

人力资源管理专业知识与实务（初级）

一、单项选择题

1. 根据奥尔波特对价值观的分类，人追求世界的形式和谐，以美的原则如对称、均衡、和谐等评价事物的人属于（ ）。

- A. 理论型
- B. 审美型
- C. 宗教型
- D. 经济型

【正确答案】B

【答案解析】本题考查价值观的分类。审美型的人追求世界的形式和谐，以美的原则如对称、均衡、和谐等评价事物。

2. 从价值观的（ ）来看，它具有超越情境的特点。

- A. 主体
- B. 表现形式
- C. 功能
- D. 层次

【正确答案】D

【答案解析】本题考查价值观的内容。从价值观的层次来看，它具有超越情境的特点。

3. 关于态度的形成主要有三种理论，不包括（ ）。

- A. 行为倾向理论
- B. 学习理论
- C. 诱因理论
- D. 认知一致性理论

【正确答案】A

【答案解析】本题考查态度形成的理论。关于态度的形成主要有三种理论，各有侧重点，相互补充。即：学习理论、诱因理论、认知一致性理论。

4. 根据费斯汀格的认知失调理论，“我喜欢吸烟，我不想真正戒掉我的烟瘾”属于（ ）。

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

【正确答案】C

【答案解析】本题考查费斯汀格的认知失调理论。改变态度：改变自己对戒烟的态度，使其与以前的行为一致（我喜欢吸烟，我不想真正戒掉我的烟瘾）。

5. 由于每个成员都参与了团体决策，因而所有的成员对决策结果共同承担责任，而不是确定的成员承担责任，体现了团体决策的（ ）缺点。

- A. 耗费时间
- B. 团体压力难以克服
- C. 有时会产生少数人把持的现象
- D. 责任模糊

【正确答案】D

【答案解析】本题考查团体决策的缺点。责任模糊：由于每个成员都参与了团体决策，因而所有的成员对决策结果共同承担责任，而不是确定的成员承担责任。这实际上会造成责任模糊，导致相互推诿。

6. 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。

7. 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。

8. （ ）是一种衡量员工未来是否愿意留在组织中工作的重要指标。

- A. 工作投入度
- B. 工作满意度
- C. 工作态度
- D. 组织承诺

【正确答案】D

【答案解析】本题考查工作态度概述。组织承诺是一种衡量员工未来是否愿意留在组织中工作的重要指标。

9. 在员工表达不满的方式中，属于建设性、积极的方式的是（ ）。

- A. 辞职
- B. 提建议
- C. 忠诚
- D. 忽视

【正确答案】B

【答案解析】本题考查工作满意度的影响后果。提建议也就是与上级讨论所面临的问题，指出症结所在，提出建设性的改革措施，这属于建设性、积极的表达方式。

10. 关于组织公民行为的说法，正确的是（ ）。

- A. 组织公民行为是员工职责范围内的
- B. 组织公民行为是员工职责范围之外的
- C. 组织公民行为能得到组织给予的薪酬回报
- D. 组织公民行为属于消极的工作行为

【正确答案】B

【答案解析】本题考查工作满意度。组织公民行为是一种典型的积极的工作行为。组织公民行为是员工做出的对组织的生存和高效运作起到非常积极作用的行为，但这些行为又不是员工职责范围内的，因而，通常不能得到组织在薪酬上的回报。

11. 如果员工周围的同事都对工作不满，那么，该员工就更有可能会受到感染，表现出对工作的不满。这体现了（ ）。

- A. 工作挑战性
- B. 公平的待遇
- C. 良好的工作环境
- D. 社会影响

【正确答案】D

【答案解析】本题考查工作满意度的决定因素。社会影响，员工所在的社会群体和日常所接触的人对员工的满意度也会有影响，特别是员工的同事。如果员工周围的同事都对工作不满，那么，该员工就更有可能会受到感染，表现出对工作的不满。

12. 人力资源的（ ）是指人是价值创造过程中最为主动的因素，人对自己的价值创造过程具有可控性，人的工作动机会直接影响到工作的结果以及实现的价值。

- A. 能动性
- B. 社会性
- C. 时效性

D. 开发性

【正确答案】A

【答案解析】本题考查人力资源的特性。能动性是指人是价值创造过程中最为主动的因素，人对自己的价值创造过程具有可控性，人的工作动机直接影响到工作的结果以及实现的价值。

13. 下列关于人力资源管理发展简史的内容，描述错误的是（ ）。

- A. 关心工人福利的主张是现代人事管理思想的来源之一
- B. 科学管理运动是现代人事管理发展的一条线索
- C. 工业心理学早期主要领域是工作效率的提高
- D. 人力资源管理的出现标志着人事管理职能发展到了一个新的阶段

【正确答案】C

【答案解析】本题考查人力资源管理的发展简史。工业心理学早期主要领域是职业指导。

14. “人力资源”一词是由（ ）于 1954 年在其著名的《管理的时间》一书中首先正式提出并加以明确界定的。

- A. 闵斯特伯格
- B. 欧文
- C. 舒尔茨
- D. 德鲁克

【正确答案】D

【答案解析】本题考查作为组织要素的人力资源。比较公认的现代人力资源概念是由彼得·德鲁克于 1954 年在其著名的《管理的时间》一书中首先正式提出并加以明确界定的。

15. 人力资源在经济中的价值可以从（ ）过程中的作用体现出来。

- A. 劳动在生产价值创造
- B. 劳动在经济价值创造
- C. 劳动在知识创造
- D. 劳动在资本创造

【正确答案】B

【答案解析】本题考查人力资源的经济理论基础。人力资源在经济中的价值可以从劳动在经济价值创造过程中的作用体现出来。

16. 西奥多·舒尔茨开创的（ ）改变了传统经济学将人作为一种附属于资本的次要生产要素看待的错误思想。

- A. 人力资本投资理论
- B. 生产要素理论
- C. 人际关系学说

D. 企业资源基础理论

【正确答案】A

【答案解析】本题考查人力资本投资理论与人力资源。人力资本投资理论将人力资源视为一切资源中最为重要的资源，第一次将人力资源对经济增长的贡献明确地提到了首要的地位，从而改变了传统经济学将人作为一种附属于资本的次要生产要素来看待的错误思想，可以称得上是一场思想革命。

17. 下列背景信息中，属于企业内部信息的是（ ）。

- A. 工作规范
- B. 国内外职业标准
- C. 职位配置图
- D. 行业的相关政策

【正确答案】C

【答案解析】本题考查工作分析的实施流程。企业内部信息主要包括企业战略、企业文化、各项制度和政策、组织机构图、作业流程说明、ISO 质量文件、各部门职能职责分工、职位配置图、职位办事细则、劳动合同及原有的对部门或职位的职责界定等。

18. 问卷调查法的缺点不包括（ ）。

- A. 对问卷编制的技术要求较高
- B. 可能导致产生信息误差
- C. 问卷的回收率通常偏低
- D. 调查范围广泛

【正确答案】D

【答案解析】本题考查问卷调查法。问卷调查法的缺点在于：对问卷编制的技术要求较高；不同任职者因对问卷中同样问题理解可能存在差异导致产生信息误差；问卷的回收率通常偏低。

19. 关于工作分析方法中的观察法的说法，正确的是（ ）。

- A. 观察法通常可以比较全面和深入地了解工作要求
- B. 观察法更适用于对脑力劳动要求较高的工作
- C. 观察法可以获得有关任职者资格要求的信息
- D. 观察法不会使被观察的员工产生厌烦心理

【正确答案】A

【答案解析】本题考查工作分析方法的内容。观察法的优点在于工作分析人员能够比较全面和深入地了解工作要求；其缺点在于不适用于以脑力劳动为主的工作，以及处理紧急情况的间歇性工作；可能使员工产生被监视的厌烦心理；同时无法得到有关任职者资格要求的信息。所以 A 选项描述正确，当选。

20. () 是指对于工作相关的工具、技术和方法的运用。

- A. 工作经验要求
- B. 培训要求
- C. 专业知识要求
- D. 工作技能要求

【正确答案】D

【答案解析】本题考查职位说明书。工作技能要求是指对于工作相关的工具、技术和方法的运用。

21. () 是组织获得初级专业员工以及管理类员工的一个最重要的来源。

- A. 招募广告
- B. 校园招聘
- C. 内部招募
- D. 人才交流会

【正确答案】B

【答案解析】本题考查外部招募的主要渠道。校园招聘是组织获得初级专业员工以及管理类员工的一个最重要的来源。

22. 下列关于猎头公司的描述错误的是 ()。

- A. 是私营就业服务机构中一种非常特殊的高端就业服务机构
- B. 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
- C. 节省拟招募高级管理人才的组织的高管人员的时间
- D. 与企业自行招募高级管理人才所需要付出的时间和成本相比，猎头公司的费用是较高昂的

【正确答案】D

【答案解析】本题考查外部招募的主要渠道。利用猎头公司的服务是需要支付一定费用的，但与企业自行招募高级管理人才所需要付出的时间和成本相比，这种费用实际上是微不足道的。

23. 下列关于招募的影响因素描述错误的是 ()。

- A. 组织的招募工作会受到很多方面因素的影响，主要表现为组织外部和组织内部两个方面
- B. 在劳动力市场供大于求的情况下，从组织外部招募合格求职者的难度就较低
- C. 当经济景气时，企业想要招募到合适的外部求职者的难度就会变小
- D. 政府对招募工作的限制越多，招募工作的难度会越大

【正确答案】C

【答案解析】本题考查招募的内涵与战略。当经济景气，企业之间的人才竞争激烈，某一类人力资源处于供小于求的状态时，企业想要招募到合适的外部求职者的难度就会增大。

24. () 是一种既要求候选人能够胜任职位的需要、同时又不想支付较高水平薪酬的战略。

- A. 高薪战略
- B. 培训战略
- C. 广泛搜寻战略
- D. 猎头招聘战略

【正确答案】C

【答案解析】本题考查招募的内涵与战略。广泛搜寻战略是一种既要求候选人能够胜任职位的需要、同时又不想支付较高水平薪酬的战略。

25. 从测试内容来看，（ ）可以划分为能力测试、人格测试以及职业兴趣测试三大类。

- A. 心理测试
- B. 人格测试
- C. 成就测试
- D. 评价中心技术

【正确答案】A

【答案解析】本题考查甄选的主要方法。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。

26. 霍兰德的职业兴趣测试认为，（ ）的人适合从事教育、咨询等方面的工作。

- A. 现实型
- B. 常规型
- C. 艺术型
- D. 社会型

【正确答案】D

【答案解析】本题考查甄选的主要方法。社会型的人适合从事教育、咨询等方面的工作。

27. 有些时候，面试考官在面试过程中会故意制造一种较为紧张的气氛，然后观察被面试者的情绪变化及反应。这种面试形式称为（ ）。

- A. 结构化面试
- B. 压力面试
- C. 情境面试
- D. 非结构化面试

【正确答案】B

【答案解析】本题考查压力面试。压力面试就是面试考官在面试过程中故意制造出一种紧张气氛，对被面试者施加一定的心理压力，然后观察被面试者在压力状况下的情绪变化以及所作出的反应。不过，压力面试要慎用，在确需采取时，最好对面试考官进行相关培训。

28. 通常情况下，招募需求必须由（ ）确定。

- A. 用人部门

- B. 人力资源部门
- C. 用人部门和人力资源部门
- D. 直线领导

【正确答案】C

【答案解析】本题考查招募的基本程序。通常情况下，招募需求必须由具体的用人部门和组织的人力资源部门共同确定。

29. () 的一种最主要方法就是看职位空缺最终是否得到了填补，以及用人部门对所招募和最终雇用到的人员是否满意。

- A. 确定招募需求
- B. 制定招募计划
- C. 实施招募活动
- D. 评估招募效果

【正确答案】D

【答案解析】本题考查招募的基本程序。评估招募效果的一种最主要的方法就是看职位空缺最终是否得到了填补，以及用人部门对所招募和最终雇用到的人员是否满意。

30. 有些企业倾向于选择那些已婚的求职者，而不是那些到了婚嫁年龄却依然单身的求职者，这体现了甄选参考的 () 依据。

- A. 工作经验
- B. 个人特征
- C. 身体特征
- D. 人格类型

【正确答案】B

【答案解析】本题考查甄选及其基本程序。个人特征包括婚姻状况、性别、年龄等。例如，有些企业倾向于选择那些已婚的求职者，而不是那些到了婚嫁年龄却依然单身的求职者。

31. () 是一套正式的、结构化的制度，它用来衡量、评价、反馈并影响员工的工作特性、行为和结果。

- A. 绩效考核
- B. 绩效管理
- C. 绩效分析
- D. 绩效反馈

【正确答案】A

【答案解析】本题考查绩效管理的概述。绩效考核是一套正式的、结构化的制度，它用来衡量、评价、反馈并影响员工的工作特性、行为和结果。

32. 关于绩效考核在人力资源管理中的作用的说法，错误的是 ()。

- A. 绩效管理可以为员工的薪酬发放提供依据
- B. 绩效管理可以为企业的人员配置提供依据
- C. 绩效管理是企业制定劳动标准的主要依据
- D. 绩效管理可以帮助企业更有效地进行员工开发

【正确答案】C

【答案解析】本题考查绩效管理概述的内容。绩效考核在人力资源管理中的作用：绩效考核是人员配置和甄选的依据；绩效考核是人员开发的依据；绩效考核是薪酬分配的依据；绩效考核是评估人员招聘、员工培训等执行效果的依据。

33. 绩效考核技术的量表法不包括（ ）。

- A. 排序法
- B. 行为锚定法
- C. 图评价尺度法
- D. 行为观察量表法

【正确答案】A

【答案解析】本题考查绩效管理体系。量表法包括：行为锚定法、图评价尺度法、行为观察量表法。

34. 使用（ ）参与组织内部员工的绩效评估可以增强绩效评估的导向性、公正性、专业性。

- A. 上级
- B. 下级
- C. 同级
- D. 外部人员

【正确答案】D

【答案解析】本题考查绩效考核指标、主体、周期。使用外部人员（如客户、专家）参与组织内部员工的绩效评估可以增强绩效评估的导向性、公正性、专业性。

35. （ ）方法基于一个有争议的假设：在被评估者中，优秀、一般、较差的员工同时存在。

- A. 排序法
- B. 配对比较法
- C. 强制分布法
- D. 关键事件法

【正确答案】C

【答案解析】本题考查绩效考核技术。强制分布法要求评估者将被评估者的绩效结果放入一个类似于正态分布的标准中。这种方法基于一个有争议的假设：在被评估者中，优秀、一般、较差的员工同时存在。

36. 在绩效考核的（ ）中需要运用关键事件技术。

- A. 配对比较法
- B. 排序法
- C. 图评价尺度法
- D. 行为锚定法

【正确答案】D

【答案解析】本题考查行为锚定法。行为锚定法的操作方法包括：用工作分析中的关键事件技术列出有效和无效的工作行为。

37. () 是以统计数据为基础，把统计数据作为主要评价信息，建立评价数学模型，以数学工具求得评价结果，并以数量表示评价结果的评价指标。

- A. 硬指标
- B. 软指标
- C. 行为指标
- D. 结果指标

【正确答案】A

【答案解析】本题考查绩效考核指标体系的构成。硬指标是以统计数据为基础，把统计数据作为主要评价信息，建立评价数学模型，以数学工具求得评价结果，并以数量表示评价结果的评价指标。

38. () 主要作用是用于判断被评估者的绩效是否能够满足基本的要求。

- A. 描述性标准
- B. 量化标准
- C. 基本标准
- D. 卓越标准

【正确答案】C

【答案解析】本题考查绩效考核指标体系的构成。基本标准主要作用是用于判断被评估者的绩效是否能够满足基本的要求。

39. 下列员工福利中，属于企业补充福利的是 ()。

- A. 收入保障计划
- B. 社会失业保险
- C. 配偶生育假
- D. 住房公积金

【正确答案】A

【答案解析】本题考查员工福利的内容。企业补充福利有：收入保障计划、员工服务计划。

40. 关于宽带薪酬的说法，正确的是 ()。

- A. 宽带薪酬制度比传统的薪酬制度的薪酬等级数目更多

- B. 宽带薪酬结构中每个薪酬的等级的变化范围很小,最高值和最低值之间的区间变动比例在20%以内
- C. 宽带薪酬制度适用于所有类型的企业
- D. 宽带薪酬制度有利于引导员工重视个人技能和能力的提高

【正确答案】D

【答案解析】本题考查宽带薪酬制度的内容。宽带薪酬机构能够更好地支持扁平化组织结构,引导员工重视个人技能和能力的提高。

41. () 即在年初薪酬调整时,将企业的薪酬水平调整到年底市场的预期水平。

- A. 市场领先策略
- B. 市场跟随策略
- C. 市场滞后策略
- D. 混合策略

【正确答案】A

【答案解析】本题考查薪酬水平。市场领先策略即在年初薪酬调整时,将企业的薪酬水平调整到年底市场的预期水平。

42. 通过向各部门发放调查表了解各部门的培训与开发需求属于 ()。

- A. 申报法
- B. 问卷法
- C. 任务分析法
- D. 查阅工作说明书

【正确答案】A

【答案解析】本题考查培训与开发的需求分析。申报法:通过向各部门发放申报表或调查表了解各部门的培训与开发需求。

43. () 主要是评估受训人在知识、技能或态度等方面学到了什么。

- A. 工作行为评估
- B. 学习评估
- C. 结果评估
- D. 投资收益评估

【正确答案】B

【答案解析】本题考查培训与开发的效果评估。学习评估主要是评估受训人在知识、技能或态度等方面学到了什么,以及培训与开发过程中实施的具体手段、方法是否合理、有效。

44. 强调培养专业知识、管理知识与技能、人际关系技巧的培训与开发,适用的对象是 ()。

- A. 高级管理人员
- B. 监督管理人员

- C. 专业技术人员
- D. 操作人员

【正确答案】B

【答案解析】本题考查培训与开发的类型。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。

45. 对某一专题进行深入探讨，其目的是为了复杂的问题，或通过讨论的形式使众多受训人员就某个主题进行沟通，以求达成一致的培训与开发方法是（ ）。

- A. 视听法
- B. 讨论法
- C. 操作示范法
- 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。讨论法是对某一专题进行深入探讨的培训与开发方法，其目的是为了复杂的问题，或通过讨论的形式使众多受训人员就某个主题进行沟通，以求达成共识。

46. 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。

47. 冲突比较严重，且冲突一方明显不合情理，应采用（ ）解决方法。

- A. 协商法
- B. 拖延法
- C. 转移目标法
- D. 上级仲裁法

【正确答案】D

【答案解析】本题考查员工情绪管理与劳动关系氛围。上级仲裁法的适用条件：冲突比较严重，且冲突一方明显不合情理。

48. 关于加班的说法错误的是（ ）。

- A. 员工自愿延长工作时间的不属于加班
- B. 综合计算工时制人员在标准工作时间内没有加班收入

- C. 实行不定时工作制的领导者没有加班收入
- D. 综合计算工时制人员在标准工作时间内有加班收入

【正确答案】D

【答案解析】本题考查在职管理。综合计算工时制人员在标准工作时间内没有加班收入。

49. 由于劳动者是以让渡劳动力使用权来换取劳动报酬，用人单位要向劳动者支付工资等物质待遇，这是一种通行的商品等价交换原则下的等量劳动相交换，就此意义而言，劳动关系同时又是一种（ ）。

- A. 财产关系
- B. 人身关系
- C. 交换关系
- D. 权利义务关系

【正确答案】A

【答案解析】本题考查劳动法的调整对象。由于劳动者是以让渡劳动力使用权来换取劳动报酬，用人单位要向劳动者支付工资等物质待遇，这是一种通行的商品等价交换原则下的等量劳动相交换，就此意义而言，劳动关系同时又是一种财产关系。

50. （ ）是指劳动法律关系主体间的劳动法律关系依法解除或终止。

- A. 劳动法律关系的产生
- B. 劳动法律关系的变更
- C. 劳动法律关系的消灭
- D. 劳动法律关系的发展

【正确答案】C

【答案解析】本题考查劳动法律关系的消灭的概念。劳动法律关系的消灭是指劳动法律关系主体间的劳动法律关系依法解除或终止，即劳动权利与义务的消灭。

51. 下列情形中，属于用人单位应当承担的法定义务是（ ）。

- A. 提供职业技能鉴定
- B. 依法解除劳动合同
- C. 改善劳动者福利待遇
- D. 申请劳动争议仲裁

【正确答案】C

【答案解析】本题考查劳动法律关系的基本内容。用人单位的义务包括，依据国家规定参加社会保险，缴纳社会保险费，同时创造条件兴办集体福利事业，改善和提高劳动者的福利待遇。

52. 要成为劳动法律意义上的劳动者需满足以下条件，说法中错误的是（ ）。

- A. 达到法定年龄且具有劳动行为能力

- B. 与用人单位建立劳动关系
- C. 法定年龄是推定公民是否具有劳动能力的依据
- D. 劳动者必须年满 16 周岁才能被招用

【正确答案】D

【答案解析】本题考查劳动关系的主体。劳动法规定，除文艺、体育和特殊工艺单位按照国家有关规定，可招用未满 16 周岁的文艺工作者、运动员和艺徒。

53. 关于企业职工教育经费的说法，正确的是（ ）。

- A. 企业应当提取职工教育经费，对劳动者进行学历教育培训
- B. 企业根据国家有关规定，应当按照职工工资总额的 5% 提取职工教育经费
- C. 企业职工教育经费应当列入工会经费预算
- D. 企业未按规定提取职工教育经费，由劳动行政部门责令改正

【正确答案】D

【答案解析】本题考查就业培训与职业培训。企业未按规定提取职工教育经费，或者挪用职工教育经费的，由劳动行政部门责令改正，并依法给予处罚。

54. 工人技术等级标准是按不同工种、不同等级制定的，不包括（ ）。

- A. 知识要求
- B. 技能要求
- C. 工作实例
- D. 职业概况

【正确答案】D

【答案解析】本题考查职业资格证书制度。工人技术等级标准是按不同工种、不同等级制定的，包括“知识要求”“技能要求”“工作实例”三部分。

55. 企业自成立之日起 30 日内应当申请办理的登记事项是（ ）。

- A. 劳动用工登记
- B. 规章制度登记
- C. 劳动合同文本登记
- D. 社会保险登记

【正确答案】D

【答案解析】本题考查社会保险登记。《社会保险费征缴暂行条例》第七款规定以外的缴费单位应当自成立之日起 30 日内，向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

56. 用人单位招用人员后，应当自录用之日起（ ）日内到当地公共就业服务机构办理就业登记。

- A. 7
- B. 15

C. 30

D. 60

【正确答案】C

【答案解析】本题考查招聘与录用。用人单位招用人员后，应当自录用之日起 30 日内到当地公共就业服务机构办理就业登记。

57. 下列关于使用有毒物品作业场所劳动保护的内容描述错误的是（ ）。

A. 用人单位需要使用有毒物品的，应当优先选择使用低毒物品

B. 用人单位应当建立职业健康监护档案

C. 用人单位可以不为从事高毒物品作业的劳动者提供岗位津贴

D. 劳动者职业健康检查和医学观察的费用，由用人单位承担

【正确答案】C

【答案解析】本题考查工作场所保护的内容。用人单位应当为从事高毒物品作业的劳动者提供岗位津贴。

58. 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照（ ）支付未休年休假工资报酬。

A. 其日工资收入的 150%，其中不包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入

B. 其日工资收入的 300%，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入

C. 其日工资收入的 300%，其中不包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入

D. 其日工资收入的 200%，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入

【正确答案】B

【答案解析】本题考查休假制度。用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的 300% 支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

59. 事业单位新聘用工作人员，应当面向社会（ ）。

A. 私下介绍

B. 公开招聘

C. 拉拢熟人

D. 托关系

【正确答案】B

【答案解析】本题考查公开招聘。事业单位新聘用工作人员，应当面向社会公开招聘。参见教材 P179。

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. 艾森克提出的划分人格的维度包括（ ）。

- A. 外—内倾
- B. 宜人
- C. 不稳定
- D. 责任心
- E. 稳定

【正确答案】ACE

【答案解析】本题考查艾森克的特质理论。艾森克把人格维度分为三个，即外—内倾、不稳定和稳定。

2. 研究表明，人格对于（ ）等诸多方面都有影响。

- A. 领导
- B. 工作绩效
- C. 职业选择
- D. 工作满意度
- E. 社会文化

【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查人格的概念。研究表明，人格对于职业选择、工作满意度、领导、工作绩效等诸多方面都有影响。

3. （ ）是沟通最显而易见的基本职能。

- A. 控制行为
- B. 激励
- C. 情感表达
- D. 信息流通
- E. 意见反馈

【正确答案】CD

【答案解析】本题考查沟通的作用。情感表达和信息流通是沟通最显而易见的基本职能。

4. 下列属于头脑风暴的基础原则的是（ ）。

- A. 迟延评判
- B. 推进评判
- C. 量变酝酿质变
- D. 广泛吸取意见
- E. 进行调查问卷

【正确答案】AC

【答案解析】本题考查团体决策的常用方法。头脑风暴的基础原则包括：迟延评判和量变酝酿质变。

5. 关于工作满意度特点的说法，正确的有（ ）。

- A. 员工在一个维度上的高满意度可以用来抵消其在另一个维度上的低满意度
- B. 满意度是不断变化的，但它的下降比上升要缓慢
- C. 员工工作之余的环境会间接地影响其对工作的满意感
- D. 工作满意度具有一定稳定性
- E. 工作满意度与生活满意度无关

【正确答案】CD

【答案解析】本题考查工作满意度的内容。工作满意度被看作是多维的，管理者要注意，不能用员工在一个维度上的高满意度来抵消其在另一个维度上的低满意度。满意度一般是经过很长一段时间才形成的，具有一定的稳定性，但工作满意度也是不断变化的，它的下降甚至比它的形成还要快。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。

6. 下列关于人力资源概念的内涵描述正确的是（ ）。

- A. 人力资源既可以指人，也可以指能力
- B. 人力资源包括宏观和微观两个层面的含义
- C. 人力资源包括当前人力资源和未来人力资源两个层面
- D. 人力资源的重点在于质量而不是数量
- E. 人力资源主要指微观层面，几乎不涉及宏观层面的内容

【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查人力资源的内涵。人力资源包括宏观和微观两个层面的含义。从宏观层面来看，人力资源是指一个国家或一个经济所拥有的所有能够参与经济活动、创造价值的人口或能力的总和，这种人力资源既有数量方面的含义，又有质量方面的含义。从微观层面来，人力资源是指一个组织（包括企业、公共部门以及非营利机构）的全体成员所拥有的有助实现组织战略、达成组织目标的潜在体力和脑力的总和。

7. 人力资源之所以能够成为一种异质性资源，是因为它具备了（ ）几个方面的特征。

- A. 价值性
- B. 稀缺性
- C. 难以模仿性
- D. 难以替代性
- E. 难以定价性

【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查作为组织要素的人力资源。异质性资源必须具备四个特性：价值性、稀缺性、难以模仿性、难以替代性。

8. 工作分析时选择典型职位应该考虑的要素包括（ ）。

- A. 职位的工作内容
- B. 职位的关键程度
- C. 职位任职者的绩效
- D. 职位内容的变化频率和程度
- E. 职位的代表性

【正确答案】BCDE

【答案解析】本题考查工作分析的实施流程。选择典型职位应该考虑如下要素：职位的代表性；职位的关键程度；职位内容的变化频率和程度；职位任职者的绩效。

9. 工作分析中的观察法的优点在于（ ）。

- A. 深入地了解工作要求
- B. 成本低、经济实用
- C. 易操作
- D. 适用于脑力劳动要求比较高的工作
- E. 可以得到有关任职者资格要求的信息

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查观察法。观察法的优点在于工作分析人员能够比较全面和深入地了解工作要求；成本低、经济实用，且易操作。

10. 工作规范是对人的要求，包括（ ）。

- A. 教育程度要求
- B. 绩效标准
- C. 工作经验要求
- D. 心理品质要求
- E. 培训要求

【正确答案】ACDE

【答案解析】本题考查工作规范。选项 B 属于工作描述的内容。

11. 下列关于内部招募的说法正确的有（ ）。

- A. 职位空缺的出现可能会导致员工之间过度竞争，影响组织的团结和稳定
- B. 减少了因收集和处理众多的求职者信息和对求职者进行筛选而不得不支出的成本
- C. 降低招募的风险
- D. 容易形成“近亲繁殖”的现象
- E. 优胜者在管理方面会更加容易

【正确答案】ABCD

【答案解析】本题考查招募的内部和外部来源。内部招聘会给优胜者带来困扰，因为当他们步入更高级别的新职位时，他们所面对的往往是过去与自己处于同一级别的“老人儿”，因而管理起来可能存在一定的难度。

12. 下列属于“大五”人格特征方面的表现有（ ）。

- A. 外向性
- B. 情绪性
- C. 直觉性
- D. 创造性
- E. 公正性

【正确答案】ABDE

【答案解析】本题考查甄选的主要方法。“大五”人格是指一个人在以下五种个人特征方面的表现：外向性、和悦性、公正性、情绪性和创造性。

13. 一份招募计划通常包括（ ）。

- A. 招募范围
- B. 招募规模
- C. 招募薪酬
- D. 招募时间
- E. 招募渠道

【正确答案】ABDE

【答案解析】本题考查招募的基本程序。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。

14. 绩效考核在人力资源管理中的作用有（ ）。

- A. 是人员配置和甄别的依据
- B. 是人员开发的依据
- C. 有助于建立和谐的组织文化
- D. 是薪酬分配的依据
- E. 是评估人员招聘、员工培训等计划的执行效果

【正确答案】 ABDE

【答案解析】 本题考查绩效管理的概述。绩效考核在人力资源管理中的作用：（1）绩效考核是人员配置和甄选的依据；（2）绩效考核是人员开发的依据；（3）绩效考核是薪酬分配的依据；（4）绩效考核是评估人员招聘、员工培训等计划的执行效果。

15. 确定绩效考核周期需考虑的因素包括（ ）。

- A. 奖金的发放周期
- B. 工作任务完成周期
- C. 工作的性质
- D. 员工的工作态度
- E. 员工的素质状况

【正确答案】 ABC

【答案解析】 本题考查绩效考核体系。企业对于绩效考核周期的选择受到以下几个因素的影响：（1）奖金发放周期。有些企业愿意选择在奖金发放之前进行绩效考核。（2）工作任务完成周期。（3）工作性质。

16. （ ）一般适用于规模较大、发展趋于稳定又亟待建立系统的绩效考核指标体系的企业。

- A. 工作分析
- B. 业务流程分析
- C. 绩效考核分析
- D. 绩效指标分析
- E. 描述性标准分析

【正确答案】 AB

【答案解析】 本题考查绩效考核指标体系的设计。工作分析和业务流程分析一般适用于规模较大、发展趋于稳定又亟待建立系统的绩效考核指标体系的企业。

17. 影响企业执行员工援助计划的因素包括（ ）。

- A. 组织的实力
- B. 组织的规模
- C. 工会组织
- D. 组织特性
- E. 文化差异

【正确答案】 ABCD

【答案解析】 本题考查员工援助计划。影响企业执行员工援助计划的因素：组织的实力、组织的规模、工会组织、组织特性、行业差异、员工特征。

18. 压力管理的一般流程可以分为（ ）。

- A. 预防阶段

- B. 分析阶段
- C. 处理阶段
- D. 善后阶段
- E. 反应阶段

【正确答案】ACDE

【答案解析】本题考查员工情绪管理与劳动关系氛围。压力管理的一般流程可以分为：预防阶段、预警阶段、反应阶段、处理阶段、善后阶段。

19. 国家规定的用人单位职工名册的内容须包括劳动者的（ ）。

- A. 学历证书号码
- B. 联系方式
- C. 用工起始时间
- D. 家庭成员信息
- E. 劳动合同期限

【正确答案】BCE

【答案解析】本题考查招聘与录用。职工名册应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

20. 关于带薪年假的说法，正确的有（ ）。

- A. 事业单位职工连续工作 1 年以上的，享受带薪年假
- B. 单位确因工作需要不能安排职工年休假的，可以自行决定不安排职工年休假
- C. 职工在 1 个年度中请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的，不享受当年年休假
- D. 职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入
- E. 职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的，不享受当年休假

【正确答案】ACDE

【答案解析】本题考查带薪年假。单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。选项 B 错误。参见教材 P183。

三、案例分析题

1. 小李是某公司新任的人力资源经理。该公司原本是一家传统的纺织企业，近年来，由于自动化纺织机械的大量引进，公司的组织架构、工作流程和对员工的职责要求随之发生了很大变化，但公司的职位说明书却多年未变。特别是在对现有职位进行梳理之后，小李发现，公司近两年招聘了一批自动化纺织机械操作员，他们对公司发展至关重要，但是却没有相关职位的职位说明书。小李认为，公司需要进行一次系统的工作分析，在梳理组织结构和职位设置的基础上重新编写职位说明书。

为了获得公司领导的支持，小李制定了详细的工作分析实施方案，包括：工作分析的总目标、总任务及意义；工作分析的组织形式与实施者；工作分析的实施步骤；工作分析所需收集的

信息及拟采用的方法。其中，在选择工作分析实施主体时，小李希望以公司内的各部门为主体。

根据以上资料，回答下列问题：

1) 为了使工作分析实施方案更加完善，小李还应在实施方案中加入（ ）。

- A. 工作分析的时间安排
- B. 工作分析的成本预算
- C. 工作分析的基础理论
- D. 工作分析的预期成果

【正确答案】ABD

【答案解析】本题考查工作分析的实施流程。工作分析总体实施方案主要应包括：工作分析的总目标、总任务及意义；工作分析的组织形式与实施者；工作分析的实施步骤、大体时间安排及预算；工作分析所需收集的信息；工作分析的预期成果。

2) 小李希望公司内各部门作为工作分析的实施主体，最恰当的理由应是（ ）。

- A. 公司内各部门的工作分析结果最专业
- B. 公司内各部门对本部门工作非常熟悉
- C. 以公司内各部门为实施主体能够更加科学
- D. 以公司内各部门为实施主体能够节省成本

【正确答案】BD

【答案解析】本题考查工作分析的实施技巧。由各部门自己实施工作分析的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，影响信度。

3) 对自动化纺织机械操作员进行工作分析，适合采用的工作分析方法有（ ）。

- A. 访谈法
- B. 观察法
- C. 配对比较法
- D. 关键绩效指标法

【正确答案】AB

【答案解析】本题考查工作分析的方法。访谈法又称为面谈法，是目前在国内企业中运用最广泛、最成熟并且最有效的工作分析方法之一。观察法主要适用于大量的、周期性重复性较强工作的工作分析。配对比较法和关键绩效指标法不是工作分析使用的。

4) 为了提高该公司操作员的工作效率，可以采用的工作研究技术有（ ）。

- A. 作业分析
- B. 动作分析
- C. 行为锚定法
- D. 秒表时间研究

【正确答案】ABD

【答案解析】本题考查工作研究。工作研究包括方法研究和时间研究两项技术。方法研究技术包括过程分析、作业分析、动作分析；时间研究是运用各种技术来确定合格工人按规定的作业标准完成某项工作所需的时间，称为作业测定（也叫作业衡量），其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。

2. 某集团公司在对员工进行绩效考核时，将员工分为“优秀员工”、“合格员工”和“不合格员工”三类，将员工的岗位考核也分为“优秀绩效”、“合格绩效”和“不合格绩效”三类。通常三类员工的比例分别为 10%、85%和 5%。在绩效评价期末，部门主管通常与员工每月保持有一次正式评价会见。对于不合格员工，一般给予一个月必要的培训和指导，并提醒如果其再不提高业绩将会因末位而被淘汰解雇。同时，公司每年按季度轮流对部门主管开展绩效评价的培训。

根据上述材料，回答以下问题：

1) 从绩效考核的方法上看，该公司实行的是（ ）。

- A. 配对比较法
- B. 行为锚定法
- C. 强制分布法
- D. 关键事件法

【正确答案】C

【答案解析】本题考查绩效考核体系。强制分布法要求评价者将被评价者的绩效结果放入一个类似于正态分布的标准中。它将员工的绩效表现划分为多个等级，并确定每个等级的人数比例。

2) 下列关于部门主管与员工的评价会见，描述不正确的是（ ）。

- A. 由被评估者的上级对员工进行考核，可以获得被评估者和评估者双方的支持
- B. 在绝大多数情况下，上级是评价员工最佳人选
- C. 评价结果不会影响考核的信度和效度
- D. 可能会使评估结果掺杂评估者的主观意识

【正确答案】C

【答案解析】本题考查绩效考核体系。由被评估者的上级对员工进行考核是企业中最常用的方法，它获得了被评估者和评估者双方的支持。之所以选择这种评估方法，是因为上级通常最熟悉员工的工作行为和工作结果。在绝大多数的情况下，他们是评价员工的最佳人选。但是，单一的选择上级作为评估主体，可能会使评估结果掺杂评估者的主观意识，影响考核的信度和效度。

3) 在绩效考核指标评价标注中，（ ）是指企业期望某个被评价对象达到的绩效水平。

- A. 描述性标准

- B. 量化标准
- C. 基本标准
- D. 卓越标准

【正确答案】C

【答案解析】本题考查绩效考核指标体系设计。基本标准是指企业期望某个被评价对象达到的绩效水平。

4) 下列属于绩效考核指标权重设计方法的有（ ）。

- A. 经验判断法
- B. 对偶比较法
- C. 倍数加权法
- D. 360° 评估法

【正确答案】ABC

【答案解析】本题考查绩效考核指标体系设计。绩效考核指标权重设计方法包括：经验判断法、按照重要性排序法、倍数加权法、权值因子判断法。

3. 近来，某公司的人力资源部对同行业的员工福利状况进行了一次调查。调查显示：就每个月用于员工的人均福利待遇而言，该公司位于同行业的中上等水平。但考虑到现在行业的激烈竞争和高流动率，为了增强公司的凝聚力和吸引力，人力资源部认为，提高员工的福利待遇是一项有力的激励措施。因此，他们提出了一项增加员工福利的计划，也就是将现在的人均福利待遇 1000 元/月提高到人均 1500 元/月的较高水平，但并不确定该计划是否可行。另外，员工对福利的发放类型存在较大争议，认为形式不够多样。为此，公司决定外聘人力资源专家团队对公司福利现状进行诊断，希望找出解决方案。

专家通过调研发现，提高人均福利待遇到 1500 元/月的水平，可以较好地激励和保留核心员工，并且公司财力可以承受，也不会影响公司的中长期盈利，因此是可行的。此外，在福利发放形式方面，可以通过提供福利项目的“菜单”由员工自由选择，满足员工不同的需求最大限度地调动员工的积极性。

1) 公司之所以考虑提高员工的福利待遇，其依据的福利计划特征是（ ）。

- A. 灵活性
- B. 竞争性
- C. 可操作性
- D. 特色性

【正确答案】B

【答案解析】本题考查福利的评价与反馈。对外具有竞争力，确保企业在劳动力市场上的竞争优势，有效地吸引和保留企业核心员工。

2) 针对将人均福利待遇提高到 1500 元/月的计划的可行性, 专家提出的解决方案主要遵循的福利计划特征是 ()。

- A. 亲和性
- B. 灵活性
- C. 成本效能
- D. 特色性

【正确答案】C

【答案解析】本题考查福利的评价与反馈。成本效能: 员工福利成本在企业可支配的范围之内, 同时也能很好地体现企业的经营状况和财务能力。

3) 专家提出的方案中, 该公司应采取的福利计划是 ()。

- A. 员工服务计划
- B. 企业健康保险计划
- C. 企业年金计划
- D. 弹性福利计划

【正确答案】D

【答案解析】本题考查弹性福利计划。弹性福利计划也称为自助餐计划, 是指由员工自行选择福利项目的福利计划模式, 在实际操作中一般是由企业提供一份列有各种福利项目的“菜单”, 由员工从中自由选择其所需要的福利。

4) 专家所提出的福利计划具体的实施方式可包括 ()。

- A. 在不降低原有薪酬水平和福利水平的条件下, 向员工提供一张特殊的信用卡以自行购买福利
- B. 为员工提供一系列企业认为所有员工都必须拥有的福利项目的福利组合, 员工可根据自己的偏好选择, 或者提高一种核心福利项目的保障水平
- C. 员工可以按自己的意愿在企业提供的福利领域中决定每种福利的多少, 并可突破总福利水平
- D. 企业为员工提供一些标准的福利项目组合, 员工可自由选择不同组合, 但不能自行构建福利组合

【正确答案】ABD

【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: (1) 附加福利计划。在不降低原有薪酬水平和福利水平的条件下, 向员工提供一张特殊的信用卡, 员工可以根据自己的需要自行购买商品或福利。发放给员工的信用卡中可使用的金额度取决于员工的任职年限、绩效水平, 还可以根据员工基本薪酬的百分比来确定。(2) 混合匹配福利计划。员工可以按照自己的意愿在企业提供的福利领域中决定每种福利的多少, 但是总福利水平不变。(3) 核心福利计划。为员工提供包括健康保险、人寿保险及其他一系列企

业认为所有员工都必须拥有的福利项目的福利组合，然后让员工根据自己的偏好选择其他的福利项目，或者增加一种核心福利项目的保障水平。（4）标准福利计划。企业为员工提供一些标准的福利项目组合，员工可以自由选择不同的组合，但不能自行构建福利组合。

4. 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。

5. 2008 年 7 月 1 日，王某初次就业后进入甲公司工作，至 2012 年 12 月 31 日劳动合同终止。2013 年 1 月 1 日，王某与乙公司建立劳动关系，在乙公司工作至 2016 年 7 月 10 日。王某在乙公司工作期间，乙公司未安排王某享受带薪年假，也未向王某支付应休未休年休假工资。王某向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求乙公司支付其 2015 年和 2016 年应休未休年休假工资。乙公司认为，王某在其公司工作期间请病假累计 1 个多月，不应享受带薪年假待遇，请求劳动争议仲裁委员会驳回王某的仲裁申请。

1) 王某可以享受的 2015 年度带薪年假是（ ）天。

A. 5

B. 10

C. 15

D. 20

【正确答案】A

【答案解析】本题考查年休假标准。年休假标准是：职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；已满 20 年的，年休假 15 天。王某于 2013 年，根据规定可享受 5 天的带薪年假。

2) 关于王某在乙公司工作期间能否享受带薪年假的说法，正确的是（ ）。

A. 王某已连续工作 1 年以上，应享受带薪年假待遇

B. 王某在乙公司工作期间累计请病假超过 1 个月，不应享受每年的带薪年假待遇

C. 根据国家规定，乙公司应安排王某享受 2016 年度带薪年假

D. 王某在乙公司工作期间是否能享受带薪年假，应与其公司协商确定

【正确答案】AC

【答案解析】本题考查带薪年假。王某于 2013 年 1 月 1 日与公司建立劳动关系，至 2015 年时就已经连续工作 1 年以上，根据《职工带薪年休假条例》规定：“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作 1 年以上的，享受带薪年假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。”不享受当年年休假的情形包括“累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的”。

3) 如果王某在甲公司工作期间应享受带薪年假，则其可享受的年休假天数是（ ）天。

A. 10

B. 9

C. 6

D. 5

【正确答案】D

【答案解析】本题考查年休假标准。王某于 2008 年 7 月 1 日进入甲公司工作，至 2012 年 12 月 31 日劳动合同终止时，在甲公司连续工作 4 年多。根据年休假标准王某在甲公司可享受 5 天的带薪年假。

4) 关于王某累计请多长时间病假后不能享受带薪年假的说法，正确的是（ ）。

A. 按照王某累计工作年限，请病假累计 1 个月以上，不享受当年带薪年假

B. 按照王某累计工作年限，请病假累计 2 个月以上，不享受当年带薪年假

C. 王某在乙公司工作期间，请病假累计达到 1 个月，不再享受带薪年假

D. 王某在乙公司工作期间，请病假累计天数超过应休年休假天数时，不再享受带薪年假

【正确答案】B

【答案解析】本题考查带薪年假。不享受当年年休假的情形：（1）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的。（2）职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的。

（3）累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的。（4）累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上的。（5）累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。