

2022年 考研英语一阅读理解（四选一） 第4篇·36-40 题答案与解析

QUESTIONS & ANALYSIS • 阅读理解题和解析

阅读理解题和解析 · 36-40 题

本页 36-40 题的答案与逐题解析由懒笔记基于2022年 考研英语一阅读理解（四选一）原卷逐题核对整理。与试卷排版同一卷面：先是 Directions 与 8 段原文（段首标 P1-P8 段号、逐段附中文翻译）；之后 5 道题逐题排列，每题英文题干与选项后紧接本题解析——题干与选项中译、答案、题型判定、题干拆句、定位句中英对照与逐选项对错归因。

英语一真题(2022)

Section II Part A (4)

Directions:

Read the following four texts. Answer the questions after each text by choosing A, B, C or D. Mark your answers on the **ANSWER SHEET**. (40 points)

Text 4

P1 The personal grievance provisions of New Zealand's Employment Relations Act 2000 (ERA) prevent an employer from firing an employee without good cause. Instead, dismissals must be justified. Employers must both show cause and act in a procedurally fair way.

新西兰《2000年雇佣关系法》(ERA)的个人申诉条款禁止雇主无正当理由解雇员工。相反,解雇必须是正当的。雇主必须既要说明理由,又要以程序公正的方式行事。

P2 Personal grievance procedures were designed to guard the jobs of ordinary workers from "unjustified dismissals". The premise was that the common law of contract lacked sufficient safeguards for workers against arbitrary conduct by management. Long gone are the days when a boss could simply give an employee contractual notice.

个人申诉程序旨在保护普通工人的工作免受"不正当解雇"的影响。其前提是合同普通法对工人缺乏足够的保障措施以防范管理层的武断行为。雇主只需给员工合同通知就能解雇的日子早已一去不复返。

P3 But these provisions create difficulties for businesses when applied to highly paid managers and executives. As countless boards and business owners will attest, constraining firms from firing poorly performing, high-earning managers is a handbrake on boosting productivity and overall performance. The difference between C-grade and A-grade managers may very well be the difference between business success or failure. Between preserving the jobs of ordinary workers or losing them. Yet mediocrity is no longer enough to justify a dismissal.

但是,当这些条款适用于高薪经理和高管时,会给企业带来困难。正如无数董事会和企业主所证实的那样,限制公司解雇表现不佳、收入高的经理,是提高生产率和整体业绩的障碍。C级经理和A级经理之间的差异很可能就是企业成功或失败的差异。是保住普通工人的工作还是失去他们的工作。然而,平庸已不再足以成为解雇的正当理由。

P4 Consequently—and paradoxically—laws introduced to protect the jobs of ordinary workers may be placing those jobs at risk.

因此——也很矛盾的是——为保护普通工人工作而引入的法律可能正在使这些工作面临风险。

P5 If not placing jobs at risk, to the extent employment protection laws constrain business owners from dismissing under-performing managers, those laws act as a constraint on firm productivity and therefore on workers' wages. Indeed, in "An International Perspective on New Zealand's Productivity Paradox" (2014), the Productivity Commission singled out the low quality of managerial capabilities as a cause of the country's poor productivity growth record.

如果不是使工作面临风险,那么在雇佣保护法限制企业主解雇表现不佳的经理的程度上,这些法律就成为对企业生产率的约束,因而也是对工人工资的约束。事实上,在《新西兰生产率悖论的国际视角》(2014)中,生产率委员会特别指出管理能力的低质量是该国生产率增长记录不佳的一个原因。

P6 Nor are highly paid managers themselves immune from the harm caused by the ERA'S unjustified dismissal procedures. Because employment protection laws make it costlier to fire an employee, employers are more cautious about hiring new staff. This makes it harder for the marginal manager to gain employment. And firms pay staff less because firms carry the burden of the employment arrangement going wrong.

高薪经理本身也不能免受ERA不正当解雇程序所造成的损害。由于雇佣保护法使解雇员工的成本更高,雇主在雇用新员工时更加谨慎。这使得边际经理更难获得就业。而且企业支付给员工的薪酬更少,因为企业承担着雇佣安排出错的负担。

P7 Society also suffers from excessive employment protections. Stringent job dismissal regulations adversely affect productivity growth and hamper both prosperity and overall well-being.

社会也受到过度雇佣保护的损害。严格的工作解雇法规对生产率增长产生不利影响,并阻碍繁荣和整体福祉。

P8 Across the Tasman Sea, Australia deals with the unjustified dismissal paradox by excluding employees earning above a specified "high-income threshold" from the protection of its unfair dismissal laws. In New Zealand, a 2016 private members' Bill tried to permit firms and high-income employees to contract out of the unjustified dismissal regime. However, the mechanisms proposed were unwieldy and the Bill was voted down following the change in government later that year.

在塔斯曼海对岸,澳大利亚通过将收入超过特定"高收入门槛"的员工排除在其不公平解雇法的保护之外,来应对不正当解雇悖论。在新西兰,2016年一项议员个人提案试图允许企业和高收入员工退出不正当解雇制度。然而,提议的机制繁琐不堪,该法案在当年晚些时候政府更迭后被否决。

题目与逐题解析

36. The personal grievance provisions of the ERA are intended to_____

- [A] punish dubious corporate practices.
- [B] improve traditional hiring procedures.
- [C] exempt employers from certain duties.
- [D] protect the rights of ordinary workers.

ERA的个人申诉条款旨在

- A) 惩罚可疑的企业行为。 B) 改进传统的招聘程序。 C) 使雇主免除某些义务。
D) 保护普通劳动者的权利。

【答案】 **D** (细节题)

【判型】 题干 The personal grievance provisions of the ERA are intended to_____ 问的是「被设计来做什么」这一客观事实，没有 infer/imply 字样。

【拆句】 The personal grievance provisions of the ERA are intended to_____ 主干是 provisions are intended to do sth，被动语态 + 不定式，选项就是这个不定式的内容。结构无陷阱。

【定位】 Personal grievance procedures were designed to guard the jobs of ordinary workers from "unjustified dismissals".

人事申诉程序的设立目的，是保护普通工人的岗位免遭「不公正解雇」。

【选项】 A) **无中生有**

punish dubious corporate practices 谈「惩罚可疑企业行为」，但原文只说该条款 prevent...firing without good cause，是约束而非惩罚，且对象是 dismissal 行为而非泛 corporate practices。

B) **偷换概念**

improve traditional hiring procedures 谈「改良招聘流程」，但 dismissals must be justified 与 guard the jobs of ordinary workers from "unjustified dismissals" 全部围绕解雇，不涉及招聘。

C) **与原文相反**

exempt employers from certain duties 是「免除雇主义务」，但条款做的恰恰相反——给雇主加上 show cause 与 procedurally fair 两道义务 (Employers must both show cause and act in a procedurally fair way) 。

D) **✓ 正确**

guard the jobs of ordinary workers ↔ **protect the rights of ordinary workers**

ordinary workers ↔ **ordinary workers**

预判要的是「保护普通工人」，D 项 protect the rights of ordinary workers 在受益对象与立法目的两点上都与定位句对应，是唯一在两点上全等的选项。

37. It can be learned from Paragraph 3 that the provisions may_____

- [A] hinder business development.
- [B] undermine managers' authority.
- [C] affect the public image of the firms.
- [D] worsen labor-management relations.

从第3段可以了解到,这些条款可能会

A) 阻碍企业发展。 B) 削弱管理者的权威。 C) 影响公司的公众形象。 D) 恶化劳资关系。

【答案】 **A** (推断题)

【判型】 It can be learned from Paragraph 3 that the provisions may____ 中 can be learned 与 may 都是推断信号, 要求从段内事实做一步合理延伸。

【拆句】 It can be learned from Paragraph 3 that the provisions may____ 是 It + 被动 + that 从句结构, that 从句的主语是 the provisions, 选项是 may 后面的动词短语; 句式平铺直叙, 无陷阱。

【定位】 constraining firms from firing poorly performing, high-earning managers is a handbrake on boosting productivity and overall performance.

约束企业解雇业绩差、薪资高的管理者, 是阻碍生产率与整体绩效提升的手刹。

【选项】 **A) ✓ 正确**

a handbrake on boosting productivity and overall performance ↔

hinder business development

create difficulties for businesses ↔ **hinder business development**

预判要的是「拖累企业」, A 项正是把 handbrake 比喻去掉、把 productivity 上位为 business development 的标准推断题答案。

B) 张冠李戴

undermine managers' authority 谈「削弱管理者权威」, 但本段说的是「无法解雇差管理者」, 受影响的是企业 / 老板的解雇权, 不是管理者自己的权威。

C) 无中生有

affect the public image of the firms 谈「影响企业公众形象」, 但第 3 段只谈生产率、绩效、业务成败, 未涉及「公众形象」维度。

D) 过度推断

worsen labor-management relations 谈「恶化劳资关系」, 但第 3 段对比的是「差管理者 vs 好管理者」和「普通工人岗位保留 vs 丢失」, 并未涉及劳资双方对立关系。

38. Which of the following measures would the Productivity Commission support?

- [A] Imposing reasonable wage restraints.
- [B] Enforcing employment protection laws.
- [C] Limiting the powers of business owners.
- [D] Dismissing poorly performing managers.

生产力委员会会支持以下哪项措施？

- A) 实施合理的工资限制。 B) 执行就业保护法律。 C) 限制企业所有者的权力。
D) 解雇表现不佳的管理者。

【答案】 **D** (推断题)

【判型】 Which of the following measures would the Productivity Commission support? 原文只点出该机构对生产率低的归因，「会支持哪条措施」需要由归因反推一步。

【拆句】 Which of the following measures would the Productivity Commission support? 是 Which + 名词 + would + 主语 + 动词 的虚拟语气问句；would 提示推断、support 是立场动词，结构简洁无陷阱。

【定位】 the Productivity Commission singled out the low quality of managerial capabilities as a cause of the country's poor productivity growth record.

生产率委员会单独点名「管理能力低下」是新西兰生产率增长记录差的一大成因。

【选项】 A) **无中生有**

Imposing reasonable wage restraints 谈「合理薪酬管制」，但 P5 委员会的归因落在「管理能力」而非「管理者薪酬」上，没有任何句子支持工资管制立场。

B) **与原文相反**

Enforcing employment protection laws 谈「加强用工保护法」，但全文（含 P5）的论点恰恰是这类法律 act as a constraint on firm productivity，委员会立场必然与「加强它」相反。

C) **与原文相反**

Limiting the powers of business owners 谈「限制企业主权力」，但全文都在说应给企业主松绑（解雇差管理者的权），委员会自然不会支持反向限权。

D) **✓ 正确**

the low quality of managerial capabilities ↔ **Dismissing poorly performing managers**
as a cause of the country's poor productivity growth record ↔

Dismissing poorly performing managers

预判要的是「换掉差管理者」，D 项 Dismissing poorly performing managers 是把诊断结论变成对症措施的唯一选项。

39. What might be an effect of ERA's unjustified dismissal procedures?

- [A] Highly paid managers lose their jobs.
- [B] Employees suffer from salary cuts.
- [C] Society sees a rise in overall well-being.
- [D] Employers need to hire new staff.

ERA的不当解雇程序可能会产生什么影响？

- A) 高薪管理者失去工作。 B) 员工遭受薪资削减。 C) 社会整体福祉上升。
D) 雇主需要雇用新员工。

【答案】 B (细节题)

【判型】 What might be an effect of ERA's unjustified dismissal procedures? 问的是已被原文明说的后果之一，might 是事实层面的「可能列举之一」，不是推断信号。

【拆句】 What might be an effect of ERA's unjustified dismissal procedures? 主干是 What might be an effect, of 短语限定 effect 的归属对象；句式直白，无陷阱。

【定位】 If not placing jobs at risk, to the extent employment protection laws constrain business owners from dismissing under-performing managers, those laws act as a constraint on firm productivity and therefore on workers' wages.

即便不至于把岗位置于风险，只要用工保护法约束了企业主解雇业绩差的管理者，这些法律就成了企业生产率的束缚，进而压低了工人的工资。

【选项】 A) 与原文相反

Highly paid managers lose their jobs 谈「高薪管理者丢工作」，但原文恰恰说这类条款让差管理者难以被解雇 constraining firms from firing poorly performing, high-earning managers, 方向相反。

B) ✓ 正确

therefore on workers' wages ↔ **Employees suffer from salary cuts**

firms pay staff less ↔ **Employees suffer from salary cuts**

预判要的是「工资被压低」，B 项 Employees suffer from salary cuts 在 P5 与 P6 都有直接原文支撑，是唯一一项被原文两次明示的后果。

C) 与原文相反

Society sees a rise in overall well-being 谈「社会整体福祉上升」，但 Stringent job dismissal regulations adversely affect productivity growth and hamper both prosperity and overall well-being 明说是 hamper (损害)，方向相反。

D) 与原文相反

Employers need to hire new staff 谈「雇主需要招新人」，但 employers are more cautious about hiring new staff 说的恰是雇主更不愿招人，方向相反。

40. It can be inferred that the "high-income threshold" in Australia_____

- [A] has secured managers' earnings.
- [B] has produced undesired results.
- [C] is beneficial to business owners.
- [D] is difficult to put into practice

可以推断出,澳大利亚的"高收入门槛"

A) 保障了管理者的收入。 B) 产生了不良后果。 C) 对企业所有者有利。 D) 难以付诸实践

【答案】 C (推断题)

【判型】 It can be inferred that the "high-income threshold" in Australia____ 直接用 inferred 标明本题需从原文做一步合理推断。

【拆句】 It can be inferred that the "high-income threshold" in Australia____ 是 It + 被动 + that 从句, 主语是带引号的术语, 谓语和选项相连构成完整陈述; 引号只是术语标记, 不是修辞, 不必过度解读。

【定位】 Australia deals with the unjustified dismissal paradox by excluding employees earning above a specified "high-income threshold" from the protection of its unfair dismissal laws.

澳大利亚处理这一不公正解雇悖论的办法, 是把收入高于特定「高收入门槛」的雇员排除在不公平解雇法的保护范围之外。

【选项】 A) 无中生有

has secured managers' earnings 谈「保住了管理者的收入」，但 P8 只说门槛划定了保护边界，未谈管理者收入是否被保障；况且该门槛针对的是雇佣保护，不针对薪酬本身。

B) 张冠李戴

has produced undesired results 谈「产生了不良后果」，但 P8 对澳大利亚做法是中性陈述其机制；唯一被作者评价为「不良」的是新西兰 2016 年那次失败的 Bill (the mechanisms proposed were unwieldy) 。

C) ✓ 正确

excluding employees earning above a specified "high-income threshold" from the protection of its unfair dismissal laws

↔ is beneficial to business owners

constraining firms from firing poorly performing, high-earning managers is a handbrake on boosting productivity and overall performance

↔ is beneficial to business owners

预判要的是「利好企业主」，C 项是唯一同时被定位句机制和全文论点链双重支撑的选项。

D) 张冠李戴

is difficult to put into practice 谈「难以落地」，但澳大利亚的门槛是已经在用的现行做法 (Australia deals with the unjustified dismissal paradox by excluding 用一般现在时陈述)，无落地难的暗示；新西兰版本才被评为 unwieldy。

SENTENCE INSIGHTS • 句子精讲

13 句真题句逐层精讲

下列真题句各有独立的句子解析页——中文翻译、结构树逐层拆解、成分与时态、考点讲解与真题高频词。点击句子进入完整解析。

The personal grievance provisions of New Zealand's Employment Relations Act 2000 (ERA) prevent an employer from firing an employee without good cause.

第1段，第1句

本句体现了 "prevent somebody from doing something" 这一高频动词搭配结构，在四六级和考研阅读中常见于法律、政策类文本。主语带长定语修饰也是学术文本的典型特征，学生掌握后可迁移到类似句式的分析中。

Instead, dismissals must be justified.

第1段，第2句

情态动词加被动语态是考试中常见的句式，尤其在规定、要求类语境中频繁出现；简单句形式也是基础句型，具有一定代表性。

Employers must both show cause and act in a procedurally fair way.

第1段，第3句

情态动词加并列动词的结构在四六级和考研真题中非常常见，尤其是法律、管理、学术语境中。"both ... and ..." 并列以及方式状语的搭配也是典型句式，掌握后可迁移到大量类似句子中。

Long gone are the days when a boss could simply give an employee contractual notice.

第2段，第3句

这句话结构不算杂乱，却集中包含了几个高价值训练点：前置表语、主干还原、后置限定修饰和情态动词。对提升句子结构判断和时态识别都很有帮助，适合作为重点练习材料。

But these provisions create difficulties for businesses when applied to highly paid managers and executives.

第3段，第1句

"主句 + when 引导的时间/条件状语从句" 是四六级和考研阅读中的高频句式；状语从句的省略形式 ("when + 过去分词") 也是常考点，本句结构具有很强的代表性和复用价值

Yet mediocrity is no longer enough to justify a dismissal.

第3段，第5句

主系表结构加形容词表语是常见句式，不定式作目的状语也是高频考点，但整体句式较为基础，不属于四六级或考研中特别典型的复杂句式（如定语从句、状语从句、强调句等）。

Consequently—and paradoxically—laws introduced to protect the jobs of ordinary workers may be placing those jobs at risk.

第4段，第1句

本句体现了学术或正式语体中常见的复杂主语结构（名词加后置定语）、情态动词加进行时的组合、以及插入语的使用。这种句式在四六级和考研阅读理解中频繁出现，掌握后可大量复用。

If not placing jobs at risk, to the extent employment protection laws constrain business owners from dismissing under-performing managers, those laws act as a constraint on firm productivity and therefore on workers' wages.

第5段，第1句

本句成分丰富且有多个训练点：主句中主语和谓语被长状语分隔，适合练习定位主干；"to the extent" 引导的程度状语内部包含完整主谓宾结构，适合练习区分状语从句与主句；条件从句存在主语和系动词的省略，适合练习补全省略成分；"as a constraint" 作方式状语，"at risk" 作宾语补足语，覆盖多种成分类型。对划分成分的综合训练价值高。

Indeed, in "An International Perspective on New Zealand's Productivity Paradox" (2014), the Productivity Commission singled out the low quality of managerial capabilities as a cause of the country's poor productivity growth record.

第5段，第2句

本句体现了学术写作中常见的 "主语 + 谓语 + 宾语 + as + 宾语补足语" 结构（如 "regard/identify/single out ... as ..."），且状语插入在主谓之间也是正式语体的典型特征。这类结构在四六级和考研阅读中频繁出现，学习后可迁移到大量类似句式，具有较高的典型性。

Nor are highly paid managers themselves immune from the harm caused by the ERA'S unjustified dismissal procedures.

第6段，第1句

本句涵盖了主语、谓语（系表结构）、表语、状语等多种核心成分，且具有以下训练价值：一是倒装结构中主谓位置的识别，二是系表结构与被动语态的辨析（"are immune" 易误判为被动），三是介词短语作状语的功能判断，四是过去分词短语作后置定语识别（"caused by..." 修饰 "harm"）。这些都是学习者常见的易错点，适合作为成分划分的综合练习句。

Because employment protection laws make it costlier to fire an employee, employers are more cautious about hiring new staff.

第6段，第2句

"Because 从句 + 主句" 的因果结构在四六级和考研阅读中高频出现，是常考句式。使役动词 "make" 的用法也是语法重点。掌握本句结构后，可以迁移到大量类似的因果复合句。

And firms pay staff less because firms carry the burden of the employment arrangement going wrong.

第6段，第4句

because 引导的原因状语从句为四六级和考研高频句式，主句双宾语结构及从句中名词短语带后置定语(分词修饰)也是常见考点。整体结构代表性强，掌握后可迁移至大量类似真题句型。

Stringent job dismissal regulations adversely affect productivity growth and hamper both prosperity and overall well-being.

第7段，第2句

主语 + 并列谓语 + 各自宾语的结构在四六级和考研阅读中常见，尤其是学术或议论文语境。并列结构的使用 (affect ... and hamper ...) 和名词短语修饰 (job dismissal regulations) 都是典型考点，掌握后可迁移至大量相似句式。

HIGH-FREQUENCY • 真题高频词

本篇出现的 75 个考研英语一真题高频词

下列单词既在本篇真题中出现，又是 **考研英语一** 历年真题的高频词（在该考试真题中出现的句子数均不少于 8）。每个词标注本篇 出现次数与该考试真题句频，点击可查看该词的释义、音标、词形与真题例句。

dismissal

B2

n. 解雇

本篇9次 · 真题 8 句

productivity

B2

n. 生产率

本篇7次 · 真题 36 句

employment

B1

n. 工作

本篇7次 · 真题 29 句

firm

B1

adj. 坚固的

本篇6次 · 真题 66 句

employee

A2

n. 雇员，员工

本篇6次 · 真题 32 句

protection

B1

n. 保护

本篇5次 · 真题 39 句

employer B1

n. 雇主

本篇5次·真题 24 句

procedure B2

n. 程序

本篇4次·真题 18 句

ordinary B1

adj. 普通的

本篇4次·真题 11 句

provision B2

n. 供应

本篇4次·真题 11 句

overall B1

adj. 总体的

本篇3次·真题 32 句

highly B1

adv. 非常

本篇3次·真题 28 句

staff B1

n. 全体员工

本篇3次·真题 21 句

paid A2

v. 付款

本篇3次·真题 8 句

following B1

adj. 接下来的

本篇2次·真题 91 句

growth B1

n. 增长

本篇2次·真题 80 句

risk A2

n. 风险

本篇2次·真题 62 句

affect B1

v. 影响

本篇2次·真题 39 句

commission B2

n. 佣金

本篇2次·真题 32 句

suffer B1

v. 遭受 (痛苦、疾病、损失等)

本篇2次·真题 22 句

justify B2

v. 证明...有道理

本篇2次·真题 17 句

wage B1

n. 工资

本篇2次·真题 16 句

hire A2

v. 雇用

本篇2次·真题12句

would A1

aux. (will 的过去式) 将要, 会

本篇1次·真题304句

less A1

det. 较少的

本篇1次·真题150句

power A2

n. 权力

本篇1次·真题90句

support A2

v. 支持

本篇1次·真题87句

effect A2

n. 影响

本篇1次·真题80句

measure B1

v. 测量

本篇1次·真题65句

design B1

n. 设计

本篇1次·真题52句

image A2

n. 形象, 印象

本篇1次·真题45句

quality A2

n. 质量

本篇1次·真题45句

gain B1

v. 获得; 赢得

本篇1次·真题43句

simply B1

adv. 仅仅, 只不过

本篇1次·真题43句

limit B1

n. 限度

本篇1次·真题42句

lack B1

v. 缺少

本篇1次·真题41句

executive B2

n. 主管; 经理; 管理人员

本篇1次·真题39句

later A1

adv. 以后, later

本篇1次·真题38句

management

B1

n. 管理

本篇1次·真题 36 句

apply

A2

v. 申请

本篇1次·真题 33 句

authority

B2

n. 权力

本篇1次·真题 33 句

earn

A2

v. 赚得, 挣得 (金钱)

本篇1次·真题 32 句

conduct

B2

v. 组织并实施

本篇1次·真题 31 句

corporate

B2

adj. 公司的

本篇1次·真题 31 句

intend

B1

v. 打算, 计划

本篇1次·真题 31 句

performance

B1

n. 表演

本篇1次·真题 30 句

preserve

B2

v. 保护

本篇1次·真题 30 句

boost

B2

v. 提高

本篇1次·真题 28 句

regulation

B2

n. 规则, 条例

本篇1次·真题 28 句

traditional

B1

adj. 传统的

本篇1次·真题 28 句

failure

B1

n. 失败

本篇1次·真题 24 句

indeed

B1

adv. 确实, 的确 (强调肯定)

本篇1次·真题 24 句

impose

B2

v. 强制实行

本篇1次·真题 21 句

harm

B1

n. 伤害

本篇1次·真题 20 句

propose B1

v. 提议

本篇1次·真题 20 句

wrong A2

adj. 错误的

本篇1次·真题 20 句

perform B1

v. 执行

本篇1次·真题 19 句

secure B2

adj. 安全的

本篇1次·真题 19 句

burden B2

n. 负担

本篇1次·真题 15 句

perspective B2

n. 观点

本篇1次·真题 15 句

therefore B1

adv. 因此, 所以

本篇1次·真题 15 句

costly B2

adj. 昂贵的, 代价高的

本篇1次·真题 12 句

mechanism B2

n. 机制

本篇1次·真题 12 句

excessive B2

adj. 过多的

本篇1次·真题 11 句

prosperity C1

n. 繁荣

本篇1次·真题 11 句

reasonable B1

adj. 合理的

本篇1次·真题 11 句

undermine C1

v. 逐渐削弱

本篇1次·真题 11 句

cautious B2

adj. 小心的

本篇1次·真题 10 句

sufficient B2

adj. 足够的

本篇1次·真题 10 句

vote B1

n. 投票

本篇1次·真题 10 句

arrangement

B1

n. 安排

本篇1次 · 真题 8 句

capability

B2

n. 能力

本篇1次 · 真题 8 句

extent

B2

n. 程度

本篇1次 · 真题 8 句

immune

B2

adj. 有免疫力的

本篇1次 · 真题 8 句

salary

B1

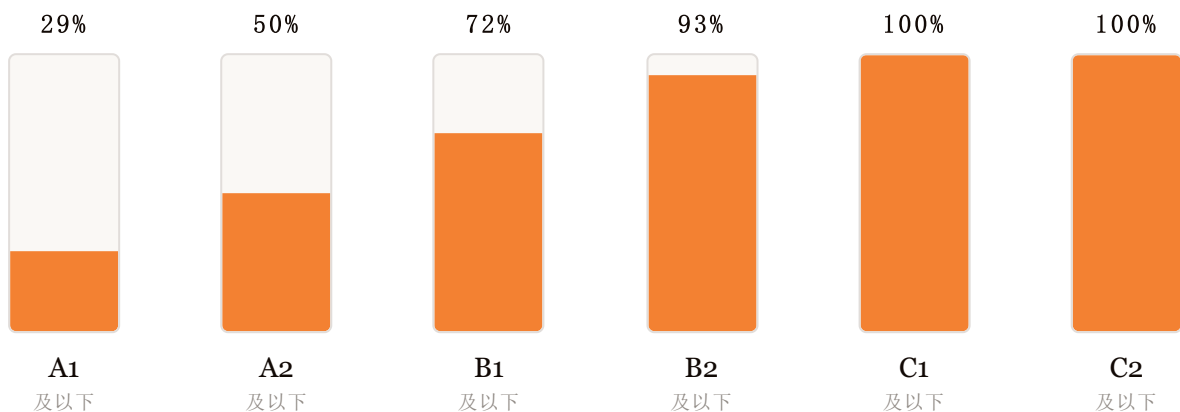
n. 薪水, 工资 (通常指按月发放的固定报酬)

本篇1次 · 真题 8 句

VOCABULARY · 词汇难度分布

全文 219 词按 CEFR 难度累积覆盖

全文去重后共 **219** 个单词, 按欧框 CEFR 等级统计。每根柱表示「该等级及以下」的累积占比 (CDF), 最右一柱为 100%。B2 以上 (C1/C2) 为高阶词, 本篇共 16 个 · 约 7%。



每柱为「按 CEFR 等级及以下」的累积覆盖率 (CDF) · 数据为全文去重词 219 个 · 末柱为 100%

去重总词数

219

B2 以上难词

7%

B1 及以下覆盖

72%

考研英语一 · 2022年 · 全卷构成

Section I	完形填空（四选一）	题目解析 →
Section II Part A (1)	阅读理解（四选一）	题目解析 →
Section II Part A (2)	阅读理解（四选一）	题目解析 →
Section II Part A (3)	阅读理解（四选一）	题目解析 →
Section II Part A (4)	阅读理解（四选一）	本题
Section II Part B	段落小标题（7选5）	题目解析 →
Section II Part C	英译汉（划线句子翻译）	题目解析 →
Section III Part A	写作	题目解析 →
Section III Part B	写作	题目解析 →