

## 2019年中级经济师《人力资源》临考密训卷一

### 一、单项选择题(共60题,每题1分。每题的备选项中,只有1个最符合题意)

1. 根据路径—目标理论,努力建立舒适的工作环境,亲切友善,关心下属的要求,这种领导行为称为()。  
A. 指导式  
B. 支持型  
C. 参与式  
D. 成就取向式
2. 管理方格理论中,坐标位置为(1,9)的领导风格称为()。  
A. “中庸式”领导风格  
B. “乡村俱乐部”领导风格  
C. “无为而治”领导风格  
D. “任务”领导风格
3. 根据马斯洛的需要层次理论,下列需要层次中,主要靠内在因素来满足的是()。  
A. 生理需要  
B. 安全需要  
C. 归属需要  
D. 尊重需要
4. 根据赫兹伯格的双因素理论,激励因素的缺失会导致员工()。  
A. 满意  
B. 没有满意  
C. 不满  
D. 没有不满
5. 质量监督小组这种管理模式属于()的一种形式。  
A. 参与管理  
B. 目标管理  
C. 绩效薪金制管理  
D. 计件工资管理
6. 有些企业喜欢雇用年轻的大学毕业生,并为他们提供大量的培训,然后指导他们在特定的领域内从事各种专业化工作。具有这种组织文化特点的组织被称作()组织。  
A. 学院型  
B. 俱乐部型  
C. 棒球队型  
D. 堡垒型
7. 一个组织的重要战略资产甚至是获取竞争优势的首要资源是()。  
A. 自然资源  
B. 人力资源  
C. 市场资源  
D. 竞争资源
8. 战略性人力资源管理过程中,确定组织战略所要求的各项组织成果,组织需要回答的问题是()。  
A. 我们的战略目标是什么?我们准备通过种方式获得竞争优势,从而实现我们的战略目标?  
B. 我们在为客户创造价值的时候,需要完成哪些最为关键的活动,同时需要完成哪些对关键活动提供支持的其他重要活动?  
C. 为了实现组织的整体战略目标需要完成的各种重要活动之间存在怎样的驱动关系?驱动组织战略实现的源泉在哪里?



- D. 我们怎样才能衡量驱动组织战略目标实现的各项重要元素或活动已经达到了既定要求或目标?
9. 组织通过促使所有员工持续获取和分享知识而形成的一种重视和支持终身学习的文化是()。
- A. 知识型组织  
B. 学习型组织  
C. 团队型组织  
D. 激励型组织
10. 减少固定薪酬部分所占的比重, 实施员工股份所有权计划, 鼓励员工与组织共担风险属于人力资源的()。
- A. 成本领先战略  
B. 稳定战略  
C. 收缩战略  
D. 成长战略
11. 根据吉伯的观点, 领导的重要特质不包含()。
- A. 良好的调适能力  
B. 自信  
C. 勇于实践  
D. 外向
12. 管理方格理论把领导者的基本风格划分为五种, 其中既不关心任务, 也不关心人的领导风格被称为()。
- A. “无为而治”领导风格  
B. “任务”领导风格  
C. “中庸式”领导风格  
D. “乡村俱乐部”领导风格
13. 组织的纵向结构指的是()。
- A. 职能结构  
B. 部门结构  
C. 层次结构  
D. 职权结构
14. 在组织结构的特征因素中, 能够反映组织各职能部门间工作分工精细程度的是()。
- A. 制度化程度  
B. 规范化程度  
C. 职业化程度  
D. 专业化程度
15. 矩阵组织形式在()环境中较为有效。
- A. 简单 / 动态  
B. 复杂 / 动态  
C. 简单 / 静态  
D. 复杂 / 静态
16. 下列属于狭义的人力资源规划范畴的是()。
- A. 雇用规划  
B. 员工关系规划  
C. 薪酬福利规划  
D. 绩效管理规划
17. 根据一个组织的雇佣水平在最近若干年的总体变化趋势, 来预测组织在未来某一时期的人力资源需求数量的方法是()。
- A. 回归分析法  
B. 比率分析法  
C. 经验判断法  
D. 趋势预测法



18. 在人力资源供给预测方法中, 主要强调从组织内部选拔合适的候选人担任相关职位尤其是更高一级职位的做法是()。
- A. 回归分析法  
B. 比率分析法  
C. 人员替换分析法  
D. 马尔科夫分析法
19. 解决组织所面临的人力资源需求不足及其供给之间的矛盾的最简单直接同时也是见效最快的方法是()。
- A. 冻结雇用  
B. 鼓励员工提前退休  
C. 缩短现有员工的工作时间  
D. 临时性解雇或永久性裁员
20. 在评估重测信度时, 两次测试之间的时间间隔很重要。根据一般经验, 比较合适的两次测试的时间间隔为()。
- A. 半个月到两个月  
B. 一个月到三个月  
C. 半个月到半年  
D. 半年到一年
21. 一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度是指()。
- A. 内部一致性信度  
B. 内容效度  
C. 效标效度  
D. 构想效度
22. 下列无领导小组讨论使用的试题形式中, 适用于指定角色的无领导小组讨论的是()。
- A. 开放式问题  
B. 两难性问题  
C. 操作性问题  
D. 资源争夺性问题
23. 下列有关复本信度的描述正确的是()。
- A. 用两个功能相同但题目内容不同的测验复本来测验同一群体, 所得到的两个分数的相关性  
B. 主要反映同一测试内部不同题目的测试结果是否具有一致性  
C. 不同评分者对同样对象进行评定时的一致性  
D. 用同一方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试, 所得结果的一致性
24. 关于绩效考核和绩效管理的说法, 错误的是()。
- A. 有效的绩效考核是对绩效管理的有力支持  
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. 绩效考核是绩效管理中的一个环节
25. 下列关于取得不同竞争优势战略下的绩效管理的表述错误的是()。
- A. 采用成本领先战略的企业在绩效考核中可以采用目标管理法  
B. 采用成本领先战略的企业在绩效改进时可以选择标杆超越法  
C. 采用差异化战略的企业在绩效考核中应选择以结果为导向的评价方法  
D. 采用差异化战略的企业在绩效管理中应当弱化员工工作的直接结果
26. 通过管理者与员工进行持续的沟通, 预防或解决绩效周期内可能存在的问题, 以确保更好地完成绩效计划的过程称为()。
- A. 绩效考核  
B. 绩效监控  
C. 绩效计划  
D. 绩效反馈



27. 对一个人进行评价时, 往往会因为对他的某一特质强烈而清晰的感知, 而掩盖了该人其他方面的品质, 这种现象被称为()。
- A. 盲点效应  
B. 首因效应  
C. 晕轮效应  
D. 近因效应
28. 找出工作绩效差距, 制定并实施有针对性的改进计划来提高员工绩效水平的过程称为()。
- A. 绩效计划  
B. 绩效辅导  
C. 绩效反馈  
D. 绩效改进
29. 参与员工持股计划的员工能够购买的企业股票数量由()决定。
- A. 个人的资产  
B. 个人的信贷能力  
C. 个人的可支配收入  
D. 个人工资在员工全体薪金总额的比例
30. 适用于餐饮销售人员的薪酬制度是()。
- A. 高基本薪酬加低佣金  
B. 纯基本薪酬制  
C. 低基本薪酬加高佣金  
D. 纯奖金制
31. 下列关于培训与开发决策分析的表述错误的是()。
- A. 只有  $B-S>C$  时, 培训与开发才会提高组织的利润  
B. 培训与开发是一种开支或一项员工福利  
C. 培训与开发的预算经常落后于经营战略计划  
D. 管理层不愿意做那些难于衡量或反馈周期长的培训与开发投资
32. 关于培训与开发效果评估内容的陈述, 正确的是()。
- A. 反应评估易于进行, 也是最基本、最常用的评估方式  
B. 直接观察是进行工作行为评估最常用的方法  
C. 反应评估的重点是评价培训与开发是否带来了受训人员行为上的改变  
D. 投资收益评估是培训与开发效果评估最重要的内容, 也是组织高管层最关心的评估内容
33. 常用的培训与开发效果的评估方法是()。
- A. 问卷调查法  
B. 控制实验法  
C. 观察法  
D. 分析法
34. 根据劳动关系氛围理论, 员工的工作绩效最低的是()。
- A. 合作—消极  
B. 合作—积极  
C. 对立—消极  
D. 对立—积极
35. 劳资协议自治是()劳资关系领域的基本制度。
- A. 日本  
B. 德国  
C. 美国  
D. 俄罗斯
36. 国有企业较常见的一种职工民主参与形式是()。



- A. 职工持股会  
B. 厂务公开制度  
C. 职工董事和监事制度  
D. 集体协商与签订集体合同制度
37. 企业之所以会愿意支付高工资, 一个基本假设就是()。  
A. 高工资可以提高员工的工作技能  
B. 高工资有利于降低员工的离职率  
C. 高工资往往能够带来高生产率  
D. 高工资往往能够更容易让人产生公平感
38. 下列不属于决定劳动力供给数量的因素的是()。  
A. 人口总量  
B. 劳动力参与率  
C. 劳动者的平均周工作时间  
D. 劳动者的平均年龄
39. 附加的劳动者效应体现了()特点。  
A. 劳动力供给的经济周期  
B. 劳动力供给的生命周期  
C. 劳动力需求的经济周期  
D. 劳动力需求的生命周期
40. 经济衰退时期, 在劳动力供给方面占主导地位的效应是()。  
A. 收入效应  
B. 附加的劳动者效应  
C. 替代效应  
D. 灰心丧气的劳动者效应
41. 下列选项中, 不属于影响工资水平确定的因素的是()。  
A. 个人偏好  
B. 劳动者个人及其家庭所需的生活费用  
C. 同工同酬的原则  
D. 企业的工资支付能力
42. 企业的经济实力、竞争能力和由于劳动力费用增长而使企业进行贸易活动所要承担的风险决定了()。  
A. 劳动者愿意接受的最低工资水平  
B. 企业所能支付的最高工资水平  
C. 国家规定的最低工资水平  
D. 工会能够接受的最低工资水平
43. 下列关于工资水平的表述, 错误的是()。  
A. 规模大的企业一定会支付较高水平的工资  
B. 较高的工资有助于提高员工的生产率  
C. 如果企业从提高工资中所获得的边际收益与它所导致的边际成本相等, 那么这时的工资就是能够使企业实现利润最大化的工资水平  
D. 较高的工资水平有利于遏制员工的偷懒行为
44. 关于工资差别, 下列说法中不正确的是()。  
A. 工资差距的存在必然是长期的  
B. 工资差别从本质上讲是同劳动相联系的  
C. 只要劳动者的素质和技术不能完全相同, 劳动条件的差别就无法消除, 工资差别就不可能消除  
D. 现阶段, 我国应大力发展经济, 努力消除工资差别, 以确保共同富裕的实现
45. 按照经济专家的观点, 不计入“自然失业率”的是()。  
A. 周期性失业



- B. 技术性失业  
C. 结构性失业  
D. 季节性失业
46. 人力资本投资的()越高,则投资价值越大。  
A. 直接成本  
B. 机会成本  
C. 收益率  
D. 边际成本
47. 对于工人的技能学习来说,最普遍、最主要的方式是()。  
A. 高等教育  
B. 脱产培训  
C. 非在职培训  
D. 在职培训
48. 下面有关一般培训的成本与收益分摊方式的陈述错误的是()。  
A. 一般培训的成本要由企业来承担  
B. 员工对成本的负担并不一定采取直接付费的方式  
C. 员工在培训以后可以获得与较高的生产率相对应的较高工资率  
D. 员工在接受培训期间接受一种与较低的生产率相对应的较低工资率
49. 企业规模()则员工的流动率()。  
A. 越大,越低  
B. 越小,越低  
C. 越大,越高  
D. 无直接关系
50. 在中国境内就业的外国人,也应当()。  
A. 参加职工基本养老保险和职工基本医疗保险  
B. 参照我国《社会保险法》规定参加我国的社会保险  
C. 参加城镇居民社会养老保险和城镇居民基本医疗保险  
D. 参加全部五项社会保险
51. 劳动合同双方当事人在任何时候都应履行劳动合同约定的全部义务,这体现了劳动合同履行的()。  
A. 公平原则  
B. 合法原则  
C. 平等原则  
D. 全面履行原则
52. 用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知()。  
A. 工会  
B. 就业协会  
C. 人事局  
D. 劳动协会
53. 劳务派遣单位在跨地区派遣劳动者时,被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件应当按照()规定的标准执行。  
A. 用工单位所在地  
B. 劳务派遣单位所在地  
C. 用工单位职工代表大会  
D. 劳务派遣单位规章制度
54. 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的,应当依照《劳动合同法》规定的经济补偿标准的()倍向劳动者支付赔偿金。  
A. 2  
B. 3



- C. 5  
D. 10
55. 仲裁调解和其他方式结案的案卷, 保存期不少于()年。  
A. 5  
B. 8  
C. 10  
D. 15
56. 人民法院在不予执行的劳动争议裁定书中, 应当告知当事人在收到裁定书之次日起()日内, 可以就该劳动争议事项向人民法院起诉。  
A. 10  
B. 15  
C. 30  
D. 60
57. 因病或非因工致残, 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男子的退休年龄为()。  
A. 45 周岁  
B. 50 周岁  
C. 55 周岁  
D. 60 周岁
58. 生活不能自理的工伤职工在停工留薪期内需要护理的, 由()负责。  
A. 当地劳动能力鉴定委员会  
B. 员工所在街道居委会  
C. 员工所在单位  
D. 员工个人
59. 失业前用人单位和本人累计缴费满 1 年不足 5 年的, 领取失业保险金的期限最长为()。  
A. 6 个月  
B. 12 个月  
C. 18 个月  
D. 24 个月
60. 劳动监察是由法定的专门机关对劳动和社会保险法律法规的实施情况进行的监督检查, 体现了劳动监察的()。  
A. 法定性  
B. 行政性  
C. 专门性  
D. 强制性

二、多项选择题(共 20 题, 每题 2 分。每题的备选项中, 有 2 个或 2 个以上符合题意, 至少有 1 个错项。错选, 本题不得分; 少选, 所选的每个选项得 0.5 分)

61. 下列各项属于双因素理论中保健因素的有()。  
A. 晋升  
B. 工资  
C. 成就感  
D. 人际关系  
E. 工作本身
62. 关于有限理性模型内容的说法, 正确的有()。  
A. 决策者可以知道所有的可能方案  
B. 决策者可以通过计算选出最佳方案  
C. 决策者的目标是找到令人满意的结果  
D. 存在完整和一致的偏好系统, 使决策者在备选方案中进行选择  
E. 决策者认知的是真实世界的简化模型



63. 下列有关组织文化的描述中, 正确的有()。
- A. 组织文化是指控制组织内行为、工作态度、价值观以及关系设定的规范
  - B. 组织文化是指组织成员的共同价值观体系, 它使组织独具特色, 区别于其他组织
  - C. 组织文化的结构可分为物质层、管理层和精神层
  - D. 组织文化是由管理者和基层主管的领导模式所决定的, 它很少受到外部环境的影响
  - E. 组织文化是从最高管理层树立的典范发展而来, 在很大程度上取决于他们的行为方式和管理风格
64. 按照迈克尔·波特教授的划分方法, 竞争战略通常划分为()。
- A. 成长战略
  - B. 总成本领先战略
  - C. 差别化战略
  - D. 市场集中战略
  - E. 稳定战略
65. 在进行一个组织的人力资源需求预测时, 主要应当考虑的因素有()。
- A. 地域差异
  - B. 产品和服务的变化情况
  - C. 组织的技术变革
  - D. 组织结构调整
  - E. 组织的战略定位和战略调整
66. 下列避免劳动力短缺的方法中, 属于见效速度慢、可撤回程度低的有()。
- A. 加班加点
  - B. 技术创新
  - C. 降低流动率
  - D. 再培训后换岗
  - E. 从外部雇用新人
67. 根据组织形式划分, 面试可以分为()。
- A. 结构化面试
  - B. 单独面试
  - C. 系列面试
  - D. 小组面试
  - E. 集体面试
68. 下列对绩效计划概念的描述正确的有()。
- A. 它的制定是一个自上而下的过程, 也是将组织绩效分解成个人绩效目标的过程
  - B. 是主管人员与员工在绩效年开始之初围绕绩效目标进行反复沟通的过程
  - C. 要求组织与员工对绩效目标有明确的认识, 并将这种共识落实为绩效计划书
  - D. 是绩效管理的第一个环节, 也是绩效管理过程的起点
  - E. 它包括组织对员工工作成果的期望, 但不包括组织希望员工使用的技能
69. 对绩效改进效果进行评价的维度包括()。
- A. 员工对绩效改进结果的反应
  - B. 员工能力素质的提升程度
  - C. 员工个人心态调整的程度
  - D. 员工工作方式的改进效果
  - E. 员工的绩效结果与预期的对比
70. 职位评价方法中, 因素比较法的缺点有()。
- A. 设计复杂
  - B. 难度较大
  - C. 成本较高
  - D. 可靠性低



E. 不易理解

71. 关于培训与开发效果评估的陈述, 正确的有()。

- A. 效果评估是培训与开发体系中最容易实施的一个环节
- B. 反应评估是最基本、最常用的评估方式
- C. 工作行为评估的重点是评价培训与开发是否带来了受训人员行为上的改变
- D. 在实际工作中, 很多企业都采用投资收益评估
- E. 问卷调查法是常用的培训与开发效果的评估方法

72. 根据劳动关系理论, 调整劳动关系的法律规范包括()。

- A. 劳动监督检查法
- B. 集体合同法
- C. 雇主组织法
- D. 劳动合同法
- E. 劳动争议处理法

73. 阻碍劳动力市场均衡实现的因素有()。

- A. 企业按市场通行工资率支付工资
- B. 雇用和解雇劳动力都要付出成本, 并受到内在和外在制约, 使企业的裁员或解雇行为非常谨慎
- C. 劳动力流动是有成本的
- D. 劳动者在找工作的时候, 工资水平也并非唯一的考虑因素
- E. 现实中存在明显的工资刚性或工资黏性现象

74. 补偿性工资差别揭示了由于()原因而导致的收入差异。

- A. 工作条件
- B. 社会环境
- C. 地理状况
- D. 知识技能
- E. 个人能力

75. 失业的类型有()。

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

76. 在其他条件一定的情况下, 有助于强化人们当前的高等教育投资动机的情况包括()。

- A. 大学毕业生的工资水平与高中毕业生差距缩小
- B. 政府承诺为上大学者提供无息贷款
- C. 大学毕业生的就业机会远远多于高中毕业生
- D. 高校为提高人才培养质量, 提高了大学生拿到文凭的难度
- E. 上大学的学费有了较大幅度提高

77. 企业实施在职培训的机会成本不包括()。

- A. 在职培训支付的场地费
- B. 邀请外部讲师提供培训的讲课费
- C. 受训员工因为参加培训而无法全力工作的损失
- D. 利用本企业的机器和资深员工提供培训而导致的工作效率损失
- E. 购买培训材料的费用

78. 对教育投资的私人收益进行估计的选择性偏差表现为()。

- A. 低估了上大学的人通过上大学而获得的收益
- B. 高估了那些没上大学的人因为未上大学而遭受的损失
- C. 高估了那些上大学的人因为上大学而产生的成本和收益



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. 低估了上大学的成本, 高估了上大学的收益  
E. 高估了上大学的成本, 低估了上大学的收益
79. 关于第二产业和第三产业内部劳动力流动的影响因素, 下列说法正确的有()。
- A. 工资水平与劳动力流出成相反方向变化  
B. 工资水平与劳动力流入成相反方向变化  
C. 产业部门劳动力流动率与该部门失业率有关  
D. 高失业率部门劳动力流动率较高  
E. 高失业率部门劳动力流动率较低
80. 劳动争议仲裁举证责任的说法, 正确的有()。
- A. 劳动争议当事人因客观原因不能自行收集的证据, 劳动争议仲裁委员会认为有必要时可以依法予以收集  
B. 因工资发放而发生的劳动争议, 用人单位负有举证责任  
C. 在劳动争议仲裁活动中, 劳动者没有责任提供证据  
D. 与劳动争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的, 如果用人单位不提供, 应当承担不利后果  
E. 承担举证责任的当事人应当在劳动争议仲裁委员会指定的期限内提供证据

**三、案例分析题(共 20 题, 每题 2 分。由单选和多选组成。错选, 本题不得分; 少选, 所选的每个选项得 0.5 分)**  
(一)

A 公司董事长每年年底都会与员工谈话, 目的是了解员工过去一年的工作状况, 对公司的态度以及未来的打算。在今年的谈话中, 员工小李说, 自己很喜欢公司的工作环境, 跟大部分同事的关系也很好, 但是自己工作非常努力, 却不被领导认可, 升职希望渺茫; 而同办公室的小王工作没有自己努力, 却总被领导夸奖, 上个月还涨了工资, 这让自己深受打击, 工作动力没有以前那么大了, 甚至萌生了辞职念头。董事长询问小李原因, 小李认为, 这是由于公司为员工设置的工作目标不合理造成的。领导给小王设置的工作目标比自己的容易达到, 所以即使自己非常努力, 领导也不认可; 然而, 工作目标是领导设定的, 自己没有发言权。董事长听后表示在今后公司管理工作中会考虑小李的意见。

81. 根据马斯洛的需要层次理论, 小李在工作中没有得到满足的需要是()。
- A. 生理需要  
B. 安全需要  
C. 尊重需要  
D. 自我实现需要
82. 根据双因素理论, 让小李感到不满的主要因素是()。
- A. 工作目标设定的政策  
B. 晋升  
C. 别人的认可  
D. 人际关系
83. 小李感到不公平时所采用的恢复平衡的方式是()。
- A. 改变自己的投入或产出  
B. 改变对投入或产出的知觉  
C. 改变参照对象  
D. 寻求社会兼职
84. 小李反映的不公平问题, 表明目标管理中的()要素出现了问题。
- A. 目标具体化  
B. 参与决策  
C. 限期完成  
D. 绩效反馈

(二)

某咨询公司是一家以战略咨询为主要业务的公司, 已有 9 年的发展历史。公司形成了强调冒险与革新的组织文化, 提升了公司的核心竞争力。公司一直重视员工的培养, 注重从各种年龄和经验层次的员工中选拔人才。公司的薪酬制度强调以员工绩效水平为依据, 对工作出色的员工提供高额奖金和较大的工作自由度, 因而员工的敬业度很高。



目前,公司有员工32人,通常以小组为单位进行工作。公司把管理决策权下放到员工手中,也没有设置严格的部门界限。由于最近获得一笔很大的海外投资,公司着手开始组织变革,计划在未来半年内实施大规模扩张计划,针对不同行业组建专业咨询小组,以便为客户提供更加专业的服务。同时,公司计划成立独立的客户关系部门,加强客户的拓展和维护工作。

85. 该咨询公司目前的组织文化类型属于()。

- A. 学院型
- B. 俱乐部型
- C. 棒球队型
- D. 堡垒型

86. 该咨询公司目前的组织设计类型是()。

- A. 虚拟组织形式
- B. 行政层级式
- C. 矩阵结构式
- D. 团队结构式

87. 该咨询公司计划进行的组织变革方法属于()。

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

88. 如果该企业想要构建一个自由、平等、开放、创新的组织文化,可以采用的组织设计手段包括()。

- A. 提升组织制度化和规范化的程度
- B. 减少管理层次,形成趋于扁平的组织
- C. 以外部招聘为主,提高员工的多样化程度
- D. 建立强调等级差异的绩效评估体系

(三)

麦克、汉斯与白文莉共同毕业于美国著名学府哈佛商学院职业经理人专业,麦克来自美国,汉斯来自德国,白文莉来自中国。毕业后,他们同在可口可乐大中华区中国公司工作,工作地点在天津。麦克直觉好、有想象力和创造力,喜欢在自由的环境中工作;汉斯则有良好的运动或机械操作能力,喜欢加工机械与改进工具,偏好户外活动;而白文莉善于和人相处,喜欢教导,帮助、启发别人。工作半年后发现,麦克体现出很强的职业承诺,追求能够施展个人能力的工作环境;汉斯拒绝一般性管理工作,愿意在其技术领域有所长进;白文莉则追求一般性管理工作,愿意承担更多的责任和义务。

89. 根据霍兰德职业兴趣理论分析麦克、汉斯与白文莉三人的职业兴趣类型特点,正确的是()。

- A. 麦克属于艺术型,汉斯属于研究型,白文莉属于社会型
- B. 麦克属于研究型,汉斯属于现实型,白文莉属于企业型
- C. 麦克属于艺术型,汉斯属于现实型,白文莉属于社会型
- D. 麦克属于研究型,汉斯属于研究型,白文莉属于企业型

90. 根据埃德加·施恩的职业生涯锚类型分析麦克、汉斯与白文莉三人的职业生涯锚类型,正确的是()。

- A. 麦克属于自主独立型,汉斯属于技术/职能型,白文莉属于管理能力型
- B. 麦克属于技术/职能型,汉斯属于创造型,白文莉属于管理能力型
- C. 麦克属于自主独立型,汉斯属于技术/职能型,白文莉属于安全稳定型
- D. 麦克属于技术/职能型,汉斯属于创造型,白文莉属于安全稳定型

91. 通过分析推断,最有可能具备分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力三种能力强组合特点的潜在晋升人选是()。

- A. 麦克
- B. 汉斯
- C. 白文莉
- D. 上述三人都不是



92. 下列有关职业生涯锚的陈述, 正确的是()。

- A. 强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合
- B. 能够促进员工预期心理契约的发展, 有利于个体与组织稳固地相互接纳
- C. 以自我与雇佣组织和工作环境的准则和价值观之间的实际遭遇为基础
- D. 可以根据各种测试提前进行预测

(四)

劳动力市场均衡是一种理想状态, 但在现实中, 经常会存在劳动力市场非均衡的状态, 这与劳动力供求双方在劳动力市场上的摩擦力有关。例如, 企业并不都是按照所谓的通行市场工资率来支付工资, 也不总是根据需要任意调整雇用的劳动力数量; 而对于劳动者来说, 他们也并非为获得更高的工资就经常性地变换雇主, 或者因为对当前雇主支付的工资水平不满意就立即辞职。

93. 下列关于理想的劳动力市场均衡的说法, 正确的是()。

- A. 劳动力市场均衡的一个基本假设是劳动者和企业的劳动力供求调整不会受到任何妨碍, 可以在无成本情况下完成
- B. 劳动力市场均衡意味着在某一个既定的市场工资率上, 劳动力供给数量和劳动力需求数量正好相等
- C. 在劳动力市场均衡状态下, 不存在失业情况, 但可能会存在劳动力短缺
- D. 劳动力市场均衡一旦形成, 就不会轻易被打破

94. 下列关于企业支付的工资偏离通行市场工资率的说法, 正确的是()。

- A. 企业可以选择支付低于通行市场工资率的工资而不必担心雇不到人
- B. 企业可以通过支付效率工资来吸引、留住和激励员工
- C. 企业支付的工资水平可以偏离通行市场工资率, 但不能低于政府颁布的最低工资标准
- D. 在市场经济国家, 工会可能会通过集体谈判迫使企业支付高于市场通行工资率的工资

95. 即使企业可以随时雇用员工, 并且可以在不额外支付任何补偿的情况下解雇员工, 他们往往也不会随意调整雇佣量, 其主要原因在于()。

- A. 企业在雇用员工时付出的搜寻成本和筛选成本会随着员工被解雇而流失
- B. 解雇员工在一定程度上会对企业未来的新员工招募能力产生不良影响
- C. 解雇员工的成本总是会超过雇用新员工的成本
- D. 解雇员工就意味着企业在员工身上付出的培训成本流失

96. 下列关于劳动力供给方在劳动力市场上的摩擦力的说法, 正确的是()。

- A. 在现实中, 即使在同一职业中拥有相同技能的劳动者之间也可能存在工资差别, 这是一种劳动力市场非均衡现象
- B. 在现实中, 之所以出现同一职业中拥有相同技能的劳动者之间也存在工资差别的情况, 主要原因在于劳动力流动受到人为限制
- C. 劳动力流动成本的存在是导致劳动者不会因为存在工资差别就一定流动的主要原因
- D. 从存在劳动力流动成本角度来看, 劳动力在不同雇主之间的流动实际上并不是完全自由的

(五)

钱某于2017年8月应聘到某公司工作, 一直未签订劳动合同。2017年11月的一天, 钱某骑自行车上班途中, 因与汽车相撞而受伤致残, 经劳动能力鉴定委员会鉴定为8级残疾。出院后, 钱某要求公司认定工伤, 并支付工伤待遇。公司以未与钱某签订劳动合同为由予以拒绝。

97. 钱某骑自行车上班途中因车祸受伤致残, 可以()。

- A. 认定为工伤
- B. 视同为工伤
- C. 不属于工伤
- D. 条件不足, 无法确定

98. 自劳动能力鉴定结论作出之日起()年后, 钱某或其直系亲属、所在单位或经办机构认为伤残情况发生变化的, 可以申请劳动能力复查鉴定。

- A. 0.5
- B. 1



- C. 2  
D. 3
99. 社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起()日内作出工伤认定的决定,并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。
- A. 20  
B. 30  
C. 40  
D. 60
100. 职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费,发生工伤事故的,由()支付工伤保险待遇。
- A. 职工  
B. 工会  
C. 用人单位  
D. 社保机构

## 参考答案及详细解析

### 一、单项选择题

1. B  
【解析】本题考查路径一目标理论的相关内容。根据路径一目标理论,支持型领导努力建立舒适的工作环境,亲切友善,关心下属的要求。
2. B  
【解析】本题考查管理方格图的类型。管理方格理论中,坐标位置为(1, 9)的领导风格称为“乡村俱乐部”风格,(1, 1)的称为“无为而治”风格,(9, 1)的称为“任务”领导风格,(5, 5)的称为“中庸式”领导风格,(9, 9)的被认为是最理想的领导风格。
3. D  
【解析】本题考查需要层次理论。马斯洛需要层次理论认为,人具有五种主要的需要,按照从低到高的顺序分别为:生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要。前三个层级为基本需要,后两个层级为高级需要,前三层需要的满足主要靠外部条件和因素,后两层需要的满足主要靠内在因素。
4. B  
【解析】本题考查双因素理论。根据赫兹伯格的双因素理论,具备激励因素,员工满意;缺失激励因素,员工没有满意。所以本题选B。
5. A  
【解析】本题考查参与管理。质量监督小组是一种常见的参与管理模式,通常由8~10位员工及1名督导员组成,小组成员定期集会(通常每周一次,占用工作时间)讨论质量方面的难题,分析问题原因,并提出解决方案,然后监督实施,管理层掌握最后决定权。
6. A  
【解析】本题考查组织文化的类型。学院型组织是为那些想全面掌握每一种新工作的人而准备的地方。这种组织喜欢雇用年轻的大学毕业生,并为他们提供大量的专门培训,然后指导他们在特定的职能领域内从事各种专业化工作。
7. B  
【解析】本题考查战略性人力资源管理的概念。人力资源是一个组织的重要战略资产甚至是获取竞争优势的首要资源。
8. D  
【解析】本题考查战略性人力资源管理的过程。战略性人力资源管理过程中,确定组织战略所要求的各项组织成果,组织需要回答的问题是:我们怎样才能衡量驱动组织战略目标实现的各项重要元素或活动已经达到了既定要求或目标?
9. B  
【解析】本题考查学习型组织的概念。学习型组织是指组织通过促使所有员工持续获取和分享知识而形成的一种重视和支持终身学习的文化。



10. C

【解析】本题考查人力资源战略及其与战略的匹配。收缩战略：对于将员工的收入与组织的经营业绩挂钩有着非常强烈的愿望，除了薪酬中减少固定薪酬部分所占的比重、增加浮动薪酬的比重，往往还力图实行员工股份所有权计划等，以鼓励员工与组织共担风险。

11. C

【解析】本题考查特质理论。吉伯认为卓越的领导必须具备以下特质：身强力壮，聪明但不过分聪明，外向有支配欲，有良好的调适能力，自信。

12. A

【解析】本题考查管理方格图。管理方格理论把领导者的基本风格划分为五种，其中管理者既不关心任务，也不关心人的领导风格是“无为而治”的领导风格。

13. C

【解析】本题考查组织结构。组织结构体系包括：(1) 职能结构：达到企业目标所需完成的各项业务工作，及其比例和关系；(2) 层次结构：又称纵向结构，各管理层次的构成；(3) 部门结构：又称横向结构，各管理部门的构成；(4) 职权结构：各管理层次、部门在权利和责任方面的分工和相互关系。

14. D

【解析】本题考查组织结构的特征因素。组织结构的科学化程度是指企业各职能工作分工的精细程度，具体表现为其部门(科室)和职务(岗位)数量的多少。

15. B

【解析】本题考查组织设计类型的适用环境。矩阵组织形式在复杂 / 动态环境中较为有效。

16. A

【解析】本题考查人力资源规划的概念。狭义的人力资源规划专指组织的人员供求规划或雇用规划，即根据组织未来的人力资源需求和供给分析，找出供求之间的差距或矛盾，从而帮助组织制订在未来平衡人力资源供求关系的各种相关计划。

17. D

【解析】本题考查趋势预测法。趋势预测法是根据一个组织的雇佣水平在最近若干年的总体变化趋势，来预测组织在未来某一时期的人力资源需求数量的方法。

18. C

【解析】本题考查人力资源供给预测的主要方法。人员替换法主要强调了从组织内部选拔合适的候选人担任相关职位尤其是更高级职位的做法，它有利于激励员工士气，降低招聘成本，同时还能为未来的职位填补需要提前做好候选人的准备。

19. D

【解析】本题考查人力资源需求小于供给时的组织对策。临时性解雇或永久性裁员是解决组织所面临的人力资源需求不足及其供给之间的矛盾的最简单直接同时也是见效最快的方法。

20. C

【解析】本题考查重测信度。在评估重测信度时，两次测试之间的时间间隔很重要。根据一般经验，两次测试的时间间隔为半个月到半年可能比较合适。

21. B

【解析】本题考查内容效度。内容效度是指一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度，即一项测试的内容能够代表它所测量的主题或特质的程度。

22. D

【解析】本题考查无领导小组讨论。资源争夺性问题适用于指定角色的无领导小组讨论，它是让处于同等地位的被测试者就有限的资源进行分配，从而考察被测试者分析问题的能力、逻辑思维能力、语言表达能力、辩论以及说服他人的能力、反应的灵活性等。

23. A

【解析】本题考查复本信度。复本信度就是指对同一组被试者进行某种测试时，使用两种功能等值但是表面内容并不相同的测试形式，然后考察在这两种等值的测试中被试者取得的分数之间的相关程度。

24. B



【解析】本题考查绩效管理 with 绩效考核的关系。绩效考核是绩效管理的一个环节，所以选项 B 错误。

25. C

【解析】本题考查取得不同竞争优势战略下的绩效管理策略。采用差异化战略的企业在绩效考核中应选择以行为为导向的评价方法。

26. B

【解析】本题考查绩效监控的概念。绩效监控指的是在绩效考核期间内管理者为了掌握下属的工作绩效情况而进行的一系列活动。绩效监控通过管理者和员工持续的沟通，观测、预防或解决绩效周期内可能存在的问题，更好地完成绩效计划。

27. C

【解析】本题考查晕轮效应的概念。晕轮效应指对一个人进行评价时，往往会因为对他的某一特质强烈而清晰的感知，而掩盖了该人其他方面的品质。

28. D

【解析】本题考查绩效改进的概念。绩效改进是指通过找出组织或员工工作绩效中的差距，制订并实施有针对性的改进计划来提高员工绩效水平的过程。

29. D

【解析】本题考查员工持股计划的股份设置。一般来说，参与员工持股计划的员工能够购买的企业股票的数量由他的工资在员工全体薪金总额的比例确定。

30. C

【解析】本题考查销售人员的薪酬。企业在进行销售人员薪酬制度的选择时，一般取决于企业自身所处的行业及产品特点，如保险行业、饮食行业等对销售人员的薪酬设计大多是“高佣金加低基本薪酬”的薪酬制度，所以本题选 C。

31. B

【解析】本题考查培训与开发的决策分析。培训与开发不是一种开支或一项员工福利，而是一种人力资源投资。

32. A

【解析】本题考查培训与开发效果的评估内容。行为评价量表是行为评估中最常用的方法，选项 B 错误。工作行为评估的重点是评价培训与开发是否带来了受训人员行为上的改变，选项 C 错误。结果如何是组织进行培训与开发效果评估的最重要内容，是最具说服力的评价指标，也是组织高管层最关心的评估内容，选项 D 错误。

33. A

【解析】本题考查培训与开发效果的评估方法。问卷调查法是常用的培训与开发效果的评估方法。

34. C

【解析】本题考查劳动关系氛围理论。在对立—消极劳动关系氛围下，由于员工怠工、磨洋工行为比较多，工作绩效最低。

35. B

【解析】本题考查德国劳资关系模式。劳资协议自治是德国劳资关系领域的基本制度。

36. B

【解析】本题考查厂务公开制度。厂务公开制度是国有企业较常见的一种职工民主参与形式。

37. C

【解析】本题考查效率工资。企业之所以愿意支付高工资，而不仅仅是市场通行工资率，一个基本假设就是高工资往往能够带来高生产率。

38. D

【解析】本题考查劳动力供给。劳动力供给数量方面的因素主要取决于人口总量、劳动力参与率以及劳动者的平均周工作时间三个因素。

39. A

【解析】本题考查劳动力供给的经济周期。附加的劳动者效应体现了劳动力供给的经济周期特点。

40. D

【解析】本题考查灰心丧气的劳动者效应。在经济衰退时期，灰心丧气的劳动者效应比较强，并且占据着主导地位。

41. 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】本题考查工资水平。在现实生活中,影响工资水平确定的因素可归纳为以下三个方面:(1)劳动者个人及其家庭所需的生活费用;(2)同工同酬的原则;(3)企业的工资支付能力。

42. B

【解析】本题考查工资水平。在任何讨价还价的场合下,雇主所能支付的最高工资水平可以被估算出来,它取决于企业的经济实力、竞争能力和由于劳动力费用增长而使企业进行贸易活动所要承担的风险。

43. A

【解析】本题考查工资水平。通常情况下,在那些规模较大的企业中工作的员工,其工资随着经验的增加而增长的速度也要快得多。但并不是大企业一定会支付较高水平的工资。

44. D

【解析】本题考查工资差别概念的界定。选项D错误,工资差别不可能消除。

45A

【解析】本题考查失业的类型。摩擦性失业、技术性失业、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。这也就是美国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。

46. C

【解析】本题考查人力资本投资。在人力资本投资模型中, $r$ 表示利息率,只要 $r$ 为正值,未来收入将会被进行累进贴现, $r$ 越大,则未来收入的现值就越低。相反,现值一定, $r$ 越大,未来收益越多。

47. D

【解析】本题考查在职培训。对于工人的技能学习来说,在职培训是最普遍、最主要的方式。

48. A

【解析】本题考查一般培训的成本与收益分摊方式。一般培训的成本要由员工来承担,而企业负担特殊培训的成本。因此选A。

49. A

【解析】本题考查影响劳动力流动的企业因素。从工资水平来看,大企业通常会支付相对较高水平的工资,高工资往往与低流动率联系在一起。而且大公司工作岗位类型多样化,从而为员工不断晋级提供了较大的空间。

50. B

【解析】本题考查《社会保险法》的基本内容。在中国境内就业的外国人,也应当参照《社会保险法》规定参加我国的社会保险。

51. D

【解析】本题考查劳动合同履行的原则。劳动合同双方当事人任何时候都应履行劳动合同约定的全部义务,体现了全面履行原则。

52. A

【解析】本题考查劳动合同的解除。用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。

53. A

【解析】本题考查劳务派遣单位的法定义务。劳务派遣单位在跨地区派遣劳动者时,被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件应当按照用工单位所在地规定的标准执行。因此选A。

54. A

【解析】本题考查劳务派遣单位与用工单位解除劳动合同的权利。劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的,应当依照《劳动合同法》规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。

55. A

【解析】本题考查仲裁案卷。仲裁调解和其他方式结案的案卷,保存期不少于5年;仲裁裁决结案的案卷,保存期不少于10年。

56. C

【解析】本题考查劳动争议诉讼。人民法院在不予执行的裁定书中,应当告知当事人在收到裁定书之次日起30日内,可以就该劳动争议事项向人民法院起诉。

57. B

【解析】本题考查退休年龄的相关规定。因病或非因工致残,由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力



力的, 退休年龄为男年满 50 周岁, 女年满 45 周岁。

58. C

【解析】本题考查工伤待遇。生活不能自理的工伤职工在停工留薪期内需要护理的, 由所在单位负责。

59. B

【解析】本题考查失业保险的待遇。失业前用人单位和本人累计缴费满 1 年不足 5 年的, 领取失业保险金的期限最长为 12 个月。

60. C

【解析】本题考查劳动监察。劳动监察的专门性: 劳动监察是由法定的专门机关对劳动和社会保险法律法规的实施情况进行的监督检查。

二、多项选择题

61. BD

【解析】本题考查双因素理论中的保健因素。激励因素是指成就感、别人的认可、工作本身、责任和晋升等因素。保健因素是指组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等因素。选项 ACE 属于激励因素。

62. CE

【解析】本题考查有限理性模型的内容。选项 CE 属于有限理性模型的内容, 选项 ABD 属于经济理性模型中决策者具备的特征。

63. ABE

【解析】本题考查组织文化的相关内容。组织文化结构包含制度层、物质层、精神层, 选项 C 错误。外部环境也是影响企业文化的一个重要因素, 选项 D 错误。

64. BCD

【解析】本题考查战略管理的三个层次。按照迈克尔-波特教授的划分方法, 竞争战略层次包括: 总成本领先战略、差别化战略、市场集中战略。

65. BCDE

【解析】本题考查人力资源需求预测的影响因素。在进行一个组织的人力资源需求预测时, 主要应当考虑组织的战略定位和战略调整、组织所提供的产品和服务的变化情况、组织内部各职位上员工的工作、组织的技术变革、组织结构调整以及流程再造等若干方面的因素。

66. BE

【解析】本题考查人力资源供求平衡的方法分析。选项 A 属于见效速度快、可撤回程度高的方法; 选项 C 属于见效速度慢、可撤回程度中等的方法; 选项 D 属于见效速度慢、可撤回程度高的方法。

67. BCDE

【解析】本题考查面试。根据面试的组织形式, 面试可以划分为单独面试、系列面试、小组面试和集体面试四种类型。

68. ABCD

【解析】本题考查绩效计划的概念。绩效计划不但包括组织对员工工作成果的期望, 还包括组织希望员工表现的行为和使用的技能。所以选项 E 不选。

69. ABDE

【解析】本题考查绩效改进效果评价。通常来说, 可以从以下四个维度来评价绩效改进: (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, 员工能力素质的提升程度; (3) 转变, 即改进活动对工作方式的影响; (4) 结果, 即绩效改进所达成的结果与预期的对比。

70. ABCE

【解析】本题考查职位评价方法。因素比较法的优点是较为完善, 可靠性高, 同时也使不同的职位之间更具可比性, 且可由职位内容直接求得具体薪酬金额。其缺点是评价体系设计复杂, 难度较大, 成本较高。同时, 由于这种方法不易理解, 因此员工对其准确性和公平性容易产生质疑。

71. BCE

【解析】本题考查培训与开发效果的评估。效果评估是培训与开发体系中最难实施的一个环节, 所以选项 A 错误。投资收益评估组织很少进行, 因为它是一个困难且昂贵的过程。所以选项 D 错误。

72. BCDE



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】本题考查劳动关系运行的法律规范。劳动关系法主要由以实现劳动关系运行协调为基本职能的各项劳动法律制度所构成,主要包括:劳动合同法、集体合同法、工会和雇主组织法、劳动争议处理法。

73. BCDE

【解析】本题考查劳动力市场非均衡及其影响因素。在现实中,企业并不一定完全按照理论上的均衡工资率或市场工资率来支付工资,所以A选项错误。

74. AB

【解析】本题考查工资差别。补偿性工资差别揭示了由于工作条件和社会环境原因而导致的收入差异。

75. ABCD

【解析】本题考查失业的类型及其成因与对策。失业的类型有:摩擦性失业、结构性失业(技术性失业)、季节性失业、周期性失业。

76. BC

【解析】本题考查高等教育投资决策的基本模型。在其他条件相同的情况下,上大学的成本越低,则愿意上大学的人相对就会越多。在其他条件相同的情况下,大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越大,则愿意投资于大学教育的人相对来说就会越多。

77. ABE

【解析】本题考查在职培训的机会成本。选项ABE属于直接成本。

78. AB

【解析】本题考查教育投资的私人收益估计偏差。传统的高等教育收益率研究实际上一方面高估了那些实际没有上大学的人因为没上大学而放弃的收益,同时又低估了大学毕业生们从上大学中实际获得的收益,这种误差就被称为选择性误差,所以选项AB正确。

79. ACD

【解析】本题考查劳动力流动。工资水平与劳动力流出呈相反方向变化,与劳动力流入呈相同方向变化。所以选项B错误;高失业率部门劳动力流动率比较高,所以选项E错误。

80. ABDE

【解析】本题考查劳动争议当事人的举证责任。在劳动争议仲裁或诉讼活动中,既实行“谁主张,谁举证”的举证责任原则,又实行“谁作决定,谁举证”的举证责任原则。也就是说,一般情况下,劳动争议双方当事人应对自己的请求事项和主张事由负有提供证据的责任。选项C说法错误。

### 三、案例分析题

(一)

81. CD

【解析】本题考查需要层次理论。尊重的需要,包括内在的尊重,如自尊心、自主权、成就感等需要,以及外在的尊重,如地位、认同、受重视等需要。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。

82. A

【解析】本题考查双因素理论的内容。双因素理论分为激励因素和保健因素。激励因素是指成就感、别人的认可、工作本身、责任和晋升等因素。保健因素是指组织政策、监督方式、人际关系、工作环境和工资等因素。导致小李不满的因素是保健因素中的组织政策。

83. A

【解析】本题考查恢复公平的方法。感到不公平的员工可以采用以下方式来恢复公平感:改变自己的投入或产出、改变对照者的投入或产出、改变对投入或产出的知觉、改变参照对象、辞职。小李的行为属于改变自己的投入或产出,即感到报酬不足降低自己工作努力程度或要求加薪。

84. B

【解析】本题考查目标管理的要素。参与决策指在制定工作目标时,要求涉及目标的所有群体共同制定目标,并共同规定如何衡量目标的实现程度,而不是由上级单方面地制定下级的工作目标。

(二)

85. C

【解析】本题考查组织文化的类型。棒球队型组织鼓励冒险和革新,重视创造发明,薪酬制度以员工绩效水平为标准。由于这种组织对工作出色的员工给予巨额奖酬和较大的自由度,员工一般都拼命工作。



86. D

【解析】本题考查组织设计的类型。团队结构形式的主要特点是,打破部门界限并把决策权下放到工作团队成员手中。

87. B

【解析】本题考查组织变革的方法。以结构为中心的变革包括重新划分和合并新的部门,调整管理层次和管理幅度,任免责任人,明确责任和权力等。

88. BC

【解析】本题考查组织文化与组织设计。如果企业想鼓励创新、开放的组织文化,就需要降低组织的制度化程度和规范化程度,A说法有误。企业希望有一种冒险、创新的组织文化,则绩效评估体系应将重点放在评价创新的努力上,而不应该建立强调等级差异的绩效评估体系,D说法有误。

(三)

89. C

【解析】本题考查职业兴趣类型理论。根据霍兰德的职业兴趣类型理论,结合案例中他们各自的行为表现,可知麦克属于艺术型,汉斯属于现实型,白文莉属于社会型。因此选C。

90. A

【解析】本题考查职业生涯锚的类型。根据埃德加·施恩的职业生涯锚类型,结合案例中他们各自的行为表现,可知麦克属于自主独立型;汉斯属于技术/职能型;白文莉属于管理能力型。因此选A。

91. C

【解析】本题考查职业生涯锚的类型。在埃德加·施恩的职业生涯锚类型中管理能力型具有分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力强组合的特点。案例中白文莉属于管理能力型的,因此选C。

92. ABC

【解析】本题考查职业生涯锚的相关内容。选项A属于职业生涯锚的特点,选项B属于职业生涯锚的作用,选项C属于职业生涯锚的内容。职业生涯锚不可能根据各种测试提前进行预测,所以选项D错误。

(四)

93. AB

【解析】本题考查劳动力市场均衡。在劳动力市场均衡状态下,既不存在失业,也不存在劳动力短缺。劳动力市场均衡不是绝对的,劳动力供给和劳动力需求之中的任何一种力量发生变化,或者两者同时发生变化,都会导致旧的劳动力市场均衡被打破,新的劳动力市场均衡被建立起来。所以选项CD错误。

94. BCD

【解析】本题考查劳动力市场均衡与非均衡。如果企业支付低于通行市场工资率,则会雇不到人。所以选项A不选。

95. ABD

【解析】本题考查劳动力市场非均衡的相关知识。选项C说法没有依据。

96. ACD

【解析】本题考查劳动力市场流动的供给方遇到的摩擦力。选项B错误,这不是人为限制的结果。

(五)

97. A

【解析】本题考查工伤认定的情形。在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故伤害的,可以认定为工伤。

98. B

【解析】本题考查工伤鉴定。自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后,工伤职工或其直系亲属、所在单位或经办机构认为伤残情况发生变化的,可以申请劳动能力复查鉴定。

99. D

【解析】本题考查工伤认定申请的相关内容。社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定的决定,并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。

100. C

【解析】本题考查工伤保险待遇。职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费,发生工伤事故的,由用人单位支付工伤保险待遇。



更多经济师考试信息及备考资料, 欢迎关注 233 网校:

- ①233 经济师考试网址: [www.233.com/jjs](http://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.weixin.com/q/ks233wx)

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