

2013年初级经济师《人力资源》真题及答案

一、单项选择题

1、人格赖以生成的物质基础是由 ()

- A.遗传
- B.环境
- C.情境
- D.文化

参考答案: A

解析: 研究表明, 一个成人的人格是由遗传和环境两方面因素组成的, 同时还受到情境条件的影响。遗传建构了前提条件或外周限制, 遗传奠定了人格赖以生存的物质基础。但个体的总体潜能取决于如何调整自己以适应环境的要求。

2、据奥尔巴特的物质理论, 属于人格的建筑构件的特质是 ()

- A.枢纽特质
- B.核心特质
- C.次要特质
- D.基本特质

参考答案: B

解析: 奥尔波特提出人格结构有三个层面, 一是枢纽特质, 也叫基本特质, 指哪些渗透于人格以致遍及此人全部活动的特质。而是核心特质, 指渗透性差一些, 但还是有相当概括力, 有一般意义的特性, 它是人的建筑构件。三是次要特质, 指那些不明显, 不受人注目、一致性和一般性比较低的人格特质。奥尔波特认为各种特质不是零散的, 而是有组织的, 他假设有一个人格特质的组织者“统我”存在, 它不是与生俱来的, 而是逐步发展起来的。

3、掌握解决问题的规则并能有效解决问题的能力是 ()

- A.推理能力
- B.空间认知能力
- C.数学能力
- D.知觉能力

参考答案: A

解析: 基本的智力维度划分, 推理能力就是指理解解决问题的原则并解决问题的能力。

4、小赵最近在减肥, 恰好遇上部门同事聚餐, 打破了他的减肥计划, 使他非常不开心, 小赵开导自己: “跟同事交流感情, 并在聚会中变得放松、合群, 比减肥有意义多了, 根据认知失调理论, 小赵采用的减轻认知失调的方法是 ()

- A.改变态度
- B.增加认知
- C.改变认知的重要性
- D.减少选择感

参考答案: C

解析: 改变态度: 改变自己对其行为的态度, 使其与之前的行为一致。

增加认知: 如果两个认知不一致, 可以通过增加更多一致性的认知来减少失调感。

改变认知的重要性: 让一致性的认知变得更加重要, 不一致的认知变得不重要。

减少选择感: 让自己相信之所以做出与态度相矛盾的行为是因为自己没有其他的选择。

改变行为: 使自己的行为不再与态度有所冲突。

5、根据莫里斯的生活方式理论, 下列说法中错误的是 ()

- A.“价值”一词包含三种基本含义
- B.实际价值是指一个事物本身实际具有的价值大小
- C.客体价值强调对象本身的属性



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

D.价值观是对理想生活方式的憧憬

参考答案: B

解析: 实际价值: 指对不同事务所表现的差别喜好的倾向, 即对不同事物所表现的选择行为的实际方向。

想象价值: 只局限于能够预测后果的选择行为, 是个体应该采取的行为选择

客体价值: 强调价值对象本身的属性, 指根据事务的客观条件来决定什么是值得选择的, 并非当事人是否事实上该选取事物 (想象价值)

6、下列人群中, 属于团体的是 ()

- A.足球赛中的球迷
- B.一个班的学生
- C.电影院的观众
- D.同一节车厢的旅客

参考答案: B

解析: 团体的概念

团体: 是指两个或两个衣裳相互影响、互相依赖的人为了完成特定的任务而组成的集合体。

识别: 只有那些充分交流与互动的可能性人群才能称之为团体。人类最基本的生活方式: 团体生活

7、在超市里, 张某请求一名陌生人帮自己看一下刚刚购买的物品, 当对方同意后, 向对方提出帮自己把商品提上车的要求。张某在超市中使用的这种增加他人顺从的技巧, 叫做 ()

- A.门前技巧
- B.滚雪球
- C.折扣技巧
- D.脚在门槛内技巧

参考答案: D

解析: 脚在门槛内技巧: 即先向他人提出一个较小的要求, 在对方接收后再提出一个较大的要求那么新要求被接受的可能性会增加。门前技巧: 即现象对方提出一个较大的要求, 当对方拒绝后再提出一个较小的要求, 这个小要求被接受的可能性更大。折扣技巧: 即先向对方提出一个很大的要求, 在对方回应之前赶紧打些折扣或给对方一些好处, 则对方更有可能接受。滚雪球: 即在最初的要求被对方接手之后, 告诉他人自己的要求被低估, 增加新的要求时更容易被对方接受。

8、不需要安排团体成员进行面对面讨论的团体决策方法是 ()

- A.头脑风暴法
- B.德尔斐技术
- C.具名团体技术
- D.阶梯技术

参考答案: B

解析: 德尔菲技术: 它是兰德公司使用的技术——智囊团, 可以不用安排团体成员进行见面讨论, 能够节省会谈成本, 避免人际冲突, 缺点是比较费时间, 不利于激发决策者的创造性思维。

9、关于工作态度的说法, 错误的是 ()

- A、工作态度包括认知、情感和行为三个成分
- B、个体的工作态度影响个体的工作行为
- C、工作态度的稳定性高于工作态度的价值观的稳定性
- D、工作满意度、工作投入度和组织承诺等都是工作态度指标

参考答案: C

解析: 态度是个体对某一特定事务、观念或他人的稳定的心理倾向, 包含认知、情感和倾向三个成分。而价值观的稳定性要高于工作态度的稳定性, 价值观与工作态度有着密切的联系。

10、认为每个员工都有其典型的工作满意水平度的工作满意度理论模型是 ()

- A.工作满意度的因素模型
- B.工作满意度的差异模型
- C.工作满意度的均衡水平模型



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.工作满意度的多维度模型

参考答案: C

解析: 均衡水平模型是指各员工都有典型的工作水平满意度, 称之为均衡水平。

11、关于工作满意度的影响后果的说法, 错误的是 ()

- A.高工作满意度有助于提高员工绩效, 但高绩效并不会提高员工的工作满意度
- B.工作满意度高的员工更可能长久的留在组织中
- C.工作满意度低的员工更可能发生缺勤行为
- D.工作满意度极低的员工可能在工作中出现暴力行为

参考答案: A

解析: 工作绩效: 高的工作绩效会促成高的工作满意度, 高的工作满意度会增加员工的忠诚度, 最终绩效得以提高。

12、关于组织公民行为的说法, 错误的是 ()

- A.工作满意度高的员工更可能出现组织公民行为
- B.组织公民行为也有消极的一面。比如偷窃、缺勤。迟到等
- C.组织公民行为是对组织高效运作和生存其积极作用的行为
- D.组织公民行为是一种自发的行为

参考答案: B

解析: 含义: 他是员工作出的对组织的生存和高效运作祈祷非常积极作用的行为, 不是员工职责范围内的——公益性、无偿性

表现为: 履行一般性工作: 有高度责任心

疑难问题: 高水平的发明创造

额外工作: 自愿承担

自己的时间与资源: 愿意与他人分享

13、在组织承诺的各因素中, 反映员工地继续留在组织中的义务感是 ()

- A.永久承诺
- B.经济承诺
- C.继续承诺
- D.规范承诺

参考答案: D

规范承诺: 反映的是员工对继续留在组织的义务感, 它是员工由于受到社会责任的影响而留在组织的承诺。

14、借助外脑、聘请顾问。外包人力资源管理的人力资源管理模式, 属于米克尔和布德罗的四种人力资源管理模式中的 ()

- A.高度灵活模式
- B.投资模式
- C.参与模式
- D.工业或产业模式

参考答案: A

解析: 人力资源管理模式: 产业模式——20世纪50年代以前, 协调为主、资历为基础的报酬体系; 投资模式——20世纪60、70年代——公平就业为主、员工有更多的自主权; 参与模式: 20世纪80、90年代——民主、参与、加强合作; 高度灵活模式——20世纪90年代之后——借助外脑。

15、泰勒进行的人事管理研究的主要内容是 ()

- A.通过看板向员工反馈工作业绩信息、提出更早的工作评价体系
- B.通过描述自己录用汽车司机、电线接话生的经理, 确定合适岗位的员工应具备的素质
- C.进行霍桑实验, 发现心理因素是影响工作绩效的重要因素
- D.通过动作-时间分析, 设计出最有效的标准工作方式

参考答案: D

解析: 泰罗著名的科学四管理原则:

1、建立真正的科学劳动过程



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- 2、工人必须经过科学的选拔
- 3、将经过科学的挑选和训练的工人与科学的领导过程相结合
- 4、管理者和工人之间的经久合作
- 16、让已经加入企业的员工继续留在本企业,体现的是人力资源的()功能
- A.维持
- B.吸纳
- C.开发
- D.激励

参考答案: A

解析: 人力资源管理的功能:

- 1、吸纳——吸引人才是基础
- 2、未出——留住人才是保障
- 3、开发——保持未来需要是手段
- 4、激励——创造优异绩效是核心

- 17、人力资源管理部门组织结构设置的趋势是()
- A.和其他部门合并办公处理人力资源管理事务
- B.采用职能式组织结构,使人力资源管理更加专业化
- C.采用简单的设置,突出人力资源的事务性职能
- D.以服务提供者的身份出现,划分为服务中心、业务中心和专家中心三个部分

参考答案: D

解析: 人力资源管理部门的新趋势就是趋向于服务化并分为三个中心部分

- 18、关于不同工作分析方法适用范围的说法,下列说法中正确的是()
- A.工作实践法适用于所有工作
- B.观察法仅适用于中高层管理工作
- C.主题专家会议法适用于基层文职工作
- D.问卷调查法适用于非操作类工作

参考答案: D

解析: 访谈法: 较广泛

观察法: 工作简单、标准化、重复性的工作

工作实践法: 短期内掌握的工作

问卷法: 非操作类

文献分析法: 非操作类

主题专家会议法: 中高层管理工作

工作日志法: 较为广泛

- 19、关于工作分析方法中观察法的说法,正确的是()

- A.观察法通常可以比较全面的深入了解工作要求
- B.观察法可以适用于脑力要求较高的工作
- C.观察法可以获得有关任职者资格要求的信息
- D.观察法不会被观察的员工产生逆反心理

参考答案: A

工作分析观察法: 优劣——优点: 全面深入的了解工作、成本低、经济适用易操作

缺点: 不适用脑力要求比较高的工作、产生被监视、逆反的心理

- 20、关于工作研究的说法正确的是()

- A.工作研究是通过系统的方法确定工作职责及其所需的知识技能的过程
- B.工作研究的目的是确定职位在企业内部的相对价值
- C.工作研究的内容包括工作设立的目的、工作职责、环境、任职要求等
- D.工作研究是运用系统分析的方法排除工作中不合理和不经济的因素,寻求最合理的职位功能的工作方法。



参考答案: D

解析: 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的方法, 以提高工作效率。

21、关于作业疲劳的说法, 正确的是 ()

- A. 心理疲劳是指由于人的生理机制局限性而引起的疲劳
- B. 生理疲劳与心理疲劳之间并无必然联系
- C. 作业疲劳不受个体情绪和态度的影响
- D. 工作环境是引发疲劳的最客观也是最直接的原因

参考答案: D

解析: 作业疲劳: 指劳动者作业疲劳是指在作业过程中连续不断消耗能量产生一系列生理和心理变化而引起作业能力下降的现象。通常划分为肉体疲劳和精神疲劳。

疲劳产生的原因: 1、工作环境 2、生理因素 3、心理因素

22、企业通过雇主品牌建设吸引人才的做法反映了 () 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. 业自身形象
- D. 部劳动力市场

参考答案: C

- 1、外部因素: 外部劳动力市场、国家法律法规、竞争对手
- 2、内部因素: 企业自身形象、招聘预算、企业政策

23、符合现代管理倡导的参与、民主、平等以及竞争思想潮流的内部招聘方法是 ()

- A. 由管理层根据考核结果指定候选人
- B. 对曾经在企业中工作过的人员重新进行招聘
- C. 通过搜索人力资源数据库确定候选人
- D. 在企业内部公告职位空缺, 吸引员工自荐

参考答案: D

解析: 内部招聘方法:

- 1、人力资源数据库检索
- 2、工作职位与申请公告: 符合现代管理倡导的参与、平等民主以及竞争的思想
- 3、管理层指定
- 4、内部人推荐
- 5、以前员工和应聘人员的重新招聘

24、一家公司需要招聘 20 名初级机械操作工, 并拟在录用过后对这些人进行培训, 恰当的招聘方法是 ()

- A. 校园招聘
- B. 专业杂志广告招聘
- C. 猎头公司招聘
- D. 管理层指定

参考答案: A

解析: 校园招聘具有素质高、可塑性强、背景真实、成本低等优势, 有助于宣传扩大影响。

25、关于绩效管理在人力资源管理中作用的说法, 错误的是 ()

- A. 绩效管理可以为员工的薪酬发放提供依据
- B. 绩效管理可以为企业的人员配置提供依据
- C. 绩效管理是企业制定劳动标准的主要依据
- D. 绩效管理可以帮助企业有效的进行员工开发

参考答案: C

解析: 企业制定劳动标准的主要依据是企业生产需求

26、关于绩效考核方法选择的说法, 错误的是 ()

- A. 对于不稳定的、内部程序弱的、员工独立性高的工作, 可以用关键事件法进行审核



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- B.对于稳定性的、内部程序强的、员工独立性低的工作,可以采用行为锚法进行审核
- C.为了较好的屏蔽外界的干扰信息,可以采用以结果为导向的考核方法
- D.对于工作完成方式要求非常规范的职位,更适合采用以员工行为为导向的考核方法

参考答案: C

解析: 考核方法的选择,以结果为导向的考核方法,目标明确,目的性强,无法屏蔽外界对员工造成的干扰。

27、关于平衡计分卡方法的说法,错误的是 ()

- A.这种方法从企业的战略层次考虑问题
- B.这种方法操作简单,实施成本低
- C.这种方法实现了评估系统与控制系统的结合
- D.这种方法使管理者将所有的重要绩效指标放在一起考虑,提供全面的分析资料

参考答案: B

解析: 平衡计分卡方法的缺点是实施成本很高

28、关于标杆超越法的说法,正确的是 ()

- A.标杆超越法有助于激发企业中的员工和团队的潜能,提高企业绩效水平
- B.标杆超越法可以促进企业经营激励制度的完善
- C.标杆超越法容易使企业陷入模仿的漩涡而失去自身的特质
- D.标杆超越法将财务指标、客户、内部流程、学习和发展等目标归纳为一点

参考答案: D

标杆超越法的劣势: 容易使企业陷入模仿的漩涡失去特色,导致经营决策事务

29、下列报酬项目中属于内在报酬的是 ()

- A.奖金
- B.带薪休假
- C.培训机会
- D.员工福利

参考答案: C

解析: 内在报酬是员工由工作本身而获得的精神满足感,是精神形态的报酬。包括: 参与决策权; 自由分配工作时间与消费方式; 较多的职权; 较有兴趣的工作; 活动范围的多元化。

30、下列职位评价方法中,属于直接职位比较法的是 ()

- A.排序法
- B.分类法
- C.评分法
- D.要素记点法

参考答案: A

直接职位比较法是排序法,可分为四类: 排序法、分类法、要素计点法和因素比较法

31、关于薪酬调查的说法,正确的是 ()

- A.薪酬调查的目的是确定本企业的薪酬定位
- B.薪酬调查的对象是社会上各种类型的企事业单位
- C.薪酬调查所需的成本低且途径多样
- D.薪酬调查的主题是本企业的人力资源部门

参考答案: A

解析: 主要参考薪酬调查概述,其目的是确定本企业的薪酬定位

32、关于宽带薪酬的说法,正确的是 ()

- A.宽带薪酬制度有利于企业内部员工的晋升
- B.宽带薪酬制度使部门经理更多地参与员工的薪酬决策
- C.宽带薪酬可以适用于所有类型的企业
- D.宽带薪酬制度比传统薪酬制度等级数目更多

参考答案: B



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: 宽带式工资结构涉及企业的文化、价值观以及经营战略目标的实现, 它是将企业传统的 10 个、20 个, 甚至 30 个工资等级及其变动范围进行重新组合, 压缩原有工资等级的数目, 扩大各个工资等级覆盖的岗位范围, 拉宽各个工资等级的浮动范围, 从而形成的一种新的工资管理系统, 使得部门经理更多地参与员工的薪酬决策。

33、关于团队奖励的说法错误的是 ()

- A. 团队奖励可以使员工产生较强的凝聚力
- B. 团队奖励可以是当团队达到特定目标后给予的奖励
- C. 团队奖励可以是当团队生产率提高时给予的奖励
- D. 在绩效考核指标的制定上, 团队奖励计划比个人奖励计划要复杂

参考答案: D

解析: 团队奖励计划的优点是比个人奖励计划要简单, 同时可以使企业员工产生强大的凝聚力。

34、开设专题讲座属于培训与开发方法中的 ()

- A. 讨论法
- B. 讲授法
- C. 试听法
- D. 案例研讨法

参考答案: B

解析: 讲授法的优缺点: 讲授法是教师通过口头语言向学生传授知识、培养能力、进行思想教育的方法, 在以语言传递为主的教学方法中应用最广泛, 且其他各种方法在运用中常常要与讲授法结合, 有一定局限性, 如果在运用时不能唤起学生的注意和兴趣, 又不能启发学生的思维和想象, 极易形成注入式教学。但不能简单地把两者等同看待。

35、培训与开发需求分析中的 (), 旨在明确每一项工作职责的任务要求, 能力要求和素质要求。

- A. 组织分析
- B. 工作任务分析
- C. 人员综合素质分析
- D. 人员分析

参考答案: B

解析: 需求分析的内容, 培训需求分析是指在规划与设计每项培训活动之前, 由培训部门采取各种办法和技术, 对组织及成员的目标、知识、技能等方面进行系统的鉴别与分析, 从而确定培训必要性及培训内容的过程。培训需求分析就是采用科学的方法弄清谁最需要培训、为什么要培训、培训什么等问题, 并进行深入探索研究的过程。它具有很强的指导性, 是确定培训目标、设计培训计划、有效地实施培训的前提, 是现代培训活动的首要环节, 是进行培训评估的基础, 对企业的培训工作至关重要, 是使培训工作准确、及时和有效的重要保证。

36、关于员工关系和员工关系管理的说法, 正确的是 ()

- A. 员工关系管理是人力资源管理的组成部分
- B. 员工关系是员工之间的各种法律的、情感的和理论的起点
- C. 员工关系管理以员工与组织的签订契约为管理的起始点, 以契约解除作为结束
- D. 员工关系管理是一种双向管理行为

参考答案: A

解析: 员工关系管理是在企业人力资源体系中, 各级管理人员和人力资源职能管理人员, 通过拟订和实施各项人力资源政策和管理行为, 以及其他的沟通手段调节企业和员工、员工与员工之间的相互联系和影响, 从而实现组织的目标并确保为员工、社会增值。从狭义上讲, 员工关系管理就是企业和员工的沟通管理, 这种沟通更多采用柔性的、激励性的、非强制的手段, 从而提高员工满意度, 支持组织其他管理目标的实现。其主要职责是: 协调员工与管理者、员工与员工之间的关系, 引导建立积极向上的工作环境

37、关于劳动合同试用期的说法, 错误的是 ()

- A. 试用期最长不得超过 6 个月
- B. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期
- C. 试用期内, 劳动者辞职无需提前告知
- D. 试用期工资不得低于当地最低工资标准

参考答案: 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: 劳动者试用期内离职应提前三日通知

38、关于社会保险的说法, 正确的是 ()

- A. 国际强制性养老保险具有营利性
- B. 为员工缴纳社会保险费是每个企业责任和义务
- C. 我国社会保障机构委托商业保险公司代为管理保险金以实现保险金的增值
- D. 若确定了投保年限和投保金额, 就可以计算出将支付的保险金

参考答案: B

解析: 社会保险的含义, 为员工缴纳社会保险费是每个企业责任和义务

39、关于离职面谈的说法, 正确的是 ()

- A. 离职面谈通常由离职者比较密切的同事实施
- B. 离职员工通常不愿意再对离开的企业发表自己的看法
- C. 离职面谈应该是开放式的面谈, 无需事先准备
- D. 离职面谈的内容可以包括员工个人未来的职业生涯规划

参考答案: D

解析: 离职面谈是指在员工离开公司前与其进行的面谈。从雇主的角度来说, 离职面谈的最主要目的是了解员工离职的具体原因, 以促进公司不断改进。

40、关于请假制度的说法, 正确的是 ()

- A. 企业不能将病假作为事假处理
- B. 用人单位有权不批准员工所请的任何病假
- C. 每一位员工均可享受带薪年假
- D. 企业可以规定, 病假超过一定时间后按照旷工处理

参考答案: A

请假管理: 企业不能擅自增减病假期限, 病假工资不低于最低工资 80%。

41、由于劳动的具体内容和具体形式不同, 因此不同的劳动力之间不能相互替代, 或者不能完全相互替代, 这就造成了劳动力市场的 ()

- A. 多样性
- B. 不确定性
- C. 特殊性
- D. 交易条件的复杂性

参考答案: A

解析原因: 多样性: 同的劳动力之间不能相互替代, 而且不同的劳动力市场上, 劳动力的市场价格也是不同的。

42、高工资有助于带来高生产率, 这是一些企业愿意支付 () 的重要前提假设

- A. 绩效工资
- B. 效率工资
- C. 计件工资
- D. 计时工资

参考答案: B

解析: 效率工资: 提供高于市场均衡水平的工资。

43、美国企业首席执行官与产业工人之间的平均薪酬差距, 要远远大于日本企业首席执行官与产业工人的平均薪酬差距, 能解释这种现象的理由之一是 ()

- A. 美国企业的利润高于日本企业
- B. 日本企业在做出晋升决策前, 对候选人的考察时间长, 晋升决策风险低
- C. 美国企业设置的晋升层级较多, 日本企业相反
- D. 美国企业中存在竞赛, 日本企业中不存在

参考答案: B

解析: 美国企业中, 员工晋升的所依据的随机因素比日本的大很多, 在美国企业员工晋升过程中, 运气所起的作用会大很多。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

44、个人劳动力供给曲线的形状表明 ()

- A.个人劳动力供给量会随着工资率的上升而不断增加
- B.个人劳动力供给量会随着工资率的上升而不断下降
- C.个人劳动力供给量最初会随着工资率上升而上升,但到了一个临界点后,会随之下降
- D.个人劳动力供给量与工资率不存在有规律的关系

参考答案: C

解析: 个人劳动力供给曲线横轴表时间,纵轴表工资率。当工资率较低且收入较少时,由工资率提高产生的替代效应大于收入效应,故随工资率的提高,劳动力供给增加;

在工资率维持较高水平并且收入也在较高水平时,由工资率提高产生的收入效应大于替代效应,造成劳动供给时间的减少

45、会导致个人劳动力供给意愿增强的情况时 ()

- A.工资率上升的替代效应应大于收入效应
- B.市场工资水平下降
- C.个人的财富总量增多
- D.个人的闲暇偏好增强

参考答案: A

解析: 每一位劳动者的劳动力供给意愿强弱影响因素: 1、市场工资率

2、个人财富总量与之成反比

3、个人偏好

46、当劳动力供给不变而劳动力需求萎缩时,劳动力市场上会出现的情况是 ()

- A.均衡工资率上升且均衡就业量下降
- B.均衡工资率和均衡就业量同时上升
- C.均衡工资率下降且均衡就业量上升
- D.均衡工资率和均衡就业量同时下降

参考答案: D

解析: 劳动供给曲线实际上揭示的是作为收入函数的劳动供给量是如何随工资率的变化而变化的。劳动者个人的供给曲线可以通过个人对工作和闲暇的选择过程来推导。由于劳动者的时间有限,所以,为了得到闲暇,劳动者必定要牺牲工作时间及其产生的报酬。因此,单位时间工资也就相当于劳动者取得闲暇的机会成本,也就成为闲暇的“价格”。劳动者通常会根据自己的偏好,在闲暇和工作,即工作收入和闲暇之间进行权衡与选择,达到劳动者的最佳选择,即自己的均衡状态。

47、在市场经济中,当产品需求稳定时,决定企业支付工资能力的最主要因素是 ()

- A.同工同酬原则
- B.企业的劳动生产率
- C.劳动者个人及其家庭所需要的生活费用
- D.工会的谈判的力量

参考答案: B

解析: 影响工资水平的现实因素,如果产品需要是稳定的,决定企业支付能力的就是企业劳动生产率。

48、由于生产过程相互依赖,对员工遵守纪律的要求更高,约束更多,很多大企业支付的工资高于中小企业,这种工资差别可以视为 () 工资差别。

- A.补偿性
- B.技能性
- C.竞争性
- D.效率性

参考答案: A

解析: 规模较大的企业的员工,其工资随着经验的增加而增加的速度也要快得多,存在几种不同的解释,补偿性工资差别: 指在知识技能上无质的差别的劳动者,因从事职业的工作条件和社会环境不同而产生的工资差别。

49、关于垄断性工资差别的说法,错误的是 ()



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.在市场发育不完全情况下可能会出现因制度原因造成的垄断性工资差别
B.因自然原因造成的工资差别有其存在合理性
C.政府应当消除一切垄断性工资差别
D.文体明星获得的高薪是垄断性工资差别的一种表现形式

参考答案: C

解析: 垄断性工资差别: 不同质劳动者之间的流动受到了自然或者非自然力量的限制。

- 50、根据我国有关规定, () 周岁以上各类学校毕业或肄业的学生初次寻找工作但尚未找到工作者, 被视为失业
A.15
B.16
C.17
D.18

参考答案: B

解析: 失业人员是指在劳动年龄内有劳动能力但与用工方解除劳动关系, 目前无工作, 且档案已转入户口所在街道、镇劳动和社会保障部门, 现以某种方式正在寻找工作的人员。包括就业、转失业的人员和新生劳动力中未实现就业的人员。

- 51、2012 年时, 某国共有 1700 万人, 其中 16 岁以上人口为 1300 万人, 就业人口为 900 万人, 失业人口 100 万人, 则该国失业率为 ()
A、6.7%
B、7.6%
C、10%
D、11.1%

参考答案: C

解析: 失业率计算公式: 失业人数/劳动力人数*100%

- 52、某国由于经济增长速度放缓, 企业用人的需求疲软, 很多大学生在毕业后很长时间内处于失业状态, 此种失业属于 ()
A.摩擦性失业
B.周期性失业
C.结构性失业
D.季节性失业

参考答案: B

解析: 周期性失业: 又称为总需求不足的失业, 是由于总需求不足而引起的短期失业, 它一般出现在经济周期的萧条阶段。这种失业与经济 中周期性波动是一致的。在复苏和繁荣阶段, 各厂商争先扩充生产, 就业人数普遍增加。在衰退和谷底阶段, 由于社会需求不足, 前景暗淡, 各厂商又纷纷压缩生产, 大量裁减雇员, 形成令人头疼的失业大军。

- 53、用人单位自主用人权的说法, 错误的是 ()

- A.用人单位有权决定招用劳动者的时间和数量
B.用人单位有权决定劳动者权益范围
C.用人单位有权决定用工形式
D.用人单位有权决定招用劳动者的条件

参考答案: B

解析: 用人单位自主用人无权决定劳动者的权益, 后者是由法律规定的

- 54、我国法律对 () 提供特殊就业保护
A..残疾人
B.农村剩余劳动力
C.下岗人员
D.失业人员

参考答案: A



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: 对特殊群体的平等就业措施:

妇女、少数民族劳动者、残疾人、传染病病原携带者、退役军人

55、下列事项中, 属于劳动合同必备条款的是 ()

- A. 劳动纪律
- B. 补充保险
- C. 劳动报酬
- D. 违反劳动合同责任

参考答案: C

解析: 劳动合同的必备条款包括: 用人单位的主要信息、劳动者的主要信息、合同期限、工作内容和地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、条件和职业危害防护、其他

56、关于无固定期限劳动合同的说法, 错误的是 ()

- A. 用人单位与劳动者协商一致, 可以订立无固定期限劳动合同
- B. 只要劳动者提出订立无固定期限劳动合同, 用人单位当同意订立
- C. 劳动者在用人单位连续工作满 10 年, 续订劳动合同时, 用人单位应与劳动者订立无固定期限劳动合同
- D. 劳动者可不与用人单位订立无固定期限劳动合同

参考答案: B

解析: 劳动者可订立无固定期限劳动合同的情况:

(一) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的; (二) 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时, 劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的; (三) 连续订立二次固定期限劳动合同

57、根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》, 变更劳动合同未采用书面形式, 但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过 (), 且未违反国家法律法规的, 当事人未提出书面形式证明劳动合同变更无效的, 人民法院不予支持

- A. 1 个月
- B. 3 个月
- C. 6 个月
- D. 1 年

参考答案: A

解析: 变更合同当事人未提出书面证明, 且符合国家法律法规的, 当事人主张劳动合同无效的, 人民法院不予支持。

58、李某大学毕业后在甲企业和乙企业各工作 6 年, 去年年初, 李某跳槽到丙企业工作, 则李某今年可以享受 () 带薪年休假

- A. 5 天
- B. 10 天
- C. 15 天
- D. 30 天

参考答案: B

解析: 带薪年休假: 带薪年休假简称年休假, 是指劳动者连续工作一年以上, 就可以享受一定时间的带薪年假。职工累计工作满 1 年不满 10 年, 年休假 5 天; 满 10 年不满 20 年, 10 天。已满 20 年, 年休假 15 天

59、张某的月工资收入 4350 元, 根据国家的日工资折算办法, 他的日工资为 ()

- A. 125
- B. 145
- C. 200
- D. 208

参考答案: C

解析: 月计薪天数: 21.75 天

日工资=月工资收入/月计薪天数

60、根据《企业所得税法实施条例》, 企业发生的职工条例费支出不超过 () 的 14% 的部分, 准予扣除。



- A. 工资福利总额
- B. 工资薪金总额
- C. 职工缴纳社会保险费总额
- D. 职工缴纳个人所得税总额

参考答案: B

解析: 企业发生的职工条例费支出不超过工资薪金总额的 14% 的部分, 可准予扣除。

51、2012 年时, 某国共有 1700 万人, 其中 16 岁以上人口为 1300 万人, 就业人口为 900 万人, 失业人口 100 万人, 则该国失业率为 ()

- A、6.7%
- B、7.6%
- C、10%
- D、11.1%

参考答案: C

解析: 失业率计算公式: 失业人数/劳动力人数*100%

52、某国由于经济增长速度放缓, 企业用人的需求疲软, 很多大学生在毕业后很长时间内处于失业状态, 此种失业属于 ()

- A. 摩擦性失业
- B. 周期性失业
- C. 结构性失业
- D. 季节性失业

参考答案: B

解析: 周期性失业: 又称为总需求不足的失业, 是由于总需求不足而引起的短期失业, 它一般出现在经济周期的萧条阶段。这种失业与经济 中周期性波动是一致的。在复苏和繁荣阶段, 各厂商争先扩充生产, 就业人数普遍增加。在衰退和谷底阶段, 由于社会需求不足, 前景暗淡, 各厂商又纷纷压缩生产, 大量裁减雇员, 形成令人头疼的失业大军。

53、用人单位自主用人权的说法, 错误的是 ()

- A. 用人单位有权决定招用劳动者的时间和数量
- B. 用人单位有权决定劳动者权益范围
- C. 用人单位有权决定用工形式
- D. 用人单位有权决定招用劳动者的条件

参考答案: B

解析: 用人单位自主用人无权决定劳动者的权益, 后者是由法律规定的

54、我国法律对 () 提供特殊就业保护

- A. 残疾人
- B. 农村剩余劳动力
- C. 下岗人员
- D. 失业人员

参考答案: A

解析: 对特殊群体的平等就业措施:

妇女、少数民族劳动者、残疾人、传染病病原携带者、退役军人

55、下列事项中, 属于劳动合同必备条款的是 ()

- A. 劳动纪律
- B. 补充保险
- C. 劳动报酬
- D. 违反劳动合同责任

参考答案: C

解析: 劳动合同的必备条款包括: 用人单位的主要信息、劳动者的主要信息、合同期限、工作内容和地点、工作时



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、条件和职业危害防护、其他

56、关于无固定期限劳动合同的说法,错误的是 ()

- A.用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同
- B.只要劳动者提出订立无固定期限劳动合同,用人单位当同意订立
- C.劳动者在用人单位连续工作满 10 年,续订劳动合同时,用人单位应与劳动者订立无固定期限劳动合同
- D.劳动者可不与用人单位订立无固定期限劳动合同

参考答案: B

解析: 劳动者可订立无固定期限劳动合同的情况:

(一) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的; (二) 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的; (三) 连续订立二次固定期限劳动合同

57、根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》,变更劳动合同未采用书面形式,但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过 (), 且未违反国家法律法规的,当事人未提出书面形式证明劳动合同变更无效的,人民法院不予支持

- A.1 个月
- B.3 个月
- C.6 个月
- D.1 年

参考答案: A

解析: 变更合同当事人未提出书面证明,且符合国家法律法规的,当事人主张劳动合同无效的,人民法院不予支持。

58、李某大学毕业后在甲企业和乙企业各工作 6 年,去年年初,李某跳槽到丙企业工作,则李某今年可以享受 () 带薪年休假

- A.5 天
- B.10 天
- C.15 天
- D.30 天

参考答案: B

解析: 带薪年休假: 带薪年休假简称年休假,是指劳动者连续工作一年以上,就可以享受一定时间的带薪年假。职工累计工作满 1 年不满 10 年,年休假 5 天; 满 10 年不满 20 年, 10 天。已满 20 年,年休假 15 天

59、张某的月工资收入 4350 元,根据国家的日工资折算办法,他的日工资为 ()

- A.125
- B.145
- C.200
- D.208

参考答案: C

解析: 月计薪天数: 21.75 天

日工资=月工资收入/月计薪天数

60、根据《企业所得税法实施条例》,企业发生的职工条例费支出不超过 () 的 14% 的部分,准予扣除。

- A.工资福利总额
- B.工资薪金总额
- C.职工缴纳社会保险费总额
- D.职工缴纳个人所得税总额

参考答案: B

解析: 企业发生的职工条例费支出不超过工资薪金总额的 14% 的部分,可准予扣除。

71、下列薪酬项目中,属于基本报酬的是 ()

- A.职位薪酬
- B.奖金



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.技能薪酬
- D.福利
- E.能力薪酬

参考答案: ACE

解析: 基本薪酬可分为职位薪酬、技能薪酬、能力薪酬

72、关于外部培训与开发优点的说法, 正确的有 ()

- A.外部培训与开发可以开展员工的视野
- B.外部培训与开发有利于开发管理人员的视野
- C.外部培训与开发可让员工了解其他公司的经营情况
- D.外部培训与开发可让员工了解公司的经营和管理的最新成果
- E.外部培训与开发可以使理论与实践即时相结合

参考答案: ABCD

解析: 外部培训开发的优点: 1、选择范围大, 可得到高质量的培训师

- 2、可带来许多全新的理念
- 3、对学员具有较大的吸引力
- 4、可提高培训档次, 引起企业重视
- 5、容易营造气氛, 获得良好的培训效果。

73、下列方法中, 主要用于培训与开发需求分析的是 ()

- A、申报法
- B、管理游戏法
- C、面谈法
- D、角色扮演法
- E、任务分析法

参考答案: ACE

需求分析的方法: 申报法、问卷法、面谈法、任务分析法、绩效分析法、查阅工作说明书

74、员工援助计划的内容包括 ()

- A.员工健康体检与健康增进方案
- B.员工压力检测
- C.企业文化假设
- D.员工自身不良情绪疏导
- E.绩效考核改进方案

参考答案: ABDE

解析: 员工援助计划的内容: 1、处理问题造成的外部压力源

- 2、处理压力造成的反应
- 3、改变个体自身的弱点

75、关于晋升竞赛的说法, 正确的是 ()

- A、参加晋升决赛的候选人之间的对决实力差距不宜太大
- B、员工晋升决策是基于其之间的相对优势而非绝对优势决定的
- C、最终获得晋升者将得到与晋升相关的大部分报酬
- C、组织必须确保晋升决策的基础是能力和业绩, 而非关系或运气
- D、参加晋升决赛的人数应控制在 3 人以内

参考答案: ABD

解析: 获得晋升者获得与职位所带来的全部报酬, 对人数没有明确规定

76、经济活动人口包括 ()

- A、劳动适龄人口
- B、未成年就业人口
- C、老年就业人口
- D、失业人口



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

E、家务劳动人口

参考答案: ABCD

A、现实的劳动力供给人口: 劳动适龄人口、未成年就业人口、老年就业人口、失业人口

77、关于货币工资和实际工资的说法, 正确的是 ()、

A、货币工资水平不变时, 实际水平可能上升, 可能下降

B、实际工资反映了货币工资的实际购买能力

C、物价水平越高, 相同的货币工资所代表的实际工资水平的高低

D、企业在确定工资水平, 必须了解实际工资水平的高低

E、货币工资水平的上升一定会导致劳动力供给的增加

参考答案: BD

解析: 实际工资是指货币工资所能购买到的商品和服务量, 可用来说明货币工资的购买能力。

78、相对中小企业而言, 大企业通常采用的人力资源管理实践包括 ()

A、支付工资效率

B、提供延期支付工资

C、实施晋升竞赛

D、保持较高的人员流动率

E、实施长期雇佣

参考答案: 参考答案: ABCE

解析: 延期支付型工资方案显然只有在长期雇佣关系下才能被使用

79、国家规定的用人单位职工名册的内容必须包括劳动者的 ()

A、学历证书号码

B、联系方式

C、用工起始时间

D、家庭成员信息

E、劳动合同期限

参考答案: BCE

解析: 主要根据《劳动合同法实施条例》内容

80、关于法定节假日的说法, 正确的是 ()

A、国庆节是全体公民放假的节日

B、妇女节是全体公民放假的节日

C、清明节是部分公民放假的节日

D、青年节是部分公民放假的节日

E、教师节是不放假的节日

参考答案: ADE

解析: 妇女节、青年节是部分公民放假的节日, 清明节、国庆节是全体公民放假的节日, 教师节不放假。

三、案例分析题

(一) 某公司拟招聘一名技术工人。在众多应聘者中, 老王脱颖而出, 原因是在面试过程中, 老王对工作充满热情的态度打动了总经理, 总经理相信老王在日后的工作中一定会有出色的表现。事实也证明了总经理的判断。1年之后, 老王成为了公司的技术骨干。但是由于经常需要出差, 老王萌生了辞职的念头。总经理得知之后, 委派人力资源部门主管对其进行挽留。

81. 关于态度与行为关系的说法, 正确的是 ()。

A. 态度的特殊性越高, 对行为预测的准确性就越低。

B. 内在自我意识强的人, 态度对行为预测的准确性就较高。

C. 时间因素对态度与行为之间的关系没有影响。

D. 态度的强度与其对行为的预测准确性成反比。

答案: B

解析: 态度的特殊性水平: 态度的特殊性越高, 其预测行为越准确。



时间因素: 一般来说, 在态度测量与行为发生之间的时间间隔越长, 不可知事件改变态度与行为关系可能性越大。
自我意识: 内在自我意识高的人较为关注自身的行为标准, 因此用他的态度预测行为有较高的效度。
态度强度: 与弱的态度相比, 强烈的态度对行为的决定作用更大。

82. 根据费斯廷格的认知失调理论, 在行为与态度不一致的情况下, 人会产生不愉快的感觉, 老王不愿意经常出差, 于是希望离职。老王所采用的这种减少认知失调的方法实际上是 ()

- A. 改变态度
- B. 改变认知的重要性
- C. 改变认知
- D. 改变行为

答案: D

解析: 减少认知失调的几种方法:

- (1) 改变态度: 改变自己对其行业的态度, 使其与以前的行为一致。
- (2) 增加认知: 如果两个认知不一致, 可以通过增加更多一致性的认知来减少失调
- (3) 改变认知的重要性: 认一致性的认知变得重要, 不一致性的认知变得不重要。
- (4) 减少选择感: 认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。
- (5) 改变行为: 使自己的行为不再与态度有冲突。

83. 人力资源部门主管试图让老王相信, 现阶段工作虽然需要经常出差, 但是对其经验的积累和职业发展有很大的帮助。人力资源部门采用的这种减少老王认知失调的方法实际上是 ()

- A. 改变态度 B. 改变认知的重要性
- C. 增加新的认知 D. 改变原来行为

答案: C

解析: 减少认知失调的几种方法:

- (1) 改变态度: 改变自己对其行业的态度, 使其与以前的行为一致。
- (2) 增加认知: 如果两个认知不一致, 可以通过增加更多一致的认知来减少失调。
- (3) 改变认知的重要性: 让一致性的认知变得重要, 不一致的认知变得不重要
- (4) 减少选择感: 让自己相信自己之所以做出与态度想矛盾的行为是因为自己滑其他选择
- (5) 改变行为: 使自己的行业不再与态度有冲突。

84. 下列因素或做法中, 有助于改变老王态度的是 ()

- A. 人力资源主管在企业中具有较高的威望
- B. 向老王说明离职的利弊
- C. 规定严格的离职纪律
- D. 让老王具有较强的自尊心

答案: AB

(二) 李某是某汽车零件生产公司的总经理, 得益于近十年来中国汽车工业的高速发民和良好的经营管理, 公司规模不断扩大, 从早期的家庭式小作坊, 发展到如今拥有数千名员工, 具有一定知名度的大型制造企业。公司发展蒸蒸日上, 但李某又遇到了新的问题: 公司的薪资水平在当地属于中偏上, 福利待遇也很不错, 却很难找到新员工, 即使招到节, 员工干

两三个月也就离职了。因为人手不够, 即使拿到订单也不能完成生产任务, 公司已经连续失去了几个大的订单。李某对此很是苦恼。无奈之下, 李某采纳了公司人力资源部门的建议, 决定在公司内做一次工作满意度调查, 以寻找出现这种现象的原因。在进行满意度调查时, 重点强调的内容包括薪酬、主管、同事、工作条件等。一名公司中层管理人员陈某在调查中就明确提出对李某的不满, 认为他任人只唯亲, 没有在公司创造一个公平的玩境, 提议公司建立规范、透明的晋升机制, 以留住优秀员工。但李某认为自己举贤不避亲, 陈某不了解公司情况, 只是在借机宣泄个人私愤, 因此, 对陈某进行了警告, 并调离现有岗位。从此, 再没有员工明确表达对公司的不满。绝大多数员工都保持沉默, 只是有人经常私下抱怨。公司的工作满意度调查随扣不了了之。3 个月后陈某辞职离开了公司。

85. 在进行满意度调查时, 该公司原本重点考察工作满意度的 ()

- A. 整体性 B. 多维性
- C. 整体性和多维性的有机结合



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.均衡水平

答案: B

解析: 多维性: 指员工对各个重要方面的满意度, 如: 工资、主管、任务的性质、同事或团队、目前的工作条件。

86. 陈某在满意度调查过程中表达了自己的不满, 陈总这种表达对工作不满意的方式属于 ()

- A.破坏性的和积极的
- B.建设性的和积极的
- C.破坏性的和消极的
- D.建设性的和消极的

答案: B

87. 陈某后来辞职离开了公司, 这种用辞职的方式表达对工作不满的方式是 ()

- A.破坏性的和积极的
- B.建设性的和积极的
- C.破坏性的和消极的
- D.建设性的和消极的

答案: A

88. 该公司绝大多数员工表达不满的方式是 ()

- A.破坏性的和积极的
- B.建设性的和积极的
- C.破坏性的和消极的
- D.建设性的和消极的

答案: C

(三) 小王是一家物业公司的人力资源经理。该物业公司近年来承接的物业管理项目越来越多, 公司的管理架构、工作流程和人员的职责要求都发生了很大的变化, 公司领导要求人力资源部梳理组织和职位设置, 重新编写职位说明书。为此, 小王向领导提出了一份工作分析来编制职位说明书的工作计划, 该计划说明了此次工作分析的目的、开展工作分析的主体、收集信息的类型、具体的实施时间以及所需的费用。该计划得到领导同意后, 小王组织实施了公司的工作分析。小王首先全面了解了工作相关的背景信息, 然后选取了典型职位进行分析, 在取得经验后, 对公司所有职位进行全面分析; 在此基础上, 小王编写了所有职位的工作描述和任职资格, 在任职资格中, 还详细界定了任职资格者的教育程度、培训、知识、工作技能和心理品质的要求。

89. 小王提出的工作分析计划还应包括 ()

- A.工作分析的方法
- B.工作分析匠理论
- C.工作分析的预测结果
- D.工作分析结果的应用

答案: ACD

解析: 实施工作分析首先要明确工作分析的目的, 根据工作分析的目的制定工作分析计划中的各项内容, 包括: 工作分析实施主体、工作分析信息收集的方法、收集信息的类型、具体实施的时间计划、工作分析的结果及其应用途径、所需费用等等。

90. 小王在选取典型职位时应考虑的因素有 ()

- A.职位的代表性
- B.职位的关键程度
- C.职位内容的变化程度
- D.职位工作的自主性

答案: ABC

解析: 选择典型职位应该考虑如下要素:

职位的代表性 职位的关键程度 职位内容的变化频率和程度 职位任职者的绩效

91. 该公司通过工作分析制定得到任职资格还应该包括 ()

- A.资格证书要求
- B.工作职责要求
- C.工作经验要求
- D.绩效标准要求

答案: AC

解析: 工作规范

1. 定义: 又称任职资格

2. 内容: 教育程度要求、资格证书要求、工作经验要求、培训要求、知识要求、工作技能要求、心理品质要求

92. 小王在编写任职资格时, 应注意的事项包括 ()

- A.根据任职者当前的情况编写任职资格
- B.文字表述和用词要符合相关政策法规



- C.任职资格时履行职位职责的最低要求
D.任职资格不得在性别、年龄等方面存在歧视现象

答案: BCD

解析: 编写工作规范应注意的几点——对人

1. 制定职位标准去规范任职者
2. 用语要符合法律条文
3. 切记工作规范是对任职者的要求, 而非对现有职位人员的要求
4. 一般所列出的任职资格是履行工作职责的最低要求

(四) 小王大学毕业那年, 正赶上国际经济危机对中国产生的影响开始释放, 就业形势十分严峻。由于小王来自农村, 不得已接受了一份快递员的工作, 这份工作不但工作时间长, 体力耗费大, 而且非常不稳定, 收入也不是很高。2年之后, 随着经济形势的好转, 小王来到一家大公司求职。这家公司对求职者的综合素质、受教育程度都十分重视, 同时还采用了面试、笔试、心理测试等手段对应聘者的进行考察, 最终, 小王获得了与自己背景相称的一份初级管理工作, 进入公司后, 小王意识到, 这家公司的中高管都是从基层提拔起, 次此外, 这家公司支付的工资水平也比同行业明显高些。

93、小王毕业时是在 () 劳动力市场上实现就业的 ()

- A、临时性
B、优等
C、次等
D、永久性

参考答案: C

解析: 次等劳动力市场特征:

- 1、就业不稳定
- 2、工资率较低
- 3、工作条件较差
- 4、社会地位较低
- 5、流动率、缺勤率和迟到率较高

94、小王后来就就职的这家大公司对求职者用多种手段进行考察, 表明劳动力市场具有 () 的特征

- A、交易延续
B、交易对象难以衡量
C、不确定性
D、交易条件复杂

参考答案: B

解析: 交易对象即劳动力的难以衡量性, 劳动者的实际生产能力因年龄、性别、天赋受教育程度、性格、态度、价值观的影响。

95、关于小王后来就职的这家大公司的说法, 正确的是 ()

- A、这家公司建立了内部劳动力市场
B、这家公司重视内部晋升
C、这家公司不存在晋升竞赛
D、这家公司重视与员工建立长久雇佣关系

参考答案: ABD

解析: 内部劳动力市场: 内部劳动力市场, 是根据企业的规章制度、惯例或企业与企业组织内雇员所达成的协议运行的, 企业组织内雇员由录用、提升、调动、暂时解雇、解除和终止劳动合同等构成的运动系统。与企业外部劳动力市场相比较, 内部劳动力市场具有以下特征: 1、内部劳动力市场只限定在企业内部。雇员的录用、降职、调动、晋升、正式培训与非正式培训、暂时解雇等等, 表现为企业内部劳动要素的再组织行为。这种行为以雇员与企业的从属关系、企业对雇员具有使用支配权为前提条件。2、企业对组织内雇员的支配和雇员接受企业的行政指挥, 受到必要的约束, 是一个问题的两个方面。从管理与被管理、领导与被领导、指挥和服从这样的角度来看, 企业组织和每一个组织内的成员是从属关系。3、内部劳动力市场形成的基础是企业和雇员持续的劳动关系。这种持续的劳



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

动关系以制度安排、惯例为根据和基础。内部劳动力市场劳动力的配置转换和工资变动等现象并不变更劳动关系。

4、内部劳动力市场劳动力的流动,其功能是使企业生产要素投入在劳动关系持续期内的配置趋于优化,并使这种配置调整在费用较小的情况下实现。

96、小王后来就职的这家公司的提供的高与市场水平的工资是属于 ()

- A、效率工资
- B、绩效工资
- C、平均工资
- D、市场工资

参考答案: A

解析: 效率工资是指企业付给员工的高于市场平均水平的工资,这样的工资能够起到有效激励专业人员的作用,可以提高生产率与企业经营绩效,因此,这样的高工资就是效率工资,也就是在这样的工资水平支付下,劳动力成本的相对收益是最高的。简单地说,效率工资,就是企业或其他组织支付给员工的比市场平均水平高得多的工资促使员工努力工作的一种激励与薪酬制度。

(五) 职工李某 2012 年 3 月 1 日被招入公司时,公司忘了与其签订劳动合同,李某知道公司不与其签订劳动合同,就依法需要向其支付双倍工资,因此拒绝与公司补签劳动合同,公司表示若李某不补签劳动合同则随时终止与之的劳动关系,李某收到书面通知公司与其解约,要求公司给予经济补偿,但公司予以拒绝,双方就此发生了争议。

97、关于公司于李某订立书面劳动合同的说法,正确的是 ()

- A、公司与李某必须在 2012 年 2 月 28 日前订立的书面劳动合同
- B、公司可以随时与李某订立书面劳动合同
- C、公司与李某应当在 2012 年 3 月 31 日前订立书面劳动合同
- D、公司与李某应当订立无固定期限劳动合同

参考答案: C

解析: 用人单位自用工之日起一个月内与劳动者订立书面劳动合同

98.关于李某要求公司支付两倍工资的说法,正确的是 ()

- A.公司应自 2012 年 3 月 1 日起向李某支付两倍工资
- B.公司是否与李某订立书面劳动合同,都无须向李某支付两倍工资
- C.只要李某提出要求,公司就应向李某支付两倍工资
- D.公司应当自 2012 年 4 月 1 日起向李某支付两倍工资

答案: D

解析: 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并支付经济补偿。其中,用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日,截止时间为补订书面劳动合同的前一日

99.关于公司与李某终止劳动关系的说法,正确的是 ()

- A.公司可以随时与李某终止劳动关系
- B.公司不得与李某终止劳动关系
- C.公司如在 2012 年 3 月 20 日书面通知李某订立书面劳动合同,若李某不同意,公司应当书面通知李某终止劳动关系
- D.公司与李某未订立书面劳动合同,双方不存在劳动关系,也不存在终止劳动关系的问题

答案: C

解析: 自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

100、关于公司与李某终止劳动关系给予经济补偿的说法,正确的是 ()

- A、公司与李某终止劳动关系,无需给予李某经济补偿
- B、因为李某不同意订立书面劳动合同,若公司 2012 年 3 月 20 日以前书面通知李某,公司无需给予李某经济补偿
- C、因公司未与李某订立书面劳动合同,若李某要求终止劳动关系,公司应当给予补偿



D、只要公司提出与李某终止劳动关系,公司应当给予李某经济补偿

参考答案: BC

解析: 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立劳动合同的,应当向劳动者每月支付两倍的工资,并与其补订书面劳动合同。用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并支付经济补偿。

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

微信名称: 233 网校经济师考试

欢迎扫码关注我们的



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握