

2016版

全国经济专业技术资格考试系列

人力资源管理专业知识与实务 十年真题精析 (中级)

王建昌 编著

全新推荐

十年真题 精心梳理

依据2016年度考试大纲命题思路编写，精心筛选近十年来的真题，精准贴合最新考核要求

十年真题 同步讲解

归纳整理必考、常考、易考知识点，以考试指定教材为纲，同步指定教材权威精析

最新考点 精准命题

将考纲中新增章节所涉命题考点以模拟题形式同步呈现，并配以命题老师权威解读

命题方向 权威分析

入分析2015年真题试卷的命题思路，权威预测2016年度命题思路，以助考生高效备考，轻松通关

清华大学出版社

2016版

全国经济专业技术资格考试系列

人力资源管理专业知识与实务 十年真题精析 (中级)

王建昌 编著

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书是一本针对全国经济专业技术资格考试(简称“经济师考试”)人力资源管理科目(中级)的高效备考用书。本书深入研究、分析并整合了全国经济专业技术资格考试十年来的真题,不仅再现了历年的试题,而且通过对历年考试的命题比较,明晰了本科目的命题重点。全书以最新考试大纲的章节为纲领,以权威的试题和详细的试题分析为主要内容,为广大读者提供了一本权威的试题集,更提供了一套高效实用的备考方法。

本书适合参加全国经济专业技术资格考试的考生备考使用。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理专业知识与实务十年真题精析:中级:2016版/王建昌编著. —北京:清华大学出版社,2016

全国经济专业技术资格考试系列

ISBN 978-7-302-43497-9

I. ①人… II. ①王… III. ①人力资源管理—资格考试—试题 IV. ①F241-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 078097 号

责任编辑:吴梦佳 左卫霞

封面设计:傅瑞学

责任校对:李 梅

责任印制:何 芊

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:北京鑫海金澳胶印有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:16.25

字 数:373 千字

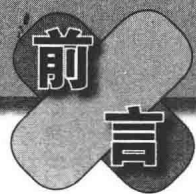
版 次:2016 年 5 月第 1 版

印 次:2016 年 5 月第 1 次印刷

印 数:1~3000

定 价:33.00 元

产品编号:069360-01



考试只是一种手段,而非最终的目的。对于考试最简单、最直接的认识方法就是以历年的考试真题为桥梁,去探索、研究,进而更好地认识它。其实,每一种考试所设置的关卡并没有想象中的那么难以逾越,只要我们通过一个有效的方法去剖析它、熟悉它、掌握它,问题就迎刃而解了。这一有效的方法非历年真题精析莫属。

精析历年的考试真题对于考生备考任何一种考试来讲都是至关重要的。古人有言:鉴于往事,资于治道。虽然这是针对治国之道,但考试又何尝不是如此呢?对于历年真题的分析与掌握,有助于考生准确地熟知考试科目的重点、要点所在,使考生从茫无头绪的大量教材内容中,轻松地辨别易考、常考的重点知识,很好地领悟最新考试大纲的考核变动以及最新的考核要求,事半功倍地进行备考。

历年真题的重要性,不仅在于试题本身,更在于这些试题汇集整理成整体而呈现出来的那种很强的指导性与规律性。如果说,一个知识点连续多年都在变换说法(很多甚至是以原题的形式),从同一角度或者不同角度进行命题考查,不言而喻,该知识点是考生所必须掌握的知识内容。

为了更好地为参加全国经济专业技术资格考试的考生提供更为高效、更具指导性的考试辅导用书,本书编委会特别整理了相关考试科目近十年,甚至是近十几年的真题,并依据本年度最新的考试大纲对其进行了重新筛选和编排,另特邀参与历年命题研究工作的相关专家与学者对每道真题进行了深入的讲解和剖析。

本书不仅再现了历年的试题,同时也通过以往十年、十几年的命题比较,明晰了科目考查的命题重点。全书以最新考试大纲的章节为纲领,以十年真题和权威、详细的试题分析为主要内容,不仅为广大考生提供一本进行有效备考的试题集,而且提供一套高效实用的备考方法。本书具体特点如下。

(1) 十年真题精心梳理,紧扣最新考纲,筛选重要考点。结合最新考试大纲内容,对十年来的大量考试真题进行对比性筛选梳理,挑选出历年的重要试题,根据历年真题和最新教材内容修改并预测未来仍将极易考查的试题。

(2) 十年真题同步讲解,同步最新考试大纲,步步为营。将筛选出的重要试题,结合最新考纲教材内容,按照章节顺序同步编排,清晰分辨每章节的考点内容,以便考生同步备考复习。

(3) 十年真题权威精析,深入浅出、明晰答案、预测考点。重现历年的真题很重要,但是对真题所涉及的知识考点的讲解分析更重要。一个好的试题解析,不仅可以辨明本题的答案,更可以延伸辨析到同一考点不同的出题方向以及不同的考查角度。本书在试题讲解方面深入浅出,尽量给考生提供一本高质量的试题集。

(4) 购书后实时跟踪服务,在线解答问题、公布权威信息。本书会公布编写教师团队的官方联系方式,在每个考试年度,实时跟踪解答读者相关考试问题,发布更好地使用本书的辅助信息以及最新、最权威的考试信息。

本书第三部分第一章至第三章由周洁编写,第四章至第十章由邹征才编写,第十一章至第十三章由李占喜编写,第十四章至第十六章由王小青编写,第十七章由周绍丰编写,第十八章由杨超编写,全书由王建昌统筹编撰。

人无完人,事无尽善。虽然本书编写团队的每一位参编人员均倾注全力,希望为广大考生提供一本近乎完美的辅导用书。但由于水平所限,书中难免会存在不足之处,敬请广大考生和读者在使用过程中不吝斧正。

最后,在此特别感谢参与本书相关编写工作的北京工商大学的诸位教授,以及参与本书出版工作的出版社相关编辑与其他人员。

王建昌

2016年2月11日于北京

目 录

第一部分 人力资源管理专业知识与实务(中级)考情回顾与最新考情分析

2015 年人力资源管理专业知识与实务(中级)真题试卷命题考点

回顾与总结分析..... 1

2016 年人力资源管理专业知识与实务(中级)最新命题分析及预测 4

第二部分 2015 年人力资源管理专业知识与实务(中级)真题试卷及详解

2015 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)试题 7

2015 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)

参考答案与试题精析 21

第三部分 十年真题章节同步训练及权威详解

第一章 组织激励	43
第二章 领导行为	61
第三章 组织设计与组织文化	77
第四章 战略人力资源管理	94
第五章 人力资源规划.....	104
第六章 人员甄选.....	118
第七章 绩效管理.....	131
第八章 薪酬管理.....	147
第九章 培训与开发.....	164
第十章 劳动关系.....	171
第十一章 劳动力市场.....	176
第十二章 工资与就业.....	199
第十三章 人力资本投资理论.....	202
第十四章 社会保险法律.....	219
第十五章 劳动合同管理与特殊用工.....	221
第十六章 劳动争议调解仲裁.....	232
第十七章 社会保险.....	239
第十八章 法律责任与行政执法.....	248

人力资源管理专业知识与实务(中级)考情

回顾与最新考情分析

2015 年人力资源管理专业知识与实务(中级)
真题试卷命题考点回顾与总结分析

各章考点回顾与总结分析表

章节归属	命题考点 ^①	命题题型	分数及占比 ^②	附 注
第一章 组织激励	【命题考点一】动机 【命题考点二】ERG 理论 【命题考点三】需要层次理论(案例分析) 【命题考点四】双因素理论的内容(案例分析) 【命题考点五】恢复公平的方法(案例分析) 【命题考点六】目标管理的要素(案例分析) 【命题考点七】参与管理(多选)	单选、多选、案例分析	12 分 (9%)	
第二章 领导行为	【命题考点一】魅力型领导理论 【命题考点二】交易型和改变型领导理论(多选) 【命题考点三】权变理论 【命题考点四】西蒙的决策过程	单选、多选	5 分 (4%)	
第三章 组织设计与组织文化	【命题考点一】组织设计的类型 【命题考点二】矩阵组织形式 【命题考点三】组织文化的类型	单选	3 分 (2%)	
第四章 战略人力资源管理	【命题考点一】战略管理理论的发展(多选) 【命题考点二】战略人力资源管理 【命题考点三】人力资源战略模式——诱引战略的特点 【命题考点四】人力资源管理者的角色 【命题考点五】国际人力资源管理的内容 【命题考点六】国际人力资源管理的基本模式(案例分析) 【命题考点七】员工培训的特点(案例分析)	单选、多选、案例分析	10 分 (7%)	
第五章 人力资源规划	【命题考点一】影响人力资源规划的因素 【命题考点二】人力资源需求预测的方法 【命题考点三】德尔菲法(案例分析) 【命题考点四】人力资源规划的综合平衡(多选)	单选、多选、案例分析	7 分 (5%)	

续表

章节归属	命题考点 ^①	命题题型	分数及占比 ^②	附注
第六章 人员甄选	【命题考点一】胜任特征的内容 【命题考点二】行为事件访谈法(多选) 【命题考点三】专业笔试法 【命题考点四】评价中心 【命题考点五】使用评价中心应当注意的问题(案例分析) 【命题考点六】效度 【命题考点七】人员甄选的效度(多选)	单选、多选、案例分析	10分 (7%)	
第七章 绩效管理	【命题考点一】绩效管理 【命题考点二】绩效评价技术(多选) 【命题考点三】绩效管理工具 【命题考点四】绩效改进 【命题考点五】绩效改进效果评价(多选) 【命题考点六】团队绩效考核	单选、多选	8分 (6%)	
第八章 薪酬管理	【命题考点一】战略性薪酬 【命题考点二】职位评价方法 【命题考点三】股票期权(多选) 【命题考点四】员工持股计划 【命题考点五】销售人员的薪酬	单选、多选	6分 (4%)	
第九章 培训与开发	【命题考点一】培训与开发效果的评估 【命题考点二】职业兴趣类型的特点	单选、多选	4分 (3%)	
第十章 劳动关系	【命题考点一】劳动关系的层级结构 【命题考点二】劳动者的权利 【命题考点三】劳动者的权利义务(多选) 【命题考点四】雇主的权利义务 【命题考点五】劳动关系的环境因素 【命题考点六】合作与冲突的根源 【命题考点七】劳动关系运行的法律规范(多选) 【命题考点八】三方协商机制 【命题考点九】工资集体协商	单选、多选	11分 (8%)	
第十一章 劳动力市场	【命题考点一】劳动力市场的特征(案例分析) 【命题考点二】内部劳动力市场(多选) 【命题考点三】劳动力市场的结构(案例分析) 【命题考点四】效率工资(案例分析) 【命题考点五】劳动力参与率的计算 【命题考点六】资本价格变化对劳动力需求数量的影响(案例分析) 【命题考点七】劳动力需求的影响因素 【命题考点八】劳动力市场均衡	单选、多选、案例分析	14分 (10%)	
第十二章 工资与就业	【命题考点一】工资差别 【命题考点二】不同群体间的工资性报酬差别与歧视(多选) 【命题考点三】劳动力市场歧视 【命题考点四】失业率的统计 【命题考点五】失业的类型及其成因与对策(多选)	单选、多选	9分 (6%)	本章为2015年新增章节,考生备考复习中一定要牢固掌握

续表

章节归属	命题考点 ^①	命题题型	分数及占比 ^②	附注
第十三章 人力资本投资理论	【命题考点一】在职培训(案例分析) 【命题考点二】人力资本投资的基本模型 【命题考点三】高等教育投资的成本收益分析(案例分析) 【命题考点四】高等教育投资决策的基本推论 【命题考点五】教育投资的私人收益估计偏差(多选) 【命题考点六】在职培训(案例分析) 【命题考点七】在职培训投资的成本及收益安排 【命题考点八】影响劳动力流动的企业因素(案例分析) 【命题考点九】影响劳动力流动的市场周期因素 【命题考点十】劳动力流动的内容(多选)	单选、多选、案例分析	16分 (11%)	
第十四章 社会保险法律	【命题考点一】劳动合同的解除(案例分析) 【命题考点二】社会保险法律关系的概念(多选)	多选、案例分析	4分 (3%)	
第十五章 劳动合同管理与特殊用工	【命题考点一】用人单位的义务(多选) 【命题考点二】劳动合同的解除 【命题考点三】对用人单位解除劳动合同的要求 【命题考点四】解除与终止劳动合同的经济补偿(案例分析) 【命题考点五】用人单位的劳动规章制度	单选、多选、案例分析	8分 (6%)	
第十六章 劳动争议调解仲裁	【命题考点一】劳动争议的范围 【命题考点二】劳动争议当事人的举证责任(多选)	单选、多选	3分 (2%)	
第十七章 社会保险	【命题考点一】基本养老保险 【命题考点二】基本养老保险费的缴纳(案例分析) 【命题考点三】基本医疗保险 【命题考点四】工伤保险 【命题考点五】生育保险	单选、案例分析	6分 (4%)	
第十八章 法律责任与行政执法	【命题考点一】劳动争议诉讼当事人 【命题考点二】工伤保险待遇 【命题考点三】社会保险(案例分析)	单选、多选、案例分析	5分 (3.5%)	

注：①表中【命题考点】后仅标注出“多选”“案例分析”题目，“单选”类型不再特别标出。

②表中的分数及占比为约数，各百分比相加之和可能并不等于100%，其目的是方便考生直观地了解各章的重要程度。

2016 年人力资源管理专业知识与实务(中级)

最新命题分析及预测

一、真题命题规律归纳

历年经济师考试试卷的命题考查规律是：在延续重点理论的基础上，紧随时代发展。简而言之，即“一重，二新，三轮换”。

(一) “一重”

所谓“一重”，即首先要延续亘古不变的重点(经典)理论考点，如“需要层次理论”“魅力型领导理论”“交易型和改变型领导理论”“权变理论”“西蒙的决策过程”等理论考点，均为前人根据客观规律总结而来的经典理论，即使人类社会不断变化，也不能动摇这些经典的理论。这些理论是人类对社会客观现象和规律的理论总结，是永不过时的。即使教材再变动，考查重点再轮换，这些重点理论考点均是每年必考的。所以在每年的命题考查中，命题老师都会首先对此类命题考点进行命题，或者直接从往年真题中选用经典试题(一般为近三年真题，但有时为避免让考生过于“眼熟”，命题老师会从近五年或者近十年真题中直接选用经典试题)。该类命题考点试题在最新真题试卷总分安排中，往往会占45%~55%。这也就是为什么要特别提醒考生在备考中要关注各章近十年真题的根本原因所在。俗话说，万变不离其宗。不管任何考试的任何辅导资料，均是由该考试的历年真题而来，均是在分析历年真题的基础上形成的。所以，考生在备考复习中，与其在市场上“琳琅满目”的备考资料中迷失自我，深陷“题海旋涡”中，不如冷静思考，备考之前首先抓住考试命题规律中的这“一重”。只要在备考中牢牢抓住了这“一重”，结合官方指定(或推荐)考试教材，深入理解，熟悉掌握，那么距离考试通关就只有“半步之遥”(历年真题考点在试卷占分比中往往会占一半分值，故可以称得上是考试通关的“半步”)了。这也是我们编写本书的初衷所在。

(二) “二新”

所谓“二新”，即每年新版教材中新增的知识考点。考试是选拔人才的基本手段，而人才是要服务于当今社会的。所以，在紧随时代各个层面的微观发展与人类对基本理论不断完善的基础上，经济师考试每年都会依据最新社会变化(比如，相关部门法律细则的变化、相关经济政策的最新调整，等等)对考点进行增补。如果说上述的“一重”为考试通关的重要基础，则这里的“二新”可谓是考试通关的关键一步。新增的这些知识考点不能说在当年会百分之百全部进行考查命题，但依据历年的命题组卷规律，每年这些新增知识考点的分数占据试卷总分的20%~30%。所以说，这部分知识考点也是需要考生在备考中重点总结归纳并深入掌握的。对于“二新”的掌握，考生可以深入对比新旧考试大纲的

具体变化,将最新增添的考点筛选出来,结合官方指定(或推荐)考试教材进行掌握。

(三)“三轮换”

考试是筛选人才的手段,是考查人才对知识技能掌握的综合程度。这里所谓“对知识技能掌握的综合程度”,是指人才必须掌握比真题试卷考查考点要多得多的知识技能。一套试卷总共 100 多道题目,不可能包罗万象,将教材和考试大纲中所有罗列的考点全部进行命题考查。况且,既然为“考试”,那就是要“筛选最优”。考试大纲中罗列的命题考查范围是“公然天下”的、是人人尽知的。如果考生都知道了要考什么,不考什么,那么,考试也就失去了“人才筛选手段”的最基本意义。于是就出现了考点的轮换考查规律。所谓“轮换”考查规律,顾名思义,也就是大家都知道本年有一些(最新考纲中罗列的)重要考点,但作为命题组卷老师在本年度最新、最热的考点基础上,可以挑选这些重要考点进行考查,也可以挑选那些重要考点进行考查。不一定一一考查,但每年会轮换挑选考查。这样一来,既发挥了考试作为“筛选优秀人才手段”的基本职能,也最大限度地考查了考生“对知识技能掌握的综合程度”。我们备考时,怎么才能掌握这个“三轮换”呢?其实,答案很简单,就在最近十年的真题命题规律中。如果你深入研习了最近十年的真题,那就会恍然大悟,原来每隔两年或三年甚至五年、七年、八年、十年,某些考点真题甚至是真题原题都会循环出现在试卷中。

归根结底,命题老师在命题时间紧迫、命题压力较大的情况下(为了试卷的保密和保证考试在公平、严密的氛围中顺利进行,在有限的命题时间内,命题老师团队要一并准备出 A(首选)、B(备选)甚至 C(备选)等多套真题试卷,以备应急之用),常常会采用“拿来主义”,对往年真题直接拿来使用或略加修改后使用。

二、2016 年新增高频命题考点预测

依据上文论述,考试命题中的“一重”与“三轮换”均可以在本书中各章的十年真题中“见真章”,故在本部分,仅就 2016 年新增命题考点的考查重点进行预测罗列,以便广大读者考生参考复习。

2016 年新增高频命题考点列表

章节归属	新增高频命题考点	考查系数 ^①
第十二章 工资与就业	【命题考点一】工资水平与工资差别的基本原理	☆☆☆☆
	【命题考点二】界定和统计就业及失业	☆☆☆☆☆
	【命题考点三】失业的类型	☆☆
	【命题考点四】失业的原因	☆☆☆
	【命题考点五】减少失业的对策	☆

注：① ☆代表考查可能不大；☆☆代表可能考查；☆☆☆及以上代表考查可能性很大。

② 本表中未出现的章节，暂时没有新增考点。



第二部分

2015 年人力资源管理专业知识与实务(中级)

真题试卷及详解

2015 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)试题

一、单项选择题(共 60 题,每题 1 分。每题的备选项中,只有一个选项最符合题意。)

1. 关于动机的说法,错误的是()。
 - A. 动机是指人们从事某种活动,为某一目标付出努力的意愿
 - B. 动机有决定人行为的方向、努力的水平和坚持的水平三个要素
 - C. 动机可以分为内源性动机和外源性动机
 - D. 内源性动机强的员工更看重工资和奖金
2. 根据 ERG 理论,实现个人理想属于()。
 - A. 生存需要
 - B. 关系需要
 - C. 成长需要
 - D. 安全需要
3. 有些领导具有自信并且信任下属,对下属有高度的期望,有理想化的愿景,并具有个性化风格,这种类型的领导属于()。
 - A. 魅力型领导
 - B. 交易型领导
 - C. 支持型领导
 - D. 成就取向式型领导
4. 根据费德勒的权变理论,不属于情景性因素的维度是()。
 - A. 工作结构
 - B. 领导与下属的关系
 - C. 领导风格
 - D. 职权
5. 西蒙把决策过程分为()。
 - A. 智力活动、设计活动、选择活动
 - B. 确认阶段、发展阶段、选择阶段
 - C. 知觉活动、逻辑活动、选择活动
 - D. 探索活动、发展阶段、选择阶段
6. 职能制组织形式被称为()。
 - A. 韦伯模型
 - B. 斯隆模型
 - C. 法约尔模型
 - D. 韦尔奇模型
7. 按照美国学者桑南菲尔德的组织文化分类,()组织非常重视适应、忠诚度和承诺。
 - A. 学院型
 - B. 俱乐部型
 - C. 棒球队型
 - D. 堡垒型

8. 关于矩阵组织缺点的说法,错误的是()。
- A. 组织的稳定性差
B. 双重领导容易导致管理混乱
C. 用人较多,机构相对臃肿
D. 不利于提高组织的适应性
9. 与传统人力资源管理相比,战略人力资源管理强调()。
- A. 组织的全体管理者都是人力资源管理者
B. 人员管理活动的焦点是员工关系管理
C. 人力资源专业人员在变革活动中扮演追随者和响应者角色
D. 人力资源管理的核心投资是资本、产品
10. 按照戴尔和霍德关于人力资源战略的分类,诱因战略的特点是()。
- A. 储备具有多种专业技能的员工
B. 管理人员不干预员工的工作,只提供必要的咨询和帮助
C. 聘用多于组织需要数量的人员
D. 明确界定工作职责
11. 密歇根大学的尤里奇教授采用四象限法将人力资源管理者扮演的角色划分为四种,其中既关注未来又关注人员的象限对应的角色是()。
- A. 员工激励者
B. 战略伙伴
C. 变革推动者
D. 管理专家
12. 关于国际人力资源管理与国内人力资源管理主要区别的说法,正确的是()。
- A. 国内人力资源管理的对象更多涉及东道国与第三国员工
B. 国际人力资源管理需要考虑外派人员的课税和重新配置问题
C. 国内人力资源管理更多参与员工的个人生活
D. 国际人力资源管理对企业经营负有更少的责任
13. 下列选项中,不属于影响人力资源规划的内部因素的是()。
- A. 技术与设备条件
B. 组织文化
C. 企业经营方向
D. 竞争对手招聘策略
14. 经常用于人力资源需求预测的定量分析方法是()。
- A. 时间序列分析法
B. 主观判断法
C. 德尔菲法
D. 马尔科夫分析法
15. 当企业人力资源供大于求时,调整速度慢且对员工伤害程度较低的人力需求平衡方法是()。
- A. 裁员
B. 减薪
C. 工作轮换
D. 自然减员
16. 推动个体为达到一定目标而采取行动的内驱力是()。
- A. 自我概念
B. 知识
C. 人格特质
D. 动机
17. 论文形式笔试的主要缺点是()。
- A. 不能测量书面表达能力
B. 评分缺乏客观标准
C. 施测成本较高
D. 不能大规模施测

18. 用于考查应聘者的文书处理和反应能力的方法是()。
- A. 无领导小组讨论 B. 角色扮演
C. 文件筐作业 D. 管理游戏
19. 能够真正测出工作绩效的某些重要因素的测验方法具有较高的()。
- A. 效标关联效度 B. 预测效度
C. 内容效度 D. 构想效度
20. 关于绩效管理的说法,正确的是()。
- A. 绩效管理的目的是通过考核限制员工的工作行为
B. 绩效考核是绩效管理的前提
C. 绩效管理是实现企业战略的重要手段
D. 绩效管理是管理者与员工单向沟通的过程
21. 关于绩效管理工具的说法,正确的是()。
- A. 平衡计分卡法因为实施成本较低而得到广泛应用
B. 目标管理法通过持续沟通将企业目标逐层分解
C. 标杆超越法通过分析个体的高绩效表现实现评价指标的量化
D. 关键绩效指标法通过在企业内部制定质量管理体系提升企业绩效
22. 关于绩效改进方法的说法,正确的是()。
- A. 标杆超越法更强调本企业固有的管理概念
B. 卓越绩效指标法通过强化个体卓越绩效指标推动企业战略目标的实现
C. ISO质量管理体系更关注产品的生产过程,努力提高产品质量或者服务水平
D. 六西格玛管理关注业务流程设置的合理性,以提升企业运行的效率
23. 关于团队绩效考核的说法,正确的是()。
- A. 确定团队绩效考核指标与个人绩效考核指标的方法无明显差异
B. 在进行团队绩效考核时,成员之间不应进行沟通
C. 团队绩效考核指标可采用工作流程图方法确定
D. 团队绩效考核主要评价团队负责人的绩效
24. 采用稳定战略的企业适宜采用的薪酬结构是()。
- A. 无基本薪酬,只支付奖金
B. 基本薪酬较高,基本薪酬和福利在薪酬中的比重较大
C. 基本薪酬较低,奖金在薪酬中的比重较大
D. 基本薪酬较低,股权激励在薪酬中的比重较大
25. 关于职位评价方法的说法,正确的是()。
- A. 排序法是比较复杂的量化评价方法
B. 分类法的缺点是等级定义困难
C. 要素计点法的最大优点在于简单易行
D. 因素比较法的准确性和公平性容易得到员工的肯定

26. 根据我国证监会颁布的相关政策,关于员工持股计划的说法,正确的是()。
- A. 员工持股计划激励对象的数量不低于员工总数的 90%
B. 每期员工持股计划的持股期限不得超过 12 个月
C. 公司监事不得成为员工持股计划的激励对象
D. 员工持股计划的股票来源包括员工从二级市场自行购买的股份
27. 适用于餐饮销售人员的薪酬制度是()。
- A. 高基本薪酬加低佣金
B. 纯基薪制
C. 低基本薪酬加高佣金
D. 纯奖金制
28. 关于培训与开发的说法,错误的是()。
- A. 培训与开发是对人力资源的投资
B. 大型组织通常会设置专门的培训与开发部门
C. 效果评估是培训与开发体系中比较容易实施的一个环节
D. 培训与开发效果评估方法包括控制实验法和问卷调查法
29. 按照霍兰德职业兴趣的分类,喜欢从事资料分析工作,有数理分析能力,能够听从指示完成琐碎工作的人员,属于()。
- A. 现实型
B. 常规型
C. 研究型
D. 企业型
30. 关于劳动关系理论中劳动关系系统结构的说法,错误的是()。
- A. 个别劳动关系是劳动关系系统的基础构成
B. 集体劳动关系是劳动关系的核心构成
C. 社会劳动关系是劳动关系的总体构成
D. 个体劳动关系、集体劳动关系和社会劳动关系相互独立
31. 关于劳动关系理论中集体劳权的说法,错误的是()。
- A. 集体劳权主要包括团结权、集体谈判权、民主参与权和集体行动权
B. 集体劳权是劳动者集体的权利
C. 集体劳权由劳动个人享有并行使
D. 集体劳权可以维护和保障个别劳权
32. 关于劳动关系理论中雇主权利义务的说话,错误的是()。
- A. 雇主权利源自对劳动力的占有权
B. 雇主权利主要包括组织权、劳动指挥权、奖惩权和闭厂权
C. 雇主权利是雇主维护自身利益所必需的
D. 保证工人休息休假权是雇主的义务
33. 最低工资标准上调是影响劳动关系环境因素中的()。
- A. 技术因素
B. 政策因素
C. 生态因素
D. 文化因素
34. 根据劳动关系运行的理论,劳动关系冲突的根本根源不包括()。
- A. 异化的合法化
B. 工作本身的特性
C. 客观的利益差异
D. 雇佣关系的性质

35. 关于我国工资集体协商制度的说法,正确的是()。
- A. 工会提出意向后,企业方应在接到意向书后5日内答复
B. 协商双方有义务在协商之前提供与工资集体协商有关的真实资料
C. 协商双方拟定的工资集体协商草案经双方首席代表签字后即可生效
D. 工资集体协议必须报地方法院批准后方可生效
36. 劳动关系三方协商机制的特征之一是()。
- A. 权利平等 B. 求同存异 C. 保护劳方 D. 民主集中
37. 劳动力市场的()决定了企业通常需要利用受教育程度、工作经验等多种标准,以及面试、笔试、心理测试等多种手段甄选员工。
- A. 特殊性 B. 交易延续性
C. 不确定性 D. 交易对象难以衡量性
38. 某市人口普查结果表明,该市共有2 000万人,其中16岁以上的人口为1 500万,就业人口总数为1 000万,失业人口为200万,则该市的劳动力参与率为()。
- A. 50% B. 60% C. 70% D. 80%
39. 在其他条件不变的情况下,相关因素对劳动力需求的影响是()。
- A. 工资率上涨的规模效应导致劳动力需求下降
B. 工资率上涨的替代效应导致劳动力需求上升
C. 产品需求上升导致劳动力需求下降
D. 产品需求下降导致劳动力需求上升
40. 如果在沿海地区就业的大量内地农村劳动力返乡,而沿海地区的劳动力需求没有发生变化,则此时沿海地区的劳动力市场状况会表现为()。
- A. 均衡工资率上升,均衡就业量下降 B. 均衡工资率下降,均衡就业量上升
C. 均衡工资率和均衡就业量均下降 D. 均衡工资率和均衡就业量均上升
41. 激励劳动者从低生产率的岗位、企业向高生产率的岗位、企业转移,从而在整个社会范围内不断重新配置的劳动力资源的是()。
- A. 劳动条件 B. 工资差别 C. 劳动力供给 D. 劳动力需求
42. 演艺明星的工资水平远超普通劳动者,这种工资差别是()工资差别。
- A. 补偿性 B. 竞争性 C. 技能性 D. 垄断性
43. 企业常常会利用不同劳动者的历史绩效水平,来预测求职者的未来生产率,这种做法很容易产生()歧视。
- A. 统计性 B. 雇主 C. 工资 D. 职业
44. 在其他条件相同的情况下,会导致失业率上升的情形是()。
- A. 因退休而退出劳动力市场的人数增加
B. 找到工作的失业者人数迅速上升
C. 绝大部分应届大中专毕业生都找到工作
D. 一部分长时间找不到工作的失业者决定放弃寻找工作