

## 历年人力资源管理师考试技能题考点一览表:

类别 年限	问答题	计算题	案例分析题	方案设计题
2003 年 6 月	1. 在人力资源部设置“招聘专员”这一岗位, 应注意哪些方面的问题? ——第一章 P140 2. 企业应该按照什么样的程序订立集体劳动合同? ——第六章 P282	1. 工作岗位评价排列 ——第五章 P255 2. 公司福利费用总额的预算 ——第五章 P267	案例分析: 1. (1)您认为这次培训在组织和管理上有哪些不合适的地方? ——第三章 P208 (2)如果您是 RB 公司的人力资源部经理, 您会怎样安排这个培训项目? ——第三章 P211 2. (1)请问财务部是否适合采用硬性分配法进行绩效考评? 为什么? ——第五章 P238 (2)如果重新设计该公司财务部门的绩效考评方案, 您认为应该注意哪些问题? ——第五章 P258	设计一份员工招聘申请表。 ——第二章 P164
2003 年 8 月	1、试举例说明企业制定人力资源规划应包括哪些步骤? ——第一章 2、企业在对销售人员进行考评时, 应注意哪些问题? ——第四章 P239	学员培训后的投资回报率。 ——第三章	1. 〈1〉TZ 在 H 市人才市场召开招聘会要做哪些准备工作? ——第二章 P161 〈2〉TZ 招聘流程“初选”阶段, 审查申请表时, 您认为应该注意哪些问题? ——第二章 P171 新 P68 〈3〉假如您是 TZ 销售部门的经理, 在招聘的“初试”阶段担任主考官, 请您采用开放式的提问方式, 向应聘者提出 4 个问题。 ——第二章 P175 新 P75	1. 薪酬制度进行调整 ——第五章 P246 新 P214

			2. 劳动合同纠纷 ——第六章 P274—280 新 P283—286	
2003 年 11 月	1、简述企业组织信息调研的基本步骤和具体要求。——第一章 P127 2. 试说明企业对管理人员进行考评的步骤和方法。 ——第四章 P237	1. 薪酬市场调查的工作程序 ——第五章 P260 2. 该企业生产人员岗位工资水平应定位何处, 其月平均工资为多少元? ——第五章	1、劳动合同纠纷 ——第六章 P274—280 新 P283—286 2、(1) 如何甄别简历中的虚假信息? ——第二章 P170 (2) 在面试中, 应运用哪些技巧获得应聘者的真实信息? ——第二章 P173	请设计一份《教学质量评估表》 ——第三章 新 P142
2004 年 6 月	1.现代企业在加强管理的同时,更注重对人力资源管理活动进行经济分析,请您说明企业人力资源管理成本的种类及其基本涵义。 ——第一章 P151 2、对企业而言,绩效考评的结果直接影响员工的薪酬乃至职务的升迁。因此,研究绩效管理的信度与效度至关重要。请您说明什么是绩效管理的信度与效度,并简述二者之间的相互关系。——第四章 P224	(1)在人员录用中,有哪几种录用决策的标准并具体说明其特点。 ——第二章 P183 (2)根据上述资料,采用不同的人员录用决策标准,计算人员录用结果并说明哪一种决策标准更有效 ——第二章 P183	1. (1) 区别薪酬等级类型及其特点——第五章 P259 (2)比较分析该公司新推行的薪酬制度具有哪些优点 ——第五章 P259 2. 工伤鉴定赔偿问题 ——第六章 P296	为企业起草一项《员工培训服务制度》。 ——第三章 P195 新 P163
2004 年 11 月	1、企业在制定人力管理规划时,经常采用调查询问的方法采集相关信息,请您说明询问法的种类及其各自的优缺点。 ——第一章 P130 2、很多人都认为,企业员工的绩效管理 with 绩效考评没有什么不同,它们无非就是量化考评指标,设计考评表,	1. (1) 计算该公司每位员工本月个人应缴存的住房公积金金额 ——第五章 P269 (2) 员工在哪些情况下可提取住房公积金帐户内的存储余额? ——第五章 P270	1. (1) 什么是心理测试?(2) 心理测试所包含的具体内容是什么? 3) 组织心理测试时应注意哪些问题? ——第二章 P180—182 2. 劳动合同纠纷 ——第六章 P274—280 新 P283—286	制定一项《员工入职培训制度》。——第三章 P195 新 P163

	将员工薪酬与考评结果挂钩,以调动员工积极性,促进企业的全面发展,您认为上述看法正确吗?试加以分析。——第四章 P225+P230			
2005 年 5 月	1、简述人力资源规划的类别及含义。——第一章 P143 新 P1 2、简述企业劳动关系管理制度的含义及其特点。——第六章 P272	1、计算招聘管理人员、销售人员、生产工人的单位成本,并比较分析。——第二章 P185 2、计算招聘收益成本比,并进行招聘收益与成本分析。——第二章 P186	1. 培训经费问题——第三章 P205—P207 新 P168 2. 员工绩效考核问题——第四章 P238 新 P198	(1) 请说明奖金分配方案的制定程序。(2) 请为该销售部设计一个奖金分配方案。——第五章 P262 新 P218
2005 年 11 月	1、说明企业组织信息调研的基本类型和信息采集的方法。——第一章 P128 2、一项健全和完善的绩效管理制度,将有利于企业绩效管理目标的实现。业绩效管理制度的起草者,试具体说明绩效管理制度的基本内容。——第五章 P243 新 P168	计算四类人员以及总人员录用比、招聘完成比和应聘比,并对其进行比较和分析说明。——第二章 P186 新 P82	1. 劳动合同纠纷——第六章 P274—280 新 P283—286 2. 制定出合理的薪酬管理制度——第五章 P245	设计一个对这些新员工进行入职教育的培训方案。——第三章 P195 新 P163
2006 年 5 月	1. 什么是劳动合同?它的特点是什么?——第六章 P274—275 新 P275 2. 员工考评的程序——第四章 P235	1. 计算不同阶段的培训成本——第三章 P205 2. 利用资源需求模型计算培训成本的意义——第三章 P205	1. 人力资源管理费用包括哪些项目——第一章 P145 2. 人力资源管理费用预算基本程序和方法——第一章 P146 3、调查薪酬前需要收集哪些资料——第五章 新 P214	设计一份招聘申请表,设计申请表应注意的问题——第二章 P164
2006 年 11 月	1、简述关键事件法的定义及优缺点。——第四章 P238 新 第四章 P200 2、在进行工作岗位分析时,应掌握工作岗位的哪些基本特点?——新 第一章 P2	某物业公司拟招收两名初级管理人员,通过笔试和面试,初步选定了四名候选人,其评定结果如表 1 所示。——新 第二章 P93	1、(1) 请分别描述两种薪酬等级类型的特点与适用范围。 (2) 该公司的薪酬等级类型的调整是否正确,为什么?与分层式的薪酬等级类型相比,宽泛式的薪酬等	某公司近年来产销两旺,公司高速发展,但仍有不少员工辞职,公司人力资源部为了解员工离职的主要原因,拟进行一次员工满意度调查表。

			<p>级类型体现了何种薪酬策略? ——第五章 P259</p> <p>2、(1) 收集培训需求信息有哪些方法? ——第三章 P200</p> <p>(2) 选择培训需求信息收集方法时应考虑哪些基本问题? ——第三章 P203</p>	——新 第六章 P295
2007 年 5 月	<p>1、请问绩效管理中有哪此矛盾冲突?应如何化解这些矛盾? ——新 第四章 P193</p> <p>2、简述影响企业员工薪酬水平的主要因素。 ——新 第五章 P211</p>	<p>请运用匈牙利法求出员工与任务的配置情况,以保证完成任务的总时间最短,并求出完成任务的最短时间。 ——新 第二章 P98</p>	<p>1、(1) 导致这次培训失败的主要原因是什么? ——新 第三章 P116-118</p> <p>(2) 企业应当如何把员工培训落到实处? ——新 第三章 P166</p> <p>2、劳动法律问题——新 第六章 P312</p>	<p>请为该公司人力资源部经理重新编写一份工作说明书。 ——新 第一章 P6+P9</p>

## 考题规律分析:

1. 在历届考题中, 案例分析题容易出与劳动合同纠纷方面的问题, 如兼职合同、
2. 多注重课本上表格的应用, 多出现在设计题

3. 在近几年的考试中，简答题题型越来越巧妙，而在各大题中也常常出现简答的问题，如在案例分析和设计题中有参杂着简答问题
4. 对课本知识多把“程序”、“步骤”、“注意问题”、“特点”等字眼的，知识点进行归纳区分，避免考试中出现乱套情况
5. 在计算题中应多注意计算结果数字的含义，分析各数字代表的区别。