

---

# 河北 2023 年中级经济师《中级人力资源》 历年真题汇编

(共 236 题)

1、 关于佣金制的说法，正确的是( )。(多选题)

- A. 佣金制是所有职位普遍使用的一种奖励制度
- B. 单纯佣金制是指销售人员的收入完全来自佣金
- C. 混合佣金制是指销售人员的薪酬包括基本工资和佣金两个部分
- D. 超额佣金制是指销售人员在销售额超过一定水平之后才能获得佣金
- E. 混合佣金制适用于销售难度较大的行业

试题答案：B, C, D, E

2、 关于一般在职培训和特殊在职培训的说法，正确的是( )。(单选题)

- A. 一般在职培训需要离岗完成
- B. 特殊在职培训需要离岗完成
- C. 一般在职培训和特殊在职培训都能带来员工生产率提高
- D. 一般在职培训和特殊在职培训不可能同时发生在一次培训中

试题答案：C

3、 该企业管理层级的数目是( )。(不定项题)

- A. 3
- B. 4
- C. 5
- D. 6

试题答案：A

---

4、 对教育投资的私人收益进行估计的选择性偏差表现为()。(多选题)

- A. 低估了那些上大学的人通过上大学而获得的收益
- B. 高估了那些没上大学的人因为未上大学而遭受的损失
- C. 高估了那些上大学的人因为上大学而产生的成本和收益
- D. 低估了上大学的成本，高估了上大学的收益
- E. 高估了上大学的成本，低估了上大学的收益

试题答案：A, B

5、 反映一种甄选测试技术对被测试者的工作绩效进行预测的准确程度的是()。(单选题)

- A. 内容效度
- B. 一致性效度
- C. 构想效度
- D. 效标效度

试题答案：D

6、 为了解决案例中的问题三,公司决定对面试官进行系统培训。这种系统培训应当让考官掌握的要点包括()。(不定项题)

- A. 为了更好的考核候选人的真实情况,应让候选人充分发挥,不要试图控制面试时间
- B. 如果在面试之初,就对一位候选人很有把握,可尽快作出决定,不必浪费太多时间
- C. 了解面试中容易出现的误区和相应的解决方法
- D. 为了更好的考察,考官应该在面试前留出时间看候选人的简历

试题答案：C, D

7、 关于知识型团队的绩效考核的说法,正确的有() (多选题)

- A. 效率型指标能够反映知识型团队的工作产出成果
- B. 风险型指标能够判断不确定性风险的数量和对团队及其成员的危害程度
- C. 效益型指标能够反映知识型团队所付出的成本和投入产出比

---

D. 递延型指标能够反映知识型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

E. 知识型团队的绩效考核应该以行为为导向

试题答案: B, D

8、关于矩阵组织形式的优点的说法,正确的有()。(多选题)

A. 它有利于职能部门与产品部门相互制约,保证企业整体目标的实现

B. 它有利于提高组织的稳定性

C. 它有利于加强各职能部门之间的协作配合

D. 它有利于提高企业的适应性

E. 它有利于减轻高层人员的负担

试题答案: A, C, D, E

9、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,这种方法称为()。(单选题)

A. 标杆法

B. 投射法

C. 评价量表法

D. 自陈量表法

试题答案: B

10、下列医疗费用中,纳入基本医疗保险基金支付范围的是()。(单选题)

A. 应当由第三人负担的医疗费用

B. 抢救的医疗费用

C. 治疗工伤的医疗费用

D. 在境外就医的费用

试题答案: B

11、关于投射测验的说法,正确的是()。(单选题)

- 
- A. 投射测验常被用于测量智力
  - B. 投射测验使用的材料常常是内容清晰、含义明确的图片或绘画
  - C. 投射测验无法避免人员选拔过程中的社会称许性问题
  - D. 投射测验测查的是成就动机等深层次的个体特质

试题答案：D

12、 这家网络公司之所以利用笔试、面试、能力测试和实习等手段来对小罗进行考察，是因为劳动力市场具有( )特征。(不定项题)

- A. 交易对象难以衡量性
- B. 多样性
- C. 交易连续性
- D. 不确定性

试题答案：A

13、 人力资源战略属于( )战略(单选题)

- A. 组织
- B. 公司
- C. 竞争
- D. 职能

试题答案：D

14、 关于单位对工伤认定结果不服的程序的說法，正确的是( )。(不定项题)

- 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. 单位可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁

试题答案：B

---

15、为了解决案例中的问题四,该公司准备采用评价中心技术,关于评价中心技术的说法,正确的是()。(不定项题)

- A. 评价中心技术能够有效考察候选人的管理能力和问题解决能力
- B. 评价中心技术通过要求候选人完成实际工作任务来进行测试
- C. 评价中心技术在甄选管理人员方面具有较高的效度
- D. 评价中心技术包括公文筐测试和角色扮演等

试题答案: A, C, D

16、关于人力资本投资理论的说法,正确的有()。(多选题)

- A. 它认为一个国家的资本在一定程度上包括社会全体成员的能力
- B. 它将人的劳动能力储备视为一种资本
- C. 它认为人力资本投资的成本和收益都产生在未来长期中
- D. 它假定劳动者都是同质的
- E. 它认为人力资本投资的重点在于其未来导向性

试题答案: B, D, E

17、关于职业生涯锚的说法,错误的是()。(单选题)

- A. 职业生涯锚产生于职业生涯早期
- B. 职业生涯锚强调个人能力、动机和价值观的相互作用和整合
- C. 职业生涯锚可以根据各种测试进行预测
- D. 职业生涯锚并不是完全固定不变的

试题答案: C

18、如果在沿海地区就业的大量内地农村劳动力返还家乡,而沿海地区的劳动力需求没有发生变化,则此时沿海地区的劳动力市场状况会表现为()。(单选题)

- A. 均衡工资率上升,均衡就业量下降
- B. 均衡工资率下降,均衡就业率上升
- C. 均衡工资率和均衡就业量均下降

---

D. 均衡工资率和均衡就业量均上升

试题答案：A

19、 人力资本投资的（ ）越高，则投资价值越大。（单选题）

A. 直接成本

B. 机会成本

C. 收益率

D. 边际成本

试题答案：C

20、 某私企独创了员工代表“一票否决制”，即在进行员工利益有关的决策时，如果员工代表不同意，那么公司的议案就不能通过，这项制度类似于职工民主参与制度中的（ ）。（单选题）

A. 职工代表大会制度

B. 职工合理化建议制度

C. 职工持股会

D. 职工董事和监事制度

试题答案：A

21、 下列争议中，属于劳动争议的是（ ）。（单选题）

A. 企业与其职工因办理社会保险登记发生的争议

B. 企业与其职工因伤残等级鉴定发生的争议

C. 企业与其职工因借款发生的争议

D. 企业与其职工因休息休假发生的争议

试题答案：D

22、 根据孙先生新采取的一系列措施产生的积极效果，基于需要层次理论可以推断出，市场部员工需要处于（ ）层次。（不定项题）

A. 安全需要

B. 归属和爱的需要

---

C. 尊重的需要

D. 生理需要

试题答案: C

23、伯恩斯把领导分为两种类型,这两种类型是( )。(单选题)

A. 交易型和合作型

B. 交易型和改变型

C. 合作型和指导型

D. 改变型和指导型

试题答案: B

24、雇主组织最基本的职能是( )。(单选题)

A. 参与立法

B. 参与集体谈判

C. 提供法律服务

D. 提供培训服务

试题答案: B

25、《集合合同规定》中,女职工保护的专项集体合同中,女职工保护的四期是指( )。(多选题)

A. 产期

B. 更年期

C. 经期

D. 孕期

E. 哺乳期

试题答案: A, C, D, E

26、通过满足员工的需要而使其努力工作,从而帮助组织实现目标的过程是( )。(单选题)

A. 控制

---

B. 组织

C. 激励

D. 强化

试题答案: C

27、 从测试的内容来看,心理测试可以划分为()三大类。(多选题)

A. 评价中心技术

B. 职业兴趣测试

C. 成绩测试

D. 人格测试

E. 能力测试

试题答案: B, D, E

28、 雇主组织的主要形式包括( )。(多选题)

A. 职业协会

B. 行业协会

C. 地区雇主协会

D. 消费者协会

E. 国家级雇主联合会

试题答案: B, C, E

29、 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的询问,这种面试称为(单选题)

A. 单独面试

B. 系列面试

C. 小组面试

D. 集体面试



---

试题答案：D

30、关于教育投资的说法，错误的是( )。(单选题)

- A. 教育投资有助于提高劳动生产率
- B. 教育投资会带来国民收入和社会财富的增长
- C. 教育投资的全部收益应当归投资者个人所有
- D. 教育投资的主体包括国家、劳动者个人及其家庭等多个方面

试题答案：C

31、关于基本养老保险说法，正确的是( )。(单选题)

- A. 缴纳基本养老保险的个人死亡的，其个人账户余额由其他参保人分享
- B. 发放待遇可以委托社区现有机构
- C. 参保人享受待遇的前提是年满 60 周岁
- D. 基金仅由用人单位缴费和个人缴费组成

试题答案：B

32、根据材料，回答{TSE}题。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。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。{TS}关于工伤认定的说法，正确的是( )。(不定项题)

- 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

试题答案：D

33、关于有效推行参与管理的条件的说法，错误的是( )。(单选题)

- A. 组织文化必须支持员工参与

- 
- B. 不应使员工和管理者的地位和权力受到威胁
  - C. 员工参与的问题必须与其自身利益无关
  - D. 在行动前要让员工有充裕的时间进行参与

试题答案: C

34、 劳动关系三方协商机制的特征之一是()。(单选题)

- A. 权利平等
- B. 求同存异
- C. 保护劳动
- D. 民主集中

试题答案: A

35、 在组织结构的内容体系中, 职能结构指的是()。(单选题)

- A. 各管理部门的构成
- B. 各管理层次的构成
- C. 各管理层次、部门在权利和责任方面的分工和相互关系
- D. 完成企业目标所需要的各项业务工作及其比例和关系

试题答案: D

36、 为了形成有助于降低风险的新型人才队伍调节机制, 企业在人才管理方面可以采取的做法是  
( ) (单选题)

- A. 采用大规模、少批次的人才培养策略
- B. 同时采用制造人才和购买人才两种策略
- C. 建立统一、平等和富有同情心的组织文化
- D. 将相对对立的各个人力资源管理职能加以整合

试题答案: B

37、 当企业人力资源供给小于需求时, 恰当的供给平衡措施是()。(多选题)

- 
- A. 限制加班
  - B. 返聘退休人员
  - C. 冻结招聘
  - D. 裁员
  - E. 提高现有工作人员的工作效率

试题答案: B, E

38、 该企业当前面临的人员冗余问题,反映了( )对人力资源需求的影响。(不定项题)

- A. 技术
- B. 企业战略
- C. 人力资源供给
- D. 产品市场

试题答案: B

39、 关于甲公司支付经济补偿,说法正确的是( )。(不定项题)

- A. 甲公司因生产经营严重困难实施裁员,可以不支付经济补偿金
- B. 甲公司应当支付的经济补偿标准为在本公司工作每满1年支付半个月工资
- C. 甲公司应当支付的经济补偿金标准为在本公司工作每满1年支付1个月工资
- D. 甲公司应当按本地区上年度职工月平均工资3倍的标准支付经济补偿金

试题答案: C

40、 甲公司与小张订立的劳动合同期满终止后,甲公司应保存劳动合同文本至少( )备查。(单选题)

- A. 2年
- B. 1年
- C. 6个月
- D. 30日

---

试题答案：A

41、关于能力差的人和能力强的人在上大学成本方面的说法，错误的是（）（单选题）

- A. 能力强的人比能力弱的人上大学的心理成本更低
- B. 能力强的人有精力在上大学时勤工俭学，这有助于降低他们上大学的机会成本
- C. 能力强的人比能力差的人上大学的直接成本更高
- D. 能力强的人与能力差的人在上大学的机会方面存在的差异，主要取决于他们不上大学去工作对能够挣到的工资差异

试题答案：C

42、关于基本养老保险的说法，错误的是（）。（单选题）

- A. 参加基本养老保险的个人跨统筹地区就业，其基本养老保险关系由本人转移
- B. 参加基本养老保险的个人达到法定退休年龄时，累计缴费满15年，可按月领取基本养老金
- C. 国家建立基本养老金正常调整机制
- D. 基本养老金由统筹养老金和企业年金组成

试题答案：D

43、根据以下材料，回答{TSE}题（二）最近，某公司人力资源部对员工甄选效果进行了评估，发现了一些不太理想的情况。第一，公司很多管理人员甚至高层管理人员不重视员工甄选工作参与面试时存在“应付差事”，“走过场”的情况，向求职者提出的问题天马行空、比较随意。第二，有些已经录用的员工与公司文化不相匹配。例如有些人沟通能力较差，缺乏团队合作精神，无法融入集体。第三，尽管公司在甄选过程中采用了多种测试方法，但在实际工作中却发现，一些当时测试得分较高的人，其实实际工作绩效反而不如一些测试分数相对较低的人。人力资源部就这些情况，咨询了相关专家。专家建议针对第一种情况可实施情景化结构面试并建立题库；针对第二种情况可增加无领导小组讨论方法 {TS}根据第一种情况描述的现象，关于该公司的招聘面试的说法，正确的是（）（不定项题）

- A. 这家公司的面试标准化程度比较高
- B. 这家公司的面试官可能对应聘相同职位的不同求职者提出不同的问题
- C. 这家公司的面试过程很容易受到面试官个人主观意识的影响
- D. 改善这家公司的面试效果的方法之一是对参与面试的管理者进行面试培训

试题答案：B, C, D

---

44、通常规模越大的企业劳动力流动率越低，关于生产这种现象原因的说法，错误的是( )。(单选题)

- A. 大企业提供的大多是特殊在职培训，这使员工流动到其他企业无利可图
- B. 大企业往往提供较高水平的工资，导致员工流动到其他企业的成本较高
- C. 大企业能够为劳动者提供较多的工作轮换机会
- D. 大企业能够为劳动者提供较多的垂直晋升机会

试题答案：A

45、小张发现，他的领导在做决策时收集尽可能多的信息，与尽可能多的人进行讨论，而且擅长使用创新的方法解决问题，这种决策风格属于( )。(单选题)

- A. 概念型
- B. 指导型
- C. 分析型
- D. 行为型

试题答案：A

46、根据材料，回答{TSE}题。某公司是一家成立时间不长，但发展迅速的民营企业。随着市场拓展和员工数量的增加，公司新近成立了人力资源部，希望能专业化地开展人员的聘用和绩效考核工作，解决人员配置和绩效管理等方面存在的突出问题。人力资源部张经理为了更好地解决人力资源管理方面的问题，首先要开展工作分析，理清每个职位的职责和职位说明书，然后在此基础上制定每个职位的绩效考核指标，并根据职位的要求定员。为此，他参照网上相关资料编制了一个职位说明书的调查问卷，发给公司所有员工填写。由于员工素质参差不齐，回收上来的问卷填写质量并不理想，只好组织人力资源部门的人员，根据大家平时对公司各部门职位的了解重新编制说明书，这个过程耗费了很长时间。{TS}公司在开展工作分析时存在的问题有( )。(不定项题)

- A. 缺少对工作相关背景信息的收集
- B. 工作分析方法的选择不当
- C. 缺少工作分析结果的反馈
- D. 没有进行工作评价

试题答案：A, B, C

---

47、金融危机期间，许多女员工通过怀孕避免裁员，这一现象说明( )因素对劳动关系产生了影响。(多选题)

- A. 经济环境
- B. 技术环境
- C. 法律与制度环境
- D. 生态环境
- E. 自然环境

试题答案：A, C

48、激励劳动者从低生产率的岗位、企业向高生产率的岗位、企业转移，从而在整个社会范围内不断重新配置的劳动力资源的是( )。(单选题)

- A. 劳动条件
- B. 工资差别
- C. 劳动力供给
- D. 劳动力需求

试题答案：B

49、若甲对该公司的解除行为不服，可以采取的救济途径是( )。(不定项题)

- A. 甲可以请求工会协助其与企业进行协商
- B. 甲可以直接向劳动仲裁机构申请仲裁
- C. 甲可以直接向人民法院提起诉讼
- D. 甲可以向劳动行政部门申请行政复议

试题答案：A, B

50、关于决策模型的说法，正确的是( )。(单选题)

- A. 社会模型认为人类可以在无意识的需求驱动下进行有效的理性决策
- B. 社会模型将人们存在的坚持错误决策的倾向称为投入的减少
- C. 有限理性模型认为决策者追求的是满意而非最大化

---

D. 经济理性模型认为决策者无法知道所有备选方案

试题答案：C

51、关于不同竞争战略下的战略性绩效管理策略的说法,正确的是() (单选题)

A. 采用成本领先战略的企业在绩效考核中,应选取以行为为导向的评价方法

B. 采用成本领先战略的企业,应尽量缩短绩效考核周期

C. 采用差异化战略的企业在绩效考核中,应尽量使评价主体多元化

D. 采用差异化战略的企业在绩效考核中,应选取以结果为导向的评价方法

试题答案：C

52、由于该市生产企业大批引入自动生产设备而在未来可能引发的失业属于()。(不定项题)

A. 摩擦性失业

B. 周期性失业

C. 结构性失业

D. 季节性失业

试题答案：C

53、下列面试问题中,属于情境化的结构面试题目的是() (不定项题)

A. 清谈一谈你本人有哪些优点

B. 请谈一下你对所面试工作的认识

C. 清谈一谈你为什么希望进入本公司

D. 请你举一个具体的例子,说明你自己确定了一个很高的目标并最终得以实现

试题答案：D

54、关于失业的说法,正确的是()。(单选题)

A. 季节性失业是竞争性劳动市场的一个自然特征

B. 互联网的发展有助于减少摩擦性失业

C. 政府提供公共就业服务是解决结构性失业的最有效措施

---

D. 周期性失业是最容易解决的一种失业

试题答案: B

55、 动机是人们从事某种活动,为某一目标付出的意愿,这种意愿取决于目标是否能够() (单选题)

A. 符合人的兴趣

B. 满足人的需要

C. 激励人的行为

D. 改进人的绩效

试题答案: B

56、 根据劳动关系理论,调整劳动关系的法律规范包括()。(多选题)

A. 劳动合同法律规范

B. 集体合同法律规范

C. 雇主组织法律规范

D. 就业法律规范

E. 劳动争议处理法律规范

试题答案: A, B, E

57、 关于信度与效度的关系的说法,正确的是() (单选题)

A. 信度与效度的含义相同

B. 一个测验有效却不一定可信

C. 信度与效度都有可能受到测量中系统误差的影响

D. 一个测验可信但不一定有效

试题答案: D

58、 对于评价中心方法的实施,小张应当注意的问题是()。(不定项题)

A. 评估人员一般在要评估现场参与被评估者的活动



---

B. 评估人应该对评估的工作内容非常了解

C. 评估人员要受严格的评估训练

D. 评估人员应当非常了解被评估人员

试题答案: B, C

59、 当组织人力资源出现结构性失衡时, 正确的供需平衡方法是( )。(多选题)

A. 通过晋升和调动等方式对人员重新配置

B. 缩短工作时间或降低人员的工资

C. 对人员进行有针对性的专门培训

D. 通过人员置换, 裁减组织不需要的人员, 补充组织需要的人员

E. 缩减经营规模或大规模减员

试题答案: A, C, D

60、 关于人力资本投资的说法, 正确的是( ) (单选题)

A. 人力资本投资决策的基本要求是投资成本等于各年度获得的货币收益总和

B. 贴现率越高, 则同等人力资本投资越有利可图

C. 内部收益率越高的人力资本的投资价值越大

D. 人力资本投资越多则获得的收益越大

试题答案: C

61、 关于矩阵组织形式的说法, 正确的是( )。(单选题)

A. 矩阵组织形式在简单 / 静态环境中效果好

B. 矩阵组织形式在简单 / 动态环境中效果好

C. 矩阵组织形式在复杂 / 静态环境中效果好

D. 矩阵组织形式在复杂 / 动态环境中效果好

试题答案: D

62、 关于竞争战略与薪酬管理策略的说法, 正确的是( )。(单选题)

- 
- A. 创新战略强调企业要对产品创新给予奖励
  - B. 成本领先战略的企业的基本薪酬要明显低于市场水平
  - 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

试题答案：A

63、关于对人力资源管理部门进行绩效评价的说法，错误的是（ ）（单选题）

- A. 对人力资源管理部门进行绩效评价有利于提高人力资源管理工作战略性
- B. 对人力资源管理部门进行绩效评价有利于提高该部门在组织中的地位
- C. 对人力资源管理部门进行绩效评价必须采用定量指标
- D. 对人力资源管理部门进行绩效评价可以采用员工心理指标

试题答案：C

64、关于领导者技能的说法，错误的是（ ）。（单选题）

- A. 领导者不一定需要熟练掌握他所管理的团队的技术技能
- B. 管理层级越高，越需要制定长期计划，工作中概念技能所占的比例也就越大
- C. 组织中较低层次的领导只要带领下属完成工作目标即可，不需要人际技能
- D. 领导技能可以通过培训，工作设计，行为管理等组织行为来发展

试题答案：C

65、某类劳动力的工资率为每小时 10 元时，某城市对这类劳动力的需求总量为 10 万小时，已知该市对这类劳动力的需求弹性为单位弹性，则当这种劳动力的工作率上涨到每小时 15 元时，该市对此类劳动力的需求总量会变成（）万小时（单选题）

- A. 2
- B. 4
- C. 5
- D. 15

试题答案：C

---

66、关于有效的绩效管理体系的说法，错误的是( )。(单选题)

- A. 有效的绩效管理体系可以明确区分高绩效员工和低绩效员工
- B. 有效的绩效管理体系应该把工作标准和组织目标联系起来确定绩效
- C. 有效的绩效管理体系应该具有一定的可靠性和准确性
- D. 敏感性和实用性不是有效的绩效管理体系的特征

试题答案: D

67、关于战略性人力资源管理的说法，正确的是( )。(多选题)

- A. 战略性人力资源管理的重点是处理员工关系
- B. 战略性人力资源管理的职责是承担组织中的事务性工作
- C. 战略性人力资源管理人员的角色是变革的推动者
- D. 战略性人力资源管理采用灵活的方式对员工进行管理
- E. 战略性人力资源管理将人员的知识和能力作为投资开发的关键

试题答案: C, D, E

68、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( )。(单选题)

- A. 50%
- B. 60%
- C. 70%
- D. 80%

试题答案: D

69、关于劳动争议仲裁时效的说法，正确的是( ) (多选题)

- A. 因不可抗力当事人不能在法定时效期间申请中申请仲裁的，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

试题答案: A, B, C

70、 用人单位应当( )为其职工向社会保险经办机构申请社会保险登记。(单选题)

- A. 自用工之日起 15 日内
- B. 自书面劳动合同订立之日起 15 日内
- C. 自用工之日起 30 日内
- D. 自书面劳动合同订立之日起 30 日内

试题答案: C

71、 关于组织文化结构的说法,正确的是( )。(多选题)

- 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

试题答案: A, B, D, E

72、 关于不同战略下公司的薪酬管理特征的说法,正确的是( ) (单选题)

- A. 采取成长战略的企业往往在短期内提供较高水平的基本薪酬
- B. 采取稳定战略的企业薪酬结构中的基本薪酬和福利,所占比重通常较小
- C. 采取稳定战略的企业一般采取市场跟随或略高于市场水平的薪酬
- D. 采取收缩战略的企业薪酬结构中的基本薪酬所占比例通常较高

试题答案: C

73、 如果小孙可以享受工伤保险待遇,则下列说法错误的是( )。(不定项题)

- 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

试题答案：D

74、为了解决案例中的问题三，公司决定对面试考官进行系统培训。这种系统培训应当让考官掌握的要点包括()。（不定项题）

- A. 为了更好的考核候选人的真实情况，应让候选人充分发挥，不要试图控制面试时间
- B. 如果在面试之初，就对一位候选人很有把握，可尽快作出决定，不必浪费太多时间
- C. 了解面试中容易出现的误区和相应的解决方法
- D. 为了更好的考察，考官应该在面试前留出时间看候选人的简历

试题答案：C, D

75、为了解决案例中的问题一，该公司可以采取的措施有()。（不定项题）

- A. 对候选人进行履历分析以更好地理解其背景
- B. 对候选人进行知识测试以了解其专业知识程度
- C. 对候选人进行认知能力测试以了解认知能力
- D. 对候选人进行职业兴趣测试以了解其职业兴趣

试题答案：A

76、采用稳定战略的企业（）。（单选题）

- A. 无基本薪酬，只支付奖金
- B. 基本薪酬较高，薪酬和福利在薪酬的比重较大
- C. 基本薪酬较高，奖金在薪酬的比重较大
- D. 基本薪酬较低，股权激励在薪酬中的比重较大

试题答案：B

77、与豪斯的路径目标理论不相符合的是()（单选题）

- 
- A. 领导者能够根据不同情况表现出不同的领导行为
  - B. 不同的领导行为适用于不同的环境因素和个人特征
  - C. 对于能力强的下属。指导式领导可以带来更高的业绩和满意度
  - D. 领导者的主要任务是帮助下属达成目标并提供必要的支持与领导

试题答案：C

78、关于奥尔德佛的 ERG 理论的说法, 正确的是() (多选题)

- A. 它认为低层次需要的满足是高层次需要产生的先决条件
- B. 它是对马斯洛的五种需要层次的简单分类
- C. 它把需要分为基本需要和高级需要
- D. 它比马斯洛的需要层次理论更为灵活变通
- E. 它认为各种需要都可以同时具有激励作用

试题答案：D, E

79、关于团队绩效考核的说法, 正确的是()。(单选题)

- A. 确定团队绩效考核指标与个人绩效考核指标的方法无明显差异
- B. 在进行团队绩效考核时, 成员之间不应进行沟通
- C. 团队绩效考核指标可采用工作流程图方法确定
- D. 团队绩效考核主要评价团队负责人的绩效

试题答案：C

80、移居美国管理学家巴尼的标准, 人力资源之所以成为企业优势资源, 是因为()。(多选题)

- A. 优秀企业的人力资源管理系统不容易被轻易模仿
- B. 企业中优秀的人力资源非常丰富
- C. 优秀的人力资源可以为企业创造价值
- D. 企业的优秀人力资源能够被物质资源代替
- E. 优秀的人力资源管理系统是企业经过长期实践形成的独特体系

---

试题答案：A, C, E

81、 按照美国学者桑南菲尔德的组织文化分类，（）组织非常重视适应忠诚度和承诺。（单选题）

- A. 学院型
- B. 俱乐部型
- C. 棒球队型
- D. 堡垒型

试题答案：B

82、 劳动力市场上出现职位空缺和失业者并存的状态，且失业者没有填补职位空缺的能力，表明存在（）失业。（单选题）

- A. 摩擦性
- B. 结构性
- C. 季节性
- D. 周期性

试题答案：B

83、 关于工资率上涨对个人劳动力供给产生的影响的说法，正确的是（）。（单选题）

- A. 工资率上涨的收入效应和替代效应都导致个人劳动力供给时间减少
- B. 工资率上涨的替代效应导致个人劳动力供给时间减少
- C. 工资率上涨的收入效应和替代效应都导致个人劳动力供给时间增加
- D. 工资率上涨的收入效应导致个人劳动力供给时间减少

试题答案：D

84、 下列纠纷中，属于《劳动争议调解仲裁法》受案范围的是（）。（单选题）

- A. 用人单位与劳动者因工伤医疗费发生的争议
- B. 劳动者与社会保险经办机构因发放社会保险金发生的争议
- C. 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷余

---

D. 劳动者对劳动能力鉴定委员会伤残等级鉴定结论的异议纠纷

试题答案: A

85、 与豪斯的路径目标理论不相符合的是() (单选题)

- A. 领导者能够根据不同情况表现出不同的领导行为
- B. 不同的领导行为适用于不同的环境因素和个人特征
- C. 对于能力强的下属。指导式领导可以带来更高的业绩和满意度
- D. 领导者的主要任务是帮助下属达成目标并提供必要的支持与领导

试题答案: C

86、 通过减少企业业务流程中的偏差,提升组织绩效水平的绩效改进方法是()。(单选题)

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

试题答案: C

87、 下列情形中不属于劳务派遣单位义务的是()。(单选题)

- A. 依法出具解除或终止劳动合同的证明
- B. 依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇
- C. 依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费,并办理社会保险相关手续
- D. 向被派遣劳动者提供相应的劳动条件和劳动保护

试题答案: D

88、 关于内部劳动力市场的说法,正确的是()。(多选题)

- 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

试题答案: B, C, D

89、 根据下面资料, 回答{TSE}题 女职工甲与某公司依法签订无固定期限劳动合同。2017年7月, 甲怀孕, 由于年龄较大, 需要保胎, 甲多次迟到或者不上班, 2018年7月至12月累积15天没有上班。某公司规章规定, 累计旷工10天以上构成严重违反用人单位规章。据此, 公司与甲解除了劳动合同。甲认为公司违法解除, 要求其承担违法解除的法律责任。 {TS}关于该公司解除行为的说法, 正确的是( )。 (不定项题)

- A. 因为甲处于孕期, 公司无权解除劳动合同
- B. 公司解除劳动合同应通知工会, 并经工会书面同意
- C. 作为解除依据的公司规章制度, 应当内容合法、经过民主程序, 并向劳动者公示或告知
- D. 因为甲签订的是无固定期限劳动合同, 所以公司无权单方解除劳动合同

试题答案: B, C

90、 在其他条件一定的情况下, 一个人在大学毕业以后工作的时间越长, 则其进行高等教育投资的( )越高。 (单选题)

- A. 直接成本
- B. 间接成本
- C. 总收益
- D. 总成本

试题答案: C

91、 人力资源管理在整个战略管理过程中扮演重要角色, 这体现在( )。 (多选题)

- A. 人力资源管理有助于改善员工的技能
- B. 人力资源管理能够通过参与组织内部的优劣势分析帮助组织制定战略规划
- C. 人力资源管理能够突破和引领企业的战略
- D. 人力资源管理能够对战略执行产生重要影响
- E. 人力资源管理有助于企业通过人来实现企业目标

---

试题答案：A, B, D, E

92、关于劳动者解除劳动合同的说法，错误的是（ ）。 （单选题）

- A. 在劳动者提前 30 日书面通知用人单位，即可解除劳动合同
- B. 劳动者在试用期内提前 3 日书面通知用人单位，可解除劳动合同
- C. 用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者可以随时解除劳动合同
- D. 未经用人单位批准，劳动者不得解除劳动合同

试题答案：D

93、近 20 年来，中国的集体争议和产业行动多发生在民营经济较为发达的地区，这主要是因为（ ） （单选题）

- A. 社会保障缺失
- B. 企业管理层腐败
- C. 雇主对劳动者在工资福利待遇等方面过于严苛
- D. 发生了大规模的事业或半失业

试题答案：C

94、企业常常会利用不同劳动者的历史绩效水平，来预测求职者的未来生产者，这种做法很容易产生（ ）歧视。 （单选题）

- A. 统计性
- B. 雇主
- C. 工资
- D. 职业

试题答案：A

95、关于第三种情况的说法，正确的是（ ）。 （不定项题）

- A. 导致员工流动的一些原因不在企业的可控范围之内
- B. 经济周期对劳动力流动也会产生影响
- C. 企业所处的地理位置对劳动力流动也会产生影响

---

D. 社会方面的原因也有可能会导致员工流动

试题答案: A, C

96、人力资本投资理论认为,在其他条件相同的情况下,上大学后的收入增量流越长,高中毕业生上大学的愿望越强,能够支持这一理论的现象是( )。(单选题)

A. 上大学的基本上都是年轻人

B. 女性上大学的积极性比男性高

C. 大学毕业生与高中毕业生的工资性报酬差距较大时,愿意上大学的高中生毕业比例上升

D. 经济危机时期愿意上大学的高中生比例有所上升

试题答案: A

97、按照霍兰德职业兴趣的分类,喜欢从事资料分析工作,有数理分析能力,能够有听从指示完成琐碎工作的人,属于( )。(单选题)

A. 现实型

B. 常规型

C. 研究型

D. 企业型

试题答案: B

98、可以约定竞业限制的人员包括( )。(多选题)

A. 保洁员

B. 高级管理人员

C. 高级技术人员

D. 门卫

E. 负有保密义务的人员

试题答案: B, C, E

99、关于2018年中美贸易摩擦作为环境因素影响劳动关系的说法,错误的是( )。(单选题)

- 
- A. 美国提高进口关税，将使中国出口受到影响，进而影响出口产业的劳动关系，这是经济环境方面的影响
- B. 中国降低某些美国产品进口关税，进而影响在劳动关系中作为劳动者的中国消费者，这是社会文化环境方面的影响
- C. 美国给本国制造业提供更为优惠的条件，促使其制造业回流，进而影响中国制造业的劳动关系，这是政策环境方面的影响
- D. 美国停止对中国出口芯片，将使中国芯片相关产业受到影响，进而影响这些产业的劳动关系，这是技术环境方面的影响

试题答案：B

100、 {TSE} 阅读上述材料，回答以下小题 {TS} 按照 4000 元月工资标准，王某依法每月缴纳基本养老保险费是（ ）。（不定项题）

- A. 40 元
- B. 80 元
- C. 160 元
- D. 320 元

试题答案：D

101、企业在实施战略性人力资源管理时，通常需要针对实现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（ ）。（单选题）

- 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

试题答案：B

102、关于学习型组织的说法，错误的是（单选题）

- A. 它要求员工只获取与本质工作有关的知识和技能
- B. 它要求员工持续获取知识，致力于持续学习和终身学习

- 
- C. 它鼓励员工的开发及其身心健康
  - D. 它重视每一位员工的开发及其身心健康

试题答案：A

103、 关于行为事件访谈法的说法，正确的是( )。(多选题)

- A. 行为事件访谈一般采用问卷和面谈相结合的方式
- B. 行为事件访谈是一种开放式的行为回顾式调查技术
- C. 访谈者应事先了解访谈对象属于优秀组还是一般组
- D. 访谈时让访谈对象用规定的话言描述自己的工作经历
- E. 在征得被访者同意后，访谈者可采用录音设备进行录音

试题答案：A, B, E

104、 组织文化结构中的深层是( )。(单选题)

- A. 物质层
- B. 制度层
- C. 精神层
- D. 规范层

试题答案：C

105、 关于人力资源规划评估的说法，正确的是( )。(多选题)

- A. 评估是人力资源规划的起始阶段
- B. 评估的内容包括实施规划前的结果预期与实施后的效果评价
- C. 一般由基层员工组成规划评估组来完成评估工作
- D. 评估不需要征求相关管理人员意见
- E. 评估时要进行成本-效益分析

试题答案：B, E

106、 关于有效的绩效管理的说法，错误的是( ) (单选题)

- 
- A. 可接受性与实用性不是有效的绩效管理体系的特征
  - B. 绩效管理体系的敏感性是指可以明确地区分高效率员工和低效率员工
  - C. 绩效管理体系的准确性是指可以通过把工作标准和组织目标联系起来确定绩效的好坏
  - D. 绩效管理体系的可靠性是指可以促使不同的评价者对同一个员工所做的评价基本相同

试题答案：A

107、该公司在进行工作分析时采用的方法是问卷法，为了更全面地了解职位的信息，该公司还可以采用( )。(不定项题)

- A. 访谈法
- B. 文献分析法
- C. 要素计点法
- D. 目标管理法

试题答案：A

108、三方协商机制的作用不包括( )。(单选题)

- A. 树立政府权威，确立政府在劳动关系中的核心地位
- B. 缓解劳资矛盾，建立和谐稳定的劳动关系
- C. 确立工会地位，保护劳动者合法权益
- D. 促进经济发展，推动社会进步

试题答案：A

109、关于与王某被砸伤是否为工伤的说话，符合法律规定的是( ) (不定项题)

- A. 王某在施工中因操作不当被砸伤，责任在王某本人，因此所受伤不应当为工伤
- B. 王某与公司已约定发生伤残公司概不负责，因此所受伤不应当为工伤
- C. 王某在施工中因操作不当被砸伤，王某本人有一定责任，单所受伤仍应当为工伤
- D. 王某在建筑公司如果工作 1 年以上，所受伤才可以认定为工伤

试题答案：C

---

110、 关于研究领导行为的俄亥俄模式的说法，错误的是( )。(单选题)

- A. 工作管理是指领导者为了达成目标而在规定自己与下属的角色时所从事的行为活动
- B. 关心人是指领导者注重人际关系，尊重和关心下属的建议与情感
- C. 高度人际取向的领导者帮助下属解决个人问题
- D. 高度工作取向的领导者更加友善而平易近人公平的对待每一个下属

试题答案：D

111、 关于效率工资的说法，正确的是( )。(单选题)

- A. 效率工资是指法定最低工资
- B. 效率工资是企业自愿提供的高于市场水平的工资
- C. 效率工资降低了企业的竞争力
- D. 效率工资是工会通过与企业进行集体谈判确定的工资

试题答案：B

112、 下列属于战略制定和战略执行的中间环节的是( ) (单选题)

- A. 确定组织的使命和目标
- B. SWOT 分析
- C. 衡量企业绩效
- D. 人力资源需求预测

试题答案：D

113、 根据弗罗姆的期望理论，决定动机的三种因素不包括( )。(单选题)

- A. 情景
- B. 工具性
- C. 效价
- D. 期望

试题答案：A

---

114、 关于奥尔德佛的 ERG 理论的说法, 正确的是() (多选题)

- A. 它认为低层次需要的满足是高层次需要产生的先决条件
- B. 它是对马斯洛的五种需要层次的简单分类
- C. 它把需要分为基本需要和高级需要
- D. 它比马斯洛的需要层次理论更为灵活变通
- E. 它认为各种需要都可以同时具有激励作用

试题答案: D, E

115、 为应对企业整体人员过剩的情况, 企业可以采取的方法有()。(不定项题)

- A. 职位外包
- B. 裁员
- C. 鼓励提前退休
- D. 冻结雇佣

试题答案: B, C, D

116、 能够在市场经济条件下对劳动力这种生产性资源进行有效配置的是() (单选题)

- A. 政府
- B. 企业
- C. 劳动力市场
- D. 政府和劳动力

试题答案: C

117、 衡量劳动力市场松紧程度的重要指标之一是()。(单选题)

- A. 工资率
- B. 失业率
- C. 就业人数
- D. 失业人数



---

试题答案：B

118、 根据双因素理论，让小李感到不满的主要因素是（ ）。 （不定项题）

- A. 工作目标设定的政策
- B. 晋升
- C. 别人的认可
- D. 人际关系

试题答案：A

119、 根据劳动关系运行的理论，劳动关系冲突的根本根源不包括（ ）。 （单选题）

- A. 异化的合法化
- B. 工作本身的特性
- C. 客观的利益差异
- D. 雇佣关系的性质

试题答案：B

120、 在制定战略规划阶段，关于人力资源管理与战略规划之间联系的说法，错误的是（ ）。 （单选题）

- A. 所谓单向联系，是指人力资源部门能够参与战略制定的过程
- B. 所谓双向联系，是指战略规划和人力资源管理之间形成了互动联系
- C. 所谓一体化联系，是指战略规划与人力资源管理之间的互动是动态和全方位的
- D. 所谓行政管理联系，是指人力资源部门不参与组织战略制定的过程

试题答案：A

121、 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（ ）。 （单选题）

- 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

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/545014220103011034>