

二、考情分析

02 题型分析

【例题一单选题】下列关于内源性动机和外源性动机的表述，正确的是（ ）。

- A. 外源性动机注重的是行为的本身，而非行为的结果
- B. 内源性动机比较注重社会报酬，诸如表扬、社会地位等
- C. 外源性动机往往是为了逃避惩罚而去完成某种行为
- D. 具有内源性动机的个体并不认可所做的行为价值

答案：C

解析：本题考查动机的分类。

（1）内源性动机是指人做出某种行为是因为行为本身，因为这种行为可以带来成就感，或者个体认为这种行为是有价值的，具有内源性动机的员工看重的是工作本身；

（2）外源性动机是指人为了获得物质或社会报酬，或为了避免惩罚而做出某种行为，做出这种行为是为了行为的结果，而不是工作本身。

【例题一单选题】组织结构的（ ）是指组织各职能工作分工的精细程度，具体表现为其部门和职务数量的多少。

- A. 专业化程度
- B. 地区分布
- C. 分工形式
- D. 制度化程度

答案：A

解析：本题考查组织结构设计的主要参数。组织结构的专业化程度是指组织各职能工作分工的精细程度，具体表现为其部门（科室）和职务（岗位）数量的多少。

【例题一单选题】某地区的人口总数为 100 万人，其中 16 岁以下的总人数为 20 万人，就业人口 50 万人，失业人口 10 万人，则该地区的劳动力参与率为（ ）。

- A. 50%
- B. 60%
- C. 75%
- D. 80%

答案：C

解析：本题考查劳动力参与率。劳动力参与率为实际劳动力人口与潜在劳动力人口之比。则本题中，劳动力参与率= $(50+10) / (100-20) \times 100\% = 75\%$ 。

【例题一多选题】如果某公司的一位员工感觉到不公平，那么他可以采用（ ）的方式来恢复平衡。

- A. 向上级汇报某同事工作不够努力，让上司降低该同事的薪酬
- B. 提高自己的工作努力程度
- C. 跳槽到另一家公司
- D. 选择一个待遇工资各方面不如自己的做比较
- E. 要求加薪

答案：ACDE

解析：本题考查公平理论中恢复公平的方法。感到不公平的员工可以通过以下几种方式来恢复平衡：改变自己的投入或产出；改变对照者的投入或产出；改变对投入或产出的知觉；改变参照对象；辞职。

【例题一多选题】人力资源需求预测的方法包括（ ）。

- A. 德尔菲法
- B. 人员替换分析法

- C. 趋势预测法
- D. 经验判断法
- E. 比例分析法

答案：ACDE

解析：人力资源需求预测的方法包括经验判断法、德尔菲法、比率分析法、预测趋势法和回归分析法。人力资源供给预测的主要方法有人员替换分析法和马尔科夫分析法。

【例题一多选题】关于人力资源需求预测方法的说法，正确的有（ ）。

- A. 经验判断法是一种定性的主观判断法
- B. 回归分析法是一种定量的预测方法
- C. 德尔菲法要求专家们一起开会集体进行需求预测
- D. 定量的需求预测方法准确性往往比较高
- E. 定性的需求预测方法过于主观，不适合使用

答案：ABD

解析：本题考查人力资源需求预测方法。选项 C 错误；德尔菲法的做法是，邀请某一领域中大约 30 名专家或富有经验的管理人员组成一个研究小组，但是这个研究小组中的人彼此之间并不见面，也不进行沟通。选项 E 错误，说法过于绝对。

【例题一案例分析题】

自 2010 年起，张某在甲商贸公司工作，2017 年 3 月，甲商贸公司分立为甲贸易公司，乙贸易公司和丙贸易公司。分立协议明确由甲贸易公司承受分立前甲商贸公司的所有劳务权利义务，并明确张某继续在甲贸易公司工作。甲贸易公司注册一直在江北区；张某的实际工作所在地一直在江东区，另外，张某户籍在江西区，常住地在江南区。

2018 年 5 月 7 日，张某离开甲商贸公司，2018 年 8 月 7 日，张某向调解组织提出书面申请，希望解决 2012 年 2 月至 2017 年 2 月之间，甲商贸公司拖欠其工资问题，后因调解未果，张某就上述拖欠工资问题向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，劳动争议仲裁过程中，劳动争议仲裁委员会要求张某提供工资发放明细表社保缴纳情况证明。

根据以上资料，回答下列问题：

1. 在张某提起的劳动争议仲裁中，被申请人应是（ ）。

- A. 乙贸易公司
- B. 丙贸易公司
- C. 甲贸易公司、乙贸易公司或丙贸易公司
- D. 甲贸易公司

答案：D

解析：本题考查的是劳动争议当事人，用人单位与其他单位合并的，合并前发生的劳动争议，合并后单位为当事人。分立为若干单位，分立前发生的劳动争议，分立后实际用人单位为当事人；用人单位分立为若干单位后，对承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人；案例中“甲贸易公司承受分立前甲商贸公司的所有劳务权利义务，并明确张某继续在甲贸易公司工作”故本题选择 D 选项。

口诀：变更人名不影响，合并分立找承继

2. 张某可以向（ ）劳动争议仲裁委员会申请劳动争议仲裁。

- A. 江东区
- B. 江南区
- C. 江西区
- D. 江北区

答案：AD

解析：本题考查仲裁管辖；申请人选择由劳动合同履行地或用人单位所在地劳动争议仲裁委员会管辖；故本题 AD。

口诀：自由选择，分别履行

3. 在张某提起的仲裁程序中，举证责任分配正确的是（ ）。

- A. 工资发放明细表、社保费缴纳情况证明均由张某提供
- B. 工资发放明细表由公司提供，社保费缴纳情况证明由张某提供
- C. 工资发放明细表由张某提供，社保费缴纳情况证明由公司提供
- D. 工资发放明细表和社保费缴纳情况证明都应由公司提供

答案：D

解析：本题考查劳动争议的举证责任，遵循“谁主张、谁举证”；“谁做决定、谁举证”用人单位作为用工主体方掌握和管理着劳动者的档案、工资发放、社会保险费的缴纳、劳动保护提供等情况和材料，故本题选择D选项

口诀：谁主张谁举证，谁决定谁举证

4. 下列情形中，人民法院应当认定仲裁时效中断的有（ ）。

- A. 张某向调解组织书面申请调解其工资争议的行为
- B. 甲商贸公司分裂为三家公司的行为
- C. 张某申请劳动争议仲裁的行为
- D. 张某离开甲商贸公司的行为

答案：AC

解析：本题考查仲裁时效中断，在争议申请仲裁的时效期间，有下列情形之一的，仲裁时效中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

（1）一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人主张权利的；

（2）一方当事人通过向有关部门投诉，向仲裁委员会申请仲裁，向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的；

（3）对方当事人同意履行义务的；故本题选择AC

口诀：主观中断重新计算，客观中止继续计算

三、备考策略



02 应对策略：备考四部曲

阶段	主要任务	学习提示
第一阶段（7-9月）	系统学习，打基础	记忆：细致、全面
第二阶段（10月）	提炼框架，要巩固	理解：系统、重点
第三阶段（10月）	强化记忆，多做题	应用：学练结合
第四阶段（考前2周）	临阵磨枪，要提高	实战：冲刺提高