

2003年11月助理人力资源考试试题(六) 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\\_2003\\_E5\\_B9\\_B411\\_E6\\_c37\\_54314.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022_2003_E5_B9_B411_E6_c37_54314.htm)

实操部分 一、简答题（共20分，每小题10分） 1、试举例说明企业制定人力资源规划应该包括哪些步骤？ 2、企业在对销售人员进行考评时，应该注意哪些问题？ 二、计算题（本题并15分） 某公司对其新任的主管级人员实施了为期五天的培训项目。该培训项目的核心包括八个方面的能力培训： 主管人员的作用和职责； 沟通工作的计划、分配、控制和评估； 职业道德 领导与激励； 工作业绩问题的分析； 客户服务； 管理多样化。 新任主管人员的直接上级表示，上述各方面的能力在初级主管人员的日常工作中占80%。对于被评估的目标群体而言，每年平均工资加上福利为40000元，将这个数乘以根据各方面能力所确定的工作成功的比例（80%），可计算出每名学员的货币价值为32000元。如果在一年内某人在全部八个方面的能力上都表现成功的话，那么他对于该机构的价值就应该是32000元。直接上级采用0~9分数制，对新任主管人员在每个方面的技能进行了评定。在工作中取得成功所要求的平均技能水平被确定为7，而从事此项工作之前的技能评定分数为4.8（也就是7的69%），即学员的工作表现为在各能力方面取得成功所要求的技能水平的69%。培训项目之后的技能评定分数为5.8，也就是取得成功所要求的技能水平的83%。培训项目成本为1400元/学员。 调根据实例计算：学员培训后的投资回报率。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

