

助理人力资源师考试辅导综合题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/460/2021_2022__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_460457.htm 综合题（本题共2题

，第1小题18分，第2小题22分，共40分）1、评分标准：（1）两种不同薪酬等级类型的特点与适用范围。分层式薪酬等级类型的特点：包括的薪酬等级比较多，呈金字塔形排列。（2分）员工薪酬水平的提高是随着个人岗位级别向上发展而提高。（2分）在成熟的、等级型的企业中常见。（2分）宽泛式薪酬等级类型的特点：包括的薪酬等级较少，呈平行形。（2分）员工薪酬水平的提高可以随着个人岗位级别向上发展而提高，也可以是横向工作调整而提高。（2分）在不成熟的、业务灵活性强的企业中常见。（2分）（2）该企业薪酬等级类型调整正确与否及原因，体现的薪酬策略。该企业的举措是正确的。（2分）宽泛式薪酬等级类型更适合于业务灵活性强的企业。（2分）宽泛式薪酬等级类型作为一种新的薪酬策略，可以使员工借助各种不同职位去发展自我，即使职位不升迁，只要业绩突出亦可获得相应的报酬。（2分）2、评分标准：（1）培训需求收集方法：面谈法（2分）重点团队分析法（2分）工作任务分析法（2分）观察法（2分）调查问卷（2分）（2）选择培训需求信息收集方法时应考虑的基本问题：评估的目的是在组织、工作还是任务的层次上，确定培训需求。（3分）目标人群的特点、规模以及在组织运营中的重要程度。大规模和重要的人群组就需要多花些时间和财力进行较为详细的需求评估。（3分）有关人员培训

的抵触程度。通过小组讨论或面谈等形式使目标人群和他们的管理者确实参与到培训中来，有助于克服对培训的抵触情绪。（3分） 有关人员对培训的抵触程度。通过小组讨论或面谈等形式使目标人群和他们的管理者确实参与到培训中来，有助于克服对培训的抵触情绪。（3分） 所需资料的类型。软资料带有主观性，但可以通过对硬资料的分析确定其可靠程度。（3分） 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