



企业人力资源管理师职业资格考试用书

QIYE RENLI ZIYUAN GUANLISHI ZHIYE ZIGE KAOSHI YONGSHU

企业人力资源管理师

第4版

应试题解

QIYE RENLI ZIYUAN GUANLISHI YINGSHI TIJIE

裴建国 ◎ 主编

- ✓ 考试真题实战演练
- ✓ 最新考试趋势点拨
- ✓ 备考冲刺秘籍法宝
- ✓ 圆您考证书晋升梦

(二级)



奉献
最新真题



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

企业人力资源管理师职业资格考试用书

企业人力资源管理师 应 试 题 解

(二 级)

第 4 版

裴建国 主编



机械工业出版社

本书是为满足全国企业人力资源管理师统一鉴定考试提供的非常有参考价值的考试辅导书。本书自2008年出版以来,不断根据新的考试大纲和新版教材修订再版,印刷了8次,发行了3万多册。深受广大培训学校师生和考生的欢迎,为他们顺利考取证书提供了强有力的保证。

依据最新版“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师(基础知识)》和《企业人力资源管理师(二级)》,应广大培训学校和考生的要求,根据最新考试大纲、考试要求和最新的考试真题趋势我们策划了第4版应试题解。此次再版增加了综合评审考试的说明及答题技巧,书末附有最新的2011年5月至2012年11月企业人力资源管理师(二级)全国统一鉴定考试的理论知识题及专业技能题的真题及参考答案。同时,还附上了地方考试的综合评审题及参考答案。

本书的方便之处还在于所附试题的参考答案与“国家职业资格培训教程”内容相对应的页码,便于考生复习备考。本书实用性、针对性强,是应试人员不可多得的一本参考书,同时,还适合在校大学生、研究生复习考试使用。

与本应试题解配套的还有《企业人力资源管理师(二级)专业技能考试冲刺题解》(书号28396)、《企业人力资源管理师历年考试真题及答案(二级)》(书号41624)、《企业人力资源管理师考试通过必备(二级)》(书号37500),几本书配套使用对考生更将大有裨益。

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师应试题解. 二级/裴建国主编. —4版. —北京:机械工业出版社, 2013.4

企业人力资源管理师职业资格考试用书

ISBN 978-7-111-41901-3

I. ①企… II. ①裴… III. ①企业管理—人力资源管理—资格考试—题解
IV. ①F272.92-44

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第056709号

机械工业出版社(北京市百万庄大街22号 邮政编码100037)

策划编辑:何月秋 责任编辑:何月秋 封面设计:马精明

责任印制:张楠

北京振兴源印务有限公司印刷

2013年4月第4版第1次印刷

184mm×260mm·20.25印张·499千字

0001—4000册

标准书号:ISBN 978-7-111-41901-3

定价:59.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部负责调换

电话服务

网络服务

社服务中心:(010) 88361066 教材网:<http://www.cmpedu.com>

销售一部:(010) 68326294 机工官网:<http://www.cmpbook.com>

销售二部:(010) 88379649 机工官博:<http://weibo.com/cmpl952>

读者购书热线:(010) 88379203

编者热线:(010) 51859488

编辑热线:(010) 88379732 封面无防伪标均为盗版

第4版前言

本书是为满足全国企业人力资源管理师统一鉴定考试提供的非常有参考价值的考试辅导书。本书自2008年出版以来,不断根据新的考试大纲和新版教材修订再版,印刷了8次,发行了3万多册。深受广大培训学校师生和考生的欢迎,为他们顺利考取证书提供了强有力的保证。

依据最新版“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师(基础知识)》和《企业人力资源管理师(二级)》,应广大培训学校和考生的要求,根据最新考试大纲、考试要求和最新的考试真题趋势我们策划了第4版应试题解。书末附有2011年5月至2012年11月企业人力资源管理师(二级)全国统一鉴定考试的理论知识题及专业技能题的真题及参考答案。为方便读者掌握相关考试内容,在附录中还收录了《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》和《中华人民共和国就业促进法》,以及答题卡的式样。

本书在第1版、第2版、第3版出版发行后,得到了广大培训学校师生的好评,他们将本书作为培训课的课外练习,学生感到受益匪浅,也得到了在职应试考生的好评。

近两年企业人力资源管理师(二级)综合考试的趋势发生了变化,原来各省市出的论文题部分,开始逐渐采用综合评审题,即公文筐的形式考试,取消了原来的论文题考试。综合评审题考试时间为90分钟,共5个题,每小题20分,满分为100分。在考卷中给出了6个考题,学生只要答对其中的5个小题就满分。答题时所涉及的公文内容,只要答出相关原则就可以了,不用指明做法。

为适应这一考试趋势,本次修订删除了原来论文部分知识,给出了综合评审的考试方法及地方综合评审考试题示例。

本次修订延续了前3版将参考答案附上与相应《教程》内容对应的页码(选择题为选项字母后的数字,专业技能题将题所在位置页码也进行了标注),便于考生查找,提高复习备考效率,这也是本书的一大亮点。同时,还为专业技能题加上了分值,便于考生自测。

为便于考生复习,对专业技能题的题目和“答”字都进行了清晰标识,使考生可以一目了然地看清题目和答案,便于识记掌握。

与本应试题解配套的还有《企业人力资源管理师(二级)专业技能考试冲刺题解》(书号28396)、《企业人力资源管理师历年考试真题及答案(二级)》(书号41624)、《企业人力资源管理师考试通过必备(二级)》(书号37500),几本书配套使用对考生更将大有裨益。

本书由裴建国主编,惠文平、裴培、张钧、邓晓辉参加编写。

本书在发行的5年时间里,得到了全国各地职业培训中心、学校的大力支持,他们对本书内容提出了许多宝贵的建议和指导,在此谨向各地培训学校领导及老师表示衷心的感谢。

在此向为本书提出建议的学校老师和考生表示衷心的感谢。

本书是在广大培训学校老师和考生的一路支持和呵护下不断完善。由于编者水平有限,书中肯定还会存在不足之处,希望有关企业人力资源管理培训学校的师生和有关人员提出宝贵的意见和建议,在此再次向为本书提出宝贵意见的学校和学员表示衷心的感谢,谢谢对我们的支持。

咨询电话:(010)51859488, 邮箱:pepe.jngo@Yahoo.com.cn

编者

目 录

第4版前言

第一部分 企业人力资源管理师(基础知识)	1
第一章 劳动经济学	1
一、单项选择题(1)	参考答案(6)
二、多项选择题(7)	参考答案(13)
第二章 劳动法	14
一、单项选择题(14)	参考答案(18)
二、多项选择题(18)	参考答案(23)
第三章 现代企业管理	24
一、单项选择题(24)	参考答案(28)
二、多项选择题(29)	参考答案(35)
第四章 管理心理与组织行为	37
一、单项选择题(37)	参考答案(41)
二、多项选择题(42)	参考答案(49)
第五章 人力资源开发与管理	50
一、单项选择题(50)	参考答案(54)
二、多项选择题(54)	参考答案(62)
第二部分 企业人力资源管理师(二级)	64
第一章 人力资源规划	64
一、单项选择题(64)	参考答案(70)
二、多项选择题(70)	参考答案(77)
三、简答题及参考答案	78
四、综合分析题及参考答案	80
五、思考题	88
第二章 招聘与配置	89
一、单项选择题(89)	参考答案(94)
二、多项选择题(95)	参考答案(102)
三、简答题及参考答案	103

四、综合分析题及参考答案	104
五、思考题	112
第三章 培训与开发	113
一、单项选择题(113)	参考答案(117)
二、多项选择题(118)	参考答案(125)
三、简答题及参考答案	126
四、综合分析题及参考答案	128
五、思考题	138
第四章 绩效管理	139
一、单项选择题 (139)	参考答案(143)
二、多项选择题 (143)	参考答案(150)
三、简答题及参考答案	151
四、综合分析题及参考答案	152
五、思考题	158
第五章 薪酬管理	159
一、单项选择题(159)	参考答案(165)
二、多项选择题(165)	参考答案(172)
三、简答题及参考答案	173
四、综合分析题及参考答案	174
五、思考题	180
第六章 劳动关系管理	181
一、单项选择题(181)	参考答案(186)
二、多项选择题(186)	参考答案(194)
三、简答题及参考答案	194
四、综合分析题及参考答案	196
五、思考题	203
企业人力资源管理师(二级)综合评审考试方法	204

附 录

附录 A 国家职业资格全国统一鉴定企业人力资源管理师(二级)真题及答案	206
A-1 2011 年 5 月企业人力资源管理师(二级)理论知识题(206)	参考答案(218)
A-2 2011 年 5 月企业人力资源管理师(二级)专业技能题(220)	参考答案(222)
A-3 2011 年 5 月企业人力资源管理师(二级)综合评审题(225)	参考答案(233)
A-4 2011 年 11 月企业人力资源管理师(二级)理论知识题(236)	参考答案(247)
A-5 2011 年 11 月企业人力资源管理师(二级)专业技能题(249)	参考答案(251)
A-6 2012 年 5 月企业人力资源管理师(二级)理论知识题(254)	参考答案(265)
A-7 2012 年 5 月企业人力资源管理师(二级)专业技能题(267)	参考答案(267)
A-8 2012 年 5 月企业人力资源管理师(二级)综合评审题(272)	参考答案(277)
A-9 2012 年 11 月企业人力资源管理师(二级)理论知识题(280)	参考答案(288)

A-10	2012 年 11 月企业人力资源管理师(二级)专业技能题(289)	参考答案(289)
附录 B	中华人民共和国劳动合同法	292
附录 C	中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	303
附录 D	中华人民共和国就业促进法	309
附录 E	国家职业资格全国统一鉴定答题卡	315
参考文献		316

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(请将正确答案的序号填写在括号内,每小题只有一个正确答案)

1. ()是研究市场经济制度中的劳动力市场现象及劳动力市场运行规律的科学。
A. 劳动经济学 B. 劳动力 C. 劳动资源 D. 劳动能力
2. 从经济学的观点看,构成消费对象的消费资料不仅仅是有形的物质资料,而且还包括无形的非“()”资料。
A. 消费 B. 物质 C. 需求 D. 资源
3. 资源的有限性称为()的稀缺性。
A. 消费 B. 物质 C. 需求 D. 资源
4. 在市场经济中,支付能力是生产出来的,是生产的结果,生产力等于()。
A. 劳动结果 B. 支付能力 C. 支付手段 D. 劳动能力
5. 一定社会发展阶段所能够拥有的()就是消费支付能力。
A. 劳动能力 B. 劳动手段 C. 劳动量 D. 劳动资料
6. 利润定义为企业生产经营的总收入减去()的差额部分。
A. 生产费用 B. 总费用 C. 原材料费用 D. 人工费用
7. 向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法是()研究方法。
A. 规范 B. 实证 C. 体系 D. 认识客观现象
8. 实证研究方法的重点是研究现象本身()的问题。
A. 应该是什么 B. 是怎样的 C. 是什么 D. 实在的
9. 劳动经济学运用实证研究方法研究()现象。
A. 市场经济 B. 市场主体 C. 劳动力假说 D. 劳动力市场
10. 规范研究方法以某种价值判断为基础,解决客观经济现象()的问题。
A. 应该是什么 B. 是怎样 C. 是什么 D. 实际
11. 总人口参率等于劳动力除以()再乘以百分之百。
A. 总人口 B. 总劳动力 C. 可能劳动力 D. 有能力劳动者
12. (),是指在一定的市场工资率的条件下,劳动力供给的决策主体(家庭或个人)愿意并且能够提供的劳动时间。
A. 劳动力供给 B. 劳动力总量 C. 劳动力需求 D. 劳动力市场

13. 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,简称为()。
- A. 供给无弹性 B. 劳动力供给弹性 C. 供给缺乏弹性 D. 供给富有弹性
14. (),是指企业在某一特定时期内,在某种工资率下愿意并能够雇用的劳动量。
- A. 劳动力参与率 B. 劳动力周期 C. 劳动力需求 D. 劳动力供给
15. 劳动力参与率是衡量、测度()程度的指标。
- A. 人口密度 B. 社会劳动强度 C. 人口参与社会劳动 D. 参加工作人口比例
16. 劳动力供给弹性是()变动对工资率变动的反应程度。
- A. 劳动力供给 B. 劳动力需求 C. 劳动力供给量 D. 劳动力需求量
17. 劳动力供给富有弹性表示为()。
- A. $E_s < 0$ B. $E_s > 0$ C. $E_s < 1$ D. $E_s > 1$
18. 对于劳动力供给量变动的百分比小于工资率变动的百分比,判断正确的是()。
- A. $E_s > 1$ B. $E_s < 1$ C. $E_s > 2$ D. $E_s < 0$
19. 劳动力供给缺乏弹性表示为()。
- A. $E_s < 0$ B. $E_s > 2$ C. $E_s < 1$ D. $E_s > 1$
20. 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,判断正确的是()。
- A. $E_s > 1$ B. $E_s < 1$ C. $E_s > 0$ D. $E_s < 0$
21. 劳动力供给的工资弹性 E_s 表示为()。
- A. $(\Delta S/S)/(\Delta W/W)$ B. $(\Delta W/W)/(\Delta S/S)$
C. $(\Delta W/S)/(\Delta S/W)$ D. $(\Delta S/W)/(\Delta W/S)$
22. 劳动力需求的自身工资弹性 E_d 表示为()。
- A. $(\Delta W/\Delta D)/(W/D)$ B. $(\Delta D/\Delta W)/(D/W)$
C. $(\Delta W/W)/(\Delta D/D)$ D. $(\Delta D/D)/(\Delta W/W)$
23. 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
24. 劳动力需求富有弹性表示为()。
- A. $E_d > 0$ B. $E_d < 0$ C. $E_d > 1$ D. $E_d < 1$
25. 劳动力需求缺乏弹性表示为()。
- A. $E_d > 2$ B. $E_d < 2$ C. $E_d > 1$ D. $E_d < 1$
26. 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,属于()弹性。
- A. 供给有无限 B. 单位供给 C. 供给富有 D. 供给缺乏
27. 对于劳动力需求量变动的百分比小于工资率变动的百分比,判断正确的是()。
- A. $E_d > 2$ B. $E_d < 2$ C. $E_d > 1$ D. $E_d < 1$
28. 边际产量 MP 用公式表示为()。
- A. $\Delta L/\Delta Q$ B. $\Delta Q/\Delta L$ C. Q/L D. L/Q
29. 在其他生产要素不变时,对于由劳动投入的增加所引起的产量变动的第一个阶段,判断正确的是()。
- A. AP 递减 B. AP 递增 C. MP 递减 D. MP 为负值
30. AP 与 MP 的交点为()的最大值。

46. 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
47. 失业率用公式来表示为() $\times 100\%$ 。
- A. 失业人数/就业人数 B. 失业人数/人口总数
C. 失业人数/社会劳动力人数 D. 就业人数/失业人数
48. 下列定义说法中错误的是()。
- A. 最低工资,又称为最低工资率,是国家依法规定的单位劳动时间的最低工资数额
B. 最长劳动时间标准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
C. 工会在其发展中承担着多重功能,最基本的是与雇主或雇主组织进行集体谈判,参与决定基本劳动条件,并对各项劳动条件标准的实施进行监督
D. 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
49. ()是政府运用财政预算来调节总需求水平,以促进充分就业、稳定物价和保持经济增长的一种宏观经济管理对策。
- A. 财政政策 B. 货币政策 C. 金融政策 D. 收入政策
50. 收入差距的衡量指标是()。
- A. 国民收入 B. 基尼系数 C. 人均 GDP D. 需求弹性
51. 从世界各国来看,基尼系数()时,表示收入差距非常小。
- A. 大于 0.2 B. 小于 0.2 C. 大于 0.4 D. 小于 0
52. 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()之间。
- A. 0~1 B. 0~2 C. 0~0.2 D. 0.2~0.4
53. 实际工资是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()。
- A. 实际工资=工资标准 $\times$ 实际工作时间
B. 实际工资=小时工资率 $\times$ 实际工作时间
C. 实际工资=货币工资 $\div$ 价格指数
D. 实际工资=货币工资 $\times$ 价格指数
54. 个人追求的目标是()。
- A. 收益最大化 B. 效用最大化
C. 可支配最大化 D. 可支配资源最大化
55. 增长差距性失业和周期性失业具体表现为()。
- A. 季节性失业 B. 结构性失业
C. 需求性失业 D. 需求不足性失业
56. 单位需求弹性工资率变动的百分比与需求量变动的百分比的比值是()。
- A. $E_d=1$ B. $E_d>1$ C. $E_d<1$ D. $E_d=0$
57. 经济周期研究者们提出()。
- A. 两种劳动参与假说 B. 一级劳动力参与假说

C. 二级劳动力参与假说

D. 三级劳动力参与假说

58. 相对于人类社会的无限需要而言,客观上存在着制约满足人类需要的力量,此种力量定义为()。

A. 劳动资源的稀缺性

B. 消费资源的稀缺性

C. 消费劳动资源的稀缺性

D. 资源的稀缺性

59. 效用最大化行为的观点,通常作为()的基本假设。

A. 市场经济

B. 经济行为

C. 经济决策

D. 经济分析

60. 劳动力市场的基本功能是()。

A. 调节资源的配置

B. 决定就业量与工资

C. 解决生产什么问题

D. 解决如何生产的问题

61. 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。

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

62. 从生产要素投入的视角观察,劳动力市场供求运动调节着()。

A. 劳动工资率

B. 劳动市场的供求矛盾

C. 劳动资源的配置

D. 劳动力调配

63. 从()视角观察,劳动力市场的供求运动决定着工资。

A. 生产要素

B. 服务要素

C. 使用成本要素

D. 收入

64. (),只揭示经济现实内在的构成因素及因素间的普遍联系,归纳概括现象的本质及其运行规律。

A. 实证研究方法试图超越或排斥价值判断

B. 实证研究方法

C. 实证研究方法与哲学中的实证主义有渊源关系

D. 实证研究方法的目的在于认识客观事实

65. 劳动力供给量变动对工资率变动的反应程度被定义为()。

A. 劳动力需求量

B. 劳动力需求增长量

C. 劳动力供给的工资弹性

D. 劳动力供给增长量

66. 均衡价格论是说明通过商品供给需求的运动决定()形成的理论。

A. 商品的均衡

B. 均衡产量

C. 商品的构成

D. 商品价格

67. 均衡价格论是新古典学派创始人()在其所著《经济学原理》中提出来的。

A. A.马歇尔

B. 亨利·明茨伯格

C. 斯迪克兰

D. 汤姆森

68. ()是指国家在一定时期内生产的最终产品和服务按价格计算的货币价值总量。

A. 总需求

B. 总需求价格

C. 总供给

D. 总供给价格

69. 所谓总需求,是指社会在一定时期内对产品和服务需求的总和,这里假设总需求只包括消费品的需求和投资品需求。下列公式正确的是()。

A. 总需求=总供给需求+总消费需求

B. 总需求=服务需求+投资需求

C. 总需求=消费品需求+投资品需求

二、多项选择题(请将正确答案的序号填写在括号内,选项中有两个或两个以上正确答案,多选、错选、少选均不得分)

1. 劳动经济学提到,劳动资源的稀缺性具有的属性是()。

- A. 任何一个既定的量与无限性相比,总是不足的
- B. 劳动资源的稀缺性又具有绝对属性
- C. 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
- D. 人所共知,生产赖以消费
- E. 客观上存在着制约满足人类需要的力量

2. 在现代市场经济中,市场运作的主体是()。

- A. 企业
- B. 供给者
- C. 个人
- D. 需求者
- E. 政府

3. 利润最大化的含义就是()。

- A. “差额”是正值,则越大越好
- B. “差额”如果是负值,则越小越好
- C. 利润最大化不过是效益最大化的变形
- D. 利润最大化不过是效用的变化
- E. 利润最大化是货币收入的变化

4. 主体的行为可以用效用最大化的观点加以()。

- A. 研究
- B. 分析
- C. 预测
- D. 执行
- E. 总结

5. 劳动力市场上,()分别是劳动力的供给方和需求方。

- A. 居民户
- B. 企业
- C. 劳动者
- D. 公司
- E. 政府

6. 劳动力市场的特殊性表现在()。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。

- A. 配置的资源是劳动力
- B. 交换的商品是劳动力
- C. 配置的资源是市场
- D. 交换的商品是产品
- E. 以上都是

7. 劳动经济学的任务是理解并揭示()。

- A. 劳动力供给
- B. 劳动力的稀缺
- C. 劳动力需求
- D. 工资
- E. 就业决定机制

8. 劳动经济学主要有()的研究方法。

- A. 劳动力市场
- B. 劳动科学
- C. 劳动供给
- D. 实证
- E. 规范

9. 实证研究方法具有()特点。

- A. 研究现象自身的运动规律及内在逻辑
- B. 研究现象自身的活动规律及内在逻辑
- C. 研究现象自身认识客观的规律
- D. 可根据经验和事实进行检验
- E. 对经济现象研究所得出的结论具有客观性

10. 实证研究方法的步骤是()。

- A. 确定所要研究的对象
- B. 设定假设条件
- C. 提出理论假说
- D. 提出理论设想
- E. 验证

11. 规范研究方法研究经济现象的目的主要在于为政府制定经济政策服务。它有利于社会总体福利水平的提高,但是由于经济运行过程中存在种种障碍,使互惠的交换不能实现,其主要障碍有()。

- A. 信息障碍 B. 体制障碍 C. 市场缺陷 D. 管理障碍 E. 物价障碍

12. 现代劳动经济学所要研究的劳动力是指在一定年龄之内()。

- A. 能从事劳动的人 B. 具有劳动能力与就业要求的人 C. 具有一定年龄的人
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

13. 劳动力供给弹性分为()。

- A. 供给无弹性 B. 供给有无限弹性 C. 单位供给弹性 D. 供给富有弹性
E. 供给缺乏弹性

14. 女性劳参率呈上升趋势的主要原因是()。

- A. 女性教育水平普遍提高 B. 制度劳动时间缩短
C. 人口出生率下降 D. 科学技术进步 E. 经济结构升级

15. 在经济周期与两种劳动参与假说中我国将劳动力分为()级和()级。

- A. 一 B. 二 C. 三 D. 四 E. 二、三

16. 劳动力市场的性质是()。

- A. 劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件
B. 劳动力与工资的交换行为是一种等价交换
C. 劳动力市场的劳动交换决定了劳动力的市场价值
D. 通过劳动力市场的交换,实现劳动要素与非劳动生产要素的最佳结合
E. 消耗最低费用中劳动的交换体现

17. 劳动力市场的本质属性主要表现在()。

- A. 劳动力市场是在产权边界界定清晰的条件下的必然产物
B. 劳动力市场是在社会主义市场经济中调节劳动力的配置,实现劳动元素与非劳动元素相结合的最有效率的最佳途径
C. 劳动力市场是在变革中界定清晰的条件下的必然产物
D. 劳动力市场是劳动交换的途径
E. 劳动力通过劳动力市场的劳动交换,离开流通领域进入生产领域后,所开始的劳动过程是商品生产者的劳动过程

18. 均衡分析分为局部均衡分析和一般均衡分析,它们两者之间的区别是()。

- A. 揭示经济变量之间的关系 B. 分析单个市场均衡的实现与变动
C. 说明实现均衡的条件 D. 研究任何一种特定商品的供求关系
E. 研究任何一种特定商品的供求和价格关系

19. 劳动力市场均衡的意义是()。

- A. 劳动力资源的分配 B. 劳动力资源的最优分配
C. 同质的劳动力获得同样的工资 D. 充分就业
E. 充分就业的就业量不同

20. 我国人口、资本存量与均衡工资率的内容包括()。

- A. 人口对劳动力供给的影响 B. 人口年龄结构组合的供给影响
C. 人口城乡结构 D. 资本存量对劳动力需求的影响
E. 人口、资本存量与劳动力市场均衡

21. 所谓工资就是()。

- A. 劳动力作为生产要素的均衡价格
- B. 劳动力的需求价格与供给价格相一致的价格
- C. 由需求价格决定的
- D. 具有与劳动的净产品不相等的趋势
- E. 最终取决于劳动的边际生产率

22. 工资率是指单位时间的劳动价格。根据单位时间标准的不同可分为()。

- A. 小时工资率
- B. 日工资率
- C. 基本工资率
- D. 加班工资率
- E. 计时工资率

23. 福利的基本构成包括()。

- A. 各类保险
- B. 工作餐
- C. 优惠的商品
- D. 失业保险
- E. 折价的商品

24. 具备()可以称为就业。

- A. 劳动就业的主体是有劳动能力和就业要求的人
- B. 所参加的劳动属于社会劳动
- C. 所参加的劳动对社会有益
- D. 所从事的劳动为有酬劳动
- E. 从有酬劳动中可以获得经营收入

25. 从劳动经济学的视角考察,我国最重要的失业类型有()失业。

- A. 摩擦性
- B. 技术性
- C. 结构性
- D. 季节性
- E. 需求不足性

26. 现代就业与失业状态的变换过程是()。

- A. 就业状态→失业状态
- B. 就业状态→非劳动力
- C. 失业状态→就业状态
- D. 失业状态→非劳动力
- E. 非劳动力→就业状态,非劳动力→失业状态

27. 失业给经济增长与社会发展带来的负面影响包括()。

- A. 物质的
- B. 家庭的
- C. 社会的
- D. 安全的
- E. 精神的

28. 劳动力市场的制度结构要素包括()。

- A. 最低劳动标准
- B. 最低社会保障
- C. 工会
- D. 职工代表大会
- E. 保障基本生活标准

29. 广义的收入政策说法正确的是()。

- A. 包括宏观调控
- B. 包括在一定社会总收入的条件下、一定工资总量的条件下对以工资劳动者为主体的居民个人分配关系的调整政策
- C. 宏观经济调控的手段
- D. 用于控制货币工资与物价的增长
- E. 社会收入分配政策

30. 收入政策在社会经济中的重要作用是()。

- A. 有利于宏观经济的稳定
- B. 有利于抑制过度的消费增长
- C. 有利于资源的合理配置
- D. 有利于自由竞争机制发展
- E. 有利于缩小不合理的收入差距

31. 调控收入与物价关系的措施有()。

- A. 制定工资—物价指导线
- B. 对物价和工资进行管制以至于冻结
- C. 实施以税收为基础的收入控制政策
- D. 约束企业工资发放过度的行为
- E. 平抑物价和工资增长过快

32. 对收入平等化的主要政策措施有()。

- A. 实行个人收入所得税制度
- B. 对遗产、赠与、财产、高消费征税
- C. 发展社会保障事业
- D. 对失业者提供就业机会与就业培训

E. 发展教育事业和改善居民住房条件

33. 劳动经济学的研究对象是()。

- A. 劳动力市场现象 B. 劳动力市场运行规律
C. 劳动力市场 D. 资本市场 E. 就业与失业

34. 对劳参率的长期变动趋势描述正确的有()。

- A. 青年人口劳参率下降 B. 女性人口劳参率上升 C. 女性人口劳参率下降
D. 老年人口劳参率上升 E. 老年人口劳参率下降

35. 在其他生产要素不变时,由劳动投入的增加所引起的产量变动可以分为()阶段。

- A. MP 递减 B. MP 递增 C. 总产量绝对减少 D. 总产量绝对增加
E. 总产量不变

36. 在其他生产要素不变时,由劳动投入的增加所引起产量的变动,判断正确的是()。

- A. 第一阶段 AP 递增 B. 第一阶段 AP 递减 C. 第二阶段 MP 递减
D. 第二阶段 MP 递增 E. 第三阶段 MP 为负值

37. 在完全竞争条件下,短期企业劳动力需求决定的原则是()。

- A. $MRP = VMP$ B. $VMP = MP \cdot P$ C. $MC = W$ D. $MP = W$ E. $VMP = MC$

38. 人口年龄结构对劳动力供给的影响主要表现在()。

- A. 劳动年龄组人口占失业人口比重的变化 B. 劳动年龄组人口占人口总体比重的变化
C. 劳动年龄组内部年龄构成的变动 D. 劳动年龄组外部年龄构成的变动
E. 就业人口总量的变化

39. 货币工资的影响因素有()。

- 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. 相关的工资制度安排

40. 关于货币工资,计算公式正确的是()。

- A. 货币工资 = 工资标准 $\times$ 实际工作时间 B. 货币工资 = 计件工资率 $\times$ 合格产品数量
C. 货币工资 = 计件单价 $\times$ 合格产品数量 D. 货币工资 = 计件工资率 $\times$ 总产品数量
E. 货币工资 = 计时工资率 $\times$ 合格产品数量

41. 福利所具有的特征有()。

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

42. 福利的具体表现形式分为()。

- A. 当期支付 B. 实物支付 C. 延期支付 D. 支票支付 E. 现金支付

43. 企业实行实物支付的主要原因是()。

- A. 实物支付可以变相降低企业按基本工资支付的法定保险金
B. 实物支付可以降低企业按基本工资支付的法定保险金
C. 实物支付变相地提高了个人所得税的纳税起点
D. 从社会的角度看,实物支付可以增加就业,改善居民的生活质量
E. 实物支付是普遍存在的福利支付方式

44. 均衡国民收入等于()。

- A. 总供给 B. 总需求 C. 投资 + 储蓄 D. 消费 + 储蓄 E. 消费 + 投资

45. 失业类型分为()。