

07年企业人力资源管理师三级真题人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/506/2021_2022_07_E5_B9_B4_E4_BC_81_E4_B8_c37_506064.htm

一、简答题（本题共2题，第1小题10分，第2小题15分，共25分）

1、考评阶段是绩效管理的重心，请问应如何做好考评的组织实施工作？(10分)

2、请简要说明可以采取哪些方式调整劳动关系？(15分)

二、计算题(本题1题，共15分。先根据题意进行计算，然后进行必要分析，只有计算结果没有计算过程不得分)

某企业主要生产A、B、C三种产品，三种产品的单位产品工时定额和2008年的订单如表1所示。预计该企业在2008年的定额完成率为110%，废品率为3%，员工出勤率为95%。

产品类型	单位产品工时定额(小时)	2008年的订单(台)
A产品	100	30
B产品	200	50
C产品	300	60

请计算该企业2008年生产人员的定员人数。(15分)

三、案例分析题(本题共2题，每小题20分，共40分)

1、TS集团在刚刚起步时。曾在报纸上公开刊登向社会招聘高级技术管理人才的广告，在一周内就有200余名专业技术人员前来报名，自荐担任TS集团的经理、部门主管、总工程师等。公司专门从某大学聘请了人力资源管理方面的专家组成招聘团，并由总裁亲自参加。随后，招聘团对应聘者进行了笔试、面试等选拔测试。挑选出一批优秀的人才。这次向社会公开招聘人才的尝试，给TS集团带来了新的生机和活力，使其迅速发展成为当地知名的公司。随着知名度的迅速提高，该公司开始从组织内部寻找人才。公司决策层认为：寻找人才是非常困难的，但是组织内部机构健全，管理上了轨道。大家懂得做事。单位主管有了知人之明，有了伯乐人才自然会被挖

掘出来。基于这个思想，每当人员缺少的时候，该公司并不是立即对外招聘，而是先看本公司内部的其它部门有没有合适的人员可以调任，如果有，先在内部解决，各个部门之间可以互通有无进行人才交流，只要是本部门需要的人才，双方部门领导同意就可以向人力资源部提出调动申请。请回答：

（1）在起步阶段，TS集团公司为什么采用外部招募的方式？（6分）

2、A煤矿是有2000余人的年产120万吨原煤的中型煤矿，2006年上级主管部门特拨下15万元奖金，奖励该矿在安全与生产中做出贡献的广大员工。在这15万元奖金的分配过程中，该矿矿长召集下属五位副矿长和工资科长、财务科长、人事科长和相关科室的领导开了一个“分配安全奖金”的会议。这些高层管理者认为。工人只需保证自身安全；而主管们不但要保证自身安全还要负责一个班组、区、队或一个矿的安全工作：尤其是矿领导，不但要负经济责任。还要负法律责任。因此，会议决定，将奖金根据责任的大小分为五个档次，矿长3000元，副矿长2500元，科长800元，一般管理人员500元，工人一律50元，奖金刚好发完。奖金下发后全矿显得风平浪静，但几天后矿里的安全事故就接连发生。当矿长亲自带领工作组到各工队追查事故起因时，矿工们说：“我们拿的安全奖少，没那份安全责任，干部拿的奖金多，让他们干吧！”还有一些工人说：“老子受伤。就是为了不让当官的拿安全奖。”

请结合本案例回答下列问题：（1）请剖析A煤矿的奖金分配方案，并说明它产生负激励作用的原因。（6分）

（2）本次奖金分配方案的设计应重点考虑哪些因素？（10分）

（3）如你是该矿负责人会如何分配这批奖金？并说明理由。（4分）

四、方案设计题 某外贸企业为提升企业的竞

争力。针对部分的业务人员进行了为期三天的商务礼仪培训，希望培训使每个学员能运用规范的商务礼仪来进行各种商务活动，塑造良好的企业形象。培训结束后人力资源部门为了解受训者对培训项目的感性认识，同时为将来课程表的改进收集信息，要求受训者填写培训课程评估表。请根据上述情况，为企业设计一份培训课程评估表。百考试题编辑整理"100Test" 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