

# 2015年5月二级人力资源管理师（理论知识） 考试真题及解析

- 1、关于均衡国民收入的公式，不正确的是\_\_(1)\_\_

- (1) A. 均衡国民收入=消费+收入
- B. 均衡国民收入=总供给
- C. 均衡国民收入=消费+储蓄
- D. 均衡国民收入=消费+投资

## 试题答案

A

## 试题解析

总供给与总需求相等的国民收入称为均衡国民收入。均衡国民收入-总供给=总需求；均衡国民收入=消费+储蓄；均衡国民收入=消费+投资。

- 2、正常情况下，依照法定程序延长的工作时间每月不能够超过\_\_(2)\_\_

- (2) A. 20 小时
- B. 36 小时
- C. 30 小时
- D. 40 小时

## 试题答案

B

## 试题解析

依照法定程序延长工作时间，在正常情况下，每月不能超过 36 小时。

- 3、确定型决策方法不包括\_\_(3)\_\_

- (3) A. 微分法
- B. 量本利分析法
- C. 收益矩阵法
- D. 线性规划法

试题答案

C

试题解析

收益矩阵法属于风险型决策方法。

- 4、\_\_(4)\_\_是人对某种事物或特定对象所持有的一种肯定或否定的心理倾向。

- (4) A. 归因
- B. 知觉
- C. 动机
- D. 态度

试题答案

D

试题解析

态度是人对某种事物或特定对象所持有的一种肯定或否定的心理倾向。

- 5、人的本性即人的\_\_(5)\_\_

- (5) A. 自然属性和心理属性
- B. 社会属性和心理属性
- C. 自然属性和社会属性
- D. 阶级属性和心理属性

试题答案

A

试题解析

人的本性是人通过自己的社会性的生命活动，形成或获得的全部属性的综合，包括自然属性和心理属性。

- 6、\_\_(6)\_\_不属于现代人力资源管理的基本原理。

- (6) A. 同素异构原理
- B. 能位匹配原理
- C. 适才适用原理

D.动态优势原理

试题答案

C

试题解析

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。

- 7、关于组织理论与组织设计理论的说法, 不正确的是\_\_(7)\_\_

- (7) A. 组织理论包括了组织运行的全部问题  
B.原则上组织理论应该包括组织设计理论  
C.组织设计理论主要研究企业组织结构  
D.组织理论与组织设计理论在外延上是相同的

试题答案

D

试题解析

组织理论被称为广义的组织理论或大组织理论。组织理论与组织设计理论在外延上是不等的, 组织理论包括组织设计理论。

- 8、多维立体组织结构的主要管理组织机构系统不包括\_\_(8)\_\_

- (8) A. 地区利润中心  
B.专业成本中心  
C.产品利润中心  
D.地区成本中心

试题答案

D

**试题解析**

多维立体组织结构形成了三类主要的管理组织机构系统:

- (1)产品利润中心: 按产品划分的事业部。
- (2)专业成本中心: 按职能划分的专业参谋机构。
- (3)地区利润中心: 按地区划分的管理机构。

● 9、有些企业由于生产过程具有高度的连续性, 所以整个企业生产经营活动的整体性很强, 这类企业比较适合\_\_(9)\_\_\_

- (9) A. 矩阵制  
B. 模拟分权制  
C. 流程型  
D. 多维立体组织

**试题答案**

B

**试题解析**

模拟分权组织亦称模拟分权制或模拟分散管理组织。我国一些化学工业企业、大型钢铁联合企业、铝业企业及某些原材料工业企业, 由于生产过程具有高度的连续性, 整个企业生产经营活动的整体性很强。因此, 不可能把企业的各个组成部分划分为若干个完全独立的自治单位, 即不宜采用高度分权的事业部制。但这些企业的生产经营规模又过于庞大, 如果再继续采用高度集权型的直线职能制组织形式, 显然难以管好管活, 厂长或总经理经常会显得力不从心。于是, 在事业部制与直线职能制之间就产生了一种新的组织形式, 即模拟分权管理组织结构模式。

● 10、\_\_(10)\_\_\_是以信息、通信技术为基础, 依靠高度发达的网络, 将供应、生产、销售企业和客户, 乃至竞争对手等独立的企业或个体连接而成的经济联合体。

- (10) A. 网络型组织  
B. 流程型组织  
C. 模拟分权组织  
D. 多维立体组织

**试题答案**

A

**试题解析**

网络型组织是以信息、通信技术为基础,依靠高度发达的网络,将供应、生产、销售企业和客户,乃至竞争对手等独立的企业或个体连接而成的经济联合体。

- 11、下列选项中,属于企业部门结构纵向设计方法的是\_\_(11)\_\_

- (11) A. 自上而下法  
B. 自下而上法  
C. 业务流程法  
D. 变量测评法

**试题答案**

D

**试题解析**

企业部门结构横向设计方法主要包括:自上而下法、自下而上法、业务流程法。部门纵向结构的设计包括管理幅度和管理层次的设计。变量测评法是设计管理幅度的一种方法。

- 12、下列选项中,不属于以工作和任务为中心的部门组合方式的模式是\_\_(12)\_\_

- (12) A. 直线制  
B. 矩阵制  
C. 直线职能制  
D. 模拟分权制

**试题答案**

D

**试题解析**

以工作和任务为中心设计部门组合方式,包括直线制、直线职能制、矩阵制(任务小组)等模式;以成果为中心设计的部门组合方式,包括事业部制、超事业部制和模拟分权制等模式。

- 13、在行业增长阶段后期,为减少竞争压力,企业会采取\_\_(13)\_\_

- (13) A. 增大数量战略  
B. 扩大地区战略  
C. 纵向整合战略  
D. 多种经营战略

**试题答案**

C

**试题解析**

在行业增长阶段后期,为减少竞争压力,企业会采取纵向整合战略。

- 14、某个单位在企业组织结构变革时需分析组织关系,不属于其分析的内容的是\_\_(14)\_\_

- (14) A. 某个单位应同哪些单位和个人发生联系  
B. 某个单位要求别人给予何种配合和服务  
C. 某个单位的工作效率和员工的士气如何  
D. 某个单位应该为别的单位提供哪些服务

**试题答案**

C

**试题解析**

组织关系分析包括:分析某个单位应同哪些单位和个人发生联系?要求别人给予何种配合和服务?它应对别的单位提供什么协作和服务?

- 15、组织结构变革常招致各方面的抵制和反对,下列选项不属于该表现的是\_\_(15)\_\_

- (15) A. 生产经营情况恶化  
B. 工作效率降低  
C. 要求离职的人员增多  
D. 市场占有率缩小

**试题答案**

D

**试题解析**

组织结构变革常招致各方面的抵制和反对,表现为生产经营情况恶化,工作效率下降,要求调职与离职的人数增加,发生争吵与敌对行为,提出各种似是而非的反对变革的理由等。

- 16、关于员工素质测评中的个体差异原理,下列选项中,描述不正确的是\_\_(16)\_\_

- (16) A. 人的素质是有差异的, 这种差异是客观存在的, 但是可以为意志所转移的  
B. 先天因素可以造成素质差异  
C. 测评的内容是人的素质  
D. 后天因素可以造成素质差异

**试题答案**

A

**试题解析**

员工测评的基本假设认为, 人的素质是有差异的。这种差异是客观存在的, 是不为意志所转移的。造成人们素质差异的因素是多方面的, 既有先天的因素, 也有后天的自然、社会因素。

- 17、并不是每个人都能把我们的大学英语课程讲授得清楚。正所谓术业有专攻, 这里其实指的是\_\_(17)\_\_

- (17) A. 工作差异原理  
B. 性别差异原理  
C. 职位差异原理  
D. 权责差异原理

**试题答案**

A

**试题解析**

题干体现了工作差异原理。正所谓术业有专攻, 人类知识的大量积累使一个有着有限精力的人, 只能在某些方面具有高质量完成工作需要的素质。

- 18、( ) 作为测量“人”的尺度, 在员工与岗位之间架起了桥梁。

- (18) A. 岗位分析  
B. 员工素质测评  
C. 岗位评价  
D. 员工绩效评价

**试题答案**

B

**试题解析**

员工素质测评作为测量“人”的尺度，在员工与岗位之间架起了桥梁。

- 19、对标准的外在形式划分，常常表现为对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定，这里描述的是\_\_(19)\_\_的概念。

- (19) A. 标准  
B. 指标  
C. 标记  
D. 标度

**试题答案**

D

**试题解析**

标度，即对标准的外在形式划分，常常表现为对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定。

- 20、员工素质测评的\_\_(20)\_\_采用“甲、乙、丙、丁”的刻度形式。

- (20) A. 量词式标度  
B. 数量式标度  
C. 定义式标度  
D. 等级式标度

**试题答案**

D

**试题解析**

等级式标度是用一些等级顺序明确的字词、字母或数字揭示测评标志状态、水平变化的刻度形式。例如“优”“良”“中”“差”；“甲”“乙”“丙”“丁”；“A”“B”“C”“D”以及“1”“2”“3”“4”等。

- 21、在面试准备阶段，（ ）是促使面试顺利进行的指导方针。

- (21) A. 面试问题  
B. 面试团队  
C. 面试指南  
D. 面试评估



**试题答案**

C

**试题解析**

面试指南是促使面试顺利进行的指导方针,一般以书面形式呈现,主要包括以下内容:  
(1)面试团队的组建。(2)面试准备。(3)面试提问分工和顺序。(4)面试提问技巧。(5)面试评分办法。

- 22、面试者从应聘者的某一缺点出发去评价应聘者的其他方面,这种偏见属于\_\_(22)\_\_

- (22) A. 首因效应  
B.对比效应  
C.晕轮效应  
D.录用压力

**试题答案**

C

**试题解析**

晕轮效应就是“以点带面”,从某一优点或者缺陷出发去评价应聘者其他方面。

- 23、关于行为描述面试的说法,不正确的是\_\_(23)\_\_

- (23) A. 它是一种特殊的结构化面试  
B.所有面试问题都是行为性问题  
C.其假设前提是“说和做存在较高的一致性”  
D.其实质是识别关键性的工作要求

**试题答案**

C

**试题解析**

行为描述面试是一种特殊的结构化面试,它采用的面试问题都是基于关键胜任特征(或称胜任力)的行为性问题。假设前提包括:

- (1)一个人过去的行为最能预示其未来的行为。  
(2)说和做是截然不同的两码事。

- 24、企业人力资源的\_\_(24)\_\_是指在工作岗位分析和人员素质测评的基础上,实现员工与岗位的优化配置。

- (24) A. 时间配置  
B. 个体配置  
C. 空间配置  
D. 整体配置

**试题答案**

B

**试题解析**

个体配置是在工作岗位分析和人员素质测评的基础上,实现员工与岗位的优化配置。

- 25、( ) 对企业培训工作起全局性的指导和控制作用。

- (25) A. 管理性培训规划  
B. 战略性培训规划  
C. 培训课程规划  
D. 培训需求分析

**试题答案**

B

**试题解析**

战略性培训规划对企业员工的培训工作起全局性的指导和控制作用。主要涉及企业内外部环境和影响因素的分析、员工培训发展的总体目标和任务,以及员工培训开发策略模式、员工培训开发的途径和措施,员工培训资源的开发利用等方面的决策。

- 26、专业技能提升培训的内容是\_\_(26)\_\_

- (26) A. 专业知识  
B. 企业文化  
C. 规章制度  
D. 管理能力提升

**试题答案**

A

**试题解析**

职前培训的培训内容是企业文化、企业发展状况、相关规章制度等；专业技能提升培训的内容是生产、制造、研发、营销等专业知识；管理能力培训是对管理能力提升的培训。P223

- 27、( ) 属于企业全员培训的外部环境因素。

- (27) A. 培训者  
B. 培训设备  
C. 培训场所  
D. 组织环境

**试题答案**

D

**试题解析**

培训环境是指直接或间接影响和作用于培训活动的诸要素的总和。培训环境分为外部环境和内部环境。外部环境包括：培训的政治、文化、教育环境、制度设计、组织环境等。内部环境包括：培训场所、设备、培训者及学员的观念等。

- 28、满足企业与学习者的需求是培训课程设计的\_\_(28)\_\_\_

- (28) A. 本质属性  
B. 主要依据  
C. 根本任务  
D. 内在要求

**试题答案**

C

**试题解析**

培训课程设计的根本任务是满足企业与学习者的需求。

- 29、培训需求分析的客体具有\_\_(29)\_\_\_

- (29) A. 多层次性  
B. 同一性  
C. 时间滞后性

D.规范性

**试题答案**

A

**试题解析**

需求分析的客体具有多层次性。

● 30、现代培训按其性质分为五个层次，依次为\_\_(30)\_\_

- (30) A. 知识培训、技能培训、观念培训、思维培训、心理培训  
B.知识培训、技能培训、思维培训、观念培训、心理培训  
C.知识培训、思维培训、技能培训、观念培训、心理培训  
D.技能培训、知识培训、思维培训、观念培训、心理培训

**试题答案**

B

**试题解析**

现代培训按其性质分为五个层次，即知识培训、技能培训、思维培训、观念培训、心理培训。

● 31、课程内容选择的基本要求中，\_\_(31)\_\_既是课程内容存在的前提，也是培训课程开发的内在动力。

- (31) A. 价值性  
B.有效性  
C.相关性  
D.系统性

**试题答案**

C

**试题解析**

相关性既是课程内容存在的前提，也是培训课程开发的内在动力。

- 32、\_\_(32)\_\_是制订好培训计划的基本问题。

- (32) A. 培训课程设计  
B. 课程目标  
C. 课程评价  
D. 课程模式

**试题答案**

A

**试题解析**

培训策略是决定培训活动的纲领，而培训课程是培训活动的细目，培训课程设计是制订好培训计划的基本问题。

- 33、培训后的评估内容不包括\_\_(33)\_\_\_

- (33) A. 目标达成情况  
B. 培训环境  
C. 培训主管工作绩效  
D. 培训效果效益

**试题答案**

B

**试题解析**

B项属于培训中的评估。培训后的评估主要内容包括：

- (1) 培训目标达成情况的评估。
- (2) 实施培训效果效益的综合评估。
- (3) 培训主管工作绩效的评估。
- (4) 受训者知识技能的提高与接受培训的相关度评估。

- 34、一般来说，\_\_(34)\_\_\_会作为生产性组织的主要绩效考评指标。

- (34) A. 工作效率  
B. 成本控制  
C. 工作过程  
D. 工作成果

**试题答案**

D

**试题解析**

对于生产型组织，它一般有客观的物质产出。因此对其考评一般以最终的工作成果为主要考评指标。

- 35、设计绩效考评指标体系无需遵循\_\_(35)\_\_\_

- (35) A. 明确性原则  
B. 灵活性原则  
C. 针对性原则  
D. 科学性原则

**试题答案**

B

**试题解析**

设计绩效考评指标体系应遵循的基本原则包括针对性原则、科学性原则、关键性原则、明确性原则、完整性原则、合理性原则、独立性原则、可测性原则。

- 36、没有绝对的零点，只能做加减运算的绩效考评标准量表是\_\_(36)\_\_\_

- (36) A. 比率量表  
B. 等距量表  
C. 等级量表  
D. 名称量表

**试题答案**

B

**试题解析**

等距量表没有绝对的零点，只能做加减的运算，不好做乘除的运算。在绩效考评中所采用的量表大多数属于等距量表。

- 37、提取关键绩效指标的程序包括：①分析工作产出；②审核指标和标准；③修改和完善；④设定考核标准；⑤提取和设定绩效考评指标。正确的是排序是\_\_(37)\_\_\_

- (37) A. ①④③⑤②  
B. ①⑤②③④

- C.①④②⑤③  
D.①⑤④②③

**试题答案**

D

**试题解析**

提取关键绩效指标的程序和步骤:

- (1)利用客户关系图分析工作产出。
- (2)提取和设定绩效考评的指标。
- (3)根据提取的关键指标设定考评标准。
- (4)审核关键绩效指标和标准。
- (5)修改和完善关键绩效指标和标准。

- 38、绩效监控始终关注员工的（ ），旨在通过提高个体绩效水平来改进部门和组织的绩效。

- (38) A. 工作态度  
B. 工作行为  
C. 工作绩效  
D. 工作过程

**试题答案**

C

**试题解析**

绩效监控始终关注员工工作绩效，旨在通过提高个体绩效水平来改进部门和组织的绩效。一个优秀的管理者必须善于通过绩效监控，采用恰当的领导风格，进行持续有效的沟通，指导下属的工作，提高其绩效水平。

- 39、对人际接触和交往频繁的工作岗位尤为重要的绩效考评效标是\_\_ (39) \_\_

- (39) A. 行为性效标  
B. 特征性效标  
C. 结果性效标  
D. 过程性效标

**试题答案**

A

**试题解析**

行为性效标对人际接触和交往频繁的工作岗位尤为重要。

- 40、“好人不好，强人不强，弱者不弱”，这种绩效考评误差是\_\_(40)\_\_\_

- (40) A. 苛严误差  
B. 居中趋势  
C. 宽厚误差  
D. 个人偏见

**试题答案**

B

**试题解析**

居中趋势和中间倾向，也就是结果都集中在某一分数段或所有员工被评为“一般”，没有真正体现员工之间的个体差异和实际绩效差异，这种结果往往造成绩效管理的扭曲，出现“好人不好，强人不强，弱者不弱”。

- 41、( )是指评定结果呈负偏态分布，大多数员工被评为优良。

- (41) A. 后继效应  
B. 晕轮效应  
C. 宽厚误差  
D. 个人偏见

**试题答案**

C

**试题解析**

宽厚误差是指评定结果呈负偏态分布，也就是大多数员工被评为优良。

- 42、360度考评的缺点不包括\_\_(42)\_\_\_

- (42) A. 相对而言成本较高  
B. 信息一致性差  
C. 定性评价比重较大  
D. 结果有效性差



**试题答案**

D

**试题解析**

360度考评方法的缺点包括:(1)考评侧重于综合评价,定性评价的比重较大,定量的业绩评价较少。(2)信息来源渠道广,但是从不同渠道得来的信息并非总是一致的。(3)收集到的信息比单渠道评价方法要多得多。虽然使考评更加全面,但也增加了收集和处理数据的成本。(4)在实施360度考评的过程中,如果处理不当,可能会在组织内造成紧张气氛,影响组织成员的工作积极性,甚至带来企业文化震荡、组织成员忠诚度下降等现象。

- 43、( )是员工为企业提供劳动而得到的各种货币与实物报酬的总和。

- (43) A. 工资  
B. 薪酬  
C. 社会保险  
D. 红利

**试题答案**

B

**试题解析**

薪酬是员工为企业提供劳动而得到的各种货币与实物报酬的总和,包括工资、福利和社会保险、企业补充保险等各种直接或间接的报酬。薪酬有不同表现形式,如精神的与物质的,有形的与无形的,货币的与非货币的,以及内在的与外在的等。

- 44、薪酬是能够为企业和投资者带来预期收益的资本,体现了薪酬的\_\_(44)\_\_功能。

- (44) A. 增值  
B. 控制成本  
C. 塑造企业文化  
D. 改善经营绩效

**试题答案**

A

**试题解析**

薪酬的增值功能是指薪酬是能够为企业和投资者带来预期收益的资本。

- 45、\_\_(45)\_\_是薪酬管理最基础的工作。

- (45) A. 薪酬预算  
B. 薪酬设计  
C. 薪酬支付  
D. 薪酬调整

**试题答案**

B

**试题解析**

薪酬设计是薪酬管理最基础的工作，如果薪酬水平、薪酬结构、薪酬构成等方面有问题，企业薪酬管理不可能取得预定目标。

- 46、企业采用科学的方法，通过各种途径，采集有关企业各类人员的工资福利待遇以及支付状况的信息，并进行必要处理分析的过程是指\_\_(46)\_\_

- (46) A. 市场调查  
B. 需求调查  
C. 薪酬调查  
D. 福利调查

**试题答案**

C

**试题解析**

薪酬调查是指企业采用科学的方法，通过各种途径，采集有关企业各类人员的工资福利待遇以及支付状况的信息，并进行必要处理分析的过程。

- 47、薪酬水平都是在直接或间接进行的薪酬调查的基础上确定的是\_\_(47)\_\_

- (47) A. 岗位薪酬  
B. 职位薪酬  
C. 特定岗位薪酬  
D. 专业岗位薪酬

**试题答案**

C

**试题解析**

对多数企业来说, 特定岗位的薪酬水平都是在直接或间接进行的薪酬调查的基础上确定的。

- 48、从调查的组织者来看, 以下不是正式薪酬调查的是\_\_(48)\_\_\_

- (48) A. 薪酬满意度调查  
B. 商业性薪酬调查  
C. 专业性薪酬调查  
D. 政府薪酬调查

**试题答案**

A

**试题解析**

从调查的组织者来看, 正式调查可分为商业性薪酬调查、专业性薪酬调查和政府薪酬调查。

- 49、处于新兴行业的企业更适合采取的薪酬调查方式是\_\_(49)\_\_\_

- (49) A. 企业之间相互调查  
B. 问卷调查  
C. 委托中介机构调查  
D. 访谈调查

**试题答案**

C

**试题解析**

委托调查是指委托商业性、专业性的人力资源咨询公司进行调查。尤其是当企业需要确定薪酬水平的岗位难以在类似企业中找到对等的岗位时, 或者该企业属于新兴行业时。

- 50、在薪酬调查数据的统计分析中, 如果被调查单位没有给出某类岗位完整的工资数据, 只能采集到某类岗位的平均工资数据, 所应采取的分析方法为( )

- (50) A. 数据排列法  
B. 频率分析法  
C. 回归分析法  
D. 简单平均法

**试题答案**

B

**试题解析**

在薪酬调查数据的统计分析中, 如果被调查单位没有给出某类岗位完整的工资数据, 只能采集到某类岗位的平均工资数据, 可以采取频率分析法。

- 51、薪酬市场调查的方法中使用频率最高的是\_\_(51)\_\_

- (51) A. 问卷调查法  
B. 面谈调查法  
C. 文献收集法  
D. 电话调查法

**试题答案**

A

**试题解析**

问卷调查法是通过向目标企业或个人发送事先根据企业自身需要而设计好的调查问卷, 以书面语言与被调查者进行交流, 来获取企业所需信息和资料的一种方法。在众多的调查方法中, 问卷调查法是使用频率最高的调查方法。

- 52、劳动关系的内容是\_\_(52)\_\_

- (52) A. 劳动  
B. 劳动力  
C. 劳动者  
D. 报酬

**试题答案**

A

**试题解析**

劳动关系是劳动的社会形式，劳动是这种关系的基础，也是它的实质和内容。

- 53、（ ）作为劳动力这一生产要素的均衡价格是连接雇主与雇员的桥梁。

- (53) A. 工资  
B. 劳动关系  
C. 劳动法律关系  
D. 事实劳动关系

**试题答案**

A

**试题解析**

在劳动关系中，雇员作为劳动力的所有者，按照一定的价格——工资，将劳动力的使用权让渡给劳动力的使用者雇主；雇主在支付了工资后，获得了劳动的给付。工资作为劳动力这一生产要素的均衡价格是连接雇主与雇员两者的桥梁。

- 54、（ ）是指用人单位除了非全日制用工形式外无书面劳动合同或无有效书面劳动合同形成的劳动法律关系。

- (54) A. 劳动关系  
B. 劳动法律关系  
C. 事实劳动关系  
D. 劳务关系

**试题答案**

C

**试题解析**

事实劳动关系是指用人单位除了非全日制用工形式外无书面劳动合同或无有效书面劳动合同形成的劳动法律关系。

- 55、下列选项中，属于劳务关系客体的是\_\_(55)\_\_

- (55) A. 组织  
B. 法人  
C. 权利义务  
D. 智力成果

**试题答案**

D

**试题解析**

劳务关系的客体即主体权利义务所指向的事务，包括行为，也包括物、智力成果以及其他体现具有物质或非物质利益性质的事务。

- 56、下列关于劳动关系与劳务关系的说法中，错误的是\_\_(56)\_\_

- (56) A. 劳动关系是基于用人单位与劳动者之间因生产要素的结合而产生的关系  
B. 劳动关系产生的原因是社会分工  
C. 劳务关系中，违反合同的没有行政责任  
D. 劳动关系中，违反合同的有行政责任

**试题答案**

B

**试题解析**

劳动关系是基于用人单位与劳动者之间因生产要素的结合而产生的关系，它是社会劳动得以进行的前提条件，是劳动的社会形式。劳务关系产生的原因在于社会分工。

- 57、在劳务派遣中，（ ）的关系属于有“关系”没劳动的形式劳动关系。

- (57) A. 用工单位与被派遣劳动者  
B. 用工单位与劳务派遣单位  
C. 劳务派遣机构与被派遣劳动者  
D. 雇主与雇员

**试题答案**

C

**试题解析**

劳务派遣中劳务派遣机构与用工单位对于被派遣劳动者两两之间的关系都是劳动关系。但是这两种劳动关系却都是不完整的劳动关系。前者，即劳务派遣机构与被派遣劳动者的关系属于有“关系”没劳动的形式劳动关系；后者，即用工单位与被派遣劳动者的关系属于有劳动没“关系”的实际劳动关系，因而都是不完整的劳动关系。但是，将二者结合起来观察，它们则构成了一个完整的劳动关系，一种特殊的组合劳动关系。

- 58、( ) 是我国的企业基本用工形式。

- (58) A. 劳务派遣用工  
B. 临时性用工  
C. 聘任制用工  
D. 劳动合同用工

**试题答案**

D

**试题解析**

劳动合同用工是我国的企业基本用工形式，劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

- 59、\_\_(59)\_\_是指专门就工资分配事项签订的专项集体合同。

- (59) A. 工资集体协商  
B. 工资集体协商制度  
C. 工资协议  
D. 工资指导线

**试题答案**

C

**试题解析**

工资协议是指专门就工资分配事项签订的专项集体合同。工资集体协商是指企业工会(雇员)代表与企业(雇主)代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。工资集体协商制度是我国集体合同制度的重要组成部分，是调整劳动关系运行的重要机制。

- 60、工资集体协商的内容不包括\_\_(60)\_\_

- (60) A. 最低工资标准的确定  
B. 年度平均工资水平及其调整幅度  
C. 工资分配制度、工资标准和形式  
D. 工资协议的终止条件与违约责任

**试题答案**

A

**试题解析**

最低工资标准的确定不是工资集体协商的内容,而是政府文件等的规定。工资集体协商的内容包括:

- (1)工资协议的期限。
- (2)工资分配制度、工资标准和工资分配形式。
- (3)职工年度平均工资水平及其调整幅度。
- (4)奖金、津贴、补贴等分配办法。
- (5)工资支付办法。
- (6)变更、解除工资协议的程序。
- (7)工资协议的终止条件。
- (8)工资协议的违约责任。
- (9)双方认为应当协商约定的其他事项。

- 1、最长劳动时间标准包括国家通过立法规定的\_\_(61)\_\_\_

- (61) A. 工时制度  
B. 休假制度  
C. 休息制度  
D. 延长工作时间的最高限额  
E. 延长工作时间的最低限额

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

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。

- 2、企业战略的特点包括\_\_(62)\_\_\_

- (62) A. 创新性  
B. 系统性  
C. 针对性  
D. 风险性  
E. 长远性

**试题答案**

BDE



**试题解析**

企业战略具有全局性、系统性、长远性、风险性、抗争性的特征。

- 3、阿伦和梅耶所进行的综合研究认为，组织承诺的形式包括\_\_(63)\_\_

- (63) A. 感情承诺  
B. 自我承诺  
C. 继续承诺  
D. 契约承诺  
E. 规范承诺

**试题答案**

ACE

**试题解析**

阿伦和梅耶所进行的综合研究提出三种形式的承诺：感情承诺、继续承诺、规范承诺。

- 4、以人为本的企业组织形态应具有\_\_(64)\_\_等基本特征。

- (64) A. 集权与分权适宜，管理幅度逐步加大  
B. 确立企业员工参与管理的制度与渠道  
C. 在组织能为自己创造利益的前提下，员工自愿接受组织的职权和权威  
D. 组织必须为其成员创造利益，并明确组织的宗旨和目标  
E. 组织成员在共同利益和目标的基础上相互接纳，协同合作

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

以人为本的企业组织形态应具有如下特征：

- (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。
- (3)组织及其成员在共同的利益、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应。
- (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。

- 5、组织理论的发展大致经历了\_\_(65)\_\_等多个阶段。

- (65) A. 古典组织理论  
B.新古典组织理论  
C.近代组织理论  
D.当地新组织理论  
E.现代组织理论

**试题答案**

ACE

**试题解析**

组织理论的发展大致经历了古典组织理论、近代组织理论和现代组织理论三个阶段。

- 6、企业组织结构的设计一般包括\_\_(66)\_\_等内容。

- (66) A. 组织环境分析  
B.组织发展目标的确立  
C.企业流程设计  
D.组织职能与部门设计  
E.岗位评价设计

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

企业组织结构的设计包括组织环境分析、组织发展目标的确立、企业流程设计、组织职能设计、组织部门设计和工作岗位设计等多项内容。

- 7、企业组织结构需要变革的征兆包括\_\_(67)\_\_

- (67) A. 成本增加  
B.合理化建议减少  
C.指挥不灵  
D.市场占有率缩小  
E.信息不畅

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

企业组织结构变革的征兆主要有以下三点:

- (1)企业经营业绩下降,例如市场占有率缩小、产品质量下降、成本增加、顾客意见增多,缺少新产品、新战略等。
- (2)组织结构本身病症的显露,如决策迟缓、指挥不灵、信息不畅、机构臃肿、管理跨度过大、“扯皮”增多、人事纠纷增加等。
- (3)员工士气低落,不满情绪增加,合理化建议减少,员工的旷工率、病假率、离职率增高等。

- 8、岗位工作扩大化的具体方法包括\_\_(68)\_\_

- (68) A. 延长加工周期  
B. 增加岗位工作内容  
C. 岗位工作纵向调整  
D. 岗位工作连贯设计  
E. 岗位工作轮换设计

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

岗位工作扩大化的设计中,一种方法是岗位宽度扩大法,另一种是岗位深度扩大法。

岗位宽度扩大法包括:

- (1)延长加工周期。
- (2)增加岗位的工作内容。
- (3)包干负责。

岗位深度扩大法包括:

- (1)岗位工作纵向调整。
- (2)充实岗位工作内容。
- (3)岗位工作连贯设计。
- (4)岗位工作轮换设计。
- (5)岗位工作矩阵设计。

- 9、列入人力资源预算范围的费用有\_\_(69)\_\_

- (69) A. 招聘费用  
B. 调配费用  
C. 奖励费用  
D. 管理费用  
E. 福利津贴

**试题答案**

ABC

**试题解析**

在实际工作中,应列入预算范围的人工费用很多,常见的有招聘费用、调配费用、奖励费用,以及其他非员工直接待遇但是与人力资源开发利用有关的费用。

- 10、劳动效率定员法是根据预测期内企业的\_\_(70)\_\_来计算和确定某类岗位需求的一种方法。

- (70) A. 工作岗位的数量  
B. 人均劳动效率  
C. 工作负荷量的大小  
D. 生产任务总量  
E. 岗位工作人员的经验

**试题答案**

BD

**试题解析**

劳动效率定员法是根据生产任务量和人员的劳动效率,对某类岗位人员进行需求预测的一种方法。

- 11、员工素质测评的类型包括\_\_(71)\_\_

- (71) A. 选拔性测评  
B. 激励性测评  
C. 开发性测评  
D. 诊断性测评  
E. 考核性测评

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

员工素质测评的类型包括选拔性测评、开发性测评、诊断性测评、考核性测评。

- 12、员工测评指标的标度, 包括\_\_(72)\_\_等多种形式。

- (72) A. 量词式  
B. 等级式  
C. 测定式  
D. 定义式  
E. 数量式

**试题答案**

ABDE

**试题解析**

测评指标的标度大致有量词式、等级式、数量式、定义式、综合式等。

- 13、员工素质测评量化的主要形式包括\_\_(73)\_\_

- (73) A. 类别量化  
B. 横向量化  
C. 模糊量化  
D. 纵向量化  
E. 比例量化

**试题答案**

ACE

**试题解析**

素质测评的量化技术, 从理论上说, 具体包括一次量化、二次量化、类别量化、模糊量化、顺序量化、等距量化、比例量化与当量量化等多种形式。

- 14、员工素质测评指导语的内容包括\_\_(74)\_\_

- (74) A. 素质测评的目的  
B. 举例说明填写要求  
C. 强测评结果的保密和处理  
D. 强调测评与测验考试的不同  
E. 填表前的准备工作和填表要求

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

测评指导语是在测评具体操作之前,由测评主持人向全体测评人员报告测评目的和填表说明,明确数据保密等事宜,目的是使测评人员能正确地填写员工素质能力测评表,消除顾虑,客观准确地对被测对象进行测评。测评指导语包括以下内容:

- (1)员工素质测评的目的。
- (2)强调测评与测验考试的不同。
- (3)填表前的准备工作和填表要求。
- (4)举例说明填写要求。
- (5)测评结果保密和处理,测评结果反馈。

- 15、应聘笔试的缺点有\_\_(75)\_\_\_

- (75) A. 题型多样,不易控制  
B.可能出现高分低能现象  
C.无法考查应聘者的思想品德  
D.无法考查应聘者的口头表达能力  
E.无法考查应聘者的工作态度

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

笔试的缺点包括:

- (1)无法考查应聘者的思想品德修养、工作态度、口头表达能力、灵活应变能力、组织管理能力、实际操作能力等。
- (2)可能出现“高分低能”现象,可能使组织真正需要的人才被剔除,而一些不完全符合条件的应聘者进入下一个阶段的测试。
- (3)一些应聘者可能由于猜题、押题或依靠欺骗、舞弊等不法手段而获得高分。
- (4)不能对应聘者表达含糊的问题直接进行追问,进而掌握其真实的水平。

- 16、从配置的性质上看,可将企业人力资源配置分为\_\_(76)\_\_\_

- (76) A. 数量配置  
B.个体配置  
C.结构配置  
D.质量配置  
E.整体配置

**试题答案**

AD

**试题解析**

企业人力资源配置可按不同标志对其做出区分，从配置的方式上看，可以将其区分为空间上和时间上的优化配置；从配置的性质上看，可以分为数量配置与质量配置；从配置的成分上看，可以分为企业人力资源的总量与结构配置；从配置的范围上看，可以分为企业人力资源的个体配置与整体配置。

- 17、制定企业员工培训规划的要求有\_\_(77)\_\_\_

- (77) A. 系统性  
B. 多样性  
C. 有效性  
D. 标准化  
E. 普遍性

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

在企业员工培训规划的制定过程中，必须达到以下几点要求：系统性、标准化、有效性、普遍性。

- 18、对培训需求分析的表述，正确的有（ ）

- (78) A. 要全方位考虑  
B. 需要企业多部门共同协商  
C. 要考虑企业近中期的工作计划  
D. 应当由企业人力资源部门提出  
E. 一般由培训的组织管理部门负责完成培训需求的确认

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

培训需求常常是一个岗位或一个部门提出的。需求分析就是要消除培训动意的片面性，要从整体考虑，也就是说要全方位考虑，要从近中期的工作计划来考虑。为了做好上述

工作,就需要由企业的组织计划部门、相关岗位、相关部门以及培训组织管理部门共同协商确定。培训需求的确认一般是由培训的组织管理部门来负责完成的。

- 19、课程设计程序包括\_\_(79)\_\_等工作内容。

- (79) A. 课程决策  
B. 课程设计  
C. 课程改进  
D. 课程评价  
E. 课程宣讲

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

课程设计的程序可分为课程决策、课程设计、课程改进和课程评价四个部分,其顺序是先有决策,然后再根据决策进行设计,经多方征询意见后再修正,最后得到标准的课程安排。

- 20、管理培训体系的设计要有利于( )

- (80) A. 企业总体目标的实现  
B. 企业竞争能力的提高  
C. 企业获利能力的提高  
D. 企业获利水平的提高  
E. 企业经营管理人员整体素质的提高

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

管理培训体系设计的总体原则是有利于企业总体目标的实现,有利于增强企业经营管理人员队伍整体素质,有利于企业竞争能力、获利能力和获利水平的提高。

- 21、案例评点法作为一种培训方法,所选择的案例要有\_\_(81)\_\_的特点。

- (81) A. 多样性  
B. 真实性  
C. 创新性



- D.启发性
- E.结合性

**试题答案**

BDE

**试题解析**

培训师选择案例要注意三个条件：一是案例要有真实性，二是案例要有结合性，三是案例要有启发性。

- 22、进行培训效果行为评估的难点包括\_\_(82)\_\_

- (82) A. 花费很多时间和精力  
B.难以剔除不相干因素的干扰  
C.问卷设计存在较大难度  
D.难以分辨培训效果与培训课程的关系  
E.学员对培训师的印象好坏容易影响评估结果

**试题答案**

ABC

**试题解析**

行为评估实施的难点：实施时间往往是在培训结束后的几周或几个月之后，要花费很多时间和精力，人力资源部门可能忙不过来；因为要占用相关人员较多时间，大家可能不太配合；问卷的设计非常重要却比较难做；员工的表现多因多果，难以剔除不相干因素的干扰。E选项是反应评估的缺点。D选项是结果评估的缺点。

- 23、针对管理性组织和服务性组织，考评的主要内容是\_\_(83)\_\_

- (83) A. 出勤率  
B.工作效率  
C.工作方式  
D.组织气氛  
E.整体素质

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

对于管理性组织和服务性组织,其性质是比较相似的,它们一般不会有客观的物质性成果的产出,因此考评中应主要考评其整体素质、工作效率、出勤率、工作方式、组织的气氛等指标。

- 24、按照测量水平的不同,考评量表包括\_\_(84)\_\_\_

- (84) A. 名称量表  
B. 系数量表  
C. 等级量表  
D. 等距量表  
E. 比率量表

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

从实验心理学和测量学的角度看,按照测量水平的不同,考评量表可以分成以下四类:名称量表、等级量表、等距量表、比率量表。

- 25、用客户关系分析图法提取关键绩效指标,该方法的特点包括\_\_(85)\_\_\_

- (85) A. 其应用范围受较大限制  
B. 适用于各种工作岗位  
C. 可用于个人的工作产出分析  
D. 可用于团队的工作产出评估  
E. 可分析企业下属的各个部门

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

客户关系分析图法的应用范围很广,不仅可以用于分析企业下属的各个职能和业务部门,也可以用于各部门内部各种各样的工作岗位;不仅可用于团队的工作产出评估,亦可用于员工个人的工作产出分析。

- 26、( ) 属于行为导向型的主观考评方法。

- (86) A. 关键事件法  
B. 合成考评法

- C.选择排列法
- D.强制分配法
- E.行为定位法

**试题答案**

CD

**试题解析**

绩效考评方法的种类:

- (1)行为导向型的主观考评方法,主要有排列法、选择排列法、成对比较法、强制分配法和结构式叙述法。
- (2)行为导向型的客观考评方法,主要有关键事件法、强迫选择法、行为定位法、行为观察法和加权选择量表法。
- (3)结果导向型的绩效考评方法,主要有目标管理法、绩效标准法、短文法、直接指标法、成绩记录法和劳动定额法。
- (4)综合型的绩效考评方法,主要有图解式评价量表法、合成考评法。

- 27、考评结果过松过宽,容易\_\_(87)\_\_

- (87) A. 阻碍组织的变革和发展
- B.使业绩优秀的员工受到伤害
- C.促使员工个人主义情绪高涨
- D.形成狭隘的内部保护主义倾向
- E.使员工滋生某种侥幸心理蒙混过关

**试题答案**

ABDE

**试题解析**

考评结果过松过宽,容易使低绩效的员工滋生某种侥幸心理,持有“蒙混过关”的心态,不仅不利于组织的变革和发展,形成狭隘的内部保护主义的错误倾向,更不利于促进个人绩效的改进和提高,特别容易使那些业绩优秀的员工受到伤害。

- 28、实施 360 度考评应密切关注的问题包括\_\_(88)\_\_

- (88) A. 使用客观的统计程序
- B.应公开绩效考评的结果
- C.要求考评者对其意见承担责任
- D.培训管理者成为 360 度考评的专家
- E.在组织面临士气问题时宜采用此法

**试题答案**

AC

**试题解析**

实施 360 度考评方法时, 应密切关注如下几个问题: (1)确定并培训公司内部专门从事 360 度考评的管理人员。(2)实施 360 度考评方法, 应选择最佳的时机, 在组织面临士气问题、处于过渡时期, 或走下坡路时, 不宜采用 360 度考评的方法。(3)上级主管应与每位考评者进行沟通, 要求考评者对其意见承担责任, 确保考评者的意见真实可靠。(4)使用客观的统计程序。(5)防止考评过程中出现作弊、合谋等违规行为。(6)准确识别和估计偏见、偏好等对业绩评价结果的影响。(7)对考评者的个别意见实施保密, 确保每位接受评价的员工无法获知任一考评者的评价意见, 上级评价除外。(8)不同的考评目的决定了考评内容的不同, 所应注意的事项也有所不同。

- 29、一般而言, 企业进行薪酬调整的依据包括\_\_(89)\_\_\_

- (89) A. 员工的绩效改善  
B. 生活成本变动  
C. 竞争对手薪酬水平的调整  
D. 经济发展水平提高  
E. 企业经营状况与支付能力变化

**试题答案**

ABCE

**试题解析**

在市场竞争的条件下, 大多数企业都会定期调整自己的薪酬水平, 而调整的依据一般包括社会消费水平和生活成本变动、员工的绩效改善、企业的经营状况与支付能力变化、竞争对手薪酬水平的调整等。

- 30、一般而言, 薪酬调查的结果能够为\_\_(90)\_\_\_提供参考依据。

- (90) A. 绩效管理制度的调整  
B. 员工薪酬差距的调整  
C. 整体薪酬水平的调整  
D. 岗位薪酬水平的调整  
E. 薪酬晋升政策的调整

**试题答案**

BCDE

**试题解析**

薪酬调查的结果可以为以下工作提供参考和依据:整体薪酬水平的调整,薪酬差距的调整,薪酬晋升政策的调整,具体岗位薪酬水平的调整等。

- 31、对薪酬调查的数据进行整理汇总、统计分析时,可以采取的方法包括\_\_(91)\_\_\_

- (91) A. 数据排列法
- B. 频率分析法
- C. 回归分析法
- D. 离散分析法
- E. 概率推断法

**试题答案**

ABCD

**试题解析**

薪酬调查数据的统计分析方法一般有数据排列法、频率分析法、趋中趋势分析、离散分析、回归分析法、图表分析法。

- 32、关于经营者年薪的说法,正确的是\_\_(92)\_\_\_

- (92) A. 经营者的年薪与工作责任、决策风险、经济效益挂钩
- B. 经营者的年薪及其调整由企业的董事会或股东大会决定
- C. 经营者的利益与员工的利益相分离,而与企业利益相联系
- D. 经营者的年薪应在员工工资总额内列支,与员工工资制度相分离
- E. 年薪的浮动工资从管理费用中支出,固定工资从企业税后利润中支出

**试题答案**

ABC

**试题解析**

年薪制一般由固定薪酬与可变薪酬(浮动薪酬)两部分构成。前者水平取决于“经营者市场”形成的市场薪酬率和企业的支付能力;后者水平主要取决于本企业的经营状况,随着效益的大小浮动。在总的年薪收入中,浮动收入大于相对固定的收入。年薪制有其特定的内涵:(1)实行年薪制的企业,经营者的利益与员工的利益相分离,而与企业利益相联系。(2)经营者的年薪与员工薪酬制度相分离,而与工作责任、决策风险、经济效

益挂钩。(3)年薪不在员工薪酬总额内列支:固定薪酬从管理费用中支出,浮动薪酬则从企业税后利润中支出。(4)经营者的年薪及调整由企业的董事会或股东大会决定。

● 33、薪酬结构的类型包括\_\_(93)\_\_

- (93) A. 以绩效为导向  
B. 以行为为导向  
C. 以工作为导向  
D. 以技能为导向  
E. 以服务为导向

**试题答案**

ACD

**试题解析**

与薪酬体系的分类相对应,薪酬结构大致分为以下几个类型:

- (1)以绩效为导向的薪酬结构(绩效薪酬制)。
- (2)以工作为导向的薪酬结构(岗位薪酬制)。
- (3)以技能为导向的薪酬结构(技能薪酬制)。
- (4)组合薪酬结构(组合薪酬制)。

● 34、在制定薪酬计划时,企业在未来一年人力资源规划资料应包括\_\_(94)\_\_

- (94) A. 拟招聘的新员工人数  
B. 企业现有的员工人数  
C. 预计休假的员工人数  
D. 预计退休的员工人数  
E. 企业在过去一年内实际发生的薪酬总额

**试题答案**

ACD

**试题解析**

企业整体的薪酬资料包括:企业现有的员工人数和企业在过去一年内实际发生的薪酬总额;企业在未来一年人力资源规划资料包括:拟招聘的新员工人数,拟招聘新员工的薪酬水平,预计晋升职务的员工人数,预计岗位轮换的员工人数,预计休假的员工人数,预计辞职、辞退、退休的员工人数。



- 35、用人单位未与劳动者签订劳动合同，可参考（ ）等凭证认定双方存在劳动关系。

- (95) A. 考勤记录  
B. 劳动者的家属及其他人的证明  
C. 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录  
D. 工资支付凭证或记录  
E. 用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：(1)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录。  
(2)用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件。  
(3)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录。  
(4)考勤记录。  
(5)其他劳动者的证言等。其中，(1)(3)(4)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

- 36、劳务派遣中，\_\_(96)\_\_属于用工单位应当履行的责任。

- (96) A. 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬  
B. 与被派遣劳动者签订书面劳动合同  
C. 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护  
D. 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训  
E. 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇

**试题答案**

ACDE

**试题解析**

劳务派遣中，用工单位应当履行下列义务：

- (1) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。
- (2) 告知被派遣劳动者其工作要求和劳动报酬。
- (3) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇。
- (4) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训。
- (5) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

- 37、关于制定工资指导线的说法, 不正确的是\_\_(97)\_\_

- (97) A. 只需符合各个行业及其企业的需要  
B. 应注意与国际经济发展状况相适应  
C. 坚持平均工资的增长低于劳动生产率的增长  
D. 坚持企业工资总额的增长低于企业经济效益的增长  
E. 应符合国家宏观经济政策和对工资增长的总体要求

**试题答案**

CDE

**试题解析**

制定工资指导线应遵循的原则:

- (1) 工资指导线的制定应符合国家宏观经济政策和对工资增长的总体要求, 坚持企业工资总额的增长低于企业经济效益的增长, 平均工资的增长低于劳动生产率的增长的原则。
- (2) 由于我国幅员辽阔, 地区之间经济文化发展并不均衡, 经济发展水平及发展速度、生活费水平与其他价格水平亦存在着比较大的差异, 因而国家不实行全国统一的工资指导线标准, 允许各地根据其具体情况确定当地工资指导线水平。
- (3) 制定工资指导线实行协商原则, 由省、自治区、直辖市人民政府劳动行政主管部门会同同级工会、企业家协会研究制定, 并将当年工资指导线方案报人力资源和社会保障部审核后, 经地方政府审批, 由地方政府(或其委托劳动行政主管部门)颁布。

- 38、按照劳动争议主体的不同, 可以把劳动争议划分为\_\_(98)\_\_

- (98) A. 权利争议  
B. 利益争议  
C. 个别争议  
D. 集体争议  
E. 团体争议

**试题答案**

CDE

**试题解析**

按照劳动争议的主体划分为: 个别争议、集体争议、团体争议; 按照劳动争议的性质划分为: 权利争议、利益争议; 按照劳动争议的标的划分为: 劳动合同争议, 关于劳动安全卫生、工作时间、休息休假、保险福利而发生的争议, 关于劳动报酬、培训、奖惩等因适用条件的不同理解与实施而发生的争议等。



## ● 39、劳动争议的解决机制包括\_\_(99)\_\_

- (99) A. 自力救济  
B. 社会救济  
C. 自力救济与公力救济相结合  
D. 公力救济  
E. 社会救济与公力救济相结合

**试题答案**

ABDE

**试题解析**

一般地说, 劳动争议的解决机制包括四种方式: 自力救济、社会救济、公力救济、社会救济与公力救济相结合。

## ● 40、劳动争议当事人申请仲裁应当符合的条件包括\_\_(100)\_\_

- (100) A. 有明确的被申请人  
B. 申请人与争议有直接利害关系  
C. 申请时间符合申请仲裁的时效规定  
D. 有具体的仲裁请求以及所依据的事实、理由  
E. 申请仲裁的劳动争议属于仲裁委员会的受理范围

**试题答案**

ABCDE

**试题解析**

劳动争议当事人申请仲裁应当符合的条件包括:

- (1) 申请人与本案有直接利害关系。
- (2) 有明确的被申请人。
- (3) 有具体的仲裁请求以及所依据的事实、理由。
- (4) 申请仲裁的劳动争议属于仲裁委员会的受理范围和受理仲裁委员会的管辖。
- (5) 申请时间符合申请仲裁的时效规定。