

2024年中级经济师《人力资源管理》试题（完整版）（11月17日下午）

单项选择题

1.下列测试类型中，能够考察求职者人际交往能力的是（ ）

- A.知识测试
- B.角色扮演
- C.公文筐测试
- D.人格测试

参考答案：B

【解析】

表 6-1 评价中心技术中的各种练习想要衡量的技能举例

技能	练习		
	公文筐测试	无领导小组讨论	角色扮演
领导能力 (控制、辅导、影响、足智多谋)	√	√	√
问题解决能力 (判断力)	√	√	√
人际交往能力 (敏感性、解决冲突能力、合作能力、口头沟通能力)		√	√
行政管理能力 (组织能力、规划能力、书面沟通能力)	√	√	
压力承受能力 (自信心)		√	√

注：“√”代表通过练习所要评价的技能。

2.关于全面薪酬战略的说法，错误的是（ ）

- A.它是基于传统的科层体系建立的
- B.它以客户满意度为中心
- C.它更强调战略性
- D.它更强调灵活性

参考答案：A

【解析】A 错误：全面薪酬战略是一种摒弃了原有的科层体系和官僚结构，以客户满意度为中心，鼓励创新精神和可持续的绩效改进，并对娴熟的专业技能提供奖励，从而在员工和企业之间营造出一种双赢的工作环境的薪酬战略。与传统薪酬管理相比，全面薪酬战略更强调战略性、激励性、灵活性、创新性和沟通性。

3.人力资本投资理论否定的一个基本假设是（ ）

- A.所有企业都愿意支付相同的工资
- B.所有劳动者都是同质的
- C.所有劳动者的工资都是相同的
- D.所有企业的用工人数都是相同的

参考答案：B

【解析】在劳动力市场供求分析中，为了便于分析劳动力供给和需求的基本原理，我们曾假定所有的劳动者都是同质的，即他们在所具备的劳动力市场技术和能力上是无差别的，而这在现实中显然是不真实的。于是，这便开启了劳动经济学家对劳动者在获取劳动力市场技术和能力上的差别及其所导致的个体间收入差别的进一步研究。在这一过程中，劳动经济学家使用了人力资本投资分析的方法。故本题选 B。

4.关于事业单位聘用合同的说法，正确的是（ ）

- A.事业单位与应届本科毕业生签订聘用合同的试用期不得低于 6 个月

- B.事业单位工作人员连续旷工 14 个工作日，事业单位可以解除聘用合同
- C.事业单位与新聘人员只能签订 2 年期的聘用合同
- D.事业单位工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，事业单位提前 30 日书面通知，可以解除聘用合同

参考答案：D

【解析】事业单位聘用合同的订立：(1)事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于 3 年。(2)初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限 3 年以上的，试用期为 12 个月。(AC 错误)(3)事业单位工作人员在本单位连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年，提出订立聘用至退休的合同的，事业单位应当与其订立聘用至退休的合同。事业单位聘用合同的解除：(1)事业单位工作人员连续旷工超过 15 个工作日，或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的，事业单位可以解除聘用合同。(B 错误)(2)事业单位工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续 2 年年度考核不合格的，事业单位提前 30 日书面通知，可以解除聘用合同。(D 正确)(3)事业单位工作人员提前 30 日书面通知事业单位，可以解除聘用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除外。(4)事业单位工作人员受到开除处分的，解除聘用合同。(5)自聘用合同依法解除、终止之日起，事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。

5.魅力型领导理论的提出者是()

- A.托马斯·卡约尔
- B.罗伯特·豪斯
- C.道格拉斯·麦克格雷格
- D.乔治·格雷恩

参考答案：B

【解析】魅力型领导提出者是罗伯特·豪斯。故本题选 B。

6.在劳动力市场上，能够反映企业雇用劳动力的迫切程度的是() A.

- 劳动力供给
- B.工资差别
- C.法定最低工资水平
- D.劳动力需求

参考答案：D

【解析】雇主对劳动力需要的迫切程度(反映劳动力需求)，劳动者需要通过就业赚取工资来满足生活需要的迫切程度(反映劳动力供给)，以及谈判双方的力量对比(反映供求关系)，将共同决定实际工资水平的上限和下限。故本题选 D。

7.在劳动关系系统运行的规则网络中，属于政治领域的规范手段是() A.

- 法律
- B.权力
- C.道德
- D.传统

参考答案：B

【解析】法律是最为基本和一般的规范手段，权力是政治领域的规范手段，传统是社会领域的规范手段，道德是一种价值理念的规范手段。故本题选 B。

8.作为公司领导，小明一直努力为员工建立舒适的工作环境，并且会根据员工的需求布置公司。依照豪斯关于领导理论的观点，小明属于()。

- A.指导式领导

- B.支持型领导
- C.成就取向式领导
- D.参与式领导

参考答案：B

【解析】豪斯将领导行为分为四种类型：指示型：领导者发布指示，下属不参与决策。支持型：领导者对下属友好，关注下属的需求。参与型：领导者邀请下属参与决策和管理。成就导向型：领导者设定具有挑战性的目标，相信下属能达到这些目标

9.关于人力资源规划的说法，正确的是（ ）

- A.人力资源规划是组织主动应对环境变化的过程
- B.人力资源规划必须在内外部环境稳定的情况下才能开展
- C.人力资源规划对组织战略目标实现的作用不大
- D.人力资源规划可以不考虑控制人工成本的因素

参考答案：A

【解析】BCD 错误：人力资源规划通过对组织在不同时期、不同内外部环境、不同组织战略目标下的人力资源供需情况进行预测，不仅可以确保组织在需要的时候能够获得所需的各类人力资源，而且有助于确保组织员工队伍的精简和高效。因此，科学、可靠的人力资源规划工作对于一个组织来说意义重大。

10.关于绩效监控的说法，错误的是（ ）

- A.绩效监控有时很难对工作行为进行客观、准确的评价
- B.绩效监控是绩效管理的起点
- C.通过绩效监控可以随时发现员工工作中出现的问题
- D.绩效监控与绩效辅导的目的完全不同

参考答案：B

【解析】B 错误：绩效计划是绩效管理的起点，绩效监控与辅导作为联结绩效计划与绩效考核的桥梁，对于绩效计划的顺利执行和绩效考核的公正客观执行起着极其重要的作用。

11.关于上市公司各类股权激励模式特点的说法，正确的是（ ）。A.

- 股票增值权模式对公司现金压力较小
- B.限制性股票模式下有利于科学地确定股价
- C.限制性股票模式对现金流压力较小
- D.股票期权模式能降低委托代理成本

参考答案：D

【解析】A 错误：股票增值权的缺点：①激励对象不能获得真正意义上的股票，激励的效果相对较差；②对资本市场有效性依赖较大，可能导致公司高管层与股东合谋操纵公司股价等问题；③公司的现金压力较大。BC 错误：限制性股票的缺点：①业绩目标或股价的科学确定较困难；②现金流压力较大；③会促使经理人放弃对高风险、高回报项目的投资

12.关于征收高额遗产税可能会对劳动力市场产生的影响的说法，正确的是（ ）。A.

- 这种做法可以避免遗产继承者的劳动力供给意愿大幅度下降
- B.这种做法可以强化其他劳动者的劳动力供给意愿
- C.这种做法可以弱化其他劳动者的劳动力供给意愿
- D.这种做法可以避免遗产继承者的劳动力供给意愿大幅度上升

参考答案：A

【解析】个人非劳动收入或财富总量越大，劳动者的劳动力供给动机越弱。一些国家征收高额遗产税的目的之一就在于遏制这种非劳动收入对劳动力供给造成的不利影响。故本题选 A。

- 13.与组织的成本领先战略相匹配的活动是()。A.通过降低产品质量来压缩成本
A.降低薪酬体系中浮动薪酬的比重
B.奖励员工在成本节约方面的成绩
C.为员工提供大幅高于竞争水平的薪资水平

参考答案：C

【解析】采取成本领先战略的企业往往追求的是效率最大化、成本最小化，在薪酬水平方面较低于竞争对手，在薪酬结构中，奖金部分所占的比重相对较大。故本题选 C。

- 14.职工在两个用人单位同时就业时，关于工伤保险费缴纳的说法，正确的是()。A.
A.如果是非全日制员工，两家单位都无需缴纳工伤保险费
B.如果是全日制员工，两家单位都必须缴纳工伤保险费
C.如果是全日制员工，选择一家单位缴纳工伤保险费
D.如果是非全日制员工、选择一家单位缴纳工伤保险费

参考答案：B

【解析】根据《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》，职工(包括非全日制从业人员)在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。故本题选 B。

- 15.通常情况下，不利于劳动者工资上涨的宏观经济政策是()。A.
A.收入政策
B.人力政策
C.财政政策
D.货币政策

参考答案：A

【解析】收入政策实际上是一种工资、价格管理政策。工资管理的目标是对劳动力市场、劳动者的收入水平实施控制；价格管理的目标是使企业能获得必要的利润，又能对价格水平实施控制。收入政策最普遍的做法是政府抑制劳动者提高工资以及企业提高价格的动机。故本题选 A。

- 16.在中国境内工作、具有博士研究生学历的外籍华人，申请在华永久居留的条件之一是每年实际居住时间不少于()
A.6 个月
B.7 个月
C.1 个月
D.5 个月

参考答案：A

【解析】在中国境内工作的外国人，连续工作满 4 年、每年实际居住不少于 6 个月，工资性年收入不低于上年度所在地区城镇在岗职工平均工资的 6 倍，年缴纳个人所得税不低于工资性年收入标准的 20%，可向公安机关出入境管理部门申请在华永久居留。

- 17.关于人力资源需求预测中的主观判断法的说法，错误的是()。A.
A.主观判断法在一些情况下比较有效
B.主观判断法是一种定性的方法
C.主观判断法要求管理者具有丰富经验
D.主观判断法适用于长期的预测

参考答案：D

【解析】D 错误：主观判断法适合“短期”的预测。

18.绩效反馈面谈的目的不包括()。

- A.弄清员工绩效不合格的原因
- B.掌握下属的工作绩效情况
- C.向员工传递组织远景目标
- D.向员工反馈绩效考核结果

参考答案：B

【解析】绩效反馈面谈的目的：(1)向员工反馈绩效考核结果。(2)向员工传递组织远景目标。(3)弄清员工绩效不合格的原因。(4)为下一个绩效周期工作的开展做好准备。故本题选 B。

19.协调劳动关系三方机制中的“三方”是指()

- A.工会、劳动者和政府组织
- B.政府、劳动者和企业
- C.劳动者、工会和雇主
- D.政府、工会代表和雇主代表

参考答案：D

【解析】三方机制是由政府、工会代表、雇主代表组成的三方性劳动关系协调制度。故本题选 D。

20.我国职工民主管理制度的主要体现形式是()。

- A.职工代表大会制度
- B.劳动关系三方协调机制
- C.集体协商制度
- D.劳动争议调解制度

参考答案：A

【解析】我国职工民主管理制度的主要体现形式是职工代表大会制度。故本题选 A

21.21、同工同酬是指()。

- A.同一家企业中的同一工种的劳动者拿大体相同的工资
- B.在不同企业中完成价值相同工作的劳动者拿大体相同的工资
- C.所有的劳动者拿大体相同的工资
- D.在同一家企业中完成价值相同工作的劳动者拿大体相同的工资

参考答案：B

【解析】同工同酬是指用人单位对于技术和劳动熟练程度相同的劳动者在从事同种工作时，不分性别、年龄、民族、残疾、区域等差别，只要能以不同方式提供相同的劳动量，即获得相同的劳动报酬

22.薪酬调查的作用不包括()。

- A.薪酬差距的调整
- B.薪酬晋升政策的调整
- C.薪酬内部公平性的调整
- D.整体薪酬水平的调整

参考答案：C

【解析】C 错误：薪酬调查主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题。

23.在组织结构设计的主要特征因素中，可以用员工以同种方式完成相似工作的程度是()。A.

- 规范化程度
- B.制度化程度

- C.职业化程度
- D.集权化程度

参考答案：A

【解析】规范化是指员工以同种方式完成相似工作的程度。

24.在实施劳动监察时，劳动保障行政部门无权采取的措施是（ ）。A.
限制用人单位责任人员离开本地区

- B.吊销许可证
- C.没收违法所得
- D.罚款

参考答案：A

【解析】根据《劳动法》《劳动保障监察条例》等法律法规，劳动保障监察机构在进行劳动保障监察时，可采取的行政处罚主要有申诫罚、财产罚和行为罚。具体讲，其主要有以下几类。(1)警告。(2)罚款。(3)没收违法所得。(4)吊销许可证。故本题选 A。

25.基于多种职位及人员流动情况进行人力资源供给预测的方法是（ ）。A.
马尔科夫分析法

- B.人员替换分析法
- C.比率分析法
- D.趋势分析法

参考答案：A

【解析】马尔科夫分析法则基于多种职位以及人员流动状况进行人力资源供给预测的方法。

26.关于个人劳动力供给的说法，正确的是（ ）。
A.个人劳动力供给是指一位劳动者在一定工资率下愿意提供的工作小时
B.工资率越高，劳动者的劳供给时间越少
C.个人劳动力供给的最主要影响因素是工作时间
D.工资率越高，劳动者的劳动力供给时间越多

参考答案：A

【解析】个人劳动力供给是指在某一特定的工资率或工资水平下，一位劳动者愿意提供的工作小时数。故本题选A

27.按照马斯洛需要层次理论，自我实现的需要不包括（ ）。

- A.个人充分成长的需要
- B.自尊心得到满足的需要
- C.发挥个人潜能的需要
- D.实现个人理想的需要

参考答案：B

【解析】自我实现的需要包括个人成长、发挥个人潜能、实现个人理想的需要。故本题选 B。

28.一个独裁领导风格的人，其决策风格是（ ）。

- A.指导型和分析型
- B.分析型和行为型
- C.概念型和行为型
- D.指导型和概念型

参考答案：A

【解析】指导型决策者具有较低的模糊耐受性水平，倾向于关注任务和技术本身。分析型决策者具有较高的模糊耐受性水平以及很强的任务和技术取向。他们都会表现出独裁的领导风格。故本题选 A。

29.关于专业技术人员薪酬的说法，错误的是（ ）

- A.奖金所占的比重通常较高
- B.专业知识和技能的累积有助于加薪
- C.工作年限的延长有助于提高薪酬水平
- D.工作经验有助于加薪

参考答案：A

【解析】一般来说，在专业技术人员的薪酬体系中，奖金的重要性不大，由于专业技术人员主要靠知识和技能的存量及其运用工作，而在很多时候，他们的这种专业知识和技能本身是有明确的市场价值的，因此，专业技术人员通常会获得较高的基本薪酬，即使有一定的奖金发放，奖金所占的比重通常也比较小。故本题选 A。

30.关于在职培训的说法，错误的是（ ）

- A.在职培训可以通过边干边学的方式实现
- B.在职培训是人力资本投资的重要形式之一
- C.在职培训的方式之一是有经验的员工对新员工进行指导
- D.在职培训都是以非正式的方式开展的

参考答案：D

【解析】有些在职培训比较正规，如劳动者接受一些正式的培训课程或项目，再如正规的学徒计划，该计划使没有受过训练的工人在有经验的技术工人的指导下工作。但大多数在职培训都是非正式的，以至于难以衡量甚至难以觉察。故本题选 D。

31.关于劳动力流动的说法中，错误的是（ ）。

- A.劳动力净流入的职业一定是收入高于或接近市场工资水平中值的职业
- B.家庭代际职业转移的难度越大，表明劳动力市场的作用越弱
- C.迁移成本会对劳动力的跨地区流动产生影响
- D.劳动力从农业部门向工业部门的转移速度取决于工农部门之间的工资差距以及工业部门提供的就业机会多少

参考答案：A

【解析】A 错误：通常情况下，收入高于或接近中值水平的职业，普遍存在劳动力净流入；收入低于中值水平的职业，普遍存在劳动力净流出。不过，服务业似乎是个例外，收入低于中值收入，但劳动力却普遍存在净流入。其原因之一是服务业的就业机会易得，转入服务业的劳动力大多从更低收入职业而来。更重要的是，服务业的发展使它能容纳的劳动力数量越来越多，因而它吸纳劳动力的速度大大超过劳动力流出的速度。

32.若想通过向员工支付高工资确保他们达成高生产率，一个重要的前提条件是（ ）。A.

- 劳动者期望长期在企业中工作
- B.企业只在短期中雇用劳动者
- C.企业内部的工资差距足够大
- D.企业对所有的员工都支付高工资

参考答案：A

【解析】略

33.如果其他条件不变，会导致失业率下降的是（ ）。

- A.失业人口增加
- B.人口增加
- C.就业人口增加
- D.非劳动力人口增加

参考答案：C

【解析】失业率=失业人口/(劳动力人口)=失业人口/(失业人口+就业人口)，根据公式可以看出，就业人口增加则失业率下降。故本题选 C。

34.劳动关系系统运行的两种功能是（ ）。

- A.循环功能和反馈功能
- B.破坏功能和重建功能
- C.动力功能和约束功能
- D.冲突功能和合作功能

参考答案：C

【解析】劳动关系系统的运行有两种功能，即动力功能与约束功能。故本题选 C。

35.关于美国劳工部对就业人口的界定，错误的是（ ）。

- A.就业人口从事的可以是非全日制工作
- B.就业人口需为年满 16 岁及以上年龄的劳动者
- C.家务劳动者不属于就业人口
- D.就业人口必须在被调查前一周中为获得工资性报酬而工作过 10 个小时以上

参考答案：D

【解析】美国劳工部关于就业人口的界定与国际劳工组织很接近，它主要强调三个条件：①劳动者年满16 周岁及以上，并且必须在被调查的前一周为了获得工资性报酬而工作了 1 个小时以上，或者是尽管没有得到工资性报酬，但是却在家庭企业中至少工作了 15 个小时；（故本题选 D）②由于疾病、休假或天气恶劣等原因而暂时脱离工作；③在界定是否属于就业时，劳动者所从事的是全日制工作还是非全日制工作并不重要，重要的是劳动者是否进入市场工作。据此标准，家务劳动者不属于就业人口

36.城镇职工基本养老保险的单位缴费比例为本单位工资总额的（ ）。

- A.16%
- B.18%
- C.20%
- D.14%

参考答案：A

【解析】自 2019 年 5 月 1 日起，降低城镇职工基本养老保险(包括企业和机关事业单位基本养老保险)单位缴费比例。各省养老保险单位缴费比例高于 16%的，可降至 16%；目前低于 16%的，要研究提出过渡办法。故本题选A。

37.相对于货币工资而言，实际工资是指（ ）。

- A.劳动者获得的税前工资
- B.劳动者的税后工资和社会保险缴费之和
- C.劳动者获得的货币工资能够购买到的商品和服务数量
- D.劳动者实际获得的税后工资

参考答案：C

【解析】货币工资又称名义工资，是指雇主以货币形式支付给员工的劳动报酬。实际工资则是指货币工资所能购买到的商品和服务量，可用来说明货币工资的购买能力。可见，实际工资不过是经过某种价格调整

之后的货币工资。通常情况下，价格调整是通过物价指数的变动来完成的，因而实际工资和货币工资的关系就可以用下述公式表示。

38.三级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受的补助类型为（ ）。A.

- A. 供养亲属抚恤金和失业保险金
- B. 供养亲属抚恤金和一次性助金
- C. 丧葬补助金和供养亲属抚恤金
- D. 丧葬补助金和一次性工亡补助金

参考答案：C

【解析】职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金中领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。①丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资。②供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属(其标准为:配偶每月40%，其他亲属每人每月30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%)。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院社会保险行政部门规定。③一次性工亡补助金标准为上年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受以上全部待遇。一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受上述规定中前两项待遇。

39.关于差异化战略及其对应的绩效管理策略的说法，错误的是（ ）A.

- A. 应选择多元化的评价主体
- B. 绩效考核周期的设置不宜过短
- C. 战略的核心是标准化的产品与服务
- D. 应选择行为导向的评价方法

参考答案：C

【解析】C 错误：差异化战略是指组织通过提供与众不同的产品和服务满足客户的特殊需求，形成竞争优势的战略。这种战略的核心是独特的产品与服务，而不是标准化。

40.按照麦克利兰提出的三重需要理论，成就需要高的人具有的特点是（ ）。A.

- A. 需要别人顺从自己
- B. 更可能选择适度的风险
- C. 不需要得到及时反馈
- D. 责任感一般

参考答案：B

【解析】成就需要高的人有一些特点，就是：①选择适度的风险；②责任感较强；③希望能够得到及时的反馈。故本题选B。

41.某企业制定战略后，在分析为了实现战略而必须完成的各项关键活动及其相互之间的驱动关系时，可以运用的战略工具是（ ）。

- A. 胜任素质模型
- B. 数字仪表盘
- C. 人力资源计分卡
- D. 战略地图

参考答案：D

【解析】战略地图实际上是对组织战略实现过程进行分解的一种图形工具，它形象地展示了为确保组织战略得以成功实现而必须完成的各项关键活动及其相互之间的驱动关系。

42.关于职能制组织形式的说法，错误的是（ ）。

- A.它又被称为法约尔模型
- B.它往往实行直线—参谋制
- C.它强调职能分工
- D.它能够避免管理权力高度集中

参考答案：D

【解析】职能制的缺点有：①狭隘的职能观念。只注重整体工作中的某个部分，而不是将组织的任务看作一个整体。②横向协调差。③适应性差。部门间的信息沟通受到阻碍，造成整个组织系统对外部环境变化的适应性较差。④企业领导负担重。⑤不利于培养具有全面素质、能够经营整个企业的管理人才。故本题选D

43.按照弗罗姆的期望理论，一名员工认为自己努力工作从而获得晋升的可能性为60%，则0.6是他的（ ）。

- A.期望值
- B.效价值
- C.工具性
- D.强化值

参考答案：A

【解析】期望是指员工对努力工作能够完成任务的信念强度。期望是员工对自己所付出的努力可以在多大程度上决定绩效的估计值，用概率表示。例如，一名员工认为自己努力工作从而获得晋升的可能性为60%，则期望值为0.6。

44.关于劳动争议非正式申诉处理程序的说法，错误的是（ ）。

- A.需要提出一套双方当事人都认可的解决方案
- B.若非正式的申诉处理不成功，可以转为正式的申诉处理程序解决矛盾
- C.需要双方当事人对各自的行为进行详细的解释
- D.主要是依靠企业劳动争议调解委员会实现的

参考答案：D

【解析】D 错误：非正式的申诉处理主要是依靠第三方调解实现的，训练有素的中立的第三方协调处理申诉双方当事人的意见分歧，以解决有关问题。

45.某个测试的目的是测试求职者的逻辑推理能力，测试设计的题目却主要围绕文字写作能力展开。该测试的（ ）比较低。

- A.内部一致性信度
- B.效标效度
- C.内容效度
- D.复本信度

参考答案：C

【解析】内容效度是指一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度，即一项测试的内容能够代表它所测量的主题或特质的程度。例如，如果一项测试的目的是评价一个人的逻辑推理能力，那么内容效度就是指这项测试所测量的内容到底是不是逻辑推理能力。

46.组织战略层次中，确定如何与对手开展有效竞争、确立竞争优势的战略是（ ）。A.

- 人才战略
- B.职能战略
- C.组织战略

D.竞争战略

参考答案：D

【解析】D 正确：竞争战略又称经营战略，它主要回答“如何进行竞争”的问题。即在已经选定的行业或领域中，应当如何与竞争对手展开有效的竞争，从而确立自己在市场上的长期竞争优势。

47.关于组织设计和组织文化之间关系的说法，错误的是（ ）。

A.组织的规范化程度越高，越有利于形成创新性的组织文化

B.级差大的薪酬体系设计更适合于强调等级的组织文化

C.组织设计影响组织文化

D.组织的制度化程度越高，组织文化越倾向于严谨

参考答案：A

【解析】A 错误：组织中高度的规范化可以导致行为的可预测性、次序性和一致性促进组织文化建设。与制度化相同，高度的规范化可能不利于形成多样化、创新性的组织文化

48.关于劳动人事争议仲裁委员会仲裁庭的说法，正确的是（ ）

A.仲裁庭一般由三名仲裁员组成

B.涉及案件复杂的，仲裁庭由五名仲裁员组成

C.涉及案件简单的，仲裁庭由两名仲裁员组成

D.仲裁庭组成情况一般不事先告知当事人

参考答案：A

【解析】劳动人事争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

49.根据霍兰德的职业兴趣测试理论，喜欢与人争辩、说服别人接受自己观点的职业兴趣类型是（ ）。A. 社会型

B.常规型

C.企业型

D.艺术型

参考答案：C

【解析】C 选项：企业型。这种人的基本人格倾向是冒险、乐观、自信、精力充沛、有进取心，喜欢担任有领导责任的工作，看重政治和经济方面的成就，喜欢追求财富、权力和地位，喜欢与人争辩，喜欢说服别人接受自己的观点，不喜欢从事研究性的活动。这种人适合担任企业领导或行政管理者等。

50.经济活动人口是指（ ）。

A.劳动适龄就业人口

B.就业人口

C.就业人口和失业人口

D.劳动适龄就业人口、未成年就业人口和老年就业人口

参考答案：D

【解析】就业人口与失业人口之和统称为“实际劳动力供给人口”或“经济活动人口”，有时简称“劳动力人口”。

51.失业保险金的标准不得低于（ ）。

A.当地最低工资标准

B.当地月基本养老金水平

C.当地在岗职工月平均工资

D.城市居民最低生活保障标准

参考答案：D

【解析】失业保险金的标准，由省、自治区、直辖市人民政府确定，不得低于城市居民最低生活保障标准。故本题选 D。

52.按照西蒙的有限理性模型，决策者应采用的原则是（ ）。

A.最大化原则

B.满意原则

C.心理投入原则

D.完全理性原则

参考答案：B

【解析】由于采用的是满意原则而非最大化原则，决策者在进行选择的时候不必知道所有的可能方案。故选 B

53.对于技术含量较高、市场较为狭窄、销售周期较长的产品的销售人员，适宜采取的薪酬制度是（ ）A.

低基本薪酬加高佣金

B.高基本薪酬加低佣金

C.单纯佣金制

D.低基本薪酬加高奖金

参考答案：B

【解析】一般来说，在专业技术人员的薪酬体系中，奖金的重要性不大，由于专业技术人员主要靠知识和技能存量及其运用工作，而在很多时候，他们的这种专业知识和技能本身是有明确的市场价值的，因此，专业技术人员通常会获得较高的基本薪酬，即使有一定的奖金发放，奖金所占的比重通常也比较小。

54.企业劳动争议调解委员会的人员组成为（ ）。

A.企业代表和社区代表

B.职工代表和工会代表

C.企业代表和政府代表

D.职工代表和企业代表

参考答案：D

【解析】《劳动争议调解仲裁法》第十条规定，企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。故本题选D。

55.根据俄亥俄大学关于领导行为的研究，可以促使员工实现高绩效和高工作满意度的领导行为是（ ）A.

高关心人和高工作管理

B.高关心人和低工作管理

C.低关心人和高工作管理

D.低关心人和低工作管理

参考答案：A

【解析】许多研究发现，工作管理维度和关心人维度得分都高的领导，比其他类型的领导更能促使员工实现高的绩效和高的工作满意度。

56.MBTI 人格测试中，“判断—感知”维度反映的是人的行为风格中的（ ）A.

注意力集中的方向

B.对待外界的方式

C.处理信息和决策的方式

D.获取信息的方式

参考答案：B

【解析】MBTI：从四个两极性的维度对人的行为风格进行测试。(1)外倾-内倾：注意力集中的方向；(2)感觉-直觉：获取信息的方式；(3)理性-情感：处理信息和做出决策的方式；(4)判断-感知：表现出来的对待外界的方式。故本题选B。

57.劳动关系的目的是()。

- A.实现社会财富的积累
- B.实现劳动者与生产资料相结合并完成劳动过程
- C.实现资本的增值
- D.实现劳动者的充分就业

参考答案：B

【解析】劳动关系的目的。劳动关系是与劳动过程相联系并在劳动过程中形成的。劳动关系的目的是实现劳动者与生产资料相结合并完成劳动过程。

58.企业在进行SWOT分析时，分析竞争对手的技术创新的内容属于()。A.

- 战略威胁分析
- B.组织劣势分析
- C.战略机遇分析
- D.组织优势分析

参考答案：A

【解析】SWOT分析所要考虑的战略威胁包括潜在的人员短缺、新的竞争对手进入市场、即将出台的可能会对组织产生影响的法律、竞争对手的技术创新等。

59.人力资本投资的经济收益是指()。

- A.人力资本投资带来的历年货币收益之和
- B.人力资本投资带来的历年货币收益的现值之和
- C.人力资本投资的内部收益率
- D.人力资本投资带来的货币收益和心理收益之和

参考答案：B

【解析】

60.激励从所起作用的角度可划分为()。

- A.外在激励和内在激励
- B.物质激励和精神激励
- C.他人激励和自我激励
- D.正向激励和负向激励

参考答案：D

【解析】从激励作用角度，可以将激励分为正向激励和负向激励

多项选择题

61.关于人力资源需求预测中的德尔菲法的说法，正确的有()。

- A.德尔菲法要求专家人数不能多于10位
- B.德尔菲法是一种定量的预测方法
- C.德尔菲法需要进行多轮预测
- D.德尔菲法要求专家彼此不见面、不沟通

E.德尔菲法要求挑选出来的专家具有代表性

参考答案：CDE

【解析】在实施德尔菲法时需要注意一些问题，主要包括：(1)专家的人数不能太少，至少要达到20~30人。(A 错误)(2)专家的挑选要有代表性。(3)问题的设计要合理，不要让专家一次回答过多的问题。(4)向专家提供的资料和信息要相对充分，从而使他们能够进行预测和判断。B 错误：德尔菲法属于“定性”的预测方法。

62.绩效计划的制定原则有()。

A.敏感性原则

B.可测量性原则

C.经济性原则

D.系统化原则

E.全员参与原则

参考答案：BDE

【解析】绩效计划的制定原则：(1)价值驱动原则；(2)战略相关性原则；(3)系统化原则；(D 正确)(4)职位特色原则；(5)突出重点原则；(6)可测量性原则；(C 正确)(7)全员参与原则。(E 正确)

63.关于战略性人力资源管理理念的说法，正确的有()。

A.现代人力资源管理被视为利润中心

B.人力资源管理的核心是服务

C.人力资源管理要为组织实现目标做出贡献

D.人力资源管理要做到内外部战略契合

E.组织要通过人力资源管理获得可持续的竞争优势

参考答案：ACDE

【解析】B 错误：战略性人力资源管理的核心概念是战略契合(也称战略匹配)。

64.薪酬成本控制的主要策略包括()

A.控制福利支出

B.控制雇佣量

C.控制基本薪酬

D.控制奖金

E.控制市场薪酬水平

参考答案：ABCD

【解析】薪酬成本的控制途径主要包括：①控制雇佣量，雇佣量是企业雇佣人数与他们的工时数量的乘积。所以控制雇佣量不仅是控制员工数量，也是控制工时数量；②控制基本薪酬，控制基本薪酬主要是要控制基本薪酬加薪的规模(或幅度)、加薪的时间和员工的覆盖面；③控制奖金，奖金的名目繁多，在控制奖金时除了控制它的支付规模、时间和覆盖面外，还要重点利用它的一次性支付性质来改善劳动力成本的可调节幅度；④控制福利支出；⑤利用适当的薪酬技术手段。故本题选 ABCD。

65.在调解劳动争议前，企业劳动争议调解委员会应做的准备工作有()。A.

告知当事人调解员的身份

- B.通知被申请人提供相关证据资料
- C.收集有关证据
- D.制作调解协议书
- E.审查调解申请

参考答案：ABDE

【解析】企业劳动争议调解委员会调解劳动争议前应做的准备工作：①审查调解申请。当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。②通知被申请人。③告知与征询。④弄清案件的基本情况，掌握相关的法律依据。调解前，应弄清劳动争议发生的原因。⑤进一步调查事实。⑥分析证据。⑦做好当事人的思想工作。故本题选 ABDE。

66.关于男女两性劳动者之间的工资性报酬差别的说法，正确的是（ ）A.

- 它的存在不利于实现两性之间的同工同酬
- B.它会受到男女两性劳动者在接受的培训方面的差异影响
- C.它会受到男女两性劳动者在受教育程度方面的差异影响
- D.它会受到男女两性劳动者在职业分布方面的差异影响
- E.它主要是因性别歧视而产生的

参考答案：ABCD

【解析】

67.关于经营性人力资源服务机构的说法，正确的有（ ）

- A.从事就业和创业指导的，应当向人力资源社会保障部门备案
- B.从事职业中介活动的，应当在服务场所明示人力资源服务许可证
- C.具有向行政部门提交经营情况年度报告的义务
- D.不得设立分支机构
- E.服务台账应当保存 1 年以上

参考答案：ABC

【解析】D 错误：经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自市场主体登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告分支机构住所地人力资源社会保障行政部门，书面报告事项包括机构名称、统一社会信用代码、许可证编号以及分支机构名称、负责人姓名、住所地、服务范围等。E 错误：人力资源服务机构应当建立服务台账，如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息。服务台账应当保存 2 年以上。

68.劳动人事争议仲裁委员会以无管辖权为由对案件不予受理；当事人提起诉讼后，人民法院审查认为仲裁委员会有管辖权，在此情形下，人民法院可以依法做出的处理有（ ）

- A.直接受理该案件
- B.告知当事人申请仲裁
- C.建议当事人申请行政复议
- D.将审查意见通知劳动人事争议仲裁委员会
- E.建议当事人向劳动行政部门申诉

参考答案：BD

【解析】劳动人事争议仲裁委员会以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人提起诉讼的，人民法院按照以下情形分别处理：①经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会对案件确无管辖权的，应当告知当事人向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；②经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会有管辖权的，应当告知当事人申请仲裁，并将审查意见书面通知该劳动人事争议仲裁委员会，劳动人事争议仲裁委员会仍不

受理，当事人就该劳动争议事项提起诉讼的，应予受理。故本题选 BD。

69.关于组织结构的说法，正确的有（ ）

- A.它的设计理论须是动态的，而非静态的
- B.它是实现组织目标的一种手段
- C.它本质上是企业员工的分工协作关系
- D.它在实际中通常以组织图或组织树的形式出现
- E.它又称为权责结构

参考答案：BCDE

【解析】A 错误：组织设计从形式上可以分为静态设计和动态设计，只对组织结构进行的设计称为静态组织设计，同时对组织结构和运行制度进行的设计称为动态组织设计。

70.关于城乡居民基本养老保险制度的说法，正确的有（ ）

- A.最高缴费档次标准原则上不超过当地灵活就业人员参加城镇职工基本养老保险的年缴费额
- B.个人账户养老金月计发标准是个人账户储存额除以 130
- C.待遇由基础养老金和个人账户养老金构成
- D.可以在户籍地参加城乡居民基本养老保险
- E.在校学生可以参加城乡居民基本养老保险

参考答案：ACD

【解析】B 错误：个人账户养老金的月计发标准，目前为个人账户全部储存额除以 139(与现行城镇职工基本养老保险个人账户养老金计发系数相同)。E 错误：年满 16 周岁(不含在校学生)，非国家机关和事业单位工作人员及不属于城镇职工基本养老保险制度覆盖范围的城乡居民，可以在户籍地参加城乡居民基本养老保险。

71.根据组织战略层次的划分，下列战略类型中属于组织发展战略的有（ ）A.

- 成长战略
- B.稳定战略
- C.收缩战略
- D.差异化战略
- E.竞争战略

参考答案：ABC

【解析】在一般情况下，组织战略划分为成长战略、稳定战略和收缩战略三种类型。故本题选 ABC

72.关于知识型团队绩效考核的说法，正确的有（ ）

- A.对团队的考核应以结果为导向
- B.评估不确定性风险对团队及其成员的危害程度时，应采用风险型指标
- C.评估团队工作过程和工作结果对客户的长远影响时，应采用递延型指标
- D.对团队的考核应以行为为导向
- E.评估团队的产出满足客户需求的程度时，应采用效率型指标

参考答案：ABC

【解析】A 正确、D 错误：知识型团队的任务一般都是创造性的而不是重复性的。产生创造性成果的过程一般不太容易控制，因此，知识型团队的绩效考核要以结果为导向，而不是以行为为导向。BC 正确、E 错

误：知识型团队的绩效考核需要综合以下四个角度的指标：①效益型指标，可以直接用来判断知识型团队的工作产出成果，即团队的产出满足客户需求的程度；②效率型指标，知识型团队为获得效益指标所付出的成本和投入产出的比例；③递延型指标，团队的工作过程和工作结果对客户、投资者、团队成员的长远影响；④风险型指标，判断不确定性风险的数量和对团队及其成员的危害程度的指标。

73.关于企业年金发放的说法，正确的有（ ）

- A.企业年金只能按月领取
- B.职工部分丧失劳动能力时，可以领取部分企业年金
- C.职工完全丧失劳动能力时，可以领取企业年金
- D.职工达到法定退休年龄时，可以领取企业年金
- E.出国定居人员的企业年金个人账户资金，可以根据本人要求一次性支付给本人

参考答案：CDE

【解析】AB 错误：职工在达到国家规定的退休年龄或者完全丧失劳动能力时，可以从本人企业年金个人账户中按月、分次或者一次性领取企业年金，也可以用本人企业年金个人账户资金全部或者部分购买商业养老保险产品，依据保险合同领取待遇并享受相应的继承权。

74.关于领导技能的说法，正确的有（ ）

- A.组织中任何层次的领导都需要有效的人际技能
- B.领导者更加依靠的是下属的人际技能
- C.制定长期计划需要用到概念技能
- D.升职并担负领导责任后，技术技能就会显得相对不重要
- E.管理职位越高，概念技能的作用就越重要

参考答案：ACDE

【解析】B 错误：作为经理，他们更加依靠的是下属的技术技能；在许多情况下，他们基本上不参与他们所管理团队的技术技能实践。实际上，许多企业的高层领导对企业生产的技术细节并不熟悉。

75.关于劳动争议当事人举证责任的说法，正确的有（ ）。

- A.实行“谁主张、谁举证”的原则
- B.实行“谁作决定、谁举证”的原则
- C.劳动者应当对工资支付情况进行举证
- D.用人单位应当对社会保险费缴费情况进行举证
- E.在法律没有具体规定举证责任的情形下，仲裁庭可以根据公平原则和诚信原则将举证责任分配给劳动者

参考答案：ABD

【解析】C 错误：考虑到用人单位作为用工主体方掌握和管理着劳动者的档案、工资发放、社会保险费缴纳、劳动保护提供等情况和材料，劳动者一般无法取得和提供，因此对用人单位提供证据又作出了特别规定，与争议事项有关的证据属于用人单位掌握和管理的，用人单位应当提供；E 错误：在法律没有具体规定举证责任承担时，仲裁庭可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。

76.参与管理就是让下属实际分享上级的决策权。员工参与管理的好处有（ ）A.

- 可以帮助员工成长
- B.员工对做出的决定有认同感，有利于决策执行

- C.促进管理者和员工沟通
- D.可以提供外在奖赏
- E.发挥员工专长，提高其对工作的兴趣

参考答案：ABCE

【解析】D 正确：参与决策可以提供工作的内在奖赏，使工作显得更有趣、更有意义。

77.关于上大学的收益的说法，正确的有（ ）

- A.上大学的收益主要表现为大学毕业后获得的终身工资性报酬
- B.一个人大学毕业后工作的时间越长，通过上大学获得的收益通常越高
- C.上大学的收益等于一个人在上大学和不上大学两种情况下的终身工资性报酬差异
- D.一个人上大学的直接成本越低，通过上大学获得的收益越高
- E.一个人上大学的机会成本越低，通过上大学获得的收益越高

参考答案：BCDE

【解析】A 错误：上大学的收益等于一个人在上大学和不上大学两种情况下的终身工资性报酬差异。

78.根据派生需求定理，会对劳动力需求弹性产生影响的因素包括（ ）A.

- 其他生产要素的供给弹性
- B.劳动力生产的最终产品的需求价格弹性
- C.劳动力成本在总成本中的占比
- D.企业使用的劳动力数量
- E.用其他要素替代劳动力的难易度

参考答案：ABCE

【解析】影响劳动力需求弹性的因素被归纳为以下四条，通称派生需求定理，又称希克斯-马歇尔派生需求定理：(1)最终产品需求的价格弹性因素。(2)要素替代的难易度因素。(3)其他生产要素的供给弹性因素。(4)产品总成本中劳动力成本所占的比重因素。故本题选 ABCE。

79.按照领导理论的观点，领导具备的基本特点包括（ ）

- A.具有影响力
- B.专业知识丰富
- C.须有正式任命
- D.具有指导能力
- E.能够激励员工

参考答案：ADE

【解析】领导指的是具有影响群体、影响他人以完成组织目标的能力的人。领导有两个基本的特点：①领导必须具有影响力，因为领导的基本角色是影响他人自愿追求确定的目标；②领导还必须具有指导和激励的能力，也就是说，领导在帮助个体或群体确认目标，并且激励他们完成一定目标的过程中起着重要的作用。故本题选 ADE。

80.关于劳务派遣劳动合同的说法，正确的有（ ）

- A.可以签订固定期限和以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- B.劳动合同中应当载明用工单位以及派遣期限等信息
- C.劳务派遣单位与被派遣劳动者订立劳动合同

D.劳动合同中不得约定试用期

E.被派遣劳动者无工作期间，劳务派遣单位按照最低工资标准支付报酬

参考答案：BCE

【解析】A 错误：劳务派遣合同可以签订固定期限的劳动合同，但不能签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同。D 错误：劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期

共享题干题

【题干】又是一年高考季，有新闻报道，某地有位 50 多岁的考生为了弥补年轻时没上过大学的遗憾，连续几年参加全国高考后，终于被某大学录取。而最近几年，一些高中生因为看到大学毕业生就业困难，觉得上大学没用，打消了考大学的念头，早早出去打工了。某新闻评论员为说服高中毕业生争取上大学，专门分析了从某高中毕业多年的学生的工资性报酬。结果发现，长远来看，高中毕业后上大学的学生获得的工资性报酬远超没上大学的学生。此外，还有报道指出，一些家境条件较好的大学生不愿意过早就业，即使是面对一些工资水平很高的工作机会时也选择了放弃，有的因为喜欢科研工作，宁愿花四到五年甚至更长时间去攻读博士学位

81.【不定项选择题】中老年人参加高考之所以会成为新闻，主要是因为考大学几乎全是年轻人，考大学的中老年人之所以很少，导致这种情况出现的原因是（ ）

A.中老年人上大学的机会成本通常更高

B.中老年人无法通过上大学获得收益

C.中老年人通过上大学获得收益的时间更短

D.中老年人上大学的直接成本很可能会更高

参考答案：AC

【解析】C正确:在其他条件相同的情况下，投资后的收入增量流越长，则上大学的净现值(总收益的现值减去总成本的现值)越可能为正，从而上大学的可能性更大。中老年人的收入增长流短所以中老年人考大学的人少A正确:在其他条件相同的情况下，上大学的成本越低，则愿意上大学的人相对就会越多。我们知道上大学的经济成本主要包括直接成本和机会成本两部分，如果上大学的收益和其他条件不变，但上大学的直接成本或机会成本下降了，那么，上大学的净现值就会上升，这样就会使原来觉得上大学“不划算”的人也能够从投资中获益，于是会有更多的人愿意去上大学。因为中老年人上大学的机会成本高，所以中老年人考大学的人少

82.【不定项选择题】针对一些高中生因为看到大学生就业困难就决定不考大学的情况，可以用来劝说他们不要轻易放弃上大学的理由有（ ）

A.上大学的终身工资性报酬一定会超过高中毕业生

B.通过上大学获得的不仅仅是经济收益，还有心理收益

C.上大学的收益是在长期中实现的，不能光看短期

D.大学生在近期就业困难不等于在长期中会一直就业困难

参考答案：BCD

【解析】上大学的终生工资性报酬不一定会超过高中毕业生，这并非是绝对的，所以A表述错误。

83.【不定项选择题】案例中的新闻评论员为了说服高中毕业生上大学所做的研究受到了一些学者的批评，这些学者认为，同期从同一所高中毕业的学生中，那些上大学人即使不上大学就去打工，也未必能挣到与那些高中毕业就工作的同学一样多的钱，而那些高中毕业就工作的学生即使当初上了大学，也未必挣到真上大学的那些同学一样多的钱。学者的这种观点实际上指出了，这位新闻评论员对上大学的收益进行估计时产生了

()。

- A.能力偏差
- B.高估偏差
- C.选择性偏差
- D.低估偏差

参考答案：C

【解析】上大学的人之所以选择上大学，是因为他们不得不去上大学，因为如果他们不上大学，而是在高中毕业之后就去工作的话，他们所得到的工资性报酬可能还不如那些实际没有上大学的高中毕业生。反过来说，那些实际没有上大学的人作出不上大学的选择也是很明智的，因为他们即使上了大学所获得的终身工资性报酬也不大可能像实际上大学的那些人那样多。因此，这里所谓的选择性就是指受教育者的自我选择性，即一个人是否选择接受高等教育，实际是当事人及其家庭根据自己的能力状况所作出的一种理性选择。实际上传统的高等教育收益率研究很可能一方面高估了那些实际没有上大学的人因为没上大学而放弃的收益，另一方面又低估了大学毕业生们从上大学中实际获得的收益。这种偏差就被称为选择性偏差。故本题选C

- 84.【不定项选择题】家庭条件较好的学生宁愿放弃好的工作机会，选择继续攻读博士的情况表明()。A. 有些人更看重上大学的心理收益
B.上大学的成本承受能力会影响个人上大学的年限
C.上大学的收益极高
D.上大学的成本很低

参考答案：AB

【解析】家庭条件好的学生承受机会成本和机会成本的能力更强，且在同等条件下，会比家庭条件差的更看重上大学的心理收益。故本题选AB

【题干】某企业总经理对近两年新招聘人员的工作表现不太满意，认为这两年的员工甄选工作效果不好，表现为招聘时表现好的人在实际工作中却表现一般。人力资源部门反思了员工甄选全过程，认为问题主要出在面试上。第一，公司早期组织面试时面试的随意性比较大，对不同候选人问的问题都不一样；后来改为使用标准化提纲，统一提问的问题，但灵活性不足，面试效果也一般。第二，求职人员太多，一个人一个人面试的组织效率太低，面试官感到比较疲惫，影响面试效果。第三，面试的问题不够科学，需要重新设计，公司计划重点设计“过去导向型”的情境化结构面试问题

- 85.【不定项选择题】招聘时表现好的人在实际工作中却表现一般，这表明该公司甄选测试的()比较低。A. 构想效度
B.分半信度
C.重测信度
D.预测效度

参考答案：D

【解析】预测效度所要考查的是员工被雇用之前的测试分数与其被雇用之后的实际工作绩效之间是否存在实证性联系。确定预测效度的基本方法是，在雇用求职者之前先对求职者进行某种测试，然后将他们中的部分人雇用到组织中，等他们进入组织一段时间之后，再测试这些人的实际工作绩效情况最后看这些人在被雇用前后的这两组数据(甄选过程中参加测试时的分数以及后来的绩效分数)之间的关联性。如果两者的相关系数较高，则称这种测试具有较好的预测效度，即在这种测试中得分较高的人在未来的实际工作中往往也是绩效较好的人，这就意味着利用这种测试工具对求职者进行筛选是有效的。故本题选D

- 86.【不定项选择题】针对问题一，该公司应当采取的面试类型为()。

- A.标准化面试
- B.非结构化面试
- C.半结构化面试
- D.结构化面试

参考答案：C

【解析】材料表明：“第一，公司早期组织面试时面试的随意性比较大，对不同候选人问的问题都不一样(非结构化面试的缺点);后来改为使用标准化提纲，统一提问的问题，但灵活性不足(结构化面试的缺点)，面试效果也一般。”故该公司应当采取“半结构化面试”

87.【不定项选择题】针对问题二，如果想同时对多位候选人进行面试，该公司应当采取的面试组织形式为()

- A.系列面试
- B.单独面试
- C.个体面试
- D.集体面试

参考答案：D

【解析】材料表明：“第二，求职人员太多，一个人一个人面试的组织效率太低，面试官感到比较疲惫，影响面试效果。”为了提升面试效率，可以采用集体面试，集体面试是指多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试官面对面询问的面试形式。在集体面试中，面试官既可以是多人，也可以是一个人。故本题选D。

88.【不定项选择题】下列面试问题中，属于“过去导向型”的情境化结构面试问题的有()

- A.“你具备哪些优势能满足本岗位的需要”
- B.“你是否曾经带领团队完成一个有挑战性的目标，是如何做的”
- C.“你有哪些兴趣爱好”
- D.“假设你有一个想法，但是其他同事有所犹豫，你将如何推动大家按你的想法行动”

参考答案：B

【解析】情境化结构面试的题目可以划分为两①过去导向型，即以过去的经验为依据，它要求被面试者回答他们在过去的工作中遇到的某种情形，以及他们当时是如何处理的。例如，可以把面试的题目设计成“请想一想你有没有遇到过这样一种情形你必须鼓励某位员工去完成一项他不喜欢做但你却必须让他完成的任务，你当时是如何处理这种情况的？”(考查激励员工的能力)：“你在过去的工作中进行过的最困难的变革是什么？你是如何改变你周围人的想法或行为的？”(考查克服变革阻力的能力)。②未来导向型，它要求被面试者回答，将来一旦遇到某种假设的情形，将会采取怎样的处理措施。例如可以把面试的题目设计成“假设你手下有一位员工你知道这个人特别不喜欢去完成某项特定的工作任务。然而你却必须找人去完成这项任务，并且这个人是你所能够找到的完成这项工作的唯一人选。那么你将如何激励这个人去承担这项工作？考查激励员工的能力)；“假设你有一个想法，可以通过改变工作流程来提高产品质量，但是你所在的工作群体中有些人对于变革犹豫不决，在这种情况下你会怎么办？”(考查克服变革阻力的能力)。研究表明，这两种类型的问题都表现出较好的效度，其中建立在求职者过去的工作经验基础上的面试问题又比未来导向型的面试问题具有更好的效度。故本题选B。

【题干】2018年1月1日，张某入职某公司，双方劳动合同约定：张某负责软件开发设计业务，月薪1.5万元，合同期限四年；公司将为张某提供进国外的专业技术培训。直接培训费用10万元、2万元往返机票费，服务期为四年，自员工完成培训返岗之日起计算；员工违反服务期约定的，应依法赔偿12万元。2018年7月1日，张某赴国外开始了为期半年的培训。

2019年1月1日，张某从国外返岗，继续工作。2020年1月1日，公司向张某提出并经双方协商一致解除了劳动合同。张某次日起不再到公司上班，但对公司机的经济补偿、违约金等数额不满意

89.【不定项选择题】张某参加培训后，其劳动合同期限应延续至（ ）

- A.2023年7月1日
- B.2023年1月1日
- C.2022年1月1日
- D.2022年7月1日

参考答案：B

【解析】根据材料可知:2019年1月1日培训完成，服务期为四年，自员工完成培训返岗之日起计算，四年服务期从这天(2019年1月1日)开始算，往后4年就是2023年1月1日。故本题选B

90.【不定项选择题】张某依法应当向公司赔偿的违约金数额为（ ）。

- A.6万元
- B.12万元
- C.9万元
- D.0万元

参考答案：D

【解析】题干表明“2020年1月1日，公司向张某提出并经双方协商一致解除了劳动合同”，提出解除的是公司，所以劳动者不需要支付赔偿金和违约金。故本题选D

91.【不定项选择题】关于张某是否可以获得经济补偿的说法，正确的是（ ）A.

- 可以获得经济补偿，因为提出解除劳动合同的是公司
- B.无法获得经济补偿，因为张某享受了专项技术培训
- C.无法获得经济补偿，因为张某未履行完服务期规定
- D.可以获得经济补偿，因为劳动合同是双方协商一致解除的

参考答案：A

【解析】根据题干：“2020年1月1日，公司向张某提出并经双方协商一致解除了劳动合同。”“公司提出解除劳动合同应当支付“经济补偿金”。

92.【不定项选择题】假如张某想就经济补偿数额问题申请劳动仲裁，提出仲裁的时间不应晚于（ ）

- A.2020年7月2日
- B.2022年1月2日
- C.2022年7月2日
- D.2021年1月2日

参考答案：B

【解析】题干“2020年1月1日，公司向张某提出并经双方协商一致解除了劳动合同。张某次日起不再到公司上班”。《劳动争议调解仲裁法》规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为1年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。故本题选D。

【题干】张总和李总都是一家快速发展中的科技公司的高层领导，他俩表现出截然不同的领导风格。张总作为公司的首席执行官，强调任务的明晰度，工作标准和产出，关注任务的完成以及员工的顺从，主张依靠组织的奖励和惩罚来影响员工绩效。李总则是研发部门的负责人，强调通过更高的理想和组织价值观来激励员

工，并且擅长激发团队成员的创造力和创新精神

93.【不定项选择题】根据伯恩斯关于领导理论的观点，张总和李总的领导风格分别属于（ ）A.

- 变革型和交易型
- B.交易型和变革型
- C.交易型和魅力型
- D.变革型和魅力型

参考答案：B

【解析】题干中表明：“张总作为公司的首席执行官，强调任务的明晰度，工作标准和产出，关注任务的完成以及员工的顺从，主张依靠组织的奖励和惩罚来影响员工绩效。”这属于“交易型领导”。“李总则是研发部门的负责人，强调通过更高的理想和组织价值观来激励员工，并且擅长激发团队成员的创造力和创新精神。

“这属于“变革型领导”(1)交易型领导强调的是个人在组织中的与位置相关的权威性和合法性，强调任务的明晰度、工作的标准和产出，他们很关注任务的完成以及员工的顺从，这些领导更多依靠组织的奖励和惩罚来影响员工的绩效。(2)变革型领导则是通过更高的理想和组织价值观来激励他的追随者。变革型领导能够为组织制定明确的愿景，他们更多地通过自己的领导风格来影响员工绩效(如增强员工的动机)和团队绩效(如调解团队内部的冲突).(3)魅力型领导是指具有自信并且信任下属，对下属有高度的期望，有理想化的愿景和个性化风格的领导。

94.【不定项选择题】可能使张总的领导风格更为有效的前提有（ ）A.

- 团队成员已经明确了自己的目标和期望
- B.公司文化强调个人成长和职业发展
- C.公司需要探索新的业务领域和市场
- D.团队面临巨大的技术挑战和不确定性

参考答案：A

【解析】当团队成员对自己的目标和期望有清晰的认识时，领导者可以更容易地进行有效的指导和支持，确保每个人都在朝着共同的目标努力。这种情况下，领导者的决策和指导能够更好地被团队成员理解和执行，从而提高领导风格的有效性。因此，选项A是使张总的领导风格更为有效的前提条件。

95.【不定项选择题】假如公司面临业务调整和业绩下滑的压力时，带领团队走出困境需要的领导风格是（ ）

- A.张总所属的领导风格
- B.李总和张总两种类型都不需要
- C.李总和张总两种类型都需要
- D.李总所属的领导风格

参考答案：D

【解析】基于研究结果，伯恩斯认为在多数情况下交易型领导依靠的是消极型差错管理，是一种相对平庸的管理模式，而变革型领导(李总属于变革型领导)则创造组织在革新和变化中的超额绩效。在业务调整和业绩下滑的压力下，这种领导风格能够帮助团队快速适应变化，提高效率，从而走出困境。故本题选D。

96.【不定项选择题】李总作为团队负责人时更可能做出的行为有（ ）A.

- 鼓励团队成员参与决策和问题解决
- B.激发团队成员的自豪感和归属感
- C.设定明确的短期和长期目标

D.强调个人绩效和竞争

参考答案：AB

【解析】变革型领导的特点有1.魅力:提供任务的愿景,潜移默化的自豪感,获得尊敬和信任;2.激励:持续的高期望,鼓励努力,用简单的手段表达重要的意图,3.智慧型刺激:提升智慧,理性和谨慎地解决问题,4.个性化关怀:给予个人关注,个性化地对待每名员工,对其进行培训和提出建议,通过“变革型领导”的特点我们可以看出AB选项属于变革型领导更可能做出的行为。

【题干】某制造业企业进入稳定发展期。结合业务需要,人力资源部门对人才进行了盘点,发现公司存在典型的人力资源供给和需求结构不匹配的问题,一方面,公司引进了人工智能技术,大幅度提升了产品的质检工作效率,提高了质检类岗位能力要求的同时减少了对人员数量的需求,部分员工的去留需要考虑,另一方面,公司对掌握数字化技术和制造技术的复合型研发人才的需求大幅度增加,且预计几年内都会保持增长态势。对急需人才的复合型研发岗位,总经理老王不希望采取加班加点或雇用临时工的方式解决,因为这是公司的核心岗位,应当加强公司核心竞争力。

同时,对员工过剩的质检类员工,他提出不到万不得已不要裁员:一方面,他清楚了解裁员的不利影响;另一方面,老王白手起家,对长期跟随自己的老员工很有感情。不愿意让辛勤工作的同事离开企业,而想采取员工受伤害程度比较低的方法来解决这个问题

97.【不定项选择题】该企业质检类岗位人员需求减少,体现的影响企业人力资源需求的因素是()。A.企业的技术变革

B.企业流程再造

C.企业的战略定位

D.企业结构调整

参考答案:A

【解析】在进行一个组织的人力资源需求预测时主要应当考虑:①组织的战略定位和战略调整,②组织所提供的产品和服务的变化情况、③组织的技术变革、④组织结构调整和流程再造等若干方面的因素。根据题干表明:该公司“引进了人工智能技术,大幅度提升了产品的质检工作效率提高了质检类岗位能力要求的同时减少了对人员数量的需求,部分员工的去留需要考虑”这个属于“企业技术变革”对人力资源需求的影响。故本题选A。

98.【不定项选择题】针对复合型研发人才需求增加的情况,该公司应当采取的举措有()A.

雇用临时工

B.招聘新员工

C.进行职位分享

D.加强内部员工开发与培养

参考答案:BD

【解析】A错误:雇用临时工可以短期内解决劳动力短缺的问题,但对于需要长期稳定和高技能要求的研发岗位来说,临时工并不是最佳选择。C错误:职位分享通常是为了解决工作量不足或提高员工满意度的一种方法,而不是为了应对人才需求增加的情况。

99.【不定项选择题】对人员过剩的质检类员工进行裁员,可能产生的不利影响有()A.

降低未被裁员的质检类员工的心理安全感

B.对企业的社会公众形象产生负面影响

C.对被裁员的质检类员工产生经济和心理伤害

D.大幅度增加企业的运营成本

参考答案:ABC

【解析】D错误:裁员可以减少企业的运营成本

100.【不定项选择题】针对存在人员过剩的质检类员工，适合采取的员工受伤害程度比较低的方法有（ ）A.大幅度降低该类员工的薪酬

B.鼓励符合条件的员工提前退休

C.将员工转到可胜任的辅助性岗位上

D.对员工进行培训以胜任工作要求

参考答案：BD

【解析】A选项:裁员对员工的伤害程度是比较高的;C选项:职位调动对员工的伤害程度是“中等”的。

序号	方法	速度	员工受伤害的程度
1	裁员	快	高
2	降薪	快	高
3	降级	快	高
4	职位调动	快	中等
5	工作分享	快	中等
6	冻结雇用	慢	低
7	自然减员	慢	低
8	鼓励提前退休	慢	低
9	进行重新培训	慢	低