

新教程

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

(三级)(第三版)

裴建国 主编



➤ 体现全新教程考点 ➤ 附带考试模拟真题 ➤ 考生备考应试指南



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

新教程

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 (三级)(第三版)

裴建国 主编

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内容简介

本书是为全国企业人力资源管理师（三级）统一鉴定考试提供的考试辅导书。本书依据最新版国家职业资格培训教程《企业人力资源管理师（三级）》（第三版）和《企业人力资源管理师（基础知识）》（第三版），应广大培训学校和考生的要求，根据最新考试大纲、考试要求而编写。全书分为两部分：一是基础知识部分；二是国家职业资格培训教程理论知识部分。每部分都按照考试题型设计了试题，并提供了参考答案及参考答案对应的页码，方便考生复习备考；书后附有两套全真模拟题，方便考生掌握相关考试内容。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

企业人力资源管理师（三级）（第三版）应试题解 / 裴建国主编. —北京：电子工业出版社，2015.1
企业人力资源管理师职业资格考试用书
ISBN 978-7-121-25035-4

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(2014)第283936号

责任编辑：袁桂春

印 刷：三河市鑫金马印装有限公司

装 订：三河市鑫金马印装有限公司

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编 100036

开 本：787×1092 1/16 印张：30 字数：749千字

版 次：2015年1月第1版

印 次：2015年1月第1次印刷

定 价：65.00元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888。

质量投诉请发邮件至 zltts@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线：（010）88258888。

前 言

本书是为全国企业人力资源管理师（三级）统一鉴定考试提供的考试辅导书。依据最新版国家职业资格培训教程《企业人力资源管理师（三级）》（第三版）（以下简称《教程》）和《企业人力资源管理师（基础知识）》（第三版）（以下简称《基础知识》），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，我们编写了本书。

本书分为两部分：第一部分为基础知识，按照《基础知识》分别设计了各章的单项选择题、多项选择题和参考答案；第二部分为国家职业资格培训教程理论知识，按照《教程》分别设计了各章的单项选择题、多项选择题、专业技能题和参考答案。所有参考答案后均对应《基础知识》和《教程》相应页码，便于考生复习备考。书后附有两套模拟真题供练习使用，并附答题卡。书后还收录了最新的《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《工伤保险条例》和企业人力资源管理师（三级）考试大纲。

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考试复习使用。借助本书，考生可以大大提高复习备考的效率，取得事半功倍的效果。为便于考生复习，对专业技能题的题目和“答”字进行了清晰的加黑标识，使考生可以一目了然地看清题目和答案，便于识记掌握。

本书由裴建国主编，具体分工如下：基础知识部分由潘继革、季晓煜编写；理论知识部分第一章由裴建国编写；第二章由惠文平、潘继革编写；第三、六章由张钧、邓晓辉编写；第四、五章由裴培、季晓煜编写；最后由裴建国统稿。

由于编者水平有限，时间仓促，书中会有一些不足之处，希望读者提出宝贵的意见和建议，在此向为此书提出宝贵意见的广大读者表示衷心的感谢。

咨询电话：(010)51859488 邮箱：jgopw27@163.com

编 者

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.....	2
第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法	2
第二节 劳动力供给和需求	5
第三节 完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构	10
第四节 就业与失业	12
第二章 劳动法.....	17
第一节 劳动法的体系	17
第二节 劳动法律关系	23
第三章 现代企业管理.....	28
第一节 企业战略管理	28
第二节 企业计划与决策	34
第三节 市场营销	37
第四章 管理心理与组织行为	43
第一节 个人心理与行为的分析	43
第二节 工作团队的心理与行为	48
第三节 领导行为及其理论	51
第五章 人力资源开发与管理	56
第一节 人力资源的基本理论	56
第二节 人力资源开发	61
第三节 现代企业人力资源管理	66

第二部分 企业人力资源管理师（三级）

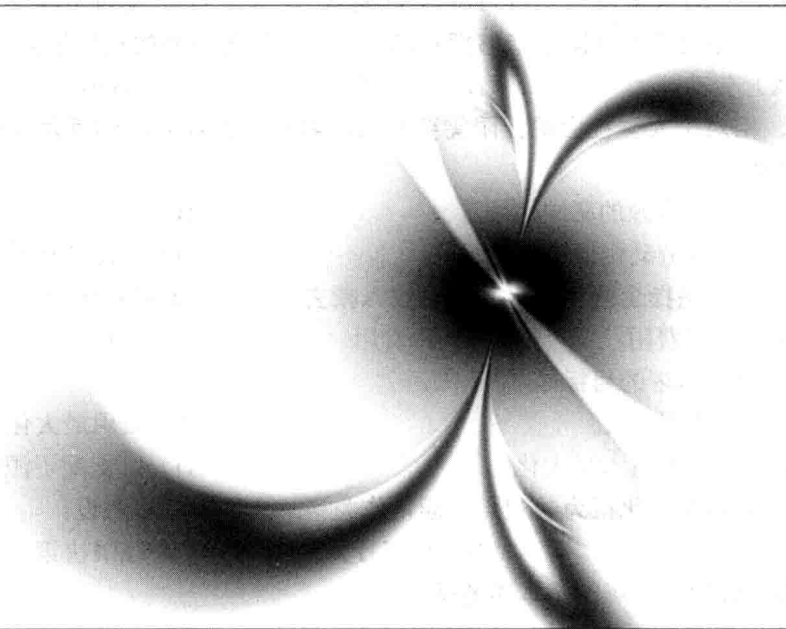
第一章 人力资源规划	72
第一节 企业组织结构图的绘制	72
第二节 工作岗位分析	76
第三节 企业劳动定额定员管理	81
第一单元 劳动定额水平	81
第二单元 劳动定额的修订	86
第三单元 劳动定额统计与分析	88
第四单元 企业定员人数核算的基本方法	92
第五单元 定员标准的编写格式和要求	95
第四节 人力资源费用预算的审核与支出控制	97
第一单元 人力资源费用预算的审核	97
第二单元 人力资源费用支出的控制	100
第一章专业技能题及参考答案	103
第二章 人员招聘与配置	118
第一节 员工招聘活动的实施	118
第一单元 人员招募方法的选择	118
第二单元 对应聘者进行初步筛选	122
第三单元 面试的组织与实施	124
第四单元 人员选拔的其他方法	128
第五单元 员工录用决策	132
第二节 员工招聘活动的评估	133
第一单元 招聘评估指标的统计分析	133
第二单元 招聘活动过程的评估	136
第三节 人力资源的有效配置	139
第一单元 人力资源的空间配置	139
第二单元 人力资源的时间配置	144
第二章专业技能题及参考答案	147

第三章 培训与开发	163
第一节 培训项目设计与有效性评估	163
第一单元 基于需求分析的项目设计	163
第二单元 员工培训的有效性评估	170
第二节 培训课程的设计	178
第三节 培训方法的选择与组织实施	183
第一单元 培训方法的选择与应用	183
第二单元 员工培训的组织与实施	193
第四节 培训制度的建立与推行	195
第三章专业技能题及参考答案	199
第四章 绩效管理	227
第一节 绩效管理系统的的设计	227
第二节 员工绩效考评	232
第一单元 绩效计划的内容与实施	232
第二单元 绩效考评方法及应用	234
第三单元 绩效面谈与绩效改进	241
第四章专业技能题及参考答案	245
第五章 薪酬管理	260
第一节 薪酬制度设计	260
第一单元 薪酬体系设计	260
第二单元 专项薪酬管理制度	267
第二节 岗位评价	271
第一单元 岗位评价的基本步骤	271
第二单元 岗位评价系统设计	274
第三节 人工成本核算	280
第四节 员工福利管理	285
第五章专业技能题及参考答案	290
第六章 劳动关系管理	314
第一节 企业民主管理	314

第二节 劳动标准的制定与实施	320
第一单元 工作时间制度	320
第二单元 最低工作保障制度	324
第三单元 用人单位内部劳动规则	327
第三节 集体合同管理	330
第四节 劳动争议的协商与调解	334
第五节 劳动安全卫生与工伤管理	339
第一单元 劳动安全卫生保护管理	339
第二单元 工伤管理	342
第六章专业技能题及参考答案	348
附录 A 模拟真题	381
A-1 模拟真题（一）	381
A-2 模拟真题（二）	406
附录 B 中华人民共和国劳动合同法	434
附录 C 中华人民共和国就业促进法	446
附录 D 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	453
附录 E 工伤保险条例	459
附录 F 企业人力资源管理师（三级）考试大纲	469
参考文献	471

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

第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法

一、单项选择题（每小题只有一个最恰当的答案，请将正确答案的序号填写在括号内）

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() 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. 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，此种力量被定义为()。
(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
7. 利润是指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
8. 个人追求的目标是()。
(A) 收益最大化 (B) 效用最大化
(C) 可支配收入最大化 (D) 可支配资源最大化
9. 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
10. 劳动力市场的基本功能是()。
(A) 调节资源的配置 (B) 就业量与工资的决定
(C) 解决生产什么的问题 (D) 解决如何生产的问题
11. 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

12. 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
13. 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
14. () 试图超越或排斥价值判断, 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运行规律。
- (A) 实证研究方法 (B) 规范研究方法
(C) 对比研究方法 (D) 观察研究方法
15. 实证研究方法重点研究现象本身 () 的问题。
- (A) 应该是什么 (B) 是怎样 (C) 是什么 (D) 实在
16. 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) 实在
17. 在劳动经济学的研究中, 要把规范研究方法和 () 结合起来运用。
- (A) 实践研究方法 (B) 客观研究方法
(C) 实证研究方法 (D) 实现研究方法

参 考 答 案

- | | | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1. A,1 | 2. B,1 | 3. D,1 | 4. B,1 | 5. C,1 | 6. D,1 |
| 7. B,2 | 8. B,2 | 9. D,2 | 10. B,3 | 11. B,3 | 12. C,3 |
| 13. D,3 | 14. A,3 | 15. C,3 | 16. A,4 | 17. C,5 | |

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

1. 劳动资源的稀缺性具有的属性包括 ()。
- (A) 劳动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
(B) 劳动资源的稀缺性具有绝对的属性
(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 () 的稀缺性。
- (A) 支付能力 (B) 生产结果 (C) 生产力
(D) 支付手段 (E) 劳动结果
3. 劳动资源的稀缺性的属性包括 ()。
- (A) 暂时的稀缺性 (B) 绝对的属性 (C) 相对的稀缺性

- (D) 消费劳动资源支付能力的稀缺性 (E) 消费劳动资源支付手段的稀缺性
4. 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
5. 利润最大化的含义是（ ）。
- (A) 如果“总收入减总费用的差额”是正值，则越大越好
(B) 如果“总收入减总费用的差额”是负值，则越小越好
(C) 利润最大化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
6. 市场主体的行为可以用最大化的观点加以（ ）。
- (A) 研究 (B) 分析 (C) 预测
(D) 执行 (E) 总结
7. 劳动经济学的主要任务就是要认识劳动力市场的种种复杂现象，理解并揭示（ ）对劳动力资源配置的作用原理。
- (A) 劳动力供给 (B) 劳动力的稀缺 (C) 劳动力需求
(D) 工资和就业决定机制 (E) 劳动力要素
8. 劳动经济学的研究方法主要有（ ）。
- (A) 观察法 (B) 文献研究法 (C) 定量分析法
(D) 实证研究方法 (E) 规范研究方法
9. 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
10. 实证研究方法的特点包括（ ）。
- (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
11. 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) 提出理论的设想 (E) 验证
12. 运用实证研究方法研究劳动力市场现场，必须坚持调查研究，一切从实际出发；同时需要（ ）等方法、知识和分析工具。
- (A) 经济学知识和均衡分析 (B) 市场非均衡分析
(C) 静态分析方法 (D) 动态分析方法 (E) 逻辑学、数学、统计学
13. 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

14. 现代劳动经济学所要研究的劳动力是指()的全部人口。

- (A) 能从事劳动 (B) 具有劳动能力与要求
(C) 在一定的年龄之内 (D) 从事或能够从事某种职业劳动
(E) 一定范围内的人口

参 考 答 案

1. ABC,1 2. AD,1 3. BCDE,1 4. AC,2 5. AB,2
6. BC,2 7. ACD,3 8. DE,3 9. AB,3 10. ADE,4
11. ABCE,4 12. ABCDE,4 13. ABC,4~5 14. BCD,5

第二节 劳动力供给和需求

一、单项选择题(每小题只有一个最恰当的答案,请将正确答案的序号填写在括号内)

1. 总人口劳动力参与率等于劳动力除以()。

- (A) 总人口 (B) 总劳动力
(C) 可能劳动力 (D) 有能力劳动者

2. ()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愿意并且能提供的劳动时间。

- (A) 劳动力供给 (B) 劳动力总量 (C) 劳动力需求 (D) 劳动力市场

3. 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

4. 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()。

- (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

5. 劳动力供给弹性是()变动对工资率变动的反应程度。

- (A) 劳动力需求量 (B) 劳动力需求增长量
(C) 劳动力供给量 (D) 劳动力供给增长量

6. ()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

7. 供给富有弹性表示为()。

- (A) $E_S < 0$ (B) $E_S > 0$ (C) $E_S < 1$ (D) $E_S > 1$

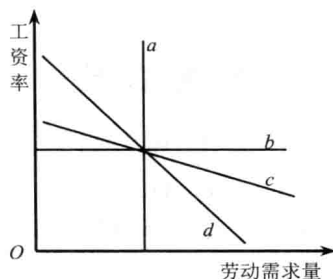
8. 对于劳动力供给量变动的百分比小于工资率变动的百分比，判断正确的是（ ）。

- (A) $E_S > 1$ (B) $E_S < 1$ (C) $E_S > 2$ (D) $E_S < 0$

9. 供给缺乏弹性表示为（ ）。

- (A) $E_S < 0$ (B) $E_S > 2$ (C) $E_S < 1$ (D) $E_S > 1$

10. 下图关于劳动力需求曲线中，（ ）表示劳动力需求量变动相对于工资变动富有弹性。



- (A) a (B) b (C) c (D) d

11. 对于劳动力供给量变动的百分比大于工资变动的百分比，判断正确的是（ ）。

- (A) $E_S > 1$ (B) $E_S < 1$ (C) $E_S > 0$ (D) $E_S < 0$

12. 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) $(\Delta S/W) / (\Delta W/S)$

13. 经济周期研究者们提出两种劳动参与假说：（ ）和悲观性劳动力假说。

- (A) 附加性劳动力假说 (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

14. 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) $(\Delta D/D) / (\Delta W/W)$

15. 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

16. 需求富有弹性表示为（ ）。

- (A) $E_d > 0$ (B) $E_d < 0$ (C) $E_d > 1$ (D) $E_d < 1$

17. 需求缺乏弹性表示为（ ）。

- (A) $E_d > 2$ (B) $E_d < 2$ (C) $E_d > 1$ (D) $E_d < 1$

18. 对于劳动力需求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) $E_d > 0$ (B) $E_d < 0$ (C) $E_d > 1$ (D) $E_d < 1$

19. 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) $E_d < 1$

20. 单位需求弹性可表示为 ()。
- (A) $E_d = 1$ (B) $E_d > 1$ (C) $E_d < 1$ (D) $E_d = 0$
21. 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
22. 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
23. AP 与 MP 的交点为 () 的最大值。
- (A) 总产量 TP (B) 平均产量 AP
(C) 边际产量 MP (D) 劳动的边际产品收益 MRP
24. 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) $MRP = MP$ (C) $VMP = MP$ (D) $MP = MC$
25. 当 () 时, 总产量取得最大值。
- (A) $AP = 0$ (B) $MP = 0$ (C) $AP > MP$ (D) $AP < MP$
26. 增加一单位劳动要素投入所增加的产量定义为劳动的边际产量, 也叫做 ()。
- (A) 边际产品价值 (B) 边际产品
(C) 边际产品收益 (D) 边际产品出售
27. 广义的劳动力市场是指劳动力所有者个体与使用劳动要素的企业之间, 在劳动交换过程中所体现的、反映社会经济特征之一的 ()。
- (A) 劳动关系 (B) 雇佣关系
(C) 经济关系 (D) 劳动交换关系
28. () 劳动力市场是广义的劳动力市场交换关系的外在表现, 是实现劳动资源配置的有效途径。
- (A) 劳动要素 (B) 狭义的 (C) 劳动关系 (D) 劳动机制
29. 劳动力市场的主体由相互对立的 () 构成。
- (A) 客体 (B) 雇佣关系 (C) 两极 (D) 主体
30. 劳动力市场的 () 是指劳动力市场所维护、反映和调节的经济利益的性质。
- (A) 本质属性 (B) 本质特定 (C) 本质特征 (D) 本质要求
31. 在劳动力市场的静态与动态均衡分析中, 局部均衡分析方法的代表人物是 ()。
- (A) R·韦恩·蒙迪 (B) A·马歇尔
(C) 雷蒙德 (D) 希克斯
32. 一般均衡分析方法的代表人物是 ()。
- (A) 亚当·斯密 (B) 希克斯 (C) 马歇尔 (D) L·瓦尔拉

参 考 答 案

1. A,5 2. A,5 3. C,5 4. B,6 5. C,6

- | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 6. C,7 | 7. D,6 | 8. B,6 | 9. C,6 | 10. C,9 |
| 11. A,6 | 12. A,6 | 13. A,7 | 14. D,8 | 15. C,8 |
| 16. C,9 | 17. D,9 | 18. C,9 | 19. D,9 | 20. A,9 |
| 21. B,10 | 22. B,10 | 23. B,10 | 24. A,11 | 25. B,10 |
| 26. B,11 | 27. C,11 | 28. B,11 | 29. C,11 | 30. A,12 |
| 31. B,12 | 32. D,12 | | | |

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

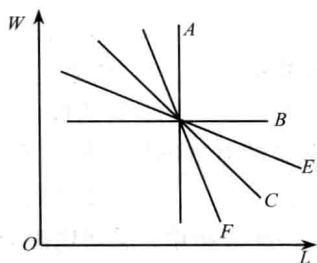
- 劳动力供给弹性分为 ()。

(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
- 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
- 对劳动力参与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
- 我国在经济周期与两种劳动参与假说中将劳动力分为 ()。

(A) 一级劳动人 (B) 二级劳动人 (C) 三级劳动人
(D) 四级劳动人 (E) 五级劳动人
- 下图中对劳动力需求弹性描述正确的是 ()。



- (A) A, 需求无弹性 (B) B, 需求有无限弹性 (C) C, 单位需求弹性
(D) E, 需求富有弹性 (E) F, 需求缺乏弹性
- 在其他生产要素不变时, 劳动投入的增加所引起的产量变动可以分为 3 个阶段: ()。

(A) MP 递减阶段 (B) AP 递增阶段 (C) 总产量绝对减少阶段
(D) 总产量绝对增加阶段 (E) 总产量不变阶段
 - 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

8. 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) $VMP = MC$

9. 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, 使交换双方各自得到所需要的使用价值, 实现各自的效用
(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) 劳动力市场是在产权边界界定清晰的条件下的必然产物

10. 劳动力市场本质属性表现为 ()。

- (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
(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) 劳动力市场通过劳动交换的途径, 实现生产要素的分配
(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交换

11. 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) 两者均揭示经济变量之间的关系
(B) 局部均衡分析单个市场的实现与变动
(C) 两者均说明实现均衡的条件
(D) 一般均衡分析研究任何一种特定商品的供求关系
(E) 一般均衡分析研究任何一种特定商品的供求和价格关系

12. 劳动力市场均衡的意义包括 ()。

- (A) 充分就业 (B) 同质的劳动力获得同样的工资
(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

13. 劳动力市场均衡状态指经济中各种对立的、变动着的力量处于一种 () 的状态。

- (A) 力量悬殊 (B) 力量相当 (C) 相对稳定
(D) 不再变动 (E) 经济均衡

14. 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的比重 (B) 劳动年龄组人口占总体人口的比重
(C) 劳动年龄组内部年龄构成 (D) 劳动年龄组外部年龄构成
(E) 就业人口总量

15. 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