

助理人力资源管理师技能考试模拟试卷 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E5\\_8A\\_A9\\_E7\\_90\\_86\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_54268.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_54268.htm) 注意事项：1、

请将您的姓名、考号和所在单位名称按要求写在试卷、答卷纸的封标处。2、请仔细阅读题目的回答要求，在答题纸上答题。

3、不要在试卷、答题纸上乱写、乱画，不要在封标处填写无关的内容

一、简答题（本题共40分，第1、2小题每题11分，第3小题18分）

1、简述企业组织设计的要求与原则。2、简述企业员工培训制度的基本内容。3、说明集体合同的概念和特征，并指出集体合同与劳动合同的区别是什么？

二、计算题（本题共10分）

1、某企业岗位评价表如表1所示。

表1 某企业岗位评价表达式 单位：% 薪酬要素 权重 等级

薪酬要素	权重	等级
知识经验	15	2 5 8 11 15
对决策的影响	15	2 5 8 11 15
监督管理	20	2 6 11 16 20
职责	15	3 6 9 12 15
解决问题的能力	15	2 6 10 15
沟通	10	2 6 10
工作环境	10	2 6 10
合计	100	

具体说明：（1）岗位评价总点值为800分，表中的权重是指薪酬要素占总点值的权重；（2）岗位A经过评价，结果为：知识经验4等，对决策的影响3等，沟通1等，监督管理1等，职责4等，解决问题的能力4等，工作环境1等；（3）岗位B经过评价，结果为：知识经验2等，对决策的影响1等，沟通1等，监督管理2等，职责2等，解决问题的能力2等，工作环境3等。请你根据表中资料和说明，计算岗位A、B的岗位评价结果。

三、案例分析题（本题共30分，每小题15分）

1、一天早上，技术部的小王正在专注于自己的工作，人事部的电话匆匆将他调到小会客室，参与技术人员招聘面试工

作。由于事先小王对此事一无所知，所以在面试过程中，他总是在不断翻阅应聘人员的资料，低头阅读简历，然后提出相应的问题，之后又忙于了解下一名应聘者的情况。就这样一上午过去了，6名应聘者的面试结束了，小王的任务也完成了。请你对上述的面试活动过程提出评价，并说明：（1）是什么原因形成上述面试的过程？（2）在一个有效的面试中，小王应该怎样做，如何避免这样的事件发生？

2、某电器销售公司销售人员的工资水平普通低于劳动力市场上同类人员的薪酬水平，最近几个月来，不但有一些销售人员离开企业，而且人事部门已经有三个月招聘不到符合公司要求的销售人员。对此，你有什么好的建议？如果准备重新调整该公司薪酬制度，你认为需要做好哪些前期工作？

四、方案设计题（本题20分）某公司是一家小型公司。创业初期，降低成本、提高销售额成为公司的总目标。由于业务繁忙，公司没有时间制定一套正式的、完整的绩效考评制度，只是由以前公司老总王某兼任人力资源总监后，采取了一些补救措施。如：他会不定期地对工作业绩好的员工提出表扬，并予以物质奖励；也对态度不积极的员工提出批评；一旦员工的销售业绩连续下滑，他会找员工谈心，找缺陷，补不足，鼓励员工积极进取。这几年公司发展非常迅速，已经由最初的十几个人发展到现在的上百人。随着规模不断扩大。管理人员和销售人员的增加，问题也出现了：员工的流失率一直居高不下，员工的士气也不高。王某不得不考虑，是否该建立绩效考评的正式制度，以及如何对管理人员考评等问题。请你对该公司的绩效管理作出分析，为销售人员和管理人员设计一套更有效的绩效考评方案，并说明设计的基本依据。参

考答案技能考试一、简答题：1、组织设计的要求与原则有：目标任务原则；分工协作原则；统一领导、分级管理原则；统一指挥原则；权责相等原则；精干原则；有效管理幅度原则。2、企业员工培训制度包括：培训服务制度；入职培训制度；培训激励制度；培训考评制度；培训奖惩制度；培训风险管理制度；3、集体合同是集体协议双方代表根据劳动法律法规的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，在平等协商一致的基础上签订的书面协议。集体合同与劳动合同的区别：1、主体不同：协商、谈判、签订集体合同的当事人一方是企业，另一方是工会组织或劳动者按照合法程序推举的代表；劳动合同的当事人则是企业和劳动者个人。2、内容不同：集体合同的内容是关于企业的一般劳动条件标准的约定，以全体劳动者共同的权利与义务为内容，它可以涉及集体劳动关系的各方面，也可以只涉及劳动关系的某一 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](http://www.100test.com)