

模考试题

一、单项选择题

1. 关于奥尔德弗提出的 ERG 理论的说法, 错误的是 ()。

- A. 各种需要可以同时具有激励作用
- B. 不同文化下各种需要的顺序可能会发生改变
- C. 如果较高层次的需要不能得到满足, 那么满足低层次需要的欲望一定会减弱
- D. “关系需要”对应马斯洛需要理论中的部分“安全需要”、全部“归属和爱”的需要以及部分“尊重需要”

【正确答案】C

【答案解析】本题考查 ERG 理论。如果较高层次的需要不能得到满足, 那么满足低层次需要的欲望一定会加强, 所以选项 C 错误。

2. 根据弗罗姆的期望理论, 员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念称为 ()。

- A. 效价
- B. 期望
- C. 工具性
- D. 动机

【正确答案】C

【答案解析】本题考查弗罗姆的期望理论。工具性是指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念。

3. 根据赫茨伯格的双因素理论, 激励因素的缺失会导致员工 ()。

- A. 满意
- B. 没有满意
- C. 不满
- D. 很不满

【正确答案】B

【答案解析】本题考查双因素理论的内容。根据赫茨伯格的双因素理论, 具备激励因素可以令员工满意, 缺失是没有满意。

4. 传统观点总把金钱看成最好的激励手段, 但在很多企业中, 增加同样的奖金并没有起到同等的激励作用, 这说明 ()。

- A. 组织可以忽略员工的低层次需要
- B. 组织用来满足员工低层次需要的投入是效益递减的
- C. 组织应当为员工提供较低的福利待遇
- D. 组织必须考虑所有员工的自我实现需要

【正确答案】B

【答案解析】本题考查需要层次理论。组织用来满足员工低层次需要的投入是效益递减的。当员工低层次的需要得到一定程度的满足后,公司仍以原来的方式来激励员工,效果会很小。

5. 根据社会模型,管理者一旦做出了错误的决策,他可能存在信息加工错误。产生这种现象的原因可能是()。

- A. 项目的特点
- B. 心理决定因素
- C. 社会压力
- D. 组织决定因素

【正确答案】B

【答案解析】本题考查投入的增加的原因。管理者一旦作出了错误的决策,他可能存在信息加工错误。产生这种现象的原因是心理决定因素,因此选 B。

6. 关于魅力型领导理论的陈述,错误的是()。

- A. 魅力型领导是指自信并且信任下属,对下属有高的期望,有理想化的愿景,使用个性化风格的领导者
- B. 魅力型领导会对追随者产生影响,促使追随者获得高于期望的绩效以及强烈的归属感
- C. 在追随者自我意识和自我管理水平较低的情况下,魅力型领导更加有效
- D. 魅力本身是一个归因现象,会随情境发生变化

【正确答案】C

【答案解析】本题考查魅力型领导理论。当追随者显示出更高水平的自我意识和自我管理时,魅力型领导者的效果将会得到进一步强化,特别是在观察魅力型领导者们的行为和活动的时候。因此选 C。

7. 根据路径一目标理论,对于能力强或经验丰富的下属,()可能被视为多余。

- 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

【正确答案】A

【答案解析】本题考查路径一目标理论。对于能力强或经验丰富的下属,指导式领导可能被视为多余。

8. 一个组织中,最根本、最重要的变革是()。

- A. 以人员为中心的变革
- B. 以结构为中心的变革
- C. 以技术为中心的变革
- D. 以系统为中心的变革

【正确答案】A

【答案解析】本题考查组织变革的方法。一个组织中，以人员为中心的变革是最根本、最重要的变革，因为人的因素决定着组织的成败。

9. 在组织发展方法中，（ ）是员工参与计划的一种形式。

- A. 质量圈
- B. 调查反馈
- C. 感性训练
- D. 团际发展

【正确答案】A

【答案解析】本题考查传统的组织发展方法。质量圈是员工参与计划的一种形式，企业中多个员工小组自愿定期与主管会面，以鉴别生产中出现的问题并提出解决办法，然后将这些提议送交给高层管理部门审查，获得批准的方案由员工参与完成。

10. 组织设计是指对组织结构及其（ ）所进行的设计。

- A. 战略目标
- B. 运行方式
- C. 岗位职责
- D. 分布规模

【正确答案】B

【答案解析】本题考查组织设计的概念。组织设计是对企业的组织结构及其运行方式所进行的设计。

11. 组织的领导和员工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌属于组织文化的（ ）。

- A. 表层
- B. 中间层
- C. 精神层
- D. 制度层

【正确答案】C

【答案解析】本题考查组织文化的结构。组织文化的精神层是组织文化的深层，主要是指组织的领导和员工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌。

12. 某互联网公司的公司简介中有如下三个表述：“成为最受尊敬的互联网企业”；“通过互联网提升人类生活品质”；“正直、进取、合作、创新”，它们分别是这家公司的（ ）。

- A. 愿景、使命、价值观
- B. 使命、愿景、价值观
- C. 使命、价值观、愿景

D. 价值观、愿景、使命

【正确答案】A

【答案解析】本题考查人力资源管理战略规划。我国著名的互联网服务公司对自己的愿景描述就是：“成为最受尊敬的互联网企业”，使命陈述是：“通过互联网服务提升人类生活品质”，而价值观则是：“正直、进取、合作、创新”。

13. 企业在实施战略性人力资源管理时，通常需要针对为实现组织战略目标所需完成的一系列人力资源管理活动链，设计各种财务类和非财务类目标或衡量指标，这些目标或衡量指标称为（ ）。

- A. 平衡计分卡
- B. 人力资源管理计分卡
- C. KPI 指标
- D. 战略地图

【正确答案】B

【答案解析】本题考查战略性人力资源管理的三大工具。人力资源管理计分卡并不是一张用来计分的卡片，它是针对为实现组织战略目标所需完成的一系列人力资源管理活动链而设计的各种财务类和非财务类目标或衡量指标。

14. （ ）层次主要回答到哪里去竞争的问题，即作出组织应该选择经营何种业务以及进入何种行业或领域的决策。

- A. 组织战略
- B. 管理战略
- C. 竞争战略
- D. 人力资源战略

【正确答案】A

【答案解析】本题考查战略的层次。组织战略主要回答到哪里去竞争的问题，即作出组织应该选择经营何种业务以及进入何种行业或领域的决策。

15. 下列不属于人员替换分析法优点的是（ ）。

- A. 激励员工士气
- B. 降低招聘成本
- C. 它是针对具体职位进行的供给预测方法
- D. 为未来的职位填补需要提前做好准备

【正确答案】C

【答案解析】本题考查人力资源供给预测的主要方法。人员替换法主要强调了从组织内部选拔合适的候选人担任相关职位尤其是更高一级职位的做法，它有利于激励员工士气，降低招聘成本，同时还能未来的职位填补需要提前做好准备。

16. () 是解决组织所面临的人力资源需求不足及其与供给之间的矛盾的最简单直接同时也是见效最快的方法。

- A. 冻结雇用
- B. 鼓励员工提前退休
- C. 缩短现有员工的工作时间
- D. 临时性解雇或永久性裁员

【正确答案】D

【答案解析】本题考查人力资源需求小于供给时的组织对策。临时性解雇或永久性裁员是解决组织所面临的人力资源需求不足及其与供给之间的矛盾的最简单直接同时也是见效最快的方法。

17. 下列关于人力资源规划的说法, 错误的是 ()。

- A. 人力资源规划不仅帮助组织实现战略目标, 而且确保组织在人力资源的使用方面达到合理和高效
- B. 人力资源规划的制定一般先于组织的战略规划
- C. 狭义的人力资源规划专指组织的人员供求规划或雇用规划
- D. 人力资源战略规划、培训开发规划、绩效管理规划、薪酬福利规划都属于广义的人力资源规划的范畴

【正确答案】B

【答案解析】本题考查人力资源规划的概念。选项 B 错误, 组织的人力资源规划是从明确组织的战略规划开始的, 所以组织的战略规划的制定先于人力资源规划。

18. 首先邀请某一领域中的一些专家组成一个研究小组, 但组员之间并不见面, 也不进行沟通。此外, 还需要有一位研究主持充当传递、归纳和反馈信息的角色, 把需要研究的问题分别邮寄给各位专家进行独立解答, 这种需求预测方法是 ()。

- A. 德尔菲法
- B. 经验判断法
- C. 回归分析法
- D. 比率分析法

【正确答案】A

【答案解析】本题考查德尔菲法。德尔菲法的做法是, 首先邀请某一领域中大约 30 名专家或富有经验的管理人员组成一个研究小组, 但是这个研究小组中的人彼此之间并不见面, 也不进行沟通。此外, 还要有一位研究主持者在专家之间充当传递、归纳和反馈信息的角色。然后, 研究主持者将大家的回答收集起来, 进行统计分析, 形成新的问题, 再寄给专家进行独立回答。一般情况下, 经过几轮的意见反馈之后, 对所要研究的问题的看法会逐渐趋于收敛。最后, 研究者便可以据此对某一问题作出预测。

19. () 所要考察的是一个人在特定领域掌握的知识的广度和深度。

- A. 能力测试
- B. 成就测试
- C. 知识测试
- D. 工作样本测试

【正确答案】C

【答案解析】本题考查成就测试。知识测试就是我们通常所说的考试，它所要考察的是一个人在特定领域掌握的知识的广度和深度。知识测试又可以被划分为综合知识测试、专业知识测试、外语测试等各种不同类型。

20. 下列选项中，不属于公文筐测试优点的是 ()。

- A. 操作比较简单
- B. 表面效度较高
- C. 具有较高的内容效度和效标关联效度
- D. 编制成本较低

【正确答案】D

【答案解析】本题考查评价中心技术。公文筐测试的缺点在于，它的编制成本较高，评分比较困难。

21. 某公司招聘新员工时采用了人格测试，具体方式是向求职者提供一些刺激情境，然后让求职者自由地表达对刺激情境的认识和理解，这种测试方法是 ()。

- A. 标杆法
- B. 投射法
- C. 评价量表法
- D. 自陈量表法

【正确答案】B

【答案解析】本题考查人格测试。投射法：这种方法首先向被测试者提供一些未经组织的刺激情境，然后让被测试者在不受限制的情境下自由表现出自己的反应。

22. 当一个评测工具的信度系数达到 () 时，表明测试工具信度最高。

- A. 0
- B. 0.5
- C. 1
- D. 2

【正确答案】C

【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。0 表示信度最低，1 表示信度最高。

23. 绩效面谈的技巧不包括（ ）。

- A. 时间场所的选择
- B. 认真倾听
- C. 少说话
- D. 以积极的方式结束对话

【正确答案】C

【答案解析】管理者在面谈的过程中应该让下属充分表达自己的观点，不要打压和压制。因此要鼓励员工多说话。

24. 关于绩效考核和绩效管理的说法，正确的是（ ）。

- A. 绩效考核与绩效管理是等价的
- B. 绩效管理是一个完整的管理过程
- C. 绩效管理侧重于绩效的识别、判断和评估
- D. 绩效考核侧重于信息沟通和绩效提高

【正确答案】B

【答案解析】本题考查绩效管理概述。绩效考核与绩效管理并不是等价的。绩效管理是一个完整的管理过程，而绩效考核只是绩效管理中的一个环节；绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高，绩效考核侧重于绩效的识别、判断和评估。

25. 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

【正确答案】B

【答案解析】本题考查绩效管理工具。目标管理是一种沟通的程序或过程，它强调企业上下一起协商，将企业目标分解成个人目标，并将这些目标作为公司经营、评估、奖励的标准。所以本题选 B。

26. 针对不同类型的员工，组织应当有的放矢地采取人力资源政策，对于贡献型的员工，组织应（ ）。

- A. 给予必要的奖励
- B. 对其进行必要的培训
- C. 对其进行适当的惩罚
- D. 对其进行绩效辅导

【正确答案】A

【答案解析】本题考查绩效考核结果的应用。对于贡献型的员工，组织要给予必要的奖励。

27. 团队的特点不包括（ ）。

- A. 目标依赖性
- B. 角色依赖性
- C. 方法依赖性
- D. 成果依赖性

【正确答案】C

【答案解析】本题考查团队的特点。团队的特点包括：目标依赖性、角色依赖性、成果依赖性。

28. 关于差异化战略对应的人力资源管理策略的说法，错误的是（ ）。

- A. 在绩效评价中，重视客户意见
- B. 绩效考核周期越短越好
- C. 鼓励员工进行创新活动
- D. 鼓励以行为为导向的绩效评价方法

【正确答案】B

【答案解析】本题考查差异化战略。差异化战略下，绩效考核周期的选择不宜过短，因为革新的效果不一定能够在短期内见到成效。

29. 个人向企业指定的证券商支付行权费用及相应的税金和费用，证券商收到付款凭证后，以行权价格执行股票期权，这种股票期权的执行方式是（ ）。

- A. 现金行权
- B. 无现金行权
- C. 现金行权并出售
- D. 无现金行权并出售

【正确答案】A

【答案解析】本题考查现金行权。现金行权是指，个人向企业指定的证券商支付行权费用及相应的税金和费用，证券商收到付款凭证后，以行权价格执行股票期权。

30. 适用于成熟型企业以及对资金投入要求不是非常高的企业的股权激励模式是（ ）。

- A. 股票期权
- B. 股指期权
- C. 限制性股票
- D. 股票增值权

【正确答案】C

【答案解析】本题考查限制性股票。限制性股票适用于成熟型企业以及对资金投入要求不是非常高的企业。

31. 常用的人工成本分析指标不包括（ ）。

- 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

【正确答案】B

【答案解析】本题考查企业人工成本。常用的人工成本分析指标有三类：人工成本总量指标、人工成本结构指标和人工成本分析比率型指标。

32. 下列各项中，（ ）是工作分析的重要成果文件，是职位评价的主要信息来源。

- A. 企业战略
- B. 绩效评价
- C. 工作规范
- D. 职位说明书

【正确答案】D

【答案解析】本题考查职位说明书的概念。职位说明书是工作分析的重要成果文件，其中包含了职位职责、权限、任职资格、工作环境等重要的职位信息，是职位评价的主要信息来源。

33. 关于培训与开发的结果评估，下列表述错误的是（ ）。

- A. 结果评估指标包括硬指标和软指标
- B. 工作习惯属于软指标
- C. 硬指标易被衡量和量化
- D. 硬指标不包括成本和时间

【正确答案】D

【答案解析】本题考查培训与开发效果的评估。结果评估指标包括硬指标和软指标。硬指标包括产出、质量、成本和时间四大类，易被衡量和量化。软指标包括工作习惯、工作满意度、主动性、顾客服务等方面。

34. 员工在同一个管理层级或同一个技术、技能等级上不同岗位或不同工种之间的变动路径属于职业生涯通道中的（ ）。

- A. 横向通道
- B. 纵向通道
- C. 双通道
- D. 职业规划

【正确答案】A

【答案解析】本题考查组织内的职业生涯通道的定义。横向通道即员工在同一个管理层级或同一个技术、技能等级上不同岗位或不同工种之间的变动路径。

35. 职业生涯发展阶段中“维持期”的活动是（ ）。

- A. 协助、学习、遵循方向
- B. 独自做出贡献
- C. 训练、帮助、政策制定
- D. 退出工作

【正确答案】C

【答案解析】本题考查职业生涯发展阶段。维持期的活动主要是训练、帮助、政策制定。

36. 某市制鞋工人工资率为每小时 40 元，该市制鞋工人的劳动力总供给人数为 2 万人，当工资率提高到每小时 50 元，该市制鞋工人的劳动力总供给人数上升到 3 万人，则该市制鞋工人的劳动力供给是（ ）。

- A. 缺乏弹性的
- B. 富有弹性的
- C. 单位弹性的
- D. 无弹性的

【正确答案】B

【答案解析】本题考查劳动力供给弹性。根据供给弹性公式可得：供给弹性 = $\frac{(3-2) \div 2}{(50-40) \div 40} \times 100\% \div [(50-40) \div 40] \times 100\%$ ，劳动力供给弹性大于 1 时，劳动经济学把这种情形成为劳动力供给曲线富有弹性。所以选项 B 正确。

37. 当某地家政服务人员的工资率为每小时 20 元时，此类人员的供给人数为 50 万人，家政服务人员的工资率上升到每小时 25 元后，此类人员的供给量为 60 万人，家政服务人员的劳动力供给是（ ）。

- A. 单位弹性的
- B. 无弹性的
- C. 富有弹性的
- D. 缺乏弹性的

【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动力供给弹性。劳动力供给弹性 = $(\text{工时增加或减少绝对数量} \div \text{初始工时}) \div (\text{工资率上升或下降绝对数量} \div \text{初始工资率}) = 0.8$ ，当工时变动百分比小于工资率变动百分比时，劳动力供给弹性小于 1，这种情形被称为劳动力供给曲线缺乏弹性。

38. 2013 年某县总人口为 20 万人，其中 16 岁以下人口为 5 万人，就业人口 10 万人，失业人口 2 万人，则该县 2013 年的劳动力参与率为（ ）。

- A. 50%
- B. 60%
- C. 75%
- D. 80%

【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动力供给总量。劳动力参与率主要是指在 16 岁以上人口中，就业人口与失业人口之和所占的百分比。 $(10+2) / (20-5) \times 100\% = 80\%$ 。

39. 在劳动力需求曲线不变，劳动力供给曲线右移时对均衡工资率和均衡就业量的影响是（ ）。

- A. 均衡工资率和均衡就业量都上升
- B. 均衡工资率和均衡就业量都下降
- C. 均衡工资率上升，均衡就业量下降
- D. 均衡工资率下降，均衡就业量上升

【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动力市场政策。在劳动力需求曲线不变，劳动力供给曲线右移时，均衡工资率会下降，而均衡就业量却会上升。

40. 如果劳动力需求曲线是缺乏弹性的，那么当工资率上升时，工资总量（ ）。

- A. 上升
- B. 下降
- C. 无变化
- D. 无关

【正确答案】A

【答案解析】本题考查劳动力需求弹性。如果劳动力需求曲线是缺乏弹性的，那么当工资率上升时，工资总量上升。

41. 关于职业歧视，下列说法中错误的是（ ）。

- A. 在现实中，难以衡量有多少是由职业歧视导致的工资差别
- B. 如果男女劳动力在各种职业中的分布是完全相同的，差异指数为负数
- C. 衡量职业隔离的指标是差异指数
- D. 如果所有职业都是完全隔离的，差异指数为 100

【正确答案】B

【答案解析】本题考查工资性报酬差别与劳动力市场歧视。如果两种性别的劳动力在各种职业中的分布是完全相同的，则差异指数的值为零。

42. 结构性失业中，最主要的是（ ）。

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

【正确答案】B

【答案解析】本题考查结构性失业。结构性失业中，最主要的是技术性失业。

43. 我国计划经济时期的待业的概念适用于（ ）。

- A. 农村人口
- B. 城镇人口
- C. 城市人口
- D. 无业人口

【正确答案】B

【答案解析】本题考查失业与失业统计的内容。我国计划经济时期的待业的概念只适用于城镇人口。

44. 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

【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。

45. 下列不属于劳动力流动的意义的一项是（ ）。

- A. 可以纠正地区间就业不平衡
- B. 减少由技术变化而引起的人力问题
- C. 减轻与经济结构变化而联系的失业问题
- D. 不利于劳动力市场根据其他市场形势的变化做出快速的调整

【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动力流动的意义。劳动力流动利于劳动力市场根据其他市场形势的变化做出快速的调整。

46. 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过（ ）小时，每周工作时间累计不超过（ ）小时的用工形式。

- A. 2，12
- B. 3，18
- C. 4，24

D. 6, 36

【正确答案】C

【答案解析】本题考查非全日制用工的概念。非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过 4 小时，每周工作时间累计不超过 24 小时的用工形式。

47. 用人单位实施裁员时，应当依据劳动合同法优先留用的人员是（ ）。

- A. 用人单位使用的劳务派遣人员
- B. 与用人单位订立了短期劳动合同的职工
- C. 在用人单位工作时间长且学历高的职工
- D. 家庭无其他就业人员且有需要抚养的老人的职工

【正确答案】D

【答案解析】本题考查用人单位解除劳动合同。用人单位裁减人员时，应当优先留用下列人员：①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；②与本单位订立无固定期限劳动合同的；③家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的。

48. 根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》的规定，因（ ）产生的纠纷不属于劳动争议。

- A. 劳动合同解除后办理社会保险关系转移手续
- B. 劳动者对劳动能力鉴定委员会伤残等级鉴定结论不服
- C. 劳动关系解除后劳动者请求用人单位返还抵押物
- D. 劳动者因患职业病要求用人单位依法给予工伤保险待遇

【正确答案】B

【答案解析】本题考查不属于劳动争议的纠纷。选项 ACD 都属于劳动争议。

49. 被申请人收到副本后应当在（ ）日内向劳动人事争议仲裁委员会提交答辩书。

- A. 10
- B. 15
- C. 20
- D. 30

【正确答案】A

【答案解析】本题考查被申请人提交答辩书的时限。被申请人收到副本后应当在 10 日内向劳动人事争议仲裁委员会提交答辩书。

50. 下列情形不应当认定为工伤的是（ ）。

- A. 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的
- B. 工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的
- C. 在外受到暴力等意外伤害的

D. 患职业病的

【正确答案】C

【答案解析】本题考查工伤认定。在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的属于工伤认定范围。

51. 基本养老保险金调整的幅度一般为当地职工上年度平均工资增长率的（ ）。

A. 10%~20%

B. 20%~30%

C. 40%~50%

D. 40%~60%

【正确答案】D

【答案解析】本题考查基本养老金的调整机制。基本养老保险金调整的幅度一般为当地职工上年度平均工资增长率的 40%~60%，并向退休时间早、待遇水平低的群体倾斜。

52. 企业年金由国家宏观指导、企业内部决策执行，费用由企业和职工个人缴纳，企业缴费在工资总额（ ）以内的部分，可从成本中列支。

A. 2%

B. 3%

C. 4%

D. 5%

【正确答案】C

【答案解析】本题考查建立企业年金的原则。企业年金由国家宏观指导、企业内部决策执行，费用由企业和职工个人缴纳，企业缴费在工资总额 4% 以内的部分，可从成本中列支。

53. 下列不属于劳动法律责任形式的是（ ）。

A. 个人责任

B. 行政责任

C. 民事责任

D. 刑事责任

【正确答案】A

【答案解析】本题考查劳动法律责任形式。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。

54. 用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收（ ）的滞纳金。

A. 百分之一

B. 百分之三

C. 百分之五

D. 万分之五

【正确答案】D

【答案解析】本题考查用人单位违反《社会保险法》的法律责任。用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金。

55. 关于工会的说法，错误的是（ ）。

- A. 工会是指在市场经济条件下，为维护和改善劳动者的劳动条件和生活条件而设立的组织
- B. 设立工会的主要目标是为工会成员争取利益和价值
- C. 工会是法律规定必须组建的工人阶级的群众组织
- D. 中华全国总工会及其下工会体系是我国唯一合法的工会组织

【正确答案】C

【答案解析】本题考查劳动关系的主体。《中华人民共和国工会法》（以下简称《工会法》）规定，工会是自愿结合的工人阶级的群众组织。

56. 自由多元化劳动关系模式的代表国家是（ ）。

- A. 美国
- B. 德国
- C. 日本
- D. 中国

【正确答案】A

【答案解析】本题考查劳动关系的类型与模式。按照国别的劳动关系划分，有以美国为代表的自由多元化模式；以德国为代表的劳资协议自治式；以日本为代表的家族式劳动关系模式。

57. 对于国有和非国有用人单位赋予同等的用人权利，对其使用劳动力的权益给予同样保护。这反映了劳动保护的（ ）。

- A. 全面保护
- B. 平等保护
- C. 优先保护
- D. 特殊保护

【正确答案】B

【答案解析】本题考查劳动关系调整的原则。平等保护是指对全体劳动者和各类用人单位的权益都应平等保护。其含义和要求包括两个方面：一是对各类用人主体的权益平等保护。对于国有和非国有用人单位赋予同等的用人权利，对其使用劳动力的权益给予同样保护。二是对各种劳动者平等保护。对于不同民族、种族、性别、职业、职务、劳动关系的经济类型或用工形式的劳动者来说，在劳动关系中保护其法律地位平等，不得有任何歧视。

58. 公有制企业实行职工民主管理的一种法定必要形式是（ ）。

- A. 集体合同制度
- B. 集体谈判制度
- C. 集体协商制度
- D. 职工代表大会制度

【正确答案】D

【答案解析】本题考查我国调整劳动关系的制度和机制。职工代表大会制度一直是公有制企业实行职工民主管理的一种法定必要形式。

59. 加强对企业劳动用工的指导和服务，我国发展和谐劳动关系主要任务中（ ）的内容。

- A. 进一步完善劳动合同制度
- B. 健全国家劳动标准体系
- C. 完善劳动争议处理体制
- D. 加大劳动保障执法监察力度

【正确答案】A

【答案解析】本题考查发展和谐劳动关系的主要任务。加强对企业劳动用工的指导和服务，属于进一步完善劳动合同制度的任务。

60. 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

【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。

二、多项选择题

1. 关于参与管理的说法，正确的是（ ）。

- A. 若想成为质量监督小组的成员，需具备分析和解决质量问题的能力
- B. 参与管理有共同设定目标、集体解决问题、直接参与工作决策等形式
- C. 参与管理可以提供工作的内在奖赏，使工作显得更有趣，更有意义
- D. 参与管理适用于任何组织和任何工作群体
- E. 参与管理可以让下属人员分享上级的决策权

【正确答案】ABCE

【答案解析】本题考查参与管理。参与管理有时被推崇为治疗士气低落和生产力低下的灵丹妙药，不过，参与管理也不是放之任何组织、任何工作群体而皆准的法则，选项 D 错误。

2. 生命周期理论将工作取向和关系取向两个维度相结合，得出四种领导风格（ ）。

- A. 指导式

- B. 推销式
- C. 支持式
- D. 参与式
- E. 授权式

【正确答案】 ABDE

【答案解析】 本题考查生命周期理论。生命周期理论将工作取向和关系取向两个维度相结合，得出四种领导风格：指导式、推销式、参与式、授权式。

3. 下面关于全面质量管理的叙述，正确的有（ ）。

- A. 在实施全面质量管理之前必须进行组织文化的改变，或者两者同时进行
- B. 全面质量管理需要全体员工有共同的意愿、目标和方法，并情愿共同承担责任
- C. 挑选具有高度责任感的员工也是全面质量管理的一个重要环节
- D. 全面质量管理需要从上向下推行，并持续地从下向上付诸实施
- E. 全面质量管理需要最高管理层的支持

【正确答案】 ACDE

【答案解析】 本题考查全面质量管理。B 选项属于团队建设的内容。

4. 下列属于人力资源供给预测方法的有（ ）。

- A. 趋势预测法
- B. 德尔菲法
- C. 回归分析法
- D. 人员替换分析法
- E. 马尔科夫分析法

【正确答案】 DE

【答案解析】 本题考查人力资源供给预测的主要方法。人力资源供给预测的主要方法有：人员替换分析法、马尔科夫分析法。

5. 根据面试的结构化程度，面试可以分为（ ）。

- A. 非结构化面试
- B. 结构化面试
- C. 半结构化面试
- D. 单独面试
- E. 集体面试

【正确答案】 ABC

【答案解析】 本题考查面试的类型。根据面试的结构化程度，面试可以分为非结构化面试、结构化面试以及半结构化面试三种类型。

6. 绩效改进的方法主要有（ ）。

- A. 标杆超越
- B. ISO 质量管理体系
- C. 卓越绩效标准
- D. 目标管理
- E. 六西格玛管理

【正确答案】ABCE

【答案解析】本题考查绩效改进的方法。选项 D “目标管理”属于系统的绩效考核方法。

7. 关于员工持股计划的股份设置及持股比例的说法，正确的是（ ）。

- A. 参与员工持股计划的员工不得高于企业员工总数的 90%
- B. 只有本企业正式聘用的员工才能参与员工持股
- C. 参与员工持股计划的员工能够购买的企业股票数量由本人工资在员工全体薪金总额的比例确定
- D. 员工持股占企业总股本的比例应超过 20%
- E. 一般企业高管人员与一般职工在员工持股中的认购比例不得低于 10:1

【正确答案】BC

【答案解析】本题考查员工持股计划的主要内容。一般来说，参与员工持股计划的员工能够购买的企业的股票的数量由他的工资在员工全体薪金总额的比例确定。应该把员工持股严格限定在本企业正式聘用的员工的范围以内；同时还应强调员工持股的广泛参与性，原则上要求企业正式聘用的员工都参与员工持股计划，明确规定参与员工持股计划的员工不得低于员工总数的 90%。对于员工持股的比例，主要涉及两个层次的含义：一是要明确界定员工持股占企业总股本的比例，一般不宜超过 20%；二是要明确界定企业内部员工持股额度的分配比例，一般企业高管人员与一般职工的认购比例不宜拉得太大，原则上控制在 4:1 的范围之内。

8. 职位评价的原则包括（ ）。

- A. 多样化原则
- B. 战略性原则
- C. 员工参与原则
- D. 结果公开原则
- E. 实用性原则

【正确答案】BCDE

【答案解析】本题考查职位评价。职位评价的原则包括：系统性原则、战略性原则、标准化原则、员工参与原则、结果公开原则和实用性原则。

9. 在对培训与开发效果进行评估时，属于结果评估指标中的硬指标是（ ）。

- A. 质量

- B. 产出
- C. 工作习惯
- D. 成本
- E. 时间

【正确答案】 ABDE

【答案解析】 本题考查培训与开发效果的评估。硬指标包括产出、质量、成本和时间四大类。

10. 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

【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。

11. 一个国家或地区的人口总量通常被划分为劳动年龄内人口和劳动年龄外人口，其中劳动年龄内人口包括（ ）。

- A. 劳动适龄就业人口
- B. 就学人口或在校人口
- C. 家务劳动人口
- D. 失业人口
- E. 老年就业人口

【正确答案】 ABCD

【答案解析】 本题考查人口规模与人口构成。劳动年龄内人口包括六类人：第一，劳动适龄就业人口；第二，失业人口；第三，就学人口或在校人口；第四，家务劳动人口；第五，现役军人；第六，劳动年龄内其他人口。

12. 从歧视产生的根源的角度来看，经济学家提出的可能的劳动力市场歧视来源有（ ）。

- A. 工资歧视
- B. 个人歧视
- C. 统计性歧视
- D. 职业歧视
- E. 非竞争性歧视

【正确答案】 BCE

【答案解析】本题考查工资性报酬差别与劳动力市场歧视。从歧视根源的角度来看，经济学家提出了三种可能的劳动力市场歧视来源：个人歧视、统计性歧视、非竞争性歧视。

13. 社会保险法律适用的基本原则包括（ ）。

- A. 实事求是
- B. 强制性的原则
- C. 有错必纠
- D. 以事实为依据，以法律为准绳
- E. 公民在法律面前一律平等

【正确答案】ACDE

【答案解析】本题考查社会保险法律适用基本原则。社会保险法律适用的基本原则不包括强制性的原则。

14. 根据《劳动合同法》规定，有下列情形之一的，劳动合同终止（ ）。

- A. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的
- B. 劳动合同期满的
- C. 用人单位被依法宣告破产的
- D. 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的
- E. 劳动者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的

【正确答案】ABCE

【答案解析】本题考查劳动合同终止。选项 D 的情形应该是劳动合同续延至退休。

15. 用人单位裁减人员时，应当优先留用的人员有（ ）。

- A. 与本单位订立较短期限的固定期限劳动合同的
- B. 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的
- C. 与本单位订立无固定期限劳动合同的
- D. 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的
- E. 单位的高级管理人员、高级技术人员

【正确答案】BCD

【答案解析】本题考查劳动合同的解除。用人单位裁减人员时，应当优先留用：（1）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；（2）与本单位订立无固定期限劳动合同的；（3）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

16. 下列关于劳务派遣单位的义务的说法，正确的有（ ）。

- A. 劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用
- B. 劳务派遣单位可以全日制或非全日制用工形式招用被派遣劳动者
- C. 劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬

- D. 因劳务派遣单位存在违法行为, 给被派遣劳动者造成损害的, 劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任
- E. 在跨地区派遣劳动者时, 劳务派遣单位应当保证被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件, 符合用工单位所在地规定的标准

【正确答案】 ACDE

【答案解析】 本题考查劳务派遣单位的义务。选项 B 错误, 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

17. 下列关于《劳动调解仲裁法》的规定的说法, 正确的有 ()。

- A. 仲裁委员会之间具有行政隶属关系
- B. 劳动仲裁委员会按行政区划层层设立
- C. 省、自治区人民政府可以决定在市、县设立
- D. 直辖市、设区的市可以设立一个或者若干个劳动人事争议仲裁委员会
- E. 劳动人事争议仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立

【正确答案】 CDE

【答案解析】 本题考查《劳动调解仲裁法》的规定。仲裁委员会之间不具有行政隶属关系。劳动仲裁委员会并不按行政区划层层设立。

18. 关于劳动争议仲裁举证责任的说法, 正确的是 ()。

- A. 劳动争议当事人因客观原因不能自行收集的证据, 劳动人事争议仲裁委员会认为有必要时可以依法予以收集
- B. 因工资发放而发生的劳动争议, 用人单位负有举证责任
- C. 在劳动争议仲裁活动中, 劳动者没有责任提供证据
- D. 与劳动争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的, 如果用人单位不提供, 应当承担不利后果
- E. 承担举证责任的当事人应当在劳动人事争议仲裁委员会指定的期限内提供证据

【正确答案】 ABDE

【答案解析】 本题考查劳动争议当事人的举证责任。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。也就是说, 一般情况下, 劳动争议双方当事人应对自己的请求事项和主张事由负有提供证据的责任。选项 C 说法错误。

19. 符合下列条件的企业, 可以建立企业年金 ()。

- A. 依法参加基本养老保险并履行缴费义务
- B. 依法参加基本医疗保险并履行缴费义务
- C. 依法参加工伤保险并履行缴费义务
- D. 具有相应的经济负担能力

E. 已建立集体谈判机制

【正确答案】AD

【答案解析】本题考查建立企业年金的范围。符合下列条件的企业，可以建立企业年金：①依法参加基本养老保险并履行缴费义务；②具有相应的经济负担能力。

20. 有下列情形之一的，公民、法人或者其他组织可以依法申请行政复议（ ）。

- A. 对人力资源社会保障部门作出的行政处理决定不服的
- B. 对人力资源社会保障部门作出的行政确认不服的；
- C. 认为人力资源社会保障部门不履行法定职责的
- D. 认为人力资源社会保障部门违法收费或者违法要求履行义务的
- E. 人力资源社会保障部门作出的行政处分或其他人事处理决定

【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查行政争议的范围。针对选项 E，公民、法人或者其他组织不能申请行政复议。

三、案例分析题

1. 某物流公司人力资源管理部门近日通过调查发现：基层员工近期工作效率下滑、缺勤率上升、工作积极性下降，基层员工与客户的不和谐事件也凸显上升趋势。公司领导为了调动员工积极性，决定在管理上进行改进，并要求公司的人力资源部门进行了一系列调查与分析。

1) 根据调查发现，员工普遍感觉工作内容十分枯燥，每天只能按部就班的完成工作，缺乏成就感，这体现了双因素理论中的（ ）。

- A. 保健因素
- B. 尊重因素
- C. 激励因素
- D. 安全因素

【正确答案】C

【答案解析】本题考查双因素理论。双因素理论中，激励因素是指成就感、别人的认可、工作本身、责任和晋升等因素。从题干中“缺乏成就感”可知本题选 C。

2) 员工普遍反映，员工沟通机会少得可怜，缺少集体活动，没有有效的沟通平台，大龄未婚职工人数日渐上升。员工的这些情况反映出在高层次需要没有得到满足时，对低层次的需要就会显得更加渴望，这符合（ ）的观点。

- A. 需要层次理论
- B. ERG 理论
- C. 双因素理论
- D. 三重需要理论

【正确答案】B

【答案解析】本题考查 ERG 理论。“员工的这些情况反映出在高层次需要没有得到满足时，对低层次的需要就会显得更加渴望”这句话符合 ERG 理论的“挫折——退化”观点。

3) 该物流公司现行的工资福利待遇中，比较突出的是基层员工缺少社会保险，使得基层员工在医疗、养老、工伤、失业等方面缺乏有效保障。从马斯洛需要层次理论上看，该种现象表明该物流公司的管理未能满足基层员工的（ ）。

- A. 生理需要
- B. 安全需要
- C. 尊重需要
- D. 归属需要

【正确答案】B

【答案解析】本题考查需求层次理论。案例中强调“比较突出的是基层员工缺少社会保险”，说明员工的基本福利保障需求未得到满足，导致员工缺乏安全感，工作效率下降，因此选 B。

4) 根据上述分析，人力资源部建议该物流公司管理施行以下正确措施（ ）。

- A. 完善公司的保健因素和激励因素
- B. 对具备高亲和需要的员工予以重用，并在组织中培养提拔充当管理者的角色
- C. 对具备高成就需要的员工予以宣传表扬，并在业务上为其安排富有挑战性的工作
- D. 为所有签订劳动合同职工建立养老和医疗保险，解除员工后顾之忧

【正确答案】ACD

【答案解析】本题考查三重需要理论。亲和需求高的人在组织中往往充当被管理者的角色，所以选项 B 错误。

2. 某计算机公司没有生产工厂和生产员工，而是与很多国家和地区的 100 多个计算机零件生产厂家保持密切的业务联系，从这些公司买来零件进行组装销售。该公司是家族企业，十分强调员工对公司的忠诚度，而且在管理中也特别看重员工的资历。

1) 该公司的组织结构形式属于（ ）。

- A. 行政层级式
- B. 虚拟组织
- C. 事业部制
- D. 职能制

【正确答案】B

【答案解析】本题考查组织的结构类型。案例中，该公司没有生产工厂和生产员工，是一种虚拟组织形式。

2) 该公司所实行的组织形式具有的特点是（ ）。

- A. 灵活性比较高
- B. 管理人员对主要职能活动缺乏有力的控制

- C. 会增加管理费用
- D. 机构相对臃肿

【正确答案】AB

【答案解析】本题考查虚拟组织形式的特点，选项 A 是其优点，选项 B 是其缺点，选项 CD 不是其所具有的特点。

3) 按照桑南菲尔德的组织文化分类，该公司的组织文化属于（ ）。

- A. 俱乐部型
- B. 学院型
- C. 棒球队型
- D. 堡垒型

【正确答案】A

【答案解析】本题考查组织的文化分类。本案例中，“该公司是家族企业，十分重视员工对公司的忠诚度，而且在管理中也特别看重员工的资历。”可知选项 A 是正确的。

4) 该公司的组织文化中，下列说法正确的是（ ）。

- A. 该公司中资历是关键因素，年龄和经验都至关重要
- B. 该公司注重把管理人员培养成通才
- C. 薪酬制度以员工绩效水平为标准
- D. 该组织鼓励冒险和革新

【正确答案】AB

【答案解析】本题考查俱乐部型组织文化。选项 CD 的说法是棒球队型组织文化所具有的特点。

3. 某跨国公司有两项主营业务，业务 A 采取成本领先竞争战略，业务 B 采取差异化竞争战略。公司为制订下一年度各部门的绩效计划，在 10 月份就开始了绩效目标的沟通，计划到明年 1 月份最终完成绩效计划的制订。该公司制订绩效计划的程序是：首先由各部门和下属机构提出绩效目标和计划，然后由人力资源部门简单汇总并最终确定。

1) 对于该公司的业务 A，适宜的绩效管理策略有（ ）。

- A. 采用行为锚定法进行绩效评价
- B. 选择客观的财务指标作为绩效的评价指标
- C. 只选择直接上级作为绩效评价的主体
- D. 以行业内成本领先的企业作为绩效改进的标杆

【正确答案】BCD

【答案解析】本题考查成本领先战略。选项 A 错误，在绩效考核中，组织应尽量选择以结果为导向的、实施成本较低的评价方法，比如目标管理法，鼓励员工通过各种方法达到组织期望的结果。

2) 对于该公司的业务 B, 适宜的绩效管理策略有 ()。

- A. 采用以员工行为为导向的绩效评价方法
- B. 绩效评价的主体多元化
- C. 适当拉长绩效考核的周期
- D. 将绩效考核的结果充分应用于成本改进

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查差异化战略。选项 D 说法错误, 评价结果可以充分用于员工的开发、培训, 使员工通过不断学习获得更先进的理念, 与组织共同发展。

3) 该公司在制订绩效计划的过程中存在的问题有 ()。

- A. 绩效计划的制订是自下而上进行的
- B. 公司主管在绩效计划制订的过程中没有充分发挥作用
- C. 上下级之间缺乏对绩效目标和计划的讨论
- D. 制订绩效计划的时间周期过长

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查绩效计划的制订。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, 各级主管人员要参与计划的制订, 员工也要积极参与计划制订的过程, 绩效计划的制订是一个自上而下的过程。

4) 对于该公司的海外机构的绩效考核, 适宜采取的策略有 ()。

- A. 绩效考核不仅要关注业绩, 而且要突出战略方向, 强调长远发展
- B. 采取以工作结果为导向的绩效考核方法
- C. 采取基于员工特征的绩效考核方法
- D. 以同事作为考核的主体

【正确答案】AB

【答案解析】本题考查国际人力资源的绩效考核。国际人力资源的绩效考核不但关注业绩, 而且突出战略方向, 强调企业的长远发展。国际人力资源更倾向于基于结果的绩效考核而不是基于员工特征的绩效考核。

4. 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

【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) 造成发达国家老年人提前退休的原因是 ()。

- 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

【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长，反之，退休年龄将会提前，所以选项 B 错误。

3) 导致很多企业不轻易解雇员工的原因是 ()。

- 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

【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不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) 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是 ()。

- 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

【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。

5. 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

【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) 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 公司应按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

【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) 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

【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) 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

【正确答案】CD

【答案解析】本题考查非全日制用工。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。

