中发现的劳动力市场流量变动情况对其失业率可能产生的影响是（）。

- A. 失业者退出劳动力市场的流量增大会导致该市未来的失业率上升
- B. 非劳动力实现就业和失业者退出劳动力市场的流量增大都会导致该市未来的失业率上升
- C. 非劳动力实现就业和失业者退出劳动力市场的流量增大都会导致该市未来的失业率下降
- D. 非劳动力实现就业的流量增大会导致该市未来的失业率下降

88、由于该市生产企业大批引入自动生产设备而在未来可能引发的失业属于（）。

- A. 摩擦性失业
- B. 周期性失业
- C. 结构性失业
- D. 季节性失业

89、根据下面资料，回答 89-92 题

某企业自成立后发展迅速，随着市场份额的不断扩大，企业人员数量由 2500 人增加到 6000 人，但是随着市场产能过剩，市场空间逐步缩小，企业决定采取收缩战略再加上该企业的产品类型较为单一，所以企业整体的人数，冗余情况比较严重，而与此同时，且内部有些部门却还存在着人手不足和明显的人岗不匹配现象，在行业不景气的大形势下，未来如何维持企业运营并保持一定增长，需要企业充分利用现有的人力资源，以满足战略发展的需要，对此，该企业的管理者感到此较困惑。

为了更好地利用现有人力资源，该企业需要重点做好的人力资源管理工作有（）

- A. 人力资源优化配置
- B. 提高员工福利
- C. 招聘新员工
- D. 人力资源规划

90、该企业当前面临的人员冗余问题，反映了（）对人力资源需求的影响。

- A. 技术
- B. 企业战略
- C. 人力资源供给
- D. 产品市场

91、能解决该企业内部有些部门人才短缺的方法，有（）。

- A. 本部门员工加班加点
- B. 通过改进生产技术提高效率
- C. 对其他部门中可用的富裕人员在培训后转到人才紧缺部门
- D. 在本部门内进行职位分享

92、为应对企业整体人员过剩的情况，企业可以采取的方法有（）。

- A. 职位外包
- B. 裁员
- C. 鼓励提前退休
- D. 冻结雇佣

93、根据下面资料，回答 93-96 题

小马上高中时，父亲让他退学回家务农，理由是上大学没用，因为村里有些孩子虽然上了大学，也没有找到好工

作，还不如早早出去打工的同龄人挣钱多。小马听从父亲安排，在家里干了一年多农活，但收入实在太低。于是，他跟随同村大姐小李从湖南老家来到广东一家电子装配厂工作，虽然工作辛苦，但收入比在农村务农高很多。

几年后，小李惦记家中多病父母没人照顾，于是从广东回到了湖南老家，边干农活边经营一家小超市。而继续留在广东的小马则应聘到了一家集装箱货运公司工作，这家公司有一种自行设计的非常规范集装箱吊车，小马经过半年的培训开始独立工作。虽然在培训期间他的工资比在原来的电子厂还少，但独立操作集装箱吊车后，工资水平就比过去高了很多，小马觉得自己的选择是正确的。

从经济学的角度来看，小马的父亲不让他在高中阶段继续读书考大学的理由是错误的，可以说服他父亲的道理有（）。

- A. 上大学的收益体现为大学毕业生的终身工资性报酬超过高中毕业生的那部分
 - B. 任何人上大学的收益都会超过成本
 - C. 如果大学给小马免掉学费，则上大学的收益都会超过成本
 - D. 上大学的收益并不仅仅体现在刚毕业的那段时间
- 94、小马从湖南农村到广东电子装配厂工作的情况表明（）。
- A. 离乡不离土是农村劳动力流动的一种重要形式
 - B. 农业部门的低工资是推到劳动者从农业部门向工业部门流动的重要原因
 - C. 就业机会多和收入高的地区往往是劳动力流入的地方
 - D. 跨地区流动和跨产业流动可能同时发生
- 95、关于小李在广东打工一段时间后又回到老家的说法，正确的是（）
- A. 这种现象称为回归迁移
 - B. 这也属于一种跨部门劳动力流动
 - C. 这种情况表明，劳动力跨地区流动存在心理成本
 - D. 地区间的人均收入差异是导致劳动力流动的最主要原因
- 96、关于小马在集装箱货运公司工作期间的说法，正确的是（）
- A. 作为一种人力资本投资形式，在职培训有助于提高劳动者的工资水平
 - B. 小马接受培训期间的工作比正常工作时低，说明小马个人实际上对培训进行了投资
 - C. 小马接受的是特殊在职培训
 - D. 特殊在职培训的培训成本都是由企业承担的
- 97、根据下面资料，回答 97-100 题

某公司为一家通信企业，经过多年发展，拥有了庞大的固定电话宽带客户资源，完善的基础网络设施和底蕴深厚的企业文化。该企业的福利待遇比较满意，离职率很低。孙先生从基层员工做起，已经在该公司连续工作了近十年时间，对公司情况十分了解。今年年初，孙先生被提拔为市场部经理。市场部下设家庭客户部、个人客户部、政企客户部等，员工近百人。孙先生上任后，发现下属部门之间存在一些问题，比如同一项目预算可能有两个部门在做，具体用哪个部门的预算没有详细规定；更为严重的是部分员工消极怠工，未能全身心地投入工作，经常擅自离岗。

为了提高部门业绩与员工的工作积极性，孙先生采取了一系列措施。一是为了强化员工的工作动机设立了新的关键绩效指标，完成指标的员工将获得多方面的奖励。二是实施了部门目标管理工作，推行一段时间后，部门的业绩稍有提高，三是在奖金方面，设置了新的绩效薪金制规则，除了原有的工作奖金等，年度部门业绩前三的员工还得到了更优的奖励。

孙先生设立的关键绩效指标，并对完成指标的员工提供多方面奖励，在其实行的下列奖励中，属于外源性动机激发的是（）。

- A. 提供具有挑战性的工作机会
- B. 提高工资
- C. 发放奖金
- D. 晋升职务

- 98、根据孙先生新采取的一系列措施产生的积极效果，基于需要层次理论可以推断出，市场部员工需要处于（）层次。
- 安全需要
 - 归属和爱的需要
 - 尊重的需要
 - 生理需要
- 99、孙先生在部门中实施了目标管理，目标管理的要素包括（）。
- 团队管理
 - 限期完成
 - 目标具体化
 - 过程评价
- 100、孙先生在市场部实施的绩效薪金制的优点是（）
- 减少管理者工作量
 - 减少员工间的竞争
 - 增加了管理者的监督
 - 提高员工工作积极性

答案解析

1、【答案】B

【解析】【本试题已过期，为了保证真题真实性和完整性，不对试题题干选项及答案进行修改。】 劳动法律体系是一个国家的全部劳动法律规范按照一定标准分类组合形成的，具有一定纵向结构和横向结构的有机整体。劳动法律体系中的各项劳动法律制度，都由同一类劳动法律规范所组成。



图 10—1 劳动法律体系

2、【答案】D

【解析】《社会保险法》规定，国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法获得物质帮助的权利。故本题选 D。

3、【答案】C

【解析】参与管理有时被推崇为治疗士气低落和生产力低下的灵丹妙药。不过，参与管理也不是放之任何组织、任何工作群体而皆准的法则，若要推行参与管理有成效就必须符合以下几个方面的条件：

- (1) 员工应有充裕的时间进行参与。(D 正确)
- (2) 员工参与的问题必须与其自身利益相关。(C 错误)
- (3) 员工必须具有参与的能力，如智力、知识技术、沟通技巧等。
- (4) 参与不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁。(B 正确)

(5) 组织文化必须**支持**员工参与。(A 正确)

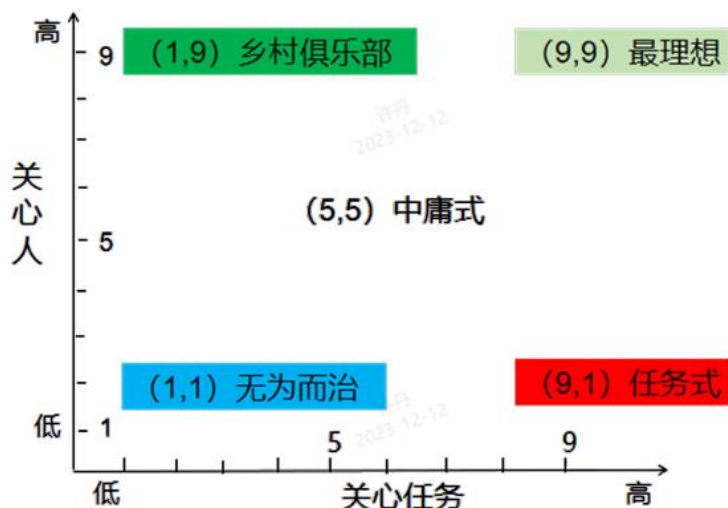
(6) 员工的**参与需要**。

本题要求选错误的，故选 C。

4、【答案】B

【解析】**情境化结构面试**通常需要遵循所谓的“STAR”原则，即首先向被面试者描述他们可能会面对的**典型环境**（Situation）或需要完成的主要**工作任务**（Task），然后询问他们实际上采取了何种**行动**（Action），最后让他们说明这种行动产生了怎样的**结果**（Result）。故本题选 B

5、【答案】D



【解析】

A 选项：(1. 1) 无为而治：管理者既不关心人，也不关心任务。

B 选项：(1. 9) “乡村俱乐部”领导风格：极度关心人的需要，但对任务漠不关心。

C 选项：(5. 5) 中庸式：组织绩效的取得来自完成工作的需要以及将其保持在一个满意水平之间求得平衡。

D 选项：(9. 9) 最理想的领导风格：既关心任务又关心人。

故本题选 D。

6、【答案】B

【解析】**生命周期理论**将**工作取向**和**关系取向**两个维度相结合，得出**四种领导风格**：

(1) **指导式**（高工作—低关系）：领导规定工作任务、角色职责，指示员工做什么，如何做。

(2) **推销式**（高工作—高关系）：领导不仅表现出指导行为，而且富于支持行为。（故本题选 B）

(3) **参与式**（低工作—高关系）：领导与下属共同决策，领导提供便利条件和沟通。

(4) **授权式**（低工作—低关系）：领导提供较少的指导或支持，让下级自主决定。

7、【答案】A

【解析】**激励因素**是指成就感、别人的认可、工作性质、责任和晋升等因素。

保健因素是指组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等因素。

A 选项：属于保健因素。

BCD 选项：属于激励因素。

8、【答案】A

【解析】A 正确：**一般认知能力测试**即通常所说的**智力测试**或**智商测试**。它所测量的不是一个人的某种单一特质，而是同时测量一个人的多种能力，如记忆能力、口头表达能力以及数学能力等。这些能力是从事任何一种工作都必须具备的一些基本脑力能力。

B 错误：**特殊认知能力测试**针对一些比较具体的认知能力，如归纳和演绎能力、语言理解力、记忆力、空间关系能力、创造力等设计的测试；又称为**能力倾向测试**或**职业能力倾向测试**，是针对特殊职业或职业群而设计的能力测试

C 错误：**知识测试**就是我们通常所说的**考试**，它所考察的是一个人在一定的领域中掌握的知识的广度和深度情况。

D 错误：**成就测试**是要评估一个人在接受教育或训练之后获得的学习成果，往往是一种**事后的**评估。

9、【答案】A

【解析】【本试题已过期，为了保证真题真实性和完整性，不对试题题干选项及答案进行修改。】

表 10—1 政府在劳动关系中的五种角色——SP 角色		
角色名称	主要业务内容	政府应采取的态度
保护者 (Protector)	1. 劳动合同 2. 劳动标准 3. 劳工保险 4. 劳工福利 5. 劳工教育 6. 劳动安全卫生 7. 劳动监察	积极、主动
促进者 (Promoter)	1. 工会组织 2. 集体谈判 3. 雇员参与 4. 分红入股	中立、不干预
调停者 (Peace - Maker)	劳动争议处理	中立、不干预
规划者 (Planner)	1. 职业培训 2. 就业服务 3. 失业保险 4. 人力资源规划	积极、主动
雇佣者 (Public Sector Employer)	公共事业	合法化、企业化、民主化

10、 【答案】A

【解析】【本试题已过期，为了保证真题真实性和完整性，不对试题题干选项及答案进行修改。】

劳动者在劳动关系中的义务主要有:完成劳动任务的义务和忠实的义务。完成劳动任务的义务是劳动者的基本义务

11、 【答案】C

【解析】组织文化的结构可分为物质层、制度层和精神层三个层次。

(1) 物质层：这是组织文化的表层部分，指的是企业的名称、产品的外观及包装、建筑风格、纪念物等外显的标识往往能折射出组织的经营思想、工作作风和审美意识。

(2) 制度层：这是组织文化的中间层，又称组织文化的里层，主要是指对组织成员和组织行为产生规范性、约束性影响的部分，集中体现在组织中的各种行动准则或规章制度。

(3) 精神层：这是组织文化的深层，主要是指组织的领导和员工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌，它是组织文化的核心和灵魂。组织文化中有没有精神层是衡量一个组织是否形成了自身组织文化的主要标志和标准。故本题选 C。

12、 【答案】B

【解析】A 选项：自陈量表法：编制好一套人格测试问卷之后，由被测试者本人根据自己的实际情况或感受来回答问卷中的全部问题，以此来衡量一个人的人格

B 选项：评价量表法：这种方法是首先提供一组描述人的个性或特质的词或句子，然后让其他人通过对被测试者的观察，对被测试者的人格或特质做出评价。(故本题选 B)

C 选项：投射法：首先向被测试者提供一些未经组织的刺激情境，然后让被测试者在不受限制的情境下自由表现出自己的反应，使用并不普遍

D 选项：“大五”人格测试：“大五”实际上指一个人在以下五个人格特征方面的表现：外向性、愉悦性、公正严谨性、神经质性和开放性。

13、 【答案】C

【解析】绩效改进方法：

方法	关键词
卓越绩效标准	关注组织的管理理念
六西格玛管理	关注组织业务流程的误差率
ISO质量管理体系	关注组织产品（服务）的生产过程
标杆超越	向标杆学习，实现组织变革

故本题选 C。

14、【答案】B

【解析】稳定战略从人力资源管理的角度来讲，就是要稳定现有的掌握相关工作技能的员工。因此在薪酬管理方面，薪酬决策的集中度比较高，薪酬的确定基础主要是员工从事的职位本身，在薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大（A 错误、B 正确、D 错误）；从薪酬水平来说，一般采取市场跟随或略高于市场水平的薪酬，但长期内不会有太大的增长（C 错误）。

15、【答案】D

【解析】动机有三个要素：

- ①决定人行为的方向，即选择作出什么样的行为；
- ②努力的水平，即行为的努力程度；
- ③坚持的水平，即遇到阻碍时付出多大努力坚持自己的行为。

本题要求选不属于的，故选 D。

16、【答案】C

【解析】C 正确：组织战略又称公司战略或企业战略、组织发展战略，它主要回答到哪里去竞争的问题，即做出组织应该选择经营何种业务以及进入何种行业或领域的决策。

A 错误：职能战略主要回答“凭借什么来进行竞争”的问题，即哪些资源有助于打败自己的竞争对手，以及如何获取、开发和使用这些资源去进行竞争。

B 错误：竞争战略有时又称为经营战略，它主要回答“如何进行竞争”的问题。

D 错误：差异化战略属于竞争战略的一种。

17、【答案】B

【解析】B 错误：由于劳动力的流动通常能使劳动力得到更有效的利用，从而增加收入，所以人们为劳动力流动所垫支的费用也被视为一种投资。

18、【答案】A

【解析】1. 领导指的是具有影响群体、影响他人以完成组织目标的能力的人。（C 正确）

2. 领导有两个基本的特点：

- （1）领导必须具有影响力，因为领导的基本角色是影响他人自愿追求确定的目标。
- （2）领导还必须具有指导和激励的能力，也就是说领导在帮助个体或群体确认目标，并且激励他们达到一定目标的过程中起着重要的作用。（B、D 正确）

3. 领导的影响力主要来源于组织的正式任命。（A 错误）

19、【答案】A

【解析】A 选项正确：复本是指在测试的结构、实际测试效果等方面与最初的测试工具基本保持一致的另一种测试工具。这种工具常常被作为最初测试工具的备用测验，如在高考以及很多重要考试中经常使用的 A 卷和 B 卷。而复本信度就是指对同一组被测试者进行某种测试时，使用两种功能等值但是表面内容并不相同的测试形式，然后考

查在这两种等值的测试中被测试者取得的分数的相关程度。

B 选项：**分半信度**是指将一个测试中包含的题目一分为二，然后考察这两个半份测试结果之间的相关系数。（无分半效度，只有分半信度）

C 选项：**重测信度**又称**再测信度**，是指用同一种测试工具在不同的时间对同一群人进行多次测试所得到结果的一致性程度。

D 选项：**预测效度**：考察员工被雇佣之前的测试分数与其被雇用之后的实际工作绩效之间是否存在实证性联系

20、【答案】D

【解析】1. **效标效度**也称**效标关联效度**是指一种测试或到选技术对被测试者的一种或多种工作行为或工作绩效进行预测的准确程度。（故本题选 D）

2. **内容效度**是指一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度，即一项测试的内容能够代表它所测量的主题或特质的程度。

3. **构想效度**也称**结构效度**，指一项测试对于某种不可观察的、比较抽象的构想或特质进行测量的程度，即一项测试的结果是否能够证实或解释某一理论上的假设、术语等构想以及解释的程度如何。

4. **内部一致性信度**主要反映同一测试内部不同题目的测试结果是否具有**一致性**，是检验测验本身好坏的重要指标。（只有一致性信度，没有一致性效度）

21、【答案】C

【解析】股票增值权是指上市公司授予激励对象在一定时期和条件下，获得规定数量的股票价格上升所带来的收益的权利。

作为一种创新的激励机制股票增值权具有以下四个特点：

- (1) 行权期一般超过任期，这样就将激励对象与公司的利益捆绑在一起，有效地约束他们的短期行为。
- (2) 激励对象拥有规定数量的股票股价上升所带来的收益，但不拥有这些股票的所有权，也不拥有表决权、配股权。
- (3) 实施股票增值权时，可以是全额兑现，也可以是部分兑现。
- (4) 股票增值权的实施，可以用现金，也可以折合成股票，还可以是现金和股票形式的结合。

22、【答案】B

【解析】**企业型 (Enterprising)**。这种人的基本人格倾向是：冒险、乐观、自信、精力充沛、有进取心，喜欢担任有领导责任的工作，看重政治和经济方面的成就，喜欢追求财富、权力和地位，喜欢与人争辩，喜欢说服别人接受自己的观点，但是他们不喜欢从事研究性的活动。这些人适合担任企业领导或行政管理者等。故本题选 B。

【补充】

(1) 现实型【联想记忆“社恐”】

- 人格倾向：偏好与具体的物体（如工具、机械、电子设备等）打交道，喜欢有规则的具体劳动以及需要基本操作技能的工作。
- 不适宜：不喜欢跟人打交道，不适应社会性质的职业，厌恶从事教育、服务和说服性的工作。
- 适宜职业：适合从事技能性和技术性的职业。

(2) 研究型

- 人格倾向：聪明、理性、细致、喜欢批评，喜欢抽象的、分析性的、独立性的工作，愿意进行系统的创造性探究，偏好对各种现象进行观察、分析和推理，以理解和把握这些现象。
- 不适宜：缺乏组织和领导才能，不喜欢从事说服性或重复性的工作。
- 适宜职业：适合从事科学研究类工作以及工程设计类工作等。

(3) 艺术型

- 人格倾向：具有想象力、冲动、直觉、理想化、有创意，偏好模糊、自由和非系统化的活动。

- 不适宜：不重视实际，不善于从事事务性工作。他们厌恶明确、有秩序和系统化的活动，喜欢表现自己，喜欢单独活动。

- 适宜职业：适合从事文学艺术方面的工作

(4) 社会型【联想记忆“社牛”】

- 人格倾向：合作、友善、善于言谈和社交，洞察能力强、喜欢社会交往，关心社会问题，重视社会公平和正义，有教导、指点和培训别人的能力和愿望。

- 不适宜：不喜欢与材料、工具、机械等实物打交道。

- 适宜职业：适合从事社会、教育、咨询等方面的工作。

(5) 企业型【联想记忆“企业家”】

- 人格倾向：冒险、乐观、自信、精力充沛、有野心，喜欢担任有领导责任的工作，看重政治和经济方面的成就，喜欢追求财富、权力和地位，喜欢与人争辩，喜欢说服别人接受自己的观点。

- 不适宜：但是他们不喜欢从事研究性的活动。

- 适宜职业：适合担任企业领导或行政管理者等。

(6) 常规型【联想记忆“兢兢业业小白领”】

- 人格倾向：顺从、谨慎、保守、实际、稳重，喜欢条理性强的工作，偏好对文字和数据等资料进行明确、有序的整理，喜欢使用文字和数据处理设备等协助组织实现目标或获取经济收益。看重商业和经济方面的具体成就，看重财富和地位。

- 不适宜：厌恶模糊、不正规、非程序化或探究性的活动，不喜欢自己对事情做判断和决策。

- 适宜职业：适合从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作。

23、【答案】B

【解析】在劳动力市场均衡分析图形中，用横轴表示劳动力数量，纵轴表示工资率。劳动力需求曲线和劳动力供给曲线相交的点为市场均衡点。劳动力供给因退休人口增加或新成长劳动力不足时，劳动力供给会出现下降，劳动力供给减少时供给曲线向左平移。当劳动力需求曲线不变时，会出现均衡工资率上升，均衡就业量下降的情况。

24、【答案】C

【解析】一家企业在准备雇用工人的时候，实际上永远不可能完全弄清楚任何一位求职者的实际生产率，因此，在很多时候，企业常常根据他们认为与生产率之间存在某种联系的，同时又是可以被观察到的标志或特征来进行人员的筛选。这些标志或特征包括年龄、经验、受教育程度等。其中有些标记是可以自行改变的(如年龄)，而有些标志则是劳动者本人可以通过自身的努力去争取获得的。这些能够获得的标记就被称为信号。

25、【答案】A

【解析】教育投资不仅能够产生较高的私人收益率，而且能带来较高的社会收益或外部收益，这种收益也许是被投资者本人没有直接获益但是整个社会却能够获得的利益，这主要表现在以下几个方面：

①教育投资直接导致国民收入水平的提高和社会财富的增长，从而提高整个国家和社会的福利水平。

②教育投资有助于降低失业率，从而减少失业福利支出，同时起到预防犯罪的作用(教育水平的高低会影响个人犯罪被捕之后的机会成本)，减少了执行法律的支出。

③较高的教育水平有助于提高政策决策过程的质量和决策效率。

④父母的受教育水平在很大程度上会影响下一代的健康以及受教育状况。

⑤教育水平的提高还有助于提高整个社会的道德水平和信用水平，降低社会以及经济中的交易费用，提高市场效率。

26、【答案】D

【解析】《社会保险法》规定，符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准以及急诊、抢救的医疗费用，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。

27、 【答案】D

【解析】**强化理论**认为行为的结果对行为本身有强化作用，是行为的主要驱动因素。这是一种行为主义的观点，即认为当人们做出某种行为后，若看到所希望的结果，这种结果就会成为控制行为的强化物，强化已经做出的行为。故本题选 D。

28、 【答案】C

【解析】**行政层级组织形式**在**复杂/静态**环境中最为有效。复杂/静态环境是相对稳定不变的，管理人员很了解自己面临问题的性质和可供选择的解决方法。故本题选 C。

表 3-1 三种组织形式在不同环境中有效性的对比

环境	组织形式		
	行政层级式	职能制	矩阵结构
简单 / 静态	低—中	高	低
复杂 / 静态	高	中	低
简单 / 动态	中	低—中	低
复杂 / 动态	低	中	高

29、 【答案】D

【解析】**劳动法律体系**是一个国家的全部劳动法律规范按照一定标准分类组合形成的，具有一定纵向结构和横向结构的有机整体。劳动法律体系中的各项劳动法律制度，都由同一类劳动法律规范所组成。



图 10—1 劳动法律体系

30、 【答案】D

【解析】**行政责任**是指行为人因违反劳动法律规定、不履行法律规定时依法应当承担，并由有关行政机关或行为人在所在单位以行政制裁方式予以追究的法律责任。一般分为行政处罚和行政处分两种方式。

1、违反劳动法的**行政处罚**是指由劳动行政部门、公安行政部门和工商行政管理部门等国家行政管理部门依法对有关单位及其责任人员、劳动者实施的行为制裁。具体形式包括警告、责令改正、责令停止、查封、吊销执照、行政拘留等。

2、**行政处分**一般是由于行政管理机关对其公务人员或用人单位给予其职工的惩戒包括警告、记过、记大过、降级、撤职、留用察看、开除等。

31、【答案】D

【解析】1、**成本领先战略**：指组织在内部加强成本控制在研发生产销售、服务等领域内都力图将成本降到最低，从而成为行业的成本领先者。

在绩效考核中，为了加强员工对成本的重视程度，组织应尽量选择以结果为导向的、实施成本较低的评价方法（如目标管理法），鼓励员工通过各种方法达到组织期望的结果。

2、**差异化战略**：指组织通过提供与众不同的产品和服务满足客户的特殊需求，形成竞争优势，这种战略的核心是独特的产品与服务，而不是标准化。

在绩效考核中，组织也应选择那些以行为为导向的评价方法，因为创新的成果通常是难以用量化的指标去衡量的；为了对员工的结果进行客观的评价，评价的主体也应当多元化，因为在强调差异的组织中，不同的主体对员工的工作认识更可能存在差异；绩效考核周期的选择也不宜过短，因为革新的效果不一定能够在短期内见到成效。

32、【答案】B

【解析】结构性失业中最主要的是技术性失业，即由于劳动力需求方需要的技术和劳动力供给方能够提供的技术之间存在差异或错位而导致的失业现象。

一般来说，随着新技术的采用，产业结构不断改变，新兴的行业大量涌现，传统的行业被淘汰，这就要求劳动力重新加以配置，以适应产业结构的变动。如果不能适应这种变动，就会产生结构性失业，出现失业与职位空缺并存的现象。

政府为失业者提供企业用工需求信息是解决摩擦性失业的有效手段

33、【答案】D

【解析】作为**人才管理**对象的人才通常具有以下两个方面的重要特点：

第一，人才不是抽象的，更不是绝对的。

第二，人才不仅仅是指组织中最优秀的、已经表现出卓越绩效的少数员工（A类人才），还包括那些构成员工队伍大多数的、有能力且绩效稳定的员工（B类人才）。

故D错误。

34、【答案】D

【解析】随着社会的发展，人们总是力求缩小社会成员之间的收入差距，但这种差距的存在必然是长期的。一方面，工资差别从本质上是同劳动相联系的，只要劳动者的素质和技能不能完全相同（或如经济学上常说的劳动力不同质现象的存在），劳动条件的差别无法消除，工资差别就不可能消除；另一方面，工资差别的存在同市场经济中价格差别的存在一样具有在整个社会范围内不断重新配置资源的功能，它会激励劳动者从低生产率的工作岗位、企业、职业、行业或产业部门甚至国家向高生产率的地方转移，从而优化劳动力资源配置，这对于社会经济的发展具有积极的作用。

35、【答案】D

【解析】**股票期权**：是指上市公司授予激励对象在未来一定期限内（行权期）以预先确定的价格（行权价）和条件购买本公司一定数量股票的权利（B表述错误）。股票期权的特征包括以下几点：

（1）股票期权是一种权利而不是义务，收益人可以买公司股票也可以不买；（AC表述错误）

（2）股票期权只有在行权价低于行权时，本企业股票的市场价格才有价值；

（3）股票期权是公司无偿给予经营者的。

36、【答案】A

【解析】员工持股计划对企业发展具有重要的作用，一套科学合理的员工持股计划不仅能激励员工努力工作，吸引人才，提高企业的核心竞争力，起到“留人”的作用，而且还可以令企业获得资金来源，而这种资金来源于员工持股，因而是低成本资金，并且是稳定、长期的，能够减轻企业的税务负担。

员工持股计划具有以下特点：

①持股人或认购者必须是本企业的员工；

②员工所认购的股份在转让、交易等方面受到一定的限制。

37、【答案】C

【解析】四种不同的决策风格：

- (一) **指导型**：决策者具有较低的模糊耐受性水平，倾向于关注任务和技术本身。
- (二) **分析型**：决策者具有较高的模糊耐受性水平以及很强的任务和技术倾向。(故选 C)
- (三) **概念型**：决策者具有较高的模糊耐受性水平，倾向对人和社会的关注。
- (四) **行为型**：决策者具有较低的模糊耐受性水平，倾向对人和社会的关注。

38、【答案】A

【解析】只有在受过专门训练的工人仍然继续被企业所雇用的条件下，企业才能收回人力资本投资的收益。这样，企业必然会有有一种强烈的经济动机，这就是通过各种人力资源管理实践来尽力降低受过特殊培训的这些员工的流动率或辞职率。大多数接受过特殊培训的员工可能愿意在本企业中工作较长的时间，这样，他们的流动倾向就会受到削弱。

39、【答案】C

【解析】**马尔科夫分析**：主要是利用一种所谓**转移矩阵**的统计分析程序来进行人力资源**供给预测**。转移矩阵能够显示在不同的时间不同职位类型的员工所占的比例(或数量)。一般情况下，这些矩阵能够显示在一年当中，一个组织中的人员是如何从一种状态(在企业之外)或一种职位类型转变为另外一种状态或另外一种职位类型的。(C选项，企业过去的人员变动规律符合这一描述。)

40、【答案】D

【解析】A 错误：目标管理法：目标管理法倾向于聚焦短期目标，即该考核周期结束时需要实现的目标。

B 错误：标杆超越法：选择标杆应该遵循以下两个标准：一是标杆企业要有卓越的业绩；二是标杆企业被瞄准的领域与本企业有相似的特点。根据标杆对象所处的位置不同，可以将其划分为内部标杆、竞争标杆、行业标杆和最优标杆四类。

C 错误：关键绩效指标法：关键绩效指标的数量不宜过多。当出现指标数量过多的情况时，建议将类似的指标进行合并，并突出关键业务流程指标的位置。

D 正确：平衡计分卡法：平衡计分卡法是一种新型的战略性绩效管理的工具和方法，它着眼于公司的长远发展，从四个角度关注企业的绩效，即客户角度、内部流程角度、学习与发展角度、财务角度。

41、【答案】A

【解析】期望理论认为动机是三种因素的产物：

- 1、一个人需要多少报酬(效价)
- 2、个人对努力产生成功绩效的概率估计(期望)
- 3、个人对绩效与获得报酬之间关系的估计(工具性)

42、【答案】A

【解析】能够促使**魅力归因**的领导特质包括自信、印象管理技能、社会敏感性和共情等。本题要求选不属于的，故 A 为正确答案。

43、【答案】D

【解析】工资率上涨对劳动力供给产生的收入效应和替代效应是作用方向相反的，即在其他情况不变时，工资率上涨的收入效应导致劳动者愿意减少劳动力供给时间，而替代效应却导致劳动者愿意增加劳动力供给时间。这样工资率上涨对于单个劳动者的劳动力供给时间产生的影响就是不确定的了。当然，工资率上涨的收入效应大于替代效应时，劳动力供给时间减少；反之，劳动力供给时间增加。

44、【答案】A

【解析】A 选项：**战略地图**实际上是对组织战略实现过程进行分解的一种图形工具，它形象地展示了为确保组织战略得以成功实现而必须完成的各种关键活动及其相互之间的**驱动关系**。

B 选项：干扰项。**目标管理**是一种沟通的程序或过程，它强调企业上下一起协商，将企业目标分解成个人目标，并将这些目标作为公司经营、评估、奖励的标准。

C 选项：**数字仪表盘**实际上是能够在计算机桌面上显示的各类图表，它以桌面图形、表格以及计算机图片的形式向领导者和管理者形象地展示了在公司战略地图上出现的各项活动目前在公司中进展到了什么阶段以及正在向哪个方向前进。

D 选项：干扰项。**高绩效工作系统**是指能够提供组织有效性，从而能够帮助组织成为高绩效组织的一整套人力资源管理政策和实践。

45、 【答案】A

【解析】在人力资本投资模型中，利息率，在这里也称贴现率。利息率越大，则未来收入的现值就越低。
内部收益率法，实际上要回答一个问题，即“如果要想使投资有利可图，那么可以承受的最高贴现率是多少？”。如果最高贴现率大于其他投资的报酬率，则人力资本投资计划是可行的，否则，就是不可行的。

46、 【答案】B

【解析】BCD 属于**变革型领导**特征。

表 2—1 交易型和变革型领导者的特征	
交易型领导者	
1. 奖励:承诺为努力提供奖励,为高绩效提供奖励,赏识成就	
2. 差错管理(积极型):观察和寻找对于标准的背离,采取修正行动	
3. 差错管理(消极型):仅在标准没有达成时进行干涉	
4. 放任:放弃责任,避免做出决策	
变革型领导者	
1. 魅力:提供任务的愿景,潜移默化的自豪感,获得尊敬和信任	
2. 激励:持续的高期望,鼓励努力,用简单的手段表达重要的意图	
3. 智慧型刺激:提升智慧,理性和谨慎地解决问题	
4. 个性化关怀:给予个人关注,个性化地对待每名员工,对其进行培训和提出建议	

47、 【答案】B

【解析】中国降低某些美国产品进口关税，进而影响在劳动关系中作为劳动者的中国消费者，这是经济环境方面的影响。

48、 【答案】A

【解析】选项 A 正确，劳动合同当事人双方对解除劳动合同达成一致意见时，劳动合同可以协商解除。选项 B、D 不确定。选项 C 错误，协商一致解除劳动合同没有要求必须书面形式。

49、 【答案】A

【解析】A 正确：稳定战略：在薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大；从薪酬水平来说，一般采取市场跟随或略高于市场水平的薪酬，但长期内不会有太大的增长。

B 错误：城战战略：企业的薪酬方案是在短期内提供相对低的基本薪酬

C 错误：收缩战略：在薪酬结构中，基本薪酬所占的比重相对较小，一些企业还尝试实行员工股份所有权计划，以鼓励员工与企业共担风险。

D 错误：稳定战略：从薪酬水平来说，一般采取市场跟随或略高于市场水平的薪酬，但长期内不会有太大的增长。

50、 【答案】A

【解析】A 正确：**配对比较法**是根据某项评价标准将每位员工逐一与其他员工比较，选出每次比较的优胜者，最后根据每位员工获胜的次数进行绩效排序。

B 错误：**行为观察量表法**。行为观察量表是由工作绩效所要求的一系列合乎组织期望的行为组成的表单。行为观察量表列举出评估指标(通常是期望员工工作中出现的比较好的行为)，然后要求评估人在观察的基础上将员工的工作行为同评价标准进行对照，看该行为出现的频率或完成的程度如何(从“几乎没有”到“几乎总是”)的评估方法。

C 错误：**行为锚定法**。行为锚定法将每项工作的特定行为用一张等级表来反映，该等级表将每项工作划分为各种行为级别(从最积极的行为到最消极的行为)，评价时评估者只需将员工的行为对号入座即可。

D 错误：**交替排序法**。交替排序法是对简单排序法的一种改进，是将员工从绩效最好到最差进行交替排序，最后根据序列值来计算得分的一种考评方法。

51、 【答案】A

【解析】A 错误：单向联系：在这种联系层次上，组织自行制定战略规划，然后再将这种战略规划告知人力资源管理部门，让人力资源管理部门配合战略规划的实施或落地。

52、 【答案】A

【解析】《劳动争议调解仲裁法》第二条规定，中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：

- (1) 因确认劳动关系发生的争议。
- (2) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议。
- (3) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议。
- (4) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议。
- (5) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议。
- (6) 法律、法规规定的其他劳动争议。

53、 【答案】D

【解析】A 选项：部门结构：各管理部门的构成，又称组织的横向结构。

B 选项：层次结构：各管理层次的构成，又称组织的纵向结构。

C 选项：职权结构：各管理层次、部门在权力和责任方面的分工和相互关系。

D 选项：职能结构：达到企业目标所需完成的各项业务工作及其比例和关系。

54、 【答案】B

【解析】在职培训可以分成两大类：一般在职培训(简称一般培训)和特殊在职培训(简称特殊培训)。

55、 【答案】A

【解析】此题暂无解析

56、 【答案】A

【解析】此题暂无解析

57、 【答案】A

【解析】此题暂无解析

58、 【答案】A

【解析】此题暂无解析

59、 【答案】A

【解析】此题暂无解析

60、 【答案】A

【解析】此题暂无解析

61、 【答案】A, B, D

【解析】公民、法人或者其他组织对下列事项不能申请行政复议：

- (1) 人力资源社会保障部门作出的行政处分或者其他人事处理决定。
- (2) 劳动者与用人单位之间发生的人力资源争议。
- (3) 劳动能力鉴定委员会的行为。
- (4) 劳动人事争议仲裁委员会的仲裁、调解等行为。
- (5) 已就同一事项向其他有权受理的行政机关申请行政复议的。
- (6) 向人民法院提起行政诉讼，人民法院已经依法受理的。

62、 【答案】A, B, C

【解析】(一) 西蒙认为决策过程可以分为三个阶段：

- (1) 智力活动(对环境进行分析，确定决策的情境-“看清形势”)

- (2) 设计活动（探索、研究和分析可能发生的行为系列-“盘算对策”）
- (3) 选择活动（在上一阶段可能发生的行为系列中选择一个行为-“做出选择”）

(二) 明茨伯格的决策过程：

- (1) 确认阶段（认知到问题或机会的产生，进行诊断-“看清形势”）
- (2) 发展阶段（搜寻现有的标准程序或解决方案，或设计全新的、量身定做的解决方案-“设计对策”）
- (3) 选择阶段（确定最终的方案-“做出选择”）

DE 属于“明茨伯格的决策过程”。故本题选 ABC。

63、【答案】A, C, D, E

【解析】感到不公平的员工可以采用以下几种方式来恢复平衡：

- (1) 改变自己的投入或产出。
- (2) 改变对照者的投入或产出。
- (3) 改变对投入或产出的知觉。
- (4) 改变参照对象。
- (5) 辞职。

64、【答案】B, D

【解析】知识型团队的绩效考核需要综合以下四个角度的指标：

- (1) 效益型指标（可以直接用来判断知识型团队的工作产出成果，即团队的产出满足客户需求的程度）；故 C 错误。
- (2) 效率型指标（知识型团队为获得效益指标所付出的成本和投入产出的比例）；故 A 错误。
- (3) 递延型指标（团队的工作过程和工作结果对客户、投资者、团队成员的长远影响）
- (4) 风险型指标（判断不确定性风险的数量和对团队及其成员的危害程度的指标）

E 错误：知识型团队的绩效考核要以结果为导向，而不是以行为为导向。

65、【答案】A, C, D, E

【解析】在亚当·斯密所提及的引起职业间工资差别的五个原因中有四种都是属于因工作条件和社会环境不同而引起的，即因劳动强度和劳动条件、从业时的不愉快程度（D 选项“令人愉快的程度”低其实就是“令人不愉的程度”高，意思是一样的，故 D 选项正确）、工作保障和职业稳定程度、承担的责任程度而引起的工资差别均属于补偿性工资差别。

66、【答案】B, C, E

【解析】A 项，被晋升者将得到更高一级新职位对应的全部报酬，即工资水平上涨；而失败者将不会因为参加竞赛而得到任何报酬。D 项，获胜者最终能得到的奖金或报酬是事先固定的

67、【答案】A, B, D, E

【解析】选项 C 错误：人力资源管理对企业战略起到重要的支撑作用。

68、【答案】A, B, D, E

【解析】社会保险法律关系主体

- (1) 国家。
- (2) 社会保险的管理和经办机构。
- (3) 用人单位。
- (4) 劳动者及其家庭。

69、【答案】A, C, D, E

【解析】E 正确：公文筐测验是一种情景模拟测试。

A 正确：公文筐测试的优点是，它非常适合对应聘管理职位的被测试者进行评价，具有较高的内容效度和效标效度。

D 正确：此外，它的操作比较简单，对场地没有过多的要求。

C 正确：这种测试的缺点在于，它的编制成本较高，而且评分比较困难，不同的评价者由于自身的背景、工作经验、管理理念等不同，对不同的公文处理方式的想法也会有所不同。此外，B 错误：由于这种测试是由被测试者单独完成的，因而，无法通过这种测试观察被测试者的人际交往能力（包含了口头沟通能力）和团队工作能力。

70、【答案】A, C, D, E

【解析】人力资源需求预测主要方法：

- 定性的主观判断法：经验判断法，德尔菲法
- 定量的统计学方法：比率分析法，趋势预测法，回归分析法

71、 【答案】A, B, C

【解析】《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同，且无须提前通知用人单位：

- ①未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- ②未及时足额支付劳动报酬的；
- ③未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- ④用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- ⑤因用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；
- ⑥法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

72、 【答案】A, C, D

【解析】雇主的权利出自其对生产资料的占有权也是为妥善处理与工会和工人的关系、维护自身利益和保证生产顺利进行所必需的权利。雇主的权利主要包括组织权、劳动指挥权、奖惩权以及闭厂权。【该试题考查的知识点已过期，为保证试卷完整性，故未删除，仅供学员参考】

73、 【答案】A, B, C, D

【解析】仲裁员有下列情形之一的，应当回避，当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请：

- 1、是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的；
- 2、与本案有利害关系的；
- 3、与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的；
- 4、私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

74、 【答案】A, B, D, E

【解析】组织发展是有计划变革及干预措施的总和，它寻求的是增进组织的有效性和员工的幸福感。组织发展的概念注重的是人性与民主因素，至于控制、冲突、压力等观念，则被相对排斥在外。组织发展重视的是人员和组织的成长、合作与参与过程以及质询精神。故本题选 ABDE。

75、 【答案】C, D

【解析】ABE 均属于以“员工为中心”的领导风格。

表 2-4 从领导的经典研究和理论得出的领导风格小结

管理者中心		员工中心
X 理论	←→	Y 理论
独裁	←→	民主
生产中心	←→	员工中心
产出	←→	关怀
任务驱动	←→	人际关系
督导	←→	支持
指导	←→	参与

76、 【答案】B, C, D, E

【解析】结果评估指标包括硬指标和软指标。硬指标包括产出、质量、成本和时间四大类，易被衡量和量化，容易被转化为货币价值，而且评价也更为客观。软指标包括工作习惯、工作满意度、主动性、顾客服务等方面，难以被衡量和量化，也难以被转化为货币价值，而且评价具有主观性。

77、【答案】C, D, E

【解析】年薪制是以企业会计年度为时间单位，根据经营者的业绩好坏而计发薪酬的一种薪酬制度。

年薪制是一种高风险的薪酬制度，依靠的是约束和激励互相制衡的机制。

年薪制将企业经营管理者业绩与其薪酬直接联系在一起。年薪制模型一般由四个部分构成：基本薪酬，即经营者的基本收入，保障他及其家人的日常生活；奖金，即经营者绩效的短期奖励；长期奖励，通常以股票期权的形式支付，其收入状况与企业的经济效益和市场环境相关；福利津贴，主要是为经营者提供休假和各种保险福利待遇。

年薪制的优势主要在于：

首先，年薪制在设置上比较灵活，可以根据企业经营者一个年度以及任期内的经营管理业绩相应确定与其贡献相当的年度和长期薪酬水平及薪酬支付方式。

其次，年薪制年薪结构中加大了风险收入的比例，有利于在责任、风险和收入对等的基础上加大激励力度。

最后，年薪制可以把年薪收入的一部分直接转化为股权激励形式，从而把经营者薪酬与资产所有者利益及企业发展前景紧密结合。

78、【答案】A, B, E

【解析】在劳动力市场供求分析一章中，为了便于分析劳动力需求和供给的基本原理，我们曾假定所有的劳动者都是同质的，即他们在所具备的劳动力市场技术和能力上是无差别的，而这在现实中显然是不真实的。于是，这引起了劳动经济学家对劳动者在获取劳动力市场技术和能力上的差别及其所导致的个人间收入差别的进一步研究。在这一过程中，劳动经济学家使用了人力资本投资分析的方法。故选项D错误。

人力资本投资的重点在于它的未来导向性。人力资本投资的利益就如同任何投资一样发生在未来，并且通常情况下，这些投资所产生的利益会在相当一段时期内持续不断地出现，而其成本则产生在目前，故C选项错误。

79、【答案】A, B, C, D

【解析】劳动力市场是进行劳动力交易的一种要素市场。在市场经济条件下，劳动力市场流动是对劳动力这种生产性资源进行有效配置的根本手段，它通过为劳动力供求双方提供一个接触、谈判和交易的机制，以一定的工资率将一个国家的劳动力有效地分配到不同的行业、职业、地区和企业之中。这种劳动力配置不仅满足了个人的需要，而且也满足了社会的需要。E选项错误：劳动力市场是要素市场（不是产品市场）。

80、【答案】C, D

【解析】一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。

职工住院治疗工伤的伙食补助费，以及经医疗机构出具证明，报经办机构同意，工伤职工到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付，基金支付的具体标准由统筹地区人民政府规定。

职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位。

81、【答案】C

【解析】员工严重违反用人单位规章，企业可以解除劳动合同。根据案例内容，得出公司解除劳动合同时（17年7月怀孕，解除劳动合同是18年12月），甲未在孕期，故A项错误。用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会；而不是需要工会书面同意。故B项错误。劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以提出与劳动者解除劳动合同，故D项错误。

82、【答案】C

【解析】选项A、B错误，员工严重违反用人单位规章，企业可以解除劳动合同，无需支付补偿金。用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存2年备查。

83、【答案】A

【解析】《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同，且无须提前通知用人单位：

①未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

②未及时足额支付劳动报酬的；

③未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

④用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

⑤因用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；

⑥法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满 1 年向劳动者支付 1 个月工资的经济补偿(6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算)。

84、【答案】A, B

【解析】C 项：劳动争议发生后，当事人可以直接向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服，符合法定条件的可以向人民法院起诉。D 项：劳动争议不能申请行政复议。

85、【答案】C

【解析】失业率=失业人员/劳动力人口=5/(120-20)=5%

86、【答案】A, C, D

【解析】具有劳动能力同时符合下列条件的 16 岁及以上人员被列为失业者应满足的条件：①在调查周内未从事为取得报酬或经营利润的劳动，也没有处于就业定义中的暂时未工作状态；②在某一特定期间内采取了某种方式寻找工作；③当前如有工作机会可以在一个特定期间内应聘就业或从事自营职业。④“失业”的具体标准是在调查周内，工作时间未达到 1 个小时，在近 3 个月采取了某种方式找工作并且在调查周内可以应聘的人。

87、【答案】C, D

【解析】非劳动力人口实现就业导致劳动力人口增加，失业者退出劳动力市场导致失业人数减少，均导致失业率下降。A 选项错误：失业率=失业人口/(失业人口+就业人口)，如果失业者退出劳动力市场，则会导致失业人口下降，其分子和分母同时变小，整体的失业率是变小的。

88、【答案】C

【解析】生产企业大批引入自动生产设备属于结构性失业中主要的技术性失业。

89、【答案】A, D

【解析】为了更好地利用现有人力资源，该企业需要重点做好**人力资源优化配置、人力资源规划**等工作。故本题选 AD。

90、【答案】B

【解析】影响一个企业人力资源需求的因素包括组织战略、产品和服务、技术、组织变革。根据题目中的阐述，“随着市场产能过剩，市场空间逐步缩小，企业决定采取收缩战略。反映了企业战略调整人力资源需求的影响。

(一个组织提供的产品和服务的变化情况显然是影响组织的劳动力需求的最为重要的因素之一。本题中未提及“产品、服务”有变化，只说了其产品单一，坚持多选题宁可少选的原则，本题不选 D)

91、【答案】A, B, C

【解析】选项 D 属于人员过剩时采取的方法。

92、【答案】B, C, D

【解析】选项 A 属于人员不足时采取的方法。

93、【答案】A, D

【解析】选项 B 错误，过于绝对。选项 C 错误，上大学的收益是否会超过成本不确定。

94、【答案】B, C, D

【解析】选项 A 错误，小马从湖南农村到广东电子装配厂工作的情况是离土又离乡。

95、【答案】A, C

【解析】“几年后，小李惦记家中多病父母没人照顾，于是从广东回到了湖南老家”表明 C 是正确的。选项 B 错误，其不属于跨部门流动。选项 D 错误，其回老家主要原因不是 D 所描述的因为地区人均收入导致的，故 D 错误。这种现象称为回归迁移，故 A 正确。

96、【答案】A, B, C

【解析】选项 D 错误，特殊在职培训的培训成本员工也有承担。

97、 【答案】B, C, D

【解析】选项 A：属于内源性动机。出于内源性动机的员工看重的是工作本身，诸如寻求挑战性的工作，获得为工作和组织多作贡献的机会以及充分实现个人潜力的机会。

选项 BCD：属于外源性动机。出于外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿，诸如工资、奖金、表扬、社会地位等。

98、 【答案】C

【解析】① AD 选项，该企业的福利待遇比较满意，离职率很低。可得知员工的生理需求和安全需求是被满足了的。（安全需求包括了身体安全 and 经济安全），故排除了 AD 选项。

② B 选项归属与爱的需要是指情感和归属、友谊等需要。关于此点材料中未提及，故排除了 B。

③ 材料中提到：实施了部门目标管理工作，目标管理的核心是强调通过群体共同制定具体的、可行的而且能够客观衡量的目标。由此可以看出其满足了市场部员工尊重需要。故 C 选项正确。

99、 【答案】B, C

【解析】目标管理有四个要素：①目标具体化、②参与决策、③限期完成和④绩效反馈。

100、 【答案】A, D

【解析】绩效薪金制的主要优点在于：它可以减少管理者的工作量，因为员工为了获得更高的薪金会自发的努力工作（提高员工工作积极性），而不需要管理者的监督。故本题选 AD。

