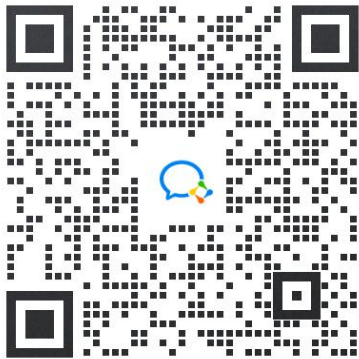


233 网校中级经济师网址: <http://www.233.com/zjjs/>

中级经济师资料下载: <https://wx.233.com/course/Datum/Index?classid=321>



233 网校经济师微信群, 加群一起对真题吧~



经济师微信题库小程序, 刷题估分都在这~

2020 年中级经济师《人力资源》考试真题答案 (11.22 下午)

一、单选题

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

【233 网校答案】C

【233 网校解析】教材 P240 第十五章—《社会保险法》明确了各项社会保险制度的覆盖范围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障。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. 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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P144 第九章—职业生涯管理的方法
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. “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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- C.实用性
D.可接受性

【233 网校答案】B

【233 网校解析】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.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

【233 网校答案】D

【233 网校解析】教材 P201 第十二章—失业率统计与劳动力市场的存量—流量模型
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.劳动力市场是一种()市场。

- A.期货
B.资本
C.要素
D.产品

【233 网校答案】C

【233 网校解析】教材 P162 第十一章第一节—劳动力市场的概念与特征
劳动力市场是进行劳动力交易的一种要素市场。

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,由当地政府和个人共同缴纳
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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 241 第 16 章第一节—基本养老保险制度

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.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

【233 网校答案】D

【233 网校解析】教材 P26 第 3 章—组织设计的类型

职能制的缺点: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。

8.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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

D.授权式领导

【233 网校答案】 B

【233 网校解析】保罗·赫塞和布兰查德的领导者生命周期理论：根据工作取向和关系取向两个维度相结合的四种领导风格：

(1)指导式：高工作—低关系

规定任务及角色职责，指示员工如何做。

(2)推销式：高工作——高关系

不仅指导而且支持员工。

(3)参与式：低工作—高关系

领导与下属共同决策，提供便利条件及沟通。

(4)授权式：低工作—低关系

放任：较少指导或支持，让下级自主决定。

9.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

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】教材 P124 第 8 章—职位评价流程及方法

表 8-1

职位评价方法分类对比表

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

10. 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

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】教材 P192 第 12 章—工资差别

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。

11.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

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】教材 P238 第十五章第二节—社会保险法律适用的基本规定

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。

12.暂无



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

13. 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

【233 网校答案】D

【233 网校解析】教材 P123 第八章——薪酬体系设计的基本步骤

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。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。

14. 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

【233 网校答案】D

【233 网校解析】教材 P290 第十九章—职业技能等级制度

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才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。

15. 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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P99 第 7 章第一节—绩效管理的概念、作用、特征及影响因素

A 项绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高; C 项绩效考核是绩效管理的重要组成部分; D 项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。

16. 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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P134 第 8 章第二节—员工持股计划

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。

17. 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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

【233 网校答案】A**【233 网校解析】教材 P38 第 4 章第一节—战略性人力资源管理与战略管理**

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。

18. 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

【233 网校答案】D**【233 网校解析】教材 P13 第二章—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。

19. 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

【233 网校答案】A**【233 网校解析】教材 P188 第 12 章第一节—工资水平**

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。

20. 根据权变理论,如果一个领导人对他最不喜欢的工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

【233 网校答案】A**【233 网校解析】教材 P14 第二章——权变理论**

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;反之,则认为该领导者主要关心生产,属于工作取向型。

21. 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

【233 网校答案】C**【233 网校解析】教材 P185 第十一章——劳动力市场非均衡及其影响因素**

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。

22. 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

**考证就上233网校APP**

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

C.趋势预测法

D.转移矩阵

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P69 第五章——人力资源供给预测

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。

23.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

【233 网校答案】A

【233 网校解析】教材 P127-128 第 8 章第二节——上市公司股权激励

激励对象包括上市公司的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员,以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工,但不应当包括独立董事和监事。

24.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--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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P159 第十章第四节——员工申诉管理

A 项非正式的申诉处理主要是依靠第三方调解实现的,主要依靠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。应写明申诉理由,并尽量列举可靠的依据。

25. 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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P179 第十一章第三节——劳动力需求及其影响因素

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。

26.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

【233 网校答案】C

【233 网校解析】教材 P73 第 5 章——人力资源供求平衡的方法分析

如果企业能够提前预测到未来可能会出现劳动力过剩,则可以先冻结人员雇用,然后通过自然减员来缩小自己的员工队伍规模。如果这种做法取得成功,则企业就有可能做到不解雇员工,不让任何人失业。

27.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()。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- 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

【233 网校答案】A

【233 网校解析】教材 P180-181 第十一章——劳动力需求弹性与派生需求定理

第一,如果劳动力需求是富有弹性的,则当工资率上升时,劳动力需求数量下降的相对程度会高于工资率上升的相对程度,这类劳动力的工资总量(工资率 \times 劳动力需求总水平或总就业量)下降。当工资率下降时,这类劳动力的工资总量是上升的。第二,如果劳动力需求是缺乏弹性的,则当工资率上升时,劳动力需求数量尽管会减少,但减少的相对程度小于工资率上升的相对程度,因而最终这类劳动力的工资总量也会上升。若工资率下降,则这类劳动力的工资总量也下降。第三,如果劳动力需求是单位弹性的,则无论工资率上升还是下降,劳动力需求数量在相反方向变动的相对程度都与工资率相同,因而最终该类劳动力的工资总量不会发生任何变化。

28. 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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P219 第十三章——劳动力流动的主要影响因素

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。

29.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

【233 网校答案】C

【233 网校解析】教材 P307 第 19 章——干部管理

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。

30.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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P216 第十三章第四节——劳动力流动及其利弊

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。

31.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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

【233 网校答案】D

【233 网校解析】教材 P31 第三章——组织文化的类型

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。

32.根据路径—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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P13 第一章—— 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。

33.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
- 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
- D.绩效辅导贯穿于绩效实施的整个过程

【233 网校答案】D

【233 网校解析】教材 P104 第七章——绩效监控及辅导

A 项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 项绩效监控为绩效辅导奠定良好的基础。C 项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。

34.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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P157 第十章——发展和谐劳动关系的基本思路 and 主要任务

发展和谐劳动关系的主要任务。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。

35.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

【233 网校答案】C

【233 网校解析】教材 P33 第三章——组织发展概述

组织发展所蕴含的观念与针对的目标有以下几个方面:(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。(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。

36.下列知识型团队的绩效考核指标中,用来平均工作产出成果的是()。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- A.效益型指标
- B.风险型指标
- C.效率型指标
- D.递延型指标

【233 网校答案】A

【233 网校解析】教材 P119-120 第七章第五节——团队绩效考核

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。

37.在决定上大学的合理年限是,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

【233 网校答案】C

【233 网校解析】教材 P210 第十三章第二节——高等教育投资决策的基本模型

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。

38.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

【233 网校答案】D

【233 网校解析】教材 P267 第十七章——劳动争议仲裁

当事人提出管辖异议的,应当在答辩期满前书面提出。

39.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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P57 第四章——高绩效工作系统与人才管理

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。

40.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

【233 网校答案】C

【233 网校解析】教材 P292-293 第十九章——创新创业激励

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。

41.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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

【233 网校答案】B**【233 网校解析】教材 P221 第十三章——劳动力的跨职业流动**

B 项正确描述为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)。

42. 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

【233 网校答案】A**【233 网校解析】教材 P211 第十三章——教育投资的收益估计及高等教育的信号模型**

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。

43. 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

【233 网校答案】B**【233 网校解析】教材 P86 第六章第二节——心理测试**

企业型。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。

44. 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

【233 网校答案】C**【233 网校解析】教材 P195 第十二章——工资性报酬差别与劳动力市场歧视**

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。

45. 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

【233 网校答案】B**【233 网校解析】教材 P1 第一章第一节——需要与动机**

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。

46. 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

**考证就上233网校APP**

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

C.理性—情感

D.判断—感知

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P85 第六章第二节——心理测试

四个两极维度分别反映了一个人的注意力集中方向(外部世界还是内部世界)、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)、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)、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)。

47.关于领导-成员交换理论的说法,错误的是()。

A.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“圈里人”和“圈外人”两个类别

C.领导者也倾向于对“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成

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

【233 网校答案】D

【233 网校解析】教材 P15 第二章第一节——领导—成员交换理论

领导—成员交换理论认为,这种交换过程是一个互惠的过程。

48.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

【233 网校答案】C

【233 网校解析】教材 P87 第6章——成就测试

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。

49.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

【233 网校答案】D

【233 网校解析】教材 P231 第十四章第四节——劳务派遣

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。

50.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

【233 网校答案】A

【233 网校解析】在人力资源需求预测方法中,定量方法在准确预测组织未来的人力资源需求方面可能是非常有效的。在相关条件能够得到满足的情况下,它所得到的预测结果比仅仅运用主观判断的方法所得出的预测结果要精确得多。

51.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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- 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

【233 网校答案】A

【233 网校解析】P152 第十章第二节——劳动关系调整的原则

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。

52.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

【233 网校答案】D

【233 网校解析】教材 P50 第四章第二节——人力资源战略及其与组织发展战略的匹配

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。

53 在西蒙的决策过程理论中。探索、研究和分析时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

【233 网校答案】A

【233 网校解析】P19 第二章——决策过程

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。

54.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

【233 网校答案】A

【233 网校解析】P82 第六章——甄选的可靠性与有效性

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。一项测试要想具有较好的内容效度,通常必须满足两个条件:一是要确定好想要测试的内容的范围,并且使测试中的全部项目均在此范围之内;二是测试中的项目应当是已经界定好的内容范围中具有代表性的样本。内容效度的检验主要采用专家判断法,不太适合对智力、领导能力以及诚实性等较为抽象的特质进行评价。

55.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

【233 网校答案】A

【233 网校解析】教材 P18 第二章第二节——领导者的技能

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。

56. 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()。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- 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

【233 网校答案】C

【233 网校解析】

AC 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。

57. 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--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

【233 网校答案】D

【233 网校解析】D 项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。

58. 暂无

59. 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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】教材 P157 第十章—— 发展和谐劳动关系的基本思路 and 主要任务

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。

60. 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

【233 网校答案】D

【233 网校解析】P8 第一章—— 参与管理

参与管理同许多激励理论有密切关系。例如, 它符合双因素理论的主张, 即提高工作本身

的激励作用, 给予员工成长、承担责任和参与决策的机会。同样, 从 ERG 理论来看, 参与管理也有助于满足员工对责任、成就感、认同感、成长以及自尊的需要。

二、多选题

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

【233 网校答案】ABCE

【233 网校解析】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; 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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

相应社会保险,缴存和使用公积金;3.落实资格待遇。

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;3.落实资格待遇。

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

【233 网校答案】BCDE

【233 网校解析】教材 P90 第六章——评价中心技术

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。故 A 项有误。

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.高中毕业生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

【233 网校答案】CD

【233 网校解析】在估计高等教育的收益率时,我们不可能让同一批人去做这样一种实验,即先让这些人不上大学,看他们在高中毕业之后去工作的情况,能够得到的工资性报酬是多少;然后再重新实验,让同一批人去上大学,看他们能够得到的工资性报酬差距;最终对比两种情况下的终身工资性报酬差距。

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

【233 网校答案】CE

【233 网校解析】A 项正确,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。C 项错误,国家按照有利于经济发展、社会公认、国际可比、事关公共利益的原则,在涉及国家、人民生命财产安全的工作领域,实行职业资格制度。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.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

【233 网校答案】ABCD

【233 网校解析】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.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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- C.人力资源需求预测主要就是 对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

【233 网校答案】AD

【233 网校解析】BC 项,人力资源供给预测是指一个组织对自己在未来的某一特定时期内能够获得的人力资源数量、质量以及结构等所进行的估计。E 项,人力资源供给预测实际上也可以采取主观判断法和历史统计模型分析法。

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

【233 网校答案】CD

【233 网校解析】规模效应又称产出效应,是指工资率变动首先直接作用于生产规模或产出规模,然后再进一步影响劳动力需求量的作用过程及其结果。假如其他条件不变而仅仅是工资率下降,那么工资率的下降就意味着企业的成本下降,从而导致企业降低产品的销售价格,而产品销售价格的下降必然会使消费者增加此种商品的购买和消费数量,企业为了满足消费者的需求就需要扩大生产规模而雇佣更多的劳动者,即劳动力需求数量上升。

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

【233 网校答案】BDE

【233 网校解析】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。

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

【233 网校答案】ACE

【233 网校解析】选择阶段。确定最终的方案。一般有三种选择方法:在决策者经验或者知觉的基础上进行判断;在逻辑和系统的基础上对备选方案进行分析;决策成员之间相互权衡。

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

【233 网校答案】ABDE

【233 网校解析】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.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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- C.产出
- D.工作习惯
- E.成本

【233 网校答案】ABD

【233 网校解析】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.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

【233 网校答案】ABDE

【233 网校解析】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要素:组织结构,工作任务设计,人员的甄选、培训与开发,报酬系统,信息系统。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要素负有主要责任,即工作任务设计、人员的甄选、培训与开发以及报酬系统。

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
- E.标杆超越法更加重视比较和衡量

【233 网校答案】CDE

【233 网校解析】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;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。

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

【233 网校答案】BDE

【233 网校解析】美国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:生存需要、关系需要、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

【233 网校答案】AE

【233 网校解析】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.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%



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- 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

【233 网校答案】ABC

【233 网校解析】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.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

【233 网校答案】BCD

【233 网校解析】在组织行为学的早期研究中，已经直接或者间接地涉及领导风格的话题。例如，美国管理心理学家道格拉斯麦克格雷格经典的 X 理论和 Y 理论，X 理论代表了传统权威的管理风格，Y 理论代表了启发式、人性化的管理风格。美国管理心理学家勒温的研究中分析了独裁、民主和放任风格的效果；密歇根大学的研究发现以员工为中心的管理者比以生产为中心的管理者更有效；俄亥俄大学的研究得出领导的两个主要功能，即关心人与工作管理；特质理论间接涉及领导风格；人性取向、民主和任务驱动的风格在权变理论中扮演着重要的角色；路径一目标理论划分出了指导、支持、参与和成就取向的四种领导风格；魅力型和转换型的领导者则用组织愿景和“做正确的事情”来激励下属....领导风格既可能是正性的又可能是负性的。

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

【233 网校答案】CDE

【233 网校解析】

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. 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-定时期内相对稳定的企业



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

E.它可能增加企业的管理成本

【233 网校答案】BCDE

【233 网校解析】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.人力资源服务机构类型()。

- 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

【233 网校答案】AB

【233 网校解析】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。

三、案例题

(一)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。

81.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-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

【233 网校答案】AD

【233 网校解析】在职培训是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。新工人可以通过工间的聊天了解一些技术细节。总之,对于劳动者的技能学习来说,在职培训都是最普遍、最主要的方式。

82.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

【233 网校答案】ABC

【233 网校解析】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。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

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。

83.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

【233 网校答案】CD

【233 网校解析】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。而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。这些培训计划的结果在短期内往往不太明显,但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。

84.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

【233 网校答案】AD

【233 网校解析】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。

(二)

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。

85.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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】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。

86.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

【233 网校答案】D

【233 网校解析】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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

就意味着利用这种测试工具对求职者进行筛选是有效的。

87. 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?

【233 网校答案】BC

【233 网校解析】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。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)。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。

88. 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

【233 网校答案】ABC

【233 网校解析】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。

(三) 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”。

89. 小张等员工的职业生涯锚类型是()。

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

【233 网校答案】B

【233 网校解析】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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

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的标准;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,故客之选 B。

90、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

【233 网校答案】 C

【233 网校解析】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的标准;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。

91、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

【233 网校答案】 ACD

【233 网校解析】组织层次的职业生涯管理方法包括:提供职业生涯信息、实施培训与发展项目,B 选项属于个人层次的职业生涯管理方法。

92、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



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】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了提高或改变，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。

(四)

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。

93、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.控制员工的加班工时
- C.减少社会保险缴费
- D.压缩现有员工人数

【233 网校答案】 AB

【233 网校解析】薪酬成本的控制方法包括 (1) 控制雇佣量:不仅是控制员工数量，也是控制工时数量。(2)控制基本薪酬;(3) 控制奖金;(4) 控制福利支出;(5) 利用适当的薪酬技术手段。

94、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

【233 网校答案】 AC

【233 网校解析】在确定薪酬水平时可以采取，领先、跟随、滞后或混合策略，根据案例内容，该企业目前采用的是滞后型策略，为提升企业的市场竞争力，可以优先选择领先型策略，或者采取跟随型策略，故本题选择 AC。

95、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

【233 网校答案】 CD

【233 网校解析】工作分析是确定薪酬体系的基础，解决内部公平性。职位评价可以确定职位相对价值，得出职位等级序列，为薪酬调查建立统一职位评估标准，确保薪酬公平，故本题选择 CD。

96、暂无。

(五)

自 2010 年起，张某在甲商贸公司工作 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，甲贸易公司登记一直在江北区:张某的实际工作所在地--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。

**考证就上233网校APP**

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

97、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

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】本题考查的是劳动争议当事人,用人单位与其他单位合并的,合并前发生的劳动争议,合并后单位为当事人。分立为若干单位,分立前发生的劳动争议,分立后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;案例中“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”故本题选择 D 选项。

98、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

【233 网校答案】 AD

【233 网校解析】申请人选择由劳动合同履行地或用人单位所在地劳动争议仲裁委员会管辖,故本题正确选项为 AD。

99、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

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】本题考查劳动争议的举证责任,遵循“谁主张、谁举证”;“谁做决定、谁举证”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、社会保险费的缴纳、劳动保护提供等情况和材料,故本题选择 D 选项。

100、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

【233 网校答案】 AC

【233 网校解析】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。

2020 年经济师考后真题更新,及时估分知分数!

233 网校考后及时更新中级经济师考试试题,同时大家可以提前加入微信群,扫以下二维码或者加学霸君微信号

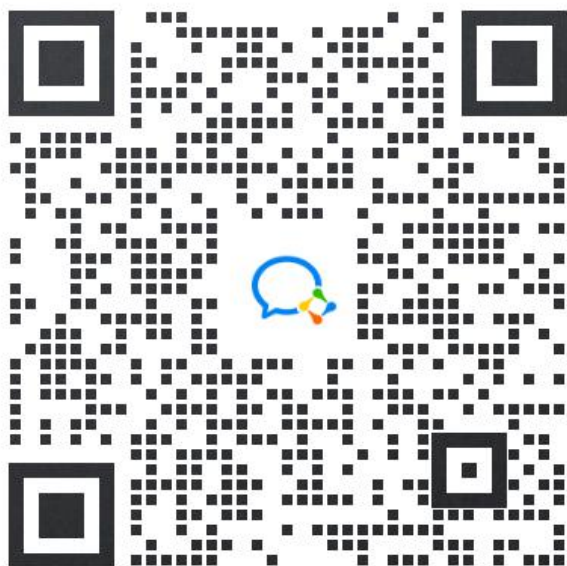


考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

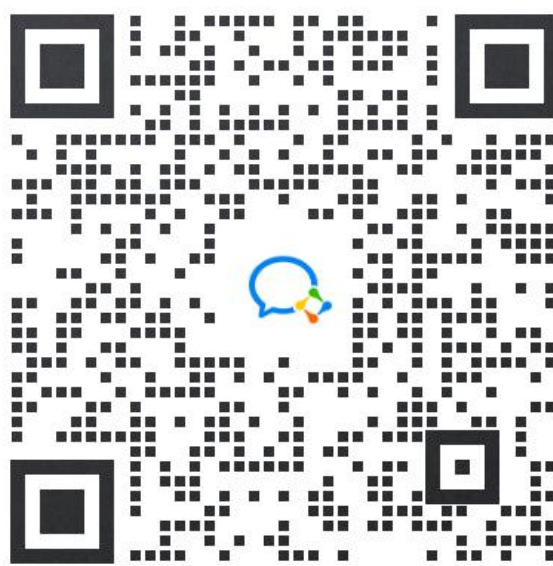
(ks233wx2), 加入经济师真题微信群, 考后分享真题! 点击进入[>>2020 年中级经济师考试试题及答案解析](#)

初级真题交流群



微信扫一扫加入初级群

中级真题交流群



微信扫一扫加入中级群

233网校
www.233.com

2020 中级经济师高端班 (含重学)

从 0 开始 逆袭过全科

- ◆ 涵盖 7 大班级
- ◆ 4 大配套+全真机考
- ◆ 2 年考期+1 次重学



二维码免费听课 ▶



【你将获得】

- 50+h 学懂教材知识点;
 - 6+h 掌握经典习题解题技巧;
 - 8h 巩固章节重难点;
 - 服务: 授课老师 5 小时内答疑+视频下载+讲义下载
 - 特色: 双师资教学, 自由选择风格喜好
- 赠送 1: 纸质版真题汇编, 包邮到家
- 赠送 2: 价值 199 元/科题库, 含 2 套考前点题卷/科
- 赠送 3: 2 套考题突击卷: 仅中级 (金融、人力、工商)
- 赠送 4: 计算专题班 (仅中级)

