

人力资源管理知识选择题题库

1. 根据马斯洛的需要层次理论，获得友好和睦的同事关系的需要属于()。

- 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】C

【解析】归属和爱的需要，包括情感、归属、被接纳、友谊等，例如获得有好和睦的同事。

2. 根据弗罗姆的期望理论，员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念称为()。

- A. 效价
- B. 期望
- C. 工具
- D. 动机

【答案】C

【解析】工具是指员工对一旦完成任务就可以获得报酬的信念。

3. 关于目标管理的说法，正确的是()。

- A. 目标管理强调应通过群体共同参与的方式，制定具体、可行、且能客观衡量的目标
- B. 实施目标管理时，必须自下而上地设定目标
- C. 完整的目标管理包括目标具体化和参与决策两个要素
- D. 目标管理的实施效果总能符合管理者的期望

【答案】A

【解析】基本核心是强调通过群体共同参与制定具体的、可行的而且能够客观衡量的目标。

4. 质量监督小组这种管理模式属于()的一种形式。

- A. 参与管理
- B. 目标管理
- C. 绩效薪金制管理
- D. 计件工资管理

【答案】A

【解析】质量监督小组是一种常见的参与管理模式。

5. 认为领导者具有某些固定特质且这些特质是与生俱来的观点出自()。

- A. 交易型和改变型领导理论
- B. 特质理论
- C. 魅力型领导理论
- D. 路径一目标理论

【答案】B

【解析】受托马斯观点的影响。认为领导者具有某些固有的特质，并且这些特质是与生俱来的；只有先天具备某些特质的人才可能成为领导。

6. 根据豪斯的路径一目标理论，让员工明确他人对自己的期望、成功绩效的标准和工作程序的领导称为()。

- A. 支持型领导
- B. 参与式领导
- C. 指导式领导
- D. 成就取向式领导

【答案】C

【解析】指导式领导指让员工明确别人对他的期望、成功绩效的标准和工作程序

7. 根据领导者生命周期理论，具有高工作—低关系特点的领导风格是()。

- A. 指导式
- B. 推销式
- C. 参与式
- D. 授权式

【答案】A

【解析】指导式：高工作—低关系

8. 布莱克和默顿的管理方格图中，位于坐标(9, 9)位置的领导风格具有的特点是()。

- A. 关心任务但不关心人
- B. 关心人但不关心业务
- C. 既关心任务又关心人
- D. 既不关心任务又不关心人

【答案】C

【解析】(9, 9)“最理想”：既关心人，又关心任务。

9. 关于有限理性模型的说法，错误的是()。

- A. 在选择备选方案时，决策者试图使自己满意
- B. 决策者所认知的世界是真实世界的简化模型
- C. 有限理性模型中的理性受到了一定的限制
- D. 有限理性模型与经济理性模型存在质的差异

【答案】D

【解析】二者的差异：体现在程度上，而非质的差异。

10. 组织设计是指对组织结构及其()所进行的设计。

- A. 战略目标
- B. 运行方式
- C. 岗位职责
- D. 分布规模

【答案】B

【解析】组织设计是对组织结构及其运行方式进行的设计。

11. 职能制组织在()环境中效果最好。

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

【答案】A

【解析】职能制结构在简单/静态环境中效果较好。

12. 组织结构体系中的横向结构指的是()。

- A. 职能结构
- B. 层次结构
- C. 部门结构
- D. 职权结构

【答案】C

【解析】部门结构(横向结构):各管理部门的构成。

13. 按照美国学者桑南菲尔德的组织文化分类观点,重视忠诚度和承诺的组织类型是()。

- A. 学院型
- B. 俱乐部型
- C. 棒球队型
- D. 堡垒型

【答案】B

【解析】俱乐部型组织文化重视适应、忠诚感和承诺,把管理人员培养成通才,资历是关键因素,年龄和经验至关重要。

14. 对于采用维持战略的组织而言,首要的战略性人力资源管理问题是()。

- A. 制定适当的规划以保证能够不断雇用新员工
- B. 为员工提大量的晋升机会
- C. 制定特殊人才的保留战略,留住关键员工
- D. 提高员工士气,减少裁员带来的消极影响

【答案】C

【解析】稳定战略或维持战略:确定关键员工,并制订特殊人才保留战略以留住他们。

15. 在制定人力资源规划时,非人力资源管理部门主要承担的职责是()。

- A. 向人力资源部门提交需求计划
- B. 汇总各部门的需求报告
- C. 拟定平衡需的计划
- D. 预测公司的人员供给

【答案】A

【解析】非人力资源部门在人力资源规划上应向人力资源部门提交人员需求计划。[Page]

16. 在评价人力资源管理部门绩效的量化指标中,能够评价员工关系管理水平的指标是()。

- A. 招聘员工的平均成本
- B. 薪酬发放出错的次数
- C. 员工的辞职率
- D. 薪酬开支占组织总体开支的比率

【答案】C

【解析】评价员工关系的指标有辞职率、缺勤率、员工抱怨的人次等。

17. 密歇根大学的尤里奇教授在1999年将人力资源管理者扮演的角色划分为四种类型,其中关注人员、着眼于未来的角色是()。

- A. 战略伙伴
- B. 员工激励者
- C. 管理专家
- D. 变革推动者

【答案】D

【解析】变革推动者：关注未来、关注人。

18. 采用马尔科夫分析方法预测企业内部人力资源供给的关键是()。

- A. 确定具体岗位的工作职责
- B. 确定岗位人员转移矩阵表
- C. 吸纳与综合众多专家的意见
- D. 确定商业要素与劳动力队伍之间的关系

【答案】B

【解析】马尔科夫分析方法的关键是确定人员转移矩阵表

19. 在对人力资源的供给与需求进行综合平衡的过程中，速度慢、对员工伤害程度低的方法是()。

- A. 裁员
- B. 自然减员
- C. 降级
- D. 减薪

【答案】B

【解析】在人员供需平衡中速度慢、员工受伤害程度低的方法有：提前退休、自然减员、再培训。

20. 由多名专家采用多轮、匿名方式对组织未来人力资源需求进行预测的方法是()。

- A. 德尔菲法
- B. 时间序列法
- C. 比率分析法
- D. 回归分析法

【答案】A

【解析】德尔菲法特点有：(1)吸收和综合了众多专家的意见，避免了个人预测的片面性。

(2)不采用集体讨论的方式，而是匿名进行，避免了从众行为。

(3)采取多轮预测的方法，具有较高的准确性。

21. 关于工作分析的说法，正确的是()。

- A. 工作分析的目的是使工作更加具有挑战性
- B. 工作分析的理论基础是工作特征模型理论
- C. 工作分析的主要方法是职位评价法
- D. 工作分析的成果文件主要是职位说明书

【答案】D

【解析】构建整个工作分析系统的依据是工作分析的目的。工作分析结果(之一)是职位说明书。

22. 关于工作分析方法的说法，正确的是()。

- A. 工作日志法是工作分析人员直接参与所研究的工作，并进行记录和分析
- B. 功能性工作分析法是一种以人员为导向的工作分析方法
- C. 观察法操作程序简单且成本低
- D. 访谈法应用广泛，可适用于各类工作

【答案】D

【解析】访谈法是目前在国内企业中运用最广泛、最成熟并且最有效的方法，是唯一适用于各类工作的方法。

23. 关于工作设计的说法，正确的是()。

- A. 工作设计是确定工作的责任和所需的知识技能的过程
- B. 工作设计可以使工作更加人性化
- C. 工作设计应以工作评价为基础
- D. 工作设计的主要方法是关键绩效指标法

【答案】B

【解析】

工作设计是将任务组合成一套完整的工作方案，重新确定工作的内容和流程安排。

工作设计的目的：

- (1)为了使企业内部职位的职责、工作关系更科学、合理,提高工作效率
(2)希望通过改进工作的方法、流程使工作更加人性化,进而达到激励的效果

24. 工作的自主性有助于员工()。

- A. 感受到工作的稳定性
- B. 感受到工作的单调性
- C. 体验到工作的责任
- D. 感受到工作的安全感

【答案】C

【解析】自主性使得员工体验到对工作成果的责任。

25. 在面试的初始阶段, 面试考官的主要任务是()。

- A. 确定面试时间与地点
- B. 创造和谐的气氛, 建立信任关系
- C. 整理面试材料, 填写面试评价表
- D. 做出录用决策

【答案】B

【解析】面试初始阶段, 面试者要努力创造和谐的气氛, 使双方建立一种信任、亲密的关系。[Page]

26. 面试考官在真正开始之前即根据应聘者的外貌特征作出取舍决定, 这种常见的面试偏差属于()。

- A. 应聘者顺序偏差
- B. 比对效应
- C. 负面效应加重效应
- D. 首因效应

【答案】C

【解析】本题考查负面印象加重倾向的定义

27. 智力测验是用于测量()的测验。

- A. 职业能力
- B. 人格特质
- C. 记忆、推理等一般能力
- D. 职业兴趣

【答案】C

【解析】智力测验测量的是记忆、词汇、数字和口头表达等一组能力。

28. 人员甄选中的重测信度反映的是()。

- A. 预测效度
- B. 构想效度
- C. 校际关联效度
- D. 内容效度

【答案】B

【解析】重测信度, 又称稳定性系数, 指用同一方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试, 所得结果之间的一致性。

29. 主要采用专家判断法确定的效度指标是()。

- A. 绩效计划是绩效管理过程的起点
- B. 绩效计划的制定要与组织追求的宗旨相一致
- C. 绩效计划是主管人员与员工反复沟通, 就绩效计划内容达成一致的过程
- D. 绩效计划的制定是各级主管与员工的责任, 无需人力资源部门的参与

【答案】D

【解析】内容效度是指测验方法是否真正侧出工作绩效的某些重要因素。采用专家判断方法检验, 多用于知识测验和实际操作测验, 但不适用于对能力或潜力的预测

30. 关于绩效计划的说法, 错误的是()。

- A. 绩效计划是绩效管理过程的起点

- B. 绩效计划的制订要与组织追求的宗旨相一致
- C. 绩效计划是主管人员与员工反复沟通，就绩效计划内容达成一致的过程
- D. 绩效计划的制订是各级主管和员工的责任，无需人力资源部门的参与

【答案】D

【解析】绩效计划的制定需要人力资源部门、各级主管人员、员工都要积极参与。

31. 关于绩效辅导的说法，错误的是()。

- A. 绩效辅导是绩效考核的一种方法和手段
- B. 绩效辅导是一种提高员工绩效水平的方法
- C. 绩效辅导能够帮助员工解决当前绩效实中出现的问题
- D. 绩效辅导贯穿于绩效实的全过程，是一种经常性的管理行为

【答案】A

【解析】绩效辅导是指在掌握了下属工作绩效的前提下，为了提高员工绩效水平和自我效能感而进行的一系列活动。它贯穿于绩效实施的整个过程中，是一种经常性的管理行为，它帮助员工解决当前绩效实施过程中出现的问题。它和绩效考核分别是绩效管理两个不同环节。

32. 从组织的战略目的出发，从财务、客户、内部流程和学习发展四个角度关注组织绩效的绩效管理办法是()。

- A. 关键事件法
- B. 平衡计分卡法
- C. 强制分布法
- D. 因素比较法

【答案】B

【解析】平衡计分卡法从四个角度关心组织的绩效：财务、客户、内部流程和学习发展。

33. 在绩效评价中，评价者对评价对象的看法往往受到评价对象所属群体的影响，这称为()。

- A. 趋中倾向
- B. 刻板印象
- C. 晕轮效应
- D. 近因效应

【答案】B

【解析】刻板印象是指个人对他人的看法，往往受到他人所属群体的影响。

34. 通过使用相关的统计工具来分析影响企业业务流程的因素，进而改进流程，控制错误率和废品率，从而提升组织的绩效水平，这种绩效改进方法是()。

- A. 标杆超越
- B. 卓越绩效标准
- C. 六西格玛管理
- D. ISO 质量管理体系

【答案】C

【解析】六西格玛管理通过减少企业业务流程的偏差，使组织绩效提高到更高的水平。它通过使用一系列统计工具来分析企业业务流程。

35. 关于跨部门团队绩效考核的说法，正确的是()。

- A. 跨部门团队绩效考核的关键是做好考核的标准化
- B. 跨部门团队的绩效考核要以部门为单位开展
- C. 跨部门的绩效考核中，各部门要建立不同的考核标准
- D. 职能制的组织结构适宜采用跨部门团队的绩效考核

【答案】A

【解析】跨部门团队比较适宜于矩阵形式的组织结构。关键是做好标准化工作。[Page]

36. 基本薪酬和福利所占比重大较大的薪酬结构适用的企业发展战略类型是()。

- A. 成长战略
- B. 收缩战略

- C. 稳定战略
- D. 精简战略

【答案】C

【解析】稳定战略或集中战略薪酬结构中基本薪酬和福利所占的比重较大。

37. 在一些销售难度较大的行业，销售人员的薪酬由基本工资和佣金两部分构成，这种薪酬制度称为()。

- A. 单纯佣金制
- B. 混合佣金制
- C. 超额计件制
- D. 超额佣金制

【答案】B

【解析】本题考查混合佣金制的定义。

38. 关于奖励计划的说法，正确的是()。

- A. 个人奖励计划是对达到一定绩效水平的员工提供的奖励
- B. 个人奖励计划可以较好地地区分不同性质职位员工的个人绩效差别
- C. 拉克收益分享计划旨在激励员工用更少的时间制造更多的产品
- D. 一次性奖金会导致固定薪酬成本的增加

【答案】A

【解析】

(1) 个人奖励计划是对员工达到了与职位有关的绩效标准的一种奖励。优点之一是个人奖励性薪酬不累加到员工的基本薪酬中；缺点之一是由于职位性不断变化，一些职位很难再以物质产出的方式区分员工的个人绩效。

(2) 拉克收益分享计划是以产品销售价格与成本价格间的附加值来衡量生产率。

39. 下列员工福利中，属于企业补充福利的是()。

- A. 社会保险
- B. 法定假期
- C. 员工服务计划
- D. 住房公积金

【答案】C

【解析】企业补充福利包括：收入保障计划、员工服务计划。

40. 关于弹性福利计划的说法，错误的是()。

- A. 弹性福利计划能够让员工选择最适合他们的福利组合
- B. 弹性福利计划可以使企业的福利成本付出得到最大的回报
- C. 弹性福利计划的福利组合不包括法定福利项目
- D. 弹性福利计划的操作前提是必须设定总成本约束线

【答案】C

【解析】弹性福利计划选择有两个前提：一是企业必须制定总成本约束线；二是每一种福利组合中都必须包括诸如各种社会保险等法定福利项目。

41. 关于股票期权计划的说法，错误的是()。

- A. 股票期权是企业经营者的一种义务
- B. 股票期权只适用于上市公司
- C. 股票期权可以把经营者的利益与股东利益及企业发展结合起来
- D. 股票期权可以让经营者分享企业的预期收益

【答案】A

【解析】股票期权是一种权利而不是义务，受益人可买也可不买公司股票。

42. 根据职业兴趣理论，属于()职业兴趣类型的人善于和人相处，喜欢教导、帮助、启发或训练别人。

- A. 现实型
- B. 社会型
- C. 企业型

D. 常规型

【答案】B

【解析】社会型的人：善于和人相处，喜欢教导，帮助、启发或训练别人。

43. 实际劳动力人口与潜在劳动力人口之比称为()。

A. 劳动力参与率

B. 失业率

C. 就业率

D. 净人口流入率

【答案】A

【解析】劳动力参与率为实际劳动力人口与潜在劳动力人口之比。

44. 在一个以工作小时数为横轴，工资率为纵轴的坐标系中，个人劳动力供给曲线的形状为()。

A. 平行于横轴的一条直线

B. 垂直于横轴的一条直线

C. 自左下方向右上方倾斜的一条直线

D. 一条向后弯曲的曲线

【答案】D

【解析】个人劳动力供给曲线是向后弯曲。

45. 如果某城市清洁工的小时工资率为 15 元，清洁工的劳动力总供给时间为 1000 小时，当小时工资率提高到 20 元之后，该市清洁工的劳动力总供给时间上升到 1500 小时，则该市的劳动力供给弹性为()。

A. 0.33

B. 0.5

C. 1.5

D. 1

【答案】C

【解析】 $E_s = [(S_1 - S_0) / S_0] / [(W_1 - W_0) / W_0] = [(1500 - 1000) \div 1000] \div [(20 - 15) \div 15] = 1.5$ [Page]

46. 在经济周期中，有助于降低失业率的是()。

A. 附加的劳动者效应

B. 灰心丧气的劳动者效应

C. 收入效应

D. 替代效应

【答案】A

【解析】附加的劳动者效应导致失业率下降。

47. 关于劳动力边际产出递减规律的说法，错误的是()。

A. 劳动力边际产出递减规律是理解短期劳动力需求曲线的关键所在

B. 劳动力边际产出递减规律的基础是：资本数量固定而劳动力数量可变

C. 劳动力边际产出递减规律认为，如果劳动力的数量一直追加下去，就会出现劳动力边际产出为零甚至为负的情况。

D. 劳动力边际产出递减规律认为：新追加得劳动者的边际产出量之所以最终会出现下降，是因为新增加的劳动者技术水平比前面的劳动者要差

【答案】D

【解析】边际产出量最终将要下降，并不是因为新增的工人本身技术较差，而是因为随着劳动力数量的增加，资本变得相对短缺，生产过程本身无法容纳更多的劳动力。

48. 如果政府通过最低工资立法确定了某种类型体力劳动者的最低工资水平，而该工资水平超过了这类体力劳动者的市场均衡工资水平，则可能出现的情况是()。

A. 这类体力劳动者的就业不会受到影响

B. 这类体力劳动者的就业人数将会下降

C. 这类体力劳动者的劳动力需求会大大上升

D. 这类体力劳动者的劳动力供给小于劳动力需求

【答案】B

【解析】长期劳动力需求曲线的走向是向右下倾斜，其斜率为负。

49. 其他条件一定的情况下，一个人大学毕业以后的工作时间越长，意味着此人上大学的()越高。

- A. 直接成本
- B. 机会成本
- C. 总收益
- D. 心理收益

【答案】C

【解析】本题考查高等教育投资决策。

50. 在美国等一些国家，公立大学的学费往往低于私立大学. 从这方面来说，如果高中毕业生选择上公立大学，则会降低上大学的()。

- A. 直接成本
- B. 机会成本
- C. 心理本
- D. 心理收益

【答案】A

【解析】略

1、 如果对考试不及格进行归因，属于内部可控因素的是()。

- A. 智商不高
- B. 努力不够
- C. 题目太难
- D. 运气不好

标准答案： B

解析：CD 属于外部因素，AC 属于内部因素。自身的努力水平是可控的，所以答案为 B。

2、 根据“大五”人格理论，()高的人具有健谈、精力充沛、果断的特质。

- A. 外向性
- B. 和悦性
- C. 公正性
- D. 情绪性

标准答案： A

解析：本题考查“大五”人格理论。

3、 看到喜爱的球队赢得比赛时，球迷欣喜若狂。此时球迷的情绪状态是()。

- A. 应激
- B. 心境
- C. 热情
- D. 激情

标准答案： D

解析：本题考查情绪状态。按照情绪发生的强度和持续时间，人的情绪分为心境、激情、应激三种。(1)心境也叫心情，它是一种比较微弱、持久而又具有渲染性的情绪体验状态。(2)激情具有激动性和冲动性的特点。(3)应激的激动水平更高、更强烈，而认知范围更窄，理智分析和判断的能力下降。

4、 根据费斯廷格的认知失调理论，消除失调状态的方法不包括()。

- A. 改变认知
- B. 增加认知
- C. 消除认知
- D. 改变行为

标准答案： C

解析：本题考查认知失调理论。认知失调是指由于做了一项与态度不一致的行为而引发的不愉快感情。 减少认知失调方法：

5、 由相互依赖、相互影响的成员结成的集合体叫作()。

- A.群众
- B.组织
- C.团体
- D.观众群

标准答案： C

解析：本题考查团体的概念。团体是指两个或两个以上互相影响、互相依赖的人为了完成特定的目标而结合在一起的集合体。

6、 在他人的直接请求下，按照他人的要求行动的倾向称为()。

- A.顺从
- B.服从
- C.从众
- D.冲突

标准答案： A

解析：本题考查团体压力。顺从是指在他人的直接请求下按照他人的要求行动的倾向。

7、 如果可以选择，几乎所有的球队都愿意主场作战，而不愿意客场作战。这是因为主场作战更容易产生()。

- A.社会促进现象
- B.从众现象
- C.团体消极化
- D.合作现象

标准答案： A

解析：本题考查社会促进。社会促进是指人们在有他人旁观的情况下，工作表现要比自己单独进行时更好的现象。

8、 团体极化是指人们在团体中进行决策较个人决策()的现象。

- A.积极性更高
- B.积极性更高或更低
- C.冒险性更高或更低
- D.冒险性更高

标准答案： C

解析：本题考查团体极化。团体极化是指在团体中决策时，人们往往会比个人决策时更倾向于冒险或保守，向某一极端偏斜，从而背离最佳决策。

9、 作为工作态度指标，工作满意度体现了()的关系。

- A.个体与组织
- B.个体与工作
- C.工作与组织
- D.个体与生活

标准答案： B

解析：本题考查态度指标。工作满意度员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度，是对自己的工作喜欢或不喜欢的情感或情绪体验，是个体对工作特定方面的反应。

10、 关于工作满意度与生活满意度关系的说法，正确的是()。

- A.生活满意度是工作满意度的一个组成部分
- B.工作满意度是生活满意度的一个组成部分
- C.两者之间没有关系
- D.两者都属于工作态度指标

标准答案： B

解析：本题考查工作满意度的特点。工作满意度是生活满意度的一个组成部分，员工工作之余的环境也会间接影响他对工作的情感。

11、关于工作满意度的因素模型的说法，正确的是()。

- A.总体工作满意度由每一因素的满意度累加而成
- B.满意度是员工对工作总体上的满意程度，具有整体性的特点
- C.每个因素对不同员工一样重要
- D.工作满意度是单维而非多维的

标准答案： A

解析：本题考查工作满意度的理论。工作满意度的因素模型：员工的总体满意度由每一因素的满意度累加而得。工作满意度是多维的。常用的工作满意度的因素有：薪酬、工作条件、组织的政策、同事、独立性、社会地位等。

12、员工对于工作不满的表达方式中，具有破坏性和消极性特点的是()。

- A.辞职 B.提建议
- C.忠诚
- D.忽视

标准答案： D

解析：本题考查员工对工作不满的表达方式。辞职：破坏性和积极的；提建议：建设性和积极的；忠诚：建设性和消极的；忽视：破坏性和消极的。

13、关于组织公民行为的说法，正确的是()。

- A.组织公民行为是员工职责范围内的
- B.组织公民行为是员工职责范围之外的
- C.组织公民行为能得到组织给予的薪酬回报
- D.组织公民行为属于消极的工作行为

标准答案： B

解析：本题考查组织公民行为。组织公民行为是一种积极的、员工做出对组织的生存和高效运作起到非常积极作用的行为。组织公民行为又不是员工职责范围内的，通常不能得到组织在薪酬上的回报，工作满意度高的员工更可能表现出组织公民行为。

14、关于人力资源的说法，错误的是()。

- A.人的技能如果得不到及时使用和发挥，人的积极性将消退
- B.成长发育期的个体称为现实的人力资源
- C.人力资源如果长期不用，一般会荒废或退化
- D.当人的体力和脑力衰退，不再适合劳动时，不能称为人力资源

标准答案： B

解析：本题考查人力资源的特征。时效性：发育成长期(16岁以前)、老年期不能称为人力资源；成年期是现实的人力资源；人力资源如果长期不用，就会荒废和退化；人的知识技能得不到使用或发挥，就可能会过时。

15、根据美国学者里·斯柯特提出的二维矩阵，在 20 世纪 70 年代以后，管理思潮的特点是持有()。

- A.理性人的人性观和封闭的环境观
- B.社会人的人性观和封闭的环境观
- C.理性人的人性观和开放的环境观
- D.社会人的人性观和开放的环境观

标准答案： D

解析：本题考查管理思潮的演进。美国学者里·斯柯特提出二维的斯柯特矩阵：

1900-1930 年

封闭环境观、理性人性观 1960-1970 年

开放环境观、理性人性观

1930-1960 年

封闭环境观、社会人性观 1970 年以后

开放环境观、社会人性观

16、霍桑实验的研究结果是()。

- A.物质环境的改善一定能够导致员工生产绩效的提高
- B.当降低生产车间的照明度时，参加实验的所有员工都降低了生产效率

- C.人是单纯追求金钱收入的经济人
D.生产效率受企业内部人际关系的影响

标准答案： D

解析：本题考查人力资源管理的发展阶段及特点。霍桑实验：①有史以来最著名的员工行为研究结果②是人力资源管理发展中具有里程碑意义的事件③研究结果发现物理环境与员工个体的工作效率关系较少，工人的情绪、动机、人际关系等是提高生产效率的主要心理因素。④研究结果导致管理学界出现了“以人为导向”或“以人中心”的管理思想与提法”

17、人力资源管理共享服务中心的工作特点是()。

- A.不对企业外部客户提供人力资源管理服务
B.将所有与人力资源管理有关的行政事务性工作集中起来处理
C.将人力资源职责转交给企业外部的服务供应者去完成
D.接受服务的本企业各部门无需支付服务费

标准答案： B

解析：本题考查人力资源管理部门设置的新趋势。共享服务中心：①将所有的与人力资源有关的行政事务性的工作集中起来，为企业内外所有的客户提供人力资源管理服务，并由接受其服务的部门按所享受服务的数量支付服务费。②它是相对独立的机构。

18、关于工作相关概念的说法，错误的是()。

- A.职业是指在跨行业、跨部门基础上的综合层次的工作
B.工作是由一组在任务的构成和重要性方面都非常相似的职位构成
C.职责是个体从事工作活动的基本单元，即完成工作的步骤
D.职权是指与职位职责所对应的工作权利范围

标准答案： C

解析：本题考查工作分析及相关基本概念。与工作相关的几个概念：

- (1)职业：跨行业、跨部门基础上的综合层次的工作；
(2)工作族：相似工作的集合
(3)工作：也称职务，由一组在任务的构成及重要性方面都极其相似的职位构成；
(4)职位：也称岗位，是对某人所从事的职责及任务的规定；
(5)职责：个体从事工作的主要组成部分
(6)职权：指与职位的职责所对应的工作权利范围；
(7)任务：个体从事工作活动的单元，一系列的步骤。

19、关于工作分析方法的说法，错误的是()。

- A.访谈法适用范围比较广泛
B.观察法比较适用于技术要求较高的脑力工作
C.问卷调查法操作简单，但对于问卷编制的技术要求较高
D.主题专家会议法的缺点是结构化程度较低，受到专家的知识水平和工作背景的制约

标准答案： B

解析：本题考查工作分析的方法。

访谈法 适用范围比较广泛观察法 不适用于脑力劳动要求比较高的工作，以及处理紧急情况的间歇性工作

问卷调查法 对问卷编制的技术要求较高

主题专家会议法 结构化程度低，缺乏客观性；要受到与会专家的知识水平及其相关工作背景的制约。

20、关于职位说明书的说法，错误的是()。

- A.职位说明书是工作分析的成果文件
B.职位说明书是以标准格式对职位的工作以及任职者的资格条件进行规范化描述的文件
C.职位说明书包括职位评价和工作条件两个部分
D.职位说明书中的任职资格是履行工作职责的最低要求

标准答案： C

解析：本题考查职位说明书。工作分析的成果文件之一是职位说明书，又称岗位说明书或者工作说明书，它是以标准的格式对职位的工作及任职者的资格条件进行规范化描述的文件。职位说明书包括：(1)工作描述是对职位本身的内涵和外延加以规范的

描述性文件。(2)工作规范,又称为任职资格,它界定了工作对任职者的教育程度、资格证书、工作经验、培训、知识、工作技能、能力、心理品质等方面的要求。一般所列出的任职资格是履行工作职责的最低要求。

21、关于工作研究的说法,错误的是()。

- A.工作研究是运用系统的方法将工作中不合理和不经济的因素排除,寻求更经济和更容易操作的工作方法
- B.工作研究的基本目标是避免在时间、人力、物力和资金等多方面的浪费
- C.工作研究包括方法研究和时间研究两类技术
- D.工作研究的最终目的是将员工安置于适当的岗位

标准答案: D

解析: 本题考查工作研究。工作研究是运用系统分析的方法将工作中不合理和不经济的因素排除,寻求最经济和更容易操作的工作方法,以提高系统的效率。基本目标: 避免在时间、人力、物力和资金等多方面的浪费。方法包括方法研究和时间研究。

22、与外部招聘相比,企业更适合采用内部招聘的情形是()。

- A.招聘经费非常有限
- B.需要招聘的是初级岗位人员
- C.现有人员不具备岗位所需的技术
- D.缺少能提供新思想且具有不同背景的员工

标准答案: A

解析: 本题考查选择招聘来源和方法。内部招聘优点: ①人岗匹配度高;②推荐人会承担部分对新员工的岗前培训;③新员工比其他方式招聘的员工任期长;④费用低。外部招聘适用: 补充初级岗位;获取现有员工不具备的技术;获得能够提供新思想且具有不同背景的员工。

23、当有岗位空缺时,某公司倾向于校园招聘,而同行业的另一家公司却更愿意在社会上招聘,这种情况反映的是()因素对企业招聘活动的影响。

- A.国家的法律法规
- B.竞争对手
- C.企业政策
- D.外部劳动力市场

标准答案: C

解析: 本题考查影响招聘活动的因素。外部因素: (1)外部劳动力市场;(2)国家的法律法规;(3)竞争对手;内部因素: (1)企业自身形象;(2)企业的招聘预算;(3)企业的政策: 企业在进行招聘时一般有内部招聘和外部招聘两个渠道,至于选择哪个渠道来调补缺职位,往往取决于企业的政策。

24、关于企业招聘时间的说法,正确的是()。

- A.招聘时间通常采用招聘金字塔模型来确定
- B.招聘时间通常通过计算招聘过程中关键决策点的时间间隔来确定
- C.招聘各个阶段通过的人员比例越高,招聘的时间越短
- D.招聘录用的阶段越多,招聘开始的时间应该越晚

标准答案: B

解析: 本题考查制定招聘计划。招聘时间计划的最常用方法: 时间流逝数据法。时间流逝数据法的特点: (1)显示了招聘过程中关键决策点的平均时间间隔;(2)通过计算时间间隔可以确定招聘的时间。

25、关于绩效管理的说法,错误的是()。

- A.绩效管理是一个完整的管理过程
- B.绩效管理是绩效考核的一个环节
- C.绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高
- D.绩效管理可以促进企业绩效的提升

标准答案: B

解析: 本题考查绩效考核与绩效管理的区别和联系。联系: (1)绩效考核是绩效管理的重要组成部分。(2)绩效考核的顺利实施不仅取决于考核过程本身,更取决于与考核相关的整个绩效管理过程。(3)有效的绩效考核是对绩效管理的有力支撑,成功的绩效管理亦会推动绩效考核的顺利开展。区别: (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,绩效考核侧重于绩效的识别、判断和评价。

26、关于绩效考核方法的说法，错误的是()。

- A.以员工特征为导向的绩效考核方法衡量的是员工的个人特性
- B.以员工特征为导向的绩效考核方法的有效性和可靠性都较强
- C.以员工工作结果为导向的绩效考核方法的优点是考核目标明确，导向性强
- D.以员工工作结果为导向的绩效考核方法无法屏蔽外界环境对员工绩效的影响

标准答案： B

解析：本题考查考核方法的分类。按照考核导向分(1)以员工特征为导向的考核方法，优点：简单易行；缺陷：有效性差，缺乏稳定性，无法提供有效的反馈信息。(2)以员工工作结果为导向的考核方法，优点：考核目标明确、导向性强。缺陷：①无法屏蔽外界环境对于员工绩效的影响；②可能强化员工只重视结果不重视过程；③可能导致部门内部的不良竞争；④除了考核结果外，无法提供丰富的反馈信息。(3)以员工行为为导向的考核方法，适用于：对于工作完成方式十分重视的职位。

27、关于关键绩效指标的说法，错误的是()。

- A.关键绩效指标可随企业战略变化而调整
- B.不同层次的关键绩效指标都是由企业的整体目标分解而成
- C.关键绩效指标的确定应遵守 SMART 原则
- D.同类型职位的关键绩效指标可以不同

标准答案： D

解析：本题考查关键绩效指标法。关键绩效指标法：就是建立在关键绩效指标基础上的系统考核方法，它的目的是设计和建立基于企业经营战略的关键绩效指标体系。确定考核指标遵守 SMART 原则。注意事项：关键绩效指标的数量不宜过多；同类型职位的关键绩效指标必须保持一致；关键绩效指标要彻底贯彻企业战略重点。

28、关于标杆超越法的说法，错误的是()。

- A.标杆超越法有助于激发整个企业的潜能，提高企业的绩效
- B.标杆超越法选取的标杆只能是同行业的竞争对手
- C.标杆超越法容易使企业盲目模仿标杆企业，失去企业自身的特色
- D.标杆超越法重视与标杆企业的比较

标准答案： B

解析：本题考查标杆超越法。标杆超越是通过对标和分析业内领先企业的经营方式，对本企业的产品或服务、业务流程等关键成功因素进行改进和变革，使企业成为同行业最佳的系统过程。优势：有助于激发企业中员工、团队和整个企业的潜能，提高企业的绩效；可以促进企业经营者激励机制的完善。劣势：容易使企业陷入模仿标杆企业的漩涡中，导致企业失去自身特色。

29、下列薪酬项目中，属于内在薪酬的是()。

- A.奖金
- B.社会保险
- C.带薪休假
- D.晋升机会

标准答案： D

解析：本题考查薪酬分类。从薪酬发生机理的角度来看，可以将薪酬分为内在报酬和外在报酬。(1)内在报酬：指员工由于自己的努力工作，而获得的晋升、表扬或重视等，以及由此产生的工作荣誉感、责任感及成就感等。(2)外在报酬：指由于员工完成某项工作而获得的所有货币报酬及非货币报酬。

30、薪酬设计的内部公平性是指()。

- A.同一企业中不同职位所获得的薪酬与职位贡献的比值是否一致
- B.同一行业不同企业中类似职位的薪酬是否相似
- C.同一企业中相同职位的人所获报酬是否相近
- D.同一地区不同企业中类似职位的薪酬是否相同

标准答案： A

解析：本题考查薪酬体系设计的原则。公平性原则：①外部公平性：同一行业或同一地区或同等规模的不同企业中类似职位的薪酬应当基本相同。②内部公平性：指同一企业中不同职位所获薪酬应正比于各自的贡献。③个人公平性：涉及同一企业中占据相同职位的人所获薪酬之间的比较

31、关于薪酬调查的说法，错误的是()。

- A.在选择薪酬调查的对象时要考虑对象的可比性
- B.在薪酬调查时要确保被调查职位的可比性
- C.薪酬调查的主体应为本企业的人力资源部
- D.薪酬调查的数据应及时更新

标准答案： C

解析：本题考查薪酬调查。薪酬调查就是通过各种正当的手段，来获取相关企业各职位的薪酬水平及相关信息。薪酬调查的主体：一般可分为政府部门、专业薪酬调查公司和人才服务机构等。薪酬调查的原则：(1)调查对象的可比性(2)调查职位的可比性(3)调查资料要及时更新。

32、 影响企业薪酬水平的主要因素不包括()。

- A.劳动力的需求和供给
- B.产品竞争程度和产品需求水平
- C.所属行业和企业规模
- D.员工的家庭经济负担

标准答案： D

解析：本题考查影响薪酬设定的因素。外在因素：劳动力市场的供需关系与竞争状况、地区及行业差异、当地生活水平、与薪酬相关的法律法规。内在因素：企业的业务性质与内容、企业的经营状况及支付能力、企业文化。

33、 关于宽带薪酬的说法，正确的是()。

- A.宽带薪酬适用于所有类型的企业
- B.宽带薪酬能够使部门经理更多地参与员工的薪酬决策
- C.宽带薪酬能够更好地支持传统的科层式组织架构
- D.宽带薪酬有利于员工的职位晋升

标准答案： B

解析：本题考查宽带薪酬。宽带薪酬优点：(1)能够更好的支持扁平化组织结构(2)引导员工重视个人技能和能力的提高 (3)有利于职位的轮换与培育企业的跨职能成长和开发(4)能够使部门经理更多地参与员工的薪酬决策(5)有利于推动良好的工作绩效(6)可以密切配合劳动力市场上的供求变化。局限性：宽带薪酬不利于企业内部员工的晋升，使员工的工作积极性与主动性受到打击。适用：(1)宽带薪酬并不适合所有企业(2)一般来说，它在强调低专业程度、多职能职位、跨部门流程、技能工种的团队型组织中能够发挥较大的作用。

34、 角色扮演法主要用于()。

- A.提高管理人员的知识和竞争意识
- B.改善员工在工作中的人际关系
- C.规范员工的实务操作
- D.提高管理人员的经营技能

标准答案： B

解析：本题考查培训与开发的方法。角色扮演法是指由受训人员扮演某种训练任务的角色，真正体验到所扮演角色的感受与行为，以发现及改进自己原先的工作态度与行为表现。适用对象为实际操作人员或管理人员。多用于改善人际关系的训练。

35、 关于培训与开发实施的说法，错误的是()。

- A.它是培训与开发计划的具体化
- B.它包括培训与开发时间和地点的选定
- C.它包括培训与开发效果评估
- D.它包括培训与开发的控制

标准答案： C

解析：本题考查培训与开发的实施。培训与开发的实施包括：选定时间和地点、准备用具及有关资料、选择教师、培训与开发的控制。

36、 下列现象中，属于职业倦怠的是()。

- A.甲是新手司机，第一天上路十分紧张，当天夜里做梦还在开车
- B.乙是学生，新学期开学前返校，百般不情愿
- C.丙担任员工关系专员五年，主要工作是做员工离职面谈，感觉精神疲惫，再不休息就要病了

D.丁是典型的工作狂，上班时精神亢奋，下班后虽感疲惫但心情愉快

标准答案： C

解析：本题考查职业倦怠。职业倦怠指个体在工作重压下产生的身心疲惫与耗竭的状态。丙担任员工关系专员五年，感觉精神疲惫，再不休息就要病了，这属于职业倦怠。

37、 关于各种职业损伤的预防措施，错误的是()。

A.电脑办公时间过长会危害视力，可以多吃胡萝卜等富含维生素 A 的食物来缓解

B.大运动量的运动和流汗可以预防因长时间使用电脑带来的软组织损伤

C.长期在空调密闭环境中工作的人，应该安排适当的户外运动

D.激光打印机会对呼吸系统造成危害，需要经常开窗通风

标准答案： B

解析：本题考查职业损伤。职业损伤：泛指员工因工作造成的身体或精神上的伤害，包括被法律认可的职业病损伤，也包括由于认定困难或损伤不易察觉的非职业病损伤。新型职业病：①电脑办公时间过长带来的危害②长期在空调密闭环境中带来的危害。其中，多运动，运动量不需要太大，经常改变体位，避免长时间一种姿势工作，这些有利于电脑办公带来的组织伤害。

38、 关于劳动关系氛围理论的说法，正确的是()。

A.企业与劳动者不合作，企业绩效就不会高

B.企业与劳动者合作，企业绩效一定高

C.在对立—消极型的劳动关系氛围中，员工通常会采取申请劳动仲裁、申诉等行动

D.员工的受教育水平是影响劳动关系氛围的主要因素

标准答案： A

解析：本题考查劳动关系氛围。劳动关系氛围类型：合作—消极：如被动参与或不参与等行为；合作—积极：如信息分享和主动参与等行为；对立—积极：如劳动争议、申诉等行为；对立—消极：如怠工、磨洋工、停工等行为。①在对立—消极维度上，由于员工怠工、磨洋工行为比较多，工作绩效最低；②在合作—积极维度上，由于员工注重信息分享并且主动参与到企业管理的过程之中，所以此时工作绩效最高；③合作—消极，对立—积极两个维度，员工绩效处于中间水平。劳动关系氛围的影响因素：①社会因素：劳动关系氛围会受到政治、经济、法律、文化、技术、劳动与产品市场、社会价值系统等一系列社会性因素的影响。②组织因素：组织作为客观主体，其自身会对劳动关系氛围产生重要影响。③个体因素：个体之间在个体特征变量、性格和工作经验等方面的固有差异。

39、 关于员工援助计划(EAP) 的说法，错误的是()。

A.设置员工援助计划的目的是帮助员工及其家属解决职业心理健康问题

B.员工援助计划是一种员工福利，不能提高劳动生产率

C.与内部员工援助计划相比，员工更加偏爱外部员工援助计划

D.员工援助计划通常是长期的

标准答案： B

解析：本题考查员工援助计划。员工援助计划是指组织为帮助员工及其家属解决职业心理健康问题，由组织出资为员工设置的系统服务项目。员工援助计划根据事实时间长短划分：长期和短期。根据服务提供者的不同划分：内部和外部。员工援助计划的作用：①企业整体方面，是企业人性化管理的一个组成部分。②员工方面，可以帮助员工解决生活上的问题，促进心理健康③工作方面，可以提高生产效率，改善工作情绪，提高士气④劳资关系方面，增强员工和企业之间的沟通，形成比较融洽的关系。

40、 某医生从三甲医院跳槽去了一家诊所，带走了病人的联系方式并给这些病人打电话告知这家诊所的地址。在这种情形中，属于商业秘密的是()。

A.病人的联系方式

B.医生的跳槽行为

C.医生的新单位地址

D.医生的原单位名称

标准答案： A

解析：本题考查保密制度。商业秘密：指不为公众所熟悉、能为权利人带来经济利益，具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。

41、 关于优等劳动力市场和次等劳动力市场的说法，正确的是()。

- A. 优等劳动力市场形成的原因是存在劳动力市场垄断
- B. 优等劳动力市场就业条件好，工资福利水平高，但职业保障性较差
- C. 次等劳动力市场就业条件差，工资福利水平较低，职业保障性也较差
- D. 次等劳动力市场上的劳动者是无法进入优等劳动力市场的

标准答案： C

解析： 本题考查劳动力市场结构。造成优等劳动力市场和次等劳动力市场之间出现相对隔离的主要原因： 贫穷、歧视、技能缺乏等。优等劳动力市场的特征： ①劳动力市场的就业条件好②工资福利水平高③工作环境良好④职业保障性强。次等劳动力市场的特征： ①就业不稳定②工资率较低③工作条件较差④工作的社会地位也较低⑤流动率、缺勤率和迟到率比较高。

42、 关于效率工资的说法，错误的是()。

- A. 效率工资就是指与劳动者的工作效率挂钩的工资
- B. 实施效率工资的企业必须通过加强管理将高工资转化为高生产率
- C. 实施效率工资有可能导致一家企业的工资总额上升
- D. 内部劳动力市场的存在有助于效率工资更好地发挥作用

标准答案： A

解析： 本题考查效率工资。效率工资是指某些企业提供的高于市场均衡水平的工资。效率工资的实践运用及其注意： 只有当结构性内部劳动力市场存在的情况下，效率工资才最有可能出现。

43、 在国际经济形势不景气时期，我国的很多出口产品的外销数量明显下滑，导致生产这些出口产品的企业大量裁员。这种情况表明()。

- A. 劳动力需求是一种派生需求
- B. 劳动力需求会对产品需求产生影响
- C. 劳动力需求与产品需求的变化方向是相反的
- D. 劳动力需求与产品需求无关

标准答案： A

解析： 本题考查劳动力需求性质。对劳动力的需求就是一种间接需求或派生需求。

44、 关于劳动力市场均衡的说法，正确的是()。

- A. 劳动力供给不变，劳动力需求下降，则均衡工资率会下降
- B. 劳动力供给不变，劳动力需求上升，则均衡工资率会下降
- C. 劳动力需求不变，劳动力供给上升，则均衡就业量会下降
- D. 劳动力需求不变，劳动力供给下降，则均衡工资率会下降

标准答案： A

解析： 本题考查劳动力市场均衡。在劳动力供给曲线 S 不变前提下： 若劳动力需求增加(右移)： 均衡工资率与均衡就业量同时增加。若劳动力需求减少(左移)： 均衡工资率与均衡就业量同时减少。在劳动力需求曲线 D 不变前提下： 若劳动力供给增加(右移)： 均衡工资率减少而均衡就业量增加。若劳动力供给减少(左移)： 即均衡工资率增加而均衡就业量减少。

45、 当工资率高于市场均衡工资率时，劳动力供给()劳动力需求。

- A. 小于
- B. 大于
- C. 等于
- D. 不大于

标准答案： A

解析： 本题考查劳动力需求曲线和劳动力供给曲线同时移动。劳动力需求的扩大会带来工资率的上升，而劳动力供给的扩大则会带来工资率的下降，因而均衡工资率位置的变动要取决于两种作用力量的对比，结果可能上升，也可能下降。当需求曲线移动幅度更大时，均衡工资率上升。当供给曲线移动幅度更大时，均衡工资率下降。

46、 对扩大就业有利的政策是()。

- A. 紧缩性的财政政策和紧缩性的货币政策
- B. 扩张性的财政政策和紧缩性的货币政策
- C. 紧缩性的财政政策和扩张性的货币政策
- D. 扩张性的财政政策和扩张性的货币政策

标准答案： D

解析：本题考查政府促进就业的宏观经济政策。货币政策：(1)扩张性的货币政策—提高货币供应增长速度。适用：当总需求与经济的生产能力相比非常低时，即资本过剩，失业率很高时，扩张性的货币政策便会产生增加生产、提高就业水平的效果(2)紧缩性货币政策—削减货币供应增长速度。适用：它在政府治理通货膨胀的过程中会产生积极作用，同时会使失业率上升。财政政策：(1)扩张性的财政政策：通过降低税率、增加转移支付、扩大政府支出的方法刺激总需求的增加进而降低失业率的政策。(2)紧缩性的财政政策：在总需求膨胀的情况下，政府则实行紧缩性的财政政策，主要是提高税率、减少转移支付、降低政府支出。一般来说，紧缩性的财政政策对降低通货膨胀率有积极的作用，但不利于就业水平的提高。

47、关于最低工资立法的说法，正确的是()。

- A.最低工资立法有利于企业控制人工成本
- B.最低工资立法产生的最终影响是缩小了社会上的工资差别
- C.最低工资立法有可能导致一部分生产率较低的劳动者失去工作
- D.当法定最低工资水平高于市场均衡工资率时，不会对就业产生影响

标准答案： C

解析：本题考查最低工资立法及其影响。政府的最低工资立法对于收入分配的不平等程度有可能会同时产生压缩效应和扩大效应。压缩效应：(1)在就业能够继续得以维持的情况下，最低工资立法提高了原来所获得的工资率低于最低工资的那些工作的收入水平。(2)最低工资立法还有可能通过缩小其他低工资工人以及技术工人与监督管理人员之间的收入差距来压缩收入的不平等程度。扩大效应：最低工资立法同时也有可能会扩大收入差距。最低工资立法超过了当地劳动力市场自由运行时所确定的均衡工资率，就会导致企业不愿意继续雇佣生产率低于最低工资的那些的劳动者。

48、关于货币工资和实际工资的说法，正确的是()。

- A.实际工资总是高于货币工资
- B.在货币工资一定的情况下，实际工资的高低取决于物价指数
- C.实际工资是指以非货币形式发放的工资，其中主要是福利
- D.实际工资与物价指数相除就是货币工资

标准答案： B

解析：本题考查工资水平及其决定因素。货币工资又称名义工资，是指雇主以货币形式支付给员工的劳动报酬。实际工资是指货币工资所能购买到的商品和服务量。它可用来说明货币工资的购买能力。 $\text{实际工资} = \text{货币工资} / \text{物价指数}$ 。在现实中货币工资水平总是高于实际工资水平。

49、企业提高工资后，如果()，则提高后的工资水平是企业实现利润最大化的工资水平。

- A.边际收益等于边际成本
- B.边际收益大于边际成本
- C.平均收益等于平均成本
- D.平均收益大于平均成本

标准答案： B

解析：边际成本等于边际收益时，企业获得其最大利润。

50、在亚当·斯密指出的职业间工资差别形成原因中，属于竞争性工资差别的是不同的职业在()方面存在差异。

- A.劳动强度和劳动条件
- B.给人带来的愉快或不愉快程度
- C.从业能力获取的难易程度
- D.工作保障和职业稳定程度

标准答案： C

解析：本题考查不同职业之间工资差别形成的原因。形成职业间工资差别的原因主要有以下五个因素：第一，不同职业在劳动强度和劳动条件方面的差别；第二，不同职业引起的愉快或不愉快程度有差别；第三，不同职业具备从业能力的难易程度有差别；第四，不同职业所具有的社会安全程度即工作保障和职业稳定程度不同；第五，不同职业要求从业者所承担的责任程度是有差别的。在亚当·斯密所提及的引起职业间工资差别的五个原因中，有四种都是属于因工作条件和社会环境不同而引起的工资差别，均属于补偿性工资差别。即：

劳动强度和劳动条件、从业时的不愉快程度、职业稳定与保障程度、责任大小程度的差别。