

## 2021 中级经济师《人力资源》真题及答案 (10.31 上午)

### 一、单选题

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

【答案】B

【解析】从激励 内容的角度可以将激励分为物质激励和精神激励,从激励作用的角度可以将激励分为正向激励和负向激励,从激励对象的角度可以将激励分为他人激励和自我激励。

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

【答案】B

【解析】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.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

【答案】C

【解析】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。

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

【答案】B

【解析】古典的组织设计理论是静态的，只关注组织结构设计方面的研究。现代的组织设计理论是动态的，同时关注组织结构和运行制度设计两个方面的研究。

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

【答案】D

【解析】俄亥俄大学在 40 年代开始了一系列关于领导的行为研究。他们使用领导行为描述问卷来分析各种团体和情境中的领导。他们的研究事先并不强调领导行为是否有效，即“好领导”与“坏领导”，而是寻找领导行为的独特方面。通过对问卷答案做因素分析，聚焦到两个维度上：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

【答案】C

【解析】《中华人民共和国工会法》（以下简称《工会法》）规定，工会是自愿结合的工人阶级的群众组织。

7、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

【答案】B

【解析】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。

8. 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

【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。

9.提出双因素理论的学者是 ( ) 。

- A.马斯洛
- B.赫兹伯格
- C.麦克里兰
- D.奥尔德弗

【答案】B

【解析】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”。

10.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

【答案】C

【解析】

#### 1. 内容效度

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。例如,如果一项测试的目的是评价一个人的逻辑推理能力,那么,内容效度就是指这项测试所测量的内容到底是不是逻辑推理能力。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:①确定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;②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。

11.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

【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)。

12.某职工的月工资是 5000 元，其基本医疗保险费的个人缴费额一般是( )。

- A.400
- B 200
- C.100
- D.300

【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%。所以甲基本医疗个人缴纳金额为： $5000 \times 2\% = 100$  元。

13.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

【答案】 C

【解析】战略地图指明了组织战略实现的路径和总体脉络，人力资源计分卡明确了衡量实现组织战略所必须完成的各项管理活动需要完成的具体指标和目标。仅有这两点还不足以监控组织战略目标的实现过程，组织的管理者尤其是高层管理者还需要随时掌握组织的各项战略任务完成情况以及重要工作的进度。这时，一种非常直观的管理工具——数字仪表盘就能够发挥重要的作用。

14.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

【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。
- (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。

15.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

【答案】 D

【解析】

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

16.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

【答案】 A

【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。
- (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。

17.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

【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。

18.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

【答案】C

【解析】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。

19.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

【答案】C

【解析】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。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。劳工标准是劳动者权利的一般的、具体的和技术的规定。这些规定涉及劳动者的基本人权以及劳动条件和就业条件等。按照权利主体的不同来区分,主要是劳动者个人权利的规定和劳动者集体权利的规定。

20.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

【答案】A

【解析】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。

21.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

【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。

22.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

【答案】D

【解析】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。故 D 错误。

23.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

【答案】C

【解析】精神层是形成物质层及制度层的思想基础,也是组织文化的核心和灵魂。

24.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

【答案】B

【解析】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。A 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, 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。B 正确 CD 错误;

25.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”

【答案】C

【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。C 正确;

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。A 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。C 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。D 错误。

26.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.本人原意从事更多的工作

【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。

27.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

【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。

28.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

【答案】D

【解析】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。D 错误；

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。B 正确；

平衡计分卡法实现了评估系统与控制系统的结合。C 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。A 正确。

29.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

【答案】D

【解析】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，其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。

30.其他条件一定，不利于受训者从培训中获益的是( )。

- 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

【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，所以 A 选项错误。

31.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

【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。

32.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

【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；
- (3) 系统化原则；
- (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。

33.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

【答案】C

【解析】成就需要高的人第一个特点是选择适度的风险。D 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。B 错误；

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。C 正确；

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。A 错误。

34.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

【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。

35.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

【答案】B

【解析】《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。故 B 错误。

36.近年来，随着越老越多的人在網上购物，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

【答案】B

【解析】在进行一个组织的人力资源需求预测时，主要应当考虑组织的战略定位和战略调整、组织所提供的产品和服务的变化情况、组织的技术变革、组织结构调整及流程再造等若干方面的因素。

37.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

【答案】C

【解析】部门结构是各管理部门的构成，又称组织的横向结构。

38.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

【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。

39.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.高等教育投资没有提高高等教育接受者的劳动生产率

【答案】B

【解析】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方法。故 B 错误。

40.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

【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之间的比率来显示。

41.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

【答案】D

【解析】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。（B 正确）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。

（A 正确）

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。（C 正确 D 错误）

42.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

【答案】A

【解析】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。故 A 错误。

43.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

【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。

44.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

【答案】D

【解析】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。故 D 错误。

45.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

【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。

46.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

【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。

47.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

【答案】D

【解析】对于追求成长战略的企业来说，其薪酬管理的指导思想就应是企业与员工共担风险、共享收益。企业的薪酬方案是在短期内提供相对低的基本薪酬，而从长期来讲，企业将实行奖金或股票选择权等计划，能够使员工得到较为丰厚的回报。故 D 正确。

48.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

【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。



49.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

【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。

50.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

【答案】B

【解析】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。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。通常情况下，价格调整是通过物价指数的变动来完成的，因而实际工资和货币工资的关系就可以用下述公式表示：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。故 B 错误。

51.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

【答案】B

【解析】企业并非可以自由调整雇用量。故 B 错误。

52.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

【答案】C

【解析】结果评估的目标是评估受训人员工作行为改变对其所服务的组织或部门绩效影响作用。培训与开发的最终评估应该以组织工作绩效为标准，如增加产量、提高生产力和产品质量、降低投诉率等。结果反映了培训与开发活动对组织的影响效果，体现了组织进行培训与开发的最终目的。结果如何是组织进行培训与开发效果评估的最重要内容，是最具有说服力的评价指标，也是组织高管层最关心的评估内容。(ABD 正确)

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。(C 错误)

53.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让会的
- D.劳动力市场能同时满足个人需要和社会需要

【答案】C

【解析】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。故 C 错误。

54.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.维权动能和服务功能

【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。

55.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”

【答案】C

【解析】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。（D 正确）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。

（C 错误）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。（B 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。（A 正确）

56.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

【答案】D

【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。故 D 错误。

57.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

【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。

58.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

【答案】A

【解析】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。（A 错误）

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。（B 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。（C 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。（D 正确）

59.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

【答案】C

【解析】研究型。这种人的基本人格倾向是：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。

60.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

【答案】D

【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。（B 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。（C 正确）

劳动人事争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。（D 错误）

仲裁委员会之间并不具有行政隶属关系。（A 正确）

## 二、多选题

61.在培训开发与评估里，属于结果评估中的硬指标的有()。

- A.时间
- B.质量
- C.成本
- D.产出
- E.客户满意度

【答案】 ABCD

【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。

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

【答案】 ABE

【解析】 按工会的组织结构形式划分为职业工会、产业工会、总工会。

63.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.雇主歧视

【答案】 AC

【解析】 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

担工作责任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。

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。

64.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.要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
- E.晋升后的工资差距太小可能会在一定程度上削弱竞赛参与者的努力动机

【答案】ADE

【解析】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。（A 正确）

获胜者最终能得到的奖金或报酬是事先固定的。（B 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。（C 错误）

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。（DE 正确）

65.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.企业规章制度文本
- E.绩效明细表

【答案】CE

【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管理的，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。

66.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

【答案】ACE

【解析】不同的领导行为适合于不同的环境因素和个人特征。（A 正确）

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。（B 错误）

参与式领导：主动征求并采纳下属的意见。（C 正确）

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。（D 错误）

路径——目标理论也是由罗伯特·豪斯提出的。（E 正确）

67.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

【答案】CDE

【解析】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。（A 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。（B 错误）

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；（D 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。（C 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。（E 正确）

68.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

【答案】ABDE

【解析】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。（D 正确）这种办法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，（A 正确）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。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（E 正确），由社会保险经办机构建立大额医疗费用补助金，（C 错误）与基本医疗保险基金分开管理，分别核算。（B 正确）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。

69.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

【答案】ADE

【解析】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。（A 正确）

职位评价是对职位的评价而非对任职者的评价。（B 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。（C 错误）

职位评价主要是为了解决薪酬的内部公平性（D 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。（E 正确）

70.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



【答案】ACE

【解析】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。（A 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。（C 正确）

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。（B 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。（D 错误）

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。（E 正确）

71.在需要层理论中，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

【答案】BDE

【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。

72.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

【答案】BCDE

【解析】在进行一个组织的人力资源需求预测时，主要应当考虑组织的战略定位和战略调整、组织所提供

的产品和服务的变化情况、组织的技术变革、组织结构调整以及流程再造等若干方面的因素。

73.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

【答案】ABDE

【解析】劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。劳动功能障碍分为 10 个伤残等级（B 正确），最重的为一级，最轻的为十级。生活自理障碍分为 3 个等级（C 错误），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。劳动能力鉴定由用人单位、工伤职工或者其近亲属向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请（A 正确），并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料。

劳动能力鉴定委员会建立医疗卫生专家库。（D 正确）

劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。（E 正确）

74.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

【答案】BDE

【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）失业登记是失业人员领取失业保险金的必经程序，目的是掌握失业人员基本情况，确认其领取待遇资格。关于失业人员是否有求职要求的认定，应以其是否在职业介绍机构登记求职，并参加求职活动为标准。

75.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

【答案】BCDE

【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。
- (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。

76.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

【答案】CE

【解析】几乎在俄亥俄大学开始研究领导行为的同时，密歇根大学在独立进行同样的工作：研究、测量与工作绩效有关的领导行为。通过测验、非结构化访谈等方法，得到了两个描述领导行为的维度，即员工取向和生产取向。

77.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

【答案】ACE

【解析】在绩效考核方法的选择上，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；（A 正确）在考核主体的选择上要尽量多元化。（B 错误）

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。（E 正确）

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。（C 正确）

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。（D 错误）

78.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

【答案】CD

【解析】《劳动合同法》有关非全日制用工的规定主要有：

（1）从非全日制用工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）

79.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

【答案】ABCE

【解析】从投资本身的定义上来说，它实际上是指某人希望在过了一定的时期之后再从中获得补偿的一笔初始性成本支出行为。而人力资本投资则可以被定义为任何就其本身来说是用来提高人的生产能力从而提高人在劳动力市场上的收益能力的初始性投资。这样，不仅各级正规教育和在职培训活动所花费的支出属于人力资本投资，而且增进健康、加强学龄前儿童营养、寻找工作、工作流动等活动也同样属于人力资本投资活动。由此可见，ABCE 都属于人力资本投资。

80.内部一致性信度的方式包括（ ）。

- A.同质性信度
- B.重测信度

- C.评价者信度
- D.复本信度
- E.分半信度

【答案】AE

【解析】考察内部一致性信度的方式主要有两种，即分半信度和同质性信度。

### 三、案例分析题

(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。

81、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

【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。

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

【答案】CD

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

- A.补偿性
- B.竞争性
- C.垄断性
- D.技术性

【答案】AB

【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。

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。

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。

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限制。

从“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。所以选 AB。

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

【答案】B

【解析】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。故选 B。

(二)

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今生无望，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。

85、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

【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、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

【答案】ABD

【解析】人力资源供给预测。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、质量以及结构等方面的数据，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以及来源。故选 ABD。

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

【答案】A

【解析】人力资源供给预测的主要方法包括人员替换分析法和马尔科夫分析法。故选A。

88、为了清除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

【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。

(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。

89、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

【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，小高的领导风格属于指导式（高工作 - 低关系）。

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

【答案】AB

【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。

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。

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。

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。

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。所以小高需要的提升的技能是人际技能。

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

【答案】C

【解析】

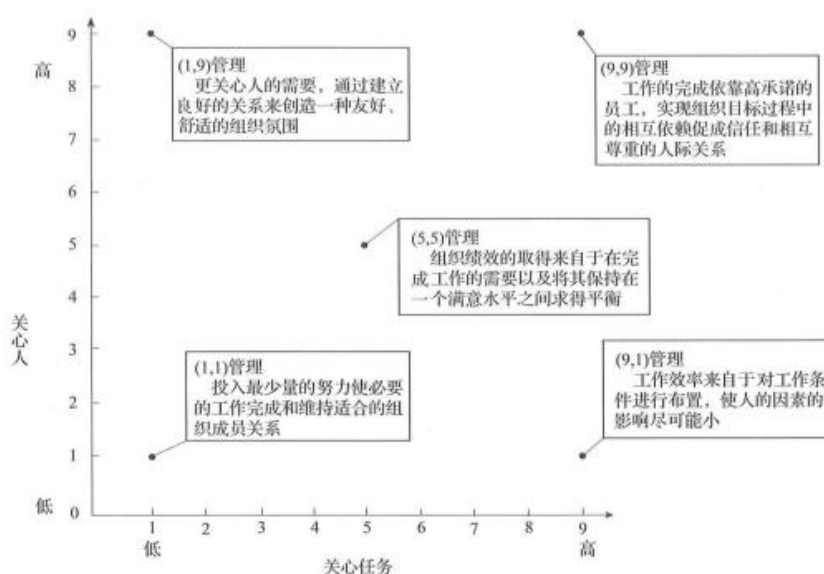


图 2-1 布莱克和默顿的管理方格

在方格中有 5 种基本风格,描述了关心人和关心任务的交互作用。位于坐标(1,1)位置的领导风格称为“无为而治”,管理者既不关心任务,又不关心人。相反,位于坐标(9,9)的领导风格则是既关心任务,又关心人,被该理论认为是最理想的领导风格。还有诸如位于坐标(5,5)的“中庸式”领导风格,对人极端关注的位于坐标(1,9)的“乡村俱乐部”领导风格,以及对任务极端关注的位于坐标(9,1)的“任务”领导风格。一名具体的管理者在方格中的位置可以通过布莱克和默顿的问卷测量。

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、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

【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。

(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, 同事恢复: “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”

93、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

【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、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

【答案】BD

【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。

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

【答案】C

【解析】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。

《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。

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、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

【答案】AC

【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。

(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，

97、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

【答案】C

【解析】

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

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。由此可以看出王某外于职业生涯发展的建立期。

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

【答案】C

【解析】工作行为评估重点是评价培训与开发是否带来了受训人员行为上的改变,以及受训人员把所学的运用到工作上的程度。

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、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】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

100、该公司员工宋某的职业生涯锚是（ ）。

- 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

【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。
- ②管理能力型。其特点是追求一般性工作，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。
- ④自主独立型。
- ⑤创造型。

宋某通过测评发现自己的分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力都比较强，准备去迎接新的工作挑战。所以宋某的职业生涯锚属于管理能力型。