
2007年5月企业人力资源管理师(国家职业资格二级)技能试卷

卷册二：操作技能

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、改错题（本题共2题。每小题5分。共10分）

I. 按照所选择效标的不同，绩效考评方法可以分为以下五种类型：

品质导向型的考评方法，主要有心理测验法、情景模拟法、特殊能力测试法和PAQ问卷法；

行为导向型的主观考评方法，主要有排列法、选择排列法、成对比较法、强制分配法、强迫选择法和结构式叙述法；

行为导向型的客观考评方法，主要有关键事件法、行为定位法、行为观察法、加权选择量表法和直接指标法；

结果导向型的绩效考评方法，主要有劳动定额法、绩效标准法、短文法、成绩记录法和评价中心法；

综合型的绩效考评方法，主要有图解式评价量表法、合成考评法、日清日结法和目标管理法。

请指出上述描述中存在的5处错误，并予以改正。(5分)

2、劳动力市场工资指导价位制度是由雇主与工会协商发布的。它具有指令性，可以规范劳动力市场供需双方的行为。劳动力市场工资指导价位分为月工资收入和周工资收入两种形式，按高位数、中位数和常规数三种标准反映平均水平。劳动力市场工资指导价位制度是企业工资宏观调控体系的重要组成部分，随着市场经济体制的深入发展与完善，国家对企业工资分配的宏观调控已经由直接控制转向间接调控，由调控工资比例转变为调控工资水平。

请指出上述描述中存在的5处错误，并予以改正。(5分)

二、简答题(本题共3题每小题10分，共30分)

1、在实施360度考评方法时，应密切关注哪些问题？(10分)

2、请简要说明企业制定员工培训规划的基本步骤。(10分)

3、请简要说明劳动者派遣的成因和特点。(10分)

三、综合题(本题共 3 题, 每小题 20 分, 共 60 分)

1、YT 公司是一家大型的电子企业。2006 年. 该公司实行了企业工资与档案工资脱钩, 与岗位、技能、贡献和效益挂钩的“一脱四挂钩”工资、奖金分配制度。

一是以实现劳动价值为依据, 确定岗位等级和分配标准. 岗位等级和分配标准经职代会通过形成。公司将全部岗位划分为科研、管理和生产三大类, 每类又划分出 10 多个等级, 每个等级都有相应的工资和奖金分配标准。科研人员实行职称工资, 管理人员实行职务工资, 工人实行岗位技术工资. 科研岗位的平均工资是管理岗位的 2 倍, 是生产岗位的 4 倍。

二是以岗位性质和任务完成情况为依据. 确定奖金分七数额, 每年对科研、管理和生产工作中有突出贡献的人员给予重奖, 最高的达到 8 万元。总体上看, 该公司加大了奖金分配的力度, 进一步拉开薪酬差距。

YT 公司注重公平竞争, 以此作为拉开薪酬差距的前提, 如对科研人员实行职称聘任制, 每年一聘. 这样既稳定了科研人员队伍. 又鼓励优秀人员脱颖而出, 为企业长远发展提供源源不断的智力支持。

请根据案例回答以下问题;

(1)YT 公司薪酬体系的优势主要体现在哪些方面?(12 分)

(2)您对完善 YT 公司的薪酬体系有何建议?(8 分)

2、某汽车集团是一个有 20 年历史的大型国有企业. 主要生产轿车和轻型汽车。该集团由总经理直接领导下设多个职能部门, 如总经理办公室、人力资源部、财务部、生产管理部、企划信息部。另外还有自己的投资室、审计室和战略研究所。

集团下属工厂除了总装厂外-还有配套生产厂, 如发动机厂、车身厂和变速器厂。各生产厂实行厂长负责制-彼此相互独立, 它们除了有自己的研发中心、生产中心和销售中心外. 还有相应的职能机构, 如计划科、厂长办公室、质量管理科等。集团赋予各生产厂尽可能大的生产经营自主权, 但是-配套生产厂生产的产品主要供给总装厂使用。

(1)该集团适合采用哪种组织结构模式?请设计其组织结构图, 并说明理由. (10 分)

(2)发动机厂适合采用哪种组织结构模式?请设计其组织结构图, 并说明理由. (10 分)

3、PS 计算机网络技术有限公司是一家专门从事软件开发、电子商务、系统集成、计算机产品代理销售的盯高新企业. 最近. Ps 公司准备招聘客户经理-主要从事网络产品的推广, 工作中需要与客户进行沟通。该公司准备采用面试方法对应聘者进行甄选。面试分两轮进行, 第一轮初试, 由一位 HR 招聘专员对求职者进行面试。每人面试时间大约 10~15 分钟 t 测评指标如下:

仪表良好。言谈举止得体、具有亲和力、普通话标准、性格开朗、对岗位了解、逻辑条理清晰。

第二轮复试, 采用结构化面试方法. 考官根据求职者的应答表现: 对其相关胜任素质

做出相应的评价。该职位有一重要的能力指标为沟通能力，该指标的定义如表 1 所示。

表 1 沟通能力指标说明

能力指标	指标说明
沟通能力	语言简洁，能准确地表达自己的思想；能根据表述内容和沟通对象的特点采取适当表达方式；在人际交往中，能通过各种途径和线索准确的把握和理解对方的意图，并使别人接纳自己的建议和想法。

请根据案例回答以下问题：

(1) 在面试实施过程中应注意掌握哪些技巧？(10 分)

(2) 根据上述资料，为“沟通能力”指标设计一个面试提问和评分标准。(10 分)