

初级经济师

人力资源管理专业知识与实务

习题精析班

第十章 员工关系管理

一、单项选择题

1. 下列选项中，关于劳动合同的试用期，错误的是（ ）。

- A. 试用期最长不得超过6个月
- B. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期
- C. 试用期内，劳动者辞职无须提前告知
- D. 试用期工资不得低于当地最低工资标准

【答案】C

【解析】试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为互相了解、选择而约定的不超过6个月的考察期。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。

2. 由于企业的业务方向、提供的产品或服务发生变化而导致内部组织机构的重组、分立、撤销引起的集中裁员，称为（ ）。

- A. 经济性裁员
- B. 政策性裁员
- C. 优化性裁员
- D. 结构性裁员

【答案】D

【解析】按裁员的动因划分，企业裁员一般可分为经济性裁员、结构性裁员和优化性裁员。其中，结构性裁员是企业的业务方向、提供的产品或服务发生变化而导致内部组织机构的重组、分立、撤销引起的集中裁员。

3. 下列不属于冲突产生原因的是（ ）。

- A. 处事策略不同
- B. 个体差异
- C. 不良的沟通
- D. 职业倦怠

【答案】D

【解析】冲突产生的原因主要包括：①处事策略不同；②不良的沟通和信息谬传；③个体差异；④角色矛盾。

4. 下列选项中，关于员工请假管理制度的说法，正确的是（ ）。

- A. 事假中的员工没有在法定工作时间履行工作义务，同时又没有国家允许享有薪金待遇的规定，因此企业不付薪酬
- B. 职工连续工作满1年的，享受带薪年假
- C. 企业不能擅自增减病假期的期限，但可将病假视为事假处理
- D. 带薪年假应当在应休年假年度外给予

【答案】B

【解析】按照国家规定，职工连续工作满1年的，享受带薪年假。

5. 下列选项中，关于社会保险的说法，正确的是（ ）。

- A. 国家强制性养老保险具有营利性
- B. 为员工缴纳社会保险费是每个企业的责任和义务
- C. 我国社会保障机构委托商业保险公司代为管理社会保险金以实现保险金的保值增值

D. 如果确定了投保年限和投保金额，就可以计算出将来支付的保险金

【答案】B

【解析】社会保险是国家强制保险，具有非营利性。为职工办理社会保险是用人单位的法定义务。

6. 下列选项中，关于员工援助计划的说法，正确的是（ ）。

- A. 员工援助计划是组织为帮助员工及其家属解决职业心理健康问题而设置的系统服务项目
- B. 外部员工援助计划比内部员工援助计划更节省成本
- C. 员工对内部员工援助计划的信任程度可能高于外部员工援助计划
- D. 内部和外部员工援助计划要分别使用

【答案】A

【解析】员工援助计划是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。

二、多项选择题

7. 在发布招聘广告阶段存在的歧视包括（ ）。

- A. 年龄歧视
- B. 性别歧视
- C. 户籍歧视
- D. 学历、院校歧视
- E. 经验歧视

【答案】ABDE

【解析】发布招聘广告阶段的歧视包括：①性别歧视；②年龄歧视；③经验歧视；④学历、院校歧视。

8. 关于三方协议的说法，正确的有（ ）。

- A. 三方协议由毕业生、用人单位、毕业生所在学校三方签订
- B. 三方协议是学校统计就业率、派遣毕业生的依据
- C. 三方协议是当事人针对未来签订劳动合同、确立劳动关系达成的合意，不具备法律效力
- D. 学校仅仅是登记者或认证者的身份，三方协议对其并不产生实际的约束
- E. 三方协议的权利和义务主要针对毕业生和用人单位

【答案】ABDE

【解析】三方协议是当事人针对未来签订劳动合同、确立劳动关系达成的合意，意思表示真实，内容合法。三方协议符合民事法律行为的构成要件，具有法律效力。选项C错误。

9. 根据员工关系管理理论，企业帮助员工解决职业心理健康问题的员工援助计划的作用有（ ）。

- A. 增强企业凝聚力
- B. 促进员工身心健康
- C. 降低员工士气
- D. 提高生产效率
- E. 改善员工工作情绪

【答案】ABDE

【解析】员工援助计划的作用包括：①员工援助计划是企业人性化管理的一个组成部分，它可以增强企业的凝聚力，减少员工问题带来的损失。②帮助员工解决生活上的问题，促进员工身心健康，帮助员工实现自我成长及职业生涯规划。③提高员工生产效率及工作绩效，改善员工工作情绪。④增加劳资沟通，促进双方之间的融洽关系。

三、案例分析

达美公司是一家大型的纺织集团，员工有四五千人，公司管理模式一直没有什么改变。近来公司出现员工生产率下降，员工在工作中缺乏积极性与主动性等现象。该公司人事部门通过调查发现4个导致员工懈怠的原

因：①最近出现一系列劳资冲突现象，公司所采取的处理措施很好，但总是被误传，公司上级很少和工人进行交流，使得大多数人不满意；②最近周围充满了漫天飞舞的棉絮、轰隆隆的机械声以及刺鼻的染色剂的味道，员工害怕得职业病，心情烦躁；③最近新修改的请假制度规定，将病假视为事假处理；④公司近来无故裁掉了一部分员工。

根据以上资料，回答下列问题：

10. 案例中该公司出现劳资冲突的原因可能是（ ）。

- A. 员工之间的个体差异
- B. 不良的沟通
- C. 角色矛盾
- D. 企业文化

【答案】B

【解析】冲突产生的原因主要包括：①处事策略不同；②不良的沟通和信息谬传；③个体差异；④角色矛盾。本题中达美所采取的处理措施很好，但总是被误传，公司上级很少和工人进行交流，使得大多数人不满意，这主要属于不良的沟通和信息谬传。

11. 该公司领导决定对职业倦怠进行干预的做法，错误的是（ ）。

- A. 对管理者进行心理技能培训，帮助员工建立心理恢复计划
- B. 通过有效提供物质和精神支持改善职业倦怠现象
- C. 适当丰富工作内容、采取轮岗的方式，缓冲乃至消除疲劳感和乏味感
- D. 严格执行奖惩制度，发现问题严肃处理

【答案】D

【解析】职业倦怠干预的内容包括：①做好企业心理调查工作，及时发现员工职业倦怠问题及程度；②对管理者进行心理技能培训，帮助员工建立心理恢复计划；③通过有效提供物质和精神支持改善职业倦怠现象；④适当丰富工作内容、采取轮岗的方式，缓冲乃至消除疲劳感和乏味感；⑤营造轻松和谐的人际关系；⑥不断更新激励机制；⑦提升员工的成就感，给员工个人带来良好的心理暗示。

12. 对于大家都担心的职业病，应该从（ ）方面开展预防职业病的工作。

- A. 作业环境管理
- B. 作业管理
- C. 奖惩管理
- D. 健康管理

【答案】ABD

【解析】职业病的预防可以从作业环境管理、作业管理和健康管理 3 个方面入手开展工作。

13. 劳动者离职时，可以就其应当享受而未享受的年休假天数要求用人单位支付（ ）的工资报酬。

- A. 100%
- B. 150%
- C. 200%
- D. 300%

【答案】D

【解析】劳动者离职时，可以就其应当享受而未享受的年休假天数要求用人单位支付 300% 的工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。