



第十章 员工关系管理



本章主要考点

【考点】员工入职管理

【考点】员工在职管理

【考点】员工离职管理

【考点】实习生管理

【考点】企业规章制度管理

【考点】压力控制与管理



本章主要考点

【考点】冲突管理

【考点】职业倦怠

【考点】职业损伤与职业病

【考点】过度劳动和劳动保护

【考点】员工援助计划



【考点】员工入职管理

【经典题·单选】大学毕业生或其他刚踏入社会的青年最容易受到的歧视是（ ）。

- A. 学历、院校歧视
- B. 身材相貌歧视
- C. 年龄歧视
- D. 经验歧视

【答案】D

【解析】要求求职者具备工作经验已成为很多用人单位的招聘条件。大学毕业生或其他刚踏入社会的青年最容易受到经验歧视。



【考点】员工入职管理

【经典题·单选】应届毕业生初入职场，常会出现处理人际关系能力欠佳、职业技能不熟练等方面的问题，应对这些问题的有效处理方法不包括（ ）。

- A. 加强入职培训
- B. 帮助进行职业生涯规划
- C. 加强试用期考核
- D. 加强惩戒管理



【考点】员工入职管理

【答案】D

【解析】鉴于应届毕业生对劳动力市场及自身情况不够了解，工作经验缺乏，用人单位应加强对应届毕业生的入职培训、劳动合同管理和试用期考核，帮助其做好职业生涯规划，顺利完成应届毕业生的录用工作。



【考点】员工入职管理

【经典题·单选】下列选项中，关于入职管理的说法，正确的是（ ）。

- A. 招聘广告在性质上属于“要约”
- B. 录用信在性质上属于“要约邀请”
- C. 三方协议不具有法律效力
- D. 劳动者可以决定录用信的要约是否生效

【答案】D

【解析】由于从发出录用信到签订劳动合同之间存在时间差，在这段时间内，主动权掌握在劳动者手中，劳动者可以决定这个要约是否生效。



【考点】员工入职管理

【举一反三·单选】从法律的角度看，招聘广告一般属于（ ）。

- A. 合同
- B. 协议
- C. 要约
- D. 要约邀请

【答案】D

【解析】招聘广告在性质上属于“要约邀请”，不具有法律约束力。



【考点】员工入职管理

【经典题·多选】录用信中的解除条件主要包括（ ）。

- A. 未能提供有效担保
- B. 未能提供紧急联系人
- C. 体检结果不合格
- D. 提供的资格证明文件不真实
- E. 未在录用信规定的期限内回复



【考点】员工入职管理

【答案】CDE

【解析】本题考查录用信中的解除条件。

录用信的主要内容	核心要点
关键条款	薪酬水平
	福利待遇
	岗位安排
	职责权限
解除条件	体检结果不合格
	不能提供办理用工手续的有效文件
	提供的资格证明文件不真实
	未在录用信规定的期限内回复



【考点】员工入职管理

【经典题·单选】下列选项中，关于入职体检的说法，错误的是（ ）。

- A. 对基础性疾病的排查可以减少工伤法律纠纷的产生
- B. 体检工作要安排在签订劳动合同之后进行
- C. 如果设定乙肝项目测试，可能会带来法律风险
- D. 重点体检项目应为本行业易发的职业病、工伤

【答案】B

【解析】用人单位应注意入职体检的时间安排，体检工作一定要在签订劳动合同之前完成。在这个阶段，用人单位还掌握主动权，可以根据体检结果来考虑是否录用应聘者。



【考点】员工入职管理

【经典题·多选】下列选项中，关于劳动合同试用期的说法，正确的有（ ）。

- A. 劳动者离职后又被聘用到该用人单位其他岗位的，可以再约定一次试用期
- B. 不论何种劳动合同，试用期最长都不能超过6个月
- C. 试用期工资不得低于劳动合同约定工资的80%
- D. 试用期工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的70%
- E. 在试用期内，劳动者离职不承担培训费用



【考点】员工入职管理

【答案】BCE

【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。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。在劳动合同中约定试用期时，应注意同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。在试用期内，劳动者离职不承担培训费用。



【考点】员工入职管理

【举一反三·单选】下列情形中，符合法律规定的是（ ）。

- A. 小李与某公司订立的劳动合同约定试用期工资为当地最低工资标准的80%
- B. 小赵与某公司订立的劳动合同仅约定了试用期
- C. 小王在试用期被依法追究刑事责任，其所在公司决定解除劳动合同
- D. 小张与某公司续订劳动合同时约定试用期为3个月



【考点】员工入职管理

【答案】C

【解析】同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。即时解聘是指企业可以解除劳动合同，无须提前30天书面通知，也不用支付任何经济补偿的情况，主要适用于劳动合同的试用期内和员工存在过错的情况下。



【考点】员工入职管理

【经典题·多选】下列选项中，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



【考点】员工入职管理

【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，内容合法的书面协议。三方协议符合民事法律行为的构成要件，具有法律效力。



【考点】员工在职管理

【经典题·单选】下列选项中，属于不应支付加班加点费的情况是（ ）。

- A. 安排劳动者延长工作时间的
- B. 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的
- C. 实行不定时工作制的企业领导者加班工作的
- D. 法定休假日安排劳动者工作的



【考点】员工在职管理

【答案】C

【解析】依照法律规定，安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资150%的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资200%的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资300%的工资报酬。在实际中，应注意实行不定时工作制的领导者没有加班收入。



【考点】员工在职管理

【举一反三·单选】某单位安排员工在周六加班，但后期不能安排补休，他们的平均工资为每日300元，则加班费应该是（ ）。

- A. 500元
- B. 600元
- C. 700元
- D. 800元

【答案】B

【解析】本题考查加班加点管理。休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资200%的工资报酬。



【考点】员工在职管理

【经典题·单选】下列选项中，关于企业在处理培训赔偿时应注意的问题的说法，错误的是（ ）。

- A. 若企业方面没有对职工培训出资，则无权要求职工赔偿培训费
- B. 当企业向劳动者提出解除劳动合同关系时，企业有权让劳动者赔偿培训费
- C. 劳动者在符合有关规定的情况下解除劳动关系，企业不能要求其赔偿培训费
- D. 具体赔偿问题，可按培训合同执行；未签订培训合同的，按劳动合同执行



【考点】员工在职管理

【答案】B

【解析】企业在处理培训赔偿问题时，应注意以下原则：

①若企业方面没有对职工培训出资，则无权要求职工赔偿培训费；②只有当职工方面提出与企业解除劳动关系时，企业才可以要求职工赔偿培训费；③企业职工在符合有关规定或约定的情况下解除劳动关系，企业不能要求其赔偿培训费；④关于具体如何赔偿的问题，可按培训合同执行；未签订培训合同的，按劳动合同执行。



【考点】员工在职管理

【经典题·单选】下列选项中，关于培训服务期的说法，正确的是（ ）。

- A. 用人单位没有出资培训劳动者的情况下，不得要求劳动者赔偿培训费
- B. 若劳动者违约，除要赔偿用人单位培训费用外，还要向对方适度支付惩戒性违约金
- C. 未满服务期离职的员工支付的违约金数额应高于服务期未履行部分应分摊的培训费用
- D. 未签订培训合同的劳动者不受服务期的约束



【考点】员工在职管理

【答案】A

【解析】服务期是指用人单位出资培训劳动者，受训劳动者有义务为用人单位服务一定的年限。如果劳动者违反服务期约定，应当按照约定向用人单位支付违约金。同时，为保护劳动者的合法权益，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，且用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。



【考点】员工离职管理

【经典题·单选】以下关于员工离职管理，理解正确的是（ ）。

- A. 试用期内可以随意解聘员工
- B. 解聘无过错的员工应提前30天书面通知员工本人，或支付相当于该员工一个月工资的代通知金，并根据其工作年限支付经济补偿金
- C. 员工辞职的告知需要上级领导批准
- D. 企业应要求员工签署规范的辞职协议文本，该文本一式两份，签署之后由企业和员工各持一份，自签署之日起15日内完成工资结算



【考点】员工离职管理

【答案】B

【解析】本题考查员工离职管理。解聘无过错的员工应提前30天书面通知员工本人，或支付相当于该员工一个月工资的代通知金，并根据其工作年限支付经济补偿金。



【考点】员工离职管理

【举一反三·单选】下列选项中，关于员工关系管理中离职的说法，错误的是（ ）。

- A. 解聘可分为即时解聘和预告解聘
- B. 辞职是员工单方面离职行为
- C. 协商离职须经双方协商一致
- D. 协商离职，企业必须支付经济补偿金



【考点】员工离职管理

【答案】D

【解析】协商解除劳动合同具有以下特点：①员工和企业都可以主动向对方提出解除劳动合同关系的请求；②协议解除只要达成协议，即可即时解除，无须提前通知；③必须经双方平等自愿协商一致达成协议才能解除合同，任何一方不能将自己的意愿强加给对方；④协商解除如果是企业提出的，须根据员工的工作年限支付经济补偿金。



【考点】员工离职管理

【经典题·单选】员工小马向企业人力资源部递交了离职申请书，上面写着“世界那么大，我想去看看”及签名。企业人力资源部应该（ ）。

- A. 让小马找他的上级领导批准
- B. 马上给小马办理离职手续
- C. 要求小马填写由公司统一制作的规范辞职协议文本
- D. 扣押小马技术等级证书，拒绝小马离职



【考点】员工离职管理

【答案】C

【解析】辞职是员工单方面解除劳动合同的行为，是法律赋予员工享有的一项基本权利。为避免因辞职方式产生的问题，企业应要求员工签署公司自己制作的规范辞职协议文本，该文本一式两份，签署之后由公司和员工各持一份。



【考点】员工离职管理

【经典题·单选】离职面谈的内容一般不包括（ ）。

- A. 了解离职的真实原因
- B. 了解员工离职后的职业生涯规划
- C. 了解离职者对公司内部人际关系的看法
- D. 了解离职者对经济补偿金的数量是否满意



【考点】员工离职管理

【答案】D

【解析】离职面谈一般包括以下信息：①离职人员离职的真实原因，导致离职的主要事件；②离职人员对公司当前管理文化的评价；③对公司当前工作环境及公司内部人际关系的看法；④对所在部门或公司层面需要改进的合理化建议；⑤离职后本岗位后续工作开展的建议及离职后个人职业生涯规划等。



【考点】员工离职管理

【经典题·多选】在员工离职时，用人单位无须支付补偿金的情形包括（ ）。

- A. 由用人单位提出的协商解除
- B. 由劳动者提出的协商解除
- C. 因为劳动者严重违反用人单位规章制度造成的用人单位单方解除
- D. 劳动者提前30日书面通知用人单位解除劳动合同
- E. 试用期内用人单位以劳动者不符合录用条件为由单方解除



【考点】员工离职管理

【答案】BCDE

【解析】如果是企业提出协商解除的，须根据员工的工作年限支付经济补偿金，最多不超过12个月。解聘是指企业可以解除劳动合同，无须提前30日书面通知，也不用支付任何经济补偿的情况，主要适用于劳动合同的试用期内和员工存在过错的情况下。企业解聘无过错的员工应提前30日书面通知员工本人，或支付相当于该员工1个月工资的代通知金，并根据其工作年限支付经济补偿金。