【章节巩固练习题】一级人力（第八-2版）专业能力简答题　第六章 劳动关系管理

反馈邮箱：331038640@qq.com

二、简答题

（一）简答题

1、《劳动合同法》中对约定试用期有哪些具体规定?

答:

1、劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

2、同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

3、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。

4、试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

5、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。

6、在试用期中，除劳动者有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

2、《劳动合同法》中规定，什么情况下，劳动者可向企业提出订立无固定期限劳动合同？P560

答：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。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，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：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

(二)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十年且距法定退休年龄不足十年的;

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、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一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。

3、进行集体协商时应掌握的信息包括哪些？p527

答：进行集体协商时应掌握的信息包括:

(1)地区、行业、企业的人工成本水平;

(2)地区、行业的平均工资水平;

(3)当地政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位;

(4)本地区城镇居民消费价格指数;

(5)企业劳动生产率和经济效益;

(6)企业资产保值增值;

(7)上年度企业工资总额和平均工资水平;

(8)其他与工资集体协商有关的情况.

4、在谈判中企业可以运用哪些策略使谈判顺利进行?P525

答：集体协商谈判策略：

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协商谈判策略与企业经营战略的一致性。

5、集体谈判中的让步策略有哪几种让步方式？P528

答：让步策略：

①一次到位，不留任何余地，然后坚守底线，再也不改变；

②分两次作等比让步，每次让步幅度较大，而且是均等让步；

③四次等比让步，但会刺激对方产生进一步让步要求的心理；

④递增式让步，让步幅度递增，刺激并强化对方产生让步要求的心理；

⑤开始递减，最后又增加让步幅度；

⑥递减式让步，遏止了对方可能产生的无限制让步的要求。

6、简述劳动关系运行中的突发事件的表现形式。P535
答：劳动关系领域突发事件有如下表现形式:
(1)重大劳动安全事故;包括：重大的工厂安全技术事故、矿山安全事故、建筑安装工程安全事故。
(2)重大劳动卫生事故;
(3)重大劳动争议;
(4)劳资冲突;
(5)其他突发事件.

7、简述编制应急预案的基本要求。P542
答：编制应急预案的基本要求包括:
(1)符合有关法律、法规、规章和标准的规定;
(2)结合本地区、本部门、本单位的安全生产实际情况;
(3)结合本地区、本部门、本单位的危险性分析情况;
(4)应急组织和人员的职责分工明确,并有具体的落实措施;
(5)有明确、具体的事故预防措施和应急程序,并与其应急能力相适应;
(6)有明确的应急保障措施,并能满足本地区、本部门、本单位的应急工作要求;
(7)预案基本要素齐全、完整,预案附件提供的信息准确;
(8)预案内容与相关应急预案相互衔接.

8、简述重大劳动安全卫生事故处理程序和要求。P544
答：
1）事故报告
①发生重大劳动安全卫生事故，企业负责人必须及时了解事故情况，并立即报告当地安全生产监督管理部门、劳动行政部门、公安部门、检察院和工会。
②安全生产监督管理部门、劳动行政部门接到死亡或重大伤亡事故报告后，应立即按系统逐级上报。
③发生安全卫生事故的企业应当保护好事故现场，采取一切必要措施抢救人员和财产，防止事故扩大。
④企业应当稳定全体职工的情绪，维护企业内部秩序，在安全隐患未排除时必须停工。
（2）事故调查
①企业出现事故后，应组成由企业劳动安全第一负责人和企业生产、技术、劳动、工会部门负责人的事故处理领导小组，处理相关事务。
②事故由一定级别以上的综合经济管理部门、劳动行政部门、同级工会、公安部门、监察部门、检察院以及有关专家联合组成调查组进行调查。
③调查组有权向发生事故的企业和有关单位了解情况，索取资料。企业事故处理领导小组及其有关人员必须配合调查组的工作，不得阻碍、干涉调查组的工作，并为调查组提供便利条件。
（3）事故处理
①在事故调查组提出事故处理意见后，企业事故处理小组负责处理。
②在处理事故时，要分清事故的直接责任者、主要责任者和领导责任者，按照国家法规，分别承担行政责任。
③构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

9、简述劳动争议诉讼的基本流程。P552
答：劳动争议诉讼的基本流程：
①提起诉讼。劳动争议当事人提起诉讼时，应当提交书面起诉状，起诉状应当列明原告、被告的情况，诉讼请求、事实和理由，也可以写明证据、证据来源和证人姓名。
②受理。人民法院接到诉状后，应当在7日内进行审查，对于符合条件的案件予以立案。
③预交诉讼费用。
④庭前准备。
⑤开庭审理。
⑥调解。调解是审理劳动争议案件的法定必经程序，在做出判决前，应当先对当事人双方的争议进行调解。
⑦判决。对于调解不成的。法院应当依法做出判决。

10、如何申请工伤认定？P564
答：在规定的期限，按照法定要求的条件，用人单位或受伤职工向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

（1）申请工伤认定的期限及申请主体：
①职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。
②用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。
③用人单位未在规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合《工伤保险条例》规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

（2）工伤认定材料：提出工伤认定申请应当提交下列材料:
①工伤认定申请表；
②与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料；
③医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。
④工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

11、工作组织中的压力源主要有哪些？P572
答：工作组织中的压力源主要有：
①工作本身因素；
②组织中的角色；
③职业发展；
④4.组织结构与气候；
⑤组织中的人际关系。

12、导致员工压力过大的组织因素可能有哪些？P573
答：组织内引起员工压力感的因素主要有:
(1)角色模糊.。
(2)角色冲突.
(3)任务超载.
(4)任务欠载.
(5)人际关系.
(6)企业文化.
(7)工作条件.

13、组织水平上的压力管理策略具体包括哪些？P578
答：组织水平上的压力管理策略：
（1）任务和角色需求：主要是从工作本身和组织结构入手，促进任务、角色的清晰化和丰富化，增强工作自身的激励因素，激发员工的内在工作动机，提高工作满意度，从而减少压力及紧张产生的机会。
方法：
①控制组织气氛；
②提供控制能力；
③提供社会支持；
④强化员工正式的组织沟通；
⑤目标设置；
⑥工作再设计。
（2）生理和人际关系需求：这主要是为员工创造良好的生理和心理环境，满足员工在工作中的身心需求，以提高工作方面的保健因素，减轻压力。
方法：
①弹性工作制；
②参与管理；
③放松训练。

14、在进行工作再设计的过程中要注意什么？工作再设计对员工有哪些益处？P579
答：（1）应注意的问题：
①并非所有的员工都愿意使自己的工作内容更丰富，对于那些成就需要较低的员工进行工作设计时，应使他们承担较轻的工作责任，同时还应增加具体化的内容。

湖南新东方教育培训中心 www.xdfpx.com

②如果员工更乐意做例行和程序忧的工作，那么，降低对他们工作技能的要求，就能相应地降低工作的不确定性和工作压力感。

（2）工作再设计的益处：

①参与组织的重新设计，提高员工参与决策水平，增强员工的控制感，帮助员工减轻角色压力。

②重新设计工作可以给员工带来更多的责任、更大的自主性和更强的反馈，这样，有助于减轻员工的压力感。

15、简述弹性工作制的优点和不足。P579

答：

（1）优势：

①有利于降低缺勤率，提高生产率，减少加班费用开支，减轻工人对管理人员的敌意，从而增加员工的工作满意度，减少压力的产生。

②弹性工作制满足了员工生理和人际关系的需求，员工个人的权益得到了尊重，满足了社交和尊重等高层次的需要因而产生责任感，提高了工作满意度和士气。

（2）不足：

①会给管理者对核心的共同工作时间以外的下属人员工作进行指导造成困难，并导致工作轮班发生混乱。

②当某些具有特殊技能或知识的人不在现场时，它还可能造成问题更难以解决，同时使管理人员的计划和控制工作更为麻烦，花费也更大。

③许多工作并不宜转为弹性工作制.

16、什么是 EAP？内部 EAP 与外部 EAP 有何区别？P580-581

答：员工援助计划是由组织如企业、政府部门等单位，向所有员工及其家属提供的一项免费的、专业的、系统的和长期的咨询服务计划。

内部 EAP 与外部 EAP 的区别：

①内部 EAP 是建立在企业内部,配置专门机构或人员,为员工提供服务.

②外部 EAP 由外部专业 EAP 服务机构操作.

③一般而言,内部 EAP 比外部 EAP 更节省成本,但在员工由于心理敏感和保密需求,对 EAP 的信任程度上可能不如外部 EAP.

④专业 EAP 服务机构往往有广泛的服务网络,能够在全国甚至全世界提供服务,这是内部 EAP 难以企及.

⑤在没有实施经验以及专业机构指导、帮助下,企业想马上建立内部 EAP 会很困难,所以绝大多数企业都是先实施外部 EAP,最后建立内部的、长期的 EAP.

17、员工援助计划的实施包括哪几个阶段？P582

答：根据员工援助计划的内容和要求，可将该计划的实施分成六个阶段：

1.问题诊断阶段。

2.方案设计阶段。

3.宣传推广阶段。

4.教育培训阶段。

5.咨询辅导阶段。

6.项目评估和结果反馈阶段。

18、工会可以通过哪些方式来维护职工合法权益？P585

答：工会在维护职工合法权益方面的职能包括:

(1)工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同;

(2)企业、事业单位处分职工,工会认为不适当的,有权提出意见;

(3)企业、事业单位违反劳动法律、法规规定,有侵犯职工劳动权益情形,工会应当代表职工与企业、事业单位交涉,要求企业、事业单位采取措施予以改正;

(4)工会依照国家规定对新建、扩建企业和技术改造工程中的劳动条件和安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用进行监督;

(5)工会有权对企业、事业单位侵犯职工合法权益的问题进行调查,有关单位应当予以协助;

(6)职工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理,必须有工会参加;

(7)企业、事业单位发生停工、怠工事件,工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商,反映职工的意见和要求并提出解决意见;

(8)工会参加企业的劳动争议调解工作.