



圣才学习网

www.100xuexi.com

企业人力资源管理师考试辅导系列

三

级

企业人力资源管理师

过关必做习题集 (含历年真题) (第3版)

【赠高清视频光盘】

主编: 圣才学习网

www.100xuexi.com

赠

高清视频光盘+140元大礼包

大礼包: 100元网授班 + 20元真题模考 + 20元圣才学习卡

详情登录: 圣才学习网首页的【购书大礼包专区】, 刮开本书所贴防伪标的密码享受购书大礼包增值服务。

特别推荐: 人力资源管理师考试辅导【网络课程、e书、题库】

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

·第3版教材名师导学【视频讲解】

·历年真题比较分析【视频讲解】

www.100xuexi.com
SC 圣才学习网
www.100xuexi.com

三级企业人力资源管理师

第3版教材及真题解读【7小时高清视频】

> 新版教材
专家导学

> 历年真题
名师解读

圣才学习网出品

企业人力资源管理师考试辅导系列

企业人力资源管理师(三级)
过关必做习题集(含历年真题)
(第3版)
【赠高清视频光盘】

主编：壹才学习网

www.100xuexi.com

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(三级)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三级习题,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,并对大部分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、e书、题库等】(详细介绍参见本书书前彩页)。随书赠送三级企业人力资源管理师高清视频光盘【第3版教材及真题解读(7小时高清视频)】,并享受大礼包增值服务【100元网授班+20元真题模考+20元圣才学习卡】。本书特别适用于参加全国企业人力资源管理师考试的考生,也可供各大院校人力资源管理专业的师生参考。

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师(三级)过关必做习题集:含
历年真题/圣才学习网主编.—3版.—北京:中国
石化出版社,2014.4

(企业人力资源管理师考试辅导系列)

ISBN 978-7-5114-2728-1

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(2014)第 055901 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 印张 4 彩页 477 千字

2014 年 5 月第 3 版 2014 年 5 月第 1 次印刷

定价:48.00 元

《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 王 慧 陈玉新 钱 忠
倪彦辉 李昌付 张宝霞 段承先 成会云
王 巍 邸亚辉 黄前海 肖 萌 段瑞权

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)》(第3版)
2. 《企业人力资源管理师(三级)过关必做习题集(含历年真题)》(第3版)【赠高清视频光盘】
3. 《企业人力资源管理师(四级)过关必做习题集(含历年真题)》(第3版)
4. 《企业人力资源管理师(二级)历年真题详解》(第2版)
5. 《企业人力资源管理师(三级)历年真题详解》(第2版)
6. 《企业人力资源管理师(四级)历年真题详解》

本书是一本企业人力资源管理师国家职业资格考试(三级)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三级习题,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,并对大部分习题进行了详细的分析和解答。

随书赠送三级企业人力资源管理师高清视频光盘【第3版教材及真题解读(7小时高清视频)】,光盘内容包括三大部分。第一部分为参考教材教辅、课程、e书及题库说明;第二部分为第3版教材名师导学;第三部分为历年真题比较分析及复习建议。同时,享受大礼包增值服务【100元网授班+20元真题模考+20元圣才学习卡】。

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、e书、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、e书、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	(45)

第二部分 企业人力资源管理师(三级)

第一章 人力资源规划	(51)
一、单项选择题	(51)
二、多项选择题	(66)
三、简答题	(77)
四、计算题	(81)
五、综合分析题	(85)
第二章 人员招聘与配置	(99)
一、单项选择题	(99)
二、多项选择题	(114)
三、简答题	(129)
四、计算题	(133)
五、综合分析题	(140)

第三章 培训与开发	(150)
一、单项选择题	(150)
二、多项选择题	(162)
三、简答题	(178)
四、综合分析题	(182)
第四章 绩效管理	(196)
一、单项选择题	(196)
二、多项选择题	(207)
三、简答题	(218)
四、综合分析题	(224)
第五章 薪酬管理	(234)
一、单项选择题	(234)
二、多项选择题	(244)
三、简答题	(254)
四、计算题	(258)
五、综合分析题	(263)
第六章 劳动关系管理	(271)
一、单项选择题	(271)
二、多项选择题	(287)
三、简答题	(300)
四、综合分析题	(306)

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. 在市场经济环境下,企业追求的目标是()。[2012年5月三级真题]

A. 利润最大化 B. 差额最小化 C. 效用最大化 D. 差额最大化

【解析】在现代市场经济中,市场运作的主体是企业和个人。市场主体的经济行为都有着自己的目标,并以明智的方式追求这一目标。个人追求的目标是效用最大化,企业追求的目标是利润的最大化,利润是企业生产经营的总收入减去总费用的差额部分。

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。

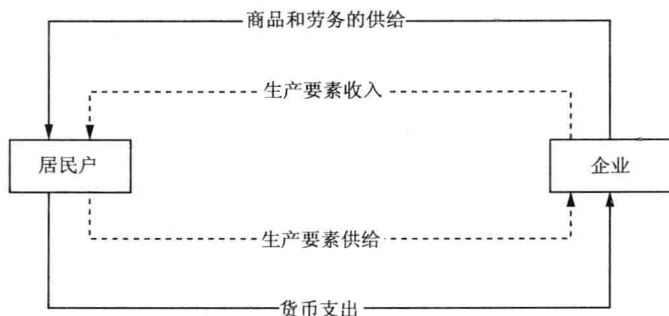


图 1-1 收入循环模型

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: $E_s = \frac{\Delta S/S}{\Delta W/W}$ 。

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。[2013年11月四

级真题]

- A. 劳动力供求 B. 劳动力供给量 C. 劳动力需求量 D. 劳动力需求

【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]

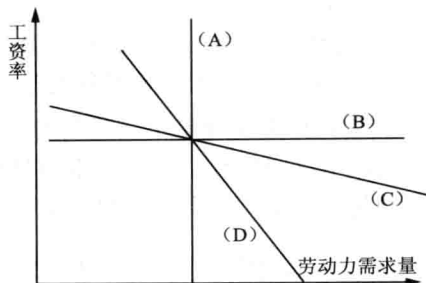


图1-2

【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、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、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. 总供给与总需求相等的国民收入称为()。[2012年11月四级真题]

A. 总供给量 B. 总价值量
C. 均衡国民收入 D. 国民收入消费水平

【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()。[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、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。[2013年5月三级、2010年11月三级真题]

A. 财政政策 B. 收入政策 C. 金融政策 D. 货币政策

【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、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和无
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. 实证研究方法的步骤包括()。[2012年11月四级真题]
- A. 确定所要研究的对象 B. 设定假设条件
- C. 确定假定条件 D. 提出理论假说
- E. 验证

【解析】实证研究方法的重点是研究现象本身“是什么”的问题。其步骤包括：①确定所要研究的对象，分析研究对象的构成要素、相互关系以及影响因素，搜集并分类相关的事实资料；②设定假设条件；③提出理论假说；④验证。

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，灵活工时制度普遍推行，如弹性工资制、半日工作、短工劳动等；③人口出生率下降对家务劳动的全面影响；④科学技术进步对产业技术状况、家务劳动效率的全面影响。

6. 以下关于劳动力市场的说法正确的是()。[2012年5月二级真题]

- A. 劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件
- B. 劳动力与工资的交流行为只能是一种等价交换
- C. 劳动力市场交换具有最高效率，消耗最低费用
- D. 劳动力市场的劳动交换决定了劳动力的市场价值
- E. 工资是实现和决定劳动交换行为的必要手段

【解析】劳动力市场的性质有：①劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件。②劳动力与工资的交流行为，使交换双方各自得到所需要的使用价值，实现各自的效用；在交换的过程之中，各方从自身利益角度出发，进行经济计量，能够使双方接受交换的结果，因而其交换只能是一种等价交换。③劳动力市场的劳动交换，决定了劳动力的市场价值——工资。劳动力价格——工资是实现和决定这种交换行为的必要手段。④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，是一种具有最高效率、消耗最低费用的最经济的形式。

7. 人口年龄结构对劳动力供给的影响主要表现在()。[2011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. 劳动年龄组人口占人口总体比重
- D. 劳动年龄组外部年龄构成
- E. 劳动年龄组人口占失业人口比重

【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。

8. 关于货币工资的计算公式正确的是()。[2013年11月四级真题]

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

【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。其计算公式是：货币工资 = 工资标准 × 实际工作时间。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。其计算公式是：货币工资 = 计件工资率(计件单价) × 合格产品数量。

9. 福利的特性包括()。[2013年11月四级真题]

- 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

【解析】福利作为劳动力价格的构成部分和工资的转化形式，具有以下特征：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；③企业自定性和灵活性。

10. 均衡国民收入等于()。[2011年5月三级真题]

- A. 消费 + 储蓄 B. 总需求 C. 投资 + 储蓄 D. 总供给
E. 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. 失业类型分为()。[2010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

【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，主要有以下几种失业类型：①摩擦性失业；②技术性失业；③结构性失业；④季节性失业。

12. 对摩擦性失业表述正确的是()。[2012年11月三级真题]

- A. 是一种非正常性失业
B. 是低效率利用劳动资源的需要
C. 是一种岗位变换之间的失业
D. 是动态性市场经济的一个自然特征
E. 表明劳动力经常处于流动过程之中

【解析】摩擦性失业是一种岗位变换之间的失业，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，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. 需求不足性失业的具体表现形式包括()。[2013年11月四级真题]

- A. 摩擦性失业 B. 结构性失业
C. 增长差距性失业 D. 周期性失业
E. 季节性失业

【解析】需求不足性失业具体表现为两种形式：①增长差距性失业，是指实际经济增长率长期低于可能达到的经济增长率，因此造成劳动力供给大于劳动力需求而导致的失业。②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。

14. 失业率等于()。[2011年11月三级、2010年11月四级真题]

- A. 失业人数/就业人数 B. 失业人数/人口总数
C. 失业人数/劳动力人数 D. 就业人数/失业人数
E. 失业人数/(就业人数 + 失业人数)

【解析】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,用公式表示

$$\text{为: 失业率} = \frac{\text{失业人数}}{\text{社会劳动力人数}} \times 100\% = \frac{\text{失业人数}}{\text{就业人数} + \text{失业人数}} \times 100。$$

15. 政府购买的具体项目包括()。[2013年5月三级真题]

A. 社会救济
B. 公共管理服务
C. 政府雇员薪金报酬
D. 公共工程项目
E. 事业组织中劳动者的薪金报酬

【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。

16. 在现代市场经济国家,以法律形式确定下来的劳动力市场的制度结构要素主要包括()。[2012年5月三级真题]

A. 劳动力供给量
B. 最低社会保障
C. 劳动力需求量
D. 最低劳动标准
E. 工会权利义务

【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。

17. 在现代市场经济国家,政府实施财政政策的主要措施包括()。[2010年5月三级真题]

A. 变动税率
B. 调整政府购买水平
C. 公开市场业务
D. 调整政府转移支付水平
E. 调整货币供应量

【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。在现代市场经济国家,政府实施财政政策的主要措施包括:调整政府购买水平、调整政府转移支付水平和变动税率。

18. 对国民经济就业总量影响最大的宏观调控政策有()。[2013年5月二级真题]

A. 财政政策
B. 贸易政策
C. 货币政策
D. 金融政策
E. 收入政策

【解析】对就业总量影响最大的宏观调控政策包括:①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;②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;③收入政策,用于控制货币工资与物价的增长,达到宏观经济的稳定,包括在一定社会总收入、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。

19. 紧缩性财政政策包括()。[2012年5月四级、2009年11月三级真题]

- A. 减少政府购买
- B. 提高税率
- C. 增加公共工程开支
- D. 降低贴现率
- E. 减少政府转移支付

【解析】紧缩性的财政政策是通过采取减少政府购买和转移支付、提高税率等措施来削弱消费与投资,减少总需求,以稳定物价的宏观经济政策。当经济处于繁荣时期,总需求大于总供给,通货膨胀严重,政府就要实行紧缩性的财政政策。CD两项属于扩张性财政政策。

20. 劳动力市场均衡的意义有()。

- 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

【解析】劳动力市场均衡的意义包括: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。

21. 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

【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。

22. 下列对摩擦性失业的表述正确的有()。

- 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

【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。

23. 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

19ABE 20ABD 21ABE 22ABCDE 23BE