【章节巩固练习题】一级人力（第八版）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

1、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.

2、集体谈判中的让步策略有哪几种让步方式？P528

答：六种让步策略：
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。

3、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.

4、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.

5、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。

6、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。

7、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.当员工不理解工作内容时就会产生角色模糊,这是由于工作任务不明造成的,员工因此而感到工作压力.
(2)角色冲突.当员工不得不完成完全相反的目标时会产生角色冲突,由此而产生工作压力感.
(3)任务超载.员工由于必须对太多人的任务期望作出反应而感到压力.
(4)任务欠载.工作太少或工作单调也会使员工产生压力感.任务欠载最严重的后果是惰性,体力和精神上的厌倦和疲劳.
(5)人际关系.人与人之间的关系是产生工作压力的另一个重要来源.如果个人缺乏同事的支持,与同事关系紧张,都会使员工产生相当大的压力感.
(6)企业文化.企业文化和压力也是密切相关的,组织的心理氛围会对工作产生压力.这时,企业高层领导者的领导风格经常起着决定性作用.
(7)工作条件.如果工作环境的温度、噪声及其他条件恶劣,会使员工焦虑感增强,造成压力感.

8、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人手，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。
方法有：
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。
方法有：
①弹性工作制；
②参与管理；
③放松训练。

9、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。

10、工会在维护职工合法权益方面有哪些职能？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.

湖南新东方教育培训中心 www.xdfpx.com