

2022 年中级经济师《人力资源》试题及答案

2022 年中级经济师《人力资源》试题及答案(最新)

1、[多选题]下列适合采用堡垒型的企业有()。

- A.大型零售商店
- B.大型制造企业
- C.投资银行
- D.天然气探测公司。E,林业产品公司

【答案】 ADE

2、[多选题]假定成年人和青少年在生产过程中是可以互相替代的，那么()。

- A.如果青少年工资率下降的规模效应小于替代效应，则成人的就业减少
- B.如果青少年工/资率下降的规模效应小于替代效应，则两个劳动群体之间是总替代关系
- C.如果青少年工资率下降的规模效应大于替代效应，则成人的就业减少
- D.如果青少年工资率下降的规模效应大于替代效应，则两个劳动群体之间是总替代关系。E,如果青少年工资率下降的规模效应小于替代效应，则成人的失业率减少

【答案】 AB

【解析】假定成年人和青少年在生产过程中是可以互相替代的，青少年工资率的下降对成年人就业有负作用。如果青少年工资率下降的规模效应小于替代效应，则成年人的就业减少，两个群体之间是总替代关系；如果规模效应大于替代效应，则青少年工资率下降导致成年人就业上升，两个群体之间就是总互补关系。

3、[单选题] 如果客户投诉你的某位下属存在工作态度问题，你会怎么做？”这种面试问题属于（）。

- A.知识性问题
- B.人格性问题
- C.经验性可题
- D.情境化问题

【答案】 D

【解析】情境化面试分为过去经验为依据和未来导向型，题干属于“假设”的情况，D正确。

4、[多选题]根本养老保险基金由（）等组成。

- A.用人单位缴费
- B.政府补贴
- C.家庭缴费

D.个人缴费。E,互助集资

【答案】 ABD

【解析】 本题考查社会保险基金的组成。基本养老保险基金由用人单位缴费、政府补贴、个人缴费组成。

5、[选择题]如果某地区制造工人的市场工资率从 2000 元/月上升到 2500 元/月，其劳动力供给总时间上升 5%，则此类劳动力的劳动力供给弹性为()。

A.0.4

B.0.25

C.0.2

D.0.1

【答案】 C

【解析】 供给弹性 = 劳动工时变动% / 工资率变动% = $5\% \div [(2500 - 2000) / 2000] = 0.2$

6、[多选题]某企业想要战略性人力资源管理成功，需要具备的条件包括()。

A.只需要人力资源管理人员的参与

B.人力资源管理者掌握与组织的战略性目标有关的特定知识

C.其他领域的管理人员无须具备相关知识

D.制订具体的人力资源管理方案来确保员工具备施行组织计谋所需要的技能。E,人力资源管理者需要考虑组织中人力资源储备是否能够执行组织特定计谋

【答案】 BDE

【解析】组织中的计谋性人力资源管理获得胜利，组织中人力资源管理人员必需努力做到：参与组织的计谋规划制订过程，不但考虑和人有关的问题，还要考虑组织中人力资源储备是否能够执行组织特定计谋。掌握与组织的计谋性目标有关的特定常识。知道何种类型的员工技能、行为以及态度能够支持组织的计谋告竣。制订具体的人力资源管理方案来确保员工具备施行组织计谋所需要的这些技能、行为及态度。同时，其他范畴的管理人员也具备丰富的相关常识并积极参与。

7、[多选题]下列关于绩效薪金制的表述正确的有()。

A.绩效薪金制同公平理论关系比较亲昵

B.绩效薪金制的主要优点是它可以减少管理者的工作量

C.绩效薪金制是将绩效与报酬相结合的激励措施

D.绩效薪金制必须以公平、量化的绩效评估体系为基础。

E,绩效薪金制可以提高激励水平和生产力水平

【答案】 BCDE

8、[选择题]劳动者被依法追究刑事责任，用人单位可以解除劳动合同

【答案】B

【解析】用人单位应当为劳动者办理社会保险，不得以无法缴纳社会保险费为理由解除劳动合同。

9、[单选题]下列选项中，关于劳动听事争议仲裁委员会的说法，错误的是()。

- A.省、自治区人民政府可以决定在市、县设立
- B.直辖市人民政府可以决定在区、县设立
- C.劳动人事争议仲裁委员会不按行政区划层层设立
- D.劳动人事争议仲裁委员会之间存在行政隶属关系

【答案】D

10、[单选题]关于经营者年薪制的说法,错误的是()

- A.年薪制是一种高风险的薪酬制度,依靠的是约束和激励互相制约的机制
- B.年薪制将企业经营管理者业绩与其薪酬直接联系在一起
- C.年薪制可以有基本薪酬、奖金、长期奖励、福利津贴构成
- D.年薪制决意了经营管理者有益于公司长期发展的决策

【答案】 D

【解析】 由于经营者的薪酬水平与年度公司业绩密切相关,因此,年薪制容易导致经营者的短期行为,做出不利于公司长期发展的决策。

11、 [单选题]当前阶段西方国家劳动关系的特点之一是()。

A.争夺广泛的民主参与权力成为劳方重要的目标

B.工会的力量有不断缩小的趋势

C.初步实行集体谈判制度

D.非正规就业劳动者的处境日益改善

【答案】 B

【解析】 西方国度第三产业的比严重于第二产业比重,工会的范围和力量有不断减少的趋向。

12、 [选择题]某类劳动力的人为率为每小时 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,则当这类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。

A.2

B.4

C.5

D.15

【答案】C

【解析】由于劳动力需求自身工资弹性为负，所以根据已知该市对这类劳动力的需求弹性为单位弹性，可以得出，劳动力需求自身工资弹性 $=[(L1-L0)/L0] \div [(W1-W0)/W0] = [(L1-10)/10] \div [(15-10)/10] = -1$ 则 $W1=5$ 。

13、[单选题]霍兰德职业兴趣测试，适合处置社会、教育、征询等方面的工作的是()。

- A.现实型
- B.社会型
- C.研究型
- D.艺术型

【答案】B

【解析】本题的考点为心理测试中霍兰德职业兴趣测试的内容。A 适合从事技能和技术性的职业；C 适合从事科学研究类工作以及工程设计类工作；D 适合从事文学艺术方面的工作。

14、[多选题]劳动监察的处罚方式不包括()。

- A.责令破产
- B.罚款
- C.没收违法所得

D.吊销许可证。E,辞退相关责任人

【答案】AE 提示：劳动监察的处罚方式。

【解析】劳动监察的处罚方式包括：责令用人单位改正、警告、罚款、没收违法所得、吊销许可证。所以，选择 AE。

15、[单选题]在其他条件一定的情况下，关于劳动力需求的说法，正确的是()

- A.在人为率上升时，劳动力需求数量会下降
- B.在劳动力供给增加时，劳动力需求数量会下降
- C.在产物需求增加时，劳动力需求数量会下降
- D.资本的价格对于劳动力需求数量不会产生影响

【答案】A

【解析】在工资率上升时，劳动力需求数量会下降；在产品需求增加时，劳动力需求数量会上升。资本的价格对于劳动力需求数量产生规模效应和替代效应。

16、[单选题]魅力型领导者的特征不包括()。

- A.自并且任员工
- B.有理想化的愿景
- C.承诺为努力提供奖励
- D.对下属有高度的盼望

【答案】C

【解析】魅力型领导指具有自并任下属，对下属有高度的期望，有理想化的愿景，以及使用个性化风格的领导者。

17、[单选题]在职业生涯发展过程中，个体的任务是确定兴趣和能力，让自我与工作匹配。这一阶段属于()

A.探索期 B.建立期

C.维持期 D.阑珊期

【答案】 A

【解析】职业生涯探索期的发展任务是确定兴趣、能力，让自我与工作匹配。

18、[单选题]辞去公职或者退(离)休后()后到企业兼职(任职)的，应由自己向其原所在单位党委(党组)报告，由拟兼职(任职)企业出具兼职(任职)来由申明材料，所在单位党委(党组)按规定审批并按照干部管理权限规定向相应的组织(人事)部门备案。

A.2年

B.3年

C.4年

D.5年

【答案】 B

离)休后 3 年后到企业兼职(任职)的, 应由本人向其原所在单位党委(党组)报告, 由拟兼职(任职)企业出具兼职(任职)理由说明材料, 所在单位党委(党组)按规定审批并按照干部管理权限规定向相应的组织(人事)部门备案。

19、[单选题]人力资本投资的一个重要特性是()。

- A.投资者与获益者是同一主体
- B.具有未来导向性
- C.具有低成本性
- D.当前投资, 当前获益

【答案】 B

【解析】人力资本投资的重点在于它的未来导向型。人力资本投资的利益在未来, 其成本则产生在目前。

20、[单选题]()是一种测试的有效性程度, 它反映了一种测试工具对于它所要测量的内容或特质进行准确测量的程度。

- A.效度
- B.度
- C.一致度
- D.等值度

【答案】 A

测试工具对于它所测量的内容或特质进行准确测量的程度。

效度主要分为三类，即内容效度、效标效度和构想效度。

A.向激励对象发行新股 B.老股东转让股份

C.公司设立时预留部分股份 D.公司股份回购。E,从二级市场购买股票

22、[单选题]关于绩效管理的说法，错误的是()。

A.有效的绩效管理体系可以区分高绩效员工和低绩效员工

B.有效的绩效管理体系可以把工作标准和组织目标联系起来确定绩效的好坏

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

【答案】D 提示：有效的绩效管理系统的特性。

【解析】有效的绩效管理体系的特征包括：敏感性、可靠性、准确性、可接受性和实用性。所以 D 项错误。

23、[多选题]对一国的劳动力供给数量产生影响的主要因素包括()。

A.生齿总量

B.劳动力参与率

C.失业率

E,劳动者的平均周工作时间

【答案】 ABE

【解析】 劳动力数量：取决于生齿总量、劳动力参与率以及劳动者的平均周工作时间。@##

24、[单选题]关于我国社会保险制度的覆盖范围，如下说法错误的是()。

- A.基本医疗保险制度覆盖了我国城乡全体居民
- B.基本养老保险制度覆盖了我国城乡全体居民
- C.工伤保险和失业保险覆盖了所有用人单位和职工
- D.生育保险制度覆盖了我国城乡部分居民

【答案】 D 提示：生育保险制度的覆盖范围。

【解析】 生育保险制度覆盖了所有用人单位和职工，并非城乡部分居民。所以，选择 D。

25、[单选题]关于劳务派遣的说法，错误的是()。

- A.劳务调派单位不得向被调派劳动者收取用度
- B.因劳务派遣单位存在违法行为给被派遣劳动者造成损害，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任
- C.劳务派遣单位可以采取非全日制用工形式招用被派遣劳动者

动者

【答案】 C

【解析】 本题考查劳务派遣单位的法定义务。其中，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。

26、[多选题]关于劳动争议仲裁举证责任的说法，正确的选项是()。

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

【答案】 ABDE 提示：劳动争议仲裁举证责任。

【解析】 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。

[单选题]从社会保险责任看，社会保险基金的主要缴纳者是()。

- A.用人单位
- B.保险公司
- C.受益人
- D.国家

【答案】A 提示：社会保险基金的缴纳。

【解析】从社会保险责任看，社会保险基金的主要缴纳者是用人单位。所以，选择 A。

28、[单选题]劳动关系三方协商机制的特性之一是()。

- A.权利平等
- B.求同存异
- C.保护劳方
- D.民主集中

【答案】A

【解析】本题考察三方协商机制的内容。三方协商机制的特性包括：主体独立、权力平等、民主协商、充裕合作。

29、[多选题]现代经济学家认为，职业间工资差别主要是()。

- A.政策性人为差别

C.把持性人为差别

D.竞争性工资差别。E,等级性工资差别

【答案】BCD

【解析】本题考察现代经济学家认为职业间人为的差别。主假如补偿性人为差别、竞争性人为差别和把持性人为差别。所以，AE项错误。

30、[多选题]关于管理条理与管理幅度关系的说法，正确的选项是()。

A.两者存在反比的数量关系

B.两者存在正比的数量关系

C.两者存在倒U型的关系

D.两者相互制约，其中管理层次起主导作用。E,两者相互制约，其中管理幅度起主导作用

【答案】AE

【解析】管理层次与管理幅度存在反比的数量关系,两者相互制约，其中管理幅度起主导作用。

31、[单选题]能够在市场经济条件下对劳动力这类生产性资源举行有效配置的是()。

A.政府

- B.企业
- C.劳动力市场
- D.政府和劳动力

【答案】 C

【解析】 本题考查劳动市场的基本概念。在市场经济条件下，劳动力市场是对劳动力这种最为重要的生产性资源进行有效配置的根本手段。所以，选择 C。

32、[单选题]期望模型中的三种因素组合，可以产生最强动机的是()

- A.低效价、高期望值和高工具性
- B.低效价、低盼望值和高工具性
- C.高效价、低盼望值和高工具性
- D.高效价、高盼望值和高工具性

【答案】 D

33、[多选]属于非上市公司股权激励的有()。

- A.股份期权
- B.业绩股份
- C.虚拟股票期权
- D.股票期权。E,限制性股票

【答案】 ABC

34、[单选题]在其他条件不变的条件下,某国青年劳动力的人为率上涨 2% 会导致老年劳动力的就业量下降 0.8%, 这表明该国这两种劳动力之间存在()关系。

- A.替代
- B.互补
- C.总替代
- D.总互补

【答案】D

【解析】本题考查劳动力需求的交叉工资弹性,交叉工资弹性是指一种劳动力的工资率变化 1% 所引起的另一类劳动力需求量变化的百分比。

35、[多选题]关于制定劳动规章制度的说法,正确的是()

- A.劳动规章制度要向劳动者公示
- B.劳动规章制度应当颠末民主程序制订
- C.劳动规章制度应当在劳动行政部门领导下制定
- D.劳动规章制度必需经劳动者同意方可制订。E,劳动规章制度应当由工会制订

【答案】AB

【解析】本题考查用人单位劳动规章制度。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动方面的直接涉及劳动者切身利益的

规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

劳动规章制度的效力(满足条件)包括：(1)内容合法、不违背有关法律法规及政策(2)经过民主程序制定(3)要向劳动者公示

36、[单选题]实际劳动力人口与潜在劳动力人口之比称为(

A.劳动力参与率

B.失业率

C.就业率

D.净生齿流入率

【答案】 A

【解析】实际劳动人口与潜在劳动人口之比称为劳动力参与率。

37、[单选题](是权衡一个组织是否构成自己组织文化的主要标志和标准。

A.制度层

B.精神层

C.物质层

D.表层

【答案】 B

【解析】精神层是构成物质层及制度层的思想基础，是组织文化的核和魂魄，有没有精神层是权衡一个组织是否构成自己组织文化的主要标志和标准。

38、[多选题]影响劳动力供给数量的因素不包括()。

- A.周工作时间
- B.生齿总量
- C.劳动力参与率
- D.劳动者的知识。E,劳动者的技能和经验

【答案】DE

【解析】劳动力供给数量影响因素包括人口总量、劳动力参与率和周工作时间。

39、[多选题]关于组织设计的说法，正确的是()。

- A.组织设计在体式格局上分为静态设计和动态设计
- B.静态设计只对组织结构举行设计
- C.动态设计只对组织运行制度进行设计
- D.现代的组织设计理论同时关注组织结构和运行制度设计。E,组织设计影响组织文化的构成

【答案】ABDE

【解析】本题考察组织设计的根本内容。其中，动态设计关注组织结构和运行制度举行的设计。

40、[单选题]对于人力资源部门的绩效评价的陈述，错误的是()。

A.对人力资源部门的绩效评价包括对该部门本身工作的评价和该部门对组织整体绩效的贡献的评价两部分

B.对人力资源部门工作的定性评价应采用等级评定法

C.在实践中，对人力资源部门工作的评价往往综合采用定量和定性指标

D.评价人力资源部门对组织整体绩效的贡献时，无须设置中间变量指标，可通过经济效益提升幅度等指标直接衡量

【答案】D

【解析】本题考查人力资源管理部门的绩效评价。人力资源管理部门的工作成效一般很难直接体现在组织的经营绩效上，往往需要通过中间变量的转化。因此选D。

41、[单选题]对于采用本钱领先计谋的企业，相宜的绩效管理策略是()。

A.选择以结果为导向的绩效考核办法

B.评价指标选择一些非财务指标

C.采取频繁的绩效考核和多元化的评价主体

D.选择以行为为导向的绩效考核方法

【答案】A

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/016102145054010032>