



2023 年人力资源管理师一级考试试题（理论知识）

一、单选题(每题 1 分，共 60 分，每小题只有一个最恰当的答案)

1. 战略性人力资源管理是现代人力资源管理发展的()。

- A. 重要前提
- B. 必然结果
- C. 必然要求
- D. 必然要素

【答案】B

【解析】战略性人力资源管理是现代人力资源管理发展的必然结果。

2. ()系统研究了作为“社会人”的员工及其社会需要的满足问题，最终创立了人际关系学说。

- A. 芒斯特伯格
- B. 韦恩·卡肖
- C. 梅奥
- D. 马斯洛

【答案】C

【解析】哈佛大学教授梅奥以著名的霍桑试验为基础，开创性地探索了员工在企业生产中的人群关系，系统研究了作为“社会人”的员工及其社会需要的满足问题，最终创立了人际关系学说。

3. ()是公司的二级战略。

- A. 总体战略
- B. 业务战略
- C. 职能战略
- D. 公司战略





【答案】B

【解析】此题考查企业战略层次。业务战略也称竞争战略、经营战略，是公司的二级战略或属于事业部层次的战略。

4. 以下关于企业集团的表述，正确的是（ ）。

- A. 具备民事权利
- B. 不是法律主体
- C. 具备总体法人地位
- D. 是统负盈亏的经济实体

【答案】B

【解析】企业集团的各成员企业包括母公司、子公司和其他成员企业，都是具有独立法人资格的单独企业，各自独立依法享有民事权利和承担民事责任。而企业集团本身不是法律主体，没有民事权利，不承担民事责任，既不是统负盈亏的经济实体，也不具备总体法人地位。

5. 金字塔形的企业集团是由（ ）联结方式形成的。

- A. 层层控股型
- B. 共同投资型
- C. 环形持股型
- D. 资金借贷型

【答案】A

【解析】如果说层层控股型联结方式形成的金字塔形企业集团，反映了核心企业与控股子公司之间纵向的控制与从属关系，那么，环状持股型联结方式形成的环状企业集团则是成员企业之间横向的结合状态，它更充分地显示了企业集团这种组织形式的特征。

6. 企业集团组织结构变化的内在因素不包括（ ）。

- A. 共同投资
- B. 经营范围
- C. 产业结构





D. 股权拥有

【答案】C

【解析】影响企业集团组织结构变化的内在因素主要包括共同投资、经营范围和股权拥有。

7. 对于经营服务型集团而言，()部门的地位在价值创造中处于关键地位。

A. 生产车间

B. 研究开发

C. 市场营销

D. 人力资源管理

【答案】C

【解析】对于主导产品型集团而言，可能生产车间的价值非常高，研究开发部门和市场营销部门次之，其他部门作为基础支持；对于科研先导型集团而言，可能研究开发部门的地位最高，其他部门作为辅助；对于经营服务型集团而言，市场营销部门的地位在价值创造中处于关键地位；而综合型集团因其自身的经营重点不同，也有不同的部门价值排序。

8. ()集团总部的集权程度最高。

A. 运作型

B. 资本运营型

C. 战略型

D. 财务管控型

【答案】A

【解析】按照总部对下属单位集权、分权程度的不同，可以把总部的结构类型分成三种，分别为运营型总部、战略型总部、资本经营型总部。其中，运营型总部也称运作型总部或操作型总部，它是一种高度集权的总部。

9. ()不是由股东大会选举产生。

A. 董事会

B. 经理班子





C. 监事会

D. 职能部门负责人

【答案】D

【解析】由股东大会选举产生的董事会、监事会以及经理班子在公司内部就形成了三者各司其职、各负其责、相互权力制衡的法人治理结构。

10. 在“生产-消耗”过程中，每一次补充，劳动者体内的人力资本会比上一过程有所提高，这是人力资本的（ ）特点。

A. 时效性

B. 收益递增性

C. 累积性

D. 无限创造性

【答案】C

【解析】在“生产-消耗”总过程中，每一次补充，劳动者体内的人力资本会比上一过程有所提高，这是人力资本的累积性特点。

11. 关于公文筐测试，下列说法正确的是（ ）。

A. 评分比较容易

B. 投入精力较少

C. 所需费用较低

D. 试题对被试能力的发挥影响较大

【答案】D

【解析】公文筐测试的不足包括：(1) 评分比较困难；(2) 不够经济，测试试题的编写、实施、评分都需要较长时间，投入的精力和费用都比较多；(3) 被试者能力的发挥受到其书面表达能力的限制；(4) 试题对被试者能力的发挥有较大影响。

12. 沙盘推演测评法的操作过程不包括（ ）。

A. 决战胜负





B. 评价阶段

C. 评估阶段

D. 阶段小结

【答案】C

【解析】沙盘推演测评法是通过实战模拟演练完成体验式学习，其操作过程包括：①被试者热身；②考官初步讲解；③熟悉游戏规则；④实战模拟；⑤阶段小结；⑥决战胜负；⑦评价阶段。

13. 关于企业人才招聘风险表述不正确的是()。

A. 企业人才招聘风险包括有形或无形的损失

B. 主观性

C. 长期性

D. 可测可控性

【答案】B

【解析】企业人才招聘风险：企业人才招聘活动的预期目标及结果没有最终达到和实现，可能给企业在经济、组织、声誉、形象及其发展等诸多方面上带来的有形或无形的损失和伤害。企业人才招聘风险的四个特点：(1)客观性。(2)不确定性。(3)长期性。(4)可测可控性。

14. 人才录用阶段风险的防范和规避的措施不包括()。

A. 外籍专业人才，是否办理了就业手续，是否符合外国人就业资质条件

B. 入职当天签订劳动合同、保密协议、竞业限制协议、培训协议

C. 要求提供离职证明，或提供入职承诺书

D. 再次审核新入职员工是否与原单位有保密或竞业限制协议

【答案】A

【解析】人才录用阶段风险的防范和规避：防范企业新员工入职手续出现风险包括四项措施：(1)入职当天签订劳动合同及相关协议，具体包括劳动合同、保密协议、竞业限制协议、培训协议等；(2)入职当天签收员工手册、岗位说明书等文件；(3)新





入职员工应提供离职证明，必要时，企业可以让新入职员工提供入职承诺书，承诺与原单位已经解除劳动关系；(4)再次审核新入职员工是否与原单位有保密或竞业限制协议。其中，A 属于人才甄选阶段的其他风险。

15. 不属于企业定员配置法的是()。

- A. 按劳动效率定员
- B. 按设备定员法
- C. 按综合素质定员
- D. 按组织机构、职责范围和业务分工定员法

【答案】C

【解析】企业定员配置法包括五种：(1)按劳动效率定员法。(2)按设备定员法。(3)按岗位定员法。(4)按比例定员法。(5)按组织机构、职责范围和业务分工定员法。

16. 关于产量表示法表述正确的是()。

- A. 是用员工在单位劳动时间内所生产的合格产品的数量来表示劳动生产率
- B. 是用员工生产出的单位合格产品所消耗的劳动时间来表示的劳动生产率
- C. 是销售额与“实际消耗的劳动时间”的比值
- D. 是实际消耗的劳动时间与净产值的比值

【答案】A

【解析】产量表示法是用员工在单位劳动时间内所生产的合格产品的数量来表示劳动生产率。

17. 胜任特征的()决定外显行为、自然稳定的思想。

- A. 技能
- B. 动机
- C. 自我概念
- D. 自身特质

【答案】B





【解析】此题考查胜任特征的冰山模型。详见教材 P115 图 2-1，动机决定外显行为、自然稳定的思想。

18. 构建岗位胜任特征模型的首要步骤是()。

- A. 工作岗位分析
- B. 进行高层访谈
- C. 选择校标样本
- D. 定义绩效标准

【答案】D

【解析】此题考查构建岗位胜任特征模型的步骤。构建岗位胜任特征模型的首要步骤是定义绩效标准。

19. 关于应聘申请表的审核方法，下列说法错误的是()。

- A. 立即排除法的可靠性更高
- B. 轮流比较法耗时长、成本高
- C. 立即排除法被大多数企业所采用
- D. 轮流比较法要计算每个候选人的总分

【答案】A

【解析】此题考查应聘申请表的审核方法及其优劣问题。审核申请表主要有以下两种方法：1. 立即排除法。根据评分结果即刻决定候选人取舍的方法。2. 轮流比较法。是先对候选人的申请表进行全面的评分，然后再统计各个候选人的总体得分，最后再根据得分决定应聘者的取舍。

上述两种审核方法各有优劣，立即排除法在节约时间方面效果显著，而且能够保证候选人的条件符合人才选拔的标准。但这种方法有可能排除那些确实具备较强的胜任素质，但在申请表中未能得以充分展现的候选人。轮流比较法的缺点是耗时长、成本高，而且有可能导致甄选标准的降低。因此，在审核应聘申请表时，大多数企业采用了立即排除法。

20. () 组织模式中，企业大学成为人力资源部门的子部门，人力资源部门负责企业大学的战略规划，并指导教学方向。

- A. 指导型
- B. 合作型
- C. 独立型





D. 战略联合型

【答案】A

【解析】指导型组织模式中，企业大学成为人力资源部门的子部门，人力资源部门负责企业大学的战略规划，并指导教学方向。

21. ISO10015 关注的焦点是()。

A. 培训中的人

B. 培训信息反馈

C. 企业培训制度

D. 培训评估体系

【答案】A

【解析】ISO10015 是专门用于规范组织人力资源培训开发职能的国际标准。该国际标准的关注焦点在“人”。

22. 关于培训开发运行模式的特点，表述错误的是()。

A. 在培训制度应用上，变被动培训为主动学习，以教研为中心

B. 在培训实施过程中，强调以“人”为本

C. 在培训内容和资源体系建立上，包括更广泛的培训内容

D. 在培训效果评估上，更着眼于培训实施的经济效益

【答案】A

【解析】培训开发运行模式的四个特点：1. 在培训制度应用上，变被动培训为主动学习，以学习者为中心；2. 在培训实施过程中，强调以“人”为本，培训是一种身心愉悦的活动和享受；3. 在培训内容和资源体系建立上，包括更广泛的培训内容；4. 在培训效果评估上，更着眼于培训实施的经济效益。

23. ()将培训活动划分为离散阶段、整合阶段和聚焦阶段。

A. 咨询型模式

B. 持续发展模式





C. 系统型模式

D. 阿什里德模式

【答案】D

【解析】阿什里德模式，按不同的等级水平，将培训活动划分为离散阶段、整合阶段、聚焦阶段三个阶段。

24. () 组织模式中，企业大学是人力资源部门的子部门。

A. 合作型

B. 指导型

C. 独立型

D. 战略联合型

【答案】B

【解析】指导型组织模式中，企业大学成为人力资源部门的子部门，人力资源部门负责企业大学的战略规划，并指导教学方向。

25. 终身学习是个人提高职业技能、获取职业成功、提高生活质量的手段，而不是目的，这是员工终身学习的()属性。

A. 个体

B. 社会

C. 中介

D. 发展

【答案】C

【解析】中介属性是指学习是满足人特定需要的中介方式。终身学习是个人提高职业技能、获取职业成功，提高生活质量的手段，而不是目的。

26. “第四种”学习型组织模型的基本要点不包括()。

A. 持续准备

B. 不断计划





C. 即兴推行

D. 知行合一

【答案】D

【解析】“第四种”学习型组织模型包括四项基本要点：1. 持续准备。2. 不断计划。3. 即兴推行。4. 行动学习。

27. “举一反三”发生在受训者培训转化的第()个层面。

A. 一

B. 二

C. 三

D. 四

【答案】B

【解析】从受训者角度看，培训成果转化的基本形式可用四个基本层面来说明。第一个层面是依样画瓢，第二个层面是举一反三，第三个层面是融会贯通，第四个层面是自我管理。

28. 以思维定式思考问题、解决问题，这是()思维障碍。

A. 习惯型

B. 直线型

C. 书本型

D. 麻木型

【答案】A

【解析】习惯性思维障碍又称思维定式。是随着人的知识、经验的积累，形成了一定习惯的思考问题、解决问题的方式。

29. ()属于培训的内在风险。

A. 培训收益风险

B. 培训后人才流失风险





- C. 培训技术风险
- D. 专业技术保密难度增大风险

【答案】C

【解析】培训的内在风险包括培训观念的风险和培训技术风险。

30. 即使走到成功边缘，也因为害怕失败而退缩，这属于（ ）。

- A. 权威型思维障碍
- B. 麻木型思维障碍
- C. 自卑型思维障碍
- D. 自我中心型思维障碍

【答案】C

【解析】自卑型思维障碍是指在自卑心理的支配下，不敢去做没有把握的事情，即使是走到成功的边缘，也因为害怕失败而退却。

31. 针对基于信息化的绩效管理优势，表述不正确的是（ ）。

- A. 避免地域性差异给绩效考评带来的问题
- B. 简化考评管理工作，降低考评过程的复杂性
- C. 增加绩效考评的保密性
- D. 受公司信息化程度影响大

【答案】D

【解析】基于信息化的绩效考评的五个优势：1. 避免地域性差异给绩效考评带来的问题；2. 简化考评管理工作，降低考评过程的复杂性；3. 保持整个考评过程的适时性和动态性；4. 大大降低考评成本；5. 增加绩效考评的保密性。两个不足：受公司信息化程度影响大；存在信息安全隐患。

32. 下列（ ）被称为是“理论体系集大成的战略管理工具”。

- A. 目标管理





- B. 标杆管理
- C. 绩效棱镜
- D. 平衡计分卡

【答案】D

【解析】表 4-7 七种绩效管理工具综合比较。从性质的维度看：目标管理，管理思想是重视工作与人相结合。标杆管理，借鉴先进水平的绩效目标设计方法。绩效棱镜，指标设计的方法和工具。平衡计分卡，理论体系集大成的战略管理工具。

33. 目标管理对管理人员的要求，表述错误的是()。

- A. 管理人员要把完成生产任务放在首位
- B. 管理人员应把注意的重点放在关心人、了解人的需要上
- C. 管理人员更应重视员工之间的关系
- D. 管理人员应充分信任下属员工

【答案】A

【解析】目标管理对管理人员的要求包括四项：1. 管理人员不应只注意完成生产任务，而应把注意的重点放在关心人、了解人的需要上。2. 管理人员不能只注意计划、组织、指挥和控制等工作，而更应重视员工之间的关系，培养和形成员工的归属感和整体感。3. 提倡集体奖励制度重于个人奖励制度，正面引导，争取集体荣誉。4. 管理人员应充分信任下属员工，经常倾听他们的意见，实行“参与管理”，以便实行“自我控制”和“自主管理”。

34. 目标管理的应用步骤不包括()。

- A. 计划目标
- B. 实施目标
- C. 评估结果
- D. 总结与复盘

【答案】D

【解析】目标管理的应用四个步骤包括：(一)计划目标。通过目标分解来实现，通常是评估者与被评估者共同制定目标。(二)实施目标。就是对计划实施的监控，掌握计划进度，及时发现问题，修改。(三)评估结果。是将实际达到的目标与预先设定





的目标相比较。(四)反馈。就是管理者与员工一起回顾整个绩效管理周期，对预期目标的达成和进度进行讨论，从而制定新的目标及采取战略。

35. 提取关键绩效指标的方法不包括()。

- A. 标杆基准法
- B. 目标分解法
- C. 关键分析法
- D. 自上而下法

【答案】D

【解析】(一)目标分解法：采用的是平衡计分卡设定目标的方法，即通过建立包括财务指标与非财务指标的综合指标体系，对企业的绩效水平进行监控。(二)关键分析法：就是通过多方面信息的采集和处理，寻求一个企业。(三)标杆基准法：是企业将自身的关键绩效行为，与那些在行业中领先的、最具影响的或最具竞争力企业的关键绩效行为作为基准，进行深入全面的比较研究，探究这些基准企业的绩效形成原因，在此基础上建立企业可持续发展的关键绩效标准，并提出改进员工绩效的具体程序、步骤和方法。

36. EVA 的“4M”体系不包括()。

- A. 评价指标
- B. 管理体系
- C. 行动方案
- D. 理念体系

【答案】C

【解析】思腾思特公司以 EVA 为基础建立了一套绩效管理与薪酬激励体系，这套体系被概括为“4M”即评价指标、管理体系、激励制度和理念体系。

37. 绩效棱镜首先要考虑的是()。

- A. 战略
- B. 企业的需要





C. 利益相关者的需求

D. 利益相关者的贡献

【答案】C

【解析】绩效棱镜法以利益相关者需求为起点来制定战略并采取行动，使利益相关者的需求与公司战略以及行动紧密联系起来，理顺了企业价值、战略、行动之间的关系，并保证了更多利益相关者的利益及其均衡性。

38. SWOT 分析、PEST 分析、波士顿矩阵是制定()的方法和技术。

A. 战略

B. 规划

C. 计划

D. 方案

【答案】A

【解析】制定战略的方法和技术包括：SWOT 分析、PEST 分析、波士顿矩阵、竞争战略模型等。

39. 当组织战略目标必须取得团队支持时，最常用的团队绩效考评方法是()。

A. 客户关系图法

B. 工作流程图法

C. 绩效金字塔法

D. 组织绩效目标法

【答案】D

【解析】当重要的组织绩效目标必须得到团队的支持时，最常采用的方法是组织绩效目标法。

40. ()是绩效管理系统中的主体因素。

A. 考评指标

B. 考评结果





C. 考评程序与方法

D. 考评者和被考评者

【答案】D

【解析】考评者和被考评者是绩效管理系统中的主体因素。

41. 薪酬战略效率目标的分解不包括()。

A. 劳动生产率提高的程度

B. 对外和对内公平

C. 产品数量和质量

D. 客户的满意度

【答案】B

【解析】在确立企业薪酬战略时，薪酬的效率目标可以分解为：1. 劳动生产率提高的程度；2. 产品数量和质量、工作绩效、客户的满意度等；3. 劳动力(人工)成本的增长程度。

42. 影响薪酬战略的因素不包括()。

A. 社会环境、政治环境和经济形势

B. 企业文化与价值观

C. 团队对薪酬水平的满意度

D. 员工对薪酬制度的期望

【答案】C

【解析】影响薪酬战略的六个因素：1. 企业文化与价值观；2. 社会环境、政治环境和经济形势；3. 来自竞争对手的压力；4. 员工对薪酬制度的期望；5. 工会组织的作用；6. 薪酬在整个人力资源管理中的地位和作用。

43. ()单纯从劳动力需求方面揭示了工资水平的决定机制。

A. 边际生产力工资理论

B. 人力资本理论





C. 集体谈判工资理论

D. 均衡价格工资理论

【答案】A

【解析】边际生产力工资理论只是从劳动力的需求方面揭示了工资水平的决定，而没有考虑劳动力供给方面对工资的影响作用。

44. 企业应采用()薪酬策略并获得好的效益，员工可以通过绩效工资或激励工资得到更高水平的报酬。

A. 领先型

B. 跟随型

C. 混合型

D. 滞后型

【答案】C

【解析】采用混合薪酬策略的企业，只要它的效益好，员工就可通过绩效工资或激励工资得到更高水平的报酬。

45. 经营者年薪制的实施条件不包括()。

A. 构建宽带薪酬和弹性福利制度

B. 必须以现代企业制度为基本运行条件

C. 理顺经营者与出资者、员工的关系

D. 有科学的企业绩效评估机制

【答案】A

【解析】经营者年薪制的实施条件：1. 建立现代企业管理制度。年薪制必须以现代企业制度为基本运行条件。2. 有科学的企业绩效评估机制。3. 其他条件。理顺经营者与出资者、员工的关系；加速和完善职业经理人市场；创造公平的竞争市场。

46. 企业采用工资成熟曲线图将员工分为表现合格者、能够胜任者和表现最佳者，他们分别获得()工资标记。

A. 10%、50%、70%

B. 20%、55%、75%





C. 25%、50%、70%

D. 25%、50%、75%

【答案】D

【解析】企业可以采用多种方法将员工和不同的成熟曲线对应起来。例如，按照绩效水平把员工分为三类——优秀、胜任和合格，那么，优秀群体(绩效水平最高的 25%的员工)大概按照以 75%标记的曲线获得工资；胜任群体(绩效水平中间的 50%的员工)大概按照以 50%标记的曲线获得工资；合格群体(绩效水平较低的 25%的员工)大概按照以 25%标记的曲线获得工资。

47. 企业应用团队薪酬时应充分考虑的因素，一般不包括()。

A. 企业发展阶段

B. 市场薪资水平

C. 团队规模

D. 团队类型

【答案】B

【解析】企业应用团队薪酬时，应充分考虑企业所处的发展阶段、团队的类型和规模等因素。

48. 为了完成正常组织之外的任务，从不同部门和岗位抽调人员构成的团队是()。

A. 平行团队

B. 流程团队

C. 工程团队

D. 项目团队

【答案】A

【解析】团队类型：1. 平行团队是为了完成正常组织之外的任务的团队，其成员一般是从不同部门和岗位抽调的人员。这种团队与正常的组织结构并存，因此被称作平行团队。2. 流程团队是通过其成员的共同合作来承担某项工作或某个工作流程，一般具有全职性、长期性的特点。3. 项目团队是为了开发一种新的产品或服务而组成的工作团队，其成员的来源、等级、能力和专长都有所不同，在项目期内要求团队成员全职工作。

49. 绩效标准是报酬的基础，常见的团队绩效标准不包括()。





- A. 效率提高
- B. 安全记录
- C. 产品质量改进
- D. 工资福利

【答案】D

【解析】建立团队绩效标准，将设定的绩效标准作为报酬的基础。常见的绩效标准包括：效率提高、成本降低、产品质量改进、客户满意度、安全记录等。其中，效率提高、产品质量改进、原料与劳动力成本的节约是最普遍的样板性标准。

50. 企业内部员工股的特点不包括()。

- A. 内部员工股一般不可以流通、上市、上柜、继承、赠送
- B. 内部员工持股自愿原则
- C. 内部员工股同其他股份一样同股同权同利
- D. 内部员工股不享有股票权

【答案】D

【解析】企业内部员工持股计划的表现形式可以是股票、认购权证、出资证明书等，具有以下三个特点：1. 内部员工股一般不可以流通、上市、上柜、继承、赠送。2. 内部员工持股自愿原则。3. 内部员工股同其他股份一样同股同权同利，坚持风险共担、利益共享的原则。

51. 在具体谈判过程中，选择谈判策略应注意的事项不包括()。

- A. 坚持客观性标准
- B. 坚持以个人利益为主
- C. 注意对事不对人
- D. 坚持长期共同利益取向

【答案】B

【解析】在具体谈判过程中，选择谈判策略应注意的事项包括：①坚持客观性标准；②坚持长期共同利益取向；③注意对事不对人；④谈判策略与企业经营战略的一致性。





52. 企业内部劳动关系协调机制不包括()。

- A. 企业内部劳动关系的沟通机制
- B. 协调机制和矛盾调处机制
- C. 群体性事件预防与应急处置机制
- D. 企业、工会、股东等多方的规章制度管理机制

【答案】D

【解析】企业内部劳动关系协调机制主要是指协助、调整企业内部劳动关系的政策、规则、制度、程序、措施等诸多要素的有机联系和有效运转体系。包括：企业内部劳动关系的沟通机制、企业内部劳动关系协调机制、企业内部劳动关系矛盾调处机制、企业劳动关系群体性事件预防与应急处置机制。

53. EAP 起源于 20 世纪二三十年代的美国，最初是为了解决员工的()问题。

- A. 酗酒
- B. 家庭暴力
- C. 离婚
- D. 心情抑郁

【答案】A

【解析】员工援助计划(EAP)起源于 20 世纪二三十年代的美国，最初是为了解决员工的酗酒问题。当时，由于人们已经认识到酒精依赖是疾病而非精神或道德问题，因此，为消除员工酗酒问题给个人和企业绩效所带来的负面影响，有的企业聘请专家帮助员工解决这些问题，并建立了职业酒精依赖项目(OAP)，这就是员工援助计划的雏形。

54. 工会的职能不包括()。

- A. 建设职能
- B. 参与职能
- C. 教育职能
- D. 盈利职能

【答案】D





【解析】根据《工会法》的规定和维护劳动者合法权益的实践，工会的职能具体表现在以下几个方面：1. 维护职工合法权益的职能。2. 工会的其他职能：①工会的建设职能；②工会的参与职能；③工会的教育职能。

55. 社会责任国际标准对我国所产生的消极影响不包括（ ）。

- A. 阻碍企业可持续发展战略的实施
- B. 产品出口受阻或者被取消供应商资格
- C. 降低出口产品的国际竞争力
- D. 降低我国国际贸易的比较优势

【答案】A

【解析】社会责任国际标准对我国产生积极和消极影响，其中产生的消极影响包括：1. 产品出口受阻或者被取消供应商资格；2. 降低出口产品的国际竞争力；3. 降低我国国际贸易的比较优势。

56. 集体谈判过程中，（ ）既表现了本方诚意，又抑制了对方可能产生无限制让步的要求。

- A. 二次等比让步
- B. 递增式让步
- C. 递减加价让步
- D. 递减式让步

【答案】D

【解析】集体谈判过程必定存在妥协与让步。递减式让步方式，遏止了对方可能产生无限制让步的要求。其一，表现了本方的诚意，使对方有一定的满足感；其二，让步的幅度递减，显示本方的困难以及使对方感到本方在竭尽全力满足对方的要求；其三，最后的让步幅度最小，是给对方以警示，并表明本方已到极限。

57. 劳动争议协商属于权利的（ ）。

- A. 自力救济方式
- B. 公力救济方式
- C. 社会救济方式
- D. 公力救济与社会救济相结合的方式





【答案】A

【解析】劳动争议协商属于权利的自力救济方式。

58. 若当事人对劳动争议诉讼一审判决结果不服的。以在收到判决结果()内向上一级人民法院提出上诉。

A. 7 日

B. 10 日

C. 15 日

D. 30 日

【答案】C

【解析】若当事人对一审判决不服的，可以自收到一审判决之日起 15 日内向上一级人民法院提起上诉。

59. 国际劳工组织的执行机构是()。

A. 国际劳工局

B. 国际劳工大会

C. 国际劳工组织理事会

D. 各国劳动行政部门

【答案】A

【解析】国际劳工组织的执行机构是国际劳工局，也就是国际劳工组织的常设秘书处，由理事会选举的局长主持。

60. 职工发生事故伤害，所在单位应当自事故发生起向()提出工伤认定申请。

A. 上级管理单位

B. 就诊医院

C. 社会保险行政部门

D. 劳动争议调解仲裁机构

【答案】C





【解析】职工发生事故伤害，所在单位应当自事故发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

二、多选题(每题 1 分，共 40 分，每小题有多个选项正确，错选、少选、多选，均不得分)

1. 一般系统理论认为()。

- A. 人力资源管理子系统是完全开放的
- B. 人力资本的投资收益率远远高于物质资本的投资收益率
- C. 人力资源的各项管理措施如能充分发挥作用，组织的交易成本就会下降
- D. 人力资源管理是传递角色信息、审视角色的表现，以实现组织目标的工具
- E. 员工知识技能是“投入”，员工行为是“转换”，员工满意度和绩效是“产出”

【答案】A, E

【解析】一般系统理论包括凯兹和康恩以及赖特和赛内尔提出的人力资源管理系统论。他们认为，人力资源管理是一个组织中的子系统，它通过人才的获得、使用、留任和替换等功能，提升组织效能。他们还认为，这个子系统是完全开放性的，并且在组织竞争力的管理模型中，员工的知识技能是“投入”，员工的行为是“转换”，员工的满意度和绩效是“产出”。

2. 组织存在三种基本资源，指的是()。

- A. 物质资源
- B. 人力资源
- C. 人脉资源
- D. 媒体资源
- E. 组织资源

【答案】A, B, E

【解析】资源基础理论认为，组织存在三种基本资源，即物质资源、人力资源和组织资源。

3. 人力资源管理部门管理职能的转变，表述正确的是()。

- A. 人力资源管理部门性质和人事经理角色的转变，实质上是人力资源管理职能的转变





- B. 根本原因在于人力资源管理具有经营性和战略性的双重职能
- C. 管理的针对性和灵活性，转变为系统的、权变的管理模式，因人、因事、因时、因地制宜
- D. 纵向的扩展以经营性职能为起点，逐步转换到系统性、方向性、全局性和长期性职能
- E. 横向的扩展由过去强调“提升员工职业生活质量”，注重员工的劳动安全卫生和身体健康，发展到企业社会性职能即企业社会责任

【答案】A, B, D, E

【解析】人力资源管理部门性质和人事经理角色的转变，实质上是人力资源管理职能的转变。现代人力资源管理之所以能够不断地演进，其根本原因就在于人力资源管理具有经营性和战略性的双重职能。战略性人力资源管理职能的扩展，不但表现在纵向上，还表现在横向上。纵向的扩展是以经营性职能为起点，逐步转换到系统性、方向性、全局性和长期性职能。横向的扩展是由过去强调“提升员工职业生活质量”，注重员工的劳动安全卫生和身体健康，发展到企业社会性职能即企业的社会责任，企业不但要奉公守法，保障公平公正，还要贡献社会，有益于社会的发展，提倡企业与劳动者的双赢，与社会同步发展。其中，C选项为管理模式的转变。

4. 企业人力资源战略规划各个基本要素的关系是()。

- A. 信念是企业文化的内涵，属于精神范畴
- B. 目标是企业发展的宏伟蓝图
- C. 任务是企业所肩负的责任和任务
- D. 愿景是对企业发展的长期、中期和短期目标的定位
- E. 策略是实现战略的具体措施和办法

【答案】A, C, E

【解析】(1)信念是企业文化的内涵，属于精神范畴；(2)愿景是企业发展的宏伟蓝图；(3)任务是企业所肩负的责任和义务，以及对社会和客户的承诺；(4)目标是对企业发展的长期、中期和短期目标的定位；(5)策略是实现战略的具体措施和办法。

5. 在 SWOT 会计人才竞争战略中，内部条件中优势包括()。

- A. 拥有 1200 万会计大军
- B. 国际会计准则的熏陶(理论准备)
- C. 正在留学和已经毕业的海外会计人才





D. 直接参与会计奥运会

E. 国际会计师事务所工作实践经验

【答案】A, B, C, E

【解析】在 SWOT 会计人才竞争战略中，内部条件中优势包括：(1) 拥有 1200 万会计大军 (数量优势)；(2) 国际会计准则的熏陶 (理论准备)；(3) 正在留学和已经毕业的海外会计人才；(4) 国际会计师事务所工作实践经验。其中，D 直接参与“会计的奥运会”属于“外部环境的机会”。

6. 对于欧美型企业集团体制，母公司的主要职能有()。

A. 生产、经营、计划的协调和控制

B. 组织管理与协调

C. 资本公积的分配

D. 投资的协调与控制

E. 子公司高级职员的聘任

【答案】A, B, D, E

【解析】欧美型企业集团中母公司的主要职能是：①生产、经营、计划的协调与控制；②组织管理与协调；③财务管理 (包括税后利润分配)；④投资的协调与控制；⑤子公司高级职员的聘任。

7. 价值计量和会计核算的主要特征是()。

A. 如何把各成员企业的人力资本综合起来，作为企业集团总的人力资本

B. 如何对成员企业的人力资本进行比较分析

C. 如何通过会计报表为高层管理者的决策提供及时、准确可靠的人力资本存量信息

D. 如何合理地反映人力资本的利用率

E. 如何通过人力资本存量历史数据，分析企业总人力资本的结构比例变化趋势，与企业发展之间的关系

【答案】A, B, C





【解析】企业集团人力资本的价值计量和会计核算的主要特征包括：如何把各个成员企业的人力资本综合起来，作为企业集团总的人力资本；如何对成员企业的人力资本进行比较分析；如何通过会计报表为高层管理者的决策提供及时、准确、可靠的人力资本存量信息。

8. 基于胜任特征的人才招募与甄选的前提条件包括()。

- A. 必须成功识别最适合从事工作且达到绩效水平的候选人
- B. 必须建立在公正原则的基础上
- C. 必须符合成本一效益原则
- D. 组织专家根据企业核心人才发展规划，构建关键岗位胜任特征模型
- E. 以岗位胜任特征模型为基础，建立健全岗位说明书等人力资源管理基础文件

【答案】D, E

【解析】企业构建基于胜任特征模型的人才招聘体系，必须具备两个前提条件：(1)组织专家根据企业核心人才发展规划，构建关键岗位胜任特征模型；(2)以岗位胜任特征模型为基础，建立健全岗位说明书等人力资源管理基础文件。其中，A、B、C选项属于针对博赛尔·福克斯的研究成果的说明。

9. 为了提高行为面试设计的有效性和可行性，需要关注()。

- A. 使用组织内部通用的规范性语言
- B. 量化行为指标体系应该直接来自优秀员工实际的典型行为表现
- C. 确保包括人才空缺岗位在内的所有岗位的绩效任务与组织发展方向一致
- D. 确定人才招募来源或渠道
- E. 基于岗位胜任特征，对候选人进行背景审查

【答案】A, B

【解析】为了提高行为面试设计的有效性和可行性，至少要关注两点：第一，行为面试的设计和开发必须与组织文化、价值观、核心竞争力等因素相适应，使用组织内部通用的规范性语言；第二，经过具体量化的行为指标体系，应该直接来自组织中优秀员工实际的典型行为表现，这样的行为指标体系更具有说服力和可信度。

10. 人才录用决策可以采用的量化分析法包括()。





- A. 综合加权法
- B. 打分排名法
- C. 立即排除法
- D. 经济增加值法
- E. 能位匹配法

【答案】A, C, E

【解析】采用量化分析法进行决策：(1) 综合加权法；(2) 立即排除法；(3) 能位匹配法。

11. 按照运用情境的不同，胜任特征可以分为()。

- A. 技术胜任特征
- B. 个人胜任特征
- C. 组织胜任特征
- D. 人际胜任特征
- E. 概念胜任特征

【答案】A, D, E

【解析】按运用情境的不同，胜任特征可分为技术胜任特征、人际胜任特征和概念胜任特征。

12. 关于行为事件访谈法，下列说法正确的是()。

- A. 类似于绩效考评中的量化考核技术
- B. 是一种开放式的行为回顾式调查技术
- C. 重点在于了解访谈对象工作过程中的成功事件
- D. 访谈者事先不知道访谈对象是属于优秀组还是一般组
- E. 要求被访谈者描述自己处理关键事件时的思路、想法和感受

【答案】B, D, E





【解析】行为事件访谈法是一种开放式的行为回顾式调查技术，类似于绩效考评中的关键事件法。它要求被访谈者列出他们在管理工作中发生的关键事件，包括成功事件、不成功事件或负面事件各三项。同时要求被访谈者描述自己当时的思路、想法或感受。访谈者事先不知道访谈对象是属于优秀组还是属于一般组，避免造成先入为主。

13. 建立编码辞典的具体步骤包括()。

- A. 组建开发小组
- B. 建立能力清单
- C. 能力指标的删减
- D. 获得专家意见
- E. 能力指标的分级定义

【答案】A, B, C, E

【解析】建立编码辞典是构建岗位胜任特征模型的重要前提，其具体步骤如下：(1)组建开发小组；(2)建立能力清单；(3)能力指标的删减；(4)能力指标的概念界定；(5)能力指标的分级定义。

14. 人才招聘流程包括的主要环节有()。

- A. 审核并确定人才空缺岗位
- B. 更新人才空缺岗位工作说明书
- C. 制定人才招聘预算方案
- D. 确定合格候选人的各种可能来源
- E. 选择最有效方式吸引候选人来应聘

【答案】A, B, D, E

【解析】人才招聘主要包括四个基本环节：(1)全面深入进行综合分析，审核并确定人才空缺岗位；(2)审查并更新人才空缺岗位工作说明书；(3)确定合格候选人的各种可能来源；(4)选择最有效的方式吸引候选人来应聘。

15. 关于逆向转换法，下列说法正确的是()。

- A. 首先要探寻事物可以利用的缺点
- B. 主要是利用横向思维的方式来进行创新





- C. 寻找每个要素可能解决方案，要尽可能全面
- D. 在明确问题后分析要创新对象所需要的要素
- E. 分析事物缺点的本质，判断缺点是否具有可利用性

【答案】A, E

【解析】逆向转换法主要以逆向思维的方式进行创新，在经济管理中常用的主要是缺点逆用法，即利用事物的缺点，化弊为利进行创新的方法。其实施步骤依次为：1. 探寻事物可以利用的缺点。2. 透过现象，认清缺点的本质。3. 根据所揭示的现象背后的基本原理或对现象本身特性的认识，研究利用或驾驭缺点的方法。

16. 企业员工培训开发体系的构成包括()。

- A. 培训管理体系
- B. 培训课程体系
- C. 培训设计体现
- D. 培训实施体系
- E. 培训反馈体系

【答案】A, B, D

【解析】企业员工培训开发体系是由员工培训开发管理体系、员工培训开发课程体系以及员工培训开发实施体系三个子系统组成。

17. 有效的员工培训体系包括()。

- A. 制度层
- B. 战略层
- C. 资源层
- D. 运营层
- E. 人员层

【答案】A, C, D





【解析】有效的员工培训体系一般包括两大核心、三个层面、四大环节。三个层面即员工培训开发模型可以区分为三个不同的层面：制度层、资源层和运营层。

18. 企业大学的组织模式包括()。

- A. 持续发展型模式
- B. 指导型组织模式
- C. 合作型组织模式
- D. 独立型组织模式
- E. 战略联合型组织模式

【答案】B, C, D, E

【解析】(一)培训开发的传统模式。1. 咨询型模式;2. 持续发展型模式;(二)培训开发的新模式。1. 系统型模式;2. 阿什里德模式;(三)企业大学的组织模式。1. 指导型组织模式;2. 合作型组织模式;3. 独立型组织模式;4. 战略联合型组织模式。

19. 关于阿什里德模式表述正确的是()。

- A. 离散阶段：教育、培训与发展在组织中处于次要地位
- B. 整合阶段：培训与发展的组织化大大提高
- C. 聚焦阶段：培训与发展成为组织的内在机能
- D. 转型阶段：培训与发展成为组织生产经营业务
- E. 持续发展阶段：即学习型组织的构建阶段

【答案】A, B, C

【解析】阿什里德模式的三个阶段：1. 离散阶段：教育、培训与发展在组织中处于次要地位。存在培训与组织目标无关联、浪费时间等情况;2. 整合阶段：培训与发展的组织化大大提高。培训开始与人力资源需求相结合、培训与评价成一体等;3. 聚焦阶段：培训与发展成为组织的内在机能。达到聚焦阶段的组织被称为“学习型组织”。

20. 从事培训周期性的各项活动时，注意的要点包括()。

- A. 为培训人员提供一个机构完整、规则齐全的框架
- B. 确保有效评价系统的循环运行





- C. 在任何情况下，都需要培育组织的培训文化
- D. 培训者应积极寻求开发部门经理的责任感和反应力
- E. 培训者应明确培训应为企业发展战略做好哪些贡献，而不是依赖组织予以明确

【答案】C, D, E

【解析】注意区分：一个最佳培训模式，除应包括传统培训模式中的核心因素，还应包括以下五项内容：1. 为培训人员提供一个机构完整、规则齐全的框架。2. 确保有效评价系统的循环运行。3. 强调量化目标的重要性。4. 培训功能之一就是不同需求整合。5. 不同组织的培训水平不同，需要采取的方法也不同。从事培训周期性的各项活动时，注意三个要点：1. 在任何情况下，都需要培育组织的培训文化。2. 培训者应积极寻求开发部门经理的责任感和反应力。3. 培训者应明确培训应为企业发展战略做好哪些贡献，而不是依赖组织予以明确。

21. 影响组织学习力的要素包括()。

- A. 对未来的警觉程度，洞察是否准确
- B. 对事物的认知程度，掌握认知能力
- C. 对信息的传递速度，沟通是否畅通
- D. 对变化的调整能力，应变是否及时
- E. 对变化的适应能力，感知是否强烈

【答案】A, B, C, D

【解析】影响组织学习力的要素具体体现在以下四个环节：1. 对未来的警觉程度，洞察是否准确；2. 对事物的认知程度，掌握认知能力；3. 对信息的传递速度，沟通是否畅通；4. 对变化的调整能力，应变是否及时。

22. 关键绩效指标法表述正确的是()。

- A. 关键绩效指标法是衡量组织战略实施效果的关键指标
- B. 关键绩效指标法是针对行业竞争企业的关键成功要素设计的
- C. 关键绩效指标法是体现对组织战略目标有增值作用的绩效指标
- D. 关键绩效指标法是反映最能有效影响组织价值创造的关键驱动因素
- E. 关键绩效指标法是用于评价和管理员工绩效的可量化的或可行为化的标准体系





【答案】A, C, D, E

【解析】关键绩效指标法的特点：1. KPI 是衡量组织战略实施效果的关键指标。2. KPI 是体现对组织战略目标有增值作用的绩效指标。3. KPI 是反映最能有效影响组织价值创造的关键驱动因素。4. KPI 是用于评价和管理员工绩效的可量化的或可行为化的标准体系。

23. 绩效棱镜的棱面包括()。

- A. 利益相关者的满意
- B. 环境
- C. 战略
- D. 流程
- E. 能力

【答案】A, C, D, E

【解析】绩效棱镜是由英国 Cranfield 大学研究人员提出的新的绩效管理框架。绩效测量棱镜有五个棱面：①利益相关者满意；②利益相关者贡献；③战略；④流程；⑤能力。

24. 战略性绩效管理系统模型包括()。

- A. 组织架构
- B. 组织文化
- C. 战略目标子系统
- D. 绩效管理子系统
- E. 战略性绩效管理工具

【答案】A, B, C, D, E

【解析】战略性绩效管理系统模型的构建包括：①组织架构；②组织文化；③战略目标子系统；④绩效管理子系统；⑤战略性绩效管理工具。

25. 关于企业核心价值观的提炼，表述正确的是()。

- A. 要严格控制数量





- B. 语言要通俗易懂
- C. 兼顾多方面利益
- D. 应突出企业文化
- E. 应具有个性，防止趋同想象

【答案】A, B, C, E

【解析】提炼核心价值观时要重点把握四个方面：1. 要严格控制数量：核心价值观的数量 3-6 个。2. 语言要通俗易懂：能明白无误转换成行动。3. 兼顾多方面利益：客户、股东、员工和公众，金融商、供应商和环境多方面的利益。4. 应具有个性，防止趋同想象：不要试图通过价值观来“制造差异”，而是展现独特个性。

26. 绩效管理子系统的主要环节包括()。

- A. 绩效目标
- B. 绩效计划
- C. 绩效执行
- D. 绩效考评
- E. 绩效反馈

【答案】B, C, D, E

【解析】绩效管理子系统的主要环节包括四个环节：1. 绩效计划；2. 绩效执行；3. 绩效考评；4. 绩效反馈。

27. 绩效管理子系统的关键要素包括()。

- A. 考评者与被考评者
- B. 绩效指标
- C. 考评程序与方法
- D. 考评周期
- E. 考评结果

【答案】A, B, C, D, E





【解析】绩效管理子系统中的五个关键要素：1. 考评者与被考评者；2. 绩效指标；3. 考评程序与方法；4. 考评周期；5. 考评结果。

28. 下列()的要素既包括“目标”，也包括“目标值”在内。

- A. 目标管理
- B. 标杆管理
- C. 绩效棱镜
- D. 平衡计分卡
- E. 目标与关键成果法

【答案】A, D, E

【解析】表 4-7 七种绩效管理工具综合比较。

29. 关于经营者年薪制的表述正确的是()。

- A. 以年度为单位，根据经营者的生产经营成果和所承担的责任、风险确定其工资收入的工资分配制度
- B. 把经营者的利益与职工利益相结合
- C. 与企业生产经营成果的风险分离
- D. 是对经营者投入的经营知识和管理才能的一种回报形式
- E. 是对经营者计算基薪和风险收入的一种分配形式

【答案】A, D, E

【解析】1. 经营者年薪制的定义：经营者年薪制是以年度为单位，根据经营者的生产经营成果和所承担的责任、风险确定其工资收入的工资分配制度。2. 经营者年薪制的本质：把经营者的利益与职工利益分离，同时与生产经营成果的风险挂钩。3. 经营者年薪制实质上：是对经营者投入的经营知识和管理才能的一种回报形式，是对经营者计算基薪和风险收入的一种分配形式。

30. 薪酬战略的构成包括()。

- A. 内部一致性
- B. 外部竞争力





- C. 员工贡献率
- D. 成本控制率
- E. 薪酬体系管理

【答案】A, B, C, E

【解析】薪酬战略的构成包括四个方面的基本内容：1. 内部一致性；2. 外部竞争力；3. 员工贡献率；4. 薪酬体系管理。

31. 构建薪酬战略的基本步骤包括（ ）。

- A. 明确企业年度战略目标和蓝图
- B. 分析评价整体性薪酬战略的内涵
- C. 使薪酬战略与企业经营战略和环境相适应
- D. 将企业整体性薪酬战略的目标具体化
- E. 重新衡量薪酬战略与企业战略和环境之间的适应性

【答案】B, C, D, E

【解析】构建薪酬战略的基本步骤：1. 分析评价整体性薪酬战略的内涵。2. 使薪酬战略与企业经营战略和环境相适应，薪酬决策与薪酬战略相适应。3. 将企业整体性薪酬战略的目标具体化，转变为实践活动。4. 重新衡量薪酬战略与企业战略和环境之间的适应性，发现问题和不足，修正调整，保持企业薪酬制度体系的动态性和适应性。

32. 工会提高工资的方法一般有（ ）。

- A. 限制劳动供给
- B. 限制出勤工时
- C. 提高工资标准
- D. 改善对劳动的需求
- E. 消除企业在劳动力市场上的垄断

【答案】A, C, D, E





【解析】集体谈判工资理论实际上是工会起作用的工资理论。工会提高工资的方法一般有四种：限制劳动供给、提高工资标准、改善对劳动的需求、消除企业在劳动力市场上的垄断。

33. 专业技术人员的股权激励制包括()。

- A. 拥有股份优先购买权
- B. 不给予奖金，给予高工资
- C. 赠送干股
- D. 将工资列入科研项目费，按项目实行费用包干制
- E. 科研成果折股

【答案】A, C, E

【解析】专业技术人员的五种薪资模式中，股权激励制有不同的形式，例如：1. 专业技术人员拥有股份优先购买权，并鼓励专业技术人员持有公司较多的股份；2. 向专业技术人员赠送干股；2. 科研成果折股等。

34. 制定薪酬时的公平应当体现在()方面。

- A. 制度的公平
- B. 对外的公平
- C. 考核的公平
- D. 员工的公平
- E. 对内的公平

【答案】B, D, E

【解析】实现公平是薪酬制度的基础，也是企业制定整体性薪酬战略必须确保的目标。公平应当体现在三个方面，即对外的公平、对内的公平和对员工的公平。

35. 工作压力的积极作用有()。

- A. 分散注意力
- B. 使人提高忍受力





- C. 增强机体活力
- D. 提高应对能力
- E. 减少错误的发生

【答案】B, C, D, E

【解析】工作压力的积极作用：适度的压力水平可以使人集中注意力，提高忍受力，增强机体活力，减少错误的发生。压力可以说是机体对外界的一种调节的需要，而调节则往往意味着成长。当我们在压力情境下不断地学会应对的有效办法，就可以使我们的应对能力不断提高，工作效率也会随之上升。

36. 劳动争议诉讼的步骤包括()。

- A. 提起诉讼
- B. 受理
- C. 预交诉讼费用
- D. 庭前准备
- E. 开庭审理

【答案】A, B, C, D, E

【解析】劳动争议诉讼的流程一般分为：提起诉讼、受理、预交诉讼费用、庭前准备、开庭审理、调解、判决。

37. 集体谈判中谈判问题的特殊复杂性源于()。

- A. 劳动力本身的复杂性
- B. 集体谈判涉及问题的复杂性
- C. 工人与雇主之间关系的长期性
- D. 谈判本身的不确定性
- E. 谈判未来的不确定性

【答案】A, B, C





【解析】集体谈判中谈判问题的特殊复杂性源于以下一些因素：1. 劳动力是附着在劳动者身上的，劳动者把劳动力让渡给雇主，两者必然形成一种人身关系，存在着领导与被领导，指挥、命令和服从的关系。2. 工资只是劳动条件的一个方面，集体谈判不仅涉及工资的决定问题，而且必然涉及劳动条件的其他方面的一系列问题。3. 工人和雇主之间的关系是长期的，双方现在谈判签订了一份集体合同，经过一定时期如2-3年以后还需再次谈判签订新的协议。这种长期性是非常重要的，现今所签订协议的内容对以后的协议有着系统的影响，从而增加了谈判的复杂性。

38. 集体协商中选择谈判策略的注意事项包括()。

- A. 坚持客观性标准
- B. 坚持长期共同利益取向
- C. 注意对事不对人
- D. 谈判策略与企业经营战略的一致性
- E. 排除主观判断的恒定性

【答案】A, B, C, D, E

【解析】集体协商中选择谈判策略的注意事项即：(一)坚持客观性标准(三个)：1. 注意协商方案、观点、意见及相关数据资料判断的公平性；2. 注重情理；3. 排除主观判断的恒定性。(二)坚持长期共同利益取向：三个角度研究对方的利益：①设身处地站在对方立场上探求构成对方观点的理由；②研究对方利益的多重性；③注意对方的其他利益。(三)注意对事不对人。(四)谈判策略与企业经营战略的一致性。

39. 针对重大集体劳动争议或团体劳动争议处理的对策表述正确的是()。

- A. 应急预案的评审、论证与备案
- B. 自觉并积极参与劳动争议处理机构的调解、仲裁活动或人民法院的诉讼活动
- C. 积极参与因签订集体合同而产生的团体争议的协调活动
- D. 坚持劳动权保障
- E. 强化工会职能的转换

【答案】B, C

【解析】重大集体劳动争议或团体劳动争议处理两大对策：1. 自觉并积极参与劳动争议处理机构的调解、仲裁活动或人民法院的诉讼活动。2. 积极参与因签订集体合同而产生的团体争议的协调活动。





40. 人民法院受理劳动争议诉讼案件的条件()。

- A. 提起劳动争议诉讼的起诉人必须是劳动争议的当事人
- B. 当事人因故不能亲自起诉的，可以直接委托代理人起诉
- C. 必须有明确的被告、具体的诉讼请求和事实根据
- D. 起诉的时间必须在劳动争议调解仲裁法和民事诉讼法规定的时效期间
- E. 起诉必须向有管辖权的人民法院提出

【答案】A, B, C, D, E

【解析】人民法院受理劳动争议诉讼案件的五个条件：1. 提起劳动争议诉讼的起诉人必须是劳动争议的当事人。当事人因故不能亲自起诉的，可以直接委托代理人起诉。2. 必须是符合劳动争议诉讼条件的劳动争议案件，未经仲裁程序或前述特定给付之诉等，不得直接向人民法院起诉。3. 必须有明确的被告、具体的诉讼请求和事实根据。不得将仲裁委员会作为被告向法院起诉。4. 起诉的时间必须在劳动争议调解仲裁法和民事诉讼法规定的时效期间，否则法院不予受理。5. 起诉必须向有管辖权的人民法院提出。





环球网校
移动学习 职达未来
hqwx.com





环球网校
移动学习 职达未来
hqwx.com

