

2005年5月人力资源国家职业资格三级试题技能部分 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\\_2005\\_E5\\_B9\\_B45\\_E6\\_9C\\_c37\\_54350.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022_2005_E5_B9_B45_E6_9C_c37_54350.htm)

一、简答题（本题共两题，第1小题11分，第2小题9分，共20分）

- 1、简述人力资源规划的类别及含义。
- 2、简述企业劳动关系管理制度的含义及其特点。

二、计算题（本题共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）

2004年4月，某公司因生产经营的需要向社会公开招聘下列人员：管理人员60、销售人员200名、生产工人240名，共计500名，根据有关部门预测，新招员工将为公司创造40050000元收入。招聘相关资料见下表：

指标	人员分类	单位：人
应聘人数	管理人员	245
应聘人数	销售人员	500
应聘人数	生产工人	300
录用人数	管理人员	60
录用人数	销售人员	200
录用人数	生产工人	240
实际招募费用	管理人员	24000
实际招募费用	销售人员	24600
实际招募费用	生产工人	22500
实际选拔费用	管理人员	20400
实际选拔费用	销售人员	26400
实际选拔费用	生产工人	22300
实际录用费用	管理人员	6000
实际录用费用	销售人员	6000
实际录用费用	生产工人	8000

（1）计算招聘管理人员、销售人员、生产工人的单位成本，并进行比较分析。

（2）计算招聘收益成本比，并进行招聘收益与成本分析。

三、综合题（本题共2题，每小题20分，共40分）

- 1、为了打造学习型组织，A公司规定每年的培训经费为公司毛利的2%，其是否使用到位作为考核人力资源部的一项指标。2004年初公司雨季全年的毛利为2000万元，因此其培训费用预算为40万元。公司人力资源部根据员工的状况以及职业生涯规划要求制定了相应的培训计划。但到10月底，公司经营状况非常好，预计全年毛利达到2700万元左右，因此公司将培训费用调整为54万元。人力资源部不知如何使用多出来

的14万元培训经费，加上已经是11月份，为了应付考核指标，人力资源部经理把这一任务交给了负责培训工作的小李。由于时间紧，小李就到网上搜索培训广告，凡是与本公司业务有关联的一律报名，然后要求各部门必须派人参加培训。由于年底任务比较中，各部门在派人参加培训时都是将非关键岗位上的人员派出去，而这些人员虽然觉得课上的不错，但因为和自己的工作关联不大，且公司对此没有严格的考核与奖励措施，所以参加培训人员都不重视，到12月25日，小李终于把增加的14万元培训经费用完了。请回答下列问题：

（1）A公司的培训工作有何可取之处？（2）A公司的培训工作存在哪些问题？

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)