

## 《人力资源管理专业知识与实务（初级）》模考试题

## 一、单项选择题

1. 按照精神分析理论，人格的核心是（ ）。

- A. 一个人思想中的各种事件
- B. 一个人的脾气性格
- C. 一个人的行事风格
- D. 一个人的言谈举止

【正确答案】A

【答案解析】本题考查精神分析和人本主义对人格的看法。按照精神分析理论，人格的核心是一个人思想中的各种事件，这些事件是产生行为的动机。

2. 在组织行为学中，（ ）决定了员工可以达到的绩效水平。

- A. 智力
- B. 体力
- C. 精力
- D. 能力

【正确答案】D

【答案解析】本题考查智力与能力。在组织行为学中，能力决定了员工可以达到的绩效水平。

3. 员工对工作不满的表达方式不包括（ ）。

- A. 辞职
- B. 忽视
- C. 提建议
- D. 泄露公司机密

【正确答案】D

【答案解析】本题考查员工对工作不满的四类表达方式。员工对工作不满的四类表达方式：辞职；提建议；忠诚；忽视。

4. 组织承诺是员工认同组织，并愿意继续积极参与其中的（ ）。

- A. 团体
- B. 意愿
- C. 程度
- D. 利益

【正确答案】C

【答案解析】本题考查组织承诺的概念。组织承诺是员工认同组织，并愿意继续积极地参与其中的程度。

5. 高层管理者在人力资源管理方面主要是侧重于进行（ ）方面的重大战略决策。

- A. 人力资源规划
- B. 人力资源战略
- C. 人力资源管理
- D. 人力资源开发

【正确答案】C

【答案解析】本题考查中高层管理者的人力资源管理责任。高层管理者在人力资源管理方面主要是侧重于进行人力资源管理方面的重大战略决策。

6. 工作分析即通过（ ）的方法来确定工作的职责以及所需的知识和技能的过程。

- A. 调查问卷
- B. 系统分析
- C. 实验推理
- D. 数据统计

【正确答案】B

【答案解析】本题考查工作分析概念。工作分析即通过系统分析的方法来确定工作的职责以及所需的知识和技能的过程。

7. 一个人的（ ）在很大程度上反映了其职业偏好，它会影响到一个人的职业选择和从事有关职业的积极性。

- A. 生活习惯
- B. 不良嗜好
- C. 职业兴趣
- D. 经济压力

【正确答案】C

【答案解析】本题考查职业兴趣测试。一个人的职业兴趣在很大程度上反映了其职业偏好，它会影响到一个人的职业选择和从事有关职业的积极性。

8. 从事（ ）的员工的绩效考核指标评价标准容易确定，但是教师等工作的绩效标准却很难建立。

- A. 操作性工作
- B. 技术性工作
- C. 重复性工作

D. 服务性工作

【正确答案】A

【答案解析】本题考查绩效考核指标体系的设计。从事操作性工作的员工的绩效考核指标评价标准容易确定，但是教师等工作的绩效标准却很难建立。

9. 企业薪酬制度必须符合国家及地方有关劳动用工及人事的有关法律法规，尤其要体现出对劳动者的尊重、公正，避免不应有的歧视是薪酬体系设计的（ ）。

A. 竞争性原则

B. 合法性原则

C. 经济性原则

D. 激励性原则

【正确答案】B

【答案解析】本题考查传统的薪酬体系设计原则。合法性原则，企业薪酬制度必须符合国家及地方劳动用工及人事管理的有关法律法规，尤其要体现出对劳动者的尊重、公正，避免不应有的歧视。

10. 下列选项中，属于专业知识培训的是（ ）。

A. 金属工艺学的学习

B. 举办知识竞赛

C. 向员工介绍企业理念

D. 举办企业文化讲座

【正确答案】A

【答案解析】本题考查专业知识培训。专业知识培训。例如，金属工艺学习、产品知识和销售操作程序培训等。

11. 管理游戏法的适用对象是企业中（ ）。

A. 底层工作者

B. 低层管理者

C. 较高层次管理者

D. 高层次管理者

【正确答案】C

【答案解析】本题考查管理游戏法。管理游戏法的适用对象是企业中较高层次的管理者，是当前一种较先进的高级管理意识与能力训练的方法。

12. 我国法律明确规定了就业年龄和退休年龄，但是许多用人单位以自身发展需要为由，在招用员工时提出了苛刻的年龄条件，使有能力从事某种职业的人无法获得工作，属于（ ）。

- A. 性别歧视
- B. 年龄歧视
- C. 经验歧视
- D. 学历歧视

【正确答案】B

【答案解析】本题考查发布招聘广告阶段的歧视。年龄歧视：尽管我国法律明确规定了就业年龄和退休年龄，但是许多用人单位以自身发展需要为由，在招用员工时提出了苛刻的年龄条件，使有能力从事某种职业的人无法获得该工作。

13. 事假是必须由员工向用人单位提出一定事由的申请方可享有的假期，批准与否完全取决于（ ）。

- A. 事情程度
- B. 事情时期
- C. 事情利益
- D. 用人单位

【正确答案】D

【答案解析】本题考查员工请假管理制度。事假是必须由员工向用人单位提出一定事由的申请方可享有的假期，批准与否完全取决于用人单位。

14. 引起职业病的因素不包括（ ）。

- A. 粉尘
- B. 放射性物质
- C. 手机
- D. 有毒、有害物质

【正确答案】C

【答案解析】本题考查职业病。职业病是指企业、事业单位和个体经济组织的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素而引起的疾病。

15. 劳动法律关系主体的权利和义务所共同指向的对象，通常称为劳动法律关系的（ ）。

- A. 行为
- B. 财物
- C. 客体
- D. 主体

【正确答案】C

【答案解析】本题考查劳动法律关系的客体。劳动法律关系主体的权利和义务所共同指向的对象，通常称为劳动法律关系的客体。

16. 截至目前，我国政府已批准国际劳工公约（ ）个。

- A. 12
- B. 14
- C. 26
- D. 30

【正确答案】C

【答案解析】本题考查我国批准的国际劳工公约。截至目前，我国政府已批准国际劳工公约 26 个。

17. 传染病病原携带者禁止从事的工作不包括（ ）。

- A. 美容整容等工作
- B. 托幼机构保育、教育工作
- C. 机械零件生产加工
- D. 饮用水的生产管理供应工作

【正确答案】C

【答案解析】本题考查传染病病原携带者。传染病病原携带者禁止从事的易使传染病扩散的工作主要有以下几类：（1）食品生产经营中从事接触直接入口食品的工作。（2）饮用水的生产、管理、供应等工作。（3）在公共场所从事直接为顾客服务的工作。（4）托幼机构的保育、教育等工作。（5）美容、整容等工作。（6）直接从事化妆品生产的工作。（7）其他与人群接触密切的工作。

18. 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（ ），并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

- A. 40%
- B. 60%
- C. 80%
- D. 100%

【正确答案】C

【答案解析】本题考查试用期。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。

19. 最低工资标准每两年至少调整（ ）次。

- A. 三



B. 四

C. 五

D. 一

【正确答案】D

【答案解析】本题考查最低工资标准的发布。最低工资标准每两年至少调整一次。

20. 用人单位非法招用未满 16 周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由（ ）吊销营业执照。

A. 市场监督管理部门

B. 劳动行政部门

C. 派出所

D. 公安局

【正确答案】A

【答案解析】本题考查《劳动法》的有关规定。用人单位非法招用未满 16 周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由市场监督管理部门吊销营业执照。

21. 人格特质在组织中的应用主要体现在对（ ）的研究上。

A. 领导

B. 管理

C. 激励

D. 控制

【正确答案】A

【答案解析】本题考查人格特质在组织管理中的价值。人格特质在组织中的应用主要体现在对领导的研究上。

22. 关于偏见的说法，错误的是（ ）。

A. 偏见对他人的评价是建立在其所属的团体之上的，而不是认识上的

B. 偏见是人们以不正确或不充分的信息为依据，形成的对他人或群体的片面甚至错误的看法和影响

C. 偏见与态度无关，偏见不同于态度

D. 偏见的行为成分体现在歧视上

【正确答案】C

【答案解析】本题考查偏见。偏见是人们以不正确或不充分的信息为根据，形成的对他人或群体的片面甚至错误的看法和影响。偏见与态度有关，但偏见又不同于态度。

23. 团体形成的原因不包括（ ）。

- A. 个人对于自己的归类
- B. 加入团体可以满足人际需求
- C. 团体活动更具吸引力
- D. 团体内不会存在较大的冲突

【正确答案】D

【答案解析】本题考查团体的形成。团体形成的原因：团体活动和团体目标对于人们具有吸引力。加入团体可以满足人们的人际需要。个人对于自己的归类也会影响团体的形成。

24. 关于团体决策过程中经常使用的德尔菲技术的说法，正确的是（ ）。

- A. 德尔菲技术是通过成员面对面的讨论来做决策
- B. 使用德尔菲技术的时候，团体成员不需要匿名
- C. 德尔菲技术最大的问题是难以克服人际冲突
- D. 德尔菲技术是由兰德公司最早使用的一种决策方法

【正确答案】D

【答案解析】本题考查德尔菲技术。德尔菲技术最早是由著名智囊团—美国兰德公司使用的技术，与一般团体决策方法不同的是，它不安排团体成员见面讨论。

25. 下列团体分类中，属于非正式团体的是（ ）。

- A. 任务团体
- B. 利益团体
- C. 指挥团体
- D. 团队

【正确答案】B

【答案解析】本题考查团体的分类。在组织管理中，非正式团体又可以分为利益团体和联谊团体。

26. （ ）指信息在人与人之间的传递。

- A. 沟通
- B. 反馈
- C. 传递
- D. 接收

【正确答案】A

【答案解析】本题考查沟通的概念。沟通是指信息在人与人之间的传递。

27. 在组织承诺中，反映员工对组织的感情依赖、认同和投入程度的承诺是（ ）。

- A. 职业承诺
- B. 规范承诺
- C. 继续承诺
- D. 情感承诺

【正确答案】D

【答案解析】本题考查组织承诺。情感承诺是指员工对组织的感情依赖、认同和投入程度。

28. 工作挑战性与员工的工作满意度之间的关系是（ ）。

- A. 工作挑战性越大，员工的满意度越高
- B. 工作挑战性越小，员工的满意度越低
- C. 工作的挑战性适中，员工的满意度最高
- D. 工作挑战性越小，员工的满意度越高

【正确答案】C

【答案解析】本题考查工作满意度的决定因素。挑战性过大，超出员工的能力范围，会造成挫折和失败感，但没有挑战性的工作只能使人厌烦。当挑战性适中时，员工会体验到快乐和满足，工作挑战性和工作满意度呈倒“U”形关系。

29. 培训和开发成为现代人力资源管理中一个越来越重要的模块，这是由人力资源特性中的（ ）决定的。

- A. 时效性
- B. 开发性
- C. 社会性
- D. 能动性

【正确答案】B

【答案解析】本题考查人力资源的特性。人力资源最为重要的特性是能动性、社会性、开发性以及时效性。其中，开发性是指人力资源不是一种既有的存量，而是可以被开发的，即知识、技能、能力和经验等人力资源的核心要素是可以不断积累和更新的。正因为如此，培训和开发成为现代人力资源管理中一个越来越重要的模块。

30. 管理者与员工联合决策，合作和培植相互尊重的过程，指的是（ ）。

- A. 工作扩大化
- B. 工作丰富化
- C. 工作生活质量
- D. 工作轮换

【正确答案】C



【答案解析】本题考查工作生活质量。组织行为学专家西舍尔将提高员工工作生活质量定义为“管理者与员工联合决策，合作和培植相互尊重的过程。”

31. 招募和甄选工作通常需要以人力资源管理的两种基础性工具，即（ ）作为重要依据。

- A. 职位描述和任职资格
- B. 任职资格和胜任素质模型
- C. 职位描述和胜任素质模型
- D. 职位说明书和胜任素质模型

【正确答案】D

【答案解析】本题考查招募与甄选。招募和甄选工作通常需要以人力资源管理的两种基础性工具，即职位说明书和胜任素质模型作为重要依据。

32. 关于人力资源管理对组织的作用的说法，错误的是（ ）。

- A. 帮助企业达成经营要求
- B. 以组织利益为重进行变革管理
- C. 使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度的提高
- D. 帮助企业维护伦理道德政策以及履行社会职责

【正确答案】B

【答案解析】本题考查人力资源管理的主要作用。人力资源管理对于一个组织的作用主要体现在以下几个方面：第一，帮助企业达成战略目标或经营要求。第二，有效利用组织中全体员工技能和能力。第三，使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度的提高，工作、生活质量不断改善。第四，就人力资源管理政策与员工和其他利益相关者进行沟通。第五，帮助企业维护伦理道德政策以及履行社会责任。第六，以一种统筹兼顾个人、群体、组织和公众利益的方式进行变革管理。

33. 关于工作分析实施的说法，正确的是（ ）。

- A. 进行工作分析需要先调查工作相关背景信息
- B. 进行工作分析时对工作分析方法的选择没有要求
- C. 进行工作分析必须完全采用调查到的所有信息
- D. 进行工作分析必须对工作分析成果文件进行动态管理

【正确答案】D

【答案解析】本题考查工作分析的实施流程。进行工作分析需要先确定工作分析的目标，选项 A 错误；进行工作分析需要结合职位特点选择工作方法，选项 B 错误；在工作分析信息收集完成后，工作分析人员首先需要对工作分析信息进行初步核对、辨别真伪，之后对信息进行归类，甄选出于工作分析密切相关的信息，选项 C 错误。

34. 关于职位说明书内容的说法, 正确的是 ( )。

- A. 工作描述界定了工作对任职者各方面的要求
- B. 工作描述是对工作职责、工作活动以及工作环境等工作特性的书面描述
- C. 工作规范主要涉及任职者实际在做什么以及如何做等内容
- D. 工作规范是对职位本身的内涵和外延加以规范性的描述性文件

【正确答案】B

【答案解析】本题考查职位说明书。工作描述是对有关工作职责、工作内容、工作权限、工作环境等工作特性的文字描述。工作规范描述了工作对人的知识、技能、能力、品格、教育背景和工作经历等方面的要求。

35. 招募的基本战略不包括 ( )。

- A. 培训战略
- B. 高薪战略
- C. 组织战略
- D. 广泛搜寻战略

【正确答案】C

【答案解析】本题考查招募的基本战略。组织在进行招募时, 总的来说可以采取三种战略, 即高薪战略、培训战略和广泛搜寻战略。

36. 关于招募广告的说法, 错误的是 ( )。

- A. 当组织需要在较短的时间内招募到合适的求职者或大批求职者的时候, 刊登广告还是比较有效的
- B. 招募广告不能帮助组织吸引潜在的合格求职者
- C. 招募广告在客观上还能产生一种广告效应, 即提高组织在社会上的知名度, 树立良好的社会形象
- D. 地方报纸上的分类广告不利于组织有针对性地招募具有特定技能水平的求职者

【正确答案】B

【答案解析】本题考查招募广告。招募广告的刊登不仅能够帮助组织吸引潜在的合格求职者, 而且在客观上还能产生一种广告效应, 即提高组织在社会上的知名度, 树立良好的社会形象。

37. “在关键事件法的基础上发展起来, 与行为锚定法大体相近, 只是在量表的结构上有所不同, 是由工作绩效所要求的一系列合乎组织期望的行为组成的表单。”这是绩效考核方法中的 ( )。

- A. 排序法
- B. 强制分布法

C. 图尺度评价法

D. 行为观察量表法

【正确答案】D

【答案解析】本题考查行为观察量表法。行为观察量表法是在关键事件法的基础上发展起来的。它是由工作绩效所要求的一系列合乎组织期望的行为组成的表单。它与行为锚定法大体相近，只是在量表的结构上有所不同。

38. 关于临界特质分析系统的说法，错误的是（ ）。

A. 身体特质、智力特质和学识特质属于能力特质

B. 临界特质由能力特质和态度特质构成

C. 临界特质分析系统是完全以个人特质为导向的工作分析系统

D. 身体特质、智力特质和学识特质属于态度特质

【正确答案】D

【答案解析】本题考查临界特质分析系统。临界特质一般可以分为两大类，即能力特质和态度特质。能力特质包括身体特质、智力特质和学识特质，态度特质包括动机特质和社交特质。

39. 关于绩效考核指标权重的说法，错误的是（ ）。

A. 绩效考核指标权重是用来区分指标的相对重要性程度的概念

B. 在同一个绩效周期内，考核员工绩效的一组指标中，每个指标的重要性程度是不一样的

C. 在同一个绩效周期内，考核员工绩效的一组指标中，每个指标的重要性程度是一样的

D. 同一个员工在不同的绩效周期，即使绩效指标是相同的，但这些指标重要性程度也会不同

【正确答案】C

【答案解析】本题考查绩效考核指标权重。绩效考核指标权重是用来区分指标的相对重要性程度的概念。一方面，在同一个绩效周期内，考核员工绩效的一组指标中，每一个指标的重要性程度是不一样的；另一方面，对于同一个员工在不同的绩效周期，即使绩效指标是相同的，但这些指标重要性程度也会不同。

40. 招募范围、招募规模，招募渠道等属于（ ）的内容。

A. 招募需求确定

B. 招募计划制订

C. 招募活动实施

D. 招募效果评估

【正确答案】B

【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。

41. 稳定的、冷静的、满足的/焦虑的、不稳定的、喜怒无常的属于“大五”人格模型的（ ）因素。

- A. 外向性
- B. 情绪性
- C. 创造性
- D. 公正性

【正确答案】B

【答案解析】本题考查“大五”人格模型。情绪性的双极定义为稳定的、冷静的、满足的/焦虑的、不稳定的、喜怒无常的。

42. 使用有限的薪酬最大限度地激发员工的工作积极性，这体现的是薪酬体系设计原则中的（ ）。

- A. 公平性原则
- B. 激励性原则
- C. 竞争性原则
- D. 经济性原则

【正确答案】D

【答案解析】本题考查薪酬体系设计原则。经济性原则：应力求使用有限的薪酬最大限度地激发员工的工作积极性，以提高企业的市场竞争力。

43. 关于团队奖励计划的说法，正确的是（ ）。

- A. 在绩效考核标准的制定上，团队奖励计划比个人奖励计划要相对复杂
- B. 团队奖励计划难以使企业员工产生较强的团队凝聚力
- C. 团队奖励计划不会使那些为企业做出巨大贡献的员工产生不公平感
- D. 团队奖励计划不会导致优秀员工的流动

【正确答案】C

【答案解析】本题考查团队奖励计划。在绩效考核标准的制定上，团队奖励计划比个人奖励计划相对简单，选项 A 错误。团队奖励计划可以使企业员工产生较强的团队凝聚力，选项 B 错误。团队奖励计划导致优秀员工的流动，易产生“搭便车效应”，选项 D 错误。

44. 下列不属于弹性福利计划实施方式的是（ ）。

- A. 核心福利计划
- B. 混合匹配福利计划
- C. 非标准福利计划
- D. 附加福利计划



【正确答案】C

【答案解析】本题考查弹性福利计划。弹性福利计划的实施方式包括以下四种类型：附加福利计划；混合匹配福利计划；核心福利计划；标准福利计划。

45. 关于培训赔偿原则的说法，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. 当企业方面提出与职工解除劳动关系时，可以要求职工赔偿培训费
- C. 劳动者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
- D. 具体如何赔偿，可按培训合同执行，未签订培训合同的按劳动合同执行

【正确答案】B

【答案解析】本题考查培训赔偿。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劳动者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。

46. 在实际工作中，组织很少对培训与开发进行投资收益评估，这是因为对其进行评估（ ）。

- A. 困难且成本高
- B. 没有意义
- C. 得不偿失
- D. 方法不成熟

【正确答案】A

【答案解析】本题考查培训与开发的效果评估。在实际工作中，组织很少进行投资收益评估，因为对其进行评估是一个困难且昂贵的过程。

47. 下列不属于计时制衍生形式的是（ ）。

- A. 罗恩制
- B. 非标准工时制
- C. 哈尔西奖金制
- D. 标准工时制

【正确答案】B

【答案解析】本题考查计时制。计时制有多种衍生形式，如标准工时制、哈尔西奖金制、罗恩制。

48. 下列不属于现场的个体培训与开发的步骤是（ ）。

- A. 跟踪观察



B. 练习

C. 传授

D. 示范

【正确答案】D

【答案解析】本题考查个体培训与开发的方法。现场的个体培训与开发包括以下四个步骤：准备、传授、练习、跟踪观察。

49. 关于好的员工福利计划特征的说法，错误的是（ ）。

A. 福利计划应建立在亲情、平等和信任的基础上

B. 最大限度满足员工的最低基本需要

C. 对外具有竞争力

D. 体现企业的经营哲学和战略目标

【正确答案】B

【答案解析】本题考查福利的评价与反馈。一套好的员工福利计划应具有以下一些特征：亲和性；灵活性；竞争性；成本效能；可操作性；特色性。

50. 下列不属于绩效考核指标设计方法的是（ ）。

A. 经验判断法

B. 个案研究法

C. 业务流程分析法

D. 专题访谈法

【正确答案】A

【答案解析】本题考查绩效考核指标的设计方法。绩效考核指标的设计方法包括：工作分析法、个案研究法、业务流程分析法、专题访谈法、问卷调查法。

51. 《中华人民共和国劳动法》的适用范围不包括（ ）。

A. 中华人民共和国境内的国有企业

B. 公务员

C. 中华人民共和国境内的外商投资企业

D. 与国家机关建立劳动关系的劳动者

【正确答案】B

【答案解析】本题考查劳动者。适用劳动法的劳动者包括与企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织之间形成劳动关系的劳动者，以及与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。但公务员和参照公务员制度管理的事业单位、社会团体的工作人员，以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

52. 关键的绩效维度应当控制在（ ）个，以便使员工知道企业的发展重点。

- A. 3~5
- B. 5~10
- C. 10~15
- D. 1~3

【正确答案】B

【答案解析】本题考查绩效考核指标体系设计的注意事项。关键的绩效维度应当控制在 5~10 个，以便使员工知道企业的发展重点，有目标地塑造自身的工作行为。

53. 下列不属于劳动法的重要原则的是（ ）。

- A. 劳动条件的基准化
- B. 劳动者保障的全面化
- C. 劳动执法的规范化
- D. 劳动关系协调的合同化

【正确答案】B

【答案解析】本题考查劳动法的重要原则。劳动法的重要原则包括：劳动关系协调的合同化；劳动条件的基准化；劳动者保障的社会化；劳动执法的规范化。

54. 关于提取和使用职工教育培训经费的说法，错误的是（ ）。

- A. 企业按国家规定比例提取的职工教育培训经费，应列入成本开支
- B. 劳动行政部门应当责令有挪用职工教育培训经费行为的企业予以改正
- C. 企业职工参加职业技能鉴定的费用属于职工教育培训经费使用范围
- D. 企业职工参加高技能人才培训的费用应由个人负担

【正确答案】D

【答案解析】本题考查职工教育培训经费。职工教育培训经费的使用范围包括上岗和转岗培训、各类岗位适应性培训、岗位培训、职业技术等级培训、高技能人才培训、专业技术人员继续教育、特种作业人员培训、企业组织的职工外送培训的经费支出、职工参加的职业技能鉴定、职业资格认证等经费支出等。

55. 企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费，对劳动者进行（ ）培训和继续教育培训。

- A. 职业技能
- B. 创业
- C. 就业前
- D. 再就业

【正确答案】A

【答案解析】本题考查企业职工培训。企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费，对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训。

56. 下列不属于劳动合同约定条款的是（ ）。

- A. 福利待遇
- B. 试用期
- C. 补充保险
- D. 劳动保护

【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动合同的约定事项。劳动合同除必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

57. 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

【正确答案】D

【答案解析】本题考查冲突产生的原因。冲突产生的原因主要包括：处事策略不同；不良的沟通和信息谬传；个体差异；角色矛盾。

58. 关于工作时间的说法，错误的是（ ）。

- A. 企业安排职工在周休息日工作的，不得以安排补休代替支付加班费
- B. 企业实行不定时工作制必须经劳动行政部门审批
- C. 劳动者工作时间每日不得超过 8 小时
- D. 用人单位应当保证劳动者每周至少休息 1 日

【正确答案】A

【答案解析】本题考查加班管理。在规章制度中明确加班须先安排补休，不能补休的支付加班费，并且对安排补休规定一定的期限。

59. 用人单位聘用外国人就业，应在被聘用的外国人入境后（ ）内，持就业许可证、劳动合同及有效护照或代替护照证件，到原发证机关办理外国人就业证，并填写外国人就业登记表。

- A. 10 日
- B. 15 日

C. 20 日

D. 1 个月

【正确答案】B

【答案解析】本题考查外国人在我国就业的一般规定。申办就业证的程序是：用人单位聘用外国人就业，对除法律规定可以免办就业证的外国人外，应由用人单位为其办理就业证。应在被聘用的外国人入境后 15 日内，持就业许可证、劳动合同及有效护照或代替护照证件，到原发证机关办理《外国人就业证》，并填写外国人就业登记表。

60. 关于对未成年工特殊保护的说法，错误的是（ ）。

A. 任何单位都不得招用 16 周岁以下的未成年人

B. 未成年工是指 16~18 周岁的劳动者

C. 一般情况下，对未成年工实施缩短工作时间的工作安排

D. 未成年人从事的劳动范围受到严格的限定

【正确答案】A

【答案解析】本题考查未成年工特殊保护的主要内容。《劳动法》第十五条规定，禁止用人单位招用未满 16 周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满 16 周岁的未成年人，必须依据国家有关规定，并保障其受义务教育的权利。也就是说，我国规定的最低就业年龄为 16 周岁。未成年工是指 16~18 周岁的劳动者。

## 二、多项选择题

1. 德国哲学家斯普兰格在《人的类型》一书中，把价值观区分为（ ）。

A. 理论的

B. 社会的

C. 经济的

D. 政治的

E. 生态的

【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查奥尔波特的六分类。德国哲学家斯普兰格在《人的类型》一书中，把价值观区分为理论的、社会的、经济的、政治的、审美的和宗教的六种。

2. 工作满意度的特点包括（ ）。

A. 整体性

B. 一维性

C. 稳定性

D. 社会影响

E. 环境的影响

【正确答案】ACE

【答案解析】本题考查工作满意度的特点。工作满意度的特点包括：整体性和多维性；稳定性；环境的影响。

3. 传统的工作分析方法包括（ ）。

A. 问卷调查法

B. 工作实践法

C. 访谈法

D. 文献分析法

E. 关键事件法

【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查传统的工作分析方法。传统的工作分析方法包括访谈法、问卷调查法、观察法、工作实践法、工作日志法、文献分析法及主题专家会议法等。

4. 从测试内容来看，心理测试可以划分为（ ）。

A. 能力测试

B. 人格测试

C. 职业兴趣测试

D. 体能测试

E. 性格测试

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查心理测试。从测试内容来看，心理测试可以划分为能力测试、人格测试以及职业兴趣测试三大类。

5. 根据薪酬发放依据，可以将基本薪酬分为（ ）。

A. 职位薪酬

B. 技能薪酬

C. 非经济薪酬

D. 能力薪酬

E. 福利

【正确答案】ABD

【答案解析】本题考查基本薪酬。根据薪酬发放依据，可以将基本薪酬分为职位薪酬、技能薪酬和能力薪酬。

6. 常见的市场薪酬水平定位一般分为（ ）。



- A. 市场跟进策略
- B. 市场跟随策略
- C. 市场滞后策略
- D. 混合策略

E. 高端策略

【正确答案】BCD

【答案解析】本题考查薪酬水平。常见的市场薪酬水平定位策略一般可分为以下几类：市场领先策略；市场跟随策略；市场滞后策略；混合策略。

7. 计时制的衍生形式有（ ）。

- A. 标准工时制
- B. 哈尔西奖金制
- C. 罗恩制
- D. 佣金制
- E. 日结制

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查计时制。计时制是根据单位产量的时耗来计发薪酬的形式。计时制也有多种衍生形式，如标准工时制、哈尔西奖金制、罗恩制。

8. 离职的常见形式有（ ）。

- A. 协商解除
- B. 辞职
- C. 解聘
- D. 诉讼
- E. 仲裁

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查离职的常见形式。离职的常见形式有：协商解除；辞职；解聘；终止合同。

9. 马西等人认为，员工援助计划的执行模式可以分为（ ）。

- A. 内置模式
- B. 外设模式
- C. 联合模式
- D. 整合模式

E. 联动模式

【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查员工援助计划的执行模式。马西等人认为，员工援助计划的执行模式可以分为内置模式、外设模式、联合模式、整合模式四种。

10. 按照《中华人民共和国就业促进法》的规定，设立职业中介机构应当具备（ ）。

- A. 有明确的章程和管理制度
- B. 有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金
- C. 有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员
- D. 法律、法规规定的其他条件
- E. 生产许可证

【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查职业中介机构的设立。按照《就业促进法》的规定，设立职业中介机构应当具备下列条件：（1）有明确的章程和管理制度。（2）有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金。（3）有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员。（4）法律、法规规定的其他条件。

11. 关于能力、知识和技能的说法，错误的有（ ）。

- A. 知识是概括化的经验系统
- B. 技能是概括化的行为模式
- C. 能力是概括化的经验系统
- D. 知识可以不断积累
- E. 技能发展到一定程度就会定型

【正确答案】CE

【答案解析】本题考查能力与知识和技能的区别。知识和技能这两个概念与能力有关但又有所不同，知识是概括化的经验系统，技能是概括化的行为模式，而能力则是概括化的心理特征。能力发展到一定程度时就会定型，但知识和技能却可以不断积累。

12. 关于工作满意度调查的说法，正确的有（ ）。

- A. 通过一定的手段和方法来调查员工对工作和工作环境的感受
- B. 使管理层掌握相关信息以便在预防和解决员工问题时进行正确的决策
- C. 调查需要得到员工的支持，但无须获得最高管理层的支持
- D. 工作满意度调查的对象是普通员工，不包括管理层
- E. 工作满意度调查可以使员工的消极情感得到释放

【正确答案】ABE

【答案解析】本题考查工作满意度调查。工作满意度调查就是通过一定的手段与方法来调查员工（包括管理层）对工作和工作环境的感受。选项 D 错误。

13. 员工的工作满意度会影响（ ）。

- A. 生活质量
- B. 离职率
- C. 缺勤和迟到
- D. 偷窃行为
- E. 组织公民行为

【正确答案】BCDE

【答案解析】本题考查工作满意度的影响后果。员工的工作满意度会影响到以下几个方面：工作绩效；离职率；缺勤和迟到；偷窃行为；暴力行为；组织公民行为。

14. 工作分析的内容包括（ ）。

- A. 工作设立的目的和工作内容
- B. 工作联系
- C. 工作发生时间和工作环境
- D. 工作任职者要求
- E. 工作成本

【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查工作分析的内容。工作分析的内容包括：工作设立的目的；工作内容；工作联系；工作发生时间；工作环境；工作任职者要求。

15. 制作招募广告时，通常应当遵循的原则包括（ ）。

- A. 能够引起求职者的注意
- B. 激起求职者对空缺职位的兴趣
- C. 帮助求职者判断获得空缺职位的可能性
- D. 唤起求职者去求职的愿望
- E. 促使求职者尽快采取求职行动

【正确答案】ABDE

【答案解析】本题考查招募广告。一般来说，在制作招募广告时，通常应当遵循 AIDA 的原则。第一，招募广告必须能够引起求职者的注意。第二，招募广告应能激起求职者对空缺职位的兴趣。第三，招募广告应能唤起求职者去求职的愿望。第四，招募广告应能促使求职者尽快采取求职行动。

16. 关于员工援助计划的若干种执行模式的说法，正确的有（ ）。

- A. 内置模式是指把员工援助计划变成人力资源管理体系的一部分来实施
- B. 外设模式是指将员工援助计划外包给外部专业组织或人员
- C. 联合模式是指若干组织联合成立一个专门的员工援助服务中心
- D. 整合模式是指组织内建立员工援助计划实施部门,同时与外部专业机构联合提供相关服务
- E. 植入模式是指让员工自己来组成小组提供员工援助服务

【正确答案】BCD

【答案解析】本题考查员工援助计划的执行模式。内置模式是指组织自行设置员工援助计划实施的专职部门,聘请具有社会工作、心理、咨询、辅导等专业人员来策划实施该项目。选项 A 错误。员工援助计划的执行模式可分为内置模式、外设模式、联合模式和整合模式四种,没有植入模式,选项 E 错误。

17. 对监督管理人员进行培训与开发的重点包括 ( )。

- A. 管理知识与技能
- B. 业务技能
- C. 专业知识的提升
- D. 管理技能
- E. 处理人际关系

【正确答案】ACE

【答案解析】本题考查不同对象的培训与开发。对监督管理人员进行培训与开发的重点是:管理知识与技能、专业知识的提升,以及如何处理人际关系等实务技巧。

18. 开展时间研究可采用的方法包括 ( )。

- A. 秒表时间研究
- B. 标准资料法
- C. 工作抽样法
- D. 工作任务清单分析法
- E. 预定动作时间标准法

【正确答案】ABCE

【答案解析】本题考查时间研究。时间研究的方法包括:秒表时间研究;工作抽样法;预定动作时间标准法;标准资料法。

19. 关于劳动法律关系主体和客体的说法,正确的有 ( )。

- A. 劳动法律关系的主体包括劳动者和用人单位
- B. 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

- C. 劳动法律关系的客体一般包括物、精神财富和行为
- D. 劳动法律关系客体中的行为包括劳动行为和其他行为
- E. 劳动法律关系主体的权利和义务要通过一定的财产来体现

【正确答案】 ABDE

【答案解析】 本题考查劳动法律关系主体和客体。法律关系的客体一般包括物、精神财富和行为，而劳动法律关系的客体一般表现为一定的行为和财物。选项 C 错误。

20. 实行就业准入的职业（工种）必须由（ ）决定设立。

- A. 法律
- B. 劳动行政部门
- C. 行政法规
- D. 工商行政部门
- E. 国务院

【正确答案】 ACE

【答案解析】 本题考查就业准入制度。实行就业准入的职业（工种）必须由法律、行政法规、国务院决定设立。

### 三、案例分析题

1. 某公司的一些热爱乒乓球运动的员工，自发组建了兴趣小组，小王担任组长。兴趣小组自成立以来，举办了很多活动，并且规定每天下班训练一小时，但是没有形成规范性章程。开始的时候，成员积极性较高，都能主动参加训练，但是由于后来工作繁忙，很多人经常不能按时参加小组内的活动。小组每月还会选出运动之星，但是由于缺乏标准，导致组内成员都有很大意见，组内成员难以正常沟通去解决这些问题。兴趣小组名存实亡，作为组长的小王非常苦恼。

根据以上资料，回答下列问题：

1) 案例中的兴趣小组属于（ ）。

- A. 正式团体
- B. 非正式团体
- C. 组织
- D. 规模

【正确答案】 B

【答案解析】 本题考查非正式团体。非正式团体建立在共同喜好、彼此相似和友谊的基础上，是基于社会交往的需要自发形成的，团体成员间的关系比较松散，并且没有明确的名称，如日常生活中的朋友团体就属于非正式团体。



2) 团体的发展可以分为 ( )。

- A. 形成期
- B. 冲突期
- C. 规范期
- D. 成熟期

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查团体发展的阶段。团体的发展可以分为五个阶段：形成期、冲突期、规范期、产出期、结束期。

3) 后来很多人不能参加活动，是由于小组缺乏 ( )。

- A. 团体规范
- B. 兴趣
- C. 领导约束
- D. 奖励

【正确答案】A

【答案解析】本题考查团体规范。为了保证团体目标的实现，任何一个团体都必须有制约其成员的思想、信念和行为的准则和行为标准，这种每个成员都必须严格遵守的准则就是团体规范。

4) 克服小组沟通障碍的途径有 ( )。

- A. 利用反馈
- B. 精简语言
- C. 过滤作用
- D. 情绪控制

【正确答案】ABD

【答案解析】本题考查克服沟通障碍的途径。克服沟通障碍的途径有：利用反馈；精简语言；主动倾听；情绪控制。

2. 企业在成立初期就非常关注员工们的薪酬福利管理，公司员工的薪酬包括工资、奖金以及红利，每年还会安排一些工作能力突出的员工外出培训。最近，由于劳动力市场的供需关系发生改变，公司高层决定进行薪酬改革，用于塑造和强化企业文化，助推企业发展。

根据以上资料，回答下列问题：

1) 案例中的工资属于 ( )。

- A. 直接经济报酬
- B. 间接经济报酬

C. 工作特征

D. 工作环境

【正确答案】A

【答案解析】本题考查经济薪酬。经济薪酬包括直接经济报酬（如工资、薪金、奖金、佣金及红利等）和间接经济报酬（如企业支付的保险以及带薪休假等形式的经济福利）。

2) 案例中的培训属于（ ）。

A. 直接经济报酬

B. 间接经济报酬

C. 工作特征

D. 工作环境

【正确答案】C

【答案解析】本题考查非经济薪酬。非经济薪酬主要有两个组成部分：一是工作特征，是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，是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。

3) 影响企业薪酬设定的外部因素主要有（ ）。

A. 劳动力市场的供需关系与竞争状况

B. 地区及行业差异

C. 当地生活水平

D. 企业的业务性质与内容

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查影响企业薪酬设定的因素。影响薪酬设定的外在因素有：劳动力市场的供需关系与竞争状况；地区及行业差异；当地生活水平；与薪酬相关的法律、法规。

4) 薪酬对企业有（ ）作用。

A. 改善经营绩效

B. 塑造和强化企业文化

C. 支持企业变革

D. 基本生活保障

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查薪酬对企业的作用。薪酬对企业的作用包括：改善经营绩效、塑造和强化企业文化、支持企业变革。

3. Z 企业为了实行岗位管理，决定首先进行工作分析，并决定以人力资源部和企业内各部门为主体实施工作分析。在阅读了一些相关书籍之后，人力资源部召开了一次各部门经理会议，要求企业内各部门按照规定的格式自己编写职位说明书。各部门经理在会后纷纷将编写职位说明书的任务指派到各个员工。两周后人力资源部将各部门编写的职位说明书收回，发现有的部门将所有的职位都进行了描述，填写得过于详细，没有抓住重点；有的部门填写得过于简单，且形式不统一。人力资源部将回收的职位说明书一起统一了格式，进行简单修改之后存档？这些职位说明书虽然有一定的指导作用，但是没有达到预期的效果。

1) 在这个案例中，人力资源部并没有进行必要的( )工作，就直接要求各部门经理自行编写职位说明书，这是造成工作分析没有达到预期效果的原因之一。

A. 明确规定工作分析的具体目标

B. 背景信息的收集

C. 选择适当的工作分析方法

D. 选择企业中的典型职位

【正确答案】BCD

【答案解析】本题考查工作分析的实施流程。在确定了工作分析的实施目的之后，可以通过调查企业内部资料和外部资料来掌握与工作相关的背景信息，为工作相关信息的收集、分析整理及结果的形成奠定基础。

2) Z 企业的工作分析选择的实施主体是企业内各部门。这种主体的缺点是( )。

A. 耗费资金

B. 工作分析结果可能不专业

C. 可信度不高

D. 实施人员经验不足

【正确答案】BC

【答案解析】本题考查实施主体的选择。由各部门自己实施工作分析，人力资源管理部门提供专业辅导。优点在于其非常熟悉本部门工作且节省成本；缺点在于工作分析结果可能不专业，影响可信度。

3) 在工作分析中，Z 企业的各部门经理应该明确的内容包括( )。

A. 实施工作分析的流程是什么

B. 工作分析的必要性

C. 工作分析对本部门的影响

D. 在工作分析实施中自己的责任

【正确答案】BCD

【答案解析】本题考查工作分析的实施技巧。中层管理者应明确的内容为：（1）是否了解工作分析的必要性。（2）工作分析对本部门的影响是什么。（3）在工作分析实施中，自己的责任是什么。

4) 在这个案例中，各部门的主要问题之一是没有选择标杆职位。选择标杆职位应该参考的标准包括（ ）。

- A. 职位的代表性
- B. 职位的关键性
- C. 职位内容变化的频率和程度
- D. 职位的复杂程度

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查标杆职位的选取。选择标杆职位可以参考以下标准：职位的代表性、职位的关键程度、职位内容变化的频率和程度及职位任职者的绩效。

4. 有一家高科技生产企业，在公司规模扩大和业务拓展的压力下，公司高层认识到需要加大公司的培训与开发工作的力度。人力资源部根据公司的发展需求，在所有部门和员工中进行了培训需求问卷调查，在分析了调查结果和近期业绩考核结果的基础上，提出了培训与开发计划，并开展了一系列培训和开发活动。由于各部门业务非常繁忙，为保证培训的全面到位，公司做出硬性规定，除特殊原因外，所有相关员工必须全部参加培训，并配以严格的考勤和培训效果评估手段，将员工的培训态度和培训成绩与员工的月度业绩考核直接挂钩。经过一段时间的培训，从培训效果看，员工素质和技能都有一定程度的提高，但人力资源部总感觉没有达到预期效果。而且越往后问题越多，主要表现为：①课堂气氛呆板，员工不主动参与互动，请假、中途退场现象较为严重；②进行现场评估时，参训员工普遍反映培训比较单调；③参训员工的成绩基本令人满意，但在培训后的工作中，行为变化不大，员工对所学知识不能融会贯通，或者根本不按新学到的知识（技能）去做，参加培训仅仅是为了应付培训后的考试。为此，人力资源部又进行了原因分析，最终找到了解决问题的有效方法。

1) 该公司人力资源部所进行的培训与开发需求分析内容包括（ ）。

- A. 培训与开发调查
- B. 组织分析
- C. 工作绩效评估分析
- D. 工作任务分析

【正确答案】AC

【答案解析】本题考查培训与开发的需求分析。需求分析的内容包括：组织分析、工作任务分析和人员分析。根据案例“在分析了调查结果和近期业绩考核结果的基础上，提出了培训



与开发计划”，因此，人力资源部进行的培训与开发需求分析内容包括培训与开发调查和工作绩效评估分析。

2) 该公司将员工的培训态度和培训成绩与员工的月度业绩考核直接挂钩，属于培训与开发实施过程中的（ ）环节。

A. 计划制订

B. 控制

C. 效果评估

D. 监督和改进

【正确答案】B

【答案解析】本题考查培训与开发的控制。对培训与开发工作进行有效的控制，是指在培训与开发计划中要规定培训与开发课程或活动的结果必须达到的标准或要求。对培训与开发的控制还包括：将受训人员的参与态度及成绩同奖罚措施挂钩，以增强其参与的积极性；培训与开发部门定期举行例会，讨论有关事宜并听取建议等。

3) 该公司对培训与开发效果的评估包括（ ）。

A. 投资收益评估

B. 反应评估

C. 学习评估

D. 工作行为评估

【正确答案】BCD

【答案解析】本题考查培训与开发的效果评估。一般而言，培训与开发的评估内容主要包括：反应评估、学习评估、工作行为评估、结果评估、投资收益评估。本案例包括 BCD。

4) 公司人力资源部若要对以后的培训与开发进行监督，正确的做法是（ ）。

A. 由具备相应能力的员工依据组织所规定的程序进行监督

B. 采用访谈、观察和数据收集等方法进行监督

C. 采用何种监督方法不应提前确定，应随情况而定

D. 监督的基本内容包括培训与开发过程中各阶段的记录，以及相关分析和总结

【正确答案】ABD

【答案解析】本题考查培训与开发的监督和改进。至于采用何种监督方法，应该在培训与开发计划书中就确定了。

5. 职工李某 2015 年 3 月 1 日被招入某公司时，公司忘了与其订立劳动合同。李某知道公司如果不与其订立书面劳动合同，依法需要向其支付双倍工资，因此一直不动声色。直至公司对其劳动合同进行普查时，才发现与李某漏签了劳动合同。于是，公司提出要与李某补签书



面劳动合同。但李某要求公司先支付其另一半工资，否则不同意补签书面劳动合同。公司表示，如果李某不同意补签书面劳动合同，公司将随时与李某终止劳动关系，随后，因李某不同意订立书面劳动合同，公司向李某送达了终止劳动关系的书面通知。李某收到书面通知后，要求公司给予其经济补偿。但公司予以拒绝，双方因此发生了争议。

1) 关于公司与李某订立书面劳动合同的说法，正确的是( )。

- A. 公司与李某必须在 2015 年 2 月 28 日前订立书面劳动合同
- B. 公司可以随时与李某订立书面劳动合同
- C. 公司与李某应当在 2015 年 3 月 31 日前订立书面劳动合同
- D. 公司与李某应当签订无固定期限劳动合同

【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。”

2) 关于李某要求公司支付两倍工资的说法，正确的是( )。

- A. 公司应自 2015 年 3 月 1 日起向李某支付两倍工资
- B. 公司是否与李某订立书面劳动合同，都无须向李某支付两倍工资
- C. 只要李某提出要求，公司就应向李某支付两倍工资
- D. 公司应当自 2015 年 4 月 1 日起向李某支付两倍工资

【正确答案】D

【答案解析】本题考查订立劳动合同的时间。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。

3) 关于公司与李某终止劳动关系的说法，正确的是( )。

- A. 公司可以随时与李某终止劳动关系
- B. 公司不得与李某终止劳动关系
- C. 公司如在 2015 年 3 月 20 日书面通知李某订立书面劳动合同，若李某不同意，公司应当书面通知李某终止劳动关系
- D. 公司与李某未订立书面劳动合同，双方不存在劳动关系，也不存在终止劳动关系的问题

【正确答案】C

【答案解析】本题考查订立劳动合同的时间。自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，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，无须向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

4) 关于公司与李某终止劳动关系给予经济补偿的说法，正确的是（ ）。

- A. 公司与李某终止劳动关系，无须给予李某经济补偿
- B. 因李某不愿意订立书面劳动合同，如公司在李某入职 1 个月内书面通知李某终止劳动关系，公司无须给予李某经济补偿
- C. 因公司未与李某订立书面劳动合同，如李某要求终止劳动关系，公司应当给予李某经济补偿
- D. 只要公司提出与李某终止劳动关系，公司就应当给予李某经济补偿

【正确答案】BC

【答案解析】本题考查订立劳动合同的时间。自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，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，无须向劳动者支付经济补偿。选项 AD 错误，选项 B 正确。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。选项 C 正确。