**2022年南京人力资源服务从业人员资格培训班复习题**

1. **填空题**

1.各类企业应当依法为职工申报参加 企业职工基本养老保险 、职工医疗保险（生育保险）、工伤保险、失业保险等各项社会保险。

2. 用人单位应当自用工之日起 30日 内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

3. 2022年1月1日至12月31日，我省社会保险缴费基数下限为 4250元/月，上限为 21821 元/月。

4. 用人单位参加企业职工基本养老保险，单位缴费费率为16% ，个人缴费费率为 8% 。

5. 用人单位工伤保险费率根据用人单位的 行业类别 确定，劳务派遣单位根据被派遣劳动者 实际用工单位 所在行业确定缴费费率。

6. 参保人员在两地以上同时存续基本养老保险关系或重复缴纳基本养老保险费的，应按照 先转后清 原则，由转入地社保机构负责清理。

7.劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同。

8.临时性工作岗位是指存续时间不超过 6 个月的岗位。

9.被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

10.《江苏省就业促进条例》已由江苏省第十三届人民代表大会第五次会议通过，现予以公布，自2022年5月1日起施行。

11.经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自工商登记办理完毕之日起15日内，书面报告分支机构所在地人力资源社会保障行政部门。

12.2022年7月18日人社部、市场监管总局、国家统计局联合社会发布了（18个）新职业。

13.人力资源是指一定时期内组织中的人所拥有能够被单位所用，且对价值创造起作用的教育、（能力）、（技能）、（经验）、体力等总和。

14.人力资源管理系统是让企业HR更好地进行人力资源的发展和规划。系统重点是实现人力资源部门在员工（素质管理）、（薪资管理）、（绩效考核）等方面的要求。

15.人力资源管理六大模块：（人力资源规划）、（招聘与配置）、（培训与开发）、（绩效管理）、（薪酬福利管理）、（劳动关系管理）。

16.在招聘广告中不能出现违背国家法律法规的现象，类似（性别）、（种族）、城乡、（地域）等其实词语。

17.劳动者与用人单位建立劳动关系应当订立劳动合同 。

18.劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方的 协议 。

19.劳动者应当完成 劳动任务 ，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

20.根据《劳动争议调解仲裁法》第十条的规定，劳动者与用人单位发生劳动争议，劳动者可以到企业劳动争议调解委员会 申请调解。

21.民事主体包括自然人、法人和 非法人组织 。

22.民事主体的人身权利、 财产权利 以及其他合法权益受法律保护，任何组织或者个人不得侵犯。

23.民事主体从事民事活动，不得违反法律，不得违背 公序良俗 。

24.自然人从 出生时起 到死亡时止，具有民事权利能力，依法享有民事权利，承担民事义务。

25.父母 是未成年子女的监护人。

**二、单选题**

1. 由雇工的个体工商户最早可从（ B ）起按企业和职工缴费办法及标准补缴企业职工基本养老保险费。

A.2011年1月1日 B.2011年7月1日

C.2012年1月1日 D.2012年7月1日

2. 工伤保险费率分为（ C ）档。

A.6 B.7 C.8 D.9

3. 江苏省人社一体化平台结算期为（ B ）

A. 每月1至6日 B. 每月7至10日

C. 每月11日至月底 D. 全月皆可

4. 申请基本养老保险转移业务的发起地是（ B ）

A. 转出地 B. 转入地 C. 首次参保地 D.最后一个参保地

5. 灵活就业人员参加我市企业职工基本养老保险表述正确的是（C）

A.我市户籍

B.在我市灵活就业的我省户籍人员

C.取消户籍限制但需在我市灵活就业

D.在我省灵活就业且在我省缴纳满10年的外省户籍灵活就业人员及办理港澳台居民居住证的港澳台居民。

6.《劳动合同法》第九十二条第一款规定违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得 的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。（A）

A 一倍以上五倍以下 B一倍以上三倍以下

C 三倍以上五倍以下 D三倍以上十倍以下

7.经营性人力资源服务机构从事网络招聘服务，应当依法取得人力资源服务许可证。涉及经营电信业务的，还应当依法取得 。（C）

A 移动业务许可证 B 劳务派遣许可证

C 电信业务经营许可证 D 网络招聘许可证

8.劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在 所在地为被派遣劳动者参加社会保险。（C）

A 劳务派遣单位注册地 B劳务派遣单位经营地

C 用工单位所在地 D 用工单位注册地

9.用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 。（A）

A 10% B 20% C 30% D 40%

10.被派遣劳动者提前 日以书面形式通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。（A）

A 30 B 3 C 15 D 45

11.经营性人力资源服务机构开展人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、承接人力资源服务外包等人力资源服务业务的，应当自开展业务之日起 内向人力资源社会保障行政部门备案。 （C）

A 25 B20 C 15 D 10

12.根据《人力资源市场暂行条例》第四十二条第二款规定违反本条例第十八条第二款规定，开展人力资源服务业务未备案，违反本条例第二十条、第二十一条规定，设立分支机构、办理变更或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处 以下的罚款。（B）

A 1000元以上5000元以下 B 5000元以上1万元

C 1万元以上 D 5万元以上

13.人力资源服务机构应当加强内部制度建设，健全财务管理制度，建立服务台账，如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息。服务台账应当保存 以上。 ( A )

A 2年 B 3年 C 4年 D 5年

14.单位招聘人才就是寻求单位发展所需的具有先进理念与管理能力的、较高专业技能（②）。

①、专家 ②、人才 ③、员工

15.HR的个人定位包括：①把琐碎的事情做专业、 （ ② ） 、③把部门对外的事情做专业。

①把公司所有管理方面的事情做专业（错）

②把部门的事情做专业（对）

③把公司领导布置的工作做专业（错）

16.职业要求HR需要专门的知识和技能，必须具备以下四个条件：职业化的行为、 （ ② ） 、国际化的视野、本土化的智慧。

①职业化的行为（错）

②专业化的技能（对）

③绩效管理能力（错）

17.现代企业HR工作的使命：为公司业务开展提供“人手”、为公司参与竞争输入“人力”、为公司持续发展培养 （ ② ） 、为公司基业长青培育“人物”。

①人员（错）

②人才（对）

③管理者（错）

18.下列不属于劳动合同必备条款的是（ D ）。

A、劳动合同期限 B、工作内容 C、工作地点 D、服务期

19.县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和（ C ） 建立劳动关系三方协调机制，共同研究解决劳动争议的重大问题。

A、信访部门 B、法院 C、企业方面代表 D、司法行政部门

20.劳动合同期限为两年，则试用期不得超过（ B ）。

A、一个月 B、两个月 C、三个月 D、六个月

21.竞业限制期限不得超过（ D ）。

A、半年 B、一年 C、一年半 D、两年

22.月最低工资标准适用于（ A ）。

A、钟点工 B、全日制就业劳动者

C、非全日制就业劳动者 D、全日制就业劳动者、非全日制就业劳动者

23.实行计件工资制的，用人单位确定、调整的劳动定额应当使本单位同岗位( A )以上劳动者在法定工作时间内能够完成。

A、百分之八十 B、百分之九十 C、百分之九十五 D、百分之百

24.下列选项中不适用加班加点规定的包括( B )。

A、轮班工作制 B、不定时工作制 C、标准工时制 D、综合计算工时工作制

25.根据《劳务派遣行政许可实施办法》的规定，《劳务派遣经营许可证》分为正本、副本，其有效期为（ C ）。

A、1年 B、2年 C、3年 D、5年

26.人力资源服务机构应当加强内部制度建设，健全财务管理制度，建立服务台账，如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息。服务台账应当保存（ A ）以上。

A、2年 B、1年 C、3年 D、5年

27.根据《劳动法》规定，因特殊原因需要延长工作时间的，每月不得超过的加班时间是（ C ）。

A、12小时 B、24小时 C、36小时 D、48小时

28.劳动关系的主体是（ A ）。

A. 用人单位与劳动者

B. 劳动者与劳务派遣人员

C. 用人单位与用工单位

D. 企业与非企业法人单位

29.用人单位自（ C ）起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

A. 录用通知发出之日

B. 劳动合同正式签订

C. 用工之日

D. 转正之日

30.用人单位应当建立劳动考勤制度，书面记录劳动者的出勤情况。法律法规对用人单位保存劳动考勤记录的时限要求是（ B ）。

A. 至少一年

B. 不少于二年

C. 一至二年

D. 长期保管

31.根据《劳动合同法》第三十九条的规定，不属于用人单位可以解除劳动合同的情形有（ B ）。

A. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件

B. 劳动者违反用人单位的规章制度

C. 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害

D. 劳动者被依法追究刑事责任

32.《民法典》于（ B ）开始实施。

A、2020年1月1日 B、2021年1月1日 C、2020年10月1日

D、2020年10月1日

33.不满（ B ）岁的自然人为未成年人。

A、十六周岁 B、十八周岁 C、十四周岁 D、十二周岁

34.不满（ D ）的未成年人为无民事行为能力人.

A、二周岁 B、四周岁 C、六周岁 D、八周岁

35.自然人下落不明满（ A ）的，利害关系人可以向人民法院申请宣告该自然人为失踪人。

A、二年 B、三年 C、四年 D、五年

36.自然人下落不明满（ C ）的，利害关系人可以向人民法院申请宣告该自然人死亡。

A、二年 B、三年 C、四年 D、五年

37.下列（ D ）为非法人组织

A、个体工商户 B、居民委员会 C、政府 D、个人独资企业

38.向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为（ C ）。

A、一年 B、二年 C、三年 D、四年

39.准合同包括（ D ）

A、购销合同 B、物业合同 C、中介合同 D、无因管理

**三、多选题**

1.缴费基数申报工资总额包括哪些？（ABCD ）

A.计时、计件工资 B.加班加点工资

C.奖金 D.津贴和补贴

2.以下哪些人员，可以优先参加工伤保险？（ABCD ）

A.快递企业基础网点的快递员 B. 实习生

C. 超过法定退休年龄人员 D.非全日制用工

3.参保人办理养老保险关系转移业务可通过下列哪种方式申请办理转移手续（ ABD ）。

A.国家社会保险公共服务平台 B.支付宝

C.江苏省人社一体化平台 D.掌上12333

4. 企业职工基本养老保险账户类型包括（ AB ）

A.一般账户 B.临时账户

C.特殊账户 D.转移账户

5. 跨省流动就业人员符合以下条件之一的，可以申请办理基本养老关系转移接续手续：（ ABCD ）

A. 男性不满50周岁，女性不满40周岁。

B. 返回户籍所在地就业参保的。

C. 经组织部门批准调动的，人力资源社会保障行政部门批准调动的。

D. 达到待遇领取条件时，养老保险不在户籍所在地，且在养老保险关系所在地累计缴费年限不满10年，按规定将养老保险转回上一个缴费年限满10年的原参保地或户籍所在地。

6.依据《劳务派遣行政许可实施办法》第三十三条规定劳务派遣单位有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门处1万元以下的罚款；情节严重的，处1万元以上3万元以下的罚款。（ABCD）

A 工涂改、倒卖、出租、出借《劳务派遣经营许可证》

B 以其他形式非法转让《劳务派遣经营许可证》的

C 隐瞒真实情况或者提交虚假材料取得劳务派遣行政许可的

D 以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的

7.依据《劳务派遣暂行规定》第三条规定用工单位只能在 的工作岗位上使用被派遣劳动者。（ABC）

A 临时性 B 辅助性 C 替代性 D可变性

8.依据《人力资源市场暂行条例》第二十四条规定用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息，应当真实、合法，不得含有 等方面的歧视性内容。（ABCD）

A 民族 B 种族 C 性别 D宗教信仰

9.依据《江苏省劳动合同条例》第四十二条第一款规定用人单位接纳全日制在校学生进行实习的，应当遵守法律、法规和国家有关规定，提供必要的劳动条件和安全健康的劳动环境，不得安排学生从事 劳动。（ABCD）

A 无从事与所学专业无关的高空劳动

B 井下作业

C 国家规定的第四级体力劳动强度的劳动

D 接触放射性、高毒、易燃易爆物品的劳动

10.依据《人力资源市场暂行条例》第二十九条规定人力资源服务机构发布人力资源供求信息，应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制，确保发布的信息 。（ABC）

A 真实 B 合法

C 有效 D 全面

11.人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员或者开展其他人力资源服务，不得 。（ABCD）

A 采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段

B 以招聘为名牟取不正当利益

C 介绍单位从事违法活动

D 介绍个人从事违法活动

12.劳务派遣单位 的，劳动合同终止。用工单位应当与劳务派遣单位协商妥善安置被派遣劳动者。（ABCD）

A 被依法宣告破产

B 吊销营业执照

C 责令关闭、撤销、决定提前解散

D 经营期限届满不再继续经营

13.实现人力资源有效管理的专业知识和职业能力包括（①②③④）

①人力资源规划管理和人力资源管理手册设计的能力

②职业分析和绩效考核管理能力

③薪酬与福利管理能力

④人力资源开发、培训能力

⑤招聘广告的设计能力

14.招聘管理原则是（①②③⑤）

①双向选择、公开公平竞争原则

②遵守国家法律法规原则

③能岗匹配原则

④高学历者即为高级人才原则

⑤效率优先原则

15.HR管理含有以下几个方面的内容（①②③④⑤⑥⑦⑧⑨）

①组织管理②人事信息管理③招聘管理④劳动合同⑤培训管理⑥考勤管理⑦绩效管理⑧福利管理⑨工资管理

16.HR常用招聘工具（①②③④⑤⑥⑦）

①应聘登记表②面试评估表③人员招聘申请表④面试问题指导表⑤职位说明书⑥素质名称与含义⑦人员录用申请表⑧员工培训需求调整表

17.HR培训常用工具（①②③④⑤⑥）

①员工培训需求调整表②培训准备申请表③培训课程评估表④学员直线经理评价调查表⑤培训师信息总表⑥教材课件专家评审表⑦面试问题指导表

18.绩效薪酬管理常用工具（①②③④⑤⑥）

①员工绩效考核表②人事行政主管KPI表③软指标评分表（行政工作季度报告评分表、劳动纪律执行情况报告评分表）④能力发展计划⑤业绩改进计划⑥薪资调查申请表⑦人员录用申请表

19.招聘管理的特点（①②③④⑤⑥）

①倡导以人为本的招聘理念，组织者不再将自己的利益视为高高在上，而是强调企业的利益与个人的利益一致

②注重企业文化的匹配性

③招聘过程重点化和细化更多的是将招聘过程延伸到背景调查、心理测试、评价中心

④招聘行为以具体的招聘哲学或理念为指导

⑤招聘营销策略不断创新

⑥网络招聘国际化趋势

⑦只要对公司有用的人才都可招聘

20.人才寻访需要对客户分析、对候选人负责，进行以下操作（①②③④）

①了解客户单位经济状况②了解公司负责人的经营理念及人品③了解上司的工作习惯和管理风格④了解职位描述和任职条件⑤了解面试问题指导表

21.人才寻访需要对客户所处行业分析如下：（①②③）

①了解客户单位目前的行业状况②了解行业前景③本地区、全国乃至全球行业内的竞争对手有哪些④单位招聘计划表

22.订立劳动合同，应当遵循（ ABCD ）的原则。

A、合法 B、公平 C、平等自愿、协商一致 D、诚实信用

23.劳动合同法规定的用人单位包括（ ABCD ）。

A、会计师事务所 B、社会团体

C、民办非企业单位 D、基金会

24.劳动合同应当具备（ ACD ）等条款。

A、劳动合同期限 B、终止条件 C、劳动报酬 D、社会保险

25.不得约定试用期的劳动合同包括（ ABC ）。

A、用人单位与劳动者续订的劳动合同 B、以完成一定任务为期限的劳动合同

C、期限不满三个月的劳动合同 D、期限不满半年的劳动合同

26.下面就有关竞业限制规定的说法正确的有（ BCD ）。

A、职工董事 B、高级管理人员

C、高级技术人员  D、其他负有保密义务的人员

27.劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守（ AB ）。

A、劳动纪律 B、职业道德 C、单位劳动规章制度 D、劳动定额标准

28.订立劳动合同，应当遵循（ ABCD ）的原则。

A、合法 B、公平 C、平等自愿、协商一致 D、诚实信用

29.劳动合同法规定的用人单位包括（ ABCD ）。

A、会计师事务所 B、社会团体

C、民办非企业单位 D、基金会

30.劳动者享有的劳动权利有（ ABCD ）。

A. 平等就业和选择职业的权利

B. 取得劳动报酬的权利

C. 接受职业技能培训的权利

D. 提请劳动争议处理的权利

31.下列属于证据形式的有（ ABCD ）。

A. 书证

B. 物证

C. 当事人陈述

D. 视听资料

32.下列属于行政法规的有（ BCD ）。

A. 《劳动争议调解仲裁法》

B. 《工伤保险条例》

C. 《劳动保障监察条例》

D. 《人力资源市场暂行条例》

33.依法治国包括的内容有 （ ABCD ）。

A. 科学立法

B. 严格执法

C. 公正司法

D. 全民守法

34.《民法典》实施后，下面的法律被废止（ A、C ）

A、《婚姻法》 B、《公司法》 C、《侵权责任法》 D、《商标法》

35.民法调整平等主体的（ A、B、C ）之间的人身关系和财产关系。

A、自然人 B、法人 C、非法人组织 D、非政府组织

36.民事主体在从事民事活动，应当遵循（ A、B、C ）

A、自愿原则 B、公平原则 C、诚信原则 D、效率原则

37.法人分成（ A、B、C ）

A、营利法人 B、非营利法人 C、特别法人 D、普通法人

38.自然人享有（ A、B、C、D ）

A、婚姻自主权 B、隐私权 C、健康权 D、姓名权

39.法人享有（ A、B、C ）

A、名称权 B、名誉权 C、荣誉权 D、隐私权

40.所有权人对自己的不动产或者动产，依法享有（ A、B、C、D ）占有、使用、收益和处分的权利。

A、占有 B、使用 C、收益 D、处分

**四、判断题**

1.企业在领取营业执照时同步生成社保登记信息，企业在办理首名员工参保时，补充单位社保信息即可。（ √ ）

2.工伤保险费由单位缴纳，个人无需承担。（ √ ）

3.用人单位为员工办理社保费补缴应核定的滞纳金，滞纳金按月加收万分之五。（ × ）

4. 企业职工基本养老保险和城乡居民养老保险关系，需在退休前进行转移，确认待遇领取地和待遇领取制度后，向转出方发起申请，由转出地发联系函。（ X ）

5. 外国人在中国境内就业不需要参保。（ × ）

6.劳务派遣单位可以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。（×）

7.劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。（√）

8.对从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构，人力资源社会保障行政部门应当在其服务范围中注明“开展网络招聘服务”。（√）

9.劳务派遣单位和用工单位可以向被派遣劳动者收取服装费。（×）

10.网络招聘信息不得违反国家规定在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。（√）

11.依据《江苏省劳动合同条例》第四十二条第二款规定企业不得安排总时间超过二十四个月的顶岗实习。（×）

12.用人单位和人力资源服务机构应当遵守相关法律规定，不得以曾经新冠肺炎病毒核酸检测阳性等为由，拒绝招(聘)用新冠肺炎康复者等劳动者。（√）

13.让HR们工作增值的四大机制：提供工作机制、培训机制、回报机制、晋升机制。（对）

14.如果一个企业的人力资源管理是按系统运作的，可以这样说，公司的人力资源管理是有序的、规范的。（对）

15.招聘策略是每一个招聘人员所必备的专业素质，也是招聘能否成功的前提条件。（对）

16.招聘工作是公司给予HR对求职者行使决定权的工作。（错）

正确：招聘工作是一个营销工作，既要清楚自己的优势和不足，也要清楚对方的优势和不足。

17.招聘过程中的误区：①招聘人才就是寻求岗位所需技能的人才②高学历者即为高级人才③招聘企业自视为卖方市场④招聘工作无需科学管理⑤招聘是人力资源部门的事情（错）

18.猎头是专门为企业寻找人才的专业人力资源机构。（错）

正确：猎头是专门对单位提供中高端人才招聘服务专业人力资源机构一项操作名称，也称人才寻访。

19.劳动法律风险是指，对用人单位已经造成的负面法律后果或对劳动者权益已经造成的损害。（ 错 ）

20.用人单位不执行已经依法制定的规章制度的规定，也是形成劳动法律风险的原因之一。（ 对 ）

21.根据《江苏省工资支付条例》的规定，劳动者患病或者非因工负伤停止劳动，且在国家规定医疗期内的，用人单位应当按照当地最低工资标准的百分之八十，向劳动者支付病假工资或者疾病救济费。（ 错 ）

22.工时制度主要包括特殊工时制、不定时工作制和综合计算工时工作制。（ 错 ）

23.用人单位在发现存在劳动法律风险的情况下，应当及时采取措施消除隐患。（ 对 ）

24.劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。（ 对 ）

25.深化依法治企，要推动企业合规建设，防范法律风险，提升企业管理法治化水平。（ 对 ）

26.民事主体从事民事活动与保护生态环境没有关系（ 错 ）。

27.自然人的民事权利能力一律平等（ 对 ）

28.十六周岁以上的未成年人，以自己的劳动收入为主要生活来源的，视为完全民事行为能力人。（ 对 ）

29.民事法律行为可以基于双方或者多方的意思表示一致成立，也可以基于单方的意思表示成立。（ 对 ）

30.行为人与相对人以虚假的意思表示实施的民事法律行为无效。（ 对 ）

31.违背公序良俗的民事法律行为可撤销。（ 错 ）

32.业主大会或者业主委员会的决定，对业主不具有法律约束力。（ 错 ）

**五、简答题**

1. 李某，男，46岁，1997年1月至2001年5月在玄武区某企业工作，期间该企业未为其参保，现个人提出要求单位补缴，请问用人单位应当如何办理？

答： 社会保险费补缴手续由用人单位向单位社保登记所属市或区社保经办机构申报办理，所需资料包括：

（1） 职工原始招录手续、劳动合同书、工资发放、解除劳动关系通知等证明存续劳动关系的材料。

（2）一次性补缴超过3年的，另需提供人民法院、审计部门、实施劳动监察的行政部门和劳动人事争议仲裁委员会等部门在履行各自法定职责过程中形成，且在补缴基本养老保险费之前出具的具有法律效力证明补缴期间存续劳动关系的相应文书。

（3）填写《企业职工社会保险费补缴申请审核表》并加盖公章。

2. 参保人如何办理跨统筹区企业职工基本养老保险关系转移？

答：办理转移无需回原参保地，可网上办理或向转入地社保经办机构申请办理。

（1）网上办理。通过国家社会保险公共服务平台、掌上12333 APP或微信、支付宝中的电子社保卡小程序可申请办理。

（2）经办机构窗口办理。本人携带身份证原件及复印件（男满50周岁、女满40周岁的，另需提供户口簿原件及复印件）至转入地社保经办机构办理。委托他人代办的，别需提供委托书和代办人身份证原件复印件。

3.按照《劳动合同法》第六十二条规定用工单位应当履行下列义务？

答：(一)执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护;

(二)告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬;

(三)支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇;

(四)对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训;

(五)连续用工的，实行正常的工资调整机制。

4.经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示哪些事项，并接受人力资源社会保障行政部门和市场监督管理、价格等主管部门的监督检查？

答：（一）营业执照；（二）服务项目；（三）收费标准；（四）监督机关和监督电话。从事职业中介活动的，还应当在服务场所明示人力资源服务许可证。

5.什么是新职业？

答：新职业是指《中华人民共和国职业分类大典》2015年版中未收录的社会经济发展中已有一定规模从业人员且具有相对独立成熟的专业和技能要求的职业。

6.今年公示的新职业具有哪些方面特点？

答：一是在数字经济发展中催生的数字职业；二是在碳达峰、碳中和的发展目标要求下涌现的绿色职业；三是在新阶段新理念新格局和人民美好生活的需要中孕育的新职业。

7.根据《劳动合同法》的规定，用人单位在制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度时，应当经过哪些主要的程序？

答：应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。规章制度制定后应当公示或者告知劳动者。

8.颁布《民法典》的意义是什么？

答：（1）完善中国特色社会主义制度的现实需要。（2）全面依法治国，推进国家治理体系和治理能力现代化需要。（3）完善社会主义基本经济制度需要。（4）维护最广大人民根本利益需要。

9.《民法典》颁布后，哪些法律被废止？

答：（1）《中华人民共和国民法通则》。（2）《中华人民共和国民法总则》。（3）《中华人民共和国婚姻法》。（4）《中华人民共和国继承法》。（5）《中华人民共和国收养法》。（6）《中华人民共和国担保法》。（7）《中华人民共和国合同法》。（8）《中华人民共和国物权法》。（9）《中华人民共和国侵权责任法》

**六、论述题**

1.企业违反本条例规定，克扣、拖欠顶岗实习学生实习报酬的会受到什么处罚。

答：《江苏省劳动合同条例》第五十七条 第二款规定　　企业违反本条例规定，克扣、拖欠顶岗实习学生实习报酬的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门责令限期支付实习报酬；实习报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令企业足额支付实习报酬，并按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向顶岗实习学生加付赔偿金。

2.作为人力资源工作者对本岗未来发展的思考？

答题要素：

（1）对当前国内需要高素质人力资源队伍表述

（2）对人力资源部门重要性表述

（3）HR如何提升自己专业水平

（4）建立相关招聘、培训、任用、考核等现代企业人力资源

（5）现代企业人力资源工作的使命：①为公司业务发展提供“人手”②为公司参与竞争输送“人力”③为公司持续发展培养“人才”④为公司基业长青孕育“人物”

（6）合理结束语

3.《民法典》规定，承担民事责任的主要方式是什么？

答：（1）停止侵害。（2）排除妨碍。（3）消除危险。（4）返还财产。（5）恢复原状。（6）修理、重作、更换。（7）继续履行。（8）赔偿损失。（9）支付违约金。（10）消除影响、恢复名誉。（11）赔礼道歉。