

2014 年中级经济师《人力资源》真题及答案解析

一、单项选择题

1、根据马斯洛需求层次理论，良好的同事关系属于()。

- A.安全需要
- B.归属和爱的需要
- C.尊重的需要
- D.自我实现的需要

标准答案： B

解析：本题考查马斯洛需求层次理论。马斯洛需求层次理论认为，人有五种需要：生理需要、安全需要、归属和爱的需要：包括情感、归属、被接纳、友谊等需要，例如获得友好和谐的同事。尊重的需要、自我实现需要。

2、根据 ERG 理论，下列说法错误的是()。

- A.各种需要可以同时具有激励作用
- B.如果较高层次的需要得不到满足的话，较低层次的需要就会增强
- C.如果高层次的需求满足不了的话，人们对低层次的需要会减弱
- D. ERG 理论认为人有生存需要、关系需要和成长需要

标准答案： C

解析：本题考查 ERG 理论。奥尔德佛提出了 ERG 理论。他认为人有三种核心需要：生存需要、关系需要、成长需要。各种需要可以同时具有激励作用，提出了“挫折-退化”观点，即高层次需要不能得到满足，对满足低层次需要的欲望就会加强。

3、人们之所以采取某种行动，努力工作，是因为他觉得这种行为在一定概率上达到某种结果，并且这种结果可以带来他认为重要的报酬，这是()。

- A.期望理论
- B.公平理论
- C.强化理论
- D.双因素理论

标准答案： A

解析：本题考查期望理论。期望理论认为：人之所以采取某种行动，努力工作，是因为他觉得这种行为在一定概率上达到某种结果，并且这种结果可以带来他认为重要的报酬。

4、伯恩斯认为领导关注任务的完成和员工的顺从，更多依靠组织的奖励和惩罚来影响员工的绩效，是他的()理论。

- A.交易型领导理论
- B.改变型领导理论
- C.魅力型领导理论
- D.权变理论

标准答案： A

解析：本题考查交易型和改变型领导理论。交易型领导理论观点：(1)强调任务的明晰度、工作的标准和产出(2)关注任务的完成以及员工的顺从(3)依赖组织的奖惩制度来影响员工的绩效。

5、罗伯特豪斯的路径-目标理论认为，主动征求并采纳下属的意见，属于什么类型的领导行为：()。

- A.指导式
- B.支持型
- C.参与式
- D.成就取向式



标准答案： C

解析： 本题考查路径-目标理论。指导式：让员工明确别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序。支持型：努力建立舒适的工作环境，亲切友善，关心下属的要求。参与式：主动征求并采纳下属的意见。成就取向式：设定挑战性目标、鼓励下属实现自己的最佳水平。

6、 道格拉斯·麦克格雷格的经典的 X 理论，指的是()。

- A 独裁
- B 传统权威的管理风格
- C 决策的参与
- D 人际关系

标准答案： B

解析： 本题考查领导风格。X 理论代表了传统权威的管理风格，Y 理论代表了启发式、人性化的管理风格。

7、 保罗赫塞的领导者生命周期理论，个人对自己的行为负责任的能力和意愿就是指()。

- A.心理成熟度
- B.能力成熟度
- C.技能成熟度
- D.工作成熟度

标准答案： D

解析： 本题考查领导者生命周期理论。成熟度是指个体对自己的行为负责任的能力与意愿，包括：工作成熟度和心理成熟度。

8、 决策者具有较高的模糊耐受性以及很强的任务和技术取向，属于()。

- A 指导型
- B 分析型
- C 概念型
- D 行为型

标准答案： B

解析： 本题考查决策风格。指导型：决策者具有较低的模糊耐受性水平，倾向于关注任务和技术本身。分析型：决策者具有较高的模糊耐受性及很强的任务和技术取向。概念型：决策者具有较高的模糊耐受性，倾向于对人和社会的关注。行为型：决策者具有较低的模糊耐受性，倾向于对人和社会的关注。

9、 关于组织结构的说法，错误的是()。

- A.组织结构的本质是企业员工的分工协作关系
- B.组织结构的内涵是企业员工在职、权、责三方面的结构关系
- C.涉及组织结构的目的是为了实实现组织目标
- D.组织结构与权责结构有本质的区别

标准答案： D

解析： 本题考查组织结构的定义。组织结构又可称为权责结构。

10、 组织结构中的纵向结构指的是()。

- A.职能结构
- B.部门结构
- C.层次结构
- D.职权结构

标准答案： C

解析： 本题考查组织结构的内容。组织结构中的纵向结构指的是层次结构。



11、关于矩阵组织形式的说法，正确的是()。

- A.矩阵组织形式在简单静态环境中效果好
- B.矩阵组织形式在简单动态环境中效果好
- C.矩阵组织形式在复杂静态环境中效果好
- D.矩阵组织形式在复杂动态环境中效果好

标准答案： D

解析： 本题考查矩阵组织形式在复杂动态环境中较为有效。

12、通过无结构小组的交互方式来改善行为的组织发展方法属于()。

- A.敏感性训练
- B.调查反馈
- C.质量圈
- D.全面质量管理

标准答案： A

解析： 本题考查组织发展方法。敏感性训练是指通过无结构小组的交互作用方式来改善行为的方法。

13、企业是否愿意对人力资源进行投资主要取决于()。

- A.企业组织结构的形式
- B.员工的职业兴趣
- C.员工技能的性质
- D.员工薪酬的水平

标准答案： C

解析： 本题考查组织愿意为对人力资源进行投资的决定因素。包括：管理层的价值观、对待风险的态度、员工技能的性质、人力资源服务外包的可能性。

14、对于采取稳定性战略的组织而言，人力资源管理的关键活动是()。

- A.制定特殊的人才保留战略，留住关键员工
- B.迅速裁员从而实现对劳动力队伍的精简
- C.合并不同的人力资源管理体系，建议全新的人力资源战略
- D.制定规划，大量吸收与培训新员工

标准答案： A

解析： 本题考查不同总体组织战略的人力资源需求。稳定战略或维持战略：认为环境中机会非常有限，决定继续维持目前的经营方式。需要确定关键员工，并制订特殊人才保留战略以留住他们。

15、关于人力资源管理部门的绩效评估的说法，错误的是()。

- A.将人力资源部门承担的各项工作分解成一系列可量化的指标，对人力资源部门的工作进行评价
- B.可以采用等级评定的方法衡量人力资源管理部门的绩效
- C.依靠主观判断性指标来评价人力资源部门的工作
- D.采取组织承诺等指标来衡量人力资源部门的工作成效

标准答案： C

解析： 本题考查人力资源管理活动的绩效评估方法。(1)对于人力资源管理部门本身工作的评价。将人力资源部门承担的各项工作分解成一系列可量化的指标，对人力资源部门的工作进行评价，应当尽量避免使用主观判断性指标。一般采取等级评定的方法对人力资源管理部门的绩效进行定性评定。(2)衡量人力资源管理部门的工作队组织的整体绩效。人力资源管理部门的工作成效一般很难直接体现在组织的经营绩效上，往往需要通过中间变量的转化，可以



通过员工的工作满意度、组织承诺等员工心理指标的测量来确定。

16、关于人力资源有效性指数的说法，正确的是()。

- A.该指数反映的是人力资源工作对组织绩效的整体影响
- B.该指数是衡量生产部门绩效的指标
- C.该指数能够反映组织的环境气氛
- D.该指数包括工作满意度等心理指标

标准答案： A

解析：本题考查衡量人力资源管理部门的工作对组织的整体绩效。研究者提出的评估人力资源管理效果的模型：(1)人力资源有效性指数，由总收入/员工总数;资产总数/员工费用;经营收入/员工费用;经营收入/股东;股本总数构成。(2)人力资源指数，不仅说明了企业人力资源绩效，而且反映了组织的环境气氛状况。

17、关于人力资源规划的说法，正确的是()。

- A.人力资源规划的制定一般先于组织的战略规划
- B.人力资源规划的质量取决于需求与供给预测的质量
- C.外部专家应当承担人力资源规划的主要职责
- D.工作分析是人力资源规划的所有信息来源

标准答案： B

解析：本题考查人力资源规划的步骤。组织的战略规划先于人力资源规划。人力资源规划所需要的信息，一方面来源于组织的人力资源信息系统，另一方面来源于职务分析工作。在人力资源规划中最为关键的一环是对人力资源需求与供给的预测，预测的质量决定着人力资源规划的价值。

18、人力需求预测的程序从()开始。

- A.核查企业内部人员现状
- B.估算各职能活动的总量
- C.预测组织未来的生产经营状况
- D.确定各职能及各职能内不同层次类别人员的工作负荷

标准答案： C

解析：本题考查人力需求预测程序。人力需求预测第一步是预测组织未来的生产经营状况。

19、根据企业的业务活动量和人员数量这两种因素之间的相关关系，来预测企业未来人员需求的技术是()。

- A.比率分析法
- B.德尔菲法
- C.回归分析法
- D.时间序列分析法

标准答案： C

解析：本题考查人力需求预测的方法。回归分析法是根据企业的业务活动量和人员数量这两种因素之间的相关关系预测企业未来人员需求的技术。

20、关于工作分析的说法，错误的是()。

- A.工作分析是通过系统分析的方法来确定工作的职责以及所需的知识和技能的过程
- B.工作分析是用最简单的方式对工作进行组合，从而使工作效率最大化
- C.工作分析的成果文件可以为员工的招聘和培训提供信息支持和指导
- D.工作分析的结果应根据变化及时调整

标准答案： B

解析：本题考查工作分析概述。工作分析是通过系统分析的方法来确定工作的职责以及所需



的知识和技能的过程。工作分析的成果文件可以为员工的招聘和培训提供信息支持和指导，工作分析的结果应遵循动态应用的原则，根据变化及时调整。

21、关于工作特征模型理论的说法，错误的是()。

- A. 如果员工没有工作的自主权，就会引起员工对工作的冷漠和低绩效
- B. 如果员工不能参与一些比较完整的工作，就会缺乏对工作成果的感受
- C. 工作的核心特征越强，员工受到的内在激励就越高
- D. 工作的核心特征越强，员工的缺勤率和离职率就越高

标准答案： D

解析：本题考查工作设计原理中的工作特征模型理论。如果员工没有工作的自主权，就会引起员工对工作的冷漠和低绩效；如果员工不能参与一些比较完整的工作，就会缺乏对工作成果的感受；当职位的核心特征很强时，个人就会受到较高水平的内在工作激励，降低缺勤率和离职率。

22、关于工作丰富化的说法，正确的是()。

- A. 工作丰富化可以提高工作的挑战性、意义性和完整性
- B. 工作丰富化关注工作任务的专门化和员工技能的简单化
- C. 工作丰富化可以改善工作的可靠性和安全性
- D. 工作丰富化可以降低工作的复杂程度，使得工作更加简单

标准答案： A

解析：本题考查工作丰富化。工作丰富化关注提高工作的挑战性、意义性和完整性等方面，有利于在工作特征上得到改进。

23、关于工作扩大化的说法，错误的是()。

- A. 工作扩大化是在横向水平上扩大工作任务的数量和变化性
- B. 延长工作周期是工作扩大化的一种方式
- C. 工作扩大化可以纵向扩充工作的内涵
- D. 工作扩大化是一种激励型工作设计的方法

标准答案： C

解析：本题考查工作扩大化。激励型工作设计法强调通过工作扩大化、工作丰富化、工作轮换、自主性工作团队、工作生活质量等方式来提高工作的激励性。工作扩大化：在横向水平上增加工作任务的数目或变化性，将原来狭窄的工作范围、频繁重复的情况加以改善，使工作多样化；方式：延长工作周期、增加职位的工作内容和包干负责制。

24、关于胜任特征冰山结构的说法，正确的是()。

- A. 水上外显的胜任特征难于改进与发展
- B. 水下深藏的胜任特征是决定人们行为及表现的关键因素
- C. 越是水下深层的胜任特征，越容易被测量
- D. 水上表层的特征更具有选拔与测试的经济价值

标准答案： B

解析：本题考查胜任特征结构冰山图。水上部分：表层特征，易被发现与测量，易改进和发展，培训是最为经济有效的方式。水下部分：深层特征，是决定人们行为及表现的关键因素，在人员甄选系统设计过程中将其作为考察重点。其中：动机和特质难于评估与改进，最具有选拔和测试的经济价值。

25、面试考官在面谈真正开始之前已经根据应聘者的外貌做出了取舍决定，这种面试偏差属于()。

- A. 非语言行为错误
- B. 负面印象加重倾向



C.对比效应

D.最初印象倾向

标准答案： D

解析：本题考查面试常见的偏差。最初印象倾向：试考官在面谈真正开始之前已经根据应聘者的外貌做出了取舍决定。

26、关于投射测验的说法，正确的是()。

A. 投射测验常被用于测量智力

B. 投射测验使用的材料常常是内容清晰、含义明确的图片或绘画

C. 投射测验无法避免人员选拔过程中的社会称许性问题

D. 投射测验测查的是成就动机等深层次的个体特质

标准答案： D

解析：本题考查人格测验的方法。投射法：可以避免人员选拔过程中的社会称许性问题，主要测试的是成就动机等深层次的个体特质。

27、关于内容效度的说法，正确的是()。

A. 内容效度的检验主要采用专家判断方法

B. 内容效度是指能够测量出理论构想的程度

C. 内容效度反映的是不同评价人员评价结果的一致性

D. 内容效度反映的是两个测验在内容上的等值性程度

标准答案： A

解析：本题考查人员甄选的效度。内容效度是指测验方法是否真正测出工作绩效的某些重要因素。采用专家判断方法检验。

28、关于绩效管理的说法，错误的是()。

A.绩效管理是管理者与员工通过持续开放的沟通，就组织目标和目标实现方式达成共识的过程

B. 绩效管理侧重于绩效的评估

C. 绩效管理的目的之一是建立绩效优化体系，实现组织与个人绩效的紧密结合

D. 绩效管理强调信息的沟通和绩效的提高

标准答案： B

解析：本题考查绩效管理概述。绩效管理是管理者与员工通过持续开放的沟通，就组织目标和目标实现方式达成共识的过程，也是促进员工做出有利于组织的行为、达到组织目标、取得卓越绩效的管理实践。侧重于信息的沟通和绩效的提高。绩效管理的主要目的是建立客观、简洁的绩效优化体系，实现组织与个人绩效的紧密融合。

29、关于有效的绩效管理系统的说法，错误的是()。

A. 有效的绩效管理体系可以明确区分高绩效员工和低绩效员工

B. 有效的绩效管理体系应该把工作标准和组织目标联系起来确定绩效的好坏

C. 有效的绩效管理体系应该具有一定的可靠性和准确性

D. 敏感性和实用性不是有效的绩效管理体系的特征

标准答案： D

解析：本题考查有效绩效管理的特征。有效绩效管理的特征包括：(1)敏感性：有效的绩效管理体系可以明确区分高绩效员工和低绩效员工。(2)可靠性(3)准确性：有效的绩效管理体系应该把工作标准和组织目标联系起来确定绩效的好坏。(3)可接受性(4)实用性。

30、采用跟随者战略的企业适宜采用的绩效考核方法是()。

A.关键事件法

B.以行为为导向的考核方法



C.标杆超越法

D.行为锚定法

标准答案： C

解析： 本题考查不同竞争态势战略的绩效管理。跟随者战略:核心是学习,可以选择标杆超越法。

31、 关于绩效评价相关问题的说法，正确的是()。

A.晕轮效应是指主管人员在绩效评价过程中，对员工的评定过于严厉

B.盲点效应是指主管人员难于发现员工身上存在的与主管自身相似的缺点

C.刻板印象是指主管人员不愿意得罪人，使绩效考核结果没有好坏的差异

D.近因效应是指主管人员在绩效考核中往往根据最初的印象去评价员工

标准答案： B

解析： 本题考查绩效评价中容易出现的问题。晕轮效应:会因对被评价者的某一特质的强烈的清晰的感知，而掩盖了该人其他方面的品质;过严或过宽倾向：过分严厉或过分宽大评定员工的倾向;盲点效应:主管难于发现员工身上存在的与主管自身相似的影响;趋中趋向：员工的考核分数集中在某一固定范围的变动中，评价结果无好坏的差异;刻板印象：个人对他人的看法，往往受到他人所属群体的影响;首因效应：根据最初的印象去判断一个人;近因效应：最近的或最终的印象往往是最强烈的，可以冲淡之前产生的各种因素。

32、 关于绩效计划面谈技巧的说法，错误的是()。

A.绩效面谈的时间应尽量避免上下班和开会等时段

B.绩效面谈的场所应选择安静的地点

C.在绩效面谈中主管人员应充分表达自己的观点，员工应认真倾听

D.主管人员应尽量采用积极的和令人振奋的方式结束绩效面谈

标准答案： C

解析： 本题考查绩效面谈的技巧。绩效面谈的技巧：(1)时间场所的选择：绩效面谈的时间应尽量避免上下班和开会等让人分心时段;场所应选择安静、轻松的地方。(2)认真倾听：管理者应认真倾听员工的讲话内容。(3)鼓励员工多说话：在绩效面谈中，管理者应该让下属充分表达自己的观点。(4)以积极的方式结束对话：主管人员应尽量采用积极的和令人振奋的方式结束绩效面谈。

33、 关于企业战略与薪酬管理策略的说法，正确的是()。

A.采用成长战略的企业，在薪酬管理中应强调企业与员工共担风险，共享收益

B.采用稳定战略的企业，在薪酬结构中，基本薪酬和福利所占比重应较低

C.采用收缩战略的企业，在薪酬结构中，基本薪酬和福利所占比重应较高

D.采用创新战略的企业，其基本薪酬水平应低于劳动力市场的平均水平

标准答案： A

解析： 本题考查战略性薪酬管理。成长战略：企业与员工共担风险、共享收益;稳定战略或集中战略：基本薪酬和福利所占的比重较大;收缩战略或精简战略：基本薪酬所占比例相对较低;创新战略：基本薪酬以劳动力市场通行水平为准且略高于市场水平。

34、 采用成本领先战略的企业，适宜的薪酬管理方法是()。

A.与竞争对手相比，保持较低的薪酬水平

B.与竞争对手相比，保持较高的薪酬水平

C.在薪酬结构方面，基本薪酬和福利所占比重相对较高

D.在薪酬结构方面，奖金所占比重相对较低

标准答案： A

解析： 本题考查不同竞争战略下的薪酬管理。成本领先战略或成本最低战略：(1)薪酬水平：



比竞争对手的薪酬相对较低(2)薪酬结构：奖金所占的比例相对较大。

35、对于采用创新战略的企业而言，薪酬管理最突出的特点是()。

- A.对于产品和技术方面的创新给予足够的奖励
- B.将企业的经营业绩与员工收入挂钩，鼓励员工与企业共担风险
- C.基本薪酬比市场平均水平略低
- D.在薪酬结构方面，基本薪酬和福利所占比重相对较高

标准答案： A

解析：本题考查不同竞争战略下的薪酬管理。创新战略薪酬体系：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；基本报酬：以劳动力市场通行水平为准且略高于市场水平。

36、关于职业生涯锚的说法，错误的是()。

- A.职业生涯锚产生于职业生涯早期
- B.职业生涯锚强调个体能力，动机和价值观的相互作用和整合
- C.职业生涯锚可以根据各种测试进行预测
- D.职业生涯锚并不是完全固定不变的

标准答案： C

解析：本题考查职业生涯锚。职业生涯锚特点：(1)产生于早期职业生涯阶段：以个体习得的工作为基础(2)强调个人能力、动机和价值观三个方面的相互作用与整合(3)不可能根据各种测试提前进行预测(4)并不是完全固定不变的。

37、在职业生涯发展过程中，个体的任务是确定兴趣和能力，让自我与工作匹配，这一阶段属于()。

- A.探索期
- B.建立期
- C.维持期
- D.衰退期

标准答案： A

解析：本题考查职业生涯发展阶段。探索期：确定兴趣、能力，让自我与工作匹配。

38、美国编剧公会有全美各地的编剧自发组建的维护编剧权益的组织。该工会不属于()。

- A.全国性公会
- B.职业公会
- C.总工会
- D.非垄断型公会

标准答案： C

解析：本题考查工会的类型。以工会的组织结构形式为划分标准的工会类型有：(1)职业工会：依职业原则形成的工会即相同的或相类似职业作为组建工会的依据或条件，由同一职业的技术工人或半技术、非技术工人所组成。(2)产业工会(3)总工会：在职业工会或产业工会的基础上经过合并逐渐形成，其组织原则就是对会员招募不加以限制，不考虑职业以及产业因素，从而体现了对职业工会和产业工会分化现象的一种修正。以工会的层级划分的类型有(1)企业工会(2)区域性或地区性工会(3)全国性工会：依国家原则形成的工会，是统筹各企业、区域性工会的具有广泛代表性的工会联合组织。

39、39.在劳动关系理论中，雇主的义务包括()。

- A.给劳动者加薪
- B.尽量不裁员
- C.保证劳动者休息休假权



D.给劳动者发放生活补助

标准答案： C

解析：本题考查雇主的义务。雇主的义务主要包括：平等雇佣劳动者的义务、提供劳动报酬的义务、保证工人休息休假权的义务、提供社会保险的义务、保证工人安全和健康的义务、提供职业培训的义务。

40、 40.在金融危机期间，我国推行“五缓四减”政策，该政策规定，企业如果出现经营困难。可以申请缓缴半年到一年的五项社会保险，同时四项社会保险的缴费费率也有相应的下调。此时政府在劳动关系中扮演的角色是()。

- A.保护者
- B.促进者
- C.调停者
- D.雇佣者

标准答案： A

解析：本题考查政府在劳动关系中的作用。

41、某跨国公司关闭了在某市的门店并单方解除所有员工的劳动关系，该店工会以没有事先告知和协商为由向当诚申请劳动仲裁。该店工会依据的法律属于劳动法律体系中的()

- A.劳动标准法
- B.劳动关系法
- C.劳动保障法
- D.劳动行政法

标准答案： B

解析：本题考查劳动关系运行的法律规范

42、某私企独创了员工代表“一票否决制”，即在进行员工利益有关的决策时，如果员工代表不同意，那么公司的议案就不能通过。这项制度类似于职工民主参与制度中的()

- A.职工代表大会制度
- B.职工合理化建议制度
- C.职工持股会
- D.职工董事和监事制度

标准答案： A

解析：本题考查中国的职工民主参与。中国的职工民主参与形式：

(1)职工代表大会制度：职工代表大会是中国职工民主参与管理的基本形式。

(2)厂务公开制度：国有企业较常见(3)职工合理化建议活动制度(4)职工持股会：适用于职工持股的公司制企业。(5)职工董事和监事制度。

43、 2013 年某县总人口为 20 万人，其中 16 岁以下人口为 5 万人，就业人口 10 万人，失业人口 2 万人，则该县 2013 年的劳动力参与率为()

- A.10%
- B.50%
- C.75%
- D.80%

标准答案： D

解析：本题考查劳动力参与率。劳动力参与率指在 16 岁以上人口中，就业人口与失业人口之和所占的百分比。即：劳动力参与率=(就业人口+失业人口)÷(全部人口-16 岁以下人口)×100%=(10+2)÷(20-5)×100%=80%

44、 44.工资率的提高意味着劳动者享受闲暇的机会成本上升，从而促使劳动者增加劳动力



供给时间。这种效应称为()

- A.收入效应
- B.替代效应
- C.规模效应
- D.产出效应

标准答案： B

解析：本题考查个人劳动力供给。工资率的提高意味着劳动者享受闲暇的机会成本上升，从而促使劳动者增加劳动力供给时间。这种效应称为替代效应。

45、某市制鞋工人工资率为每小时 40 元，该市制鞋工人的劳动力总供给人数为 2 万人，当工资率提高到每小时 50 元时，该市制鞋工人的劳动力总供给人数上升到 3 万人，则该市制鞋工人的劳动力供给是()

- A.缺乏弹性的
- B.富有弹性的
- C.单位弹性的
- D.无弹性的

标准答案： B

解析：本题考查劳动力供给弹性。 $E_s = [(S_1 - S_0) / S_0] / [(W_1 - W_0) / W_0] = [(3 - 2) \div 2] \div [(50 - 40) \div 40] = 2 > 1$ 所以，该市制鞋工人的劳动力供给为富有弹性。

46、在其他条件不变的情况下，某国青年劳动力的工资率上涨 2% 会导致老年劳动力的就业量下降 0.8%，这表明该国这两种劳动力之间存在()关系

- A.替代
- B.互补
- C.总替代
- D.总互补

标准答案： D

解析：本题考查劳动力需求的交叉工资弹性。总互补关系意味着一种劳动力的工资率提高会促使另一种劳动力的就业量减少。

47、关于效率工资的说法，正确的是()

- A.效率工资是指法定最低工资
- B.效率工资是企业自愿提供的高于市场水平的工资
- C.效率工资降低了企业的竞争力
- D.效率工资是工会通过与企业进行集体谈判确定的工资

标准答案： B

解析：本题考查劳动力需求遇到的摩擦力。效率工资是企业有意提供高于市场通行工资水平的工资。

48、上大学的总收益是指()。

- A.大学生在上大学期间因兼职工作而获得的工资性报酬
- B.大学生在大学毕业后到退休前获得的全部工资性报酬
- C.大学毕业生比高中毕业生在一生中多获得的那部分工资性报酬
- D.大学毕业生和高中毕业生所获得的工资性报酬的总和

标准答案： C

解析：本题考查高等教育投资决策的几个基本推论。上大学的总收益是指一个人在接受大学教育之后的终身职业生涯中获得的超过高中毕业生的工资性报酬。

49、人力资本投资理论认为，在其他条件相同的情况下，上大学后的收入增量流越长，高



中毕业生上大学的愿望越强，能够支持这一理论的社会现象是()。

- A. 上大学的基本上都是年轻人
- B. 女性上大学的积极性比男性高
- C. 大学毕业生与高中毕业生的工资性报酬差距较大时，愿意上大学的高中毕业生比例上升
- D. 经济危机时期愿意上大学的高中毕业生比例有所上升

标准答案： A

解析：本题考查高等教育投资决策的几个基本推论。在其他条件相同的情况下，上大学后的收入增量流越长，上大学的可能性更大。这有助于解释为什么上大学的主要是年轻人。

50、关于教育投资的说法，错误的是()。

- A. 教育投资有助于提高劳动生产率
- B. 教育投资会带来国民收入和社会财富的增长
- C. 教育投资的全部收益应当归投资者个人所有
- D. 教育投资的主体包括国家、劳动者个人及其家庭等多个方面

标准答案： C

解析：本题考查教育投资的收益估计。教育不仅能够产生较高的私人收益率，还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。

51、关于一般在职培训和特殊在职培训的说法，正确的是()。

- A. 一般在职培训需要离岗完成
- B. 特殊在职培训需要离岗完成
- C. 一般在职培训和特殊在职培训都能带来员工生产率的提高
- D. 一般在职培训和特殊在职培训不可能同时发生在一次培训中

标准答案： C

解析：本题考查在职培训的类型和收益。在职培训可以分为一般在职培训和特殊在职培训。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。在职培训的收益主要表现在受训者生产率的提高。

52、关于在职培训收益的说法，正确的是()。

- A. 在职培训的收益不仅仅体现在受训者的生产率提高方面
- B. 在职培训的收益应当在培训后马上体现出来
- C. 在职培训的收益只能归企业或员工中的一方所有
- D. 在职培训的收益总能够超过其成本

标准答案： A

解析：本题考查在职培训的成本和收益安排。在职培训的收益主要表现在受训者生产率的提高。然而这种收益有时比较明显，有时要经过一段时间才能表现出来。一般培训成本由员工来承担并享有其收益。特殊培训，企业和员工共同分摊特殊培训的成本，共同分享特殊培训的收益。

53、关于劳动力职业流动的说法，正确的是()。

- A. 经济不景气时期，一些劳动者失去了原来较好的职业，不得不接受条件较差的职业，这属于跨职业流动中的水平流动
- B. 家庭两代人之间的职业相似性越高，则表明竞争对于职业选择的作用越大
- C. 劳动者进行跨职业流动的主要目的在于获得更多的报酬以及更高的职业地位
- D. 只有职业收入高于或接近中值水平的职业才会有劳动力的净流入

标准答案： C

解析：本题考查劳动力的跨职业流动。两代人从事相同职业的比例越多，非竞争性力量对职



业选择的决定性越强，劳动力配置中的不合理的成分越大。

两代人职业差异越明显，竞争对职业选择的作用越大，劳动力配置中则越趋于合理。职业再选择主要是为了追求更优越的职业地位、更多的职业报酬。

54、关于社会保险的说法，错误的是()。

- A. 在中国境内从业的外国人应当参加社会保险
- B. 职工基本养老保险属于社会保险
- C. 灵活就业人员可以参加职工基本医疗保险
- D. 非全日制用工从业人员不得在用人单位参加社会保险

标准答案： D

解析： 本题考查社会保险法的基本内容。保险体系的基本框架：(1)基本养老保险：职工基本养老保险、新型农村社会养老保险和城镇居民社会养老保险(2)基本医疗保险：职工基本医疗保险、新型农村合作医疗和城镇居民基本医疗保险(3)工伤保险(4)失业保险(5)生育保险。基本养老保险和基本医疗保险：覆盖了我国城乡全体居民。在中国境内就业的外国人：也应当参照规定参加我国的社会保险。

55、关于制定劳动规章制度的说法，正确的是()

- A. 劳动规章制度应当由工会制定
- B. 劳动规章制度应当经过民主程序制定
- C. 劳动规章制度应当在劳动行政部门领导下制定
- D. 劳动规章制度必须经劳动者同意方可制定

标准答案： B

解析： 本题考查用人单位劳动规章制度。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动方面的直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

56、劳动争议仲裁时效期间从()起计算。

- A. 劳动关系终止之日
- B. 劳动者主张权利之日
- C. 当事人知道或应当知道其权利被侵害之日
- D. 劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日

标准答案： C

解析： 本题考查劳动争议仲裁程序。劳动争议申请仲裁的时效期间为 1 年。仲裁时效期间从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起计算。

57、用人单位应当()为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

- A. 自用工之日起 15 日内
- B. 自书面劳动合同订立之日起 15 日内
- C. 自用工之日起 30 日内
- D. 自书面劳动合同订立之日起 30 日内

标准答案： C

解析： 本题考查社会保险登记。用人单位应当自用工之日起 30 日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

58、关于基本养老保险的说法，正确的是()。

- A. 用人单位缴纳的基本养老保险费计入职工个人账户
- B. 职工按照本单位工资总额的一定比例缴纳基本养老保险费
- C. 无雇工的个体工商户不得参加基本养老保险
- D. 职工不得提前支取基本养老保险个人账户余额



标准答案： D

解析：本题考查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，记入基本养老保险统筹基金。职工按照国家规定的本人工资的一定比例缴纳基本养老保险费，记入个人账户。无雇工的个体工商户参加基本养老保险的，应当按照国家规定缴纳基本养老保险费，分别记入基本养老保险统筹基金和个人账户。个人账户不得提前支取。

59、参加基本医疗保险的职工的医疗费用依法应由第三人负担，但第三人不支付或者无法确定第三人的，由()先行支付。

- A. 基本医疗保险基金
- B. 用人单位
- C. 职工个人
- D. 医疗机构

标准答案： A

解析：本题考查基本医疗保险基金的支付。医疗费用依法应由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

60、关于生育保险的说法，错误的是()。

- A. 生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴
- B. 已经参加生育保险的职工，其未就业的配偶可以享受生育津贴待遇
- C. 生育保险费由用人单位缴纳
- D. 生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资支付

标准答案： B

解析：本题考查由生育医疗费用和生育津贴构成生育保险待遇。生育保险费由用人单位缴纳，个人不缴纳。生育津贴是指在职妇女因生育而离开工作岗位中断收入时，给予定期的现金补助。职工可以享受生育津贴的情形：①女职工生育享受产假②享受计划生育手术休假③法律、法规规定的其他情形。生育津贴的标准是按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。

二、多项选择题

61、关于亚当斯公平理论的说法，正确的是()。

- A. 人们不仅关心自己的绝对报酬，而且关心自己和他人工作报酬上的相对关系
- B. 员工倾向于将自己的产出投入比与他人的产出投入比相比较
- C. 员工所作的比较都是纵向的，即与组织内和组织外的其他人比较
- D. 辞职是感到不公平的员工恢复平衡的方式之一
- E. 对于有不公平感的员工应予以及时引导或调整报酬

标准答案： A, B, D, e

解析：本题考查公平理论。公平理论认为：人们不仅关心自己的绝对报酬，而且关心自己和他人工作报酬上的相对关系；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。比较角度有纵向比较(组织内自我比较 + 组织外自我比较)和横向比较(组织内他比+ 组织外他比)。恢复公平的方法：①改变自己的投入或产出。②改变对照者的投入或产出。③改变对投入或产出的知觉。④改变参照对象。⑤辞职。在管理上的应用：根据员工对工作和组织的投入来给予报酬，并确保不同的员工的投入/产出比大致是相同的，以保持员工的公平感。还要应经常注意了解员工的公平感。对于有不公平感的员工应予以及时引导或调整报酬。

62、俄亥俄大学研究得出领导行为的维度包括()。

- A. 关心环境



- B.关心人
- C.工作管理
- D.工作设计
- E.目标设计

标准答案： B, C

解析：本题考查俄亥俄模式。俄亥俄模式研究得出领导行为的两个维度：关心人、工作管理。

63、 明茨伯格及其同事所提出的决策过程包括()。

- A.发展阶段
- B.确认阶段
- C.整合阶段
- D.选择阶段
- E.设计阶段

标准答案： A, B, D

解析：本题考查决策过程。明茨伯格决策过程：(1)确认阶段(2)发展阶段(3)选择阶段。

64、 关于组织设计的说法，正确的是()。

- A.组织设计在形式上分为静态设计和动态设计
- B.静态设计只对组织结构进行设计
- C.动态设计只对组织运行制度进行设计
- D.现代的组织设计理论同时关注组织结构和运行制度设计
- E.组织设计影响组织文化的形成

标准答案： A, B, D, e

解析：本题考查组织设计的基本内容。组织设计在形式上分为(1)静态设计(古典的组织设计理论)：关注对组织结构进行的设计;(2)动态设计(现代的组织设计理论)：关注组织结构和运行制度进行的设计。组织设计影响组织文化的形成。

65、 关于战略性人力资源管理的说法，正确的是()。

- A.战略性人力资源管理的重点是处理员工关系
- B.战略性人力资源管理的职责是承担组织中的事务性工作
- C.战略性人力资源管理人员的角色是变革的推动者
- D.战略性人力资源管理采用灵活的方式对员工进行管理
- E.战略性人力资源管理将人员及其知识和能力作为投资开发的关键

标准答案： C, D, e

解析：本题考查战略性人力资源管理与传统人力资源管理。

传统的人力资源管理承担着组织中的事务性工作。战略人力资源管理注意焦点是组织与内部员工和外部股东的合作关系，员工关系仅仅是活动内容的一个方面;更多的扮演改革推动者的角色;采用更为有机的和宽松灵活的控制方式，尽可能的减少对员工行为的约束。将人员及其知识和能力作为投资的关键。

66、 当组织人力资源出现结构性失衡时，正确的供需平衡方法是()。

- A.通过晋升和调动等方式对人员重新配置
- B.缩短工作时间或降低人员的工资
- C.对人员进行有针对性的专门培训
- D.通过人员置换，裁剪组织不需要的人员，补充组织需要的人员
- E.缩减经营规模或大规模裁员

标准答案： A, C, D

解析：本题考查人力资源规划的综合平衡。结构性失衡的解决办法：(1)进行人员内部的重



新配置，包括晋升、调动、降职等，来弥补空缺的职位。(2)进行针对性的专门培训，使内部员工能够从事空缺职位的工作(3)进行人员置换，释放组织不需要的人员，补充组织需要的人员。

67、关于建立胜任特征模型的说法，正确的是()。

- A.通过明确企业期望的最终结果来构造适合本企业的胜任特征模型
- B.根据胜任特征与绩效的相关程度验证胜任特征模型
- C.通过工作分析和专家小组讨论的方法来定义绩效标准
- D.随机抽取一定数量的绩效优秀的员工作为效标样本之一
- E.采用比率分析法获取有关胜任特征的数据资料

标准答案： A, B, C

解析：本题考查胜任特征模型。胜任特征模型建立:(1)明确目标：明确企业期望的最终结果，认清企业的发展战略和目标。(2)定义绩效标准。通过工作分析和专家小组讨论的方法确定。(3)选取分析效标样本。根据岗位要求，在从事该岗位工作的员工中，分别从绩效优秀和绩效普通的员工中随机抽取一定数量的员工进行调查。(4)获取有关胜任特征的数据资料。可以采用行为事件访谈法、专家小组法、问卷调查法、全方位评价法、专家系统数据库和观察法等方法获取，一般以行为事件法为主。(5)验证胜任特征模型。对所获得的区分已有的优秀绩效与一般绩效的有关标准或数据进行检验，看看依据胜任特征模型筛选出的人员是否都是那些在岗位工作中表现优秀的人员。

68、由工作分析专家大量收集工作相关信息。详细记录其中的关键事件。基于关键行为和任务信息来描述工作活动，分析职位特征和要求的工作分析方法，是()。

- A.关键事件法
- B.工作要素法
- C.职位分析法
- D.以人为基础的系统性工作分析方法
- E.以工作为基础的系统性工作分析方法

标准答案： A, e

解析：本题考查工作分析的方法。关键事件法是由工作分析专家大量收集工作相关信息。详细记录其中的关键事件以及具体分析职位特征和要求的方法，属于以工作为基础的系统性工作分析方法。

69、绩效改进效果的评价包括()。

- A.员工、客户、供应商对改进结果的反应
- B.绩效改进实施后员工能力素质提升的程度
- C.绩效改进活动对工作方式的影响
- D.绩效改进方法的先进性和完整性
- E.绩效改进所达成的结果与预期的对比

标准答案： A, B, C, e

解析：本题考查绩效改进。绩效改进效果的评价包括(1)反应，即员工、客户、供应商对改进结果的反应;(2)学习或能力，即绩效改进实施后，员工能力素质提升的程度;(3)转变，即改进对工作方式的影响;(4)结果，即绩效改进所达成的结果与预期的对比。

70、建立团队层面绩效考核指标的方法包括()。

- A.利用客户关系图来确定团队绩效考核指标
- B.利用组织绩效指标来确定团队绩效考核指标
- C.利用能力素质图来确定团队绩效考核指标
- D.利用绩效金字塔来确定团队绩效考核指标



E.利用工作流程图来确定团队绩效考核指标

标准答案： A, B, D, e

解析： 本题考查团队层面的绩效考核指标建立方法。包括：(1)利用客户关系图来确定：适合团队的建立是为了满足客户需求时(2)利用组织绩效指标来确定：适合为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(4)利用工作流程图来确定。

71、 关于佣金制的说法，正确的是()。

- A.佣金制是所有职位普遍使用的一种奖励制度
- B.单纯佣金制是指销售人员的收入完全来自佣金
- C.混合佣金制是指销售人员的薪酬包括基本工资和佣金两个部分
- D.超额佣金制是指销售人员在销售额超过一定水平之后才能获得佣金
- E.混合佣金制适用于销售难度较大的行业

标准答案： B, C, D, e

解析： 本题考查个人奖励计划中的佣金制。佣金制是销售职位普遍使用的一种奖励制度。(1)单纯佣金制是指销售人员的收入完全来自佣金。(2)混合佣金制(基本工资+佣金)：适合销售难度较大的行业(3)超额佣金制是指销售人员获得的不是全部佣金，而是扣除了既定额度后的差额。

72、 关于培训与开发效果评估的说法，正确的是()。

- A.效果评估是培训与开发体系中最难实现的一个环节
- B.效果评估中应用最广的是层次评估模型
- C.反应评估是效果评估中最基本、最常用的评估方法
- D.结果评估中的硬指标包括产出、质量、工作满意度等
- E.学习评估的内容包括知识、技能、态度三个方面

标准答案： A, B, C, e

解析： 本题考查培训与开发效果评估。效果评估是培训与开发体系中最难实现的一个环节，应用最广的是层次评估模型，把评估内容分为反应、学习、行为、结果、投资收益五个方面。反应评估是评估受训人员对培训与开发的主观感受和看法，也是最基本、最常用的评估方式。学习评估是评估受训人员“学到了什么”，学习内容包含知识、技能、态度三个方面。结果评估指标：(1)硬指标：产出、质量、成本、时间等四大类：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。(2)软指标：工作习惯、工作满意度、主动性、顾客服务等，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。

73、 组织层次的职业生涯管理方法包括()。

- A.公布空缺职位信息
- B.建立职业生涯信息中心
- C.成立潜能评价中心
- D.工作轮换
- E.实行利润分享

标准答案： A, B, C, D

解析： 本题考查的职业生涯管理方法。组织层次的职业生涯管理方法：提供内部劳动力市场信息：(1)公布职位空缺信息(2)介绍组织内的职业生涯通道(3)建立职业生涯信息中心、成立潜能评价中心、实施培训与发展项目。个人层次的职业生涯管理方法：给个人提供自我评估工具和机会、职业生涯指导与咨询。

74、 雇主组织的主要形式包括()。

- A.职业协会 B.行业协会 C.地区雇主协会 D.消费者协会 E.国家级雇主联合会

标准答案： B, C, e



解析：本题考查劳动关系的主体构成。雇主组织的主要形式包括：行业协会、地区雇主协会、国家级雇主联合会。

75、金融危机期间，许多女员工通过怀孕避免被裁员，这一现象说明()因素对劳动关系产生了影响。

- A.经济环境 B.技术环境
- C.法律与制度环境 D.生态环境
- E.自然环境

标准答案： A, C

解析：本题考查劳动关系的环境因素。经济冲击和经济周期等因素会间接影响劳动关系的整体状况。金融危机的影响属于经济环境因素。劳动合同法规定，对于在孕期、产期、哺乳期的女职工，用人单位依法不得解除劳动合同，这属于法律与制度环境因素。

76、关于长期劳动力需求的说法，正确的是()。

- A.工资率上升的收入效应导致劳动力需求量的上升
- B.工资率下降的替代效应导致劳动力需求量的上升
- C.工资率和劳动力需求量是同方向变化
- D.工资率上升的替代效应和规模效应都会导致劳动力需求量下降
- E.工资率下降的替代效应和规模效应都会导致劳动力需求量上升

标准答案： B, D, e

解析：本题考查长期劳动力需求。规模效应：是指工资率变动首先通过直接作用于生产规模或产出规模。替代效应：即工资率变动首先通过直接作用于资本和劳动力的相对投入比例。在其他条件不变的情况下，工资率变动所产生的规模效应和替代效应的作用方向都是相同的：(1)工资率上升：其规模效应导致劳动力需求量下降，其替代效应也导致劳动力需求量下降；(2)工资率下降：其规模效应导致劳动力需求量上升，其替代效应也导致劳动力需求量上升。

77、下列费用中，属于人力资本投资的是()。

- A.上大学交的学费
- B.中小学生在课外补习班交的学费
- C.加入健身俱乐部缴纳的会员费
- D.企业为员工提供在职培训的费用
- E.企业为购买专利而支付的知识产权转让费

标准答案： A, C, D

解析：本题考查人力资本投资。人力资本投资是指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。各级正规教育和在职培训活动所花费的支出、增进健康、加强学龄前儿童营养、寻找工作、工作流动等活动。

78、关于非全日制用工的说法，错误的是()。

- A.非全日制用工是我国企业基本用工形式
- B.非全日制用工应当订立书面劳动合同
- C.非全日制用工每周工作时间累计不得超过 24 小时
- D.非全日制用工双方当事人应当约定试用期
- E.非全日制用工终止时，用人单位无须向劳动者支付经济补偿

标准答案： A, B, D

解析：本题考查非全日制用工。非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过 4 小时，每周工作时间累计不超过 24 小时的用工形式。(1)劳动者可以与一个或一个以上用人单位订立劳动合同，但后订立的劳动合同不得影响先订立的



劳动合同的履行;(2)双方当事人可以订立口头协议;(3)双方当事人不得约定试用期;(4)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。劳动合同用工是我国企业基本用工形式。

79、下列情形中,属于劳动争议仲裁时效中断的是()。

- A.当事人能够证明因不可抗力等客观原因无法申请仲裁
- B.一方当事人向对方当事人主张权利
- C.一方当事人向有关部门请求权利救济
- D.对方当事人同意履行义务
- E.限制民事行为能力劳动者的法定代理人尚未确定

标准答案: B, C, D

解析: 本题考查劳动争议仲裁程序。在争议申请仲裁的时效期间内,有下列情形之一的,仲裁时效中断;从中断时起,仲裁时效期间重新计算:(1)一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人主张权利;(2)一方当事人通过有关部门投诉,向仲裁委员会申请仲裁,向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的;(3)对方当事人同意履行义务的。

80、下列情形中,应当认定工伤的是()。

- A.劳动者患职业病
- B.劳动者在上班途中,受到非本人主要责任的交通事故伤害
- C.劳动者在下班途中,受到暴力伤害
- D.劳动者在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害
- E.劳动者在工作时间和工作场所内,因醉酒发生事故收到伤害

标准答案: A, B, D

解析: 本题考查工伤认定。职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(1)在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。(7)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

三、案例分析题

(一)

小张是某工程设计公司从资深工程师团队中选拔上来的一位主管。他原来是公司的技术骨干,在业务上总能拔得头筹。但是转到管理岗位后感觉压力很大,抱怨下属不支持自己的工作,工作满意度明显降低。而很多下属员工也抱怨小张不通人情。此外,小张采用的仍然是十五年前制定的管理流程,并没有随着市场和时间的变化而进行调整,管理的风格与公司现在的业务不符。公司领导决定与小张深入分析和解决这些问题,同时聘请专业讲师来提升他的领导技能。

81.从领导技能看,小张缺乏的是()。

- A.技术技能
- B.人际技能
- C.概念技能
- D.统筹技能

标准答案: B, C

解析: 本题考查领导者的技能。技术技能是一个人对于某种类型的程序或技术所掌握的知识 and 能力。人际技能是有效的与他人共事和建立团队合作的能力。概念技能是按照模型、框架



和广泛联系进行思考的能力。技术技能：涉及的是事；人际技能：关心的是人；概念技能：处理的是观点、思想。小张转到管理岗位后感觉压力很大，抱怨下属不支持自己的工作，工作满意度明显降低。而很多下属员工也抱怨小张不通人情。所以，小张缺乏的是人际技能。小张采用的仍然是十五年前制定的管理流程，并没有随着市场和时间的变化而进行调整，管理的风格与公司现在的业务不符。所以，小张的概念技能也需要加强。

82、关于领导技能的说法，错误的是()。

- A.领导者可以依靠下属的技术技能
- B.组织中任何层次的领导者都必须达到有效人际技能的要求
- C.不同层次的领导者需要的技能的相对比例是不同的
- D.领导层级越高，需要的技术技能越高

标准答案： D

解析：本题考查领导者的技能。当员工升职并拥有领导责任后，他们的技术技能就会显得相对不重要了。作为经理，他们更加依靠的是下属的技术技能。组织中任何层次的领导者都不能逃避有效人际技能的要求，这是领导行为的重要组成部分之一。不同层次的领导者需要的技能的相对比例是不同的，管理层级越高，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。

83、小张提高领导技能的途径可以包括()。

- A.通过批评下属来提高领导能力
- B.专业讲师对小张提供辅导
- C.专业讲师帮助小张明确事业范围和期望
- D.运用培训、工作设计、行为管理等其他组织行为技术发展领导技能

标准答案： B, C, D

解析：本题考查领导者技能发展的途径。一种是基于领导能力的培养，通过学习和已经获得的知识为基础的方法来得到提高。另一种是辅导，讲师和领导者建立互相信任和尊重的关系，讲师可以帮助领导者明确事业范围和期望。培训、工作设计、行为管理等其他组织行为技能也可以用来发展领导技能。

84、领导者的成功取决于他的()

- A.合适的行为
- B.技能
- C.行动
- D.背景

标准答案： A, B, C

解析：本题考查领导者的技能。领导者的成功取决于他的合适的行为、技能和行动。

85、(二)

某公司是一家中型软件公司，一个月前将人力资源管理系统全面信息化，为了节约时间，人力资源部门没有与公司管理层就战略问题详细沟通，就在供应商的引导下匆忙引进集中型的人力资源信息系统。经过一个月的使用，公司发现，虽然人力资源部门对整个公司人力资源活动的控制加强了，但原本自主权相对较大的各项目团队却叫苦连天，抱怨系统缺乏灵活性，与自己的工作内容无法对接，最后的结果是公司的工作效率不仅没有大幅度提高，办公成本甚至比原来还高。

85.关于人力资源信息系统的说法，正确的是()。

- A.采用人力资源信息系统一定可以降低办公成本
- B.人力资源信息系统是为制定人力资源决策提供信息的集成系统
- C.人力资源信息系统只对人力资源管理人员的工作有影响



D.采用人力资源信息系统有可能降低工作效率

标准答案： B

解析：本题考查人力资源信息系统。人力资源信息系统是为制定人力资源决策提供信息的集成系统。优质的人力资源信息不仅对人力资源管理人员的工作提供帮助，而且帮助直线管理人员制定决策。建立人力资源信息系统的目标：促进行政与运营效率、促进组织的战略性人力资源管理。

86、集中型人力资源信息系统的特点是()。

- A.使用者具有充分的灵活性
- B.满足单个使用者的特殊需要
- C.节约成本
- D.将系统所有的控制权与责任集中设置在一个节点上

标准答案： C, D

解析：本题考查人力资源信息系统的类型。集中型人力资源信息系统：将所有的控制权与责任集中设置在一个节点上，使管理人员在最大限度上控制该系统并且节约成本，但限制了那些需要使用该系统信息的其他人的灵活性。

87、导致该公司引入人力资源信息系统效果不佳的原因是()。

- A.没有与公司的战略保持一致
- B.没有充分了解公司的人力资源信息系统
- C.没有充分信任供应商
- D.该系统推进速度缓慢

标准答案： A

解析：本题考查对案例内容的理解。为了节约时间，人力资源部门没有与公司管理层就战略问题详细沟通，就在供应商的引导下匆忙引进集中型的人力资源信息系统。以此可以看出该公司引入人力资源信息系统没有与公司的战略保持一致。

88、该公司人力资源信息系统的建立过程中，应该()。

- A.分析整个公司和人力资源部门对人力资源信息的需求
- B.对人力资源信息系统的使用状况进行评价
- C.让公司的所有员工都能获得公司的全部人力资源信息
- D.对每一位使用人力资源信息系统的人员进行操作培训

标准答案： A, B, D

解析：本题考查建立人力资源信息系统的程序。为组织建立人力资源信息系统的时候，需要仔细分析整个公司和人力资源部门对人力资源信息的使用。培训那些使用人力资源信息系统的员工，这种培训分几个层次进行：

(1)每一位从事员工信息数据工作的人都必须参加培训。

(2)人力资源专业人员与人力资源经理必须接受有关人力资源信息系统培训。(3)从信息系统的软硬件供应商那里得到的支持和指导也很重要，可以帮助组织充分利用系统的优点。还要对人力资源信息系统进行评价。

89、(三)

某公司是一家成立时间不长，但发展迅速的民营公司，随着市场拓展和员工数量的增加，公司新近成立了人力资源部，希望能专业化地开展人员的聘用和绩效考核工作。解决人员配置和绩效管理等方面存在的突出问题，人力资源部张经理为了更好的解决人力资源管理方面的问题，首先要开展工作分析，厘清每个职位的职责和职位说明书，然后在此基础上制定每个职位的绩效考核指标，并根据职位的要求定员。为此，他参照网上相关资料编制了一个职位说明书的调查问卷，发给公司所有员工填写。由于员工素质参差不齐，回收上来的问卷填写



质量并不理想，只好组织人力资源部门的人员，根据大家平时对公司各部门职位的了解重新编制说明书，这个过程耗费了很长时间。

89.公司在开展工作分析时存在的问题有()。

- A.缺少对工作相关背景信息的收集
- B.工作分析方法的选择不当
- C.缺少工作分析结果的反馈
- D.没有进行工作评价

标准答案： A, C

解析：本题考查工作分析的流程。进行工作分析时，(1)确定工作分析的目的(2)调查工作相关的背景信息(3)运用工作分析技术收集工作相关信息(4)整理和分析工作相关信息(5)形成工作分析结果(6)核对与应用工作分析结果，要把工作分析结果反馈给相关工作人员进行审核，对不准确的地方进行修改。

90、如果由各部门自己收集分析信息并编写职位说明书，则可能的好处是()。

- A.如果各部门配好较好，可以愉快完成职位说明书的编写
- B.各部门对本部门的工作非常了解，编写的职位说明书会更符合实际
- C.各部门编写的职位说明书可以直接用于人员的配置和绩效考核的统计
- D.如果有人力资源部门的专业指导，各部门编写的职位说明书会较专业

标准答案： B, D

解析：本题考查工作分析的实施技巧。企业内各部门实施工作分析，优点在于非常熟悉本部门工作，节省成本;缺点在于结果可能不专业，影响信度。人力资源部门可以提供专业辅导。

91、公司在工作分析时采用的方法是问卷法，为了更全面地了解职位的信息，该公司还可以采用()。

- A.访谈法
- B.文献分析法
- C.要素计点法
- D.目标管理法

标准答案： A

解析：本题考查工作分析的方法。访谈法是企业中运用最广泛、最成熟并且最有效的方法，是唯一适用于各类工作的方法。

92、该公司最终编写完成的职位说明书应包括的内容有()。

- A.职位的工作职责、工作条件等方面的描述
- B.职位对任职者的教育程度、工作经验、培训等方面的要求
- C.职位对任职者的知识、技能、能力、心理特征等方面的要求
- D.公司的文化和价值观、财务和行政管理规定

标准答案： A, B, C

解析：本题考查工作分析的成果。职位说明书是以标准的格式对职位的职责及任职者的资格条件进行规范化的描述文件。包括：(1)工作描述：对职位本身的内涵和外延加以规范的描述性文件，是对有关工作职责、工作活动、工作条件以及工作对人身安全危害程度等工作特性方面的信息所进行的书面描述。(2)工作规范，又称任职资格，它界定了工作对任职者的教育程度、工作经验、培训、知识、技能、能力、心理特征等方面的要求。

93、(四)

据新闻媒体报道，目前我国高等教育领域存在以下三种现象：第一，一部分家庭较好的大学生在大学期间花费较高，而另一部分家庭较差的大学生则非常节俭。有些家庭条件优越的大学生在校期间学习成绩很一般甚至很差。但借助父母的关系找到了工资水平较高的工作;而



有些很优秀的大学生在刚毕业时工资水平却不高。第二，受美国金融危机的影响，国内很多企业开始降薪甚至裁员，一些在职人员选择回到学校全职攻读硕士或博士学位。第三，本科毕业生直接就业的学生比例有所下降，希望读研究生的学生比例有所上升。

93.对于大学生在大学期间的花费的说法，正确的是()。

- A.家境好的学生比家境差的学生上大学的直接成本更高
- B.上大学的直接成本主要体现在学费及与学习直接有关的其他费用方面
- C.在大学期间的奢侈性消费不属于上大学的直接成本
- D.在大学期间的奢侈性消费属于上大学的机会成本

标准答案： B, C

解析：本题考查高等教育投资的成本收益分析框架。直接支出的学费以及与其他与接受高等教育直接有关的成本属于直接成本。大学毕业生由于接受高等教育，一方面导致在最初的四年中因无法工作而损失了四年的工资性报酬，另一方面可能因为刚开始工作时继续接受培训等原因而导致工资性报酬在最初的一年或几年中低于已经有几年工作经验的高中毕业生，这些属于机会成本。

94、一些成绩较差但家庭条件优越的大学生反而能通过关系找到工资更高的工作，关于这一现象的分析，正确的是()。

- A.这些大学生比刚毕业时工资较低的其他同学上大学的总收益要高
- B.这些大学生毕业后获得的较高的工资与他们是否上大学无关
- C.上大学的成绩好坏与未来可以获得的工资性报酬之间是没有关系的
- D.上大学的总收益并不仅仅取决于刚开始工作时的工资水平

标准答案： D

解析：本题考查高等教育投资决策的几个基本推论。总收益是指一个人在接受大学教育之后的终身职业生涯中获得的超过高中毕业生的工资性报酬。

95、关于在职人员回到学校攻读硕士或博士学位的说法，正确的是()。

- A.在经济不景气时期进行人力资本投资的机会成本比较低
- B.在职人员全职攻读研究生学位的机会成本高于没工作过的年轻学生
- C.在经济不景气时期攻读学位的直接成本比较低
- D.在经济不景气时期攻读学位不属于人力资本投资活动

标准答案： A, B

解析：本题考查高等教育投资决策的几个基本推论。人力资本投资的机会成本可以理解为：某人因进行人力资本投资而不得不放弃的收入。所以，在经济不景气时期进行人力资本投资的机会成本比较低，有工作有收入的在职人员全职攻读研究生学位的机会成本会高于没工作过的年轻学生。

96、促使本科毕业生继续攻读硕士学位而不是马上就业的情形包括()。

- A.毕业研究生和本科生之间的工资差距扩大
- B.政府提高了研究生在校期间的助学金水平
- C.研究生找到好工作的机会大大超过本科生
- D.本科生的就业形势非常好

标准答案： A, B, C

解析：本题考查高等教育投资决策的几个基本推论。毕业研究生和本科生之间的工资差距扩大，研究生找到好工作的机会大大超过本科生，会促使本科毕业生继续攻读硕士学位。政府提高了研究生在校期间的助学金水平，攻读研究生期间的收入增加，也会促使本科毕业生继续攻读硕士学位。本科生的就业形势非常好，本科生会倾向于马上就业。

(五)



甲投资公司(以下简称甲公司)与乙国有企业(以下简称乙企业)以甲公司出资金乙企业提供场地的方式成立了一家大型超市。超市成立后，与丙劳务派遣公司(以下简称丙公司)签订劳务派遣协议，由丙公司派遣李某到超市工作。不久，甲公司与乙企业产生纠纷，导致超市停业。超市于是将李某退回丙公司，丙公司以李某经过调整工作岗位仍不胜任工作为由解除了李某的劳动合同，李某认为，其在超市的工作属于法律规定禁止实施劳务派遣的范围，随向劳动行政部门投诉，要求追究甲乙丙三家公司的法律责任。

97.李某的用人单位是()。

- A.甲公司
- B.乙企业
- C.丙公司
- D.超市

标准答案： C

解析：本题考查劳务派遣的劳动合同。劳务派遣单位属于用人单位，应与被派遣劳动者订立劳动合同。

98、关于超市将李某退回丙公司的说法，正确的是()。

- A.超市可以因决定提前解散而将李某退回丙公司
- B.超市可以因甲公司拒绝承担出资责任而将李某退回丙公司
- C.超市可以因乙企业收回场地而将李某退回丙公司
- D.超市可以自行决定将李某退回丙公司

标准答案： A

解析：本题考查用工单位退回被派遣劳动者与劳务派遣单位解除或终止劳动合同。用工单位有下列情形之一，可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：(1)用工单位有第40条第三项、第四十一条规定的情形;其中，《劳动合同法》第40条第三项，即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。(2)用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营;(3)劳务派遣协议期满终止。

99、丙公司解除李某劳动合同，符合法律规定的做法是()。

- A.李某因被超市退回，丙公司在解除与李某的劳动合同时无需支付经济补偿
- B.丙公司解除与李某的劳动合同时，无需考虑李某被退回的原因
- C.李某经调整工作岗位仍不胜任工作而被退回，丙公司可以解除与李某的劳动合同
- D.丙公司只可在与李某协商一致的情况下才能解除劳动合同

标准答案： D

解析：本题考查用工单位退回被派遣劳动者与劳务派遣单位解除或终止劳动合同。被派遣劳动者有《劳动合同法》第39条和第40条第一项、第二项规定情形，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位可以依法解除劳动合同。其中，《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位规章制度的;(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;(六)被依法追究刑事责任的。”被派遣劳动者被用工单位退回后，劳务派遣单位重新派遣时维持或者提高劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位可以解除劳动合同;劳务派遣单位重新派遣时降低劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位不得解除劳动合同。但被派遣劳动者提出解除劳动合同的除外。被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照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。

100、超市在()岗位上使用李某不符合劳动合同法的规定。

- A.临时性工作
- B.辅助性工作
- C.主营业务工作
- D.替代性工作

标准答案： C

解析：本题考查劳务派遣岗位的范围。劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。其中，临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

233网校
www.233.com



扫码下载 233 网校题库
一刷就过，千万人掌上题库！