

人力资源管理师（三级）之考前总复习

助理人力资源管理师 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！

各种题型及答题技巧

第三部分

各种题型及答题技巧

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

单项选择题

- **题数：**60个，其中基础知识12个左右
- **特点：**主要是章节中的一些重要的概念与观点，只有一个正确选项；一般得分率高。
- **应答技巧：**凭记忆就可做答，不熟悉的题可用淘汰法与对比分析法。
- **复习技巧：**对章节中的重要概念与观点要准确记忆。

单选题练习

- （ ）是将分工很细的作业单位合并，由一人负责一道工序改为由几个人共同负责几道工序。
- （A）横向扩大化 （B）纵向扩大化 （C）工作丰富化 （D）工作满负荷
- 调查人员深入到现场对调查对象的行为、言论、反应、感受进行观察、记录，采集有关资料的方法，属于（ ）。
- （A）调查询问法 （B）行为记录法 （C）直接观察法 （D）间接观察法

单选题练习

- 人力资源费用预算与执行的原则是（ ）。
- （A）分头预算、分头控制、个案执行 （B）分头预算、总体控制、个案执行 （C）总体预算、分头控制、个案执行 （D）总体预算、总体控制、个案执行
- （ ）是劳动法对劳动关系进行的第一次调整。
- （A）劳动法律关系 （B）劳动法律事实
（C）劳动法律事件 （D）劳动法律行为

单选题练习

- 在国外，企业选拔“高、精、尖”人才时，通常是通过（ ）来实现的。
- (A) 猎头公司 (B) 人才交流中心 (C) 校园招聘 (D) 招聘洽谈会
- 特别任务法常用于（ ）。
- (A) 技能培训 (B) 知识培训 (C) 管理培训 (D) 态度培训

单选题练习

- 品质主导型的绩效考评不适合于对员工的（ ）进行考评。
- （A）工作潜力 （B）工作精神 （C）沟通能力 （D）工作质量
- 在各评定项目总点数确定之后,可采用（ ）规定出本项目各级别的评分标准。
- （A）等级差数 （B）等比差数 （C）几何级数 （D）任意

多项选择题

- **题数：**40个，其中基础知识一般为8个左右
- **特点：**主要是章节中的一些并列项（类型、功能、作用、意义、特点、原则等）和对某些内容的多项解释（理解），不止一个正确选项，多、少、错选不给分；一般得分率低。
- **应答技巧：**记忆+理解+分析=做答，一般可先用淘汰法，再用比较分析法。
- **复习技巧：**对章节中的并列项多的地方要尤为注意，关键是平时学习中要加强对知识的理解。

多项选择题练习

- 按照管理体制分类方法，劳动定员标准可分为（ ）。
- （A）~~国家劳动定员标准~~ （B）按效率定员的标准
（C）~~行业劳动定员标准~~ （D）~~企业劳动定员标准~~
（E）~~地方劳动定员标准~~
- 一项招聘活动的成功与否，应从（ ）方面进行评估。
- （A）~~成本与效益~~ （B）~~数量与质量~~
- （C）速度与效率 （D）数量与规模
（E）~~信度与效度~~

多项选择题练习

- 我国实行最低工资保障制度，确定和调整最低工资标准应参考的因素有（ ）。
- （A）社会平均物价水平 ~~（B）就业状况~~
（C）~~社会平均~~工资水平 （D）~~劳动生产率~~
（E）~~劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用~~

多项选择题练习

- 采用调查问卷的方法收集培训需求信息，设计调查表时应注意（ ）。
- ~~（A）主观问题要有足够空间填写意见~~ ~~（B）尽量采用实名的填写方式~~ ~~（C）多采用客观问题方式，便于填写~~ ~~（D）语言简洁、问题清楚明了~~ ~~（E）采用封闭式或者选择式进行提问~~

多项选择题练习

- 劳动争议处理制度中的调解是劳动关系当事人的一种自我管理形式，其基本特点包括（ ）。
- ~~(A) 群众性~~
~~(B) 自治性~~
(C) 国家性
(D) 强制性
~~(E) 非强制性~~

简答题

- **题数：**2个，一般是10分一个。
- **特点：**主要是章节中的一些点数较多的地方（原则、特点、作用、意义、内容、程序或步骤、注意事项等），一般得分率高。本次预计第一章和第三章可能性较大。
- **应答技巧：**以记忆为主（理解为次）作答；只要答出完整的知识要点即可，不必深入阐述。
- **复习技巧：**平时要多加记忆，总复习时主要背记那些还不够熟悉的部分，完全陌生的部分干脆放弃，熟悉的部分还要过过目。
- **实战演练**

考题1-0705—13分

- 简述影响企业员工薪酬水平的主要因素。

评分标准

- 1、影响员工个人薪酬水平的因素：每点1分
- 1) 劳动绩效
- 2) 工作条件
- 3) 年龄与工龄
- 4) 职务或岗位
- 5) 综合素质与技能

评分标准

- 2、影响企业整体薪酬水平的因素：每点1分
- 1) 工会的力量
- 2) 行业工资水平
- 3) 地区工资水平
- 4) 产品的需求弹性
- 5) 企业的薪酬策略
- 6) 企业工资支付能力
- 7) 生活费用与物价水平
- 8) 劳动力市场供求状况

考题2

- 企业在制定人力资源管理规划时，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。

评分标准I

- 询问法包括以下五种具体方法：
- （1）当面调查询问法 (1分)
- 优点是调查者可以比较深入地了解被调查者的实际意见，方式方法机动灵活，一般不受时间、地点的限制，所得到的资料比较真实可靠。
- 缺点是花费的人力、物力、财力比较大，会增加企业的负担和成本，调查时间比较长。个别人的意见即使是真实的也难免存在偏颇。 (1分)
- （2）电话调查法 (1分)
- 优点是所花费的成本费用比较少，收集资料信息的速度比较快，量大面宽，还能设置统一的调查询问表格，得到的资料、数据便于统计整理。
- 缺点是不适用于内容比较复杂且要求比较细致的调查。 (1分)

评分标准II

- （3）会议调查询问法 (1分)
- 优点是可以面对面地直接听到被调查人的意见，可以进一步地深入了解、交换意见。调查所花的费用和时间都可以节约许多，效率较高，而且还能做到互相启发和交流。
- 缺点是开调查会的时间有限，被调查人较少有机会充分发表自己的意见和见解，容易受到别人的影响。
(1分)
- （4）邮寄调查法 (1分)
- 优点是所花费的成本比较低，而且各行各业、各种层次的人员都可以任意选择，不受一定区域的限制。
- 缺点是邮寄往返比较麻烦，时间比较长，主要问题是回收率低，甚至会影响到调查样本的代表性，给统计、分析和归纳造成很大困难。
(1分)
- （5）问卷调查法 (1分)
- 优缺点介于面谈调查和邮寄调查之间，费用适中，回收率较高，效果良好 (1分)

考题3

- 很多人都认为，企业员工的绩效管理与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，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。

评分标准

- 题目中所表述观点不正确。 (1分)
- 绩效考评是一套正式的结构化的制度，用来衡量、评价并影响与员工工作有关的特性、行为和结果，考察员工的实际绩效，了解员工发展的潜力，以期获得员工和组织的共同发展。 (2分)
- 绩效管理包括绩效计划、实施、考评、总结和改进等全过程，绩效考评是绩效管理中的关键环节，是绩效管理的重要的支撑点。 (2分)
- 两者的主要区别有：
 - (1) 绩效管理是一个完整的系统，绩效考评只是这个系统的一部分。 (1分)
 - (2) 绩效管理是一个过程，注重过程的管理，而绩效考评是一个阶段性总结。 (2分)
 - (3) 绩效管理具有前瞻性，不仅包括过程的监测，事后的考评，还包括事前的策划，绩效考评主要是事后检查，回顾过去的成果。 (2分)

计算题

- **题数：**一般是1个，20分一个。（0306两个）
- **特点：**以前主要出在第一章、第二章、第三章和第五章，现版书第六章也可此种题型，一般不难做出，第四章若出计算题则有一定难度（一般不出题）；出计算题的可能知识点（总复习中已经讲述）。
- **应答技巧：**必须给出计算过程和计算结果，过程要有逻辑性，结果要有正确性。
- **复习技巧：**最后二周中要看历年考题和一些模拟题——先自己做，再查书或对答案；训练逻辑思维能力和细致计算能力。
- **实战演练**

考题1

- 某企业本月共有A、B、C、D、E五名员工，其中D为本月新调入的员工，E为本月新参加工作的员工，A、B、C三名员工上一年度的月平均工资分别为1500元，1800元和2000元，D本月的工资为2000元，E本月的工资为1200元。
 - 计算该公司每位员工本月个人应缴存的住房公积金金额（该企业所在城市员工个人住房公积金的缴存比例为8%）
 - 员工在哪些情况下可提取住房公积金帐户内的存储余额？

评分标准

- A: $1500 \times 8\% = 120$ (元) (2分)
- B: $1800 \times 8\% = 144$ (元) (2分)
- C: $2000 \times 8\% = 160$ (元) (2分)
- D: $2000 \times 8\% = 160$ (元) (2分)
- E: 新参加工作的员工从参加工作的第二个月起开始缴存住房公积金，所以该员工本月不缴纳公积金。 (2分)
- 2、评分标准：
 - (1) 购买、建造、翻修、大修自住房的。 (1分)
 - (2) 离休退休的。 (1分)
 - (3) 完全丧失劳动能力，并与单位终止劳动关系的。 (2分)
 - (4) 户口迁出所在的市、县或者出境定居的。 (2分)
 - (5) 偿还购房贷款本息的。 (2分)
 - (6) 房租超出家庭工资收入的规定比例的。 (2分)

考题₂

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

案例分析题

- **题数：**2个，一般是20分一个。
- **特点：**一般是对书本中的重要原理和逻辑顺序或操作的技能要求的考核，往往同时考若干个知识点；以第二章、第三章、第四章和第六章为重点，出案例题的可能知识点（总复习中已经讲述）。
- **应答技巧：**详见《指南》P22-24。
- **复习技巧：**最后两周中要看历年考题和一些模拟题——先自己做，再查书或对答案；训练逻辑思维能力和表达能力。
- **实战演练**

考题1—0705—18分

- 某机械公司新任人力资源部部长W先生，在一次研讨会上学到了一些他自认为不错的培训经验，回来后就兴致勃勃地向公司提交了一份全员培训计划书，要求对公司全体人员进行为期一周的脱产计算机培训，以提升全员的计算机操作水平。不久，该计划书获批准，公司还专门下拨十几万元的培训费。可一周的培训过后，大家对这次培训说三道四，议论纷纷。除办公室的几位文员和45岁以上的几名中层管理人员觉得有所收获外，其他员工要么觉得收益甚微，要么觉得学而无用。大多数人员认为，十几万元的培训费只买来了一时的“轰动效应”。有的员工甚至认为，这次培训是新官上任点的一把火，是某些领导拿单位的钱往自己脸上贴金！听到种种议论的W先生则感到委屈：在一个不着传统意识的老国企，给员工灌输一些新知识，为什么效果这么不理想？当今竞争环境下，每人学点计算机知识应该是很很有用的，怎么不受欢迎呢？他百思不得其解。
- 请分析：
- 1、导致这次培训失败的主要原因是什么？（8分）
- 2、企业应当如何把员工培训落到实处？（10分）

评分标准

- 1、这次培训失败的原因有：（每点2分）
 - 1）培训与需求严重脱节；
 - 2）培训层次不清；
 - 3）没有确定培训目标
 - 4）没有进行培训效果评估

评分标准

- 2、企业应该这样做：（每点2分）
 - 1）培训前做好培训需求分析，包括培训层次分析、培训对象分析、培训阶段分析；
 - 2）尽量设立可以衡量的、标准化的培训目标；
 - 3）开发合理的培训考核方案，设计科学的培训考核指标体系；
 - 4）实施培训过程管理，实现培训中的互动；
 - 5）重视培训的价值体现

案例分析练习题1

- 双环公司是国内知名的建材生产厂商，因业务发展扩大，需要招聘若干名销售代表。公司通过网站登出广告，一个星期后，公司的人力资源部收到上百份简历。在以往的简历中常常存在着虚假信息，而且在面试中，应聘者为了获得工作，也常常隐瞒一些真实情况。如果您是双环公司招聘小组的一员，您将如何处理以下问题：
- （1）如何甄别简历中的虚假信息？
- （2）在面试中，应运用哪些技巧获得应聘者的真实信息？

练习题1评分标准

- （1）如何甄别简历中的虚假信息
- 分析简历结构； (2分)
- 判断是否符合职位技术和经验要求； (2分)
- 审查简历的逻辑性； (2分)
- 对简历的整体印象。 (2分)
- （2）面试中，运用哪些技巧获得应聘者的真实信息
- 避免提出引导性的问题； (2分)
- 有意提问一些矛盾的问题； (2分)
- 全面了解、综合判断应聘者的求职动机； (2分)
- 提问要直截了当、语言简练、做好记录； (2分)
- 通过非语言行为了解应聘者的情况。 (2分)

案例分析练习题2

- （2003/11）20分
- 2000年1月2日，张某到A公司应聘，并于当日与A公司签订了劳动合同，该合同于2002年1月1日期满。签订劳动合同当日，张某被A公司派到B商场工作，与B商场签订了借聘协议，确定了借聘关系。至2001年7月6日之前，张某一直在B商场工作，由B商场对其管理并支付工资。2001年7月6日，B商场以张某违反商场的劳动纪律（即一个月内迟到两次）为由，与张某解除了借聘关系。同时，B商场口头告知张某，A公司也以相同的理由与其解除了劳动合同。经查，张某确实在一个月内迟到两次，但不构成严重违反A公司劳动纪律而解除劳动合同的条件。
- （1）请分析说明A公司和B商场的做法是否合法。
- （2）张某如何维护自己的合法权益？

练习题2评分标准

- （1）根据《劳动法》规定，A公司的做法不合法。（3分）
- ①张某的劳动合同书是与A公司签订的，与B商场之间只是借聘关系，对此，应认定张某只与A公司之间有劳动合同关系。因此，有关张某劳动合同的签定、变更、解除、续定、终止等手续，都应由A公司与其办理。（4分）
- ②本案例的处理决定由B商场做出，其主体不合法。（3分）
- ③处理决定不符合A公司与违纪职工解除劳动合同的条件。（2分）
- （2）根据《劳动法》的规定：
- ①张某可以向A公司的劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，张某可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。（4分）
- ②张某也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；张某如对仲裁不服，也可以向人民法院提起诉讼。（4分）

方案设计题

- **题数：**1个，一般是20分一个。
- **特点：**一般是对书本中的一些操作性强（在现实中）的知识点进行考核（如计划、表格、制度、程序、调查问卷/方案等），往往同时考若干个知识点，出方案设计题的可能知识点（总复习中已经讲述）。
- **应答技巧：**首先要知道是考查什么；然后运用相关知识结合题意进行简明正确的作答。
- **复习技巧：**最后两周中要看历年考题和一些模拟题——先自己做，再查书或对答案；查看自己对相关知识点的掌握情况再进行“补缺”工作。
- **实战演练**

方案设计练习题1、2

关于复习生活与考试技巧

第四部分

关于复习生活与考试技巧

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

关于复习与生活的几点建议

- 树立信息、调整心态，保持适度紧张
- 合理安排最后两周的时间，尽量多的保证总复习时间（最后两周很关键）
- 根据自己的生物钟和复习情况，合理安排复习内容
- 劳逸结合、适度运动、注意营养

答题建议

- 知识考试**90**分钟，技能是**120**分钟，考卷的特点总的来说是：题量大，时间紧
- 答卷前先估算每部分答题的时间，以免最后时间不够。
- 分配答题时间的时候，一方面要考虑各部分的分值，另一方面要考虑自己把握最大的题。
- 从自己觉得最熟悉，最简单的题答起。
- 一定要为填写答题卡留出时间。
- 如果最后没时间了，答题卡上的空也不要空着。

$90 \times 60 / 125 = 43.2$ 一般十分钟左右做完25道职业道德题目,30分钟左右做完60道单选题,40分钟左右做完40道多选题,10分钟左右有重点的检查.

答题建议

- 知识题共有**100**道题，不要在一道题上浪费时间
- 技能题如果不会，不要空着，答一点都会给分。
- 简答题要针对问题回答，一定要简明扼要。
- 方案设计题往往耗时较多，要思路清晰，切记在草稿纸上写得太多而无法填上试卷。

其他建议

- 考前一段时间注意保重身体，不要生病。
- 考试消耗的体能极大，考试前一天一定要好好休息，不必临时抱佛脚。
- 提前准备好考试用品。稍微提前一点出门。
- 可以带一点清凉油或风油精等用于提神。
- 可以带一点糖或巧克力，帮助恢复体力。
- 穿自己觉得最舒适的衣服。

答疑解惑！ 欢迎提问！

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！

谢谢大家！

祝大家**考试成功**！

联系方式：02033133797,13178814581; cheerfulcat@126.com

志在必得！ 战无不胜！

王贵军 祝您考试成功！