第三版新教材 3 级人力资源管理师《章节巩固练习题》

第三部分　人力资源管理师(基础知识)综合巩固练习题 参考答案及解析

反馈邮箱：hnxdfpx@vip.163.com

基础知识综合模拟试题（一）单选题

1、答案：C［基础知识 1-4］

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。总供给等同于一定时期的国民生产总值或国民收入。

2、答案：A［基础知识 2-1］

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。

3 答案：B［基础知识 2-2］

解析：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。

4、答案：D[基础知识 4-1]

解析：阿伦和梅耶（N.J.Allen,J.P.Meyer）所进行的综合研究提出了三种形式的承诺：（1）感情承诺，即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。

50、答案：A［基础知识 5-3］

解析：注意研究人的动态性，对人力资源管理来说是至关重要的。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。以这个事实为基础，就可以正确并有效地解决好员工激励、员工的自我保护机制、员工的成熟和发展等人事管理问题。员工动态特征包括：员工激励、员工的自我保护机制、员工的成熟和发展。

6、答案：A［基础知识 5-3］

解析：注意研究人的动态性，以人力资源管理来说是至关重要的。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。以这个事实为基础，就可以正确并有效地解决好员工激励、员工的自我保护机制、员工的成熟和发展等人事管理问题。员工动态特征包括：员工激励、员工的自我保护机制、员工的成熟和发展。

7、答案：C［1-1］

解析：组织设计理论被分为静态的组织设计理论和动态的组织设计理论。其中，静态的组织设计理论主要研究组织的体制（权、责结构）、机构（部门划分的形式和结构）和规章（管理行为规范）。

8、答案：B［1-1］

解析：分公司与总公司结构模式较多地出现在由横向合并而形成的企业中，合并后各分公司保持了较大的独立性。分公司是总公司的分支机构或附属机构，在法律上和经济上均无独立性，不是独立的法人企业。分公司没有自己的独立名称，没有独立的章程和董事会，其全部资产是总公司资产的一部分。如果发生资不抵债的情况，总公司必须以其资产对分伺的债务负责。

9.[答案]C

10.[答案]A

11.[答案]C

[解析]习惯法是以法律共同体的一长期实践（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。

12.[答案]A

[解析]企业营销机会就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示评估，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，减少不利的营销因索可能带来的损失。

13.[答案]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具有执行官的权利。影响并改变他们的态度和行为属于满足权利需要的行为。

14.[答案]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绩故管理是显示和.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绩效管理是制一汀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七，对员工而言，绩效管理又具有相互沟通、规范行为、激励斗志、提升素质、展示才能、促进发展等多种功能。

15.[答案]D

[解析]企业组织结构变革的方式包括：①改良式变革。即日常的小改小革，修修补补，如局部改变某个科室的职能，新设一个职位等；②爆破式变革。短期内完成组织结构的重大的以至根本性变革，如两家企业合并，从职能制结构改为事业部制结构等；③计划式变革。对改革方案经过系统研究，制定全而规划，然后有计划、分阶段地实施，如企业组织结构的整合。

16、答案：A 参见教材《基础知识》P2

解析：此题属于常规兼理解性题目。

“在生产要素市场，居民户是生产要素的供给者，企业是生产要素的需求者。

17、　答案：D 参见教材《基础知识》 P29

解析：此题属于常见性题目。

选项 A：“第一，劳动法的基本原则是劳动法律部门中具有指导性、纲领性的法律规范。”

选项 B：“第四，基本原则具有高度的权威性，对各项劳动法律制度均有约束力。”

选项 C：“第三，劳动法的基本原则有着高度的稳定性，只要社会的基本经济制度、政治制度未发生根本性的变化，基本原则是不会改变的。

18、　答案：B 参见教材《基础知识》 P37

解析：此题属于常识性题目。

“即使依照法定程序延长工作时间，在正常情况下，每个月也不能超过 36 小时。”

19、答案：B 参见教材《基础知识》 P48

解析：此题属于常规性题目。

“顾客力量的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。”

20、　答案：D 参见教材《基础知识》 P103

解析：此题属于常见性题目。

“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，可是教师还是会认为第三个学生更出色些。”

21、【答案】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虽然是以劳动者为中心，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。

22.【答案】D

【解析】短期的生产，产量取决于可变要素的投入。可变要素投入发生变化，产量相应地发生变化。短期企业唯一可变的生产要素是劳动投入。

23.【答案】A

【解析】物质帮助权是劳动者暂时或永久丧失劳动能力、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基本权利，就劳动者而言，主要通过社会保险来实现。

24.【答案】C

【解析】劳动法律体系按其职能结构分为：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、劳动福利法。工作时间法属于劳动标准法。

25.【答案】B

【解析】硕客力量的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。

26.【答案】D

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

【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。

27.【答案】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。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。

28、答案：C［基础知识 1-4］

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规模；从收入分配看，它是一定时期内要投入而获得的收入总和；总需求是指社会在一定时期内对产品和服务需求的总和。

29、　答案：A［基础知识 1-4］

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释重程度的重要指标。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，平均失业持续期处长，则表明劳动力市场中存在长期失业者。

30、 答案：A［础知识 2-1］

解析：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。劳动争议处理法属于劳动关系法。

31、 答案：B［基础知识 2-2］

解析：劳动法律关系主要包括劳动合同关系、劳动行政法律劳动服务法律关系。通常所说的劳动法律关系一般为劳动合同关系。

32、　答案：C［基础知识 3-1］

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。

33、答案：A［基础知识 3-3］

解析：市场营销计划的控制主要有：①年度计划控制。是指企业在本年度内采取制定标准、绩效测量、因果分析、改正行动的控制步骤，检查实际绩效与计划之间是否有偏差，并采取改进措施，以确保营销计划的实现与完成；②盈利能力控制。通常来测定不同产品、不同销售区域、不同顾客群体、不同渠道以及不同订货规模的盈利能力；③效率控制。包括销售人员效率控制、广告效率控制、促销效率控制和分销效率控制，通过对这些环节的控制以保证营销组合因素功能执行的有效力；④中国特色的被接见者。是指企业采取一系列行动，使实际市场营销工作与原规划尽可能一致。

34、答案：D［基础知识 4-1］

解析：阿伦和梅耶（N.J.Allen，J.P.Meyer）所进行的综合研究提出三种形式的承诺；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。为了不失去已有位置和多年投入所换来的福利待遇，员工不得继续留在该组织；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。

35、答案：C［基础知识 4-1］

解析：第一个对学习中的强化做出理论分析是心理学家爱德华·桑代克(E.L.Tordike).在桑代克的效果律中强调了三个行为法则：①在对相同环境做出的几种反应中，那结能引起满意的反应，将更有可能再次发生，这一原则有时又称为“强化原则”②那些随后能引起不满意的反应，将不太可能再次发生，这一原则有时又称为“征罚原则”；③如果行为之后同有任何后果，既没有正性的也没有负性的事后结果，在若干时间后，这种行为将会逐渐消失，这一原则有时又称为“消退原则”。

36、答案：A［基础知识 4-2］

解析：个体的沟通风格划分为四种类型：①个体的沟通风格划分为四种类型：①自我克制型。这咱人既不暴露也不反馈，他们居于双盲式的位置，自己不扩大信息的领域，也不希望对方扩大；②自我保护型。这种类型的人在给他人反馈方面偏高，但在对他人暴露方面偏低；③自我暴露型。这种类型的人多有暴露而少有反馈，认为自己的观点有价值，而他人的观点一无是处；④自我实现型。这种类型的人平衡地使用暴露和反馈的方法，达以最有效的人际沟通。

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

37、答案：A［基础知识 5-1］
解析："经济人"假设说的代表人物是泰罗，这种观点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。

38、答案：D［基础知识 5-2］
解析：企业单位组织中最主要的组织开发目标包括：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。

39、答案：A［基础知识 5-3］
解析：员工的动态性主要包括员工激励、员工的自我保护机制和员工的成熟和发展

40、［答案］B
［解析］劳动力市场的客体是劳动者的劳动力，即存在于劳动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。
41、［答案］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。
42、［答案］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、运行规则和调整原则与方式，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。
43、［答案］D
［解析］劳动法律关系的构成要素包括：①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，即雇主与雇员；②内容，是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，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。
44、［答案］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。
45、［答案］］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。
46、［答案］C
［解析］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。影响他人并改变他们的态度和行为属于满足权力需要的行为。
47、［答案］A
［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。
48、［答案］B
［解析］领导情境理论是在赫塞与布兰查德提出的，即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。领导情境理论同其他领导行为理论一样，也把领导的行为方式按"关心人"和"关心工作"两个维度划分成四种类型的领导方式：高关系一低工作的参与式，低关系一高工作的命令式，高关系一高工作的推销式，低关系一低工作的授权式。
49、［答案］D
［解析］人力资本投资是指投资者通过对人进行一定的资本投入（货币资本或实物），增加或提高人的智能和体能，这种劳动能力的提高最终反映在劳动产出增加上的一种投资行为。投资者可以是国家（中央、地方政府）、事业单位、企业、社会团体，也可以是家庭、个人等；投资的对象是人，一般为投资主体所辖范围之内的人；人力资本投资直接改善、提高或增加人的劳动生产能力，即人进行劳动所必需的智力、知识、技能和体能；人力资本投资旨在通过对人的资本投入，投资者未来获取价值增值的劳动产出及由此带来的收入的增加，或者其他收益。
50、［答案］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员工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，而且有社会性的需要；④员工不仅有道德性的行为，而且有道德性的需要。

51、［答案］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。

52.【答案】B

【解析】在劳动力市场上，居民户是劳动力的供给方，企业是劳动力的需求方，通过双方的无数次选择，按照一定的工资率将劳动力配置于某种产品和服务的生产的职业岗位上。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。从生产要素投人的视角观察，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。

53.【答案】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。

54.【答案】D

【解析】劳动法的基本原则有以下特点：指导性、纲领性；特殊性；高度的稳定性和高度的权威性。

55.【答案】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。

56.【答案】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。

57.【答案】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。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。

58.【答案】D

【解析】阿伦和梅耶所进行的综合研究提出三种形式的承诺：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。

59.【答案】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。

60.【答案】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。

61.【答案】D

【解析】人力资本投资的基本含义包括：①人力资本投资主体可以是国家(中央、地方政府)、事业单位、企业、社会团体，也可以是家庭、个人等；②人力资本投资的对象是人，一般为投资主体所辖范围之内的人；③人力资本投资直接改善、提高或增加人的劳动生产能力，即人进行劳动所必需的智力、知识、技能和体能；④人力资本投资旨在通过对人的资本投入，投资者未来获取价值增值的劳动产出及由此带来的收入的增加，或者其他收益。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。

62.【答案】D

【解析】与自然界的其他资源相比，人力资源的一般特点有：时间性、消费性、创造性和主观能动性。

63.【答案】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。

64、 D 65、A 66、A 67、B 68、B 69、D 70、D 71、D 72、D 73、B 74、C 75、D 76、D 77、B

78、答案：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趋于均衡。

79、答案：B

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。其中，平等的就业权和自由择业权是劳动权的核心

80、答案： 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、公民个人的解释属于任意解释，任意解释不具有法律效力。

81、答案：B

解析：企业资源优势具有相对性和时间性，随着时间的推移以及竞争环境的变化，以使其优势得以维护和创新。

82、答案：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，对肆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。

83、答案：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。

84、答案：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。从生产要素投残暴视角观察，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。

85、答案：D

解析：劳动法的基本原则有以下特点：（1）劳动法的基本原则是劳动法律部门中具有指导性、纲领性的法律零落 （2）不同的法律部门有着不同的基本原则，劳动法的基本原则反映了所高速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）劳动法的基本原则有着高度的稳定性；（4）基本原则具有高度权威性，对各项劳动法律制度均为具有约束力。

86、答案：C

解析《劳动法》开宗明义地规定劳动法的宗旨就在不求有功保护劳动者的合法权益。这体现了劳动权保障的优先保护方面。

87、答案：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，一般由定是和定性两方面的标准组成。

88、答案：D

解析：森德期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 ；（2）成员满意度（3）团队学习；（4）外人的满意度。

89、答案：D

解析：对员工而言，绩效管理具有相互沟通、规范行为、激励斗志，提升素质、展示才能、促进发展等多种功能。

90、B 91、D 92、B 93、B 94、B 95、C 96、A 97、A 98、A 99、B 100、B 101、D

102、答案：B

解析：基尼系数是意大利经济学家基尼依据洛沦依据咯伦茨曲线创制用来判断某种收入分配平等程度的一种尺度，即社会居民或劳动者人数与收入量对应关系的计量指标。基尼系数是收入差距的衡量指标。

103、答案：B
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。

104、答案：A
解析：劳动法律关系包括：劳动合同关系，劳动行政法律关系和劳动服务关系。其中，劳动合同关系是雇员与雇主在劳动过程的权利义务关系。

105、答案：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、公民价目人的解释属于任意解释。任意解释不具有法律效力。ABD 三项属于正式解释，具有法律效力。

106、答案：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。

107、答案：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这一。

108、答案：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技能、视角和变化着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。

109、答案：C
解析：首因效应是指最先的印象对人知觉产生的强烈影响，也是人们常 说的“第一印象作用”。

110、答案：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。

111、答案：C
解析：在管理内容上，传统的劳动从事以事为中心；现代人力资源管理则以人为中心，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、创造性开展工作。

112、答案：C
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。

113、答案：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。

114、答案：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。

115、答案: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。

116、 答案：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。

117、答案：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的不在此列;即使依照法定程序延长工作时间，在正常情况卜，每月也小能超过 36 小时。

118、答案：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。

119、答案：A
解析：影响产业购买者购买决定的主要因素如下:①环境因素;②组织因素;③人际因素;④个人因素。

120、答案：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。

121、答案：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。

122、答案：B
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。A 项如果群体由少数人控制，群体讨论是易产生个人倾向;C 项群体决策要比个体决策需要更多的时间;D 项群体决策对决策结果的责任不清。

123、答案：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。

124、答案：ABC
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。

125、答案：C
解析：企业工作岗位分析、劳动定员定额等人力资源管理基础工作是人力资源规划的重要前提。

126、B　127、B　128、A　129、B　130、A　131、B　132、C　133、C　134、C　135、C　136、C　137、D

基础知识综合模拟试题（二）多选题

1、答案：ABE［基础知识 1-1］
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。

2、答案：BDE［基础知识 3-1］
解析：战略控制的方法包括：（1）事前控制，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，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，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、答案：ABCDE［基础知识 4-3］
解析：领袖魅力的管理者的关键特征有：（1）自信：对自己判断和能力的充分信心；（2）远见：有理想目标，并认定未来一定比现在更美好；（3）有清楚表达目标的能力：他们能明确地陈述目标，让其他人都能明白；（4）对目标的坚定信念：他们被认为具有强烈的奉献精神，愿意从事高冒险性的工作，承受高代价；（5）行为不循规

蹈矩：行为产新颖的，反规范和反传统的；（6）是变革的代言人：他们被认为是激进的变革者，而不是现状的维护者；（7）对环境敏感：他们有迅捷的反应力，能够对需要变革的环境、约束和资源进行切实可行的评估。

4、答案：［基础知识 5-2］
解析：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开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。

5、答案：BCDE［1-1］
解析：企业集团是一种以母子公司为主本，通过产权关系和生产经营协作等多种方式，与众多企业法人组织共同组成的经济联合体。其构成包括核心企业、控股成员企业层、参股成员企业层、协作成员企业层。

6.[答案]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，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。
7.[答案]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。
8.[答案]BCE
[解析]在使用心理测验对应聘者进行评价和筛选时，可选择的策略包括：①择优策略，它用于选拔职位或工作要求高、责任重大的人员；②淘汰策略，即依据职位要求确定从业者所必备的标准基线，通过测验淘汰明显不符合要求的人员。而那些通过淘汰测验的人员，也并非一定能胜任工作，还需要对他们进行进一步的评价；③轮廓匹配策略，这种策略的关键在于建立职位胜任的标准轮廓图。
9.[答案]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。

10.【答案】CE
【解析】计算年失业率的公式为：

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

由公式可知，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。
11.【答案】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。
12.【答案】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。
13.【答案】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。

14.【答案】CE
【解析】利用平均失业持续期指标以及对劳动力市场存量、流量的分析可计算年失业率。其公式为：

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

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。

15.【答案】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。

16.【答案】BC

【解析】成就需要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。AE 两项属于满足权力需要的行为。D 项，成就需要高的人追求的不是无限高的目标，而是现实的成就，他们既不甘愿去做那些过于轻松简单而无大价值的事，也不愿冒太大的风险去做那些不太可能做到的事，因为那样就不可能体验到成就感。

17.【答案】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：市场激励机制、社会激励机制和企业激励机制。

18、答案：ABE〖基础 1-1〗

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，但由于市场自身缺陷，或者交换参与的主体由于观念或习惯的干扰无法交换

19、答案：ABCDE〖基础 1-1〗

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、降低生产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。如免税、退税、降低税率，增加公共工程开支、扩大政府购买，增加政府支付等。

20、 答案：ABCDE〖基础 1-1〗

解析：劳动法的内容极为丰富、复杂、包括劳动关系，劳动标准、社会保险、就业、培训和劳动监督检查等各项劳动法律制度。

21、 答案：ABD〖基础 2-1〗

解析：政府制定或调整重大劳动关系标准应当贯彻“三方原则”，即政府、工会和企业家协会（也称雇主协会——共同参与决定或听取工会和企业家协会的意见）

22、 答案：BDE〖基础 3-1〗

解析：企业战略控制的方法包括：事前控制、事中控制和事后控制。事前控制是战略实施前，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：事中控制是在战略实施过程中，按照某一基本标准进行控制，以达到预防偏差的目的；事后控制是战略执行后，将执行结果于期望标准做比较，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。

23、 答案：BDE〖基础 3-3〗

解析：市场分类的标准和方法很多，按商品流通区域，可市场划分为地方市场、全国市场、国际市场。其中国际市场又称为世界市场。

24、 答案：ABCDE〖基础 4-3〗

解析：有领袖魅力的管理者的关键特征包括：自信、远见、有清楚表达目标的能力、对目标的坚定信念、行为不循规蹈矩、是变革的代言人、对环境敏感。

25、 答案：BC〖基础 5-2〗

解析：人力资源开发是充分、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置、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。

26、〖答案〗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规范研究方法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。

27、〖答案〗ACE

〖解析〗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。调整税率和调整利率属于政府实施财政政策的主要措施。

28、〖答案〗ABE

29、［答案］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。

30、［答案］ABE

［解析］风险型决策是一种随机决策，常见的分析方法包括：①收益矩阵；②决策树；③敏感性分析。线形规划法和微分法属于确定型决策方法。

31、［答案］ABDE

［解析］消费者购买决策随产品的复杂性、价值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。

32、［答案］BCDE

［解析］路径一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。

33、［答案］ 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。

34、［答案］ABCE

［解析］岗位规范是对组织中各类岗位某一专项事物或对某类员工劳动行为、素质要求等所作的统一规定，也称为劳动规范、岗位规则或岗位标准。岗位规范的结构模式主要包括：①管理岗位知识能力规范；②管理岗位培训规范；③生产岗位技术业务能力规范；④生产岗位操作规范，也称生产岗位工作规范（标准）。

35.【答案】CDE

【解析】规范研究方法具有以下几个特点：①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具有消极意义。规范研究方法研究经济现象的出发点和归宿离不开价值判断；②规范研究方法研究经济现象的目的主要在于为政府制定经济政策服务。实现互惠的交换对社会有积极意义，它有利于社会总体福利水平的提高。但是由于经济运行过程中存在种种障碍，使互惠的交换不能实现。AB 两项属于实证研究方法的特点。

36.【答案】ABE

【解析】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。紧缩性的财政政策则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。

37.【答案】ABE

【解析】劳动法的基本原则有以下特点：①劳动法的基本原则是劳动法律部门中具有指导性、纲领性的法律规范，而不是调整劳动关系运行中的特定事项或劳动关系当事人某一特定行为的具体规定；②劳动法的基本原则有着高度的稳定性，只要社会的基本经济制度、政治制度未发生根本性的变化，基本原则是不会改变的。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；③基本原则具有高度的权威性，对各项劳动法律制度均具有约束力。劳动法律制度中的各类具体规定不能与基本原则相抵触，基本原则适用于所有的劳动关系。

38.【答案】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。我国劳动法的体系是根据劳动关系法律调整的特点和内容而构成的，由八种劳动法律制度构成。其中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。

39.【答案】ADE

【解析】人们在购买决策过程中可能扮演不同的角色，起不同的作用。按其在决策过程中的作用不同，角色可分为以下五种：①倡议者，即首先提出或有意购买某一产品和服务的人；②影响者，即其看法和建议对最终决策具有一定影响的人；③决策者，即对是否买、如何买、何处买等方面的购买决策做出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和服务的人。

40.【答案】ABC

【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。

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

企业可以采取市场改良、产品改良或市场营销组合改良营销策略。

41.【答案】ABCDE

【解析】有领袖魅力的管理者具有七个关键特征：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。

42.【答案】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：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。

43、BCE　44、ABD　45、ABCDE　46、BDE　47、ABCDE　48、ADE　49、BCD　50、CDE　P171

51、答案：ACD

解析：企业战略是指企业为了适应未来环境的变化，寻求长期自下而上和稳定发展而制定的总体性和长远性的谋划与方略。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。

52、答案：ABCDE

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，影响工作满意度的因素包括上述五个方面。

53、答案 ：BCDE

解析：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。

54、答案 ：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、要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”为研究对象有学问，即工作岗位研究（2）以劳动者——“人”的自身品质为研究对象的学问，即人员素质测评。

55、答案：ABCDE

解析：磨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，磨擦性失业是一种岗位变换之间的专业。磨擦性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进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。它是动态性市场经注蝗一个自然特征，是高效率利用劳动资源的需要。

56、答案：ABCD

解析：除 ABCD 四项外，企业目标管理的特点还包括重视员工的培训和能力开发。

57、答案：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）参加社会活动。AC 两项属于权力需要；E 项比竞争者更出色属于成就需要。

58、答案：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

59、BC　60、ACD　61、ABCDE　62、AC　63、ABDE　64、CE　65、BCD　66、CDE

67、答案：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，主要有以下失业类型；（1）磨擦性失业；（2）技术性失业；（3）结构性失业；（4）季节性失业。

68、答案：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，对劳动者在暂或永久丧失劳动能力以及由于各种原男朋友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。

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

69、答案：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以下内容：（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；

70、答案：ABCDE

解析：劳动权是指法律食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、休息休假公、劳动保护权、职业培训权等。

71、答案：ACD

解析:企业战略是指企业为了适应未来变化,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与方略。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。

72、答案：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）复用馓策略。即包装内产品用完后，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。

73、答案：BCDE

解析：心理测验按测验方式可分为纸笔测验、操作测验、口头测验和情境测验。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试；操作测验项目多属于以地图片、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；口头测验项目多为语言材料，口头提问和作每件事 情境测验或角色扮演是是评价中心技术的重要组成部分，它观察、记录和评价被试者在模拟的情境中或所扮演的角色

74、 答案：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，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。

75、答案：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，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。

76、 答案：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。

77、答案：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。

78、答案：ABC

解析：企业经营环境的微观分析包括如下五个方面:①现有竞争对手的分析；②潜在竞争对手分析；③替代产品或服务威胁的分析；④顾客力量的分析;⑤供应商力量的分析。

79、答案：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，产品价格不与产品成本或需求发生直接关系。

80，答案：ACDE

解析：满足安全需要的行为可以包括以下内容：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

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

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。

81、答案：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。

82、ABCD　83、ABD　84、ACE　85、ABCDE　86、ACD　87、ABCDE　88、BCDE　89、BDE

湖南新东方教育培训中心 www.xdfpx.com