

人力资源管理师（二级）之考前总复习

人力资源管理师 考前总复习

主讲 王贵军



志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！



志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

主要内容

- 题型题量概况说明
- 各章重要知识点及技能考点
- 各种题型的特点及应答技巧
- 关于复习与考试的建议

题型题量概况说明

第一部分

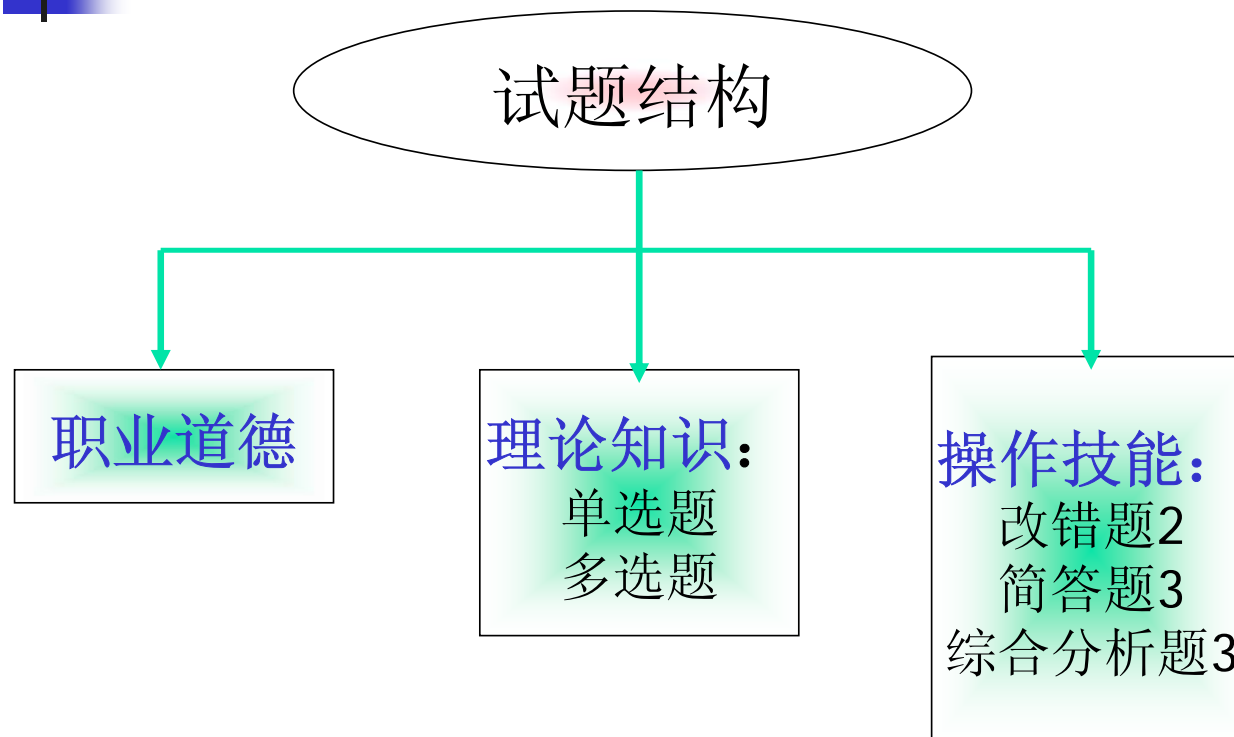
题型题量概况说明

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！



一、题型分析



考试题型、题量与分数分布表

时间(11-18)	内容	题型	题量	方式	总分
90分钟 (8: 30~10: 00)	职业道德	单/多项选择题	25	答题卡 (2B 铅笔、 橡皮擦)	100分
	理论知识 (基础知识)	单项选择题 多项选择题	60 40 (10)		10分 81分 (9分)
120分钟 (10: 30~ 12: 30)	操作技能	改错题 简答题 综合分析题	2 3 3	纸、笔 (禁用 红笔、 铅笔)	100分 10分 30分 60分

即将采用机试

论文评审与论文答辩

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

工作要求各章考试比重分布表

章号	章的名称	理论比重	技能比重	合计
1	人力资源规划	15	20	35
2	招聘与配置	15	15	30
3	培训与开发	15	15	30
4	绩效管理	15	15	30
5	薪酬福利管理	15	20	35
6	劳动关系管理	15	15	30

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

广东省人力资源管理人员考证 概况的说明

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

各章重要知识点及技能考点

第二部分

各章重要知识点及技能考点

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

上半年复习重点命中率情况-75分

只要认真复习了一级二级重点就可以通过

- 第一章考了本人所点的三个一级重点题中的一个（组织结构分析与设计20分）
- 第二章考了本人所点的二个一级重点九个二级重点题中的一个（面试实施技巧20分）
- 第三章考了本人所点的三个一级重点和六个二级重点题中的一个（培训规划制定程序简答10分）
- 第四章考了本人所点的一个一级重点题中的一个（360度考评的注意事项简答题10分，另本章一改错题5分没点中）
- 第五章考了一个综合应用题，范围覆盖较宽（20分）
- 第六章考了本人所点的四个一级重点题中的一个（劳务派遣成因与特点10分）和五个二级重点题中的一个（劳动力市场工资指导价位改错5分）

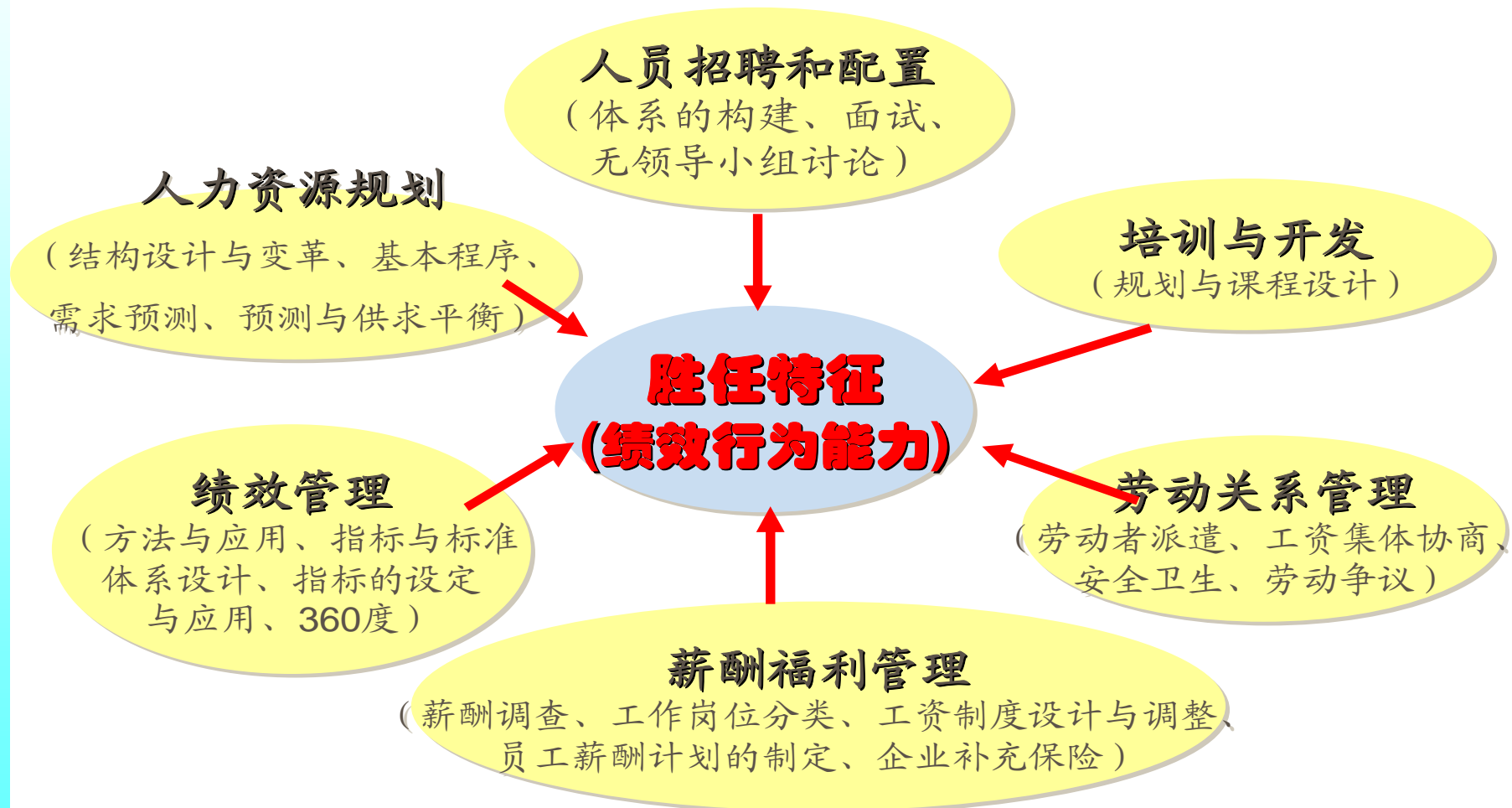
职业道德复习汇总资料

- 赠送

基础知识部分

- 第一章第二、第三和第四节
- 第二章第二节
- 第三章第一和第三节
- 第四章第一至第三节
- 第五章第一节

教材结构



重要说明

- 各章知识点的题型预测只具有一般性
- 各章知识点的重要级别预测可作为复习时间分配的参考

第一章人力资源规划

——重要知识点及技能考点I

- ◆ 组织设计的基本理论
(改错题) P1-2——一般 (不重要)
- ◆ 组织设计的原则与程序
(简答题/综合题) P2-3、P8——一般 (要重视)
- ◆ 新型组织结构形式
(改错题) P4-7——一般
- ◆ 部门结构的不同模式
(改错题) P8-9——一般 (不重要)
- ◆ 组织结构变革
(综合分析题) P10-14、P21——一般 (不重要) (给材料、先诊断再变革, 还可考及结构形式及设计原则)
- ◆ 实施结构变革
(简答题) P12—13——不重要 (原因与方式)

志在必得! 战无不胜!

王贵军 祝您考试成功!

第一章人力资源规划 ——重要知识点及技能考点II

◆人力资源规划的作用和原则

（简答题）P23-24、P25-26——一般

◆企业制定人力资源规划的基本程序

（简答题）P26-27——一般

◆人力资源需求预测的内容及影响因素

（简答题）P30-31、P32-33——一般（不重要）

◆人力资源需求预测阶段的工作（程序）

（简答题）P36-37——一般

◆德尔菲法

（简答题/改错题）P40-41——一般（不重要）

第一章人力资源规划

——重要知识点及技能考点III

- ◆ 企业专门技能人员需求量预测（总量/结构）
（综合题-计算、设问）P47、P53-54、P60、P70——一般（还可与预测工作程序、影响因素、供求平衡结合）
- ◆ 企业人员供给预测的步骤
（简答题）P64——一般
- ◆ 管理人员接替模型
（图表综合题）P65-66——一般（不重要）
- ◆ 马尔可夫模型（矩阵）
（图表综合题—计算、设问）P68-69——重要
- ◆ 企业人力资源供求不均衡的应对措施
（简答题/综合题）P70——一般（可与人力规划、结构调整内容结合）

第二章招聘与配置

——重要知识点及技能考点I

- ◆ 员工素质测评的基本原理与原则
(改错题/简答题(原则)) P72-73、P74-76——一般/一般(不重要)
- ◆ 员工素质测评量化形式与标准体系
(改错题/综合题-表格设计与提问) P76-83——一般/一般(不重要)
- ◆ 测评标准体系的构成
(简答题) P81-83——一般
- ◆ 引起测评结果误差的原因与测评结果处理方法
(简答题) P90-91——一般(不重要)
- 测评方案和某类人员测评指标体系的构建
(综合题) (本节内容的综合运用) ——一般

第二章招聘与配置

——重要知识点及技能考点II

- ◆ 面试准备阶段的工作内容（程序）
（简答题/综合题） P101-103——不重要
- ◆ 面试实施阶段的工作内容（程序）
（简答题） P104-105——不重要
- ◆ 面试中常见的问题
（简答题） P107-108——一般
- ◆ 面试的实施技巧
（简答题） P109-110——不重要
- ◆ 员工招聘时应注意的问题
（简答题） P111-113——一般

第二章招聘与配置

——重要知识点及技能考点III

◆行为描述式面试（实质、前提、要素）

（综合题-给材料设计提问）P114-115——一般

◆结构化面试的步骤

（简答题）P115-118——一般（不重要）

◆群体决策法之决策（表2-32、2-33的综合利用）

（综合题-图表+设问）P122-123——一般

◆无领导小组讨论含义及优缺点

（简答题/改错题）P126-128——一般

◆无领导小组讨论评价指标及评估被评价者的表现

（简答题/综合题）P129、P132——一般

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

第二章招聘与配置

——重要知识点及技能考点IV

- ◆无领导小组讨论题目的类型及设计原则
（简答题）P136-138、P128——一般
- ◆无领导小组讨论题目的设计流程
（简答题）P139-141——一般

本章无领导小组相关内容是本次复习的重点

第三章培训与开发

——重要知识点及技能考点I

◆ 培训规划的主要内容

（简答题）**P144-146——不重要**

◆ 培训规划制定的基本程序

（简答题）**P147——不重要**

◆ 培训规划制定的注意事项

（简答题）**P148——一般(不重要)**

◆ 教学计划的内容与设计原则

（简答题）**P148-149——不重要**

◆ 培训课程的设计（要素、原则、程序、内容、要求及注意事项）

（综合题）**P152-153、P154-155、P156-157、P158-159、
P165-166——重要**

第三章培训与开发

——重要知识点及技能考点II

◆ 培训教师的来源（优缺点）

（改错题/简答题）**P168——一般**（可与**P170**结合）

◆ 管理人员的一般培训

（综合题）**P172-176——一般**

◆ 管理技能开发的基本模式

（简答题）**P173-176——一般**

培训效果评估（内容、层级、标准、成果、方法-**注重成本效益评估**）

（综合题）**P177-178、P184-185、P186-188、P188-192——重要**

◆ 培训评估的内容与作用

（改错题）**P177-178——不重要**

◆ 培训效果评估的基本步骤

（简答题）**P180-183——一般**

第三章培训与开发

——重要知识点及技能考点III

- ◆制定培训计划内容
(简答题) P180-182——一般（不重要）
- ◆培训效果的四级评估
(改错题) P184-186——一般（不重要）
- ◆培训的成本效益评估
(综合题) P191-192——重要
- ◆培训评估的方法（特点及适应）
(改错题) P194-201——一般
- ◆培训评估报告的步骤（内容）
(简答题) P201-202——一般

志在必得！战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

第四章绩效管理

——重要知识点及技能考点I

◆效标的类别

（改错题）P204-205——一般

◆强迫选择法

（改错题）P208——一般

◆合成考评法

（改错题）P205、P216——一般（不重要）

◆日清日结法

（改错题/简答题）P205-206、P219——一般

◆绩效考评方法在应用中的误差（含义、原因、措施）

（改错题/简答题）P221-224——一般（注意分布误差）

志在必得！战无不胜

王贵军 祝您考试成功！

第四章绩效管理

——重要知识点及技能考点II

- ◆ 绩效考评指标体系（类型、原则、程序）
（简答题）P231-233、234、238——一般
- ◆ 问卷调查法设计考评指标体系的步骤
（简答题）P235-236——一般
- ◆ 绩效考评标准量表的设计
（图表题）P243-244——一般（不重要）
- ◆ 关键绩效指标（含义、选择原则、程序与步骤、注意的问题）
（简答题/综合题）P244、247、252-257——重要
- ◆ KPI体系与一般绩效指标体系的主要区别
（简答题）P245——一般（不重要）
- ◆ 平衡计分卡（构成及含义）
（简答题）P249-250——一般（不重要）

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

第四章绩效管理

——重要知识点及技能考点III

- ◆提取关键绩效指标的程序与步骤
(简答题) P251-256——一般
- ◆审核关键绩效指标和标准
(简答题) P255-256——一般
- ◆360度考评法（含义、优缺点）
(简答题) P262、P263-264——一般（不重要）
- ◆360度考评法（计算、注意事项）
(图表题) P267-268——不重要
- ◆360度考评法
(改错题) P262-264、P267-268——一般（不重要）
- ◆360度考评法
(综合题) P262-268——不重要

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

第五章薪酬管理

——重要知识点及技能考点I

◆ 市场薪酬调查（程序、相关计算、定位策略）
（简答题/综合题） **P274-289——重要**

◆ 常用的薪酬调查方式
（改错题） **P279-282——不重要**

薪酬调查报告的内容
（简答题） **P289——一般**

◆ 薪酬市场调查和满意度调查结果的分析
（图表综合题） 参**P283-284、P292-293——重要**

◆ 工作岗位分类的几个概念及内涵
（改错题） **P294-295——一般（不重要）**

◆ 工作岗位横向分类（含义、原则、步骤和方法）
（简答题/综合应用题） **P297、P300-302——一般**

◆ 工作岗位纵向分级（含义、方法）
（简答题/综合应用题） **P297、P304-307——一般（不重要）**

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

第五章薪酬管理

——重要知识点及技能考点II

- ◆ 岗位工资制（含义、特点、分类及各类的特点与应用）
（简答题/改错题/综合题） P308-320——一般/一般（不重要）/重要
- ◆ 年薪制
（综合题-图表+设问） P317-318——一般
- ◆ 工资结构类型
（综合题/改错题） P322-323、P331——重要
- ◆ 工资等级（分析工资级差、浮动幅度、重叠度和工资档次等）
（综合题—图表+设问） P323-324、P331——一般
- ◆ 确定工资策略
（综合题-图表+设问/简答题） P327——一般
- ◆ 宽带式工资结构设计
（综合题—图表+设问） P330-331、P333-336——重要

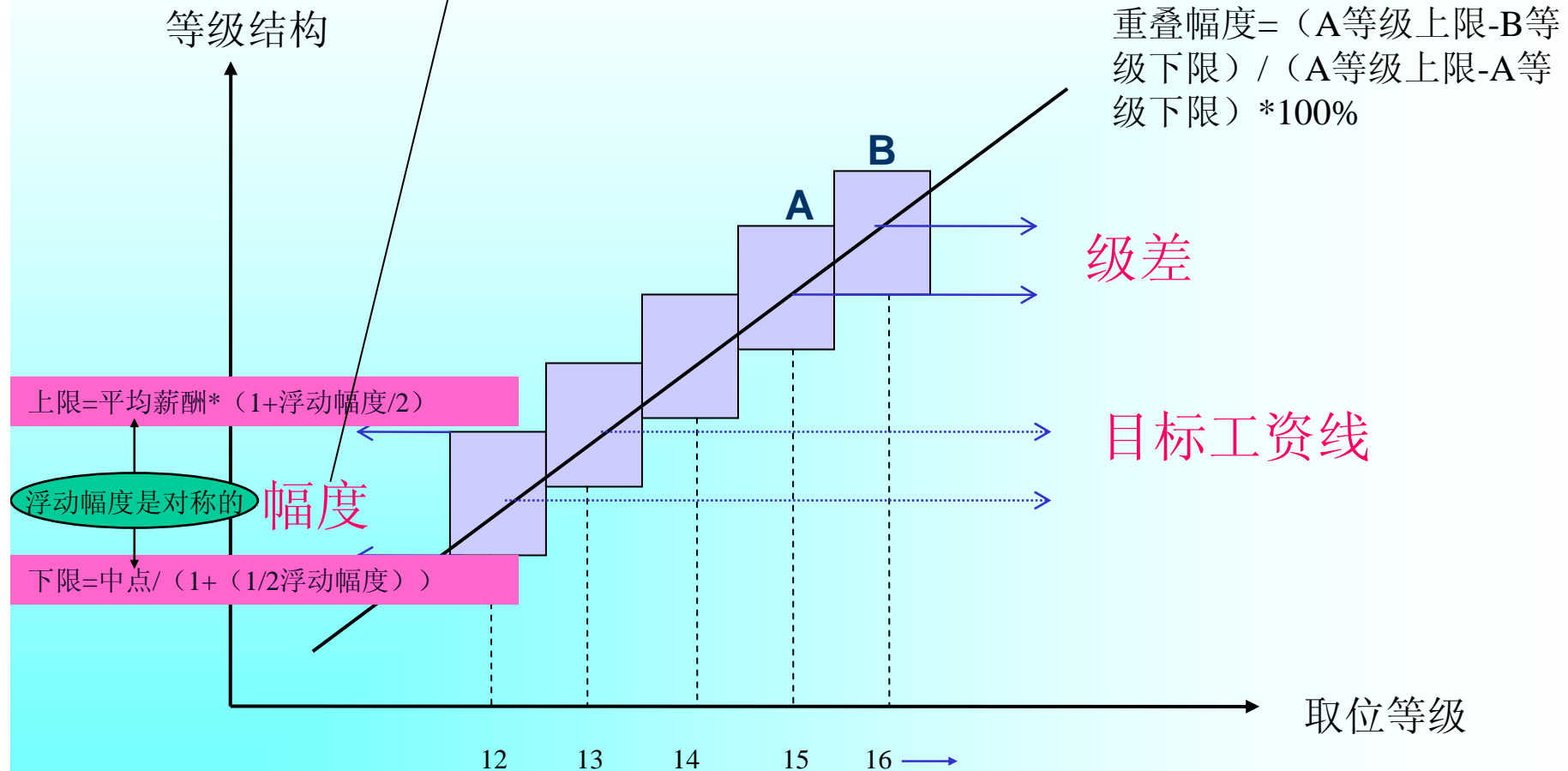
第五章薪酬管理

——重要知识点及技能考点II

- ◆企业工资调整（含义、项目、标准、注意的问题）
（改错题/简答题） **P337-341——一般（不重要）**
- ◆制定薪酬计划的程序
（简答题） **P342-345——一般**
- ◆企业年金设计的程序
（简答题） **P347-348——一般（不重要）**

薪酬等级设计

薪酬幅度是指同一薪酬等级中最高工资水平与最低薪酬水平之间差距。一般而言，高职位幅度大于低职位



宽带工资特点：薪酬等级少，员工工资提高既可以是岗位级别提升而提高，也可以是横向工作调整而提高，适合不成熟、业务灵活性强的企业

志在必得！战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

（1）各企业的特点描述（9分）

①企业1的特点是高级别岗位与低级别工作岗位的薪酬水平差距小，各等级员工的薪酬水平有较大的重叠，各薪酬等级内部各档次之间的差距相等。（3分）

②企业2的特点是高级别的岗位薪酬水平明显高于低级别岗位，各等级之间薪酬水平有适度的重叠，不同薪酬等级内部各档次之间的差距相等。（3分）

③企业3的特点是高级别的岗位的薪酬水平明显高于低级别岗位。各等级之间员工的薪酬水平有一定的重叠，低等级岗位之间的重叠部分较大，等级内各档次之间的差距相等，且相对较小，而高等级岗位之间重叠部分较小，等级内档次数相对较少，各档次之间差距不等且档次相对较大。（3分）

（2）综合分析（6分）

①由于岗位级别越高，岗位之间劳动差别越大，工作价值的差别越大，因此，高级别岗位之间的薪酬级差要大一些，而低级别岗位之间的薪酬级差要小一些。通常情况下企业3相对合理。（2分）

②企业1所对应的薪酬设计容易导致“大锅饭”的平均主义，无论是在各薪酬等级之间，还是各薪酬等级内部，均无法对员工有足够的激励作用。（2分）

③企业2的薪酬设计在各薪酬等级内无法对员工产生足够的激励作用。（2分）

第六章劳动关系管理

——重要知识点及技能考点I

- ◆ 劳动者派遣管理（含义、特点、成因）
（简答题） **P351-352、P354-355——不重要**
- ◆ 劳动者派遣管理
（改错题） **P351-356——一般（不重要）**
- ◆ 劳动者派遣的机构管理和劳动者管理
（简答题） **P355-357——一般**
- ◆ 工资指导线（含义、作用、原则、内容）
（改错题/简答题） **P355-357——一般**
- ◆ 劳动力市场工资指导价位的含义及意义
（简答题） **P363-364——一般（不重要）**
- ◆ 工资集体协商的程序
（改错题） **P365-366——重要**

第六章劳动关系管理

——重要知识点及技能考点II

◆劳动力市场工资指导价位制定的程序

（改错题）P369-370——不重要

◆劳动卫生管理的种类

（简答题）P370-372——一般（不重要）

◆营造劳动安全卫生环境

（简答题）P373-374——一般

劳动争议的概念及特征

（简答题）P377——一般（不重要）

◆劳动争议处理的原则与程序

（简答题）P379、P382——不重要

◆劳动争议的调解（委员会构成、职责及调解原则、程序）

（改错题）P380、P383——重要

第六章劳动关系管理

——重要知识点及技能考点III

- ◆劳动争议的仲裁（委员会构成、调解原则、程序）
（改错题）P381、P383-385——重要
- ◆团体劳动争议（含义、特点、程序）
（改错题）P382、P385-386——一般
- ◆团体劳动争议与集体劳动争议的关系
（简答题）P382、P385——一般（不重要）
- ◆集体劳动争议处理的特别程序
（简答题）P385——一般
- ◆劳动争议案例分析的方法
（简答题-可用于案例分析）P386-387——一般