

企业人力资源管理师职业资格考试用书

QIYE RENLI ZIYUAN GUANLISHI ZHIYE ZIGE KAOSHI YONGSHU

第2版

企业人力 资源管理师

应试题解

裴建国 ○ 主编

- ✓ 领您踏上直通车
- ✓ 圆您考取证书梦
- ✓ 备考的秘籍法宝
- ✓ 冲刺的得力助手

(三级)

E RENLI ZIYUAN GUANLISHI YINGSHI TIJIE QIYE RENLI ZIYUAN GU



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



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 2 版



机械工业出版社

本书是根据2007年第2版“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师(基础知识)》和《企业人力资源管理师(三级)》编写的第2版应试题解。2008年4月出版的第1版应试题解一面世即受到广大读者的好评。应广大读者的要求,根据最新考试大纲和考试要求我们策划了第2版应试题解。此次再版加大了各部分的单项选择题、多项选择题和专业技能题的题量,并提供了参考答案。《企业人力资源管理师(三级)》教程的专业技能鉴定考试以简答题、计算题和综合分析题为主,增加了相关章节的题量,将部分表格内容变成试题,为考生考试取胜扩大了思路。

本应试题解书末附有2007年5月至2009年5月全国企业人力资源管理师(三级)统一考试理论知识题及专业技能题的真题及标准答案。为方便读者掌握相关考试内容,在附录中还收录了最新劳动合同法、劳动争议调解仲裁法和就业促进法。本应试题解的方便之处还在于所附试题的参考答案与“国家职业资格培训教程”内容相对应的页码,便于考生复习备考。

本应试题解内容实用性、针对性强,是企业人力资源管理师(三级)应试人员不可多得的一本应试参考书。同时还适合在校大学生、研究生复习考试使用。

与本应试题解配套的还有《企业人力资源管理师(三级)专业技能考试冲刺题解》一书,两本书配合使用对考生必有启发。

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师应试题解. 三级/裴建国主编. —2版.

—北京:机械工业出版社,2009.9

企业人力资源管理师职业资格考试用书

ISBN 978-7-111-28398-0

I.企… II.裴… III.企业管理—劳动力资源—资源管理—资格考核—解题 IV.F272.92-44

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第169856号

机械工业出版社(北京市百万庄大街22号 邮政编码100037)

策划编辑:何月秋 责任编辑:何月秋 封面设计:王伟光

责任校对:姚培新 责任印制:王书来

北京兴华昌盛印刷有限公司

2009年10月第2版第1次印刷

184mm×260mm·20印张·491千字

0001—4000册

标准书号:ISBN 978-7-111-28398-0

定价:43.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心:(010)88361066

门户网:<http://www.cmpbook.com>

销售一部:(010)68326294

销售二部:(010)88379649

教材网:<http://www.cmpedu.com>

读者服务部:(010)68993821

封面无防伪标均为盗版

第2版前言

为了更好地推动企业人力资源管理师国家职业资格考核认证工作的开展,我们根据2007年新版《国家职业标准 企业人力资源管理师》(以下简称《标准》)和“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师(三级)》(以下简称《教程》)于2008年4月编写出版了第1版《企业人力资源管理师应试题解(三级)》。该书面世后,深受培训学校师生和应考人员的欢迎,不到3个月又重印了第2次。此次修订再版一是应广大读者的要求,二是根据最新考核大纲和考试题型变化的要求而进行的。

为方便读者将本应试题解与《教程》对应学习,提高学习效率,本应试题解完全按新版“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师(三级)》的章节编写。在书后附录中还收录了2007年5月至2009年5月全国“企业人力资源管理师(三级)”统一考试的理论知识题及专业技能题的真题和标准答案,最新劳动合同法,劳动争议调解仲裁法和就业促进法。

本应试题解是为准备参加企业人力资源管理师(三级)国家职业资格考试的人员编写的。考虑到现有考生有些人工作时间紧,原有在校学习的内容与现应聘的职业知识不太对口,所学习的内容和现有环境有很大的差别,在应试中会遇到一些不可逾越的难题,基于这些问题我们动手编写了这本应试题解。

这次修订将最新的考试方式及题型充实到书中,在第1版的内容上加大了题量和难度,范围更加广泛,为学生提供了更多的复习内容。

本应试题解在2008年4月第1版出版发行后,得到了培训学校师生的好评,他们将本书作为培训课后的课外练习和实践练习,学生感到十分满意,效果很好,也得到了在职应试考生的好评。

本应试题解在修订时将《教程》中的所有知识点和专业技能鉴定点进行了提炼,并按照最新考试题型进行了归纳总结。借助本题解的学习,可以大大提高考生复习备考的效率,取得事半功倍的效果。

本次修订延续了第1版将应试题解参考答案附上与相应《教程》内容对应的页码(选择题为选项ABCDE后的数字,专业技能题将题所在位置页码也进行了标注),便于考生查找,提高复习备考效率,这也是本书的一大亮点。同时,还为专业技能加上了分值,便于考生自测。

本次修订再版为方便读者复习,对题目和“答”字进行了清晰标识,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,惠文平、裴培、张钧、邓晓辉参加编写。在本书修改时还得到了许多同行的帮助和支持,在此向为本书提供相关资料的中青、中科及有关职业培训学校表示衷心的感谢!也向为本书提出宝贵意见的朱女士、黄先生、王先生等培训学校的同学们表示感谢。

由于编者水平有限,希望广大读者提出宝贵的意见和建议,以便补充改进。

在此我向关心本书的同仁表示衷心的感谢!!

编者

第1版前言

为了更好地推动企业人力资源管理师国家职业资格考核认证工作的开展,我们根据2007年新版《国家职业标准 企业人力资源管理师》(以下简称《标准》)和《企业人力资源管理师(三级)》培训教程(以下简称《教程》)编写了这本《企业人力资源管理师应试题解(三级)》。

为方便读者将本应试题解与《教程》对应学习,提高学习效率,本应试题解完全按新版“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师(三级)》的章节编写。在书后附录中还收录了最新劳动合同法和就业促进法的有关内容。凡是各类题中涉及到《劳动法》的问题一律以2008年1月1日执行的条款回答。

本应试题解是为准备参加企业人力资源管理师(三级)国家职业资格考试的人员编写的。考虑到现有考生有些人工作时间紧,原有在校学习的内容与现应聘的职业知识不太对口,所学习的内容和现有环境有很大的差别,在应试中会遇到一些不可逾越的难题,基于这些问题我们动手编写了这本应试题解。

本应试题解部分内容在有关培训学校中进行了模拟试验,效果很好,得到了在职考生的好评,也为考生参加考试提供了相关的答题思路。

本应试题解在编写中将《教程》中的所有知识点和技能鉴定点进行了提炼,并按照考试题型进行了归纳总结。借助本题解的学习,可以大大提高考生复习备考的效率,取得事半功倍的效果。

本应试题解的方便之处还在于参考答案中附有与相应《教程》内容对应的页码(选择题为选项ABCDE后的数字,简答题等操作技能题为题后括号内的数字),便于考生高效地复习备考。这也是本书的一大亮点。

本书由裴建国主编,惠文平、裴培、张军、邓小辉参加编写。本书在编写过程中还得到了许多同行的帮助和支持,在此向为本书提供相关资料的学校及职业培训中心表示衷心的感谢!

由于时间仓促和编者水平问题,本书会有许多不足之处,希望有关企业人力资源管理师及培训学校师生提出宝贵的意见和建议,以便补充改进。

编者

目 录

第2版前言

第1版前言

第一部分 企业人力资源管理师(基础知识) 1

第一章 劳动经济学 1

一、单项选择题(1) 参考答案(6)

二、多项选择题(7) 参考答案(13)

第二章 劳动法 14

一、单项选择题(14) 参考答案(18)

二、多项选择题(18) 参考答案(23)

第三章 现代企业管理 24

一、单项选择题(24) 参考答案(28)

二、多项选择题(29) 参考答案(35)

第四章 管理心理与组织行为 37

一、单项选择题(37) 参考答案(41)

二、多项选择题(42) 参考答案(49)

第五章 人力资源开发与管理 50

一、单项选择题(50) 参考答案(54)

二、多项选择题(54) 参考答案(62)

第二部分 企业人力资源管理师(三级) 64

第一章 人力资源规划 64

一、单项选择题(64) 参考答案(68)

二、多项选择题(69) 参考答案(76)

三、简答题及参考答案 77

四、计算题及参考答案 81

五、综合分析题及参考答案 83

六、思考题 88

第二章 人员招聘与配置 89

一、单项选择题(89) 参考答案(93)

二、多项选择题(93) 参考答案(100)

三、简答题及参考答案	101
四、计算题及参考答案	104
五、综合分析题及参考答案	107
六、思考题	111
第三章 培训与开发	113
一、单项选择题(113)	参考答案(116)
二、多项选择题(117)	参考答案(125)
三、简答题及参考答案	126
四、综合分析题及参考答案	128
五、思考题	136
第四章 绩效管理	137
一、单项选择题(137)	参考答案(141)
二、多项选择题(141)	参考答案(148)
三、简答题及参考答案	149
四、综合分析题及参考答案	152
五、思考题	156
第五章 薪酬管理	157
一、单项选择题(157)	参考答案(160)
二、多项选择题(161)	参考答案(168)
三、简答题及参考答案	168
四、计算题及参考答案	170
五、综合分析题及参考答案	173
六、思考题	178
第六章 劳动关系管理	180
一、单项选择题(180)	参考答案(184)
二、多项选择题(184)	参考答案(191)
三、简答题及参考答案	191
四、综合分析题及参考答案	193
五、思考题	202

附 录

附录 A 国家职业资格全国统一鉴定企业人力资源管理师(三级)真题及答案	203
A-1 2007 年 5 月企业人力资源管理师(三级)理论知识题(203)	答案(215)
A-2 2007 年 5 月企业人力资源管理师(三级)专业技能题(216)	答案(218)
A-3 2007 年 11 月企业人力资源管理师(三级)理论知识题(221)	答案(231)
A-4 2007 年 11 月企业人力资源管理师(三级)专业技能题(233)	答案(234)
A-5 2008 年 5 月企业人力资源管理师(三级)理论知识题(236)	答案(247)
A-6 2008 年 5 月企业人力资源管理师(三级)专业技能题(248)	答案(249)
A-7 2008 年 11 月企业人力资源管理师(三级)理论知识题(251)	答案(262)

A-8	2008 年 11 月企业人力资源管理师(三级)专业技能题(264)	答案(266)
A-9	2009 年 5 月企业人力资源管理师(三级)理论知识题(269)	答案(280)
A-10	2009 年 5 月企业人力资源管理师(三级)专业技能题(282)	答案(283)
附录 B	中华人民共和国劳动合同法	286
附录 C	中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	297
附录 D	中华人民共和国就业促进法	303
附录 E	国家职业资格全国统一鉴定答题卡	309
参考文献		310

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(请将正确答案的序号填写在括号内,每小题只有一个正确答案)

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()的稀缺性。
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. 一定社会发展阶段所能够拥有的()就是消费的支付能力。
A. 劳动能力 B. 劳动手段 C. 劳动量 D. 劳动资料
6. 利润定义为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
7. 向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法是()研究方法。
A. 规范 B. 实证 C. 体系 D. 认识客观现象
8. 实证研究方法的重点是研究现象本身()的问题。
A. 应该是什么 B. 是怎样的 C. 是什么 D. 实在的
9. 劳动经济学运用实证研究方法研究()现象。
A. 市场经济 B. 市场主体 C. 劳动力假说 D. 劳动力市场
10. 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. 实际
11. 总人口劳参率等于劳动力除以()再乘以百分之百。
A. 总人口 B. 总劳动力 C. 可能劳动力 D. 有能力劳动者
12. (),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(家庭或个人)愿意并且能够提供的劳动时间。
A. 劳动力供给 B. 劳动力总量 C. 劳动力需求 D. 劳动力市场

13. 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,简称为()。
- 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
14. (),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
15. 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
16. 劳动力供给弹性是()变动对工资率变动的反应程度。
- A. 劳动力供给 B. 劳动力需求 C. 劳动力供给量 D. 劳动力需求量
17. 劳动力供给富有弹性表示为()。
- A. $E_s < 0$ B. $E_s > 0$ C. $E_s < 1$ D. $E_s > 1$
18. 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. $E_s < 0$
19. 劳动力供给缺乏弹性表示为()。
- A. $E_s < 0$ B. $E_s > 2$ C. $E_s < 1$ D. $E_s > 1$
20. 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,判断正确的是()。
- A. $E_s > 1$ B. $E_s < 1$ C. $E_s > 0$ D. $E_s < 0$
21. 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. $(\Delta S/W)/(\Delta W/S)$
22. 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. $(\Delta D/D)/(\Delta W/W)$
23. 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
24. 劳动力需求富有弹性表示为()。
- A. $E_d > 0$ B. $E_d < 0$ C. $E_d > 1$ D. $E_d < 1$
25. 劳动力需求缺乏弹性表示为()。
- A. $E_d > 2$ B. $E_d < 2$ C. $E_d > 1$ D. $E_d < 1$
26. 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,属于()弹性。
- A. 供给有无限 B. 单位供给 C. 供给富有 D. 供给缺乏
27. 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. $E_d < 1$
28. 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
29. 在其他生产要素不变时,对于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
30. 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

31. 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. $MP = MC$

32. 当()时,总产量取得最大值。

A. $AP = 0$

B. $MP = 0$

C. $AP > MP$

D. $AP < MP$

33. 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

34. 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. 雇用关系

C. 经济关系

D. 劳动交换关系

35. ()的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

C. 劳动关系

D. 劳动机制

36. 劳动力市场的主体由相互对立的()构成。

A. 客体

B. 雇用

C. 两极

D. 边际

37. 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. 本质特性

C. 本质特征

D. 本质要求

38. 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

39. 一般均衡分析方法的代表人物是()。

A. 亚当·斯密

B. 希克斯

C. A·马歇尔

D. L·瓦尔拉

40. 均衡价格论是由()提出的。

A. 亚当·斯密

B. L·瓦尔拉

C. A·马歇尔

D. 希克斯

41. 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

42. 总供给等于()之和。

A. 消费+储蓄

B. 投资+储蓄

C. 投资+收入

D. 消费+收入

43. ()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。

A. 劳动要素

B. 生产要素

C. 服务要素

D. 管理要素

44. 计时工资中,工资标准乘以实际工作时间等于()。

A. 时间有效工资

B. 支付工资

C. 货币工资

D. 应得工资

45. 计件工资的计算方式是:货币工资=()。

A. 计件工资额(计价单价)×合格产品数量

B. 计件率×合格产品数量

C. 计件工资率(计件单价)×合格产品数量

D. 计件工资率×总生产当日数量

E. 计件工资率(计件单价) $\times$ 月计件总合格数量

46. 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

47. 失业率用公式来表示为() $\times 100\%$ 。

- A. 失业人数/就业人数 B. 失业人数/人口总数
C. 失业人数/社会劳动力人数 D. 就业人数/失业人数

48. 从下列定义说法中,判断错误的是()。

- A. 最低工资,又称为最低工资率,是国家依法规定的单位劳动时间的最低工资数额
B. 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

C. 工会在其发展中承担着多重功能,最基本的是与雇主或雇主组织进行集体谈判,参与决定基本劳动条件,并对各项劳动条件标准的实施进行监督

D. 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

49. ()是政府运用财政预算来调节总需求水平,以促进充分就业、稳定物价和保持经济增长的一种宏观经济管理对策。

- A. 财政政策 B. 货币政策 C. 金融政策 D. 收入政策

50. 收入差距的衡量指标是()。

- A. 国民收入 B. 基尼系数 C. 人均 GDP D. 需求弹性

51. 从世界各国来看,基尼系数()时,表示收入差距非常小。

- A. 大于 0.2 B. 小于 0.2 C. 大于 0.4 D. 小于 0

52. 基尼系数在 0.4 以上,则表示收入差距比较大;通常的基尼系数在()之间。

- A. 0~1 B. 0~2 C. 0~0.2 D. 0.2~0.4

53. 实际工资是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()。

- A. 实际工资=工资标准 $\times$ 实际工作时间 B. 实际工资=小时工资率 $\times$ 实际工作时间
C. 实际工资=货币工资 $\div$ 价格指数 D. 实际工资=货币工资 $\times$ 价格指数
E. 实际工资=货币工资 $\div$ 标准工作时间小时数

54. 个人追求的目标是()。

- A. 收益最大化 B. 效用最大化 C. 可支配最大化 D. 可支配资源最大化

55. 增长差距性失业和周期性失业具体表现为()。

- A. 季节性失业 B. 结构性失业 C. 需求性失业 D. 需求不足性失业

56. 单位需求弹性,工资率变动的百分比与需求量变动的百分比的比值是()。

- A. $E_d=1$ B. $E_d>1$ C. $E_d<1$ D. $E_d=0$

57. 经济周期研究者们提出()。

- A. 两种劳动参与假说 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

58. 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

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

59. 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

60. 劳动力市场的基本功能是()。

- A. 调节资源的配置
- B. 决定就业量与工资
- C. 解决生产什么的问题
- D. 解决如何生产的问题

61. 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

62. 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

63. 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

64. (),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其运行规律。

- A. 实证研究方法试图超越或排斥价值判断
- B. 实证研究方法
- C. 实证研究方法与哲学中的实证主义有渊源关系
- D. 实证研究方法的目的在于认识客观事实

65. 劳动力供给量变动对工资率变动的反应程度被定义为()。

- A. 劳动力需求量
- B. 劳动力需求增长量
- C. 劳动力供给的工资弹性
- D. 劳动力供给增长量

66. 均衡价格论,是说明通过商品供给需求的运动决定()形成的理论。

- A. 商品的均衡
- B. 均衡产量
- C. 商品的构成
- D. 商品价格

67. 均衡价格论是新古典学派创始人()在其所著《经济学原理》中提出来的。

- A. A·马歇尔
- B. 亨利·明茨伯格
- C. 斯迪克兰
- D. 汤姆森

68. ()是指国家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。

- A. 总需求
- B. 总需求价格
- C. 总供给
- D. 总供给价格

69. 从以下所述中所谓总需求,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需求。其下列公式正确的是()。

- A. 总需求 = 总供给需求 + 总消费需求
- B. 总需求 = 服务需求 + 投资需求
- C. 总需求 = 消费品需求 + 投资品需求
- D. 总需求 = 对产品需求 + 投资品需求

70. ()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

71. 关于平均失业持续期表述错误的是()。

- A. 无论时间长短都属于非常失业
 B. 它的长度是反映失业严重程度的重要指标
 C. 平均失业持续期相对较短,反映了经济的动态性
 D. 平均失业持续期延长表明劳动力市场存在长期失业者

72. ()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。

- A. 财政政策 B. 货币政策 C. 收入政策 D. 宏观经济政策

73. 最低劳动标准、最低社会保障、工会权利义务三个制度结构会受到()保护。

- A. 宪法 B. 劳动法 C. 法律 D. 国务院条例

74. 收入政策在社会经济中具有的作用不包括()。

- A. 有利于宏观经济的稳定 B. 有利于资源的合理配置
 C. 有利于宏观经济调控的手段 D. 有利于缩小不合理的收入差距

75. 扩张性的货币政策和紧缩性的货币政策,在就业与收入的宏观调控中属于()。

- A. 收入政策 B. 货币政策 C. 财政政策 D. 货币紧缩政策

76. ()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。

- A. 财政政策 B. 收入政策 C. 金融政策 D. 货币政策

参 考 答 案

- | | | | | | |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. A, 1 ^① | 2. B, 1 | 3. D, 1 | 4. B, 1 | 5. C, 1 | 6. B, 2 |
| 7. B, 3 | 8. C, 3 | 9. D, 3 | 10. A, 4 | 11. A, 5 | 12. A, 5 |
| 13. B, 6 | 14. C, 7 | 15. C, 5 | 16. C, 6 | 17. D, 6 | 18. B, 6 |
| 19. C, 6 | 20. A, 6 | 21. A, 6 | 22. D, 8 | 23. C, 8 | 24. C, 9 |
| 25. D, 9 | 26. C, 6 | 27. D, 9 | 28. B, 10 | 29. B, 10 | 30. B, 10 |
| 31. A, 11 | 32. B, 10 | 33. B, 11 | 34. C, 11 | 35. B, 11 | 36. C, 11 |
| 37. A, 12 | 38. B, 12 | 39. D, 12 | 40. C, 12 | 41. B, 16 | 42. A, 19 |
| 43. B, 15 | 44. C, 16 | 45. C, 16 | 46. C, 20 | 47. C, 21 | 48. A, 23 |
| 49. A, 25 | 50. B, 26 | 51. B, 26 | 52. D, 26 | 53. C, 16 | 54. B, 2 |
| 55. D, 21 | 56. A, 9 | 57. A, 7 | 58. D, 1 | 59. D, 2 | 60. B, 3 |
| 61. B, 3 | 62. C, 3 | 63. D, 3 | 64. A, 3 | 65. C, 6 | 66. D, 14 |
| 67. A, 15 | 68. C, 18 | 69. C, 19 | 70. D, 21 | 71. A, 22 | 72. B, 25 |
| 73. C, 24 | 74. C, 25 | 75. B, 25 | 76. D, 25 | | |

① 答案序号 A、B、C、D 等后面的阿拉伯数字为本答案知识点在“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师》相对应教材中的页码,方便读者复习参考(后同)。

二、多项选择题(请将正确答案的序号填写在括号内,选项中有两个或两个以上正确答案,多选、错选、少选均不得分)

1. 劳动经济学提到,劳动资源的稀缺性具有的属性是()。

- A. 任何一个既定的量与无限性相比,总是不足的
- B. 劳动资源的稀缺性又具有绝对属性
- 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

3. 利润最大的含义就是()。

- A. “差额”是正值,则越大越好
- B. “差额”如果是负值,则越小越好
- C. 利润最大化不过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

4. 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

5. 劳动力市场上,()分别是劳动力的供给方和需求方。

- A. 居民户
- B. 企业
- C. 劳动者
- D. 公司
- E. 政府

6. (),导致劳动力市场与其他市场的重大区别是劳动经济学产生的基础。

- A. 劳动力市场配置的资源
- B. 交换的商品是劳动力
- C. 其他市场配置的资源
- D. 交换的商品相比
- E. 具有显著的特殊性

7. 劳动经济学的任务是()。

- A. 理解并揭示劳动力供给
- B. 劳动力的稀缺
- C. 劳动力需求
- D. 工资
- E. 就业决定机制

8. 劳动经济学主要有()的研究方法。

- A. 劳动力市场
- B. 劳动科学
- C. 劳动供给
- D. 实证
- E. 规范

9. 实证研究方法具有()特点。

- 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. 研究现象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

10. 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. 提出理论设想
- E. 验证

11. 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

12. 现代劳动经济学所要研究的劳动力是指()。

- A. 能从事劳动的人 B. 具有劳动能力与就业要求 C. 在一定年龄之内
D. 从事或能够从事某种职业劳动的全部人口 E. 一定范围内的人口

13. 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

14. 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

15. 我国在经济周期与两种劳动参与假说中将劳动力分为()级。

- A. 一 B. 二 C. 三 D. 四 E. 二、三

16. 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是一种等价交换
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. 消耗最低费用中劳动的交换体现

17. 劳动力市场的本质属性主要表现在()。

- 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的途径
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. 劳动力市场是劳动交换的途径
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过程

18. 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. 揭示经济变量之间的关系 B. 分析单个市场均衡的实现与变动
C. 说明实现均衡的条件 D. 研究任何一种特定商品的供求关系
E. 研究任何一种特定商品的供求和价格关系

19. 劳动力市场均衡的意义是()。

- A. 劳动力资源的分配 B. 劳动力资源的最优分配
C. 同质的劳动力获得同样的工资 D. 充分就业
E. 充分就业的就业量不同

20. 我国人口、资本存量与均衡工资率,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

21. 所谓工资就是()。

- A. 劳动力作为生产要素的均衡价格

B. 劳动力的需求价格与供给价格相一致的价格

C. 由需求价格决定的

D. 具有与劳动的净产品不相等的趋势

E. 最终取决于劳动的边际生产率

22. 工资率,是指单位时间的劳动价格。根据单位时间标准的不同可分为()。

A. 小时工资率

B. 日工资率

C. 基本工资率

D. 加班工资率

E. 计时工资率

23. 福利的基本构成包括()。

A. 各类保险

B. 工作餐

C. 优惠的商品

D. 失业保险

E. 折价的商品

24. 具备()可以称为就业。

A. 劳动就业的主体是有劳动能力和就业要求的人

B. 所参加的劳动属于社会劳动

C. 所参加的劳动对社会有益

D. 所从事的劳动为有酬劳动

E. 从有酬劳动中获得的可以是经营收入

25. 从劳动经济学的视角考察我国最重要的失业类型有()失业。

A. 摩擦性

B. 技术性

C. 结构性

D. 季节性

E. 需求不足性

26. 请说出现代就业与失业状态的过程()。

A. 就业状态→失业状态

B. 就业状态→非劳动力

C. 失业状态→就业状态

D. 失业状态→非劳动力

E. 非劳动力→就业状态,非劳动力→失业状态

27. 失业给经济增长与社会发展带来的负面影响包括()。

A. 物质的

B. 家庭的

C. 社会的

D. 安全的

E. 精神的

28. 劳动力市场的制度结构要素包括()。

A. 最低劳动标准

B. 最低社会保障

C. 工会

D. 职工代表大会

E. 保障基本生活标准

29. 收入政策广义的说法是()。

A. 包括有关政策经济调控的手段

B. 包括在一定社会总收入的条件下

C. 对以工资劳动者为主体的居民个人分配关系的调整政策

D. 包括在一定工资总量的条件下

E. 社会收入分配政策

30. 收入政策在社会经济中的重要作用是()。

A. 有利于宏观经济的稳定

B. 有利于抑制过度的消费增长

C. 有利于资源的合理配置

D. 有利于自由竞争机制发展

E. 有利于缩小不合理的收入差距

31. 调控收入与物价关系的措施有()。

A. 制定工资—物价指导线

B. 对物价和工资进行管制以致力于冻结

C. 实施以税收为基础的收入控制政策

D. 约束企业工资发放过度的行为

E. 评议物价和工资增长过快

32. 对收入平等化的主要政策措施有()。

A. 实行个人所得税制度

B. 对遗产、赠与、财产、高消费征税

C. 发展社会保障事业

D. 对失业者提供就业机会与就业培训

E. 发展教育事业和改善居民住房条件

33. 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