

助理人力资源管理师技能试卷(一) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_54336.htm

一、简答题（本题共3小题，每题10分，共30分）

1、组织设计的要求与原则是什么？

答：组织设计的要求与原则有 1)目标 - 任务原则 2)分工协作原则 3)统一领导、分级管理原则 4)统一指挥原则 5)权责相等原则 6)精干原则 7)有效管理幅度原则

2、简述工资奖金调整有那几种方式？

答：工资奖金调整的方式主要有四种： 1)奖励性调整。奖励性调整的主要方式是按照员工对企业贡献的大小进行奖金调整。 2)生活指数调整。当生活指数提高时，企业或员工将迫不得已增加员工工资，目的是使员工避免因通货膨胀而导致实际收入的无形减少。 3)工龄工资调整。一般企业会认为，在本企业工作年限的增加，不仅表明了企业对员工的认可，而且也意味着员工对企业贡献值增加，因此在工资中体现年资和工龄这项内容。 4)特殊调整。企业对于那些为企业做出特殊贡献或属于市场稀缺的岗位人才采取特殊的工资、奖金政策。

3、何谓集体合同？集体合同与劳动合同的区别是什么？

答：集体合同是集体协议双方代表根据劳动法律法规的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，在平等协商一致的基础上签订的书面协议。集体合同与劳动合同的区别： 1)主体不同：协商、谈判、签订集体合同的当事人一方是企业，另一方是工会组织或者劳动者按照合法程序推荐的代表；劳动合同的当事人则是企业和劳动者个人。 2)内容不同：集体合同的内容是关于企业的一般劳动标准的约定，以全体劳动者共

同的权利和义务为内容，它可以涉及集体劳动关系的方方面面，也可以只涉及劳动关系的某一方面；劳动合同的内容只涉及单个劳动者的权利义务。 3)功能不同：协商、订立集体合同的目的是规定企业的一般劳动条件，为劳动关系的各个方面设立具体标准，并作为单个劳动合同的基础和指导原则；劳动合同的目的是确立劳动者和企业的劳动关系。 4)法律效力不同：集体合同规定企业的最低劳动标准，凡劳动合同约定的标准低于集体合同的标准一律无效，故集体合同的法律效力高于劳动合同。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com