

企业助理人力资源管理师操作技能试卷2（三级）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__E4_BC_81_E4_B8_9A_E5_8A_A9_E7_c37_54771.htm 问答题（本题共20分，每小题10分）1、组织设计要遵循哪些重要的原则？2、企业人力资源管理部门对绩效管理负有哪些重要的责任？计算题（本题共20分，第1小题12分，第2小题8分）2、会计岗位工资水平的确定 某企业对会计岗位进行了市场薪酬调查，A企业3500元，B企业2000元，C企业1200元，D企业、E企业都是1400元，F企业、G企业是2200元，H、I企业是2500元。如果企业将薪酬水平定位在市场平均水平处，那么应将会计岗位的工资设定为多少？案例分析题（本题共40分，每小题20分）1、某公司是上海的一家股份制公司，按计划，该公司人力资源部三月份要派人去深圳某培训中心参加一次培训。当时人力资源部的人员都想参加，不仅是因为培训地点在特区，可以借培训的机会到特区看一看，而且据了解，此次培训内容很精彩，而且培训讲师都是些在大公司工作且有丰富管理经验的专家。但很不凑巧，当时人力资源部工作特别忙，所以主管权衡再三，最后决定由手头工作比较少的小刘和小钱去参加。人力资源部主管把培训时间、费用等事项跟小刘和小钱做了简单的交待。培训期间，小刘和小钱听课很认真，对老师所讲内容做了认真记录和整理。但在课问和课后小刘和小钱俩人总在一起，：很少跟其他学员交流；也没有跟讲师交流。培训回来后，主管只是简单地询问了一些培训期间的情况，小刘、小钱与同事也没有详细讨论过培训的情况。过了一段时间，向事都觉得小刘和小钱培训后并没有什么

明显的变化。小刘和小钱地也觉得听课时很精彩，但是对实际工作并没有什么帮助。根据案例回答：1. 该公司的小刘和小钱的培训效果令人满意吗？2. 该项培训的人员选派是否存在某些问题？为什么？3. 根据案例提出能够提高培训效果的有效措施。

2、某因企业无法安排工作引发的劳动争议 周某与企业订立8年期劳动合同，应于2000年6月30日到期。1999年7月5日周某体息日外出会友时摔伤腰部，遂住院治疗，两个月后出院，企业指定医院证明：“可以上班，两个月内避免腰部剧烈活动，两个月后来院复查。”周某的身体状况不能适应原工作岗位的工作，要求适当调整工作岗位，从事力所能及的工作，待两个月后医院复查结果再定工作岗位。企业表示既然不能从事原岗位工作，而企业无法为其安排别的工作，同意周某在家休息1个月，休假期间按当地最低工资标准支付病假津贴；随后于1999年10月6日以“非因工负伤，不能从事原岗位工作”为由，解除了与周某的劳动合同。周某不服，申诉到当地劳动争议处理机构，请求维持原劳动关系。请对本案提出您的分析意见。 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