

2007年5月人力资源管理师考试卷二操作技能题人力资源管理
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_2007_E5_B9_B45_E6_9C_c37_506066.htm 2007年5月 劳动和社会保障部 国家

职业资格全国统一鉴定 职业：企业人力资源管理师 等级：
国家职业资格三级 卷册二：操作技能 一、简答题(本题共2题

，第1小题12分，第2小题13分，共25分) 1. 请问绩效管理中有
哪些矛盾冲突?应如何化解这些矛盾冲突?(12分) 2、评分标准
P211(13分) 简述影响企业员工薪酬水平的主要因素。(13分)

(1)影响员1个人薪酬水平的因素： 劳动绩效。(1分) 工
作条件。(1分) 年龄与工龄。(1分) 职务或岗位。(1分)

综合素质与技能。(1分) (2)影响企业整体薪酬水平的因素
：工会的力量。(1分) 行业工资水平。(1分) 地区工资水
平。(1分) 产品的需求弹性。(1分) 企业的薪酬策略。(1
分) 企业工资支付能力。(1分) 生活费用与物价水平。(1
分) 劳动力市场供求状况。(1分) 二、计算题。(本题1题，

共20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) 某车间产品装配组有王成、赵云
、江平、李鹏四位员工，现有A、B、c、D四项任务，在现有
生产技术组织条件下，每位员工完成每项工作所需要的工时
如表1所示。请用匈牙利法求出员工与任务的配置情况，以
保证完成任务的总时间最短，并求出完成任务的最短时间。

表 1 每个员工完成四项工作任务的工时统计表 单位：工时 工
作 王成 赵云 江平 李鹏 A 10 5 9 18 B 13 18 6 12 C 2 3 4 4 D 18 16

10 9 (1)建立矩阵 (2)进行约减(以下为参考答案，如有其他解
法也可，但最终答案应与第(3)步以后的答案相同，才能给

分)(4分) (3)画盖0线 (4)求最优解 根据求得结果找到表1中对应的数据，即得如F结果：千成完成C任务；赵云完成A任务；江平完成B任务；李鹏完成D任务。(2分) 完成任务的总时间=2 5 6 9=22(小时)。(2分) 三、案例分析题(本题共2题，第1小题18分，第2小题15分，共33分) 1、某机械公司新任人力资源部部长w先生。在一次研讨会上学到了一些他自认为不错的培训经验。回来后就兴致勃勃地向公司提交了一份全员培训计划书，要求对公司全体人员进行为期一周的脱产计算机培训，以提升全员的计算机操作水平。不久，该计划书获批准，公司还专门下拨十几万元的培训费。可一周的培训过后，大家对这次培训说三道四，议论纷纷。除办公室的几名文员和45岁以上的几名中层管理人员觉得有所收获外，其他员工要么觉得收效甚微，要么学得学而无用，白费功夫。大多数人认为，十几万元的培训费只买来了一时的“轰动效应”。有的员工甚至认为，这次培训是新官上任点的一把火，是某些领导拿单位的钱往自己脸上贴金!听到种种议论的w先生则感到委屈：在一个有着传统意识的老国企，给员工灌输一些新知识，为什么效果这么不理想?当今竞争环境下，每人学点计算机知识应该是很有用的，怎么不受欢迎呢?他百思不得其解。请分析：(1)导致这次培训失败的主要原因是什么?(8分) (2)企业应当如何把员工培训落到实处?(10分) 2、李某2000年被甲公司雇佣，并与公司签订了劳动合同，其工作岗位是在产生大量粉尘的生产车间。李某上班后，要求发给劳动保护用品，被公司以资金短缺为由拒绝。李某于2006年初生病住院，2006年3月。经承担职业病鉴定的医疗卫生机构诊断，李某被确诊患有尘肺病。出院时，职业病鉴定机构提出李某

不应再从事原岗位工作。李某返回公司后-要求调到无粉尘环境的岗位工作，并对其尘肺病进行疗养和治疗，但公司3个月后仍没有为其更换工作岗位。也未对其病进行治疗，当李某再次催促公司领导调动工作岗位时，公司以各岗位满员，不好安排别的工作为由，让其继续从事原工作。李某无奈，向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求用人单位为其更换工作岗位，对其尘肺病进行疗养和治疗，并承担治疗和疗养的费用。请分析本案例，指出甲公司的做法违背了哪些劳动法律法规?应该如何正确解决7(15分) 2、评分标准：P311(15分) (1)本案例是因用人单位违反劳动安全卫生法规，不对职工实施劳动安全保护而引发的劳动争议案件。(3分) (2)探明劳动法有关规定，劳动者有获得劳动安全保护的权利。公司没有为李某提供必要的劳动保护用品，违反了劳动安全卫生法规，公司必须发给李某劳动保护用品。(3分) (3)劳动者因患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间为停工留薪期。劳动者在评定伤残等级后，劳动者在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。(3分) (4)本案例中李某被职业病鉴定机构确诊为尘肺病，患有尘肺病的劳动者有权享受职业病待遇。李某在暂停工作接受工伤医疗期间，公司应给予李某停工留薪待遇。同时，在医疗期终结后，公司依据劳动鉴定委员会的伤残鉴定等级，支付李某一次性伤残补助金。(3分) (5)本案例中李某被确诊为职业病后，即向公司提出调离岗位的请求。李某的要求是正当合理的。本案例中公司在李某提出调离要求3个月后，仍不调换李某的工作岗位，这是违法的。公司应为李某调换工作岗位，并承担在此期间的治疗费用。(3分) 四、方案设计题(本题1题，共22分) 某公司为人力资源部

经理草拟了一份工作说明书，其主要内容如下：1、负责公司的劳资管理，并按绩效考评情况实施奖励；2、负责统计、评估公司人力资源需求情况，制定人员招聘计划并按计划招聘公司员工。3、按实际情况完善公司《员工工作绩效考核制度》；4、负责向总经理提交人员鉴定、评价的结果；5、负责管理人事档案；6、负责本部门员工工作绩效考核；7、负责完成总经理交办的其他任务。该公司总经理认为这份工作说明书写格式过于简单，内容不完整，描述不准确。请为该公司人力资源部经理重新编写一份工作说明书。（22分）

当合理的。本案中公司在李某提山调离要求3个月后，仍不调换李某的一I作岗位，这是违法的。公司嘛为李某调换工作岗位，并承担在此期间的治疗费用。（3分）

评分标准：
P6(22分) 人力资源部经理I。作说明书应当包括以下内容：
(1)基本资料。土要包括岗位名称、岗位等级(即岗何评价的结果)、岗位编码、定员标准、直接上、下级和分析日期等方面识别信息。（1分）
(2)岗位职责。主要包括职责概述和职责范围。（2分）
(3)监督与岗何关系。说明本岗位与其他岗位之间在横向与纵向上的联系。（2分）
(4)工作内容和要求。对本岗何所要从事的主要工作事项作出的说明。（2分）
(5)工作权限。（2分）
(6)劳动条件和环境。（2分）
(7)工作时间。包含工作时间长度的规定和工作轮班制的设计等两方面内容。（2分）
(8)任职资格。由工作经验和学历条件两个方面构成。（2分）
(9)身体条什。结台岗位的性质、任务对员工的身体条件做山规定，包括体格和体力两项具体的要求。（2分）
(10)心理品质要求。岗位心理晶质及能力等方面要求，应紧密结合本岗位的性质和特点深入进行分析，并作出具体的规定。（2分）
(11)

专业知识利技能要求。(2分)(12)绩效考评。从品质、行为和绩效等多个方面对员工进行全面的考核和评价。(1分) 参考答案：人力资源部经理工作说明书 一、基本资料(1分) 岗位名称人力资源部经理|岗位等级|X X x 岗位编码xX X X XX |所属部门|人力资源部 直接上级总经理直接下级 x X X 定员标准|人分析日期X x x X~X x月 二、岗位职责(2分) (一)概述| (二)工作职责| 11、负责人力资源发展规划的制定与完善。 12、负责人力资源管理系统的建立与完善。 13、负责人员的招聘与人才的储备。 5、负责各种绩效管理制度的制定。 6、负责处理员工劳动关系 7、完成公司交付的其他任务。 三、监督与岗位关系(2分) (一)所受监督与所施监督 1、所受监督：总经理 2、所施监督：下属人力资源管理人员 (二)与其他岗位关系 1、内部联系 2、外部联系 四、工作内容和要求(2分) 工作内容工作要求 1、建立人力资源发展规划2、人力资源规划应符合公司发展目标... 五、工作权限.....(2分) 六、劳动条件和环境... (2分) 七、工作时间.....(2分) 八、任职资格|、学历：2、工作经验.....(2分) 九、身体条件.....(2分) 十、心理品质要求.....(2分) 十一、专业知识和技能要求.....(2分) 十一、绩效考评...一(1分) "#F8F8F8" 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