



## 劳动关系协调员四级参考试题

1. 劳动者有下列【劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的】情形的,用人单位提前以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。
2. 下列因素不会影响沟通者可信度的是【经济基础】。
3. 劳动标准是指对劳动领域内的【重复性】事物、概念和行为进行规范。
4. 我国完整的劳动标准体系,可分为三个层次,其中最高层次且具有最高法律效力的层次是【国家劳动标准】。
5. 根据《未成年工特殊保护规定》,未成年工是指【年满16周岁未满18周岁的劳动者】。
6. 我国《社会保险法》是【2010年10月】颁布的。
7. 在我国的劳动标准体系中,国家劳动标准是属于【最高】层次。
8. 下列关于法律性文件的效力等级,描述准确的是【法律>行政法规>地方性法规>下级地方政府规章】。
9. 员工名册应当包含的内容不包括【劳动者的婚育状况】。
10. 竞业限制的范围、地域、期限由【用人单位】与劳动者约定。
11. 下列关于试用期的说法,不正确的是【试用期不包含在劳动合同期限内】。
12. 用人单位因生产经营的需要而调整劳动者的工作岗位、工资水平等【单方面变更劳动合同】的行为,也被称为用人单位的调岗、调薪行为。
13. 在整理劳动标准的方法中,下列属于按劳动领域内的专业划分的方法进行整理的是【社会保险】。
14. 劳动合同档案管理,是指【人力资源部门】对劳动合同文本和劳动合同信息进行管理并提供利用服务的各项工作的总称。
15. 下列关于女职工“三期”的描述,不正确的是【用工单位应当对“三期”女职工实施特殊的劳动保护措施,如对怀孕6个月以上的女职工,不得延长劳动时间或者安排夜班劳动】。
16. 在劳动关系理论中多元主义流派的代表人物,不包括【埃米尔·迪尔凯姆】。
17. 下列哪些情形,经劳动者提出或同意符合用人单位应与劳动者订立无固定期限劳动合同的是【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》规定的用人单位可以与劳动者解除劳动合同的情形的】。
18. 在集体协商中,为保护劳动者的权益,【工会】可在集体合同中对工时问题作出规定。
19. 集体合同的种类可分为用人单位层级集体合同、行业性集体合同和【区域性集体合同】。
20. 以下关于厂务公开的指导原则,说法不正确的是【必须有助于战胜竞争对手】。



21. 与集体协商密切相关的资料可分为外部资料和内部资料两大类。外部资料包括:、、
22. 各项政策规定、同行业和同地区其他企业的相关情况和同案例等。填入下划线中正确的是【综合性经济指标、劳动力市场状况、劳动报酬状况】。
23. 关于协商议题的拟定,应当注意【议题拟定的合理性】。
24. 在进行集体协商的实际过程中,劳动关系双方必须本着诚实守信、的原则来确定双方的权利义务,明确劳动条件,为此才能实现劳动关系的稳定和谐。而原则应该是贯穿集体协商的全过程。依次填入下划线中正确的是【公平合作合作共赢】。
25. 集体合同或专项集体合同,期满前【3个月】内,任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。
26. 关于集体合同变更、解除的效力,以下表述不正确的是【因不可抗力等原因导致集体合同无法履行或者部分无法履行的,企业一方应该在15日内通知职工一方】。
27. 实行厂务公开的责任人是【企业总经理】。
28. 下列表述不属于劳动规章制度民主原则的是【企业制定的劳动规章制度在涉及奖惩内容时,要做到合法、合理、合情】。
29. 下列关于劳动规章制度制定的程序中,不属于起草草案步骤的是【董事会讨论】。
30. 劳动规章制度在实施过程应当遵循的原则不包括【前后统一、部分履行原则】。
31. 以下不属于劳动规章制度公示的方法是【通过双方协商公示】。
32. 劳动规章制度在修改时,首先要遵循劳动规章制度修改的必要程序,如民主参与修改、备案和【告知】等。
33. 【劳企协商】是现代企业制度中职工民主参与和民主管理的重要形式之一。
34. 下列不属于非正式协商的优点是【具有较强的权威性且信息全面】。
35. 以下关于厂务公开制度的意义,表述不正确的是【有助于加大工会的监督力度】。
36. 下列关于劳动规章制度在劳动关系中的重要性表述,正确的是【劳动规章制度是企业正常运行的保证、组织成员行动的指南】。
37. 劳动规章制度的实施是在【企业行政主体】的监督下,员工对劳动规章制度的遵守和执行。
38. 以下关于劳动纪律概念的表述,不正确的是【劳动纪律是指企业依法制定的要求部分职工在劳动过程中必须遵守的行为规则】。
39. 下列关于员工申诉的主要原因,不正确的是【员工申诉的原因包括其他工作人员的违法违纪行为】
40. 以下不属于职工代表大会的组织结构是【专家团】。



41. 职工代表大会，每次召开会议，必须有全体职工代表【三分之二】以上出席方可召开。
42. 【员工申诉】是指员工认为自己在工作中遭到不平等待遇或发现用人单位内部的不法行为时，提出要求解决的行为。
43. 下列关于劳动争议主体的说法，正确的是【劳动争议的客体包括解除劳动合同行为、具体的工资、福利、劳动设施等】。
44. 下列关于利益争议，说法正确的是【利益争议是对集体合同规定权利及其变更或提出新的权利要求而发生的争议】。
45. 我国在乡镇、街道设立的劳动争议调解组织的模式不包括【依托于地方工会组织设立的调解组织】。
46. 企业劳动争议调解委员会的职责，不包括【向居民委员会和基层人民政府反映民间纠纷和调解的工作的情况】。
47. 乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织的职责，不包括【调解民间纠纷，借助规劝疏导等方式促使当事人互谅互让，防止矛盾激化】。
48. 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为【一年】。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。
49. 仲裁申请和受理环节设计的法律文书不包括【申请人身份证明书】。
50. 当事人提出管辖异议的，应当在【答辩期满前】书面提出。仲裁委员会应当审查当事人提出的管辖异议，异议成立的，将案件移送至有管辖权的仲裁委员会并书面通知当事人；异议不成立的，应当书面决定驳回。
51. 劳动争议当事人对劳动仲裁裁决不服的，有权在收到裁决书之日起【15】日内向法院起诉，超过这个时限，裁决书即发生法律效力，当事人无权再向人民法院起诉。
52. 组织借助于猎头公司的费用会很高，一般为所推荐的人才年薪的【1/4到1/3】。
53. 以下各甄选工具中，有效性最高的一项是【评价中心】。
54. 测定培训对企业经营成果具有何种具体而直接的贡献的培训评价标准是【结果标准】。
55. 研究表明，员工在培训中学习内容掌握比较好的方式是【讲授后安排相应实践活动】。
56. 获得有关工作信息的过程，我们称之为【工作分析】。
57. 1954年，最早明确提出人力资源概念并被认可的是【彼得·德鲁克】。
58. 关注过程的绩效考评注重【员工的工作态度和能力】。
59. 用人单位只负责使用人才，而人员的招聘、测评、培训、工资、福利、保险、休假等人事劳动关系由专门的公  
司负责，这种形式被称为【劳务派遣】。



60. 使新雇员熟悉组织、适应环境和形式的过程，即【上岗培训】。
61. 【基于技能的薪酬体系】有利于培养员工的核心专长和技能，淡化了官本位思想，为员工提供了更多样化、更宽广的职业生涯发展途径。
62. 校园招聘其优势在于【可以发现潜在的专业人员、技术人员和管理人员】。
63. 当人力资源过剩时，企业能够采取的最无奈但最有效的方法是【裁员】。
64. 在招聘广告中不出现招聘企业的名称的广告，称之为【遮蔽广告】。
65. 获得有关工作信息的过程，我们称之为【工作分析】。
66. 从实际应用来看，绩效考核结果主要还是用在【薪酬】。
67. 转换比率法假定组织的劳动生产率是【不变的】。
68. 作分析方法中的参与法适合于【短期可以掌握的工作】。
69. 业欲填补空缺的职位，在招聘之前首先应考虑【内部招聘方案】。
70. 培训中最普遍、最常见的方法是【讲授法】。
71. 职业生涯目标可分为短期和长期两种，短期一般指【1到3年】，长期一般指10年以内。
72. 一个薪酬等级的最低工资水平比与之相邻的低一级薪酬等级的最高工资水平要低的情况，是指薪酬等级的【重叠】。
73. 德尔菲法更适合于以下情境【对未来技术人员需求的预测时】。
74. 要素比较法与要素计点法的不同之处在于【确定标尺性工作】。
75. 由身体活动来完成的工作，其分析的方法最好采用【观察法】。
76. 用来反映员工工作能力特征的列表是【技能清单】。
77. 某学院在 2000 年有硕士研究生1500人，教师100人。在2003年招生计划中，计划招生 150 人，目前每个教师平均承担的工作量不变，那么在2003年该学院需要教师【110名】。
78. 舒尔茨认为，人力资本是体现于人身体中的知识、能力和体力【健康状况】。人力资本是投资形成的，投资渠道不包括【职务津贴】。
79. 人力资源供给预测的方法不包括【德尔菲法】。
80. 一般来说，组织中的职位数和人员数是【相等的】。
81. 下列关于管理人员职务描述问卷【MPDQ】的说法，正确的是【具有较强的针对性】。
82. 职务分析问卷法实施过程中，必须了解工作执行所涉及的推理、决策、计划和信息处理活动，即【智力过程】。



83. 在美国，那些免于《公平劳动标准法案》管制的员工所得的报酬称为【薪水】。
84. 甲和乙一年的绩效相差无几，但甲相比乙在上半年的绩效较好，而乙相比甲在下半年的绩效较好。在年终绩效考核中，结果是乙的评价高于甲。这可能是在考核过程中出现了【近因效应】所导致的。
85. 传统的考核方式中，主要的考核者是【上级】。
86. 辞职人数+解雇人数+调离人数+退休人数=【人员减少量】。
87. 当企业计划进行裁员、提前退休计划等时，可能在人力资源规划中表明当前其人力资源【供大于求】。
88. 针对管理人员的培训开发时，情景模拟法与角色扮演法相比，前者更适合于【人际技能的培训】。
89. 日本企业人力资源的超稳定与高素质，主要因为实行【终身雇用制】。
90. 从人力资源管理角度看，在一切资源中，最为重要的资源是【人力资源】。
91. 案例分析法中的学员讨论，最好是【对教师的依赖降至最低】。
92. 在培训评估中，衡量学员对培训课程内容掌握程度的评估属于【学习评估】。
93. “请简要叙述你的主要工作任务”这样的问题，在工作分析问卷法的设计中，属于【开放式问卷】。
94. 在培训评估中，衡量学员对培训课程的满意度的评估属于【反应评估】。
95. 人力资源区别于其他资源的最根本特征是【能动性】。
96. 用人单位只负责使用人才，而人员的招聘、测评、培训、工资、福利、保险、休假等认识劳动关系由专门的公司负责，这种形式被称为【远程办公】。
97. 下列对角色扮演法的描述中不正确的是【目的是为了训练员工解决日常管理问题的能力】。
98. 如果工作分析的目的在于选聘人才，则其重点在于【任职资格的界定】。
99. 弹性工作制的优点是员工可以自己掌握工作的【时间】。
100. 人力资源管理其实质就是对【对人的管理】。
101. 综合员工自己、上司、下属和同事的评价结果对员工的工作业绩做出最终的评价，这就是所谓的【全方位评价】。
102. 下列关于试用期的说法正确的是【试用期一般是与初次进入用人单位的职工约定的、同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期、试用期是劳动合同的约定条款，可以约定，也可以不约定】。
103. 下列可以成为劳动争议主体的是【境内企业、事业单位、个体工商户】。
104. 以下不属于劳动争议仲裁对象的是【劳动者、用人单位、产权纠纷】。



105. 关于管辖和回避，下列说法中不正确的是【仲裁委员会发现已受理案件不属于其管辖范围的，应当移送至有管辖权的仲裁委员会，并口头通知当事人、当事人申请回避，回避事由在案件开庭审理后知晓的，可以在裁决结果作出前提出、仲裁委员会应当在回避申请提出的5日内，以口头或者书面形式作出决定】。
106. 以下哪项属于签订集体合同或专项集体合同需要遵循的原则【诚实守信，公平合作、兼顾双方合法权益、不得采取过激行为】
107. 下列选项属于用人单位即时解除劳动合同情形描述的是【在试用期间被证明不符合录用条件的、严重违反用人单位规章制度的、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的】。
108. 下列关于员工申诉的特点，正确的是【内部性、直接性、正式性】。
109. 下列说法不正确的是【个别劳动争议是劳动者一方人数5人以上的劳动争议、集体劳动争议是劳动者一方人数10人以上、因各种理由与用人单位发生的劳动纠纷、集体劳动争议中，各个劳动者的诉求一般不相同】。
110. 集体合同履行常见争议的解决方法和途径包括【协商解决集体合同履行纠纷、仲裁解决集体合同履行纠纷、审判解决集体合同履行纠纷】。
111. 劳动合同逾期终止的事由包括【从事解除职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查、在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的、患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的、女职工在孕期、产期、哺乳期的】。
112. 一般而言，企业中的每项工作都应该有两份文件，即【工作描述、工作规范】。
113. 工作除了对雇员日常的指导工作外，就人力资源管理的角度来看，经理们还应该负责以下工作【为HR 部门提供必要的信息、贯彻 HRM 的实践】。
114. 按面谈问题的结构化程度，录用面谈的种类有【结构化面谈、非结构化面谈】。
115. 工作特征模型的核心维度包括【工作自主性、技能的多样化、反馈、工作重要性、工作整体性】。
116. 外部招聘的缺点在于【会影响那些认为自己可以胜任空缺职位的内部员工的士气、调整和定位时间较长、吸引、联系和评价较困难】。
117. 预测组织所需要的人力资源应该包括人力资源的以下几个方面【结构、数量、质量】。
118. 绩效管理包括以下几个环节【绩效计划、结果应用、绩效考评、绩效执行、绩效反馈】。
119. 培训需求分析从具体职能上可分为【绩效分析、工作分析】。
120. 平衡记分卡是用以下几个的指标综合衡量组织的绩效【员工学习与成长、客户满意度、内部流程、财务表现】。



- (1) (X) 劳动规章制度是劳企双方维权的利器。
- (2) (√) 劳企协商的目标不是达成一项集体合同或团体协议。
- (3) (√) 高温天气是指地级以上气象主管部门所属气象台向公众发布的日最高气温36℃以上的天气。
- (4) (X) 劳动规章制度是衡量企业经营状况的唯一标准。
- (5) (X) 劳企协商的议题包括部分劳动标准和劳动关系的制度规范。
- (6) (X) 职工代表大会行使的权力不是民主管理的权力，按照1986年9月颁布的《全民所有制工业企业职工代表大会条例》的规定，该权力是指“审议企业重大决策、监督行政领导、维护职工合法权益等方面的权力”。
- (7) (X) 员工申诉的特征具有内部性、间接性和正式性。
- (8) (X) 劳动合同档案管理的对象是劳动合同利用者，服务对象是劳动合同。
- (9) (X) 系统性是员工申诉处理中的关键点之一。
- (10) (X) 劳动争议仲裁公开进行，只有当事人协议不公开进行的除外。
- (11) (√) 人力资源信息系统的一个重要用途就是为人力资源计划建立人事档案。
- (12) (X) 从理论上讲，最清楚本职工作的是上级。
- (13) (√) 对于管理人员和专业人员的绩效考核，考核的周期应该相对长一些。
- (14) (√) 阶层化是指薪酬等级较多，最高与最低薪酬水平的差距较大，相邻薪酬级别之间的差距也较大。
- (15) (X) 周边绩效包含在工作说明书中，直接与员工本人的工作任务联系起来。
- (16) (√) 研究表明，雇员对人力资源管理实践的感受与顾客对服务质量的评价是正相关的。
- (17) (X) 工作分析只对人力资源管理者有用，而对于直线管理人员没有什么价值。
- (18) (√) 相比利润分享计划，增益分享计划对员工的激励效果会更强一些。
- (19) (√) 人员替换模型也称管理人员接续计划，是预测管理人员内部供给的方法。
- (20) (√) 缩短工作周和弹性工作制没有改变完成任务的方法。
- (21) (√) 人员置换图既可以用于人力资源供给预测，也可用于人力资源需求预测。



## 1. 协商变更劳动合同的程序和劳动合同变更的概念?【15.0分】

### 一、协商变更劳动合同的程序

- 变更的条件：通常是基于客观情况发生变化，如企业经营策略调整、业务发展需要等。
- 双方的权利和义务：用人单位：有权提出变更要求，但需与劳动者协商并听取意见。
- 劳动者：有权参与协商，表达自己的意见和诉求。
- 变更的形式：一般通过书面协议的形式进行明确。

### 二、劳动合同变更的概念

- 变更的原因：除了上述客观情况变化外，还可能因双方协商一致等原因。
- 变更的方式：除协商外，还可能通过仲裁、诉讼等方式。
- 变更的效力：变更后的劳动合同对双方具有约束力。

## 2. 企业厂务公开的方式有哪些?【15.0分】

企业厂务公开的方式主要有以下几种：

- 1) 职工代表大会：这是最基本也是最重要的方式。
- 2) 厂务公开栏：通过在显眼位置设置公开栏，将相关信息进行公示。
- 3) 企业内部网络平台：利用企业内部网络，及时发布公开信息。
- 4) 会议传达：通过各种会议，如管理层会议、部门会议等进行传达。
- 5) 文件传阅：将相关文件传阅给职工。
- 6) 公开栏：在企业显眼位置设置公开栏，公布相关信息。
- 7) 会议：通过职工代表大会、职工大会等形式进行公开。
- 8) 文件：以内部文件、通知等形式传达相关内容。
- 9) 网络平台：利用企业内部网络平台进行公开。
- 10) 其他形式：如厂情发布会、厂务质询会等。

## 3. 签订集体合同和集体协商的基本程序?【15.0分】

- 确定协商代表：双方各自确定代表。
- 提出协商议题：一方提出协商议题，另一方给予回应。
- 开展协商会议：双方代表进行协商讨论。
- 起草集体合同草案：根据协商结果起草合同草案。



- 征求意见：草案向职工征求意见。
- 协商一致并签字：双方对草案达成一致后签字。
- 报送审查：将合同报送相关部门审查。
- 公布实施：审查通过后公布并实施。

#### 4. 处理违反劳动纪律规章制度的劳动者遵循哪些原则？【15.0分】

- 事实清楚原则：确保对违规行为的认定有确凿的证据。
- 程序正当原则：按照规定的程序进行处理，保障劳动者的合法权益。
- 教育与惩处相结合原则：既要违规进行惩处，也要注重教育和引导。
- 公平公正原则：对所有劳动者一视同仁，做到公平处理。

#### 5. 论述劳动合同变更都有哪些类型，协商变更劳动合同的程序是什么，企业通过做到哪些步骤和要点，能尽可能避免因变更劳动合同带来的劳动争议问题？【20.0分】

##### 劳动合同变更的类型：

- 工作内容变更：如工作岗位、职责等的变化。
- 工作地点变更：工作场所的迁移。
- 工作时间变更：工时制度、工作班次的调整。

##### 协商变更劳动合同的程序：

- 双方就变更事宜进行沟通。
- 提出变更建议和理由。
- 协商达成一致意见。
- 签订书面协议。

##### 企业避免劳动争议的要点：

- 充分沟通：与劳动者保持良好的沟通，解释变更的原因和必要性。
- 合理合法：变更必须符合法律法规和劳动合同的约定。
- 程序规范：严格按照协商变更的程序进行操作。
- 关注劳动者权益：保障劳动者的合法权益，尽量减少对其不利影响。
- 记录保存：妥善保存相关的协商记录和文件。