

2014年11月企业人力资源管理师三级历年真题【专业技能】

行为导向型的主观和客观考评方法有哪些?

试题答案

(1) 行为导向型的主观考评方法有排列法、选择排列法、成对比较法、强制分布法、结构式叙述法。(2) 行为导向型的客观考评方法有关键事件法、行为锚定等级评价法、行为观察法、加权选择量表法、强迫选择法。

试题解析

简述确定企业奖金制度的基本程序。

试题答案

奖金制度的制定程序为: (1) 按照企业经营计划的实际完成情况确定奖金总额。(2) 根据企业战略、企业文化等确定奖金分配原则。(3) 确定奖金发放对象及范围。(4) 确定个人奖金计算方法。

试题解析

● 某大型企业人力资源部组成了定员核定小组,正在核定该企业后勤服务系统的定岗定员标准。该企业下属的医务所现有编制定员人数12人,包括正、副所长各1人,医师7人,医务辅助人员2人,勤杂人员1人。此外,该医务所实行标准工时制度,即每周一至周五,每天上午8:00~12:00,下午13:00~17:00应诊,中午休息。定员核定小组随机抽取了该所10个工作日每天就诊人数的原始记录,如表1所示。同时,根据岗位工作日写实和工作抽样等方面采集到的资料,得到以下数据:医生平均的制度工作时间利用率为90%,每位患者的平均诊治时间为20分钟,医务辅助和勤杂人员岗位的工作负荷量均在85%以上,该两类岗位人员定员达到先进合理的要求。

日/月	8/1	25/2	15/3	23/5	25/7	8/8	27/9	9/10	8/11	21/12
就诊人数	104	106	100	104	101	101	101	100	103	100

请根据上述信息资料计算:

- (1) 该医务所平均每天就诊的患者人数。
- (2) 在各种条件正常的情况下, 请采用概率推断法, 在可靠性为 95% 的前提下($\mu=1.6$), 计算该医务所每天必须安排几名医生应诊。
- (3) 根据该医务所实际工作任务量, 确定该所的定员人数。

试题答案

(1) 设该医务所每天就诊的患者人数为 X, 则平均每天就诊的患者人数
 $y=(104+106+100+104+101+101+101+100+103+100)/10=102$ (人)。

(2) $\sigma = \sqrt{\sum(x-y)^2/10} = 2$ 在可靠性为 95% 的前提下, 该医务所每天就诊的患者人数为 $102+1.6 \times 2 \approx 106$ (人), 该医务所每天必须安排的医生 $(106 \times 20) / (8 \times 60 \times 0.9) \approx 5$ (人)。

(3) 在核算出必要的医务人员人数后, 还应按一定比例配备辅助人员和勤杂工(如各配备 1 人)。考虑夜班员工的医疗保健需要, 应再增加 1 名医务人员。最后初步核算出该医务所定员人数为 $5+2+1=8$ (人)。

试题解析

● 某大型企业过去 5 年一直没有招聘, 今年决定招聘一批新员工, 在对应聘人员的选拔过程中, 为了有效评定应聘者的能力特征和发展潜力, 公司决定采用心理测试方式对应聘者进行心理测评。

- (1) 应用心理测试法进行人员招聘时, 需注意哪些基本要求?
- (2) 对应聘人员进行能力测试时, 可采用哪些情境模拟测试方法?

试题答案

(1) ①要注意对应聘者的隐私加以保护。②要有严格的程序。③心理测试的结果不能作为唯一的评定依据。

(2) ①公文处理模拟法。②无领导小组讨论法。③角色扮演法。

试题解析

● 某公司是一家高科技生产企业, 随着公司生产规模和市场范围的不断扩大, 现有员工的综合素质无法满足公司发展的需要。针对公司频频出现的技术问题和管理部门管理不到位等一系列问题, 全面提升员工技能素质, 公司决定定期举办专门的培训来解决这些问题。为了更好地完成所预定的目标, 公司有关领导请负责培训的主管尽快制定出一份详细的公司培训方案。

请结合本案例,说明该公司培训计划方案应包括哪些内容。

试题答案

该公司培训计划方案应包括以下内容: (1)需求分析实施的背景:因公司生产规模和市场范围的不断扩大,现有员工的综合素质无法满足公司发展的需要。(2)开展需求分析的目的和性质,全面提升员工技能素质。(3)概述需求分析实施的方法和过程:①培训前期的准备工作。②制定培训需求调查工作。③实施培训需求调查工作。④分析与输出培训和计划需求结果采用方法,如面谈法、重点团队分析法等。(4)阐明分析结果。(5)解释评论分析结果。(6)附录:收集和分析材料用的图表、问卷、部分原始材料。(7)报告提要:对报告要点的概括。

试题解析

●去年年初,某民营企业的400多名员工,集体联合起来抗议企业没有重视工人的工作环境。工人们看过环境保护部门的检测报告,知道企业的生产条件没有达标,对工人身体是有危害的。但该企业没有成立工会,而且工人大多数文化层次比较低。对法律方面了解甚少。正好,负责他们这一片的商会代表高某因事来到该企业,而且高某为人比较热心,和企业的大部分职工都非常熟悉,对法律也非常了解。有一部分工人就建议让高某来代替工人和企业签订了一份集体合同,从而督促企业在短时间整改工人的工作环境。企业最终也同意了,由高某和企业的副总经理签订了一份集体合同。

请根据我国现行劳动法律法规,对本案例作出评价。

试题答案

(1)依据我国现行劳动法律法规,以高某为最高代表所签订的集体合同无效。因为根据劳动法的规定,集体合同是由工会代表职工与企业签订的,没有成立工会组织的,由职工代表与企业签订。而上述案例中,高某为当地商会会员而非该民营企业职工,故其签订的集体合同无效。该民营企业职工应选择职工代表,再由其职工代表与企业签订集体合同。(2)依据我国现行劳动法律法规,企业副总经理签订的集体合同无效。因为根据劳动法的规定,企业签订集体合同的签约人应为法定代表人,而副总经理并不是法定代表人。该集体合同的企业签约人应由身为法定代表人的企业总经理签订。

试题解析