

2007年11月高级人力资源管理师试题点评 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/452/2021_2022_2007_E5_B9_B411_E6_c37_452516.htm 今年11月18日的高级人力资源管理师试题，整体来讲，我觉得，这次的试题应该说是06年5月份劳动部开始第一次高级人力资源管理师试点以来的最为容易的一次。这次考试，虽说题目的题量大、时间紧，跟前三次相比都是一样（理论部分125道题，包括职业道德25题、单选60题、多选40题，考试时间120分钟；技能部分包括简答题2个、综合分析题4个大题，考试时间120分钟；综合评审还是10道题，考试时间3个小时），但是这次考试，题目的深度、难度应该说比前三次都要浅和容易。在理论部分，这次没有出偏题、怪题。职业道德部分，对广大考生来说，应该是没有多大问题，只要是有正常的社会道德观和从业认识的人，是可以做对的。单选题，基本上属于送分题，其题干和题支，基本上是高级试点教材里面有的，只要大家在考前看过书，有印象，可以做对80%左右的题目。多选题部分，稍微有点难度，要求认真比较各个题支和题干的关联点，结合知识点的理解记忆答题，但是对于平均有9年以上人力资源工作经验的高师学员来讲，我想，应该可以做对60%左右的题目。在技能部分，这次的题目相对也是比较容易。简答题部分，考了社保的问题和企业出现冗员和人员不足时怎么处理，这些问题也是企业的常见问题，难不倒考生。综合分析题部分，第1题考的是如何满足企业人员规划，此题实际考的企业内外部招聘的策略，基本上属于送分题。综合分析题的第2题考的是人力资源管理中的“绩效考评”模块，题目中画出了一

个表格，有各个层级的员工对被考评者进行考评的分数，而各个考评者的权重分配不同，要求考生算出被考评者单项考评要素分数和整体分数，并对被考评者的各项考核能力和整体素质能力进行评价分析。此题实际考的是360度考评，考生只要仔细理解题目，对360度考核有认识的话，我想，是很容易作答的，搞清权重进行简单的计算求和，把分数填进表格中就可以了，而分析部分，根据算出来的各项分数进行分析评价就可以，分数高的，说明员工的该项能力不错，而分数低的部分，说明该员工做的不行，在以后的工作中要不断改进。综合分析题的第3题，是个看图分析题，考的是人力资源管理中的“薪酬管理”模块。图中画的是一个企业前后薪酬策略的比较，考点是宽带薪酬策略和窄带层级薪酬策略，薪酬的档次、薪酬的幅度、薪酬的层级等，都考了，此题稍微有一定的难度，但是只要仔细看图，我想，是可以拿到70%以上的分数的。综合分析题的第4题，也是个看图分析题，考的是人力资源管理中的“组织文化”部分。图中是个组织文化的“雷达图”，要求考生“看图说话”，对于组织文化中的各个细项进行比较、阐述，对企业文化中做的不足提出改进思路。我觉得，其实此题跟综合分析题的第2题那个绩效考评表差不多，有异曲同工之妙，但此题比第2题要容易。那个绩效考评表要求算出分数以后进行比较分析，而这个雷达图则有现成的“维度”分数，不要求考生计算，考生只要会看图，会比较，此题完全可以得到80%以上的分数。综合评审部分，这次还是10个题目，考的还是人力资源管理中的“人员规划、招聘配置、培训开发、员工关系处理、薪酬分配、绩效考核、人才选拔、劳动卫生安全”等知识点，要

求在规定的时间内采取合理的方式（如电话、面谈、电子邮件、信函等）对文件进行妥善处理，提出有效的解决措施。综合评审“文件筐测试”考的是考生的“企业领导能力、计划安排能力、表达能力、分析决策能力、敢担风险倾向与信息敏感性及创造思维能力、工作方法的合理性”等方面，要求特别高，这两年前3次考试，考生的分数都不高，平均分最高的也才70来分。综合评审题，没有固定的参考答案，我想，在考试中，考生只要结合平时的工作处理实际，对于出现的问题，提出自己认为合理的、能够自圆其说的解决措施，评分人还是可以给予过关的。整体来说，今年11月份的高师考试试题，相对来说较为容易，据我的推测，可能是国家劳动部人力资源管理师项目办的命题专家考虑到今年7月份的那次高师考试题目出的较难（考生整体平均分才50多分，全国试点通过率40%，广州红日培训学校的考生通过率70%多），此次才会放考生一把，把题目出的相对简单一点，好让绝大多数的学员通过高师考试，增强考生对人力资源管理工作的信心。预测明年的第一次高级人力资源管理师考试，我想，题目可能会相对今年11月份的这次要稍微难点，不过，如果明年还是试点的话，应该说也难不到哪里去，只要考生们认真准备、积极应对，结合自己多年的人力资源从业经验作答，是可以通过考试的。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com