

2019 年中级经济师《人力资源》真题及答案解析 (完整版)

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、以下法律规范中, 不属于劳动体系组成内容的是 ()。

- A. 社会保险法
- B. 治安管理处罚法
- C. 职业介绍与培训法
- D. 就业法

【233 网校答案】 B

【233 网校解析】 劳动关系运行的法律规范包括劳动标准法 (工资法、工作时间和休假法、职业安全与卫生法、特殊群体的劳动保护法)、劳动关系法 (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)、劳动保障法 (就业法、职业介绍与培训法、社会保险法)、劳动行政法 (劳动行政法、劳动监督检查法)

2、根据《社会保险法》, 不属于社会保险险种的是 ()。

- A. 失业保险
- B. 工伤保险
- C. 生育保险
- D. 雇主责任险

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】 《社会保险法》规定, 国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度。

3、关于有效推行参与管理的条件的说法, 错误的是 ()。

- A. 组织文化必须支持员工参与
- B. 不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁
- C. 员工参与的问题必须与其自身利益无关
- D. 在行动前要让员工有充裕的时间进行参与

【233 网校答案】 C

【233 网校解析】 选项 C 错误, 员工参与时, 要与其切身利益相关。

参与管理的条件: 在行动前, 要有充裕的时间来进行参与; 员工参与时, 要与其切身利益相关; 员工必须具有参与的能力; 参与不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁; 组织文化必须支持员工参与。

4、在情景化结构面试通常需要遵循“STAR”原则, 其中“T”表示 ()。

- A. 环境
- B. 任务
- C. 结果
- D. 行动

【233 网校答案】 B

【233 网校解析】 “STAR”原则: 典型环境, 主要任务, 采取的行动, 结果。

5、根据美国心理学家布莱克和默顿的管理方格理论, 在关心人和关心任务的坐标上都很高的领导风格是 ()。

- A. “无为而治”领导风格;
- B. “乡村俱乐部”领导风格
- C. “中庸式”领导风格
- D. 最理想的领导风格

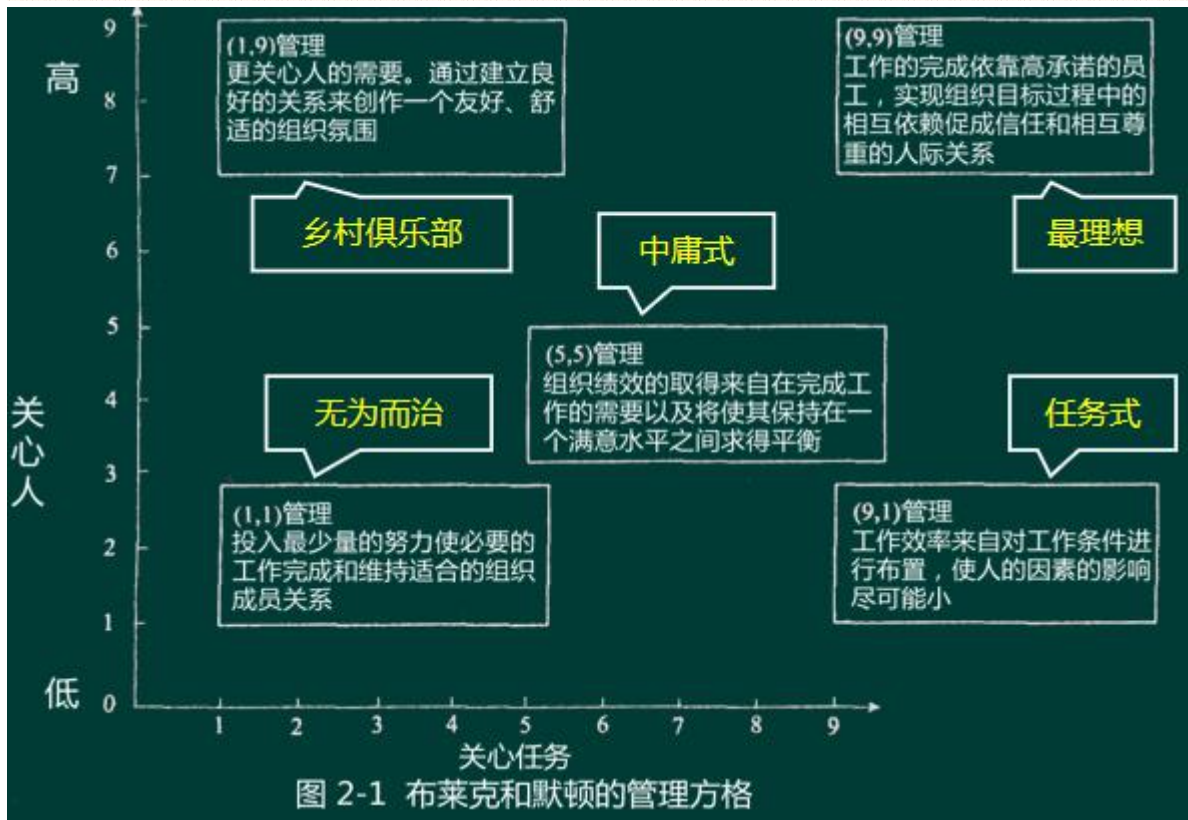
【233 网校答案】 D

【233 网校解析】 选项 D 正确, 在关心人和关心任务的坐标上都很高的领导风格是最理想的领导风格。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握



6、领导者的生命周期理论将工作取向和关系取向两个维度相结合，高工作-高关系的领导风格是（ ）。

- A.指导式
- B.推销式
- C.参与式
- D.授权式

【233 网校答案】 B

【233 网校解析】 选项 B 正确，高工作-高关系的领导风格是推销式。

生命周期理论的 4 种领导风格：

指导式（高工作—低关系）：领导规定工作任务、角色职责，指示员工做什么，如何做

推销式（高工作—高关系）：领导不仅表现出指导行为，而且富于支持行为

参与式（低工作—高关系）：领导与下属共同决策，领导提供便利条件和沟通

授权式（低工作—低关系）：领导者提供较少的指导或支持，让下级自主决定

7、根据赫兹伯格提出的双因素理论，属于保健因素的是（ ）。

- A.工资
- B.成就感
- C.晋升
- D.认可

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】 选项 A 正确，工资属于保健因素。

8、从甄选测试分类的角度来看，通常所说的智力测试属于（ ）。

- A.一般认知能力测试
- B.特殊认知测试
- C.知识测试
- D.成就测试

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】 选项 A 正确，认知能力测试：分为一般认知能力测试（智商）和特殊认知能力测试。

9.政府参与集体谈判，政府在劳动关系中扮演了（ ）角色。



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.促进着
- B.保护者
- C.调停者
- D.雇佣者

【233 网校答案】A

【233 网校解析】选项 A 正确,参与集体谈判是政府在劳动关系中扮演了促进者的角色。

10、在劳动关系中,劳动者的基本义务是()。

- A.完成劳动任务的义务
- B.保密义务
- C.增进义务
- D.服从义务

【233 网校答案】A

【233 网校解析】选项 A 正确,完成劳动任务的义务是劳动者的基本义务

11、组织文化结构中的深层是()。

- A.物质层
- B.制度层
- C.精神层
- D.规范层

【233 网校答案】C

【233 网校解析】选项 C 正确,组织文化结构中的深层是精神层。组织文化的结构:

物质层:企业的名称,产品的外观及包装,建筑风格,纪念物等外显标示

制度层:各种行动准则或规章制度

精神层(核心):基本信念,价值标准,职业道德及精神风貌

12、首先提供一组描述人的个性或特质的词或句子,然后让其他人通过对被测试者的观察,对被测试者的人格或特质做出评价,这种方法叫做()。

- A.自陈量表法
- B.评价量表法
- C.投射法
- D.“大五”人格测试法

【233 网校答案】B

【233 网校解析】选项 B 正确,评价量表法是指首先提供一组描述人的个性或特质的词或句子,然后让其他人通过对被测试者的观察,对被测试者的人格或特质做出评价。

13、通过减少企业业务流程中的偏差,提升组织绩效水平的绩效改进方法是()。

- A.卓越绩效标准
- B.ISO 质量管理体系
- C.六西格玛管理
- D.标杆超越

【233 网校答案】C

【233 网校解析】选项 C 正确,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。

14、稳定战略的企业的薪酬结构()。

- A.短期内提供相对低的基本薪酬
- B.基本薪酬和福利所占的比重较大
- C.长期内会有很大的增长
- D.基本薪酬所占的比例相对较低

【233 网校答案】B

【233 网校解析】选项 B 正确。稳定或集中薪酬战略:薪酬决策集中度高,薪酬确定以员工从事的岗位本身为准;薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大;薪酬数额采用跟随或略高于市场平均水平,长期内不会有大的增长。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

15、不属于动机的三要素的是 ()。

- A.决定人行为的方向
- B.坚持的水平
- C.努力的水平
- D.行为的特点

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】动机的三要素：决定人行为的方向即选择做出什么样的行为；努力的水平即行为的努力程度；坚持的水平即遇到阻碍时付出多大努力坚持自己的行为。

16、某高科技公司认为区块链技术的未来前景巨大，于是做出了进入该领域的战略决策属于 ()。

- A.职能战略
- B.竞争战略
- C.组织战略
- D.差异化战略

【233 网校答案】 C

【233 网校解析】选项 C 正确，组织战略回答去哪里竞争的问题。

组织战略：回答去哪里竞争的问题，分为成长战略，稳定战略和收缩战略

竞争战略：回答如何进行竞争的问题，分为总成本领先战略，差别化战略以及市场集中战略。

职能战略：回答凭借什么进行竞争的问题，包括市场营销战略，人力资源战略，财务战略等。

17、关于劳动力流动说法错误的是 ()

- A. 劳动力流动是劳动者实现个人就业选择自由的重要手段
- B.劳动力流动是同等质量，劳动力的转移不属于人力资本投资
- C.劳动力流动可以发生在不同的企业，职业产业和地区之间
- D.劳动力流动有助于劳动力得到更有效的利用

【233 网校答案】 B

【233 网校解析】选项 B 错误，劳动力的转移属于人力资本投资。

18、关于领导的说法，错误的是 ()

- A.领导必须具有影响力，而影响力必须来源于组织的正式任命
- B.领导必须具有指导和激励的能力
- C.领导是一种影响群体，影响他人，以达成组织目标的能力
- D.领导帮助个体和群体确认目标，并激励他们达到一定的目标

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】选项 A 错误，领导必须具有影响力，影响力主要来源于组织的正式任命，也可以从其他方面获得。

19、当企业同时使用同一种测试的 A 卷和 B 卷进行甄选测试时，A 卷和 B 卷在测试内容上的等值程度称为 ()。

- A.复本信度
- B.分半效度
- C.重测信度
- D.预测效度

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】选项 A 正确。复本信度：采用两个测验复本（功能相同但题目内容不同），来测验同一群体，所得到的两个分数的相关性。

20、反映一种甄选测试技术对被测试者的工作绩效进行预测的准确程度的是 ()。

- A.内容效度
- B.一致性效度
- C.构想效度
- D.效标效度

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】选项 D 正确。效标效度：是指一项测试或甄选技术对被试者的一种或多种工作行为或工作绩效进



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

行预测的准确程度。

21、关于股票增值权的说法,正确的是 ()。

- A. 实施股票增值权时需全额兑现
- B. 股票增值权的行权期一般不超过任期
- C. 实施股票增值权时可以用现金, 也可以折合成股票, 还可以两者结合
- D. 股票增值权的激励对象拥有规定数量的股票所有权

【233 网校答案】 C

【233 网校解析】选项 A 错误, 实施股票增值权时, 可以是全额兑现, 也可以是部分兑现。

选项 B 错误, 行权期一般超过任期。

选项 D 错误, 股票增值权的激励对象拥有规定数量的股票股价上升所带来的收益, 但不拥有这些股票的所有权, 也不拥有表决权、配股权。

22、霍兰德职业兴趣理论认为, 有一类人的基本人格倾向是: 冒险、乐观、自信、精力充沛、有野心, 看重政治和经济方面的成就, 喜欢追求财富、权力和地位, 喜欢与人争辩, 喜欢说服别人接受自己的观点。这类人的职业兴趣类型属于 ()。

- A. 研究型
- B. 企业型
- C. 艺术型
- D. 现实型

【233 网校答案】 B

【233 网校解析】选项 B 正确, 这类人属于企业型。

23、在劳动力市场均衡分析图形中, 假定劳动力需求曲线不变, 而劳动力供给却由于退休人口增加和新成长劳动力不足而出现了下降, 则可能出现的情况是 ()。

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

【233 网校答案】 B

【233 网校解析】选项 B 正确。劳动力需求曲线不变, 而劳动力供给曲线向左移动, 使得均衡工资率上升、均衡就业量下降。

24、高等教育的信号模型认为 ()。

- A. 企业利用大学文凭对求职者进行筛选是没有意义的
- B. 即使没有高等教育投资信号, 企业也能判断出求职者的实际生产率
- C. 高等教育投资是证明劳动者具有高生产率的信号
- D. 从社会角度来说, 高等教育投资是没有意义的

【233 网校答案】 C

【233 网校解析】选项 C 正确。文凭与高生产率存在联系, 企业可用于筛选员工。将高等教育看成是一种信号的观点, 对于我们理解企业将是否完成高等教育作为一种筛选求职者的手段来说, 是有一定意义的。

25、关于教育投资产生的社会收益的说法, 错误的是 ()。

- A. 它有助于提高受教育者的终身工资性报酬
- B. 它有助于国民收入水平提高和社会财富增长
- C. 它有助于降低失业率和减少国家的失业福利支出
- D. 它有助于提高政策决策过程的质量和决策效率

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】选项 A 错误, 提高工资性报酬属于交予投资产生的私人受益范畴, 不是社会收益。

26、下列费用中, 属于基本医疗保险基金支付范围的是 ()。

- A. 境外就医的费用
- B. 应当由公共卫生负担的费用



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.应当从工伤保险基金中支付的费用

D.急诊、抢救的医疗费用

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】选项 D 正确, 急诊、抢救的医疗费用从基本医疗保险基金中支付。不纳入基本医疗保险基金支付范围: (1) 应当从工伤保险基金中支付的; (2) 应当由第三人负担的; (3) 应当由公共卫生负担的; (4) 在境外就医的。

27、关于激励理论中的强化理论的说法, 正确的是 ()。

A.它强调人的内在心理状态

B.它是一种人本主义的观点

C.它对解释行为没有帮助

D.它是一种行为主义的观点

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】选项 D 正确, 强化理论是一种行为主义的观点。强化理论并不考虑人的内在心态, 而是注重行为及其结果, 认为人是在学习、了解行为与结果之间的关系。强化理论并不是地道的动机激励理论, 因为它忽视了人的内在心理状态。

28、在复杂/静态环境中, 最有效的组织设计形式的 ()。

A.矩阵组织形式

B.无边界组织形式

C.行政层级式

D.职能制

【233 网校答案】 C

【233 网校解析】选项 C 正确, 行政层级式在复杂/静态的环境中效果最好。

环境	组织形式		
	行政层级式	职能制	矩阵结构
简单/静态	低-中	高	低
复杂/静态	高	中	低
简单/动态	中	低-中	低
复杂/动态	低	中	高

29、下列法律中, 不属于劳动法律体系的是 ()。

A.社会保险法

B.职业介绍与培训法

C.就业促进法

D.社会治安法

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】选项 D 正确, 社会治安法不属于劳动法律体系。劳动关系运行的法律规范包括劳动标准法 (工资法、工作时间和休假法、职业安全与卫生法、特殊群体的劳动保护法)、劳动关系法 (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)、劳动保障法 (就业法、职业介绍与培训法、社会保险法)、劳动行政法 (劳动行政法、劳动监督检查法)。

30、关于劳动法律责任形式的说法, 正确的是 ()。

A.吊销执照属于刑事责任

B.责令改正属于民事责任

C.开除属于民事责任

D.查封属于行政责任

【233 网校答案】 D



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 网校解析】选项 A、B、C 错误，吊销执照、责令改正、开除均属于行政责任。行政责任分为行政处罚和行政处分，其中行政处罚包括警告、责令改正、责令停止、查封、吊销执照、行政拘留；行政处分包括警告、记过、记大过、降级、撤职、留用察看、开除。

31、关于企业不同竞争战略下的绩效管理策略的说法，正确的是（）。

- A.采用成本领先战略的企业，应尽量使绩效考核的主体多元化
- B.采用差异化战略的企业，应尽量缩短绩效考核的周期
- C.采用差异化战略的企业，应尽量使绩效考核的主体简单化
- D.采用成本领先战略的企业，应选取以结果为导向的绩效考核方法

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】选项 A 错误，采用成本领先战略的企业，绩效考核主体为直接上级。

选项 B 错误，采用差异化战略的企业，绩效考核的周期选择不宜过短，因为革新的效果不一定能够在短期内见到实效。

选项 C 错误，采用差异化战略的企业，应尽量使绩效考核的主体多元化

	绩效考核	指标	评价主体	结果运用
成本领先战略	结果导向 成本较低的方法	客观财务 指标	直接上级	成本改进 控制
差异化 战略	行为导向	客观评价	多元化	开发与培训

32、关于技术性失业的说法，错误的是（）。

- A.政府为失业者提供培训有助于应对技术性失业
- B.政府为失业者提供企业用工需求信息是解决技术性失业的有效手段
- C.技术性失业经常出现在产业结构调整时期
- D.技术性失业属于一种结构性失业

【233 网校答案】 B

【233 网校解析】选项 B 错误，政府为失业者提供企业用工需求信息是解决摩擦性失业的有效手段

33、关于人才及人才管理的说法，错误的是（）。

- A.人才管理要求企业对人才的获取和保留具有前瞻性和灵活性
- B.人才管理有助于帮助企业实现战略目标
- C.人才管理涵盖人才的吸引，使用、保留、开发等诸多方面
- D.只有企业中最优秀的，最卓越的少数员工才是人才

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】选项 D 错误，人才不仅仅是组织中最优秀的、已经表现出卓越绩效的少数员工（A 类人才），还包括那些构成员工队伍大多数的、有能力且绩效稳定的员工（B 类人才）。

34、关于工资差别的说法错误的是（）。

- A.人们不仅关心工资水平，也关心工资差别
- B.工资差别具有重新配置人力资源的功能
- C.工资差别的形成，原因之一 在于劳动者的素质和技能并不完全相同
- D.政府应努力消除不同企业的同类劳动者之间存在的工资差别

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】选项 D 错误，工资差别存在必然是长期的。工资差别从本质上讲是同劳动相联系的，只要劳动者的素质和技能不完全相同，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，激励劳动者从低生产率的岗位向高生产率地方转移。

35、关于股票期权的说法，正确的是（）。

- A.股票期权受益人须在规定时期内购买公司股票



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.股票期权适用于非上市公司
C.股票期权是一种权利,也是一种义务
D.股票期权是企业无偿给予经营者等激励对象

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】选项 A 错误,股票期权是权利而非义务,可以行权也可以不行权。选项 B 错误,股票期权仅适用于上市公司。选项 C 错误,股票期权是权利而非义务

36、关于员工持股计划的说法,正确的是 ()。

- A.科学合理的员工持股计划能够降低企业融资成本
B.员工持股计划的认购者可以是本企业员工,也可以是企业外部人士
C.员工持股计划中员工所认购的股份进行转让不受限制
D.员工持股计划会显著增加企业的税务负担

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】选项 B 错误,员工持股计划的认购者必须是本企业员工。选项 C 错误,员工持股计划中股份在转让、交易等方面受到一定限制。选项 D 错误,员工持股计划能够降低企业融资成本。

37、决策风格常常被分为指导型、分析型、概念型、行为型,其中具有分析型决策风格的决策者的特征是 ()。

- A.较低的模糊耐受性水平、倾向于关注人
B.较高的模糊耐受性水平,倾向于关注人
C.较高的模糊耐受性水平、倾向于关注任务
D.较低的模糊耐受性水平、倾向于关注任务

【233 网校答案】 C

【233 网校解析】选项 C 正确,分析型决策风格的决策者具有较高的模糊耐受性水平以及很强的任务和技术倾向。四种不同的决策风格:

指导型:决策者具有较低的模糊耐受性水平,倾向于关注任务和技术本身;

分析型:决策者具有较高的模糊耐受性水平以及很强的任务和技术倾向;

概念型:决策者具有较高的模糊耐受性水平,倾向对人和社会的关注;

行为型:决策者具有较低的模糊耐受性水平,倾向对人和社会的关注。

38、关于在职培训对企业和员工产生的影响的说法,错误的是 ()。

- A.接受特殊在职培训较多的员工通常离职动机更强
B.企业在经济衰退时期也会尽可能避免解雇受过大量特殊在职培训的员工
C.接受一般在制培训较多的员工更容易在其他企业中找到工作,因为流动更容易
D.劳动者年龄越大,对在职培训进行投资的意愿往往越弱

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】选项 A 错误,接受特殊在职培训较多的员工通常离职动机弱

39、在预测一家企业未来的人力资源供给状况时,马尔科夫分析法依据的是 ()。

- A.企业的外部经营环境变化
B.企业未来的生产经营状况
C.企业过去的人员变动规律
D.企业员工的离职率

【233 网校答案】 C

【233 网校解析】马尔科夫分析法利用一种所谓转移矩阵的统计分析程序来进行人力资源供给预测,依据的是企业过去人员的变动规律。

40、关于绩效管理工具的说法,正确的是 ()。

- A.目标管理法倾向于聚焦企业长期目标
B.标杆超越法中的标杆对象主要为其他行业的优秀企业
C.关键绩效指标法的指标应该尽量多一些以更加全面地评价绩效
D.平衡计分卡法从战略层面揭示了四个绩效角度之间的因果关系

【233 网校答案】 D



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 网校解析】选项 A 错误, 目标管理法倾向于聚焦短期目标。选项 B 错误, 标杆超越法中的标杆的寻找范围并不局限在同行业, 应该有更广阔的视角。选项 C 错误, 关键绩效指标法数量不宜过多。

41、根据弗罗姆的期望理论, 决定动机的三种因素不包括 ()。

- A. 情景
- B. 工具性
- C. 效价
- D. 期望

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】根据弗罗姆的期望理论, 决定动机的三种因素是效价、期望和工具。

42、根据美国心理学家罗伯特豪斯的观点, 不属于魅力型领导特征的是 ()。

- A. 高大英俊
- B. 共情
- C. 自信
- D. 印象管理技能

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】选项 A 错误, 能够促使魅力归因的领导特质包括自信、印象管理技能、社会敏感性和共情等。

43、关于工资率上涨对个人劳动力供给产生的影响的说法, 正确的是 ()。

- A. 工资率上涨的收入效应和替代效应都导致个人劳动力供给时间减少
- B. 工资率上涨的替代效应导致个人劳动力供给时间减少
- C. 工资率上涨的收入效应和替代效应都导致个人劳动力供给时间增加
- D. 工资率上涨的收入效应导致个人劳动力供给时间减少

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】工资率上升对个人劳动力供给决策产生收入效应、替代效应。收入效应: 工资率的上升有可能会使劳动者减少工作时间而增加闲暇时间的消费。替代效应: 工资率的上升使人们享受闲暇时间的成本更高, 可能会促使劳动者减少对闲暇的消费。

44、企业在实施战略性人力资源管理时, 可以通过对组织战略的实现过程进行分解展示出必须完成的各种关键活动及其驱动关系, 这种战略实施工具称为 ()。

- A. 战略地图
- B. 目标管理
- C. 数字仪表盘
- D. 高绩效工作系统

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】战略地图: 对组织战略实现过程进行分解的一种图形工具, 形象的展示了为确保公司战略得以成功实现而必须完成的各种关键活动及其相互之间的驱动关系。

45、关于人力资本投资模型的说法, 错误的是 ()。

- A. 人力资本投资的收益等于未来若干年中获得的货币收益之和
- B. 在人力资本投资模型中, 通常把利率作为贴现率
- C. 利率越高, 相同人力资本投资收益的实际价值越小
- D. 内部收益率越高, 人力资本投资有利可图的可能性越大

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】选项 A 错误, 人力资本投资类似资本投资, 回报发生在不同时期, 涉及贴现、贴现率 (利息率), 不能简单的加总。

46、根据美国心理学家伯恩斯的观点, 属于交易型领导特征的是 ()。

- A. 魅力
- B. 差错管理
- C. 智慧型刺激
- D. 个性化关怀



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 网校答案】 B

【233 网校解析】 选项 B 正确, 差错管理属于交易型领导特征。

交易型领导者

奖励: 承诺为努力提供奖励, 为高绩效提供奖励, 赏识成就

差错管理 (积极型): 观察和寻找对于标准的背离, 采取修正行动

差错管理 (消极型): 仅在标准没有达成时进行干涉

放任: 放弃责任, 避免做出决策

变革型领导者

魅力: 提供任务的愿景, 潜移默化的自豪感, 获得尊敬和信任

激励: 持续的高期望, 鼓励努力, 用简单的手段表达重要的意图

智慧型刺激: 提升智慧, 理性和谨慎地解决问题

个性化关注: 给予个人关注, 个性化地对待每名员工, 培训和提出建议

47、关于 2018 年中美贸易摩擦作为环境因素影响劳动关系的说法, 错误的是 ()。

- A. 美国提高进口关税, 将使中国出口受到影响, 进而影响出口产业的劳动关系, 这是经济环境方面的影响
- B. 中国降低某些美国产品进口关税, 进而影响在劳动关系中作为劳动者的中国消费者, 这是社会文化环境方面的影响
- C. 美国给本国制造业提供更为优惠的条件, 促使其制造业回流, 进而影响中国制造业的劳动关系, 这是政策环境方面的影响
- D. 美国停止对中国出口芯片, 将使中国芯片相关产业受到影响, 进而影响这些产业的劳动关系, 这是技术环境方面的影响

【233 网校答案】 B

【233 网校解析】 选项 B 错误, 中国降低某些美国产品进口关税, 进而影响在劳动关系中作为劳动者的中国消费者, 这是政策环境方面的影响

48、关于协商一致解除劳动合同的说法, 正确的是 ()。

- A. 只需要当事人达成合意, 无需法定原因
- B. 用人单位应支付经济补偿
- C. 应采取书面形式
- D. 用人单位无需支付经济补偿

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】 选项 A 正确, 劳动合同当事人双方对解除劳动合同达成一致意见时, 劳动合同可以协商解除。选项 B、D 不确定。选项 C 错误, 协商一致解除劳动合同没有要求必须书面形式。

49、关于企业不同发展战略下的薪酬管理特征的说法, 正确的是 ()。

- A. 在采用稳定战略的企业中, 基本薪酬和福利在薪酬结构中所占的比例较高
- B. 采用成长战略的企业会在短期内提供相对较高的基本薪酬
- C. 在采用收缩战略的企业中, 基本薪酬在薪酬结构中所占的比例较高
- D. 采用稳定战略的企业一般采取低于市场水平的薪酬

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】 选项 B 错误, 采用成长战略的企业会在短期内基本薪酬较低。选项 C 错误, 在采用收缩战略的企业中, 基本薪酬在薪酬结构中所占的比例低。选项 D 错误, 采用稳定战略的企业一般持平或略高于市场水平的薪酬。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

适应于企业不同发展战略下的薪酬管理

战略类型	特点	薪酬管理指导思想
成长战略	关注市场开发、产品开发、创新等内容	企业与员工共担风险、共享收益。短期来看,基本薪酬低,变动薪酬高。长期来说,实行奖金或股票选择权等计划。
稳定或集中战略	强调市场份额或运营成本	薪酬决策集中度高,薪酬确定以员工从事的岗位本身为准;薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大;薪酬数额采用跟随或略高于市场平均水平,长期内不会有大的增长。
收缩战略或精简战略	企业面临困境	将企业经营业绩与员工收入挂钩。基本薪酬所占比例低,尝试股份所有权计划,鼓励员工共担风险。

50、关于绩效评价技术的说法,正确的是()。

- A.根据某项评价标准,将每位员工逐一与其他员工比较选出优胜者,最后根据每位员工获胜的次数进行绩效排序,这种绩效评价方法是配对比较法
- B.列出评估指标,要求评估者在观察的基础上将员工的工作行为与评价标准进行对照,以判断该行为出现的频率或完成程度,这种绩效评价方法是交替排序法
- C.将每项工作的特定行为用一张等级表从最积极的行为到最消极的行为)进行反映,评估者只需将员工的行为对号入座,这种绩效评价方法是行为观察量表法
- D.采取“掐头去尾”和“逐级评价”的方法最终获得员工业绩排序,这种绩效评价方法是行为锚定法

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】选项 B 错误,列出评估指标,要求评估者在观察的基础上将员工的工作行为与评价标准进行对照,以判断该行为出现的频率或完成程度,这种绩效评价方法是行为观察量表法。选项 C 错误,将每项工作的特定行为用一张等级表从最积极的行为到最消极的行为)进行反映,评估者只需将员工的行为对号入座,这种绩效评价方法是行为锚定法。选项 D 错误,采取“掐头去尾”和“逐级评价”的方法最终获得员工业绩排序,这种绩效评价方法是排序法。

51、在制定战略规划阶段,关于人力资源管理与战略规划之间联系的说法,错误的是()。

- A.所谓单向联系,是指人力资源部门能够参与战略制定的过程
- B.所谓双向联系,是指战略规划和人力资源管理之间形成了互动联系
- C.所谓一体化联系,是指战略规划与人力资源管理之间的互动是动态和全方位的
- D.所谓行政管理联系,是指人力资源部门不参与组织战略制定的过程。

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】选项 A 错误,所谓单向联系,组织自行制定战略规划,然后再将这种战略规划告知人力资源管理部门,让人力资源管理部门配合战略规划的落地与实施。

52、下列纠纷中,属于《劳动争议调解仲裁法》受案范围的是()。

- A.用人单位与劳动者因工伤医疗费发生的争议
- B.劳动者与社会保险经办机构因发放社会保险金发生的争议
- C.农村承包经营户与受雇人之间的纠纷余
- D.劳动者对劳动能力鉴定委员会伤残等级鉴定结论的异议纠纷

【233 网校答案】 A

【233 网校解析】选项 A 正确,劳动者与用人单位因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议属于劳动争议范畴。

53、在组织结构的内容体系中,职能结构指的是()。

- A.各管理部门的构成
- B.各管理层次的构成



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.各管理层次、部门在权利和责任方面的分工和相互关系
D.完成企业目标所需要的各项业务工作及其比例和关系

【233 网校答案】 D

【233 网校解析】 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

54、关于在职培训的说法, 正确的是 ()。

- A.特殊在职培训有助于提高劳动者在任何企业中的劳动生产率
B.绝大多数在职培训既包括一般在职培训因素也包括特殊在职培训因素
C.一般在职培训只对劳动者有用, 对企业没用
D.在职培训的成本就是指企业因提供培训而直接支出的全部费用

【233 网校答案】 B

【233 网校解析】 选项 A 错误, 特殊在职培训有助于提高劳动者在特定企业中的劳动生产率

选项 C 错误, 一般在职培训对劳动者和企业都有作用。选项 D 错误, 在职培训的成本包括直接成本开支、受训者参加培训的机会成本以及利用机器或有经验的职工从事培训活动的机会成本。

55-60.暂缺

二、多项选择题 (每题 2 分, 共 20 题, 共 40 分) 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、下列事项中, 不能申请行政复议的事项有 ()。

- A. 人力资源社会保障部门作出的行政处分
B. 劳动能力鉴定结论
C. 工伤保险待遇审核决定
D. 劳动争议仲裁裁决
E. 工伤认定结论

【233 网校答案】 ABD

【233 网校解析】 不属于行政复议的范围: 1.人力资源社会保障部门做出的行政处分或其他人事处理决定; 2.劳动者与用人单位之间发生的劳动人事争议; 3.劳动能力鉴定委员会的行为; 4.劳动人事争议仲裁委员会的仲裁、调解等行为; 5.已就同一事项向其他有权受理行政机关申请行政复议; 6.向人民法院提起行政诉讼, 人民法院已经依法受理的。

62、美国心理学家赫伯特西蒙认为, 决策过程有 ()。

- A.智力活动
B.设计活动
C.选择活动
D.确认阶段
E.发展阶段

【233 网校答案】 ABC

【233 网校解析】 西蒙的决策过程: 智力活动, 设计活动, 选择活动。明茨伯格的决策过程确认阶段, 发展阶段, 选择阶段。

63、按照组织激励的公平理论, 感到不公平的员工用来恢复平衡的方式有 ()

- A.改变自己的投入
B.增加自己的产出
C.改变参照对象
D.改变对产出的知觉
E.辞职

【233 网校答案】 ACDE

【233 网校解析】 恢复公平的方法: 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。

64、关于知识型团队的绩效考核的说法, 正确的有 ()

- A.效率型指标能够反映知识型团队的工作产出成果



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.风险型指标能够判断不确定性风险的数量和对团队及其成员的危害程度
- C.效益型指标能够反映知识型团队所付出的成本和投入产出比
- D.递延型指标能够反映知识型团队的工作过程和工作结果对客户、投资者、团队成员的长远影响
- E.知识型团队的绩效考核应该以行为为导向

【233 网校答案】 BD

【233 网校解析】选项 A 错误,效率型指标反映付出的成本和投入产出的比例。选项 C 错误,效益型指标反映工作产出成果。选项 E 错误,知识型团队的绩效考核应该以结果为导向

65、补偿性工资差别是由于不同的职业在()方面存在差异造成的

- A.劳动强度
- B.从业者需要具备的从业能力
- C.劳动条件
- D.令人愉快程度
- E.从业者需承担的责任

【233 网校答案】 ACDE

【233 网校解析】亚当斯密认为引起职业间工资差别的五个原因中有四个属于因工作条件和社会环境不同而引起的: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。

66、关于晋升竞赛的说法,正确的有()。

- A.晋升竞赛获胜者与失败者会共享奖金,只不过获胜者得到的比例更大
- B.若其他条件相同,晋升竞赛获胜者能得到的奖励越多,在竞赛中就会越努力
- C.晋升竞赛通常出现在内部劳动力市场存在的情况下
- D.晋升竞赛获胜者的成绩超过失败者的越多,可获得的奖金越多
- E.在晋升竞赛中要尽可能减少运气等不确定因素对竞赛结果产生的影响

【233 网校答案】 BCE

【233 网校解析】选项 A 错误,所有奖金和报酬全部归获胜者得到,不会在选手中按比例分配。选项 C 错误,获胜者最终得到的奖金或报酬是事先固定的

67、人力资源管理在整个战略管理过程中扮演重要角色,这体现在()。

- A.人力资源管理有助于改善员工的技能
- B.人力资源管理能够通过参与组织内部的优劣势分析帮助组织制定战略规划
- C.人力资源管理能够突破和引领企业的战略
- D.人力资源管理能够对战略执行产生重要影响
- E.人力资源管理有助于企业通过人来实现企业目标

【233 网校答案】 ABDE

【233 网校解析】选项 C 错误,人力资源管理对企业战略起到重要的支撑作用

68、下列主体中,属于社会保险法律关系主体的有()。

- A.用人单位
- B.劳动者
- C.人寿保险公司
- D.国家
- E.社会保险的管理和经办机构

【233 网校答案】 ABDE

【233 网校解析】社保法律关系的主体从社会保险责任分,主体有:国家,管理和经办机构,用人单位,劳动者及其家庭。

69、关于甄选中使用公文筐测试的说法,正确的有()。

- A.它适合对管理人员进行评价
- B.它能够考察被测试者的口头表达能力



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- C.它的编制成本较高,评分也相对比较困难
- D.它对实施场地的要求不高
- E.它是一种情景模拟测试

【233 网校答案】 ACDE

【233 网校解析】选项 B 错误,公文筐是纸笔测试,无法测试口头表达能力

70、人力资源需求预测的方法包括()。

- A.德尔菲法
- B.人员替换分析法
- C.趋势预测法
- D.经验判断法
- E.比例分析法

【233 网校答案】 ACDE

【233 网校解析】选项 B 错误,人员替换分析法属于人力资源供给预测方法。定性的主观判断法:经验判断法,德尔菲法。定量的统计学方法:比率分析法,趋势预测法,回归分析法

71、劳动者可以立即通知用人单位解除劳动合同的情形有()。

- A.用人单位未及时足额支付劳动报酬的
- B.用人单位规章制度违反法律法规的规定,损害劳动者权益的
- C.用人单位未按合同约定提供劳动保护的
- D.用人单位合并或者分立的
- E.用人单位安排劳动者加班未与工会协商的

【233 网校答案】 ABC

【233 网校解析】用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;未及时足额支付劳动报酬的;未依法为劳动者缴纳社会保险费的;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。

72、现代劳动关系理论一般认为雇主的权利包括()。

- A.奖惩权
- B.工作时间决定权
- C.组织权
- D.劳动指挥权
- E.自由雇佣权

【233 网校答案】 ACD

【233 网校解析】雇主权利:组织权、劳动指挥权、奖惩权、闭厂权

73、下列情形中,劳动争议仲裁员应当回避的情形有()。

- A.仲裁员是本案代理人的近亲属的
- B.仲裁员与本案当事人有其他关系,可能影响公正裁决的
- C.仲裁员私自会见当事人的
- D.仲裁员与本案有利害关系的
- E.仲裁员属于非本地户籍的

【233 网校答案】 ABCD

【233 网校解析】仲裁员有下列情形之一的,应当回避:①是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的;②与本案有利害关系的;③与本案当事人、代理人有其他关系,可能影响公正裁决的;④私自会见当事人、代理人,或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

74、关于组织发展目的的说法,正确的有()。

- A.它重视对人的尊重
- B.它重视合作与参与过程
- C.它重视权力与控制
- D.它重视质询精神



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 它重视人员和组织的成长

【233 网校答案】 BDE

【233 网校解析】组织发展的目的在于重视人员和组织的成长、合作与参与过程以及质询精神。

75、以管理者为中心的领导风格强调的有 ()

A.参与

B.支持

C.独裁

D.督导

E.关怀

【233 网校答案】 CD

【233 网校解析】以管理者为中心的领导风格强调:独裁,生产中心,亲密的,产出,任务驱动,督导,指导。

管理者中心		员工中心
X 理论	←→	Y 理论
独裁	←→	民主
生产中心	←→	员工中心
亲密的	←→	普遍的
产出	←→	关怀
任务驱动	←→	人际关系
督导	←→	支持
指导	←→	参与

76、关于培训与开发效果评估中的结果评估的说法,正确的有 ()。

A.它的评估软指标包括工作满意度、时间与成本等

B.它是组织高管层最关心的评估内容

C.它的评估硬指标包括产出、质量等

D.它是培训与开发效果评估中最具有说服力的评价指标

E 它是培训与开发效果评估中最重要内容

【233 网校答案】 BCDE

【233 网校解析】选项 A 错误,时间与成本属于硬指标

77、关于经营者年薪制的说法,正确的有 ()。

A 年薪制确定了经营者的最低业绩目标,当经营者未完成最低计划指标时会受到惩罚

B.年薪制确定了经营者的封顶奖金,当计划指标超额完成时经营者会有更多奖励

C.在年薪制结构中加大风险收入的比例,有利于在责任、风险和收入对等的基础上加大激励力度

D.企业可以根据经营者在一个年度或任期内的经营管理业绩,确定与其贡献相当的薪酬水平及薪酬支付方式

E 年薪制是一种高风险的薪酬制度,体现约束和激励相互制衡的机制

【233 网校答案】 CDE

【233 网校解析】年薪制根据经营者业绩好坏计发薪酬,包括基本薪酬、奖金、长期激励和福利津贴四部分。选项

A 错误,年薪制没有惩罚。选项 B 错误,年薪制未确定封顶奖金。

78、关于人力资本投资理论的说法,正确的有 ()。

A.它认为一个国家的资本在一定程度上包括社会全体成员的能力

B.它将人的劳动能力储备视为一种资本

C.它认为人力资本投资的成本和收益都产生在未来长期中

D.它假定劳动者都是同质的

E.它认为人力资本投资的重点在于其未来导向性



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

【233 网校答案】 ABDE

【233 网校解析】 选项 C 错误, 人力资本投资的成本在现在, 收益产生在未来长期中

79、关于劳动力市场的说法, 正确的有 ()。

- A.它能够以一定的工资率将劳动力有效分配到不同的行业、职业、地区和企业之中
- B.它是由各种局部性劳动力市场构成的一个总劳动力市场体系
- C.它是特定的劳动力供求双方通过自由谈判达成劳动力使用权转让合约时所处的市场环境
- D.它是在市场经济条件下对劳动力这种生产性资源进行有效配置的根本手段
- E.它是一种特殊的产品市场

【233 网校答案】 ABCD

【233 网校解析】 选项 E 错误, 劳动力市场是进行劳动力交易的一种要素市场。

80、关于工伤保险待遇的说法, 正确的有 ()。

- A.一次性伤亡补助金按照本省城镇居民人均可支配收入来确定
- B.劳动者因工伤住院期间, 伙食补助费由用人单位承担
- C.停工留薪期期满后, 劳动者仍需治疗的, 继续享受工伤医疗待遇
- D.停工留薪期期间, 劳动者工资福利由所在单位按月支付
- E.劳动者因工伤被鉴定为一至五级伤残的, 退出工作岗位

【233 网校答案】 CD

【233 网校解析】 选项 A 错误, 一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍。选项 B 错误, 劳动者因工伤住院期间, 伙食补助费由工伤保险承担。选项 E 错误, 劳动者因工伤被鉴定为一至四级伤残的, 保留劳动关系, 退出工作岗位。

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)

女职工甲与某公司依法签订无固定期限劳动合同。2017 年 7 月, 甲怀孕, 由于年龄较大, 需要保胎, 甲多次迟到或者不上班, 2018 年 7 月至 12 月累积 15 天没有上班。某公司规章

规定, 累计旷工 10 天以上构成严重违反用人单位规章。据此, 公司与甲解除了劳动合同。

甲认为公司违法解除, 要求其承担违法解除的法律责任。

81、关于该公司解除行为的说法, 正确的是 ()。

- A.因为甲处于孕期, 公司无权解除劳动合同
- B.公司解除劳动合同应通知工会, 并经工会书面同意
- C.作为解除依据的公司规章制度, 应当内容合法、经过民主程序, 并向劳动者公示或告知
- D.因为甲签订的是无固定期限劳动合同, 所以公司无权单方解除劳动合同

【233 网校答案】 BC

【233 网校解析】 员工严重违反用人单位规章, 企业可以解除劳动合同。

82、关于该公司解除劳动后的义务的说法, 正确的是 ()。

- A.因为甲是孕妇, 公司应为其支付经济补偿
- B.因为甲是孕妇, 公司应为其支付赔偿金
- C.公司应当保存已解除的合同文本至少 2 年备查
- D.公司应在 2 个月内为劳动者办理社会保险和档案转接手续

【233 网校答案】 C

【233 网校解析】 选项 A、B 错误, 员工严重违反用人单位规章, 企业可以解除劳动合同, 无需支付补偿金。选项 D 错误, 公司应在 15 天内为劳动者办理社会保险和档案转接手续

83、如甲以公司未为其缴纳社会保险为由解除劳动合同, 下列判断中, 正确的是 ()。

- A.如需支付经济补偿, 则经济补偿按甲在公司的工作年限, 每满 1 年支付一一个月工资的标准支付
- B.甲只能采取书面形式通知公司
- C.甲需提前 30 天通知公司
- D.公司无需支付经济补偿



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 网校答案】 A

【233 网校解析】如甲以公司未为其缴纳社会保险为由解除劳动合同,可以直接解除,企业应支付经济补偿金。

84、若甲对该公司的解除行为不服,可以采取的救济途径是()。

- A.甲可以请求工会协助其与企业进行协商
- B.甲可以直接向商事仲裁机构申请仲裁
- C.甲可以直接向人民法院提起诉讼
- D.甲可以向劳动行政部门申请行政复议

【233 网校答案】 ABC

【233 网校解析】劳动争议不能申请行政复议。

(二)

某市去年底人口总量为 120 万人,其中就业人口为 95 万人,非劳动力人口 20 万人。今年,该市正在按照人力资源和社会保障部门的要求开展城乡劳动力调查,在调查中发现,该市目前的人口总量和结构基本稳定,但非劳动力人口实现就业以及失业者退出劳动力市场的流量却明显增大。此外,调查还发现,由于机器人和人工智能等新技术的发展以及人工成本的不断上升,该市的很多制造业正在准备大规模引起自动生产设备,这种情况很可能在未来几年中造成相当一批制造业工人失业。

85、该市去年年底的失业率为()。

- A.2%
- B.4.17%
- C.5%
- D.1.67%

【233 网校答案】 C

【233 网校解析】失业率=失业人员/劳动力人数=5/(120-20)=5%

86、根据我国关于城乡劳动力调查的规定,被列为失业者的劳动者应当满足的条件是()。

- A.在近三个月中采取某种方式找工作并且在调查周内可以应聘的人
- B.工资水平低于社会平均工资
- C.年龄在 16 岁及其以上
- D.在调查周内工作时间未达到一个小时

【233 网校答案】 ACD

【233 网校解析】具有劳动能力同时符合下列条件的 16 岁及以上人员被列为失业者应满足的条件:在调查周内未从事为取得报酬或经营利润的劳动,也没有处于就业定义中的暂时未工作状态;在某一特定期间内采取了某种方式寻找工作;当前如有工作机会可以在一个特定期间内应聘就业或从事自营职业。

“失业”的具体标准是在调查周内,工作时间未达到 1 个小时,在近 3 个月采取了某种方式找工作并且在调查周内可以应聘的人。

87、其他条件不变,该市在调查中发现的劳动力市场流量变动情况对其失业率可能产生的影响是()。

- A.失业者退出劳动力市场的流量增大会导致该市未来的失业率上升
- B.非劳动力实现就业和失业者退出劳动力市场的流量增大都会导致该市未来的失业率上升
- C.非劳动力实现就业和失业者退出劳动力市场的流量增大都会导致该市未来的失业率下降
- D.非劳动力实现就业的流量增大会导致该市未来的失业率下降

【233 网校答案】 CD

【233 网校解析】非劳动力人口实现就业导致劳动力人口增加,失业者退出劳动力市场导致失业人数减少,均导致失业率下降。

88、由于该市生产企业大批引入自动生产设备而在未来可能引发的失业属于()。

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



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 网校答案】 C

【233 网校解析】 生产企业大批引入自动生产设备属于结构性失业中主要的技术性失业。

(三)

某企业自成立后发展迅速,随着市场份额的不断扩大,企业人员数量由 2500 人增加到 6000 人,但是随着市场产能过剩,市场空间逐步缩小,企业决定采取收缩战略再加上该企业的产品类型较为单一,所以企业整体的人员冗余情况比较严重,而与此同时,且内部有些部门却还存在着人手不足和明显的人岗不匹配现象,在行业不景气的大形势下,未来如何维持企业运营并保持一定增长,需要企业充分利用现有的人力资源,以满足战略发展的需要,对此,该企业的管理者感到比较困惑。

89、为了更好地利用现有人力资源,该企业需要重点做好的人力资源管理工作有 ()

- A.人力资源优化配置
- B.提高员工福利
- C.招聘新工人
- D.人力资源规划

【233 网校答案】 AD

【233 网校解析】 为了更好地利用现有人力资源,该企业需要重点做好人力资源优化配置、人力资源规划等工作。

90、该企业当前面临的人冗余问题,反映了 () 对人力资源需求的影响。

- A.技术
- B.企业战略
- C.人力资源供给
- D.产品市场

【233 网校答案】 B

【233 网校解析】 企业决定采取收缩战略再加上该企业的产品类型较为单一,所以企业整体的人员冗余情况比较严重,反映的是战略对人力资源需求的影响。

91、能解决该企业内部有些部门人才短缺的方法,有 ()。

- A.本部门员工加班加点
- B.通过改进生产技术提高效率
- C.对其他部门中可用的富裕人员在培训后转到人才紧缺部门
- D.在本部门内进行职位分享

【233 网校答案】 ABC

【233 网校解析】 选项 D 属于人员过剩时采取的方法。

92、为应对企业整体人员过剩的情况,企业可以采取的方法有 ()。

- A.职位外包
- B.裁员
- C.鼓励提前退休
- D.冻结雇佣

【233 网校答案】 BCD

【233 网校解析】 选项 A 属于人员不足时采取的方法。

(四)

小马上高中时,父亲让他退学回家务农,理由是上大学没用,因为村里有些孩子虽然上了大学,也没有找到好工作,还不如早早出去打工的同龄人挣钱多。小马听从父亲安排,在家里干了一年多农活,但收入实在太低。于是,他跟随同村大姐小李从湖南老家来到广东一家电子装配厂工作,虽然工作辛苦,但收入比在农村务农高很多。

几年后,小李惦记家中多病父母没人照顾,于是从广东回到了湖南老家,边干农活边经营一家小超市。而继续留在广东的小马则应聘到了一家集装箱货运公司工作,这家公司有一种自行设计的非常规集装箱吊车,小马经过半年的培训开始独立工作。虽然在培训期间他的工资比在原来的电子厂还少,但独立操作集装箱吊车后,工资水平就比过去高了很多,小马觉得自己的选择是正确的。

93、从经济学的角度来看,小马的父亲不让他高中阶段继续读书考大学的理由是错误的,可以说服他父亲的道理有 ()。



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.上大学的收益体现为大学毕业生的终身工资性报酬超过高中毕业生的那部分
B.任何人上大学的收益都会超过成本
C.如果大学给小马免掉学费,则上大学的收益都会超过成本
D.上大学的收益并不仅仅体现在刚毕业的那段时间

【233 网校答案】 AD

【233 网校解析】选项 B 错误,过于绝对。选项 C 错误,上大学的收益是否会超过成本不确定。

94、小马从湖南农村到广东电子装配厂工作的情况表明 ()

- A.离乡不离土是农村劳动力流动的一种重要形式
B.农业部门的低工资是劳动者从农业部门向工业部门流动的重要原因
C.就业机会多和收入高的地区往往是劳动力流入的地方
D.跨地区流动和跨产业流动可能同时发生

【233 网校答案】 BCD

【233 网校解析】选项 A 错误,小马从湖南农村到广东电子装配厂工作的情况是离土又离乡。

95、关于小李在广东打工一段时间后又回到老家的说法,正确的是 ()

- A.这种现象称为回归迁移
B.这也属于一种跨部门劳动力流动
C.这种情况表明,劳动力跨地区流动存在心理成本
D.地区间的人均收入差异是导致劳动力流动的最主要原因

【233 网校答案】 AC

【233 网校解析】选项 B 错误,不属于跨部门流动。选项 D 错误。

96、关于小马在集装箱货运公司工作期间的说法,正确的是 ()

- A.作为一种人力资本投资形式,在职培训有助于提高劳动者的工资水平
B.小马接受培训期间的工作比正常工作时低,说明小马个人实际上对培训进行了投资
C.小马接受的是特殊在职培训
D.特殊在职培训的培训成本都是由企业承担的

【233 网校答案】 ABC

【233 网校解析】选项 D 错误,特殊在职培训的培训成本员工也有承担。

(五)

某公司为一家通信企业,经过多年发展,拥有了庞大的固定电话、宽带客户资源,完善的基础网络设施和底蕴深厚的企业文化。该企业的福利待遇比较满意,离职率很低。孙先生从基层员工做起,已经在该公司连续工作了近十年时间,对公司情况十分了解。今年年初,孙先生被提拔为市场部经理。市场部下设家庭客户部、个人客户部、政企客户部等,员工近百人。孙先生上任后,发现下属部门之间存在一些问题,比如同一项目预算可能有两个部门在做,用哪个部的预算没有详细规定;更为严重的是部分员工消极怠工,未能全身心地投入工作,经常擅自离岗。为了提高部业绩与员工的工作积极性,孙先生采取了一系列措施:一是为了强化员工的工作动机设立了新的关键绩效指标,完成指标的员工将获得多方面的奖励。二是实施了部门目标管理工作,推行一段时间后,部门的业绩稍有提高,三是在奖金方面,设置了新的绩效薪金制规则,除了原有的工作奖金等,年度部门业绩前三的员工还得到了更优的奖励。

97、孙先生设立的关键绩效指标,并对完成指标的员工提供多方面奖励,在其实行的下列奖励中,属于外源性动机激发的是 ()

- A.提供具有挑战性的工作机会
B.提高工资
C.发放奖金
D.晋升职务

【233 网校答案】 BCD

【233 网校解析】选项 A 属于内源性动机。

98、根据孙先生新采取的一系列措施产生的积极效果,基于需要层次理论可以推断出,市场部员工需要处于 () 层次。



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.安全需要
- B.归属和爱的需要
- C.尊重的需要
- D.生理需要

【233 网校答案】 C

【233 网校解析】从案例中看出市场部员工需要处于尊重需要的层次。

99、孙先生在部门中实施了目标管理，目标管理的要素包括（）。

- A.团队管理
- B.限期完成
- C.目标具体化
- D.过程评价

【233 网校答案】 BC

【233 网校解析】目标管理的四个要素：（1）目标具体化（2）参与决策（3）限期完成（4）绩效反馈。

100、孙先生在市场部实施的绩效薪金制的优点是（）

- A.减少管理者的工作量
- B.减少员工间的竞争
- C.增加了管理者的监督
- D.提高员工工作积极性

【233 网校答案】 AD

【233 网校解析】绩效薪金制的主要优点在于它可以减少管理者的工作量，因为员工为了获得更高的薪金会自发的努力工作，而不需要管理者的监督。

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

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