

2021《人力资源管理》真题（考生回忆版）

一、单项选择题

1. 研究发现，儿童最讨厌（ ）的领导方式。

- A. 放任
- B. 独裁
- C. 民主
- D. 监督

【答案】B

【解析】勒温在研究中发现，独裁型领导领导下的儿童，他们的行为倾向于要么富有攻击性，要么缺乏感情。

2. 通常表现出来的对待外界的方式（ ）。

- A. 感觉-直觉
- B. 理性-情感
- C. 判断-感知
- D. 外倾-内倾

【答案】C

【解析】MBTI人格类型测试从4个两极性的维度对人的行为风格进行测试：

(1) 外倾-内倾，一个人的注意力集中方向（外部世界还是内部世界）。

(2) 感觉-直觉，获取信息的方式（通过感觉和经验，还是通过想象和抽象性思维）。

(3) 理性-情感，处理信息和做出决策的方式（主要依赖逻辑关系，还是事物对自己和他人的价值和重要性）。

(4) 判断-感知，通常表现出来的对待外界的方式（是判断性的、有计划的、有目的的，还是灵活的、好奇的、容易冲动的、适应性强的）。

3. 行政层级组织形式适用范围（ ）。

- A. 简单/静态
- B. 简单/动态
- C. 复杂/静态
- D. 复杂/动态

【答案】C

【解析】行政层级式组织形式在复杂/静态环境中最为有效。

4. 哑铃型组织，又被称为（ ）。

- A. 无边界组织
- B. 团队结构模式
- C. 虚拟组织
- D. 事业限制组织

【答案】C

【解析】虚拟组织也被称为哑铃型组织，即两头（营销、研发与技术设计）大，中间（生产制造）小。

5. 在经济活动中，（ ）是一种可以用来确定、分解、展现以及分析组织需要完成的最为重要的活动以及战略成本的工具。

- A. 组织战略规划
- B. 组织的价值链

- C. 组织成果
- D. 设计战略地图

【答案】B

【解析】组织的价值链是一种可以用来确定、分解、展现以及分析组织需要完成的最为重要的活动以及战略成本的工具，它有助于管理者更好地理解驱动组织绩效的活动到底是什么。

6. 坐标（5，5）属于（ ）。
- A. 乡村俱乐部
 - B. 中庸式
 - C. 任务领导风格
 - D. 无为而治

【答案】B

【解析】管理方格理论把领导风格画成一个二维坐标方格，方格的纵坐标是“关心人”，横坐标是“关心任务”。坐标（5，5）是“中庸式”的领导风格。

7. 公文筐测试不可以考查的能力（ ）。
- A. 解决问题的能力
 - B. 处理实际问题的能力
 - C. 团队工作能力
 - D. 分析问题的能力

【答案】C

【解析】由于公文筐测试是由被测试者单独完成的，因而，无法通过这种测试考查被测试者的人际交往能力和团队工作能力。

8. 下列属于需求大于供给的是（ ）。
- A. 自然减员
 - B. 冻结雇用
 - C. 鼓励员工提前退休
 - D. 延长现有员工工作时间

【答案】D

【解析】人力资源需求大于供给时，可以采取的主要措施：

- （1）延长现有员工的工作时间；
- （2）考虑做好人力资源的招募工作，扩大招募范围，加大招募投入；采取聘用已退休人员以及雇用非全日制员工的方式来满足组织的人力资源需求；
- （3）采取各种措施降低现有人员的流失率；
- （4）通过改进生产技术、优化工作流程、加强员工培训等方式提高员工的工作效率；
- （5）将组织中的部分非核心业务通过外包方式处理。

9. 上大学的合理年限决策者达到（ ）。
- A. 边际收益大于边际成本
 - B. 边际收益小于边际成本
 - C. 平均收益等于边际成本
 - D. 边际收益等于边际成本

【答案】D

【解析】对于任何人来说，能够达到效用最大化的高等教育投资数量都是在边际收益等于边际成本的那个点上取得的。

10. 下列不属于工伤认定情况的是（ ）。



- A. 甲在上班路上造成了交通事故，他本人负主要责任
- B. 甲在工作中被楼上的灯砸
- C. 甲在门卫，因为拦住外来人员进厂受到暴力伤害
- D. 甲在工作中下班时收尾工作受到伤害

【答案】A

【解析】属于工伤认定的情形：在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。“非本人主要责任”的认定，应当以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。

11. 关于基本养老保险满足的基本缴费年限是（ ）。

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

【答案】A

【解析】《社会保险法》规定，参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满15年的，按月领取基本养老金。

12. 保险人是指（ ）。

- A. 社会保险经办机构
- B. 用人单位
- C. 社会保险行政机构
- D. 劳动者

【答案】A

【解析】保险人是指依法收取社会保险费，并按照规定支付保险待遇的主体。在我国，保险人称为社会保险经办机构。

13. 属于内源性动机的是（ ）。

- A. 工作机会
- B. 社会地位
- C. 晋升
- D. 表扬

【答案】A

【解析】出于内源性动机的员工看重的是工作本身，如寻求挑战性的工作机会，获得为工作和组织多做贡献的机会以及充分体现个人潜力的机会。

14. 通过互联网服务提升人类生活品质体现了（ ）。

- A. 愿景
- B. 价值观
- C. 使命
- D. 道德

【答案】C

【解析】使命描述了一个组织存在的理由、目的和意义，愿景是对组织未来发展方向的总体描述，价值观则是在履行使命以及实现愿景过程中坚持的基本行为规范和道德伦理。例如，我国某著名的互联网服务公司对自己的愿景描述就是“成为最受尊敬的互联网企业”。使命陈述是“通过互联网服务提升人类生活品质”。而价值观则是“正直、进取、合作、创新”。

15. 关于绩效考核与绩效管理的说法，正确的是（ ）

- A. 绩效管理是绩效考核的核心
- B. 绩效管理侧重于信息沟通和绩效提高
- C. 绩效考核贯穿整个过程
- D. 效管理与绩效考核是等价的

【答案】B

【解析】绩效考核是绩效管理的一部分。绩效考核与绩效管理并不是等价的。它们的区别主要体现在以下两点：

- (1) 绩效管理是一个完整的管理过程，而绩效考核只是绩效管理中的一个环节。
- (2) 绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高，绩效考核则侧重于绩效的识别、判断和评估。

16. 费德勒提出的情境因素不包括（ ）。
- A. 工作环境
 - B. 领导与下属的关系
 - C. 职权
 - D. 工作结构

【答案】A

【解析】费德勒认为情境性的因素可以分为三个维度：①领导与下属的关系，主要指的是下属对领导信任、信赖和尊重的程度；②工作结构，主要指的是工作程序化、规范化的程度；③职权，主要指的是领导在甄选、培训、激励、处分等人事工作方面有多大的影响力和权力。

17. 1994 年颁布的（ ）确立了劳动合同制度的法律地位和基本框架，极大地推动了劳动合同制度的全面实施。

- A. 《劳动合同法》
- B. 《劳动争议调解仲裁法》
- C. 《劳动法》
- D. 《劳动保障监察条例》

【答案】C

【解析】1994 年颁布的《劳动法》确立了劳动合同制度的法律地位和基本框架，极大地推动了劳动合同制度的全面实施。

18. 关于劳动力需求的说法错误的是（ ）。
- A. 短期看，工资率上升必然导致劳动力需求量下降
 - B. 长期看，工资率上升必然导致劳动力需求量上升
 - C. 劳动力需求是一种派生需求
 - D. 工资率上升对劳动力需求产生规模效应和替代效应

【答案】B

【解析】其他条件不变，市场工资率越高，则企业的劳动力的需求量越少。无论是从短期，还是从长期来看，劳动力需求曲线的这种倾斜的形状都是不变的，只不过长期来看，工资率变化对于劳动力需求数量产生的影响会更大一些。

19. 关于激励的说法，错误的是（ ）。
- A. 根据激励对象划分，可分为他人激励和自我激励
 - B. 根据激励范围划分，可分为内源性激励和外源性激励
 - C. 根据激励作用划分，可分为正向激励和负向激励
 - D. 根据激励内容划分，可分为物质激励和精神激励

【答案】B



【解析】从激励内容的角度可以将激励分为物质激励和精神激励，从激励作用的角度可以将激励分为正向激励和负向激励，从激励对象的角度可以将激励分为他人激励和自我激励。

20. 战略性人力资源管理的理念，不包括（ ）。

- A. 要对人力资源管理活动的成本和收益进行分析和评价
- B. 人力资源管理是“成本中心”而不是利润中心
- C. 要对人力资源管理职能人员进行培训和提升
- D. 人力资源管理战略要和组织战略保持一致

【答案】B

【解析】现代人力资源管理已经被看成是一种“利润中心”，而不只是一种“成本中心”。

21. 面对新冠肺炎疫情带来的严峻形势，我国政府为支持复工复产以及稳定就业，制定了减免小规模纳税人增值税政策。这种经济政策属于（ ）。

- A. 人力政策
- B. 产业政策
- C. 财政政策
- D. 货币政策

【答案】C

【解析】财政政策是利用政府预算来影响总需求的一种政策，其主要手段是调整税率和政府支出水平。

22. 关于古典组织设计理论的说法，正确的是（ ）。

- A. 它同时关注组织结构设计和运行制度设计两方面的研究
- B. 它只关注组织结构设计方面的研究
- C. 它是动态的
- D. 它只关注运行制度设计方面的研究

【答案】B

【解析】古典的组织设计理论是静态的，只关注组织结构设计方面的研究。现代的组织设计理论是动态的，同时关注组织结构设计和运行制度设计两个方面的研究。

23. 领导研究中的俄亥俄模式将领导行为聚集在（ ）。

- A. 民主和关怀
- B. 指导和支持
- C. 人际关系和参与
- D. 关心人和工作管理

【答案】D

【解析】俄亥俄大学在 20 世纪 40 年代开始了一系列关于领导的行为研究。他们使用领导行为描述问卷来分析各种团体和情境中的领导。他们的研究事先并不强调领导行为是否有效，即“好领导”与“坏领导”，而是寻找领导行为的独特方面。通过对问卷答案做因素分析，聚焦到两个维度上：关心人和工作管理。

24. 我国《工会法》规定，工会是自愿结合的工人阶级的（ ）。

- A. 盈利组织
- B. 行政组织
- C. 群众组织
- D. 事业组织

【答案】C

【解析】《中华人民共和国工会法》（以下简称《工会法》）规定，工会是自愿结合的工人阶级的群众组织。

二、多项选择题

19. 下列属于效标效度的是（ ）。

- A. 内容效度
- B. 构想效度
- C. 预测效度
- D. 同时效度
- E. 分半效度

【答案】CD

【解析】两种比较常用的效标效度是预测效度和同时效度。

2. 关于补偿性工资差别造成的原因有（ ）。

- A. 劳动技能
- B. 劳动强度
- C. 愉快程度
- D. 责任大小
- E. 职业稳定保障程度

【答案】BCDE

【解析】因劳动强度和劳动条件、从业时的不愉快程度、工作保障和职业稳定程度、承担的责任程度而引起的工资差别，均属于补偿性工资差别。

3. 关于职业生涯锚的说法，正确的是（ ）。

- A. 它是可以提前预测出来
- B. 强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合
- C. 它是固定不变的
- D. 它以个体习得的工作经验为基础
- E. 它产生于个人早期职业生涯阶段

【答案】BDE

【解析】职业生涯锚具有以下四个特点：①产生于早期职业生涯阶段，以个体习得的工作经验为基础；②强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合；③不可能根据各种测试提前进行预测；④并不是完全固定不变的。

4. 下列属于外部人力资源供给人员的是（ ）。

- A. 失业人员
- B. 其他单位在职人员
- C. 取得许可证的外国人
- D. 前任离职人员
- E. 大学毕业生

【答案】ACE

【解析】一般情况下，组织所能够获得的外部人力资源供给来源包括各类学校的毕业生、失业人员、退役军人和其他组织中准备离职换工作的人。在全球化的今天，组织所能够获得的外部人力资源供给可能还包括获得相关政策支持的外国人。

三、案例分析题

从2014年1月1日起，李某一直在甲公司工作，月工资8000元，甲公司分立为乙公司和丙公司，2017年1月1日，李某在乙公司工作，仍在原岗位，月工资8000元，另外，甲公司向李某依法支付了经济补偿金。2018年5月15日，李某上班期间受伤，被认定为工伤，十级伤残，2018年12月31日，劳动合同期满终止，未再续签。

1. 乙公司应依法向李某支付经济补偿金为（ ）。

- A. 1.2 万
- B. 1.6 万
- C. 2.0 万
- D. 0.8 万

【答案】B

【解析】劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。2017 年 1 月 1 日到 2018 年 12 月 31 日，劳动合同期满终止，未再续签，属于用人单位需要支付劳动者经济补偿的情形。

2. 乙公司应在 2018 年（ ）前提出工伤认定申请。

- A. 6 月 15 日
- B. 10 月 15 日
- C. 7 月 15 日
- D. 8 月 15 日

【答案】A

【解析】职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

3. 如乙公司拒绝为李某申请工伤认定，李某应在（ ）前提出工伤认定申请。

- A. 2018 年 6 月 15 日
- B. 2018 年 7 月 15 日
- C. 2019 年 5 月 15 日
- D. 2019 年 10 月 15 日



【答案】C

【解析】用人单位未按规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

4. 李某与乙公司的劳动合同终止时，除经济补偿外，李某可从乙公司或工伤保险基金获得（ ）。

- A. 没有任何待遇
- B. 一次性居家安置费
- C. 一次性伤残就业补助金
- D. 一次性工伤医疗补助金

【答案】CD

【解析】职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金。劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。