

第一章

劳动合同管理与特殊用工

【单选】关于执行劳动条件和最低工资标准的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时，涉及劳动条件的内容，执行用人单位注册地的有关规定
- B. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时，涉及最低工资标准的内容，执行劳动合同履行地的标准
- C. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时，涉及劳动条件的内容，由用人单位决定是执行用人单位注册地还是劳动合同履行地有关规定
- D. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时，涉及最低工资标准的内容，由劳动者决定是执行用人单位注册地还是劳动合同履行地标准

答案：B

解析：本题考查劳动合同履行的原则。

（1）劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，执行劳动合同履行地的有关规定。

（2）用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

【多选】劳动者在履行劳动合同过程中，除要执行《劳动法》《劳动合同法》相关规定外，还应当承担（ ）义务。

- A. 遵守国家法律法规，遵守用人单位的规章制度
- B. 无条件服从单位领导指挥
- C. 完成劳动合同约定的工作内容
- D. 遵守用人单位的知识产权保密事项
- E. 保守用人单位的商业秘密

答案：ACDE

解析：本题考查用人单位与劳动者履行劳动合同的义务。

劳动者在履行劳动合同过程中，除要执行《劳动法》《劳动合同法》相关规定外，还应当承担以下义务：

（1）遵守国家法律法规，遵守用人单位的规章制度；

（2）完成劳动合同约定的工作内容，如果从事兼职，不能影响本单位的工作任务；

（3）遵守劳动合同中约定的特定事项义务。特定事项义务主要包括约定服务期和约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

【单选】关于特殊情形下劳动合同履行的说法，错误的是（ ）。

- A. 用人单位变更名称不影响劳动合同的履行
- B. 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效
- C. 法定代表人变更影响劳动合同的履行
- D. 用人单位发生合并或者分立等情况，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行

答案：C

解析：本题考查特殊情形下的劳动合同履行。

（1）用人单位变更名称、法人代表、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

（2）用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

【多选】以下符合用人单位可以随时解除劳动合同的情形的是（ ）。

- A. 试用期间的劳动者
- B. 严重违反用人单位规章制度的
- C. 严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损害的
- D. 不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的
- E. 被依法追究刑事责任的

答案：BCE

解析：本题考查劳动合同解除。《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （1）在试用期间被证明不符合录用条件的。
- （2）严重违反用人单位规章制度的。
- （3）严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损害的。
- （4）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的。
- （5）因劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的。
- （6）被依法追究刑事责任的。

【多选】用人单位因实施裁员解除劳动合同，表述正确的是（ ）。

- A. 需要裁减人员二十人以上，用人单位提前三十日向工会说明情况

B. 裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向全体职工说明情况

C. 应当优先留用与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的人员

D. 应当优先留用与本单位订立无固定期限劳动合同的人员

E. 用人单位裁减人员后在12个月内重新招用人员的，应优先招用被裁减的人员

答案：ABCD

解析：本题考查劳动合同解除。

选项E错误，用人单位依照《劳动合同法》第四十一条第一款规定裁减人员，在 6 个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

【单选】关于劳动者解除劳动合同的说法，错误的是（ ）。

A. 劳动者提前30日书面通知用人单位，即可解除劳动合同

B. 劳动者在试用期内提前3日书面通知用人单位，可解除劳动合同

C. 用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者可以随时解除劳动合同

D. 未经用人单位批准劳动者不得解除劳动合同

答案：D

解析：本题考查劳动合同解除。

选项D错误，《劳动合同法》第37条规定，劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。

【补充】《劳动合同法》第38条规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （2）未及时足额支付劳动报酬的；
- （3）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （4）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- （5）因用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；
- （6）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

【单选】李某的医疗期是12个月，他在公司可能工作的年限是（ ）。

A. 8

B. 9

C. 12

D. 7

答案：C

解析：本题考查对用人单位解除劳动合同的限制。医疗期的规定：

实际工作年限	在本单位工作年限	医疗期限（月）
10 年以下	5 年以下	3
	5 年以上	6
10 年以上	5 年以下	6
	5 年以上 10 年以下	9
	10 年以上 15 年以下	12
	15 年以上 20 年以下	18
	20 年以上	24

【单选】关于对用人单位单方解除劳动合同的要求，说法正确的是（ ）。

- A. 用人单位仅大规模裁员时才需要通知工会
- B. 劳动者起诉主张赔偿金，起诉前用人单位补正工会相关程序的，法院不再支持赔偿金请求
- C. 用人单位听取工会口头意见即可，无需留存书面材料
- D. 用人单位与劳动者双方约定无需缴纳社会保险费是有效的

答案：B

解析：本题考查对用人单位解除劳动合同的要求。

选项A错误，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会，并非只有裁员才通知。

选项C错误，用人单位应当研究工会意见，并将处理结果书面通知工会。

选项D错误，用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无须缴纳社会保险费的，人民法院应当认定该约定或者承诺无效。

【单选】关于培训服务期的说法，错误的是（ ）。

- A. 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期
- B. 劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金
- C. 违约金数额可以由用人单位和劳动者任意约定
- D. 用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用

答案：C

解析：本题考查培训服务期。

选项C错误，违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用。

【单选】张某为某公司高级技术人员，劳动合同解除后，双方约定竞业限制，但未约定竞业限制经济补偿。张某离职后严格履行竞业限制义务，张某可以主张按月获得的经济补偿标准，下列说法正确的是（ ）。

- A. 只能按照当地最低工资标准支付
- B. 按照离职前 12 个月平均工资的 30%，若该标准低于当地最低工资，则按最低工资标准发放
- C. 没有约定补偿，则竞业限制条款直接无效
- D. 竞业期限最长不得超过3年

答案：B

解析：本题考查竞业限制。

选项AC错误，即便没有约定经济补偿，劳动者履行了竞业限制，可请求单位按离职前 12 个月平均工资 30% 按月支付；30% 的数额低于当地最低工资标准的，按最低工资标准支付。

选项D错误，在解除或者终止劳动合同后，约定竞业限制的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限不得超过2年。

【单选】2020年3月1日，甲公司聘用李某担任高级管理人员并与其签订了劳动合同。2023年6月30日劳动合同到期，甲公司不再续签。已知李某在劳动合同终止前12个月的平均工资为16000元，甲公司所在地上年度职工月平均工资为5000元。下列计算甲公司应向李某支付经济补偿金的算式中，正确的是（ ）。

- A. $5000 \times 3 \times 3.5 = 52500$ （元）
- B. $16000 \times 3.5 = 56000$ （元）
- C. $16000 \times 3 = 48000$ （元）
- D. $5000 \times 3 \times 4 = 60000$ （元）

答案：A

解析：本题考查解除与终止劳动合同的经济补偿。经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年向劳动者支付1个月工资的经济补偿（6个月以上不满1年的，按1年计算）；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资，高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

依据题干数据，甲公司所在地上年度职工月平均工资3倍 $=5000 \times 3 = 15000 <$ 李某劳动合同终止前12个月的平均工资16000元。李某在甲公司工作的年限从2020年3月1日到2023年6月30日，

总计3年3个月。因此，甲公司应向李某支付经济补偿金 $=5000 \times 3 \times 3.5 = 52500$ （元）。

【多选】用人单位制定的劳动规章制度出现违法情形时，可以采取的处理方式有（ ）。

- A. 劳动者以此为由随时提出解除劳动合同，并有获得经济补偿的权利
- B. 劳动者以此为由随时提出解除劳动合同，但没有经济补偿
- C. 向人民法院起诉
- D. 由劳动行政部门责令改正
- E. 由职工代表大会责令改正

答案：AD

解析：本题考查违法劳动规章制度的处理。用人单位制定的劳动规章制度出现违法情形时，有两种处理方式：

（1）允许劳动者以此为由随时提出解除劳动合同，并有获得经济补偿的权利；

（2）由劳动行政部门责令改正。

【多选】下列关于劳务派遣劳动合同的说法，正确的有（ ）。

- A. 可以签订固定期限和以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- B. 劳动合同中应当载明用工单位以及派遣期限等信息
- C. 劳务派遣单位与被派遣劳动者订立劳动合同
- D. 劳动合同中不得约定试用期
- E. 被派遣劳动者无工作期间，劳务派遣单位按照最低工资标准支付报酬

答案：BCE

解析：本题考查劳务派遣。

选项A错误，劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬。

选项D错误，劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。

【多选】劳务派遣单位的法定义务包括（ ）。

- A. 依法支付被派遣劳动者的劳动报酬
- B. 依法向被派遣劳动者提供相应的劳动条件
- C. 依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费
- D. 不得向被派遣劳动者收取费用
- E. 依法向被派遣劳动者支付加班费

答案：ACD

解析：本题考查劳务派遣。

选项B错误，劳务派遣单位的法定义务中，需要督促用工单位为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件，而非劳务派遣单位提供。

选项E错误，用工单位支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇，而不是由劳务派遣单位支付。

【多选】关于非全日制用工的说法，错误的是（ ）。

- A. 非全日制用工是我国企业基本用工形式
- B. 非全日制用工应当订立书面劳动合同
- C. 非全日制用工每周工作时间累计不得超过24小时
- D. 非全日制用工双方当事人应当约定试用期
- E. 非全日制用工终止时，用人单位无须向劳动者支付经济补偿

答案：ABD

解析：本题考查非全日制用工。

选项A错误，非全日制用工不是我国企业基本用工形式。

选项B错误，非全日制用工可以订立口头劳动合同。

选项D错误，非全日制用工双方当事人可以不约定试用期。

【案例分析题】2016年11月初，陈某入职甲制药公司，担任公司高管，月工资3万元。工作期间陈某接“私活儿”，私下通过群培训乙制药公司的业务员，解答业务问题，提供销售渠道信息，不久后，乙公司的产品就打开了局面，陈某也获得了不菲的报酬。2022年10月起，甲制药公司以违规兼职为由开除了陈某。陈某喊冤：“养家压力大，接活儿没影响公司业务，我常年加班都没要钱！”公司反驳：“之前就提醒过你一次，脚踏两只船、给对手干活踩了公司规章红线。”

陈某对公司的处置不服，申请劳动仲裁，提出两项请求：一是甲公司向其支付违法解除劳动合同的赔偿金；二是甲公司向其支付2016年以来的加班费。甲公司提交了陈某签字认可的公司规章，其中规定，“禁止员工在与公司有竞争关系的单位兼职或任职，否则构成严重违反用人单位规章，公司有权解除劳动合同”。甲公司表示，只能支付陈某近一年的加班费，前期的加班费不予支付，因为考勤记录只有近一年的。双方因加班费的举证责任问题，吵得不可开交。

根据上述材料，回答下列问题：

（1）关于甲制药公司开除陈某的合法性的说法，正确的有（ ）。

- A. 公司的开除行为合法，因为陈某属于公司的高管
- B. 公司的开除行为违法，因为陈某是为养家糊口才接了私活

- C. 公司的开除行为合法，因为陈某违反了公司规章制度
- D. 公司的开除行为违法，因为国家法律不禁止员工到其他公司兼职

答案：C

解析：本题考查劳动合同解除。用人单位解除劳动合同。 陈某私下培训竞争对手业务员，严重违反公司“禁止在竞争关系单位兼职”的规章制度，公司依据《劳动合同法》第39条解除合法（选项C正确）。

《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （1）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （2）严重违反用人单位的规章制度的；
- （3）严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （4）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- （5）因劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；
- （6）被依法追究刑事责任的。

（2）关于甲公司只支付近一年加班费的辩解，仲裁庭应当做出的决定是（ ）。

- A. 支持甲公司，因为是否支付加班费，是用人单位的自主权
- B. 不支持甲公司，因为拖欠工资的劳动争议仲裁时效，从劳动者离职才开始起算
- C. 支持甲公司，因为劳动争议仲裁时效是一年
- D. 支持甲公司，因为考勤记录只保存了一年

答案：B

解析：本题考查劳动争议仲裁。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受1年仲裁时效限制；劳动关系终止的，应自终止之日起1年内提出。加班费属于劳动报酬，陈某在职期间主张加班费适用特别规定，仲裁时效从离职起算（选项B正确）。

（3）假设当地在岗职工月平均工资为5000元，针对陈某的第一项请求，劳动争议仲裁委员会应当裁决甲制药公司支付的赔偿金数额是（ ）。

- A. 18万元
- B. 9万元
- C. 0万元
- D. 32万元

答案：C

解析：本题考查解除与终止劳动合同的经济补偿。甲公司开除陈某属于合法解除（严重违法规

章制度），依据《劳动合同法》第39条，用人单位无需支付经济补偿，更不存在违法解除赔偿金。因此赔偿金数额为0万元（选项C正确）。

（4）关于请求支付加班费的举证责任的说法，正确的是（ ）。

- A. 陈某对加班事实承担举证责任，除非其证明公司掌握加班事实存在的证据
- B. 由于陈某在公司的身份属于管理层成员，只能由陈某承担举证责任
- C. 根据“谁决定、谁举证”的原则，只能由公司承担举证责任
- D. 根据“谁主张、谁举证”的原则，只能由陈某承担举证责任

答案：A

解析：本题考查劳动争议举证责任。在劳动争议仲裁或诉讼活动中，既实行“谁主张，谁举证”的举证责任原则，又实行“谁作决定，谁举证”的举证责任原则。劳动者主张加班费的，应就加班事实的存在承担举证责任；但劳动者有证据证明用人单位掌握加班证据而不提供的，由用人单位承担不利后果。

第二章

社会保险法律

【多选】关于社会保险法律关系主体的描述，正确的是（ ）。

- A. 在我国，保险人称为社会保险经办机构
- B. 投保人一般为劳动者
- C. 被保险人的主要义务是依法缴纳社会保险费
- D. 管理人是依法负有管理责任的社会保险经办机构
- E. 监督人是依法负有监督职责的机构

答案：ACE

解析：本题考查社会保险法律关系的主体和客体。

从保险业务划分的社会保险主体主要包括保险人、投保人、被保险人、受益人、管理人和监督人。

选项B错误，投保人一般为用人单位。

选项D错误，管理人是依法负有管理职责的社会保险行政部门。

【多选】社会保险法律适用的基本规则正确的是（ ）。

- A. 法律的效力高于行政法规
- B. 同位法中特别规定与一般规定不一致时，适用于特别规定
- C. 地方性法规效力高于本级和下级政府规章

- D. 同位法中新的规定与旧的规定不一致，适用于新的规定
- E. 原则上追溯既往

答案：ABCD

解析：本题考查社会保险法律适用的基本规则。

- (1) 上位法的效力高于下位法。《中华人民共和国宪法》具有最高的法律效力，法律的效力高于行政法规、地方性法规、规章，地方性法规的效力高于本级和下级政府规章。
- (2) 同位法中特别规定与一般规定不一致时，适用特别规定。
- (3) 同位法中新的规定与旧的规定不一致时，适用新的规定。
- (4) 原则上不溯及既往。但为了更好地保护公民、法人和其他组织的权利和利益而作的特别规定除外。（选项E错误）

【单选】下列关于《社会保险法》规定的各项社会保险制度的覆盖范围的说法中，正确的是（ ）。

- A. 被征地农民按照国务院规定纳入相应的社会保险制度
- B. 非全日制从业人员不能缴纳职工基本医疗保险
- C. 劳动者在两个单位工作的，可以选择其中一家单位缴纳工伤保险费
- D. 在中国境内就业的外国人，可以不缴纳社会保险

答案：A

解析：本题考查《社会保险法》明确了各项社会保险制度的覆盖范围。

选项B错误，无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加城镇职工基本养老保险和职工基本医疗保险，由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费和基本养老保险费。

选项C错误，职工（包括非全日制从业人员）在两个或两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害的工作单位依法承担工伤责任。

选项D错误，在中国境内就业的外国人也应当参照规定参加我国的社会保险。

第三章

社会保险体系

【单选】职工基本养老保险费由用人单位和个人共同缴纳。用人单位缴费水平按照本单位工资总额的（ ）左右，个人缴费一般为本人工资收入的（ ）。

- A. 18%，6%
- B. 16%，8%

- C. 6%，2%
- D. 2%，6%

答案：B

解析：本题考查职工基本养老保险制度。

(1) 用人单位缴纳比例为本单位工资总额的16%，计入基本养老保险统筹基金。

(2) 职工缴纳基比例为本人缴费工资的8%，计入个人账户。

个人工资超过当地上年度在岗职工平均工资300%以上的部分，不计入个人缴费工资基数；低于当地上年度在岗职工平均工资60% 的，按当地在岗职工平均工资的60%计算个人缴费工资基数。

【单选】灵活就业人员参加企业职工基本养老保险的缴费基数为本省全口径城镇单位就业人员平均工资的（ ）。

- A. 60%-200%
- B. 80%-300%
- C. 60%-300%
- D. 80%-200%

答案：C

解析：本题考查职工基本养老保险制度。

个体工商户和灵活就业人员参加企业职工基本养老保险，可以在本省全口径城镇单位就业人员平均工资的60%-300%之间选择适当的缴费基数。

【单选】关于基本养老保险的说法，错误的是（ ）。

- A. 基本养老金由基础养老金和个人账户养老金组成
- B. 参加基本养老保险的个人达到法定退休年龄时，可按月领取基本养老金
- C. 参加基本养老保险的个人，因病或非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金
- D. 参加基本养老保险的个人，在未达到法定退休年龄时因病或非因工致残完全丧失劳动能力的，可以领取病残津贴

答案：B

解析：本题考查职工基本养老保险制度。

选项B错误，参加基本养老保险的个人达到法定退休年龄时，且累计缴费满15年的，可按月领

取基本养老金。

【多选】下列关于城乡居民基本养老保险制度的说法，正确的有（ ）。

- A. 最高缴费档次标准原则上不超过当地灵活就业人员参加城镇职工基本养老保险的年缴费额
- B. 个人账户养老金月计发标准是个人账户储存额除以130
- C. 待遇由基础养老金和个人账户养老金构成
- D. 可以在户籍地参加城乡居民基本养老保险
- E. 在校学生可以参加城乡居民基本养老保险

答案：ACD

解析：本题考查城乡居民基本养老保险制度。

选项B错误，个人账户养老金月计发标准是个人账户储存额除以139。

选项E错误，在校学生不可以参加城乡居民基本养老保险。

【单选】职工基本医疗保险基金的筹集方式是（ ）。

- A. 国家与用人单位共同负担
- B. 用人单位负担
- C. 用人单位和职工共同负担
- D. 职工个人负担

答案：C

解析：本题考查职工基本医疗保险。

职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。

用人单位缴费比例在不同地区有所不同，个人缴费比例一般为本人工资收入的2%。

【单选】下列费用中，属于基本医疗保险基金支付范围的是（ ）。

- A. 境外就医的费用
- B. 应当由公共卫生负担的费用
- C. 应当从工伤保险基金中支付的费用
- D. 急诊、抢救的医疗费用

答案：D

解析：本题考查职工基本医疗保险。

下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围：

- (1) 应当从工伤保险基金中支付的；
- (2) 应当由第三人负担的；
- (3) 应当由公共卫生负担的；
- (4) 在境外就医的。

【单选】关于工伤保险责任的说法，正确的是（ ）。

- A. 用人单位分立的，承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任
- B. 用人单位实行承包经营的，工伤保险由用人单位自行承担
- C. 职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由借调公司承担工伤保险责任
- D. 职工被派遣出境工作，如不能参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系中止

答案：A

解析：本题考查工伤保险的原则和覆盖范围。用人单位分立、合并、转让的，承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任。

选项B错误，用人单位实行承包经营的，工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担。

选项C错误，职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。

选项D错误，职工被派遣出境工作，如不能参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系不中止

【多选】下列情形中，应当认定工伤的是（ ）。

- A. 劳动者患职业病
- B. 劳动者在上班途中，受到非本人主要责任的交通事故伤害
- C. 劳动者在下班途中，受到暴力伤害
- D. 劳动者在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害
- E. 劳动者在工作时间和工作场所内，因醉酒发生事故受到伤害

答案：ABD

解析：本题考查工伤认定。职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（1）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（2）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或收尾性工作受到事故伤害的；（3）在工作时间和工作场所内因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；（4）患职业病的；（5）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；（6）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；（7）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

【多选】《工伤保险条例》规定，不得认定为工伤或者视同工伤的情形是（ ）。

- A. 职工因故意犯罪遭受事故伤害的
- B. 职工因醉酒遭受事故伤害的
- C. 职工因操作失误遭受事故伤害的
- D. 职工因自残遭受事故伤害的
- E. 职工因工作疲劳遭受事故伤害的

答案：ABD

解析：本题考查工伤认定。不得认定为工伤或者视同工伤的情形包括：（1）故意犯罪的；（2）醉酒或者吸毒的；（3）自残或者自杀的。

【单选】某职工认为是工伤，而用人单位不认为是工伤时，承担举证责任的主体是（ ）。

- A. 社保经办机构
- B. 职工
- C. 用人单位
- D. 职工或社工经办机构

答案：C

解析：本题考查工伤认定。

职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。

【单选】下列关于劳动能力鉴定的说法，错误的是（ ）。

- A. 省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论
- B. 劳动功能障碍分为10个伤残等级
- C. 生活自理障碍分为5个等级
- D. 劳动能力鉴定委员会建立医疗卫生专家库

答案：C

解析：本题考查劳动能力鉴定。

选项C错误，生活自理障碍分为三个等级，即生活完全不能自理、生活大部分不能自理和生活部分不能自理。

【单选】下列关于工伤保险待遇的规定，说法错误的是（ ）。

- A. 停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由工伤保险基金按月支付
- B. 停工留薪期一般不超过12个月

- C. 经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长停工留薪期，但延长不得超过12个月
- D. 工伤职工经确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费

答案：A

解析：本题考查工伤保险待遇。

选项A错误，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

【多选】关于职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的说法，正确的是（ ）。

- A. 保留劳动关系，退出工作岗位
- B. 从工伤保险基金按照伤残等级支付一次性伤残补助金
- C. 被鉴定为四级伤残的一次性伤残补助金为23个月的本人工资
- D. 从工伤保险基金按月支付伤残津贴
- E. 工伤职工达到法定退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇

答案：ABDE

解析：本题考查工伤保险待遇。

选项C错误，四级伤残的一次性伤残补助金为21个月的本人工资。

一级至四级分别是27个月、25个月、23个月和21个月，五级、六级分别是18个月和16个月，七级至十级分别是13个月、11个月、9个月和7个月。

【多选】可以领取失业保险金的条件包括（ ）。

- A. 非本人意愿中断就业
- B. 已进行失业登记，并有求职要求
- C. 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年
- D. 本人与用人单位解除劳动合同之日起6个月以上
- E. 本人累计工作年限满五年

答案：ABC

解析：本题考查失业保险待遇。领取失业保险金的条件包括：（1）失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年；（2）非因本人意愿中断就业；（3）已经办理失业登记，并有求职要求。

【补充】用人单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起15日内告知社会保险经办机构。

【单选】失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满1年不足5年的，领取失业保险金的期限最长为（ ）个月。

- A. 6
- B. 12
- C. 18
- D. 24

答案：B

解析：本题考查失业保险待遇。失业人员失业前用人单位和本人累计缴费年限会影响到领取失业保险金的期限。

- （1）累计缴费满1年不足5年的，领取失业保险金的期限最长为12个月；
- （2）累计缴费满5年不足10年的，期限最长为18个月；
- （3）累计缴费10年以上的，期限最长为24个月。

【补充】失业保险金的标准，由省、自治区、直辖市人民政府确定，不得低于城市居民最低生活保障标准。

【单选】女职工生育津贴的计算标准是（ ）。

- A. 当地上年度在岗职工月平均工资
- B. 用人单位上年度职工月平均工资
- C. 用人单位本年度职工月平均工资
- D. 当地本年度职工月平均工资

答案：B

解析：本题考查生育保险待遇。生育津贴的标准是按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计算的。

【补充】根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工产假期间的生育津贴：

- （1）对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；
- （2）对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

【多选】下列关于企业年金发放的说法，正确的有（ ）。

- A. 企业年金只能按月领取
- B. 职工部分丧失劳动能力时，可以领取部分企业年金

- C. 职工完全丧失劳动能力时，可以领取企业年金
- D. 职工达到法定退休年龄时，可以领取企业年金
- E. 出国定居人员的企业年金个人账户资金可以根据本人要求一次性支付给本人

答案：CDE

解析：本题考查企业年金。

选项AB错误，职工在达到国家规定的退休年龄或者完全丧失劳动能力时，可以从本人企业年金个人账户中按月、分次或者一次性领取企业年金，也可以用本人企业年金个人账户资金全部或者部分购买商业养老保险产品，依据保险合同领取待遇并享受相应的继承权。

【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，后来由于企业改制，甲公司分立为乙公司和丙公司，2017年1月1日，李某转到乙公司工作保持原岗位不变，月工资仍为8000元，另外，甲公司在与李某解除劳动合同时向其依法支付了经济补偿金。2018年5月15日，李某在上班期间由于操作不当受伤，被认定为工伤，经劳动能力鉴定委员会鉴定为十级伤残。

2018年12月31日，劳动合同期满终止，未再续签。

根据上述材料，回答下列问题：

（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：本题考查解除与终止劳动合同的经济补偿。用人单位应当给予劳动者经济补偿的情形有7种，其中第5种情形是：除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，因劳动合同期满而终止固定期限劳动合同的。

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年向劳动者支付1个月工资的经济补偿（6个月以上不满1年的，按1年计算）；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

本案中，乙公司与李某的劳动合同终止，未再续签，属于用人单位应当给予劳动者经济补偿的第5种情形。

（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：本题考查工伤认定。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。2018年5月15日，李某被认定为工伤，所以乙公司应在6月15日前提出工伤认定申请。

（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：本题考查工伤认定。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。用人单位未在规定的30日时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合《工伤保险条例》规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。2018年5月15日，李某上班期间受伤，被认定为工伤，十级伤残，所以答案为2019年5月15日。

（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：本题考查工伤保险待遇。经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，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。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第四章

劳动争议调解仲裁

【多选】以下属于《劳动争议调解仲裁法》的适用范围的是（ ）。

- A. 因社会保险经办机构发放社会保险金产生的纠纷
- B. 因劳动报酬产生的纠纷
- C. 经济赔偿产生的纠纷
- D. 确认劳动关系
- E. 履行劳动合同义务

答案：BCDE

解析：本题考查《劳动争议调解仲裁法》的适用范围。

选项A的主体并不是劳动者与用人单位之间发生的争议，因此选项A不适用《劳动争议调解仲裁法》。

【单选】下列不属于《劳动争议调解仲裁法》的争议是（ ）。

- A. 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议
- B. 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议
- C. 办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续产生的争议
- D. 劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让的争议

答案：D

解析：本题考查《劳动争议调解仲裁法》的适用范围。

选项D符合题意，劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让的争议不属于劳动争议的情形。

【单选】组成劳动人事争议仲裁委员会的各方代表不包括（ ）。

- A. 工会代表
- B. 企业方面代表
- C. 人民法院代表
- D. 劳动行政部门代表

答案：C

解析：本题考查劳动争议处理机构。劳动人事争议仲裁委员会是国家授权依法设立的，代表国家行使仲裁权并由国家强制力保证其生效裁决实施的，由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成处理劳动争议的仲裁机构。

选项C不属于劳动人事争议仲裁委员会要求的代表，符合题意。

【单选】某公司12月1日向张某发出解除劳动合同关系的通知书，且可以证明张某于12月3日收到书面通知。在12月20日，张某通过快递以书面形式向公司提出异议，公司于12月21日签收，则劳

劳动争议发生之日是（ ）。

- A. 12月1日
- B. 12月21日
- C. 12月20日
- D. 12月3日

答案：D

解析：本题考查劳动争议仲裁。《劳动争议调解仲裁法》规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为1年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。该题中，用人单位可以证明收到书面通知的时间，故劳动争议发生之日是收到书面通知的时间。

【多选】根据《劳动争议调解仲裁法》，下列选项中属于仲裁时效中断情形的是（ ）。

- A. 对方当事人同意履行义务
- B. 一方当事人向有关部门请求权利救济
- C. 限制民事行为能力劳动者的法定代理人尚未确定
- D. 一方当事人通过协商、调解等方式向对方当事人主张权利
- E. 不可抗力的原因

答案：ABD

解析：本题考查劳动争议仲裁。在争议申请仲裁的时效期间内，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，向劳动人事争议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。

选项CE为劳动争议仲裁时效中止的情形。

【单选】劳动者对终局裁决不服的，可以自仲裁裁决书收到之日起（ ）内，向人民法院提起诉讼。

- A. 10日
- B. 15日
- C. 30日
- D. 45日

答案：B

解析：本题考查劳动争议仲裁。劳动者对终局仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

【补充】用人单位有证据证明劳动人事争议仲裁委员会做出的终局裁决违反法定程序，可以自收到仲裁裁决书之日起30日内向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决。

【单选】双方当事人分别向实际工作场所地和用人单位所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，案件管辖权应属于（ ）。

- A. 用人单位所在地劳动争议仲裁委员会
- B. 两地劳动争议仲裁委员会均可以
- C. 实际工作场所地劳动争议仲裁委员会
- D. 由上级劳动争议仲裁委员会决定

答案：C

解析：本题考查劳动争议仲裁。双方当事人分别向劳动合同履行地（实际工作场所地）和用人单位所在地（用人单位注册、登记地）的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动人事争议仲裁委员会管辖，即出现围绕同一争议双方当事人互为申请人和被申请人的两个争议案件时，由劳动合同履行地的劳动人事争议仲裁委员会管辖。

【多选】用人单位与劳动者发生争议，用人单位应提供（ ）。

- A. 社会保险缴纳情况
- B. 是否存在劳动关系的证明
- C. 劳动保护提供情况
- D. 劳动者档案
- E. 工资发放表

答案：ACDE

解析：本题考查劳动争议当事人的举证责任。《劳动争议调解仲裁法》规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。但考虑到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、社会保险费缴纳、劳动保护提供等情况和材料，劳动者一般无法取得和提供，因此对用人单位提供证据又作出了特别规定，与劳动争议事项有关的证据属于用人单位掌握和管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

第五章

法律责任与行政执法

【单选】可以进行行政处分和行政处罚的主体的是（ ）。

- A. 劳动争议调解委员会

- B. 劳动监察机构
- C. 劳动纠纷仲裁委员会
- D. 职工代表大会

答案：B

解析：本题考查劳动法律责任形式。行政责任是指行为人因违反劳动法律规定、不履行法律规定的义务，依法应当承担，并由有关行政机关或行为人所在单位以行政制裁的方式予以追究的法律责任；劳动监察机构属于行政机关，故本题选择B选项。

【单选】下列关于劳动法律责任形式的说法，正确的是（ ）。

- A. 吊销执照属于刑事责任
- B. 责令改正属于民事责任
- C. 警告属于刑事责任
- D. 查封属于行政责任

答案：D

解析：本题考查劳动法律责任形式。行政责任一般分为行政处罚和行政处分两种方式。其中，行政处罚的具体形式包括警告、责令改正、责令停止、查封、吊销执照、行政拘留等。

【单选】在实施劳动保障监察时，劳动保障行政部门无权采取的措施是（ ）。

- A. 留置用人单位责任人员离开本地区
- B. 没收违法所得
- C. 吊销许可证
- D. 罚款

答案：A

解析：本题考查劳动保障监察机构的设置及职责。劳动保障监察机构在进行劳动保障监察时，可采取警告、罚款、没收违法所得、吊销许可证。

【单选】用人单位可以依法申请行政复议的情形包括（ ）。

- A. 对劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的
- B. 对社会保险经办机构确定的单位工伤保险费率不服的
- C. 对劳动人事争议仲裁委员会作出的裁决不服的
- D. 对人社部门作出的行政处分不服的

答案：B

解析：本题考查人力资源和社会保障行政争议范围。《工伤保险条例》规定，有下列情形之一的，有关单位或者个人可以依法申请行政复议，也可以依法向人民法院提起行政诉讼。

（1）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不

服的。

(2) 申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的。

(3) 用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的。

(4) 签订服务协议医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的。

(5) 工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

此外，用人单位对社会保险经办机构作出的先行支付的追偿决定不服或者对社会保险行政部门作出的划拨决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

【单选】申请工伤认定的用人单位对工伤认定结论不服时，用人单位（ ）。

A. 可以依法向人民法院提起行政诉讼

B. 应当依法先申请行政复议

C. 可以申请劳动争议仲裁

D. 应当向当地人民政府举报

答案：A

解析：本题考查人力资源和社会保障行政争议范围。《工伤保险条例》规定，申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的，有关单位或者个人可以依法申请行政复议，也可以依法向人民法院提起行政诉讼。

第六章

人才管理与开发政策

【单选】关于职业资格制度的表述，错误的是（ ）。

A. 职业资格包括准入类和水平评价类两种

B. 国家职业资格目录实行动态调整

C. 国家职业资格目录实行清单式管理，目录之外一律不得许可和认定职业资格

D. 当前国家职业资格目录共计140项职业资格

答案：D

解析：本题考查职业资格制度。国家按照规定的条件和程序将职业资格纳入国家职业资格目录，实行清单式管理，目录之外一律不得许可和认定职业资格，目录之内除准入类职业资格外一律不得与就业创业挂钩；目录接受社会监督，保持相对稳定，实行动态调整。

选项D错误，2021年12月，人力资源社会保障部公布最新修订的《国家职业资格目录（2021年版）》，共包含职业资格72项。

【单选】职称评审标准不包括（ ）。

A. 国家标准

- B. 地区标准
- C. 单位标准
- D. 行业标准

答案：D

解析：本题考查职称制度。职称评审标准分为国家标准、地区标准和单位标准。其中，地区标准、单位标准不得低于国家标准。

【多选】关于参加职称申请审核的表述，错误的是（ ）。

- A. 离退休人员不得申报参加职称评审
- B. 解决重大工程技术难题等做出重大贡献的专业技术人才，可以直接申报高级职称评审
- C. 事业单位工作人员受到记过以上处分不得申报参加职称评审
- D. 自由职业者不能申报参加职称评审
- E. 组建的高级职称评审委员会评审专家不少于11人

答案：CDE

解析：本题考查职称制度。

选项C错误，事业单位工作人员受到记过以上处分的，在受处分期间不得申报参加职称评审。

选项D错误，自由职业者申报职称评审，可以由人事代理机构等履行审核、公示、推荐等程序。

选项E错误，按照职称系列组建的高级职称评审委员会评审专家不少于25人。

【多选】我国职业技能等级制度的“新八级”相比原有的五级，新增的是（ ）。

- A. 学徒工
- B. 高级工
- C. 首席技师
- D. 高级技师
- E. 特级技师

答案：ACE

解析：本题考查职业技能等级制度。2022年3月，人力资源社会保障部印发《关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见（试行）》，将技能人才职业技能等级分为八级，由低到高分别是学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师，这标志着我国职业技能等级制度正式进入“新八级”时代。

【单选】某单位是国家设立的研究机构，关于该单位科技成果转化的说法，正确的是（ ）。

- A. 该单位科技成果转化的收入可以全部留归单位，纳入单位预算
- B. 该单位持有的所有科技成果，都可以自主决定转让，无需审批备案

- C. 该单位科研人员获得的科技成果转化现金奖励，要受绩效工资总量的限制
- D. 该单位可以提取科技成果转化净收入中的30%，用于奖励科技成果主要完成人

答案：A

解析：本题考查创新创业激励。

选项B错误，国家设立的研究开发机构、高等院校对其持有的科技成果，可以自主决定转让、许可或者作价投资，除涉及国家秘密、国家安全外，不许审批或者备案。

选项C错误，以技术转让或者许可方式转化职务科技成果的，应当从技术转让或者许可所取得的净收入中提取不低于50%的比例用于奖励职务科技成果完成人和为成果转化做出重要贡献的其他人员。

选项D错误，在研究开发和科技成果转化中做出主要贡献的人员，获得奖励的份额不低于奖励总额的50%。

【单选】事业单位绩效工资的组成（ ）。

- A. 基础性绩效工资和奖励性绩效工资
- B. 基础性绩效工资和核心能力绩效工资
- C. 岗位性绩效和奖励性绩效工资
- D. 岗位性绩效和核心能力绩效工资

答案：A

解析：本题考查收入分配制度。绩效工资主要体现工作人员的实绩和贡献。国家对事业单位绩效工资分配进行总量调控和政策指导。事业单位在核定的绩效工资总量内，按照规范的程序和要求，自主分配。绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资。

【多选】关于事业单位的聘用合同管理说法，正确的是（ ）。

- A. 事业单位工作人员提前30日书面通知事业单位，可以解除聘用合同
- B. 事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于3年
- C. 初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限3年以上的，试用期最多为6个月
- D. 事业单位工作人员受到撤职处分的，解除聘用合同
- E. 事业单位工作人员连续旷工超过15个工作日，或者1年内累计旷工超过30个工作日的，事业单位可以解除聘用合同

答案：ABE

解析：本题考查事业单位管理。

选项C错误，初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限3年以上的，试用期为12个月。

选项D错误，事业单位工作人员受到开除处分的，解除聘用合同。

【多选】事业单位工作人员处分的种类有（ ）。

- A. 开除
- B. 严重警告
- C. 降低岗位等级
- D. 记过
- E. 警告

答案：ACDE

解析：本题考查事业单位管理。事业单位工作人员处分包括：①警告；②记过；③降低岗位等级；④开除。

【补充】事业单位工作人员受处分的期间为：①警告，6个月；②记过，12个月；③降低岗位等级，24个月。

【单选】关于党政领导干部在企业（社会）团体兼职说法，正确的是（ ）。

- A. 不担任现职的党政领导干部，可以在企业兼职取酬
- B. 经批准到企业兼职的党政领导干部，可以在企业领取报酬
- C. 已退休的党政领导干部，最多可以在1个社会团体兼职
- D. 辞去公职的党政领导干部到企业兼职，无需经过组织人事部门的审批备案

答案：C

解析：本题考查干部管理。

选项A错误，现职和不担任现职但未办理退（离）休手续的党政领导干部不得在企业兼职（任职）。

选项B错误，按规定经批准在企业兼职的党政领导干部，不得在企业领取薪酬、奖金、津贴等报酬，不得获取股权和其他额外利益。

选项D错误，辞去公职的党政领导干部到企业兼职，需经过组织人事部门的审批备案。

【单选】按照国家相关政策，下列关于专业技术人员继续教育的说法，正确的是（ ）。

- A. 每年累计总学时应不少于120学时
- B. 内容包括公共科目、基础科目和专业科目
- C. 专业科目内容包括从事专业工作所需要的新理论、新知识、新技术、新方法等
- D. 专业科目一般不低于总学时的二分之一

答案：C

解析：本题考查专业技术人员继续教育。

选项AD错误，专业技术人员参加继续教育的时间，每年累计应不少于90学时，其中，专业科目

一般不少于总学时的2/3。

选项B错误，专业技术人员继续教育内容包括公需科目（应当普遍掌握的法律法规、理论政策、职业道德、技术信息等基本知识）和专业科目（从事专业工作应当掌握的新理论、新知识、新技术、新方法等专业知识）。

【单选】下列关于公务员培训类型的说法，错误的是（ ）。

- A. 初任培训应在试用期完成，时间不少于12天
- B. 任职培训应在任前完成，时间不少于30天
- C. 专门业务培训是根据从事专项工作的需要进行的专业知识和技能培训
- D. 在职培训针对全体公务员

答案：B

解析：本题考查公务员培训。

选项B错误，任职培训应当在公务员在任职前或任职后一年内进行，担任县处级副职以上领导职务的公务员任职培训时间一般不少于30天，担任乡科级领导职务的公务员任职培训时间一般不少于15天。

【单选】小王是西部地区某知名高校的重点学科带头人，2024年，因国家对西部地区的政策倾斜，获得某国家级人才项目支持。关于他的人才项目支持，说法正确的是（ ）。

- A. 在国家级人才项目支持周期结束后，应鼓励小王向发达地区高校流动
- B. 小王在国家级人才项目支持周期内，不可以离职到其他单位
- C. 小王若离开目前工作单位，应该取消其国家级人才项目的相关支持
- D. 小王若离开目前工作单位，其国家级人才项目支持可以转移到北京的新单位

答案：C

解析：本题考查人才流动管理。国家重点领域人才和在艰苦边远地区工作的人才流动，须经单位或主管部门同意。西部地区因政策倾斜获得人才计划支持的科研人员，在支持周期内离开相关岗位的，取消对其相应支持。

【单选】在中国居留的外国人，如果希望在华工作不受限制，应当持有的是（ ）。

- A. 工作类居留许可
- B. 工作许可证
- C. 永久居留证
- D. R字签证

答案：C

解析：本题考查人力资源的国际流动。外国人永久居留证是外国人在中国境内居留的身份证件，可以单独使用。外国人可持证在中国境内办理金融、教育、医疗、交通、通信、就业和社

会保险、财产登记、诉讼等事务。持证人在中国居留期限不受限制，可以凭本人护照和永久居留证出境入境。

第七章

组织激励理论及其应用

【多选】下列关于需要与动机的说法，正确的是（ ）。

- A. 需要是指人们缺乏或期待某种结果而产生的心理状态
- B. 动机有三个要素，即决定人行为的方向、努力的水平和坚持的水平
- C. 工资、奖金等属于内源性动机
- D. 挑战性的工作、充分实现个人潜力的机会属于外源性动机
- E. 需要并不必然会产生动机

答案：ABE

解析：本题考查动机。

选项C错误，内源性动机又叫做内在动机，内源性动机强的员工看重工作本身。

选项D错误，外源性动机的员工更看重工作所带来的报偿，如工资奖金、表扬、社会地位等。

【单选】从激励的内容角度，激励可以分为（ ）。

- A. 自我激励和他人激励
- B. 内在激励和外在激励
- C. 物质激励和精神激励
- D. 正向激励和负向激励

答案：C

解析：本题考查激励。

（1）从激励内容的角度可以将激励分为物质激励和精神激励；

（2）从激励作用的角度可以将激励分为正向激励和负向激励；

（3）从激励对象的角度可以将激励分为他人激励和自我激励。

【单选】根据马斯洛的需要层次理论，下列需要层次中主要靠内在因素来满足的是（ ）。

- A. 生理需要
- B. 安全需要
- C. 归属和爱的需要
- D. 尊重的需要

答案：D

解析：本题考查需要层次理论。马斯洛需要层次理论认为，人具有五种主要的需要，按照从低

到高的顺序分别为生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要。前三个层级为基本需要，后两个层级为高级需要，前三层需要的满足主要靠外部条件和因素，后两层需要的满足主要靠内部条件或因素。

【单选】根据双因素理论，员工感到不满的主要原因是（ ）。

- A. 激励因素缺乏
- B. 保健因素缺乏
- C. 激励因素充足
- D. 保健因素充足

答案：B

解析：本题考查双因素理论。赫茨伯格的双因素理论中提出了激励因素和保健因素。具备激励因素可以使员工满意，缺失激励因素会使员工没有满意。具备保健因素可以使员工没有不满，缺失保健因素会使员工不满。

【单选】在管理实践中，最适合作为工作丰富化理论基础的是（ ）。

- A. 三重需要理论
- B. 需要层次理论
- C. ERG理论
- D. 双因素理论

答案：D

解析：本题考查双因素理论。选项D正确，工作丰富化是双因素理论在管理中实践应用的例子，该管理措施强调员工参与更多的工作规划，自我监督工作进度，正是采纳了双因素理论的建议。

【单选】根据ERG理论，下列错误的是（ ）。

- A. 各种需要可以同时具有激励作用
- B. 如果较高层次的需要得不到满足的话，较低层次的需要就会增强
- C. 高层次需要满足的前提是低层次需要的满足
- D. ERG理论认为人有生存需要、关系需要和成长需要

答案：C

解析：本题考查ERG理论。

奥尔德弗提出了ERG理论，他认为人有三种核心需要：生存需要、关系需要、成长需要。各种需要可以同时具有激励作用，提出了“挫折-退化”观点，即高层次需要不能得到满足，对满足低层次需要的欲望就会加强。故选项C错误。

【多选】关于亚当斯公平理论的说法，正确的是（ ）。

- A. 人们不仅关心自己的绝对报酬，而且关心自己和他人在工作和报酬上的相对关系
- B. 员工倾向于将自己的产出与投入的比率与他人的产出与投入的比率相比较
- C. 员工所做的比较都是纵向的，即与组织内和组织外的其他人比较
- D. 辞职是感到不公平的员工最无奈的选择
- E. 对于有不公平感的员工应予以及时引导或调整报酬

答案：ABDE

解析：本题考查公平理论。

选项C错误，员工进行公平比较时可能是纵向的也可能是横向的。

【单选】下列关于期望理论的表述，正确的是（ ）。

- A. 工具性是指员工对努力工作能够完成任务的信念强度
- B. 运用期望理论能够解释每一个人的动机
- C. $\text{动机} = \text{效价} \times \text{期望} \times \text{工具性}$
- D. 高奖励一定可以控制员工的行为

答案：C

解析：本题考查期望理论。

选项A错误，期望是指个人对努力产生成功绩效的概率估计。

选项B错误，期望理论强调情境性，认为没有放之四海而皆准的单一原则可以用来解释每个人的动机。

选项D错误，员工的动机是效价、期望和工具性共同作用的产物，高奖励作为效价并不能一定控制员工的行为。

【单选】目标管理要求涉及目标的所有群体共同制定目标并共同规定如何衡量目标的实现程度，这属于（ ）。

- A. 绩效反馈
- B. 限期完成
- C. 参与决策
- D. 目标具体化

答案：C

解析：本题考查目标管理。目标管理的要素：

（1）目标具体化：要求明确、具体地描述预期的结果。

（2）参与决策：要求涉及目标的所有群体共同制定目标，并共同规定如何衡量目标的实现程度。

（3）限期完成：规定目标完成的时间期限，以及每一阶段任务完成的期限。

(4) 绩效反馈：不断给予员工关于目标实现程度或接近目标程度的反馈。

【多选】推行员工参与管理要有成效，需要符合的条件包括（ ）。

- A. 行动前有充足的时间进行参与
- B. 员工可以参与与自己利益无关的问题
- C. 员工具备智力、知识技术、沟通技巧等参与能力
- D. 不应威胁到管理者的地位和权力
- E. 组织文化必须支持员工参与

答案：ACDE

解析：本题考查参与管理。

选项B错误，员工参与的问题必须与自己的利益相关才能发挥参与管理的积极作用。

【多选】关于参与管理的说法，正确的是（ ）。

- A. 若想成为质量监督小组的成员，需具备分析和解决质量问题的能力
- B. 参与管理有共同设定目标，集体解决问题，直接参与工作决策等形式
- C. 参与管理可以提供工作的内在奖励，使工作显得更有趣，更有意义
- D. 参与管理适用于任何组织和任何群体
- E. 参与管理可以让下属人员分享上级的决策权

答案：ABCE

解析：本题考查参与管理。

选项D错误，参与管理有时被推崇为治疗士气低落和生产力低下的灵丹妙药，不过，参与管理也不是放之任何组织、任何工作群体而皆准的法则。

【补充】参与管理有许多形式，如共同设定目标，集体解决问题，直接参与工作决策、参加咨询委员会、参加政策制定小组、参与新员工甄选等形式。

【单选】关于绩效薪金制的说法，表述不正确的是（ ）。

- A. 绩效薪金制中的绩效只能是部门绩效或个人绩效
- B. 绩效薪金制的基础是公平、量化的绩效评估体系
- C. 常用的绩效薪金制有计件工资、工作奖金、利润分成、按利分红等
- D. 绩效薪金制可以减少管理者的工作量

答案：A

解析：本题考查绩效薪金制。

选项A错误，绩效可以是个人绩效、部门绩效和组织绩效。

【案例分析题】小李新进入一家销售公司，通过不懈的努力和优秀的沟通开拓能力，很快成为公司的业务骨干，并被提拔为部门主管。但是，小李升为主管后虽然依然工作勤恳，但他所管

理的部门整体业绩并没有提升反而较先前有所下降。

领导通过私下调查，其部门员工普遍反映小李缺乏对下属工作的指导与管理，他似乎并不关心下属的工作绩效问题。

根据上述材料，回答下列问题：

（1）根据麦克利兰三重需要理论，小李的表现属于（ ）。

- A. 亲和需要
- B. 安全需要
- C. 权力需要
- D. 成就需要

答案：D

解析：本题考查三重需要理论。根据案例材料可知，小李工作出色，但对下属缺乏适当指导和管理，说明小李是一个成就需要较强的人。成就需要高的人通常只关心自己的工作业绩，而不关心如何影响他人使其做出优秀的业绩。他们自己可以干得很出色，但不一定也使别人干得出色。

（2）小李所具有的工作特点主要有（ ）。

- A. 责任感较弱
- B. 希望别人顺从自己的意志
- C. 喜欢得到及时的反馈情况
- D. 选择有适度风险的工作

答案：CD

解析：本题考查三重需要理论。成就需要高的人主要有三个特点：（1）选择适度的风险；

（2）责任感较强；（3）希望能够得到及时的反馈。

（3）根据麦克利兰提出的需要理论，亲和需要高的人常常（ ）。

- A. 不易受他人影响
- B. 在组织中充当管理者的角色
- C. 看重能否被他人接受
- D. 喜欢能体现其地位的场合

答案：C

解析：本题考查三重需要理论。根据麦克利兰的三重需要理论，亲和需要指寻求与别人建立友善且亲近的人际关系的欲望。亲和需要高的人往往重视被别人接受和喜欢，他们追求友谊和合

作。这样的人在组织中容易与他人形成良好的人际关系，易被别人影响。许多出色的经理的亲
和需要相对较低，因为亲和需要强的管理者虽然可以建立合作的工作环境，能与员工真诚、愉
快地工作，但是在管理上过分强调良好关系的维持通常会干扰正常的工作程序。

（4）根据麦克利兰三重需要理论，为了更好地胜任部门主管的职位，小李应该提高（ ）。

- A. 亲和需要
- B. 安全需要
- C. 权力需要
- D. 成就需要

答案：C

解析：本题考查三重需要理论。根据案例材料可知，部门主管属于管理者职位，权力需要高的人喜欢竞争，会追求出色的成绩，因为这样才能与他们所具有的或所渴望的地位或权力相称，解除的管理者往往具有较高的权力欲望。

第八章

领导行为理论及其应用

【单选】具有某些特质的领导可能适合管理某些下属，但不适合管理另一些下属，这反映了特质理论（ ）。

- A. 忽视了下属的需要
- B. 没有区分原因和结果
- C. 忽视了情境因素
- D. 没有指明各种特质之间的相对重要性

答案：A

解析：本题考查特质理论。特质理论的不足主要包括：

- （1）忽视了下属的需要：某种特质的领导适合某些下属，不适合另一些下属；（选项A正确）
- （2）没有指明各种特质之间的相对重要性：成功领导的关键特质；
- （3）忽视了情境因素：不能解释为什么不同特质在各自组织都可以工作得非常出色；
- （4）没有区分原因和结果：特质与绩效之间的相关研究并不能解释是因为具有某些特质才导致成功，还是因为成功才建立了这些特质。

【单选】下列关于交易型领导的说法，正确的是（ ）。

- A. 不关注与标准背离的行为
- B. 个性化关怀

- C. 持续的高期望
- D. 为高绩效提供奖励

答案：D

解析：本题考查交易型和变革型领导理论。

心理学家伯恩斯把领导分为两种类型：交易型领导和变革型领导。其中，交易型领导的特征包括：

- （1）奖励：承诺为努力或高绩效提供奖励，赏识成就；
- （2）差错管理（积极型）：观察和寻找与标准背离的行为，采取修正行动；
- （3）差错管理（消极型）：仅在背离标准时进行干涉；
- （4）放任：放弃责任，避免做出决策。

【单选】下列关于魅力型领导理论的表述，错误的是（ ）。

- A. 是由罗伯特·豪斯在变革型领导理论的基础上提出
- B. 能够促使追随者产生高于期望的绩效以及强烈的归属感
- C. 魅力型领导均具有较高道德特征
- D. 魅力是一种归因现象，会随着情境发生变化

答案：C

解析：本题考查魅力型领导理论。

选项C错误，魅力型领导理论认为，领导具有道德特征和非道德特征。

【多选】魅力型领导的道德特征包括（ ）。

- A. 遵循外在道德标准
- B. 提升自己的个人愿景
- C. 双向沟通
- D. 从危机中思考与学习
- E. 使用权力为他人服务

答案：CDE

解析：本题考查魅力型领导理论。根据魅力型领导的道德特征和非道德特征，A和B选项属于魅力型领导非道德特征，故本题选择CDE。

道德特征	非道德特征
➤ 使用权力为他人服务 ➤ 使下属的需要和志向与愿景相结合 ➤ 从危机中思考和学习	➤ 为个人利益使用权利 ➤ 提升自己的个人愿景 ➤ 指责或批评相反的观点

➤ 激励下属独立思考 ➤ 双向沟通 ➤ 培训、发展并且支持下属，与他人分享 ➤ 用内在的道德标准行事	➤ 要求自己的决定被无条件接受 ➤ 单向沟通 ➤ 对下属的需要感觉迟钝 遵循外在道德标准
---	---

【多选】下列关于路径-目标理论的陈述，正确的有（ ）。

- A. 采用参与型，让员工明确别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序
- B. 采用指导型，主动征求并采纳下属的意见
- C. 补偿员工工作环境方面的不足会促进员工的工作绩效和满意度
- D. 下属的工作是结构化的，则支持型的领导可以带来高绩效
- E. 提出了两个权变因素：下属控制范围之外的环境因素和下属的个人特征

答案：CDE

解析：本题考查路径-目标理论。

选项A错误，指导型领导，其领导行为是让员工明确别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序；

选项B错误，参与型领导，其领导行为是主动征求并采纳下属的意见。

【单选】费德勒在研究不同领导风格不同情境下的效能时指出，当情境维度呈现领导与下属的关系好、工作结构高、职权较小的情况时，其产生的领导效能是（ ）。

- A. 工作取向高，而关系取向低
- B. 工作取向与关系取向均低
- C. 工作取向低，而关系取向高
- D. 工作取向与关系取向均高

答案：A

解析：本题考查权变理论。费德勒在研究不同领导风格不同情境下的效能时指出，当情境维度呈现领导与下属的关系好、工作结构高、职权较小的情况时，其产生的领导效能是工作取向高，而关系取向低。

【多选】下列关于领导-成员交换理论说法正确的有（ ）。

- A. 领导把下属分为“圈内人”和“圈外人”
- B. “圈内人”与领导打交道时比“圈外人”困难少
- C. 领导倾向于对“圈内人”投入更多的时间、感情
- D. 领导很少对“圈外人”采用正式领导权威
- E. “圈内人”承担更高的工作责任感

答案：ABCE

解析：本题考查领导-成员交换理论。

选项D错误，领导很少对“圈里人”采用正式领导权威。

【多选】下列关于领导风格的密歇根模式，表述正确的是（ ）。

- A. 密歇根和俄亥俄模式在以生产工作为取向维度的结论上说法一致
- B. 密歇根模式支持员工取向的领导作风
- C. 密歇根模式所描述的维度在性质和数量上与俄亥俄模式极为相似
- D. 密歇根模式是管理方格理论的进一步发展
- E. 密歇根和俄亥俄模式在以员工为取向维度的结论上说法上不一致

答案：BC

解析：本题考查俄亥俄与密歇根模式。

选项AE错误，密歇根模式所描述的维度在性质和数量上与俄亥俄模式极为相似，尤其是在以员工为取向维度的结论上说法上趋同，虽然在以生产工作为取向维度的结论上看法相悖，但因其具有极强的相似性，所以极具对比研究的意义。

选项D错误，管理方格理论是借鉴了上述两种模式。

【单选】管理方格理论把领导风格画成一个二维坐标方格，该方格图的纵坐标的（ ）。

- A. 关心人
- B. 关心任务
- C. 中庸式
- D. 任务式

答案：A

解析：本题考查管理方格及生命周期理论。

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”。

【单选】根据生命周期理论，低工作-高关系的领导风格称为（ ）。

- A. 授权式
- B. 指导式
- C. 推销式
- D. 参与式

答案：D

解析：本题考查生命周期理论。生命周期理论将工作取向和关系取向两个维度结合，得出了四种领导风格。其中，指导式是高工作-低关系，推销式是高工作-高关系，参与式是低工作-高关系，授权式是低工作-低关系。

【单选】下列关于领导技能的说法，正确的是（ ）。

- A. 管理职位越高，对概念技能的要求越低
- B. 人际技能是指在人际关系中操纵他人的能力
- C. 可以通过关注他人和遵守社会交往的规范来提高人际技能
- D. 技术技能主要涉及的是“人”

答案：C

解析：本题考查领导技能。

选项A错误，在越高的管理职位上，概念技能的作用也就越重要。

选项B错误，人际技能是有效地与他人共事和建立团队合作的能力，并不是操纵他人。

选项D错误，人际技能关心的是人。

【单选】在西蒙的决策过程理论中，探索、研究和分析可能发生的行为系列属于（ ）。

- A. 设计活动
- B. 制定活动
- C. 智力活动
- D. 选择活动

答案：A

解析：本题考查决策过程。西蒙认为决策过程可以分为三个阶段：

（1）智力活动阶段。在智力活动阶段的决策工作包括对环境进行分析，确定决策的情境。

（2）设计活动阶段。在设计活动阶段的决策工作包括探索、研究和分析可能发生的行为。

（3）选择活动阶段。在选择活动阶段的决策工作是在上一阶段可能发生的行为系列中选择一个行为。

【单选】下列关于决策模型的说法，正确的是（ ）。

- A. 社会模型认为人类可以在无意识的需求驱动下进行有效的理性决策
- B. 社会模型将人们存在的坚持错误决策的倾向称为投入的减少
- C. 有限理性决策模型认为决策者追求的是满意而非最大化
- D. 理性决策模型认为决策者无法知道所有备选方案

答案：C

解析：本题考查决策模型。

选项A错误，与理性决策模型相对的是来自心理学的社会模型。根据弗洛伊德的理论，人类的行为主要是由无意识的需求来驱动的，人类没有办法进行有效的理性决策。

选项B错误，一部分决策者认为人们有坚持错误决策的倾向，他们称为投入的增加。

选项D错误，理性决策模型认为决策者可以知道所有备选方案。

【案例分析题】李明是某公司的部门经理，他对下属的困难始终给予理解和帮助，并且善于与他人合作，积极听取不同的意见，经常出面为大家化解冲突，员工们都认为他是一个很有亲和力的领导。

最近公司准备裁员，要求从他所在部门的员工中辞退一人，这让李明感到十分棘手和苦恼。

根据上述资料，回答下列问题：

（1）根据决策风格理论，李明的决策风格属于（ ）。

- A. 指导型
- B. 分析型
- C. 概念型
- D. 行为型

答案：D

解析：本题考查决策风格。根据价值取向与模糊耐受性两个维度的组合，决策风格可以分为指导型、分析型、概念型、行为型。

行为型：模糊耐受性低，高度关注人和社会，重视人际关系、善于沟通合作、避免冲突，决策偏向人情导向，不愿做出伤害员工的决策。

指导型：低模糊耐受、关注任务；

分析型：高模糊耐受、关注任务；

概念型：高模糊耐受、关注人和创意。

结合案例可知，李明理解下属、化解冲突、亲和力强，极度为难裁员辞退员工，完全符合行为型决策风格特征。

（2）李明的决策风格特征包括（ ）。

- A. 模糊耐受性高
- B. 对人和社会比较关注
- C. 模糊耐受性低
- D. 喜欢困难的决策

答案：BC

解析：本题考查决策风格。行为型决策风格的两大核心特征：模糊耐受性低（选项C 正确，选项A 错误）：难以承受不确定、高风险、过于复杂的决策环境；对人和社会比较关注（选项B 正确）：重视人际关系、团队氛围、员工感受；选项 D 错误，喜欢困难的决策是分析型、概念型领导的特征，行为型领导倾向规避艰难、伤害他人的决策。

（3）按照明茨伯格的决策过程，李明应首先进入（ ）。

- A. 设计阶段
- B. 选择阶段
- C. 智力阶段
- D. 确认阶段

答案：D

解析：本题考查决策过程。明茨伯格决策过程分为三个阶段：确认阶段→发展阶段→选择阶段。本案例中公司下达裁员任务，李明首先需要确认部门裁员这一现实问题。

（4）西蒙认为，决策过程可以分为（ ）。

- A. 智力活动
- B. 情感活动
- C. 设计活动
- D. 选择活动

答案：ACD

解析：本题考查决策过程。西蒙的决策过程分为智力活动阶段、设计活动阶段和选择活动阶段。

第九章

组织设计与组织文化概述及其应用

【单选】在组织结构的内容体系中，职能结构指的是（ ）。

- A. 各管理部门的构成
- B. 各管理层次的构成
- C. 各管理层次、部门在权利和责任方面的分工和相互关系
- D. 完成企业目标所需要的各项业务工作及其比例和关系

答案：D

解析：本题考查组织设计概述。

职能结构是完成企业目标所需的各项业务工作及其比例关系；

层次结构是各管理层次的构成，又称组织的纵向结构；

部门结构是各管理部门的构成，又称组织的横向结构；

职权结构是各管理层次、部门在权力和责任方面的分工和相互关系。

【单选】在组织结构的主要特征因素中，员工以同种方式完成相似工作的程度是指（ ）。

- A. 制度化程度
- B. 职业化程度
- C. 规范化程度

D. 专业化程度

答案：C

解析：本题考查组织设计概述。组织结构的规范化程度是指员工以同种方式完成相似工作的程度。

【多选】关于行政层级式的说法，正确的是（ ）。

- A. 权利集中程度高，很重视权力等级
- B. 工作的分工比较简单
- C. 决定工作地位的主要因素是个人因素，而不是技术能力和绩效
- D. 比较强调规章和程序规范
- E. 规章的增加可促使组织更为规范化，但过多又会限制个体的自主性

答案：ADE

解析：本题考查组织设计的类型。

选项B错误，行政层级式工作的分工较为精细，而非比较简单。

选项C错误，决定工作地位的主要因素是技术能力和绩效。

【多选】职能制组织形式的缺点有（ ）。

- A. 狭隘的职能观念
- B. 企业领导负担重
- C. 适应性差
- D. 不利于培养具有全面素质的管理人才
- E. 不便于高层领导对整个企业实施严格的控制

答案：ABCD

解析：本题考查组织设计的类型。

选项E错误，职能制组织形式管理权力高度集的便于高层领导对整个企业实施严格的控制。

【单选】矩阵组织形式的缺点不包括（ ）。

- A. 容易导致机构臃肿，用人较多
- B. 会导致组织的稳定性差
- C. 容易产生责任不清、多头指挥的混乱现象
- D. 会增加高层管理者的负担

答案：D

解析：本题考查组织设计的类型。矩阵组织形式的缺点包括：

（1）组织的稳定性较差；

（2）双重领导的存在，容易产生责任不清、多头指挥的混乱现象；

(3) 机构相对臃肿，用人较多。

【单选】行政层级形式、职能制、矩阵组织形式最适宜的环境分别是（ ）。

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

答案：D

解析：本题考查组织设计的类型。

行政层级式组织形式在复杂/静态环境中最为有效；

职能制的组织形式在简单/静态环境中效果较好；

矩阵组织形式在复杂/动态环境中较为有效。

【多选】关于事业部制组织形式的说法，正确的有（ ）。

- A. 它有利于总公司的高层集中精力于战略决策和长远规划
- B. 它有利于把联合化和专业化结合起来，提高生产效率
- C. 它能增强企业的活力
- D. 它适合于产品种类多且产品之间工艺差别小的企业
- E. 它会减弱整个公司的协调一致性

答案：ABCE

解析：本题考查组织设计的类型。

选项D错误，事业部制组织形式的适用范围包括产品种类多且产品之间工艺差别大，或市场分布范围广且市场情况变化快、要求适应性强的大型联合企业。

【多选】组织文化的作用包括（ ）。

- A. 导向作用
- B. 规范作用
- C. 凝聚作用
- D. 激励作用
- E. 集权作用

答案：ABCD

解析：本题考查组织文化的作用。组织文化的作用包括：导向作用、规范作用、凝聚作用、激励作用、创新作用和辐射作用。

【单选】组织文化结构中的里层指的是（ ）。

- A. 标识层

- B. 物质层
- C. 精神层
- D. 制度层

答案：D

解析：本题考查组织文化的内容和结构。

制度层是组织文化的中间层，又称组织文化的里层。

【单选】下列有关组织文化类型的说法，错误的是（ ）。

- A. 俱乐部型公司重视适应、忠诚感和承诺
- B. 堡垒型公司着眼于公司的生存，工作安全保障不足
- C. 棒球队型组织鼓励冒险和革新
- D. 学院型组织不喜欢雇用年轻的大学毕业生

答案：D

解析：本题考查组织文化的类型。

选项D错误，学院型组织喜欢雇用年轻的大学毕业生。

【多选】关于组织设计和组织文化的说法，正确的有（ ）。

- A. 组织设计会影响组织文化的形成
- B. 如果企业要鼓励创新、开放的组织文化，就需要提高组织的制度化程度
- C. 多样化程度高、以外部招聘为主的组织通常更重视灵活性和创新的价值
- D. 强调严格的等级差异的绩效评估体系可以培养合作的组织文化
- E. 一个希望培养合作氛围的组织不应该过分强调薪酬的功能性意义

答案：ACE

解析：本题考查组织文化与组织设计。

选项B错误，如果企业要鼓励创新、开放的组织文化，就需要降低组织的制度化程度。

选项D错误，强调合作的文化与强调严格的等级差异的绩效评估体系是无法很好地共同合作的。

【单选】一个组织中，最根本和最重要的变革是（ ）。

- A. 以人员为中心的变革
- B. 以结构为中心的变革
- C. 以技术为中心的变革
- D. 以系统为中心的变革

答案：A

解析：本题考查组织变革的方法。一个组织中，人员的变革是最根本和最重要的变革，因为人的因素决定着组织的成败。所谓人员的变革，就是提高人的知识和技能，特别是改变人的态度、行为及群体性为等，以便达到提高组织效率的目的。

【案例分析题】有一家专注技术的软件公司，经过十几年的发展，已形成了特色鲜明的组织文化。招聘的都是年轻的大学毕业生和研究生，公司注重给这些员工提供专业技能的培训，希望其在特定的职能领域内从事专业性工作。

但是，受快速变化的市场环境的巨大压力，公司急需进行变革与创新。于是，公司开始在全球范围内的人才库中寻找有才能的人，并制定了业务导向的绩效评估体系，设计了职业发展通道，以提高组织效率和员工幸福感。为了提高创新能力，公司部门重组，进行工作再设计，让工作变得更有挑战性，还注重跨部门关系的开发和敏感性训练等来提高员工的凝聚力。

根据上述材料，回答下列问题：

（1）按照桑南菲尔德提出的组织文化类型划分，该公司原来的组织文化类型属于（ ）。

- A. 学院型组织
- B. 俱乐部型组织
- C. 堡垒型组织
- D. 棒球队型组织

答案：A

解析：本题考查组织文化的类型。学院型组织喜欢招募年轻大学毕业生，提供大量专门培训，指导其在特定职能领域从事专业化工作。案例中“招聘年轻毕业生和研究生”“提供专业技能培训”“在特定职能领域从事专业性工作”完全吻合学院型特征（A正确）。

（2）按照桑南菲尔德提出的组织文化类型划分，该公司期望通过变革与创新建立的组织文化类型属于（ ）。

- A. 学院型组织
- B. 棒球队型组织
- C. 堡垒型组织
- D. 俱乐部型组织

答案：B

解析：本题考查组织文化的类型。棒球队型组织鼓励冒险和革新，从各种年龄和经验层次寻求有才能的人，薪酬以绩效为依据。案例中“全球范围寻找人才”“业务导向的绩效评估体系”“急需变革与创新”完全吻合棒球队型特征（B正确）。

（3）在该公司采用的组织发展方法中，属于传统组织发展方法中的结构技术的有（ ）。

- A. 敏感性训练

- B. 合并职能部门，简化部门规章
- C. 进行工作再设计，让工作变得更有挑战性
- D. 群体间关系的开发

答案：BC

解析：本题考查组织发展方法。结构技术是通过有计划地改革组织结构来改变复杂性、规范性和集权度的技术，典型做法包括合并职能部门、简化部门规章、进行工作再设计使工作更具挑战性（BC正确）。敏感性训练（A）和群体间关系开发（D）均属于人文技术。

（4）在该公司采用的组织发展方法中，属于传统组织发展方法中的人文技术的有（ ）。

- A. 群体间关系的开发
- B. 敏感性训练
- C. 进行工作再设计，让工作变得更有挑战性
- D. 合并职能部门，简化部门规章

答案：AB

解析：本题考查组织发展方法。人文技术是通过沟通、决策和问题解决来改变组织成员态度和行为的技術，主要包括敏感性训练、调查反馈、质量圈、团际发展（即群体间关系的开发）。A和B均属于人文技术。工作再设计（C）和合并职能部门（D）属于结构技术。