

## 2019年中级经济师《人力资源》考前密训卷二

### 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. 西蒙将决策过程分为三个阶段,依次是()。
  - A. 设计活动—选择活动—智力活动
  - B. 选择阶段—确认阶段—发展阶段
  - C. 智力活动—设计活动—选择活动
  - D. 确认阶段—发展阶段—选择阶段
2. 各管理层次、部门在权利和责任方面的分工和相互关系指的是组织结构体系中的()。
  - A. 部门结构
  - B. 层次结构
  - C. 职能结构
  - D. 职权结构
3. 组织结构包含的三要素中,反映使用规则 and 标准处理方式以规范工作行为程度的是()。
  - A. 复杂性
  - B. 规范性
  - C. 层次性
  - D. 集权度
4. 关于矩阵组织形式缺点的说法,错误的是()。
  - A. 组织的稳定性差
  - B. 双重领导容易导致混乱管理
  - C. 用人较多,机构相对臃肿
  - D. 不利于提高组织的适应性
5. ()主要回答的是凭借什么来进行竞争的问题。
  - A. 组织战略
  - B. 管理战略
  - C. 竞争战略
  - D. 职能战略
6. 传统观点总把金钱看成最好的激励手段,但在很多企业中,增加同样的奖金并没有起到同等的激励作用,这说明()。
  - A. 组织可以忽略员工的低层次需要
  - B. 组织用来满足员工低层次需要的投入是效益递减的
  - C. 组织应当为员工提供较低的福利待遇
  - D. 组织必须考虑所有员工的自我实现需要
7. ()是指个体对所获报酬的偏好程度,是对个体得到报酬的愿望的数量表示。
  - A. 效价
  - B. 动机
  - C. 期望
  - D. 工具性
8. 关于目标管理的说法,正确的是()。
  - A. 目标管理强调应通过群体共同参与制定具体、可行且能客观衡量的目标
  - B. 实施目标管理时,必须自下而上地设定目标
  - C. 完整的目标管理包括目标具体化和参与决策两个要素
  - D. 目标管理的实施效果总能符合管理者的期望
9. 根据豪斯的路径—目标理论,让员工明确他人对自己的期望、成功绩效的标准和工作程序的领导称为()。



- A. 支持型领导  
B. 参与式领导  
C. 指导式领导  
D. 成就取向式领导
10. 在领导者的技能当中, 按照模型、框架和联系进行思考的能力称为()。  
A. 知识技能  
B. 技术技能  
C. 概念技能  
D. 人际技能
11. 针对为实现组织战略目标所需完成的一系列人力资源管理活动链而设计的各种财务类和非财务类目标或衡量指标, 这是指()。  
A. 战略地图  
B. 数字仪表盘  
C. 工作设计  
D. 人力资源管理计分卡
12. 人力资源管理实践中, ()是一种确保每一位员工的工作活动及其结果都与组织的目标保持一致的手段。  
A. 职位分析  
B. 培训与开发  
C. 绩效管理  
D. 奖金、福利
13. ()培训工作的重点是文化整合和价值观的统一。  
A. 内部成长战略  
B. 外部成长战略  
C. 稳定战略  
D. 成本领先战略
14. 下列人力资源需求的预测方法中, 属于定性预测的方法是()。  
A. 趋势预测法  
B. 德尔菲法  
C. 回归分析法  
D. 比率分析法
15. 目前, 企业对于内部人员过剩作出的典型反应是(), 这种方法会给企业造成长期创伤。  
A. 降薪  
B. 裁员  
C. 职位调动  
D. 重新培训
16. 下列减少未来劳动力过剩的方法中, 调整速度慢且对员工伤害程度较低的方法是()。  
A. 裁员  
B. 减薪  
C. 职位调动  
D. 自然减员
17. 信度的高低是用信度系数来表述的。一般情况下, 信度系数不低于()的测试工具被视为信度较好。  
A. 0. 10  
B. 0. 30  
C. 0. 50  
D. 0. 70
18. 编制好一套人格测试问卷之后, 由被测试者本人根据自己的实际情况或感受来回答问卷中的全部问题, 以此来衡量一个人的人格, 这种人格测量方法是()。



- A. 评价量表法  
B. 自陈量表法  
C. 投射法  
D. 行为事件访谈法
19. 下列不属于特殊的面试形式的是()。  
A. 压力面试  
B. 电话面试  
C. 视频面试  
D. 系列面试
20. 适合从事社会、教育、咨询等方面的工作的职业兴趣类型是()。  
A. 现实型  
B. 社会型  
C. 艺术型  
D. 企业型
21. 关于绩效管理工具的说法, 正确的是()。  
A. 平衡计分卡法因为实施成本较低而得到广泛应用  
B. 目标管理法通过持续沟通将企业目标逐层分解  
C. 标杆超越法通过分析个体的高绩效表现实现评价指标的量化  
D. 关键绩效指标法通过在企业内部制定质量管理体系提升企业绩效
22. 关于绩效面谈技巧的说法, 错误的是()。  
A. 绩效面谈的场所应选择安静的地点  
B. 绩效面谈的时间应尽量避免开上下班和开会等时段  
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
23. 关于绩效改进方法的说法, 正确的是()。  
A. 标杆超越法更强调本企业固有的管理概念  
B. 卓越绩效指标法通过强化个体卓越绩效指标推动企业战略目标的实现  
C. ISO质量管理体系更关注产品的生产过程, 努力提高产品质量或者服务水平  
D. 六西格玛管理关注业务流程设置的合理性, 以提升企业运行的效率
24. 关于各种职位评价方法的优点, 下列说法错误的是()。  
A. 排序法的最大优点在于其简单易行, 成本较低, 而且易于与员工沟通  
B. 分类法的优点在于等级定义比较容易, 客观性强  
C. 要素计点法的优点是更为精确, 评价结果更容易被员工所接受  
D. 因素比较法的优点是较为完善, 可靠性高
25. 股票期权的等待期, 即股票期权授予日与获授股票期权首次可以行权日之间间隔不得少于()。  
A. 3个月  
B. 6个月  
C. 9个月  
D. 1年
26. 《境内上市公司办法》规定, 在股权激励计划有效期内, 每期授予的限制性股票, 其禁售期不得低于()。  
A. 半年  
B. 1年  
C. 2年  
D. 3年
27. 专业软件销售人员由于需要较高的专业知识且销售工作的周期较长, 所以其薪酬应采用()。  
A. 纯佣金制  
B. 纯底薪制



- C. 低基本薪酬加高佣金或奖金  
D. 高基本薪酬加低佣金或奖金
28. 下列关于培训与开发组织体系的陈述, 错误的是()。
- A. 在大型组织中, 培训与开发机构可以隶属于人力资源部  
B. 企业大学是独立的培训与开发机构的一种扩大发展的模式  
C. 培训与开发机构与人力资源部并列的不利之处在于难以保证培训与开发的力度和连续性  
D. 在中小型组织中, 培训与开发工作通常是某个人力资源管理岗位的一项职责
29. 从投资的成本—收益角度分析, 只有在()情况下, 培训与开发才会提高组织的利润。(其中, B 为培训给组织带来的收益, C 为培训与开发的支出, S 为组织支付给员工的加薪)
- A.  $S > B$   
B.  $S - B > C$   
C.  $B - S > C$   
D.  $B > C$
30. 雇主组织的主要类型不包括()。
- A. 行业协会  
B. 地区雇主协会  
C. 国家级雇主联合会  
D. 省级雇主联合会
31. 最低工资标准上调是影响劳动关系环境因素中的()。
- A. 技术因素  
B. 政策因素  
C. 生态因素  
D. 文化因素
32. 劳动关系氛围理论把劳动关系氛围分成四种类型, 其中被动参与、不参与行为属于()。
- A. 合作—消极  
B. 合作—积极  
C. 对立—消极  
D. 对立—积极
33. 美国劳资关系的主要原则是()。
- A. 自由主义  
B. 三方会谈  
C. 政府干预, 宏观调控  
D. 劳资合作
34. 在劳资关系的调整模式中, “多元放任模式”的代表国家是()。
- A. 德国  
B. 日本  
C. 美国  
D. 俄罗斯
35. 目前, 职工民主参与的最主要形式依然是()。
- A. 职代会  
B. 职工持股会  
C. 职工监事会  
D. 职工董事会
36. 中国的三方协商机制体现了明显的()特色。
- A. 行业自律  
B. 企业为主  
C. 政府主导



D. 法制化

37. 某城市共有 350 万人, 其中不足 16 岁人口有 80 万, 就业人口 200 万人, 失业人口 20 万人, 则该市的劳动力参与率为()。

- A. 57.1%
- B. 62.8%
- C. 81.5%
- D. 8.7%

38. 家庭生产理论把家庭的可能时间分配划分为()。

- A. 市场工作时间和家庭生产时间
- B. 市场工作时间和家庭闲暇时间
- C. 家庭生产时间和家庭闲暇时间
- D. 家庭生产时间和家庭消费时间

39. 在经济周期中, 有助于降低失业率的是()。

- A. 附加的劳动者效应
- B. 灰心丧气的劳动者效应
- C. 收入效应
- D. 替代效应

40. 某行业的平均工资率从 20 元 / 小时上升到 30 元 / 小时, 该行业的劳动工时供给数量上升了 60%, 则该行业的劳动力供给曲线是()。

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

41. 下列关于工资水平描述不正确的是()。

- A. 货币工资也是名义工资
- B. 货币工资是指雇主以货币形式支付给员工的劳动报酬
- C. 实际工资是货币工资所能购买到的商品和服务量
- D. 实际工资不是经过某种价格调整之后的货币工资

42. 在利润水平或工资支付能力不同的部门之间, 从事相同技术水平工作的劳动者实际上很难拿到相同的工资, 这体现了工资水平的确定受到()因素的影响。

- A. 劳动者个人所需的生活费用
- B. 家庭所需的生活费用
- C. 同工同酬原则
- D. 企业的工资支付能力

43. 在工资差别的形成原因中, 揭示了由于工作条件和社会环境原因而导致收入差异的是()。

- A. 竞争性工资差别
- B. 补偿性工资差别
- C. 垄断性工资差别
- D. 职位性工资差别

44. 在外部环境条件和机会一致的情况下, 劳动者之间的竞争性工资差别归结于()。

- A. 不同劳动者的劳动力在量上的差异
- B. 不同劳动者的劳动力在质上的差异
- C. 不同劳动者在劳动时间上的差异
- D. 不同劳动者在职位上的差异

45. 由于寻找工作、达成就业协议的时滞所引起的失业是()。

- A. 摩擦性失业
- B. 结构性失业



- C. 季节性失业  
D. 非竞争性失业
46. 由于高等教育文凭与高生产率之间存在一定的联系, 因此, 企业利用文凭来筛选员工的做法是有道理的, 这是()的一个基本观点。  
A. 劳动力供给理论  
B. 劳动力需求理论  
C. 高等教育的信号模型理论  
D. 收入分配理论
47. 下列不属于在职培训直接成本的是()。  
A. 受训者的工资  
B. 教师的讲课费  
C. 受训者不能全力工作带来的损失  
D. 租用培训场地和设备的费用
48. 通常情况下, 一般培训的成本要由()来承担, 特殊培训的成本要由()来承担。  
A. 员工, 企业  
B. 员工, 政府  
C. 企业, 社会  
D. 企业, 员工
49. 冯杰高中毕业后来工厂工作, 由于不能胜任繁重的体力劳动, 终身工资性报酬为 100 万, 后来冯杰辞职去上大学, 凭借在英语方面的特长, 毕业后去了一家外企, 终身工资性报酬为 300 万。请问冯杰从上大学中获得的收益是()。  
A. 80 万  
B. 100 万  
C. 180 万  
D. 200 万
50. 依法收取社会保险费并按照规定支付保险待遇的主体是()。  
A. 投保人  
B. 保险人  
C. 管理人  
D. 监督人
51. 劳动者履行劳动合同时, 应遵守劳动合同中约定的特定事项的义务, 其中不包括()。  
A. 约定服务期  
B. 约定保守用人单位的商业秘密  
C. 知识产权相关保密事项  
D. 劳动者报酬
52. 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()个月, 且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗, 当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的, 人民法院不予支持。  
A. 1  
B. 2  
C. 3  
D. 6
53. 用人单位裁减人员后, 在()个月内重新招用人员的, 应当通知被裁减的人员, 并在同等条件下优先招用被裁减的人员。  
A. 1  
B. 2  
C. 3



- D. 6
54. 用人单位的规章制度和重大事项决定在实施过程中, 如工会或者职工认为不适当的, ()。
- A. 应当提请职工代表大会或者全体职工讨论, 形成方案和意见后再与用人单位平等协商修改
  - B. 用人单位应将修改完善的方案提交工会讨论通过
  - C. 有权向用人单位提出, 通过协商予以修改完善
  - D. 可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁
55. 下列因劳动权利义务产生分歧而引起的争议不属于劳动争议的是()。
- A. 事业单位与本单位实行聘用制的工作人员
  - B. 企业和与之建立劳动关系的劳动者
  - C. 国家机关和与之建立劳动关系的劳动者
  - D. 国家机关与公务员
56. 劳动争议处理的基本原则中, ()要求在处理劳动争议时, 劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会及人民法院都必须查明事实真相, 准确适用法律、公正合法处理劳动争议。
- A. 合法原则
  - B. 公正原则
  - C. 及时原则
  - D. 着重调解原则
57. 根据《劳动争议调解仲裁法》, 属于仲裁时效中断情形的是()。
- A. 一方当事人向仲裁委员会申请支付令
  - B. 因不可抗力, 当事人不能在法定仲裁时效期间申请仲裁
  - C. 一方当事人通过协商等方式向对方当事人主张权利
  - D. 限制民事行为能力劳动者的法定代理人尚未确定, 当事人不能在仲裁时效期间申请仲裁
58. 按照现行规定, 国务院《关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》实施后参加工作、缴费年限累计满()年的人员, 退休后按月发给基本养老金。
- A. 10
  - B. 15
  - C. 20
  - D. 25
59. 自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后, 工伤职工或其近亲属、所在单位或经办机构认为伤残情况发生变化的, 可以申请()。
- A. 工伤认定
  - B. 工伤待遇
  - C. 行政争议
  - D. 劳动能力复查鉴定
60. 停工留薪期一般不超过12个月, 伤情严重或者情况特殊, 经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认, 可以适当延长, 但延长不得超过()个月。
- A. 3
  - B. 6
  - C. 12
  - D. 18

**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. 关于马斯洛的需要层次理论的说法, 错误的有()。
- A. 未被满足的需要是行为的主要激励源
  - B. 获得基本满足的需要具有强的激励作用
  - C. 基本需要主要靠内部条件满足, 高级需要主要靠外在条件满足
  - D. 管理者在进行激励时, 需要考虑每个员工的特殊需要以及占主导地位的需要层次



- E. 组织用于满足员工的低层次需要的投入是效益递减的
62. 明茨伯格将决策过程分为()。
- A. 确认阶段  
B. 选择阶段  
C. 智力活动  
D. 发展阶段  
E. 选择活动
63. 关于事业部制组织形式的说法, 正确的有()。
- A. 它有利于总公司的高层集中精力于战略决策和长远规划  
B. 它有利于把联合化和专业化结合起来, 提高生产效率  
C. 它能增强企业的活力  
D. 它适合于产品种类多且产品之间工艺差别小的企业  
E. 它会减弱整个公司的协调一致性
64. 人员管理对()基本变量负有主要责任。
- A. 组织结构设计  
B. 工作任务设计  
C. 人员的甄选  
D. 报酬激励系统  
E. 信息和决策流程
65. 人力资源管理实践中, 劳工关系与员工关系的备选内容包括()。
- A. 集体 / 个人谈判  
B. 自上而下 / 员工参与决策  
C. 行为 / 结果标准  
D. 正规 / 无正规既定程序  
E. 员工是财富 / 费用
66. 德尔菲法具有一些明显的优点, 主要包括()。
- A. 花费时间较短  
B. 避免了从众的行为  
C. 具有较高的准确性  
D. 避免了个人预测的片面性  
E. 能吸取和综合众多专家的意见
67. 下列关于六种基本的职业兴趣类型的说法中, 正确的有()。
- A. 现实型的人适合从事技能性和技术性的职业  
B. 艺术型的人适合从事文学艺术方面的工作  
C. 常规型的人适合从事社会、教育、咨询等方面的工作  
D. 企业型的人不喜欢从事研究性的活动  
E. 常规型的人看重商业和经济方面的具体成就, 看重财富和地位
68. 关于有效的绩效管理体系的说法, 正确的有()。
- A. 有效的绩效管理体系能够确保不同的评价者对同一个员工的评价基本相同  
B. 有效的绩效管理体系可以明确区分高效率员工和低效率员工  
C. 有效的绩效管理体系能够将工作标准和组织目标相联系  
D. 绩效管理工作的能够得到组织上下的接受和支持  
E. 绩效管理带来的收益要小于绩效管理体系的建立和维护成本
69. 作为被广泛应用的绩效考核方法, 目标管理法存在的优势有()。
- A. 有效性  
B. 较为公平  
C. 聚焦长期目标



- D. 调动了员工的积极性
- E. 实施过程比关键指标法和平衡计分卡法更易操作
70. 根据我国股权激励的相关政策, 关于股票期权的说法, 正确的有()。
- A. 上市公司不得为激励对象为了获得行权资金而进行的贷款提供担保
- B. 上市公司应在定期报告公布前 30 日向激励对象授予股票期权
- C. 行权价格应为股权激励计划草案摘要公布前一交易日的公司标的股票收盘价
- D. 股票期权的等待期不得超过 1 年
- E. 股票期权有效期不得超过 10 年
71. 下列属于培训与开发评估中结果评估的硬指标的有()。
- A. 质量
- B. 时间
- C. 成本
- D. 主动性
- E. 顾客服务
72. 在劳动关系理论中, 雇主的权利包括()。
- A. 奖惩权
- B. 闭厂权
- C. 劳动安全卫生权
- D. 劳动指挥权
- E. 组织权
73. 在长期中, 工资率与劳动力需求之间的关系是()。
- A. 工资率上涨的规模效应导致劳动力需求上升
- B. 工资率上涨的替代效应导致劳动力需求上升
- C. 工资率上涨的规模效应导致劳动力需求下降
- D. 工资率上涨的替代效应导致劳动力需求下降
- E. 工资率的上涨总是会导致劳动力需求下降
74. 高工资往往导致高生产率, 这是因为高工资通常()。
- A. 有助于企业控制人工成本
- B. 有助于组织吸引优秀员工
- C. 有助于员工产生外部公平感
- D. 有助于提高员工工作积极性
- E. 有助于降低员工离职率
75. 技术性失业的形成原因有()。
- A. 采用先进的科学技术通过提高劳动生产率取代了一部分劳动力
- B. 采用新的经营管理方式通过提高劳动生产率取代了一部分劳动力
- C. 一些部门或行业对劳动力的需求随季节的变化而变化
- D. 信息的不完善
- E. 经济的周期性波动
76. 下列支出中, 属于人力资本投资支出的有()。
- A. 上大学交的学费
- B. 为换工作而支付的费用
- C. 为改善身体状况而缴纳的健身俱乐部会费
- D. 日常应酬中请朋友吃饭的花费
- E. 为参加在职研究生班学习而支付的费用
77. 企业实施在职培训的机会成本包括()。
- 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. 竞业限制的人员限于用人单位的()。
- A. 高级管理人员
- B. 高级技术人员
- C. 所有职员
- D. 负有保密义务的人员
- E. 基层人员
79. 下列属于建立企业年金条件的有()。
- A. 依法参加基本养老保险并履行缴费义务
- B. 参加了基本医疗保险
- C. 具有相应的经济负担能力
- D. 为员工提供了优厚的福利
- E. 已建立集体协商机制
80. 下列情形中, 应当认定为工伤的有()。
- 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, 受到本人主要责任的暴力伤害
- 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, 因酗酒发生事故受到伤害

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)

张明是一家著名高科技企业的人力资源总监, 企业成立时他就负责人力资源工作。公司的主要领导对他很信任, 有关人事方面的事情都是他说了算。他的激励方法就是支付高额奖金。经过十几年的努力, 这家公司发展成为一家大型企业。公司的业务也由以前的软件开发延伸到下游的测评、咨询和规划等方面。但不知什么缘故、最近这些新业务部门的员工, 如销售部门和咨询部门的员工对张明的意见很大, 他们认为张明制定的激励措施没有考虑到他们的工作性质, 他们加班不需要待在办公室, 按照在办公室加班时间来发奖金不公平。此外, 他们向总经理反映说张明不懂人力资源的管理。这让张明很恼火, 他认为用高额奖金激励员工没有什么不对。多劳多得不是我们所提倡的吗?

81. 用马斯洛的需要层次理论解释张明的做法, 正确的是()。
- A. 张明没有充分考虑到员工的自我实现的需要
- B. 用高额奖金满足员工生理需要的投入收益是递增的
- C. 奖金一定能够满足员工的高级需要
- D. 不同部门员工的需要应该一致
82. 如果张明按照双因素理论的观点来摆脱面临的困境, 他应该()。
- A. 用更加严格的制度管理员工
- B. 给员工减发奖金
- C. 让员工感到自己的工作有成就感
- D. 让员工在工作中承担更多的责任
83. 上述情境中, 员工的不满来自()。
- A. 张明用单一的方式对待每一个员工
- B. 张明没有考虑到咨询等部门的特点
- C. 计发奖金的方式不公平
- D. 认为张明用人唯亲
84. 要让员工觉得公平, 张明今后应该()。
- A. 多和员工沟通, 了解不同员工的不同需求



- B. 对不同部门的员工的业绩衡量采取不同的标准
- C. 加强自己的领导权威
- D. 考虑不同部门工作性质的差异, 制定与员工贡献相匹配的奖励方案

(二)

某公司是一家中小型制造企业, 由厂长全面主持企业的生产经营活动, 按照厂部、车间、工段、班组层次划分职权, 逐级下达指令: 厂里的职能管理人员只起到参谋指导作用, 无权直接对下级单位发号施令。日常工作中, 下级通常只接受其直接上级的指令, 明确每个人只有一个直接上级, 而每个上级直接管辖的下属为3~9人。一开始厂长还能够亲临各个车间, 现场直接领导, 但随着公司业务和规模的扩大, 这种管理已经超出了他力所能及的范围, 变得非常艰难, 企业的管理也因此陷入混乱, 迫切需要进行变革。

85. 该企业的组织结构为()。

- A. 事业部制
- B. 职能制
- C. 矩阵组织形式
- D. 团队结构形式

86. 该企业的管理层次和管理幅度分别为()。

- A. 5层; 3~9人
- B. 4层; 4~10人
- C. 3层; 3~9人
- D. 6层; 4~10人

87. 该企业组织形式的主要缺点是()。

- A. 组织的稳定性差
- B. 横向协调差
- C. 企业领导负担轻
- D. 多头指挥混乱

88. 假如该企业进行组织变革, 最适合采用以()为中心的组织变革。

- A. 成本
- B. 结构
- C. 技术
- D. 任务

(三)

A公司正在进行“校园总经理”项目的结构化面试, 面试已经持续了两个小时, 激烈的竞争进入白热化状态。台上是接受面试的学生, 台下坐着来自A公司人力资源部和业务部门的高管, 以及咨询公司的专业测评专家。测评专家的主要作用是帮助公司测评胜任特征模型中深层的胜任特征。但紧张有序的面试突然发生了意外, 台上应聘者的麦克风频频“卡壳”。面对意外, 学生们表现不一, 有的左顾右盼、惊慌失措, 有的镇定自如, 成功地要求工作人员更换了麦克风。令学生们没有想到的是, 这些意外正是A公司设计的压力面试情境, 学生们这些看似不经意的表现, 都被台下评委看在眼里, 成为被考察的内容, 并影响到对他们的评分。

89. 与非结构化面试相比, 结构化面试的特点是()。

- A. 灵活性很高
- B. 遵循固定的程序
- C. 面试的公平性比较高
- D. 面试的信度和效度都会比较高

90. A公司采用的测试方法称为()。

- A. 行为事件面谈
- B. 角色扮演
- C. 公文筐测试
- D. 无领导小组讨论

91. 结构化面试又称为()。



- A. 单独面试
- B. 标准化面试
- C. 公文处理测验
- D. 知识测试

92. A公司的测试方法主要用来考察应聘者的()。

- A. 专业知识
- B. 工作背景
- C. 人际关系处理能力
- D. 人格特质

(四)

某大学课堂上,一位教授指出,劳动力供给涉及劳动力供给数量和劳动力供给质量两个方面的问题,一国的经济发展既取决于劳动力数量,也取决于劳动力质量。目前,我国的劳动力供给数量增长速度放慢,劳动力质量未能实现较快的提高。此外,一个国家的劳动力资源利用情况可以从就业中反映出来,教授指出,对中国劳动者就业产生影响的近期动向有以下两个:一是由于中国的劳动力成本不断上升,国际上一些知名的大公司已经开始将原来委托中国企业生产加工的很多产品收回到本国生产。二是随着技术的不断进步,很多资本设备的价格在不断下降。最后,教授还强调,影响劳动力需求弹性的因素会对劳动力的就业产生影响。

93. 劳动力供给质量包括的内容有()。

- A. 劳动力队伍的身体健康状况
- B. 劳动者的平均工资水平
- C. 劳动力队伍的受教育训练程度
- D. 劳动力队伍的人数

94. 一国的劳动力数量主要取决于该国的()。

- A. 人口总量
- B. 劳动力参与率
- C. 人口的地域分布
- D. 平均周工作时间

95. 教授提到的两个动向会对中国劳动者的就业产生影响,关于这种影响的说法,正确的有()。

- A. 如果发达国家同类劳动者的工资率水平不变,而中国劳动者的工资率上涨,则很可能会出现前者对后者的替代,从而不利于中国劳动者的就业
- B. 其他条件不变,资本价格下降的规模效应会导致中国劳动者的就业减少
- C. 其他条件不变,资本价格下降的替代效应会导致中国劳动者的就业减少
- D. 在长期中,其他条件不变,中国劳动者工资率上升的规模效应和替代效应都会导致其就业减少

96. 有利于中国劳动者就业的情况是()。

- A. 中国劳动者的劳动力需求弹性比较小
- B. 发达国家劳动者对中国劳动者的替代难度比较高
- C. 中国劳动者生产的产品具有较高的需求价格弹性
- D. 能够替代中国劳动者的其他生产要素(资本和发达国家劳动者等)的供给弹性比较小

(五)

2017年7月1日,施某与L劳务派遣公司签订了为期1年6个月的劳动合同,并被派遣到M机械公司从事锻压技术辅助工作。劳动合同约定,施某自行参加社会保险并缴费,在工作中出现任何安全问题,均由施某自己负责,L劳务派遣公司和M机械公司不承担任何责任。施某认为自己还年轻,也没把参加社会保险当回事。2018年4月20日,施某在锻压汽车零件时,由于操作失误受伤。事故发生后,施某住院治疗20天,自己垫付了全部的医疗费。出院后,施某找到L劳务派遣公司经理,要求L劳务派遣公司报销其住院医疗费。经理说:“我们事先已有约定,你在工作中出现任何安全问题,都应该由你自己承担。而且你是在M机械公司工作受的伤,即使为你报销住院医疗费,也不应当由我公司负责。”施某觉得经理的话有道理,于是找到M机械公司。M机械公司人力资源部经理告诉施某:“公司设立了劳动争议调解委员会,我被总经理任命为调解委员会主任。你的问题必须先由劳动争议调解委员会调解。”施某不同意调解。M机械公司人力资源部经理又告诉施某:“你不是我公司的员工。你只能找L劳务



派遣公司报销住院医疗费。”施某感觉很无奈，家人建议他去咨询律师。律师则告诉他，他受的伤属于工伤，他应当自己到当地社会保险行政部门提出工伤认定申请。

97. 施某与L劳务派遣公司签订的劳动合同内容中，符合法律规定的是()。

- A. 劳动合同为期1年6个月
- B. 施某被派遣到M机械公司从事锻压技术辅助工作
- C. 施某自行参加社会保险并缴费
- D. 施某在工作中出现任何安全问题，均由施某自己负责

98. 2018年4月20日，施某在锻压汽车零件时由于操作失误受伤，应当承担施某受伤责任的主体是()。

- A. 施某
- B. L劳务派遣公司
- C. M机械公司
- D. 订购汽车零件的公司

99. 下列情形中，符合法律规定的是()。

- A. M机械公司设立劳动争议调解委员会
- B. M机械公司人力资源部经理被总经理任命为调解委员会主任
- C. 施某住院医疗费报销问题首先由劳动争议调解委员会调解
- D. 施某不同意由劳动争议调解委员会进行调解

100. 施某因操作失误受伤，对施某所受伤害，可以向当地社会保险行政部门提出工伤认定申请的是()。

- A. 施某
- B. L劳务派遣公司
- C. M机械公司
- D. 律师

### 参考答案及详细解析

#### 一、单项选择题

1. C

【解析】本题考查决策过程。西蒙认为决策过程可以分为三个阶段，即智力活动、设计活动和选择活动。

2. D

【解析】本题考查组织结构体系的主要内容。各管理层次、部门在权利和责任方面的分工和相互关系指的是组织结构体系中的职权结构。

3. B

【解析】本题考查组织结构的规范性要素。规范性是指使用规则 and 标准处理方式以规范工作行为的程度。

4. D

【解析】本题考查矩阵组织形式的缺点。矩阵组织形式的缺点有：(1)组织的稳定性较差；(2)双重领导的存在，容易产生责任不清、多头指挥的混乱现象；(3)机构相对臃肿，用人较多。选项D错误，矩阵组织有利于顺利完成规划项目，提高企业的适应性。

5. D

【解析】本题考查战略的层次。职能战略主要回答的是凭借什么来进行竞争的问题。

6. B

【解析】本题考查马斯洛的需要层次理论。马斯洛的需要层次理论认为，组织用来满足员工低层次需要的投入是效益递减的，当员工低层次的需要得到一定程度的满足后，公司仍以原来的方式来激励员工，效果会很小。

7. A

【解析】本题考查期望理论中效价的概念。效价指个体对所获报酬的偏好程度；期望指员工对努力工作能够完成任务的信念强度；工具性指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念。

8. A

【解析】本题考查目标管理的相关内容。选项B错误，实施目标管理时可以自上而下，也可以自下而上。选项C错误，目标管理包括四个要素。选项D错误，目标管理实施的效果有时候并不符合管理者的期望。

9. 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】本题考查豪斯的路径一目标理论。豪斯确定了四种领导行为：指导式领导、支持型领导、参与式领导、成就取向式领导。指导式领导：让员工明确他人对自己的期望、成功绩效的标准和工作程序。

10. C

【解析】本题考查概念技能的含义。概念技能是按照模型、框架和广泛联系进行思考的能力。

11. D

【解析】本题考查战略性人力资源管理的三大工具。人力资源管理计分卡是针对为实现组织战略目标所需完成的一系列人力资源管理活动链而设计的各种财务类和非财务类目标或衡量指标。

12. C

【解析】本题考查人力资源战略与人力资源管理实践选择。绩效管理是一种确保每一位员工的工作活动及其结果都与组织的目标保持一致的手段。

13. B

【解析】本题考查人力资源战略与不同组织战略的匹配。外部成长战略培训工作的重点是文化整合和价值观的统一。

14. B

【解析】本题考查人力资源需求预测的主要方法。从预测方法来说，在对人力资源需求进行预测时，既可以采用定性的主观判断法，又可以使用定量的统计学方法。其中，主观判断法又包括经验判断法和德尔菲法。

15. B

【解析】本题考查人力资源供求平衡的方法分析。企业对于内部人员过剩作出的典型反应就是裁员，这种做法消除人力资源过剩的速度很快，但是却会导致劳动者遭受很大的痛苦，不仅包括短期的痛苦，而且会造成长期创伤。

16. D

【解析】本题考查人力资源供求平衡的方法分析。选项 AB 属于速度快、员工受伤害程度高的方法，选项 C 属于速度快、员工受伤害程度中等的的方法。

17. D

【解析】本题考查信度。一般情况下，信度系数不低于 0.70 的测试工具被视为信度较好。

18. B

【解析】本题考查心理测试。自陈量表法，即编制好一套人格测试问卷之后，由被测试者本人根据自己的实际情况或感受来回答问卷中的全部问题，以此来衡量一个人的人格。

19. D

【解析】本题考查面试。一些比较特殊的面试形式包括：压力面试、电话或视频面试等。

20. B

【解析】本题考查职业兴趣测试。社会型：这种人的基本人格倾向是合作、友善、善于言谈和社交，洞察能力强，喜欢社会交往，关心社会问题，重视社会公正和正义，有教导、指点和培训别人的能力和愿望，不喜欢与材料、工具、机械等实物打交道。这些人适合从事社会、教育、咨询等方面的工作。

21. B

【解析】本题考查绩效管理工具。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。所以本题选 B。

22. C

【解析】本题考查绩效面谈的技巧。积极地倾听要求主管人员使用目光的接触和恰当的表情来表示对对方的讲话内容的理解。面谈中最忌讳主管人员喋喋不休，时常打断员工的谈话。

23. C

【解析】本题考查绩效改进。标杆超越的实质是组织的变革，通过学习同行业经验，改掉制约企业发展陋习、提升企业绩效的过程，选项 A 错误。卓越绩效标准通过描述卓越企业的管理信念和行为，改进组织的整体效率和能力，选项 B 错误。六西格玛管理通过减少企业业务流程中的偏差，使组织的绩效提升到更高的水平，选项 D 错误。

24. B

【解析】本题考查各种职位评价方法的优点。分类法的优点是简单、容易解释。其缺点在于等级定义比较困难，存在较大的主观因素。所以选项 B 说法错误。

25. D

【解析】本题考查股票期权的等待期。股票期权的等待期，即股票期权授予日与获授股票期权首次可以行权日之间



间隔不得少于1年。

26. C

【解析】本题考查限制性股票的禁售期。《境内上市公司办法》规定,在股权激励计划有效期内,每期授予的限制性股票,其禁售期不得低于2年。

27. D

【解析】本题考查销售人员薪酬。对于一些技术含量较高,市场较为狭窄,销售周期较长的产品来说,其销售人员的素质及其稳定性要求都很高,因此采取“高基本薪酬+低佣金或奖金”的薪酬制度比较合适。

28. C

【解析】本题考查培训与开发的组织体系。培训与开发机构与人力资源部并列的有利之处在于可以保证培训与开发的力度和连续性。

29. C

【解析】本题考查培训与开发的决策分析。从投资的成本—收益角度分析,只有在B-S>C情况下,培训与开发才会提高组织的收益。

30. D

【解析】本题考查雇主组织的类型。雇主组织的形式多样,但主要有以下三种类型:行业协会、地区雇主协会、国家级雇主联合会。

31. B

【解析】本题考查劳动关系的环境因素。政府政策包括对企业劳动关系的直接干预的行动,比如制定和调整最低工资,直接调解处理罢工事件等。所以本题选B。

32. A

【解析】本题考查劳动关系氛围理论。合作—消极劳动关系氛围下,员工的表现是被动参与或不参与等行为。

33. D

【解析】本题考查美国劳资关系的原则。劳资合作是美国劳资关系的主要原则。

34C

【解析】本题考查美国劳资关系的模式。美国是“多元放任模式”的代表国家。

35. A

【解析】本题考查职工民主参与的最主要形式。目前,国有企事业单位、以国有投资为主体的公司制企业,大都沿袭了改制前的民主参与方法与制度,职代会依然是职工民主参与的最主要形式。

36. C

【解析】本题考查中国的三方协商机制。中国的三方协商机制体现了明显的政府主导特色。

37. C

【解析】本题考查劳动力参与率的计算。劳动力参与率通常是指就业人口与失业人口之和在一个国家或地区的16岁以上人口中所占的百分比。所以此题是 $(200+20) \div (350-80) \times 100\% = 220 \div 270 \times 100\% = 81.5\%$ 。

38. A

【解析】本题考查家庭生产理论。家庭生产理论把家庭的支配时间划分为市场工作时间和家庭生产时间两大类。

39. B

【解析】本题考查灰心丧气的劳动者效应。灰心丧气的劳动者在失业后退出了劳动力市场,则失业者人数会减少,从而导致失业率下降。

40. B

【解析】本题考查劳动力供给弹性。平均工资率变动 $= (30-20) \div 20 = 0.5$ 。劳动力供给弹性 $= 0.6 \div 0.5 = 1.2 > 1$ ,表现为富有弹性的曲线,因此选B。

41. D

【解析】本题考查工资水平。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。可见,实际工资是经过某种价格调整之后的货币工资。

42. C

【解析】本题考查工资水平。对于完成同等价值工作的劳动者应支付同等水平的工资,同工同酬原则应贯彻于不同行业、部门,不同的民族、种族,不同性别的劳动者之间。然而在实际生活中,要做到这一点仍有许多障碍:在利



润水平或工资支付能力不同的部门之间,干相同技术水平工作的劳动者实际上很难拿到相同的工资。

43. B

【解析】本题考查不同职业之间工资差别形成的原因。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。

44. B

【解析】本题考查不同职业之间工资差别形成的原因。在外部环境条件和机会一致的条件下,劳动者之间的竞争性工资差别显然只能归结于不同劳动者的劳动力在质上的差异。

45. A

【解析】本题考查失业的类型。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。因此,它是一种正常性的失业。

46. C

【解析】本题考查高等教育的信号模型理论。根据高等教育的信号模型理论,企业利用大学毕业文凭作为筛选工具可能确实是一种既简单明确而且预测准确率也比较高的方法。

47. C

【解析】本题考查在职培训的成本。选项C属于受训者参加培训的机会成本。

48. A

【解析】本题考查一般培训和特殊培训的成本分摊。通常情况下,一般培训的成本要由员工来承担,特殊培训的成本要由企业来承担。

49. D

【解析】本题考查高等教育产生的总收益。冯杰上大学获得的收益为大学毕业后从事工作的终身工资性报酬300万减去高中毕业后从事工作的终身工资性报酬100万,等于200万。

50. B

【解析】本题考查社会保险法律关系。保险人是指依法收取社会保险费,并按照规定支付保险待遇的主体。

51. D

【解析】本题考查劳动合同履行与变更。劳动者应遵守劳动合同中约定的特定事项的义务,主要包括:约定服务期,约定保守用人单位的商业秘密,与知识产权相关的保密事项。

52. A

【解析】本题考查劳动合同履行与变更。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一个月,且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗,当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的,人民法院不予支持。

53. D

【解析】本题考查劳动合同解除与终止。用人单位裁减人员后,在6个月内重新招用人员的,应当通知被裁减的人员,并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

54. C

【解析】本题考查劳动规章制度的相关内容。用人单位的规章制度和重大事项决定在实施过程中,如工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。

55. D

【解析】本题考查劳动争议。根据《劳动法》《劳动争议调解仲裁法》《劳动合同法》等法律调整范围的规定,我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织及国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动关系的劳动者,事业单位与本单位实行聘用制的工作人员,因劳动权利义务产生分歧而引起的争议,属于劳动争议。

56. A

【解析】本题考查劳动争议处理的原则。合法原则要求在处理劳动争议时,劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会及人民法院都必须查明事实真相,准确适用法律、公正合法处理劳动争议。

57. C

【解析】本题考查仲裁时效中断的情形。选项A支付令需要向法院申请,而不是仲裁委员会。选项BD属于仲裁时效中止的情形。

58. B



【解析】本题考查基本养老保险。国务院《关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》实施后参加工作、缴费年限累计满15年的人员,退休后按月发给基本养老金。

59. D

【解析】本题考查劳动能力鉴定。自劳动能力鉴定结论做出之日起1年后,工伤职工或者其近亲属、所在单位或者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。

60. C、

【解析】本题考查工伤保险。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。

## 二、多项选择题

61. BC

【解析】本题考查马斯洛的需要层次理论。已获得基本满足的需要不再具有激励作用。所以选项B错误。基本需要主要靠外部条件满足,高级需要主要靠内在因素满足。所以选项C错误。

62. ABD

【解析】本题考查明茨伯格的决策过程。明茨伯格认为决策过程有三个阶段,依次是确认阶段、发展阶段、选择阶段。

63. ABCE

【解析】本题考查事业部制组织形式。事业部制组织适合于产品种类多且产品之间工艺差别大的企业。所以选项D错误。

64. BCD

【解析】本题考查人力资源管理战略与战略执行。人员管理对工作任务设计、人员的甄选、培训与开发以及报酬激励系统三个基本变量负有主要责任。

65. ABDE

【解析】本题考查人力资源战略与人力资源管理实践选择。人力资源管理实践中,劳工关系与员工关系的备选内容包括:集体/个人谈判;自上而下/员工参与决策;正规/无正规既定程序;员工是财富/费用。

66. BCDE

【解析】本题考查人力资源需求预测。德尔菲法的优点:(1)吸取和综合了众多专家的意见,避免了个人预测的片面性。(2)不采用集体讨论的方式,而且匿名进行,避免了从众的行为,同时也避免了专家们必须在一起开会的麻烦。(3)采取多轮预测的方法,具有较高的准确性。

67. ABDE

【解析】本题考查职业兴趣类型。社会型的人适合从事社会、教育、咨询等方面的工作,所以选项C错误。

68. ABCD

【解析】本题考查有效的绩效管理的特征。选项E说法错误,绩效管理体系的建立和维护成本要小于绩效管理体系带来的收益。

69. ABDE

【解析】本题考查目标管理法的优势。作为被广泛应用的绩效考核方法,目标管理法存在很多优势:(1)有效性;(2)目标管理法启发了员工的自觉性,调动了员工的积极性;(3)目标管理法的实施过程比关键指标法和平衡计分卡法更易操作;(4)目标管理法较为公平。

70. AE

【解析】本题考查股票期权。《管理办法》规定,授权日不得是下列期间:(1)定期报告公布前30日;(2)重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日;其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。选项B错误。在我国,《管理办法》采用了平值法,规定以股权激励计划草案摘要公布前1日的公司标的股票收盘价与公布前30个交易日的公司标的股票平均收盘价“孰高原则”确定行权价格。选项C错误。股票期权的等待期,即股票期权授予日与获授股票期权首次可以行权日之间间隔不得少于1年。选项D错误。

71. ABC

【解析】本题考查培训与开发效果中的结果评估。结果评估包括硬指标和软指标,硬指标包括产出、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。软指标包括工作习惯、工作满意度、主动性、顾客服务等,难以衡量和量化,也难以转化为货币价值,而且评价具有主观性。



72. ABDE

【解析】本题考查雇主的权利。雇主的权利主要包括：(1)组织权；(2)劳动指挥权；(3)奖惩权；(4)闭厂权。选项C属于劳动者的个别劳权。

73. CDE

【解析】本题考查长期劳动力需求。在长期内，工资率上升的替代效应和规模效应都使劳动力需求减少。因此选CDE。

74. BCDE

【解析】本题考查工资水平。在最初阶段，提高工资可能会有助于生产率的提高从而增加企业的利润，但是在过某个点以后，继续提高工资给企业所带来的成本就会超过它所带来的收益。所以A选项描述错误。

75. AB

【解析】本题考查技术性失业的形成原因。技术性失业的形成原因是，先进的科学技术(包括先进的机器设备、生产方法)以及经营管理方式等通过提高劳动生产率取代了一部分劳动力，从而造成了技术性失业。

76. ABCE

【解析】本题考查人力资本投资支出的具体形式。人力资本投资的形式有各级正规教育和在职培训所花费的支出、增进健康、加强学龄前儿童营养、寻找工作、工作流动等活动支出。

77. CD

【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. ABD

【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。

79. AC

【解析】本题考查企业补充保险。符合下列条件的企业，可以建立企业年金：(1)依法参加基本养老保险并履行缴费义务；(2)具有相应的经济负担能力。

80. ABD

【解析】本题考查工伤认定范围。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者收尾性工作受到事故伤害的；(3)在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；(4)患职业病的；(5)因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；(6)在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。(7)其他情形。

### 三、案例分析题

(一)

81. A

【解析】本题考查马斯洛需要层次理论。案例中，张明采取高额奖金的激励方法，没有考虑到销售部门等员工的工作性质，没有考虑每个员工的特殊需要。

82. CD

【解析】本题考查双因素理论。必须重视员工的成就感、认同感、责任感及个人的成长，才能激励员工。

83. ABC

【解析】本题考查双因素理论。从案例分析可知，选项ABC是引起员工不满的原因。

84. ABD

【解析】本题考查双因素理论。从案例可知，张明的管理问题主要是没有考虑员工的特殊需要造成的，不是领导权威的问题，选项c不合题意。

(二)

85. B

【解析】本题考查职能制的组织结构。职能制的主要特点有职能分工、直线—参谋制、管理权力高度集中。这些在题干中都有体现，所以应选B。

86. A

【解析】本题考查管理层次和管理幅度的概念。管理层次是指从最高一层管理组织到最低一级管理组织的各个组织等级。该公司中的组织等级有厂长、厂部、车间、工段、班组，所以管理层次是5层。管理幅度是指一名领导者直



接领导的下级人员的数量。题干已经表明“每个上级直接管辖的下属为3~9人”，所以管理幅度为3~9人。

87. B

【解析】本题考查职能制组织形式的缺点。职能制组织形式的缺点有：狭隘的职能观念；横向协调差；适应性差；企业领导负担重；不利于培养具有全面素质、能够经营整个企业的管理人才。

88. B

【解析】本题考查组织变革的方法。组织变革的方法有以人员为中心的变革、以结构为中心的变革、以技术为中心的变革、以系统为中心的变革。以结构为中心的变革是对组织内部结构进行分化和统合，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。所以本题应选B。

(三)

89. BCD

【解析】本题考查结构化面试。选项A说法错误，结构化面试的灵活性不够。

90. B

【解析】本题考查面试的类型。所谓角色扮演，就是要求被测试者扮演一位管理者或者某岗位员工，然后让他们根据自己对角色的认识或担任相关角色的经验来进行相应的语言表达和行为展示。

91. B

【解析】本题考查结构化面试。结构化面试又称为标准化面试。

92. CD

【解析】本题考查角色扮演。案例中主要考察的是人际关系处理能力和情绪、思维、应变能力等人格特质。

(四)

93. AC

【解析】本题考查劳动力供给的质量。劳动力供给质量主要是指劳动力队伍的身体健康状况以及受教育和训练的程度。

94. ABD

【解析】本题考查劳动力供给数量的决定因素。一国的劳动力数量主要取决于该国的人口总量、劳动力参与率以及劳动者的平均周工作时间。

95. ACD

【解析】本题考查劳动力需求。选项B说法错误，其他条件不变，资本价格下降的规模效应会导致中国劳动者的就业增加。

96. ABD

【解析】本题考查劳动力需求。产品需求的价格弹性越大，劳动力需求下降的幅度就越大，所以选项C不利于劳动者就业。

(五)

97. B

【解析】本题考查劳务派遣。劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限劳动合同，所以选项A错误；劳务派遣单位应当为被派遣劳动者缴纳社会保险，所以选项C错误；施某在工作中出现安全问题，用工单位要负一定的责任，所以选项D错误。

98. B

【解析】本题考查劳务派遣。劳务派遣是指劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系后，将该劳动者派遣到用人单位从事劳动的一种特殊用工形式。在这种特殊用工形式下，劳务派遣单位与劳动者建立劳动关系，本题中与劳动者建立劳动关系的是L劳务派遣公司，所以承担施某受伤责任的主体是L劳务派遣公司。

99. AD

【解析】本题考查劳动争议的处理。用人单位可以根据实际需要自主决定是否设立劳动争议调解委员会，选项A正确。劳动争议调解应遵循的原则之一为自愿原则，劳动争议调解委员会遵循双方当事人自愿原则进行调解。选项D正确。

100. AB

【解析】本题考查工伤认定的申请。职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认



定申请。用人单位未按规定提出工伤认定申请的, 工伤职工或者其近亲属可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

**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

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