



2023 年四级人力资源管理师《理论知识》模拟试题

一、单选题（每题 1 分，共 60 分，每小题只有一个最恰当的答案）

1.当收入差距的衡量指标——基尼系数接近（ ）时，收入便接近于绝对不平等。

- A.0
- B.0.5
- C.1
- D.0 或 1

【答案】C

【解析】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。

2.货币政策的基本手段是（ ），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。

- A.调节征税标准
- B.调节物价水平
- C.调节贸易政策
- D.调节货币供应量

【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，使总供给与总需求趋于均衡。

3.出于工资水平的考虑以及出于岗位技能等级考虑的选择性失业，都有（ ）的色彩。

- A.自愿性失业
- B.周期性失业
- C.摩擦性失业
- D.结构性失业

【答案】C

【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。它是劳动者出于工资水平以及岗位技能等级等考虑的选择性失业。

4.劳动关系当事人双方有就劳动关系事务和生产经营事务进行平等协商的权利，属于劳动关系（ ）原则。

- A.等效化
- B.协商化
- C.平等化
- D.民主化

【答案】D

【解析】劳动关系当事人双方有就劳动关系事务和生产经营事务进行平等协商的权利，属于劳动关系民主化原则。





5. “安全重于生产”体现了对劳动者权益的（ ）。

- A.全面保护
- B.绝对保护
- C.优先保护
- D.偏重保护

【答案】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。

6. 广义的劳动法则是指（ ）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。

- A.调整经济关系
- B.调整行政关系
- C.调整社会关系
- D.调整劳动关系

【答案】D

【解析】广义的劳动法则是指调整劳动关系以及与其他一些社会关系的法律规范的总和。

7. 根据我国《劳动法》的规定，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（ ）小时。

- A.36
- B.48
- C.12
- D.72

【答案】A

【解析】劳动关系当事人约定的工资可以高于国家规定的最低工资标准，但是不能低于该项标准；再如工作时间，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，当然，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。

8. 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，必须与时俱进。管理开发的基本手段不包括（ ）。

- A.经济手段
- B.法律手段
- C.社会监督手段
- D.宣传教育手段

【答案】C

【解析】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。

9. 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，体现的是劳动法中的（ ）。

- A.全面保护
- B.绝对保护





- C.优先保护
- D.偏重保护

【答案】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。

10. 下列关于现代企业计划职能的重要作用，说法不正确的是（ ）。

- A.使决策目标具体化
- B.有利于提高企业的工作效率
- C.为控制提供标准
- D.有利于员工快速适应工作

【答案】D

【解析】现代企业计划职能的重要作用：使决策目标具体化；有利于提高企业的工作效率；为控制提供标准。

11. （ ）包括生产资料市场、工业消费品市场和农产品市场。交换对象是有形的商品。

- A.服务市场
- B.技术市场
- C.商品市场
- D.金融市场

【答案】C

【解析】商品市场包括生产资料市场、工业消费品市场和农产品市场。交换对象是有形的商品。

12. 寻求多样化的购买行为属于（ ）。

- A.习惯性购买行为
- B.政府购买行为
- C.企业购买行为
- D.消费者购买行为

【答案】D

【解析】消费者购买行为类型分为四种：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。

13. （ ）产品组合是当市场不景气或原料、能源供应紧张时，就必须从产品组合中剔除那些获利很少甚至不获利的产品大类或产品项目。

- A.扩大
- B.缩减
- C.减小
- D.增大

【答案】B

【解析】缩减产品组合是当市场不景气或原料、能源供应紧张时，就必须从产品组合中剔除那些获利很少甚至不获利的产品大类或产品项目。

14. 人本管理的机制不包括（ ）。

- A.动力机制





- B.约束机制
- C.压力机制
- D.保护机制

【答案】D

【解析】人本管理的机制包括：动力机制、约束机制、压力机制、保障机制、环境优化机制、选择机制。

15.人力资本投资支出不包括（ ）。

- A.实际支出或直接支出
- B.放弃的收入或时间支出
- C.心理损失
- D.成本损失

【答案】D

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

16.团队生存、改进和适应变化着的环境的能力属于（ ）。

- A.绩效成果
- B.成员满意度
- C.团队学习
- D.外人满意度

【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的技能、视角和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。

17.狭义的人力资源规划是指为了实现企业总体发展战略和生产经营的总目标，根据企业内外环境和条件的变化，运用科学的方法，对人力资源的需求和供给进行预测，并制定正确的政策，采取相应的措施，使企业人力资源供求达到平衡，从而实现（ ）的过程。

- A.人力资源有效配置
- B.人力资源规划
- C.人员配置
- D.人员规划

【答案】A

【解析】狭义的人力资源规划是指为了实现企业总体发展战略和生产经营的总目标，根据企业内外环境和条件的变化，运用科学的方法，对人力资源的需求和供给进行预测，并制定正确的政策，采取相应的措施，使企业人力资源供求达到平衡，从而实现人力资源有效配置的过程。

18.（ ）是企业根据自己的具体生产、技术、组织条件，参照统一劳动定额，由企业组织制定的劳动定额，经有关领导批准后，在本企业范围内执行。

- A.统一定额
- B.企业定额
- C.一次性定额
- D.人员定额

【答案】B

【解析】企业定额是企业根据自己的具体生产、技术、组织条件，参照统一劳动定额，由企业组织制定的





劳动定额，经有关领导批准后，在本企业范围内执行。

19.容易受估工人员的水平和经验的局限，出现定额偏高、偏低的现象，制定的劳动定额准确性较差，定额水平不易平衡，属于哪种劳动定额方法（ ）。

- A.经验估工法
- B.统计分析法
- C.类推比较法,
- D.技术定额法

【答案】A

【解析】经验估工法容易受人员的水平和经验的局限，出现定额偏高、偏低的现象，制定的劳动定额准确性较差，定额水平不易平衡。

20.制度工作时间是指法定工作时间，国家人力资源和社会保障部门有关文件规定，员工全年月平均工作天数调整为（ ）天。

- A.20.83
- B.21.75
- C.22
- D.21

【答案】A

【解析】制度工作时间是指法定工作时间，国家人力资源和社会保障部门有关文件规定，员工全年月平均工作天数和工作小时数分别调整为 20.83 天和 166.67 小时。

21.（ ）表明员工在制度规定的工作时间内实际出勤工作的程度。

- A.出勤时间利用率
- B.制度工时利用率指标
- C.出勤率
- D.工作负荷率

【答案】C

【解析】出勤率表明员工在制度规定的工作时间内实际出勤工作的程度。

22.各种项目的预算要客观合理，防止人为加大加宽，以至于出现有预算没使用的情况。属于人力资源费用预算的（ ）。

- A.合法合理原则
- B.客观准确原则
- C.整体素质原则
- D.认真对待原则

【答案】B

【解析】各种项目的预算要客观合理，防止人为加大加宽，以至于出现有预算没使用的情况。属于人力资源费用预算的客观准确原则。

23.人力资源管理费用的核算第一步是（ ）。

- A.分析人力资源管理费用的项目，建立成本核算账目
- B.分析具体项目的核算办法
- C.分析人力资源管理费用
- D.分析项目内容





【答案】A

【解析】人力资源管理费用的核算第一步是分析人力资源管理费用的项目，建立成本核算账目。

24.由人力资源管理行为失误或不当所造成的间接成本一般不会即时发生，如一旦实际发生，往往就会持续一段时间并具有较长远的影响。具体表现不包括（ ）。

- A.工作态度
- B.交流方面
- C.工作关系
- D.工作能力

【答案】D

【解析】由人力资源管理行为失误或不当所造成的间接成本一般不会即时发生，如一旦实际发生，往往就会持续一段时间并具有较长远的影响。具体表现包括：工作态度；交流方面；工作关系。

25.企业可以根据需要来规定本企业的人力资源管理成本核算办法，包括核算单位、核算形式和计算方法等。应该注意的方面说法不正确的是（ ）。

- A.人员招募与人员选拔的成本应按实际录用人数分摊
- B.在某些成本项目部分包括间接成本
- C.某些成本项目部分交叉
- D.在某些直接成本项目中也包括间接成本

【答案】B

【解析】企业可以根据需要来规定本企业的人力资源管理成本核算办法，包括核算单位、核算形式和计算方法等。应该注意的方面：人员招募与人员选拔的成本应按实际录用人数分摊；某些成本项目部分交叉；在某些直接成本项目中也包括间接成本。

26.（ ）是指在招聘广告中不出现招聘企业名称的广告。

- A.隐瞒广告
- B.秘密广告
- C.遮蔽广告
- D.不公开广告

【答案】C

【解析】遮蔽广告是指在招聘广告中不出现招聘企业名称的广告，这种广告通常要求申请人将自己的求职信和简历寄到一个特定的信箱。采用遮蔽广告的原因有：企业不愿意暴露自己的业务区域扩展计划，不想让竞争对手过早地发现自己的在某一个地区开始招聘人才；企业不愿意让在职员工发现，公司正在试图由外部来补充某些岗位的人员空缺。

27.（ ）是我国经济改革的实践活动中出现的一个新事物。它对传统体制下“终身制”“铁饭碗”“铁交椅”的劳动人事制度产生了巨大的冲击。

- A.岗位轮换
- B.计件工资
- C.竞聘上岗
- D.内部选拔

【答案】C

【解析】竞聘上岗是我国经济改革的实践活动中出现的一个新事物。它对传统体制下“终身制”“铁饭碗”“铁交椅”的劳动人事制度产生了巨大的冲击，成为促进企业劳动人事制度改革的重要突破口。





28.招聘工作的提出和确定是从（ ）开始的。

- A.招聘计划
- B.招聘策略
- C.工作分析
- D.招聘需求

【答案】D

【解析】招聘工作一般是从招聘需求的提出和确定开始的。实际工作的需要和业务的变化会导致人员需求的一定变化，用人部门和人力资源部门需对这些需求的变化情况进行分析并做出决定。

29.应聘申请表设计时，要符合当地有关（ ）和政策的要求。

- A.法律
- B.上级主管部门
- C.业务部门主管
- D.人事行政总监

【答案】A

【解析】一般来说，应聘申请表的内容要根据工作岗位说明书来设计。同时，设计申请表时，要符合当地有关法律和政策的要求。

30.管理者对员工给予充分的信任与尊重的原则要求是（ ）。

- A.以人为本
- B.任人唯贤
- C.用人不疑
- D.严爱相济

【答案】C

【解析】为实现用人之所长、学用一致、有效利用人力资源的目的，人员录用必须遵循以下原则：①因事择人原则；②任人唯贤原则；③用人不疑原则；④严爱相济原则。其中，用人不疑原则要求管理者对员工要给予充分的信任与尊重。如果对部下怀有疑虑，干脆不用。既然要用，就一定要明确授权，放手大胆使用，使他充分发挥才干。

31.（ ）属于按照功能结构划分的典型的员工信息管理系统层面。

- A.业务执行层
- B.业务处理层
- C.智囊咨询层
- D.基础数据层

【答案】B

【解析】一般来说，一套典型的员工信息管理系统，从功能结构上应当分为三个层面：基础数据层、业务处理层和决策支持层。

32.关于背景调查应遵循的原则，下列说法错误的是（ ）。

- A.只调查与工作相关的情况
- B.要评估调查材料的可靠程度
- C.重视客观内容的调查核实
- D.重视应聘者性格方面的主观评价内容

【答案】D





【解析】企业对应聘者进行背景调查时，应遵循以下原则：①只调查与工作有关的情况，并以书面形式记录，以证明将来的录用或拒绝是有依据的；②重视客观内容的调查核实，忽略应聘者的性格等方面的主观评价内容；③慎重选择“第三者”，要求对方尽可能使用公开记录来评价员工的工作情况，避免偏见的影响；④估计调查材料的可靠程度；⑤利用结构化的表格，确保不会遗漏重要问题。

33.在一般情况下，（ ）广告比较适合于寻找的岗位合格候选人相对集中在某个专业领域内的情况、适合空缺岗位并非迫切需要补充且地区分布较广的情况。

- A.杂志招聘
- B.报纸招聘
- C.电视招聘
- D.网络招聘

【答案】A

【解析】杂志接触目标群体的概率比较大，便于保存，纸质和印刷质量比报纸好，但广告的预约期较长，申请岗位的期限也会比较长，同时发行的地域可能较为分散。因此，在一般情况下，杂志招聘广告比较适合于寻找的岗位合格候选人相对集中在某个专业领域内的情况、适合空缺岗位并非迫切需要补充且地区分布较广的情况。

34.因员工离职或调动到其他部门、员工正常退休、员工短期休假等产生岗位的空缺属于（ ）。

- A.组织人力资源自然减员
- B.组织业务量变化引起的人力资源需求
- C.组织人力资源配置不合理引起的人力资源需求
- D.组织人力资源满负荷

【答案】A

【解析】组织人力资源自然减员会导致招聘需求信息的产生，如员工离职或调动到其他部门、员工正常退休、员工短期休假等，都会产生岗位的空缺。

35.很多企业的领导希望培训能够给大家带来立竿见影的效果，希望员工在培训以后马上将所学的东西运用到工作中。这属于培训的（ ）。

- A.助推剂
- B.隐藏性
- C.隐蔽性
- D.互动性

【答案】B

【解析】培训效果的隐藏性表现为很多企业的领导希望培训能够给大家带来立竿见影的效果，希望员工在培训以后马上将所学的东西运用到工作中。

36.（ ）培训是员工暂时脱离工作岗位，在企业外部参加的培训。

- A.自助
- B.外部
- C.脱岗
- D.离岗

【答案】C

【解析】脱岗培训是员工暂时脱离工作岗位，在企业外部参加的培训。

37.下列不属于企业员工培训系统的子系统的是（ ）。





- A.培训需求分析
- B.培训效果分析
- C.培训规划
- D.培训组织实施

【答案】B

【解析】现代企业员工的培训系统应当由培训需求分析、培训规划、培训组织实施和培训效果评估四个子系统组成。

38.培训需求分析的绩效差距分析方法，也称（ ）。

- A.效果分析
- B.必要性分析
- C.结果分析
- D.差距分析

【答案】C

【解析】培训需求分析的绩效差距分析方法，也称结果分析。是一种比整体性分析方法更深刻、更直接的方法，它主要集中在工作行为的结果上而不是组织系统方面。

39.岗前培训的特点不包括（ ）。

- A.基础性培训
- B.适应性培训
- C.非个性化培训
- D.个性化基础培训

【答案】D

【解析】岗前培训的特点：基础性培训；适应性培训；非个性化培训。

40.有利于教师作用的发挥的课堂培训方法是（ ）。

- A.专题讲座
- B.研讨法
- C.讲授法
- D.案例分析法

【答案】C

【解析】讲授法的优点包括：易于操作；经济高效；有利于教师作用的发挥。

41.下列关于自学的优点，说法错误的是（ ）。

- A.费用低
- B.不影响工作
- C.效率高
- D.学习者自主性强

【答案】C

【解析】自学的优点：费用低；不影响工作；学习者自主性强；可体现学习的个别差异；培养员工的自学能力。

42.定义绩效是进行绩效考评的基础，也是（ ）的关键。

- A.绩效管理
- B.岗位分析





- C.企业战略
- D.岗位管理

【答案】A

【解析】定义绩效即界定绩效的具体维度及各维度的内容和权重，让各层次的员工都明确自己努力的目标。这是进行绩效考评的基础，也是绩效管理的关键。

43.绩效低下的原因可分为（ ）。

- A.总体原因和个体原因
- B.总体原因和组织或系统原因
- C.个体原因和组织或系统原因
- D.主观原因和客观原因

【答案】C

【解析】绩效低下的原因可以分成两种：①个体原因，如能力不足、个人努力程度不够等；②组织或系统的原因，如目标设置不科学、工作流程不合理等。绩效诊断应当先找出组织或系统的原因，再考虑个体原因。

44.（ ）是衡量企业战略实施效果的指标，是企业战略目标经过层层分解产生的可操作性的指标体系，体现了对组织战略目标的增值作用。

- A.关键绩效指标
- B.一般绩效指标
- C.否决指标
- D.定性指标

【答案】A

【解析】根据绩效的重要程度，绩效考评指标可以分为关键绩效指标、一般绩效指标和否决指标。其中，关键绩效指标是衡量企业战略实施效果的指标，是企业战略目标经过层层分解产生的可操作性的指标体系，体现了对组织战略目标的增值作用。

45.在绩效管理中，以上级主管的考评，其考评分数对被考评者的结果影响（ ）。

- A.很大
- B.不大
- C.没有直接关系
- D.有间接关系

【答案】A

【解析】在绩效管理中，一般以上级主管的考评为主，其考评分数对被考评者的结果影响很大，占 60%-70%。

46.收入是员工所获得的全部（ ），包括薪资、奖金、津贴和加班费等项目的总和。

- A.隐形报酬
- B.有形报酬
- C.现有报酬
- D.总和报酬

【答案】B

【解析】收入是员工所获得的全部有形报酬，包括薪资、奖金、津贴和加班费等项目的总和。

47.奖励是指员工（ ）的报酬，如红利、佣金、利润分享计划等。

- A.足额劳动





- B.等额劳动
- C.超额劳动
- D.过量劳动

【答案】C

【解析】奖励是指员工超额劳动的报酬，如红利、佣金、利润分享计划等。

48.工资指导线意见，包括本年度企业货币工资水平增长（ ）、上线、下线。

- A.基准线
- B.平均线
- C.中位线
- D.综合线

【答案】A

【解析】工资指导线意见，包括本年度企业货币工资水平增长基准线、上线、下线。

49.（ ）应严格执行政府颁布的工资指导线。

- A.私营企业
- B.国有控股企业
- C.集体企业
- D.外商投资企业

【答案】B

【解析】国有企业和国有控股企业，应严格执行政府颁布的工资指导线。

50.医疗保险是当人们生病或受到伤害后，由国家或社会给予的一种物质帮助，即提供医疗服务或经济补偿的一种（ ）制度。

- A.养老保障
- B.医疗保障
- C.安全保障
- D.社会保障

【答案】D

【解析】医疗保险是当人们生病或受到伤害后，由国家或社会给予的一种物质帮助，即提供医疗服务或经济补偿的一种社会保障制度。

51.下列不属于失业保险的特点是（ ）。

- A.保障性
- B.普遍性
- C.强制性
- D.互济性

【答案】A

【解析】失业保险的特点：普遍性；强制性；互济性。

52.工伤保险费由企业按照员工工资总额的一定比例缴纳，员工个人（ ）工伤保险费。

- A.缴纳 10%
- B.不缴纳
- C.缴纳 15%
- D.缴纳 5%





【答案】B

【解析】工伤保险费由企业按照员工工资总额的一定比例缴纳，员工个人不缴纳工伤保险费。

53. 用人单位招用的农民合同制工人本人不缴纳（ ）。

- A. 医疗保险
- B. 社会保险
- C. 失业保险
- D. 工伤保险

【答案】C

【解析】用人单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费。

54. （ ）是工资的统计明细。

- A. 台账
- B. 工资台账
- C. 工资条
- D. 工资明细

【答案】B

【解析】工资台账是工资的统计明细。台账就是明细记录表。

55. 在劳动关系中，由于劳动力是人体中的一种机能，它只能寓寄在活的人体中，因而劳动关系就其本来意义上说是一种（ ）关系。

- A. 权利义务
- B. 法律
- C. 人身
- D. 财产

【答案】C

【解析】由于劳动力是人体中的一种机能，劳动力只能寓寄在活的人体之中，劳动力具有显著的生理性特征，其存在和消费与劳动者人身须臾不可分离，雇员向雇主提供劳动，实际上就是将其人身在一定限度内交给雇主，因而劳动关系就其本来意义上说是一种人身关系。

56. 企业内部劳动规则所调整的行为是作为劳动过程组成部分的（ ）。

- A. 用工行为
- B. 劳动行为
- C. 劳动行为和用工行为
- D. 管理行为

【答案】C

【解析】企业内部劳动规则所调整的行为是作为劳动过程组成部分的用工行为和劳动行为，既约束全体劳动者，又约束企业行政各职能部门和企业的各组成部分。

57. 我国法律规定，劳动者在同一用人单位工作满（ ）双方同意续延劳动合同，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，应当订立。

- A. 5 年
- B. 10 年
- C. 15 年
- D. 20 年





【答案】B

【解析】依据劳动法的规定，劳动者在同一用人单位工作满十年，双方同意续延劳动合同的，劳动者提出订立无固定期限的劳动合同的，用人单位应当与之订立无固定期限的劳动合同。

58.2011年3月，张某与A企业签订了5年期的劳动合同，2014年12月，企业因工作需要与张某协商一致，同意解除劳动合同，张某可得到（ ）工资的经济补偿金。

- A.3个月
- B.4个月
- C.5个月
- D.12个月

【答案】B

【解析】依据劳动法的规定，经当事人协商一致，劳动合同可以解除。双方协议解除劳动合同时，应书面提前通知对方。由用人单位提出解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月的工资作为经济补偿金，工作时间不满一年的按一年的标准发放；工作时间不满半年的，发给相当于半个月的工资作为经济补偿金。

59.我国《劳动法》规定，用人单位依法在法定休假日时安排员工加班的，应支付不低于劳动者本人日或小时工资的（ ）支付劳动者工资。

- A.100%
- B.150%
- C.200%
- D.300%

【答案】D

【解析】用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的300%支付劳动者工资。

60.劳动者患病，（ ）不能从事原工作也不能从事用人单位另行安排工作的，用人单位可以解除劳动合同。

- A.病愈后
- B.休假3个月后
- C.休假6个月后
- D.医疗期满

【答案】D

【解析】劳动者患病或者非因工负伤、医疗期满后，不能从事原工作也不能从事用人单位另行安排的工作时，用人单位可以解除劳动合同，但需要提前30天以书面形式通知劳动者或者额外支付劳动者一个月工资，并承担经济补偿责任。

二、多选题（每题1分，共40分，每小题有多个选项正确，错选、少选、多选，均不得分）

1.现代经济学中对收入差距的衡量指标主要有（ ）。

- A.洛伦茨曲线
- B.基尼系数
- C.库兹涅茨比率
- D.人口众数组分布频率
- E.帕累托定律





【答案】ABCDE

【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（用一个数值即可表示社会收入差距程度）和可比性强的特点。

2.生产要素包括（ ）。

- A.土地
- B.劳动
- C.资本
- D.市场
- E.企业家才能

【答案】ABCE

【解析】生产要素分为四类：土地、劳动、资本和企业家才能。

3.以下基本工资支付方式的计算公式，正确的有（ ）。

- A.货币工资=工资标准×实际工作时间
- B.货币工资=小时工资率×实际工作时间
- C.货币工资=小时工资率×标准工作日小时数
- D.货币工资=日工资率×标准工作周日数
- E.货币工资=计件工资率（计件单价）×合格产品数量

【答案】ABCDE

【解析】计时工资与计件工资是应用最普遍的基本工资支付方式。（1）计时工资的计算公式是：货币工资=工资标准×实际工作时间。根据计算的时间单位的不同，计时工资的具体形式有：①小时工资制：货币工资=小时工资率×实际工作时间；②日工资制：货币工资=小时工资率×标准工作日小时数；③周工资制：货币工资=日工资率×标准工作周日数；（2）计件工资其计算公式是：货币工资=计件工资率（计件单价）×合格产品数量。

4.政府实施货币政策的主要措施包括（ ）。

- A.调节法定准备金率
- B.调整贴现率
- C.公开市场业务
- D.增加公共工程开支
- E.降低税率

【答案】ABC

【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。

5.劳动法基本原则的特点有（ ）。

- A.反映了所调整的劳动关系的特殊性
- B.反映了劳动法律部门的本质和特点
- C.劳动法律中具有指导性、纲领性的法律规范
- D.具有高度的稳定性
- E.具有高度的权威性

【答案】ABCDE

【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中具有指导性、纲领性的法律规





范；②劳动法的基本原则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基本原则具有高度的权威性。

6.劳动关系法包括（ ）。

- A.劳动合同法
- B.劳动安全卫生标准法
- C.用人单位内部劳动规则制定法
- D.职工民主管理法
- E.劳动争议处理法

【答案】ACDE

【解析】劳动关系法：劳动合同法、集体合同法、用人单位内部劳动规则制定法、职工民主管理法、劳动争议处理法。

7.现有竞争对手的分析包括（ ）。

- A.现有竞争对手的数目
- B.现有竞争对手的经营战略
- C.竞争对手的产品差异化
- D.固定成本的高低
- E.行业成长过剩

【答案】ABCDE

【解析】现有竞争对手的分析：①现有竞争对手的数目；②现有竞争对手的经营战略；③竞争对手的产品差异化；④固定成本的高低；⑤行业成长过剩。

8.PDCA 循环法包括（ ）步骤。

- A.计划
- B.执行
- C.检查
- D.处理
- E.监督

【答案】ABCD

【解析】PDCA 循环法，就是按照计划（plan）、执行（do）、检查（check）、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。

9.商品市场包括（ ）。

- A.生产资料市场
- B.工业消费品市场
- C.农产品市场
- D.劳动力市场
- E.消费者市场

【答案】ABC

【解析】商品市场包括生产资料市场、工业消费品市场、农产品市场。

10.产品生命周期各阶段分别是（ ）。

- A.投入期
- B.成长期





C.成熟期

D.衰退期

E.终结期

【答案】ABCD

【解析】产品生命周期各阶段分别是投入期、成长期、成熟期、衰退期。

11.亲和需要包括（ ）。

A.受到许多人的喜欢

B.成为团队的一份子

C.友好、合作地与同事一起工作

D.保持和谐关系，避免冲突

E.参加社交活动

【答案】ABCDE

【解析】亲和需要：①受到许多人的喜欢；②成为团队的一份子；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。

12.下列选项属于人本管理的机制的有（ ）。

A.动力机制

B.约束机制

C.压力机制

D.保障机制

E.环境优化机制

【答案】ABCDE

【解析】人本管理的机制：①动力机制；②约束机制；③压力机制；④保障机制；⑤环境优化机制；⑥选择机制。

13.企业员工可分类为多种类型，其分类的方法有（ ）。

A.按性别构成分类

B.按学历结构分类

C.按专业构成分类

D.按职责类别分类

E.按职业能力分类

【答案】ABCE

【解析】企业员工的分类方法包括：①按性别构成分类；②按年龄构成分类；③按学历结构分类；④按职业能力分类；⑤按专业构成分类；⑥按职业类别分类。

14.工作岗位调查的目的是（ ）。

A.为进行岗位分析提供资料

B.为改进工作岗位的设计提供信息

C.为制定各种人事文件提供资料

D.为工作岗位评价与工作岗位分类提供必要依据

E.收集有关信息，以便系统、全面地对岗位进行描述

【答案】ABCDE

【解析】工作岗位调查是以工作岗位为对象，采用科学的调查方法，收集各种与岗位相关的信息和资料的





过程。工作岗位调查的目的是：①收集各种相关的数据、资料，以便系统、全面、深入地对岗位进行描述；②为改进工作岗位的设计提供信息；③为制定各种人事文件（如岗位规范、工作说明书等）、进行岗位分析提供资料；④为工作岗位评价与工作岗位分类提供必要的依据。

15. () 是任何一个系统都具有的特征。

- A.整体性
- B.独立性
- C.相关性
- D.目的性
- E.环境适应性

【答案】ACDE

【解析】系统是指由若干既有区别又相互依存的要素所组成的，处于一定环境条件中，具有特定结构和功能的有机整体。任何一个系统都具有四个基本特征：①整体性；②目的性；③相关性；④环境适应性。

16.工作有多种含义，下列选项符合工作含义表述的是 ()。

- A.为达到一定的工作目标而进行的一项劳动活动
- B.专指职业
- C.特指若干项专门任务
- D.指根据劳动分工与协作的要求，规定员工在本岗位范围内对事、对物或对所承担的各种义务
- E.泛指体力和脑力劳动活动

【答案】BCE

【解析】工作有三种含义：①泛指体力和脑力劳动活动；②专指职业；③狭义上的“工作”特指若干项专门任务。A项是任务的含义；D项是职责的含义。

17.非定额时间包括 ()。

- A.准备与结束时间
- B.非个人造成的停工时间
- C.个人造成的非生产时间
- D.非个人造成的非生产时间
- E.个人造成的停工时间

【答案】BCDE

【解析】非定额时间包括非个人造成的停工时间、个人造成的停工时间、个人造成的非生产时间、非个人造成的非生产时间。

18.外部招聘的优势不包括 ()。

- A.费用较低
- B.准确性高
- C.树立形象的作用
- D.有利于招到一流人才
- E.带来新思想、新方法

【答案】AB

【解析】外部招聘人员相对于内部选拔而言，成本比较高，而且也存在着较大的风险，但具有以下优势：①带来新思想、新方法；②利于招到一流人才；③树立形象的作用。





19.根据调查内容可以把目标部门分为（ ）。

- A.学校学籍管理部门
- B.曾经就职过的公司
- C.档案管理部门
- D.猎头公司
- E.中介机构

【答案】ABC

【解析】背景调查如果工作量小，也可以由人力资源部操作，建议根据调查内容把目标部门分为三类，分头进行调查。①学校学籍管理部门；②曾经就职过的公司；③档案管理部门。

20.筛选应聘人员相关材料时，应关注（ ）基本问题。

- A.应聘人员素质
- B.淘汰大多数投档者
- C.过分看重专业、分数及学历
- D.可能出现的某种歧视
- E.公司领导要求

【答案】BCD

【解析】筛选应聘人员相关材料时，应注意以下三个基本问题：①淘汰大多数投档者；②过分看重专业、分数及学历；③可能出现的某种歧视。

21.从功能结构上可将员工信息管理系统分为（ ）。

- A.基础数据层
- B.业务处理层
- C.决策支持层
- D.决策实施层
- E.监督管理层

【答案】ABC

【解析】一般来说，一套典型的员工信息管理系统，从功能结构上应当分为三个层面：基础数据层、业务处理层和决策支持层。

22.脱产培训效果的评估的方法有（ ）。

- A.根据受训者是否满意进行评估
- B.根据受训者考试分数评估
- C.根据受训者是否获得证书进行评估
- D.通过调查表或报告书进行评估
- E.通过领导点评进行评估

【答案】CD

【解析】脱产培训效果的评估的方法有：根据受训者是否获得证书进行评估和通过调查表或报告书进行评估。

23.研讨法的实施要点包括（ ）。

- A.指导教师制订讨论计划，准备讨论资料
- B.对受训人员的要求
- C.对研讨题目和内容的要求





D.对指导教师的要求

E.对培训机构的要求

【答案】ACD

【解析】研讨法的实施要点包括：①对研讨题目和内容的要求。研讨题目既要紧密联系实际，能反映现实问题，又要从培训要求出发，体现培训内容的要点，同时便于研讨操作，题目应具有代表性、启发性、难度适当，且应事先提供给学员；②对指导教师的要求。研讨法是在教师引导下，以学员活动为主的培训方法，它对指导教师的要求较高；③指导教师制订讨论计划，准备讨论资料。指导教师应对研讨内容进行认真研究，明确通过讨论要解决的问题及解决问题的可能答案。

24.讲授法是课堂培训的主要方法之一，其方式包括（ ）。

A.案例分析式讲授

B.辩论式讲授

C.灌输式讲授

D.启发式讲授

E.画龙点睛式讲授

【答案】CDE

【解析】讲授法的方式主要有：①灌输式讲授，即单向式讲授，教师在讲台上讲解，学生在下面听讲、记笔记；②启发式讲授，即教师和学生间有互动，教师在讲授时先有所保留，将保留部分以问题提出，让学生思考和回答，然后进行总结；③画龙点睛式讲授，即教师先将相关的讲义、辅导材料发给学员，让学生在课前有充分的时间预习，上课时教师只针对重点和难点进行讲解，并回答学员的问题。

25.影响课堂效果的因素有（ ）。

A.教师的教学水平

B.教学方法

C.课堂时间的长短

D.培训内容

E.学员的学习态度

【答案】ABDE

【解析】影响课堂培训效果的因素主要包括：①教师的教学水平；②培训内容是否充实，是否符合学员的需要；③教学方法；④学员的学习态度。

26.现场培训的具体形式有（ ）。

A.工作指导法

B.个别指导法

C.案例研讨法

D.特别任务法

E.工作轮换法

【答案】ABDE

【解析】现场培训方法又称实践法，是指受训者在工作场所边干边学的培训方法。其具体形式有：工作指导法、工作轮换法、特别任务法和个别指导法。C项属于课堂培训的具体形式。

27.绩效管理在员工层面的功能不包括（ ）。

A.诊断功能

B.竞争功能





- C.规范功能
- D.发展功能
- E.控制功能

【答案】AB

【解析】绩效管理在员工层面的功能：①激励功能；②规范功能；③发展功能；④控制功能；⑤沟通功能。

28.绩效管理作为一个完整的系统，具体由（ ）组成。

- A.绩效计划
- B.绩效沟通
- C.绩效考评
- D.绩效诊断
- E.绩效总结

【答案】ABCDE

【解析】绩效管理作为一个完整的系统，具体应由绩效计划、绩效沟通、绩效考评、绩效诊断和绩效总结等五个阶段和部分组成。

29.制定起草企业绩效管理制度应体现（ ）。

- A.全面性与完整性
- B.相关性与有效性
- C.可操作性与精确性
- D.公正性与客观性
- E.民主性与透明度

【答案】ABCDE

【解析】制定起草企业绩效管理制度应体现以下要求：①全面性与完整性；②相关性与有效性；③明确性与具体性；④可操作性与精确性；⑤原则一致性与可靠性；⑥公正性与客观性；⑦民主性与透明度。

30.按照绩效考评主体的不同，可将绩效考评分为（ ）。

- A.上级考评
- B.同级考评
- C.下级考评
- D.自我考评
- E.外人考评

【答案】ABCDE

【解析】按照绩效考评主体的不同，可将绩效考评分为以下五种形式的考评：①上级考评；②同级考评；③下级考评；④自我考评；⑤外人考评。

31.下列选项需要缴纳个人所得税的有（ ）。

- A.工资、薪金所得
- B.经营所得
- C.特许权使用费所得
- D.偶然所得
- E.财产租赁和转让所得

【答案】ABCDE

【解析】根据《个人所得税法》，个人的工资、薪金所得、经营所得、劳动报酬所得、稿酬、财产租赁和





转让所得、特许权使用费所得、偶然所得、利息、股息、红利所得，以及经国务院财政部门确定征税的其他所得，均需缴纳个人所得税。

32.劳动者在参加以下（ ）社会活动期间，企业应依法按照规定正常支付工资。

- A.行使选举权
- B.担任人民法院的陪审员
- C.出席劳动模范、先进工作者大会
- D.出席政府、党派、工会等组织召开的会议
- E.出席行业协会召开的会议

【答案】ABCD

【解析】劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。社会活动包括：①依法行使选举权或被选举权；②当选代表出席乡（镇）、区以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；③出任人民法院证明人；④出席劳动模范、先进工作者大会；⑤《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产或工作时间；⑥其他依法参加的社会活动。

33.津贴和补贴的特点包括（ ）。

- A.单一性
- B.补偿性的劳动报酬
- C.灵活性
- D.综合性
- E.及时性

【答案】ABC

【解析】津贴和补贴的特点包括：是一种补偿性的劳动报酬、具有单一性、具有较大的灵活性。

34.采用要素计点法进行岗位评价的工作程序包括（ ）。

- A.选择评价要素
- B.定义评价要素
- C.确定要素等级
- D.确定要素权重
- E.按权重将各个岗位进行排序

【答案】ABCD

【解析】采用要素计点法进行岗位评价的工作程序包括：①确定岗位系列；②搜集岗位信息；③选择评价要素；④定义评价要素；⑤确定要素等级；⑥确定要素权重；⑦确定各要素及各要素等级的点值。

35.使用排序法进行岗位评价的步骤包括（ ）。

- A.获取员工技能信息
- B.获取岗位信息
- C.选择等级参照物并划分岗位等级
- D.选择报酬因素
- E.对岗位进行排序

【答案】BCDE

【解析】排序法是岗位评价的重要方法之一。使用排序法进行岗位评价的步骤为：①获取岗位信息；②选择等级参照物并划分岗位等级；③选择报酬因素；④对岗位进行排序。

36.关于劳动关系的特征，以下说法正确的是（ ）。





- A. 劳动关系的内容是劳动
- B. 劳动关系具有平等性
- C. 劳动关系具有隶属性
- D. 劳动关系具有国家强制性
- E. 劳动关系具有人身关系属性和财产关系属性相结合的特点

【答案】ABCE

【解析】劳动关系具有以下特征：①劳动关系的内容是劳动；②劳动关系具有人身关系属性和财产关系属性相结合的特点；③劳动关系具有平等性和隶属性的特点。

37. 劳动关系的调整方式包括（ ）。

- A. 劳动合同规范的调整
- B. 集体合同规范的调整
- C. 民主管理制度的调整
- D. 企业内部劳动规则的调整
- E. 劳动争议处理制度的调整

【答案】ABCDE

【解析】依据调解手段的不同，劳动关系的调整方式主要分为七种，即通过劳动法律、法规对劳动关系的调整，劳动合同规范的调整，集体合同规范的调整，民主管理制度（职工代表大会、职工大会）的调整，企业内部劳动规则（规章制度）的调整，劳动争议处理制度的调整，国家劳动监督检查制度的调整等。

38. 裁减人员时，应当优先留用（ ）。

- A. 对公司有杰出贡献的员工
- B. 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的
- C. 与本单位订立无固定期限劳动合同的
- D. 家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的
- E. 领导的亲属朋友

【答案】BCD

【解析】四级 P365，裁减人员时，应当优先留用下列人员：①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；②与本单位订立无固定期限劳动合同的；③家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的。

39. 劳动安全卫生管理制度包括（ ）。

- A. 安全生产责任制度
- B. 安全生产教育制度
- C. 安全卫生认证制度
- D. 安全技术措施计划管理制度
- E. 伤亡事故报告和处理制度

【答案】ABCDE

【解析】劳动安全卫生管理制度：①安全生产责任制度；②安全技术措施计划管理制度；③安全生产教育制度；④安全生产检查制度；⑤重大事故隐患管理制度；⑥安全卫生认证制度；⑦伤亡事故报告和处理制度；⑧个人劳动安全卫生防护用品管理制度；⑨劳动者健康检查制度。

40. 重大事故隐患管理制度的实施要点包括（ ）。

- A. 重大事故隐患分类
- B. 重大事故隐患报告





- C.重大事故隐患预防措施
- D.重大事故隐患整改措施
- E.劳动行政部门、企业主管部门对重大事故隐患整改的完成情况的检查验收

【答案】ABCDE

【解析】重大事故隐患管理制度是对企业可能导致重大人身伤亡或重大经济损失，潜伏于作业场所、设备设施以及生产、管理行为中的安全缺陷进行预防、报告、整改的规定。其要点为：①重大事故隐患分类；②重大事故隐患报告；③重大事故隐患预防与整改措施；④劳动行政部门、企业主管部门对重大事故隐患整改的完成情况的检查验收。

