

湖南新东方教育培训中心第 12 批助理人力资源管理师培训班(三级)

国家职业资格全国统一鉴定 - - 模拟考试试题 B——专业能力

说明:本模拟试题供中心学员学习效果检测,并非考题!

注意事项:

- 1、请按要求在试卷的标封处填写您的姓名、准考证号、身份证号和所在地区。
- 2、请仔细阅读各种题目的回答要求,并在规定的位置填写您的答案。
- 3、请保持卷面整洁,不要在试卷上作任何与答题无关的标记,也不得在标封区填写无关的内容。

一、简答题

- 1、企业培训制度的基本内容有哪些?
- 2、作为考评者,造成考评误差的因素有哪些?
- 3、简述集体合同的订立原则和程序。

二、计算题

1、某医务所连续十天的就诊人数如下表所示,已知医务人员接待每位病人的平均时间为 15 分钟,医务人员的时间利用率为 85%,求:

- (1)在保证 95%可靠性($\mu = 1.6$)前提下,该医务所每天的就诊人数上限;
- (2)需要安排的医务人员数量。

就诊人数统计表

时间	就诊人数	时间	就诊人数
1	130	6	115
2	125	7	125
3	110	8	120
4	132	9	135
5	128	10	110

2、ABC 公司拟招聘一名副总经理和一名技术总监。有 20 人来应聘,经过笔试、面试后只剩下甲、乙、丙、丁四位应聘者,甲和乙应聘副总经理,丙和丁应聘技术总监。公司对这四个人进行测评,其测评结果以及测评项目的权重见表 1。

假如考虑应聘意向,谁是副总经理的最佳人选?谁是技术总监的最佳人选?假如不考虑应聘意向,其结果又如何?

人员录用有哪些主要策略?

人员最终录用决策应注意哪些问题?

表 1

	技术能力	学历	政治思想	领导能力	事业心	问题解决	适应能力
甲的得分	0.6	0.5	1	1	0.8	0.8	1
乙的得分	0.8	0.9	0.8	0.8	1	1	0.7
丙的得分	0.9	0.8	0.8	0.9	1	0.7	0.9
丁的得分	0.8	0.9	0.9	0.7	1	0.8	0.8
副总经理考评权重	0.5	0.5	1	1	0.8	0.7	0.8
技术总监考评权重	1	0.8	1	0.8	0.8	0.9	0.6

3、某市基本养老保险企业缴费费率为 19%,个人为 7%;医疗保险企业缴费费率为 10%,个人为 2%+3 元;失业保险企业缴费费率为 1.5%,个人为 0.5%。某企业现有员工 10 人,每月工资情况如表 2 所示。

表 2 某企业员工工资分布

工资(元)	5000	3000	2000	1000
人数(人)	1	3	4	2

问题:

- (1)企业每月三项保险共需缴纳多少保险费?

(2) 每个员工每月应该缴纳多少保险费?

三、案例分析题(本题共2题,每小题20分,共40分)

1、某酒店目前人力资源存在一种状况,人员流失率比较高,该酒店用工类型大多为新毕业的学生,该酒店采取发布广告的方式实施招聘,然后却出现了花费很高广告费,却每次来应聘的人员还没有招聘的岗位上要的人多,让该酒店的人力资源部人员非常疑惑,部知道应该如何做?

请问:

- ① 该酒店采取的招聘方法是什么?又什么优点和不足之处,如果改进需要采用什么方法?
- ② 结合该企业用工对象,对这类应聘人员的有什么主要的方法?

2、某企业存在生产淡旺季情况,所以在人力资源管理方面出现淡季人员过多,而旺季忍受又不够,尤其在薪酬方面,公司管理层认为,淡季给高工资,而创造的效益少,而忘记给低工资,员工又不愿意,尤其去年10月国庆节大假加班,而且10月8日至9日每天工作时间还延长2小时,本来加班员工就很不满意,而工资却按照正常工作来发,职工很不满意,今年公司出台新的决定,无论淡季还是旺季,无论是否加班,实行平均的薪酬工资政策。

请问:

该企业的薪酬制度是否合理,请简要评价?

该单位去年国庆节期间加班,假如张某正常工作(八小时值天)的平均日工资为20元,按照劳动法要求,张某10月份工资应该为多少?

简述员工满意度调查的步骤?

3、2001年7月李斌毕业于某省职业中专,同年8月1日被东平招待所录用为客房服务员,双方签订了五年期的劳动合同,约定试用期为4个月。李斌在工作期间多次迟到,还因客房清扫的问题多次与顾客争吵,并且不服从领班和值班经理的批评教育。11月1日,东平招待所人事部书面通知调动李斌到洗衣房工作,若对方不同意,限其三个月内另谋出路,在此期间,只按当地最低工资标准发放工资。李斌接到通知后,不同意工作调动,也表示找不到其他工作;同时,李斌仍存在迟到、与顾客吵架的违纪现象。2002年2月1日,东平招待所以“试用期严重违反劳动纪律,不服从工作安排”为由,解除了与李斌的劳动合同。李斌随即申诉到劳动争议仲裁机构,要求维持原劳动关系。

请根据劳动法律法规对上述案例提出您的分析意见,并对东平招待所的劳动关系管理提出具体的改进建议。

四、方案设计题

1、某企业需要招聘40名销售人员,请你设计一个职位申请表,并简述筛选申请表的方法有哪些?

2、东方公司近年来一直处于高速发展中,总经理王楠感觉员工的理念和能力跟不上公司发展的节奏,因此要求人力资源部张经理对公司员工进行全方位的培训。为了把培训工作做好,张经理让主管培训工作的小李设计一份培训需求调查表。假如你是小李,请分析制定员工培训计划的步骤和方法,并请设计一份培训需求调查表。

3、桐林公司是主要从事家用电器生产的民营企业,2001年,由于内外部生产经营环境的变化,公司决定对员工的工资进行调整,主要是在原有的基础上提薪。面对公司内不同的人员类型,公司决定采用按身份提薪、按技能提薪和按工龄提薪三种形式。

王林是公司人力资源部的薪酬主管,由他为公司研发部门的技术人员设计一个按照技能提薪的方案。王林决定首先要考察员工的技能经验、工作态度、业务成绩,然后根据考察结果的打分情况,再确定员工的加薪水平。

假如您是王林,请为该公司设计出一个切实可行的技术人员提薪方案。