

中级经济师

人力资源专业知识和实务

习题精析班

第八章 薪酬管理

单项选择题

关于不同公司战略下的薪酬管理特征的说法，正确的是（ ）。

- A. 采取成长战略的企业往往在短期内提供较高水平的基本薪酬
- B. 采取稳定战略的企业薪酬结构中的基本薪酬和福利，所占比重通常较低
- C. 采取稳定战略的企业一般采取市场跟随或略高于市场水平的薪酬
- D. 采取收缩战略的企业薪酬结构中的基本薪酬所占比例通常较高

网校答案：C

网校解析：本题考查薪酬管理概述。在薪酬水平来说，稳定战略一般采取市场跟随或略高于市场水平的薪酬，但长期内不会有太大的增长。

关于竞争战略与薪酬管理策略的说法，正确的是（ ）。

- A. 创新战略强调企业要对产品创新给予奖励
- B. 成本领先战略强调基本薪酬应高于竞争对手的水平
- C. 成本领先战略强调奖励部分所占的比例应相对较小
- D. 采取创新战略的企业的基本薪酬要明显低于市场水平

网校答案：A

网校解析：本题考查适用于不同竞争战略下的薪酬管理。成本领先战略在薪酬水平方面比竞争对手的薪酬相对较低，在薪酬结构方面奖金部分所占的比例相对较大。创新战略的薪酬体系非常注重对产品创新、技术创新和新的生产方法给予足够的报酬或奖励，其基本薪酬以劳动力市场的通行水平为准且略高于市场水平。

可以通过（ ）解决薪酬的内部公平性问题。

- A. 薪酬调查
- B. 职位评价
- C. 工作分析
- D. 薪酬结构设计

网校答案：B

网校解析：工作分析是确定薪酬体系的基础。职位评价主要是为了解决薪酬的内部公平性问题。薪酬调查主要是为了解决薪酬的外部竞争性问题。

关于职位评价方法的说法，错误的是（ ）。

- A. 因素比较法是定量的直接职位比较的方法
- B. 排序法是定性的直接职位比较的方法
- C. 要素计点法是定量的直接职位比较的方法
- D. 分类法是定性的职位尺度比较的方法

网校答案：C

网校解析：本题考查职位评价方法。

比较基础	比较范围	
	定量方法	定性方法
直接职位比较法	因素比较法	排序法
职位尺度比较法	要素计点法	分类法

职位评价方法中的因素比较法，主要适用于（ ）。

- A. 处在劳动力市场相对稳定环境下的规模较大的企业
- B. 大规模企业中的管理类职位
- C. 职位类别较为简单的小型企业
- D. 规模较小、结构简单的企业

网校答案：A

网校解析：本题考查职位评价方法。排序法适用于规模较小、结构简单、职位类型少，而且员工对本企业各个职位都较为熟悉的企业；分类法适用于职位类别较为简单的小型企业；要素计点法主要适用于大规模企业中的管理类职位；因素比较法适用于处在劳动力市场相对稳定环境下的规模较大的企业。

股票期权的有效期，即从股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完之日止，从授权日计算不得超过（ ），在股票期权有效期内，上市公司应当规定激励对象分期行权。

- A. 5 年
- B. 6 年
- C. 8 年
- D. 10 年

网校答案：D

网校解析：本题考查股票期权的有效期。股票期权的有效期，即从股票期权授予之日至所有股票期权行权或注销完毕之日止，从授权日计算不得超过 10 年，在股票期权有效期内，上市公司应当规定激励对象分期行权。

补充：股票期权的等待期，即股票期权授予日与获授股票期权首次可以行权日之间间隔不得少于 1 年。

股票期权的禁售期，在股权激励计划有效期内，每期授予的限制性股票，其禁售期不得低于 2 年。

关于限制性股票的说法，错误的是（ ）。

- A. 限制性股票是公司将一定数量的限制性股票无偿赠与或以较低价格售与公司高管人员，但对其出售这种股票的权利进行限制
- B. 在股权激励计划有效期内，每期授予的限制性股票，其禁售期不得低于 1 年
- C. 员工取得的限制性股票可以按照计划分期解锁，解锁期不得低于 3 年
- D. 如果激励对象未达到规定的业绩目标，公司有权将免费赠与的限制性股票收回

网校答案：B

网校解析：本题考查限制性股票。在股权激励计划有效期内，每期授予的限制性股票，其禁售期不得低于 2 年。

关于股票增值权的说法，错误的是（ ）。

- A. 股票增值权的行权期一般超过任期
- B. 股票增值权的激励对象既可获得规定数量的股票股价上升所带来的收益，也拥有这些股票的所有权
- C. 实施股票增值权时可以全额兑现，也可以部分兑现
- D. 实施股票增值权时可以用现金，也可以折合成股票，或者两者的某种组合

网校答案：B

网校解析：

股票增值权的特点：股票增值权具有以下四个特点：

- ①行权期一般超过任期；
- ②激励对象拥有规定数量的股票股价上升所带来的收益，但不拥有这些股票的所有权，也不拥有表决权、配股权；
- ③实施股票增值权时，可以是全额兑现，也可以是部分兑现；
- ④股票增值权的实施，可以用现金，也可以折合成股票，还可以是现金和股票形式的结合。

关于我国员工持股计划，说法正确的是（ ）。

- A. 每位员工所获股份权益对应的股票总数累计可以超过公司总股本的 1%
- B. 上市公司应当在员工持股计划届满前 12 个月公告到期计划持有的股票数量
- C. 上市公司全部有效的员工持股计划持有的股票总数累计不得低于公司总股本的 10%
- D. 每期员工持股计划的持股期限不得低于 12 个月

网校答案：D

网校解析：本题考查员工持股计划。选项 A 错误，单个员工所获股份权益对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的 1%。选项 B 错误，上市公司应当在员工持股计划届满前 6 个月公告到期计划持有的股票数量。选项 C 错误，上市公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累积不得超过公司股本总额的 10%。

关于经营者年薪制的说法，错误的是（ ）。

- A. 年薪制是高风险的薪酬制度
- B. 年薪制将经营管理人员的业绩与其薪酬直接联系在一起
- C. 年薪一般由基本薪酬、奖金、长期奖励和福利津贴构成
- D. 基本年薪与业绩有直接联系

网校答案：D

网校解析：年薪制有三种模式，即一元模式、二元模式和三元模式。在一元模式中将经营者全部收入设计为风险收入；二元模式、三元模式中均有基本薪酬，基本薪酬与业绩之间没有联系，主要由地区和企业职工平均工资水平决定，并加入了企业规模和利税等调整因子，能满足经营者的基本生活要求。

多项选择题

关于职位评价各种方法的表述，正确的是（ ）。

- A. 排序法的优点是简单易行、成本较低，易于与员工进行沟通
- B. 分类法的缺点在于等级定义比较困难，存在较大的主观性
- C. 要素计点法更为简单，评价结果不易被员工所接受
- D. 因素比较法较为完善，可靠性高，可以进行不同职位之间的比较
- E. 因素比较法得到的是一个点数值

网校答案：ABD

网校解析：本题考查职位评价方法。要素计点法的优点是更为准确，评价结果更容易被员工所接受，并允许对职位之间的差异进行微调；

因素比较法可以根据职位内容直接求得具体的薪酬金额，而非点数值。

股票期权作为股权激励模式，其具有的优点包括（ ）。

- A. 可以让经营者分享企业的预期收益
- B. 激励对象无须现金付出
- C. 激励力度比较大，具有长期激励效果
- D. 降低企业激励成本，并且企业有现金流入
- E. 无须中国证监会审批

网校答案：ACD

网校解析：选项 BE 为股票增值权的优点。

关于员工持股计划的说法，正确的有（ ）。

- A. 员工持股计划既能激励员工努力工作，也能吸引人才
- B. 员工持股计划可以使企业获得低成本的资金来源
- C. 持股人和认购者可以是本企业员工，也可以是外部人员
- D. 认购者认购的股份在转让和交易方面不受限制
- E. 员工持股计划可以为企业提供稳定、长期且能够减轻企业税务负担的资金

网校答案：ABE

网校解析：员工持股计划对企业发展具有重要的作用，一套科学合理的员工持股计划 不仅能激励员工努力工

作，吸引人才，提高企业的核心竞争力，起到“留人”的作用，同时还可以令企业获得资金来源，而这种资金来源源于员工持股，因而是低成本资金，并且是稳定、长期的，能够减轻企业的税务负担。A、B、E 三项正确。

关于员工持股计划的股份设置及持股比例的说法，正确的是（ ）。

- A. 参与员工持股计划的员工不得高于企业员工总数的 90%
- B. 只有本企业正式聘用的员工才能参与员工持股
- C. 参与员工持股计划的员工能够购买的企业股票数量由本人工资在员工全体薪金总额的比例确定
- D. 员工持股占企业总股本的比例应超过 20%
- E. 一般企业高管人员与一般职工在员工持股中的认购比例不得低于 10:1

网校答案：BC

网校解析：强调职工持股的广泛参与性，原则上要求企业正式聘用的员工都参与，明确规定参与的员工不得低于员工总数的 90%。A 错误。应该把员工持股严格限定在本企业正式聘用的员工的范围以内；B 正确。参与员工持股计划的员工能够购买的企业股票数量由本人工资在员工全体薪金总额的比例确定。C 正确。要明确界定员工持股占企业总股本的比例，一般不宜超过 20%；D 错误。要明确界定企业内部员工持股额度的分配比例，一般企业高管人员与一般职工的认购比例不宜拉得太大，原则上控制在 4:1 的范围之内。E 错误。

下列选项中，关于销售人员薪酬的说法，正确的是（ ）。

- A. 在单纯佣金制中，销售人员没有基本薪酬，全部薪酬来自佣金
- B. 在基本薪酬加佣金制中，销售人员的薪酬由每月的基本薪酬加按销售业绩提取的佣金构成
- C. 在基本薪酬加奖金制中，销售人员每月都能拿到固定的奖金
- D. 保险业适合采用高佣金加低基本薪酬的薪酬制度
- E. 对于技术含量高、市场较为狭窄、销售周期长的产品，应采用高基本薪酬加低佣金或奖金制度

网校答案：ABDE

网校解析：销售人员薪酬包括单纯佣金制、基本薪酬加佣金制、基本薪酬加奖金制、基本薪酬加佣金加奖金制四种。其中，在基本薪酬加奖金制中，销售人员的业绩只有超过某一销售额，才能获得一定数量的奖金，新客户开发、市场调查报告、客户投诉率等因素都可能影响销售人员所得到的奖金。

补充：

经营者薪酬：年薪制（基本薪酬、奖金、长期奖励和福利津贴）、股票期权；

驻外人员薪酬：基本薪酬（基于本国、基于东道国和基于总部）、激励薪酬和福利；

专业技术人员薪酬：基本薪酬与加薪、奖金、福利与服务。

第九章 培训与开发

单项选择题

下列选项中，关于组织培训与开发决策分析的说法，错误的是（ ）。

- A. 培训与开发的支出是决策分析考虑的因素
- B. 员工参加培训与开发将会给组织带来的收益是决策分析考虑的因素
- C. 组织支付给员工的加薪是决策分析考虑的因素
- D. 当收益与加薪数额相等时，组织会愿意支付部分或全部费用

网校答案：D

网校解析：本题考查培训与开发的决策分析。

培训与开发的决策分析是指组织在决定是否进行某项培训与开发活动之前对成本-收益进行的权衡考虑。只有当培训开发带来的收益大于其成本时，组织才愿意对员工进行培训与开发进行投资。

D 项错误，在 $S=B$ 的情况下，组织将不愿意支付培训与开发的费用，员工因为得到了收益，则愿意支付部分或全部费用。

下列关于培训与开发组织体系的陈述，错误的是（ ）。

- A. 在中小型组织中，培训与开发工作通常是某个人力资源管理岗位的一项职责

- B. 企业大学是独立的培训与开发机构的一种扩大发展的模式
- C. 在大型组织中，培训与开发机构与人力资源部并列的有利之处在于可以体现培训与开发在组织中的战略位置
- D. 在大型组织中，培训与开发机构不可以隶属于人力资源部

网校答案：D

网校解析：本题考查培训与开发的组织体系。在大型组织中，培训与开发机构可以隶属于人力资源部，也可以与人力资源部并列。

尽管各级管理层需要对培训与开发承担不同的管理责任，但对员工进行培训与开发的责任最终落实到（ ）身上。

- A. 培训师
- B. 老员工
- C. 项目负责人
- D. 直线经理

网校答案：D

网校解析：本题考查管理层的培训与开发责任。对员工进行培训与开发的责任最终落实到直线经理身上。

关于培训与开发效果评估内容的陈述，正确的是（ ）。

- A. 工作行为评估的方法包括面谈、直接观察、绩效监测、行为评价量表
- B. 直接观察是进行工作行为评估最常用的方法
- C. 反应评估的重点是评价培训与开发是否带来了受训人员行为上的改变
- D. 投资收益评估是培训与开发效果评估最重要的内容，也是组织高管层最关心的评估内容

网校答案：A

网校解析：本题考查培训与开发效果的评估内容。行为评价量表是行为评估中最常用的方法，选项 B 错误；工作行为评估的重点是评价培训与开发是否带来了受训人员行为上的改变，选项 C 错误；结果如何是组织进行培训与开发效果评估的最重要内容，是最具说服力的评价指标，也是组织高管层最关心的评估内容，选项 D 错误。

关于职业生涯管理的说法，错误的是（ ）。

- A. 只有组织职业生涯管理与个体职业生涯管理相匹配，才能提高员工的满意度，降低离职率
- B. 组织职业生涯管理有利于员工进行个体职业生涯管理
- C. 积极进行个体职业生涯管理的员工，通常会获得更多的来自组织的职业发展支持
- D. 职业生涯管理是员工个人的事情，不需要直线经理人员参与其中

网校答案：D

网校解析：本题考查职业生涯管理的相关内容。选项 D，职业生涯管理是指组织和员工个人共同对员工职业生涯进行设计、规划、执行、评估和反馈的一个综合性过程。

在职业发展阶段中，（ ）阶段的个体职业活动是退出工作。

- A. 探索期
- B. 建立期
- C. 维持期
- D. 衰退期

网校答案：D

网校解析：本题考查职业发展阶段。职业生涯发展阶段主要有探索期（协助、学习、遵循方向）、建立期（独自做出贡献）、维持期（训练、帮助、政策制定）和衰退期（退出工作）。

多项选择题

影响培训与开发利润的因素主要有（ ）。

- A. 受训员工的努力程度
- B. 受训员工的文凭高低
- C. 受训员工可能的服务年限
- D. 受训员工对组织的忠诚度
- E. 受训员工技能可能提高的程度

网校答案：ACDE

网校解析：本题考查影响培训与开发利润的因素。主要包括：受训员工可能的服务年数、受训员工技能可能提高的程度、受训员工的努力程度和对组织的忠诚度。

下列关于培训与开发效果评估方法的表述错误的有（ ）。

- A. 控制实验法是评估培训与开发效果的方法
- B. 问卷调查法是评估培训与开发最规范的方法
- C. 控制实验法是最常用的评价方法
- D. 控制实验法可以确定员工绩效的提高是否是由培训与开发引发的
- E. 控制实验法适合于评价管理技能的培训与开发

网校答案：BCE

网校解析：本题考查培训与开发效果的评估方法。

控制实验法是评估培训与开发最规范化的方法，可以提高评估的准确性和有效性，但该方法并不适用于管理技能培训与开发。

问卷调查法是最常用的评估方法。

关于职业生涯发展通道的说法，正确的是（ ）。

- A. 典型的职业生涯发展通道包括横向通道、纵向通道和双通道三种类型
- B. 横向通道，即员工在同一管理层级或同一技术、技能等级上不同岗位或不同工种之间的变动路径
- C. 纵向通道，即员工在不同管理等级、技术等级、技能等级上下之间的变动路径
- D. 双通道，即员工同时承担管理工作和技术工作，俗称“双肩挑”
- E. 纵向通道主要是为组织中的技术人员和专业人员设计的

网校答案：ABCD

网校解析：本题考查组织层次的职业生涯管理方法。职业生涯通道，也称职业生涯路线或职业生涯道路，是指个体在职业生涯过程中所经历的一系列岗位和层级所形成的链条，是个体一生的职业生涯轨迹。典型的职业生涯通道包括以下三种类型：

- （1）横向通道，即员工在同一个管理层级或同一个技术、技能等级上不同岗位或不同工种之间的变动路径；
- （2）纵向通道，即员工在不同管理层级、技术等级、技能等级上下之间的变动路径；
- （3）双通道，即员工同时承担管理工作和技术工作，俗称“双肩挑”，主要是为组织中技术人员或专业人员设计的，也是组织培养高层管理人员的主要方式之一。

组织层次的职业生涯管理方法包括（ ）。

- A. 公布空缺职位信息
- B. 建立职业生涯信息中心
- C. 成立潜能评价中心
- D. 工作轮换
- E. 实行利润分享

网校答案：ABCD

网校解析：本题考查的职业生涯管理方法。

组织层次的职业生涯管理方法：

- ①提供内部劳动力市场信息：公布职位空缺信息、介绍组织内的职业生涯通道、建立职业生涯信息中心；
- ②成立潜能评价中心；
- ③实施培训与发展项目。

个人层次的职业生涯管理方法：给个人提供自我评估工具和机会、职业生涯指导与咨询。

职业生涯管理是组织进行培训与开发的重要内容，评估其效果的标准有（ ）。

- A. 劳动力市场就业率
- B. 劳动力市场平均工资水平
- C. 组织的绩效指数变化

- D. 员工态度或心理变化
- E. 个人或组织目标的达成程度

网校答案：CDE

网校解析：职业生涯管理效果评估标准包括：

- ①是否达到个人或组织目标及程度；
- ②具体活动的完成情况；
- ③绩效指数变化；
- ④态度或心理的变化。

关于职业生锚的说法，正确的是（ ）。

- A. 它是可以通过测试提前预测出来的
- B. 强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合
- C. 它是固定不变的
- D. 它以个体习得的工作经验为基础
- E. 它产生于一个人的早期职业生涯阶段

网校答案：BDE

网校解析：本题考查职业生涯管理的注意事项，职业生锚具有以下四个特点：

- ①产生于早期职业生涯阶段(E 正确)，以个体习得的工作经验为基础(D 正确)
- ②强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合(B 正确)
- ③不可能根据各种测试提前进行预测(A 错误)
- ④并不是完全固定不变的(C 错误)

关于职业生锚类型的说法，正确的是（ ）。

- A. 技术 / 职能能力型一般会追求在技术 / 职能区的成长和技能的不断提高
- B. 管理能力型一般将提升等级和收入作为衡量成功与否的标准
- C. 安全稳定型将职业安全作为自己的唯一追求
- D. 自主独立型具有很强的职业承诺
- E. 创造型具有冒险精神

网校答案：ABDE

网校解析：本题考查职业生锚。安全稳定型，其安全取向有追求职业安全、注重情感的安全稳定两种类型；自主独立型，视自主为第一需要，但有很强的职业承诺，而非组织承诺。

第十章 劳动关系

单项选择题

“政府在处理劳动争议时，居中调解和发挥主导作用”这体现了政府（ ）。

- A. 劳动关系运行的监督者
- B. 劳动争议的重要调解仲裁者
- C. 劳动关系重大冲突的控制者
- D. 协调劳动关系制度和机制建设的推动者

网校答案：B

网校解析：本题考查劳动关系的主体。政府是劳动关系的规制者、是劳动关系的运行者、是劳动争议的重要调解仲裁者、劳动关系重大冲突的控制者、协调劳动关系制度和机制建设的推动者。

劳动关系运行的规则网络由法律、权力、传统和道德四个方面构成，其中（ ）是最为基本和一般的规范手段。

- A. 法律
- B. 权力
- C. 传统
- D. 道德

网校答案：A

网校解析：题考查劳动关系系统的运行。劳动关系运行的规则网络是由法律、权传统和道德四个方面所构成

的。其中法律是最为基本和一般的规范手段，权力是政治领域的规范手段，传统是社会领域的规范手段，道德是一种价值理念的规范手段。

下列选项中，不属于集体劳权的是（ ）。

- A. 团结权
- B. 集体谈判权
- C. 社会保障权
- D. 集体行动权

网校答案：C

网校解析：本题考查劳动者的概念及权利义务。

劳动者的权利根据内容及实现方式的不同，可以分为个别劳权和集体劳权。其中，集体劳权（劳动三权）主要包括团结权、集体谈判权、集体行动权。

补充：

个别劳权包括：劳动者个人的权利，主要包括劳动就业权、工资报酬权、休息休假权、社会保障权、职业安全卫生权、职业培训权、劳动争议提请处理权等。

在市场经济条件下，劳动关系是通过劳动者个人和用人单位自主双向选择加以确定和形成，属于劳动关系调整的（ ）。

- A. 劳动关系主体权利义务统一原则
- B. 保护劳动关系主体权益的原则
- C. 以劳动关系双方自主协调为基础的原则
- D. 促进经济发展和社会进步的原则

网校答案：C

网校解析：以劳动关系双方自主协调为基础的原则是指劳动关系的建立、存续和终止以及 劳动关系双方的纠纷处理，主要是由劳动关系双方依法自主协商决定。在市场经济条件下，劳动关系是通过劳动者个人和用人单位自主双向选择加以确定和形成的。

下列不属于发展和谐劳动关系的主要任务的是（ ）。

- A. 进一步完善劳动合同制度
- B. 健全国家劳动标准体系
- C. 完善协调劳动关系三方机制
- D. 加强集体劳动合同管理

网校答案：D

网校解析：本题考查发展和谐劳动关系。发展和谐劳动关系的主要任务有：

（1）进一步完善劳动合同制度；（2）积极推进集体合同制度实施；（3）健全国家劳动标准体系；（4）完善协调劳动关系三方机制；（5）加强企业工资收入分配制度改革；（6）完善劳动争议处理体制；（7）加大劳动保障执法监察力度。

员工申诉的（ ），要明确界定员工的申诉范围，避免员工将本可以通过正常管理渠道解决的问题也通过申诉方式提出。

- A. 合法原则
- B. 公平原则
- C. 明晰原则
- D. 反馈原则

网校答案：C

网校解析：本题考查员工申诉管理。员工申诉管理的原则主要有合法原则、公平原则、明晰原则、及时原则、反馈原则和保密原则。其中明晰原则是指要明确界定员工的申诉范围，避免员工将本可以通过正常管理渠道解决的问题也通过申诉方式提出。

关于劳动争议调解的描述，正确的是（ ）。

- A. 劳动争议调解主要运用说服教育、劝导协商的方式，调解的结果具有强制性
- B. 广义的劳动争议调解是指企业劳动争议调解委员会对本企业发生的劳动争议案件进行的调解
- C. 狭义的劳动争议的调解专指仲裁庭调解人民法院审判中的调解，政府有关行政部门的调解、劳动争议诉前的专家调解等
- D. 劳动争议调解属于我国劳动争议解决机制之一

网校答案：D

网校解析：劳动争议调解主要运用说服教育、劝导协商的方式，促使劳动争议的双方当事人在互谅互让的基础上解决争议的一种活动，并不具有强制性，A项错误。B项描述的是狭义的劳动争议的调解，C项描述的是广义的劳动争议的调解。

多项选择题

关于劳动关系说法正确的是（ ）。

- A. 劳动关系是与劳动过程相联系并在劳动过程中形成的
- B. 劳动关系的基本性质是社会经济关系
- C. 劳动关系的目的是实现利润最大化
- D. 从属性是劳动关系最主要的特点
- E. 在特定的条件下，劳动关系还涉及政治领域

网校答案：ABDE

网校解析：劳动关系的目的是实现劳动者与生产资料相结合并完成劳动过程。故C选项错误。

工会按层级可以划分为（ ）。

- A. 职业工会 B. 产业工会
- C. 企业工会 D. 区域性工会
- E. 全国性工会

网校答案：CDE

网校解析：工会按组织结构形式划分为职业工会、产业工会、总工会；按层级划分为企业工会、区域性（或地方性）工会、全国性工会。

在劳动关系调整中，保护劳动关系主体权益原则具体包括（ ）。

- A. 部分保护 B. 平等保护
- C. 优先保护 D. 特殊保护
- E. 平衡保护

网校答案：BCD

网校解析：在劳动关系调整中，保护劳动关系主体权益的原则具体包括全面保护、平等保护、优先保护和特殊保护。

关于员工申诉说法正确的是（ ）。

- A. 员工申诉只能用书面形式表达
- B. 员工申诉有利于劳资双方在不同层次上的协商，确保员工问题能得到及时有效的解决
- C. 员工申诉是通过一种非正式的、制度化的方式表达不满
- D. 员工申诉范围一般限于与工作有关的问题，与工作无关的问题，通常排除在外
- E. 通过申诉管理有利于发挥企业层面上的纠纷处理主体的作用

网校答案：BDE

网校解析：员工申诉是指组织成员以口头或书面等正式方式，表达对组织有关事项的不满，故A选项错误；员工申诉是通过一种正式的、制度化的方式表达不满，故C选项错误。

补充：员工申诉管理的原则。

包括：合法原则、公平原则、明细原则、及时原则、反馈原则、保密原则。

其中员工申诉管理的公平原则有两个基本含义：

- ①员工与企业是平等互惠的关系；
- ②当管理者确实触犯公司制度甚至国家法律时，应当一视同仁。

关于劳动争议调解的说法正确的是（ ）。

- A. 广义的劳动争议调解是指企业劳动争议调解委员会对本企业发生的劳动争议案件进行的调解
- B. 劳动争议调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组
- C. 调解协议书应当写明双方当事人基本情况、调解请求事项、调解的结果和协议履行期限、履行方式等
- D. 小微企业可以设立劳动争议调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作
- E. 企业劳动争议调解委员会调解劳动争议前不需要通知被申请人

网校答案：BCD

网校解析：狭义的劳动争议调解是指企业劳动争议调解委员会对本企业发生的劳动争议案件进行的调解，广义的劳动争议调解包括各种组织以各种方式对劳动争议案件进行调解，故 A 选项是错误的；通知被申请人企业劳动争议调解委员会调解劳动争议前的准备工作之一，故 E 选项是错误的。

补充：企业劳动争议调解委员会调解劳动争议前应做的准备工作：审查调解申请、通知被申请人、告知与征询、弄清案件的基本情况、进一步调查事实、分析证据、做好当事人的思想工作。