



## 第七章

# 员工招聘与员工培训



## 第七章 员工招聘与员工培训

【单选题】向参与工作分析的有关管理人员和员工解释与说明工作分析的目的、内容、作用和意义，是工作分析（ ）阶段的任务。

- A. 准备
- B. 调查
- C. 分析
- D. 反馈



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：A

解析：向参与工作分析的有关管理人员和员工解释与说明工作分析的目的、内容、作用和意义是建立有效沟通体系的体现，属于准备阶段。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【单选题】企业工作分析的主体是（ ）。

- A. 工作说明书
- B. 工作分析报告
- C. 企业内部的职位
- D. 进行工作分析的人员



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：D

解析：企业工作分析的主体是进行工作分析的管理者和有关人员；客体是企业内部的各个职位；内容是与各个职位有关的情况信息，结果是工作说明书（也可以叫作职位说明书或者岗位说明书）和工作分析报告。所以答案为D。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【单选题】企业工作分析的客体是（ ）。

- A. 工作说明书和工作分析报告
- B. 与各个职位有关的情况信息
- C. 进行工作分析的管理者和有关人员
- D. 企业内部的各个职位



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：D

解析：本题考查的知识点是工作分析的概念与作用。工作分析的主体是进行工作分析的管理者和有关人员；客体是企业内部的各个职位；内容是与各个职位有关的情况信息，结果是工作说明书（也可以叫作职位说明书或者岗位说明书）和工作分析报告。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【单选题】在企业招聘员工时，主要用来测量应聘者的思维能力、学习能力和适应环境能力的心理测验是（ ）。

- A. 成就测验
- B. 倾向测验
- C. 智力测验
- D. 人格测验





## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：C

解析：心理测验是对应聘者的心理素质和能力的测试，在员工招聘工作中，心理测验主要有成就测验、倾向测验、智力测验、人格测验及能力测验等。智力测验是对一个人受智力水平影响而表现出的外在行为的测验，主要用来测验一个人的思维能力、学习能力和适应环境能力。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【单选题】关于劳动合同，下列说法错误的是（ ）。

A. 企业劳动合同是确立劳动关系的凭证，是建立劳动关系的法律形式，是维护双方合法权益的法律保障

B. 根据劳动合同，劳动者加入企业，应担任一定职务或从事某种工作，并遵守所在企业的内部劳动规则和制度

C. 企业方按照劳动者劳动的数量和质量支付劳动报酬，依法提供劳动条件，保障劳动者依法享有劳动保护、社会保险等合法权利

D. 用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自订立合同之日起建立



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：D

解析：《中华人民共和国劳动合同法》第10条规定“用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立”，其他选项正确，因此选D。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【单选题】在下列常用的脱产培训方法中，最普遍也是最基本的培训方法是（ ）。

- A. 授课法
- B. 讨论法
- C. 案例研究法
- D. 情景模拟法



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：A

解析：本题考查的知识点是员工培训的方法。授课法是最普遍也是最基本的一种培训方法，它是通过培训者讲授或演讲的方式来对受训人员进行培训。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【单选题】下列选项中，不属于工作层面的培训需求分析的是（ ）。

- A. 工作的复杂程度
- B. 企业所处的环境
- C. 工作的难易程度
- D. 工作内容和形式的变化



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：B

解析：本题考查的知识点是员工培训的需求分析。工作层面的培训需求分析主要包括以下内容：①工作的复杂程度；②工作的饱和程度；③工作的难易程度；④工作内容和形式的变化。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【单选题】下列关于劳动合同的说法中，不正确的是（ ）。

A. 用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自订立合同之日起建立

B. 根据劳动合同，劳动者加入企业，应担任一定职务或从事某种工作，并遵守所在企业的内部劳动规则和制度

C. 企业方按照劳动者劳动的数量和质量支付劳动报酬，依法提供劳动条件，保障劳动者依法享有劳动保护、社会保险等合法权利

D. 企业劳动合同是确立劳动关系的凭证，是建立劳动关系的法律形式，是维护双方合法权益的法律保障





## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：A

解析：本题考查的知识点是企业劳动合同管理。《中华人民共和国劳动合同法》第10条规定“用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立”。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【多选题】下列选项中，属于工作分析的结果的是（ ）。

- A. 任职规范说明书
- B. 工作分析报告
- C. 工作说明书
- D. 绩效规范说明书
- E. 以上都对



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：BC

解析：本题考查的知识点是工作分析的概念与作用。工作分析的主体是进行工作分析的管理者和有关人员，客体是企业内部的各个职位，内容是与各个职位有关的情况信息，结果是工作说明书（也可以叫做职位说明书或者岗位说明书）和工作分析报告。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【多选题】下列选项中，属于工作说明书编写的步骤的是

( )。

- A. 全面获取工作信息
- B. 综合处理工作信息
- C. 完成撰写工作说明书
- D. 确定适用信息
- E. 研究调查所获得的信息



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：ABC

解析：本题考查的知识点是工作说明书的编写。工作说明书的编写主要有以下几个步骤：①全面获取工作信息，主要包括对现有资料的浏览和工作信息的调查；②综合处理工作信息，主要包括对材料进行整理和分析；③完成撰写工作说明书。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【多选题】工作说明书的编写应遵循的原则有（ ）。

- A. 逻辑性原则
- B. 准确性原则
- C. 统一性原则
- D. 实用性原则
- E. 系统性原则



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：ABCD

解析：工作说明书的编写应遵循的原则有：

- (1) 逻辑性原则，即以符合逻辑的顺序来编写工作职责；
- (2) 准确性原则，即工作说明书应当清楚地说明职位的工作情况，描述要准确，语言要简练，便于员工理解；



## 第七章 员工招聘与员工培训

(3) 实用性原则，即工作说明书要满足对员工聘任、考核、培训和评价的需要，应该达到任务明确好上岗、职责明确易考核、资格明确好培训、层次清楚、好评价的要求；

(4) 完整性原则，即在编写工作说明书的程序上要保证其全面性；

(5) 统一性原则，即工作说明书的文件格式要统一，分类编号要统一。





## 第七章 员工招聘与员工培训

【多选题】关于招聘信息的发布，下列说法正确的有（ ）

。

A. 尽可能地使更多的人知道企业即将开始员工招聘工作

B. 尽可能早地向有关人员公布招聘信息

C. 尽可能向各个层次的人员发布招聘信息

D. 向外发布的招聘信息必须客观真实

E. 尽可能地向应聘者提供有利于其较全面地了解企业和招

聘职位的相关信息



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：ABDE

解析：由于潜在的求职人员都是处在社会的某一层次，因此要根据空缺职位的特点，向特定层次的人员发布招聘信息，以提高招聘的有效性。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【多选题】常用的在职培训方法有（ ）。

- A. 工作轮换
- B. 行动学习
- C. 师带徒
- D. 案例研究法
- E. 行为示范法



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：ABC

解析：在职培训是指为了使员工具备有效完成工作任务所必需的知识、技能和态度，在不离开工作岗位的情况下，对员工进行培训，也称为“在岗培训”、“不脱产培训”等，常用的在职培训方法主要有师带徒、工作轮换、教练、行动学习等。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【多选题】订立企业劳动合同的原则包括（ ）。

- A. 合法
- B. 公平
- C. 平等自愿
- D. 协商一致
- E. 符合企业招聘规定



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：ABCD

解析：《劳动合同法》第3条规定：订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。所以选ABCD。



## 第七章 员工招聘与员工培训

【多选题】企业劳动争议处理的基本原则包括（ ）。

- A. 平等自愿原则
- B. 着重调解、及时处理原则
- C. 在查清事实的基础上依法处理原则
- D. 当事人适用法律面前一律平等原则
- E. 自行协商原则



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：BCD

解析：处理企业劳动争议，必须遵循以下原则：

- ①着重调解、及时处理原则；
- ②在查清事实的基础上依法处理原则；
- ③当事人在适用法律面前一律平等原则。





## 第七章 员工招聘与员工培训

【多选题】下列情况中，劳动者可以解除劳动合同的有（

）

A. 按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的

B. 未及时足额支付劳动报酬的

C. 未依法为劳动者缴纳社会保险费的

D. 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动

者权益的

E. 用人单位采用欺诈、胁迫手段或者乘人之危，使劳动者

在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合

同无效的



## 第七章 员工招聘与员工培训

答案：BCDE

解析：《劳动合同法》第38条规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：①未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的。②未及时足额支付劳动报酬的。③未依法为劳动者缴纳社会保险费的。④用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的。⑤用人单位采用欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的。⑥法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。