

2021 年中级经济师《人力资源管理》模考排位赛试卷及答案解析

一、单项选择题

1. 根据心理学家伯恩斯的观点，下列选项中，属于交易型领导特征的是（ ）。
A. 奖励
B. 魅力
C. 智慧型刺激
D. 个性化关怀
2. 某公司在进行人力资源供给预测时，针对某些关键职位，细致分析了组织内部能够填补该职位空缺的合格候选人，这种预测方法属于（ ）。
A. 马尔科夫分析法
B. 人员替换分析法
C. 趋势预测法
D. 转移矩阵
3. 经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动的，应当自工商变更登记或者注销登记办理完毕之日起（ ）内，书面报告人力资源社会保障行政部门。
A. 7 日
B. 15 日
C. 20 日
D. 30 日
4. 人力资源开发管理和使用的前提是（ ）。
A. 职业分类
B. 职称制度
C. 人才评价
D. 职业资格制度
5. 事业单位对拟聘人员应在适当范围进行公示，公示期一般为（ ）。
A. 5 至 7 日
B. 7 至 10 日
C. 7 至 15 日
D. 7 至 15 个工作日
6. 申请工伤认定的用人单位对工伤认定结论不服时，用人单位（ ）。
A. 可以依法向人民法院提起行政诉讼
B. 应当依法先申请行政复议
C. 可以申请劳动争议仲裁
D. 应当向当地人民政府举报
7. 安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动的（ ）。
A. 劳动行政部门责令整改，按照受侵害的劳动者每人 500 元以下处罚
B. 劳动行政部门责令整改，按照受侵害的劳动者每人 1000 元以下处罚
C. 劳动行政部门责令整改，按照受侵害的劳动者每人 1000 元以上 5000 元以下的标准处罚
D. 劳动行政部门责令整改，按照受侵害的劳动者每人 5000 元以上 10000 元以下的标准处罚
8. 劳动法律责任的形式不包括（ ）。

- A. 行政责任
B. 刑事责任
C. 民事责任
D. 经济责任
9. 根据《诉讼费用交纳办法》的规定，劳动争议案件每件交纳案件受理费（ ）元。
A. 5
B. 10
C. 20
D. 50
10. 下列纠纷中，属于劳动争议情形的是（ ）。
A. 家政服务员赵某与其服务的家庭因休息休假发生的争议
B. 退休职工刘某与社会保险经办机构因发放基本养老金发生的争议
C. 大学生黄某与某公司因实习报酬发生的争议
D. 张某与用人单位因离职发生的争议
11. 生育保险制度是对女职工因生育子女而导致暂时丧失劳动能力和正常收入时，由（ ）提供物质等方面帮助的一项社会保险制度。
A. 用人单位
B. 所在社区
C. 社会保险经办机构
D. 国家或社会
12. 基本医疗保险基金个人账户的资金来源于两部分：一是个人缴纳本人工资的（ ）全部计入个人账户；另一部分是单位缴费的（ ）左右划入个人账户。
A. 2%，30%
B. 3%，30%
C. 2%，20%
D. 1%，20%
13. 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，工伤保险费由用人单位缴纳，职工不缴纳
B. 工伤保险费应按照本单位职工工资总额，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纳费率之积
D. 工伤保险费的缴纳实行固定费率
14. 企业年金和职业年金缴费的个人所得税处理方法错误的是（ ）。
A. 单位缴费部分，计入个人账户时，个人暂不缴纳个人所得税
B. 企业年金个人缴费工资计税基数为本人上一年度月平均工资
C. 超过规定标准缴付的单位缴费和个人缴费部分，应并入个人当期的工资、薪金所得，依法计征个人所得税
D. 个人缴费部分，在不超过本人缴费工资计税基数的 8% 标准内的部分，暂从个人当期的应纳税所得额中扣除
15. 下列关于社会保险法律关系的产生表述正确的是（ ）。
A. 主体间依照社会保险规定建立起社会保险法律关系，从而产生一定的权利与义务
B. 能引起社会保险法律关系产生、变更、消灭的客观情况

- C. 劳动权利与义务的消灭
- D. 主体间已建立的社会保险法律关系，依照法律的规定，变更其内容，从而引起权利义务内容和范围的变动
16. 社会保险法律规定是产生、变更、消灭社会保险关系的（ ）。
- A. 前提
- B. 原因
- C. 条件
- D. 结果
17. 当用人单位制定的劳动规定制度出现违法情形时，可以采取的处理方式是（ ）。
- A. 允许劳动者以此为由随时提出解除劳动合同，但无法获得经济补偿
- B. 对企业当事人予以法律制裁
- C. 行政主管部门予以查封
- D. 劳动行政部门责令改正
18. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护（ ）。
- A. 执行劳动合同履行地的有关规定
- B. 执行用人单位注册地的有关规定
- C. 由单位决定执行标准
- D. 由劳动者决定执行标准
19. 关于竞业限制的说法，正确的是（ ）。
- A. 竞业限制的人员限于用人单位的普通管理人员
- B. 竞业限制期限应当超过 3 年
- C. 竞业限制的范围由用人单位自行确定
- D. 劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金
20. 关于一般培训和特殊培训的说法，错误的是（ ）。
- A. 劳动者可以将通过一般培训获得的技能带到其他企业中
- B. 劳动者无法将通过特殊培训获得的技能带到其他企业中
- C. 特殊培训所带来的生产率提高幅度要大于一般培训
- D. 现实中的很多培训同时具有一般培训和特殊培训的性质
21. 假如 r 表示贴现率（ r 为正值），那么 r 越小，则未来收入的现值就（ ）。
- A. 越高
- B. 越低
- C. 不变
- D. 无法预测
22. 下列关于高等教育投资决策的几个基本推论说法不正确的一项是（ ）。
- A. 在其他条件相同的情况下，投资后的收入增量流越长，则上大学的净现值越可能为正，从而上大学的可能性更大
- B. 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
- C. 在其他条件相同的情况下，大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越大，则愿意投资于大学教育的人相对来说就会越多
- D. 在其他条件相同的情况下，在折算上大学的未来收益时所使用的贴现率越高，则上大学的可能性就越大

23. 在其他条件相同的情况下，上大学的成本越低，则愿意上大学的人越多，符合这种推论现象的是（ ）。

- A. 在经济衰退时期选择上大学的高中毕业生所占的比例更大
- B. 在经济繁荣时期选择上大学的高中毕业生所占的比例更大
- C. 大学毕业后可以工作的年限越长，愿意上大学的人越多
- D. 大学毕业生的工资超出高中毕业生越多，愿意上大学的人越多

24. 由于劳动力需求方需要的技术和劳动力供给方能够提供的技术之间存在差异或错位而导致的失业现象指的是（ ）。

- A. 摩擦性失业
- B. 技术性失业
- C. 季节性失业
- D. 周期性失业

25. 企业在招聘员工时对具有某种特征或身份的员工发生歧视称为（ ）。

- A. 个人歧视
- B. 统计性歧视
- C. 员工歧视
- D. 雇主歧视

26. 现代经济学家对职业间工资差别的研究主要反映于三种工资差别的形成，其中不包括（ ）。

- A. 补偿性工资差别
- B. 竞争性工资差别
- C. 歧视性工资差别
- D. 垄断性工资差别

27. 关于长期劳动力需求的说法，正确的是（ ）。

- A. 工资率变动在长期中对劳动力需求产生的影响会比在短期中更大
- B. 工资率上升所产生的规模效应导致长期劳动力需求数量的增加
- C. 工资率上升所产生的替代效应导致长期劳动力需求数量的增加
- D. 在长期中，工资率变动只会对劳动力需求产生规模效应，不会产生替代效应

28. 为促进就业，政府可采取扩张性的货币政策。扩张性货币政策的要点是通过提高（ ）来刺激总需求的增长。

- A. 财政支出总量
- B. 税率水平
- C. 收入水平
- D. 货币供应增长速度

29. 某市人口普查结果表明，该市共有 2000 万人，其中 16 岁以上的人口为 1500 万，就业人口总数为 1000 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%

30. 反映比较常见的行业市场劳动力供给状况的劳动力供给曲线的形状是（ ）。

- A. 向后弯曲
- B. 垂直形状

- C. 向右上倾斜
D. 水平形状
31. 集体劳动关系处理规则的基本表现方式是（ ）。
- A. 个别劳权
B. 集体劳权
C. 劳动合同
D. 集体合同
32. 劳动关系运行的过程不包括（ ）。
- A. 劳动关系的构成
B. 劳动标准的确定和实施
C. 劳动关系的维护和改进
D. 劳动争议的处理和解决
33. 在我国，法律界定的个体经济组织是指雇工（ ）以下的个体工商户。
- A. 3 人
B. 5 人
C. 7 人
D. 10 人
34. 发展和谐劳动关系的重要意义不包括（ ）。
- A. 劳动关系是最基本的政治关系
B. 劳动关系是最重要的社会关系
C. 发展和谐劳动关系是构建和谐社会的重要内容
D. 发展和谐劳动关系是保持经济又好又快发展的重要前提
35. 具有分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力的强强组合特点的职业生涯锚，属于（ ）。
- A. 自主独立型
B. 创造型
C. 管理能力型
D. 技术 / 职能能力型
36. 重点评估受训人员对培训与开发的主观感受和看法的是（ ）。
- A. 学习评估
B. 反应评估
C. 工作行为评估
D. 投资收益评估
37. 下列各项中，又称简单排序法、序列法或部门重要次序法的是（ ）。
- A. 排序法
B. 分类法
C. 因素比较法
D. 要素计点法
38. 关于竞争战略与薪酬管理策略的说法，正确的是（ ）。
- A. 创新战略强调企业要对产品创新给予奖励
B. 成本领先战略强调基本薪酬应高于竞争对手的水平
C. 成本领先战略强调奖励部分所占的比例应相对较小

- D. 采取创新战略的企业的基本薪酬要明显低于市场水平
39. 主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题的是（ ）。
- A. 工作分析
B. 工作评价
C. 薪酬调查
D. 薪酬预算
40. 可以衡量企业对劳动的投入与收益，从而寻求最佳的人工成本投入和产出“度”的企业人工成本指标是（ ）。
- A. 人工成本总量指标
B. 人工成本质量指标
C. 人工成本结构指标
D. 人工成本分析比率型指标
41. 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者奖金
42. 适用于现金流量比较充裕且股价比较稳定的上市公司及境外上市公司的股权激励模式是（ ）。
- A. 股票增值权
B. 限制性股票
C. 股指期权
D. 股票期权
43. 股票期权的有效期，即从股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，从授权日计算不得超过（ ）。
- A. 1 年
B. 3 年
C. 5 年
D. 10 年
44. 总是不断地开发新产品、发掘新市场，寻找更广阔的市场机会，此战略属于（ ）。
- A. 成本领先战略
B. 差异化战略
C. 防御者战略
D. 探索者战略
45. 在绩效评价过程中，关键事件法和不良事故评估法都不能实现的是（ ）。
- A. 设计不良事故的清单
B. 记录员工在工作中非同寻常的行为
C. 确定员工在工作中的优势与不足
D. 比较员工、部门、团队的绩效水平
46. 也被称为等级评价法的是（ ）。
- A. 图尺度评价法

- B. 行为锚定法
C. 关键事件法
D. 不良事故评估法
47. 关于绩效计划的说法，错误的是（ ）。
- A. 绩效计划是绩效管理过程的起点
B. 绩效计划的制订要与组织追求的宗旨相一致
C. 绩效计划是主管人员与员工反复沟通，就绩效计划内容达成一致的过程
D. 绩效计划的制订是各级主管和员工的责任，无需人力资源部门的参与
48. 关于绩效管理工具的说法，错误的是（ ）。
- A. 目标管理法能够节省企业的管理成本
B. 关键绩效指标法将企业绩效指标与企业的战略目标紧密联系起来
C. 标杆超越法有助于激发企业的潜能，提高企业的绩效
D. 平衡计分卡法消除了财务指标一统天下的局面
49. 下列属于绩效管理在人力资源管理中的作用的是（ ）。
- A. 有助于组织内部的沟通
B. 有助于促进员工的自我发展
C. 有助于管理者成本的节约
D. 为组织更有效地开发员工提供依据
50. 任何一种人员甄选方法都应当达到一定的信度，可用来表述信度高低的是（ ）。
- A. 相关系数
B. 信度系数
C. 决定系数
D. 标准差系数
51. 改善面试效果的主要方法不包括（ ）。
- A. 采用情境化结构面试
B. 面试前做好充分准备
C. 采用压力面试
D. 系统培训面试官
52. 某企业决定进入新业务领域，急需大量该业务领域的优秀人才，这表明影响其人力资源需求的因素是（ ）。
- A. 组织战略定位和战略调整
B. 组织结构调整
C. 技术变革
D. 业务流程再造
53. 下列避免未来出现劳动力短缺的方法中，见效速度慢、可撤回程度高的是（ ）。
- A. 加班加点
B. 雇用临时工
C. 再培训后换岗
D. 从外部雇用新人
54. 战略性人力资源管理过程中，确定战略所要求的各项组织成果，组织需要回答的问题是（ ）。
- A. 我们的战略目标是什么？我们准备通过种方式获得竞争优势，从而实现我们的战略目标？

- B. 我们在为客户创造价值的时候，需要完成哪些最为关键的活动，同时需要完成哪些对关键活动提供支持的其他重要活动？
- C. 为了实现组织的整体战略目标需要完成的各种重要活动之间存在怎样的驱动关系？驱动组织战略实现的源泉在哪里？
- D. 我们怎样才能衡量驱动组织战略目标实现的各项重要元素或活动已经达到了既定追求或目标？
55. 代表了围绕产品线组织资源及按职能划分组织资源二者之间的一种平衡的组织形式是（ ）。
A. 行政层级式的组织形式
B. 职能制组织形式
C. 矩阵组织形式
D. 事业部制组织形式
56. 进行组织结构设计、对企业的组织结构进行比较和评价的基础是组织结构的（ ）。
A. 特征因素
B. 权变因素
C. 集权程度
D. 人员结构
57. 根据路径—目标理论，如果下属的工作是结构化的，则可以带来高的绩效和满意度的是（ ）。
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
58. 以下对双因素理论理解存在错误的是（ ）。
A. 具备保健因素只能使员工产生不满情绪，但不能起到激励的作用
B. 具备激励因素可以令员工产生满意情绪，但不具备这些因素也不会招致员工的不满
C. 需要层次理论针对的是人类的需要和动机，而双因素理论则针对的是满足这些需要的目标或诱因
D. 要激励员工，就必须重视员工的成就感、认同感、责任感等
59. 人们之所以努力工作，是因为他觉得这种行为可以在一定程度上达到某种结果，并且这种结果可以带来他认为重要的报酬。这体现的是（ ）。
A. 强化理论
B. 公平理论
C. 期望理论
D. 需要理论
60. 公平理论中，下列不属于投入内容的是（ ）。
A. 工作安全
B. 工作经验
C. 忠诚和承诺
D. 时间和努力

二、多项选择题

1. 关于拥有中国永久居留资格的外籍人员的权利义务的说法，正确的有（ ）。
A. 在中国居留没有时间期限限制
B. 在中国境内工作的，有权依法参加社会保险
C. 在购房、子女入学等方面，享受中国公民同等待遇

- D. 在中国境内工作的，必须办理外国人来华工作许可证
- E. 可以在中国境内申请驾照
2. 健全市场化、社会化的管理服务体系，进一步明确政府、市场、用人主体在人才评价中的职能定位，建立（ ）的人才评价机制。
- A. 权责清晰
- B. 独立自主
- C. 管理科学
- D. 激励创新
- E. 协调高效
3. 关于公务员工资制度的说法，正确的有（ ）。
- A. 公务员基本工资包括职务工资和级别工资两项
- B. 级别工资主要体现公务员的工作职责大小
- C. 职务工资主要体现公务员的工作实绩和资历
- D. 公务员的级别为 27 个
- E. 公务员年度考核称职及以上的，一般每五年可在所任职务对应的级别内晋升一个级别，一般每两年可在所任级别对应的工资标准内晋升一个工资档次
4. 在国家科学技术奖中，不分等级的有（ ）。
- A. 国家最高科学技术奖
- B. 国家自然科学奖
- C. 国家技术发明奖
- D. 国家科学技术进步奖
- E. 中华人民共和国国际科学技术合作奖
5. 关于劳动争议仲裁时效的说法，正确的有（ ）。
- A. 因不可抗力当事人不能在法定时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止
- B. 劳动争议对方当事人在时效期间内同意履行义务的，仲裁时效中断
- C. 申请劳动争议仲裁的时效期间为一年
- D. 劳动关系存续期间，因拖欠劳动报酬发生争议的，应当在劳动关系终止前提出仲裁申请
- E. 仲裁时效期间从当事人申请仲裁之日起计算
6. 关于用人单位义务的说法，正确的有（ ）。
- A. 用人单位安排劳动者加班应当向劳动者支付餐费
- B. 用人单位应当保护劳动者的安全和身体健康
- C. 用人单位应当按照劳动合同的约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬
- D. 用人单位应当严格执行劳动定额标准
- E. 用人单位应当按照劳动者的要求提供劳动条件和劳动用具
7. 劳动合同解除一般包括（ ）。
- A. 协商解除
- B. 单方解除
- C. 法定解除
- D. 主动解除
- E. 被动解除
8. 劳动力在现实中选择跨地区流动时，主要考虑的因素有（ ）。

- A. 地区间人均收入差别大小
B. 工作机会多少
C. 迁移距离
D. 迁移成本
E. 迁移人员
9. 失业率的计算公式是（ ）。
A. 失业率=失业人数 / 劳动力人数
B. 失业率=失业人数 / 就业人数
C. 失业率=就业者 / 劳动力人数
D. 失业率=失业人数 / 总人数
E. 失业率=失业人数 / （失业人数+就业人数）
10. 关于内部劳动力市场的说法，正确的有（ ）。
A. 它是在某些特定行业内形成的有多家企业和大量劳动者参与的劳动力市场
B. 它是在大型组织内形成的借助一系列规则和程序指导组织内部雇佣关系调整的有序管理体系
C. 它是有助于企业对员工的生产率和工作动机等做出准确判断，保护企业的大量在职培训投资
D. 它有可能会因为员工之间竞争不足而导致组织内部的激励水平下降
E. 它是独立于外部劳动力市场的一种自我封闭型劳动力市场
11. 个人层次的职业生涯管理方法包括（ ）。
A. 提供职业生涯信息
B. 潜能评价中心
C. 培训与发展项目
D. 给个人提供自我评估工具和机会
E. 职业生涯指导与咨询
12. 职位评价流程中的准备阶段包括（ ）。
A. 明确职位评价的目的
B. 了解企业现状
C. 确定职位说明书
D. 选择标杆职位
E. 职位的初评和正式评价
13. 绩效评价方法中的排序法的缺点包括（ ）。
A. 造成员工心理压力
B. 员工不容易接受评估结果
C. 实施成本高
D. 很难提供详细具体的绩效评估结果
E. 操作程序复杂
14. 公文筐测试的优点有（ ）。
A. 操作比较简单
B. 评分比较容易
C. 表面效度较高
D. 容易得到被测试者的理解和接受
E. 具有较高的内容效度和效标关联效度

15. 强调组织内部的各种人力资源管理政策和实践之间必须保持高度的一致性，相互之间形成一种良性的匹配、互动关系，这属于（ ）。

- A. 外部一致性
- B. 内部一致性
- C. 内部契合
- D. 垂直一致性
- E. 水平一致性

16. 关于实行内部成长战略组织的人力资源管理，下列说法正确的有（ ）。

- A. 人员招募和甄选压力较大
- B. 培训工作是全方位、多类型的
- C. 往往强调内部晋升
- D. 员工培训的重点是文化整合
- E. 同时关注员工的工作结果以及完成工作的过程

17. 行政层级式组织形式的决定因素包括（ ）。

- A. 规章
- B. 分工
- C. 权力等级
- D. 个人因素
- E. 技术能力

18. 关于组织文化结构的说法，正确的有（ ）。

- A. 组织文化分为物质层、制度层和精神层三个层次
- B. 制度层制约和规范着物质层及精神层的建设
- C. 有无制度层是衡量一个组织是否形成了自身组织文化的主要标志
- D. 物质层是制度层和精神层的物质基础
- E. 精神层是形成物质层及制度层的思想基础

19. 俄亥俄大学研究得出领导行为的维度包括（ ）。

- A. 关心环境
- B. 关心人
- C. 工作管理
- D. 工作设计
- E. 目标设计

20. 根据麦克利兰的三重需要理论，权力需要高的人（ ）。

- A. 喜欢支配别人
- B. 喜欢对人发号施令
- C. 重视争取地位
- D. 希望别人顺从自己的意志
- E. 希望得到及时的反馈

三、案例分析题 1

1. A 公司因临时需要，招聘王某为非全日制员工，并约定试用期是 1 个月，工作几天后，王某又应聘到 B 公司，同样从事临时性的非全日制用工形式的工作，并签订了非全日制用工劳动合同。不久，王某觉得同时在两家公司工作太累，遂向 A 公司提出解除劳动合同。A 公司认为王某应提前 30 日通知该公司解

除劳动合同；而王某则向 A 公司提出解除劳动合同经济补偿的要求。

(1) 关于王某订立非全日制用工劳动合同的说法，正确的是（ ）。

- A. 王某与 A 公司订立的非全日制用工劳动合同不得约定试用期
- B. 王某不得与 A 公司以外的用人单位订立劳动合同
- C. 需经 A 公司同意，王某才能与 B 公司订立劳动合同
- D. A 公司与王某可以订立口头协议

(2) 关于 A 公司支付王某劳动报酬的说法，正确的是（ ）。

- A. 王某所从事的非全日制用工必须按周计酬
- B. A 公司向王某支付劳动报酬的周期最长不得超过 15 日
- C. A 公司应每月向王某支付劳动报酬
- D. 王某在 A 公司的计酬标准不得低于最低生活保障标准

(3) 关于王某解除劳动合同的说法，正确的是（ ）。

- A. 王某应提前 30 日通知 A 公司解除劳动合同
- B. A 公司可不向王某支付经济补偿
- C. 王某可以随时通知 A 公司终止用工
- D. A 公司应向王某支付解除劳动合同生活补助

(4) 下列关于王某在 A 公司工作的说法正确的是（ ）。

- A. 平均每日工作时间不超过 6 小时
- B. 每周工作时间累积不超过 30 小时
- C. 平均每日工作时间不超过 4 小时
- D. 以小时计酬为主

2. 某人力资源咨询机构在对劳动力市场调研后发现了一些现象：现代社会中，已婚女性出去找工作的现象比较普遍，已婚女性已不再满足于在家做家务。与此相反，一些发达国家中的老年人大多选择了提前退休，提前退出了劳动力市场。另外还发现，一般的劳动经济理论认为，在其他条件不变的情况下，工资率上涨会导致劳动力的需求量下降，但是在很多时候，企业并没有在工资上涨的情况下解雇员工。理论上认为，当其他企业提供的工资水平更高时，员工会从工资水平低的企业跳槽去工资水平更高的企业，但是在现实中，很多员工明明知道另外一家企业工资水平更高一些，也不会从本单位辞职。

(1) 可能导致女性的劳动力参与率上升的原因包括（ ）。

- A. 女性的相对工资率上升
- B. 离婚率上升
- C. 工作机会增加
- D. 女性的配偶有着较高的经济收入

(2) 造成发达国家老年人提前退休的原因包括（ ）。

- A. 工资率提高带来的收入效应高于替代效应
- B. 工资率提高带来的收入效应低于替代效应
- C. 健康状况下降，闲暇的重要性上升
- D. 养老金福利的增加

(3) 导致很多企业轻易解雇员工的原因包括（ ）。

- A. 解雇员工会导致企业已经承担的搜寻和筛选成本流失
- B. 解雇员工会导致企业已经承担的培训成本流失
- C. 这些企业支付给员工的工资水平已经高于市场水平

D. 经常解雇员工不仅会使企业将来招人困难，而且可能会损失留任员工的生产率

(4) 很多员工不会因为其他企业提供的工资高就从本单位辞职，出现这种现象的原因有()。

- A. 劳动力流动是有成本的
- B. 劳动者对工资水平方面的差别不是很敏感
- C. 劳动力流动可能会使劳动者在原单位掌握的部分技能失效
- D. 劳动力流动有可能导致劳动者在原单位积累的部分经济收益和非经济收益遭受损失

3. 某公司是一家中型制造企业，由厂长全面主持企业的生产经营活动，按照厂部、车间、工段、班组层次划分职权，逐级下达指令；厂里的职能管理人员只起到参谋指导作用，无权直接对下级单位发号施令。日常工作中，下级通常只接受其直接上级的指令，明确每个人只有一个直接上级，而每个上级直接管辖的下属为3~9人。一开始厂长还能够亲临各个车间，现场直接领导，但随着公司业务和规模的扩大，这种管理已经超出了他力所能及的范围，变的非常艰难。企业的管理也因此陷入混乱，迫切需要进行变革。

(1) 该企业的组织结构为()。

- A. 事业部制
- B. 职能制
- C. 矩阵组织形式
- D. 团队结构形式

(2) 该企业的管理层次和管理幅度分别为()。

- A. 5层，3~9人
- B. 4层，4~10人
- C. 3层，3~9人
- D. 6层，4~10人

(3) 该企业组织形式的主要缺点是()。

- A. 组织的稳定性差
- B. 横向协调性差
- C. 企业领导负担轻
- D. 多头指挥混乱

(4) 假如该企业进行组织变革，最适合采用以()为中心的组织变革。

- A. 成本
- B. 结构
- C. 技术
- D. 任务

4. 小孙下班收工关闭车床时，因与同事聊天未遵守操作规程，导致手指被车床挤伤花去医疗费2000元，两个月无法上班。

小孙要求所在单位承担赔偿责任，单位认为小孙因个人过失导致受伤，因此不愿承担赔偿责任。当事人双方一直自行沟通，均未向工伤认定机构申请工伤认定。

8个月后，小孙向工伤认定机构申请工伤认定，被认定为工伤，单位不服。小孙伤情稳定后被鉴定为伤残9级。

经查明，单位并未为小孙缴纳工伤保险费。

根据以上资料，回答下列问题。

(1) 关于工伤认定的说法，正确的是()。

- A. 小孙是在下班收工关闭车床时受伤，所以不能认定工伤

- B. 小孙在手指受伤的事故中存在过错，所以不应认定工伤
- C. 单位未为小孙缴纳工伤保险费，所以小孙不能认定工伤
- D. 小孙符合认定工伤的条件，应当认定工伤

(2) 关于工伤认定申请程序的说法，错误的是()。

- A. 如果单位未按期为小孙申请工伤认定，小孙的亲属可以申请工伤认定
- B. 如果单位未按规定申请工伤认定，工会组织可以申请工伤认定，且没有申请时间限制
- C. 小孙发生事故后，单位应在 30 天内申请工伤认定
- D. 如果单位未按期为小孙申请工伤认定，小孙在事故伤害发生之日起一年内可以直接向劳动保障行政部门提出工伤认定申请

(3) 如果小孙可以享受工伤保险待遇，下列说法错误的是()。

- A. 小孙停工留薪期内的原工资福利待遇由该单位支付
- B. 小孙提出解除劳动合同的情况下，工伤保险基金要支付一次性工伤医疗补助金
- C. 小孙可以领取 9 个月的本人工资作为一次性伤残补助金
- D. 劳动合同到期终止后，工伤保险基金向小孙支付一次性伤残就业补助金

(4) 关于单位对工伤认定结果不服的处理的说法，正确的是()。

- A. 单位可以向劳动能力鉴定委员会申请复查
- B. 单位可以提起行政复议或直接向人民法院提起行政诉讼
- C. 行政复议是工伤认定争议处理的前置程序
- D. 单位可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁

5. 2015 年 1 月 1 日，小李与位于 S 市的某单位签订劳动合同，约定日薪 200 元，合同期限截至 2017 年 12 月 31 日。之后，小李由单位安排到 G 市工作，工作期间，小李周末共计加班 70 天。上述加班有单位考勤记录为证，但考勤记录由单位保管。2017 年 12 月 31 日劳动合同到期后，劳动关系终止。2018 年 8 月，小李向该单位主张加班费，单位认为 2015 年和 2016 年的加班费已过仲裁时效，同时主张曾向小李支付过 5000 元的加班费。仲裁委员会支持了小李的仲裁请求，单位表示不服。据悉，S 市和 G 市 2017 年、2018 年月最低工资均为 3000 元。

(1) 关于本案裁决的说法，错误的是()。

- A. 因执行国家劳动标准在工作时间方面发生的争议，属于一裁终局
- B. 仲裁裁决被撤销后，中级人民法院可以直接作出判决
- C. 劳动者隐瞒足以影响公正裁决的证据时，法院可以撤销仲裁裁决
- D. 本案裁决属于一裁终局

(2) 关于本案加班费仲裁时效的说法，正确的是()。

- A. 小李离职未满一年，可以主张离职前的全部加班费
- B. 小李离职之后八个月才主张加班费，已有八个月的加班费超过仲裁时效
- C. 主张加班费的仲裁时效是两年
- D. 仲裁时效从小李知道或者应当知道未支付加班加点费之日开始起算

(3) 关于本案举证责任的说法，错误的是()。

- A. 举证是当事人的义务，仲裁委员会没有收集证据的权限
- B. 如果用人单位主张已经向小李支付过加班费，应就该事实承担举证责任
- C. 小李主张加班费的，应就加班的事实承担举证责任
- D. 用人单位应出示考勤表，否则应承担不利后果

(4) 关于本案仲裁管辖的说法，错误的是()。

- A. 如果小李和单位同时分别向 s 市和 g 市的仲裁委员会仲裁，从方便劳动者角度出发应当由 s 市仲裁委员会管辖
- B. S 市和 G 市的仲裁委员会都有权管辖
- C. 如果在 S 市仲裁委员会仲裁过程中，单位搬迁到 G 市，此时仲裁管辖不发生变更
- D. 在答辩期满前，当事人可以书面提出管辖异议

答案部分

一、单项选择题

1. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查交易型领导理论。交易型领导者的特征包括：①奖励，承诺为努力提供奖励，为高绩效提供奖励，赏识成就；②差错管理（积极型），观察和寻找对于标准的背离，采取修正行动；③差错管理（消极型），仅在标准没有达成时进行干涉；④放任，放弃责任，避免做出决策。

2. 【正确答案】B

【答案解析】本题考查人力资源供给预测。人员替换分析法的主要做法是针对组织内部的某个或某些特定的职位，确定能够在未来承担该职位工作的合格候选人。

3. 【正确答案】B

【答案解析】本题考查人力资源市场建设。经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动的，应当自工商变更登记或者注销登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告人力资源社会保障行政部门。

4. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查人才评价机制改革。人才评价是人力资源开发管理和使用的前提。

5. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查事业单位聘用管理。对拟聘人员应在适当范围进行公示，公示期一般为 7 至 15 日。

6. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查行政争议处理。《工伤保险条例》规定，申请工伤认定的职位或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的，可以向人民法院提起行政诉讼。

7. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查用人单位违反劳动法律的责任。安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动，劳动行政部门责令整改，按照受侵害的劳动者每人 1000 元以上 5000 元以下的标准处罚的范围。

8. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动法律责任形式。劳动法律责任形式包括：行政责任、民事责任、刑事责任。

9. 【正确答案】B

【答案解析】本题考查诉讼费用。劳动争议案件每件交纳案件受理费 10 元。

10. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动争议的范围。不属于劳动争议的情形包括：①劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；②劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；③劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；④家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；⑤个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；⑥农村承包经

营户与受雇人之间的纠纷。选项 D 属于劳动争议。

11. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查生育保险制度的概念。生育保险制度是指国家通过社会保险立法，对女职工因生育子女而导致暂时丧失劳动能力和正常收入时，由国家或社会提供物质等方面帮助的一项社会保险制度。

12. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查基本医疗保险费的缴纳。基本医疗保险基金个人账户的资金来源于两部分：一是个人缴纳本人工资的 2% 全部计入个人账户；另一部分是单位缴费的 30% 左右划入个人账户。

13. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查工伤保险费的缴纳。工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则，确定费率。

14. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查企业年金和职业年金缴费的个人所得税处理。选项 D 错误，个人缴费部分，在不超过本人缴费工资计税基数的 4% 标准内的部分，暂从个人当期的应纳税所得额中扣除。

15. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查社会保险法律关系的产生。选项 B 指的是社会保险法律事实，选项 C 属于社会保险法律关系的消灭，选项 D 属于社会保险法律关系的变更。

16. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查社会保险法律规定。社会保险法律规定是产生、变更、消灭社会保险法律关系的前提，社会保险法律事实是引起社会保险法律关系产生、变更、消灭的原因和条件。

17. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查违法劳动规章制度的处理。处理方式有两种：一是允许劳动者以此为理由随时提出解除劳动合同，并有获得经济补偿的权利。二是由劳动行政部门责令改正。

18. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查劳动合同履行的原则。劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，执行劳动合同履行地的有关规定。

19. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查竞业限制。选项 A 错误，竞业限制的人员范围包括用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。选项 B 错误，在解除或者终止劳动合同后，约定竞业限制的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过 2 年。选项 C 错误，竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律法规的规定。

20. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查一般培训和特殊培训。选项 C 说法错误，特殊培训所带来的生产率提高幅度不一定大于一般培训。

21. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查贴现率的相关内容。 r 越大，则未来收入的现值就越低。 r 越小，则未来收入的现值就越高。

22. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查高等教育投资决策的几个基本推论。在其他条件相同的情况下，在折算上大学的未来收益时所使用的贴现率越高，则上大学的可能性就越小，选项 D 错误。

23. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查高等教育投资决策的基本推论。通常情况下，当经济处于衰退期时，高中毕业生不仅找到工作的可能性更小，而且即使找到工作之后所能够赚得的收入更低，这样就会使上大学的机会成本下降，从而有更大比例的高中毕业生愿意上大学。反之，在经济高速增长期，高中毕业生中愿意上大学的人所占的比例会有所下降。所以选项A说法正确，B错误。选项CD都是从上大学后的收益来说的，不是成本的问题，不符合题干要求。

24. 【正确答案】B

【答案解析】本题考查技术性失业的概念。技术性失业是指由于劳动力需求方需要的技术和劳动力供给方能够提供的技术之间存在差异或错位而导致的失业现象。

25. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查工资性报酬差别与劳动力市场歧视。企业在招聘员工时对具有某种特征或身份的员工发生歧视称为雇主歧视。

26. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查不同职业之间工资差别形成的原因。现代经济学家对职业间工资差别的研究主要反映于三种工资差别的形成，即补偿性工资差别、竞争性工资差别和垄断性工资差别。

27. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查长期劳动力需求。工资率变动在长期中能够比短期中对企业的劳动力需求产生更大的影响，主要是因为工资率变动的替代效应和规模效应能够得到充分的实现。

28. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动力市场政策。扩张性货币政策的要点是通过提高货币供应增长速度来刺激总需求的增长。

29. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动力参与率的计算。劳动力参与率 = (就业人口 + 失业人口) / 16 岁以上总人口 × 100% = $[(1000 + 200) / 1500] \times 100\% = 80\%$ 。

30. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查市场或单个企业所面临的劳动力供给曲线。向右上倾斜的劳动力供给曲线所反映的是比较常见的行业市场劳动力供给状况。

31. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动关系运行的程序规则和实体规则。集体劳动关系处理规则，即劳动者集体与用人单位或雇主组织之间关系处理的规则。这一规则的基本表现方式则是集体合同。

32. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查劳动关系系统的运行。劳动关系运行的过程主要包含三个阶段：第一阶段，劳动关系的构成；第二阶段，劳动标准的确定和实施；第三阶段，劳动争议的处理和解决。

33. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查劳动关系的主体。个体经济组织是指雇工 7 人（包括 7 人）以下的个体工商户。

34. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查发展和谐劳动关系的重要意义。发展和谐劳动关系的重要意义有：劳动关系是最基本和最重要的社会关系；发展和谐劳动关系是构建和谐社会的重要内容；发展和谐劳动关系是保持经济又好又快发展的重要前提。

35. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查职业生涯锚。管理能力型的特点是追求一般性管理工作，且责任越大越好；具有

强烈的升迁动机，以提升等级和收入作为衡量成功的标准；具有分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力的强强组合特点，但对组织有很强的依赖性。

36. 【正确答案】B

【答案解析】本题考查评估的内容。反应评估重点是评估受训人员对培训与开发的主观感受和看法，包括对培训与开发的内容、方法、形式、培训师、设施的满意程度等。

37. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查职位评价的方法。排序法也称简单排序法、序列法或部门重要次序法，是职位评价中使用较早的一种较为简单、最易于理解的评价方法。

38. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查适用于不同竞争战略下的薪酬管理。成本领先战略在薪酬水平方面比竞争对手的薪酬相对较低，在薪酬结构方面奖金部分所占的比例相对较大。创新战略的薪酬体系非常注重对产品创新、技术创新和新的生产方法给予足够的报酬或奖励，其基本薪酬以劳动力市场的通行水平为准且略高于市场水平。

39. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查薪酬体系设计的基本步骤。薪酬调查主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题。

40. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查企业人工成本。人工成本分析比率型指标是一组能够将人工成本与经济效益联系起来的相对数，一般包括劳动生产率、人工费比率、劳动分配率、人工成本占总成本的比重等指标。通过这些指标可以衡量企业对劳动的投入与收益，从而寻求最佳的人工成本投入和产出的“度”。

41. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查基本薪酬加佣金或奖金的薪酬制度。对于一些技术含量高，市场较为狭窄，销售周期较长的产品来说，其销售人员的素质及其稳定性要求都很高，因此采取“高基本薪酬加低佣金或奖金”的薪酬制度比较适合。

42. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查股票增值权。股票增值权适用于现金流量比较充裕且股价比较稳定的上市公司及境外上市公司。

43. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查股票期权的有效期。股票期权的有效期，即从股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，从授权日计算不得超过10年，在股票期权有效期内，上市公司应当规定激励对象分期行权。

44. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查探索者战略的定义。探索型组织总是不断地开发新产品、发掘新市场，寻找更广阔的市场机会。

45. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查关键事件法和不良事故评估法。不良事故评估法和关键事件法一样，也不能用来比较员工、部门、团队的绩效水平。

46. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查尺度评价法的定义。图尺度评价法也被称为等级评价法，是一种最简单也最常用的绩效评价方法。

47. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查绩效计划。选项D说法错误，绩效计划的制订需要组织中不同人群的参与，人力

资源部门对绩效管理的监督与协调负主要责任。

48. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查目标管理法。目标管理法可能增加企业的管理成本。

49. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查绩效管理的作用。选项ABC属于绩效管理在组织管理中的作用。

50. 【正确答案】B

【答案解析】本题考查信度。信度的高低是用信度系数来表述的，信度系数介于0—1之间。

51. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查改善面试效果的主要方法。改善面试效果的主要方法包括：采用情境化结构面试；面试前做好充分准备；系统培训面试官。

52. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查人力资源需求预测的内容及其影响因素。一个组织的人力资源需求会受到组织未来发展战略和竞争战略的重要影响。组织进入一个新的业务领域，或者在原业务领域中快速扩大经营规模等因素，都有可能组织的人力资源需求大大增加。

53. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查人力资源供求平衡的方法分析。再培训后换岗，见效速度慢、可撤回程度高。选项AB属于见效速度快，可撤回程度高的方法。选项D属于见效速度慢，可撤回程度低的方法。

54. 【正确答案】D

【答案解析】本题考查战略性人力资源管理的过程。战略性人力资源管理过程中，确定战略所要求的各项组织成果，组织需要回答的问题是：我们怎样才能衡量驱动组织战略目标实现的各项重要元素或活动已经达到了既定追求或目标？

55. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查矩阵组织形式。矩阵组织形式代表了围绕产品线组织资源及按职能划分组织资源二者之间的一种平衡。

56. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查组织结构的特征因素。组织结构的特征因素是进行组织结构设计、对企业的组织结构进行比较和评价的基础。

57. 【正确答案】B

【答案解析】本题考查路径—目标理论。如果下属的工作是结构化的，则支持型领导可以带来高的绩效和满意度。

58. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查双因素理论的内容。具备保健因素只能使员工不产生不满情绪，但不能起到激励的作用。

59. 【正确答案】C

【答案解析】本题考查期望理论。弗罗姆的期望理论认为，人们之所以采取某种行为，努力工作，是因为他觉得这种行为可以在一定程度上达到某种结果，并且这种结果可以带来他认为重要的报酬。

60. 【正确答案】A

【答案解析】本题考查公平理论。公平理论中，投入包括员工认为他们带给或贡献给工作的所有丰富多样的成分——员工所受的教育、资历、工作经验、忠诚和承诺、时间和努力、创造力以及工作绩效等；产出是他们觉察到从工作或雇主那里获得的报酬，包括直接的工资和奖金、额外福利、工作安全等。

二、多项选择题

1. 【正确答案】ABCE

【答案解析】本题考查人力资源的流动与配置。永久居留外国人在中国境内工作免办外国人工作许可，可按规定参加技术职务任职资格和职业资格考试，D 错误。

2. 【正确答案】ACE

【答案解析】本题考查人才评价机制改革。健全市场化、社会化的管理服务体系，进一步明确政府、市场、用人主体在人才评价中的职能定位，建立权责清晰、管理科学、协调高效的人才评价机制。

3. 【正确答案】ADE

【答案解析】本题考查收入分配制度。职务工资主要体现公务员的工作职责大小，级别工资主要体现公务员的工作实绩和资历。

4. 【正确答案】AE

【答案解析】本题考查突出业绩奖励。国家最高科学技术奖、中华人民共和国国际科学技术合作奖不分等级。

5. 【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查劳动争议仲裁。劳动关系存续期间，因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起 1 年内提出，D 选项错误；仲裁时效期间为 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，E 选项错误。

6. 【正确答案】BCD

【答案解析】本题考查用人单位的义务。用人单位的义务包括：（1）用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。（2）用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。（3）用人单位应当保护劳动者的生命安全和身体健康。

7. 【正确答案】AC

【答案解析】本题考查劳动合同解除的内容。劳动合同解除一般包括协商解除和法定解除。

8. 【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查劳动力的跨地区流动。选项 E 不属于考虑范围，除了要考虑选项 ABCD 外，还要考虑迁入地区和迁出地区的关系密切程度。

9. 【正确答案】AE

【答案解析】本题考查失业率的计算公式。经济学上通常用失业人口与劳动力人口的比来表示失业率。
$$\text{失业率} = (\text{失业人数} / \text{劳动力人数}) \times 100\% = [\text{失业人数} / (\text{失业人数} + \text{就业人数})] \times 100\%$$

10. 【正确答案】BCD

【答案解析】本题考查内部劳动力市场。内部劳动力市场是指在大型组织内部存在的，由一系列规则和程序指导组织内部的雇佣关系调整形成的一种有序的管理体系，选项 A 错误，选项 B 正确。通过创建内部劳动力市场，企业可以通过一段较长的时间内观察员工的真实生产率特征。企业采用内部劳动力市场做法的另外一个动机是，当组织通过在职培训等方式在员工身上进行大量人力资本投资时，员工的流失会导致企业部分人力资本投资的损失，而招募新员工替代经验丰富的老员工的成本也会很高，在这种情况下，企业就倾向于在员工绩效良好的情况下继续将他们留在组织中，选项 C 正确。内部劳动力市场还有可能会因为竞争不足而导致组织内的激励水平下降，甚至出现所谓的员工之间的串谋行为，选项 D 正确。内部劳动力市场不能脱离外部劳动力市场而独立存在，它不能是完全自我封闭的，在薪酬水平、福利等方面必须与外部劳动力市场保持适度一致，选项 E 错误。

11. 【正确答案】DE

【答案解析】本题考查个人层次的职业生涯管理方法。选项 ABC 属于组织层次的职业生涯管理方法。

12. 【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查职位评价流程。职位评价的准备阶段包括：（1）明确职位评价的目的；（2）了解企业现状；（3）确定职位说明书；（4）建立职位评价委员会；（5）选择标杆职位；（6）建立职位评价体系。

13. 【正确答案】ABD

【答案解析】本题考查排序法的缺点。排序法容易造成员工有心理压力，不容易接受评估的结果，并且很难提供详细具体的绩效评估结果。

14. 【正确答案】ACDE

【答案解析】本题考查公文筐测试。公文筐测试的优点是，它非常适合对应聘管理职位的被测试者进行评价，具有较高的内容效度和效标关联效度。此外，它的操作比较简单，对场地没有过多的要求。最后，它的表面效度较高，容易得到被测试者的理解和接受。

15. 【正确答案】BCE

【答案解析】本题考查战略性人力资源管理的概念及其内涵。人力资源管理职能的内部一致性，也称内部契合或水平一致性，它强调组织内部的各种人力资源管理政策和实践之间必须保持高度的内部一致性，相互之间形成一种良性的匹配、互动关系。

16. 【正确答案】ABCE

【答案解析】本题考查内部成长战略组织的人力资源管理。选项D属于外部成长战略的人力资源管理。

17. 【正确答案】ABCE

【答案解析】本题考查行政层级式。行政层级式组织形式的决定因素包括权力等级、分工、规章、程序规范、非个人因素、技术能力。

18. 【正确答案】ABDE

【答案解析】本题考查组织文化的结构。组织文化中有没有精神层是衡量一个组织是否形成了自身组织文化的主要标志和标准。

19. 【正确答案】BC

【答案解析】本题考查领导风格与技能。在俄亥俄模式中，通过对问卷答案做因素分析，数据浓缩到两个维度上：关心人和工作管理。

20. 【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查三重需要理论的内容。选项E属于成就需要高的人的特点，所以不选。

三、案例分析题 1

1. （1）【正确答案】AD

【答案解析】本题考查非全日制用工的规定。从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。所以选项AD正确。

（2）【正确答案】B

【答案解析】本题考查非全日制用工的规定。非全日制用工以小时计酬为主。非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。所以选项ACD错误。

（3）【正确答案】BC

【答案解析】本题考查非全日制用工的规定。非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

（4）【正确答案】CD

【答案解析】本题考查非全日制用工的规定。劳动者在同一用人单位平均每日工作时间不超过 4 小时，每周工作时间累积不超过 24 小时，以小时计酬。

2. (1) 【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查女性劳动力参与率变化的主要影响因素。选项 D 错误，如果女性的配偶有着较高的经济收入，则有可能使女性退出劳动力市场。

(2) 【正确答案】ACD

【答案解析】本题考查老年人劳动力参与率的变化。工资率的上升既有可能带来收入效应，也有可能带来替代效应，若替代效应大于收入效应，则老年劳动者退休年限会延后，反之，退休年龄将会提前，所以选项 B 错误。

(3) 【正确答案】ABD

【答案解析】本题考查劳动力需求方遇到的摩擦力。雇用和解雇劳动力的过程都不可能在付出成本的情况下实现。企业在雇用劳动者的过程中需要支付很多成本，包括搜寻成本以及对劳动者进行筛选的成本。在雇用劳动者之后，企业还要承担相应的培训成本。另外，解雇员工的做法可能被视为对员工不公平，从而影响企业未来在市场上招募员工的能力，同时可能会损坏留用员工的生产率。

(4) 【正确答案】ACD

【答案解析】本题考查劳动力供给方遇到的摩擦力。劳动力流动是有成本的，包括寻找就业信息的成本；离开原雇主失去的经济或非经济利益；转到新雇主需要重新学习，掌握新的技能的成本。这就表明劳动力的流动成本在某种程度上限制劳动力的流动。

3. (1) 【正确答案】B

【答案解析】本题考查组织设计的类型。职能制组织中，各级管理机构和人员实行高度的专业化分工，各自履行一定的管理职能。每一职能部门所开展的业务活动为整个组织服务。

(2) 【正确答案】A

【答案解析】本题考查组织设计的类型。有题目信息可知管理层次为：厂长、厂部、车间、工段、班组，即 5 层，每个上级直接管辖的下属为 3~9 人。

(3) 【正确答案】B

【答案解析】本题考查组织设计的类型。职能制的缺点：狭隘的职能观念；横向协调性差；适应性差；企业领导负担重；不利于培养具有全面素质、能够经营整个企业的管理人才。

(4) 【正确答案】B

【答案解析】本题考查组织变革与发展。以结构为中心的变革：组织是一个与内外环境不断相互作用的动态系统。为了适应环境不断变化，组织内部结构需要不断分化和统合。这种分化与统合就是组织结构的变革，包括重新划分和合并新的部门，调整管理层次和管理幅度，任免负责人，明确责任和权力等。

4. (1) 【正确答案】D

【答案解析】本题考查工伤的认定。工伤保险的无过失责任是指劳动者在各种伤害事故中只要不是受害者本人故意行为所致，就应该按照规定标准对其进行伤害赔偿。根据案例，小孙下班收工关闭车床时，因与同事聊天，未遵守操作规程，导致手指被车床挤伤，所以符合认定工伤的条件，应当认定工伤。

(2) 【正确答案】B

【答案解析】本题考查工伤认定。职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。用人单位未按规定提出工伤认定申请的，工伤职工或其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或被诊断、鉴定为职业病之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。选项 B 错误。

(3) 【正确答案】D

【答案解析】本题考查工伤保险的待遇。劳动合同到期终止或员工提出解除劳动合同，由用人单位向其支付一次性伤残就业补助金；由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金。选项D错误。

(4) 【正确答案】B

【答案解析】本题考查行政争议处理（18章）。申请工伤认定的职工或其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的，可以依法申请行政复议或提出行政诉讼。

5. (1) 【正确答案】B

【答案解析】本题考查劳动争议处理机制。选项B错误，仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起15日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

(2) 【正确答案】A

【答案解析】本题考查劳动争议仲裁。仲裁时效期间为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。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受1年仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提出。劳动人事争议仲裁委员会的仲裁、调解等行为不可以进行行政复议。

(3) 【正确答案】A

【答案解析】本题考查劳动争议当事人的举证责任。选项A错误，当事人因客观原因不能自行收集的证据，仲裁委员会可以根据当事人的申请，参照《民事诉讼法》有关规定予以收集；仲裁委员会认为有必要的，也可以决定参照《民事诉讼法》有关规定予以收集。选项BC正确，在劳动争议仲裁或诉讼活动中，既实行“谁主张，谁举证”的举证责任原则，又实行“谁作决定，谁举证”的举证责任原则。选项D正确，与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

(4) 【正确答案】A

【答案解析】本题考查仲裁管辖。选项A错误，劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。也就是说，发生劳动争议，申请人可以选择向劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会中的任何一个劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。