

河南省考面试题（网络版）2016年1月16日下午

扫描下方二维码下载妙学吧APP 刷海量题库掌握最新热点



QQ扫码直接下载

微信扫码到应用市场下载

支持所有机型

【问题1材料】

你是周杰，是市场劳动监管人员，小王找你反映，企业克扣他工资。你了解到的情况是，该公司每月用员工工资的10%给他们的父母作为“孝顺金”，小王平时花费比较大手大脚，钱不够用，他的父母非常同意这样做。但是这样是不合法的。企业又坚持发展公司注重孝道的企业文化。

【问题1】

你建议公司怎么做？

【问题1参考答案】

面对企业将员工工资的10%作为“孝顺金”直接支付给员工父母的做法，虽然初衷是为了弘扬孝道文化，但这一行为确实违反了劳动法相关规定。作为市场劳动监管人员，我建议公司从以下几个方面进行调整和改进，以实现企业文化与法律合规的双赢。

首先，公司应当立即停止从员工工资中扣除“孝顺金”的做法。根据《劳动法》和《工资支付暂行规定》，用人单位不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。公司可以通过其他合法途径来弘扬孝道文化，比如设立孝道奖励基金，对表现优秀的员工给予额外奖励，而不是直接从工资中扣除。

其次，公司可以开展孝道文化的宣传和教育活动。通过举办讲座、工作坊等形式，向员工传递孝道的重要性，鼓励员工自愿参与到孝道实践中来。这样不仅能够达到弘扬孝道的目的，还能够增强员工的归属感和团队凝聚力。

再者，公司可以建立一种更为灵活和自愿的“孝顺金”机制。例如，设立一个专门的孝道基金账户，员工可以根据自己的意愿和能力，自愿将一部分收入存入该账户，用于孝顺父母。这种方式既尊重了员工的个人意愿，也符合法律规定。

最后，公司应当加强与员工的沟通，了解他们的真实想法和需求。在小王的案例中，虽然他个人花费较大，但他的父母支持“孝顺金”的做法。公司可以通过问卷调查或座谈会的形式，收集员工对孝道文化的看法和建议，从而制定出更加合理和人性化的政策。

总之，企业在追求文化传承的同时，必须严格遵守法律法规，尊重员工的合法权益。通过上述措施，公司不仅能够合法合规地运营，还能够真正实现孝道文化的传承和发扬。

【问题2材料】

你是周杰，是市场劳动监管人员，小王找你反映，企业克扣他工资。你了解到的情况是，该公司每月用员工工资的10%给他们的父母作为“孝顺金”，小王平时花费比较大手大脚，钱不够用，他的父母非常同意这样做。但是这样是不合法的。企业又坚持发展公司注重孝道的企业文化。

【问题2】

你听说小王自己花钱大手大脚，却不愿意给父母，你如何和小王沟通。

【问题2参考答案】

首先，我会选择一个安静、舒适的环境，确保小王在沟通时能够放松心情，感受到我的真诚和关心。我会以朋友的身份，而不是以监管人员的身份，开始我们的对话，这样可以减少他的紧张感。

我会这样开始对话：‘小王，我听说你对公司扣留你工资的一部分作为孝顺金有些不满，我能理解你的感受。钱是自己辛苦赚来的，突然有一部分不能自由支配，确实会让人感到不舒服。’这样的开场白能够让他感受到我是站在他的角度考虑问题的，有助于建立信任。

接下来，我会尝试了解他的想法：‘我听说你平时花费比较大手大脚，钱不够用，这是不是让你觉得这部分孝顺金对你来说是个负担？’通过这样的提问，我可以更深入地了解他的真实想法和感受。

然后，我会引导他思考孝顺的真正意义：‘孝顺父母是我们中华民族的传统美德，公司这样做可能是想帮助员工更好地表达对父母的孝心。你觉得呢？’这样可以帮助他从一个角度看待这个问题，也许他会意识到孝顺金的意义。

接着，我会提到法律的角度：‘不过，我也要告诉你，从法律的角度来看，公司未经员工同意扣留工资是不合法的。你有权利决定自己的工资如何使用。’这样既让他知道权利，也让他明白公司的做法是有问题的。

最后，我会建议他：‘或许你可以和公司沟通，看看有没有其他方式既能表达孝心，又不影响你的生活。’

比如，你可以自己决定给父母多少钱，这样既合法，又能体现你的孝心。’这样的建议既解决了他的问题，也尊重了他的选择权。

在整个沟通过程中，我会保持耐心和理解，确保小王感受到我的支持和帮助。我相信通过这样的沟通，小王能够更好地理解孝顺的意义，同时也能够合法地维护自己的权益。

【问题3材料】

你是周杰，是市场劳动监管人员，小王找你反映，企业克扣他工资。你了解到的情况是，该公司每月用员工工资的10%给他们的父母作为“孝顺金”，小王平时花费比较大手大脚，钱不够用，他的父母非常同意这样做。但是这样是不合法的。企业又坚持发展公司注重孝道的企业文化。

【问题3】

你了解到许多民企不遵守不了解相关劳动法律法规，你会怎么办？

【问题3参考答案】

面对民营企业不遵守或不了解相关劳动法律法规的问题，我认为作为市场劳动监管人员，应当采取一系列措施来改善这一状况。首先，我们需要认识到，这种现象的存在不仅损害了员工的合法权益，也影响了企业的长远发展和社会的和谐稳定。因此，我们的工作应当围绕宣传教育、监督检查和制度建设三个方面展开。

在宣传教育方面，我们可以组织定期的法律法规培训，邀请法律专家为企业负责人和人力资源管理人员讲解劳动法的基本知识和最新动态。同时，利用新媒体平台，如微信公众号、短视频等，发布通俗易懂的法律解读和案例分析，提高企业的法律意识。此外，还可以通过举办座谈会或研讨会，让企业之间交流守法经营的经验，形成良好的社会氛围。

在监督检查方面，我们需要加大执法力度，定期或不定期地对民营企业进行劳动用工检查，特别是对那些有投诉记录的企业要重点监督。在检查过程中，不仅要发现问题，更要指导企业如何整改，避免简单地以罚代管。对于像小王这样的案例，我们要及时介入，依法要求企业停止违法行为，并补发被克扣的工资。同时，也要向企业解释，虽然‘孝顺金’的初衷是好的，但必须遵守法律规定，不能以任何名义克扣员工工资。

在制度建设方面，我们可以推动建立企业劳动用工信用评价体系，将企业的守法情况纳入信用记录，对守法企业给予政策优惠或表彰，对违法企业则加大监管力度。此外，还可以与工会、行业协会等组织合作，建立多方参与的劳动纠纷调解机制，及时化解矛盾，减少法律纠纷的发生。

总之，解决民营企业不遵守劳动法律法规的问题，需要我们从多个角度出发，既要严格执法，又要注重引导和教育，更要建立健全长效机制。只有这样，才能切实保护员工的合法权益，促进企业的健康发展，维护劳动市场的公平正义。

【问题4材料】

你是周杰，是市场劳动监管人员，小王找你反映，企业克扣他工资。你了解到的情况是，该公司每月用员工工资的10%给他们的父母作为“孝顺金”，小王平时花费比较大手大脚，钱不够用，他的父母非常同意这样做。但是这样是不合法的。企业又坚持发展公司注重孝道的企业文化。

【问题4】

公司这样的做法是违法的，但是却得到社会公众的好评，你怎么看？

【问题4参考答案】

面对公司以‘孝顺金’名义克扣员工工资的做法，虽然其初衷是弘扬孝道文化，但我们必须清醒认识到，任何企业文化的建设都不能凌驾于法律之上。孝道是中华民族的传统美德，但以违法手段来实现这一美德，无疑是对法律的漠视和对员工权益的侵害。因此，我认为这种做法虽然在社会上获得了一定的好评，但其本质上是不可取的。

首先，从法律角度来看，企业的这种做法违反了《劳动法》等相关法律法规，侵犯了员工的合法权益。工资是员工劳动的合法所得，企业无权擅自扣除或挪用。即使员工及其家长同意，这种‘孝顺金’的做法也不具备法律效力，因为个人不能通过协议违反法律的强制性规定。

其次，从企业文化的角度来看，虽然弘扬孝道是值得肯定的，但企业应该通过合法合规的方式来培养和体现企业文化。例如，可以通过组织孝道教育活动、设立孝道奖励机制等方式，而不是通过违法克扣工资来实现。

针对这一问题，我认为可以从以下几个方面进行改进：一是加强法律法规的宣传和教育，提高企业和员工的法律意识；二是劳动监管部门应加大执法力度，对违法行为进行及时纠正和处罚；三是鼓励企业探索合法合规的方式弘扬孝道文化，如设立孝道基金，由员工自愿参与。

总之，孝道文化的传承和弘扬是社会的共同责任，但必须在法律框架内进行。企业作为社会的重要组成部分，更应该以身作则，遵守法律法规，通过合法途径实现企业文化的建设和发展。只有这样，才能真正实现企业与员工的和谐共处，促进社会的和谐稳定。