

2023年11月12日上午中级经济师《人力资源》真题及解析

第1题 单选题（每题1分，共60题，共60分）

- 1、人力资本投资分析的内部收益率认为，人力资本投资有利可图的条件里（）
- A. 收益现值大于成本
 - B. 最高贴现率大于其他投资的报酬率
 - C. 收益现值与成本相等
 - D. 最高贴现率小于其他投资的报酬率

答案： B

解析：

方法	具体内容
①现值法 (贴现率法)	首先规定利率或贴现率 r 的值（通常可参考较为稳定的银行利率），然后再比较等式两端的数值是否能够使公式成立， 当未来收益的现值大于现期成本时 ，则人力资本投资是值得的。
②内部收益率法	通过使收益现值与成本相等来求出 r （ 内部收益率 ）的值，将 r 与其他投资报酬率（如银行利息率）加以比较； 如果 r 大于其他投资的报酬率 ，则人力资本投资计划是可行的，否则就不可行。

- 2、关于劳动经济学中保留工资，错误的是（）
- A. 保留工资就是最低工资
 - B. 在保留工资一定时，市场工资率越高，劳动者寻求的就业的可能性越大
 - C. 保留工资是一种心理工资
 - D. 不同劳动者的保留工资可能不一样

答案： A

解析：保留工资，是指为了使一位劳动者愿意到市场上来工作，而不是待在家里所必须达到的最低工作水平，是一种工资的心理价位，每个人的具体情况不同，保留工资的水平也存在差异。

- 3、一个企业形成了有特色的组织文化，还对本地其他企业和社会公众产生了一定影响，这主要体现了组织化的（）
- A. 凝聚作用
 - B. 规范作用
 - C. 制约作用
 - D. 辐射作用

答案： D

解析：组织文化的六个作用【记忆口诀“向规聚，激新辐”（像规矩，集新福）】

- (1) 导向作用：组织文化将员工价值和行为取向引导到组织目标上来；
- (2) 规范作用：组织文化是一种无形的、思想上的约束力量；
- (3) 凝聚作用：组织文化是一种粘合剂；
- (4) 激励作用：优秀的组织文化就是要创造一种人人受到尊重和重视的文化氛围，激励员工不断进取、勇于献身；
- (5) 创新作用：建立具有鲜明特色的组织文化，是组织创新的重要基础，是激发员工创新精神的源泉和动力；
- (6) 辐射作用：组织文化还会对社会公众、本地区及国内外组织产生一定的影响。

4、事业单位岗位类别不包括（）

- A. 管理岗位
- B. 科研辅助岗位
- C. 专业技能岗位
- D. 工勤技能岗位

答案： B

解析：事业单位岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位。

5、确定团队层面绩效考核指标的基本方法不包括（）

- A. 关键事件法
- B. 客户关系图
- C. 工作流程图
- D. 绩效金字塔

答案： A

解析：建立团队层面的绩效考核指标有四种方法：

- ①利用**客户关系图**来确定团队绩效考核的指标。当团队是为了满足客户需求时适合此方法；
- ②利用**组织绩效指标**确定团队绩效指标。适合那些为了帮助组织改进绩效而成立的团队；
- ③利用**绩效金字塔**来确定团队绩效考核指标。实际是分解组织目标的过程，团队可以根据工作特点，从金字塔中找到对应的位置；
- ④利用**工作流程图**确定团队绩效考核指标。通过工作流程图，团队可以明确重要的工作移交、重要的工作步骤、向客户提供的最终产品，之后就可以确定团队的考核指标了。

6、灵活就业人员参加企业职工基本养老保险的，缴费基数为本省全口径城镇单位就业人员平均工资的（）

- A. 80%-200%
- B. 80%-300%
- C. 60%-200%
- D. 60%-300%

答案： D

解析：个体工商户和灵活就业人员参加城镇职工基本养老保险的，可以在本省全口径城镇单位就业人员平均工资的60%~300%之间选择适当的缴费基数。

7、职工退休时已缴养老保险20年，其基础养老金月标准计算公式为（）

- A. (当地上年度在岗职工月平均工资+本人退休前12个月平均工资) ÷ 2x20%
- B. (当地上年度在岗职工月平均工资+本人指数化月平均工资) ÷ 2x15%
- C. (当地上年度在岗职工月平均工资+本人退休前12个月平均工资) ÷ 2x15%
- D. (当地上年度在岗职工月平均工资+本人指数化月平均工资) ÷ 2x20%

答案： D

解析：退休时的基础养老金月标准以当地上年度在岗职工月平均工资和本人指数化月平均缴费工资的平均值为基数，缴费每满1年发给1%。题干说了退休时已经缴养老保险20年，故本题选D。

8、职工因工伤被评定为生活完全不能自理的，其生活护理费为统筹地区上年度职工月平均工资的（）

- A. 30%
- B. 40%
- C. 60%
- D. 50%

答案： D

解析：1. 工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费。

2. 生活护理费按照生活完全不能/大部分不能/部分不能自理3个等级支付，其标准为上年度职工月平均工资的50%、40%或者30%。

9、目标管理要求涉及目标的所有群体共同制定目标并共同规定如何衡量目标的实现程度，这属于（）

- A. 绩效反馈
- B. 限期完成
- C. 参与决策
- D. 目标具体化

答案： C

解析：目标管理的四要素【记忆口诀——“标与限绩”（标语献祭）】

- (1) **目标具体化**：指要求明确、具体地描述预期的结果。
- (2) **参与决策**：涉及目标的所有群体共同制定目标。
- (3) **限期完成**：规定目标完成的时间期限，及每一阶段任务完成的期限。
- (4) **绩效反馈**：不断地给予员工关于目标实现程度或接近目标程度的反馈。

10、根据甄选测试的分类，初级经济师的考试属于（）

- A. 认知能力测试
- B. 评价中心技术
- C. 心理测试
- D. 知识测试

答案： D

解析： 1. **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。故本题选D。

2. **心理测试**是一种通过一系列的工具或手段将人的某种心理特征加以量化，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。

3. **评价中心技术**也称为管理评价中心技术，它是一个由多位评价者对于求职者在一系列练习中的表现进行评价的过程。它通过情境模拟的方法来对求职者进行评价的，它的一个重要基石是工作样本测试。

4. **认知能力测试**认知能力指人脑加工、储存和提取信息的能力，即人们对事物的构成、性能、与他物的关系、发展的动力、发展方向以及基本规律的把握能力，它是人们为成功完成各种活动所必备的一些最重要的心理条件，包括知觉、记忆、注意、思维和想象等各种能力。

11、有效的绩效管理的特征不包括（）。

- A. 敏感性
- B. 实用性
- C. 灵活性
- D. 可靠性

答案： C

解析： 有效的绩效管理应当具备以下五个特征：**敏感性、可靠性、准确性、可接受性、实用性。**

12、预测出求职者在未来的工作中取得成功或招致失败的程度的是（）

- A. 复本信度
- B. 重测信度
- C. 效标效度
- D. 构想效度

答案： C

解析： 1. 在人员甄选中，组织最关注的问题实际上是通过某种测试或评价技术所得到的结果是否能够准确地预测出求职者在未来的工作中取得成功或招致失败的程度。这实际上就是效标效度所要考察的问题。故本题选C。

2. 复本信度指对同一组被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，然后考察在这两种等值的测试中被试者取得的分数之间的相关程度。常作为备用测验，如高考中经常使用的A卷和B卷。

3. 重测信度可以用来考查一种测试工具在时间上的稳定性，具体信度系数用多次测试所得结果之间的相关系数来表示。

4. 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。

13、摩擦性失业的主要原因是（）

- A. 劳动力市场动态属性和信息不完善
- B. 劳动力需求发生季节性变化
- C. 经济衰退期
- D. 技术进步导致劳动力供求不匹配

答案： A

解析： 摩擦性失业是由以下两方面原因而产生的：①劳动力市场的动态属性。②信息不完善性。

14、停工留薪期最长期限为（）个月

- A. 36
- B. 24
- C. 10
- D. 12

答案： B

解析： 停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。

15、关于人力资源管理职能在战略规划中的作用的说法，错误的是（）

- A. 人力资源管理职能可以主导组织战略规划
- B. 人力资源管理职能可以协助组织判断某种战略是否可行
- C. 可以为组织战略选择提供人力需要的与人相关的信息
- D. 可以成为组织的直接贡献者

答案： A

解析： 一个组织的战略规划过程通常发生在高层，一般是由一个战略规划小组决定的。故A错误。

16、12月1日公司与张某发出解除劳动关系的通知，12月3日张某收到书面通知。12月20日张某通过快递以书面形式向公司提出异议，公司在12月21日签收，劳动争议发生之日为（）

- A. 12月1日
- B. 12月21日
- C. 12月20日
- D. 12月3日

答案： D

解析： 人民法院审理劳动争议案件，对下列情形，视为“劳动争议发生之日”。

①在劳动关系存续期间产生的支付工资争议，用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付工资的，书面通知送达之日为劳动争议发生之日。用人单位不能证明的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

②因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

【本题属于能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，故劳动争议发生之日是收到书面通知之日。】

③劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，劳动者能够证明用人单位承诺支付的时间为解除或者终止劳动关系后的具体日期的，用人单位承诺支付之日为劳动争议发生之日。劳动者不能证明的，解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。

17、下列劳动者中，无法建立劳动关系的是()

- A. 和快递公司签了劳动合同的快递小哥
- B. 工地工作日结工
- C. 没和工厂签订劳动合同的流水线工人
- D. 菜市场摆摊的个体菜贩

答案： D

解析： D选项属于自由工作者或者是个体工商户。

18、基本医疗保险中职工自己承担的缴费比例 ()

- A. 8%
- B. 2%
- C. 6%
- D. 1%

答案： B

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的6%左右，个人缴费水平一般为本人工资收入的2%。

19、哑铃型组织，又被称为 ()

- A. 无边界组织
- B. 事业部制组织
- C. 虚拟组织
- D. 矩阵式组织

答案： C

解析： 1. **虚拟组织**是一种规模较小、但可以发挥主要职能的核心组织,它的决策集中化程度高,但部门化程度低或根本就不存在。虚拟组织也被称为“哑铃型组织”，即两头(营销、研发与技术设计)大,中间(生产制造)小。

2. **无边界组织形式**通过组织的扁平化来减少指挥链,对管理幅度不加限制,取消各种职能部门,代之以授权的团队。

3. **事业部制**是把企业的生产经营活动,按产品或地区分别建立经营事业部,实行集中决策指导下的分散经营。实行相对的独立经营,单独核算、自负盈亏,并设有相应的职能部门。

4. **矩阵组织形式**按职能组合业务活动,以及按产品(或工程项目、规划项目)组合业务活动的方式结合。即在同一组织内部,既设置具有纵向报告关系的若干职能部门,又建立具有横向报告关系的若干产品部门(或项目小组),从而形成纵向与横向管理系统相结合,形如矩阵的组织结构形式。

20、根据生命周期理论,领导和下属共同决策的领导风格分为()

- A. 推销式
- B. 授权式
- C. 参与式
- D. 询问式

答案： C

解析： 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; (“居高临下”,规定任务)

(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; (“热情推销乐高”,指导+支持)

(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; (“做小伏低”,共同决策)

(4) **授权式**(低工作—低关系):领导者提供较少的指导或支持,让下级自主决定。 (“给滴滴授权”,下级自主决定)

21、双因素理论不属于激励因素的是()

- A. 工作环境
- B. 别人的认可
- C. 成就感
- D. 晋升

答案： A

解析： A属于保健因素。

类型	含义	具备	缺失	对比需要层次理论
激励因素	成就感、别人的认可、工作性质、责任和晋升等因素;	满意	没有满意	相当于高层次需要 (尊重和自我实现)
保健因素	组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等因素。	没有 不满	不满	相当于低层次需要 (生理、安全、归属和爱的需要)

22、根据霍兰德的职业兴趣理论，最适合从事办公类事务性工作的人的职业兴趣类型是（）

- A. 常规型
- B. 社会型
- C. 研究型
- D. 现实型

答案： A

解析：

类型	关键词
现实型	适合从事 技能性和技术性的 职业-“ 社恐 ”
常规型	看重 商业经济方面的具体成就 ，看重财富和地位。适合办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作-“ 兢兢业业小白领 ”
社会型	有 教导、指点和培训 别人的能力和愿望；适合从事社会、教育、咨询等方面的工作-“ 社牛 ”
企业型	喜欢担任有领导责任的工作， 喜欢追求财富、权力和地位 ，喜欢与人争辩，喜欢说服别人-“ 企业家 ”
研究型	适合从事科学研究类工作以及工程设计类工作等
艺术型	适合从事文学艺术方面的工作

23、用人单位作为社会保险投保人，其享有的权利是（）。

- A. 建立本单位职工的社会保险个人账户
- B. 向本单位职工依法收缴社会保险费
- C. 管理社会保险基金
- D. 向保险人查询本单位员工的缴费记录

答案： D

解析：投保人是为被保险人的利益投保社会保险的主体。投保人一般为用人单位。投保人的主要权利包括：

- ①向保险人查验本单位的社会保险缴费记录；（故本题选D）
- ②要求保险人提供社会保险的政策咨询；
- ③监督保险人的社会保险工作；
- ④就与本单位有关的社会保险争议按照法律程序请求解决。

A、B、C属于保险人（社会保险经办机构）的职责。

24、关于裁员的说法，错误的是（）。

- A. 裁员对企业来说弊大于利
- B. 裁员对组织的长期价值有可能产生负面影响
- C. 裁员可能会影响企业社会形象
- D. 裁员有助于降低企业劳动力成本

答案： A

解析：裁员是企业为强化竞争力而进行的有计划的大量员工裁减活动，有时候又称人员精减。A的说法太过于绝对了。（故A错误）

25、关于员工持股计划的说法，错误的是（ ）。

- A. 会增加经营者成本
- B. 公司可以通过贷款筹集资金
- C. 这是员工的权利不是义务
- D. 可以节约公司成本

答案： A

解析：员工持股计划是指公司根据员工意愿通过合作方式使员工获得本公司股票并长期持有，股份权益按约定分配给员工的制度安排。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”作用；还可以让企业获得资金来源（低成本资金，并且是稳定的、长期的，能够减轻企业的税务负担）。故A错误。

26、关于晋升竞赛，说法正确的是（ ）。

- A. 参与晋升的失败了，也有奖励
- B. 更高一级的奖励，是事先设计好的
- C. 竞赛双方的差距越大，激励越大
- D. 【选项暂缺】

答案： B

解析：晋升竞赛的基本特点（3点）

（1）更高一级的职位通常是事先设计好的，而与每个职位对应的则是一个确定的工资率或工资浮动区间，职位级别越高，对应的工资率也就越高。（B正确）

（2）晋升优势的大小，不会影响到被晋升后得到的工资水平高低。

（3）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（故A错误）。

晋升竞赛的设计要点（2点）

（1）可比性：想让晋升竞赛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。（故C错误）

（2）合理的工资差距：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。

27、. 一个 71 岁获得过诺贝尔奖的外国人才，要来国内某高校工作，下列选项中错误的是（ ）。

- A. 这位科学家因年龄较大，不符合工作许可的申请条件
- B. 该高校应该向所在市政府的外国人管理部门申请外国人工作许可
- C. 这位科学家应当办理工作许可和工作类居留证件
- D. 这位科学家可以申请办理 R 字签证

答案： A

解析：在中华人民共和国境内依法设立的用人单位聘用外国人，必须申请和办理外国人来华工作许可（工作许可证和工作类居留证件），许可对象为聘用外国人的用人单位和外国人。许可依据：

- 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。（本题属于此类型，故A错误）
- 申请Z字签证，应当按照规定提交工作许可等证明材料。

28、在劳动力流动机制能够发挥的作用中，不包括（ ）。

- A. 纠正地区间的就业不平衡
- B. 创造更多的就业岗位
- C. 减轻与经济结构变化相关的失业问题
- D. 缓解因技术变化引起的人力问题

答案： B

解析：劳动力流动的意义：

- （1）能够纠正地区间就业不平衡；（A正确）
- （2）减少由技术变化而引起的人力问题，减轻与经济结构变化相联系的失业问题；（C、D正确）
- （3）有利于劳动力市场根据其它市场形势的变化做出快速的调整；
- （4）促使劳动者从衰落、发展缓慢的职业或行业、地区向发展迅速的职业、行业或地区流动；
- （5）合理的劳动力流动是人们实现个人就业选择自由的一个重要手段。

29、可以直接作为用人单位管理的文件依据不包括（ ）。

- A. 依市场行情制定的裁员方案
- B. 集体合同
- C. 劳动合同
- D. 依法制定的劳动规章制度

答案： A

解析：A选项不属于用人单位管理的文件依据。

30、关于接受高等教育的最佳年限的说法，正确的是（ ）。

- A. 接受高等教育的最佳年限的决定条件是上大学的边际成本等于边际收益
- B. 不存在一个接受高等教育的最佳年限
- C. 接受高等教育的年限越长越好
- D. 每个人接受高等教育的最佳年限是相同的

答案： A

解析：①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“ $\text{边际收益}=\text{边际成本}$ ”的那个点上取得的。（故A选项正确）

②B、C、D选项错误：学习能力强——上大学边际成本更低——上大学年限更长。学习比较费劲——边际成本更高——上大学年限更少。因此，不同的人最好选择不同的上大学年限。

31、关于团队绩效考核实施方式的说法，错误的是（）

- A. 由人力资源部门负责与员工就绩效考核结果进行沟通
- B. 团队层面绩效考核指标的确定是团队绩效考核指标体系设计的关键
- C. 应根据团队负责人的评优结果确定团队成员的评优结果分布
- D. 在对团队成员进行评价时，被评价员工本人也应参与其中

答案： A

解析：团队绩效考核的流程：

1. 人力资源部门发布考核通知，启动考核程序，公布考核要求；
2. 对各个团队负责人的绩效进行考核；
3. 根据员工所在团队负责人的评价结果确定团队成员的评价结果分布；
4. 进行团队成员评价（间接上级、直接上级、员工本人都应参与）；
5. 员工的直接上级与员工就绩效考核结果进行沟通，并制定下一阶段的工作目标。（A错误）

32、某企业因违法解除劳动合同应向劳动者支付赔偿金，计算赔偿金年限的起算点是（）。

- A. 签订劳动合同之日
- B. 用工之日起满一个月之后
- C. 解除劳动关系之日
- D. 用工之日

答案： D

解析：赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

33、根据马斯洛的需要层次理论，不属于尊重需要的是（）

- A. 个人成长
- B. 自主
- C. 认同
- D. 地位

答案： A

解析：A属于“自我实现的需要”。

需要层次	内涵
生理	对食物、水、居住场所、睡眠、性等身体方面的需要
安全	人身安全 （脱离危险的工作环境）和 经济安全 （不解雇的承诺或舒适的退休计划）
归属与爱	包括情感、归属、被接纳、友谊等的需要
尊重	内在的尊重 （自尊心、自主权、成就感等）， 外在的尊重 （地位、认同、受重视等）
自我实现	个人成长、发挥个人潜能、实现个人理想的需要

34、关于无领导小组中描述错误的是（）。

- A. 面试官引导选出主持人
- B. 可以测试被测试者的沟通能力，口头表达能力和领导力
- C. 讨论的问题是开放性的问题
- D. 大家地位是平等的，没人事先被指定为领导者

答案： A

解析：无领导小组讨论是评价中心技术经常使用的一种测评技术，采用情境模拟的方式让一组求职者进行集体讨论，然后观察他们在讨论过程中的言行。具体操作方面：

- (1) 通常为5-7人求职者组成一个小组。
- (2) 在讨论的过程中，组织者不会为该小组指定一名领导人，而是让大家自由发言。（故A表述错误）
- (3) 评价者不参与讨论过程，甚至不在现场，而是通过单向玻璃或者视频进行观察。

35、在组织变革的方法中，调整组织管理层次和管理幅度的做法属于（）

- A. 以结构为中心的变革
- B. 以人员为中心的变革
- C. 以文化为中心的变革
- D. 以技术为中心的变革

答案： A

解析：组织变革的方法：

类别	内容
以 人员 为中心的变革	最根本和最重要 的变革，是指提高人的 知识和技能 ，特别是改变人的态度、行为及群体行为等
以 结构 为中心的变革	组织内部结构的分化和统合，包括重新划分和合并新的部门，调整管理层次和管理幅度， 任免负责人 ，明确责任和权力等
以 技术 为中心的变革	通过对组织 工作流程的再设计 ，完成组织目标所采取的 方法和设备的改变 以及组织 管理体系的建立
以 系统 为中心的变革	在变革某一因素时，必须注意到它对其他因素的影响，同时， 应考虑组织系统与外部环境之间的平衡

36、当地政府对劳动力免费培训属于（）

- A. 人力政策
- B. 财政政策
- C. 收入政策
- D. 产业政策

答案： A

解析：政府促进就业的宏观经济政策（5方面）：

政策类型	内容
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。分为扩张性的货币政策和紧缩性的货币政策两种
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。包括扩张性财政政策和紧缩性财政政策两种
收入政策	实际上是一种工资、物价管理政策。常用的是工资-价格指导的方针
人力政策	主要是针对劳动力市场的结构性失业而提出的一种扩大就业的政策
产业政策	是一个国家对其产业结构实施引导、调节、管理的方针和政策。反映产业政策对就业结构以及就业水平的影响程度的指标是产业的“就业弹性”，就业弹性高的地区，一般劳动密集型产业的比重较大。

37、关于交易型领导，正确的是（）。

- A. 不关注与标准背离的事情
- B. 个性化关怀
- C. 高期望
- D. 为高绩效提供奖励，赏识成就

答案： D

解析：

交易型	<p>①奖励：承诺为努力提供奖励，为高绩效提供奖励，赏识成就</p> <p>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</p> <p>③差错管理（消极型）：仅在背离标准时进行干涉</p> <p>④放任：放弃责任，避免做出决策</p>
变革型	<p>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</p> <p>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</p> <p>③智慧型刺激：理性和谨慎的解决问题</p> <p>④个性化关怀：给予个人关怀，个性化地对待员工的培训和建议</p>

38、不属于管理能力型特征的是（）。

- A. 强烈升迁动机
- B. 具有分析能力、人际沟通和情绪控制能力
- C. 追求一般管理，责任越大越好
- D. 最大限度摆脱组织约束，有很强的职业承诺

答案： D

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。

D选项属于“自主独立型”的特征。

39、对战略性人力资源管理指标进行量化的方法是（）

- A. 战略地图
- B. 人力资源计分卡
- C. 关键绩效指标
- D. 数字仪表盘

答案： B

解析： 战略性人力资源管理的三大工具：

三种工具	概念
战略地图	指明了组织战略实施的 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达成的 具体指标和目标
数字仪表盘	企业的管理者 随时掌握 组织的各项战略任务完成情况以及重要工作进度

40、企业短期内增加大量业务，可以采用的措施有（）

- A. 延长员工工作时间
- B. 冻结雇佣
- C. 职位分享
- D. 雇佣新人

答案： A

解析： 企业在面临劳动力短缺，但不愿意增加新员工，也不愿意增加临时员工或劳务派遣人员时，企业可以让现有的员工每天工作更长的时间。

41、关于股票期权说法错误的是（）。

- A. 经营者在风险较小的情况下会获得比较好的激励效果
- B. 是一种权利而不是义务
- C. 是公司无偿给予经营者的激励
- D. 只有在行权价高于行权时，才有价值

答案： D

解析： **股票期权**，也称经营者股票期权，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。 特征：

- ①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；
- ②只有在行权价低于行权时本企业股票的市价才有价值；（D表述错误）
- ③是公司无偿给予经营者等激励对象的。

42、关于职位评价法错误的是（ ）。

- A. 职位评价是确定薪酬水平的依据
- B. 职位评价主要解决薪酬外部性竞争问题
- C. 职位评价能确定各职位的相对价值
- D. 职位评价是对目前而非过去或未来职位状况的评价

答案： B

解析： 工作分析是确定薪酬体系的基础，职位评价是解决薪酬的**内部公平性**问题（故B选项表述错误）。职位评价2方面作用：

- ①确定各职位的相对价值；
- ②建立统一的职位评估标准

43、属于有限理性决策模型的是（ ）

- A. 知道所有备选方案
- B. 采用满意原则
- C. 决策者的认知世界是真实世界的复杂模型
- D. 可以通过计算选出最佳方案

答案： B

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。（B正确）
- (2) 决策者认知的世界是真实世界的简化模型。（C错误）
- (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。

A、D属于“理性模型”。

【拓展】

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。

44、与创新战略相匹配的人力资源管理活动是（）

- A. 重点采取标准化和流程作业方式
- B. 实施重在提高客户满意度的绩效考核体系
- C. 重点强调工作规范和出勤纪律
- D. 以高薪手段大力吸引和雇用创新能力突出的优秀人才

答案： D

解析：差异化战略及相应的人力资源战略：

项目	内容
招募和甄选	愿意得到富有创新精神的和敢于承担风险的人，而不是长期兢兢业业做一份重复性很强的程序化工作的人
薪酬	强调组织与员工的风险共担以及成功分享，确保在产品、生产方法以及技术等方面的 创新成功者确实能够得到高额回报 ； 职位描述方面， 保持相当的灵活性 ，要求能够适应不同环境的工作需要； 基本薪酬 不取决于非常清晰的职位范围和职责，而是 员工个人的创新能力和技术水平
绩效管理	关注创新的结果，而不是工作过程中的具体行为规范，绩效体系的目标导向性很强

45、下列事项中，可由劳动关系双方依法自主协商决定的是（）

- A. 劳动关系的建立、运行和规则
- B. 劳动者的法定社会保险缴纳
- C. 用人单位的经营范围
- D. 劳动争议的协调

答案： D

解析：劳动关系的建立、存续和终止以及劳动关系双方的纠纷处理，主要是由劳动关系双方依法自主协商决定。

46、决定一个部门或一家企业工资支付能力的主要因素是()

- A. 部门或企业的生产率
- B. 竞争对手支付的工资水平
- C. 劳动者个人及其家庭的生活费用
- D. 企业员工人数

答案： A

解析：企业的工资支付能力：在竞争性经济中，如果产品需要是稳定的，其决定工资支付能力的主要因素是该部门或企业的生产率。

47、劳动力市场的说法错误的有 ()。

- A. 不同的技术能力和经验，说明了劳动力的多样性
- B. 劳动力市场交易的是劳动力所有权，体现了特殊性
- C. 劳动者找工作既看工资也看非工资就业条件，说明了复杂性
- D. 劳动者通过招聘广告等方式找工作，体现了不确定性

答案： B

解析：劳动力市场特征：

- **特殊性**：不能脱离劳动者而存在。劳动力这种商品所有权没有转移，转移的是使用权。（故B表述错误）
- **多样性**：不同劳动力之间不能相互替代，在不同的劳动力市场上，劳动力价格不同。
- **不确定性**：劳动力市场尽管也存在一些有形机构，但大量雇佣合同是通过无形市场达成的，如招聘广告等。劳动力市场会表现出明显的动态属性，即匹配不是终身性的，而是可能会出现重新匹配
- **交易对象的难以衡量性**：能力很难通过学历、年龄、性别等可见要素衡量出来。
- **交易的延续性**：交易双方之间的关系在一定时期内被固化下来。
- **交易条件的复杂性**：在交易过程中，工作环境、工作条件等多种要素都影响交易的最终完成。
- **劳动力出售者地位的不利性**：出售者的地位往往处于不利的地位。

48、关于跨产业流动的说法，错误的是 ()。

- A. 离土又离乡是永久性的
- B. 离土又离乡的方式最终会取代离土不离乡的方式
- C. 离土不离乡是暂时的
- D. 农村劳动力流入城市，拉低了城市的生产

答案： D

解析：农业劳动力流动比较普遍的有两种情况：

- ①离土又离乡，即与农业生产断绝联系；
- ②离土不离乡，即在从事工业部门劳动的同时还从事一些农业劳动。

离土又离乡的农业劳动力流动是永久性的，而离土不离乡的流动是暂时性的，这两种方式在一定的时期内可以并存，但到最后，前一种方式会取代后一种方式。原因是农业过剩劳动力无法通过暂时性流动而消除。在农业中，劳动力过剩不是表现为失业，而是表现为不完全就业，劳动力在一年的多数时间里虽有事可做却不能发挥全部劳动能力。不完全就业可以理解为隐蔽性失业，劳动力市场通过保护和引导劳动力的流动，将农村中的剩余劳动力分离了出来，减少了劳动力资源的浪费。（故D表述错误）

49、若有效推行质量监督小组，需要满足的条件不包括（）

- A. 员工有能力参与但不希望承担责任
- B. 组织文化必须支持员工参与
- C. 员工应有充裕的时间进行参与
- D. 员工参与的问题必须与自身利益相关

答案： A

解析：

实施参与管理的前提条件	关键词
①在行动前要有充裕的时间进行参与	时间充裕
②员工参与的问题必须与其自身利益相关	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	有能力参与
④参与不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁	领导地位不受威胁
⑤组织文化必须支持员工参与	组织文化支持
⑥是否实行参与管理需要考虑员工对参与的需要	员工的参与需要

50、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

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，分为**成长战略**，**稳定战略**和**收缩战略**。
- **竞争战略**：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。竞争战略关心的主要问题是应开发哪些产品或服务，将这些产品提供给哪些市场，以及如何提供产品或服务。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。

51、在进行人力资源需求预测时采用经验判断法，下列说法错误的是（）

- A. 经验判断法适用于长期预测
- B. 经验判断法是一种最简单的人力资源需求预测方法
- 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

答案： A

解析：经验判断法（最简单的人力资源需求预测方法）：

（1）让组织中的中高层管理人员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。

（2）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。（故A错误）

（3）使用这种方法时，要求管理人员必须具有比较丰富的个人经验，否则很难保证预测结果的准确性。（主观判断属于定性的方法）

52、关于虚拟股票期权的说法，正确的是（）

- A. 期权人没有表决权
- B. 行权价格取决于公司股票的市价
- C. 股票来源于回购股份或增发股份
- D. 股份可以转让和出售

答案： A

解析：虚拟股票期权又称股票增值权模式，是股份期权模式的一种变通，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正的购买公司股份，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。

53、下列关于员工培训的说法，错误的是（）。

- A. 所有的在职培训都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. 一般培训所带来的技能对所有的行业和企业都有用
- D. 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

答案： A

解析：在职培训的类型：

1. 一般培训：指培训所带来的技能对所有的行业和企业都有用。（对于所有企业的劳动生产率都有所提高）如管理能力、打字技巧。

2. 特殊培训：指培训所产生的技能只对提供培训的企业有用，而对其他企业则没有用处的情况（只使劳动者对提供培训的企业的劳动生产率有所提高）如特殊工艺、特殊产品制作。（故A表述错误）在实际中，许多在职培训都是既包括一般培训因素，也包括特殊培训因素，因而很难将两种训练严格区分开。

54、落实劳动保障法律法规、义务的重要载体是（）

- A. 劳动合同
- B. 集体合同
- C. 劳动规章制度
- D. 职工民主管理制度

答案： A

解析： 劳动合同是市场经济条件下劳动者个人与用人单位建立劳动关系的契约，是落实劳动保障法律法规、规范劳动关系双方权利和义务的重要载体，是市场经济条件下调整个别劳动关系的一项基本制度。

55、企业劳动争议调解委员会调解员的职责，不包括（ ）

- A. 关注本企业劳动关系状况，及时向企业劳动争议调解委员会报告
- B. 接受企业劳动争议调解委员会指派，调解劳动争议案件
- C. 宣传和制定劳动保障法律，调解劳动争议案件
- D. 监督和解协议、调解协议的履行

答案： C

解析：（1）委员会的7项职责

- ①宣传劳动保障法律、法规和政策；
- ②对本企业发生的劳动争议进行调解；
- ③监督和解协议、调解协议的履行；
- ④聘任、解聘和管理调解员；
- ⑤参与协调履行劳动合同、集体合同、执行企业劳动规章制度等方面出现的问题；
- ⑥参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案；
- ⑦协助企业建立劳动争议预防预警机制。

（2）调解员的4项职责

- ①关注本企业劳动关系状况，及时向企业劳动争议调解委员会报告；
- ②接受企业劳动争议调解委员会指派，调解劳动争议案件；
- ③监督和解协议、调解协议的履行；
- ④完成企业劳动争议调解委员会交办的其他工作。

56、下列关于周期性失业的说法，错误的是（ ）

- A. 是一种正常性失业
- B. 产生周期性失业的基本原因是总需求量不足
- C. 经济周期对投资性商品生产行业的影响最重
- D. 在周期性经济波动不能得到克服的情况下，周期性失业就在所难免

答案： A

解析：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。(故A表述错误)

周期性失业的相关内容:

概念	指由于经济周期或经济波动引起劳动力市场供求失衡所造成的失业
产生原因	基本原因是 总量需求不足
影响	一个产业经受周期性波动的程度主要依赖于其产品需求的收入弹性: • 对投资性商品生产行业的影响最重。 • 耐用消费品 制造, 由于产品可以延期购买, 所以周期性的波动 较大 。 • 非耐用消费品 制造业的周期性波动 较小 。

57、一般来说, 规模大的企业能够支付较高水平的工资, 下列说法错误的是 ()

- A. 规模大的企业支付的工资水平越高, 则利润水平会越高
- B. 规模大的企业本身要求员工们相互之间高度依赖和相互协作, 降低人员流动率
- C. 大企业提供的相对较高水平的工资可能也是对大企业的严格纪律约束所提供的一种补偿性的工资差别
- D. 大企业更有动力对员工进行培训, 原因之一是培训本身可能也具有规模经济的特点

答案: A

解析: 在规模较大企业工作的员工, 其工资随经验的增长而增加的速度更快。对于这一现象, 存在4种不同的解释:

- ①大企业为员工提供了更多的特殊培训机会, 并鼓励员工们与企业建立长期的雇佣关系。
- ②大企业通常更多地使用具有较高相互依赖性的生产过程, 因此, 他们的高工资可以被看成是一种补偿性的工资差别。
- ③大企业可以为员工提供在职业性“工作阶梯”中得到多层次晋升机会。
- ④较大企业可能会发现, 岗位空缺出现的成本是很高的。

58、如果员工主动辞职, 下列说法正确的是 ()

- A. 应当提前30日通知用人单位
- B. 立即辞职, 无须告诉用人单位
- C. 告知用人单位后, 可以立即辞职
- D. 应当提前3日通知用人单位

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。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位, 可以解除劳动合同。

第2题 多选题 (每题2分, 共20题, 共40分)

59、行为学家奥尔德弗提出的ERG理论认为人的核心需要有 ()

- A. 生存需要
- B. 权利需要
- C. 成就需要
- D. 成长需要
- E. 关系需要

答案： A, 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A、D、E）

2. 由美国社会心理学家麦克利兰提出，认为人有三种需要：成就需要、权力需要、亲和需要

60、典型的绩效辅导活动内容包括（）。

- A. 寻找改进绩效的方法
- B. 探讨绩效的现状
- C. 设定绩效指标
- D. 调整绩效计划
- E. 制定绩效计划

答案： A, B

解析： 典型的绩效辅导通常包括以下两方面内容：（1）探讨绩效现状；（2）寻找改进绩效的方法。

61、根据生命周期理论中的工作取向和关系取向维度领导风格类型包括（）

- A. 指导式
- B. 授权式
- C. 参与式
- D. 推销式
- E. 回避式

答案： A, B, C, D

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）
- （2）推销式（高工作-高关系）
- （3）参与式（低工作-高关系）
- （4）授权式（低工作-低关系）

62、根据“大五”人格理论，人格特指的基本维度包括（）

- A. 愉悦性
- B. 神经质
- C. 判断性
- D. 开放性
- E. 外向性

答案： A, B, D, E

解析：所谓“大五”实际上是指一个人在外向性、愉悦性、公正严谨性、神经质性和开放性 5 个人格维度方面的表现。

63、关于年薪制的说法，正确的有（ ）。

- A. 年薪制在年薪结构中降低了风险收入的比例
- B. 年薪制依靠约束和激励互相制衡的机制
- C. 年薪制根据企业经济效益计发薪酬
- D. 年薪制的设计比较灵活
- E. 年薪制容易导致经营者的短期行为

答案： B, 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。

年薪是一种高风险的薪酬制度（A错误），依靠的是约束和激励互相制衡的机制，将企业经营者的业绩与其薪酬联系在一起。

优势：

- ①在设置上比较灵活；
- ②薪酬结构中加大了风险收入比例，有利于在责任、风险和收入对等的基础上加大激励力度；
- ③可以把年薪收入的一部分直接转化成为股权激励形式，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。

局限性：

由于经营者的薪酬水平与年度公司业绩密切相关，因此，年薪制容易导致经营者的短期行为，做出不利于企业长期发展的决策。

64、在组织结构设计的参数中，属于组织结构的权变因素的有（ ）。

- A. 组织生命周期
- B. 专业化程度
- C. 组织规模
- D. 制度化程度
- E. 规范化程度

答案： A, C

解析： 1. 组织结构的**权变因素**【记忆技巧“5组织1人员”】：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。（故本题选AC）

2. **特征因素**（10项）：描述一个组织结构的各方面特征的标志或参数。

①管理层次和管理幅度：两者成反比，管理幅度起主导作用；

②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；

③地区分布：组织结构在空间上的复杂程度；

④分工形式：职能制、产品制、地区制、混合制；

⑤关键职能：在组织的组织结构中处于中心地位、具有较大职责和权限的职能部门；

⑥集权程度

⑦规范化程度：员工以同种方式完成相似工作的程度；

⑧制度化程度：书面文件的数量反映制度化的程度；

⑨职业化程度：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；

⑩人员结构：各部门人员、各职能人员在组织职工总数中的比例情况。

65、领导理论中的特质理论存在的缺陷包括（ ）。

- A. 重视下属的需要
- B. 忽视了情境因素
- C. 没有区分原因和结果
- D. 考虑到了领导权力大小因素的影响
- E. 忽视了领导者能力因素的影响

答案： B, C

解析： 特质理论的缺陷：

①忽视了下属的需要；

②没有指明各特质之间的相对重要性；

③忽视了情境因素（工作的结构性、领导权力的大小）；

④没有区分原因和结果（特质与绩效之间的关系）。

66、城乡居民基本养老保险的覆盖范围（ ）。

- A. 是有工作在职的
- B. 是年满 18 岁的大学生
- C. 是35 岁的城镇未就业青年
- D. 35岁在家务农的
- E. 入职事业单位的人员

答案： C, D

解析： 城乡居民基本养老保险制度覆盖范围：年满16周岁（不含在校学生），非国家机关和事业单位工作人员及不属于职工基本养老保险制度覆盖范围的城乡居民，可以在户籍地参加城乡居民养老保险。故本题选C、D。

67、决定实际工资上下限的因素有（）

- A. 劳动力需求情况
- B. 劳动力供给情况
- C. 实际工资购买力
- D. 劳动者与雇佣组织的谈判能力
- E. 货币工资购买力

答案： A, B, D

解析：在工资谈判的过程中，工资水平存在一个上限和下限，工资水平上下限由三方面决定：

- ①雇主对劳动力需要的迫切程度（反映劳动力需求）
- ②劳动者需要通过就业争取工资来满足生活需要的迫切程度（反映劳动力供给）
- ③谈判双方的力量对比（反映供求关系）

68、有助于提高女性劳动力参与率的情况包括（）

- A. 女性的工作机会增加
- B. 生育率下降
- C. 女性对劳动力市场的工作偏好增强
- D. 家务劳动所需的时间减少
- E. 离婚率下降

答案： A, B, C, D

解析：女性（尤其是已婚女性）劳动力参与率稳定上升，主要因素：

- ①女性的相对工资率上升（女性受教育程度有所提高）
- ②女性对劳动力市场工作的偏好和态度发生了变化
- ③家庭生产生活的生产率提高
- ④出生率下降
- ⑤离婚率上升
- ⑥工作机会的增加

69、导致大学生选择上大学的成本减少的有（）。

- A. 上大学期间经济不景气
- B. 政府提供免息助学贷款
- C. 大学提供奖学金
- D. 大学生工资增加
- E. 大学生工资与高中毕业生有较大差距

答案： A, B, C

解析：A选项：上大学期间经济不景气，失的机会成本减少；

B选项：政府提供免息助学贷款，导致直接经济成本减少；

C选项：大学提供奖学金，导致直接成本减少；

D选项：大学生工资增加，仅表明上大学后的收益增加，不代表成本的增减；

E选项：大学生工资与高中毕业生有较大差距，仅表明差距问题，不代表成本的增减。

70、可以领取失业保险金的条件包括（）。

- A. 非本人意愿中断就业
- B. 已进行失业登记，并有求职要求
- C. 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年
- D. 本人与用人单位解除劳动合同之日起6个月以上
- E. 本人累计工作年限满五年

答案： A, B, C

解析： 领取保险基金的条件（3个）

1. 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的。
2. 非因本人意愿中断就业的。
3. 已经进行失业登记，并有求职要求的（失业登记是失业人员领取失业保险金的必经程序）。

71、员工申诉原则的说法正确的有（）

- A. 将员工申诉的内容结果公开，违反了保密原则
- B. 本应通过正常管理程序解决的问题却通过申诉解决，违反了明晰原则
- C. 及时预防和处理员工的申诉问题，违反了及时原则
- D. 用人单位领导惩罚严重违反规定的员工
- E. 违反了公平原则的用人单位认为是自己内部事宜，不涉及法律法规问题，违反了合法原则

答案： A, B, E

解析： 员工申诉管理的原则（6个）：

1.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
3.公平原则	①员工与企业是 平等互惠 的关系；②当管理方确实触犯公司制度甚至国家法律时，应当 一视同仁
3.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
4.及时原则	主要包括2方面：①及时地 预防 ；②及时地 处理
5.反馈原则	要注意对处理结果的反馈
6.保密原则	在员工提出申诉后和申诉调查期间应对相关事项严格保密

72、为了鼓励科技人员创新创业，进行科技管理权限下放包括（）。

- A. 科研项目经费管理使用自主权
- B. 科研人员的技术路线决策权
- C. 减少科研管理流程
- D. 下放职称评审权
- E. 下放外事权

答案： A, B

解析：科技管理权限下放：

1. 科研项目经费管理使用自主权

- 直接费用中除设备费外，其他科目费用调剂权全部下放给项目承担单位。

2. 科研人员的技术路线决策权

- 科研人员可以在研究方向不变、不降低申报指标的前提下自主调整研究方案和技术路线，报项目管理专业机构备案。

3. 项目过程管理权

- 由项目管理专业机构严格依据任务书在项目实施期末进行一次综合性绩效评价，不再分别开展单独的财务验收和技术验收。

73、关于绩效管理工具，正确的是（）。

- A. 关键绩效指标是反映团队绩效指标贡献的
- B. 标杆超越法通过分析个体的高绩效表现实现评价指标的量化
- C. 平衡计分卡是适用组织战略稳定时期
- D. 平衡计分卡关注财务、客户、内部流程、学习与发展四个角度
- E. 目标管理法是客观可量化的指标

答案： D, E

解析：A选项：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。（故A表述错误）

B选项：标杆超越法是通过对比和分析业内外领先企业的经营方式,对本企业的产品或服务、业务流程等关键成功因素进行改进和变革,使企业成为同行业最佳的方法。（而不是个体）故B表述错误。

C选项：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（C表述错误）；目标管理法适合在稳定的企业中使用。

D选项：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。（D正确）

E选项：目标管理法目标必须具体化、相关的、可实现的、可测量的。（故E表述正确）

74、高绩效工作系统的说法正确的有（）。

- A. 美国早期的高绩效工作系统研究主要集中在服务业
- B. 是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
- C. 关注社会系统和技术系统
- D. 组织的人力资源管理系统必须与组织的战略和目标保持一致并且确保后者的实现
- E. 是特定的人力资源管理方法和思路

答案： B, C, D, E

解析： **A选项**：早期的高绩效工作系统研究主要集中在制造业领域，后来，高绩效管理系统的研究也扩展到服务业等其他领域。（A错误）

B选项：关于高绩效工作系统的定义主要有两种。一种定义是直接高绩效工作系统界定为能够提升组织有效性，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。（B正确）

C选项：另外一种关于高绩效工作系统的定义则更多地关注如何通过使组织的社会系统（员工及其相互之间的作用）和技术系统（设备和流程）实现良好的匹配来实现组织绩效（C正确），即所谓高绩效工作系统，就是指在实现组织目标的过程中，能够确保组织充分利用各种资源，抓住各种机会的人员、技术以及组织结构的正确组合。这种定义强调了组织想要作为一个高绩效工作系统运行，就必须保证组织中的各种要素能够在顺畅运转的整体中与其他要素实现良好的匹配。

D选项：高绩效工作系统的核心理念是：组织的人力资源管理系统必须与组织的战略和目标保持一致并确保后者的实现（D正确），都强调了组织的人力资源管理职能在帮助组织成为高绩效组织以及赢得竞争优势方面所具有的重要地位。

E选项：还需要指出的是，高绩效工作系统并不是对人力资源管理各项职能的简单组合，它特别强调一些特定的人力资源管理方法和思路。（E正确）

75、下列与收缩战略相匹配的人力资源管理活动，说法正确的是（）

- A. 关注点在于组织精简和裁员之后留在组织中的员工士气
- B. 不断补充各类人才
- C. 人员的知识和技能需要更新，培训压力大
- D. 鼓励员工与组织共担风险
- E. 员工福利水平比较高

答案： A, C, D

解析： **A/C选项**：收缩战略又称精简战略。往往与裁员、剥离以及清算等联系在一起。人力资源问题：如何以一种和平、稳定并且代价最小的方式将冗余的人力资源剥离出组织，同时如何提高在组织精简和裁员之后留在组织中的员工的士气。培训压力较大，绩效管理重心放在对结果的考核上，薪酬减少固定薪酬部分、增加浮动薪酬的比重。（A、C正确）

D选项：收缩战略或精简战略。采取这种战略的企业一般都面临困境，其薪酬管理的指导思想主要是将企业的经营业绩与员工收入挂钩，因此，在薪酬结构上基本薪酬所占的比例相对较低，一些企业还尝试实行员工股份所有权计划，以鼓励员工共担风险。（D正确、E错误）

B选项：属于成长战略及相应的人力资源战略；（B错误）

E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。

76、人力资源需求与供给结构不匹配的组织对策有（）

- A. 加强对现有人员的培训开发，适应工作需要
- B. 将组织的部分非核心的业务外包出去
- C. 将不适合的员工裁掉，重新招用合适的员工
- D. 延长现有员工的工作时间
- E. 将原来的一些技能不足的老员工逐渐替换到一些辅助性的工作岗位上

答案： A, C, E

解析： 人力资源需求与供给结构不匹配时的组织对策：

1. 加强对现有人员的培训开发，使他们能够胜任当前及未来的工作需要；（A正确）
 2. 在现有人员胜任未来的工作有困难的情况下，组织可能需要通过终止劳动合同、自然退休等方式，逐渐让现有的一些员工离开组织，同时从组织外部招聘高素质的新员工，为未来新的工作需要储备足够的人才。（C正确）
 3. 如果组织仍然处于扩张期，人力资源需求在不断增长，则可以在可能的情况下将原来的一些技能不足的老员工逐渐替换到一些辅助性的工作岗位上，把一些重要的生产、管理类岗位留给那些后来招聘的有能力的候选人。（E正确）
- BD解决的是数量上不匹配的方式之一。

77、关于劳务派遣的说法，错误的是（ ）。

- A. 按月或者按季度支付工资
- B. 不得约定试用期
- C. 被派遣者在无工作期间，按当地上年度月平均工资支付报酬
- D. 劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用
- E. 劳务派遣用工是我国企业基本用工形式

答案： A, B, C, E

解析： A选项： 劳务派遣单位应与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬。（A错误）

B选项： 劳务派遣可以约定使用期，非全日制用工不得约定使用期。（故B错误）

C选项： 劳务派遣劳动者无工作期间，劳务派遣单位按不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。（C错误）

E选项： 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。劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。（E选项错误）

D选项： 正确。

78、关于个人跨统筹地区就业的养老保险，说法正确的是（ ）

- A. 基本养老保险关系随本人转移，缴费年限累计计算
- B. 个人达到法定退休年龄时，基本养老金分段计算、统一支付
- C. 退休后的基本养老金只能由银行发放
- D. 个人达到法定退休年龄时，基本养老金由原参保地社会保险机构逐年支付，缴费年限累计计算
- E. 基本养老保险关系随本人转移，缴费年限重新计算

答案： A, B

解析： A/B/E选项： 《社会保险法》规定，个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险关系随本人转移，缴费年限累计计算(E表述错误)。个人达到法定退休年龄时，基本养老金分段计算、统一支付。(AB正确)

C选项：基本养老金的发放(5种方式) 1. 委托银行发放2. 通过邮局寄发3. 社会保险机构发放4. 依托社区发放5. 设立派出机构发放。(故C表述错误)

D选项：参保人员跨省流动就业,其基本养老保险关系转移接续按下列规定办理。(D表述错误)

(1)参保人员返回户籍所在地(指省、自治区、直辖市,下同)就业参保的,户籍所在地的相关社保经办机构应为其及时办理转移接续手续。

(2)参保人员未返回户籍所在地就业参保的,由新参保地的社保经办机构为其及时办理转移接续手续。

(3)参保人员经县级以上党委组织部门、人力资源社会保障行政部门批准调动,且与调人单位建立劳动关系并缴纳基本养老保险费的,不受以上年龄规定限制,应在调入地及时办理基本养老保险关系转移接续手续。

第3题 案例分析题 (每题2分, 共20题, 共40分)

79、根据选择回答79-82题

案例一、

近年来, F 公司每年都会进行人力资源规划工作, 积累了丰富的公司人员和职位数据。公司发现, 进行人力资源供给预测时, 利用转移矩阵的方法比较有效。

上一年度		本年度							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	销售经理	0.95							0.05
2	销售代表	0.05	0.60						0.35
3	见习销售员		0.20	0.5					0.30
4	厂长助理				0.9	0.05			0.05
5	生产管理				0.1	0.75			0.15
6	生产操作					0.1	0.8		0.10
7	行政事务							0.7	0.30
8	不在企业中	0	0.2	0.5	0	0.1	0.2	0.3	

该公司所采用的利用转移矩阵进行人力资源供给预测分析的方法属于()。

- A. 人员替换分析法
- B. 马尔科夫分析法
- C. 比率分析法
- D. 回归分析法

答案： B

解析：马尔科夫分析法：

基于多种职位以及人员流动状况进行人力资源供给预测的方法，主要是利用一种转移矩阵的统计分析程序来进行预测。

这种矩阵在描绘一家公司的历史人力资源供给趋势方面是非常有用的。更为重要的是，如果公司的各种条件在某种程度上比较稳定，那么它还可以用来预测公司未来的人力资源供给状况。

80、没有升迁可能得岗位是（ ）。

- A. 生产管理
- B. 厂长助理
- C. 销售代表
- D. 行政事务

答案： D

解析：行政事务岗位：70%继续留在原岗位；30%流失。说明此岗位没有升迁的可能。

81、停留在本岗位最多的职位是（ ）。

- A. 生产管理
- B. 厂长助理
- C. 销售代表
- D. 行政事务

答案： B

解析：生产管理停留在本岗位的比例是0.75（75%）；厂长助理停留在本岗位的比例是0.9（90%）；销售代表停留在本岗位的比例是0.6（60%）；行政事务停留在本岗位的比例是0.7（70%）。故本题选B。

82、要培养销售代表，该公司可采取的应对措施有（ ）。

- A. 努力降低该职位员工的流失率
- B. 加快见习销售员的培训和成长力度
- C. 扩大对该类员工的外部招募规模
- D. 缩短工作时间，进行工作分享

答案： A, B, C

解析：可以从以下三个方面开展工作：

- ①降低这种职位上的人员的自愿流动率
- ②加快对见习销售员的培训进度,从而使他们能够以比原来更快的速度获得晋升;
- ③扩大对此类职位上的人员进行外部招募的范围

83、根据选择回答83-86题

赵某于2019年10月1日入职某公司担任高级产品经理，双方订立的劳动合同约定，“合同期限三年，自2019年10月1日至2022年9月30日，公司登记地是甲地，赵某实际工作场所是乙地。

“2020年1月10日，该公司与赵某又签订补充协议约定：“公司为赵某安排专业技术培训，费用包括培训费3万元，培训期间差旅费1万元，赵某应当服务公司满4年，自入职之日起计算，赵某未按约定服务期满的，应当向公司支付违约金4万元”。随后，赵某参加了专业技术培训，公司承担了4万元的费用。

2021年9月30日，赵某正式离职，离职申请书载明离职系个人原因，2021年10月，公司向甲地劳动人事仲裁委员会申请仲裁，2021年11月，赵某向乙地劳动人事仲裁委员会申请仲裁。

双方的劳动合同应该在（ ）结束。

- A. 2023. 9. 30
- B. 2022. 9. 30
- C. 2021. 9. 30
- D. 2020. 9. 30

答案： C

解析：2021. 9. 30 离职，代表了劳动合同终止时间即2021年9月30日。

84、某人因为离职，公司主张支付培训服务期违约金，某人应该支付（ ）。

- A. 0 万元
- B. 2 万元
- C. 3 万元
- D. 4 万元

答案： B

解析：培训费 3 万，交通费等 1 万，合计4万。约定的服务期四年，某人从2019. 9. 30日入职至2021. 9. 30离职，工作年限为2年，故支付服务期违约金为：2万。

85、劳动争议仲裁的管辖权应该为（ ）。

- A. 甲地
- B. 乙地
- C. 甲乙都可以申请
- D. 甲乙对管辖权有异议的，应在答辩期限届满前提出

答案： C,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。（说明甲地和乙地均有管辖权）；

86、如果当事人对管辖地有异议，应当在（ ）提出

- A. 答辩期满前
- B. 开庭审理前
- C. 开庭审理中
- D. 开庭结束前

答案： A

解析：管辖异议：当事人提出管辖异议的，应当在答辩期满前书面提出。（A正确）

87、根据案例回答87-90题

案例三：某公司是一家做机械加工业务的企业，受国际环境影响，市场份额降低了。公司准备进行改革，主要提供不同产品，以产品的研发，提升市场份额，以赢得竞争优势。公司开始采用目标管理法，每月对业务部门和职能部门进行考核，有了一定成效。贡献型 奖励；安分型 培训；堕落型 绩效辅导，冲锋型改进绩效。

该公司转变模式后，是什么战略模式（）

- A. 差异化战略
- B. 成本领先战略
- C. 探索者战略
- D. 跟随者战略

答案： A

解析：公司准备进行改革，主要提供不同产品，以产品的研发，提升市场份额，以赢得竞争优势。由此可见属于“差异化战略”。

88、绩效管理工具除了目标管理法还有（）

- A. 标杆超越法
- B. 平衡计分卡法
- C. 关键绩效指标法
- D. 关键事件法

答案： A, B, C

解析：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。关键事件法属于绩效评价技术。（D错误）

89、企业改革后的做法正确的是（）

- A. 为达到客观公平而采用目标管理法
- B. 每月对业务部门进行绩效考核
- C. 每月对职能部门进行绩效考核
- D. 目标管理的长期利益

答案： A, B

解析：目标管理法较为公平。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正确）；每月对业务部门进行绩效考核启发了员工的自觉性，调动了员工的积极性。（故B正确）；目标管理法也不是十全十美的，仍然存在很多不足。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错误）；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。（职能部门进行绩效考核的目标比较难确定，故C错误）

90、关于对绩效考核结果的应用，下列做法有误的是（）

- A. 对于贡献型，给予奖励
- B. 对于安分型，培训
- C. 对于堕落型，应该以绩效辅导
- D. 对于冲锋型，要改进绩效

答案： C, D

解析：

员工类型	组织行为
贡献型	组织要给予必要的 奖励
安分型	组织要对其进行必要的 培训 以提升其工作技能
堕落型	组织要对其进行适当的 惩罚、敦促 其改进绩效
冲锋型	主管人员应当对其进行 绩效辅导

CD表述错误。

91、根据案例回答91-94题

案例四：

新人入职一家公司，有甲、乙两位领导，甲领导的风格是强调个人在组织中的与位置相关的权威和合法性，关注员工任务完成的结果。乙领导的风格是通过更高的理想和组织价值观来激励员工，通过领导风格来影响员工和团队。两位领导在各自的领域都有很高的成就。

甲领导是什么领导类型（）

- A. 交易型
- B. 变革型
- C. 魅力型
- D. 指导型

答案： A

解析：交易型领导观点：

- ①强调个人的权威和合法性；
- ②强调任务的明晰度、工作的标准和产出；
- ③关注任务的完成以及员工的顺从；
- ④依靠奖惩影响员工绩效。

题干表明：甲领导的风格是强调个人在组织中的与位置相关的权威和合法性，关注员工任务完成的结果。（典型的交易型，故本题选A）

92、乙领导是什么领导类型（）

- A. 交易型
- B. 变革型
- C. 乙领导的风格更适合在企业变革期
- D. 缺失

答案： B, C

解析：变革型领导观点 ①通过更高的理想和组织价值观来激励员工； ②为组织制定明确的愿景； ③通过自己的领导风格来影响员工和团队的绩效。伯恩斯认为在多数情况下,交易型领导依靠的是消极型差错管理,是一种相对平庸的管理模式,而变革型领导则创造组织在革新和变化中的超额绩效。

题干表明：乙领导的风格是通过更高的理想和组织价值观来激励员工,通过领导风格来影响员工和团队。(故本题选B、C)

93、乙的领导风格会给企业带来的影响包括 ()

- A. 提高整个企业的团队绩效,有利于增强员工的动机
- B. 通过更高的理想和组织价值观来激励她的追随者
- C. 依靠奖励和惩罚来影响员工的绩效
- D. 创造组织在革新和变化中的超额绩效

答案： A, B, D

解析：乙的领导风格属于变革型：

与交易型领导相反,变革型领导则是通过更高的理想和组织价值观来激励他的追随者们(B正确)。变革型领导能够为组织制定明确的愿景,他们更多地通过自己的领导风格来影响员工(如增强员工的动机)和团队(如调解团队内部的冲突)的绩效(A正确)。伯恩斯认为在多数情况下,交易型领导依靠的是消极型差错管理,是一种相对平庸的管理模式,而变革型领导则创造组织在革新和变化中的超额绩效(D正确)。C选项属于交易型领导的特点。

94、关于甲乙领导放弃任务的描述,正确的是 ()。

- A. 甲领导比乙领导更容易放弃任务
- B. 乙领导比甲领导更容易放弃任务
- C. 甲乙领导都不容易放弃任务
- D. 甲乙领导都容易放弃任务

答案： A

解析： 根据交易型和变革型的特点可以得知： 交易型领导比变革型领导更容易放弃任务。故本题选 A.

交易型	<p>①奖励： 承诺为努力提供奖励， 为高绩效提供奖励， 赏识成就</p> <p>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</p> <p>③差错管理（消极型）： 仅在背离标准时进行干涉</p> <p>④放任： 放弃责任， 避免做出决策</p>
变革型	<p>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</p> <p>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</p> <p>③智慧型刺激： 理性和谨慎的解决问题</p> <p>④个性化关怀： 给予个人关怀， 个性化地对待员工的培训和建议</p>

95、 根据案例回答95-98题

案例五：

一家政策为缓解就业压力， 出台政策， 提高各企业解雇员工的经济补偿金标准， 同时， 政府提高最低工资标准， 另外， 为失业人员提供技能培训。

政府为缓解就业压力， 提高最低工资的影响有（）

- A. 对劳动力需求方的摩擦力
- B. 对低水平工资的人可以增加工资
- C. 对劳动力供给方的摩擦力
- D. 对本身提供高于最低工资的企业没什么影响

答案： A, B, D

解析： 提高“最低工资”导致了劳动力需求方（用人单位）的人力成本， 即对劳动力需求方的摩擦力； 同时“最低工资标准”可以增加低水平收入人群的工资。故本题选“ABD”

96、 政府组织的人员技能培训属于（）政策

- A. 产业调整
- B. 人力政策
- C. 财政政策
- D. 收入政策

答案： B

解析：

政策类型	内容
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。分为扩张性的货币政策和紧缩性的货币政策两种
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。包括扩张性财政政策和紧缩性财政政策两种
收入政策	实际上是一种工资、物价管理政策。常用的是工资-价格指导的方针
人力政策	主要是针对劳动力市场的结构性失业而提出的一种扩大就业的政策
产业政策	是一个国家对其产业结构实施引导、调节、管理的方针和政策。反映产业政策对就业结构以及就业水平的影响程度的指标是产业的“就业弹性”，就业弹性高的地区，一般劳动密集型产业的比重较大。

97、针对结构性失业，各企业解雇员工的经济补偿金标准需要提高，以下属于结构性失业的是（）。

- A. 甲认为当前工作没有发展前景，辞职后打算另谋高就
- B. 乙所在酒店受到疫情影响处于亏损状态乙被辞退
- C. 丙由于技能不够无法适应企业转型发展的要求导致失业
- D. 丁从大学毕业后一直没有找到工作

答案： C

解析：结构性失业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。故本题选C。

98、国家实施的促进就业的宏观调控政策，包括（）

- A. 降低税率
- B. 扩张性的货币政策
- C. 加大财政支出
- D. 紧缩性的货币政策

答案： A, B, C

解析：A选项：降低税率，降低企业的缴税成本，支持企业的发展，促进就业；

B选项：扩张性的货币政策，促进经济发展，促进就业；

C选项：加大财政支出，扩大社会总需求，促进就业；

D选项：紧缩性货币政策，控制货币供应量，减少投资，压缩需求，减少就业。

故本题选ABC。



考证就上233网校APP

免费题库，复习资料包，

扫码下载即可获得