

2018年5月助理三级人力资源管理师（理论知识）考试真题及解析

- 职业道德是从业人员在职业活动中__ (1) __。

- (1) A. 必须服从的工作指令
B. 应该遵循的行为规范
C. 衡量绩效的根本标准
D. 自我评价的价值尺度

试题答案: B

试题解析:

- 从业人员在职业活动中应遵循的内在的道德准则是__ (2) __。

- (2) A. 真实、谨慎、勤奋
B. 忠心、严谨、殷勤
C. 忠诚、审慎、勤勉
D. 诚信、审慎、勤快

试题答案: C

试题解析:

- 与其他职业行为准则相比, 职业道德的特征包括__ (3) __。

- (3) A. 超稳定性
B. 适用范围上的无限性
C. 表现形式上的单一性
D. 一定的强制性

试题答案: D

试题解析:

- 关于职业道德品质, 下列说法中正确的是__ (4) __。

- (4) A. 具有良好的职业道德品质的员工更容易取得职业成功
B. 在职业生涯中, 职业技能显然比职业道德品质重要得多
C. 在职业道德品质修养过程中, 环境的影响占据主导地位
D. 考察从业人员的职业道德品质, 最关键的是看其工作绩效

试题答案: A

试题解析:

- 在美国学者詹姆斯.H.罗宾逊看来, “敬业”的本质是__ (5) __。

- (5) A. 绝不朝三暮四, 不把工作当跳板
B. 干一行, 爱一行服从安排, 不挑肥拣瘦
C. 以尊敬、虔诚的心灵对待职业, 甚至存有敬畏感
D. 心灵的坦荡和安然

试题答案: C

试题解析:

- 同事间建立信赖关系应该努力做到__(6)___。

- (6) A. 开诚布公相处, 多批评指正同事的缺点和不足
B. 坚持让事实说明一切, 遇到误解时少解释、少争论
C. 加强同学、老乡间的联系和沟通, 形成稳定的信赖关系
D. 彼此看重对方, 不说同事的坏话

试题答案: D

试题解析:

- 关于“平等待人”, 理解或做法的正确的事__(7)___。

- (7) A. 服务顾客时, 不作任何区别
B. 别人如何待我, 我就如何待别人
C. 多劳多得, 少劳少得, 不劳动者不得食
D. 把尊重人格作为平等待人的核心

试题答案: D

试题解析:

- 对一般从业人员而言, 践行“记律”的要求是()。

- (8) A. 学习岗位规则、执行操作规程、遵守行业规范、严守法律法规
B. 理解岗位规则、创新操作规程、执行行业规范、遵守法律法规
C. 熟悉岗位规则、简化操作规程、遵守行业规范、维护法律法规
D. 学习岗位规则、掌握操作规程、改革行业规范、执行法律法规

试题答案: A

试题解析:

- 劳动力需求的自身工资弹性__(9)___变动对工资率变动的反应程度。

- (9) A. 劳动力的论量
B. 劳动力供给
C. 劳动力需求量
D. 劳动力要求

试题答案: C

试题解析: 劳动力需求量变动对工资率变动的反应程度定义为劳动需求量的百分比与工资率变动的百分比的比值。

- 福利的延期支付的方式的优点不包括__(10)___

- (10) A. 可使企业减少社会保险费的上缴额
B. 可使企业获得一种稳定的生产经营的外部条件
C. 可以自定延期支付的福利项目, 增强职工的凝聚力和团队精神
D. 可以借助延期支付的多种形式充分发挥分配的激励功能

试题答案: A

试题解析: 延期支付具有以下优势:

1. 延期支付可使企业获得一种稳定的生产经营的外部条件;
2. 延期支付形式的多样性和灵活性, 可以增强企业对劳动力市场的多种适应性;

- 3.企业自定延期支付的福利项目,可以增强职工的凝聚力和团队精神,可以借助延期支付的多种形式充分发挥分配的激励功能;
- 4.延期支付可以使若干保险基金实现积累,如企业的补充养老保险、企业自定的健康保险。

- 以下关于社会保险的说法,不正确的是__(11)__

- (11) A. 社会保险不具有强制性
B. 社会保险当事人不能自行选择保险项目
C. 社会保险当事人不能自行选择是否参加保险
D. 劳动者的物质帮助是主要通过社会保险来实现

试题答案: A

试题解析: 物质帮助权作为公民的基本权利,就劳动者而言,主要通过社会保险来实现,故 D 项正确。社会保险作为一种强制性规范,决定了社会保险的当事人不得自行确定是否参加保险以及选择保险项目,故 B、C 项正确。被保险人和用人单位必须依据国家法律的规定承担缴费义务,而且不能自行选择缴费标准。社会保险的基本属性就是它的强制性,故 A 项不正确。

- __(12)__是雇员与雇主确定关系、明确双方权利义务的协议

- (12) A. 劳动合同
B. 雇佣规则
C. 劳动规则
D. 集体合同

试题答案: A

试题解析: 劳动(雇佣)合同是雇员与雇主确立劳动关系,明确双方权利与义务的协议

- 企业资源分析的具体内容,不包括__(13)__

- (13) A. 物质资源状况
B. 管理资源状况
C. 人力资源状况
D. 社会资源状况

试题答案: D

试题解析: 企业资源分析内容包括:

1. 物质资源状况;
2. 人力资源状况;
3. 财务资源状况;
4. 技术资源状况;
5. 管理资源状况;
6. 无形资产状况。

没有社会资源状况,故选 D。

- 企业经营战略的实质是管理工作的__(14)__

- (14) A. 主体
B. 客体
C. 内容
D. 形式

试题答案: A

试题解析: 企业经营战略的实施是战略管理工作的主题。为贯彻已定的战略所必须从事的工作包括: 建立相应的组织、配置战略资源、调动群体力量实现战略计划、设置行政支持系统实行战略控制。

- 市场营销计划的笼子, 不包括__(15)__

- (15) A. 引力能力控制
B. 战略控制
C. 产品价格控制
D. 效率控制

试题答案: C

试题解析: 在营销计划的执行过程中, 可能会出现一些意想不到的问题, 需要一个控制系统来保证营销目标的实现。营销控制主要有年度计划控制、盈利能力控制、效率控制和战略控制。

- 社会知觉是个体对其他个体的知觉, 具体不包括__(16)__

- (16) A. 蝴蝶效应
B. 光环效应
C. 投射效应
D. 对比效应

试题答案: A

试题解析: 社会知觉是指个体对其他个体的知觉, 即我们如何认识他人。社会知觉具体包括首因效应, 光环效应, 投射效应, 对比效应, 刻板效应。

- 领导行为中的__(17)__指的是领导者尊重和关心下属的看法和情感, 更愿意与下属建立相互信任的工作关系

- (17) A. 结构维度
B. 认可维度
C. 关怀维度
D. 尊重维度

试题答案: C

试题解析: 关怀维度指的是领导者尊重和关心下属的看法和情感, 更愿意与下属建立相互信任的工作关系。关怀的行为表现为: 帮助下属解决个人问题, 友善而平易近人, 待人公平, 十分关心下属的生活、健康、工作满意感等问题。

- 人本管理认为, 企业为人的需要而存在, 其中“人的需要”不包括__(18)__

- (18) A. 社会的人的需要
B. 市场消费者的需要
C. 企业全体员工的需要
D. 企业投资者的需要

试题答案: B

试题解析: 企业为人的需要而存在, 为人的需要而生产, 为人的需要而管理。人的需要
有: 第一, 社会的人的需要; 第二, 企业投资者的需要; 第三, 企业全体员工的需要。

- 在管理手段上, 现代人力资源管理是__(19)__

- (19) A. 以计算机为主
B. 以人工为主
C. 以员工为主
D. 手段很单一

试题答案: A

试题解析: 在管理手段上, 传统的劳动人事管理手段单一, 以人工为主, 日常的信息检索、报表制作、统计分析多为人工进行, 很难保证及时、准确, 并浪费人力、物理、财力; 现代人力资源管理的软件系统、信息检索、报表制作、核算、测评、招聘等均由计算机自动生成结果, 及时准确地提供决策依据。

- 绩效管理活动的中心环节是__(20)__

- (20) A. 绩效计划
B. 绩效沟通
C. 绩效考评
D. 绩效诊断

试题答案: C

试题解析: 绩效考评与评价是绩效管理活动的中心环节, 是考评者与被考评者双方对考评期内的工作绩效进行全面回顾和总结的过程。

- __(21)__与领导者能力和被领导者素质成正比, 而与部门业务复杂性和所需协调的工作量成反比

- (21) A. 管理层次
B. 管理水平
C. 管理幅度
D. 管理质量

试题答案: C

试题解析: 管理跨度也称管理幅度, 是指一个管理者直接指挥下面人员数。管理跨度与领导者能力和被领导者素质成正比, 而与部门业务的复杂性和所需协调的工作量成反比。

- 工作岗位分析是对各类工作岗位所进行的系统研究, 其具体内容不包括__(22)__

- (22) A. 工作性质和人物

- B.工作职责和权限
- C.任职资格和条件
- D.岗位的相对价值

试题答案: D

试题解析: 工作岗位分析是对各类工作岗位的性质任务、职责权限、岗位关系、劳动条件和环境,以及员工承担本岗位任务应具备的资格条件所进行的系统研究,并制定出工作说明书等岗位人事规范的过程。

- 管理岗位知识能力规范,不包括__(23)__

- (23) A. 知识
B.经历
C.能力
D.管理质量

试题答案: D

试题解析: 管理岗位知识能力规范。对各类岗位的知识要求、能力要求、经历要求所作的同意规定。该种规范内容一般包括以下几类: 1.知识要求; 2.能力要求; 3.经历要求。

- 确定劳动定额水平的基本原则不包括__(24)__

- (24) A. 定额水平具有相对性
B.定额水平应采用就搞原则
C.定额水平既先进又合理
D.定额水平应符合企业实际

试题答案: B

试题解析: 定额水平具有相对性,由于对比方法,衡量标准不同,往往会得出不同结果。保证定额水平既先进又合理,使其作用得到充分发挥,应当是确定定额水平的基本原则。根据先进合理的原则,在制定、修订劳动定额时,应当尽量从企业的实际出发。

- 以现场测定为基础的产品实耗工时统计方法,不包括__(25)__

- (25) A. 工作日写实
B.测时法
C.瞬间观察法
D.目测法

试题答案: D

试题解析: 以现场测定为基础的产品实耗工时统计方法,工作写实法,测试法,瞬间观察法。没有目测法,故选 D。

- 以下做法中,__(26)__不符合精简、高效、节约的定员原则。

- (26) A. 提倡兼职
B.人员配备应宽打窄用
C.工作应有明分工和职责划分

D.产品应有明确分工和职责划分

试题答案: B

试题解析: 定员必须以精简、高效、节约为目标。在保证企业生产经营目标的前提下,应强调精简、高效、节约的原则。为此,应做好以下工作:1.产品方案设计要科学; 2.提倡兼职; 3.工作应有明确的分工和职责划分。

● __ (27) __ 不属于企业定员的新方法

- (27) A. 运用零基法确定二、三线人员定员数
B.运用综合定员法确定工程技术人员定员数
C.运用概率推断确定医务人员定员数
D.运用数理统计方法核算管理人数定员数

试题答案: B

试题解析: 企业定员的新方法包括: 1.运用数理统计方法对管理人员进行定员; 2.运用概率推断确定经济合理的医务人员人数; 3.运用排队论确定经济合理的工具保管员人数; 4.运用零基础法确定二、三线人员定员人数,即零基础定员法。

● 审核人力资源费用预算的基本要求不包括 __ (28) __

- (28) A. 合理性
B.准确性
C.科学性
D.可比性

试题答案: C

试题解析: 审核人力资源费用预算的基本要求: 1.确保人力预算费用预算的合理性; 2.确保人力资源费用预算的准备性; 3.确保人力资源费用预算的可比性。

● 内部招募的主要方法不包括 __ (29) __

- (29) A. 推荐法
B.档案法
C.布告法
D.广告发

试题答案: D

试题解析: 内部招募的主要方法有: 推荐法、布告法和档案法。广告法是外部招募的方法。

● __ (30) __ 亦称上门招聘,即企业现场招聘,参加交流会等形式直接招募人员。

- (30) A. 校园招聘
B.猎头公司
C.网络招聘
D.熟人推荐

试题答案: A

试题解析: 校园招聘也称上门招聘, 即由企业单位的招聘人员通过到学校、参加毕业生交流会等形式直接招募人员。

- 有关笔试的表述, 不正确的是__(31)___

- (31) A. 可以对大规模的应聘者同时进行筛选
B. 应聘者压力比较小, 容易发挥正常水平
C. 时间花费较大, 效率较低
D. 不能全面考察应聘者的工作态度、能力、品德修养等

试题答案: C

试题解析: 笔试可以对大规模的应聘者同时进行筛选, 花较少的时间达到高效率; 对应聘者来说, 心理压力比较小, 容易发挥正常水平; 同时, 成绩评定也比较客观, 且易保存笔试试卷。笔试的缺点是不能全面考察应聘者的工作态度、品德修养以及企业管理能力、口头表达能力和操作能力。

- 一般在面试开始的时候运用, 用以缓解面试紧张气氛的提问方式是__(32)___

- (32) A. 开放式提问
B. 封闭式提问
C. 清单式提问
D. 假设式提问

试题答案: A

试题解析: 开放式提问让应聘者自由地发表意见或看法, 以获取信息, 避免被动。一般在面试开始的时候运用, 用以缓解面试的紧张气氛, 消除应聘者的心理压力

- __(33)___是一种主要用来测评被测者人际关系处理能力的情景模拟测试法

- (33) A. 无领导小组讨论
B. 案例分析法
C. 决策模拟竞赛法
D. 角色扮演法

试题答案: D

试题解析: 角色扮演法是一种主要测评被测者人际关系处理能力的情景模拟测试法。它要求被测者扮演一个特定的管理角色来处理日常管理问题, 借此可以了解被测者的心理素质 and 潜在能力。

- __(34)___是指把同一组应聘者的同一测试分为若干部分进行考察, 衡量各部分所得结果之间的一致性。

- (34) A. 稳定系数
B. 外在一致性系数
C. 等值系数
D. 内在一致性系数

试题答案: D

试题解析: 内在一致性系数是指把同一(组)应聘者进行的同一测试分为若干部分加以考察,各部分所得结果之间的一致性。这可用各部分结果之间的相关系数来判断。

- __ (35) __ 的用人机制让更多的员工能够脱颖而出。

- (35) A. 光环效应
B. 动态赛马
C. 鲑鱼效应
D. 晕轮效应

试题答案: B

试题解析: 企业现在更强调创造良好的政策环境,建立动态赛马的用人机制,让更多的员工能够在这一机制下脱颖而出,化被动为主动,从根本上摆脱单纯依赖“伯乐”的局面。

- 在夏季,工作地点的温度经常超过 __ (36) __,企业应采取降温措施

- (36) A. 25°C
B. 30°C
C. 35°C
D. 40°C

试题答案: C

试题解析: 夏季当工作地点的温度经常高于 35°C 时,应采取降温措施,冬季室内温度经常低于 5°C 是,应采取防寒保暖措施。人体的舒适度温度夏季为 18~24°C,冬季为 7~22°C。

- __ (37) __ 适合在企业中高层管理者培训需求分析中应用。

- (37) A. 培训需求循环评估模型
B. 三维培训需求分析模型
C. 组织培训需求分析模型
D. 前瞻性培训需求评估模型

试题答案: B

试题解析: 三维培训需求分析模型能够更客观准确地分析出被测者的培训需求,将员工与员工的培训需求层次区分开,解决了目前企业普遍存在的培训内容单一的问题,能够为后期制定培训计划提供更精准的依据。但这种方法实际操作比较复杂、成本比较高,所以适合在企业中高层管理者,包括一些核心员工的培训需求分析中应用。

- __ (38) __ 是达到培训目的的关键环节,是保障培训有效性的基础。

- (38) A. 培训的及时性
B. 培训教师的合理选派
C. 培训教材的选用与开发
D. 前瞻性培训需求评估模型

试题答案: D

试题解析: 培训课程设置与培训内容安排的适用性。培训课程及其内容的设置是否合理适用,是达到培训目的的关键环节,是保障培训有效性的基础。

- 目标导向模型法的评估重点是__(39)__

- (39) A. 培训投资回报率
B. 受训者的满意程度
C. 受训者能力和素质的提高程度
D. 受训者工作中行为的改进情况

试题答案: C

试题解析: 目标导向模型法的评估重点是受训者个人能力和素质的提高程度, 重视的是培训者的培训需求而不是公司或者培训者的培训需求。

- 企业员工培训的直接成本, 不包括__(40)__

- (40) A. 受训者、培训者的交通费用
B. 培训使用教材的购置费
C. 培训机构人员的工资和福利
D. 教师租金及桌椅租赁费

试题答案: C

试题解析: 培训成本包括直接成本和间接成本。直接成本包括参加培训的所有员工如受训者、培训师、咨询人员和项目设计人员的工资和福利, 培训使用的材料和设施费用, 设备或教师的租金或购买费用, 以及交通费用。培训机构人员的工资和福利是企业员工培训的间接成本。

- 基于应用型学习风格的课程设计, 不适合采用__(41)__

- (41) A. 案例教学
B. 角色扮演
C. 团队演习
D. 理论研讨

试题答案: D

试题解析: 应用型学习。以理论和实践相结合为基础的学习风格。适合的培训方法是案例教学、角色扮演、团队演习、个人汇报等。

- 工作轮换法的缺点是__(42)__

- (42) A. 不适用于企业职能管理人员
B. 难以增进受训者的工作经验
C. 受训者很难发现自己的不足
D. 无法改善部门间的协作关系

试题答案: A

试题解析: 工作轮换法鼓励“通才化”, 适合于一般直线管理人员, 不适用于职能管理人员。

- 分析受训者群体特征可使用的参数, 不包括__(43)___

- (43) A. 学员结构 2
B. 工作适用性
C. 工作压力
D. 工作可离度

试题答案: B

试题解析: 分析受训者群体特征可使用以下参数:1.学员构成; 2.工作可离度;3.工作压力。

- 在企业培训机会的分配上, 必须坚持的原则不包括__(44)___。

- (44) A. 机会平等
B. 公平竞争
C. 择优选择
D. 全员培训

试题答案: D

试题解析: 在企业培训机会的分配上, 必须本着“机会平等, 公平竞争, 择优培训”的原则。

- 绩效管理的准备阶段, 需要解决的基本问题不包括__(45)___

- (45) A. 明确绩效管理的对象, 以及各个管理层级
B. 提出各类人员绩效考评要素(指标)和标准体系
C. 根据绩效考评的内容, 正确选择绩效考评方法
D. 绩效考评结果数据的处理方法以及应用范围和原则

试题答案: D

试题解析: 准备阶段是绩效管理活动的前提和基础, 需要解决四个基础问题。1.明确绩效管理的对象以及各个管理层级的关系, 正确地回答“谁来考评, 考评谁”; 2.根据考评的具体对象, 提出企业各类人员的绩效考评要素(指标)和标准体系, 明确地回答“考评什么, 如何进行衡量和评价”; 3.根据绩效考评的内容, 正确地选择考评方法, 具体地回答“采用什么样的方法”的问题; 4.对绩效管理的运行程序、实施步骤提出具体要求, 说明“如何组织实施绩效管理的全过程, 在什么时间做什么事”。

- 企业员工绩效评审系统作为绩效管理系统的子系统, 其主要功能不包括__(46)___

- (46) A. 监督各个部门的领导者有效地组织员工绩效考评工作
B. 针对绩效考评存在的问题进行专题研究, 提出具体对策
C. 对员工考评结果进行必要复审复查, 确保考评结果的公正和公平
D. 对考评者形成一定约束和压力, 并为被考评者提供发表意见的渠道

试题答案: D

试题解析: 公司员工绩效评审系统作为绩效管理系统的子系统, 主要有以下功能: 1.监督各个部门的领导者有效地组织员工的绩效考评工作; 2.针对绩效考评中存在的问题, 进行专题研究, 提出具体的对策; 3.对员工考评结果进行必要复查复审, 确保考评结果的公平和公正性; 4.对存在严重争议的考评结果进行调查甄别, 防止诱发不必要的冲突。

- 考评重点着眼于“干什么”、“如何去干”，属于__(47)__考评方法。

- (47) A. 效果导向性
B. 行为导向性
C. 价值导向性
D. 品质导向性

试题答案: B

试题解析: 行为主导性的绩效考评，采用行为性效标，以考核员工的工作行为为主，着眼于“干什么”，“如何去干”，重点考量员工的工作方式和行为。

- 行为导向性的客观考评方法不包括__(48)__

- (48) A. 结构式叙述法
B. 强迫选择法
C. 加权选择量表法
D. 行为观察法

试题答案: A

试题解析: 行为导向型客观考评方法，常用的考评方法有以下五种：1.关键事件法；2.行为锚定等级评价法；3.行为观察法；4.加权选择量表法；5.强迫选择法。

- 结果导向性的客观考评方法不包括__(49)__。

- (49) A. 关键事件法
B. 绩效标准法
C. 直接指标法
D. 成绩记录法

试题答案: A

试题解析: 结果导向型的考评方法是以实际产出为基础，考评的重点是员工工作的成效和劳动的结果。一般来说，主要有六种不同的表现形式：目标管理法、绩效标准法、直接指标法、成绩记录法、短文法和劳动定额法。

- 下列有关短文法的表述，不正确的是__(50)__

- (50) A. 考评者以示例说明员工表现而不是评价量表，能减少考评的偏见
B. 它使用范围适度，可以用于员工之间的比较以及重要的认识决策
C. 它有利于激发员工表现，促进其开发自身的专业技能
D. 它以被考评者在考评期末撰写一篇短文作为主管考评的依据

试题答案: B

试题解析: 由于短文法仅使用于激发员工表现，开发其技能，而不能用于员工之间的比较，以及重要的人事决策，因此它适用范围很小。故选项 B 错误。

- __ (51) __ 即在绩效管理末期,主管于下属就本期绩效计划的贯彻执行情况,以及其工作表现和工作业绩等方面所进行的全面回顾、总结和评估。

- (51) A. 绩效计划面谈
B. 绩效指导面谈
C. 绩效考评面谈
D. 绩效反馈面谈

试题答案: C

试题解析: 绩效考评面谈。即在绩效管理末期,主管与其下属就本期的绩效计划的贯彻执行情况,以及其工作表现和工作业绩等方面所进行的全面回顾、总结和评估。

- __ (52) __ 通过制定一系列行为标准,以及与之配套的人事激励政策来鼓励员工更加积极主动地工作

- (52) A. 精神激励政策
B. 正向激励政策
C. 负向激励政策
D. 物质激励政策

试题答案: B

试题解析: 正向激励政策是通过制定一系列行为标准,以及与之配套的人事激励政策,如奖励、晋级、升值、提拔等,鼓励员工更加积极主动工作的政策。

- __ (53) __ 组织对员工的态度、行为和业绩等所给予的各种回报

- (53) A. 工资
B. 收入
C. 薪酬
D. 补贴

试题答案: C

试题解析: 从某种意义上说,薪酬是组织对员工的贡献包括员工的态度、行为和业绩等所给予的各种回报。

- 薪酬设计的主要内容,不包括 __ (54) __。

- (54) A. 薪酬策略
B. 薪酬体系
C. 薪酬水平
D. 薪酬成本

试题答案: D

试题解析: 薪酬制度是一个比较宽泛的概念,它涉及企业的薪酬战略、薪酬体系、薪酬结构、薪酬政策、薪酬水平以及薪酬管理等方方面面的内容

- 与岗位薪酬密切相连的因素,不包括 __ (55) __

- (55) A. 组织结构
B. 岗位特征
C. 岗位设置
D. 人员素质

试题答案: D

试题解析: 岗位薪酬与组织结构、岗位设置、岗位特征密切相连,实质上是一种等级薪酬。

- 岗位评价的直接信息来源,其特点不包括__(56)__

- (56) A. 真实
B. 详细全面
C. 可靠
D. 省时省力

试题答案: D

试题解析: 直接的信息来源,即直接通过组织现场岗位调查,采集有关数据资料。这种方法所获得的岗位信息,真实可靠、详细全面,但需要投入大量的人力、物力和时间。

- __(57)__的主要作用是对岗位评价的计量误差进行调整。

- (57) A. 总体加权
B. 局部加权
C. 内部加权
D. 外部加权

试题答案: A

试题解析: 总体加权。它是对测评总分的加权,也称总分加权。总体加权的主要作用是对计量误差进行调整。

- __(58)__是指企业在生产经营活动中用于支付给员工的全部费用

- (58) A. 人工成本
B. 员工工资
C. 员工薪酬
D. 员工福利

试题答案: A

试题解析: 企业人工成本也称用人费用(人工费用)或人事费用,是指企业在生产经营活动中用于支付给员工的全部费用。

- 退伍军人安置属于__(59)__。

- (59) A. 社会保险
B. 社会求助
C. 社会福利
D. 社会优抚

试题答案: D

试题解析: 社会保险针对劳动者,社会救助针对社会贫困者或生活在贫困线以下的人,社会福利针对全体居民,社会优抚针对军人及其家属。社会优抚包括退伍军人安置、军人眷属烈属抚恤以及其他项目

- 住房公积金的性质不具有__(60)___

- (60) A. 福利性
B. 返还性
C. 自愿性
D. 普遍性

试题答案: C

试题解析: 住房公积金的性质包括:①普遍性;②强制性(政策性);③福利性;④返还性

- 在职工代表大会的代表中各级管理人员一般为代表总数的__(61)___

- (61) A. 10%
B. 15%
C. 20%
D. 25%

试题答案: C

试题解析: 职工代表包括工人、技术人员和各级管理人员,在职工代表大会的代表中各级管理人员一般为代表总数的 20%,代表实行常任制,每两年改选一次,可连选连任。

- 下列信息沟通的说法,正确的是__(62)___

- (62) A. 信息沟通包括正式沟通和口头沟通
B. 纵向信息沟通包括上向沟通和下向沟通
C. 横向信息沟通是企业与外部客户之间的沟通
D. 信息沟通是指不可解释的信息由发送人传递到接受人的过程

试题答案: B

试题解析: 企业组织内的信息沟通渠道存在两种类型,以及与其对应的两种信息沟通形式,正式沟通与非正式沟通,故选项 A 错误;横向沟通是企业组织内部依据具体分工,在同一级机构、职能业务人员之间的信息传递,故选项 C 错误;信息沟通是指可解释的信息由发送人传递到接收人的过程,故选项 D 错误。

- 管理类劳动标准不包括__(63)___

- (63) A. 管理程序标准
B. 劳动统计标准
C. 管理方法标准
D. 工作时间标准

试题答案: D

试题解析: 管理类劳动标准,如劳动管理目标标准、劳动管理项目标准、劳动管理程序标准、劳动管理方法标准、劳动统计标准等。

- 工资支付的原则不包括__(64)___。

- (64) A. 货币支付
B. 全额支付
C. 按时支付
D. 间接支付

试题答案: D

试题解析: 工资支付的一般规则:①货币支付;②直接支付;③按时支付;④全额支付。

- 下列关于集体合同的说法,不正确的是__(65)___。

- (65) A. 集体合同为定期合同
B. 口头形式的集体合同不具有法律效力
C. 我国立法规定集体合同的期限为 3-5 年
D. 现阶段我国法定集体合同的附件主要是工资协议

试题答案: C

试题解析: 集体合同均为定期集体合同,我国立法规定集体合同的期限为 1-3 年。

- 人力资源和社会保障行政部门在收到集体合同后的__(66)___内未提出异议的集体合同即行

- (66) A. 7 日
B. 10 日
C. 15 日
D. 30 日

试题答案: C

试题解析: 若劳动行政部门在收到集体合同的 15 日内未提出疑义的,自第 16 日起,集体合同自行生效。若集体合同经劳动行政部门审核认定存在无效条款或部分无效条款的,签约双方应在 15 日内对其进行修改,并在 15 日内重新报送审核

- 造成 1 亿以上直接经济损失的事故,属于__(67)___

- (67) A. 一般事故
B. 较大事故
C. 重大事故
D. 特别重大事故

试题答案: D

试题解析: 特别重大事故是指造成 30 人以上死亡,或者 100 人以上重伤(包括急性工业中毒),或者 1 亿元以上直接经济损失的事故

- 劳动能力鉴定根据因工致伤职工的劳动功能障碍码分为__(68)___伤残等级。

- (68) A. 8 个
B.10 个
C.15 个
D.20 个

试题答案: B

试题解析: 根据劳动者劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定,将劳动功能障碍分为 10 个伤残等级,最重的为一级,最轻的为十级。

- 关于“节约”,正确的说法有__(69)___。

- (69) A. 节约是企业兴盛的重要保证
B.节约是从业人员立足企业的品质
C.节约是从业人员失业成功的法宝
D.节约是企业赢得利润的最关键手段

试题答案: ABC

试题解析:

- 从“合作”角度来看,一个优秀团队的表现在于__(70)___。

- (70) A. 成员对于团队具有强烈的归属感
B.团队对成员具有强大的凝聚力
C.成员必须依赖团队才能生存发展
D.团队排斥成员个体的思想和行为

试题答案: AB

试题解析:

- 关于“尊重集体”的含义,理解正确的有__(71)___。

- (71) A. 处处为企业着想
B.坚持企业利益高于一切
C.尊重集体,核心就是尊重领导
D.忠诚所属企业

试题答案: AD

试题解析:

- 我国社会主义职业道德建设__(72)___。

- (72) A. 以为人民服务为核心
B.以集体主义为原则
C.以爱国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义为基本要求
D.以敬业、奉献、和谐、享受为导向

试题答案: ABC

试题解析:

- 关于职业化,正确的说法有__(73)___。

- (73) A. 职业化就是职业的终身化、固定化
B.职业化也称专业化

- C.职业道德、职业荣誉感、职业责任感是职业化素质中的根本内容
- D.职业化是全球职场的通用语言和职场文化

试题答案: BCD

试题解析:

- 职业技能的特点包括__(74)___。

- (74) A. 个体性
B.专业性
C.层次性
D.时代性

试题答案: BCD

试题解析:

- 当代西方发达国家在职业道德建设上的主要做法包括__(75)___

- (75) A. 倡导个性, 逐渐淡化职业道德要求
B.加强职业道德立法
C.注重信用档案体系建设
D.适应网络化和扁平化办公的需要, 逐渐减少在岗培训

试题答案: BC

试题解析:

- 从业人员加强职业道德修养的途径和方法有__(76)___

- (76) A. 自我教育、自我改造、自我磨砺、自我完善
B.加强“慎独”积善成德
C.向英雄模范人物学习
D.处理同事关系时宽度大度, 一切不放在心上

试题答案: ABC

试题解析:

- 最低劳动标准包括__(77)___。

- (77) A. 最低工资标准
B.最低劳动条件
C.最低社会保障
D.最差就业环境
E.最长劳动时间标准

试题答案: AE

试题解析: 最低劳动标准包括最低工资标准和最长劳动时间标准等。

- 政府制定或调整重大劳动关系标准应当贯彻三方原则”,其中三方指的是

- (78) A. 企业主
B.政府
C.企业员工
D.工会

E.企业家协会

试题答案: BDE

试题解析: 政府制定或调整重大劳动关系标准应当贯彻“三方原则”,即政府、工会和企业家协会(雇主协会)共同参与决定或听取工会和企业家协会雇主协会的意见

- 企业资源开发和利用活动一般分为基本活动和支持活动两部分,其中基本活动包括__(79)___。

- (79) A. 生产加工
B. 工艺设计
C. 成品储运
D. 售后服务 E 市场营销

试题答案: ACD

试题解析: 基本活动一般可以细分为生产加工、成品储运、市场营销和售后服务

- 不确定型决策标准包括__(80)___。

- (80) A. 悲观决策标准
B. 乐观系数决策标准
C. 中庸决策标准
D. 最大后悔决策标准
E. 同等概率标准

试题答案: ABCE

试题解析: 不确定型决策,决策者可根据不同的标准和方法进行方案选择。其标准包括:①悲观决策标准;②乐观系数决策标准;③中庸决策标准;④最小后悔决策标准;⑤同等概率标准(机会均等标准)

- 有效的绩效薪资计划应当__(81)___。

- (81) A. 让员工参与计划的制订和实施
B. 提供及时的、明确的绩效反馈
C. 确立可接受的、有效的考评标准
D. 有规范的、科学的发放方法及程序 E,让一线主管具有主导分配的权限

试题答案: ABCD

试题解析: 有效的绩效薪资计划应具备以下特点:①确保努力程度与绩效、绩效与薪酬有比较直接的联系;②薪酬本身的价值受到员工的重视;③有规范的、科学的发放方法及程序;④确立可接受的、有效的考核标准;⑤员工对考核标准和实施有信心;⑥整个计划易于理解和计算;⑦有基本的最低工资⑧提供及时的明确的绩效反馈;⑨让员工参与计划的制订和实施。

- 有领袖魅力的管理者的关键特征包括__(82)___。

- (82) A. 是变革的代言人
B. 自信和远见
C. 对目标的坚定信念

- D.对环境敏感
- E.有清楚表达目标的能力

试题答案: ABCDE

试题解析: 七个有领袖魅力的管理者的关键特征①自信;②远见;③有清楚表达目标的能力;④对目标的坚定信念;⑤行为不循规距矩;⑥是变革的代言人;⑦对环境敏感。

- 人性假设管理理论主要包括__(83)___。

- (83) A. 经济人假设
B. 社会人假设
C. 管理人假设
D. 复杂人假设
E. 自我实现阶段

试题答案: ABDE

试题解析: 在西方的管理理论中,存在四种人性假设,也有四种不同的管理方式:①“经济人”假设及其管理;②“社会人”假设及其管理;③“自我实现假设及其管理;④“复杂人”假设及其管理。

- 人力资源开发的主要内容包括__(84)___等诸多管理活动。

- (84) A. 人才发现
B. 人才培养
C. 人才使用
D. 人才调剂
E. 人才发展

试题答案: ABCD

试题解析: 人力资源开发是以发掘、培养、利用和发展人力资源为主要内容的一系列有计划的活动和过程。它以人力资本投资为前提,包括人力资源的教育、培训以及人才的发现、培养、使用与调剂等诸多管理活动。人力资源开发是一个复杂的社会系统工程

- 对直线制组织结构的表述,正确的是__(85)___

- (85) A. 结构简单,指挥系统清晰、统一
B. 责权关系明确,横向联系少,内部协调容易
C. 信息沟通迅速,解决问题及时,管理效率高
D. 组织具有专业化分工,有利于管理水平的提高
E. 组织结构具有弹性,组织内部便于横向交流

试题答案: ABC

试题解析: 直线制结构的优点是结构简单,指挥系统清晰、统一;责权关系明确;横向联系少,内部协调容易;信息沟通迅速,解决问题及时,管理效率高。直线制结构的缺点是组织结构缺乏弹性;组织内部缺乏横向交流;缺乏专业化分工,不利于管理水平的提高

- 岗位员工规范是在岗位分析的基础上,对某类岗位员工的__(86)___所做的统一规定

- (86) A. 任职资格
B. 胜任能力
C. 知识水平
D. 价值观念
E. 专业技能

试题答案: ABCE

试题解析: 岗位员工规范。即在岗位系统分析的基础上,对某类岗位员工任职资格以及知识水平、工作经验、文化程度、专业技能、心理品质、胜任能力等方面素质要求所作的统一规定

- 先进合理的劳动定额,应当达到的要求包括

- (87) A. 在每个工作班内,使员工有效利用工时,保持适当工时强度
B. 员工在多数情况下,在正常条件下以正常的速度进行操作
C. 员工脑力或体力支出,应当达到国家或部门的劳动卫生标准
D. 某一生产岗位的员工,在定额执行初期就能超额完成定额
E. 在执行全过程看,员工会从不适应到逐步适应乃至最终超额完成定额

试题答案: ABCE

试题解析: 企业在正常生产技术组织条件下规定的劳动定额,不但是要体现科学性和先进合理性,还应当达到以下几点要求:①在每个工作班内,使员工充分和有效地利用工作时间,保持适当的工时强度;②大多数员工在多数情况下,以正常的速度进行操作。其脑力或体力的支出,应达到或接近国家或部门的劳动卫生标准;③从定额执行的全过程看,某一生产岗位的员工,在定额执行初期可能在贯彻新定额时还存在着一些困难,但到了中期、后期,由于员工提高了熟练程度,通过积极努力会达到并超过定额。劳动定额只有符合上述几点要求才能被视为先进合理的定额。

- 企业定员的原则包括__(88)___

- (88) A. 要做到人尽其才,人事相宜
B. 各类人员的比例关系要协调
C. 定员标准要每年至少进行一次修订
D. 定员必须以企业生产经营目标为依据
E. 定员必须为精简、高效、节约为目标

试题答案: ABDE

试题解析: 为了实现劳动定员水平的先进合理,必须遵循以下原则:①定员必须以保证实现企业生产经营目标为依据;②定员必须以精简、高效、节约为目标;③各类人员的比例关系要协调;④要做到人尽其才、人事相宜;⑤要创造一个贯彻执行定员标准的良好内外部环境;⑥定员标准应适时修订。

- 从标准的具体内容看,行业定员标准包括__(89)___。

- (89) A. 用人的数量和质量要求
B. 各工种工序的工艺流程
C. 采用的典型设备和技术条件
D. 规定各类人员划分的方法和标准

E.人员任职的国家职业资格标准(等级)

试题答案: ABCDE

试题解析: 一般来说,行业定员标准应包括以下内容:①企业管理体制以及机构设置的基本要求 and 规范,按照不同生产能力和生产规模,提出年实物劳动生产率和全员劳动生产率的原则要求,规定出编制总额以及各类人员员额控制幅度;②根据不同生产类型和生产环境、条件,提出不同规模企业各类人员比例控制幅度;③规定各类人员划分的方法和标准;④对本标准涉及的新术语给出确切定义;⑤企业各工种、岗位的划分,其名称、代号、工作程序、范围、职责和要求;⑥各工种、工序的工艺流程及作业要求;⑦采用的典型设备与技术条件;⑧用人的数量与质量要求;⑨人员任职的国家职业资格标准(等级)。

● 外部招募的不足包括

- (90) A. 招募成本大
B. 新录员工进入角色慢
C. 筛选难度大、时间长
D. 录用决策风险大
E. 影响内部员工的积极性

试题答案: ABCDE

试题解析: 外部招募的不足:①筛选难度大、时间长;②进入角色慢;③招募成本大;④决策风险大⑤影响内部员工的积极性

● 有关内部招募的特点,主要有__(91)___。

- (91) A. 准确性高
B. 费用低
C. 适应较快
D. 激励性不强
E. 容易“近亲繁殖”

试题答案: ABCE

试题解析: 内部招募的优势:①准确性高;②适应较快;③激励性强;④费用较低。内部招募的不足:①因处理不公、方法不当或员工个人原因,可能会在组织中造成一些矛盾,产生不利的影响②容易造成“近亲繁殖”;③有可能出现裙带关系的不良现象;④采用内部招募的方法,在培训上有时并不经济;⑤采用内部招募的方法,尤其是管理者的内部提拔,有可能产生一种把人晋升到他所不能胜任的职位的倾向。

● 诊断面试对应聘者进行测试的内容包括

- (92) A. 实际能力
B. 潜力
C. 求职动机
D. 知识与技能
E. 个人社会背景与经验

试题答案: AB

试题解析: 诊断面试则是对经初步面试筛选合格的应聘者进行实际能力与潜力的测试,它的目的在于招聘单位与应聘者双方补充深层次的信息

- 最常用的情景模拟方法有__(93)___

- (93) A. 决策模拟竞赛法
B. 角色扮演法
C. 公文处理模拟法
D. 案例分析法
E. 无领导小组讨论法

试题答案: BCE

试题解析: 最常用的情景模拟方法有:公文处理模拟法、无领导小组讨论法和角色扮演法。

- 对招募环节的评估,主要包括__(94)___

- (94) A. 招聘申请表的评估
B. 招聘渠道有效性评估
C. 渠道的吸引力评估
D. 招聘方法的评估
E. 对招聘广告的评估

试题答案: BC

试题解析: 招募环节的评估包括招募渠道的吸引力评估和招募渠道有效性评估。

- 员工配置的基本方法包括__(95)___

- (95) A. 以人为标准
B. 以知识为标准
C. 以岗位为标准
D. 以双向选择为标准
E. 以技能为标准

试题答案: ACD

试题解析: 员工配置的基本方法主要有三种:以人为标准进行配置、以岗位为标准进行配置和以双向选择为标准进行配置

- 企业现场管理法的 5S 包括__(96)___

- (96) A. 整理
B. 整顿
C. 清扫
D. 清洁
E. 素养

试题答案: ACD

试题解析: 5S 活动是日本企业率先实施的现场管理方法,5S 分别表示五个日语词汇的罗马拼音整理)、Sin(整顿)、Sno(清扫)、(清洁)、shue(素养)的首字母的缩写

- 根据机关、企事业单位不同特点和条件,工时制度可分为__(97)__。

- (97) A. 标准工时工作制
B. 全日工时工作制
C. 综合工时工作制
D. 定时工作制
E. 不定时工作制

试题答案: ACE

试题解析: 根据国家机关、事业单位和企业生产经营等不同的特点和条件,工时制度可分为以下三类:①标准工时工作制:②综合工时工作制:③不定时工作制

- 培训成果包括__(98)__

- (98) A. 认知成果
B. 技能成果
C. 情感成果
D. 投资净收益
E. 效果性成果

试题答案: ABCDE

试题解析: 培训的有效性内容培训成果是培训有效性评估的主要内容。培训成果包含五种类型认知成果、技能成果、情感成果、效果性成果和投资净收益,培训评估要始终围绕这五个部分开展

- 为提高解决问题能力而实施的培训,适宜采用__(99)__。

- (99) A. 讲义法
B. 项目指导法
C. 文件筐法
D. 案例分析法
E. 课题研究法

试题答案: CDE

试题解析: 与解决问题能力的培训相适应的培训方法,如案例分析法、文件筐法、课题研究法和商务游戏法等

- 员工培训激励制度的激励对象包括__(100)__

- (100) A. 员工
B. 部门
C. 部门主管
D. 企业
E. 培训师

试题答案: ABCD

试题解析: 企业培训制度的主要目的是激励各个利益主体参加培训的积极性。激励制度包括三个方面:①对员工的激励;②对部门及其主管的激励;③对企业的激励

- 选择具体的绩效考评方法,应考虑的因素包括__(101)___

- (101) A. 简单易行
B. 省时省力
C. 工作实用性
D. 工作适用性
E. 管理成本

试题答案: CDE

试题解析: 为了保证考评方法的科学有效,在选择确定具体的绩效考评方法时,应当充分考虑以下三个重要因素:①管理成本;②工作实用性;③工作适用性。

- 企业建立员工申诉系统的主要功能有__(102)___。

- (102) A. 约束考评者
B. 确保考评质量
C. 改进绩效方法和水平
D. 减少矛盾冲突
E. 为员工提供发表意见的通道

试题答案: ADE

试题解析: 公司员工申诉系统主要具有以下功能①允许员工对绩效考评的结果提出异议,他们可以就自己关心的事件发表意见和看法;②给考评者一定的约束和压力,使他们慎重从事,在考评中更加重视信息的采集和证据的获取;③减少矛盾和冲突,防患于未然,将不利影响控制在最小程度内。

- 以下关于强制分布法特点的表述,正确的有

- (103) A. 亦称强迫分配法,它假设员工的工作行为绩效整体呈正态分布
B. 它按一定百分比,将被考评者强制分配到好中差等多个类别中
C. 它能比较员工差别,并在诊断绩效问题时提供准确可靠的信息
D. 类别一般是五类,从最优到最差的具体百分比可根据需要确定
E. 可避免考评者过分严厉或过分宽容的情况发生,克服平均主义

试题答案: ABCE

试题解析: 强制分布法也称强迫分配法、硬性分布法。假设员工的工作行为和工作绩效整体呈正态分布,那么按照状态分布的规律,员工的工作行为和工作绩效好、中、差的分布存在一定的比例关系,在中间的员工应该最多,好的、差的是少数。强制分布法就是按照一定的百分比,将被考评的员工强制分配到各个类别中。类别一般是五类,从最优到最差的具体百分比可根据需要确定。采用这种方法,可以避免考评者过分严厉或过分宽容的情况发生,克服平均主义。强制分布法只能把员工分为有限的几种类别,难以具体比较员工差别,也不能在诊断工作问题时提供准确可靠的信息。

- 采用直接指标法考评非管理人员,可采用的指标有_(104)_。

- (104) A. 生产率
B. 顾客投诉率
C. 销售量
D. 成本利润率
E. 废品率

试题答案: ABCE

试题解析: 对于非管理人员,可以衡量其生产率、工作数量、工作质量等,工作数量的衡量指标有工时利用率、月度营业额、销售量等;工作质量的衡量指标有顾客不满意率、废品率、产品包装缺损率、顾客投诉率、不合格返修率等

- 分析工作绩效差距的方法主要有_(105)_。

- (105) A. 目标比较法
B. 纵向比较法
C. 水平比较法
D. 组合比较法
E. 横向比较法

试题答案: ACE

试题解析: 分析工作绩效的差距具体有以下三种方法:①目标比较法;②水平比较法;③横向比较法。

- 企业薪酬管理的基本目标,包括_(106)_。

- (106) A. 保证薪酬在劳动力市场上具有竞争性,吸引并留住优秀人才
B. 对各类员工的贡献给予充分肯定,使员工及时得到相应回报
C. 合理控制人工成本,提高劳动效率,增强企业产品的竞争力
D. 促进企业包括绩效管理在内的各项基础工作不断健全和完善
E. 确立薪酬激励机制,促进公司与员工结成利益共同体

试题答案: ABCE

试题解析: 企业薪酬管理的基本目标:①保证薪酬在劳动力市场上具有竞争性,吸引并留住优秀人才;②对各类员工的贡献给予充分肯定,使员工及时地得到相应的回报;③合理控制企业人工成本提高劳动生产效率,增强企业产品的竞争力;④通过薪酬激励机制的确立,将企业与员工长期、中短期经济利益有机地结合在一起,促进公司与员工结成利益关系共同体,谋求员工与企业的共同发展

- 企业选择薪酬体系的内部影响因素主要包括_(107)_

- (107) A. 市场的薪酬水平
B. 战略目标与组织文化
C. 现行的薪酬政策
D. 企业性质与发展规模
E. 劳动力供给状况

试题答案: BCD

试题解析: 对于一个企业而言,选择何种类型的薪酬体系,取决于企业所面对的多内外部因素。其中,外部因素主要是指国家的法规政策、社会经济发展状况劳动力供给状况、外部市场薪酬水平等;内部因素主要包括企业的性质、发展规模、战略目标、组织文化、现行的薪酬政策等。

- 影响岗位等级划分数目的因素包括__(108)___

- (108) A. 组织的层次
B. 人员的要求
C. 组织的规模
D. 工作的性质
E. 组织的结构

试题答案: CD

试题解析: 等级划分的数目受组织的规模和工作性质的影响,没有绝对的标准

- 工作岗位评价间接的信息来源,包括__(109)___。

- (109) A. 现场采集
B. 岗位调查
C. 规章制度
D. 岗位规范
E. 工作说明书

试题答案: CDE

试题解析: 间接的信息来源,即通过现有的人力资源管理文件,如工作说明书、岗位规范、规章制度等,对岗位进行评价

- 岗位评价权重系数的作用主要有__(110)___。

- (110) A. 便于评价结果的汇总
B. 突出不同类别岗位的主要特征
C. 比较同类岗位的不同要素的得分
D. 比较不同类岗位的同要素的得分
E. 比较不同类岗位的不同要素的得分

试题答案: ABCDE

试题解析: 权重系数的作用:①反映岗位的性质和特点,突出不同类别岗位的主要特征;②便于评价结果的汇总;③使同类岗位的不同要素的得分可以进行比较;④使不同类岗位的同要素的得分可以进行比较;⑤使不同类岗位的不同要素的得分可以进行比较。

- 福利管理的主要原则包括__(111)___。

- (111) A. 合理性原则
B. 协调性原则
C. 必要性原则

D.整体性原则

E.计划性原则

试题答案: ABCE

试题解析: 福利管理的主要原则包括:合理性原则、必要性原则计划性原则和协调性原则。

- 职工代表大会行使自身的职权,必须注意权利行使的“度”,包括职权__(112)___

(112) A. 强度

B.力度

C.广度

D.深度

E.宽度

试题答案: CD

试题解析: 职工代表大会(职工大会)行使上述职权必须注意权利行使的“度”,包括职权的广度与度两个方面

- 按照劳动标准适用的层次划分,我国的劳动标准体系包括__(113)___

(113) A. 国家劳动标准

B.行业劳动标准

C.部颁劳动标准

D.地方劳动标准

E.企业劳动标准

试题答案: ABDE

试题解析: 按照劳动标准适用的层次划分为以下标准:①国家劳动标准;②行业劳动标准;③地方劳动标准;④企业劳动标准

- 企业劳动纪律的制定应当符合__(114)___的要求。

(114) A. 内容合法

B.结构完整

C.全面约束管理行为

D.标准一致

E.全面约束劳动行为

试题答案: ABCDE

试题解析: 制定劳动纪律,应当符合以下要求①劳动纪律的内容必须合法;②劳动纪律的内容当全面约束管理行为和劳动行为;③标准一致④劳动纪律应当结构完整

- 以下属于集体合同中的过渡性规定的有

(115) A. 集体合同的争议处理

B.集体合同的检查

C.集体合同的违约责任

- D.集体合同的监督
- E.集体合同的有效期限

试题答案: ABCD

试题解析: 过渡性规定,规定集体合同的监督、检查争议处理,违约责任等内容

- 以下关于劳动争议协商解决的表述,正确的

- (116) A. 发生劳动争议,双方当事人可通过约见面谈等方式协商解决
B. 劳动者一方可要求所在企业工会参与或协助其与企业进行协商
C. 协商期限由当事人书面约定,约定期限内没有达成一致视为协商不成
D. 协商达成一致应签订书面和解协议,它对双方当事人具有约束力
E. 经仲裁庭审查,和解协议内容合法有效的,仲裁庭可作为证据

试题答案: ABCD

试题解析: 发生劳动争议,一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决。劳动争议当事人的劳动者一方可以要求所在企业工会参与或者协助其与企业进行协商。协商的期限由当事人书面约定,在约定的期限内没有达成一致的,视为协商不成。协商达成一致,应当签订书面和解协议。和解协议对双方当事人具有约束力当事人应当履行。经劳动争议仲裁庭审查,和解协议程序和内容合法有效的,仲裁庭可以将其作为证据使用。