

# 人力资源管理期末考试试题及答案

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/zhishi/a/170107568335531.html>

范文网，为你加油喝彩！

花灯的样子-学年论文



2023年11月27日发(作者：永记生态园)

人力资源管理期末考试试题及答案

一、简答题(本题共3题，第1小题10分，第2小题12分，第3小题16分，共38分)

1、简述制定公司各类人员规划的基本程序。(10分)

调查、收集和整顿波及公司战略决策和经营环境的多种信息。(2分)

根据公司或部门实际状况拟定其人员规划期限，理解公司既有人力资源状况，为预测工作准备精确而翔实的资料。(2分)

在分析人力资源需求和供应的影响因素的基础上，采用定性和定量相结合，以定量为主的多种科学预测措施，对公司将来人力资源供求进行预测。(2分)

制定人力资源供求协调平衡的总计划和各项业务计划，并分别提出多种具体的调节供大于

求或求大于供的政策措施。 (2分)

人员规划的评价与修正。人员规划并非是一成不变的，它是一种动态的开放系统，应对其实行过程及成果进行监督、评估，并注重信息的反馈，不断调节规划，使其更切合实际，更好地增进公司目的的实现。 (2分)

2、简述绩效考核指标体系设计的程序以及绩效考核原则的设计原则。 (12分)

(1)绩效考核指标体系设计和程序：

进行工作岗位分析;(2分)                           进行理论验证;(2分)  
进行指标调查，拟定指标体系;(2分)                           对指标体系进行必要的修改和调节。 (2分)

(2)绩效考核原则的设计原则

定量精确的原则;(2分)                           先进合理的原则;(2分)  
突出特点的原则;(2分)                           简洁扼要的原则。 (2分)

3、简述工作岗位分类以及采用点数法对生产性岗位进行纵向分级的重要环节。 (16分)

(1)岗位分类的重要环节：

岗位的横向分类，即根据岗位的工作性质及特性，将它们划分为若干类别。 (2分)  
岗位的纵向分级，即根据每一岗位的繁简难易限度、责任轻重以及所需学识、技能、经验水平等因素，将它们归入一定的档次级别。 (2分)

根据岗位分类的成果，制定各类岗位的岗位规范即岗位说明书，并以此作为各项人力资源管理工作的根据。 (2分)

建立公司岗位分类图表，阐明公司各类岗位的分布及其配备状况，为公司员工的分类管理提供根据。 (2分)

(2)采用点数法对生产性岗位进行纵向分级的重要环节：

选择岗位评价要素;(2分)  
建立岗位要素指标评价原则表;(2分)

按照要素评价原则对各岗位打分，并根据成果划分岗级;(2分)

根据各个岗位的岗级统一归入相应的岗等。(2分)

## 二、综合题(本题共3题，第1小题20分，第2小题20分，第3小题22分，共62分)

1、某电子产品销售公司拟在本年度内为下属的地区销售部招聘20名营销经理。公司人力资源部王经理，对新招聘来的大学生小章说：“这项重要任务就交给你了，你先提出一种招聘方案吧！”小章是刚刚从一所出名大学人力资源管理专业毕业的本科生，他欣然地接受了任务，一周后来，他设计了一份具体的招聘计划草案，送到了王经理的面前。

在小章所提交的招聘计划草案中，提出营销经理的招聘工作分初选、细选和终选三个阶段完毕。在根据应聘人员的简历、求职表和推荐信等资料进行初选的基础上，应当对候选人进行一次选拔性的素质测评，作为第二阶段的重要任务，然后再采用面试、无领导小组讨论等措施选拔出最后候选人。

请根据本案例，回答如下问题：

(1)您觉得相应聘者进行选拔性素质测评，应当做好哪些准备工作?(10分)

收集必要的有关资料和数据。(2分)

组织强有力的测评小组。(2分)

制定测评方案。(2分)

A、拟定被测评对象范畴和测评目的;(1分)

B、设计和审查员工素质能力测评的指标与参照原则;(1分)

C、编制或修订员工素质能力测评的参照原则;(1分)

D、选择合理的测评措施。(1分)

(2)对“团队管理能力”进行测评时，需要把握的测评要素：(每项2分，最高10分)

沟通协作;(2分)

组织能力;(2分)

监控;(2分)

培养与指引别人;(2分)

团队精神;(2分)

鼓励下属;(2分)

绩效导向。(2分)

2、这次是一次为SH物流公司举办的一次培训课。课堂上，培训师时而在长篇大论的讲述，时而在白板上书写着，但是讲台下面却很混乱。中间下课休息时，学员汇集在一起议论，仓储主管小李说：“你们觉得这位名师如何？我可是耐着性子听了这两天半的课了，本觉得他也许会讲些实用的内容，可是这三天的培训课快完了，我也没听到与我工作有关的内容！”而货运主管小齐大声说道：“主管在培训前可是发话啦，受训完回岗可是有任务的！我是做运送的，我想懂得如何解决运送中突发事故，例如遇到发错货了、途中遭劫或货品被人做手脚了等问题时应当如何解决，成果听了半天，还没有摸到门道！”“这可不行啊，我们可是花了大价钱请他来上课的！平常，工作这样忙，能坐到这里听课多不容易啊！要不是看他斯斯文文的样子，我早就建议大家将他赶下台了！”检查员小杨也急切地插话。仓储主管小李又接着说：“我们抱怨也没用啊，还是快想想措施吧。要不我们将这些状况向HR经理反映一下。”货运主管小齐说：“对！对！我们花钱并不是坐在这里听听课就行了，他虽然讲的都没错，但对我们没有用啊！这些想法一定要讲出来，一定要讲出来！”

在公司人力资源管理活动过程中，这种令人失望的事并不少见，只是限度不同而已。请

结合本案例，回答如下问题：

(1)请分析阐明是什么因素导致上述教学质量问题的发生?(8分)

一方面，培训师不具有聘任的资料和条件，在培训师的选配上浮现严重失误。(2分)

另一方面，培训主管事前没有与培训师进行进一步沟通，阐明培训的内容，提出具体规定。

(2分)

再次，培训课程的设计存在着某些问题和局限性，使培训内容缺少实用性和适应性。

(2分)

虽然上述的几种方面都做得较好，当培训师在教学过程中，浮现偏离教案等某些不良状况时，培训主管应当及时指出，并予以纠正，也能“亡羊补牢”，不致浮现严重过错。

(2分)

(2)为了提高培训师的教学质量和效果，应注重抓好如下工作：(每项2分，最高12分)

在进行培训需求分析的基础上，根据公司员工培训开发规划的规定，聘任公司外部或者内部的专家进行培训课程的设计，从主线上保证课程教学的质量。(2分)

按照培训师的聘任条件和原则，严格把关，精心选拔聘任培训师。(2分)

培训课程实行计划如果是由培训公司或者本公司培训主管设计的，应当将设计方案出示给培训师，规定培训师提出具体的课堂教学实行方案;如果是由培训师设计的，培训主管应当对其进行审定，通过审批后才干执行。(2分)

应在培训1~2周之前，环绕培训的内容、目的、方式、措施、规定，以及学员的基本状况与培训师进行充足的沟通，使其做好培训前的多种准备工作。(2分)

在培训过程中，培训主管应对培训师及其教学质量进行全面评估，发现问题及时纠正，如发放调查问卷，召开座谈会等，听取学员的意见，并及时反馈给培训师，规定其取长补短，改善教学。(2分)

定期开展对培训师的培训，不断提高培训师的素质，并建立奖勤罚懒、优胜劣汰的教师聘任制度。如果公司不具有条件，亦可聘任资质合格的培训公司，通过合伙合同等方式，切实保证培训质量和效果。(2分)

建立多层次的培训效果评估体系，高度注重培训前、培训中、乃至培训后的质量和效果的评估，发现问题及时纠正。(2分)

3、8月1日，张先生与某工程设计院签订4年期劳动合同，合同期限到7月30日止，工作岗位为行政助理。2月变更劳动合同，张某任该院人力资源部人事主管。2月某工程设计院开始实行由员工大会通过的新的技术经济责任制，该制度规定设立设计提成奖、管理奖、出勤奖、开发奖、工程奖等奖项，其中设计部门奖金总额为全年完毕合同额减去工程成本和基本定额再乘以15%，基本定额为每名设计人员10万元;管理部门奖金以设计人员年平均奖金

的70%为基数，再乘以各自岗位系数，人事主管岗位的系数为0.8。

10月15日张某觉得某工程设计院未按照技术经济责任制的规定，足额支付其及1月至9月应得奖金，在与部门领导多次协商无果的情况下，向本地劳动争议仲裁机构提出申诉，祈求某工程设计院按照措施的规定补发其应得奖金67180元及经济补偿金16800元。

本案的具体的事实与理由如下：

一方面，张先生提供的工资表表白：5月和10月两次合计预支张某奖金2.6万元，5月和9月份两次支付及1月至9月奖金合计2.9万元，这与制度规定应予支付的数额相去甚远。

另一方面，张先生提供的根据是：某工程设计院全年完毕合同额2150万元，经营目的为2400万元；工程成本为58万元，工程成本为48万元。而某工程设计院觉得张某的主张缺少根据，以DD会计师事务所依法有关某工程设计院全面会计审计报告为根据对张某的主张提出异议。实际完毕合同额万元，工程成本为62万元；数据仅为计划数据，实际发生状况与计划存在差距。

再次，张先生主张全院设计人员为22人，全院设计人员为36人。而某工程设计院提供了该院人员状况表，证明该院与设计及设计辅助人员分别为25人和40人。

最后，张某在申诉书中主张的数据均为其个人通过其职务工作所获得。

请根据本案状况指出劳动争议的焦点，并提出裁决意见及其理由。(22分)

这是一起双方当事人因劳动报酬问题发生的劳动争议案件。(2分)

本案争议的焦点：

A、奖金计算措施和参数。(2分)

B、劳动争议事实的举证责任。(2分)

根据劳动法的规定，员工大会通过的新的技术经济责任制度对公司所有员工和各管理部门均有约束力，劳动关系的当事人都应遵守。(2分)

在本案例中，争议双方均未对该措施提出异议，存在争议的事项仅为与奖金计算有关参

数的认定上。

举证责任是指争议当事人对自己提出的诉求所根据的事实或辩驳对方祈求所根据的事实提供证据加以证明的责任。

没有证据或举证不能的，由负有举证责任的当事人承当不利后果。但由于劳动关系的特殊性，法律规划事关管理事务方面的举证责任由用人单位承当。(2分)

张某为主张自己的权利可以提出自己的证据，但是奖金计算参数如完毕合同额、工程成本、基本定额以及设计人员数量等证据应由某工程设计院承当法律举证责任。(2分)

经DD会计事务所依法有关某工程设计院全面会计审计报告数据完全应予以采信而不应提出疑义。设计人员数量为公司经营管理权范畴，张某的数据不能采信。(2分)

的计划完毕合同额、工程成本等数据应采用公平合理的措施，将计划完毕额、工程成本等项按照9/12进行折算，只计算到1月~9月为止。(2分)

根据上述措施计算，某工程设计院应补发张先生的奖金为：

A、奖金：

$$[(-62-10 \times 25) \times 15\% / 25] \times 70\% \times 0.8 = 5.67168(\text{万元}) \quad (1\text{分})$$

B、1月~9月奖金：

$$[(-48-10 \times 40) \times 9/12 \times 15\% / 40] \times 70\% \times 0.8 = 3.0744(\text{万元}) \quad (1\text{分})$$

C、应付奖金总额：

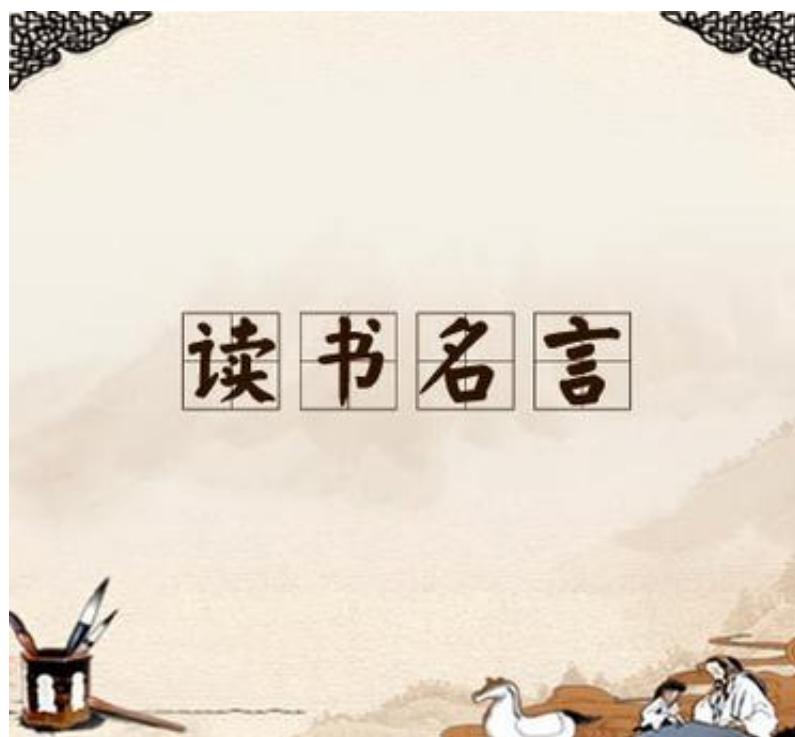
$$5.67168 + 3.0744 = 8.74608(\text{万元}) \quad (1\text{分})$$

D、应补发奖金额：

$$8.74608 - (2.6 + 2.9) = 3.24608(\text{万元}) \quad (1\text{分})$$

E、院方因未按照规定准时足额支付张先生奖金，还应按照少发金额的25%，加发经济补偿金8115.2元。(2分)

## 小学一年级数学练习题-景区管理



更多 在线阅览 请访问 [https://www.wtabcd.cn/zhishi/list/91\\_0.html](https://www.wtabcd.cn/zhishi/list/91_0.html)

文章生成doc功能，由[范文网](http://www.wtabcd.cn/fanwen/)开发