第三版新教材 3 级人力资源管理师《章节巩固练习题》

第二部分　人力资源管理师(基础知识)分章巩固练习题 参考答案及解析

# 第一章　劳动经济学

## 一、单项选择题

1. A【解析】在商品市场中，居民户是商品和服务的需求者，企业是供给者，居民户向企业支付货币，交换商品和服务；而在生产要素市场中，居民户是生产要素的供给者，企业是生产要素的需求者。企业由于生产要素的使用须向居民户支付要素报酬(如工资)。在商品市场与生产要素市场上，供需主体双方互相换位。

2. B【解析】劳动力市场上劳动力供求的运动，同时决定一个经济社会的就业规模和获得的工资量。从生产要素投入的视角观察，劳动力市场供求运动调节着劳动资源的配置；从收入的视角观察，劳动力市场的供求运动决定着工资就业量与工资的决定是劳动力市场的基本功能。

3. B【解析】劳动力市场的客体是劳动者的劳动力，即存在于劳拐者身体之内的体力和智力的总和，即劳动能力。同时，劳动力也是劳动力市场关系的物质承担者。劳动力的所有者

个体和使用劳动力的企业是劳动力市场主体的构成要素。

4. A【解析】劳动力供给量变动对工资率变动的反应程度被定义为劳动力供给的工资弹性，简称劳动力供给弹性。其计算公式是劳动力供给量变动的百分比与工资率变动的百分比的比值。设 $E$ 为劳动力供给弹性，$\Delta S/S$ 表示供给量变动的百分比，$\Delta W/W$ 表示工资变动的百分比，则有：$E_s=\frac{\Delta S}{S}/\frac{\Delta W}{W}$

5. C

6.D【解析】短期的生产实际上就是产量取决于一个可变要素的投入，可变要素投入发生变化，产量相应地发生变化。当把可变的劳动投入增加到不变的其他生产要素上，最初劳动投入的增加会使产量增加，所以短期企业唯一可变的生产要素是劳动投入。

7. B【解析】生产要素分为四类：土地、劳动、资本和企业家才能。这四类生产要素的所有者提供要素服务分别得到各自的报酬，分别对应为地租、工资、利息和利润。这种按要素类别分配社会总产品或收入称为功能性收入分配。

8.C【解析】总供给是指一国在一定时期内生产的最终产品和服务按价格计算的货币价值总量。从产品和服务的生产看，它取决于用于生产的各类生产要素投入的总规模；从收入分配看，它是一定时期内要素投入而获得的收入总和。所以，总供给等同于一定时期的国民生产总值或国民收入。

9. A【解析】总供给与总需求相等的国民收入称为均衡国民收入，即：

均衡国民收入=总供给=总需求=消费+储蓄=消费+投资。

10.C【解析】就业或劳动就业是指有劳动能力和就业要求的人，参与某种社会劳动，并通过劳动获得报酬或经营收入的经济活动。就业所从事的劳动为有酬劳动，既可以是劳动报酬，也可以是经营收入。

11. A【解析】失业持续期是指失业者处于失业状态的持续时间，一般以周(星期)为时间单位，通常计算平均失业持续期，即将所有失业者的失业持续时间求和，然后除以失业人数。平均失业持续期的长度是反映失业严重程度的重要指标。平均失业持续期相对地短，一般来说，此类失业为正常失业，它反映了经济的动态性；如果在失业率相同的情况下，平均失业持续期延长，则表明劳动力市场中存在长期失业者。

12. B【解析】劳动经济学的研究方法主要有两种，即实证研究方法和规范研究方法。实证研究方法是认识客观现象，向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法，其重点是研究现象本身“是什么”的问题。规范研究方法以某种价值判断为基础，解决客观经济现象“应该是什么”的问题，即要说明所要研究的对象本身是好还是坏，对社会具有积极意义还是消极意义。

13. A【解析】根据劳动力供给弹性的不同取值，劳动力供给弹性可分为若干类：①当 $E_s=1$ 时，单位供给弹性，工资率变动的百分比与劳动力供给量变动的百分比相同；②当 $E_s>1$ 时，供给富有弹性，劳动力供给量变动的百分比大于工资率变动的百分比；③当 $E_s<1$ 时，供给缺乏弹性. 劳动力供给量变动的百分比小于工资率变动的百分比。

14.C【解析】劳动力需求量变动对工资率变动的反应程度定义为劳动力需求的自身工资弹性。其计算公式是：劳动力需求量变动的百分比与工资率变动的百分比的比值。

15. B【解析】实际工资是指经价格指数修正过的货币工资，用以说明上资的实际购买能力，其计算公式为：实际工资=货币工资÷价格指数。

16. D【解析】计时工资是依据工人的工资标准(单位时间的劳动价格)与工作时间长度支付工资的形式；计件工资是依据工人合格产品数量(作业量)和计件工资率计算工资报酬的工资支付形式。计件工资实际上是计时工资的一种转化形式。

17. A【解析】摩擦性失业是指劳动者进入劳动力市场寻找工作直至获得就业岗位时所产生的时间滞差，以及劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业。它反映了劳动力市场经常的动态性变化，表明劳动力经常处于流动过程之中因而，摩擦性失业是一种岗位变换之间的失业。

18. C【解析】结构性失业是指由于经济结构、体制、增长方式等的变动，造成劳动力在供求结构上的失衡所引致的失业。结构性失业在全部正常失业中占有很大的比重。推行积极的劳动力市场政策是缓解结构性失业最有效的对策。



新东方培训网 www.xdfpx.com　电话：0731－84165117（窑岭◎维一星城国际 20 层 2016）

19. D【解析】周期性失业是指经济的繁荣与萧条的周期循环所产生的失业。因为经济周期不能科学预测，持续期限、影响深度与广度等具有不确定性，所以它是一种最严重、最常见而又最难对付的失业类型。周期性失业属于总量性失业，即处于供过于求状态的失业。

20.D【解析】总需求不足是造成非正常失业(亦可理解为非自愿失业)的主要原因。

21.A【解析】最长劳动时间标准包括国家通过立法规定的工时制度、延长工作时间(加班加点)的条件及最高限额、休息休假制度等，其立法宗旨在于确保劳动者的休息休假权的实现。

22. D【解析】货币政策是指政府以控制货币供应量为手段，通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。货币政策的基本手段是调节货币供应量，直接目的是调控利息率，最终目标是通过利率的变动影响投资、消费和政府支出，达到增加或降低有效需求，使总供给与总需求趋于均衡。

23.B【解析】在现代经济学中，对于收入差距的衡量指标，有洛伦茨曲线、基尼系数、库兹涅茨比率、人口(或家庭)众数组分布频率、帕累托定律等。最常用的是基尼系数，它具有方法简单(用一个介于 0～1 之间的数值即可表示居民内部收入差距程度)和可比性强的特点。

24. A【解析】基尼系数是意大利经济学家基尼依据洛伦茨曲线创制的用来判断某种收入分配平等程度的一种尺度，亦即社会居民或劳动者人数与收入量对应关系的计量指标。当基尼系数接近 0 时，收入便接近于绝对平等；反之，当基尼系数接近 1 时，收入便接近于绝对不平等。基尼系数越大，表示收入越不平等。

25. C【解析】从世界各国情况来看，基尼系数小于 0.2 时，表示收入差距非常小；基尼系数在 0.4 以上，则表示收入差距比较大；通常正常收入差距范围的基尼系数在 0.2～0.4 之间。

## 二、多项选择题

1. CDE【解析】规范研究方法以某种价值判断为基础，说明经济现象及其运行应该是什么的问题。规范研究方法的特点是：①以某种价值判断为基础；②解决客观经济现象“应该是什么”的问题，即要说明所要研究的对象本身是好还是坏，对社会具有积极意义还是具有消极意义；③研究经济现象的目的主要在于为政府制定经济政策服务。AB 两项属于实证研究方法的特点。

2.ABE【解析】阻碍互惠交换实现的主要障碍包括：①信息障碍：由于信息缺陷、信息偏误、信息不对称，使市场主体不能进行互惠交换。②体制障碍。交换本身是互惠的，但实际存在的某种惯例、政策及体制安排，阻碍互惠交换的实现。③市场缺陷。潜在的交换是互惠的，但由于市场自身的缺陷，或者交换参与的主体由于观念或习惯的干扰无法进行交换。

3. ABCDE【解析】劳动力市场的性质有：①劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件；②劳动力与工资的交换行为，使交换双方各自得到所需要的使用价值，实现各自的效用；在交换的过程之中，各方从自身利益角度出发，进行经济计量，能够使双方接受交换的结果，因而其交换只能是一种等价交换。③劳动力市场的劳动交换，决定了劳动力的市场价值——工资。劳动力价格——工资是实现和决定这种交换行为的必要手段。④通过劳动力市场的交换，实现劳动要素与非劳动生产要素的最佳结合，是一种具有最高效率、消耗最低费用的最经济的形式。

4. ABE【解析】社会就业总量与总供给水平和总需求水平存在函数关系，而经济社会的总需求价格与总供给价格相等时的社会总需求，一般称为有效需求，亦称为均衡国民收入。因此，社会就业总量取决于总需求水平、总供给水平和均衡国民收入。

5. CE【解析】年失业率的计算公式为：

$$\text{年失业率}(\%)=\frac{\text{该年度有失业经历的人}}{\text{占社会劳动力总额的比例}}\times\frac{\text{平均失业持续期(周)}}{52\text{ 周}}$$

即年失业率取决于失业人数所占社会劳动力的比例和平均失业持续期。

6. ABD【解析】财政政策是指政府运用财政预算来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。在现代市场经济国家，政府实施财政政策的主要措施包括：调整政府购买水平、调整政府转移支付水平和变动税率。

7. ABE【解析】紧缩性的财政政策是通过采取减少政府购买和转移支付、提高税率等措施来削弱消费与投资，减少总需求，以稳定物价的宏观经济政策。当经济处于繁荣时期，总需求大于总供给，通货膨胀严重，政府就要实行紧缩性的财政政策。CD 两项属于扩张性财政政策。

8. ACE【解析】货币政策是指政府以控制货币供应量为手段，通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。政府实施货币政策的主要措施包括：调节法定准备金率、调整贴现率和公开市场业务。

9. BCE【解析】劳动资源的稀缺性具有如下属性：①劳动资源的稀缺性是相对于社会和个人的无限需要和愿望而言的，是相对的稀缺性；②劳动资源的稀缺性存在于社会历史发展的各个阶段，具有普遍和绝对的属性；③在市场经济中，劳动资源稀缺性的本质表现是消费劳动资源的支付能力、支付手段的稀缺性。

10. ABD【解析】劳动力市场均衡的意义包括：①劳动力资源的最优分配。在完全竞争的市场结构中，劳动力市场实现均衡，劳动力资源就能达到最有效率的分配。②同质的劳动力获得同样的工资。在劳动力市场均衡的条件下，经济社会中任意一种职业、行业，任何一个地区劳动力获得的工资，都不会与其他职业、行业、地区存在差别。③充分就业。劳动力供给与劳动力需求的竞争在均衡工资决定的同时，实现充分就业。

11. BC【解析】人口年龄结构对劳动力供给的影响主要表现在两个方面：①通过劳动年龄组人口占人口总体比

重的变化，影响劳动力供给；②通过劳动年龄组内部年龄构成的变动，影响劳动力供给内部构成的变化。

12. ABE【解析】货币五资是指工人单位时间的货币所得。它受到三个主要因素的影响：货币工资率、工作时间长度和相关的工资制度安排。

13. ABDE【解析】总供给与总需求相等的国民收入称为均衡国民收入，即：均衡国民收入=总供给=总需求=消费+储蓄=消费+投资。

14. ABCDE【解析】摩擦性失业反映了劳动力市场经常的动态性变化，表明劳动力经常处于流动过程之中。因而，摩擦性失业是一种岗位变换之间的失业。摩擦失业是一种正常性失业，即使劳动力市场处于劳动力供求均衡状态时也会存在这种类型的失业。其基本特征是失业劳动力与就业岗位在数量上是平衡的。它是动态性市场经济的一个自然特征，是高效率利用劳动资源的需要。

15. ABCD【解析】失业是指劳动力供给与劳动力需求在总量或结构上的失衡所形成的，具有劳动能力并有就业要求的劳动者处于没有就业岗位的状态。在形成失业现象的直接原因方面，将具有共同性质和特点的失业现象进行归类，主要有以下几种失业类型：①摩擦性失业；②技术性失业；③结构性失业；④季节性失业。

16. BE【解析】常用的反映失业程度的指标有两个：失业率和失业持续期。失业率是失业人数占社会劳动力人数(经济活动人口的百分比；失业持续期是指失业者处于失业状态的持续时间，一般以周(星期)为时间单位，其计算公式为：平均失业持续期=（Σ失业者×周数)/失业人数）

17. BD【解析】政府支出包括各级政府支出的总和，主要分为政府购买和转移支付两类。政府购买的具体项目有国防用品、公共管理服务、公共工程项目以及支付给政府雇员和事业组织中劳动者的薪金报酬等。转移支付是政府发挥收入再分配作用的主要手段，是政府在社会保险福利、社会优抚、社会救济以及某些补贴等方面的支出。

18. ABD【解析】劳动力市场的制度结构要素包括：①最低劳动标准，包括最低工资标准和最长劳动时间标准等；②最低社会保障制度，是以国家或政府为主体，依据法律规定，通过国民收入再分配. 对劳动者在暂时或永久丧失劳动能力以及由于各种原因生活发生困难时给予物质帮助，保障其基本生活的制度；③工会，是劳动关系双方矛盾长期发展的产物，是由劳工及受雇者自发组成的，借团体交涉的力量，以维持及改善劳动条件与生活状况，保障劳工自身权益的社会性团体

19. BC【解析】财政政策是指政府运用财政预算来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。财政政策的内容包括通过增减政府税收和预算支出水平来调节经济：ADE 三项属于政府实施货币政策的主要措施。

20.BDE【解析】扩张性的财政政策是通过采取扩大政府购买、增加政府转移支付、降低税率等措施来刺激消费和投资，增加总需求，以提高就业水平的宏观经济政策。扩张性财政政策的主要措施包括：免税、退税、降低税率，增加公共工程开支、扩大政府购买，增加政府转移支付等。

21. ABC【解析】收入政策在社会经济中的重要作用主要表现为：①有利于宏观经济的稳定；②有利于资源的合理配置；③有利于缩小不合理的收入差距，限制收入分配不公问题及其危害。

## 第二章　劳动法

### 一、单项选择题

1. D【解析】劳动法基本原则的特点包括：①是劳动法律部门中具有指异性、纲领性的法律规范；②反映了所调整的劳动关系的特殊性，反映了劳动法律部门的本质和特点；③有着高度的稳定性；④具有高度的权威性，对各项劳动法律制度均具有约束力。

2. A【解析】物质帮助权是劳动者暂时或永久丧失劳功能力、暂时失去就业机会时有从社会获得物质帮助的权利物质帮助权作为公民的琴本权利，就劳动者而言，主要通过社会保险来实现：

3. D【解析】集体合同是通过工会与雇主或雇主协会按照合法的程序，经过集体谈判达成的关于一般劳动条件的协议、集体合同整体性地规定了工会会员与雇主的权利和义务，对劳动关系双方具有法律约束力。

4. C【解析】习惯法是以法律共同体的长期实践(习惯)为前提，以法律共同体的普遍的法律确信为基础。习惯法与判例法有着十分密切的联系，只能以司法适用的方式体现出来；如果劳动关系的当事人一直承认习惯法，则对法院的适用有决定性影响。

5. C【解析】劳动法律体系按其职能结构可分为：劳动关系法、劳动标准法、劳动保障法和劳动监督检查法。其中，劳动保障法包括：促进就业法、职业培训法、社会保险法和劳动福利法。C 项属于劳动标准法。

6. B【解析】劳动标准制度对工作时间有如下规定：在正常情况下可以低于每日 8 小时的标准工作日，但是不能约定超过 8 小时的工作日，依照法定程序延长工作时间的不在此列；即使依照法定程序延长工作时间，在正常情况下，每月也不能超过 36 小时。

7. B【解析】工会代表职工与企业以及实行企业化管理的事业单位进行平等协商，维护职工的合法权益。依据我国劳动法的规定，工会是团体劳动法律关系的形式主体。工会管理制度保障劳动者参与权，对劳动双方的关系有知情权和咨询权，但没有决定权。

8. A【解析】与其他各项劳动法律制度不同，劳动法的监督检查制度的特点是：①其他各项劳动法律制度主要规定劳动关系的内容、运行规则和调移原则与方式，而劳动法的监督检查制度主要是规定以何种手段实现和保证各项劳动法律制度的实施；②其他各项劳动法律制度是劳动监督检查实施时确定监督检查客体的行为合法与否的标准以及对违法情况进行处理的法律依据，而劳动监督检查制度是实施劳动监督检查的职权划分和行为规则；③各项劳动法律制度的范围与劳动监督检查制度的范围是一致的。正是两者范围的一致性，才能保证各项劳动法律制度得到有效的实施。

9. A【解析】劳动法的体系包括劳动关系法、劳动标准法、劳动保障法和劳动监督检查法。其中，劳动标准法

包括工作时间法、工资法和劳动安全卫生标准法。A 项，劳动争议处理法属于劳动关系法。

10.B【解析】劳动法律关系主要包括劳动合同关系、劳动行政法律关系和劳动服务法律关系三种。其中，劳动合同关系即雇员与雇主在劳动过程中的权利义务关系，它是劳动法律关系的主要形态。其它劳动法律关系的存在与运行是以劳动合同法律关系为目的。通常所说的劳动法律关系一般为劳动合同关系

11. D【解析】劳动法律关系的构成要素包括：①主体，指依据劳动法律的规定，一享有权利、承担义务的劳动法律关系的参与者，即雇主与雇员；②内容，指劳动法律关系主体依法享有的权利和承担的义务；③客体，指主体权利义务所指向的事物，即劳动法律关系所要达到的目的和结果。

12. C【解析】我国《宪法》第四十二条规定："中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。"第三十三条规定："国家尊重和保障人权。"根据《宪法》的上述规定和其他有关规定，劳动法的首要原则是保障劳动者的劳动权。"

13. C【解析】基本保护是对劳动者的劳动权的最低限度的保护，即基本权益的保障。在劳动者的利益结构中，生存与发展是劳动者的基本利益，对劳动者最为重要。保障劳动权首先就是要保障基本利益。

14. C【解析】优先保护意味着，在特定情况下，当对劳动关系当事人双方的利益保护发生冲突时，劳动法优先保护劳动者的利益。例如安全与生产发生冲突时，应当坚持安全重于生产的原则，即使生产受到影响也要坚持安全第一的原则等。

15. C【解析】《劳动法》开宗明义地规定劳动法的立法宗旨就在于保护劳动者的合法权益。这集中体现在劳动权保障的优先保护方面。

16.D【解析】依据法律规定，我国劳动和社会保障部主管全国劳动工作，其发布的规范性文件称为劳动规章。

17.B【解析】对已经生效的劳动法律、行政法规等规范性文件，任何人都可以根据自己的理解做出解释。律师、语文学家、法学家、公民个人的解释属于任意解释，任意解释不具有法律效力。

18.A【解析】《劳动法》第四十一条规定："用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。"

19.C【解析】劳动争议处理制度是为了保证劳动实体法的实现而制定的有关劳动争议处理的调解程序、仲裁程序和诉讼程序的规范，以及劳动争议处理机构的组成，调解、仲裁程序应遵循的原则等内容。ABD 三项分别对应劳动争议处理的仲裁、调解、诉讼三阶段。

20.D【解析】劳动法的监督检查制度是为有效地贯彻实施劳动法，保护劳动者的合法权益，对用人单位和其他有关单位遵守劳动法的情况实行监督、检查、纠偏、处罚活动的主体、监督检查的目的、监督检查的客体、监督检查的方式，对违反劳动法的行为进行制止、纠正和追究违法行为人法律责任的规定的总称。

21. D【解析】劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的劳动者(雇员)与用人单位(雇主)之间的权利义务关系，即雇员与雇主在实现现实的劳动过程中所发生的权利义务关系。

22. D【解析】劳动行政相对人是指劳动行政法律关系中处于被管理地位或接受服务的一方当事人，主要为劳动者和用人单位。

23. D【解析】劳动法律关系的主体是指依据劳动法律的规定，享有权利、承担义务的劳动法律关系的参与者，包括企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体等用人单位和与之建立劳动关系的劳动者，即雇主与雇员。依据我国《劳动法》的规定，工会是团体劳动法律关系的形式主体。

24. D【解析】劳动法律关系的客体是指主体权利义务所指向的事物，即劳动法律关系所要达到的目的和结果。包括体现一定的行政管理和物质利益性质的事物，如劳动、工资、保险福利、工作时间、休息休假、劳动安全卫生等事物。

25. C【解析】《劳动法》第三条第二款规定，劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

26. A【解析】依法能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭的客观现象称为劳动法律事实。并不是任何事实都可以成为劳动法律事实，只有依据劳动法的规定，带来一定劳动法律后果的事实才能成为劳动法律事实。法律事实可以分为两类：劳动法律行为和劳动法律事件。

## 二、多项选择题

1. ABD【解析】政府在制定或调整重大劳动关系标准时，应当贯彻"三方原则"，即政府、工会和企业家协会(雇主协会)共同参与决定或听取工会和企业家协会(雇主协会)的意见，这是劳动关系民主化原则的具体内容之一。

2. ABCDE【解析】法律渊源是指具有法的效力作用和意义的法或法律的外在表现形式。法律渊源的类别包括：①宪法中关于劳动问题的规定；②劳动法律；③国务院劳动行政法规；④劳动规章；⑤地方性劳动法规；⑥我国立法机关批准的相关国际公约；⑦正式解释。

3. ABCDE【解析】劳动法的体系是指劳动法的各项具体劳动法律制度的构成和相互关系。劳动法的构成体系包括：①促进就业法律制度；②劳动合同和集体合同制度；③劳动标准制度；④职业培训制度；⑤社会保险和福利制度；⑥劳动争议处理制度；⑦工会和职工民主管理制度；⑧劳动法的监督检查制度。

4. ABCDE【解析】劳动标准制度包括工作时间和休息休假制度、工资制度、劳动安全卫生制度以及女职工和未成年工特殊保护制度等。劳动法所规定的劳动标准为最低劳动标准，一般属于强行性法律规范，以绝对肯定的形式予以规定，具有必须严格执行的法律约束力，具有单方面的强制性，不能由当事人协议予以变更。

5.BDE【解析】劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系经过劳动法律规范、调整后转变为劳动

法律关系，主要包括三种：劳动合同关系、劳动行政法律关系和劳动服务法律关系。其中，劳动合同关系是劳动法律关系的主要形态

6. BCE【解析】广义的劳动法是指调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系的法律规范的总和。劳动法的基本原则是指调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系时必须遵循的基本准则。劳动法从民法中分离出来，是一个独立的法律部门。

7. CDE【解析】劳动法的基本原则的内容在明确性程度上低于调整劳动关系的具体规定，但是基本原则所覆盖的事实状态远远地大于具体规定。劳动法对某一类行为的具体规定或标准可以随着经济社会发展而变动，但基本原则是相对稳定的。

8. ACE【解析】根据《宪法》和《劳动法》的有关规定，可以将劳动法的基本原则归纳为：①保障劳动者劳动权的原则；②劳动关系民主化原则；③物质帮助权原则。

9. BCDE【解析】劳动权是指法律保证的有劳动能力的公民能够参加社会劳动并因劳动而产生或与劳动有密切联系的各项权利。包括平等的劳动就业权、自由择业权、劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权、职业培训权等。

10. AD【解析】平等的就业权和自由择业权是劳动权的核心。该项权利对于公民来说，不分性别、民族、政治信仰、财产状况，均有权实现就业，有权依法自由地选择职业，有权利用国家和社会提供的各种就业促进条件，以提高就业能力和增加就业机会，禁止任何形式的就业歧视和职业歧视；对于国家来说，应当为公民实现劳动权提供必要的保障，为提高促进经济和社会发展创造就业条件，扩大就业机会。

11. ACE【解析】劳动权是指法律保证的有劳动能力的公民能够参加社会劳动并因劳动而产生或与劳动有密切联系的各项权利。劳动权受到国家的保障，这种劳动权保障具体地体现为基本保护、全面保护和优先保护等方面。

12. AD【解析】优先保护是指劳动法对劳动关系当事人的利益都给予合法保护的同时，优先保护在劳动关系中事实上处于相对弱势地位的劳动者。

13. ABC【解析】根据解释主体的不同，正式解释分为立法解释、司法解释和行政解释。正式解释可以保证相关法律或行政法规在法律适用中不产生歧义，使其得到有效的实施。

14. ABCDE【解析】劳动法律行为是指以当事人的意志为转移，能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭，具有一定法律后果的活动。包括合法行为、违约行为、行政行为、仲裁行为和司法行为等。在劳动法律关系中，合法行为才能产生劳动法律关系，违法行为不能产生劳动法律关系。

15. AB【解析】在现代社会，劳动关系是基于劳动合同而建立的。劳动关系经劳动法律规范、调整和保护后，即转变为劳动法律关系。劳动行政法律关系是劳动法律关系的种类之一，它是劳动行政主体与劳动行政相对人之间，为实现和保障劳动关系的运行而依据劳动法律规范和有关行政法律规范所形成的权利义务关系。劳动行政法律关系的主体为劳动行政主体和劳动行政相对人双方，劳动行政主体包括劳动行政机关、兼有劳动行政职能的其他行政机关以及经授权具有劳动行政职能的机构；劳动行政相对人是指劳动行政法律关系中处于被管理地位或接受服务的一方当事人，主要为劳动者和用人单位。CDE 三项属于劳动法律关系的客体。

16.ABDE【解析】劳动法律关系的主体是指依据劳动法律的规定，享有权利、承担义务的劳动法律关系的参与者，包括企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体等用人单位和与之建立劳动关系的劳动者，即雇主与雇员。因为劳动法律关系为双务关系，当事人互为权利义务主体，即一方的义务为另一方的权利，一方义务的履行即是另一方权利的实现。

## 第三章　现代企业管理

**一、单项选择题**

1. B【解析】顾客力量分析是企业特定经营环境分析的重要内容它包括企业产品消费群体分析、顾客购买动机分析等，有时还要分析顾客消费承受能力

2. B【解析】消费者市场是指所有为了个人消费而购买物品或服务的个人和家庭所构成的市场。消费者市场是现代营销理论研究的主要对象、消费者市场是商品的最终归宿，研究影响消费者购买行为的主要因素及其购买决策过程，对于开展有效的市场营销活动至关重要。

3. A【解析】组织市场是指由各组织机构形成的对企业产品和劳务需求的总和。组织市场可以分为三类：①产业市场；②转卖者市场；③政府市场

4.B【解析】产业购买者购买情况大体有直接重购、修正重购和新购三种类型：①修正重购，指为了更好地完成采购工作任务，产业购买者适当改变要采购的某些产业用品的规格、价格等条件，从而有可能重新选择供货商；②直接重购，指企业的采购部门根据过去和许多供应商打交道的经验，从供应商名单中选择供货企业，并直接重新订购过去采购的同类产业用品；③新购，指企业第一次采购某种产业用。

5. C【解析】影响产业购买者购买决定的主要因素包括：①环境因素，即企业外部环境，如国家经济前景、市场需求、政治法律状况等；②组织因素，即企业自身的目标、政策、组织结构等；③人际因素，指购买参与者在企业中的地位、职权、说服力及他们之间的关系，会对购买行为产生影响；④个人因素，即各个购买参与者的年龄、受教育程度、个性不同，对待问题感觉、看法各异，从而影响购买行为。

6.A【解析】企业营销机会是对本企业的营销具有吸引力的、能享受竞争优势的市场机会。营销人员对已发现的市场机会必须进行分析评估，从中选出对本企业最适合的营销机会。同时还要注意发现环境威胁，并做好有效应对准备，减少不利的营销因素可能带来的损失。

7. A【解析】在营销计划的执行过程中，可能会出现一此意想不到的问题，需要一个控制系统来保证营销目标的实现，即市场营销计划的控制；背销控制主要有：①年度计划控制；②盈利能力控制；③效率控制；④战略控制

8. D【解析】投入期企业的营销重点是提高新产品的生命力，使产品尽快为顾客所接受，促使其向成长期过渡。

为此，在投入期企业适宜采取的营销策略是：①快速掠取策略；②缓慢掠取策略；③快速渗透策略；④缓慢渗透策略。

9. D【解析】处于成熟期的产品，企业只要保住市场占有率，就可获得稳定的收入和利润。但企业不应满足保持既得利益，而应积极进攻，这才是最好的防御。所以，成熟期企业的营销重点是维持市场占有率并争取利润最大化。企业可以采取市场改良、产品改良或市场营销组合改良等营销策略。

10. B【解析】企业资源优势具有相对性和时间性的特点，随着时间的推移以及竞争环境的变化，资源的优势可能会衰退、消失，企业要保持资源优势必须进行不断投入，以使其优势得以维护和创新。

11. D【解析】战略管理学家迈克尔·波特按照产品生产的价值形成和创造过程——价值链，把资源的开发和利用活动分成两大类，即基本活动和支持活动。

12. B【解析】企业内部条件和外部环境的综合分析，主要采用 SWOT 分析方法。SWOT 分析法是对企业组织信息进行经济学分析时最常用的方法。其中 S(strength)，表示组织的优势；W(weakness)，表示组织的劣势；O(opportunity)表示组织面临的机会；T(threat)，表示组织面临的威胁。SWOT 分析法从各个角度对组织现状进行分析，组织面临的是机会还是威胁，拥有多少优势、多少劣势，主要取决于组织实力

13. A【解析】SWOT 法是对企业内部条件和外部环境的综合分析，其在对企业进行综合分析后为企业提供了四种可供选择的战略：增长型战略(SO)、扭转型战略(WO)、防御型战略(WT)和多种经营型战略(ST)。在 SWOT 分析图中，位于第 II 象限的企业有外部机会但缺少内部条件，可以采取扭转型战略，改变企业内部的不利条件。

14. B【解析】差异化战略是企业力求在本行业建立区别于其他企业的独特品质，从而得到超过一般报酬水平的战略。差异化战略的制定原则包括效益原则、适当原则和有效原则。

15.C【解析】战略评价标准是指预定的战略目标或标准，是战略控制的依据。一般由定量和定性两方面的标准组成。

16. B【解析】决策树是以决策节点为出发点，引出若干方案枝，每条方案枝代表一个方案方案枝的末端有一个状态节点，从状态节点引出若干概率枝，每条概率枝代表一种自然状态的决策方法。决策树的分析程序为：①绘制树形图；②计算期望值；③剪枝决策。

17.A【解析】悲观决策标准又称“华德决策准则”，是按照“保守”态度采用“小中取大”法(或称“不利中求有利”准则)，即宁可把情况估计得坏一些，先选取各方案收益最低值，经比较再从中选一个收益最高或最有利的方案。

18.B【解析】PDCA 循环法就是按照计划(plan)、执行(do)、检查(check)和处理(action)四个阶段的顺序，周而复始地循环进行计划管理的一种工作方法。

19. A【解析】渠道的长度是指产品在从生产者流向最终顾客的整个过程中所经过的中间层次或环节。中间层次或环节越多，则渠道的长度越长；中间层次或环节越少，则渠道的长度越短。

20.B【解析】企业实力是指企业的声誉、人力、财力和物力，是影响销售渠道选择的企业因素之一。若企业的实力较强，可选择较短的销售渠道，可自由选择各类中间商，甚至可以建立自己的销售系统，直接销售；反之，若企业的实力较弱，则需要选择较长的销售渠道。

21. A【解析】常用的销售渠道策略有：①独家性分销；②广泛性分销；③选择性分销。其中，独家性分销是指企业在一定地区、一定时间内只选择一家中间商经销或代理其产品。

## 二、多项选择题

1. ABCE【解析】在企业经营环境的微观分析中，对现有竞争对手的分析是其中重要的一部分，一市场上各企业之间的竞争表现在产品、价格、质量、服务等各个方面，这种竞争影响企业目标的实现。因此，竞争对手分析应是企业战略分析的最重要任务。

2. BDE【解析】战略控制的方法包括：①事前控制，即在战略实施前，利用反馈信息对目前尚未发生的未来事件进行控制，以达到预防偏差的目的；②事中控制，即在战略实施过程中，按照某一基本标准进行控制，以达到预防偏差的目的；③事后控制，即战略执行后，将执行结果与期望标准做比较，看是否符合标准；总结经验和教训，并制定措施，以便使未来的行动更加有利

3.ABCDE【解析】企业经营决策是对未来行动确定目标，从两个以上可行方案中选取一个满意方案的分析决断过程，是一个提出问题、分析问题、解决问题的系统分析过程。决策科学化的要求包括：①合理的决策标准；②有效的信息系统；③系统的决策观念；④科学的决策程序；⑤决策方法科学化。

4. ABCD【解析】风险型决策是一种随机决策，选择风险型决策的前提包括：①有一个明确的决策目标，如最大利润、最低成本、最短投资回收期；②存在两个以上可供选择的方案；③存在着不以决策人意志为转移的各种自然状态；④可测算不同方案在不同自然状态下的损益值；⑤可测算出种种自然状态发生的客观概率。

5. ABE【解析】风险型决策是一种随机决策，风险型决策方法包括收益矩阵、决策树、敏感性分析等，前两种应用最广泛 CD 两项属于确定型决策方法。

6. ACE【解析】市场分类的标准和方法很多：①按交换对象不同，可分为商品市场、服务市场、技术市场、金融市场、劳动力市场和信息市场等；②按照买方的类型，可分为消费者市场和组织市场；③按照活动范围和区域不同，可分为世界市场、全国性市场、地方市场等。

7. ADE【解析】按在决策过程中的作用不同，消费者在购买决策中扮演的角色可分为以下五种：①倡议者，即首先提出或有意向购买某一产品或服务的人；②影响者，即其看法或建议对最终决策具有一定影响的人；③决策者，即对是否买、为何买、如何买、何处买等购买决策作完全或部分最后决定的人；④购买者，即执行购买决策的人；⑤使用者，即实际消费或使用产品或服务的人


新东方培训网 www.xdfpx.com　电话：0731－84165117（窑岭◎维一星城国际 20 层 2016）

8. ABDE【解析】消费者购买决策随产品的复杂性、价位大小及购买情况不同而不同。较为复杂和花钱多的决策往往凝结着购买者的反复权衡和众人的参与决策。根据参与者的介入程度和品牌间的差异程度，可将消费者的购买行为分为：①习惯性购买行为；②化解不协调的购买行为；③寻求多样化的购买行为；④复杂的购买行为。

9. ACD【解析】企业战略是在对未来外部环境的变化趋势和企业自身实力进行充分分析的基础上，通过一系列科学决策的程序绘制出来的，是企业经营思想的集中体现，其实质是实现外部环境、企业实力和战略目标三者之间的动态平衡。

10.ABCDE【解析】企业战略是企业为了适应未来环境的变化，寻求长期生存和稳定发展而制定的总体性和长远性的谋划和发展。企业战略具有全局性、系统性、长远性、风险性、抗争性的特征，离开这些特征就称不上经营战略

11.ABC【解析】企业经营环境的微观分析包括五个方面：①现有竞争对手的分析；②潜在竞争对手分析；③替代产品或服务成胁的分析；④顾客力量的分析；⑤供应商力量的分析。

12. ABCDE【解析】经济结构是指国民经济中不同经济成分、不同产业部门以及社会再生产各方面在组成国民经济整体时相互间质的适应性、量的比例性和排列关联的状况。经济结构一般包括五个方面的内容：产业结构、分配结构、交换结构、消费结构和技术结构。经济结构的现状及其发展变化的趋向预示着企业存在的机会和威胁

13. ABCD【解析】分析企业能力时，效率和效果是两个主要的标准。影响企业经营活动的效率因素主要包括：①各种投入要素的成本，如原材料、劳动力等生产要素；②生产率，即单位要素的产出；③工艺设计水平；④产能的利用程度。

14.ABCD【解析】单一产品或服务的发展战略应用于对企业所生产的产品或服务的需求正在增长的市场中。企业可以通过各种方式实现其战略目的：①把原有的产品或服务向新的市场领域扩展；②提高原有分销渠道的能力；③加大广告投入以吸引新的消费者；④采取价格手段挤占竞争对手的地盘；⑤填补产品系列或者增加新的品种。

15. ABD【解析】企业纵向一体化的主要目的包括：①控制原料生产的成本、质量和数量；②把供应商的利润转化成自己的利润；③控制产品的分销渠道，减少产品的库存积压；④获取价值链重组的利益；⑤扩大书资业在特定市场和行业内的规模和竞争力。CE 两项属于企业不相关多样化的目的。

16. BCDE【解析】根据成熟行业的特点，企业可以制定相应的战略对策，包括：①明确一种竞争战略；②合理组合产品；③合理定价；④工艺创新；⑤扩大用户的产品范围；⑥购买兼价资产；⑦选择合适的买主；⑧工艺流程的选择；⑨参与国际竞争。

17. ABC【解析】战略控制的基本要素包括：①战略评价标准，指预定的战略目标或标准，是战略控制的依据；②实际成效，指在战略实施过程中实际达到的水平；③绩效评价，将实际成效和预定目标或标准进行比较分析。

18. BCDE【解析】决策树的构成有四个要素：决策点、方案枝、状态节点和概率枝。决策树是以决策节点为出发点，引出若干方案枝，每条方案枝代表一个方案。方案枝的末端有一个状态节点，从状态节点引出若干概率枝，每条概率枝代表一种自然状态。概率枝上标明每种自然状态的概率收益值。这样层层展开，形如树状，由此得名。

19. ABCD【解析】决策者可根据不同的标准和方法进行方案选择，其选择标准和方法可以分为：①悲观决策标准；②乐观系数决策标准；③中庸决策标准；④最小后悔决策标准；⑤同等概率标准(机会均等标准)。

20. ABCE【解析】企业经营计划包括：①企业计划职能的作用和特点；②制订企业计划的原则；③编制经营计划的方法；④企业经营计划的目标管理。D 项属于编制经营计划的方法之一。

21. ABCD【解析】企业目标管理的特点主要有：①它是一种系统化的管理模式；②要求有明确完整的目标体系；③更富于参与性；④强调自我控制；⑤重视员工的培训和能力开发。

22. ABCDE【解析】包装策略主要有以下几种：①相似包装策略。企业生产的各种产品，在包装上采用相似设计，体现共同特征。②差别包装策略。即各种产品都有自己的包装设计，体现各自的特色。③组合包装策略。即将相关产品配套放在同一包装物内一起出售，如系列化产品包装。④复用包装策略。即包装内产品用完之后，包装物本身还可作其他用途使用，通过提供给消费者额外利益而扩大产品销售。⑤附赠品包装策略。即在包装上或包装内附赠奖券或实物，以吸引消费者购买。

23. ACDE【解析】产品改良是通过产品自身的改变来满足顾客的不同需求，以扩大产品的销售量。产品改良可以从以下几个方面着手：①品质改良；②特色改良；③式样改良；④附加产品改良。

24.ACE【解析】常见的定价方法有三类：①成本导向定价法，是以产品成本为中心来制定价格，是按卖方意图定价的方法；②需求导向定价法，是以需求为中心的定价方法；③竞争导向定价法，参考成本和供求状况来制定有利于在市场竞争中获胜的产品价格，特点是产品价格不与产品成本或需求发生直接关系。

25. ABDE【解析】需求差别定价法是指产品价格的确定以需求为依据，可根据不同的需求强度、不同的购买力、不同的购买地点和不同的购买时间等因素，制定不同的价格。需求差别定价法通常有以下几种形式：①以顾客为基础的差别定价；②以地理位置为基础的差别定价；③以时间为基础的差别定价；④以产品为基础的差别定价。

26. ABCDE【解析】促销的方式主要包括：①广告，是企业以一定代价，通过各种传播媒介，向可能的购买者传递企业产品或劳务信息，以增加影响、扩大销售的一种手段；②人员推销，指企业通过派出销售人员与一个或一个以上可能成为购买者的人进行交谈，做口头陈述，以推销商品，促进和扩大销售；③营业推广，指为了刺激消费者及时或大量购买某种产品而采取的一种追求短期促销效果的促销方式；④宣传，指企业为实现销售指标，在媒体上进行的报道或展示，以刺激目标顾客需求的活动。

## 第四章　管理心理与组织行为

### 一、单项选择题

1. D【解析】阿伦和梅耶所进行的综合研究提出了三种形式的承诺：①感情承诺——员工之所以对组织忠诚和

努力工作，主要是由于对组织有深厚的感情(而不是物质利益)；②继续承诺——为了不失去已有的位置和多年投入所换来的福利待遇，员工不得不继续留在该组织；③规范承诺——由于长期形成的社会责任感和社会规范的约束，员工为了尽自己的责任而留在组织中。

2. D【解析】对比效应是指在对两个或两个以上的人进行知觉时，人们会不自觉地在他们之间进行对比。对比的结果可能并不是公平和客观的。比如教师连续提问两个学生都不能回答某个问题，而第三个学生则对问题进行了分析和解释，尽管他的回答并不完全正确，或者前两个学生恰好对这个问题不感兴趣，可是教师还是会认为第三个学生更加出色些。

3. D【解析】满足地位需要的行为包括：①拥有舒适的轿车，合体的穿着；②为合适的公司工作，并拥有合适的职位；③居住在合适的社区，参加俱乐部；④具有执行官的特权。D 项属于权力需要的行为表现。

4. D【解析】组织公正与报酬分配的原则包括：①分配公平，是指分配的结果和数量是否公平，这是组织报酬体现设计和实施的第一原则；②程序公平，是指员工所感觉到的报酬结果的决定方式的公平性；③互动公平，是指分配结果反馈和执行时的人力互动方式是否公平。

5. C【解析】弗洛姆第一个将期望理论运用于工作动机并将其公式化；心理学家爱德华·桑代克(E. LThordike)第一个对学习中的强化做出理论分析；莱文泽尔(Leventhal)提出了保证程序公平的六项标准；赫兹伯格提出了激励——保健理论即双因素理论。

6. C【解析】社会学习理论的创始人班杜拉(Bandura)做了大量研究，证明人们可以向其他人学习，即观察学习。这种学习是学习者在社会情境中观察别人行为表现以及行为后果(得到奖励或惩罚)，是间接学习的历程。爱德华·桑代克提出的是强化的学习法则。

7. A【解析】通过对周哈利窗的分析，可以把个体的沟通风格划分成四种类型：自我克制型、自我保护型、自我暴露型和自我实现型。

8. D【解析】费德勒认为，决定领导行为有效性的关键情境因素有三个：①领导者与被领导者的关系。双方的信任程度，被领导者对领导者的忠诚、尊重和追随程度。②任务结构。工作任务的程序化(结构化)程度，比如工作是常规的还是非常规的，工作规范明确与否：③领导者的职权。领导者是否拥有权力，对下属是否能直接控制，被上级和组织的支持程度。

9. B【解析】赫塞与布兰查德开发了领导情景理论。在这一理论中，他们把下属作为权变的变量，即认为下属的成熟水平是选择领导风格的依赖条件。

10. B【解析】效度是指一个测验的测验结果与被测验者行为的公认标准之间的相关程度，即一个测验希望测量的心理特征的有效性和准确性。A 项，信度又称稳定性或可信性，是指一个人在同一心理测量中几次测量结果的一致性；C 项，难度的指标通常以通过率表示，究竟难度多高合适，则取决于测验的目的、性质和题目的形式；D 项，标准化是指选定所需要的测验题、样本以及施测程序过程中的程序化。

11.D【解析】工作满意度是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度。一个人对工作的满意度水平高，就可能对工作持积极态度；相反，对工作的满意度水平低，就可能对工作持消极态度。

12. D【解析】一般而言，员工工作满意度来源于以下几个方面：①富有挑战性的工作；②公平的报酬；③支持性的工作环境；④融洽的人际关系；⑤个人特征与工作的匹配。

13. B【解析】员工的组织承诺作为一种态度，通常表现为保持一个特定组织的成员身份的一种强烈期望，愿意做出较多的努力来代表组织，对于组织的价值观和目标的明确信任和接受：组织承诺反映的是员工对组织的忠诚度，通过组织承诺表达了他们对组织及其将来的成功和发展的关注。与工作满意度类似，组织承诺与缺勤率和流动率成负相关。

14.C【解析】首因效应是指最先的印象对人的知觉产生的强烈影响，即人们常说的“第一印象作用”。

15. C【解析】投射效应是指在知觉他人时，知觉者以为他人也具备与自己相似的特性，这种把自己的特点归因到他人身上的倾向称为投射。这便是人们常说的推己及人的情形。投射使人们倾向于按照自己的特征去知觉别人，而不是知觉对象的真实情况，它能使知觉失真。

16. B【解析】归因是指利用有关的信息资料对人的行为进行分析，从而推论其原因的过程。行为的原因可以分为内因和外因，也可以分为稳因和非稳因。内因即内在的原因，是指导致行为或事件的行为者本身可以控制的因素，包括行为者的人格、品质、情绪、心境、能力、需要和努力程度等。

17. A【解析】公平公正是组织报酬体系设计和实施的第一原则，包括：①分配公平；②程序公平；③互动公平：

18. D【解析】森德斯罗姆和麦克英蒂尔认为，团队的有效性由四个要素构成：①绩效，指团队的产出：可按质量、数量、及时性、效率和创新等方面加以测定；②成员满意度，指团队成员如何通过承诺、信任和满足个人需要而产生的某种正面态度和体验；③团队学习，指团队生存、改进和适应变化着的环境的能力；④外人的满意度，指团队怎样满足顾客、供应商等外部委托人的需要并使他们高兴。

19. C【解析】团队学习是指团队生存、改进和适应变化着的环境的能力。团队成员怎样获取新的技能、视角和适应变化着的环境所需要的那些行为，怎样发现创造性解决问题的方法，如何长期保持高效率以及在外部环境变化时改变程序和规范。

20. C【解析】团队过程的主要范畴是沟通、影响、任务和维护的职能、决策、冲突、氛围和情绪问题维护职能关注于人际关系，它让团队成员结合在一起，使大家能够继续相处甚至有某种乐趣。

21.A【解析】对领导行为的早期研究显现出关怀维度和结构维度两个维度。关怀维度是指领导者尊重和关心下属的看法和情感，更愿意与下属建立相互信任的工作关系。关怀的行为表现为：帮助下属解决个人问题，友善而平易近人，待人公平，十分关心下属的生活、健康、工作满意感等问题。

22. A【解析】路径一目标理论是加拿大多伦多大学伊万斯(M. G. Evans)提出，后由豪斯(R. J. House)开发确立


新东方培训网 www.xdfpx.com　电话：0731－84165117（窑岭◎维一星城国际 20 层 2016）

的，这种理论认为领导者的主要任务是提供必要的支持以帮助下属达到他们的目标，并确保他们的目标与群体和组织的目标相互配合、协调一致。

23. D【解析】弗罗姆和耶顿提出了“领导者参与模型”。他们把领导行为风格与下属参与决策相联系，并在具体情境和工作结构下讨论如何选择领导方式和参与决策的形式以及参与的程度。

24. C【解析】心理测验按测验的内容可分为两大类：能力测验和人格测验。其中，能力测验分为成就测验(即判断个人在某方面所表现出来的实际能力)和性向测验(即判断个人将来有可能表现出来的潜在能力)。C 项描述的是成就测验。

二、多项选择题

1. BCD【解析】成就需要是指个体追求优越感的驱动力，或者参照某种标准去追求成就感，寻求成功的欲望。满足成就需要的行为包括：①比竞争者更出色；②实现或者超越一个难以达到的目标；③解决一个复杂的问题；④发现和使用更好的方法完成工作。AE 两项属于满足权力需要的行为。

2. ABCDE【解析】通过对领导特质理论的研究，可以得出七个有领袖魅力的管理者的关键特征：①自信；②远见；③有清楚表达目标的能力；④对目标的坚定信念；⑤行为不循规蹈矩；⑥是变革的代言人；⑦对环境敏感。

3. BCDE【解析】路径——目标理论是加拿大多伦多大学伊万斯提出，后由豪斯开发确立的。这一理论采用俄亥俄大学的结构和关系两个维度观点，确定了四种领导行为，分别是：①指导型(结构维度)，即让下属明了对他的期望，以及完成工作的方法、程序和时间等；②支持型(关系维度)，即对下属亲切友善，关心他们的需求；③参与型，即与下属共同磋商，在决策前充分考虑下属的建议；④成就导向型，即设定富有挑战性的目标，期望下属充分实现自己的最佳水平。

4. BCE【解析】人员招聘中使用心理测量的目的是通过对应聘者各种心理特征的评价，预测其在未来工作或岗位上的匹配性和可能达到的绩效标准。在使用心理测验对应聘者进行评价和筛选时，有三种策略选择：择优策略、淘汰策略和轮廓匹配策略。

5. BD【解析】满足亲和需要的行为包括：①受到许多人的喜欢；②成为团队的一分子；③友好、合作地与同事一起工作；④保持和谐关系，避免冲突；⑤参加社交活动。AC 两项属于权力需要的行为；E 项属于成就需要的行为。

6. ACDE【解析】满足安全需要的行为包括：①有一份稳定的工作；②免受失业和经济危机的威胁；③免受疾病和残疾的威胁；④避免受到伤害或处于危险的环境；⑤避免任务或者决策失败的风险。B 项属于满足成就需要的行为。

7. ACE【解析】群体和组织层面的绩效薪资包括收益共享、利润共享、员工持股等，能够强化和鼓励员工为部门或组织的最大利益升华个人目标。那些希望形成较强团队意识的组织的一种做法，就是以群体绩效为基础的薪资设计，通过把团队绩效和个人报酬相联系，来调动员工为团队的成功做出额外贡献的积极性。

8. BCDE【解析】与个体决策相比，群体决策有如下优点：①能提供比个体更为丰富和全面的信息；②能提供比个体更多的不同的决策方案；③能增加决策的可接受性；④能增加决策过程的民主性。但是群体决策要比个体决策需要更多的时间，甚至会因难以达成一致观点而浪费时间。

9. AB【解析】对领导行为的早期研究显现出以下两个维度：①关怀维度，指领导者尊重和关心下属的看法和情感，更愿意与下属建立相互信任的工作关系；②结构维度，指领导者更愿意界定自己和下属的工作任务和角色，以完成组织目标。

10.ABCE【解析】领导行为的权变理论包括：①费德勒的权变模型；②赫赛与布兰查德的领导情境理论；③伊万斯的路径——目标理论；④弗罗姆和耶顿的参与模型。

11. ABCE【解析】人格测验是心理测验的主要类型之一，其测量的内容主要是性格、气质、兴趣、态度、情绪、动机、价值观等个性心理特征，亦即个性中除能力以外的部分。

12. BCDE【解析】心理测验按测验方式可分为：①纸笔测验，所使用的是文字或图形材料，可以同时测量多名被测试者；②操作测验，多属于对图片、实物、工具、模型的辨认和操作，无须使用文字作答，不宜团体施测，因此花费大量时间；③口头测验，多为语言材料，口头提问和作答；④情境测验或角色扮演，是评价中心技术的重要组成部分，它观察、记录和评价被测试者在模拟的情境中或所扮演的角色的行为反应。

13. ABE【解析】心理测验按测验目的可分为：①描述性测验，其目的在于对被测试者的能力水平、人格特征、知识水平等进行描述和评定；②诊断性测验，其目的在于对被测试者的某种心理或某种行为所存在的问题进行诊断；③预测性测验，则希望通过对测验分数的解释来预示被测试者将来的表现和所能达到的水平。

## 第五章　人力资源开发与管理

一、单项选择题

1.A【解析】“经济人”又称“唯利人”、“实利人”，认为人的行为是为了追求自身最大经济利益，由此经济诱因才引发了人的工作动机，即人们工作的目的是为了获取经济报酬。这是传统管理对人性和人的本质的看法，认为采取物质激励就可以来调动工作积极性，提高工作效率。

2.B【解析】人力资本是经济资本中的核心资本，是一切资本中最宝贵的资本，其原因在于人力资本具有无限的创造性。

3.D【解析】D 项，人力资本投资是一种生产性的投资，且其投入产出收益大于物质资本投资，是一切投资中收益最高、获利最大的投资

4.C【解析】人力资本投资收益率变化规律包括：①投资和收益之间的替代与互补关系；②人力资本投资的内

生收益率递减规律；③人力资本投资收益变动规律与最优人力资本投资决策。

5.D【解析】企业单位组织中最主要的组织开发目标包括：①提高组织的能力，可用营业盈利、革新方法、市场股份等指数来衡量；②提高适应环境的能力，指组织内成员是否愿意正视组织中出现的问题，并且能帮助组织有效地解决这些问题；③改善组织内部行为方式，包括人际、组织合作关系，信任和支持程度，沟通系统的开放性和完整性，广泛参与组织战略计划决策等；④提高组织内成员的工作热情、工作积极性和满意程度；⑤提高个人与群体在计划和执行中的责任程度。

6.D【解析】人力资源是指在一定的时间和空间条件下，劳动力数量和质量的总和。劳动力即人力资源作为一种特殊的资源，与自然界的其他资源相比，具有以下几个特点：①时间性；②消费性；③创造性；④主观能动性。

7.C【解析】从人力资源管理概念范畴的形成过程来看，人力资源管理活动有两种基本含义：①组织中的人力资源管理工作；②有关人力资源管理理论，即现代人力资源管理学。人力资源管理的活动是人力资源管理理论的基本前提和基础，而人力资源管理理论又是对人力资源的各种管理工作和实践活动在理论上的高度概括和系统总结。

8.D【解析】企业生产过程所包含的基本要素，如劳动者、劳动对象、劳动资料和劳动环境是一个互相联系、互相制约的有机系统，其中劳动者是能动主体。现代企业人力资源管理以劳动者为中心，但在科学研究中不能排除人力、物力和财力等要素之间的密切联系。

9.D【解析】企业生产过程所包含的基本要素，如劳动者、劳动对象、劳动资料和劳动环境是一个互相联系、互相制约的有机系统，其中劳动者是能动主体。现代企业人力资源管理以劳动者为中心，但在科学研究中不能排除人力、物力和财力等要素之间的密切联系。。

10.D【解析】能位匹配原理是人力资源管理中的人员招聘、选拔与任用机制，它是指根据岗位的要求和员工的能力，将员工安排到相应的工作岗位上，保证岗位的要求与员工的实际能力相一致、相对应。能位适合度越高，说明能位匹配越合理、越适当，即位得其人、人适其位、适才适所，这不但会带来高效率，还会促进员工能力的提高和发展，反之亦然。

11.D【解析】员工的基本特征包括：①员工不仅有生理性的行为，而且有生理性的需要；②员卜不仅有心理性的行为，而且有心理性的需要；③员工不仅有社会性的行为，而往有社会性的需要；④员工不仅有道德性的行为，而且有道德性的需要。

12.A【解析】人是由一系列复杂交错、不断变化更新的因素组成的多面体。因此注意研究人的动态性，这对人力资源管理来说是至关重要。具体而言，员工的动态特征包括员工激励、员工的自我保护机制、员工的成熟和发展等。

13.C【解析】绩效考评与评价是绩效管理活动的中心环节，是考评者与被考评者双方对考评期内的工作绩效进行全面回顾和总结的过程。

14.B【解析】绩效管理对组织的作用包括：①绩效管理是企业人事决策的重要依据和基础；②绩效管理是组织诊断、组织变革和组织发展的有力措施；③绩效管理是显示和监测公司领导方式、工作方法、工时制度、劳动环境、生产条件、设备配置状况的重要手段；④绩效管理是实现“效率优先、兼顾公平、按劳付酬”分配制度的基本依据；⑤绩效管理是制订和修改公司员工技能培训开发计划的主要前提；⑥绩效管理是监测和提高企业整体生产效率和经济效益的主要途径。

15.C【解析】C项，人力资本是无形的。人力资本以一种无形的形式存在，必须通过生产劳动方能体现出来。

16.B【解析】B项，人力资本投资的特征之一是人力资本投资的投资者与收益者的不完全一致性。即人力资本投资的获益者往往是个体，即投资对象，而投资者只有通过投资对象的活动才能受益。此外，人力资本投资可以由社会、企业、个人三方中的任何一方承担，但收益却三方均可获得。

17.D【解析】员工激励具有以下几个特点：①激励员工的尝试不一定会产生直接的反应或达到满意的效果；②要使员工对激励做出相应的反应，通常需要一定的时间；③任何一种刺激方法都不是万能的，没有一种刺激方法能在各种场合和任何时间下都适用。

18.D【解析】人力资源开发目标的整体性包括：①目标制定的整体性。制定人力资源开发目标，以整体性人力资源开发为出发点，既要考虑层次之分，也要考虑类型之别，但不同层次、类型的目标不是孤立的，而是相互联系、彼此制约的一个有机整体：②目标实施的整体性：实施整体性开发目标，涉及教育部门、劳动人事部门、企事业单位等方面的体制创新、机制转换与政策调整，既要宏观统筹，又要分工落实，充分调动社会各方面的力量，齐心协力实现目标。

19.C【解析】人力资源创新能力的配置包括：①能岗配置，指根据人的能力大小将其安排在相应的岗位上，因人定岗、按能配岗；②能力组合配置，指因为个体的人力资本总是有限的，但有些创新活动总是需要一定量的人力资本才能完成，这就需要创新主体组成团队或集体，发挥比原来单一个体资本加总更大的能量。

20.D【解析】职业教育是按照社会上各种职业的需要，对劳动力或预备劳动力开发智力，培养职业兴趣，使其掌握从事特定职业所需要的基础知识、实用知识和技能技巧。职业教育包括就业前的职业教育、就业后的职业教育和农村职业技术教育。

21.C【解析】现代人力资源管理以人为中心，将人作为一种重要资源加以开发、利用和管理，重点是开发人的潜能、激发人的活力，使员工能积极主动地、创造性地开展工作。

22.B【解析】在管理形式上，传统的劳动人事管理属于静态管理。现代人力资源管理属于动态管理，强调整体开发。对员工不仅安排工作，还要根据组织目标和个人状况，为其做好职业生涯设计，不断培训，不断进行横向及纵向的岗位或职位调整，充分发挥个人才能，量才使用，人尽其才。

23.C【解析】在管理方式上，传统的劳动人事管理主要采取制度控制和物质刺激手段；现代人力资源管理采取人性化管理，考虑人的情感、自尊与价值，以人为本，多激励，少惩罚；多表扬，少批评；多授权，少命令，发挥


新东方培训网 www.xdfpx.com　电话：0731－84165117（窑岭◎维一星城国际20层2016）

每个人的特长，体现每个人的价值。

24.B【解析】在管理技术上，传统的劳动人事管理照章办事，机械呆板；而现代人力资源管理追求科学性和艺术性，不断采用新的技术和方法，完善考核系统、测评系统等科学手段。

25.A【解析】在管理体制上，传统的劳动人事管理多为被动反应型，按部就班，强调按领导意图办事；现代人力资源管理多为主动开发型，根据组织的现状和未来，有计划、有目标地开展工作。

26.C【解析】现代人力资源管理学应当建立在三大基石，即定编定岗定员定额、绩效管理和员工技能开发，以及工作岗位研究和人员素质测评两大技术的基础之上。

二、多项选择题

1.ABDE【解析】心理属性是指人的感觉、知觉、记忆、思维、想象、意志、需要、动机等一切心理现象的总和。心理属性是人性的重要组成部分，是人性的本质。人的心理属性或心理现象总括为四方面：①心理过程；②心理状态；③个性心理特征；④个性意识倾向。

2.ABCE【解析】企业进行以人为本的管理，必须遵循一定的标准、要求或原则，具体包括：①人的管理第一；②满足人的需要，实施激励；③优化教育培训，完善人、开发人、发展人；④以人为本、以人为中心构建企业的组织形态和机构；⑤和谐的人际关系；⑥员工个人与组织共同发展。

3.ABCDE【解析】人本管理通过组织进行，这就要求组织形态和结构必须体现以人为本、以人为中心，必须保证人本管理有效地实施。为此，应当构建有如下特征的企业组织形态或结构：①组织必须为其成员创造利益，并明确组织的宗旨和目标；②在组织能为自己创造利益的前提下，员工自愿进入组织，接受组织的职权和权威，称为“职权接受”；③组织及其成员在共同利益、共同目标的基础上相互接纳，协同合作；④组织集权和分权的平衡与适宜；⑤组织和地位弹性；⑥管理幅度合理；⑦确立企业员工参与管理的制度与渠道等。

4.CDE【解析】人的积极性、创造性的发挥，人的全面发展，受到环境的重要影响与制约。对于企业员工而言，主要有两大环境因素：①工作本身的条件与环境。工作条件和环境直接影响人的心境、情绪。②企业中的人际关系环境。优化工作环境可以提高工作条件和环境质量。

5.BCDE【解析】企业人际关系是人本管理的环境，又是人本管理的内容及衡量标准。人际关系好坏、和谐与否，对企业人本管理顺利运行，对企业及其员工的成长与发展至关重要，原因在于：①人际关系影响企业的凝聚力；②人际关系影响人的身心健康；③人际关系影响个体行为；④人际关系影响企业工作效率和企业发展。

6.BD【解析】人力资源开发是为允分、科学、合理地发挥人力资源对社会经济发展的积极作用而进行的资源配役、素质提高、能力利用、开发规划等一系列活动，而使人的潜能得到开发和有效运用则是人力资源开发的最根本目标人力资源开发总体目标是指进行人力资源开发活动所争取达到的一种未来状态它是开展各项人力资源片发活动的依据和动力人力资源开发的最高目标是促进人的发展，根本目标是开发并有效运用人的潜能。

7.CDE【解析】激励不仅能促进创新能力的转化，而且在潜在创新能力的开发过程中也起着重要作用对创新能力的激励机制主要有三种：市场激叻机制、社会激励机制和企业激励机制。

8.ABC【解析】人性在自然界和社会经济活动中呈现出独有的特征，具体表现为：①能动性；②社会性；③整体性；④两面性；⑤可变性；⑥个体差异性。

9. ABDE

10.ABCDE【解析】人力资本具有一般资本的共性，但是与物质资本相比，它呈现出以下自有特征：①人力资本存在于人体之中，它与人体不可分离；②人力资本以一种无形的形式存在，必须通过生产劳动方能体现出来；③人力资本具有时效性；④人力资本具有收益性，其对经济增长的作用大于物质资本；⑤人力资本具有无限的潜在创造性；⑥人力资本具有累积性；⑦人力资本具有个体差异性

11.BDE【解析】人力资本投资的特性包括：①连续性、动态性；②主体和客体具有同一性；③投资者与收益者的不完全一致性；④收益形式多样化。

12.ABCE【解析】人力资本投资支出分为三类：①实际支出或直接支出；②放弃的收入或时间支出；③心理损失。

13.ACE【解析】人的发展具有下列特征：①充分发展的可能性；②发展力一向的多样性，个体与生俱来的差异是多样性发展的物质基础，纷繁复杂的社会需要是人的多样性发展的外在要求；③发展结果的差异性，体现在不同的发展方向、发展层次、个性特长等方面。

14.ABCDE【解析】人力资源开发以提高效率为核心，以挖掘潜力为宗旨，以立体开发为特征，形成一个相对独立的理论体系。这一理论体系包括了人力资源的心理开发、生理开发、伦理开发、智力开发、技能开发和环境开发。

15.ABCDE【解析】人力资源的管理开发是实现人力资源有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的可靠保障。管理开发的基本手段包括法律手段、行政手段、经济手段、宣传教育手段和目标管理手段等。

16.ABCD【解析】现代企业人力资源管理主要包括求才、用才、育才、激才、留才等一系列工作任务。

17.ABCD【解析】在管理内容上，传统的劳动人事管理以事为中心，主要工作就是管理档案、人员调配、职务职称变动、工资调整等具体的事务性工作。E 项属于现代人力资源管理的内容。

18.ABCDE【解析】现代人力资源管理的基本原理主要有：①同素异构原理——总体组织系统的调控机制；②能位匹配原理——人员招聘、选拔与任用机制；③互补增值、协调优化原理——员工配置运行与调节机制；④效率优先、激励强化原理——员工酬劳与激励机制；⑤公平竞争、相互促进原理——员工竞争与约束机制；⑥动态优势

原理——员工培训开发、绩效考评与人事调整机制。

19.AE【解析】在人力资源管理的学科体系中，运用现代数学、心理学、生理学、卫生学、人机工程学等学科的研究成果而形成的测量应用技术，可以分成两大类：①以工作岗位为研究对象的学问，即工作岗位研究；②以劳动者的自身品质为研究对象的学问，即人员素质测评。

湖南新东方
教育培训中心
www.xdfpx.com