

## 模考试题

### 一、单项选择题

1. ( ) 是最为重要的人格理论，其最早可以追溯到古希腊的“四根说”。

- A. 特质理论
- B. 人格理论
- C. 精神理论
- D. 物质理论

【正确答案】A

【答案解析】本题考查人格特质理论的内容。特质理论是最为重要的人格理论，最早的特质理论可以追溯到古希腊的“四根说”。

2. ( ) 的缺点在于它类似于“贴标签”，没有深入揭示行为背后的原因和机制。

- A. 精神分析理论
- B. “大五”理论
- C. “大七”理论
- D. 特质理论

【正确答案】D

【答案解析】本题考查人格特质理论。特质理论的缺点在于它类似于“贴标签”，没有深入揭示行为背后的原因和机制。

3. 理解解决问题的原则并具有解决问题的能力是 ( )。

- A. 数学能力
- B. 演绎能力
- C. 推理能力
- D. 关系类比能力

【正确答案】C

【答案解析】本题考查智力的内容。推理能力是指理解解决问题的原则并具有解决问题的能力。

4. ( ) 是一种强烈、短暂、爆发式的情绪状态，有明显的外部表现。

- A. 心境
- B. 激情
- C. 心情
- D. 应激

【正确答案】B

【答案解析】本题考查情绪的状态。激情是一种强烈、短暂、爆发式的情绪状态，有明显的外部表现，比如狂喜、绝望等。

5. 根据费斯汀格的认知失调理论, “吸烟让我放松, 有利于我的健康” 属于 ( )。

- A. 改变态度
- B. 增加认知
- C. 减少选择感
- D. 改变行为

【正确答案】B

【答案解析】本题考查费斯汀格的认知失调理论。增加认知: 如果两个认知不一致, 可以通过增加更多一致性的认知来减少失调(吸烟让我放松, 有利于我的健康)。

6. 态度的 ( ) 指态度被意识到的程度。

- A. 特殊性
- B. 强度
- C. 可接近性
- D. 平衡性

【正确答案】C

【答案解析】本题考查态度与行为的关系。态度的可接近性指态度被意识到的程度, 越容易被意识到的态度, 对我们来说它的可接近性就越大。

7. ( ) 认为价值观是一种对理想生活方式目标的憧憬, 而且价值观不同, 生活方式也不同, 将人们的价值观归纳为 13 种生活方式。

- A. 罗奇克
- B. 奥尔波特
- C. 莫里斯
- D. 霍夫斯塔德

【正确答案】C

【答案解析】本题考查价值观的分类。莫里斯认为价值观是一种对理想生活方式目标的憧憬, 而且价值观不同, 生活方式也不同, 因此他将人们的价值观归纳为 13 种生活方式。

8. 在常见的沟通网络中, 沟通圈里所有人之间都可以进行信息交换的沟通类型是 ( )。

- A. 链状沟通
- B. 环状沟通
- C. 交错型沟通
- D. 轮状沟通

【正确答案】C

【答案解析】本题考查沟通方式的内容。交错型沟通，是沟通圈里的所有人之间都可以进行信息交换，这是最不具层次结构性的沟通形式，沟通方向很活跃。

9. 由组织建立，有公开的名称和特定的目标与需要的是（ ）。

- A. 大团体
- B. 组织
- C. 正式团体
- D. 非正式团体

【正确答案】C

【答案解析】本题考查团体的分类。正式团体是指由组织建立，有公开的名称和特定的目标与需要。

10. （ ）强调规范性影响的作用，认为在团体讨论过程中成员比较关心自己在某些问题上的观点与团体其他成员相比到底如何。

- A. 说服性辩论
- B. 社会比较理论
- C. 社会团体理论
- D. 团体决策理论

【正确答案】B

【答案解析】本题考查团体极化。社会比较理论强调规范性影响的作用，认为在团体讨论过程中成员比较关心自己在某些问题上的观点与团体其他成员相比到底如何。

11. 通过（ ），倾听者比较易于从发言者的立场考虑问题，不致歪曲发言者的原意。

- A. 利用反馈
- B. 精简语言
- C. 主动倾听
- D. 情绪控制

【正确答案】C

【答案解析】本题考查沟通障碍。通过主动倾听，倾听者比较易于从发言者的立场考虑问题，不致歪曲发言者的原意。

12. 首先向他人提出一个很大的要求，在对方拒绝之后，再提出一个较小的要求，这时小要求被接受的可能性增加。这种现象属于（ ）。

- A. 脚在门槛内技巧
- B. 门前技巧
- C. 滚雪球
- D. 折扣技巧

【正确答案】B

【答案解析】本题考查团体压力。门前技巧即首先向他人提出一个很大的要求，在对方拒绝之后，再提出一个较小的要求，这时小要求被接受的可能性增加。

13. 团体规范有时也会制约成员的努力水平，它要求成员既不能表现得太多，也不能表现得太差，而是保持在一个适中的水平上，这体现了（ ）。

- A. 团体规范有助于维持团体的一致性
- B. 团体规范可以为成员提供认知标准与行为准则
- C. 团体规范具有惰性作用
- D. 团体规范促使成员产生从众行为

【正确答案】C

【答案解析】本题考查团体规范。团体规范具有惰性作用：团体规范有时也会制约成员的努力水平，它要求成员既不能表现得太多，也不能表现得太差，而是保持在一个适中的水平上。

14. 关于凝聚力和团体绩效之间关系的说法，正确的是（ ）。

- A. 凝聚力和团体绩效之间存在直线关系
- B. 凝聚力越高，团体绩效越好
- C. 凝聚力和团体绩效之间的关系受团体绩效规范的影响
- D. 凝聚力和团体绩效之间不存在循环依存的关系

【正确答案】C

【答案解析】本题考查团体凝聚力的内容。高凝聚力能否导致高绩效要看团体的绩效规范。所以 C 选项符合题意。

15. 下列员工对工作不满的表达方式中，具有破坏性和积极特点的是（ ）。

- A. 辞职
- B. 提建议
- C. 忠诚
- D. 忽视

【正确答案】A

【答案解析】本题考查工作满意度的影响后果。员工可以通过各种方式来表达他们不满，可以从建设性还是破坏性、积极还是消极两个维度将员工的反应方式分为四类。其中，辞职是破坏性和积极的。

16. 管理者不仅要关注与工作相关的因素，也需要了解员工工作之外的生活上的问题。体现了工作满意度的（ ）特点。

- A. 整体性
- B. 多维性
- C. 稳定性
- D. 环境的影响



【正确答案】D

【答案解析】本题考查工作满意度的特点。工作满意度是生活满意度的一个组成部分。员工工作之余的环境也会间接地影响他对工作的情感。

17. 通过工作的设计和组织方式调整以及授权、非物质激励等方式来激发员工的工作热情，体现了人力资源的（ ）。

- A. 能动性
- B. 社会性
- C. 开发性
- D. 时效性

【正确答案】B

【答案解析】本题考查人力资源的内涵及特性。通过工作的设计和组织方式调整以及授权、非物质激励等方式来激发员工的工作热情，就是通过满足员工的很多社会需求来实现人力资源对组织的更大价值。

18. X 效率理论认为，人力投入因素是对企业的生产率影响极大的一种可变因素，工作中的人的努力程度取决于其（ ）。

- A. 获得的报酬
- B. 动机
- C. 能力
- D. 认识

【正确答案】B

【答案解析】本题考查人力资源的经济理论基础。X 效率理论认为，人力投入因素是对企业的生产率影响极大的一种可变因素，工作中的人的努力程度取决于其动机。

19. 下列关于绩效管理的描述错误的是（ ）。

- A. 绩效管理体系是确保员工个人以及员工群体的工作活动和工作行为对企业战略目标实现产生积极作用的一种重要机制
- B. 绩效管理是从制订绩效计划、形成绩效目标开始的
- C. 通过绩效管理，就会形成一种个人绩效支持部门绩效、部门绩效支持组织绩效的良好局面
- D. 在绩效管理的循环中，各级管理人员在完成绩效考核和评价工作之后，可以不向员工提供反馈

【正确答案】D

【答案解析】本题考查人力资源管理的逻辑体系与职能框架。在绩效管理的循环中，非常强调各级管理人员应当在完成绩效考核和评价工作之后，向员工提供诚实、直接的反馈，从而帮助员工不断改进自身在知识、技能以及能力等方面的不足，满足员工不断成长的需要。

20. 关于运用访谈法操作的注意事项描述不正确的是（ ）。

- A. 在确定访谈对象时，应注意选择该岗位的关键岗位的管理人员
- B. 每天的谈话对象最好不要少于两人
- C. 避免使用轻率的判断性问题和行为
- D. 谈话时间每人不超过三小时

【正确答案】B

【答案解析】本题考查工作分析方法。B 选项错误，应该是每天谈话对象最好不要超过两人。

21. “某项活动进行的时间安排”是工作分析的（ ）内容。

- A. 工作联系
- B. 工作环境
- C. 工作任职者要求
- D. 工作发生时间

【正确答案】D

【答案解析】本题考查工作分析概述。工作发生时间是指该项活动进行的时间安排。

22. 关于职权的说法，正确的是（ ）。

- A. 职权也称为职务
- B. 职权范围大小应与职位的职责大小成比例
- C. 职权是企业中相似工作的集合
- D. 职权一般由一些具有相关性的任务构成

【正确答案】B

【答案解析】本题考查工作分析及相关概念。职权是指与职位的职责所对应的工作权力范围，职权范围大小是与职位的职责大小成比例的。

23. 关于工作分析中的主题专家会议法的说法，正确的是（ ）。

- A. 主题专家会议法可以运用于工作分析的各个环节
- B. 主题专家会议的主持人最好是企业的高层管理者
- C. 主题专家一般以 2—4 人为宜
- D. 主题专家会议法的优点在于客观性强

【正确答案】A

【答案解析】本题考查工作分析方法的内容。主题专家会议法可以运用于工作分析的各个环节，A 选项正确；主题专家会议的主持人最好是组织中与目标管理职位相关的中层管理人员，B 选项错误；主题专家一般以 5—8 人为宜，需要根据会议的主要目的确定。C 选项错误；主题专家会议法的缺点在于其结构化程度低，缺乏客观性。

24. （ ）是关于职位的基本信息，包括职位基本信息和工作分析基本信息。

- A. 工作标识

- B. 工作摘要
- C. 工作职责
- D. 工作关系

【正确答案】A

【答案解析】本题考查职位说明书。工作标识，它是关于职位的基本信息，包括职位基本信息（如工作名称、职位代码等）和工作分析基本信息（如职位说明书的有效期、批准人等）。

25. 下列不属于常用的工作分析方法的是（ ）。

- A. 观察法
- B. 工作实践法
- C. 问卷调查法
- D. 正态分布法

【正确答案】D

【答案解析】本题考查工作分析的实施流程。常用的工作分析方法主要有访谈法、观察法、工作实践法、问卷调查法、工作日志法、文献分析法及主题专家会议法，此外还有一些现代的工作分析方法。

26. （ ）强调确立工作群体的工作职责并平衡工作的社会和技术部分。

- A. 生物型工作设计法
- B. 知觉运动型工作设计法
- C. 激励型工作设计方法
- D. 社会技术系统法

【正确答案】D

【答案解析】本题考查工作设计的内容。社会技术系统法强调确立工作群体的工作职责并平衡工作的社会和技术部分。

27. 方法研究中（ ）最终提高作业绩效、减轻工人劳动强度。

- A. 过程分析
- B. 作业分析
- C. 动作分析
- D. 行为分析

【正确答案】B

【答案解析】本题考查工作研究。作业分析主要研究与分析作业组成部分和影响作业时间的因素，进而改进操作方法、协调人一机配合及各操作工人的配合，最终提高作业绩效、减轻工人劳动强度。

28. 现代工业生产中，劳动分工越来越细，出现了许多短暂而又高度重复的作业，这种作业称为（ ）。

- A. 复杂作业
- B. 简单作业

- C. 重复作业
- D. 单调作业

【正确答案】D

【答案解析】本题考查工作研究。现代工业生产中，劳动分工越来越细，出现了许多短暂而又高度重复的作业，这种作业称为单调作业。

29. 在各种导致事故的因素中，（ ）是最主要的因素。

- A. 人
- B. 机械
- C. 环境与媒介
- D. 管理

【正确答案】A

【答案解析】本题考查工作研究。在各种导致事故的因素中，人是最主要的因素，其他因素很大程度上是通过对人产生间接作用，而导致事故发生的。

30. 操作者处理意外事件的能力，对光、声等外界刺激的反应，可归入（ ）。

- A. 生化法
- B. 生理心理测试法
- C. 他觉观察和主诉症状法
- D. 工作绩效测定法

【正确答案】D

【答案解析】本题考查工作研究。操作者处理意外事件的能力，对光、声等外界刺激的反应，可归入工作绩效测定法中。

31. 现代工作分析法中，（ ）以工作者应发挥的职能为核心。

- A. 管理职位描述问卷法
- B. 关键事件法
- C. 功能性工作方法
- D. 工作任务清单分析法

【正确答案】C

【答案解析】本题考查工作分析的方法。功能性工作方法以工作者应发挥的职能为核心，对工作的每项任务要求进行详细分析，对工作内容的描述非常全面具体。

32. 下列关于内部招募的优点描述不正确的是（ ）。

- A. 增加了组织内部现有员工的晋升机会
- B. 降低招募的风险
- C. 内部候选人能够较快的适应新工作的需要
- D. 有利于组织内部的团结和稳定

【正确答案】D



【答案解析】本题考查招募的内部和外部来源。职位空缺的出现可能会导致员工之间过度竞争，这一方面会影响组织的团结和稳定。

33. 下列关于招聘和招募的说法，错误的是（ ）。

- A. 招聘的概念未能突出甄选的重要性
- B. 在我国，一般习惯性地把招聘和甄选两个环节放在一起，合称为招募
- C. “招聘”一词更多地强调了从组织外部招收和聘用新员工
- D. 招募实际上是在人力资源规划和员工甄选之间架起了一座桥梁

【正确答案】B

【答案解析】本题考查招募的内涵。在我国，一般习惯性地把招聘和甄选两个环节放在一起，合称为招聘（或招录）。

34. （ ）的最大优点是测试内容实际工作的相关度非常高，缺点在于它专门针对特定的职位设计，无法适用于其他职位，此外，它的开发成本相对较高。

- A. 职业兴趣测试
- B. 知识测试
- C. 工作样本测试
- D. 公文筐测试

【正确答案】C

【答案解析】本题考查甄选的主要方法。工作样本测试的最大优点是测试内容实际工作的相关度非常高，缺点在于它专门针对特定的职位设计，无法适用于其他职位，此外，它的开发成本相对较高。

35. 在招募中使用金字塔模型，可以帮助组织确定合理的招募（ ）。

- A. 预算
- B. 时间
- C. 规模
- D. 来源

【正确答案】C

【答案解析】本题考查招募的基本程序。招募甄选金字塔主要是用来确定合理的招募人数，即规模。

36. 关于绩效考核指标体系设计的说法，正确的是（ ）。

- A. 通过经验判断法确定绩效考核指标
- B. 通过工作分析法确定绩效指标权重
- C. 绩效考核指标体系主要由考核指标、指标权重、指标评价标准构成
- D. 绩效考核指标体系主要由考核标准、考核方法、考核主体构成

【正确答案】C

【答案解析】本题考查绩效考核体系。绩效考核指标体系的构成包括绩效考核指标、绩效考核指标权重、绩效考核指标评价标准。

37. ( ) 首先给出不同的等级并加以明确的定义和描述, 然后由考核者针对每一个绩效指标、管理要项和标准, 按照给定的等级进行评估, 最后再给出总的评价。

- A. 排序法
- B. 图评价尺度法
- C. 配对比较法
- D. 强制分布法

【正确答案】B

【答案解析】本题考查绩效考核技术。图评价尺度法首先给出不同的等级并加以明确的定义和描述, 然后由考核者针对每一个绩效指标、管理要项和标准, 按照给定的等级进行评估, 最后再给出总的评价。

38. 下列薪酬项目中, 属于非经济薪酬的是 ( )。

- A. 奖金
- B. 带薪休假
- C. 培训机会
- D. 员工福利

【正确答案】C

【答案解析】本题考查薪酬概念的内容。非经济薪酬主要有两个组成部分: 一是工作特征, 指工作本身具有的价值, 主要包括培训机会、晋升机会、工作挑战性、职业发展等; 二是工作环境, 指员工所处的工作氛围对员工的心态、情绪、工作热情等的激励作用, 主要包括领导力、认可、成就、人才管理等。

39. ( ) 不同决定了企业的薪酬模型、分配机制的不同, 也间接影响着企业的薪酬水平。

- A. 企业的业务性质与内容
- B. 企业的经营状况及支付能力
- C. 企业文化
- D. 个人价值观

【正确答案】C

【答案解析】本题考查影响薪酬设定的因素。企业文化是企业分配思想、价值观、目标追求、价值取向和制度的土壤。企业文化不同, 必然会导致观念和制度不同, 这些不同决定了企业的薪酬模型、分配机制的不同, 也间接影响着企业的薪酬水平。

40. ( ) 是指福利管理过程中进行的一系列福利成本开支方面的权衡与取舍, 确定福利的总成本及占总薪酬成本的比重。

- A. 法定福利
- B. 福利计划
- C. 福利预算

## D. 福利成本

【正确答案】C

【答案解析】本题考查员工福利。福利预算是指福利管理过程中进行的一系列福利成本开支方面的权衡与取舍，确定福利的总成本及占总薪酬成本的比重。

41. 通过薪酬区间渗透度和薪酬比较比率，可以分析出员工的（ ）。

- A. 短期薪酬变化趋势
- B. 长期薪酬变化趋势
- C. 绩效水平高低
- D. 技能等级高低

【正确答案】B

【答案解析】本题考查薪酬结构设计。通过薪酬区间渗透度和薪酬比较比率，可以分析出员工的长期薪酬变化趋势。

42. 在进行培训与开发需求分析时，主要用于确定培训与开发内容的分析是（ ）。

- A. 组织分析
- B. 工作任务分析
- C. 人员分析
- D. 公司战略分析

【正确答案】B

【答案解析】本题考查培训与开发需求分析。工作任务分析旨在确定培训与开发应该包括哪些内容。

43. 培训与开发中经常开设的专题讲座形式属于（ ）。

- A. 案例研讨法
- B. 讲授法
- C. 讨论法
- D. 角色扮演法

【正确答案】B

【答案解析】本题考查培训与开发的方法。培训与开发中经常开设的专题讲座形式就属于讲授法。

44. 培训与开发的方法，按（ ）可以分为群体培训与开发和个体培训与开发两大类。

- A. 培训主体
- B. 受训对象
- C. 培训方式
- D. 培训地点

【正确答案】B

【答案解析】本题考查培训与开发的方法。培训与开发的方法，按受训对象可以分为群体培训与开发和个体培训与开发两大类。

45. 对专业技术人员及操作人员的培训与开发目标应着眼于提高他们的（ ）。

- A. 整体素质
- B. 如何处理人际关系
- C. 经营技能
- D. 知识和意志

【正确答案】A

【答案解析】本题考查培训与开发的类型。对专业技术人员及操作人员的培训开发目标应着眼于提高他们的整体素质，即从专业知识、业务技能与工作态度三个方面进行培训与开发。

46. 用模拟训练进行培训与开发的方法是（ ）。

- A. 角色扮演法
- B. 操作示范法
- C. 讨论法
- D. 讲授法

【正确答案】A

【答案解析】本题考查培训与开发的方法。角色扮演法是一种模拟训练方法。在角色扮演过程中，扮演角色的受训人员数量有限，其余受训人员则要求在一边仔细观察，从而对角色扮演者的姿势、手势、表情和语言表达等方面的表现进行评估，以达到培训与开发的效果。

47. 下列关于培训与开发方法中的管理游戏法的陈述，错误的是（ ）。

- A. 实施费用较低
- B. 是一种较先进的高级管理意识与能力训练的方法
- C. 比案例研讨法更加生动、更加具体
- D. 能够使学员在决策过程中面临诸多模拟现实的管理矛盾

【正确答案】A

【答案解析】本题考查培训与开发的方法。管理游戏法实施费用昂贵，所以应用上有待进一步研究推广。

48. 运用过程评估来测量员工援助计划效果时，评估的内容不包括（ ）。

- A. 员工对项目组织的态度和满意度
- B. 员工对项目实施的态度和满意度
- C. 员工对项目成效的态度和满意度
- D. 员工对项目成本的态度和满意度

【正确答案】D



【答案解析】本题考查员工援助计划。过程评估将评估的重点集中在推动和实施员工援助计划过程中的各个方面，主要包括员工对项目的组织、实施及成效的态度和满意感。

49. 劳动保护管理的主要内容不包括（ ）。

- A. 制定劳动保护制度
- B. 编制安全技术措施计划
- C. 加强劳动防护用品的管理
- D. 劳动纪律检查

【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动保护的内容。劳动保护管理的主要内容包括 4 点：制定劳动保护制度、编制安全技术措施计划、加强劳动防护用品的管理、安全生产检查。

50. 下列现象中，属于职业倦怠的是（ ）。

- A. 甲是新手司机，第一天上路十分紧张，当天夜里做梦还在开车
- B. 乙是学生，新学期开学前返校，百般不情愿
- C. 丙担任员工关系专员五年，主要工作是做员工离职面谈，感觉精神疲惫，再不休息就要病了
- D. 丁是典型的工作狂，上班时精神亢奋，下班后虽感疲惫但心情愉快

【正确答案】C

【答案解析】本题考查职业倦怠。美国著名心理学家马斯兰和杰克逊最早用三维度模型做了操作定义，他们认为职业倦怠是一种心理上的综合病症，主要有三个方面的表现：情绪衰竭、人格解体及个人成就感丧失。

51. 一家小型初创高科技企业的年轻员工要求企业将本该缴纳的社会保险费直接发给他们。对此，企业的正确回应应当是（ ）。

- A. 保险是国家强制的，如果不购买社会保险，也必须购买商业保险来代替
- B. 可以适当降低缴纳基数，将少数的部分发给员工
- C. 将员工归为灵活就业人员，把保险费发给员工，由员工到社会保险机构自行缴纳
- D. 企业有按时足额为员工缴纳社会保险费的法定义务，要坚持缴纳

【正确答案】D

【答案解析】本题考查员工入职、在职管理。用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。社会保险是国家强制保险，为职工办理社会保险是用人单位的法定义务。企业不可以用商业保险来代替社会保险，两者有着本质区别。企业在确定缴费基数时，应当根据本单位职工工资总额、职工工资收入和费率按月向社会保险经办机构申报应当缴费的社会保险费数

额，经社会保险经办机构核定后，在规定的期限内按月缴纳社会保险费，并依法履行代扣代缴社会保险费的义务。

52. 用人单位的权利不包括（ ）。

- A. 劳动用工权
- B. 依法解除劳动合同的权利
- C. 工资奖金分配权
- D. 提请劳动争议处理的权利

【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动法律关系的基本内容。用人单位的权利：

（1）劳动用工权，包括招工权和用人权；（2）依法接触劳动合同的权利；（3）工资奖金分配权。选项 D 属于劳动者的基本权利。

53. 劳动法的（ ），是劳动法的核心和灵魂。

- A. 调整对象
- B. 适用范围
- C. 重要原则
- D. 地位

【正确答案】C

【答案解析】本题考查劳动法的重要原则。劳动法的重要原则是指劳动法所包含的、在调整劳动关系及之相关的社会关系时所必须遵循的指导思想，是劳动法的核心和灵魂。

54. 下列不属于用人单位的是（ ）。

- A. 企业
- B. 民办企业单位
- C. 个体经济组织
- D. 社会团体

【正确答案】B

【答案解析】本题考查劳动法律关系的主体。用人单位包括企业、个体经济组织和民办非企业单位等组织，与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业组织、社会团体也是用人单位。

55. 职业中介机构从事经营性职业中介活动，向劳动者收取费用的，（ ）。

- A. 没收违法所得，并处 1 万元以上 5 万元以下的罚款
- B. 将违法收取的费用退还劳动者，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分
- C. 没收违法所得，并处 1 万元以上 5 万元以下的罚款；情节严重的，吊销职业中介许可证
- D. 以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款

【正确答案】B

【答案解析】本题考查职业中介机构违法行为的法律责任。地方各级人民政府和有关部门、公共就业服务机构举办经营性的职业中介机构，从事经营性职业中介活动，向劳动者收取费用的，由上级主管机关责令限期改正，将违法收取的费用退还劳动者，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。选项 B 符合题意。

56. 关于签订以完成一定工作任务为期限劳动合同时约定试用期的说法，正确的是（ ）。

- A. 双方协商一致，可以约定试用期
- B. 不得约定试用期
- C. 约定的试用期不得超过两个月
- D. 约定的试用期不得超过三个月

【正确答案】B

【答案解析】本题考查劳动合同的内容。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

57. （ ）劳动者可以同时与一个以上用人单位建立劳动关系，但在每个用人单位的工作时间每周都不能超过 24 小时。

- A. 劳动合同用工
- B. 劳务派遣用工
- C. 法定用工
- D. 非全日制用工

【正确答案】D

【答案解析】本题考查用工形式的内容。非全日制用工劳动者可以同时与一个以上用人单位建立劳动关系，但在每个用人单位的工作时间每周都不能超过 24 小时。

58. 违反《最低工资规定》的企业，由劳动行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的（ ）倍支付劳动者赔偿金。

- A. 2
- B. 3
- C. 1~5
- D. 1~3

【正确答案】C

【答案解析】本题考查工资制度的内容。违反《最低工资规定》的企业，由劳动行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的 1~5 倍支付劳动者赔偿金。

59. 未婚归侨、侨眷出境探望父母，3 年一次的给假（ ）。

- A. 30 天
- B. 50 天

C. 70 天

D. 100 天

【正确答案】 C

【答案解析】 本题考查探亲假。未婚归侨、侨眷出境探望父母，4 年以上（含 4 年）一次的，给假 4 个月；3 年一次的，给假 70 天；一年或两年一次的，按国家有关规定给假。

60. 通过对反映就业、失业状况的监测指定跟踪分析，当监测指标达到或接近设定的失业预算线时，及时进行失业预报的是（ ）。

A. 失业预警

B. 失业登记

C. 失业援助

D. 失业分析

【正确答案】 A

【答案解析】 本题考查失业预警制度。失业预警是指通过对反映就业、失业状况的监测指定跟踪分析，当监测指标达到或接近设定的失业预算线时，及时进行失业预报。

## 二、多项选择题

1. 艾森克提出的划分人格的维度包括（ ）。

A. 外倾

B. 宜人

C. 神经质

D. 责任心

E. 开放

【正确答案】 AC

【答案解析】 本题考查艾森克的特质理论。艾森克对人格维度的划分采用了外倾和神经质两个维度。

2. 有相当多的证据表明存在七种基本的情绪分类，它们分别是高兴、惊奇（ ）。

A. 生气

B. 骄傲

C. 悲伤

D. 害怕

E. 厌恶

【正确答案】 ACDE

【答案解析】 本题考查情绪的内容。有相当多的证据表明存在七种基本的情绪分类，分别是高兴、惊奇、生气、厌恶、害怕、悲伤和轻蔑。

3. 妨碍沟通的因素有（ ）。



- A. 过滤作用
- B. 情绪因素
- C. 语言理解力
- D. 选择性知觉
- E. 动作协调能力

【正确答案】 ABCD

【答案解析】 本题考查妨碍沟通的因素。妨碍沟通的因素包括：过滤作用、选择性知觉、情绪因素、语言理解力。

4. 管理者减少社会懈怠的途径有（ ）。

- A. 减少对员工的考核
- B. 增加团体的规模
- C. 控制团体的规模
- D. 使个体的贡献可以被衡量和界定
- E. 使成员感觉自己的工作对团体是重要的

【正确答案】 CDE

【答案解析】 本题考查团体的社会影响。管理者可以通过三种途径减少社会懈怠：一是使个体的贡献可以被衡量和界定；二是使成员感觉自己的工作对团体是重要的、有价值的；三是控制团体的规模。

5. 以下属于组织公民行为的是（ ）。

- A. 缺勤或迟到
- B. 偷窃行为
- C. 高度的责任心
- D. 高水平的发明创造
- E. 分享自己的时间和资源

【正确答案】 CDE

【答案解析】 本题考查工作满意度的影响后果。组织公民行为是一种典型的积极的工作行为，选项 AB 都是消极的工作行为。

6. 在（ ）基础上进行员工的招募和甄选，将会大大提高组织人员招募和甄选工作的有效性。

- A. 职位说明书
- B. 人力资源规划
- C. 胜任素质模型
- D. 组织结构设计
- E. 职位分析与设计

【正确答案】 AC

【答案解析】 本题考查人力资源管理的逻辑体系与职能框架。在职位说明书和胜任素质模型这两种工具基础上进行员工的招募和甄选，将会大大提高组织人员招募和甄选工作的有效性。

7. 工作联系可以分为（ ）。

- A. 综合联系
- B. 后向联系
- C. 横向联系
- D. 前向联系
- E. 纵向联系

【正确答案】CE

【答案解析】本题考查工作分析的内容。工作联系可以分为横向联系和纵向联系两类。

8. 主题专家会议法的优点包括（ ）。

- A. 操作简单
- B. 成本低，适合各类企业开展
- C. 具备多方沟通的功能
- D. 最大限度的得到企业的认同及推广
- E. 客观性强

【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查主题专家会议法。主题专家会议法的优点在于其操作简单、成本低，适合各类企业开展；可以运用工作分析的各个环节，具备多方沟通协调的功能，有利于工作分析结果最大限度的得到企业的认同以及后期的推广。

9. 下列属于问卷调查法操作注意事项的是（ ）。

- A. 问卷中要包含详细的填写说明书和填写范例
- B. 问题的阐述应简明并易于回答
- C. 可以提诱导式问题
- D. 对调查过程严密控制、及时沟通与反馈
- E. 由被调查职位的上级对信息进行签字确认

【正确答案】ABDE

【答案解析】本题考查工作分析方法。问卷调查法操作注意事项：

（1）问卷设计的注意事项：问卷中要包含详细的填写说明书和填写范例；调查项目与调查目的应一致；问题的阐述应简明并易于回答；防止提诱导式问题。（2）对被调查者进行事前培训，说明调查意图，就问卷的内容和填写规范进行讲解。（3）对调查过程严密控制、及时沟通与反馈。（4）由被调查职位的上级对信息进行签字确认。

10. 关于工作设计的说法，正确的是（ ）。

- A. 工作设计是将任务组合成一套完整的工作方案，重新确定工作的内容和流程安排
- B. 有效的工作设计能够为员工自身能力的发挥和自我价值的实现创造条件

- C. 工作设计的目的之一是使工作更加人性化，进而达到激励的效果  
D. 在工作设计发展早期，研究者主要关注的是工作专门化或工作简单化  
E. 一般情况下，工作设计的内容是不包括工作关系的

【正确答案】 ABCD

【答案解析】 本题考查工作设计概述。工作设计是将任务组合成一套完整的工作方案，重新确定工作的内容和流程安排。工作设计的目的，一方面是使企业内部职位的职责、工作关系更科学、合理，提高工作效率；另一方面也希望通过改进工作的方法、流程使工作更加人性化，进而达到激励的效果。工作设计的内容包括工作活动、工作责任、工作中的协作、工作方法、工作权限、工作关系等。通过有效的工作设计，保证组织目标和组织功能的高效率实现，保证事得其人、人事相宜，为员工自身能力的发挥和自我价值的实现创造条件。

11. 关于结构化面试的说法，正确的有（ ）。

- A. 它结构严密，层次性强，评分模式固定  
B. 考官能够灵活自由地提问  
C. 它的效果往往高于非结构化面试  
D. 它不仅要求面试内容标准化，同时还要求面试程序和评分结构标准化  
E. 它要求对同一位求职者实施系列面试

【正确答案】 ACD

【答案解析】 本题考查面试。结构化面试又称标准化面试，是依据预先确定的面试内容、程序、评分结构等进行的面试形式。在面试过程中，面试考官不能随意变动面试提纲，被面试者也必须针对每一个问题来回答。综合来看，结构化面试要优于非结构化面试。

12. 下列属于薪酬对员工的作用的是（ ）。

- A. 基本生活保障  
B. 心理激励功能  
C. 个人价值体现  
D. 支持企业变革  
E. 强化企业文化

【正确答案】 ABC

【答案解析】 本题考查薪酬的作用。薪酬对员工的作用：基本生活保障、心理激励功能、个人价值体现。

13. 通过薪酬市场调查可以分别绘制出（ ）分位的薪酬政策线。

- A. 15  
B. 25  
C. 50

D. 75

E. 90

【正确答案】BCDE

【答案解析】本题考查薪酬水平。通过薪酬市场调查可以分别绘制出 25 分位、50 分位、75 分位、90 分位。

14. 下列属于内部培训与开发的形式的是（ ）。

A. 在岗培训与开发

B. 全日制大中专院校

C. 岗外培训与开发

D. 地方政府的培训机构

E. 社会力量办学

【正确答案】AC

【答案解析】本题考查培训与开发的目的、类型。内部培训与开发的形式包括在岗培训与开发和岗外培训与开发。

15. 录用信内容中的关键条款应包括（ ）。

A. 体检合格

B. 薪酬水平

C. 福利待遇

D. 岗位安排

E. 职责权限

【正确答案】BCDE

【答案解析】本题考查录用信的内容。关键条款有薪酬水平、福利待遇、岗位安排、职责权限。体检合格是解除条件。

16. 职业病的预防可以从（ ）方面入手开展工作。

A. 作业环境管理

B. 作业管理

C. 健康管理

D. 作业时间管理

E. 作业程序管理

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查职业安全与健康。职业病的预防可以从作业环境管理、作业管理、健康管理三个方面入手开展工作。

17. 劳动法律关系的主体包括（ ）。

A. 行为

B. 财物

C. 劳动者

D. 用人单位

E. 精神财富



【正确答案】 CD

【答案解析】 本题考查劳动法律关系。劳动法律关系的主体是劳动者和用人单位。

18. 职业中介机构的业务内容有（ ）。

- A. 收集和发布职业供求信息
- B. 组织职业招聘洽谈会
- C. 扣押劳动者的居民身份证
- D. 为劳动者介绍用人单位或为用人单位推荐劳动者
- E. 开展职业指导、人力资源管理咨询服务

【正确答案】 ABDE

【答案解析】 本题考查职业中介服务的内容。选项 C 是职业中介机构的禁止行为。

19. 职工个人福利又称为劳动者的福利待遇，主要包括（ ）。

- A. 带薪假期
- B. 职工工资奖金
- C. 职工生活困难补贴
- D. 上下班交通费补贴
- E. 冬季取暖补贴

【正确答案】 ACDE

【答案解析】 本题考查职工福利。职工个人福利又称为劳动者的福利待遇，主要包括带薪假期、冬季取暖补贴、探亲假路费补贴、上下班交通费补贴、职工生活困难补贴、职工正常死亡丧葬补助费等。

20. 奖金的种类很多，主要有（ ）。

- A. 节约奖
- B. 质量奖
- C. 超产奖
- D. 安全生产奖
- E. 科学技术进步奖

【正确答案】 ABCD

【答案解析】 本题考查工资的构成形式。奖金的种类很多，主要有以下几种：超产奖；质量奖；节约奖；安全生产奖。

### 三、案例分析题

1. 心理学家黎格曼在一项研究中让参加实验的工人用力拉绳子并测拉力，实验包括三种情境：一个工人单独拉，三人一组一起拉，八人一组一起拉。结果发现一个工人单独拉时，人均拉力为 63 公斤；三人一起拉时，人均拉力为 53 公斤；八人一起拉时，人均拉力只有 31 公斤，还不到一个工人单独拉时的一半。

根据以上资料，回答下列问题：

1) 黎格曼实验中发现的这种现象称为 ( )。

- A. 社会信念
- B. 社会促进
- C. 社会懈怠
- D. 社会顺从

【正确答案】C

【答案解析】本题考查社会懈怠的表现。心理学家在研究组织行为的时候发现,个体在团体中工作不如单独工作那样努力,团体的规模越大,每个人付出的努力相对越小,他们把这种个体在组织中努力水平下降的现象叫作社会懈怠。

2) 下列关于这种现象的说法,正确的是 ( )。

- A. 这种现象的发生和团体规模有关
- B. 在我国改革开放以前,这种现象在组织中普遍存在
- C. 这种现象发生时,个体的成绩通常是被单独计算的
- D. 团体中的责任分担是这种现象产生的原因之一

【正确答案】ABD

【答案解析】本题考查社会懈怠。社会懈怠这种现象发生时团体中的个体的努力和贡献不容易被确定和衡量。

3) 为了克服这一现象,可以采取的方法有 ( )。

- A. 控制团体规模
- B. 向员工提供更多的技术手段
- C. 单独衡量团体中每个人的贡献
- D. 让团体成员感觉到自己的工作对团体的重要性

【正确答案】ACD

【答案解析】本题考查团体的社会影响。管理者通过三种途径减少社会懈怠:一是使个体的贡献可以被衡量和界定;二是使成员感觉自己的工作对团体是重要的,有价值的;三是控制团体的规模。

4) 团体的社会影响包括 ( )。

- A. 社会促进
- B. 团体凝聚力
- C. 社会懈怠
- D. 社会沟通

【正确答案】AC

【答案解析】本题考查团体的社会影响。团体的社会影响包括社会促进和社会懈怠。

2. 一次同学聚会,几个社会工作专业毕业的年轻人抱怨起了现在的工作。小林说自己的苦恼来自工作理想与现实环境的巨大落差。毕业时,他作为非正式编制人员被分派到区民政局工作,整天帮助科室做

一些端茶倒水、打字复印的杂事。由于没有正式编制，科室开会时，自己有时还会被请出去。小林觉得自己社会工作者的身份不被认同和尊重，由于是外派人员，科室也不关心自己的感受，每天的工作很没有意义。

小王的苦恼主要来自工作量过大。她毕业后在一个街道残联下属康复中心工作，康复中心有 14 名残疾人，工作人员仅 3 人，除了自己还有 1 名管理员和 1 名夜间保安。管理员主要负责康复中心日常活动，甚至门窗维修等，特别是开展活动的时候，从活动到策划、组织、照相到写通信稿都是小王自己一个人做，其他人不能给予支持，小王觉得很气愤也很无奈。

1) 小林和小王遇到的问题属于 ( )。

- A. 身体疲劳
- B. 职场暴力
- C. 职业倦怠
- D. 过度劳动

【正确答案】 C

【答案解析】 本题考查职业倦怠。职业倦怠也称为工作倦怠，国内也有翻译为“工作耗竭”“职业枯竭”等，它是与工作相关的一系列症状，通常认为是工作中的慢性情绪和人际压力的延迟反映。

2) 根据马斯兰和莱特的理论，小王遇到的工作不匹配主要来自 ( )。

- A. 工作负荷
- B. 控制
- C. 报酬
- D. 社交

【正确答案】 A

【答案解析】 本题考查职业倦怠。工作匹配的六个方面分别是工作负荷、控制（控制中的不匹配与职业倦怠中的无力感有关）、报酬、社交、公平和价值（价值观的冲突）。

3) 如果小林和小王遇到的职业问题进行个体干预，其主要目的是 ( )。

- A. 降低个体对工作的关注程度
- B. 增加个体对个人生活的倾斜
- C. 增加个体对工作场所的应对能力
- D. 降低个体对他人的盲目攀比

【正确答案】 C

【答案解析】 本题考查职业倦怠。增加职业倦怠的个体干预目的是增加个体对工作场所的应对能力。

4) 要进一步改进小林和小王所在组织的员工职业问题管理, 可以采取的行动有 ( )。

- A. 做好心理调查工作, 及时发现问题
- B. 营造轻松和谐的人际关系
- C. 提供物质和精神支持
- D. 鼓励员工在组织外部寻求新的工作机会

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查职业倦怠。职业倦怠的干预内容包括: (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, 引导员工营造坦诚和谐的文化氛围。(6) 依据员工需要的变化不断更新激励机制。(7) 提升员工成就感。

3. 在某证券股份有限公司工作的老王, 在公司工作已经 10 年以上, 距法定退休年龄不满 10 年, 但在公司中是 B 类员工。公司内部规定, B 类人员不是正式员工, 在相同 (或相似) 的岗位、干相同 (或相似) 的工作, 享受的待遇不相同。去年公司发放亲属慰问费 2000 元, 没有老王的份儿, 他向有关负责人询问, 得到的回答是: B 类人员不享受此种待遇。他提出要签订无固定期限劳动合同, 也遭到公司拒绝。老王感到自己在公司受到不公平待遇, 向市劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

根据以上资料, 回答下列问题:

1) 《劳动法》中规定的劳动者的基本权利包括 ( )。

- A. 平等就业和选择职业的权利
- B. 取得劳动报酬的权利
- C. 享受社会保险和福利权利
- D. 签订劳动合同的权利

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查劳动法律关系。在《劳动法》总则中, 对劳动者依法享有的基本权利和应当履行的义务做出了明确规定, 概括起来主要有: (1) 平等就业和选择职业的权利; (2) 取得劳动报酬的权利; (3) 休息休假的权利; (4) 获得劳动安全卫生保护的权利;

(5) 接受职业技能培训的权利; (6) 享受社会保险和福利权利;

(7) 提请劳动争议处理的权利; (8) 享有法律法规规定的其他权利,

包括: 组织和参加工会的权利, 参加职工民主管理的权利, 参加劳动竞赛、提合理化建议的权利, 对违反劳动法律、法规行为进行监督的权利等。



2) 关于老王提出的享受同等待遇的有关规定, 正确的 ( )。

- A. 按照法律规定, 工资分配应当遵循按劳分配原则, 实行同工同酬
- B. 按照法律规定, 国家对工资总量实行宏观调控
- C. 按照公司规定, 老王为 B 类人员, 因而不享受公司
- D. 按照法律规定, 工资水平在经济发展的基础上逐步提高

【正确答案】 ABD

【答案解析】 本题考查工资制度。《劳动法》第 46 条规定: “工资分配应当遵循按劳分配原则, 实行同工同酬。工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。” 这是我国劳动报酬法律调整的基本原则。

3) 老王要求签订的无固定期限劳动合同, 是指用人单位与劳动者签订 ( ) 劳动合同。

- A. 约定合同终止时间的
- B. 约定合同不终止的
- C. 约定无确定终止时间的
- D. 约定以完成一定工作任务

【正确答案】 C

【答案解析】 本题考查劳动合同订立。无固定期限劳动合同, 是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

4) 关于老王提出要求订立无固定期限劳动合同的问题, 以下说法正确的是 ( )。

- A. 由于老王在该公司连续工作满十年, 因此公司应与其签订无固定期限劳动合同
- B. 由于老王是企业 B 类人员, 不符合签订无固定期限劳动合同的条件
- C. 由于老王距法定退休年龄不满 10 年, 因此公司应与其签订无固定期限劳动合同
- D. 由于连续工作满 10 年的起始时间从《劳动合同法》施行开始, 因此老王不符合签订无固定期限劳动合同的条件

【正确答案】 A

【答案解析】 本题考查劳动合同订立。有下列情形之一的, 劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的, 除劳动者提出订立固定期限劳动合同外, 应当订立无固定期限劳动合同: (1) 劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的。连续工作满 10 年的起始时间, 应当自用人单位用工之日起计算, 包括《劳动合同法》施行前的工作年限。 (2) 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时, 劳动者在该用人单位连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年的。

(3) 连续订立二次固定期限劳动合同, 且劳动者没有《劳动合同法》第 39 条和第 40 条第一项、第二项规定的情形, 续订劳动合同的。用

人单位自用工之日起满 1 年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

4. C 公司是一家生物制药企业，目前已在深圳证券交易所的创业板上市，具有极高的成长性。随着业务的迅速扩大，2017 年 C 公司研发部门需要从企业外部补充 1 名首席疫苗研发专家，制药车间需要补充 10 名初级制药工人。2016 年年底，小王被聘为 C 公司人力资源部的招募经理，部长交给她的第一项工作是制订公司 2017 年的招募计划。小王还需要负责这些人员的具体招募活动，工作任务非常艰巨。

1) 小王制订的招募计划应该包括的内容有 ( )。

- A. 应聘人员的来源
- B. 应聘员工的职业规划
- C. 招募活动开始的时间
- D. 招募活动开展的规模

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查制订招募计划。一份招募计划通常包括以下几个方面的内容：招募范围、招募规模、招募渠道、招募时间以及招募预算等。

2) 小王从企业外部招募首席疫苗研发专家最为恰当的方法是 ( )。

- A. 内部员工推荐
- B. 委托猎头公司招募
- C. 在报纸上刊登招募广告
- D. 校园招聘

【正确答案】B

【答案解析】本题考查外部招募的主要渠道。猎头公司的正式名称是高级人才代理招募机构，这种特殊的就业服务机构通常受雇于客户企业，专门帮助这些客户企业寻找组织所需要的高层次管理人才和高级专业技术人才。尽管在大多数企业中需要通过这种高级人才代理机构来招募员工的职位可能并不太多，但是这种职位对于一个组织的影响往往却很大。有时，为了寻找填补组织高级管理职位的候选人，猎头公司可能是唯一恰当的候选人来源渠道。

3) C 公司制药车间的生产工人以往一般通过校园招聘得到，小王在设计校园招聘时应考虑的问题包括 ( )。

- A. 校园招聘采用的形式
- B. 目标学校的学生总人数
- C. 招募过程中需要使用的材料和设备
- D. 派往校园中进行招募的招募者人选

【正确答案】ACD

【答案解析】本题考查外部招募的主要渠道。校园招聘通常有两种形式：一种形式是直接与学校的就业服务机构或相关院系取得联系，由这些机构帮助推荐优秀毕业生，然后要求这些被推荐者直接到用人单位参加面试以及其他甄选测试。另一种形式则更为隆重，通常是用人单位选择合适的时间在校园中举办公开的宣讲会，向有意向来就业的学生讲解本组织的发展历史、主营业务、组织文化以及各项人力资源管理政策等。在进行正式的校园招聘之前要事先做好规划，清楚地了解如何才能增强对组织希望雇用的毕业生有吸引力，同时制定时间表，明确在招募过程中需要使用的各种材料和设备，从而确保在校园中的招募活动不仅效率高，而且效果好。最后，组织一定要精心挑选派往校园中进行招募的招募者，招募者不仅要对学校的情况有基本的了解，而且要保持良好的个人形象，对组织的各项政策尤其是人力资源政策有充分了解。此外，对求职者或询问者要表现出自己的关注，避免给人一种高高在上的感觉。很多企业在进行校园招聘的时候，往往会选派同样毕业于该校的优秀员工前往，以便现身说法，增强对优秀毕业生的吸引力。

4) 小王仔细设计了校园招聘的计划，其中还包括一个实习生计划，开展实习生计划的目的有（ ）。

- A. 确定实习生的健康状况是否符合卫生要求
- B. 对实习学生进行背景调查
- C. 为实习学生提供进一步了解组织与工作场所的机会
- D. 通过工作时间考察实习学生对工作的适宜性

【正确答案】CD

【答案解析】本题考查外部招募的主要渠道。实习生计划是指在学生尚未到毕业找工作之前，就吸引和安排一些本组织感兴趣的相关专业的学生利用假期或课余时间，从事一些兼职性或学习性的工作。一方面，这可以使组织有机会更为深入细致地观察和了解这些学生，以便确定哪些学生和组织之间有更高的匹配度，这实际上是正式校园招聘计划的一种提前措施；另一方面，这种实习计划也为那些没有工作经验的在校学生提供了一种接触工作场所以及更为清楚地认识组织的机会，从而帮助其判断自己是否真的想到某个组织中工作。

5. 2015 年 7 月 1 日，李某通过甲职业介绍中心介绍入职乙公司。甲职业介绍中心向李某收取人民币 500 元的押金，并表示，若李某入职不满 1 年提出解除劳动关系，则该中心将不返还押金。李某入职后，与乙公司未签订书面劳动合同，仅口头约定月工资为人民币 4000 元。2015 年 9 月 30 日，李某因无法胜任经常性的出差而提出辞职，经公司同意，双方办理了工资清算手续，并于同日解除了劳动关系。同年 11



月，李某以双方未签订书面劳动合同为由，向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求乙公司支付应签未签书面劳动合同的 2 倍工资。

1) 关于甲职业介绍中心收取李某押金的说法，正确的有（ ）。

- A. 甲职业介绍中心为确保李某稳定就业有权收取押金
- B. 甲职业介绍中心收取李某押金，属于国家规定的禁止行为
- C. 甲职业介绍中心收取押金的标准不得高于每月人民币 100 元
- D. 甲职业介绍中心为李某成功提供职业中介服务，可以向李某收取中介服务费，但不得收取押金

【正确答案】BD

【答案解析】本题考查职业中介服务。职业中介机构提供职业中介服务不成功的，应当退还向劳动者收取的中介服务费。职业中介机构的禁止行为包括：扣押劳动者的居民身份证和其他证件，或者向劳动者收取押金。

2) 关于李某与乙公司未签订书面劳动合同的说法，正确的是（ ）。

- A. 甲职业介绍中心已向李某收取了押金，因此乙公司可以不与李某签订书面劳动合同
- B. 乙公司应当依法在李某提出辞职之日签订书面劳动合同
- C. 乙公司依法应当最迟于 2015 年 7 月 31 日前与李某签订书面劳动合同
- D. 乙公司与李某已口头约定了月工资，该口头约定视为双方签订了书面劳动合同

【正确答案】C

【答案解析】本题考查订立劳动合同的时间。《劳动合同法》规定建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

3) 如果乙公司依法应向李某支付应签未签书面劳动合同的两倍工资，该工资的数额是人民币（ ）元。

- A. 16000
- B. 12000
- C. 8000
- D. 4000

【正确答案】C

【答案解析】本题考查订立劳动合同的时间。第二种情形是：用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照《劳动合同法》第八十二条规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照《劳动合同法》第四十七条规定支付经济补偿。其中，用人单位向劳



动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

李某 2015 年 7 月 1 日入职乙公司，同年 9 月 30 日李某提出辞职，经公司同意，并于同日解除了劳动关系。因此，根据《劳动合同法实施条例》的相关规定，乙公司向李某支付两倍工资的时间为 2015 年 8 月和 9 月，共计 2 个月，则该工资的数额应当是： $4000 \times 2 = 8000$ （元）。

- 4) 关于乙公司与李某工资清算的说法，正确的是（ ）。
- A. 乙公司与李某解除劳动关系时，应当一次性付清李某工资
  - B. 乙公司与李某未签订书面劳动合同，应当在补签书面劳动合同后一次性结算工资
  - C. 李某因无法胜任经常性出差提出辞职，乙公司可以依法扣减李某 1 个月的工资
  - D. 李某与乙公司口头约定月工资无效，乙公司可以不与李某结算工资

【正确答案】A

【答案解析】本题考查工资支付。劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

群主号



添加群主好友，获取更多资料

公众号



关注公众号，掌握一手考试讯息

