



2016年 企业人力资源管理师考试辅导系列

二 企业人力资源管理师

级 过关必做习题集 (含历年真题) (第4版)

主编：圣才学习网
www.100xuexi.com

**买一
送五**



240元大礼包

- 送1** 视频课程 (22小时, 价值100元)
- 送2** 3D电子书【视频讲解】 (价值30元)
- 送3** 3D题库【历年真题 (视频讲解) + 章节题库 + 考前押题】 (价值30元)
- 送4** 手机版【电子书/题库】 (价值60元)
- 送5** 圣才学习卡 (价值20元)

详情登录：圣才学习网 (www.100xuexi.com) 首页的【购书大礼包】，
刮开本书所贴防伪标的密码享受购书大礼包增值服务。

特别提醒：本书提供名师考前直播答疑，手机电脑均可观看，**扫一扫**
本书右上角二维码下载电子书学习。

本书提供
名师考前
直播答疑

圣才学习网
www.100xuexi.com

网络课程·题库·光盘·图书
购书送大礼包

密码

中国石化出版社
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(含历年真题)

(第4版)

主编：圣才学习网

www.100xuexi.com

中国石化出版社

内 容 提 要

本书是企业人力资源管理师国家职业资格考试(二级)的过关必做习题集。本书遵循最新职业标准和指定教材的内容编排,共分为两大部分: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,其中包括了部分**历年真题**。所选习题基本涵盖了职业标准规定需要掌握的知识内容,侧重于选用常考重难点习题,并对所有习题进行了详细的分析和解答。

圣才学习网(www.100xuexi.com)提供企业人力资源管理师等各种管理类考试辅导方案【网络课程、3D电子书、3D题库等】(详细介绍参见本书书前彩页)。购书享受大礼包增值服务【100元视频课程+30元3D电子书+30元3D题库+60元手机版电子书/题库+20元圣才学习卡】。扫一扫本书封面的二维码,可免费下载本书手机版;摇一摇本书手机版,可找到所有学习本书的学友,交友学习两不误;本书提供名师考前直播答疑,手机电脑均可观看,直播答疑在考前推出(具体时间见网站公告)。

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:含
历年真题/圣才学习网主编. —4版. —北京:中国
石化出版社,2015.6
(企业人力资源管理师考试辅导系列)
ISBN 978-7-5114-3412-8

I. ①企… II. ①圣… III. ①企业管理-人力资源管
理-资格考试-习题集 IV. ①F272.92-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 128407 号

未经本社书面授权,本书任何部分不得被复制、抄袭,或者
以任何形式或任何方式传播。版权所有,侵权必究。

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

北京东运印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

787×1092 毫米 16 开本 20.5 印张 4 彩页 515 千字

2016 年 1 月第 4 版 2016 年 1 月第 1 次印刷

定价:45.00 元

送手机版,找学友互动学习,看名师直播答疑

圣才电子书www.100dianzishu.com

扫一扫

免费下载,获得本书手机版



1. 视频讲解: 高清视频, 辅导名师讲解重难点。
2. 立体展示: 3D界面, 3D播放, 720度旋转。
3. 功能强大: 记录笔记、全文检索等十大功能。
4. 多端并用: 电脑手机平板等多平台同步使用。



摇一摇

找学友互动学习



1. 摇一摇, 找到学习本书的所有学友, 可精确查找学友的具体位置。
2. 与学友互动, 交流学习(视频、语音等形式), 交友学习两不误。
3. 圈内有学霸解答本书学习中的问题, 配有专职教师指导答疑解惑。



播一播

看名师直播答疑

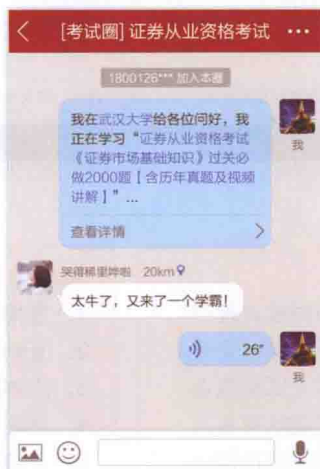


1. 圣才名师在考前开通直播课堂, 帮学友讲解重点习题, 点拨考点。
2. 与名师互动交流, 解答学友各种学习困惑, 为学友考前指点迷津。
3. 手机电脑均可观看本书直播答疑, 扫码下载本书电子书即可参加。

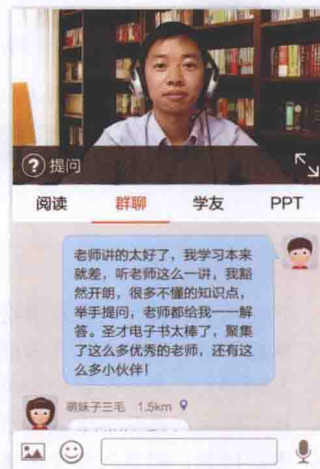
◆ 界面截图



▲ 摇一摇



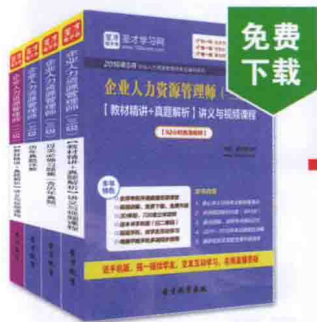
▲ 聊天窗口



▲ 直播课堂

交友学习、高清视频讲解与名师直播答疑的3D电子书

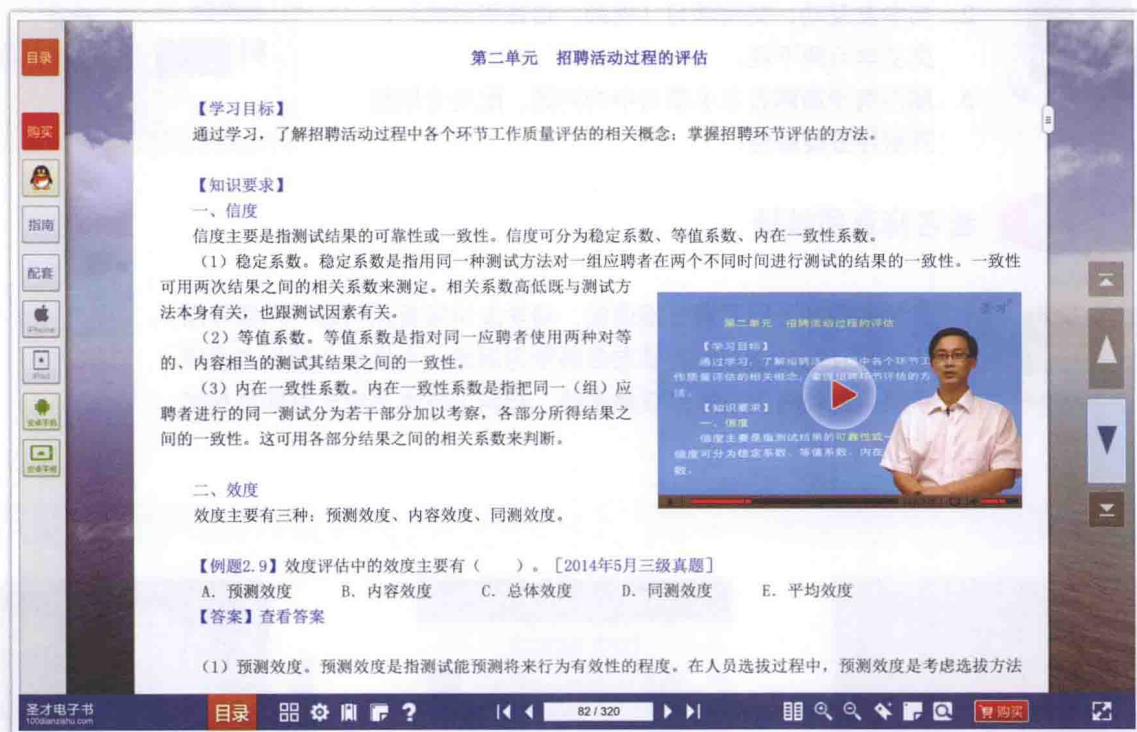
◆ 企业人力资源管理师考试3D电子书【免费下载+送手机版】



免费下载



1. 企业人力资源管理师（三级）【教材精讲+真题解析】讲义与视频课程【52小时高清视频】
2. 企业人力资源管理师（三级）过关必做习题集（含历年真题）【视频讲解】
3. 企业人力资源管理师（三级）历年真题详解【视频讲解】
4. 企业人力资源管理师（二级）【教材精讲+真题解析】讲义与视频课程【58小时高清视频】



3D电子书内容：

1. 教材精讲：辅导名师高清视频讲解教材重点难点
2. 真题解析：辅导名师高清视频解析历年考试真题
3. 名师讲义：教材精讲视频讲义，突出考试重难点
4. 章节题库：最新考试教材章节题库覆盖所有考点
5. 考前押题：根据历年考试真题命题规律进行押题

3D电子书特色：

1. 直播答疑：辅导名师考前直播答疑点拨考点
2. 互动学习：摇摇手机即可寻找学友互动学习
3. 立体展示：3D界面，鼠标拖拽720度旋转
4. 功能强大：记录笔记、全文检索等十大功能
5. 多端并用：电脑手机平板等多平台同步使用

免费下载8万种职考电子书（考试真题、视频、题库），登录www.100xuexi.com（圣才学习网）

此全国热线：4006123191（8:30-00:30），咨询QQ：4006123191（8:30-00:30）

企业人力资源管理师考试3D题库

圣才学习网www.100xuexi.com

免费下载
+送手机版

交友学习、高清视频讲解与名师直播答疑的3D题库

◆ 企业人力资源管理师考试3D题库【免费下载+送手机版】



1. 企业人力资源管理师（三级）题库【历年真题（视频讲解）+章节题库+考前押题】
2. 企业人力资源管理师（二级）题库【历年真题（视频讲解）+章节题库+考前押题】
3. 企业人力资源管理师（四级）题库【历年真题（视频讲解）+章节题库+考前押题】
4. 企业人力资源管理师（一级）题库【历年真题（视频讲解）+章节题库+考前押题】

◆ 3D题库功能介绍



3D题库特色：

1. 直播答疑：辅导名师考前直播答疑点拨考点
2. 视频讲解：高清视频名师独家讲解疑难试题
3. 互动学习：摇摇手机即可寻找学友互动做题
4. 免费做题：所有试题可免费不限次看题做题
5. 功能强大：错题重做、试题搜索等十大功能
6. 多端并用：电脑手机平板等多平台同步使用

◆ 题库内容简介

圣才题库系统共分为三部分：

1. 历年真题：采用近年考试真题进行测试，试题附有高清视频讲解。
2. 章节题库：根据最新考试教材分为章节题库，进行针对性做题训练。
3. 考前押题：由专业老师根据历年真题命题规律及热门考点进行押题。

以上三部分在做题过程中出现的错误答题，系统会自动记录在“错题重做”栏目里，学员可以根据错题重做有针对性地进行查漏补缺。

圣才学习网 (www.100xuexi.com) — 成功辅导数万人通关的教育视频网站!



▲ 历年真题名师详解



▲ 考试大纲解读与命题规律总结



▲ 参考教材精讲

◆ 企业人力资源管理师 (四级、三级、二级) 考试辅导 (网络课程、3D电子书、3D题库等)

产 品	内 容	备 注
1. 网授保过班	网授精讲班【教材精讲+真题串讲】+真题解析班 (网授) + 3D电子书 (题库) + 内部押题资料 + 全程答疑	① 送手机版电子书 (题库) ② 签约保过, 不过免费重修
2. 网授精讲班【教材精讲+真题串讲】	精讲参考教材章节内容, 穿插经典真题, 分析各章考点、重点和难点。	① 送手机版电子书 (题库) ② 高清视频讲解, 影院效果
3. 真题解析班 (网授)	包括: ① 考试大纲解读与命题规律总结; ② 历年真题名师详解。	① 送手机版电子书 (题库) ② 高清视频讲解, 影院效果
4. 一对一辅导 (面授/网授)	制定个性化辅导方案+串讲教材、解析真题+3D电子书 (题库)。	主要针对基础比较薄弱的学员。
5. 3D电子书 (题库)	过关必做习题集 (含历年真题)、历年真题详解、题库、讲义与视频课程等。	① 免费下载, 送手机版, 视频讲解, 720度旋转。 ② 摇一摇手机, 摇出本书学友, 交友学习两不误。 ③ 考前开通直播课堂, 讲解重点习题, 点拨考点。

◆ 产品介绍

1. 网授保过班

每位学员配一位专职教师和一位专职班主任, 提供24小时全方位全程辅导和保姆式服务。签订保过协议, 不过免费重修一次。

2. 网授精讲班【教材精讲+真题串讲】/真题解析班【高清视频】

高清视频精讲参考教材/真题, 分析考点、重点和难点。学员可直接登录网站在线学习。有效期为自报名之日起至考试结束后一周, 在此期间可多次学习。

3. 3D电子书 (题库) 【免费下载+送手机版】

详细内容参见前面彩页介绍。

更多职业资格类考试辅导, 登录圣才学习网 (www.100xuexi.com)。

《企业人力资源管理师考试辅导系列》

编 委 会

主编：圣才学习网(www.100xuexi.com)

编委：肖 娟 娄旭海 李如玉 李雪涛 肖 萌
邸亚辉 倪彦辉 万军辉 张宝霞 李 伟
黄前海 陈爱玲 李昌付 涂幸运 余小刚

序 言

为了帮助考生顺利通过企业人力资源管理师考试,我们根据最新国家职业标准、指定的国家职业资格培训教程和相关法律法规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(含历年真题)
2. 企业人力资源管理师(三级)过关必做习题集(含历年真题)
3. 企业人力资源管理师(四级)过关必做习题集(含历年真题)
4. 企业人力资源管理师(二级)历年真题详解
5. 企业人力资源管理师(三级)历年真题详解
6. 企业人力资源管理师(四级)历年真题详解

本书是企业人力资源管理师国家职业资格考试(二级)的过关必做习题集。本书遵循最新职业标准和指定教材的内容编排,共分为两大部分: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,其中包括了部分**历年真题**。所选习题基本涵盖了职业标准规定需要掌握的知识内容,侧重于选用常考重难点习题,并对所有习题进行了详细的分析和解答。

购买本书享受大礼包增值服务,登录圣才学习网(www.100xuexi.com),刮开所购图书封面防伪标的密码,即可享受大礼包增值服务:①视频课程(22小时,价值100元);②本书3D电子书【视频讲解】(价值30元);③3D题库【历年真题(视频讲解)+章节题库+考前押题】(价值30元);④手机版【电子书/题库】(价值60元);⑤圣才学习卡(价值20元),可在圣才学习网旗下所有网站进行消费。扫一扫本书封面的二维码,可免费下载本书手机版;摇一摇本书手机版,可找到所有学习本书的学友,交友学习两不误;本书提供名师考前直播答疑,手机电脑均可观看,直播答疑在考前推出(具体时间见网站公告)。

与本书相配套,圣才学习网提供企业人力资源管理师考试网络课程、3D电子书、3D题库(免费下载,免费升级)(详细介绍参见本书书前彩页)。

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名师网络课程、3D电子书、3D题库(免费下载,免费升级)等全方位教育服务的综合性学习型视频学习网站,拥有近100种考试(含418个考试科目)、194种经典教材(含英语、经济、管理、证券、金融等共16大类),合计近万小时的面授班、网授班课程。

管理考试: www.100xuexi.com(圣才学习网)

考研辅导: www.100exam.com(圣才考研网)

圣才学习网编辑部

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	(5)
第二章 劳动法	(12)
一、单项选择题	(12)
二、多项选择题	(17)
第三章 现代企业管理	(22)
一、单项选择题	(22)
二、多项选择题	(26)
第四章 管理心理与组织行为	(33)
一、单项选择题	(33)
二、多项选择题	(37)
第五章 人力资源开发与管理	(41)
一、单项选择题	(41)
二、多项选择题	(46)

第二部分 企业人力资源管理师(二级)

第一章 人力资源规划	(51)
一、单项选择题	(51)
二、多项选择题	(70)
三、简答题	(85)
四、综合题	(93)
第二章 招聘与配置	(102)
一、单项选择题	(102)
二、多项选择题	(115)
三、简答题	(127)
四、综合题	(137)
第三章 培训与开发	(151)
一、单项选择题	(151)
二、多项选择题	(164)

三、简答题	(177)
四、综合题	(181)
第四章 绩效管理	(190)
一、单项选择题	(190)
二、多项选择题	(199)
三、简答题	(212)
四、综合题	(220)
第五章 薪酬管理	(232)
一、单项选择题	(232)
二、多项选择题	(246)
三、简答题	(260)
四、综合题	(267)
第六章 劳动关系管理	(281)
一、单项选择题	(281)
二、多项选择题	(294)
三、简答题	(308)
四、综合题	(312)

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(每小题只有一个最恰当的答案)

1. 效用最大化行为的观点,通常作为()基本假设。[2015年11月三级、四级真题]

- A. 市场分析 B. 经济分析 C. 成本分析 D. 价格分析

【解析】效用最大化行为的观点,通常作为经济分析的基本假设。它并不是说任何一个市场主体的每一种经济选择和经济决策行为都达到了效用最大化的目标,而是说主体的行为可以用效用最大化的观点加以分析和预测。

2. ()模型揭示了劳动力市场的基本功能。[2012年11月三级真题]

- A. 收支循环 B. 支出循环 C. 供需循环 D. 收入循环

【解析】如图1-1所示,收入循环模型根据经济学的基本理论揭示劳动力市场的基本功能。

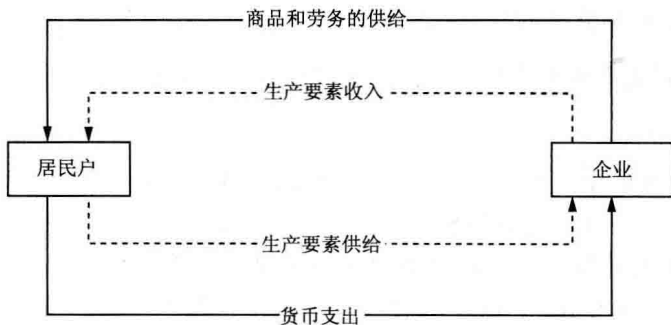


图 1-1 收入循环模型

3. 劳动力供给的工资弹性 E_s 的计算公式为()。[2012年11月二级真题;2008年11月四级真题]

- A. $(\Delta S/S)/(\Delta W/W)$ B. $(\Delta W/W)/(\Delta S/S)$
C. $(\Delta W/S)/(\Delta S/W)$ D. $(\Delta S/W)/(\Delta W/S)$

【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。设 E_s 为劳动力供给弹性, $\Delta S/S$ 表示供给量变动的百分比, $\Delta W/W$ 表示工资变动的百分比,则有: $E_s = \frac{\Delta S}{S} / \frac{\Delta W}{W}$ 。

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。[2014年5月三级

真题；2013 年 11 月四级真题]

A. 劳动力供给量 B. 劳动力供给率 C. 劳动力需求量 D. 劳动力需求率

【解析】在假设其他条件不变的情况下，劳动力需求与工资率存在着如下关系：工资率提高，劳动力需求减少；工资率降低，劳动力需求增加。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. 下列劳动力需求曲线(图 1-2)中，()表示劳动力需求量变动相对于工资率变动富有弹性。[2013 年 11 月二级真题]

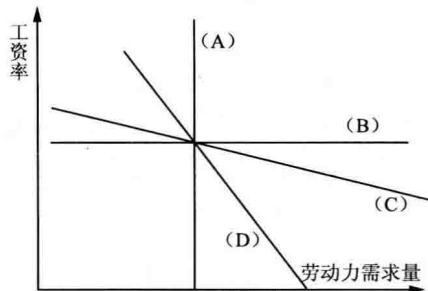


图 1-2

【解析】设 E_d 为劳动力需求的自身工资弹性，用 $\Delta D/D$ 表示劳动力需求量变动的百分比，用 $\Delta W/W$ 表示工资率变动的百分比。其计算公式为： $E_d = \frac{\Delta D/D}{\Delta W/W}$ 。需求富有弹性，即 $E_d > 1$ ，表明劳动力需求曲线是一条向右下倾斜且较为平缓的曲线，如图 1-2 中的曲线“C”。

6. 短期企业唯一可变的要素是()。[2010 年 5 月二级、三级真题]

A. 生产资料 B. 劳动资料 C. 资本投入 D. 劳动投入

【解析】短期的生产实际上就是产量取决于一个可变要素的投入，可变要素投入发生变化，产量相应地发生变化。当把可变的劳动投入增加到不变的其他生产要素上，最初劳动投入的增加会使产量增加，所以短期企业唯一可变的要素是劳动投入。

7. 按要素类别分配社会总产品或收入称为()。[2013 年 5 月三级真题；2009 年 11 月三级真题]

A. 要素性收入分配 B. 功能性收入分配
C. 结构性收入分配 D. 成本性收入分配

【解析】生产要素分为四类，分别为土地、劳动、资本和企业家才能。这四类生产要素的所有者提供要素服务分别得到各自的报酬，分别对应为地租、工资、利息和利润。按要素类别分配社会总产品或收入，称为功能性收入分配。

8. 计时工资不包括()。[2012 年 5 月四级真题；2011 年 11 月三级真题]

A. 小时工资制 B. 日工资制 C. 月度工资制 D. 周工资制

【解析】计时工资的基本特征是劳动量以劳动的直接持续时间来计量。根据计算的时间单

位的不同,计时工资的具体形式有:①小时工资制(货币工资=小时工资率×实际工作时间);②日工资制(货币工资=小时工资率×标准工作日小时数);③周工资制(货币工资=日工资率×标准工作周日数)。

9. ()是指一国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。
[2012年5月三级真题]

A. 总需求 B. 国民净收入 C. 总供给 D. 国内生产总值

【解析】总供给是指一国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。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的需求。

10. 关于均衡国民收入的公式,不正确的是()。[2015年5月二级真题]

A. 均衡国民收入=消费+收入 B. 均衡国民收入=总供给
C. 均衡国民收入=消费+储蓄 D. 均衡国民收入=消费+投资

【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。

11. 就业量所生产产品的总供给价格称为()。[2015年11月二级、四级真题;2012年11月三级真题]

A. 最低收益 B. 最低预期收益 C. 最低成本 D. 最低预期成本

【解析】在市场经济中,企业在决定劳动投入规模时,以取得最大利润为决策准则。企业对提供的每一就业量都有与其相对应的最低预期收益,从而使企业能够收回成本和取得最低盈利。这个最低预期收益,即为该就业量所生产产品的总供给价格。

12. 劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业称为()。[2012年11月四级真题]

A. 结构性失业 B. 摩擦性失业 C. 技术性失业 D. 季节性失业

【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。

13. 常用的反映失业程度的两项指标是失业率和失业()。[2012年5月四级真题;2011年11月三级真题]

A. 稳定期 B. 持续期 C. 波动期 D. 变化期

【解析】常用的反映失业程度的指标有两个:①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;②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,通常计算平均失业持续期,即将所有失业者的失业持续时间求和,然后除以失业人数。

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。[2014年11月、2013年5月三级真题]

- A. 财政政策 B. 货币政策 C. 金融政策 D. 收入政策

【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. 收入差距的衡量指标是()。[2013年11月四级真题；2010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

【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(用一个介于0~1之间的数值即可表示社会收入差距程度)和可比性强的特点。

16. 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. 例证研究方法 B. 实证研究方法
C. 对比研究方法 D. 规范研究方法

【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。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消极意义。

17. 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. $E_s < 0$

【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：①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；②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；③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。

18. 实际工资的计算公式是()。

- 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

【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。

19. ()实际上是计时工资的一种转化形式。

- A. 等级工资 B. 岗位工资 C. 绩效工资 D. 计件工资

【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。

20. 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

【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。

21. 最严重、最常见而又最难对付的失业类型是()失业。

- A. 选择性
- B. 结构性
- C. 摩擦性
- D. 周期性

【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。

22. ()是造成非正常失业的主要原因。

- 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

【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。

23. ()的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

【解析】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,其立法宗旨在于确保劳动者的休息休假权的实现。

24. 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

【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。

25. 一般而言,正常的收入差距范围的基尼系数水平是()。

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

【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;通常正常收入差距范围的基尼系数在0.2~0.4之间。

二、多项选择题(每题有多个答案正确)

1. 劳动资源稀缺性的属性包括()。[2013年11月二级真题]

- A. 具有普遍性
- B. 仅存在于市场经济中
- C. 是一种相对的稀缺性
- D. 仅存在于当前社会
- E. 可以表现为消费劳动资源的支付能力和支付手段的稀缺性

【解析】劳动资源的稀缺性具有以下属性：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的，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. 实证研究方法的特点包括()。[2014 年 11 月二级真题]

- A. 目的在于认识客观事实
- B. 结论具有客观性
- C. 以某种价值判断为基础
- D. 结论具有主观性
- E. 主要目的在于为政府制定经济政策服务

【解析】实证研究方法具有以下两个特点：①实证研究方法的目的在于认识客观事实，研究现象自身的运动规律及内在逻辑；②实证研究方法对经济现象研究所得出的结论具有客观性，并可根据经验和事实进行检验。

3. 在经济运行过程中，阻碍互惠交换不能实现的主要障碍包括()。[2012 年 11 月三级真题]

- A. 信息障碍
- B. 体制障碍
- C. 市场缺陷
- D. 人为障碍
- E. 经济滞后

【解析】阻碍互惠交换实现的主要障碍包括：①信息障碍。由于信息缺陷、信息偏误、信息不对称，使市场主体不能进行互惠交换。②体制障碍。交换本身是互惠的，但实际存在的某种惯例、政策及体制安排，阻碍互惠交换的实现。③市场缺陷。潜在的交换是互惠的，但由于市场自身的缺陷，或者交换参与的主体由于观念或习惯的干扰无法进行交换。

4. 从劳动力参与率的长期变动来看，描述正确的是()。[2011 年 5 月二级真题]

- A. 女性劳参率呈上升趋势
- B. 老年人口劳参率呈下降趋势
- C. 20~24 岁年龄组的人口劳参率下降
- D. 15~19 岁年龄组的人口劳参率下降
- E. 25~55 岁年龄段男性成年人口无显著的趋势性变化

【解析】研究劳参率的长期变动，可看到以下比较重要的变动趋势：①15~19 岁年龄组的青年人口劳参率下降；②女性劳参率呈上升趋势；③老年人口劳参率下降；④25~55 岁年龄段男性成年人的劳参率保持高位水平，观察不到因经济周期循环产生的变动，也不存在显著的趋势性变化。

5. 女性劳动力参与率呈上升趋势的主要原因包括()。[2013 年 5 月三级真题]

- A. 女性教育水平提高
- B. 劳动法日益完善
- C. 制度劳动时间缩短
- D. 人口出生率下降
- E. 科学技术不断进步

【解析】女性劳动力参与率呈上升趋势，形成这种变动趋势的主要原因包括：①女性教育水平普遍提高，与此相应的工资率普遍提高；②制度劳动时间缩短，灵活工时制度普遍