

2021 年中级经济师《人力资源管理》
考试真题及答案（10.31 上午）【完整版】

一. 单选题（下列每小题的四个选项中，只有一项是最符合题意的正确答案，多选、错选或不选均不得分。）

1. 关于激励的说法，错误的是（ ）。
- A. 根据激励对象划分，可分为他人激励和自我激励
 - B. 根据激励范围划分，可分为内源性激励和外源性激励
 - C. 根据激励作用划分，可分为正向激励和负向激励
 - D. 根据激励内容划分，可分为物质激励和精神激励

【答案】B

【解析】从激励内容的角度可以将激励分为物质激励和精神激励，从激励作用的角度可以将激励分为正向激励和负向激励，从激励对象的角度可以将激励分为他人激励和自我激励。

2. 战略性人力资源管理的理念，不包括
- A. 要对人力资源管理活动的成本和收益进行分析和评价
 - B. 人力资源管理是“成本中心”而不是利润中心
 - C. 要对人力资源管理职能人员进行培训和提升
 - D. 人力资源管理战略要和组织战略保持一致

【答案】B

【解析】战略性人力资源管理这一概念所强调的核心理念就是人力资源管理必须能够帮助组织实现战略，赢得竞争优势。现代人力资源管理已经被看成是一种“利润中心”，而不只是一种“成本中心”。

3. 面对新冠肺炎疫情带来的严峻形势。我国政府为支持复工复产以及稳定就业、制定了减免小规模纳税人增值税政策。这种经济政策属于
- A. 人力政策
 - B. 产业政策

- C. 财政政策
- D. 货币政策

【答案】C

【解析】财政政策是利用政府预算来影响总需求的一种政策，其主要手段是调整税率和政府支出水平。我国政府在新冠肺炎期间制定的减免增值税属于调整税率，属于财政政策。

4. 关于古典组织设计理论的说法，正确的是（）
- A. 它同时关注组织结构设计 and 运行制度设计两方面的研究
 - B. 它只关注组织结构设计方面的研究
 - C. 它是动态的
 - D. 它只关注运行制度设计方面的研究

【答案】B

【解析】古典的组织设计理论是静态的，只关注组织结构设计方面的研究。现代的组织设计理论是动态的，同时关注组织结构设计 and 运行制度设计两个方面的研究。

5. 领导研究中的俄亥俄模式将领导行为聚集在
- A. 民主和关怀
 - B. 指导和支持
 - C. 人际关系和参与
 - D. 关心人和工作管理

【答案】D

【解析】俄亥俄大学在 40 年代开始了一系列关于领导的行为研究。他们使用领导行为描述问卷来分析各种团体和情境中的领导。他们的研究事先并不强调领导行为是否有效，即“好领导”与“坏领导”，而是寻找领导行为的独特方面。通过对问卷答案做因素分析，聚焦到两个维度上：关心人和工作管理。

6. 我国《工会法》规定，工会是自愿结合的工人阶级的（）

- A. 盈利组织
- B. 行政组织
- C. 群众组织
- D. 事业组织

【答案】C

【解析】《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。

7. 下列选项中，属于虚拟股票期权的是（）

- A. 股票期权
- B. 股票增值权
- C. 员工持股计划
- D. 限制性股票

【答案】B

8. 职能制组织形式在（）环境中效果好

- A. 简单/动态
- B. 简单/静态
- C. 复杂/动态
- D. 复杂/静态

【答案】B

9. 提出双因素理论的学者是（）

- A. 马斯洛
- B. 赫兹伯格
- C. 麦克里兰
- D. 奥尔德弗

【答案】B

10. 某项甄选测试的目的是评价求职者的逻辑能力，但是测试的题目设计不佳，变成了考查求职者的知识记忆情况，则该测试的比较低。

- A. 同时效度
- B. 预测效度
- C. 内容效度
- D. 效标效度

【答案】C

11. 情境化结构面试通常遵循所谓的"STAR 原则，其中 A 指的是：

- A. 时间
- B. 情境
- C. 行动
- D. 任务

【答案】C

12. 某职工的月工资是 5000 元，其基本医疗保险费的个人缴费额一般是（）。

- A. 400
- B. 200
- C. 100
- D. 300

【答案】C

13. 公司领导为了能实时跟进项目的进度及需要使用的是（）。

- A. 战略地图
- B. 平衡计分卡
- C. 数字仪表盘
- D. 人力资源计分卡

【答案】C

14. 下列不属于劳动争议范围的是（ ）。

- A. 劳动者因与用人单位就赔偿金发生的争议
- B. 劳动者对工作认定结果不服
- C. ?
- D. 劳动者因社保缴费问题发生的争议

【答案】B

15. 魅力型领导的道德特征，不包括（ ）。

- A. 提升自己的个人愿景
- B. 从危机中思考和学习
- C. 使用权力为他人服务
- D. 激励下属独立思考

【答案】D

16. 关于有效推行参与管理的说法，错误的是（ ）。

- A. 组织文化必须支持员工参与
- B. 员工可以不具备参与的能力
- C. 员工应有充裕的时间参与
- D. 员工参与的问题必须与其自身利益相关

【答案】A

17. 下列能力中，难以通过角色扮演衡量的能力是（ ）。

- A. 问题解决能力
- B. 行政管理能力
- C. 领导能力
- D. 压力承受能力

【答案】C

18. 员工申诉管理的（ ），要明确界定员工的申诉范围。

- A. 合法原则
- B. 公平原则
- C. 明晰原则
- D. 反馈原则

【答案】C

19. 关于劳动关系运行实体规则的说法，错误的是（）。

- A. 涉及劳动者权利的维护
- B. 内容通常由法律规定和认可
- C. 主要涉及劳动关系各方义务的规定
- D. 法律表现形式为劳工标准

【答案】C

20. 关于各类职位评价方法的说法，错误的是（）。

- A. 因素比较法的设计难度低，易于理解
- B. 分类法需要设定一套供参考的职位等级标准
- C. 要素计点法是一种定量的职位评价方法
- D. 排序法不适用于规模较大、职位类型多的企业

【答案】A

21. 企业与员工约定 5 年的培训服务期，培训费用实际支出 5 万元，该员工在服务期 3 年之后辞职，则员工支付的经济补偿最高不超过（）。

- A. 1 万元
- B. 2 万元
- C. 3 万元
- D. 5 万元

【答案】B

22. 关于绩效考核与绩效管理的说法，错误的是（）。

- A. 绩效管理有助于企业战略目标的实现
- B. 绩效管理的有效性在一定程度上取决于绩效考核的科学性
- C. 绩效考核侧重绩效的识别
- D. 绩效管理侧重绩效的判断

【答案】D

23. 在组织文化结构中，体现出组织文化的核心和灵魂的是（）。

- A. 物质层
- B. 标识层
- C. 精神层
- D. 制度层

【答案】C

24. 关于企业实施经济性裁员的说法，正确的是（）。

- A. 经济补偿标准按员工工作年限，每满1年按半个月工资标准支付
- B. 企业应提前30日向工会或全体职工说明经济性裁员的情况
- C. 只要企业有重大技术革新情况，就可以经济性裁员
- D. 实施经济性裁员无须向当地劳动行政部门报告

【答案】B

25. 关于领导的技能的说法中，正确的是（）。

- A. 管理职位越高，对概念技能的要求越低
- B. 人际技能是指在人际关系中操纵他人的能力
- C. 技术技能也是领导技能的一种
- D. 概念技能主要涉及的是“人”

【答案】C

26. 我国对不充分就业人员进行判定有若干条标准，其中不包括（）。

- A. 调查周内的工作时间不足标准时间的一半

- B. 工作时间不足的原因不在本人
- C. 年龄在 18 岁以上
- D. 本人原意从事更多的工作

【答案】C

27. 甲公司将员工借调到乙公司工作，借调期间员工在工作时受伤，被认定为工伤，则（）。A. 无法确定承担主体
- B. 甲公司应承担责任
 - C. 员工自行承担
 - D. 乙公司应承担责任

【答案】B

28. 关于绩效管理中的平衡计分卡法的说法，错误的是（）。
- A. 这种方法的实施成本很高
 - B. 这种方法避免了仅仅关注财务指标的弊端
 - C. 这种方法实现了评估系统与控制系统的结合
 - D. 这种方法着眼于企业的短期目标实现

【答案】D

29. 下列人力资源管理举措中，与外部成长战略相匹配的是（）。
- A. 为组织招募大量新员工
 - B. 强调以最小的代价进行组织精简和裁员
 - C. 绩效管理重心是实现绩效管理的多元化
 - D. 注重人力资源的重新配置与组织文化的整合

【答案】D

30. 其他条件一定，不利于受训者从培训中获益的是（）。
- A. 培训者接受培训时的年龄大
 - B. 受训后获得更高工资性报酬的时间长

- C. 受训前后的工资性报酬差异大
- D. 受训者本人需要承担的培训成本低

【答案】A

31. 对企业和员工双方都有约束，又能使双方共同获利，能够满足这种要求的是（）。

- A. 特殊培训的成本和收益都由企业承担
- B. 企业承担培训成本，员工获得培训收益
- C. 一般培训的成本和收益都由员工承担
- D. 企业和员工共同分担培训成本，分享培训收益

【答案】D

32. 绩效计划的制定原则，不包括（）。

- A. 全员参与原则
- B. 战略相关性原则
- C. 多职位通用原则
- D. 系统化原则

【答案】C

33. 关于三重需要理论的说法，正确的是（）。

- A. 亲和需要高的不易受别人影响
- B. 成就需要高的人不喜欢及时反馈
- C. 权力需要高的人喜欢竞争
- D. 成就需要高的人喜欢高度冒险的工作

【答案】C

34. 当人力资源需求小于供给时，组织可以取的对策是（）

- A. 招聘新员工
- B. 延长工作时间

- C. 进行工作分享
- D. 努力降低人员流失率

【答案】C

35. 关于外国人来华工作的说法，错误的是（）。

- A. 省级人民政府的外国人工作管理部门可以授予外国人工作许可
- B. 经政府认定的外国高层次人才可以申请 Z 字签证
- C. 外国人在中国境内工作应当取得工作许可和工作类居留证件
- D. 外国高端人才申请工作许可没有年龄、学历限制

【答案】D

36. 近年来，随着越老越多的人在网上购物，某物流公司的员工人数迅速增加，这体现出影响人力需求的因素是（）。

- A. 国际贸易环境
- B. 组织提供的服务
- C. 组织变革
- D. 组织战略

【答案】B

37. 在组织结构体系中，组织的横向结构通常指的是（）

- A. 职权结构
- B. 层次结构
- C. 部门结构
- D. 职能结构

【答案】C

38. 在其他条件相同的情况下，如果为同一家企业工作的劳动者仅仅因为（）不同而呈现的系统性差别，称为工资歧视。

- A. 工时

- B. 岗位
- C. 性别
- D. 工龄

【答案】C

39. 关于高等教育的信号模型的说法，错误的是 ()。

- A. 大学文凭可以表明文凭持有者具有较高的生产率
- B. 高等教育投资没有为接受高等教育者提供任何有价值的信号
- C. 利用高等教育文凭这种信号来筛选员工是有道理的
- D. 高等教育投资没有提高高等教育接受者的劳动生产率

【答案】B

40. 劳动力供给弹性指的是 ()。

- A. 劳动工时变动百分比与工资率变动百分比之比
- B. 劳动工时变动数量与工资率变动数量之比
- C. 劳动工时与工资率之比
- D. 劳动工时变动百分比与工资率变动数量之比

【答案】A

41. 关于人力资源需求预测方法中主观判断法的说法，错误的是 ()

- A. 德尔菲法一般要进行多轮预测
- B. 德尔菲法能够避免从众行为
- C. 经验判断法适用于规模较小或环境稳定的组织
- D. 经验判断法适用于长期的预测

【答案】D

42. 关于劳动力需求的说法，错误的是 ()

- A. 劳动力需求是一种产品需求
- B. 从长期看，工资率上升的替代效应导致劳动力需求下降

- C. 从长期看，工资率上升的规模效应导致劳动力需求下降
- D. 其他条件不变，单个企业的劳动力需求随着工资上升而下降

【答案】A

43. 企业未按时足额代扣代社会保险费的，应自欠缴之日起缴纳滞纳金，是（）。

- A. 按日加收万分之二
- B. 按日加收万分之三
- C. 按日加收万分之五
- D. 按日加收万分之四

【答案】C

44. 关于股票期权激励的相关时间的说法，错误的是（）

- A. 股权激励的有效期自股东大会通过之日起计算，一般不过 10 年
- B. 股票期权授权日必须是股票市场正常交易日
- C. 股票期权不可以在重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日交易
- D. 股票期权授予日与获授股票期权首次可以行权日之间间隔不得少于 2 年

【答案】D

45. 下列情形中，用人单位可以合法解除劳动合同的是（）

- A. 劳动者不能胜任工作，经培训或者调整岗位还是不胜工作的
- B. 员工被认定为工伤且为七级伤残的
- C. 劳动者不同意降低月工资收入的
- D. 员工患病 3 个月无法从事工作的

【答案】A

46. 某员工的实际工作年限为 20 年，其中本企业工作年限为 12 年，则该员工的医疗期为（）

- A. 12 个月
- B. 9 个月

C. 18 个日

D. 6 个月

【答案】A

47. 关于成长战略下的薪酬管理策略的说法，正确的是（）。

A. 基本薪酬在薪酬结构中所占的比重较大

B. 一般采取跟随市场的新酬水平

C. 提供高水平的福利待遇

D. 长期而言，力求使员工获得较为丰厚的回报

【答案】D

48. 其他条件一定，更有可能导致员工提出离职的情形是（）。

A. 劳动力流动成本高

B. 劳动者目前任职企业的管理水平高

C. 劳动者在当前企业任职年限长

D. 劳动力市场紧张

【答案】D

49. 下列专业技术人员参加的活动中，不可以计入继续教育学时的是（）。

A. 单位组织的线上培训

B. 单位组织的学术讲座

C. 单位组织的科研项目评审会

D. 行业内组织的技术交流活动

【答案】D

50. 关于工资的说法，错误的是（）。

A. 货币工资上升时，实际工资有可能下降

B. 货币工资水平通常低于实际工资水平

C. 实际工资等于货币工资与物价指数之比

D. 一般用消费品物价指数来计算货币工资代表的实际工资水平

【答案】B

51. 导致劳动力市场非均衡的原因，不包括（）。

- A. 劳动者在企业之间的流动是有成本的
- B. 企业能够自由调整用工人数
- C. 有些企业会支付高于市场通行工资率的工资水平
- D. 在劳动力市场上存在工资刚性现象

【答案】B

52. 关于培训与开发效果评估中的结果评估的说法，错误的是（）。

- A. 它是培训与开发效果评估中最受组织高管层关心的内容
- B. 它是组织进行培训与开发效果评估的最重要内容
- C. 它重点评估受训人员对培训与开发的主观感受和看法
- D. 它是最具有说服力的培训与开发效果评价指标

【答案】C

53. 关于劳动力市场的说法，错误的是（）。

- A. 劳动力市场为劳动力供求双方提供了一个接触、谈判和交易的机制
- B. 劳动力供求双方通过劳动力市场交换劳动力质量和价格方面的信息
- C. 劳动力供求双方在劳动力市场上达成的是劳动力所有权转让会的
- D. 劳动力市场能同时满足个人需要和社会需要

【答案】C

54. 劳动关系系统运行的基本功能是（）。

- A. 动力功能和约束功能
- B. 打击功能和防御功能
- C. 激励功能和保障功能
- D. 维权功能和服务功能

【答案】A

55. 关于领导—成员交换理论的说法，错误的是（）。

- A. 领导——成员交换是一个互惠的过程
- B. “圈里人”通常比“圈外人”更具有工作责任感
- C. 领导倾向于对“圈里人”采用正式领导权威
- D. 领导把下属分成“圈里人”和“圈外人”

【答案】C

56. 关于人力资本投资及其相关理论的说法，错误的是（）。

- A. 人力资本投资的成本产生在当前
- B. 能够提高个人在劳动力市场上的收益能力的投资，均属于人力资本投资
- C. 人力资本投资的收益产生在未来
- D. 人力资本投资理论认为劳动者都是同质的

【答案】D

57. 关于结构性失业的说法，错误的是（）。

- A. 政府提供培训和劳动力市场信息有助于减少结构性失业
- B. 最主要的结构性失业是技术性失业
- C. 职位空缺与失业者的地理位置不匹配造成的失业属于结构性失业
- D. 通过恰当的政府干预可以避免结构性失业的出现

【答案】D

58. 关于绩效管理工具的说法，错误的是（）。

- A. 目标管理法在考核过程中存在大量的主观偏见
- B. 标杆超越法容易导致企业失去自身特色
- C. 目标管理法可能会牺牲企业的长远利益
- D. 标杆超越法中的标杆指的是最佳实践或最佳标准

【答案】A

59. 根据霍兰德的职业兴趣理论，具有聪明、理性、细致、喜欢批评等特点，偏好对各

种现象进行观察、分析和推理，属于()人格。

- A. 现实型
- B. 常规型
- C. 研究型
- D. 社会型

【答案】C

60. 关于劳动人事争议仲裁委员会的说法，错误的是（）

- A. 委员会之间并不具有行政隶属关系
- B. 委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成
- C. 直辖市可以设立若干个委员会
- D. 委员会按行政区划层层设立

【答案】D

二、多选题（下列每小题的备选答案中，有两个或两个以上符合题意的正确答案，至少有一个错误答案。错选，本题不得分；少选，所选的每个选项得 0.5 分。）

61. 在培训开发与评估里，属于结果评估 X 指标的是（）

- A. 时间
- B. 质量
- C. 成本
- D. 产出
- E. 客户满意度

【答案】A, B, C, D

【解析】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，容易被转化为货币价值，而且评价也更为客观。软指标包括工作习惯、工作满意度、主动性、顾客服务等方面，难以被衡量和量化，

也难以被转化为货币价值，而且评价具有主观性。

62. 按工会的组织结构形式，工会可以划分为（）。

- A. 产业工会
- B. 职业工会
- C. 企业工会
- D. 地方性工会
- E. 总工会

【答案】A, B, E

【解析】按工会的组织结构形式划分为职业工会、产业工会、总工会。

63. 某垄断企业工资水平高，但实施薪酬保密，该企业对能力相同且在同一岗位上的人确定不同的工资水平，同时故意将高工资岗位留给有关系的人，而让那些能力相同的其他人从事工资较低的岗位，以上存在的劳动力市场歧视包括（）。

- A. 职业歧视
- B. 统计性歧视
- C. 工资歧视
- D. 客户歧视
- E. 雇主歧视

【答案】A, C

64. 关于晋升竞赛，下列说法正确的是（）。

- A. 候选人之间有较高的可比性，有助于激发候选人的最大努力
- B. 候选人在晋升竞赛过程中展现出来的优势越充分，获胜后得到的工资水平越高
- C. 要想要晋升竞赛产生积极作用，应确保晋升结果只取决于候选人的实力和绩效
- D. 晋升竞赛中可以同时有多位候选者晋升后的工资差距太小可能会再一
- E. 定程度上削弱竞赛参与者的努力动机

【答案】A, DE

65. 在劳动争议中，属于用人单位应提交的证据材料包括（）。

- A. 员工职业资格证书
- B. 员工身份证复印件
- C. 出勤记录单
- D. 企业规章制度文本
- E. 绩效明细表

【答案】CE

66. 关于路径——目标理论的说法，正确的是 0。

- A. 路径——目标理论认为不同的领导行为适合于不同的环境因素和个人特征
- B. 路径——目标理论假定领导不具有变通性
- C. 路径——目标理论认为参与式领导会主动征求并采纳下属的意见
- D. 路径——目标理论认为指导式领导常常很关心下属的要求
- E. 路径——目标理论是豪斯提出来的

【答案】A, C, E

67. 下列关于绩效评价技术的说法，正确的有（）。

- A. 行为锚定法具有较低的信度
- B. 行为锚定法的开发成本较低
- C. 图尺度评价法无法为员工改进工作提供具体指导
- D. 图尺度评价法往往只有模糊的绩效标准
- E. 行为观察量表法的内部一致性较好

【答案】C, D, E

68. 下列关于职工大额医疗费用补助制度的说法，正确的有（）。

- A. 该种有强制执行性
- B. 与基本医疗保险基金分开管理，分别核算
- C. 一般由商业保险公司经办
- D. 用于解决封顶线以上的大额医疗费用

E. 采取每年缴纳一定额度费用的办法筹集资金

【答案】A, B, D, E

69. 下列关于薪酬设计的基本步骤的说法，正确的是（）。

A. 薪酬调查方式包括企业间相互调查、委托调查、收集公开的信息及问卷调查

B. 职位评价是对任职者所做的评价

C. 薪酬结构是由薪酬等级和薪酬等级内部变动范围构成

D. 职位评价主要是为了解决薪酬的内部公平性问题

E. 薪酬调查主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题

【答案】A, DE

70. 下列关于职称审核的说法，正确的有（）。

A. 针对海外高层次人才可以合理放宽资历、年限等条件限制

B. 退休两年内的专业技术人才可以申报职称

C. 长期在基层一线的专业技术人才，侧重考查其实际工作业绩，适当放宽学历要求

D. 受处分期间的专业技术人员可以申报职称 E. 具有重大技术研究突破的专业技术人才，可以直接申报高级职称

【答案】A, C, E

71. 在需要层理论中，与 ERG 理论中的关系需要对应的有（）

A. 部分生理需要

B. 部分安全需要

C. 全部安全需要

D. 部分尊重的需要 E. 全部归属于爱的需要

【答案】B, D, E

72. 在进行人力资源需求预测时需要考虑的因素有（）。

A. 组织内部的人力资源状况

- B. 组织战略定位
- C. 组织结构调整情况
- D. 组织提供的产品或服务的情况
- E. 组织技术变革

【答案】B. C. DE

73. 关于劳动能力鉴定的说法，正确的有（）。

- A. 劳动能力鉴定可以由用人单位、工伤职工或其近亲属提出申请
- B. 劳动功能障碍分为 10 个伤残等级
- C. 生活自理障碍分为 5 个等级
- D. 劳动能力鉴定委员会建立医疗卫生专家库
- E. 劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人

【答案】A. B, D. E

74. 领取失业保险金的条件包括（）。

- A. 家中有需要赡养的老人
- B. 非因本人意愿中断就业
- C. 年满 18 周岁以上
- D. 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满 1 年
- E. 已经进行失业登记，并有求职要求

【答案】B. DE

75. 职能制的缺点包括（）。

- A. 管理范围较小，导致管理层懒散
- B. 狭隘的职能观念
- C. 横向协调差
- D. 不利于培养全面素质的管理人才
- E. 适应性差

【答案】B, C, D, E

76. 在密歇根模式中，用来描述领导行为的维度包括（）。

- A. 技能管理
- B. 关心人
- C. 员工取向
- D. 工作管理
- E. 生产取向

【答案】C, E

77. 适用于不同竞争态势战略的绩效管理的说法，正确的有（）。

- A. 跟随者战略可以采用标杆超越法
- B. 跟随者战略应当仅选取直接上级作为考核主体 031
- C. 防御者战略可以将考核周期与奖金发放周期保持一致
- D. 探索者战略组织采用行为导向的评价方法
- E. 防御者战略可以采用系统化的评价方法, 多角度选择考核指标

【答案】A, C, E

78. 关于非全日制用工的说法，正确的有（）

- A. 薪酬发放周期最长不得超过半年
- B. 劳动者可以选择是否约定试用期
- C. 劳动者可以在三个用人单位工作
- D. 双方可随时终止用工
- E. 必须订立书面劳动合同

【答案】C, D

79. 下列属于人力资本投资的有（）。

- A. 用人单位的岗位培训
- B. 给子女支付学费
- C. 员工为了获得更高的薪酬到其他企业去求职

- D. 用人单位给解除劳动合同的员工支付经济补偿金
- E. 资助贫困家庭的儿童继续学业

【答案】A, B, C, E

80. 内部一致性信度的方式包括()。

- A. 同质性信度
- B. 重测信度
- C. 评价者信度
- D. 复本信度
- E. 分半信度

【答案】A, E

三、案例分析题（由单选和多选组成。错选，本题不得分；少选，所选的每个选项得 0.5 分。）

（一）某大型公司近年来出现了员工流失、员工积极性下降等一系列问题，为此聘请咨询机构开展咨询服务。通过访谈和市场调查咨询机构发现，该建材公司的工资水平与市场水平大体持平，竞争力不明显。如果能将工资水平略高于市场平均水平，将有助于解决员工流失和工作积极性下降等问题，且公司目前的利润水平足以提供支撑。在访谈过程中，不少人反映公司的薪酬制度设计不合理。在任职要求类似的岗位中，劳动条件好和劳动条件差的岗位之间薪酬没有拉开合理差距，有些岗位大家不愿意干，技术水平要求高和要求低的岗位之间的薪酬差距明显过小。此外，一些通用工种核心员工流失，主要是由于本地新建了几家设备更先进、资本密集程度更高的大型企业，这些企业的薪酬水平明显更高，吸引走了本公司一部分人才。

81. 咨询机构在为该公司提供薪酬水平调整建议之前，首先对该公司的利润水平是否能够支撑进行了评估，这种做法表明了()对工资水平决定的影响。

- A. 同工同酬
- B. 企业的工资支付能力
- C. 劳动者个人及其家庭生活费用

D. 劳动力市场

【答案】B

82. 咨询公司建议将工资水平略高于市场平均水平，支持咨询机构这一建议的理由包括()。

- A. 公司对员工约束更严格，因而需要提供一定的补偿性工资
- B. 公司直接聘用能力强的员工比自己培养员工更有利
- C. 公司提供较高的工资可以尽快填补职位空缺
- D. 有利于降低离职率

【答案】C, D

83. 在调查过程中，该公司反应的不合理现象表明，在该公司的薪酬管理实践中存在()工资差别。

- A. 补偿性
- B. 竞争性
- C. 垄断性
- D. 技术性

【答案】A, B

84. 该企业与新建的几家大型企业之间存在的薪酬差距，在一定程度上说明了 0 对薪酬水平的影响。

- A. 企业所在地理位置
- B. 企业的技术经济特点
- C. 工会化程度
- D. 成熟劳动力所占比重

【答案】B

(二) 某公司长期采取社会招聘的方式填补中基层管理者职位空缺，导致公司基层的不少年轻员工今生无望，公司新任人力资源经理老李对此高度重视，组织集体

讨论，研究解决方法，经过分析，大家认为，主要问题是公司对现有人力资源状况和人才底数掌握不清，导致一旦出现职位空缺就第一时间考虑从外部招人。老李决定先根据公司业务发展做好人力资源需求预测，然后认真盘点公司内部人力资源供给状况，做好人力资源供给预测。在此基础上，进一步加强人才梯队建设，以便更多的内部基层员工有机会晋升到管理岗位。

85. 为配合人才梯队建设、以便更多的内部基层员工有机会晋升到管理岗位，可以选择的人力资源供给预测的方法是（）。

- A. 多元回归分析法
- B. 人员替换分析法
- C. 专家讨论法
- D. 定量分析法

【答案】B

86. 该公司在进行人力资源供给预测的分析时，主要对（）进行分析。

- A. 质量
- B. 数量
- C. 激励
- D. 流动

【答案】A, B, D

87. 进行公司内部人力资源供给预测分析，可以运用的方法是（）。

- A. 马尔科夫分析法
- B. 比率分析法
- C. 一元回归分析法
- D. 趋势分析法

【答案】A

88. 为了清除掌握公司现有的人力资源状况，预测内部人力资源供给情况，该公司最应该做的是（）

- A. 加强绩效考核
- B. 完善培训与开发体系
- C. 改善员工关系
- D. 建立员工技能数据库

【答案】D

(三)小高由于工作能力出色,被选拔为市场部负责人,让公司领导感到意外的是,小高晋升为负责人之后,虽然工作依旧努力,但是他领导的市场部的业绩不升反降,在私下交流时,部门成员普遍反映,虽然小高工作负责,但是他在管理中缺少激励措施,导致员工们的积极性不高,而且小高只关心工作绩效,不太注重与成员之间的沟通协作,要求一切事项都必须按照他的要求执行。

89. 根据生命周期理论,小高的领导风格是()

- A. 高工作——低关系
- B. 高工作——高关系
- C. 低工作——低关系
- D. 低关系——高关系

【答案】A

90. 成功的领导依赖于各项技能,小高需要提高的技能有()。

- A. 概念技能
- B. 人际技能
- C. 技术技能
- D. 计划技能

【答案】B

91. 小高的领导风格属于管理方格图中的()

- A. “无为而治”式领导风格
- B. “乡村俱乐部”式领导风格
- C. “任务”式领导风格

D. "中庸式"领导风格

【答案】C

92. 从小高的表现可以看出，根据路径一目标理论，小高属于（）。

A. 成就取向式领导

B. 支持型领导

C. 指导式领导

D. 参与式领导

【答案】C

(四)从 2009 年 1 月 1 日起，张某一直在甲公司工作，月工资 5000 元，双方签订无固定期限的劳动合同，2019 年 1 月 1 日，甲公司被乙公司合并，甲公司未向张某支付经济补偿金，之后，经双方同意，张某与乙公司签订劳动合同，内容包括：“期限 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日，月工资 5000，试用期三个月，禁止内部员工谈恋爱”2019 年 8 月 1 日，经乙公司主动提出，双方协商一致解除了劳动合同。2021 年 7 月，张某达到退休年龄，向一位同事打听国家有关养老保险待遇的政策，同事恢复：“你累计缴费未满足最低 20 年的缴费年限，不能按月领取养老金”张某询问，能不能继续缴费直至满足最低缴费年限，同事回复：“国家没有继续缴费的规定”

93. 关于甲公司与张某解除劳动合同的说法，正确的是（）

A. 仅张某可有单方预告解除该劳动合同

B. 仅乙公司可以单方预告解除该劳动合同

C. 乙公司和张某都可以单方预告解除劳动合同

D. 自甲公司被乙公司合并之日起，该劳动合同就无效了

【答案】A

94. 张某与乙公司签订的合同，符合规定的是（）

A. 试用期三个月

- B. 期限 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日
- C. 禁止内部员工谈恋爱
- D. 月工资 5000 元

【答案】B, D

95. 张某依法可以从乙公司获得的经济补偿为()

- A. 0.5 万元
- B. 5.0 万元
- C. 5.5 万元
- D. 6.0 万元

【答案】C

96. 关于张某同事回复内容的表述, 下列说法正确的是()

- A. “不够最低 20 年的缴费年限”的回复是错误的
- B. ““国家没有继续缴费的政策规定”回复是正确的
- C “国家没有继续缴费的政策规定”回复是错误的
- D. “不够最低 20 年的缴费年限” 的回复是正确的

【答案】A, C

(五) 某公司是一家处于行业领先地位的技术研发公司, 公司员工的受教育程度较高, 年龄结构也较为合理, 公司高层重视员工培训, 并制定了规范化的培训与开发效果评估体系, 主要评估参培人员将所学知识、技能等运用到工作上的程度。同时, 公司还特别重视员工的职业发展, 让员工通过专业测评来了解自己的职业生涯锚, 公司在人员调配、晋升等方面也会考虑员工的特点和个人职业生涯目标, 员工对自己再公司的职业发展满怀期待, 并为此积极努力, 例如, 张某今年 27 岁, 打算去考非全日制研究生, 王某在软件研发岗位已经工作了 6 年, 打算去外地的子公司带领一个小团队, 宋某通过测评发现自己的分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力都比较强, 准备去迎接新的工作挑战。

97. 该公司员工王某处于职业生涯发展的()。

- A. 衰退期
- B. 探索期
- C. 建立期
- D. 维持期

【答案】C

98. 根据培训与开发效果评估的理论, 该公司进行的评估包括()。

- A. 学习评估
- B. 结果评估
- C. 工作行为评估
- D. 投资收益评估

【答案】C

99. 该公司职工张某属于职业生涯发展的()。

- A. 衰退期
- B. 探索期
- C. 建立期
- D. 维持期

【答案】B

100. 该公司员工宋某的职业生涯锚是()。

- A. 管理能力型
- B. 安全稳定型
- C. 技术/职能能力型
- D. 生活平衡型

【答案】A