

2023 年全国经济专业技术资格考试

人力资源管理专业知识和实务·模拟试卷(一)

参考答案及解析

答案速查

一、单项选择题									
1. B	2. B	3. A	4. C	5. B	6. A	7. B	8. B	9. C	10. B
11. A	12. C	13. C	14. A	15. B	16. D	17. D	18. B	19. A	20. C
21. C	22. A	23. B	24. A	25. B	26. C	27. B	28. B	29. D	30. B
31. B	32. D	33. D	34. B	35. D	36. A	37. B	38. D	39. C	40. A
41. D	42. D	43. C	44. D	45. D	46. C	47. C	48. A	49. A	50. D
51. D	52. C	53. C	54. C	55. C	56. B	57. D	58. A	59. C	60. A
二、多项选择题									
61. ADE	62. BCE	63. ABDE	64. CDE	65. ABCD	66. ACDE	67. ABD	68. ABCD	69. BCDE	70. ACDE
71. ABC	72. ABCD	73. BCDE	74. ACD	75. AB	76. ACE	77. ACDE	78. BCE	79. ACDE	80. AC
三、案例分析题									
81. A	82. CD	83. ABC	84. ABD	85. B	86. BCD	87. ABC	88. AC	89. A	90. B
91. D	92. C	93. AB	94. AC	95. ABC	96. C	97. ABD	98. D	99. C	100. ABC

详细解析

一、单项选择题

1. B 【解析】本题考查动机的分类。内源性动机看重的是工作本身，如寻求挑战性工作，获得为工作和组织多作贡献的机会以及充分体现个人潜力的机会。选项 ACD 属于外源性动机。
2. B 【解析】本题考查双因素理论的内容。根据赫茨伯格的双因素理论，保健因素的缺失会导致员工不满。
3. A 【解析】本题考查人力资源供求平衡的方法分析。离岸经营是一种特殊的业务外包形式，即将工作岗位从一个国家转移到另一个国家。
4. C 【解析】本题考查组织文化的类型。棒球队型组织鼓励冒险和革新，这类组织在招聘时，从各种年龄和经验层次的人中寻求有才能的人，薪酬制度以员工绩效水平为依据。由于这种组织对工作出色的员工予以巨额奖酬和较大的自由度，员工一般都拼命工作。
5. B 【解析】本题考查传统的组织发展方法。调查反馈是用来评估组织成员的态度，了解员工在认识上的差异的一种调查工具，通常是以问卷的形式进行，可以针对个人，也可针对整个部门或组织。
6. A 【解析】本题考查决策风格。根据价值取向与模糊耐受性两个维度的组合，决策风格可以分为：指导型、分析型、概念型、行为型。其中，指导型是指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。

7. B 【解析】本题考查组织结构设计。规范化是指员工以同种方式完成相似工作的程度。
8. B 【解析】本题考查行政层级组织形式的适用范围。行政层级式组织形式在复杂/静态环境中最为有效。
9. C 【解析】本题考查绩效薪金制。绩效薪金制同期望理论关系比较密切。期望理论认为应该让员工相信绩效和报酬之间存在紧密的关系，而绩效薪金制就可以使员工的报酬与其绩效直接挂钩。
10. B 【解析】本题考查战略性人力资源管理的概念。人力资源管理战略与外部环境和组织战略之间的一致性，也称外部契合或垂直一致性，它强调组织的人力资源管理必须与组织战略保持完全的一致。
11. A 【解析】本题考查特质理论的缺陷。特质理论忽视了情境因素；特质理论没有考虑到工作的结构性、领导权力的大小等情境因素的影响，因此不能解释为什么具有不同特质的领导在各自的组织中都可以工作得非常出色。
12. C 【解析】本题考查战略性人力资源管理的三大工具。战略地图指明了组织战略实现的路径和总体脉络。
13. C 【解析】本题考查生命周期理论。推销式（高工作—高关系）：领导不仅表现出指导行为，而且富于支持行为。
14. A 【解析】本题考查趋势预测法。趋势预测法是根据一个组织的雇佣水平在最近若干年的总体变化趋势，来预测组织在未来某一时期的人力资源需求数量的方法。
15. B 【解析】本题考查人力资源供给预测。组织必须同时考虑组织外部的人力资源供给状况和组织内部的人力资源供给状况。
16. D 【解析】本题考查人力资源供求平衡的方法分析。职位调动属于见效速度快，员工受伤害程度中等。
17. D 【解析】本题考查面试。集体面试是多位被面试者在同一时间和同一场所，共同接受面试考官面对面询问的一种面试形式。
18. B 【解析】本题考查重测信度。重测信度又称再测信度，是指用同一种测试工具在不同的时间对同一群人进行多次测试所得到的结果的一致性程度。它可以用来考察一种测试工具在时间上的稳定性，具体信度系数用多次测试所得结果之间的相关系数来表示。
19. A 【解析】本题考查战略性薪酬管理。稳定战略：在薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大。收缩战略：在薪酬结构上基本薪酬所占的比例相对较低。创新战略：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。
20. C 【解析】本题考查权变理论。费德勒认为情境性的因素可以分为三个维度：一是领导与下属的关系；二是工作结构；三是职权。
21. C 【解析】本题考查行为锚定法的定义。行为锚定法将每项工作的特定行为用一张等级表进行反映，该等级表将每项工作划分为各种行为级别，评价时评估者只需将员工的行为对号入座即可。
22. A 【解析】本题考查知识型团队的绩效考核。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。
23. B 【解析】本题考查绩效改进。六西格玛管理的核心理念是在企业整个业务流程的所有环节上，都运用科学的方法提高效率、减少失误率，使整个流程达到最优状态，从而满足客户的要求。
24. A 【解析】本题考查绩效评价中易出现的问题。盲点效应指评价者难以发现员工身上存在的与评价者自身相似的缺点和不足。
25. B 【解析】本题考查平衡计分卡法。平衡计分卡法从四个角度即财务、客户、内部流程和学习发展来评价绩效，它能更加全面地反映组织的绩效。
26. C 【解析】本题考查内容效度。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。想要考察人际能力，但是

测试专业技术方向,属于考察内容出现问题。

27. B 【解析】 本题考查职位评价方法。排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,选项 A 错误。要素计点法的设计与实施都比较复杂,对管理水平要求较高,选项 C 错误。因素比较法不易理解,员工对其准确性和公平性容易产生质疑,选项 D 错误。
28. B 【解析】 本题考查战略性薪酬管理。采用稳定战略的企业在薪酬管理方面,薪酬决策的集中度比较高,薪酬的确定基础主要是员工从事的职位本身,在薪酬结构上基本薪酬和福利所占的比重较大,从薪酬水平来说,一般采取市场跟随或略高于市场水平的薪酬,但长期内不会有太大的增长。
29. D 【解析】 本题考查无现金行权并出售。无现金行权并出售是指,个人决定对部分或全部可行权的股票期权行权并立刻出售,以获取行权价与市场价的差价带来的利润。
30. B 【解析】 本题考查潜能评价中心。潜能评价中心主要承担专业人员、管理者、技术人员提升的可能性评价。
31. B 【解析】 本题考查组织内的职业生涯通道。纵向通道是员工在不同管理层级、技术等级、技能等级上下之间的变动路径。因此选 B。
32. D 【解析】 本题考查培训与开发效果评估。控制实验法可以提高评估的准确性和有效性,但操作起来较为复杂,且费用也高。这种方法并不适用于那些难以找到量化绩效指标的培训与开发项目或活动,如对管理技能的培训与开发等。
33. D 【解析】 本题考查劳动关系调整的原则。在劳动关系调整中,实施劳动关系主体权益保护原则的具体要求包括:全面保护、平等保护、优先保护和特殊保护。
34. B 【解析】 本题考查员工申诉管理。非正式的申诉处理主要是依靠第三方调解实现的,选项 A 错误。员工申诉范围一般限于与工作有关的问题,与工作无关的问题,通常排除在外(如员工的家庭问题、私人问题),虽然这些问题可能间接影响到工作绩效,但这并不是申诉制度应该或能够处理的问题,选项 C 错误。在正式的申诉处理程序中,向申诉受理人提交员工申诉表,应写明申诉缘由,并尽量列举可靠的依据,选项 D 错误。
35. D 【解析】 本题考查我国调整劳动关系的制度和机制。劳动合同是市场经济条件下劳动者个人与用人单位建立劳动关系的契约,是落实劳动保障法律法规、规范劳动关系双方权利和义务的重要载体。
36. A 【解析】 本题考查职称制度。职称制度是专业技术人才评价和管理的基本制度,对于党和政府团结凝聚专业技术人才,激励专业技术人才职业发展,加强专业技术人才队伍建设具有重要意义。
37. B 【解析】 本题考查个人劳动力供给曲线。替代效应:工资率的提高意味着劳动者享受闲暇的机会成本上升,从而促使劳动者增加劳动力供给时间。
38. D 【解析】 本题考查劳动力需求弹性。劳动力成本在总成本中占的比重越大,劳动力需求的弹性越大。
39. C 【解析】 本题考查供给弹性的计算。本题中劳动力供给弹性= $[(500/1\ 000) \times 100\%] \div [(5/15) \times 100\%] = 1.5$ 。
40. A 【解析】 本题考查失业的类型。针对摩擦性失业,注意加强劳动力市场的情报工作,加快劳动力市场的信息传递速度和加大其扩散范围,疏通信息渠道,就可以在某种程度上减少劳动者寻找工作的时间,使其尽快就业。
41. D 【解析】 本题考查劳动合同解除与终止。因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动,属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”。
42. D 【解析】 本题考查货币工资与实际工资。货币工资又称名义工资。实际工资是经过某种价格调整之后的货币工资。物价水平变化越大,货币工资和实际工资之间的差别越大。正因为如此,所以有可能出现货币工资水平上升而实际工资水平反而下降的情况。
43. C 【解析】 本题考查劳动力市场的特征。劳动力市场与其他市场相比较而言较为突出的一个特征是,劳动力的出售者在劳动力市场上往往是处于不利的地位。这主要是因为,工资收入是大多

- 数劳动者的唯一生活来源，因此，劳动者承受失业从而在失去生活来源的情况下保持原有生活水平的能力一般都比较差。
44. D 【解析】本题考查高等教育投资的成本收益分析框架。接受高等教育会产生的成本包括：直接成本、机会成本、心理成本。
45. D 【解析】本题考查在职培训。对于工人的技能学习来说，在职培训是最普遍、最主要的方式。
46. C 【解析】本题考查人力资本投资理论的发展及其意义。人力资本投资的重点在于它的未来导向性。
47. C 【解析】本题考查劳动力的跨地区流动。在地区劳动力流动中，存在着一种“回归迁移”现象，即许多人从一地区迁移到另一地区，但经过一段时间工作后，又迁回到原地区。
48. A 【解析】本题考查用人单位解除、终止劳动合同的附随义务。用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存2年备查。
49. A 【解析】本题考查劳动力市场歧视。统计性歧视与雇主的招募和甄选过程有关。企业经常会利用一些历史经验来帮助自己做出判断，雇主曾经雇用过的各种不同类型的劳动者的总体绩效表现等很可能会成为这种历史经验，企业经常会用这些信息来帮助自己预测属于这些群体的求职者的未来生产率状况。所以本题选A。
50. D 【解析】本题考查劳动合同解除。《劳动合同法》规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：①未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；②未及时足额支付劳动报酬的；③未依法为劳动者缴纳社会保险费的；④用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；⑤因用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；⑥法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。
51. D 【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由提出解除劳动合同，并有获得经济补偿的权利。二是由劳动行政部门责令改正。
52. C 【解析】本题考查《社会保险法》的覆盖范围。根据《社会保险法》规定，具有与我国签订社会保险缴费双边或多边协议国家国籍的就业人员，在其依法获得在我国境内就业证件3个月内提供协议国出具参保证明的，应按协议规定免除其规定险种在规定期限内的缴费义务。故C选项正确。
53. C 【解析】本题考查近年来养老保险制度改革。城乡居民养老保险基金由个人缴费、集体补助、政府补贴构成。
54. C 【解析】本题考查工伤保险的原则。工伤保险的原则有：①无过失责任原则；②损害补偿原则；③预防、补偿和康复相结合的原则。无过失责任原则：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。题干所述为无过失责任原则。
55. C 【解析】本题考查失业保险的待遇。重新就业后，再次失业的，失业保险缴费时间重新算，领取失业保险金的期限与前次失业应当领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，最长不超过24个月。
56. B 【解析】本题考查劳动争议诉讼。人民法院作出的财产保全裁定中，应当告知当事人在劳动仲裁机构的裁决书或者在人民法院的裁判文书生效后三个月内申请强制执行。
57. D 【解析】本题考查劳动争议诉讼当事人的确定。当事人双方不服劳动人事争议仲裁委员会做出的同一仲裁裁决，均向同一人民法院起诉的，先起诉的一方当事人为原告，但对双方的诉讼请求，人民法院应当一并做出裁决。选项A错误。用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位与劳动者发生的劳动争议，可以列新的用人单位为第三人。选项B错误。劳动者与起有字号的个体工商户产生的劳动争议诉讼，人民法院应当以营业执照上登记的字号为当事人，但应同时注明该字号业主的自然情况。选项C错误。
58. A 【解析】本题考查社会保险行政复议范围。申请工伤认定的用人单位不服社会保险行政部门作出的工伤认定结论，可以依法申请行政复议，也可以依法向人民法院提起行政诉讼。
59. C 【解析】本题考查人力资源市场建设。开展人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指

导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、承接人力资源服务外包等人力资源服务业务的,应当自开展业务之日起 15 日内向人力资源社会保障行政部门备案。

60. A 【解析】本题考查公务员管理。行政机关公务员受处分的期间为:①警告,6个月;②记过,12个月;③记大过,18个月;④降级、撤职,24个月。

二、多项选择题

61. ADE 【解析】本题考查马斯洛的需要层次理论。已获得基本满足的需要不再具有激励作用。所以选项 B 错误。基本需要主要靠外部条件满足,高级需要主要靠内在因素满足。所以选项 C 错误。
62. BCE 【解析】本题考查魅力型领导理论。魅力型领导的非道德特征包括:为个人利益使用权力,提升自己的个人愿景,指责或批评相反的观点,要求自己的决定被无条件接受,单向沟通,对下属的需要感觉迟钝,遵循外在道德标准。选项 AD 属于领导的道德特征。
63. ABDE 【解析】本题考查股票期权的激励范围和对象。下列人员不得成为激励对象:①最近 3 年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的;②最近 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的;③具有我国《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。
64. CDE 【解析】本题考查职能战略。职能战略反映的是组织中每一个部门为了帮助组织实现战略以及相应的竞争目标而确定的基本行动路线,包括市场营销战略、人力资源战略、财务管理战略等内容。选项 A 属于组织战略,选项 B 属于竞争战略。
65. ABCD 【解析】本题考查人力资源需求与供给结构不匹配时的组织对策。在供求结构不对等的情况下,组织需要采取的措施可能包括:①加强对现有人员的培训开发,以使他们能够胜任当前尤其是未来的工作需要;②在现有人员胜任未来的工作有困难的情况下,组织可能需要通过到期终止劳动合同、自然退休等方式,逐渐让现有的一些员工离开组织,同时从组织外部招聘高素质的新员工,从而为未来新的工作需要储备足够的人才;③如果组织仍然处于扩张期,人力资源需求在不断增长,则可以在可能的情况下将原来的一些技能不足的老员工逐渐替换到一些辅助性的工作岗位上,把一些重要的生产、管理类岗位留给那些后来招聘的有能力的候选人。
66. ACDE 【解析】本题考查公文筐测试。由于公文筐测试是由被测试者单独完成的,因而无法通过该测试考查被测试者的人际交往能力(包括口头表达能力)和团队工作能力。
67. ABD 【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。
68. ABCD 【解析】本题考查职能制组织形式的缺点。职能制组织形式管理权力高度集中,便于高层领导对整个企业实施严格的控制。所以选项 E 不选。
69. BCDE 【解析】本题考查职业生涯锚。职业生涯锚不可能根据各种测试提前进行预测。职业生涯锚,是指个人不得不做出选择的时候,无论如何都不会放弃的职业生涯中的那种至关重要的东西或价值观。职业生涯锚的特点:①产生于早期职业生涯阶段,以个体习得的工作经验为基础;②强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合;③不可能根据各种测试提前进行预测;④并不是完全固定不变的。
70. ACDE 【解析】本题考查劳动关系的概念。政府在处理劳动关系时主要扮演以下五类角色:劳动关系的规制者;劳动关系运行的监督者;劳动争议的重要调解仲裁者;劳动关系重大冲突的控制者;协调劳动关系制度和机制建设的推动者。
71. ABC 【解析】本题考查晋升竞赛的设计。高级职位上的人继续获得晋升的难度增大,晋升风险很高,所以相关联的工资差距往往会很大。选项 D 说法错误。设计晋升竞赛时,要在参与晋升竞赛者当前的职位和拟晋升职位之间创造出一种合理的工资差距,工资差距太小会削弱竞赛参与者的努力动机。选项 E 说法有误。
72. ABCD 【解析】本题考查失业的类型。摩擦性失业、结构性失业(最主要的是技术性失业)、季