

中级经济师资格考试辅导丛书

人力资源管理 专业知识与实务

历年真题专家权威
解析及押题试卷

○ 人力资源管理专业知识与实务命题研究专家组 编

中 级

原命题组成员、阅卷组组长亲自把脉

经典、实战、权威

深挖命题规律

让考生全面了解历年试题的命题依据和解题方法

全方位、多角度 详解历年真题及押题试卷

环球网校价值 **1000** 元精品课程大礼包

超值赠送:

中国石化出版社
[HTTP://WWW.SINOPEC-PRESS.COM](http://www.sinopec-press.com)

教 · 育 · 出 · 版 · 中 · 心

中级经济师资格考试辅导丛书

人力资源管理 专业知识与实务

历年真题专家权威
解析及押题试卷

○ 人力资源管理专业知识与实务命题研究专家组 编

中 级

原命题组成员、阅卷组组长亲自把脉

经典、实战、权威

深挖命题规律

让考生全面了解历年试题的命题依据和解题方法

全方位、多角度 详解历年真题及押题试卷

超值赠送:

环球网校价值 1000 元精品课程大礼包

中国石化出版社

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

教·育·出·版·中·心

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理专业知识与实务(中级)历年真题专家
权威解析及押题试卷/人力资源管理专业知识与实务命
题研究专家组编. —北京:中国石化出版社, 2014. 10
ISBN 978-7-5114-3072-4

I. ①人… II. ①人… III. ①人力资源管理-资格考
试-习题集 IV. ①F241-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 236089 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

北京富泰印刷有限责任公司印刷

全国各地新华书店经销

*

787 × 1092 毫米 16 开本 19.5 印张 455 千字

2014 年 11 月第 1 版 2014 年 11 月第 1 次印刷

定价:39.80 元

前言

PREFACE

经济专业技术资格实行全国统一考试制度，由全国统一组织、统一大纲、统一试题、统一评分标准。资格考试设置两个级别：经济专业初级资格、经济专业中级资格。参加考试并成绩合格者，获得相应级别的专业技术资格，由人事部统一发放合格证书。

考试共分工商管理、农业、商业、财政税收、金融、保险、运输、人力资源管理、邮电、房地产、旅游、建筑 12 个专业。其中运输分公路、水路、铁路、民航 4 个子专业。

考试每年举行一次，考试时间一般安排在 11 月初。原则上只在地级以上城市设置考场，必要时可在县设置考场。初级和中级均 2 个科目，具体是：《经济基础知识》、《专业知识与实务》。

为了满足广大考生的迫切需求，我们特组织了有丰富教学、辅导及培训经验的专家和教授，花费大量的时间精心编写了这本《人力资源管理专业知识与实务(中级)历年真题专家权威解析及押题试卷》。

本书特色如下：

一、鲜明的创新特色，编写体例符合考生的需要

本书全面吸收了同类图书的优点，结合作者丰富的辅导经验，博采众长，推陈出新，使书中的结构和内容具有鲜明的特色。编写者都是多年从事经济师考试命题研究和考试辅导的专家、学者，他们熟悉职称考试的大纲、教材，考生的需要和考试辅导，深谙命题原则、思路和最新考试动态，经过精心研究，认真组织，编写出了这本高水平的辅导书。

二、系统归纳总结，详解历年真题，剖析命题规律

本书详解历年考试真题，用精炼的文字或者图表，将相关考点的各个细节总结归纳在一起。这样可以很好的协助考生从真题发散到相关的其他考点中去，

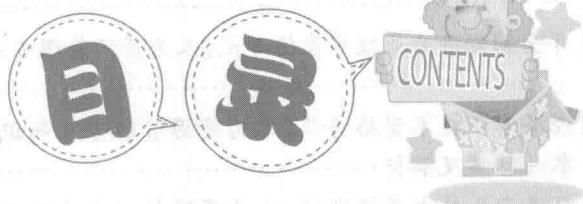
举一反三。而那些考点常常是下一次命题的重点。

本书是北大清华经济师考试辅导教师及原经济师考试命题组的专家、教授智慧和劳动的结晶，是一份宝贵的资料。其中的每一道试题，既反映了经济师考试大纲对考生基础知识、能力和水平的要求，又蕴涵着命题的指导思想、基本原则和趋势。因此，对照考试大纲分析、研究这些试题，考生不仅可以了解考试的全貌，而且可以方便地了解有关试题和信息，从中发现规律，归纳出各部分内容的重点、难点，以及常考的题型，进一步把握考试的特点及命题的思路和规律，从而从容应考，轻取高分。

总之，本书一定会成为广大立志参加经济师考试的莘莘学子的良师益友。好的学习方法、好的辅导老师、好的辅导教材以及好的学习热情，是必不可少的成功要素。我们的精益求精和热情付出，恰恰是广大考生迫切需要和殷切期待的。

本书在编写过程中曾几易其稿，希望能尽量满足读者的需求。然而由于作者才疏学浅，纰漏之处在所难免，敬请同行和读者批评指正。

编者
于北大燕园



2013 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》全真试卷	1
2012 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》全真试卷 ...	15
2011 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》全真试卷 ...	28
2010 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》全真试卷 ...	41
2009 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》全真试卷 ...	54
2008 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》全真试卷 ...	67
2007 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》全真试卷 ...	79
2006 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》全真试卷 ...	91
2005 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》全真试卷 ...	103
2004 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》全真试卷 ...	116
全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》押题试卷(一)	129
全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》押题试卷(二)	142
全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》押题试卷(三)	155
2013 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》参考答案及解析	168
2012 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》参考答案及解析	179
2011 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》参考答案及解析	190
2010 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》参考答案及解析	201
2009 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》参考答案及解析	215
2008 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》参考答案及解析	225

2007 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》参考答案及解析	238
2006 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》参考答案及解析	247
2005 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》参考答案及解析	255
2004 年全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》参考答案及解析	266
全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》押题试卷(一)	
参考答案及解析	276
全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》押题试卷(二)	
参考答案及解析	286
全国经济专业技术资格考试《人力资源管理专业知识与实务(中级)》押题试卷(三)	
参考答案及解析	296

2013 年全国经济专业技术资格考试

《人力资源管理专业知识与实务(中级)》全真试卷

一、单项选择题(共 60 题,每题 1 分。每题的备选项中,只有 1 个最符合题意)

1. 外源性动机强的员工看中的是()。
A. 工作的挑战性 B. 工作带来的社会地位
C. 工作带来的成就感 D. 对组织的贡献
2. 根据双因素理论,员工感到不满的主要原因是()。
A. 激励因素缺乏 B. 保健因素缺乏
C. 激励因素充足 D. 保健因素充足
3. 根据期望理论,能够影响动机的因素是()。
A. 情境 B. 能力 C. 工具 D. 人际关系
4. 绩效薪金制通过将报酬与绩效管理挂钩强化了对员工的激励,这种做法与()的原理最为吻合。
A. 领导—成员交换理论 B. 双因素理论
C. 期望理论 D. ERG 理论
5. 魅力型领导者的特征不包括()。
A. 自信并且信任员工 B. 有理想化的愿景
C. 承诺为努力提供奖励 D. 对下属有高度的期望
6. 关注任务的完成及员工的顺从,更多依靠奖惩影响员工的绩效,这是()领导的主要特点。
A. 交易型 B. 改变型 C. 魅力型 D. 特质型
7. 根据路径—目标理论,主动征求并采纳下属意见的领导方式称为()。
A. 指导式领导 B. 支持型领导
C. 参与式领导 D. 成就取向式领导
8. 根据管理方格理论,“乡村俱乐部”领导风格的特点是()。
A. 管理者既不关心任务,也不关心人 B. 管理者既关心任务,也关心人
C. 管理者极端关注人 D. 管理者极端关注任务
9. 组织结构三要素不包括()。
A. 虚拟化 B. 规范性 C. 集权度 D. 复杂性



10. 关于管理层次与管理幅度的说法,正确的是()。
- A. 管理幅度指的是组织结构的纵向复杂程度
B. 管理层次与管理幅度在数量上成正比关系
C. 管理层次的多少代表组织结构的横向复杂程度
D. 管理幅度与管理层次是相互制约的
11. 组织文化的核心和灵魂体现在它的()。
- A. 物质层 B. 中间层 C. 制度层 D. 精神层
12. 鼓励冒险和革新的组织文化称为()组织文化。
- A. 学院型 B. 俱乐部型 C. 棒球队型 D. 堡垒型
13. 根据巴尼的观点,组织中的人力资源之所以能够成为企业优势资源,是因为()。
- A. 人力资源具有边际报酬递减性 B. 人力资源可以被其他资源代替
C. 高能力的劳动者是稀有资源 D. 优秀企业的人力资源管理很容易被模仿
14. 对于采取紧缩战略的组织,人力资源管理的关键活动是()。
- A. 增加员工的晋升和发展机会,留住更多的现有人员
B. 裁减工作绩效不佳的员工
C. 合并外部企业的人力资源管理体系
D. 制定适当的规划以保证及时雇佣和培训新员工
15. 人力资源管理部门与非人力资源管理部门在履行人力资源管理职能方面存在分工,其中由非人力资源管理部门承担的任务是()。
- A. 制定薪酬体系 B. 拟定人员供需平衡的实施计划
C. 提出本部门人员需求的条件 D. 形成整个公司的培训计划
16. 缺乏人力资源规划对组织造成的损害包括()。
- A. 职位空缺无法及时得到填补 B. 主管无法客观评价下属的工作绩效
C. 人力资源部门不能实施职位评价 D. 企业无法确定职位说明书
17. 以协调员工个人成长和企业发展需求两者间关系为目的的人力资源规划是()。
- A. 职业规划 B. 继任计划
C. 培训开发规划 D. 配备规划
18. 企业高层管理人员在制定人力资源策划的工作中应该承担的工作有()。
- A. 收集信息 B. 实施人力资源策划
C. 明确企业战略目标 D. 预测内部人力资源需求
19. 当组织的人力资源供给小于需求时,正确的供需平衡方法是()。
- A. 扩大经营规模 B. 延长工作时间
C. 裁员 D. 推行工作分享
20. 关于工作分析方法的说法,错误的是()。
- A. 访谈法应用广泛,适用于各类工作
B. 问卷法操作简单,成本较低
C. 工作日志法要求任职者在一段时间内记录自己每天的工作情况
D. 观察法要求工作分析人员通过直接参与所研究的工作来掌握工作相关信息
21. 关于工作分析成果的说法,正确的是()。



- A. 工作描述界定了工作对任职者各方面的要求
- B. 工作描述是对工作职责、工作活动以及工作环境的工作特性的书面描述
- C. 工作规范主要涉及任职者实际在做什么以及如何做等内容
- D. 工作规范是对工作本身的内涵和外延加以规范的描述性文件

22. 关于工作设计方法的说法, 错误的是()。

A. 机械型工作设计方法强调围绕工作任务的专门化、技能简单化以及重复性来进行工作设计

B. 生物型工作设计方法关注对机器和技术的设计, 目的是降低某些特定职位对体力的需求

C. 直觉运动型工作设计方法是通过降低工作对信息加工的要求, 来改善工作的安全性和可靠性

D. 激励型工作设计方法强调工作效率的最大化, 使得员工在工作中精神需求最小化

23. 关于工作丰富化的说法, 错误的是()。

A. 工作丰富化比工作专业化和简单化更能增加员工的工作满意度

B. 管理者对下属的工作指导和授权对于工作丰富化的实施没有价值

C. 对富于自我表现和开拓的人员, 实施工作丰富化具有更好的效果

D. 对于从事低水平工作的蓝领工人, 实施工作丰富化可能收效甚微

24. 关于人员甄选的说法, 错误的是()。

A. 甄选工作只能由用人的业务部门独立进行

B. 甄选工作的技术性非常强

C. 甄选工作应该以空缺职位要求的任职资格为依据

D. 甄选工作的目的是对求职者进行鉴别与考察

25. 与传统的笔试方法相比, 面试法的优点是()。

A. 能够测量书面表达能力

B. 能够大规模的同时进行

C. 能够评定客观准确

D. 能够通过面对面的交流获得求职者的真实信息

26. 如果应聘者的着装、表情、动作等影响了考官对面试结果的判断, 这种面试偏差称为()。

A. 非语言行为偏差

B. 负面印象加重倾向

C. 对比倾向

D. 最初印象倾向

27. 内部一致性信度反映的是()。

A. 采用两个测验复本测量同一群体时得到两个分数间的相关性

B. 不同评分者对同一对象进行评定时的一致性

C. 用同一方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试的结果间的一致性

D. 在同一测验内部, 不同题目的测试结果间的一致性

28. 对于采用成本优先战略的企业, 适宜的绩效管理策略是()。

A. 选择以结果为导向的绩效考核方法

B. 评价指标选择一些非财务指标



- C. 采取频繁绩效考核和多元化的评价主体
- D. 选择以行业为导向的绩效考核方法
29. 关于绩效计划的说法,错误的是()。
- A. 绩效计划不仅包括组织对员工工作成果的期望,还包括对员工行为和技能的期望
- B. 绩效计划的制订是一个自上而下的过程,也是将组织绩效分解成个人绩效目标的过程
- C. 绩效计划是由上级主管制订,员工无需参与计划制定的过程
- D. 绩效计划目标可以包括绩效目标和发展目标两类
30. 关于团队绩效考核的说法,错误的是()。
- A. 对跨部门团队进行绩效考核,性质相同的部门要采用相同的考核
- B. 对跨部门团队进行绩效考核,要做好考核的标准化
- C. 对知识型团队进行绩效考核,要采用以行为为导向的考核方法
- D. 可以利用组织绩效指标确定团队绩效考核指标
31. 关于绩效考核方法的说法,错误的是()。
- A. 排序法不能显示员工在某个具体领域的绩效问题,无法用于绩效反馈面谈
- B. 行为锚定法的设计成本很低,设计周期较短
- C. 关键事件法的可执行性不高
- D. 平衡计分卡法需要耗费大量的人力和物力,设计成本较高
32. 在绩效评价中,评价者对某位员工的评价往往受到员工所属群体的影响,这种现象称为()。
- A. 晕轮效应
- B. 趋中倾向
- C. 刻板印象
- D. 首因效应
33. 关于绩效反馈面谈的说法,错误的是()。
- A. 绩效反馈面谈为评价者和被评价者提供沟通的平台,使考核公开化
- B. 绩效反馈面谈的重点是对员工突出绩效的赞扬
- C. 绩效反馈面谈中应鼓励员工充分表达自己的观点
- D. 绩效反馈面谈中应避免对立和冲突
34. 对于采用稳定战略的企业,适合的薪酬管理思路是()。
- A. 在短期内提供较低的基本薪酬,在长期内实行奖金或股票期权计划
- B. 基本薪酬所占比重较大,薪酬水平略高于市场平均水平
- C. 奖金所占比重较大,薪酬水平略低于市场平均水平
- D. 将企业的经营业绩与员工收入挂钩,基本薪酬所占比重相对较低
35. 关于相邻薪酬等级之间的交叉和重叠的说法,正确的是()。
- A. 如果相邻的两个薪酬等级之间没有交叉重叠,则意味着两个薪酬等级的薪酬水平差异过大
- B. 如果相邻的两个薪酬等级之间交叉重叠的区间太大,会使两个薪酬等级的中值差异过大
- C. 处于较低位置的相邻薪酬等级间的交叉重叠幅度一般较小
- D. 处于较高位置的相邻薪酬等级间的交叉重叠幅度一般较大



36. 一套良好的福利计划应当体现企业的人文关怀,以增强员工的归属感和凝聚力,这时福利计划应具有()。

- A. 经济性 B. 灵活性 C. 亲和性 D. 竞争性

37. 有一些产品的技术含量高,市场较为狭窄,销售周期较长,对于这类产品的销售人员,适宜采用的薪酬制度是()。

- A. 单纯佣金制 B. 低基本薪酬加高佣金
C. 单纯基薪制 D. 高基本薪酬加低佣金或奖金

38. 关于劳动关系的说法,正确的是()。

- A. 劳动关系是一种经济关系而非社会关系
B. 劳动关系就是指劳动者个人与企业之间的关系
C. 劳动关系在劳动过程中形成
D. 劳动关系仅影响劳资双方,不影响社会公众

39. 集体劳权不包括()。

- A. 劳动报酬权 B. 集体行动权
C. 民主参与权 D. 团结权

40. 关于国外的集体谈判制度的说法,正确的是()。

A. 集体谈判制度适合调整各类劳资冲突,无论是在计划经济体制下,还是在市场经济体制下,都同样适用

B. 集体谈判与个体谈判的区别在于谈判的劳方必须是两个以上的劳动者

C. 集体谈判制度赋予劳动者与雇主平等谈判的权利,是一种产业民主制度

D. 集体谈判制度的自治性表现在集体谈判过程中不得有政府、地方工会代表、雇主协会代表的参与

41. 当前阶段西方国家劳动关系的特点之一是()。

- A. 争取广泛的民主参与权力成为劳方重要的目标
B. 工会的力量有不断缩小的趋势
C. 初步实行集体谈判制度
D. 非正规就业劳动者的处境日益改善

42. 工厂委员会制度是()特有的一种员工参与制度。

- A. 德国 B. 美国 C. 日本 D. 英国

43. 某城市共有 350 万人,其中不足 16 岁人口有 80 万,就业人口 200 万人,失业人口 20 万人,则该市的劳动力参与率为()。

- A. 57.1% B. 62.8% C. 81.5% D. 85.7%

44. 其他条件不变时,工资率上升的()效应会导致个人劳动力供给下降。

- A. 收入 B. 替代 C. 规模 D. 产出

45. 某国外经济学家指责本国政府不仅未能促进经济繁荣,而且在一定程度上掩盖了该国的真实失业水平,因为一部分劳动者由于找不到工作而不得不退出了劳动力市场。因此,尽管官方公布的失业率为 6%,但如果将隐性失业者考虑在内,真实的失业率将达到 10%,这位经济学家实际上指出了()。

- A. 在经济衰退时期会出现附加的劳动者效应



- B. 在经济繁荣时期会出现附加的劳动者效应
C. 在经济衰退时期会出现灰心丧气的劳动者效应
D. 在经济繁荣时期会出现灰心丧气的劳动者效应
46. 某地区汽车生产工人工资率从每小时 30 元上升到 33 元, 该地区汽车制造商对汽车生产工人的劳动力需求将会从原来的 10000 人减少到 8000 人, 则该地区汽车生产工人的劳动力需求自身工资弹性属于()。
- A. 缺乏弹性 B. 富有弹性 C. 单位弹性 D. 无弹性
47. 边际收益递减规律可以从()的形状中反映出来。
- A. 个人劳动力供给曲线 B. 市场劳动力供给曲线
C. 短期劳动力需求曲线 D. 长期劳动力需求曲线
48. 人力资本投资的一个重要特征是()。
- A. 投资者与获益者是同一主体 B. 具有未来导向性
C. 具有低成本性 D. 当前投资, 当前获益
49. 关于人力资本投资的说法, 正确的是()。
- A. 将人力资本投资在今后历年中获得的货币收益直接进行加总, 若超过人力资本投资总成本, 则证明人力资本投资是有价值的
B. 人力资本投资越多, 收益率就越高
C. 人力资本投资的成本和效益发生在不同的时间, 因此需要首先算两者的现值, 然后再加以比较
D. 人力资本投资决策的重要依据是在投资后是否能够在短期内获益
50. 从人力资本投资的角度来说, 大学毕业生因为上大学而收获的总收益表现为()。
- A. 大学毕业生在毕业后的一生中获得的全部工资性报酬
B. 大学毕业生从毕业到退休之前获得的全部工资性报酬
C. 大学毕业生的社会平均工资乘以工作年限
D. 大学毕业生在一生中比同龄高中毕业生多挣的那部分工资性报酬总数
51. 教育投资的私人收益表现在()。
- A. 教育投资能够带来整个社会财富的增长
B. 教育投资有助于降低失业率和预防犯罪
C. 教育投资有助于提高政策决策的质量和效率
D. 教育投资能够提高被投资者在未来的收入能力
52. 高等教育的信号模型认为()。
- A. 高等教育不仅提高了受教育者的生产率, 而且向雇主证明了受教育者具有高生产率
B. 高等教育并没有提高受教育者的生产率, 但是向客户证明了受教育者具有高生产率
C. 高等教育并没有提高受教育者的生产率, 但是向雇主证明了受教育者具有高生产率
D. 高等教育不仅提高了受教育者的生产率, 而且向客户证明了受教育者具有高生产率
53. 培训的机会成本包括()。
- A. 支付给外部培训师的讲课费
B. 因在郊区度假村租用培训场而支付的租金
C. 受训者因为参加培训而不能全力以赴工作而引起的损失



D. 在培训中由于需要实战演练而耗费的原材料

54. 关于执行劳动条件和最低工资标准的说法, 正确的是()。

A. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时, 涉及劳动条件的内容, 执行用人单位注册地的有关规定

B. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时, 涉及最低工资标准的内容, 执行劳动合同履行地的标准

C. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时, 涉及劳动条件的内容, 由用人单位决定是执行用人单位注册地还是劳动合同履行地的有关规定

D. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时, 涉及最低工资标准的内容, 由劳动者决定是执行用人单位注册地还是劳动合同履行地的标准

55. 依法订立的集体合同对()具有约束力。

A. 用人单位

B. 劳动行政部门

C. 行业性工会组织

D. 劳动争议仲裁委员会

56. 关于非全日制用工的说法, 错误的是()。

A. 非全日制用工终止时, 用人单位不想劳动者支付经济补偿

B. 从事非全日制用工的劳动者与多个用人单位订立劳动合同时, 后订立的合同不得影响先订立的合同的履行

C. 非全日制用工双方可以订立口头协议

D. 用人单位应当按月向从事非全日制用工劳动者支付劳动报酬

57. 关于劳动争议处理程序的说法, 错误的是()。

A. 劳动者与用人单位发生劳动争议, 当事人可以直接向人民法院提起诉讼

B. 劳动者与用人单位发生劳动争议, 双方可以协商解决

C. 劳动者与用人单位发生劳动争议, 劳动者可以向调解组织申请调解

D. 劳动者与用人单位发生劳动争议, 当事人可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁

58. 关于用人单位在劳动争议仲裁中举证责任的说法, 正确的是()。

A. 因用人单位作出解除劳动合同决定发生的争议, 被解除劳动合同的劳动者承担举证责任

B. 发生劳动争议时, 用人单位对自己提出的主张, 没有提供争取的责任

C. 与劳动争议事项有关的证据属于用人单位管理的, 用人单位应当提供, 否则承担不利后果

D. 劳动争议仲裁庭不得要求用人单位提供证据

59. 关于工伤保险缴费的说法, 错误的是()。

A. 职工应当参加工伤保险, 工伤保险费用由用人单位缴纳, 职工不缴纳

B. 工伤保险费应当按照本地单位职工工资总额, 根据社会保险经办机构确定的费率缴纳

C. 工伤保险费的数额为本单位职工工资总额与单位缴费费率之积

D. 工伤保险费的缴纳实行固定费率

60. 关于社会保险行政复议的说法, 错误的是()。

A. 用人单位认为社会保险费征收机构的行为侵害自己合法权益, 可以申请行政复议

B. 用人单位对社会保险经办机构不依法办理社会保险登记的行为, 可以申请行政复议



C. 用人单位对社会保险行政部门作出的工伤认定不服,可以申请行政复议

D. 用人单位对劳动争议仲裁委员会作出的涉及社会保险内容的仲裁裁决不服,可以申请行政复议

二、多项选择题(共 20 题,每题 2 分。每题的备选项中,有 2 个或 2 个以上符合题意,至少有 1 个错项。错选,本题不得分;少选,所选的每个选项得 0.5 分)

61. 关于亲和需要的说法,正确的是()。

A. 亲和需要是 ERG 理论强调的三种核心需要之一

B. 亲和需要的一个重要目标是建立良好的人际关系

C. 亲和需要强的人在组织中更易受他人影响

D. 亲和需要的一个重要特点是不在乎别人的感受

E. 对于出色的管理者而言,亲和需要太强未必是件好事

62. 根据公平理论,员工恢复因薪酬不足而导致的不公平感的措施有()。

A. 员工向上级反映薪酬高者工作没有自己努力

B. 员工降低自己的努力程度

C. 员工寻求法律援助

D. 员工从其他组织寻求帮助

E. 员工辞职

63. 关于有限理性模型内容的说法,正确的是()。

A. 决策者可以知道所有的可能方案

B. 决策者可以通过计算选出最佳方案

C. 决策者的目标是找到令人满意的结果

D. 存在完整和一致的偏好系统,使决策者在备选方案中进行选择

E. 决策者认知的是真实世界的简化模型

64. 职能制组织形式的缺点是()。

A. 适应性差

B. 横向协调差

C. 稳定性差

D. 领导负担重

E. 不利于专业分工

65. 关于战略性人力资源管理产生背景的说法,错误的是()。

A. 战略性人力资源管理始于 20 世纪 80 年代

B. 闵斯特伯格的工业心理学研究标志着战略性人力资源管理的开始

C. 战略性人力资源管理要解决的问题是解释人力资源如何对组织产生贡献

D. 战略性人力资源管理的理论基础是人际关系学说

E. 实施战略性人力资源管理的方法是使人力资源管理与组织的战略相分离

66. 关于继任规划的说法,正确的是()。

A. 继任规划是根据人员的分布状况和层级结构拟定的人员晋升方案

B. 继任规划是为了填补组织中最重要管理决策职位而制定的计划

C. 继任规划能够帮助组织中高潜质的员工实现职业发展计划

D. 继任规划主要用于改变组织内人力资源结构不合理的状态



- E. 继任规划是对不同职务或类型工作人员分布的规划
67. 关于马尔科夫分析法的说法, 正确的是()。
- A. 该方法的关键是确定出入人员转移率矩阵表
- B. 该方法的基本思想是根据过去人事变动的规律推测未来的人事变动趋势
- C. 该方法的基本假设是在一定时期内从某一职位转移到另一职位的人数比例是不固定的
- D. 该方法认为所使用的人员转移比率的周期越短, 预测的准确性越高
- E. 用该方法进行分析的第一步是制作人员变动表
68. 关于工作特征模型的说法, 正确的是()。
- A. 职位的核心特征影响了员工的工作意义性体验、责任体验以及对结果的了解
- B. 自主性主要是使员工了解工作的意义
- C. 反馈使员工了解工作的成果
- D. 当职位的核心特征很强时, 个人就会受到较高水平的内在工作激励
- E. 高水平的内在工作激励会带来较高的工作满意度
69. 平衡计分卡法关注组织绩效的角度包括()。
- A. 财务角度
- B. 客户角度
- C. 竞争对手角度
- D. 内部流程角度
- E. 学习与成长角度
70. 关于个人奖励计划的说法, 正确的是()。
- A. 个人奖励计划较易操作, 易于沟通
- B. 个人奖励计划降低了监督成本
- C. 拉克收益分享计划是典型的个人奖励计划
- D. 个人奖励计划可能会导致员工只做有利于其获得报酬的事情
- E. 个人奖励计划的缺点是容易导致优秀员工的流失
71. 关于团队奖励计划的说法, 正确的是()。
- A. 团队奖励计划在绩效考核标准的制定上比个人奖励计划简单
- B. 团队奖励计划主要采用计件制和佣金制两种方式
- C. 团队奖励计划有利于增强团队的凝聚力
- D. 团队奖励计划的缺点是容易导致优秀员工的流失
- E. 团队奖励计划奖励的是员工的集体绩效
72. 关于培训与开发效果评估的说法, 正确的是()。
- A. 反映评估是最基本、最常用的方法
- B. 工作行为评估是企业最高层和直接主管特别关心的方面
- C. 结果评估指标包括硬指标和软指标
- D. 组织通常会进行投资收益评估
- E. 行为评价量表是行为评估中最常用的方法
73. 职业生涯管理是组织进行培训与开发的重要内容, 衡量其效果的标准有()。
- A. 劳动力市场就业率
- B. 劳动力市场评价工资水平
- C. 组织的绩效指数变化
- D. 员工态度或知觉到的心理变化
- E. 个人或组织目标的达成程度



74. 关于我国的平等协商和集体合同制度的说法,正确的是()。
- A. 我国的集体合同是在工会未介入情况下签订的
 - B. 我国的平等协商和集体合同制度是一种特殊的集体谈判制度
 - C. 平等协商和集体合同制度的主要弊端是,集体合同流于形式,内容空泛
 - D. 我国目前主要是在企业层面签订集体合同
 - E. 《集体合同规定》对平等协商和集体合同制度进行了规范
75. 中国职工民主参与的形式有()。
- A. 厂务公开制度
 - B. 人民代表大会制度
 - C. 员工持股会
 - D. 职工董事制度
 - E. 职工合理化建议制度
76. 关于家庭生产理论的说法,正确的是()。
- A. 家庭生产理论认为劳动力供给决策的主体是家庭而不是单个的劳动者
 - B. 家庭生产理论将家庭物品视为家庭的直接效用来源
 - C. 家庭生产理论认为家庭会根据比较优势原理来决定家庭成员的时间利用方式
 - D. 家庭生产理论认为一个家庭需要做出的重要决策之一是,家庭成员需要将多少时间用于工作,多少时间用于家庭生产
 - E. 家庭生产理论是一种劳动力需求理论
77. 关于劳动力流动的说法,正确的是()。
- A. 在劳动力市场宽松时,劳动力流动更为频繁
 - B. 适度的劳动力流动有助于劳动力资源的有效配置
 - C. 大企业工资水平较高是导致其劳动力流动率较低的主要原因之一
 - D. 自愿的劳动力流动可以被视为一种人力资本投资行为
 - E. 社会制度对劳动力流动的成本没有影响
78. 下列争议中,不属于劳动争议的是()。
- A. 劳动者与用人单位解除劳动合同后,请求社会保险经办机构办理社会保险关系转移手续发生的争议
 - B. 劳动者与用人单位因租用宿舍发生的争议
 - C. 未达到法定退休年龄的内退人员与新的用人单位发生的劳动报酬争议
 - D. 家庭与家政服务人员发生的劳动报酬争议
 - E. 个体工商户与雇工发生的劳动报酬争议
79. 王某因追索工资与所在公司发生争议,遂向某法律工作者咨询。该法律工作者的下列观点中,符合法律规定的是()。
- A. 王某应向其户口所在地的劳动争议仲裁委员会提出仲裁请求
 - B. 如王某对仲裁裁决不服,可以向人民法院提起诉讼
 - C. 如王某追索工资的金额未超过当地月最低工资标准 12 个月的金额,则对该争议的仲裁裁决为终局裁决
 - D. 王某为解决争议,既可以与公司协商,也可以向调解组织申请调解,还可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁
 - E. 如王某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,应交纳仲裁费用