

人力资源资格认证考试应试技巧图表分析题命题的视角
人力资源师考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文
https://www.100test.com/kao_ti2020/636/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_636560.htm 考试命题的视角

5. 图表分析题的命题视角

图表分析题与上述几种题型的命题视角大致相同，也是在企业人力资源管理师职业资格鉴定考试中，检测考生知识和专业能力水平的主要题型之一。它通常是给出一张或多张曲线图、直方图或结构图，或者是填有数据或文字描述的表格，并在题干中对图表所涉及的内容和已知条件做出具体说明，要求考生根据图表所给出的信息，针对该试题的提问，做出正确的回答。图表分析题重点是检测考生对企业人力资源管理的基本原理和基本方法掌握的程度，以及某一方面专业能力所达到的水平。

【图表分析题举例】

例1：图1是某公司的薪酬等级图，该公司处于正常发展至成熟阶段，A是各等级典型岗位的市场薪酬曲线，B是该公司各等级的平均薪酬曲线。

(1) 该公司的薪酬曲线(B)有什么特点？会导致么后果？(2) 该公司应当保持怎样的薪酬水平？(3) 如果要对该公司的员工薪酬制度进行调整，应从哪些方面入手？

参考答案：

(1) 特点与后果： 该公司薪酬水平高于其他同类企业的平均水平； 低等级岗位之间的薪酬差距较大，而高等级岗位之间的薪酬差距较小； 这可能会导致人工成本过高，不利于企业取得竞争优势； 不利于激发高层人才的工作积极性。

(2) 薪酬水平。该公司处于正常发展至成熟阶段，应采用接近或略高于市场平均水平的薪酬。

(3) 如何对现存薪酬制度进行润整： 降低低等级岗位的平均薪酬水平，使其接近各等级岗位的市场薪酬水平，控制公司的总体人工成本；

缩小低等级岗位之间的薪酬差距，扩大高等级岗位之间的薪酬差距，岗位越高，差距应当越大，以保证薪酬的内部激励性；低等级岗位的薪酬档次应当多一些，高等级岗位的薪酬档次应当少一些；在调整时还要注意在同一薪酬等级中，高档次的薪酬差距要大一些，低档次的薪酬差距要小一些；缩小低等级岗位的薪酬浮动幅度，扩大高等级岗位的薪酬浮动幅度以达到不同岗位的最佳激励效果。

例2：某企业人力资源部发现员工的离职率有所上升。他们在对以往自愿离职员工的离职面谈资料进行整理之后，形成如图图2、图3和图4所示的统计结果。请回答下列问题：(1)导致该企业员工流失的主要原因是什么？并对流失员工的构成情况进行分析。(2)采取哪些人力资源管理措施才能有效地解决目前存在的问题？

参考答案：(1)流失原因及流失员工的构成分析。由图2可见，该企业员工流失的主要原因是缺乏晋升机会、才能得不到发挥以及培训机会不足。因此，员工职业发展通路受阻以及培训与开发不够是该企业在保留员工过程中需要解决的主要问题。由图3可见，该企业员工流失主要以一线主管和技术人员为主。由图4可见，流失最多的是30~40岁的员工，其次为40~50岁的员工。

(2)解决问题建议。根据企业的人受分布状况和层级结构，制定人员的提升政策与规划。将有能力的人提升到适合其能力发挥的岗位上，激发员工的工作动机，也使组织获得更大效益。根据人一职匹配的原则，制定切实可行的人力资源配置制度与政策，充分发挥员工的特长与能力。加强对员工的培训。应特别加强员工未来发展以及后备员工填补职位空缺的培训。根据企业发展的整体规划，帮助员工制订职业生涯发展计划。根据不同

成长周期员工面临的不同问题和需求，采用恰当的激励与保留员工的措施。基于该企业流失的员工主要处于成长阶段和饱和阶段的现实，应注意给予这类员工工作上的肯定，安排相关的训练课程，加深专业化的程度。定期进行员工的态度调查。及时了解员工的忠诚度与满意度，制定应对措施，以最大限度地保留人才，特别是企业迫切需要的核心员工。

根据企业人力资源的变动情况，预测人力资源供给与需求情况，制定相应的人员外部补充规划，最大限度地减少人才流失给企业造成的损失。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