

企业人力资源管理师考试辅导系列



企业人力资源管理师

过关必做习题集

主编：金圣才

支持：中华管理学习网



圣才学习卡20元

中华管理学习网 www.100guanli.com

圣才学习网 www.100xuexi.com

中国石化出版社

[HTTP://WWW.SINOPEC-PRESS.COM](http://www.sinopec-press.com)

教·育·出·版·中·心

企业人力资源管理师考试辅导系列

企业人力资源管理师(二级)

过关必做习题集

主编：金圣才

支持：中华管理学习网

中国石化出版社

内 容 提 要

本书是一本企业人力资源管理师国家职业资格考试(二级)过关必做习题集。全书由两部分组成:第一部分为企业人力资源管理师基础知识习题;第二部分为企业人力资源管理师二级习题。所选题目基本覆盖了职业标准规定需要掌握的知识内容,并精心选用或改编了近5年的考试真题,侧重于常考重难点试题,对部分试题的答案进行了详细的分析和说明。

本书特别适用于参加企业人力资源管理师国家职业资格考试的考生,也适用于各大院校学习人力资源管理的师生参考。对于参加人力资源管理职称考试、自考及从事人力资源管理工作的相关专业人员来说,也是学习人力资源管理的一本不可多得的学习资料。本书配有圣才学习卡,圣才学习网/中华管理学习网(www.100guanli.com)为考生提供各种管理类资格考试的历年真题、在线测试等增值服务。

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师(二级)过关必做习题集/金圣才主编. —北京:中国石化出版社,2008
(企业人力资源管理师考试辅导系列)
ISBN 978-7-80229-818-7

I.企… II.金… III.企业管理-劳动力资源-资源管理-资格考核-习题 IV.F272.92-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 203208 号

中国石化出版社出版发行

地址:北京市东城区安定门外大街 58 号

邮编:100011 电话:(010)84271850

读者服务部电话:(010)84289974

<http://www.sinopec-press.com>

E-mail:press@sinopec.com.cn

金圣才文化发展(北京)有限公司排版

北京宏伟双华印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

787×1092 毫米 16 开本 23.5 印张 556 千字

2009 年 1 月第 1 版 2009 年 1 月第 1 次印刷

定价:46.80 元

圣才学习卡使用说明

随书赠送的圣才学习卡在圣才学习网(www.100xuexi.com)旗下 45 个网站上可免费下载 20 元的名校考研真题和其他复习资料。资料下载可以通过两个网站进入,具体途径如下:

1. 登录圣才考研网(www.100exam.com),打开首页的“圣才学习卡下载专区”,进入“管理学(中华管理学习网)”。

2. 登录圣才学习网(www.100xuexi.com),进入“中华管理学习网”。

先在网站上完成用户(账户)注册;刮开圣才学习卡的密码,点开网站“账户充值”,输入卡号、密码和用户名完成充值,可获得 20 元学习费用;选择需要的资料进行消费。

说明:①圣才学习网旗下 45 个网站(包括中华管理学习网)都可以用赠送的圣才学习卡进行消费;②一个注册账户只能接受一张赠卡进行充值,即:多张赠卡不可对一个账户进行累加充值;③账户金额不足,可通过购买圣才学习卡(非赠卡)或汇款方式进行充值。

中华管理学习网(www.100guanli.com)

中华管理学习网是一家为全国各类管理学考试和管理学专业学习提供全套复习资料的专业性网站。管理学考试包括管理学考研、管理学自考、同等学力工商管理学考试;管理学专业课包括企业管理、人力资源管理等。每个栏目(各类管理学考试、各科专业课)都设置有考生和学习者提供一条龙服务的资源,包括:网络课程辅导、在线测试、管理学图书、历年真题详解、专项练习、笔记讲义、视频课件、学术论文等。

其中,管理学考研专区提供北大、人大等全国 20 多所名校的考研真题和详细参考答案,以及包括笔记、模拟题等全套考研复习资料。

圣才考研网(www.100exam.com)

圣才考研网是一家拥有全国最多、最新考研考博试题的网站,提供全国 200 多所高校约 20000 套最新考研考博真题、名校热门专业课的笔记讲义及大量专业课复习资料,还开设了专业课的论坛及专栏,并免费提供大量的试题和其他资料下载。

圣才学习网(www.100xuexi.com)

圣才学习网是一家为 1288 个专业/考试项目提供学习、考试辅导的专业网站,是中国最大的网络学习和考试辅导平台。下设 45 个按照考试类别和热门专业设计的子网站,每个子网站都拥有独立域名,设有 8 大学习专栏:网络课程、大纲详解、视频课件、笔记讲义、在线测试、真题解析、单元训练和海量题库。为方便广大考生和学习者获取以上学习资源,特推出“圣才学习卡、学习一卡通”服务,圣才学习卡在圣才学习网及其下属的专业网站一卡通用。

客服热线:010-82082161

E-mail: 1314jsc@163.com

详情登录:圣才学习网 www.100xuexi.com

圣才学习网旗下网站

1. 中华英语学习网
2. 小语种学习网
3. 中华证券学习网
4. 中华金融学习网
5. 中华保险学习网
6. 中华精算师考试网
7. 中华统计学习网
8. 中华经济学习网
9. 中华经济师考试网
10. 中华外贸学习网
11. 中华物流考试网
12. 中华商务资格考试网
13. 中华财会学习网
14. 中华管理学习网
15. 中华公共管理学习网
16. 中华教育学习网
17. 中华心理学习网
18. 中华工程资格考试网
19. 中华 IT 学习网
20. 中华医学学习网
21. 中华法律学习网
22. 专业硕士考试网
23. 中华 MBA 考试网
24. 中华 MPA 考试网
25. 中华 GCT 考试网
26. 中华汉语学习网
27. 编辑出版学习网
28. 新闻传播学习网
29. 秘书资格考试网
30. 中华文体考试网
31. 历史学习网
32. 哲学学习网
33. 导游资格考试网
34. 中华成考网
35. 中华自考网
36. 中华数学竞赛网
37. 中华物理竞赛网
38. 中华化学竞赛网
39. 中华生物竞赛网
40. 中华信息学竞赛网
41. 中华地理学习网
42. 中华天文竞赛网
43. 中国公务员考试网
44. 中华竞赛网
45. 国家职业资格考试网

说明:以上所有网站的用户名是通用的,在其中任何一个网站注册,进入其他网站就不需要再注册,而只需要用该用户名直接登录即可。

《企业人力资源管理师考试辅导系列》

编 委 会

主编：金圣才

编委：肖 娟 李路艳 刘雅婷 秦 燕

娄旭海 吴 旭 何艳丽 孔大辉

余天同 张红海 李飞后 王关国

张文娟 孙中经 李 良 王晓静

苏剑平 程 慧

序 言

为推动企业人力资源管理师职业培训和职业技能鉴定工作的开展,我国自2003年起在人力资源管理从业人员中推行国家职业资格证书制度。企业人力资源管理师是从事人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理等工作的专业管理人员。本职业共设四个等级,分别为:企业人力资源管理员(国家职业资格四级);助理企业人力资源管理师(国家职业资格三级);企业人力资源管理师(国家职业资格二级);高级企业人力资源管理师(国家职业资格一级)。

为了帮助考生顺利通过企业人力资源管理师国家职业资格考试,我们根据《企业人力资源管理师国家职业标准(2007年修订)》和指定的国家职业资格培训教程(第二版)——《企业人力资源管理师(基础知识)》、《企业人力资源管理师(二级、三级、四级)》、《企业人力资源管理师(常用法律手册)》编写了企业人力资源管理师考试辅导系列:

- 1.《企业人力资源管理师(二级)过关必做习题集》
- 2.《企业人力资源管理师(三级)过关必做习题集》
- 3.《企业人力资源管理师(四级)过关必做习题集》

本书是企业人力资源管理师国家职业资格考试(二级)过关必做习题集。本书遵循《企业人力资源管理师国家职业标准(2007年修订)》中“二级企业人力资源管理师”的要求,根据指定的国家职业资格培训教程(第二版)——《企业人力资源管理师(基础知识)》、《企业人力资源管理师(二级)》的章目编著而成。全书由两部分组成:第一部分为企业人力资源管理师基础知识习题;第二部分为企业人力资源管理师二级习题。所选题目基本覆盖了职业标准规定需要掌握的知识内容,并精心选用或改编了近5年的考试真题(即按培训教程(第二版)的内容对历年真题重新进行了分类,并根据新法规进行了解析),侧重于常考重难点试题,对部分试题的答案进行了详细的分析和说明。各题中涉及《劳动法》问题的一律按照2008年1月1日起执行的条款回答。

需要特别说明的是:本书参考了众多的配套资料和相关参考书,书中错误、遗漏不可避免,敬请指正和提出建议;本书需要参考的相关法律法规很多,具体内容请登录中华管理学习网(www.100guanli.com)。

圣才学习网(www.100xuexi.com)是一家为全国各类考试和专业课学习提供全套复习资料的专业性网站。圣才学习网包括中华管理学习网、中华公共管理学习网、中华物流考试网、中华商务资格考试网等45个子网站。其中,中华管

理学习网是一家为全国各管理类考试和管理专业课学习提供全套复习资料的专业性网站。管理类考试包括：企业人力资源管理师考试、物流师职业资格认证考试、质量专业技术人员职业资格认证等；管理专业课包括：管理学原理、人力资源管理、市场营销、物流管理、行政管理、公共管理等。每个栏目(各种管理类考试、各科专业课)都设置有为考生和学习者提供一条龙服务的资源，包括：网络课程辅导、在线测试、专业图书、历年真题、专项练习、笔记讲义、视频课件、学术论文等。

本书配有圣才学习卡，圣才学习网/中华管理学习网为考生提供各种管理类资格考试的网络课程辅导、历年真题、在线测试、考试题库等增值服务，详情请登录：

圣才学习网 www.100xuexi.com

中华管理学习网 www.100guanli.com

金圣才

目 录

第一部分 企业人力资源管理师(基础知识)

第一章 劳动经济学	(1)
一、单项选择题	(1)
二、多项选择题	(4)
第二章 劳动法	(9)
一、单项选择题	(9)
二、多项选择题	(14)
第三章 现代企业管理	(21)
一、单项选择题	(21)
二、多项选择题	(24)
第四章 管理心理与组织行为	(30)
一、单项选择题	(30)
二、多项选择题	(34)
第五章 人力资源开发与管理	(38)
一、单项选择题	(38)
二、多项选择题	(42)

第二部分 企业人力资源管理师(二级)

第一章 人力资源规划	(46)
一、单项选择题	(46)
二、多项选择题	(63)
三、改错题	(75)
四、简答题	(77)
五、计算题	(87)
六、图表分析题	(90)
七、案例分析题	(92)
八、方案设计题	(101)
第二章 招聘与配置	(105)
一、单项选择题	(105)
二、多项选择题	(118)
三、改错题	(127)
四、简答题	(129)
五、案例分析题	(140)

第一部分 企业人力资源管理师(基础知识)

第一章 劳动经济学

一、单项选择题

1. 在劳动经济学的研究方法中, () 是认识客观现象, 向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法。(2008年5月三级真题)

A. 观察研究方法 B. 实证研究方法 C. 对比研究方法 D. 规范研究方法

【答案】B

【解析】劳动经济学的研究方法主要有两种, 即实证研究方法和规范研究方法。实证研究方法是认识客观现象, 向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法, 其重点是研究现象本身“是什么”的问题。

2. 规范研究方法重点解决客观经济现象() 的问题。

A. 是什么 B. 怎么样 C. 应该是什么 D. 本质

【答案】C

【解析】规范研究方法以某种价值判断为基础, 解决客观经济现象“应该是什么”的问题, 即要说明所要研究的对象本身是好还是坏, 对社会具有积极意义还是具有消极意义。

3. 劳动力供给弹性是() 变动对工资率变动的反应程度。(2007年5月三级真题)

A. 劳动力供给增加量 B. 劳动力供给量
C. 劳动力需求增加量 D. 劳动力需求量

【答案】B

【解析】劳动力供给量变动对工资率变动的反应程度被定义为劳动力供给的工资弹性, 简称劳动力供给弹性。其计算公式是劳动力供给量变动的百分比与工资率变动的百分比的比值。

4. 劳动力需求的自身工资弹性是() 变动对工资率变动的反应程度。

A. 劳动力需求 B. 劳动力供给 C. 劳动力需求量 D. 劳动力供给量

【答案】C

【解析】劳动力需求量变动对工资率变动的反应程度定义为劳动力需求的自身工资弹性。其计算公式是: 劳动力需求量变动的百分比与工资率变动的百分比的比值。

5. 对于劳动力供给量变动的百分比大于工资率变动的百分比, 下列判断正确的是()。

A. $E_s > 1$ B. $E_s < 1$ C. $E_s > 0$ D. $E_s < 0$

【答案】A

【解析】根据劳动力供给弹性的不同取值, 劳动力供给弹性可分为若干类: 当 $E_s = 1$ 时, 单位供给弹性, 工资率变动的百分比与劳动力供给量变动的百分比相同。当 $E_s > 1$ 时, 供给富有弹性, 劳动力供给量变动的百分比大于工资率变动的百分比。当 $E_s < 1$ 时, 供给缺乏弹性, 劳动力供给量变动的百分比小于工资率变动的百分比。

6. 劳动力市场的基本功能是()。(2008年5月二级真题)

- A. 调节资源的配置
- B. 决定就业量与工资
- C. 解决生产什么的问题
- D. 解决如何生产的问题

【答案】B

【解析】劳动力市场上劳动力供求的运动，同时决定一个经济社会的就业规模和获得的工资量。从生产要素投入的视角观察，劳动力市场供求运动调节着劳动资源的配置；从收入的视角观察，劳动力市场的供求运动决定着工资。就业量与工资的决定是劳动力市场的基本功能。

7. 实际工资计算公式是()。(2007年5月二级真题)

- A. 货币工资/价格
- B. 货币工资/价格指数
- C. 货币工资×价格
- D. 货币工资×价格指数

【答案】B

【解析】实际工资是指经价格指数修正过的货币工资，用以说明工资的实际购买能力，其计算公式为：实际工资 = 货币工资/价格指数。

8. ()实际上是计时工资的一种转化形式。(2004年6月三级真题)

- A. 等级工资
- B. 岗位工资
- C. 绩效工资
- D. 计件工资

【答案】D

【解析】计时工资是依据工人的工资标准(单位时间的劳动价格)与工作时间长度支付工资的形式；计件工资是依据工人合格产品数量(作业量)和计件工资率计算工资报酬的工资支付形式。计件工资实际上是计时工资的一种转化形式。

9. 一般而言，正常的收入差距范围的基尼系数水平是()。(2004年6月三级真题)

- A. 0.1~0.3
- B. 0.2~0.3
- C. 0.2~0.4
- D. 0.2~0.5

【答案】C

【解析】从世界各国情况来看，基尼系数小于0.2时，表示收入差距非常小；基尼系数在0.4以上，则表示收入差距比较大；通常的基尼系数在0.2~0.4之间。

10. 当收入差距的衡量指标——基尼系数接近()时，收入便接近于绝对不平等。

- A. 0
- B. 0.5
- C. 1
- D. 0或1

【答案】C

11. 当收入差距的衡量指标——基尼系数接近()时，收入便接近于绝对平等。

- A. 0
- B. 0.5
- C. 1
- D. 0或1

【答案】A

【解析】基尼系数是意大利经济学家基尼依据洛伦茨曲线创制的用来判断某种收入分配平等程度的一种尺度，亦即社会居民或劳动者人数与收入量对应关系的计量指标。当基尼系数接近0时，收入便接近于绝对平等；反之，当基尼系数接近1时，收入便接近于绝对不平等。基尼系数越大，表示收入越不平等。

12. ()包括国家通过立法规定的工时制度、延长工作时间(加班加点)的条件及最高限额、休息休假制度等，其立法宗旨在于确保劳动者的休息休假权的实现。

- A. 最长劳动时间标准
- B. 基本劳动时间标准
- C. 最低社会保障
- D. 最低工资标准

【答案】A

13. 收入差距的衡量指标是()。(2007年11月三级真题)

A. 国民收入 B. 基尼系数 C. 人均 GDP D. 需求弹性

【答案】B

【解析】在现代经济学中，对于收入差距的衡量指标，有洛伦茨曲线、基尼系数、库兹涅茨比率、人口(或家庭)众数分布频率、帕累托定律等。最常用的是基尼系数，它具有方法简单(用一个介于0~1之间的数值即可表示居民内部收入差距程度)和可比性强的特点。

14. ()是政府通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。(2007年11月二级真题)

A. 财政政策 B. 收入政策 C. 金融政策 D. 货币政策

【答案】D

【解析】货币政策是指政府以控制货币供应量为手段，通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。货币政策的基本手段是调节货币供应量，直接目的是调控利息率，最终目标是通过利率的变动影响投资、消费和政府支出，达到增加或降低有效需求，使总供给与总需求趋于均衡。

15. 在劳动力总量过剩的情况下，不同的资源个体因其自身条件和所处的环境不同，不会出现()的状况。(2004年11月三级真题)

A. 隐蔽性失业 B. 技术性失业 C. 潜在性失业 D. 公开性失业

【答案】B

【解析】技术性失业是指在生产过程中，由于引进先进技术替代人力，以及改善生产方法和管理而造成的失业。

16. 周期性失业属于()失业。(2003年6月三级真题)

A. 选择性 B. 结构性 C. 摩擦性 D. 总量性

【答案】D

【解析】周期性失业是指经济的繁荣与萧条的周期循环所产生的失业。因为经济周期不能科学预测，持续期限、影响深度与广度等具有不确定性，所以它是一种最严重、最常见而又最难对付的失业类型。周期性失业属于总量性失业，即处于供过于求状态的失业。

17. 实际上，不论是出于工资水平的考虑，还是出于岗位技能等级考虑的选择性失业，都有()的色彩。(2004年6月三级真题)

A. 自愿性失业 B. 周期性失业 C. 摩擦性失业 D. 结构性失业

【答案】C

【解析】摩擦性失业是指劳动者进入劳动力市场寻找工作直至获得就业岗位时所产生的时间滞差，以及劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业。它反映了劳动力市场经常的动态性变化，表明劳动力经常处于流动过程之中。

18. 总量性失业是指()。

A. 劳动力需求数量大于社会对它的供给量
B. 劳动力供给数量大于社会对它的需求量
C. 劳动力供给数量等于社会对它的需求量
D. 劳动力供给结构小于对它的结构需求量

【答案】B

【解析】总量性失业又称为“需求不足性失业”。需求不足性失业是由总需求不足造成的，接受市场现行工资率，有就业要求的人不能满足其就业需要而引起的失业。总量性失业的直接表现是大量求职人员找不到工作，一些已就业的人员被辞退；其间接表现则是就业人员过剩、人浮于事、开工不足、在职失业等。

19. 劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业称为()。(2007年5月三级真题)

- A. 摩擦性失业 B. 技术性失业 C. 结构性失业 D. 季节性失业

【答案】A

【解析】摩擦性失业是指劳动者进入劳动力市场寻找工作直至获得就业岗位时所产生的时间滞差，以及劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业。它反映了劳动力市场经常的动态性变化，表明劳动力经常处于流动过程之中。因而，摩擦性失业是一种岗位变换之间的失业。

20. ()是造成非正常失业的主要原因。(2008年5月三级真题)

- A. 劳动生产率提高 B. 气候的变化
C. 市场经济的动态性 D. 总需求不足

【答案】D

【解析】总需求不足是造成非正常失业(亦可理解为非自愿失业)的主要原因。

21. 由于经济结构的变动，造成劳动力供求结构上的失衡所引致的失业称为()。

- A. 摩擦性失业 B. 技术性失业 C. 结构性失业 D. 季节性失业

【答案】C

【解析】结构性失业是指由于经济结构、体制、增长方式等的变动，造成劳动力在供求结构上的失衡所引致的失业。结构性失业在全部正常失业中占有很大的比重。推行积极的劳动力市场政策是缓解结构性失业最有效的对策。

22. 总供给等于()之和。

- A. 消费 + 储蓄 B. 投资 + 储蓄 C. 投资 + 收入 D. 消费 + 收入

【答案】A

【解析】总供给 = 各类生产要素供给的总和(劳动 + 资本 + 管理) = 各类生产要素相应的收入的总和 = 消费 + 储蓄。

二、多项选择题

1. 资源的稀缺性的属性包括()。(2008年5月三级真题)

- A. 暂时的稀缺性 B. 绝对的属性 C. 相对的稀缺性 D. 永久的属性
E. 消费劳动资源支付手段的稀缺性

【答案】BCE

【解析】劳动资源的稀缺性具有如下属性：①劳动资源的稀缺性是相对于社会 and 个人的无限需要和愿望而言，是相对的稀缺性；②劳动资源的稀缺性存在于社会历史发展的各个阶段，具有普遍和绝对的属性；③在市场经济中，劳动资源稀缺性的本质表现是消费劳动资源的支付能力、支付手段的稀缺性。

2. 现代劳动经济学所要研究的劳动力是指()。

- A. 能从事劳动的人 B. 具有劳动能力与就业要求
C. 在一定年龄之内 D. 从事或能够从事某种职业劳动的全部人口
E. 一定范围内的人口

【答案】BCD

【解析】现代劳动经济学所要研究的劳动力是指在一定年龄之内，具有劳动能力与就业要求，从事或能够从事某种职业劳动的全部人口，包括就业者和失业者，即社会劳动力。

3. 人口年龄结构对劳动力供给的影响主要表现在()。(2007年5月三级真题)
- A. 就业人口总量
 - B. 劳动年龄组内部年龄构成
 - C. 劳动年龄人口占人口总体比重
 - D. 劳动年龄组外部年龄构成
 - E. 劳动年龄人口占失业人口比重

【答案】BC

【解析】人口年龄结构对劳动力供给的影响主要表现在两个方面：①通过劳动年龄组人口占人口总体比重的变化，影响劳动力供给；②通过劳动年龄组内部年龄构成的变动，影响劳动力供给内部构成的变化。

4. ()，与其它市场相比具有显著的特殊性，这种特殊性导致劳动力市场与其他市场的重大区别是劳动经济学产生的基础。
- A. 劳动力市场配置的资源是劳动力
 - B. 劳动力市场交换的商品是劳动力
 - C. 劳动力具有交换价值
 - D. 劳动力具有流动性
 - E. 劳动力的无形性

【答案】AB

【解析】劳动力市场配置的资源、交换的商品是劳动力，这与其他市场配置的资源、交换的商品相比，具有显著的特殊性，这种特殊性所导致的劳动力市场与其他市场的重大区别是劳动经济学产生的基础。

5. 劳动力市场均衡的意义有()。(2007年5月二级真题)
- A. 充分就业
 - B. 同质劳动力获同样工资
 - C. 体现工资差异
 - D. 劳动力资源的最优分配
 - E. 增大工资总额

【答案】ABD

【解析】劳动力市场均衡的意义：①劳动力资源的最优分配，在完全竞争的市场结构中，劳动力市场实现均衡，劳动力资源就能达到最有效率的分配；②同质的劳动力获得同样的工资，在劳动力市场均衡的条件下，经济社会中任意一种职业、行业，任何一个地区劳动力获得的工资，都不会与其他职业、行业、地区存在差别；③充分就业，劳动力供给与劳动力需求的竞争在均衡工资决定的同时，实现充分就业。

6. 劳动力市场的制度结构要素有()。(2007年11月三级真题)
- A. 工会
 - B. 最低社会保障
 - C. 劳动力需求量
 - D. 最低劳动标准
 - E. 劳动力供给量

【答案】ABD

【解析】劳动力市场的制度结构要素包括：①最低劳动标准，包括最低工资标准和最长劳动时间标准等；②最低社会保障制度，是以国家或政府为主体，依据法律规定，通过国民收入再分配，对劳动者在暂时或永久丧失劳动能力以及由于各种原因生活发生困难时给予物质帮助，保障其基本生活的制度；③工会，是劳动关系双方矛盾长期发展的产物，是由劳工及受雇者自发组成的，借团体交涉的力量，以维持及改善劳动条件与生活状况，保障劳工自身权益的社会性团体。

7. 福利所具有的特征包括()。

- A. 福利支付以劳动为基础
- B. 法定性
- C. 企业自定性
- D. 灵活性
- E. 公平性

【答案】ABCD

【解析】福利作为劳动力价格的构成部分和工资的转化形式，其特征就在于：①福利支付以劳动为基础，但并不与个人劳动量直接相关；②法定性，一些延期支付的福利形式具有法定性，如退休养老金、医疗保险金等的支付，由一定的法律、法规或其他制度安排决定，从而具有法定性；③企业自定性和灵活性。

8. 影响货币工资的因素有()。

- A. 货币工资率
- B. 工作时间长度
- C. 劳动力数量
- D. 价格指数
- E. 工资制度

【答案】ABE

【解析】货币工资是指工人单位时间的货币所得。它受到三个主要因素的影响：货币工资率、工作时间长度和相关的工资制度安排。

9. 现代经济学中对收入差距的衡量指标主要有()。

- A. 洛伦茨曲线
- B. 基尼系数
- C. 库兹涅茨比率
- D. 人口众数组分布频率
- E. 帕累托定律

【答案】ABCDE

【解析】在现代经济学中，对于收入差距的衡量指标，有洛伦茨曲线、基尼系数、库兹涅茨比率、人口(或家庭)众数组分布频率、帕累托定律等。最常用的是基尼系数，它具有方法简单(用一个数值即可表示社会收入差距程度)和可比性强的特点。

10. 下列失业类型中，主要是由于个人方面原因造成的是()。

- A. 摩擦性失业
- B. 结构性失业
- C. 技术性失业
- D. 季节性失业

【答案】AC

【解析】劳动者进入劳动力市场寻找工作直至获得就业岗位时所产生的时间滞差，以及劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业，称为摩擦性失业。在生产过程中，由于引进先进技术替代人力，以及改善生产方法和管理而造成的失业，称为技术性失业。这两种失业主要是由个人原因造成的失业。

11. 对失业造成的影响，下列叙述正确的有()。

- A. 失业造成家庭生活困难
- B. 失业造成劳动力资源的优化配置
- C. 失业是劳动力资源浪费的典型形式
- D. 失业直接影响劳动者精神需要的满足程度
- E. 失业有利于国民收入的增长

【答案】ACD

【解析】失业给经济增长与社会发展带来负面影响，包括物质的和精神的、家庭的和社会的负面影响。具体表现在：①失业造成家庭生活困难；②失业是劳动力资源浪费的典型形式；③失业直接影响劳动者精神需要的满足程度。

12. 下列对摩擦性失业表述正确的是()。(2008年5月二级真题)
- A. 是高效率利用劳动资源的需要 B. 是一种正常性失业
- C. 是动态性市场经济的一个自然特征 D. 是一种岗位变换之间的失业
- E. 表明劳动力经常处于流动过程之中

【答案】ABCDE

【解析】摩擦性失业反映了劳动力市场经常的动态性变化,表明劳动力经常处于流动过程之中。因而,摩擦性失业是一种岗位变换之间的失业。摩擦性失业是一种正常性失业,即使劳动力市场处于劳动力供求均衡状态时也会存在这种类型的失业。其基本特征是失业劳动力与就业岗位在数量上是平衡的。它是动态性市场经济的一个自然特征,是高效率利用劳动资源的需要。

13. 均衡国民收入等于()。(2007年5月三级真题)
- A. 消费与储蓄 B. 总需求 C. 投资与储蓄 D. 总供给
- E. 消费与投资

【答案】ABDE

【解析】总供给与总需求相等的国民收入称为均衡国民收入,即:均衡国民收入 = 总供给 = 总需求 = 消费 + 储蓄 = 消费 + 投资。

14. 失业类型分为()。(2007年11月三级真题)
- A. 摩擦性失业 B. 技术性失业 C. 结构性失业 D. 季节性失业
- E. 阶段性失业

【答案】ABCD

【解析】失业是指劳动力供给与劳动力需求在总量或结构上的失衡所形成的,具有劳动能力并有就业要求的劳动者处于没有就业岗位的状态。在形成失业现象的直接原因方面,将具有共同性质和特点的失业现象进行归类,主要有以下失业类型:①摩擦性失业;②技术性失业;③结构性失业;④季节性失业。

15. 财政政策的手段包括()。(2008年5月三级真题)
- A. 调节利率 B. 增减预算支出水平
- C. 增减政府税收 D. 调节法定准备金率
- E. 公开市场业务

【答案】BC

【解析】财政政策是指政府运用财政预算来调节总需求水平,以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。财政政策的内容包括通过增减政府税收和预算支出水平来调节经济。ADE 三项属于政府实施货币政策的主要措施。

16. 劳动者工资差距的内容包括()。
- A. 产业部门差异 B. 地区差异 C. 职业差异 D. 教育程度差异
- E. 年龄性别差异

【答案】ABCDE

【解析】劳动者工资差异有产业部门差异,地区差异,教育程度差异,职业差异和年龄性别差异等五种表现形式。

17. 扩张性的财政政策措施有()。
- A. 扩大政府购买 B. 减少政府购买

C. 增加政府转移支付 D. 增加税收

E. 降低税率

【答案】ACE

【解析】扩张性的财政政策是通过采取扩大政府购买、增加政府转移支付、降低税率等措施来刺激消费和投资，增加总需求，以提高就业水平的宏观经济政策。扩张性的财政政策主要措施包括：免税、退税、降低税率，增加公共工程开支、扩大政府购买，增加政府转移支付等。

18. 常用的反映失业程度的指标有()。

A. 平均劳动时间

B. 失业率

C. 就业人数

D. 失业人数

E. 失业持续期

【答案】BE

【解析】常用的反映失业程度的指标有两个：失业率和失业持续期。失业率是失业人数占社会劳动力人数(经济活动人口)的百分比；失业持续期是指失业者处于失业状态的持续时间，一般以周(星期)为时间单位，其计算公式为：

$$\text{平均失业持续期} = \frac{\sum \text{失业者} \times \text{周数}}{\text{失业人数}}$$

19. 政府支出包括()。

A. 赠与

B. 政府购买

C. 税收

D. 转移支付

E. 政府呆坏账

【答案】BD

【解析】政府支出包括各级政府支出的总和，主要分为政府购买和转移支付两类。政府购买的具体项目有国防用品、公共管理服务、公共工程项目以及支付给政府雇员和事业组织中劳动者的薪金报酬等。转移支付是政府发挥收入再分配作用的主要手段，是政府在社会保险福利、社会优抚、社会救济以及某些补贴等方面的支出。

20. 我国就业服务体系的内容包括()。

A. 职业介绍

B. 就业政策

C. 就业训练

D. 失业保险

E. 劳动就业服务

【答案】ACDE

【解析】就业政策不是我国就业服务体系的内容，属于国家政策内容。

21. 收入政策在社会经济中的重要作用包括()。

A. 有利于经济的稳定

B. 有利于资源的合理配置

C. 有利于缩小不合理的收入差距

D. 有利于限制收入分配不公问题及其危害

E. 有利于物价的稳定

【答案】ABCDE

【解析】收入政策在社会经济中的重要作用主要表现为：①有利于宏观经济的稳定；②有利于资源的合理配置；③有利于缩小不合理的收入差距，限制收入分配不公问题及其危害。