# 人力资源从业人员究竟是做什么的

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2025-01-31

*第一篇：人力资源从业人员究竟是做什么的、人力资源从业人员究竟是做什么的？从前大家都没有人力资源的概念，其实，人力资源是一个运用专业知识、管理知识，为企业在人员管理方面打理一切的职业。在企业中通常细分为招聘专员、薪酬与绩效考核专员、员工关系...*

**第一篇：人力资源从业人员究竟是做什么的**

、人力资源从业人员究竟是做什么的？

从前大家都没有人力资源的概念，其实，人力资源是一个运用专业知识、管理知识，为企业在人员管理方面打理一切的职业。在企业中通常细分为招聘专员、薪酬与绩效考核专员、员工关系处理专员、培训专员等。通常的工作内容包括：大量地与人沟通。从事人力资源类工作，根据具体分工的不同，需要和企业高层、各部门负责人、企业普通员工、求职应聘者等等不同的对象交流沟通。这是从事人力资源类工作最大的特点，也是工作内容中最重要的一部分。

每天都将运用和处理很多的表格、数据，因为现代企业的人力资源管理工作通常都在使用这样的工具。

撰写文件。招聘计划、考核制度、培训方案……，讲究规范和流程的人力资源工作，几乎所有的工作都将伴随着文档。

2、这个职业的薪资待遇怎样？

总体来说：人力资源行业新进人员的平均薪资水平在1500-2500元之间，做到总监级别最高可以拿到10000以上。也就是说人力资源从业人员的薪资待遇是随着职位的升高而提升的，这一点比较符合管理类职位的晋升规律，不同于专业、技术类职位。

人力资源从业人员的平均薪资待遇，在“金融行业”中是最高的，可以拿到4500元以上，其次是“通讯•电信行业”，也可拿到4200元以上。如果是服务于外企或者是合资企业，人力资源从业人员的薪资待遇将会更高。当然如果你能做到人力资源总监，那你的年薪将会达到10万以上。

3、人力资源从业人员的职业发展路径

发展路径：人力资源从业人员的入职门槛，目前不是很高，如果是人力资源管理、管理类、心理学等相关专业，就更容易一些。但是将来的人力资源管理将会朝着更高的专业化发展，因此上述几个专业的很有可能在几年后成为较高的门槛。从发展来看，人力资源本身是一个管理性质的岗位，因此企业内部晋升是主要的发展方向。

转型机会：你可以运用你在这个领域累积的经验，转型走专家路线，例如企业管理咨询师、职业咨询师等。

4、薪酬及就业

目前大集团公司人力资源部门的月薪，总监一般为1万元至1．5万元或高达两万元；人力资源管理师一般在1．2万元左右，最高不超过1．5万元，最低不少于8000元；薪酬经理、招聘经理为6000元至1．2万元之间。高薪，使人力资源管理师成为许多人眼中极具吸引力的热门职业。

做人力资源管理工作，实在是一门学问，作为人力资源管理专业毕业生，你有很好的基础，但是真正的为人处事，对待周遭人，处理问题等等却是很实效的东西，需要大量的经验累积。另外，也可以做助理及秘书工作，和专业也很适合。解释一下，人力资源管理师是从事人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬福利管理、激励、培训与开发、劳动关系协调等工作的专业管理人员。要求其从业人员具备较强的人际沟通能力，能够协调企业内各种关系，善于解决问题。

核心课程：管理学、人力资源管理、组织行为学、组织设计与管理、管理技能开发、薪酬管理、人员素质测评、绩效管理、工作分析、员工关系管理等。

我看楼主好像是江苏的吧，全国范围来说人大的人力资源管理专业是最好的，江苏嘛楼主可以看看这几个学校：南京大学、河海大学、南京工业大学、南京航空航天大学、南京农业大学、南京师范大学、苏州大学、中共江苏省委党校。人力资源管理专业的就业前景如何？

发表于:2025年1月25日 19:27:16)

由于我校还没有人力资源管理专业的毕业生，因此不能用历史数据说明，但请看上海交大人力资源管理专业就业状况的调查结果。当然，学校和专业固然重要，但更重要的还是取决于你自身的素质和竞争力。人力资源管理专业的就业前景持续看好 一份对本年度上海交大人力资源管理专业就业状况的调查表明，人力资源管理职业的前景持续看好，人力资源管理专业就业前景也较为乐观。这项调查是由上海交大管理学院完成的。据调查，人力资源管理专业学生就职企业分布于金融保险业（30％）；信息产业（13.3％）；咨询服务业（16.7％）；快速消费品（16.7％）；电子技术（6.7％）；制药与生物工程（6.7％）；耐用消费品（轻工、家电、服装、纺织）10％。可见招聘企业主要集中于金融保险业、咨询服务业、快速消费品行业等热门和具发展潜力的行业，而传统产业如医疗设备、耐用消费品、电子技术、制药、生物工程等，依然没有能够表现出对人才的较大需求，这些行业人才已较为饱和，人才需求也相应不多。调查认为，在未来1到2年内，这一基本格局将不会有太大的变化。企业招聘职位需求则包括了人力资源管理、市场销售、咨询员、审计员、培训生等。其中人力资源管理的职位需求占82.5％，市场销售的职位需求占7.5％，咨询员的职位需求占5％，审计员的职位需求占2.5％，培训生职位需求占

2.5％。可见人力资源的求职中更多地与本专业对口，在一定程度上说明，人力资源专业学生主要以自己所学专业为求职的主要选择，企业也比较注重专业对口。对企业招聘时间的调查统计表明，人力资源管理职位在四年级上下学期分布比较平均，因此对于应聘人和资源管理的求职者在求职时不必过于急躁。对招聘职位薪酬的调查表明，薪酬主体值集中在2025至3999元区间，4000至5000、5000至6000区间也占重要部分。可见人力资源职位的价值已逐渐得到社会的重视，调查认为，人力资源管理职位的薪酬水平在未来几年内，将有望继续上升。与进校时将设立不久的人力资源管理作为第一志愿的比例只占26.32％相对照，毕业时选择认同的比例却高达95％，可见随着对专业的学习，学生们改变了态度，加深对人力资源管理的了解，同时发现了人力资源管理的未来发展潜力。调查说，绝大部分人力资源管理专业毕业生选择了愿意从事人力资源管理的职业，同样绝大部分人力资源管理专业毕业生认为自己在人力资源管理领域将有良好的职业发展前途。总体而言，绝大部分学生对人力资源的前景非常看好，凡是选择了人力资源职业的学生都对自己这一领域的发展持乐观态度，就职期望与现实需求也基本符合，说明当今社会提供给人力资源管理专业学生的就业机会较为乐观。

**第二篇：人力资源从业人员的主要素质和技能1**

宁波诚信培训学校

人力资源管理师/高级管理师培训 主讲：徐仕俊 人力资源从业人员的主要素质和技能人力资源从业人员的主要素质和技能在诸多员工的眼中，人力资源部门是最显赫的，人力资源工作也是最令人羡慕的。按理说，人力资源从业人员也应该是较有成就感的？但事实并不是这样的，根据调查数据显示，70%以上的人力资源员工感到工作没有实际意义，对工作满意者仅占62%，而且超过85%的人力资源部员工遭到来自领导、主管和员工的质疑。人力资源从业人员的主要素质和技能

一、掌握基本的知识

1、一般来说，至少要拥有学士学历，要想在一个大公司里成为人力资源经理，并且想在该行业成为专业人员，至少需要MBA或人力资源硕士。

2、人力资源从业人员需要具备一定自然学科或者社会学科知识，其他相关的学识包括商业管理、公共事业管理、心理学、政治、经济、统计学等，平时工作中要学习一下金融、劳资关系、教育学和教育技术等课程。人力资源从业人员的主要素质和技能

3、相关经验：比如劳动法、劳资谈判和劳动经济学、劳动历史，甚至还需要工业心理学。

4、必须学习学问或知识：人力资源管理、组织行为学、行为心理学、管理学、商务谈判、企业战略等基础学科，并且掌握相关的生产、营销、财务、法律等知识。人力资源从业人员的主要素质和技能

二、要具备的基本技能

1、要有独到的眼光和判断力

2、有良好的沟通能力和协调能力

3、较强的口头表达和写作能力；――相对于其他部门，人力资源部可能是最喜欢做“表面文章”的部门了。公司的经理办公会、全体职工大会等需要人力资源部做纪要，企业文化需要人力资源部撰文论述、讲解，就更不用说其专业工作本身了。各种各样的公文文体要熟悉，如通知、通告、请示、表扬信等，就是发布招聘信息都要字斟句酌，来不得半点马虎。因此也可以说文笔就是人力资源人员的一个面子，没有他就等于去掉了遮羞布。人力资源从业人员的主要素质和技能

4、理解并认同不同的企业文化――能适应不同文化和不同教育背景的人协作

5、良好的电脑操作技能――电脑操作技能是目前管理人员必须的岗位技能之一。

6、能快速的转变思路，适应角色转换――比如从管理人员到法律顾问或者谈判代表人力资源从业人员的主要素质和技能

7、较强的专业技能――从技术层面上来分析，人力资源管理是一个较具有挑战性工作的岗位。虽然社会上还存在着较大的误区，认为人力资源只不过是做

杂活的，但是仍然不的不承认，像工作分析、岗位设计、培训、薪酬、绩效考核、素质测评等领域，没有先进的科学手段作依托，只是单纯地凭借想当然的看法，是无法做出准备合理的设计方案的。即使勉强提出了规划目标，也是不切合企业

实际，也不会符合企业整体发展战略的。人力资源从业人员的主要素质和技能

8、掌握一定的管理技能――大多数人力资源从业人员都具有较强的专业技能，但其他知识却是涉猎过少。而企业的实际情况是公司要提拔管理人员时，往往是

看管理经验的多寡而非技术的过硬与否。作为对企业各个环节、各个岗位，员工

基本情况都十分熟悉和了解的人力资源管理人员来说，却是有着极大的不公平之

处。不断地学习管理技能、自觉地运用到实践中去，相信在职业的晋升道路中，人力资源从业人员应该有着得天独厚的优势。人力资源从业人员的主要素质和

技能

9、具备一定的业务知识，熟悉业务操作流程――有的业务部门对人力资

源部门的抱怨最大。人力资源的说教、培训、考核在他们眼里简直就是在唬弄人。

道理很简单，人力资源部门和企业的经营目标脱节过大。人力资源部门做的整体

规划不切合企业实际，招聘来的关键人才也无法满足业务的需求。作为人力资源

从业人士，了解产品需求，熟悉业务流程、学习业务技能，是非常必须的事。人

力资源从业人员的主要素质和技能

三、要具备的素质或潜质

1、个性方面：

要比较乐群、灵活；外向型性格，具较强亲和力，要善于倾听和富有全局观念，脾气要好。心胸豁达，思维活跃；敏感度高，善于观察和分析。

2、成就动机

方面：积极主动地计划、安排自己去创造机会，避免问题的发生。有很强的追求

成功的愿望，想方设法地把问题做得最好。遇到问题懂得寻求别人的帮助，充分

利用资源。为了确保工作的顺利完成，关注细节性的问题。人力资源从业人员的主要素质和技能

3、管理方面：能够因人而易调整自己的说话方式，把自己的想法通过各种途经来影响他人。敢于做决策，果断并强行执行。具有团队合作的意识，善于激励团队的气氛。具有团队领导的能力，了解人性，知人善任。既

有能进行战略思考的素质，又有把琐碎小事做好的能力。

4、人际关系方面：善

于倾听、理解别人，理解对方的潜在愿望。有客户服务的意识。有和稀泥的本事，人力资源就是要将资本所有者与劳动者矛盾调和，保持融合状态，激发工作热情。

人力资源从业人员的主要素质和技能

5、个人特质方面：自信、坚持、不畏强

势。随机应变，容易接受别人的意见，应时改变。控制力强，不随意暴露自己的情绪。掌握一定的心理学知识。要有中庸的态度，情绪不能让人看出波动。有一

颗能够爱人的心，这样才会给能者上升的空间。人力资源从业人员的主要素质

和技能

6、较具有耐性的性格倾向――从性格层面上来分析，能耐的住，不

浮躁当是基本的性格特征要求。众所周知，人力资源主要是事务性工作，它的第一个任务就是搜集、整理、归类、分析、统计各种人事管理数据。各种人事资料、培训数据、绩效考核数据等都需要认真细致的整理与分析，这些工作也必须要以

客观，不搀杂主观因素的态度去对待他。因此，做事急躁，喜欢用自己眼睛看人的员工是不具备这个素质要求的，他们也不可能作好这细致性的工作的。人力

资源从业人员的主要素质和技能

7、有强烈与人沟通的欲望人力资源工作是

和有感情的人打交道的。一个人思想再睿智，笔

头功夫再优秀，他如果把自己封闭的圈子里，不喜欢用言语和员工进行沟通与交

流，那么可以说他的工作是极其失败的。对人的管理是需要形象化的语言的，书

本上那是教条，很容易引起员工的反感。员工尤其是工科或者车间工人，对书面的东西有潜在的抵触情绪，这个现象应该都很明晰。人力资源从业人员的主要

素质和技能

8、有与人亲善的习惯――员工是企业内部最丰富的资源，更是人

力资源管理人员的内部客户。员工的行为趋向就是人力资源管理人员的目光关注的地方。员工周围的工作环境、生活状况、思想动态，都是非常值得注意的。一

个只是关在办公室里和数据、流程打交道的人，算不得一个合格的人力资源管理

人士。人力资源从业人员的主要素质和技能

9、优良的思想品质、端正的价

值观――我们常常将认同企业的文化，实质上就是认同一个组织的价值观。同样，作为一个人事经理，首先他的价值观要与企业的价值观一致，只有把企业的利益、社会的利益摆在个人利益之上的人才有资格担当企业的管理者和领导人，只有通过个人的努力，为企业创造了价值，为员工谋得了福利，一个人事经

理的个人价值才能有所体现。所以人事经理的思想修养是至关重要的。人力资

源从业人员的主要素质和技能

10、人格魅力――人力资源管理所涉及的工作面

广，影响力是企业其它部门所无法比拟的。比如：管工资涉及到每个人的收入，管考核涉及到每个人的晋升，管培训涉及每个人的福利等，人力资源部理所当然

成为了整个公司人事政策的决策部门。每一个政策出台，每一个事件的处理，如

果人事经理不能站在很高的角度，不能以真心对待，一个人一个政策，肯定

是不行的，也是难以服众的。正人先正已，作为人事经理，要能对上不媚，对下

不欺。要善于引导领导的思想，善于和员工交朋友。这样，你才能具有较强的亲

和力，把上下级凝聚在一起，从而能够听到各种不同的意见，也才能够修正已有的政策。这样才能够取得别人的认可和支持，而领导和员工的支持是所有管理制

度能够执行的最有力保证。人力资源从业人员的主要素质和技能

四、要强化

和超越的能力

1、个人驱动力和执行力――做事积极、主动，勇于克服困难并

能充分发掘、利用各种资源以达成目标。

2、领导力――能够就共同目标有效

地激励下属、同事、上级或团队成员，这不仅通过运用正式的权威，也通过个人的协作性模范作用来完成。人力资源从业人员的主要素质和技能

3、商业理

解力――对于财务、商业运作、顾客优先原则等有较为深刻的认识、对于组织预

期的持续发展或商业转型能够进行必要的成本利润计算。

4、相关领域辐射

力?――掌握相关领域特别是法律知识；在人力资源管理及相关领域能有效作出

决策，具备执行整合能力。人力资源从业人员的主要素质和技能

5、结果附

加力――不仅仅致力于任务本身，更加能够选择有意义的行为去达成为企业带来

高附加值的目标，同时遵守相关的法律规定和道德规范。

6、持续学习力――

通过学习与自我管理，对自身技能进行持续改善及适时调整；有目的、有计划地

利用外界学习资源如培训等。人力资源从业人员的主要素质和技能

7、分析

及创新思维能力?――能够进行系统的情况分析，开发具有说服力、以商业为核

心的行动计划，能够提供创新解决方案。

8、客户关注力――关注人力资源管

理客户群体，其中主要包括企业的董事会成员；同时愿意根据客户反馈的需求采

取相应行动，并以此作为提高绩效的基础。人力资源从业人员的主要素质和技

能

9、战略性思考分析力――具有建立未来可预期愿景的能力，并能预见更长

远的发展目标；提供多种选择方案以及各种选择可能出现的结果。随着人力资源

管理职能的不断发展，人力资源部的属性也有所改变。以往人事部门是单纯的成本中心，现在的人力资源部正在向利润中心靠拢，它追求的是人力资本利润最大

化。相应之下，现在的人事经理已经不再局限于繁琐的日常管理业务，他更重要的任务是为企业制定人力资源战略，为企业在不同的发展阶段配备适当的人力资

本。正确定位人力资源部在企业中的位置，做到“不越位”也“不缺位”，使人

力资源管理真正成为企业发展的前进动力。这就要求人事经理要分析企业人力资

源需求，熟悉企业内部人力储备和社会外部人力资源环境，制定配套的人力资源

战略，以获得人力资本投入的最大利润率。人力资源从业人员的主要素质和技

能

10、说服力以及人际关系技巧?――将信息有效传递给他人，尤其表现于书

面报告撰写上；诚恳且善于沟通；乐于倾听，富于理解力；对于职业生活的感情、态度以及政治方面的敏感性。人事经理需要同企业各个方面，各个部门打交道。

因此会面对各种各样的要求。一个人事经理应当能够通过现象看本质，善于

组织顺畅的沟通渠道，营造融洽的工作氛围，并且清楚地传达自己的意识。要能

够引导企业内不同部门的合力方向，做到引导有序。同时人事经理必须具有很强的说服力，如果你不能把道理给人讲通，反倒很容易被别人说服，那对一个人

事经理的工作开展是极为不利的。人力资源从业人员的主要素质和技能

11、创造力――人力资源管理是一项正不断创新发展的学科和技能，人事经理必须通

过不断地学习，不断地自我以展，通过建立新的规范化的管理体制，改革旧有不

合理制度，从而激发企业员工的工作热情。每个人都有自己的惯性思维，同样一

个组织也会因发展阶段的不同而形成不利于持续性的各种障碍，只知循规守矩，不思创新的人事经理最多只能成为总经理的人事秘书，这就违背了人力资源管理的最基本要求。因此作为一个人事经理，首要的是有明晰的工作设想，敢于

冲破企业的惯性行为，打破不利于人力资源管理的不和谐局面，给企业的人力资

源管理创造一个可持续性的生态环境。人力资源从业人员的主要素质和技能

12、决断力――所有人事制度改革都是很艰难的，改革就意味着利益的重新分配。

肯定有一部分人利益受损。因此阻力会来自各个方面，有时候很大。所以人事经

理必须有很好的承受能力，同时要有果敢的决断能力，敢于碰钉子，第一个钉子

拔掉了，其它的钉子自然也就不难解决。不敢碰钉子是无法推行改革方案。我的经验是掌握策略，争取老总的支持。上面通了，下面自然要容易的多。人力资

源从业人员的主要素质和技能成就导向归纳思维演绎思维培养人才服务精神灵活性监控能力收集信息影响能力诚实正直主动性组织意识 人际理解能力

关系建立献身组织精神领导能力自信合作精神人力资源基本概念、

**第三篇：江苏人力资源服务从业人员资格考试试题**

《江苏省人力资源服务从业人员资格考核》部分复习题

一、填空题（30题）

1．《就业促进法》规定，劳动者依法享有 和 的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

2．国家采取措施建立健全，县级以上地方人民政府对有就业要求的初高中毕业生实行一定期限的职业教育和培训，使其取得相应的职业资格或者掌握一定的职业技能。3．《就业促进法》明确规定，国家对从事涉及公共安全、人身健康、等特殊工种的劳动者，实行 制度。

4.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或者劳动合同约定工资的，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。5．用人单位自 起即与劳动者建立劳动关系。

6．已经建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起 内订立书面劳动合同。

7．非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过 日。8．劳务派遣单位不得以 形式招用被派遣劳动者。

9．劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过 个月。

10．国家把(扩大就业)放在经济社会发展的突出位置，实施积极的就业政策。11．用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存 年备查。

12．依法成立的、等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单

位。

13．劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬。

14．劳动争议申请仲裁的时效期间为。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。

15．用人单位经济性裁员后，在 内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

16．县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

17．企业劳动争议调解委员会由 和企业代表组成。

18．仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起 日内结束。

19．根据《审计法》的规定，审计程序分为、和 三个阶段。20．我国国家赔偿采取以金钱赔偿为主，和 的方式。

21．《城市居民最低生活保障条例》规定，对无生活来源、无劳动能力又无法定赡养人、扶养人或者抚养人的城市居民，可以 享受当地城市居民最低生活保障；对尚有一定收入的城市居民，可以 享受当地城市居民最低生活保障。

22．面向城镇从业人员、失业人员和离退休人员发行的，用于劳动和社会保障领域各项管理和服务工作的集成电路卡，叫做。

23．县级以上各级人民政府劳动保障行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对 进行检查。

24．劳动保障行政部门做出责令停产停业、吊销许可证、较大数额罚款等行政处罚决定之前，应当告知当事人有要求 的权利。

25．劳动合同的无效，由 或者人民法院确认。

26．劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过 个月。

27．所谓就业准入是指根据《劳动法》和《职业教育法》的有关规定，对从事技术复杂、通用性广、涉及到国家财产、人民生命安全和消费者利益的职业（工种）的劳动者，必须经过培训，并取得 证书后，方可就业上岗。

28．流动人员人事档案管理遵循 的原则，接受同级党委组织部门、政府人事行政部门的监督和指导

29．在各县级市、区劳动保障行政部门登记设立的职业中介机构须有不少于 人民币的开办资金（其中备用金不少于10万元）开办资金在 人民币以上，须到 进行登记。

30．设立职业中介机构需有4名以上具备国家人力资源管理师、职业指导师职业资格或熟悉人力资源市场法规和政策业务并经省劳动保障部门考核合格的专职工作人员。上述人员的资格实行。

二、选择题（60题）

1．下面哪一类人可以申请小额担保贷款？（）A.持《再就业优惠证》的下岗失业人员；

B.持《士兵退出现役证》、《复员军官证书》或《军官转业证》等军人退出现役的有效证件城镇复员转业退役军人；

C.持当地劳动保障部门核发的失业登记证明的城镇其他登记失业人员 D.自主创业人员

2．劳动合同的下列条款中，不属于劳动法规定的法定条款的是()A.劳动报酬 B.劳动保护和劳动条件 C.劳动合同终止的条件 D.试用期条款

3．下岗职工要进入再就业服务中心，并与原用人单位签订“基本生活保障和再就业协议”，明确双方的责任、权利和义务，并藉此变更劳动合同，替代劳动合同中的相关内容。协议期限原则上不超过()A.1年 B.2 年 C.3年 D.5 年 4．对于阻挠、刁难、殴打劳动监察员、妨碍监察公务等情况，劳动监察机构有权对责任人员进行()A.警告 B.罚款 C.行政处分 D.拘留

5．对以下各项问题能够给予肯定回答的是（）

A.张某发现8月份水费大大高于其他月份，遂到自来水公司询问，自来水公司解释说由于8月份张某所在的楼的总水表流量大大高于各家的分水表流量之和，为维护公司利益，也为了该楼用户以后可以互相监督，所以将差额平摊到各家用户。自来水公司的做法合法吗

B.王某到某市旅游，在一景点处发现公共厕所很少，并且每人去一次厕所收费10元。公厕收费合法吗？

C.10月份李某得知单位马上派遣他到外地做销售代表一年，遂决定不交今年的取暖费，供暖公司通知李某，办理停止供暖手续的时间已过，李某必需交纳供暖费。李某有权拒绝供暖公司的要求吗？

D.陈某发起成立了“3•15维权会”，为消费者免费提供有关维护消费者权益的咨询服务。陈某的行为违法吗？

6．劳动者派遣协议规定派遣单位与接受单位双方的权利义务，从而使双方建立起()A．事实劳动关系 B.劳动派遣关系 C．形式劳动关系 D.民事法律关系

7．在劳务派遣中，（）的关系属于有劳动没“关系”的实际劳动关系。A.接受单位与被派遣劳动者 B.雇主与雇员

C.劳务派遣单位与接受单位 D.劳务派遣单位与被派遣劳动者

8．用人单位招用劳动者，（）扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

A.可以 B.不应 C.应当 D.不得

9．以下属于劳动合同必备条款的是（）A.劳动报酬 B.试用期 C.保守商业秘密 D.福利待遇

9．劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过（）。

A.一个月 B.二个月 C.半个月 D.一个半月

10．职工患病，在规定的医疗期内劳动合同期满时，劳动合同（）A.即时终止 B.续延半年后终止 C.续延一年后终止 D.续延到医疗期满时终止 11．劳动合同终止后，用人单位应当在（）内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。A.七日 B.十五日 C.一个月 D.三个月

12．非全日制用工终止时，用人单位（）向劳动者支付经济补偿。A.无义务 B.以与全日制用工相同的标准 C.以劳动者每工作满一年支付一个月工资的标准 D.以劳动者每工作满一年支付半个月工资的标准

13．劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照（）的标准执行。

A.用工单位所在地 B.劳务派遣单位所在地 C.被派遣劳动者户籍所在地 D.工资发放地

14．就业困难人员是指因（）等原因难以实现就业，以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员。

A.家庭贫困、技能水平、失业人员、丧失劳动力 B.身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地 C.身体状况、个人原因、技能水平、失去土地 D.家庭贫困、个人原因、技能水平、身体状况

15．县级以上地方人民政府采取多种就业形式，拓宽公益性岗位范围，开发就业岗位，确保城市有就业需求的家庭（）实现就业。

A.至少有一人 B.全部 C.一人 D.二人

16．申请人收到开庭书面通知后，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以（）。

A.视为撤回仲裁申请 B.缺席裁决 C.另行确定开庭时间 D.到法院起诉

17．仲裁裁决书自双方当事人收到之日起的（）内不向人民法院起诉的，即发生法律效力。

A.3 日 B.5 日 C.7 日 D.15 日

18．我国的行政诉讼案件由（）受理和审理。

A.普通法院 B.专门法院 C.行政法院 D.宪法法院

19．外国人、无国籍人、外国组织在中华人民共和国进行行政诉讼，委托律师代理诉讼的，应当委托（）。

A．中华人民共和国律师机构的律师 B.本国律师机构的律师 C．中立国家律师机构的律师 D.自行选择律师

20．按照《社会保险法》规定，个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险、基本医疗保险和失业保险关系随本人转移，缴费年限（）。

A.中止计算 B.分段计算 C.累计计算 D.重新计算

21．新型农村社会养老保险待遇由（）组成。A.基础养老金和个人账户养老金 B.基础养老金和统筹基金 C.统筹基金和个人账户养老金

D.基础养老金、个人账户养老金和统筹基金

22．用人单位应当按规定及时申报应当缴纳的社会保险费,对未按规定申报的，社会保险经办机构可（）。

A.暂按该单位上月缴费额的110%确定应缴数额

B.暂按该单位上月缴费数额的1倍以上3倍以下确定应缴数额 C.暂按该单位上月缴费数额的120%确定应缴数额 D.暂按该单位上月缴费数额的90%确定应缴数额

23．用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额（）的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处（）的罚款。

A.二倍以上五倍以下 1000元以上5000元以下 B.二倍以上五倍以下 500元以上3000元以下 C.一倍以上三倍以下 500元以上三3000元以下 D.一倍以上三倍以下 2025元以上5000元以下

24．用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足，并自欠费之日起，按日加收（）滞纳金。逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴金额一倍以上三倍以下的罚款。

A.万分之一 B.万分之三 C.万分之五 D.万分之十

25．用人单位（），劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

A.未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的 B.未及时足额支付劳动报酬的

C.以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的 D.规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的

26．劳务派遣单位应当依照（）的有关规定设立，注册资本不得少于（）万元。

A.《公司法》；三十 B.《合伙企业法》；三十 C.《公司法》；五十 D.《合伙企业法》；五十

27．劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明《劳动合同法》第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、（）等情况。

A.试用期 B.培训 C.保守秘密 D.工作岗位

28．劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立（）年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬。

A.半 B.一 C.二 D.三

29．被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的（），向其按月支付报酬。

A.最低工资标准 B.最低生活保障标准 C.行业工资指导线 D.失业保险金领取标准

30．劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位订立（）。

A.劳动合同 B.集体合同 C.用工协议 D.劳务派遣协议

31．劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、（）和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

A.试用期 B.劳动报酬 C.培训 D.保守秘密

32．劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照（）的标准执行。

A.用工单位所在地 B.劳务派遣单位所在地 C.被派遣劳动者户籍所在地 D.工资发放地

33．被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者（）的权利。

A.相同 B.同等 C.同工同酬 D.同样 34．劳务派遣一般在（）、辅助性、替代性的工作岗位上实施。

A.长期性 B.固定性 C.流动性 D.临时性

35．劳务派遣单位违反《劳动合同法》规定，给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担（）赔偿责任。

A.共同 B.连带 C.按份 D.违约

36．（），用人单位不必向劳动者支付经济补偿。

A.被依法宣告破产的

B.劳动者主动向用人单位提出解除劳动合同并与用人单位协商一致解除劳动合同的 C.被吊销营业执照的 D.被责令关闭、撤销的

37．用人单位违法解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位（A.应当支付赔偿金 B.可以支付赔偿金 C.应当继续履行 D.可以不继续履行

38．劳动监察机构对用人单位劳动规章制度主要审查规章制度（）。

A.形式是否规范 B.内容是否全面

C.内容和制定程序是否合法 D.制定程序是否简便

39.“三条保障线”是指下岗职工基本生活保障、()和城市居民最低生活保障。

A.养老保险 B.医疗保险 C.失业保险 D.工伤保险

40.根据劳动和社会保障部规划，某一城市发行的社会保障卡使用范围是（）。A．只能在本城市使用 B.只能在本省范围内使用

C．可以在全国任一已发行了社会保障卡的地区使用 D．使用范围由发卡城市所在地劳动保障部门决定

41.对怀孕（）个月以上的女职工，用人单位不得安排其延长工作时间和夜班劳动。A．8；

B.7；

C．6；

D.5。

42.缴费单位逾期拒不缴纳社会保险费、滞纳金的，由劳动保障行政部门或者税务机关（A.冻结缴费单位银行账户 B.查封缴费单位资产

C.拍卖缴费单位财物 D.申请人民法院强制征缴）。）。

43.下列选项中,不属于劳动保障监察内容的是（）。

A.职业介绍机构遵守有关规定的情况

B.社会保险基金管理情况

C.企业签定劳动合同的情况

D.社会保险费申报、缴纳情况

44.国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作（）以上的，享受带薪年休假。

A．6个月 B．1年 C．2年 D．3年

45.我国最低工资保障制度主要适用于（）类型的企业。A.我国境内的所有企业 B.只适用于国有企业

C.只适用于国有企业和集体企业 D.我国境内的所有企业及到境外投资的企业。

46.因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的（）%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

A．50 B．40 C．30 D．20

47.单位组织集体活动时，你一般会采取哪种做法？（）A．领导要求参加就参加

B．能不参加就不参加 C．身体许可就参加 D．积极参加

48．下列说法中，违背办事公道原则的选项是

（）A．某商场售货员按照顾客到来的先后次序为他们提供服务 B．某宾馆服务员根据顾客需求提供不同的服务 C．某车站服务员根据需求开办特殊购票窗口 D．某工厂管理人员不分年龄、性别安排相同的工种

49．劳动者派遣协议规定派遣单位与接受单位双方的权利义务。从而使双方建立起（）A．事宴劳动关系 B．劳动派遣关系 C．形式劳动关系 D．民事法律关系

50．若派遣劳动者的接受单位不能履行派遣服务费支付义务．派遣机构（）A．应负有担保责任 B．应该代为支付

C．应负有刑事责任D。没有任何责任

51．专门就工资事项签订的专项集体合同是

（）A．工资指导线 B．工资协议

C．工资集体协商 D．工资集体协商制度

52．工资集体协商时，一方在接到另一方提出的书面协商意向书后，应于（）内予以答复。A．15日 B．20日 C．30日 D．60日

53．劳动力市场工资指导价位的形式包括

（）A．年工资收入和月工资收入 B．月工资收入和周工资收^ C．日工资收^和小时工资收入 D．年工资收入和日工资收入

54．劳动争议钟载委员会的组成不包括

（）A．工会代表 B．用人单位代表 C．职工代表

D．劳动行政部门代表

55．下列关于劳务派遣的说法错误的是

（）A．劳务派遣单位可以向被派遣劳动者收取费用 B．劳务派遣单位有义务将派遣内容告知劳动者

C．劳务派遣单位对保护劳动者的合法权益承担义务

D．被派遣劳动者管理的特殊性在于避免可能出现的劳动歧视问题

56．工资指导线（）是对工资增长较快、工资水平较高企业提出的预警和提示。

A．上线

B．基准线

C．下线

D．标准线

57．企业应安排员工定期进行体检，发现疾病时应及时

（）A．转岗 B．解聘 C．治疗 D．上报 58．合格的面试考官不应该有的行为是

（）A．尽量创造和谐的氛围 B．面试过程察言观色

C．面试前做好充分的准备

D．认真倾听．适当发表结论性意见

59．若招聘营销人员和技术人员，面试的问题及考核的要素完全一致，这说明

（）A．面试目的不明确 B．面试缺乏系统性 C．面试标准不具体 D．问题设计不合理

60．面试考官衡量应聘者素质时，首先应考虑的前提因素是

（）A．公司岗位需求

B．应聘者能力水平

C．公司发展战略、企业文化

D．应聘者发展潜力

三、不定项选择题（35题）

1．劳动者派遣机构()。

A、应当在工商行政部门登记注册 B、必须具备企业法人设立的条件 C、是受派遣劳动者的形式用人单位 D、其设立应当得到劳动保障部门的特许 E、是派遣劳动者与接受单位之间的中介组织者

2．根据争议标的的不同，劳动争议可划分为（）。

A、关于劳动权力的争议 B、关于工作时间的争议 C、关于休息休假的争议 D、关于保险福利的争议 E、关于劳动利益的争议

3．企业劳动争议调解委员会的组成包括()。

A、职工代表 B、基层法院代表 C、工会代表 D、劳动行政部门代表 E、用人单位代表

4．假设某商场在促销乙厂的“压力锅”时，谎称商场要转产歇业，所售产品的销售价是“跳楼价”，下列表述中哪些是正确的

A.该商场违反了《反不正当竞争法》关于禁止低价倾销的规定 B.该商场违反了《消费者权益保护法》关于禁止欺诈经营的规定

C.该商场违反了《反不正当竞争法》给予禁止作引人误解虚假宣传的规定 D.该商场违反了《民法通则》何《合同法》规定的诚实信用原则

5．人民法院受理公民、法人和其他组织对下列具体行政行为不服提起的诉讼：（）

（A）对拘留、罚款、吊销许可证和执照、责令停产停业、没收财物等行政处罚不服的；（B）认为行政机关侵犯法律规定的经营自主权的；（C）认为行政机关没有依法发给抚恤金的；（D）认为行政机关违法要求履行义务的；

（E）行政机关对行政机关工作人员的奖惩、任免等决定；

6．依据《社会保险法》规定，用人单位应该履行哪些社会保险义务？（）A.缴费义务 B.登记义务 C.代领各项保险待遇义务 D.代扣代缴义务 E.申报义务

7．职工有下列情形之一的，应当认定为工伤。（）A.在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的

B.在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的 C.自杀或自残的

D.因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的

E.在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的

8．社会保险费征收机构责令欠费单位限期缴纳或者补足缴费，用人单位逾期仍未执行的，社会保险费征收机构可采取下列哪些手段强制征缴社会保险费（）。A.直接对欠费单位进行罚款

B.向银行和其他金融机构查询其存款账户

C.申请县级以上行政部门做出划拨社会保险费的决定，书面通知欠费单位开户银行或者其他金融机构划拨社会保险费

D.用人单位账户余额少于应当缴纳的社会保险费的，社会保险费征收机构可要求该用人单位提供担保，签订延期缴费协议

E.用人单位未足额缴纳且未提供担保的，社会保险费征收机构可以申请人民法院强制扣押、查封、拍卖其价值相当于应当缴纳社会保险费的财产，以拍卖所得抵缴社会保险费

9．社会保险行政部门实施监督检查时，被检查的用人单位和个人应该履行哪些义务？（）A.如实提供与社会保险有关的资料 B.提供市场营销规划 C.提供产品质量合格证书 D.不得谎报或隐瞒情况 E.不得拒绝检查 10.下列（）等社会保险项目中，职工个人必须缴纳社会保险费。

A．养老保险 B.医疗保险 C．失业保险 D.工伤保险

11.下列社会保险保障项目中，（）依法必须建立个人帐户。A．基本养老保险 B.失业保险 C．基本医疗保险 D.工伤保险

12．工资集体协商的内容包括

（）A．工资标准

B．工资分配制度

C．工资分配形式 D．工资支付办法

E．奖金、津贴、补贴等的分配办法

13．关于劳动者派遣管理表述正确的是

（）A．劳动者派遣机构是实际劳动关系的主体之一 B．劳动者派遣机构是形式劳动关系的主体之一 C．派遣劳动者的接受单位是形式劳动关系的主体之一 D．派遣劳动者的接受单位是实际劳动关系的主体之一 E．派遣单位与被派遣的劳动者之间建立的不是劳动关系

14．劳动者派遣机构

（）A．应当在工商行政部门登记注册 B．必须具备企业法人设立的条件 C．是受派遣劳动者的形式用人单位

D．其设立应当得到劳动保障部门的特许 E．是派遣劳动者与接受单位之间的中介组织者

15．评价从业人员的职业责任感，应从（）入手。A．能否与同事和睦相处

B．能否完成自己的工作任务 C．能否得到领导的表扬

D．能否为客户服务 E．是否具有诚信

16．在员工素质测评的具体实施过程中．以下在准备阶段要做的工作是（）。A．收集必要的资料

B．组织强有力的测评小组 C．测评方案的制定

D．选择合理的测评方法 E．动员测评对象

17．某公司小李在业余时间，完全利用自己的资源，搞了一项与公司产品技术有关的新发明，你认为小李应该采取以下哪一种做法？

（）A．将新发明卖给自己的公司 B．将新发明公开拍卖

C．将新发明高价卖给与自己公司有竞争性的公司 D．以技术入股的方式，与他人注册一家新公司

18.劳动保障监察执法方式包括（）。

A.日常巡视检查 B.劳动保障年检 C.群众举报案件专查 D.专项检查

19.用人单位违反《劳动法》对女职工或者未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，应承担的法律责任包括（）。

A.由劳动行政部门责令改正 B.由劳动行政部门处以罚款

C.由劳动行政部门提请县级以上人民政府决定责令停产整顿 D.对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任

20.缴费单位申请办理社会保险登记时，应出示的证件和资料包括：（）。

A、营业执照、批准成立证件或其他核准执业证件 B、单位法人身份证 C、国家质量技术监督部门颁发的组织机构统一代码证书 D、单位的银行帐号

21.缴费单位的（）等社会保险登记事项发生变更时，应当依法向原社会保险登记机构申请办理变更社会保险登记。

A、单位名称 B、住所或地址 C、主管部门 D、开户银行帐号

22.可以征收社会保险费的机构包括：（）。

A.税务机关 B.财政部门 C.审计部门 D.社会保险经办机构。

23.用人单位可以通过（）等途径自主招用人员。

A、委托职业介绍机构 B、参加招聘洽谈活动

C、利用大众传播媒介刊播招用信息 D、利用互联网进行网上招聘

24.《劳动力市场管理规定》规定，可以享受公共职业介绍机构提供相关免费服务的特殊服务对象是指()。

A.残疾人 B.流动就业人员

C.退出现役的军人和随军家属 D.享受当地最低生活保障待遇的人员

25.公共职业介绍机构应当向失业人员和下岗职工免费提供()服务。

A.劳动保障政策法规咨询 B.职业指导和职业介绍 C.推荐参加免费和部分免费的培训

D.办理失业登记、就业登记、录用和终止、解除劳动关系备案等项事务

26.用人单位委托职业介绍机构招用人员时，应当出示()。A.单位介绍信 B.营业执照（副本）或其它法人登记文件 C.招用人员简章 D.经办人身份证件

27.实施职业资格证书制度的法律依据是（）。

A、《合同法》 B、《劳动法》 C、《教育法》 D、《职业教育法》

28.职业技能鉴定的考核内容主要包括()等方面。

A、文化水平B、理论知识 C、操作技能 D、职业道德

29.根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的规定，我国境内企业与职工之间发生的（）属于劳动争议。

A.因撤职发生的争议

B.因企业开除、除名、辞退和职工辞职、自动离职发生的争议 C.因履行劳动合同发生的争议

D.因执行国家有关工资、保险、福利、住房、培训、劳动保护的规定发生的争议

30．根据《企业劳动争议处理条例》和国家有关政策，（）发生的争议，符合劳动争议受理范围的，劳动争议仲裁委员会应予受理。A.个体工商户与帮工、学徒之间 B.勤工俭学的学生与用人单位之间

C.军队、武警部队的事业组织和企业与其无军籍的职工之间 D.企业职工与社会保险经办机构之间

31．《企业劳动争议处理条例》规定，仲裁委员会组成人员或者仲裁员（），应当回避。A.是劳动争议当事人或者当事人近亲属的 B.与劳动争议有利害关系的

C.与劳动争议当事人有其他关系,可能影响公正仲裁的 D.当事人有其他申请回避理由的

32.以下选项中，不包括在最低工资范围之内的项目是（）。A.高温津贴 B.国家法律法规、政策规定的劳动者保险、福利待遇 C.加班加点工资 D.夜班津贴

33.下列项目中，用人单位可以从劳动者工资中依法代扣的是（）。A.个人所得税

B.应由劳动者个人负担的各项社会保险费用

C.法院判决、裁定中要求劳动者代扣的抚养费、赡养费 D.劳动者应缴纳的房屋水电气费

34.各地区颁布的工资增长指导线一般包括（）。A.基准线 B.下线 C.控制线 D.上线。35.劳动者违反劳动合同，对用人单位造成损失的，应赔偿()等方面的损失。A.用人单位招收录用其人所支付的费用 B.劳动合同约定的赔偿费用

C.用人单位为其支付的培训费用 D.对用人单位造成的生产经营损失

四、判断题（25题）

1．我国《劳动法》中的“拒绝作业权”就是一种罢工权（）

2．结社权是指劳动者参加和组织工会的权利（）

3．劳动争议必须要先经过仲裁才能进入诉讼程序（）

4．录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准（）

5．《就业促进法》提出“市级以上人民政府培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场，为劳动者就业提供服务。”()

6．政府部门可以合他人联合举办经营性的职业中介机构。()

7．地方各级人民政府和有关部门、公共就业服务机构举办的招聘会，可以适当向劳动者收取费用。

（）

8．用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍工资。（）

9．用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同。（）

10．依法订立劳动合同，标志着用人单位和劳动者劳动关系的建立。（）

11．用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，需与工会或职工代表平等协商确定后，经职工代表大会或者全体职工讨论通过方可执行。（）

12．非全日制用工可以不签订劳动合同。（）

13．劳动者在同一用人单位连续工作满十年，劳动者与用人单位双方协商一致，才能签订无固定期限的劳动合同。（）14．劳动者经济困难的，劳动争议仲裁不收费。（）

15．在用人单位存在违法行为的情况下，劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。（）

16．劳动合同期满即行终止，用人单位不应支付经济补偿金。（）

17．对于在我市、区县人才交流中心的择业人员由市、区县人才交流中心与其建立社会保险关系，养老保险由本人按照市平均工资的11%缴纳，基本医疗保险由本人按照市平均工资的10%缴纳。（）

18．对属于人民法院受案范围的行政案件，公民、法人或者其他组织可以先向上一级行政机关或者法律、法规规定的行政机关申请复议，对复议不服的，再向人民法院提起诉讼，不可以直接向人民法院提起诉讼。（）

19．根据《社会保险法》规定，工会依法维护职工的合法权益，有权参与社会保险重大事项的研究，参加社会保险监督委员会，对与职工社会保险权益有关的事项进行监督。（对）

20．职工所在单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。从工伤保险基金中支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，社会保险机构可依法追偿。（）

21．社会保险行政部门根据用人单位使用工伤保险基金、工伤发生率和所属行业费率档次等情况,确定用人单位缴费费率。（）

22．外国人在中国境内就业的，参照《社会保险法》规定参加社会保险。（）

23．《就业促进法》提出“市级以上人民政府培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场，为劳动者就业提供服务。”（）24．申请职业介绍补贴，按每位符合规定条件的人员每年只能享受一次职业介绍补贴计算。（）

25．政府人事行政部门应当建立完善的人才中介服务机构许可证制度。人才中介服务机构可自行举办人才交流会（）。

五、简答题（8题）

1．劳动者派遣机构的管理内容 ？ 2.《劳动争议调解仲裁法》适用于哪些劳动争议?

3．发生劳动争议后，劳动者该如何与用人单位协商?

4．职业中介机构在从事职业介绍活动中不得有哪些违法行为？

5．什么是职业资格证书制度？

6．劳动合同的必要条款有哪些？

7．小王在一家饭店打工，被老板拖欠了三个月的工资，请问小王应通过哪些途径保护自己？

8．黄某大学毕业后到一家台资企业工作，公司与她签订的劳动合同约定，每月工资2025元，视工作成效另发奖金。公司实行的是结构工资制度，黄某的2025元工资中，包括基础工资800元、岗位工资800元、等级工资400元。但公司在发放加班加点工资时，是按照月基础工资800元折算每小时的工资，对此，黄某表示不能接受。那么企业应按多少工资标准为黄某计发加班加点工资？为什么？

**第四篇：IT从业人员应从五个方面做职业规划**

IT从业人员应从五个方面做职业规划

世人皆知IT人的浮躁是世人尽知的，曾几何时，程序员为了500元就可以跳槽成为了IT人员的标签，IT人的浮躁一方面表现为求短利的投机行为，为了蝇头小利可以于职业道德而不顾说跳就跳，这在一些传统行业是不可想象的，另一方面IT人总是表现出浓厚的35岁情节，所以总是趁自己年轻的时候一跳再跳，完全不愿在自己的现有领域内深耕，总是从这个行业换到另一个行业，所以，经常会见到一个系统分析员去年还在为制造业服务今年就转到了金融业。

IT人的眼里只有金钱而没有事业精神吗？IT人是想做好一件事还是只是想得一份工资？

选好自己的“职业股”

我常常想IT人员跳槽的职业行为和炒股行为是不是均受到某种理念的驱使呢?我不会有答案，因为我也是IT人，也是身不由己的作出同类型的选择，我们好像多的是急不可待，这里面缺少源远流长的传统。

让我们来看看巴菲特的价值投资理念！

在巴菲特之前股票投资也没有传统，直到他提出了长期价值投资的独特理念，或许我们能从巴菲特独特的投资理念获得什么启发和教益，我们设想巴菲特假如成了一名程序员，我很难想象他会轻易跳槽，他的座右铭是“选股如选妻”。对，选工作也如同选妻，一旦结合就希望持续一辈子，我想他不会因为有35岁恐慌而随便对待自己的工作和学习，他主张安全第一，轻易不出手，一出手就会保证本金的安全。因为本金安全了，所以才会连绵不断的利润，而这一点看似简单，恰恰需要非常用心，需要我们长时间地下苦心做功课，去做一支股票，基本面分析，技术分析。据说巴非特买一支股票前要读完他能找到的所有财务报表，甚至要去该股票的所在地去考察，这是一种怎样的态度? 我们IT人在解决一个客户问题时，会有如此细致而深入地调研吗? 我们愿意对一门技术或者问题做如此深入地研究吗?我们只有短期的态度，能搞定问题就行了，这样一来，所有可能发生价值增殖的机会就因为这样轻率的态度而丧失了。

我们不能总是太急，要舍得，舍得花时间，舍得花力气，“财不入急门”，如果我们哪一天能够真实地面对自己和他人(客户)，能够花更多的时间做功课，或许我们会为客户创造更多的价值从而也为自身带来了价值。

假如巴菲特成为一名程序员，我想他一定会有好的IT职业规划，用他的话说 “只有当潮水退去才能知道谁在裸泳”，而这些裸泳者通常是不知道规划的人，作为一名IT专业人员如何避免成为一名裸泳者呢？

我们应该从IT行业形势细分和自己的兴趣和特长相结合，才能正确发挥自己的优点。就目前来说，大家可以参考相关人才网站的分类，选股标准是什么呢? 选股如选美，选美冠军由选票决定，股市短期内有钞票决定，短线内最受市场追捧，巴菲特的标准比较苛刻，选股如选妻，运用在职业规划中，什么行业和方向是你真正有兴趣而又有能力做到极致，这样的方向就是我们要选择的方向，这样的事业才能够持续。

选择那些业务好、管理好、业绩好、赢利好的超级明星股，巴菲特资本主义另类的关注长期核心价值的投资观给我们留下了太多的意外，其实作一门职业何尝不是需要长期投资的态度。当我们心生跳槽念头，其实是短线投机思维正在主导这个交易的发生，因为在这个物欲横流的时代我们很少去关注自己的核心价值，如果把个人当成公司上市股，我们有

自己的亮点吗?笔者曾经看过一些IT人员的简历，发现几乎千人一面，大部分都是强调自己对某种语言的精通，比如Java，.net等等，程序员的职业生活太象短线炒手，哪门语言热就追哪门，殊不知这样很容易掉了自己原有的阵地，其后果就像追高套牢。

从五个方面做IT职业规划

我们不妨从技术、业务、管理、咨询、创业五个方面纵向去寻找打鱼机价格职业规划，一般而言，IT行业中个人素质和外语能力是基本面，然而企业级技术大抵分不开J2EE和Net，业务总是和行业知识相关联，而纯技术路线则一般从程序员到系统设计师再到架构设计师最终完成技术总监的发展模式，业务路线的发展可以从业务顾问发展到项目经理等，业务领域又细分为ERP和非ERP领域，ERP领域常见的有SAP顾问，等等。如果您觉得自己很具管理才华并获得了经验和机会后走上项目经理的职业管理路线是个不错的选择可，而一些具有丰富经验的IT专业人士在职业培训市场日益成熟的情况下完全可以转到职业学院作IT教师，传道授业解惑也。

事实证明，致力于创造价值的IT人员在进行职业规划时间可以借鉴巴菲特的价值投资理论。

选股如选妻，据说巴菲特选择股票不是“\*\*\*”而是“一生情”，IT人选择IT多半是因为这个行业的高工资，而产生的一见钟情，因为有了这个价值取向，所以在工作中也是显得喜欢短平快，不愿意花太多时间在一个领域纠缠。IT行业流动性强，跳槽率高，是焉非焉，也许年轻的时候不觉得，当到了职业生涯的中晚期，慕然回首，在整个IT生涯少荡气回肠的全身心投入，多的是聪明反被聪明误的投机故事，到头来一事无成都是投机惹的祸。这就像有些股票中的短线炒手，从短线看他们是赚了，当从长期看来他们一定是因小失大的，IT人员(可能不光是IT人)其实最忌违的是缺无疑乏对一个行业持续而纵深的研究和服务经验，如果什么都懂什么都不精无疑是缺乏核心竞争力的。

我们认为，IT人一旦选择了一定领域就应该有完全投入的定力，假以时日你的核心竞争力不是其他人员能够代替的。

IT业发展日新月益，行业细分越发精细，先求博大再求精深是可行的也是必然的，一个合格的IT人就应该象绩优股或成长优股的特点，既有扎实的基本面，又有自己所擅的领域，我们不能光盯着几个热门的新鲜，很多事情需要根据自己的兴趣扎根沉下心去作才行。http://

我觉得根据自己的兴趣，结合企业和IT行业需求发展是最理想的方式，比如目前的IT最常见的职位有ERP顾问、系统分析架构师、数据库管理员、项目经理、信息经理等等这几个职业方向每个方向都有很好的发展空间，关键是自己要早作定位作持续深入地研究。

现在，如果有人问，IT人的职业价值观是什么？我会说答案就在此间了。

**第五篇：人力资源都是做哪些工作**

1、人力资源管理咨询的主要内容

近几年，人力资源管理咨询是排在前几位的。原因是，人在企业竞争中的作用有了提高。对中国企业来说，从传统人事管理向现代人力资源管理转变，重视人的因素，开发人的潜能。但很多企业并不明白传统人事管理和现代人力资源管理有何不同，不知道如何从根本上建立人力资源管理系统。这就为人力资源管理咨询提供了发展空间。

目前，国际上已经开展的人力资源管理咨询业务，国内也在做，主要内容简述如下：

（1）人力资源管理诊断

大家知道薪酬或工资制度的重要性，但不知道如何做。需要综合性的诊断，是做其他咨询的前提，是一项重要业务。诊断中，需要对企业中人才的数量和质量进行统计，从文化、专业、团队群体人的素质以及从创造性、协作性、独立性方面，衡量其是否符合企业现在和以后发展的需要。

（2）人力资源规划根据企业战略，在未来一段时间内对人才需求的状况，做一个战略性的规划。

（3）人才测评可以用混乱来概括现在的人才测评市场状况。主要有两种测评方式，一种是卖工具，用软件；另一种是由专家来进行测评。

（4）人力资源体系的建设从岗位设计、薪酬设计，形成一个完整的人力资源管理体制。

（5）薪资调查

对专门从事某个特定行业、特定职位在市场上的薪酬水平调查。这个业务也是现代人力资源业务中发展较快的业务。任何一种业务都可以做得非常专业化、非常大。对关键职位，这种需求越来越大，现在主要需要在外企和民营企业。

（6）薪资福利体系的设计

（7）培训与开发体系设计

使企业培训与经营联系起来，产生最大的效益。

（8）组织岗位设计

（9）企业文化设计

（10）员工满意度调查

（11）360度反馈

某一个人，其周围的人对他的评价，传统的考察方法很难获得一些真实的 信息。

（12）员工职业生涯设计 如果一个企业不考虑员工的成长途径，是不行的。

（13）人力资源管理信息系统

（14）培训与开发

（15）劳动关系咨询

（16）员工心理服务

人力资源管理咨询需求是多层面的，不同企业需求是不同的。

2、人力资源管理咨询的基本方法

人力资源管理咨询诊断是一个系统的诊断。主要采用的咨询方法有：HRM诊断、职位管理、薪酬体系、业绩管理和评价中心。

HRM诊断从“三率”看效果，从“四点”找原因。三率分别是：劳产率、满意率、流失率。然后是从选人、用人、育人和留人四点找原因。

在做人力资源管理诊断时，有一个模型，首先分析企业的战略。人力资源管理咨询，是在企业战略层面之下的咨询。第二，分析企业文化。在做咨询时，因为每一企业都有其特定的企业文化，如果不考虑文化因素，很容易出问题。没有这些分析，就没有人力资源管理咨询的根本基础。不能用同一模式去给不同的企业做人力资源管理咨询。

在帮助企业进行人力资源管理时，如果它的组织结构有问题，人的积极性的发挥就会受到约束。因此，首先需要看它的组织结构需不需要调整。其次是岗位管理，没有岗位职责说明，无法进行工作。三是流程管理。如果没有这些支持，其后的工作就无法进行，以后的工作很容易出问题。

业绩管理，目的就是产生业绩，个人与企业产生业绩。

激励系统，若一个企业中，学与不学一样，就没有学习的动力。因此，需要一个激励系统来激励企业内部的员工自愿去学习。战略与业绩、激励与业绩，都是互相联系的。

我认为，人力资源管理做得不好的原因，一是观念层面，虽然在口头上重视人力资源，但实际观念上，还没有得到重视；二是技术层面，不懂现代的人力资源管理技术；三是资源层面；四是组织层面，人力资源管理提高到战略高度，部门的地位和功能是不是得到了重视和实际的提高，是不是真正赋予其开发人力资源的权力。

职位体系，建立的主要流程为：组织框架归纳总结--理解确定部门职能--确认岗位职责--建立典型岗位职位说明书--评估典型岗位--建立岗位职级体系。

薪酬设计时，加大个人绩效工资的幅度，固定少，浮动多。个人浮动工资（绩效工资）可以提高绩效，但团队内可能会产生内耗。因此，需要分析方法是否得当，具体需要从企业的实际情况来看。在具体的薪酬设计中，比较多的企业倾向于做岗位评价。在企业内部，用一套量化、科学系统的方法，将岗位进行划分。

在做薪酬设计中，很多企业涉及到岗位评价。也可能不用大量的量化方法，只要进行排序。但总是需要有一个方法将岗位进行划分。此外，不同层次的岗位应该拉开差距。通用性较强的岗位，工资确定标准是按社会化来进行的。一个显著的特点，是能升不能降，尤其是固定工资。

岗位评价系统是一个长期经验积累的成果。在做岗位评价时，除了考虑薪酬以外，必须考虑另外一个因素。一般的人力资源部门，向一线倾斜，应综合考虑绩效、责任、难易程度等因素。很多国外企业，技能型工人薪酬高于管理人员。

能力体系的建设，难度不是很大，但评价的难度很大。对于一个很大的企业（组织）而言，评价的难度更大。这样的企业如果试图建立这样一个能力体系，成本会很高，投入产出比很低。另外，考虑市场因素，从社会市场上资源的稀缺性来确定。

薪酬设计总的原则是内部公平性和外部竞争力相结合。在一些情况下，内部公平性起着更重要的作用。对很多国有企业而言，这一因素更为重要。人员流动性大的企业，外部竞争力更重要。

所谓评价中心，就是综合运用各种测评方法，它必须以情景模拟为基本特征。一个比较成熟的评价中心，它应该是多专家、多方面、多种工具的应用。这种方法，对于一些人员，可以运用，但用于一些比较普通的人员来，则是不合适的，因为成本较大。

在人力资源管理咨询中，对人的经历，需进行核实。核实与否，其结果大不相同，面试是最常用的。岗位、薪酬、考核，代表着人力资源管理的三个方面。

3、确保人力资源管理咨询项目成功的关键

关于人力资源管理咨询项目成功的关键，不是一般规律，我的四个体会：一是咨询目标的确定与沟通非常关键。

人力资源管理咨询是很新的领域，很多问题是因为在前期目标设定时没有沟通好，后期工作就可能出现问题。客户表达不清楚，也可能导致没有将目标界定清楚，企业及咨询公司都将无所适从，从而出现偏差。因而从项目开始时就要将客户的期望界定清楚。

二是在咨询项目进行中目标的沟通非常重要。

因为客户对咨询的理解在发生着变化。随着项目的进行，客户可能会有新的需求并将它提出来。可以通过正式及非正式的沟通方式。

三是选择好期望管理对象。

必须选择能代表企业整体利益的人来进行沟通，涉及到人事、组织、薪酬等事，也必须选择代表企业最高利益的人选进行接触、沟通、决定。

四是如何超出客户的期望。

当力所能及时，如果发现非常明显的问题，可以适当提出一些建议，这是超值服务的一个方面。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！