

2023年11月11日下午中级经济师考试 《人力资源管理专业知识与实务》

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

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）。

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

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、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

答案： B

解析：

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、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

答案： B

解析：（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。

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

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、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

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、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

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、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

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、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

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、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

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、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

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。

(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、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

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、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

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。

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

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、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%

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、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

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、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

答案： B

解析：

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

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

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、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

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、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

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、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

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)-在乎别人眼光么
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、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

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。
- 内部分析：分析组织自身的优势和劣势。

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

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、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

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、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

答案： A

解析： 员工进行纵向比较既包括组织内自我比较（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），也包括组织外自我比较（员工将自己在不同组织中的工作和待遇进行比较）。

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

答案： A

解析：

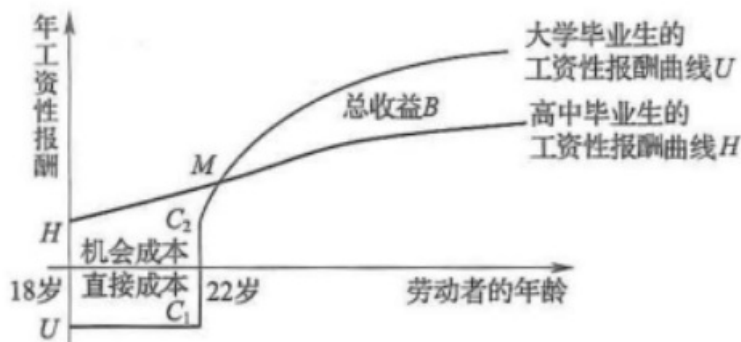


图 13-1 关于是否上大学的决策模型

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、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

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、 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

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。

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、 在战略执行过程中， 为及时掌握各项战略任务的完成情况及重要工作的进度， 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

答案： D

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。

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

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、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

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、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

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、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

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、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

答案： D

解析：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。

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（D选项说法错误）。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、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

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、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

答案： A

解析：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。斯坎伦计划的主张是组织应结合为一体，不可分崩离析；员工是有能力而且愿意贡献他们的想法和建议的，效率提高后所增加的效益，应与员工共同分享（故A选项表述错误）。斯坎伦计划实施的成败，关键在于劳资双方是否能够彼此相互信赖，以及整个组织中的所有员工是否对这一制度具有强烈的认同感。

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

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、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

答案： A

解析：

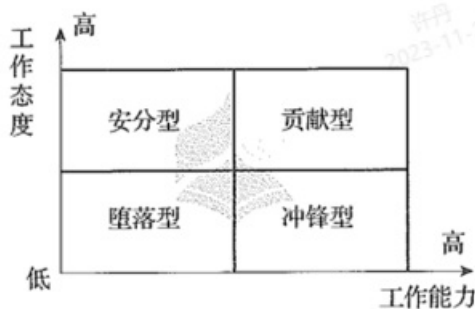


图 7-1 根据绩效考核结果划分的

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、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

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、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

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、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

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、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

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、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

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、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

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、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

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、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

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、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

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。

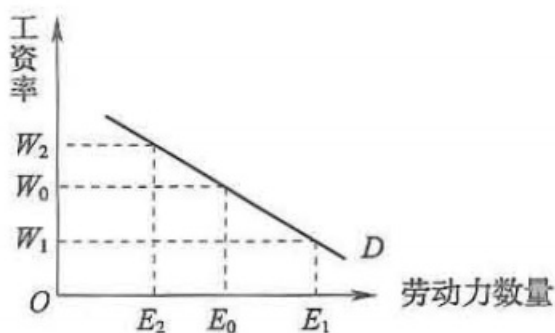


图 11-6 劳动力需求曲线

48、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

答案： A

解析：①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。

②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。

③层次结构：各管理层次的构成，又称组织的纵向结构。

④部门结构：各管理部门的构成，又称组织的横向结构。

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

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、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

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、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

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，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、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*08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

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、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

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、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

答案： C

解析：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、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

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、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

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、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

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、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

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、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

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、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

答案： B

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。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。

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

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、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

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、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

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、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

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、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

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、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

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

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

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、团队发展。故CDE均属于人文技术。

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

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、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

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、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

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、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

答案： A, C, E

解析：1. 职业技能等级共分为五级，由低到高分别为：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、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

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、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

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、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

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、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

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、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

答案： C, D, E

解析： 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、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

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、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

答案： A, B, C, D

解析：

人力资源管理 负主要责任	①工作任务设计 ②人员的甄选、培训与开发 ③报酬系统
人力资源管理 起到影响作用	④组织结构 ⑤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

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、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

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。

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

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、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. 公司不能辞退赵某，因为赵某被辞退后找工作更困难

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、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

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、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. 每病一平向两人各支付4500元
- D. 每满一年向两人各支付4000元

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、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

答案： C

解析： 1. 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、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。

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。

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

答案： A, C, D

解析： 经验判断法属于定性的主观预测方法。（D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。（A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。（C正确）；B选项表述过于绝对。

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

答案： C

解析：

表 5-6 减少未来出现人员过剩的方法

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

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、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

答案： C

解析：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。所以选C。

A、B均属于人力资源供给预测的方法；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、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工以配股权

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。

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

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、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

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，应当严格按照法律行政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。员工持股计划参与者盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等。

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

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、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

答案： D

解析：

题干中表明，老张实行绩效薪金制，还将销售业绩与晋升挂钩，（可以看的出是激励因素）。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

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

答案： B, D

解析： 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。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。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、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

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。

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

答案： A

解析：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。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。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。

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，将在当地控收大量生产工人，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

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、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

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、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

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、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： 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。



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