

# 2024年中级经济师《人力资源管理》试题（完整版）（11月17日下午）

## 单项选择题

1.下列测试类型中，能够考察求职者人际交往能力的是（ ）

- A.知识测试
- B.角色扮演
- C.公文筐测试
- D.人格测试

参考答案：B

### 【解析】

表 6-1 评价中心技术中的各种练习想要衡量的技能举例

技能	练习		
	公文筐测试	无领导小组讨论	角色扮演
领导能力 (控制、辅导、影响、足智多谋)	√	√	√
问题解决能力 (判断力)	√	√	√
人际交往能力 (敏感性、解决冲突能力、合作能力、口头沟通能力)		√	√
行政管理能力 (组织能力、规划能力、书面沟通能力)	√	√	
压力承受能力 (自信心)		√	√

注：“√”代表通过练习所要评价的技能。

2.关于全面薪酬战略的说法，错误的是（ ）

- A.它是基于传统的科层体系建立的
- B.它以客户满意度为中心
- C.它更强调战略性
- D.它更强调灵活性

参考答案：A

【解析】A 错误：全面薪酬战略是一种摒弃了原有的科层体系和官僚结构，以客户满意度为中心，鼓励创新精神和可持续的绩效改进，并对娴熟的专业技能提供奖励，从而在员工和企业之间营造出一种双赢的工作环境的薪酬战略。与传统薪酬管理相比，全面薪酬战略更强调战略性、激励性、灵活性、创新性和沟通性。

3.人力资本投资理论否定的一个基本假设是（ ）

- A.所有企业都愿意支付相同的工资
- B.所有劳动者都是同质的
- C.所有劳动者的工资都是相同的
- D.所有企业的用工人数都是相同的

参考答案：B

【解析】在劳动力市场供求分析中，为了便于分析劳动力供给和需求的基本原理，我们曾假定所有的劳动者都是同质的，即他们在所具备的劳动力市场技术和能力上是无差别的，而这在现实中显然是不真实的。于是，这便开启了劳动经济学家对劳动者在获取劳动力市场技术和能力上的差别及其所导致的个体间收入差别的进一步研究。在这一过程中，劳动经济学家使用了人力资本投资分析的方法。故本题选 B。

4.关于事业单位聘用合同的说法，正确的是（ ）

- A.事业单位与应届本科毕业生签订聘用合同的试用期不得低于 6 个月

- B.事业单位工作人员连续旷工 14 个工作日，事业单位可以解除聘用合同
- C.事业单位与新聘人员只能签订 2 年期的聘用合同
- D.事业单位工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，事业单位提前 30 日书面通知，可以解除聘用合同

参考答案：D

【解析】事业单位聘用合同的订立：(1)事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于 3 年。(2)初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限 3 年以上的，试用期为 12 个月。(AC 错误)(3)事业单位工作人员在本单位连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年，提出订立聘用至退休的合同的，事业单位应当与其订立聘用至退休的合同。事业单位聘用合同的解除：(1)事业单位工作人员连续旷工超过 15 个工作日，或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的，事业单位可以解除聘用合同。(B 错误)(2)事业单位工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续 2 年年度考核不合格的，事业单位提前 30 日书面通知，可以解除聘用合同。(D 正确)(3)事业单位工作人员提前 30 日书面通知事业单位，可以解除聘用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除外。(4)事业单位工作人员受到开除处分的，解除聘用合同。(5)自聘用合同依法解除、终止之日起，事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。

5.魅力型领导理论的提出者是( )

- A.托马斯·卡约尔
- B.罗伯特·豪斯
- C.道格拉斯·麦克格雷格
- D.乔治·格雷恩

参考答案：B

【解析】魅力型领导提出者是罗伯特·豪斯。故本题选 B。

6.在劳动力市场上，能够反映企业雇用劳动力的迫切程度的是( ) A.

- 劳动力供给
- B.工资差别
- C.法定最低工资水平
- D.劳动力需求

参考答案：D

【解析】雇主对劳动力需要的迫切程度(反映劳动力需求)，劳动者需要通过就业赚取工资来满足生活需要的迫切程度(反映劳动力供给)，以及谈判双方的力量对比(反映供求关系)，将共同决定实际工资水平的上限和下限。故本题选 D。

7.在劳动关系系统运行的规则网络中，属于政治领域的规范手段是( ) A.

- 法律
- B.权力
- C.道德
- D.传统

参考答案：B

【解析】法律是最为基本和一般的规范手段，权力是政治领域的规范手段，传统是社会领域的规范手段，道德是一种价值理念的规范手段。故本题选 B。

8.作为公司领导，小明一直努力为员工建立舒适的工作环境，并且会根据员工的需求布置公司。依照豪斯关于领导理论的观点，小明属于( )。

- A.指导式领导

- B.支持型领导
- C.成就取向式领导
- D.参与式领导

参考答案：B

【解析】豪斯将领导行为分为四种类型：指示型：领导者发布指示，下属不参与决策。支持型：领导者对下属友好，关注下属的需求。参与型：领导者邀请下属参与决策和管理。成就导向型：领导者设定具有挑战性的目标，相信下属能达到这些目标

- 9.关于人力资源规划的说法，正确的是（ ）
- A.人力资源规划是组织主动应对环境变化的过程
  - B.人力资源规划必须在内外部环境稳定的情况下才能开展
  - C.人力资源规划对组织战略目标实现的作用不大
  - D.人力资源规划可以不考虑控制人工成本的因素

参考答案：A

【解析】BCD 错误：人力资源规划通过对组织在不同时期、不同内外部环境、不同组织战略目标下的人力资源供需情况进行预测，不仅可以确保组织在需要的时候能够获得所需的各类人力资源，而且有助于确保组织员工队伍的精简和高效。因此，科学、可靠的人力资源规划工作对于一个组织来说意义重大。

- 10.关于绩效监控的说法，错误的是（ ）
- A.绩效监控有时很难对工作行为进行客观、准确的评价
  - B.绩效监控是绩效管理的起点
  - C.通过绩效监控可以随时发现员工工作中出现的问题
  - D.绩效监控与绩效辅导的目的完全不同

参考答案：B

【解析】B 错误：绩效计划是绩效管理的起点，绩效监控与辅导作为联结绩效计划与绩效考核的桥梁，对于绩效计划的顺利执行和绩效考核的公正客观执行起着极其重要的作用。

- 11.关于上市公司各类股权激励模式特点的说法，正确的是（ ）。A.
- 股票增值权模式对公司现金压力较小
  - B.限制性股票模式下有利于科学地确定股价
  - C.限制性股票模式对现金流压力较小
  - D.股票期权模式能降低委托代理成本

参考答案：D

【解析】A 错误：股票增值权的缺点：①激励对象不能获得真正意义上的股票，激励的效果相对较差；②对资本市场有效性依赖较大，可能导致公司高管层与股东合谋操纵公司股价等问题；③公司的现金压力较大。BC 错误：限制性股票的缺点：①业绩目标或股价的科学确定较困难；②现金流压力较大；③会促使经理人放弃对高风险、高回报项目的投资

- 12.关于征收高额遗产税可能会对劳动力市场产生的影响的说法，正确的是（ ）。A.
- 这种做法可以避免遗产继承者的劳动力供给意愿大幅度下降
  - B.这种做法可以强化其他劳动者的劳动力供给意愿
  - C.这种做法可以弱化其他劳动者的劳动力供给意愿
  - D.这种做法可以避免遗产继承者的劳动力供给意愿大幅度上升

参考答案：A

【解析】个人非劳动收入或财富总量越大，劳动者的劳动力供给动机越弱。一些国家征收高额遗产税的目的之一就在于遏制这种非劳动收入对劳动力供给造成的不利影响。故本题选 A。

- 13.与组织的成本领先战略相匹配的活动是( )。A.通过降低产品质量来压缩成本  
A.降低薪酬体系中浮动薪酬的比重  
B.奖励员工在成本节约方面的成绩  
C.为员工提供大幅高于竞争水平的薪资水平

参考答案：C

【解析】采取成本领先战略的企业往往追求的是效率最大化、成本最小化，在薪酬水平方面较低于竞争对手，在薪酬结构中，奖金部分所占的比重相对较大。故本题选 C。

- 14.职工在两个用人单位同时就业时，关于工伤保险费缴纳的说法，正确的是( )。A.  
A.如果是非全日制员工，两家单位都无需缴纳工伤保险费  
B.如果是全日制员工，两家单位都必须缴纳工伤保险费  
C.如果是全日制员工，选择一家单位缴纳工伤保险费  
D.如果是非全日制员工、选择一家单位缴纳工伤保险费

参考答案：B

【解析】根据《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》，职工(包括非全日制从业人员)在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。故本题选 B。

- 15.通常情况下，不利于劳动者工资上涨的宏观经济政策是( )。A.  
A.收入政策  
B.人力政策  
C.财政政策  
D.货币政策

参考答案：A

【解析】收入政策实际上是一种工资、价格管理政策。工资管理的目标是对劳动力市场、劳动者的收入水平实施控制；价格管理的目标是使企业能获得必要的利润，又能对价格水平实施控制。收入政策最普遍的做法是政府抑制劳动者提高工资以及企业提高价格的动机。故本题选 A。

- 16.在中国境内工作、具有博士研究生学历的外籍华人，申请在华永久居留的条件之一是每年实际居住时间不少于( )  
A.6 个月  
B.7 个月  
C.1 个月  
D.5 个月

参考答案：A

【解析】在中国境内工作的外国人，连续工作满 4 年、每年实际居住不少于 6 个月，工资性年收入不低于上年度所在地区城镇在岗职工平均工资的 6 倍，年缴纳个人所得税不低于工资性年收入标准的 20%，可向公安机关出入境管理部门申请在华永久居留。

- 17.关于人力资源需求预测中的主观判断法的说法，错误的是( )。A.  
A.主观判断法在一些情况下比较有效  
B.主观判断法是一种定性的方法  
C.主观判断法要求管理者具有丰富经验  
D.主观判断法适用于长期的预测

参考答案：D

【解析】D 错误：主观判断法适合“短期”的预测。

18.绩效反馈面谈的目的不包括( )。

- A.弄清员工绩效不合格的原因
- B.掌握下属的工作绩效情况
- C.向员工传递组织远景目标
- D.向员工反馈绩效考核结果

参考答案：B

【解析】绩效反馈面谈的目的：(1)向员工反馈绩效考核结果。(2)向员工传递组织远景目标。(3)弄清员工绩效不合格的原因。(4)为下一个绩效周期工作的开展做好准备。故本题选 B。

19.协调劳动关系三方机制中的“三方”是指( )

- A.工会、劳动者和政府组织
- B.政府、劳动者和企业
- C.劳动者、工会和雇主
- D.政府、工会代表和雇主代表

参考答案：D

【解析】三方机制是由政府、工会代表、雇主代表组成的三方性劳动关系协调制度。故本题选 D。

20.我国职工民主管理制度的主要体现形式是( )。

- A.职工代表大会制度
- B.劳动关系三方协调机制
- C.集体协商制度
- D.劳动争议调解制度

参考答案：A

【解析】我国职工民主管理制度的主要体现形式是职工代表大会制度。故本题选 A

21.21、同工同酬是指( )。

- A.同一家企业中的同一工种的劳动者拿大体相同的工资
- B.在不同企业中完成价值相同工作的劳动者拿大体相同的工资
- C.所有的劳动者拿大体相同的工资
- D.在同一家企业中完成价值相同工作的劳动者拿大体相同的工资

参考答案：B

【解析】同工同酬是指用人单位对于技术和劳动熟练程度相同的劳动者在从事同种工作时，不分性别、年龄、民族、残疾、区域等差别，只要能以不同方式提供相同的劳动量，即获得相同的劳动报酬

22.薪酬调查的作用不包括( )。

- A.薪酬差距的调整
- B.薪酬晋升政策的调整
- C.薪酬内部公平性的调整
- D.整体薪酬水平的调整

参考答案：C

【解析】C 错误：薪酬调查主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题。

23.在组织结构设计的主要特征因素中，可以用员工以同种方式完成相似工作的程度是( )。A.

- 规范化程度
- B.制度化程度

- C.职业化程度
- D.集权化程度

参考答案：A

【解析】规范化是指员工以同种方式完成相似工作的程度。

24.在实施劳动监察时，劳动保障行政部门无权采取的措施是（ ）。A.  
限制用人单位责任人员离开本地区

- B.吊销许可证
- C.没收违法所得
- D.罚款

参考答案：A

【解析】根据《劳动法》《劳动保障监察条例》等法律法规，劳动保障监察机构在进行劳动保障监察时，可采取的行政处罚主要有申诫罚、财产罚和行为罚。具体讲，其主要有以下几类。(1)警告。(2)罚款。(3)没收违法所得。(4)吊销许可证。故本题选 A。

25.基于多种职位及人员流动情况进行人力资源供给预测的方法是（ ）。A.  
马尔科夫分析法

- B.人员替换分析法
- C.比率分析法
- D.趋势分析法

参考答案：A

【解析】马尔科夫分析法则基于多种职位以及人员流动状况进行人力资源供给预测的方法。

26.关于个人劳动力供给的说法，正确的是（ ）。  
A.个人劳动力供给是指一位劳动者在一定工资率下愿意提供的工作小时  
B.工资率越高，劳动者的劳供给时间越少  
C.个人劳动力供给的最主要影响因素是工作时间  
D.工资率越高，劳动者的劳动力供给时间越多

参考答案：A

【解析】个人劳动力供给是指在某一特定的工资率或工资水平下，一位劳动者愿意提供的工作小时数。故本题选A

27.按照马斯洛需要层次理论，自我实现的需要不包括（ ）。

- A.个人充分成长的需要
- B.自尊心得到满足的需要
- C.发挥个人潜能的需要
- D.实现个人理想的需要

参考答案：B

【解析】自我实现的需要包括个人成长、发挥个人潜能、实现个人理想的需要。故本题选 B。

28.一个独裁领导风格的人，其决策风格是（ ）。

- A.指导型和分析型
- B.分析型和行为型
- C.概念型和行为型
- D.指导型和概念型

参考答案：A

【解析】指导型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。分析型决策者具有较高的模糊耐受性水平以及很强的任务和技术取向。他们都会表现出独裁的领导风格。故本题选 A。

29.关于专业技术人员薪酬的说法，错误的是（ ）

- A.奖金所占的比重通常较高
- B.专业知识和技能的累积有助于加薪
- C.工作年限的延长有助于提高薪酬水平
- D.工作经验有助于加薪

参考答案：A

【解析】一般来说，在专业技术人员的薪酬体系中，奖金的重要性不大，由于专业技术人员主要靠知识和技能的存量及其运用工作，而在很多时候，他们的这种专业知识和技能本身是有明确的市场价值的，因此，专业技术人员通常会获得较高的基本薪酬，即使有一定的奖金发放，奖金所占的比重通常也比较小。故本题选 A。

30.关于在职培训的说法，错误的是（ ）

- A.在职培训可以通过边干边学的方式实现
- B.在职培训是人力资本投资的重要形式之一
- C.在职培训的方式之一是有经验的员工对新员工进行指导
- D.在职培训都是以非正式的方式开展的

参考答案：D

【解析】有些在职培训比较正规，如劳动者接受一些正式的培训课程或项目，再如正规的学徒计划，该计划使没有受过训练的工人在有经验的技术工人的指导下工作。但大多数在职培训都是非正式的，以至于难以衡量甚至难以觉察。故本题选 D。

31.关于劳动力流动的说法中，错误的是（ ）。

- A.劳动力净流入的职业一定是收入高于或接近市场工资水平中值的职业
- B.家庭代际职业转移的难度越大，表明劳动力市场的作用越弱
- C.迁移成本会对劳动力的跨地区流动产生影响
- D.劳动力从农业部门向工业部门的转移速度取决于工农部门之间的工资差距以及工业部门提供的就业机会多少

参考答案：A

【解析】A 错误：通常情况下，收入高于或接近中值水平的职业，普遍存在劳动力净流入；收入低于中值水平的职业，普遍存在劳动力净流出。不过，服务业似乎是个例外，收入低于中值收入，但劳动力却普遍存在净流入。其原因之一是服务业的就业机会易得，转入服务业的劳动力大多从更低收入职业而来。更重要的是，服务业的发展使它能容纳的劳动力数量越来越多，因而它吸纳劳动力的速度大大超过劳动力流出的速度。

32.若想通过向员工支付高工资确保他们达成高生产率，一个重要的前提条件是（ ）。A.

- 劳动者期望长期在企业中工作
- B.企业只在短期中雇用劳动者
- C.企业内部的工资差距足够大
- D.企业对所有的员工都支付高工资

参考答案：A

【解析】略

33.如果其他条件不变，会导致失业率下降的是（ ）。

- A.失业人口增加
- B.人口增加
- C.就业人口增加
- D.非劳动力人口增加

参考答案：C

【解析】失业率=失业人口/(劳动力人口)=失业人口/(失业人口+就业人口)，根据公式可以看出，就业人口增加则失业率下降。故本题选 C。

34.劳动关系系统运行的两种功能是（ ）。

- A.循环功能和反馈功能
- B.破坏功能和重建功能
- C.动力功能和约束功能
- D.冲突功能和合作功能

参考答案：C

【解析】劳动关系系统的运行有两种功能，即动力功能与约束功能。故本题选 C。

35.关于美国劳工部对就业人口的界定，错误的是（ ）。

- A.就业人口从事的可以是非全日制工作
- B.就业人口需为年满 16 岁及以上年龄的劳动者
- C.家务劳动者不属于就业人口
- D.就业人口必须在被调查前一周中为获得工资性报酬而工作过 10 个小时以上

参考答案：D

【解析】美国劳工部关于就业人口的界定与国际劳工组织很接近，它主要强调三个条件：①劳动者年满16 周岁及以上，并且必须在被调查的前一周为了获得工资性报酬而工作了 1 个小时以上，或者是尽管没有得到工资性报酬，但却在家庭企业中至少工作了 15 个小时；（故本题选 D）②由于疾病、休假或天气恶劣等原因而暂时脱离工作；③在界定是否属于就业时，劳动者所从事的是全日制工作还是非全日制工作并不重要，重要的是劳动者是否进入市场工作。据此标准，家务劳动者不属于就业人口

36.城镇职工基本养老保险的单位缴费比例为本单位工资总额的（ ）。

- A.16%
- B.18%
- C.20%
- D.14%

参考答案：A

【解析】自 2019 年 5 月 1 日起，降低城镇职工基本养老保险(包括企业和机关事业单位基本养老保险)单位缴费比例。各省养老保险单位缴费比例高于 16%的，可降至 16%；目前低于 16%的，要研究提出过渡办法。故本题选A。

37.相对于货币工资而言，实际工资是指（ ）。

- A.劳动者获得的税前工资
- B.劳动者的税后工资和社会保险缴费之和
- C.劳动者获得的货币工资能够购买到的商品和服务数量
- D.劳动者实际获得的税后工资

参考答案：C

【解析】货币工资又称名义工资，是指雇主以货币形式支付给员工的劳动报酬。实际工资则是指货币工资所能购买到的商品和服务量，可用来说明货币工资的购买能力。可见，实际工资不过是经过某种价格调整



之后的货币工资。通常情况下，价格调整是通过物价指数的变动来完成的，因而实际工资和货币工资的关系就可以用下述公式表示。

38.三级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受的补助类型为（ ）。A.

- A. 供养亲属抚恤金和失业保险金
- B. 供养亲属抚恤金和一次性助金
- C. 丧葬补助金和供养亲属抚恤金
- D. 丧葬补助金和一次性工亡补助金

参考答案：C

【解析】职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金中领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。①丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资。②供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属(其标准为:配偶每月40%，其他亲属每人每月30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%)。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院社会保险行政部门规定。③一次性工亡补助金标准为上年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受以上全部待遇。一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受上述规定中前两项待遇。

39.关于差异化战略及其对应的绩效管理策略的说法，错误的是（ ）A.

- A. 应选择多元化的评价主体
- B. 绩效考核周期的设置不宜过短
- C. 战略的核心是标准化的产品与服务
- D. 应选择行为导向的评价方法

参考答案：C

【解析】C 错误：差异化战略是指组织通过提供与众不同的产品和服务满足客户的特殊需求，形成竞争优势的战略。这种战略的核心是独特的产品与服务，而不是标准化。

40.按照麦克利兰提出的三重需要理论，成就需要高的人具有的特点是（ ）。A.

- A. 需要别人顺从自己
- B. 更可能选择适度的风险
- C. 不需要得到及时反馈
- D. 责任感一般

参考答案：B

【解析】成就需要高的人有一些特点，就是：①选择适度的风险；②责任感较强；③希望能够得到及时的反馈。故本题选B。

41.某企业制定战略后，在分析为了实现战略而必须完成的各项关键活动及其相互之间的驱动关系时，可以运用的战略工具是（ ）。

- A. 胜任素质模型
- B. 数字仪表盘
- C. 人力资源计分卡
- D. 战略地图

参考答案：D

【解析】战略地图实际上是对组织战略实现过程进行分解的一种图形工具，它形象地展示了为确保组织战略得以成功实现而必须完成的各项关键活动及其相互之间的驱动关系。

42.关于职能制组织形式的说法，错误的是（ ）。

- A.它又被称为法约尔模型
- B.它往往实行直线—参谋制
- C.它强调职能分工
- D.它能够避免管理权力高度集中

参考答案：D

【解析】职能制的缺点有：①狭隘的职能观念。只注重整体工作中的某个部分，而不是将组织的任务看作一个整体。②横向协调差。③适应性差。部门间的信息沟通受到阻碍，造成整个组织系统对外部环境变化的适应性较差。④企业领导负担重。⑤不利于培养具有全面素质、能够经营整个企业的管理人才。故本题选D

43.按照弗罗姆的期望理论，一名员工认为自己努力工作从而获得晋升的可能性为60%，则0.6是他的（ ）。

- A.期望值
- B.效价值
- C.工具性
- D.强化值

参考答案：A

【解析】期望是指员工对努力工作能够完成任务的信念强度。期望是员工对自己所付出的努力可以在多大程度上决定绩效的估计值，用概率表示。例如，一名员工认为自己努力工作从而获得晋升的可能性为60%，则期望值为0.6。

44.关于劳动争议非正式申诉处理程序的说法，错误的是（ ）。

- A.需要提出一套双方当事人都认可的解决方案
- B.若非正式的申诉处理不成功，可以转为正式的申诉处理程序解决矛盾
- C.需要双方当事人对各自的行为进行详细的解释
- D.主要是依靠企业劳动争议调解委员会实现的

参考答案：D

【解析】D 错误：非正式的申诉处理主要是依靠第三方调解实现的，训练有素的中立的第三方协调处理申诉双方当事人的意见分歧，以解决有关问题。

45.某个测试的目的是测试求职者的逻辑推理能力，测试设计的题目却主要围绕文字写作能力展开。该测试的（ ）比较低。

- A.内部一致性信度
- B.效标效度
- C.内容效度
- D.复本信度

参考答案：C

【解析】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。例如，如果一项测试的目的是评价一个人的逻辑推理能力，那么内容效度就是指这项测试所测量的内容到底是不是逻辑推理能力。

46.组织战略层次中，确定如何与对手开展有效竞争、确立竞争优势的战略是（ ）。A.

- 人才战略
- B.职能战略
- C.组织战略

D.竞争战略

参考答案：D

【解析】D 正确：竞争战略又称经营战略，它主要回答“如何进行竞争”的问题。即在已经选定的行业或领域中，应当如何与竞争对手展开有效的竞争，从而确立自己在市场上的长期竞争优势。

47.关于组织设计和组织文化之间关系的说法，错误的是（ ）。

A.组织的规范化程度越高，越有利于形成创新性的组织文化

B.级差大的薪酬体系设计更适用于强调等级的组织文化

C.组织设计影响组织文化

D.组织的制度化程度越高，组织文化越倾向于严谨

参考答案：A

【解析】A 错误：组织中高度的规范化可以导致行为的可预测性、次序性和一致性促进组织文化建设。与制度化相同，高度的规范化可能不利于形成多样化、创新性的组织文化

48.关于劳动人事争议仲裁委员会仲裁庭的说法，正确的是（ ）

A.仲裁庭一般由三名仲裁员组成

B.涉及案件复杂的，仲裁庭由五名仲裁员组成

C.涉及案件简单的，仲裁庭由两名仲裁员组成

D.仲裁庭组成情况一般不事先告知当事人

参考答案：A

【解析】劳动人事争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

49.根据霍兰德的职业兴趣测试理论，喜欢与人争辩、说服别人接受自己观点的职业兴趣类型是（ ）。A. 社会型

B.常规型

C.企业型

D.艺术型

参考答案：C

【解析】C 选项：企业型。这种人的基本人格倾向是冒险、乐观、自信、精力充沛、有进取心，喜欢担任有领导责任的工作，看重政治和经济方面的成就，喜欢追求财富、权力和地位，喜欢与人争辩，喜欢说服别人接受自己的观点，不喜欢从事研究性的活动。这种人适合担任企业领导或行政管理者等。

50.经济活动人口是指（ ）。

A.劳动适龄就业人口

B.就业人口

C.就业人口和失业人口

D.劳动适龄就业人口、未成年就业人口和老年就业人口

参考答案：D

【解析】就业人口与失业人口之和统称为“实际劳动力供给人口”或“经济活动人口”，有时简称“劳动力人口”。

51.失业保险金的标准不得低于（ ）。

A.当地最低工资标准

B.当地月基本养老金水平

C.当地在岗职工月平均工资

D.城市居民最低生活保障标准

参考答案：D

【解析】失业保险金的标准，由省、自治区、直辖市人民政府确定，不得低于城市居民最低生活保障标准。故本题选D。

52.按照西蒙的有限理性模型，决策者应采用的原则是（ ）。

A.最大化原则

B.满意原则

C.心理投入原则

D.完全理性原则

参考答案：B

【解析】由于采用的是满意原则而非最大化原则，决策者在进行选择的时候不必知道所有的可能方案。故选B

53.对于技术含量较高、市场较为狭窄、销售周期较长的产品的销售人员，适宜采取的薪酬制度是（ ）A.

低基本薪酬加高佣金

B.高基本薪酬加低佣金

C.单纯佣金制

D.低基本薪酬加高奖金

参考答案：B

【解析】一般来说，在专业技术人员的薪酬体系中，奖金的重要性不大，由于专业技术人员主要靠知识和技能存量及其运用工作，而在很多时候，他们的这种专业知识和技能本身是有明确的市场价值的，因此，专业技术人员通常会获得较高的基本薪酬，即使有一定的奖金发放，奖金所占的比重通常也比较小。

54.企业劳动争议调解委员会的人员组成为（ ）。

A.企业代表和社区代表

B.职工代表和工会代表

C.企业代表和政府代表

D.职工代表和企业代表

参考答案：D

【解析】《劳动争议调解仲裁法》第十条规定，企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。故本题选D。

55.根据俄亥俄大学关于领导行为的研究，可以促使员工实现高绩效和高工作满意度的领导行为是（ ）A.

高关心人和高工作管理

B.高关心人和低工作管理

C.低关心人和高工作管理

D.低关心人和低工作管理

参考答案：A

【解析】许多研究发现，工作管理维度和关心人维度得分都高的领导，比其他类型的领导更能促使员工实现高的绩效和高的工作满意度。

56.MBTI人格测试中，“判断—感知”维度反映的是人的行为风格中的（ ）A.

注意力集中的方向

B.对待外界的方式

C.处理信息和决策的方式

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/848077132015007002>