

一、单选题（30分）

1、激进派认为，雇主为实现劳动成本的最小化和对工人控制程度的最大化，要不断压低对工人的（A）需要，不断增强劳动强度以获得人均产出的最大化。

A、技术 B、环境 C、薪酬 D、岗位

2、个别劳动关系的特点是具有人格和经济上的（B）。

A、依附性 B、从属性 C、独立性 D、相对性

3、劳动力市场的力量，反映了工作的（D）程度。

A、技术含量 B、可替代 C、难易 D、相对稀缺

4、中华全国总工会是一个统一的全国性（C）团体，是各地方总工会和产业工会全国组织的领导机关。

A、产业 B、工人 C、群众 D、工会

5、新保守学派的支持者认为，（C）是劳动者和管理方之间的人为障碍。

A、政府 B、管理方 C、工会 D、雇主协会

6、（A）是实施正统多元论学派政策最典型的国家。

A、德国 B、荷兰 C、日本 D、美国

7、（D）提出了“结构不公平”理论。

A、新保守派 B、管理主义学派
C、正统多元论学派 D、自由改革主义学派

8、员工与雇主共同对有关问题进行分析，共同作出决策或决定的员工参与叫（D）

A、无参与 B、共同协商
C、员工完全控制 D、联合或共同决策

9、下列职业中（A）可以由工会代表他们参加集体谈判

A、普通工人 B、律师 C、医生 D、工程师

10、下面那个不是有效实施员工参与管理的关键要素（C）

A、沟通 B、授权
C、定期的绩效考核 D、提高员工自身素质

11、经验主义学派的代表人物是（B）。

A、约翰·莫尔斯 B、彼得·德鲁克
C、弗雷德里克·泰勒 D、杰伊·洛希

12、成熟的劳动关系所对应的管理理念是（D）。

A、科学管理理论 B、行为管理理论
C、亚当·斯密的管理思想 D、管理理论的丛林

13、（A）是开展运动，使消费者不买雇主的产品

A、次级联合抵制 B、初级联合抵制 C、纠察 D、罢工

14、（C）通常伴有标语或者旗帜，是一种很有声势的活动

A、次级联合抵制 B、初级联合抵制 C、纠察 D、罢工

15、工资集体协商，一般情况下一年进行一次。职工和企业双方均可在原工资协议期满前（C）日内，向对方书面提出协商意向书，进行下一轮的工资集体协商，做好新旧工资协议的相互衔接。

A、20 B、50 C、60 D、30

16、利益相关者理论认为，为了代表企业各利益相关者的利益，管理方应该（A）。

A、保持中立 B、以利润最大化为基本目标
C、以员工福利最大化为出发点 D、优先维护股东利益

17、以下哪个不是职权结构的类别（D）。

A、独裁型 B、集权型 C、自主型 D、宽容型

18、中华全国总工会的现任主席是（D）。

A、吴邦国 B、倪志福 C、尉健行 D、王兆国

19、劳资双方在争议发生后，自行谋求适当的解决办法，不求助政府或第三方，这叫（ D ）

A、调解 B、斡旋 C、协商 D、自行交涉

20、（ C ）是在争议双方自我协商失败的情况下，由第三者或中间人介入，促成其和解

A、调解 B、协商 C、斡旋 D、自行交涉

21、以自由放任思想与弱小工会组织为特征的劳动关系模式是（A）。

A、市场个人主义 B、自由集体主义

C、中央集权主义 D、谈判社团主义

22、以社团主义治理思想及工会在政治上隶属于某政党的劳动关系模式是（D）。

A、市场个人主义 B、自由集体主义

C、中央集权主义 D、国家社团主义

23、企业内部劳动关系调整机制不包括（A）。

A、注重对工会方进行法制、“企业共同体”、“伙伴关系”等意识的培育和教育

B、集体协商和谈判机制

C、工人参与管理机制

D、重视劳动协约和就业规则的作用

24、工资支付的原则不包括（D）。

A、平等付酬原则 B、紧急支付原则

C、依法支付原则 D、雇主主导原则

25、劳动者的主要义务不包括（B）。

A、劳动给付的义务 B、提供劳动条件的义务

C、忠诚的义务 D、附随的义务

26、用人单位的主要义务不包括（C）。

A、劳动报酬给付的义务 B、照料的义务

C、附随的义务 D、提供劳动条件的义务

27、在以下哪个情形中，劳动者不可以解除劳动合同（D）。

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、未依法为劳动者缴纳社会保险费的

D、劳动者严重违反用人单位的规章制度的

28、劳动者有过失，用人单位可以解除劳动合同的情形不包括（A）。

A、用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的

B、在试用期间被证明不符合录用条件的

C、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的

D、被依法追究刑事责任的

29、《劳动合同法》规定，裁减人员时，应当优先留用的人员类型不包括（B）。

A、与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的

B、在试用期间被证明不符合录用条件的

C、与本单位订立无固定期限劳动合同的

D、家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的

30、根据2008年《职工带薪年休假条例》推定，职工累计工作满10年不满20年的，年休假（A）天。

A、10 B、15 C、5 D、20

二、判断题（10分）

1、企业倾向于希望能够从投资中获得有利的回报，并向雇员支付“公平”的工资和福利。（ × ）

2、美国、加拿大、爱尔兰的主流思想都是新保守派思想。（ √ ）

3、自愿参与倾向于非正式的和直接的参与。（ √ ）

4、多数情况下，员工参与决策的内容主要涉及管理层面和企业层面。（×）

5、企业组织内部的全员智慧是一种间接的内部资源，也是免费的资源。（×）

6、用人单位不必要将一些直接涉及劳动者切身利益的规章制度公示。（×）

7、劳动关系的历史可以追溯到第二次技术革命。（×）

8、在国外，谈判的最后手段可以是罢工或关闭工厂，我国解决问题的最后手段也可以是罢工或关闭工厂。（×）

9、权变管理理论的价值在于，它为解释企业职权结构以及雇主的劳动关系政策与实践提供了理论支持。（×）

10、忧患意识理论认为雇员被吸引加入工会是由于“工会将保护他们的工作”这一前提假设。（√）

三、简答题（40分，每道8分）

1、谈谈你对劳动关系的含义和性质的理解。8分

劳动关系是指雇员（劳动者）与雇主（用人单位）之间在劳动过程中形成的社会经济关系的统称。2分

劳动关系作为在就业组织中由雇佣行为产生的关系，是组织管理的一个特定领域，以研究与雇佣行为管理有关的问题为特殊对象。其本质是管理方与劳动者个人及团体之间产生的、由双方利益引起的表现为合作、冲突、力量和权力关系的总和，它会受到一定社会的经济、技术、政策、法律制度和社会文化背景的影响。2分

劳动关系的主体包括雇员、雇员团体、雇主、雇主组织和政府。2分

劳动关系具有个别性与集体性、平等性与隶属性、对等性与非对等性，经济性、法律性与社会性等特点。2分

2、简述员工参与管理的具体措施有哪些。8分

一是沟通，是指在组织内部，管理者通过“发出信息到接受信息再到反馈”的行动过程，来完成“计划”、“组织”等目标性工作。2分

二是授权，是指企业给员工用于参与管理、作出决策的权力。2分

三是提高员工自身素质，这是成功实施员工参与管理的关键，其效果取决于员工的知识 and 能力。2分

四是反馈和激励，有效的反馈与激励措施，能使员工真正了解、相信参与管理，更加积极主动的投入到参与管理中来。2分

3、试述申诉的程序8分

不管企业内部是否有工会组织，其主要程序可以分为四个阶段：

（1）受理员工申诉：由申诉者与管理者、监督者商谈，管理者在接受申诉过程中要寻找申诉人产生抱怨的关键2分

（2）查明事实：管理者要查明争议事实，不得偏袒，如果事情涉及双方，则对双方都要就事实进行调查2分

（3）解决问题：管理者在了解员工申诉的事实真相之后，应设法加以解决，消除员工的误解2分

（4）申请仲裁：如果员工的不满不能在组织内部得到满意的解决，则双方都可以诉诸第三者或公权力来仲裁。2分

4、说明政府在劳动关系中的重要作用。8分

政府作为第三方，在劳动关系中发挥着重要而特殊的作用，其重要性主要体现在以下三个方面：

①政府有权修改劳动关系的各项制度，政府起草并由议会通过的各项法律，反映了政府对于公平和公正、权力和职权以及个人与集体主义等的主观价值判断，这为劳动关系的最终形成奠定了基本框架。3分

②政府可以通过间接或直接的方式控制许多公共部门，包括负责提供健康、教育、消防、警察、监狱等服务的政府机构，提供通信、交通、电力等保障服务的公用事业单位，以及在航空、汽车、钢铁、银行等行业中与私人部门竞争的国有企业。政府不仅控制这些部门的劳动就业人数，而且公共部门的劳动关系成为私人部门劳动关系的“样本”，因为它代表着政府的偏好。3分

③政府针对不同经济或者社会问题采取的方针、政策和行动为管理方和工会之间的集体谈判创造了宏观环境。2分

5、无效劳动合同如何确认？8分

无效劳动合同或者部分无效的劳动合同是指劳动合同不具备或不具备劳动合同的法定有效要件，不能产生当事人预期的法律后果。2分根据《劳动合同法》的规定，无效劳动合同主要有：

①以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更的劳动合同；2分

②用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利订立的劳动合同；2分

③违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同。2分

四、论述题20分

1、在由计划经济向市场经济的过渡时期，我国劳动关系变化的表现有哪些？20分

在由计划经济向市场经济的过渡时期，作为社会经济体制的一种标志，劳动关系发生了较大变化。在其形态上，既有计划经济条件下劳动关系的烙印，又有市场经济条件下劳动关系的许多因素，主要表现为：

①不同类型的劳动关系运行规则还有一定差别

计划经济条件下只存在单一类型的劳动关系，而在向市场经济过渡时期，各种非公有制劳动关系发展很快。目前，不同所有制经济劳动关系之间，在确立方式、存在范围、内容及受国家调控程度等方面还有一定差别。4分

②在劳动关系建立的形式上，劳动合同关系与非劳动关系仍然并存

在计划经济条件下，企业劳动关系的建立基本上是行政方式。在市场经济建立的过程中，用行政方式建立劳动关系已经过时，企业基本上都实行了劳动合同制度，但在国家机关、社会团体和事业单位中，还没有完全实行劳动合同制度。4分

③劳动力市场配置机制和行政配置机制同时对劳动关系发生作用

在计划经济条件下，劳动关系都是在劳动力行政配置机制的作用下运行的，随着劳动力市场的逐渐发展，市场机制对劳动合同关系的运行逐渐起到支配作用，而且在一定程度上还影响着非劳动合同关系的运行。但由于劳动力市场发育还不完善，劳动力行政配置不仅支配着非劳动合同关系的运行，且对劳动合同关系也起到一定的制约作用。因而，在劳动关系运行的过程中，存在着两种劳动力配置机制的摩擦。4分

④劳动关系调整还存在着法律规范不健全的问题

在计划经济条件下，劳动关系调整几乎全部采用行政管理方式，执行的主要是有关政策。随着劳动法制建设的发展，按照市场经济的要求，劳动关系逐步转向依法调整。但由于法律法规的不完善，劳动关系调整还存在这不规范的情况。4分

⑤劳动争议大幅上升，劳动关系不稳定因素增多

计划经济条件下劳动关系主体双方力量对比相对均衡的状态被打破，劳动者弱势地位突出显现，侵犯劳动者权益的现象增多，劳动争议数量及涉及人数均呈大幅上升趋势，反映了向市场经济过渡时期劳动关系的复杂性和不成熟性。4分