

2014 年初级经济师《人力资源管理专业知识与实务》真题及答案解析

一、单项选择题

1、如果对考试不及格进行归因,属于内部可控因素的是()。

- A.智商不高
- B.努力不够
- C.题目太难
- D.运气不好

标准答案: B

解析: CD 属于外部因素, AC 属于内部因素。自身的努力水平是可控的, 所以答案为 B。

2、根据“大五”人格理论, ()高的人具有健谈、精力充沛、果断的特质。

- A.外向性
- B.和悦性
- C.公正性
- D.情绪性

标准答案: A

解析: 本题考查“大五”人格理论。

因素	双极定义 (意义相似/意义相反)
外向性	健谈的、精力充沛的、果断的/安静的、有保留的、害羞的
和悦性	有同情心的、善良的、亲切的/冷漠的、好争吵的、残酷的
公正性	有组织的、负责人、谨慎的/马虎的、轻率的、不负责任的
情绪性	稳定的、冷静的、满足的/焦虑的、不稳定的、喜怒无常的
创造性	有创造性的、聪明的、开放的/简单的、肤浅的、不聪明的

3、看到喜爱的球队赢得比赛时, 球迷欣喜若狂。此时球迷的情绪状态是()。

- A.应激
- B.心境
- C.热情
- D.激情

标准答案: D

解析: 本题考查情绪状态。按照情绪发生的强度和持续时间, 人的情绪分为心境、激情、应激三种。(1)心境也叫心情, 它是一种比较微弱、持久而又具有渲染性的情绪体验状态。(2)激情具有激动性和冲动性的特点。(3)应激的激动水平更高、更强烈, 而认知范围更窄, 理智分析和判断的能力下降。

4、根据费斯廷格的认知失调理论, 消除失调状态的方法不包括()。

- A.改变认知
- B.增加认知
- C.消除认知
- D.改变行为

标准答案: C

解析: 本题考查认知失调理论。认知失调是指由于做了一项与态度不一致的行为而引发的不愉快感情。减少认知



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

失调方法:

方法	解释
改变态度	改变自己的态度, 使其与以前的行为一致
增加认知	通过增加更多一致性的认知来减少失调
改变认知的重要性	让一致性的认知变得重要, 不一致性的认知变得不重要
减少选择感	让自己相信自己之所以做出与态度相矛盾的行为是因为自己没有其他选择
改变行为	使自己的行为不再与态度有冲突

5、由相互依赖、相互影响的成员结成的集体叫作()。

- A.群众
- B.组织
- C.团体
- D.观众群

标准答案: C

解析: 本题考查团体的概念。团体是指两个或两个以上互相影响、互相依赖的人为了完成特定的目标而结合在一起的集体。

6、在他人的直接请求下, 按照他人的要求行动的倾向称为()。

- A.顺从
- B.服从
- C.从众
- D.冲突

标准答案: A

解析: 本题考查团体压力。顺从是指在他人的直接请求下按照他人的要求行动的倾向。

7、如果可以选择, 几乎所有的球队都愿意主场作战, 而不愿意客场作战。这是因为主场作战更容易产生()。

- A.社会促进现象
- B.从众现象
- C.团体消极化
- D.合作现象

标准答案: A

解析: 本题考查社会促进。社会促进是指人们在有他人旁观的情况下, 工作表现要比自己单独进行时更好的现象。

8、团体极化是指人们在团体中进行决策较个人决策()的现象。

- A.积极性更高
- B.积极性更高或更低
- C.冒险性更高或更低
- D.冒险性更高

标准答案: C

解析: 本题考查团体极化。团体极化是指在团体中决策时, 人们往往会比个人决策时更倾向于冒险或保守, 向某一极端偏斜, 从而背离最佳决策。

9、作为工作态度指标, 工作满意度体现了()的关系。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- A.个体与组织
- B.个体与工作
- C.工作与组织
- D.个体与生活

标准答案: B

解析: 本题考查态度指标。工作满意度员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度, 是对自己的工作喜欢或不喜欢的情感或情绪体验, 是个体对工作特定方面的反应。

10、关于工作满意度与生活满意度关系的说法, 正确的是()。

- A.生活满意度是工作满意度的一个组成部分
- B.工作满意度是生活满意度的一个组成部分
- C.两者之间没有关系
- D.两者都属于工作态度指标

标准答案: B

解析: 本题考查工作满意度的特点。工作满意度是生活满意度的一个组成部分, 员工工作之余的环境也会间接影响他对工作的情感。

11、关于工作满意度的因素模型的说法, 正确的是()。

- A.总体工作满意度由每一因素的满意度累加而成
- B.满意度是员工对工作总体上的满意程度, 具有整体性的特点
- C.每个因素对不同员工一样重要
- D.工作满意度是单维而非多维的

标准答案: A

解析: 本题考查工作满意度的理论。工作满意度的因素模型: 员工的总体满意度由每一因素的满意度累加而得。工作满意度是多维的。常用的工作满意度的因素有: 薪酬、工作条件、组织的政策、同事、独立性、社会地位等。

12、员工对于工作不满的表达方式中, 具有破坏性和消极性特点的是()。

- A.辞职
- B.提建议
- C.忠诚
- D.忽视

标准答案: D

解析: 本题考查员工对工作不满的表达方式。辞职: 破坏性和积极的; 提建议: 建设性和积极的; 忠诚: 建设性和消极的; 忽视: 破坏性和消极的。

13、关于组织公民行为的说法, 正确的是()。

- A.组织公民行为是员工职责范围内的
- B.组织公民行为是员工职责范围之外的
- C.组织公民行为能得到组织给予的薪酬回报
- D.组织公民行为属于消极的工作行为

标准答案: B

解析: 本题考查组织公民行为。组织公民行为是一种积极的、员工做出对组织的生存和高效运作起到非常积极作用的行为。组织公民行为又不是员工职责范围内的, 通常不能得到组织在薪酬上的回报, 工作满意度高的员工更可能表现出组织公民行为。

14、关于人力资源的说法, 错误的是()。

- A.人的技能如果得不到及时使用和发挥, 人的积极性将消退
- B.成长发育期的个体称为现实的人力资源
- C.人力资源如果长期不用, 一般会荒废或退化
- D.当人的体力和脑力衰退, 不再适合劳动时, 不能称为人力资源

标准答案: B

解析: 本题考查人力资源的特征。时效性: 发育成长期(16岁以前)、老年期不能称为人力资源; 成年期是现实的人力



资源;人力资源如果长期不用,就会荒废和退化;人的知识技能得不到使用或发挥,就可能过时。

15、根据美国学者里·斯柯特提出的两维矩阵,在20世纪70年代以后,管理思潮的特点是持有()。

- A.理性人的人性观和封闭的环境观
- B.社会人的人性观和封闭的环境观
- C.理性人的人性观和开放的环境观
- D.社会人的人性观和开放的环境观

标准答案: D

解析: 本题考查管理思潮的演进。美国学者里·斯柯特提出两维的斯柯特矩阵:

1900-1930年

封闭环境观、理性人性观

1960-1970年

开放环境观、理性人性观

1930-1960年

封闭环境观、社会人性观

1970年以后

开放环境观、社会人性观

16、霍桑实验的研究结果是()。

- A.物质环境的改善一定能够导致员工生产绩效的提高
- B.当降低生产车间的照明度时,参加实验的所有员工都降低了生产效率
- C.人是单纯追求金钱收入的经济人
- D.生产效率受企业内部人际关系的影响

标准答案: D

解析: 本题考查人力资源管理的发展阶段及特点。霍桑实验: ①有史以来最著名的员工行为研究结果②是人力资源管理发展中具有里程碑意义的事件③研究结果发现物理环境与员工个体的工作效率关系较少,工人的情绪、动机、人际关系等是提高生产效率的主要心理因素。④研究结果导致管理学界出现了“以人为导向”或“以人为中心”的管理思想与提法”

17、人力资源管理共享服务中心的工作特点是()。

- A.不对企业外部客户提供人力资源管理服务
- B.将所有与人力资源管理有关的行政事务性工作集中起来处理
- C.将人力资源职责转交给企业外部的服务供应者去完成
- D.接受服务的本企业各部门无需支付服务费

标准答案: B

解析: 本题考查人力资源管理部门设置的新趋势。共享服务中心: ①将所有的与人力资源有关的行政事务性的工作集中起来,为企业内外所有的客户提供人力资源管理服务,并由接受其服务的部门按所享受服务的数量支付服务费。②它是相对独立的机构。

18、关于工作相关概念的说法,错误的是()。

- A.职业是指在跨行业、跨部门基础上的综合层次的工作
- B.工作是由一组在任务的构成和重要性方面都非常相似的职位构成
- C.职责是个体从事工作活动的基本单元,即完成工作的步骤
- D.职权是指与职位职责所对应的工作权利范围

标准答案: C

解析: 本题考查工作分析及相关基本概念。与工作相关的几个概念:

(1)职业: 跨行业、跨部门基础上的综合层次的工作;

(2)工作族: 相似工作的集合

(3)工作: 也称职务, 由一组在任务的构成及重要性方面都极其相似的职位构成;

(4)职位: 也称岗位, 是对某人所从事的职责及任务的规定;

(5)职责: 个体从事工作的主要组成部分

(6)职权: 指与职位的职责所对应的工作权利范围;

(7)任务: 个体从事工作活动的单元, 一系列的步骤。



19、关于工作分析方法的说法,错误的是()。

- A.访谈法适用范围比较广泛
- B.观察法比较适用于技术要求较高的脑力工作
- C.问卷调查法操作简单,但对于问卷编制的技术要求较高
- D.主题专家会议法的缺点是结构化程度较低,受到专家的知识水平和工作背景的制约

标准答案: B

解析: 本题考查工作分析的方法。

访谈法 适用范围比较广泛

观察法 不适用于脑力劳动要求比较高的工作,以及处理紧急情况的间歇性工作

问卷调查法 对问卷编制的技术要求较高

主题专家会议法 结构化程度低,缺乏客观性;要受到与会专家的知识水平及其相关工作背景的制约。

20、关于职位说明书的说法,错误的是()。

- A.职位说明书是工作分析的成果文件
- B.职位说明书是以标准格式对职位的工作以及任职者的资格条件进行规范化描述的文件
- C.职位说明书包括职位评价和工作条件两个部分
- D.职位说明书中的任职资格是履行工作职责的最低要求

标准答案: C

解析: 本题考查职位说明书。工作分析的成果文件之一是职位说明书,又称岗位说明书或者工作说明书,它是以标准的格式对职位的工作及任职者的资格条件进行规范化描述的文件。职位说明书包括:(1)工作描述是对职位本身的内涵和外延加以规范性的描述性文件。(2)工作规范,又称为任职资格,它界定了工作对任职者的教育程度、资格证书、工作经验、培训、知识、工作技能、能力、心理品质等方面的要求。一般所列出的任职资格是履行工作职责的最低要求。

21、关于工作研究的说法,错误的是()。

- A.工作研究是运用系统的方法将工作中不合理和不经济的因素排除,寻求更经济和更容易操作的工作方法
- B.工作研究的基本目标是避免在时间、人力、物力和资金等多方面的浪费
- C.工作研究包括方法研究和时间研究两类技术
- D.工作研究的最终目的是将员工安置于适当的岗位

标准答案: D

解析: 本题考查工作研究。工作研究是运用系统分析的方法将工作中不合理和不经济的因素排除,寻求最经济和更容易操作的工作方法,以提高系统的效率。基本目标:避免在时间、人力、物力和资金等多方面的浪费。方法包括方法研究和时间研究。

22、与外部招聘相比,企业更适合采用内部招聘的情形是()。

- A.招聘经费非常有限
- B.需要招聘的是初级岗位人员
- C.现有人员不具备岗位所需的技术
- D.缺少能提供新思想且具有不同背景的员工

标准答案: A

解析: 本题考查选择招聘来源和方法。内部招聘优点:①人岗匹配度高;②推荐人会承担部分对新员工的岗前培训;③新员工比其他方式招聘的员工任期长;④费用低。外部招聘适用:补充初级岗位;获取现有员工不具备的技术;获得能够提供新思想且具有不同背景的员工。

23、当有岗位空缺时,某公司倾向于校园招聘,而同行业的另一家公司却更愿意在社会上招聘,这种情况反映的是()因素对企业招聘活动的影响。

- A.国家的法律法规
- B.竞争对手
- C.企业政策
- D.外部劳动力市场

标准答案: C



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

解析: 本题考查影响招聘活动的因素。外部因素:(1)外部劳动力市场;(2)国家的法律法规;(3)竞争对手;内部因素:(1)企业自身形象;(2)企业的招聘预算;(3)企业的政策: 企业在进行招聘时一般有内部招聘和外部招聘两个渠道, 至于选择哪个渠道来调补空缺职位, 往往取决于企业的政策。

24、关于企业招聘时间的说法, 正确的是()。

- A.招聘时间通常采用招聘金字塔模型来确定
- B.招聘时间通常通过计算招聘过程中关键决策点的时间间隔来确定
- C.招聘各个阶段通过的人员比例越高, 招聘的时间越短
- D.招聘录用的阶段越多, 招聘开始的时间应该越晚

标准答案: B

解析: 本题考查制定招聘计划。招聘时间计划的最常用方法: 时间流逝数据法。时间流逝数据法的特点:(1)显示了招聘过程中关键决策点的平均时间间隔;(2)通过计算时间间隔可以确定招聘的时间。

25、关于绩效管理的说法, 错误的是()。

- A.绩效管理是一个完整的管理过程
- B.绩效管理是绩效考核的一个环节
- C.绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高
- D.绩效管理可以促进企业绩效的提升

标准答案: B

解析: 本题考查绩效考核与绩效管理的区别和联系。联系:(1)绩效考核是绩效管理的重要组成部分。(2)绩效考核的顺利实施不仅取决于考核过程本身, 更取决于与考核相关的整个绩效管理过程。(3)有效的绩效考核是对绩效管理的有力支撑, 成功的绩效管理亦会推动绩效考核的顺利开展。区别:(1)绩效管理是一个完整的管理过程, 而绩效考核只是绩效管理中的一个环节。(2)绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高, 绩效考核侧重于绩效的识别、判断和评价。

26、关于绩效考核方法的说法, 错误的是()。

- A.以员工特征为导向的绩效考核方法衡量的是员工的个人特性
- B.以员工特征为导向的绩效考核方法的有效性和可靠性都较强
- C.以员工工作结果为导向的绩效考核方法的优点是考核目标明确, 导向性强
- D.以员工工作结果为导向的绩效考核方法无法屏蔽外界环境对员工绩效的影响

标准答案: B

解析: 本题考查考核方法的分类。按照考核导向分(1)以员工特征为导向的考核方法, 优点: 简单易行;缺陷: 有效性差, 缺乏稳定性, 无法提供有效的反馈信息。(2)以员工工作结果为导向的考核方法, 优点: 考核目标明确、导向性强。缺陷: ①无法屏蔽外界环境对于员工绩效的影响; ②可能强化员工只重视结果不重视过程; ③可能导致部门内部的不良竞争; ④除了考核结果外, 无法提供丰富的反馈信息。(3)以员工行为为导向的考核方法, 适用于: 对于工作完成方式十分重视的职位。

27、关于关键绩效指标的说法, 错误的是()。

- A.关键绩效指标可随企业战略变化而调整
- B.不同层次的关键绩效指标都是由企业的整体目标分解而成
- C.关键绩效指标的确定应遵守 SMART 原则
- D.同类型职位的关键绩效指标可以不同

标准答案: D

解析: 本题考查关键绩效指标法。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。确定考核指标遵守 SMART 原则。注意事项: 关键绩效指标的数量不宜过多;同类型职位的关键绩效指标必须保持一致;关键绩效指标要彻底贯彻企业战略重点。

28、关于标杆超越法的说法, 错误的是()。

- A.标杆超越法有助于激发整个企业的潜能, 提高企业的绩效
- B.标杆超越法选取的标杆只能是同行业的竞争对手
- C.标杆超越法容易使企业盲目模仿标杆企业, 失去企业自身的特色
- D.标杆超越法重视与标杆企业的比较



标准答案: B

解析: 本题考查标杆超越法。标杆超越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系统过程。优势: 有助于激发企业中员工、团队和整个企业的潜能, 提高企业的绩效; 可以促进企业经营者激励机制的完善。劣势: 容易使企业陷入模仿标杆企业的漩涡中, 导致企业失去自身特色。

29、 下列薪酬项目中, 属于内在薪酬的是()。

- A. 奖金
- B. 社会保险
- C. 带薪休假
- D. 晋升机会

标准答案: D

解析: 本题考查薪酬分类。从薪酬发生机理的角度来看, 可以将薪酬分为内在报酬和外在报酬。(1)内在报酬: 指员工由于自己的努力工作, 而获得的晋升、表扬或重视等, 以及由此产生的工作荣誉感、责任感及成就感等。(2)外在报酬: 指由于员工完成某项工作而获得的所有货币报酬及非货币报酬。

30、 薪酬设计的内部公平性是指()。

- A. 同一企业中不同职位所获得的薪酬与职位贡献的比值是否一致
- B. 同一行业不同企业中类似职位的薪酬是否相似
- C. 同一企业中相同职位的人所获报酬是否相近
- D. 同一地区不同企业中类似职位的薪酬是否相同

标准答案: A

解析: 本题考查薪酬体系设计的原则。公平性原则: ①外部公平性: 同一行业或同一地区或同等规模的不同企业中类似职位的薪酬应当基本相同。②内部公平性: 指同一企业中不同职位所获薪酬应正比于各自的贡献。③个人公平性: 涉及同一企业中占据相同职位的人所获薪酬之间的比较。

31、 关于薪酬调查的说法, 错误的是()。

- A. 在选择薪酬调查的对象时要考虑对象的可比性
- B. 在薪酬调查时要确保被调查职位的可比性
- C. 薪酬调查的主体应为本企业的人力资源部
- D. 薪酬调查的数据应及时更新

标准答案: C

解析: 本题考查薪酬调查。薪酬调查就是通过各种正当的手段, 来获取相关企业各职位的薪酬水平及相关信息。薪酬调查的主体: 一般可分为政府部门、专业薪酬调查公司和人才服务机构等。薪酬调查的原则: (1)调查对象的可比性(2)调查职位的可比性(3)调查资料要及时更新。

32、 影响企业薪酬水平的主要因素不包括()。

- A. 劳动力的需求和供给
- B. 产品竞争程度和产品需求水平
- C. 所属行业和企业规模
- D. 员工的家庭经济负担

标准答案: D

解析: 本题考查影响薪酬设定的因素。外在因素: 劳动力市场的供需关系与竞争状况、地区及行业差异、当地生活水平、与薪酬相关的法律法规。内在因素: 企业的业务性质与内容、企业的经营状况及支付能力、企业文化。

33、 关于宽带薪酬的说法, 正确的是()。

- A. 宽带薪酬适用于所有类型的企业
- B. 宽带薪酬能够使部门经理更多地参与员工的薪酬决策
- C. 宽带薪酬能够更好地支持传统的科层式组织架构
- D. 宽带薪酬有利于员工的职位晋升

标准答案: B

解析: 本题考查宽带薪酬。宽带薪酬优点: (1)能够更好的支持扁平化组织结构(2)引导员工重视个人技能和能力



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

的提高(3)有利于职位的轮换与培育企业的跨职能成长和开发(4)能够使部门经理更多地参与员工的薪酬决策(5)有利于推动良好的工作绩效(6)可以密切配合劳动力市场上的供求变化。局限性:宽带薪酬不利于企业内部员工的晋升,使员工的工作积极性与主动性受到打击。适用:(1)宽带薪酬并不适合所有企业(2)一般来说,它在强调低专业程度、多职能职位、跨部门流程、技能工种的团队型组织中能够发挥较大的作用。

34、角色扮演法主要用于()。

- A.提高管理人员的知识和竞争意识
- B.改善员工在工作中的人际关系
- C.规范员工的实务操作
- D.提高管理人员的经营技能

标准答案: B

解析:本题考查培训与开发的方法。角色扮演法是指由受训人员扮演某种训练任务的角色,真正体验到所扮演角色的感受与行为,以发现及改进自己原先的工作态度与行为表现。适用对象为实际操作人员或管理人员。多用于改善人际关系的训练。

35、关于培训与开发实施的说法,错误的是()。

- A.它是培训与开发计划的具体化
- B.它包括培训与开发时间和地点的选定
- C.它包括培训与开发效果评估
- D.它包括培训与开发的控制

标准答案: C

解析:本题考查培训与开发的实施。培训与开发的实施包括:选定时间和地点、准备用具及有关资料、选择教师、培训与开发的控制。

36、下列现象中,属于职业倦怠的是()。

- A.甲是新手司机,第一天上路十分紧张,当天夜里做梦还在开车
- B.乙是学生,新学期开学前返校,百般不情愿
- C.丙担任员工关系专员五年,主要工作是做员工离职面谈,感觉精神疲惫,再不休息就要病了
- D.丁是典型的工作狂,上班时精神亢奋,下班后虽感疲惫但心情愉快

标准答案: C

解析:本题考查职业倦怠。职业倦怠指个体在工作重压下产生的身心疲惫与耗竭的状态。丙担任员工关系专员五年,感觉精神疲惫,再不休息就要病了,这属于职业倦怠。

37、关于各种职业损伤的预防措施,错误的是()。

- A.电脑办公时间过长会危害视力,可以多吃胡萝卜等富含维生素A的食物来缓解
- B.大运动量的运动和流汗可以预防因长时间使用电脑带来的软组织损伤
- C.长期在空调密闭环境中工作的人,应该安排适当的户外运动
- D.激光打印机会对呼吸系统造成危害,需要经常开窗通风

标准答案: B

解析:本题考查职业损伤。职业损伤:泛指员工因工作造成的身体或精神上的伤害,包括被法律认可的职业病损伤,也包括由于认定困难或损伤不易察觉的非职业病损伤。新型职业病:①电脑办公时间过长带来的危害②长期在空调密闭环境中带来的危害。其中,多运动,运动量不需要太大,经常改变体位,避免长时间一种姿势工作,这些有利于电脑办公带来的组织伤害。

38、关于劳动关系氛围理论的说法,正确的是()。

- A.企业与劳动者不合作,企业绩效就不会高
- B.企业与劳动者合作,企业绩效一定高
- C.在对立一消极型的劳动关系氛围中,员工通常会采取申请劳动仲裁、申诉等行动
- D.员工的受教育水平是影响劳动关系氛围的主要因素

标准答案: A

解析:本题考查劳动关系氛围。劳动关系氛围类型:合作一消极:如被动参与或不参与等行为;合作一积极:如信息共享和主动参与等行为;对立一积极:如劳动争议、申诉等行为;对立一消极:如怠工、磨洋工、停工等行为。①



在对立——消极维度上,由于员工怠工、磨洋工行为比较多,工作绩效最低;②在合作——积极维度上,由于员工注重信息分享并且主动参与到企业管理的过程之中,所以此时工作绩效最高;③合作——消极,对立——积极两个维度,员工绩效处于中间水平。劳动关系氛围的影响因素:①社会因素:劳动关系氛围会受到政治、经济、法律、文化、技术、劳动与产品市场、社会价值系统等一系列社会性因素的影响。②组织因素:组织作为客观主体,其自身会对劳动关系氛围产生重要影响。③个体因素:个体之间在个体特征变量、性格和工作经验等方面的固有差异。

39、关于员工援助计划(EAP)的说法,错误的是()。

- A.设置员工援助计划的目的是帮助员工及其家属解决职业心理健康问题
- B.员工援助计划是一种员工福利,不能提高劳动生产率
- C.与内部员工援助计划相比,员工更加偏爱外部员工援助计划
- D.员工援助计划通常是长期的

标准答案: B

解析:本题考查员工援助计划。员工援助计划是指组织为帮助员工及其家属解决职业心理健康问题,由组织出资为员工设置的系统服务项目。员工援助计划根据事实时间长短划分:长期和短期。根据服务提供者的不同划分:内部和外部。员工援助计划的作用:①企业整体方面,是企业人性化管理的一个组成部分。②员工方面,可以帮助员工解决生活上的问题,促进心理健康③工作方面,可以提高生产效率,改善工作情绪,提高士气④劳资关系方面,增强员工和企业之间的沟通,形成比较融洽的关系。

40、某医生从三甲医院跳槽去了一家诊所,带走了病人的联系方式并给这些病人打电话告知这家诊所的地址。在这种情形中,属于商业秘密的是()。

- A.病人的联系方式
- B.医生的跳槽行为
- C.医生的新单位地址
- D.医生的原单位名称

标准答案: A

解析:本题考查保密制度。商业秘密:指不为公众所熟悉、能为权利人带来经济利益,具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。

41、关于优等劳动力市场和次等劳动力市场的说法,正确的是()。

- A.优等劳动力市场形成的原因是存在劳动力市场垄断
- B.优等劳动力市场就业条件好,工资福利水平高,但职业保障性较差
- C.次等劳动力市场就业条件差,工资福利水平较低,职业保障性也较差
- D.次等劳动力市场上的劳动者是无法进入优等劳动力市场的

标准答案: C

解析:本题考查劳动力市场结构。造成优等劳动力市场和次等劳动力市场之间出现相对隔离的主要原因:贫穷、歧视、技能缺乏等。优等劳动力市场的特征:①劳动力市场的就业条件好②工资福利水平高③工作环境良好④职业保障性强。次等劳动力市场的特征:①就业不稳定②工资率较低③工作条件较差④工作的社会地位也较低⑤流动率、缺勤率和迟到率比较高。

42、关于效率工资的说法,错误的是()。

- A.效率工资就是指与劳动者的工作效率挂钩的工资
- B.实施效率工资的企业必须通过加强管理将高工资转化为高生产率
- C.实施效率工资有可能导致一家企业的工资总额上升
- D.内部劳动力市场的存在有助于效率工资更好地发挥作用

标准答案: A

解析:本题考查效率工资。效率工资是指某些企业提供的高于市场均衡水平的工资。效率工资的实践运用及其注意:只有当结构性内部劳动力市场存在的情况下,效率工资才最有可能出现。

43、在国际经济形势不景气时期,我国的很多出口产品的外销数量明显下滑,导致生产这些出口产品的企业大量裁员。这种情况表明()。

- A.劳动力需求是一种派生需求
- B.劳动力需求会对产品需求产生影响



- C.劳动力需求与产品需求的变化方向是相反的
D.劳动力需求与产品需求无关

标准答案: A

解析: 本题考查劳动力需求性质。对劳动力的需求就是一种间接需求或派生需求。

44、关于劳动力市场均衡的说法,正确的是()。

- A.劳动力供给不变,劳动力需求下降,则均衡工资率会下降
B.劳动力供给不变,劳动力需求上升,则均衡工资率会下降
C.劳动力需求不变,劳动力供给上升,则均衡就业量会下降
D.劳动力需求不变,劳动力供给下降,则均衡工资率会下降

标准答案: A

解析: 本题考查劳动力市场均衡。在劳动力供给曲线 S 不变前提下: 若劳动力需求增加(右移): 均衡工资率与均衡就业量同时增加。若劳动力需求减少(左移): 均衡工资率与均衡就业量同时减少。在劳动力需求曲线 D 不变前提下: 若劳动力供给增加(右移): 均衡工资率减少而均衡就业量增加。若劳动力供给减少(左移): 即均衡工资率增加而均衡就业量减少。

45、当工资率高于市场均衡工资率时,劳动力供给()劳动力需求。

- A.小于
B.大于
C.等于
D.不大于

标准答案: A

解析: 本题考查劳动力需求曲线和劳动力供给曲线同时移动。劳动力需求的扩大会带来工资率的上升,而劳动力供给的扩大则会带来工资率的下降,因而均衡工资率位置的变动要取决于两种作用力量的对比,结果可能上升,也可能下降。当需求曲线移动幅度更大时,均衡工资率上升。当供给曲线移动幅度更大时,均衡工资率下降。

46、对扩大就业有利的政策是()。

- A.紧缩性的财政政策和紧缩性的货币政策
B.扩张性的财政政策和紧缩性的货币政策
C.紧缩性的财政政策和扩张性的货币政策
D.扩张性的财政政策和扩张性的货币政策

标准答案: D

解析: 本题考查政府促进就业的宏观经济政策。货币政策: (1)扩张性的货币政策—提高货币供应增长速度。适用: 当总需求与经济的生产能力相比非常低时,即资本过剩,失业率很高时,扩张性的货币政策便会产生增加生产、提高就业水平的效果(2)紧缩性货币政策—削减货币供应增长速度。适用: 它在政府治理通货膨胀的过程中会产生积极作用,同时会使失业率上升。财政政策: (1)扩张性的财政政策: 通过降低税率、增加转移支付、扩大政府支出的方法刺激总需求的增加进而降低失业率的政策。(2)紧缩性的财政政策: 在总需求膨胀的情况下,政府则实行紧缩性的财政政策,主要是提高税率、减少转移支付、降低政府支出。一般来说,紧缩性的财政政策对降低通货膨胀率有积极的作用,但不利于就业水平的提高。

47、关于最低工资立法的说法,正确的是()。

- A.最低工资立法有利于企业控制人工成本
B.最低工资立法产生的最终影响是缩小了社会上的工资差别
C.最低工资立法有可能导致一部分生产率较低的劳动者失去工作
D.当法定最低工资水平高于市场均衡工资率时,不会对就业产生影响

标准答案: C

解析: 本题考查最低工资立法及其影响。政府的最低工资立法对于收入分配的不平等程度有可能会同时产生压缩效应和扩大效应。压缩效应: (1)在就业能够继续得以维持的情况下,最低工资立法提高了原来所获得的工资率低于最低工资的那些工作的收入水平。(2)最低工资立法还有可能通过缩小其他低工资工人以及技术人员与监督管理人员之间的收入差距来压缩收入的不平等程度。扩大效应: 最低工资立法同时也有可能扩大收入差距。最低工资立法超过了当地劳动力市场自由运行时所确定的均衡工资率,就会导致企业不愿意继续雇佣生产率低于最低工资的那些的



劳动者。

48、关于货币工资和实际工资的说法,正确的是()。

- A.实际工资总是高于货币工资
- B.在货币工资一定的情况下,实际工资的高低取决于物价指数
- C.实际工资是指以非货币形式发放的工资,其中主要是福利
- D.实际工资与物价指数相除就是货币工资

标准答案: B

解析: 本题考查货币工资及其决定因素。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。实际工资=货币工资/物价指数。在现实中货币工资水平总是高于实际工资水平。

49、企业提高工资后,如果(),则提高后的工资水平是企业实现利润最大化的工资水平。

- A.边际收益等于边际成本
- B.边际收益大于边际成本
- C.平均收益等于平均成本
- D.平均收益大于平均成本

标准答案: B

解析: 边际成本等于边际收益时,企业获得其最大利润。

50、在亚当·斯密指出的职业间工资差别形成原因中,属于竞争性工资差别的是不同的职业在()方面存在差异。

- A.劳动强度和劳动条件
- B.给人带来的愉快或不愉快程度
- C.从业能力获取的难易程度
- D.工作保障和职业稳定程度

标准答案: C

解析: 本题考查不同职业之间工资差别形成的原因。形成职业间工资差别的原因主要有以下五个因素:第一,不同职业在劳动强度和劳动条件方面的差别;第二,不同职业引起的愉快或不愉快程度有差别;第三,不同职业具备从业能力的难易程度有差别;第四,不同职业所具有的社会安全程度即工作保障和职业稳定程度不同;第五,不同职业要求从业者所承担的责任程度是有差别的。在亚当·斯密所提及的引起职业间工资差别的五个原因中,有四种都是属于因工作条件和社会环境不同而引起的工资差别,均属于补偿性工资差别。即:

劳动强度和劳动条件、从业时的不愉快程度、职业稳定与保障程度、责任大小程度的差别。

51、在市场经济条件下,能够获得租金性工资收入的人通常是()。

- A.出租自有房屋的房东
- B.公司文员
- C.中学老师
- D.文体明星

标准答案: D

解析: 本题考查工资差别。从事某职业的劳动力非常稀缺或较为稀缺,但由于这种劳动力在质量上的自然特征或其质量要求,使得对这种劳动力的补充很难实现或很难马上实现。这种垄断性工资收入也可叫做租金性工资收入。最典型的是文体影视“明星”们的收入。

52、某城市 2013 年年初的总人口为 10 万人,其中非劳动力人口 2 万人,就业人口 7 万人,到 2013 年年底,在人口总量和非劳动力人口数量等不变的情况下,原来的失业人口中有 5000 人找到了工作,则该城市在 2013 年年底的失业率为()。

- A.5%
- B.6.25%
- C.6.7%
- D.12.5%

标准答案: B

解析: 本题考查失业率。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

2013年初失业人数=100000-20000-70000=10000

2013年年底的失业人数=10000-5000=5000

失业率= 失业人数 ÷ 劳动力人数 × 100% = 失业人数 ÷ (失业人数 + 就业人数) × 100% = 5000 ÷ (5000 + 75000) × 100% = 6.25%

53、关于不同类型失业的说法,正确的是()。

- A.在社会处于充分就业状态时,仍存在摩擦性失业
- B.季节性失业是无法预测的
- C.非耐用消费品制造业遭受周期性失业打击的可能性要高于耐用消费品制造业
- D.由于技术进步会带来失业,因而技术进步对就业是不利的

标准答案: A

解析: 本题考查失业的类型及其成因与对策。摩擦性失业是竞争性劳动力市场的一个自然特征,它不是由于工作岗位缺乏而造成的,而是由于寻找工作、达成就业协议的时滞所引起的。它是一种正常性的失业,它的存在与充分就业并不矛盾。全局或长远来看,先进的科学技术会促进劳动生产率极大地提高,促进生产力的发展,其结果是一方面扩大社会需求,另一方面促进新兴产业部门的产生和发展,为扩大就业提供雄厚的物质基础,从而有利于新的就业机会的创造。季节性失业是指由于季节变化而导致的定期性劳动者就业岗位的丧失。所谓周期性失业,是指由于经济周期或经济波动引起劳动力市场供求失衡造成的失业。

54、劳动法的立法目的是()。

- A.维护用人单位利益
- B.维护劳动者合法权益
- C.引导用人单位与劳动者建立长期劳动关系
- D.建立和维护劳动执法制度

标准答案: B

解析: 本题考查劳动法的地位和作用。《劳动法》第一条表明其目的和作用在于:保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步。

55、关于企业职工教育经费的说法,正确的是()。

- A.企业应当提取职工教育经费,对劳动者进行学历教育培训
- B.企业根据国家有关规定,应当按照职工工资总额的5%提取职工教育经费
- C.企业职工教育经费应当列入工会经费预算
- D.企业未按规定提取职工教育经费,由劳动行政部门责令改正

标准答案: D

解析: 本题考查职业培训。《就业促进法》规定,企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费,对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训。但是企业职工参加社会上的学历教育以及个人为取得学位而参加的在职教育,所需费用应有个人承担,不能挤占企业的职工教育培训经费。根据国家有关规定,一般企业要按照职工工资总额的1.5%提取职工教育经费;从业人员技术素质要求高、培训任务重、经济效益好的企业,可按2.5%提取,列入成本开支。企业未按规定提取职工教育经费,由劳动行政部门责令改正,并依法给予处罚。

56、关于用人单位招用人员的说法,错误的是()。

- A.用人单位招用人员时不得发布虚假招聘广告
- B.用人单位可以要求被录用人员提供担保
- C.用人单位不得扣押被录用人员的居民身份证
- D.用人单位招用人员时应当向劳动者提供平等的就业机会

标准答案: B

解析: 本题考查用人单位招用人员。用人单位招用人员时应当向劳动者提供平等的就业机会。禁止性行为:发布虚假招聘广告;要求被录用人员提供担保;扣押被录用人员的居民身份证。

57、下列劳动合同条款中,属于必备条款的是()。

- A.社会保险
- B.保守秘密
- C.福利待遇



D.试用期

标准答案: A

解析: 本题考查劳动合同的内容。 必备条款: ①用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;②劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;③劳动合同期限;④工作内容和工作地点;⑤工作时间和休息休假;⑥劳动报酬;⑦社会保险;⑧劳动保护、劳动条件和职业危害防护;⑨法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。 约定事项: 劳动合同除必备条款外, 用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

58、关于劳动合同效力的说法, 正确的是()。

- A.劳动合同经用人单位与劳动者协商, 只须用人单位盖章即生效
- B.用人单位可以在劳动合同中免除自己的法定责任
- C.劳动争议仲裁机构有权确认劳动合同无效
- D.劳动合同被确认无效, 用人单位无须向劳动者支付劳动报酬

标准答案: C

解析: 本题考查劳动合同法律效力的确认。劳动合同无效或者部分无效有争议的, 由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

59、郑某初次就业就进入了甲公司, 现已连续在甲公司工作 16 年, 其可以享有的医疗期是()个月。

- A.9
- B.12
- C.18
- D.24

标准答案: C

解析: 企业职工因患病或非因工负伤, 需要停止工作医疗时, 根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限, 给予三个月到二十四个月的医疗期: (1)实际工作年限十年以下的, 在本单位工作年限五年以下的为三个月;五年以上的为六个月。(2)实际工作年限十年以上的, 在本单位工作年限五年以下的为六个月;五年以上十年以下的九个月;十年以上十五年以下的为十二个月;十五年以上二十年以下的为十八个月;二十年以上的为二十四个月。

60、关于工作时间的说法, 正确的是()。

- A.用人单位应当保证劳动者每周至少休息 1 日
- B.用人单位可以自行决定实行不定时工作制
- C.用人单位实行综合计算工时工作制应当向劳动行政部门备案
- D.职工全年月平均制度工作天数是 21.75 天

标准答案: C

解析: 本题考查工时制度。企业实行不定时工作制, 必须经劳动行政部门审批。企业综合计算工时工作制, 必须经劳动行政部门审批。月计薪天数为 21.75 天。

二、多项选择题

61、麦克里兰理论中的领导者胜任特征包括()。

- A.服务意识
- B.寻求支持
- C.个人效能
- D.驱力水平
- E.管理才能

标准答案: A, C, E

解析: 本题考查领导者的胜任特征。麦克里兰提出: 优秀领导者应该具备的能力: 成就和行为、服务意识、管理能力、认知能力、个人效能。

62、关于偏见的说法, 正确的是()。

- A.偏见与态度中的情感成分没有关系
- B.社会群体间的利害冲突会导致偏见的产生
- C.偏见是对某一个人或团体所持有的一种不公平、不合理的消极否定的态度



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- D.具有权威主义人格的人易产生并固守偏见
E.偏见主要与态度的认知成分有关

标准答案: B, C, D

解析: 本题考查偏见。偏见是人们以不正确或不充分的信息为根据,形成的对他人或群体的片面甚至错误的看法和影响。偏见与态度有关,是与情感要素相联系的倾向性。

63、团体决策的特点有()。

- A.可以较好地克服团体压力
B.有利于成员之间的相互启发与相互沟通
C.实施时容易得到群体成员的支持
D.花费的时间较长
E.决策选择余地大

标准答案: C, D, E

解析: 本题考查团体决策。团体决策的优势: 信息全面、完整;选择余地大;可以降低错误发生率;提高对最终决策的认同感;增加决策的合法性。团体决策的缺点: 耗费时间;团体压力难以克服,这种压力迫使成员屈从多数人的意见;有时候会有少数把持的现象产生;责任模糊。

64、关于组织承诺的说法,正确的是()。

- A.组织承诺是组织对员工的一种许诺
B.组织承诺是员工对组织的一种态度
C.员工的组织承诺越高,离职率越低
D.情感承诺与上司对员工的绩效评价呈正相关
E.继续承诺与上司对员工的绩效评价呈负相关

标准答案: B, C, D, E

解析: 本题考查组织承诺。组织承诺是员工认同组织,并愿意继续积极地参与其中的程度。它是个体对组织的一种态度或肯定性的内心倾向。员工对组织的承诺越来越高,从而就越不愿意离开组织,表现出积极的工作行为。不同承诺类型的效果: (1)情感承诺: 与上司的评价、晋升机会呈显著正相关; (2)继续承诺: 与上司的评价、晋升机会呈显著负相关。

65、关于招聘录用决策的说法,正确的是()。

- A.正确决策与总的决策之比是衡量决策正确性的指标
B.如果人事部门与用人部门在录用人选上产生分歧,应当录用人事部门确定的人选
C.招聘经理们一般更关心错误拒绝的决策在总决策中所占的比例
D.录用决策通常应在综合分析测评数据资料的基础上作出
E.录用决策一旦作出,应该马上通知被录用者

标准答案: A, D, E

解析: 本题考查录用决策。正确决策与总的决策之比是衡量决策正确性的指标。人们一般将“错误接受”看得比“错误拒绝”更严重;招聘经理们一般更关心那些被聘用的人的成功与失败。录用决策应尊重用人部门的意见;录用决策一旦作出,应该马上通知被录用者。

66、工作研究中的方法研究运用的主要技术包括()。

- A.过程分析
B.作业分析
C.时间分析
D.动作分析
E.心理分析

标准答案: A, B, D

解析: 本题考查工作研究中的方法研究。方法研究包括以下三个部分: ①过程分析 ②作业分析 ③动作分析。

67、在米尔科维奇和布德罗提出的四种人力资源管理模式中,投资模式的具体措施是()。

- A.借助“外脑”
B.采用权变的组织结构



- C.工作丰富化
- D.采用以资历为基础的报酬体系
- E.实施长期薪酬

标准答案: C, E

解析: 本题考查人力资源管理的模式。米尔科维奇和布德罗提出的四种模式具有一定的代表性。投资模式: 20世纪60—70年代, 管理重点从劳工关系转到培训和开发方面。具体措施包括: 给员工更多的自主权、工作丰富、培训和长期薪酬等。

68、关于人力资源管理与人事管理的说法, 正确的是()。

- A.人事管理产生于社会工业化发展的初期
- B.人力资源管理将人视为被动适应生产的一种因素
- C.人力资源管理的主要职能是完成事务性工作
- D.人力资源管理将人看作是能够通过有效管理与开发实现增值的资本
- E.人事管理将人的劳动看作是组织在生产过程中的消耗或成本

标准答案: A, D, E

解析: 本题考查人力资源管理与人事管理的区别。时代背景不同: 由人事管理转变为人力资源管理说明一人不再是物质资源的附属物。人事管理是随着社会工业化的出现与发展应运而生的。对人的认识不同: (1)人事管理: 将人的劳动看作是消耗和成本; 主要关注如何降低人力成本, 正确选拔人, 提高人员的使用效率和生产率; 将人视为被动地适应生产的一种因素; (2)人力资源管理: 将人视为主动地改造物质世界的活性资本, 它是可以增值的。基本职能有所不同: (1)人事管理: 是具体的、技术性的事务管理 (2)人力资源管理: 具有较强的系统性、战略性和时间的远程性, 其管理的视野比人事管理广阔得多。

69、关于目标管理法的说法, 正确的是()。

- A.目标管理法能够使各级员工明确工作目标
- B.目标管理法可以激发员工的自觉性, 调动员工的积极性
- C.目标管理法可以较容易地实现关于目标的沟通, 管理成本低
- D.目标管理法倾向于聚焦短期目标, 可能会牺牲企业的长远利益
- E.由于许多目标难以量化和具体化, 目标管理法在实施时有一定的难度

标准答案: A, B, D, E

解析: 本题考查目标管理法。目标管理是一种沟通的程序或过程, 它强调企业上下一起协商将企业目标分解成个人目标, 并将这些目标作为公司经营、评估、奖励的标准。优势: (1)有效性; (2)启发员工的自觉性, 调动员工的积极性; (3)实施过程易操作; (4)较为公平。劣势: 倾向于聚焦短期目标; 会高估企业内部自觉、自治氛围形成的可能性; 可能增加企业的管理成本; 目标有时可能难以制定。

70、关于平衡计分卡法的说法, 正确的是()。

- A.平衡计分卡是一种战略性的绩效管理方法
- B.平衡计分卡实现了评估系统和控制系统的结合
- C.平衡计分卡综合考虑所有重要绩效指标, 可以提高企业发展的协调性
- D.平衡计分卡的设计需要有企业高层管理者的充分参与
- E.平衡计分卡操作简便, 实施成本相对较低

标准答案: A, B, C, D

解析: 本题考查平衡计分卡法。平衡计分卡法是一种新型的战略绩效管理方法和系统, 它着眼于公司的长远发展, 从四个角度关注企业的绩效: 财务角度、客户角度、内部流程角度、学习与成长角度。高层管理者需要积极参与平衡计分卡的实施, 多与下级进行沟通。优势: 消除了财务指标一统天下的局面, 将客户角度、内部流程角度、学习与成长角度的目标纳入评估体系, 为企业的长远发展打下基础。从企业的战略层次考虑问题, 并揭示了四个考核角度之间的因果关系, 发展了战略管理系统。实现了评估系统与控制系统地结合。迫使管理者将所有的重要绩效指标放在一起综合考虑, 提高了企业发展的协调性。劣势: 实施成本很高。要耗费大量的人力、物力和财力。

71、关于职位评价方法的说法, 正确的是()。

- A.排序法缺乏具体详细的评价标准, 评价的主观性较大
- B.分类法在定义等级标准时主观性较大



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- C.因素比较法的可靠性较高,而且可使不同职位之间更具可比性
D.要素计点法和分类法都是将职位与职位直接比较的方法
E.要素计点法和因素比较法设计复杂,实施难度较大

标准答案: A, B, C, E

解析: 本题考查职位评价的方法。

比较基础比较范围

定量方法 定性方法

直接职位比较法 因素比较法 排序法

职位尺度比较法 要素计点法 分类法

排序法优点: 简单易行;成本较低;易于与员工沟通;局限: 由于没有详细具体的评价标准,主观成分很大。排序法只能确定职位的序列,不能确定所排序的职位之间的相对价值。分类法优点: 简单;容易解释;能真实反映有关企业的结构;局限性: 等级定义比较困难;存在着较大的主观因素。要素计点法优点: 更为精确,评价结果更容易被员工所接受;同时允许对职位之间的差异进行微调。局限: 设计与实施都比较复杂;对管理水平要求较高。因素比较法优点: 较为完善,可靠性高;使不同的职位之间更具可比性;可由职位内容直接求得具体薪酬金额。缺点: 评价体系设计复杂;难度较大;成本较高;该方法不易理解,员工对其准确性和公平性容易产生质疑。

72、对操作人员而言,培训与开发的内容主要包括()。

- A.专业知识
B.业务技能
C.领导技能
D.经营技能
E.工作态度

标准答案: A, B, E

解析: 本题考查培训与开发的类型。人员的培训开发目标应着眼于提高他们的整体素质,即从专业知识、业务技能与工作态度三个方面进行培训与开发。

73、培训与开发需求分析中的组织分析内容包括()。

- A.公司战略
B.可获得的培训资源
C.企业文化
D.人员技能、能力和综合素质
E.公司整体人力资源状况

标准答案: A, B, C, E

解析: 本题考查培训与开发的需求分析。需求分析主要来自三个方面: 组织分析、工作任务分析和人员分析。组织分析包括三个方面的因素(1)公司战略 (2)可获得的培训资源 (3)组织支持 此外,企业文化、组织目标、组织整体人力资源状况也是组织分析的重要内容。

74、关于冲突管理理论中冲突的解决方法,正确的有()。

- A.劳资双方因工资增长方案的分歧引发的冲突应采用上级仲裁法来解决
B.对员工怠工可以采取拖延法来解决
C.员工之间因一些不切实际的想法而产生冲突时,管理者可采取教育法解决
D.对员工之间发生的冲突可以采取无视法,暂不予理睬
E.对因双方一时冲动引起的员工之间的冲突可以采用转移目标法来解决

标准答案: C, E

解析: 本题考查冲突处理。常见的冲突解决方法:

冲突解决方法 适用条件

协商法 冲突双方势均力敌且理由都很合理

教育法 员工因一些不切实际的想法而产生的自身冲突时,管理者可以帮助员工认清自身的现实情况

拖延法 双方冲突并不十分严重,且是有认识引起的,同时对工作并没有太大的影响

和平共处法 冲突双方求同存异,承认和接受对方的某些方面



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

转移目标法 员工间的冲突是因为双方一时的冲动引起的

上级仲裁法 冲突比较严重,且冲突一方明显不合情理

75、关于晋升竞赛的说法,正确的是()。

- A.在企业存在内部劳动力市场的条件下设计晋升竞赛才有意义
- B.晋升竞赛不应对企业的利益造成损害
- C.晋升竞赛中的运气成分越少,员工参与晋升竞赛的动机越强烈
- D.晋升风险越高,当前职位和拟晋升职位之间的工资差距就应该设计得越小
- E.晋升竞赛的失败者也应得到部分补偿,否则大家就不愿意参与竞赛

标准答案: A, B, C

解析: 本题考查升竞赛。在存在内部劳动力市场的情况下,员工往往在一家企业中工作相当长的时间,甚至终身就职于一家企业。企业往往会为员工设计出若干晋升层次,员工们为了能够获得每一次晋升机会,会在彼此之间展开激烈的竞争。当这种竞争是在规则明确的条件下展开,并且能够避免不正当竞争对组织利益造成损害时,便会出现一种类似于体育竞赛的局面,这便是晋升竞赛。得到晋升者将得到更高级的新职位所带来的全部报酬。要在参与晋升竞赛的候选人的当前职位以及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,就会削弱竞赛参与者的努力动机。晋升所有带来的综合价值越高,则参与晋升竞赛者努力的积极性就越高;晋升的风险越低,则参与晋升竞赛者的努力程度也越高。组织中越是靠近上层的晋升,与每一次晋升相关关系的工资差距往往会很大。

76、在其他条件不变的情况下,资本价格与劳动力需求量之间的关系是()。

- A.资本价格上升必然会导致劳动力需求量上升
- B.劳动力需求量上升会导致资本价格上升
- C.劳动力需求量下降会导致资本价格上升
- D.资本价格下降的替代效应会导致劳动力需求量下降
- E.资本价格下降的规模效应会导致劳动力需求量上升

标准答案: D, E

解析: 本题考查其他要素变化对劳动力需求量的影响。当其他条件不变而资本的价格变化时,(1)规模效应:资本价格下降的规模效导致劳动力需求上升。资本价格上升的规模效应导致劳动力需求的下降。(2)替代效应:资本价格下降的替代效应导致劳动力需求下降。即在与原来相同的工资率水平上,企业的劳动力需求数量下降了;资本价格上升的替代效应导致劳动力需求上升。

77、关于工资差别的说法,正确的是()。

- A.政府应当尽可能消除一切工资差别
- B.工资差别的存在不利于劳动力实现自由流动
- C.劳动者在素质和技能方面的差异可能会导致工资差别的产生
- D.劳动条件方面的差异可能会导致工资差别的产生
- E.工资差别具有在整个社会中重新配置劳动力资源的作用

标准答案: C, D, E

解析: 本题考查工资差别长期存在的原因。工资差别的本质原因:是同劳动相联系的,只要劳动者的素质和技能不能完全相同,劳动条件的差别无法消除,工资差别就不可能消除;工资差别的存在同市场经济中价格差别的存在一样,具有在整个社会范围内不断重新配置资源的功能,它会激励劳动者从低生产率工作岗位、企业、行业或产业部门、职业甚至国家向高生产率的地方转移,从而优化劳动力资源配置效率,这对于社会经济的发展具有积极的作用。

78、高工资往往能够带来高生产率,其主要原因在于高工资有助于()。

- A.吸引和雇用到优秀员工
- B.提升员工对企业的认同感
- C.降低企业的人工成本
- D.减少员工的偷懒行为
- E.促进员工流动

标准答案: A, B

解析: 本题考查工资水平与生产率。高工资往往能够带来高生产率:(1)一般认为,较高的工资能够吸引较好的员工,这是因为高工资扩大了企业的求职者人才库,从而使得企业在挑选员工时能够有更大的选择余地。(2)大都与员工对



企业的认同感有很大的关系。(3)员工十分关注自己是否受到公平的对待。

79、关于劳动合同试用期的说法,正确的是()。

- A.用人单位与劳动者可以随时约定试用期
- B.劳动合同期限不满六个月不得约定试用期
- C.以完成一定工作任务为期限的劳动合同不得约定试用期
- D.试用期包含在劳动合同期限内
- E.劳动合同仅约定试用期,试用期不成立

标准答案: C, D, E

解析: 本题考查试用期。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过两个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

80、关于最低工资标准的说法,正确的是()。

- A.用人单位应在最低工资标准发布后 10 日内将该标准向本单位全体劳动者公示
- B.月最低工资标准适用于非全日制用工
- C.同一省的不同行政区域可以有不同的最低工资标准
- D.用人单位应当规定适用于本单位的最低工资标准
- E.最低工资标准应当每年调整一次

标准答案: A, C

解析: 本题考查最低工资标准。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者,小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。省、自治区、直辖市范围内的不同行政区域可以有不同的最低工资标准。最低工资标准每两年至少调整一次。用人单位应在最低工资标准发布后 10 日内将该标准向本单位全体劳动者公示。

三、案例分析题

(一)前苏联心理学家彼得罗夫斯基以中学生为研究对象设计了一个实验:给学生一份问卷,问卷中有几个关于道德问题的判断,要求学生对这些判断表示赞成或反对。问题很简单,每个学生都能根据公认的准则做出回答。过了一段时间之后,把这些关于道德的判断列入一张更长的项目单之中,而在学生回答之前给予暗示,说明其他人都赞成错误的判断。在这种情况下,只有极少数人接受暗示、屈从压力而改变其原来的主意,绝大多数人并没有改变主意。

81、参加实验的学生最可能形成的团队类型是()。

- A.指挥团体
- B.利益团体
- C.任务团体
- D.联谊团体

标准答案: C

解析: 本题考查团体的分类。正式团体:(1)指挥团体:在组织中非常常见;(2)任务团体:为完成任务而形成的团体(3)团队:团队成员之间存在高水平的交互作用。非正式团体:利益团体,联谊团体。

82、关于该实验结果的说法,错误的是()。

- A.团体压力并不是人们改变意的关键因素
- B.一个人接受多数人的意见,必然是屈服于压力,怕被孤立
- C.人们改变意见是为了与团体保持一致
- D.当团体的意见出现原则性错误时,大多数人会从众

标准答案: B, D

解析: 本题考查从众。人们为什么会有从众行为:一是因为感受到了信息性的压力,既通过从众从别人那里获得信息;二是因为受到规范性的压力,即人们为了得到社会支持,避免非难而从众。

83、影响个体从众的因素主要有()。

- A.团体人数
- B.团体凝聚力和团体吸引力



C.成员在团体中的地位

D.成员的家庭背景

标准答案: A, B

解析: 本题考查从众。影响从众行为的因素: 团体凝聚力、团体一致性、团体规模。

84、若让参与实验的学生进行团体决策, 则下列说法中, 正确的是()。

A.团体决策可能会压制个人的独立批评的思考能力

B.团体决策耗费时间少

C.如果控制整个团体决策大趋势的少部分人能力平庸, 则无法产生高质量的决策

D.如果以决策的创造性为评价指标, 相对于个人决策, 团体决策效果更好

标准答案: A, C, D

解析: 本题考查团体决策。团体决策的优势: 信息全面、完整;选择余地大;可以降低错误发生率;提高对最终决策的认同感;增加决策的合法性。团体决策的缺点: 耗费时间;团体压力难以克服, 这种压力迫使成员屈从多数人的意见;有时候会有少数把持的现象产生;责任模糊。如果控制整个团体决策大趋势的少部分人能力平庸, 则无法产生高质量的决策。如果以决策的创造性为评价指标, 团体决策效果更好。

(二)某公司的几位董事正在为寻找合适的总经理接班人而暗暗费神。由于缺乏外部招聘经验, 因此选择接班人的主要焦点放在内部的三位候选人身上:

负责市场的李副总, 行事大胆果断、雷厉风行, 市场部在他的带领下颇有起色。但李副总经常忽视一些违反厂规(如上班看报纸、吃零食)的做法, 认为是小事一桩。同时, 李副总的本位主义比较严重, 不喜欢听到别的部门投诉本部门的“问题”, 对于其他副总的建议也是一笑置之……

负责行政管理工作的王副总, 管理温和, 讲究人性化, 沟通能力极强, 处理事情往往会咨询相关人员意见, 稳步推进。不过, 有时候他会给人留下处事不够干练的印象。

负责研发的张副总, 属于典型的技术型人员, 平时话语不多, 口头禅是“我没意见……”, 去年因感觉自己的奉献与待遇回报不对等, 闹过情绪提出辞职, 后来被董事会挽留下来。

赵董事和钱董事认为, “从资历、性格及处事稳重性方面考虑, 选择王副总为总经理比较合适, 再说他的沟通能力和人缘是大家公认的……”话还没有说完, 孙董事马上反对: “不不不, 我不这样认为! 公司要生存发展, 市场第一! 没有市场就什么都没有, 我认为李副总是最好的人选!”赵董事接着说: “很多公司都注重‘以德为先’选拔公司高层, 我们……”“每个公司有每个公司的不同情况。我们公司应该以能力为先……”孙董事打断了赵董事的话。

最后, 大家形成的共识是: 张副总目前还不够晋升为总经理的条件。但也有一个头痛的问题: 到时候, 他会不会又要辞职呢?

85、该公司主要采用的是内部招聘的方法, 与外部招聘方法相比, 这种招聘方法需要注意的问题是()。

A.对未获得晋升人员的士气产生消极影响

B.对候选人缺乏了解

C.获得晋升人员难以快速适应企业环境

D.可供挑选的候选人有限

标准答案: A, D

解析: 本题考查招聘渠道。

内部招聘

了解全面, 绩效预期准确

鼓舞士气, 激励现有员工进取

应聘者能很快适应工作

选择费用低

提高组织培训的投资回报率

保持员工晋升的连续性

容易造成“近亲繁殖”

有可能形成内部矛盾、政治斗争

人员局限于企业内部, 水平无法提高

对没有获得提升的人员造成士气打击



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

训练与培养的投入大

86、 该公司采用的这种内部招聘方法称为()。

- A.内部人推荐法
- B.管理层指定法
- C.校园招聘法
- D.猎头公司招聘法

标准答案: A

解析: 本题考查招聘的来源和方法。内部人推荐: 由企业内部员工推荐企业的其他员工或企业外部人员。

87、 造成该公司招聘决策困难的原因是()。

- A.公司董事对招聘工作不重视
- B.人力资源管理部门没有实施面试等招聘程序
- C.公司缺乏一致认同的招聘选拔标准
- D.公司不关心那些没有被晋升的候选人

标准答案: B, C

解析: 本题考查对案例内容的理解。通过案例可知, 该公司对人员的选择没有实施相应的招聘程序, 也没有一致认同的招聘选拔标准, 导致最终意见不一, 决策困难。

88、 要解决该公司目前的招聘困境, 亟待进行的工作是()。

- A.明确招聘原则是“以能力为先”还是“以德为先”
- B.为了防止张副总辞职, 提拔张副总为总经理
- C.完善外部来源的招聘体系
- D.吸引公司内部更多候选人

标准答案: A, C, D

解析: 本题考查对案例内容的理解。明确招聘原则, 增加候选人, 招聘体系的完善都有助于该公司招聘工作的开展。

(三)某公司是一家发展良好的家族企业。在多年的发展中, 公司采取的是粗放的管理方式, 没有实行目标责任制和绩效考核制度。近两年随着市场竞争的加剧, 公司的市场份额逐渐减少。为提高公司的竞争力, 公司准备从绩效考核入手, 将公司的经营目标层层分解, 落实到各部门, 并最终落实到每一个员工身上。

公司的研发、生产、销售、客户服务等部门员工的工作性质差异较大。公司对于销售部门的期望是完成销售目标, 对如何完成销售任务没有要求;而对于客户服务部门, 公司制定了详细的流程, 以保证客户服务的质量。公司在设计绩效考核方案时遇到的困难是:对于不同工作性质的部门和员工, 如何设定绩效指标和选择绩效考核方法, 以保证绩效考核方案的科学合理。

89、 该公司在为各部门设定关键绩效考核指标应()。

- A.切中目标、适度细化、随着环境的改变而变化
- B.可量化或可行为化且相关数据或信息具有可获得性
- C.不少于 20 个
- D.强调完成的期限, 关注完成的效率

标准答案: A, B, D

解析: 本题考查关键绩效指标法。确定考核指标遵守 SMART 原则: 即具体的、可测量的、可实现的、相关的、有时限的。指标不宜过多。

90、 对不同工作性质的员工, 在选择绩效考核办法时, 应考虑的主要因素有()。

- A.工作内容的程序化/不确定性
- B.工作环境的稳定性/变动性
- C.员工工作的独立性
- D.员工工作的满意度

标准答案: A, B, C

解析: 本题考查考核方法的选择。各种考核方法中不存在好与不好之分, 只有适应与不适应企业的实际需求之分。

从三个角度概括员工的工作:

工作环境、工作内容、员工工作的独立性。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

91、对于该公司的销售人员,适宜的绩效考核办法有()。

- A.以员工工作结果为导向的考核办法
- B.目标管理法
- C.不良事故评估法
- D.行为锚定法

标准答案: A, B

解析: 本题考查绩效考核方法。以员工工作结果为导向的考核方法优点: 考核目标明确、导向性强。销售人员较为适合, 方法主要包括目标管理法、平衡计分卡法、关键绩效指标法。

92、对于该公司的客户服务人员,适合采用的绩效考核办法有()。

- A.以员工行为为导向的考核方法
- B.目标管理法
- C.关键事件法
- D.行为锚定法

标准答案: C, D

解析: 本题考查绩效考核方法。以员工行为为导向的考核方法适用于: 对于工作完成方式十分重视的职位。客户服务人员较为适合。主观评价方法: 包括排序法、配对法、强制分布法;客观评价方法: 包括关键事件法、不良事故评估法、行为锚定法、标杆超越法。

(四)小黄是一家职业介绍机构的员工。在最近的市场调研过程中,她发现了几个现象,同时也有一些困惑:第一,总的来说,那些资本投资要求较高、人均资本投资比例较大的部门,工资水平往往较高;第二,即使是同一家公司内部,男性员工的工资水平要比女性员工更高一些,这其中是不是存在歧视呢?第三,在护士和幼儿园老师这些职业中,女性所占比例要比她们在其他行业中的比例高很多;第四,在金融危机影响下,很多原来在金融机构工作的高薪人士失去了工作,但他们并不急着找工作,而是选择先歇一阵子,即使有单位请他们去上班,他们也不去。

93、人均资本投资比例大的部门工资水平较高的原因在于()。

- A.这些部门的投资要求会形成一定的进入障碍,在一定程度上具有垄断性
- B.这些部门中的劳动报酬占企业总成本的比例相对较小,企业工资支付能力较强
- C.这些部门的工会化程度都较低,有助于企业节约成本,从而支付更多工资
- D.这些部门的劳动条件一般都比较差,需要对员工提供工资补偿

标准答案: A, B

解析: 本题考查不同产业部门间工资差别形成的原因。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,这是因为这会对新企业的进入造成一定的限制,从而易于形成卖方垄断的结构;这些部门中的劳动报酬占企业总成本的比例相对较小,资本的利润较高,企业工资支付能力较强。

94、男女之间由于()而造成的工资差别不应该被视为歧视。

- A.受教育程度
- B.职业
- C.工作经验
- D.性别

标准答案: A, B, C

解析: 本题考查歧视的界定。所谓歧视,实际上是指劳动力市场歧视,它是指具有相同生产率特征的劳动者仅仅因为所属的人口群体的不同而受到区别对待。我们所观察到的不同人口群体之间的平均工资性报酬差距主要来自于两个方面:一是每一种人口群体在进入劳动力市场时就存在的生产率特征差异;二是不同的人口群体受到劳动力市场中的其他参与者的不同对待。这种不同人口群体的劳动者在劳动力市场中受到的对待存在差别的现象,才是劳动力市场歧视。

95、在护士和幼儿园老师中,女性所占的比例明显高于很多行业,这表明存在()现象。

- A.工资歧视
- B.工资隔离
- C.职业歧视
- D.职业隔离



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

标准答案: D

解析: 本题考查歧视的分类。职业隔离是指一个人口群体内部的职业分布与其他人口群体内部存在很大差异的情况。

96、 那些失业后宁愿在家也不出去找工作的金融业人士属于()。

- A.就业者
- B.失业者
- C.非劳动力
- D.临时失业者

标准答案: C

解析: 本题考查失业率与劳动力市场存量—流量模型。非劳动力不提供劳动力供给的原因, 包括由于某些原因不愿意工作。

(五)2011年8月, 李某入职甲软件公司(以下简称甲公司)担任销售总监, 双方签订了为期2年的劳动合同。劳动合同约定:李某在终止劳动合同后3年内不得在同行业公司中从事与原职位相关的活动。2013年初, 李某向甲公司提出解除劳动合同, 李某的理由是:他履行劳动合同已经超过1年, 甲公司没有按劳动合同约定提供劳动条件, 而且他也不满意约定竞业限制的内容, 现在他提前30日以书面形式通知甲公司解除劳动合同, 甲公司不应该反对。李某未办理解除劳动合同手续就入职乙软件公司(以下简称乙公司)担任销售总监。甲公司获知后, 公司领导与李某和乙公司联系, 希望李某回公司工作, 但乙公司以已签订劳动合同为由, 坚决不放李某。于是, 甲公司向劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请, 要求李某和乙公司承担赔偿责任。

97、 关于约定竞业限制的说法, 正确的是()。

- A.李某没有从事技术性岗位, 甲公司不得与其约定竞业限制
- B.李某与甲公司签订的劳动合同期限不足5年, 李某可以不履行竞业限制约定
- C.无论甲公司是否支付竞业限制经济补偿, 李某都应当履行竞业限制约定
- D.甲公司可以与李某约定竞业限制的范围、地域和期限

标准答案: D

解析: 本题考查竞业限制。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定, 竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

98、 关于竞业限制期限的说法, 正确的是()。

- A.甲公司与李某签订2年期限的劳动合同, 可以约定2年以上竞业限制期限
- B.甲公司与李某约定的竞业限制期限不得少于3年
- C.甲公司与李某约定的竞业限制期限不得超过2年
- D.甲公司支付李某竞业限制经济补偿的期限可以短于竞业限制期限

标准答案: C

解析: 本题考查竞业限制。在解除或者终止劳动合同后, 约定竞业限制的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位, 或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限, 不得超过二年。

99、 下列李某提出的解除劳动合同的理由中, 符合法律规定的是()。

- A.李某不满意约定的竞业限制内容
- B.李某履行劳动合同已经超过1年
- C.李某已经将解除劳动合同的要求提前30日书面通知了甲公司
- D.甲公司未按劳动合同约定提供劳动条件

标准答案: D

解析: 本题考查劳动合同的解除。《劳动合同法》第38条规定, 用人单位有下列情形之一的, 劳动者可以解除劳动合同: ①未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;②未及时足额支付劳动报酬的;③未依法为劳动者缴纳社会保险费的;④用人单位的规章制度违反法律、法规的规定, 损害劳动者权益的;⑤因用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的;⑥法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的, 或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的, 劳动者可以立即解除劳动合同, 不需事先告知用人单位。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

100、关于甲公司要求李某和乙公司承担赔偿责任的说法,正确的是 ()。

- A.李某违反竞业限制约定,应当按照约定向甲公司支付违约金
- B.乙公司招用与甲公司尚未解除劳动合同的李某,如果给甲公司造成损失,应当承担连带赔偿责任
- C.乙公司已与李某签订劳动合同,甲公司无权要求李某承担违约责任
- D.李某违反竞业限制约定,应当由劳动行政部门责令改正

标准答案: A, B

解析: 本题考查违反劳动合同的法律责任。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。用人单位招用与单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者,给其他用人单位造成损失的,应当承担连带赔偿责任。

更多经济师考试资讯及备考资料,欢迎关注 233 网校:

- ①233 经济师考试网址: www.233.com/jjs
- ②经济师 qq 学习群: 23511935
- ③经济师微信群: 加小编微信 ks233wx2, 拉你入群~
- ④微信公众号:

微信号: [jjs233wx](https://www.233.com/jjs233wx)

微信名称: 233 网校经济师考试

欢迎扫码关注我们



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

233网校
www.233.com



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握