**2014年11月人力资源管理师二级模拟试题**

**（90分钟）**

**一、职业道德基础理论与知识部分**

**（一）单项选择题（第 1～8 题）**

1、从根本上看，职业道德属于（）

（A）行为规范（B）职业立法（C）社会舆论（D）内心信念

2、社会主义职业道德的核心是（）

（A）互利双赢（B）发展生产力（C）维护公平（D）为人民服务

3、《公民道德建设实施纲要》所规定的职业道德的主要内容是（）

（A）爱国守法、诚信敬业、办事公道、崇尚科学、服务人民

（B）遵纪守法、民主科学、公道正派、联系群众、奉献社会

（C）爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会

（D）爱岗敬业、团结协作、以人为本、全面协调、持续发展

4、“勤勉”作为职业道德的内在准则，其对工作方式的要求是（）

（A）加班加点努力工作 （B）按计划开展工作

（C）难度大的工作一律放在后面（D）工作时要思前想后

5、作为职业道德规范，“诚信”的“通识性”是指（）

（A）不同民族、不同时代趋于一致的那种不自欺不欺人的价值观

（B）一般的、民族的、时代的、共同的认识

（C）无论在那里、哪个时期，人类与生俱来的敏感性

（D）通过学习、培训，获得对诚信价值认可的知识和能力

6、节约成为社会共识，说明倡导和厉行节约已经远远超越所谓的个人爱好，而是受到职业道德甚至法

律制度的严格限定。这一观点所阐述的是“节约”的（）

（A）时代表征性（B）社会制定性（C）价值差异性（D）法制强制性

7、“三个臭皮匠定格诸葛亮”“一个好汉三个帮”、。与此谚语内涵相符的选项是（）

（A）创新具有极其重要的作用 （B）尊重与理解是为人处事的重要原则

（C）合作是从业人员成长的保障 （D）谁都有需要帮助的时候

8、下列做法中，体现了“奉献”精神的是（）

（A）赵某为多得报酬而拼命劳动

（B）钱某帮助他人，给多少钱办多少事

（C）孙某工作上精益求精，公司奖励他一万元

（D）李某利用午休时间完成未完成的工作定额

**（二）多项选择题（第 9~16 题）**

9、社会主义职业道德的特征是（）

（A）继承性与创造性的统一（B）阶级性与人民性的统一

（C）先进性与广泛性的统一（D）破坏性与重建性的统一

10、在社会主义核心价值体系中，民族精神和时代精神的核心是

（A）爱国主义（B）改革创新（C）八荣八耻（D）科学发展

11、职业技能的认证包括（）

（A）职业资质（B）资格认证（C）社会认证（D）个人认证

12、在职业活动中，“勤勉”的主要表现是

（A）不分心（B）不偷懒（C）有计划（D) 不拖拉

13、端正工作态度的要求是（）

（A）既来之，则安之，塌实肯干 （B）工作为钱，敢于直言，实事求是

（C）自尊自爱、尊重他人、谦虚谨慎 （D）划算则干，反之则弃，绝不虚伪

14、下列选项中，属于世界 500 强企业关于优秀员工的核心标准的是（）

（A）不为人际关系所左右（B）自动自发地工作

（C）注重细节，追求完美（D）不找任何借口

15、领导对员工的信任包括

（A）信息明确，增强执行力，命令下属工作

（B）当下属工作出现差错时，要严厉处罚使其有效改正

（C）平等待人，不要瞧不起下属

（D）事先征求下属的意见，以统一思想和认识

16、卡内基曾经说过：“你知道是什么原因使你没有成为白痴吗？其实不是什么了不起的东西，只不过

是你甲状腺中的碘而已，价值不高，才 5 分钱。如果别人割开你的甲状腺，取出一点点碘，你就变成一

个白痴。”这句话的意思是（）

（A）平时司空见惯、习以为常的事物，有时是事关重要的

（B）事物总是相互转化的，聪明的人有可能变成白痴

（C）如果有人给你搞点破坏，你就会遇到致命危险

（D）团队合作是一个组织和个人成功的基本保障

**（二）职业道德个人表现部分（第 17～25 题）**

17、邻居家装修房子，吵得你中午无法休息，下列做法中，你赞同的是（）

（A）直接敲门，要求邻居停止施工（B）写信或留个纸条给邻居，要他考虑其他人的感受

（C）拨打 110，要警察处理（D）忍受

18、国家规定，热力公司提供的室内温度不得低于摄氏 18 度，而你家的室温一般在 18 度，但偶尔会低

一些，甚至到了 15 度左右，家里时常感觉有些冷。但是你已经提前交了取暖费，你会（）

（A）找热力公司，要求退还供热费

（B）明年不准备交取暖费了，要不就与他们好好理论一番

（C）只得再增加一些取暖设施

（D）找相关部门实地查看自己家里的温度状况

19、国庆期间市政园林部门布置花卉装点城市，临近的一家公司看到花卉无人看管，于是将街面上的花

卉搬到自己公司，省力又省钱。就在这时，你所在公司的领导要求你负责布置花卉等景观，你会（）

（A）像临近的那家公司一样，弄一些市政园林部门的花卉来布置自家公司

（B）向公司申请资金租赁花卉布置自家公司

（C）组织公司员工自己动手，做一些物件进行布置

（D）插国旗、彩旗、，购买几张宣传画进行布置

20、下班时，员工们陆续离去，你发现办公楼里的某个房间依然亮着灯光。你会（）

（A）过去查看一下是否有人忘记关灯 （B）看看是谁在加班工作

（C）让保安去看一下 （D）想可能有人在加班，不会有什么事

21、有同事传话，说公司有位副总有事找你。你问同事副总找自己有什么事，他说“副总没说”。你心

里很清楚，自己平时和副总几乎没什么联系，此时你的感受是（）

（A）可能有不好的事情发生（B）很紧张

（C）领导叫去就去吧 （D）有些茫然

22、你在某商场买东西时，收银员找零时少找给你两块钱，但你回到家后才发现这件事。这是你会（）

（A）如果商场离自己的家较近，就去找回来 （B）如果商场离自己的家较远，就不去找了

（C）不会去找 （D）无论远近，一定得找回来

23、如果你开车去参加朋友的聚会，朋友们热情地劝你喝酒，你一般会（）

（A）无论朋友们怎么劝，绝不喝酒 （B）实在无法拒绝朋友们的热情，就少喝几杯

（C）以友情为重，多喝一点 （D）视情况而定，但总会喝酒不动车

24、发工资之日，某个关系一般的同事向你借 1000 元钱，说有急用，但未说明急用理由，你会（）

（A）同意借给他，但会让其他同事做个见证 （B）拒绝，说自己手头不宽裕

（C）同意借给他，不附带任何理由（D）同意借给他，但会要求对方打借据

25、北方某地沙化严重，为治理沙漠，当地政府做出决定，只要你去哪里，送给你一百亩荒地供你使用。

如果有什么能够吸引你来到这里创业，你期望的其他条件是（）

（A）当地政府给自己一些资金支持

（B）能够遇到几个志同道合的人和自己一起去

（C）解决基本的生活问题，例如，饮水、住宿

（D）家里人同意

**第二部分 理论知识（26～125 题，共 100 道题，满分为 100 分）**

**单项选择题**

26、（ ）是政府通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏

观经济管理对策

（A）财政政策（B）货币政策（C）金融政策（D）收入政策

27、依据是否以当事人的意志为转移，劳动法律事实可分为劳动法律行为和（）

（A）劳动法律结果 （B）劳动法律后果 （C）劳动法律体系 （D）劳动法律事件

28、对已经生效的劳动法律，（ ）不具有法律效力

（A）立法解释（B）任意解释（C）司法解释（D）行政解释

29、企业资源优势具有（ ），企业要不断投入以保持其资源优势

（A）绝对性和时间性（B）相对性和时间性

（C）绝对性和暂时性（D）相对性和暂时性

30、员工的组织承诺与缺勤率和流动率的关系是（）

（A）正相关（B）负相关（C）不相关 （D）与缺勤率正相关，与流动率负相关

31、现代人力资源管理的三大基石不包括（）

（A）定编定岗定员定额（B）员工的绩效管理

（C）人才的引进与配置（D）员工的技能开发

32、在动态组织设计理论中，（ ）所研究的内容占有主导地位

（A）静态组织设计理论（B）现代组织设计理论

（C）古典组织设计理论（D）近代组织设计理论

33、（ ）纵向管理链较短，而横向管理链较长。

（A）模拟分权组织 （B）流程型组织

（C）多维立体组织 （D）网络型组织

34、在行业增长阶段后期，为减少竞争压力，企业会采取（）

（A）增大数量战略（B）扩大地区战略

（C）纵向整合战略（D）多种经营战略

35、相较于组织结构变革的其他方式，（）是企业较为常用的方式

（A）改良式变革（B）爆破式变革（C）组织结构整合（D）突发式变革

36、（ ）通过岗位工作内容的充实，促进员工综合素质逐步提高，全面的发展。

（A）工作满负荷 （B）工作扩大化 （C）工作丰富化 (D) 工作超负荷

37、人员晋升计划的内容不包括（）

（A）晋升预案（B）晋升比率（C）晋升条件（D）晋升时间

38、编制人力资源规划的核心与前提是（）

（A）人力资源的需求预测（B）人力资源管理系统的设计

（C）人力资源的供给预测（D）人力资源供求平衡和协调

39、作为企业人力资源需求预测的一种方法，定员定额分析法不包括（）

（A）工作定额分析法 （B）比例定员法

（C）劳动效率定员发 （D）人员比率法

40、以下关于制度规范的表述不正确的是( )。98

（A）管理制度主要针对集体而非个人

（B）业务规范所规定的对象均具有可重复性特点

（C）管理制度是比企业基本制度层次略低的制度规范

（D）技术规范是层次最低，约束范围最广的制度规范

41、某公司要给管理人员做培训，培训前先做了一个综合素质测评，这属于（）测试。

（A）开发性（B）诊断性（C）考核性（D）选拔性

42、（）是员工测评与选拔活动的中心与纽带。

（A）设计测评表（B）确定测评者（C）选定测评方式 （D）设计测评与选拔标准体系

43、学习能力测评的方式不包括（ ）

（A）面试（B）投射测验（C）心理测验（D）情境测验

44、处理员工素质测评结果的常用数理统计方法不包括（ ）

（A）集中趋势分析 （B）综合分析（C）离散趋势分析 （D）相关分析

45、作为员工素质测评结果分析的一种方法，要素分析法不包括（）

（A）结构分析法（B）归纳分析法（C）对比分析法（D）曲线分析法

46、下列不属于笔试的优点的是（ ）

（A）成本低，费时少，效率高 （B）具有较高的信度和效度

（C）可能出现高分低能的现象 （D）应聘者心理压力相对较小

47、作为一种招聘决策方法，群体决策法的特点不包括（）

（A）决策人员来源广泛（B）运用运筹学的原理

（C）决策的客观性较高（D）运用相关分析的方法

48、设计无领导小组讨论评分表时，评分指标应控制在（）以内

A、5个 B、8个 C、10个 D、15个

49、企业人力资源配置从配置的成分上看，可以分为（ ）

 A、空间与时间配置 B、数量与质量配置 C、总量与结构配置 D、个体与整体配置

50、以下关于员工培训规划的说法不正确的是（）

（A）建立在培训需求分析的基础上（B）需从企业总体发展战略出发

（C）需考虑企业培训资源配置情况（D）对培训与技能开发起辅助作用

51、教学计划是实施培训的执行性计划，它的内容不包括（）

（A）教师选定（B）教学目标（C）教学形式（D）课程设置

52、企业设置培训课程应体现的基本原则不包括（）

（A）要符合企业和学员的需求（B）应尽可能紧跟当前行业发展趋势

（C）应符合成年人的认知规律（D）应体现企业培训功能的基本目标

53、（）是指对生产产品或提供服务的特定知识、程序和工具的理解和掌握能力。

（A）专业技能（B）人文技能（C）理念技能（D）协调技能

54、作为企业管理技能开发的基本模式，短期学习的优点不包括（）

（A）较有深度（B）可以学习工作两不误

（C）针对性好（D）可以全力以赴地学习

55、在培训效果的评估体系中，（）是第四级评估

（A）行为评估（B）学习评估（C）反应评估（D）结果评估

56、对培训效果进行反应评估的方法不包括（）

（A）访谈法（B）综合座谈（C）笔试法（D）电话调查

57、对培训效果进行行为评估，评估者应为（）

（A）培训单位（B）学员的直接主管 （C）培训教师（D）学员的单位主管

58、员工培训认知成果的测量方法不包括（）

（A）工作抽样（B）笔试（C）现场观察（D）访谈

59、考量员工个人特质的效标属于（）

（A）行为性效标（B）特征性效标（C）效果性效标（D）素质性效标

60、下列不属于绩效辅导常见的辅导方式的是（ ）

（A）指示型辅导 （B）鼓励性辅导

（C）牵引型辅导 （D）方向型辅导

61、考评过程中出现（），不利于个人绩效的改进，容易使业绩优秀的员工受到伤害。

（A）苛严误差（B）中间倾向（C）宽厚误差（D）晕轮误差

62、（）是指考评者仅凭下属最初的绩效信息，对考评期内的全部表现做出总评价。

（A）优先效应（B）首因效应（C）后继效应（D）近期效应

63、（）的绩效考评指标体系是以反映和体现被考评者的兴趣爱好、应变能力、人际关系等指标为

主体构成的考评体系

（A）行为过程型（B）品质特征型（C）工作结果型（D）工作方式型

64、（）的目的是寻求新的和异想天开的解决所面临难题的途径与方法

（A）关键事件法（B）要素图示法（C）个案研究法（D）头脑风暴法

65、要想设定关键绩效指标，首先要确定（）

（A）工作行为（B）工作产出（C）工作目标（D）工作方式

66、KPI 标准水平的分类不包括（）

（A）先进的标准水平（B）预期的标准水平

（C）平均的标准水平（D）基本的标准水平

67、（ ）为下属提供了一次参与考评以及与上级主管进行交流的机会。

（A）单向劝导式面谈（B）双向倾听式面谈（C）解决问题式面谈（D）综合式绩效面谈

68、美国劳工统计局每年都要进行三类薪酬方面的调查，这属于（）

（A）非专业性薪酬调查（B）商业性薪酬调查

（C）政府薪酬调查（D）专业性薪酬调查

69、企业薪酬调查报告的内容不包括（）

（A）薪酬数据分析（B）薪酬与绩效的相关性分析

（C）薪酬水平调整建议（D）薪酬状况与市场状况比较

70、（）具有“对事不对人”这一特点

（A）岗位分级（B）岗位分类（C）品味分级（D）品位分类

71、（）适用于岗位划分较粗、岗位之间存在工作差别、岗位内部的员工之间存在技术熟练程度差

异的企业和部门。

（A）一岗一薪薪酬制 （B）技能薪酬制（C）一岗多薪薪酬制 （D）提成薪酬制

72、（）能够鼓励员工发展各项技能，提高业绩表现，增强参与意识。

（A）绩效薪酬（B）提成薪酬（C）技术薪酬（D）岗位薪酬

73、（）容易使营销人员和企业之间产生较大的离心率

（A）计件薪酬制（B）提成薪酬制（C）技能薪酬制（D）岗位薪酬制

74、（）反应不同岗位在薪酬结构中的差别

（A）薪酬等级（B）薪酬档次（C）薪酬级差（D）浮动幅度

75、薪酬结构具有高稳定性的薪酬制度为（）461

（A）岗位薪酬制（B）考核薪酬制（C）技能薪酬制（D）年功序列制

76、企业经营业绩提高，对全体员工给予等比例奖励的薪酬调整方式是（）

（A）物价性调整（B）工龄性调整（C）奖励性调整（D）效益性调整

77、在劳务派遣中，劳务派遣单位与被派遣劳动者应当订立（）

（A）劳动合同（B）劳务派遣协议（C）劳务合同（D）劳务派遣合同

78、劳务派遣单位与接受单位双方所确立的权利义务关系，属于（）

（A）实际劳动关系（B）劳动法律关系（C）形式劳动关系 （D）民事法律关系

79、若被派遣劳动者的接受单位不能履行派遣服务费支付义务时，劳务派遣单位（）

（A）负有担保责任（B）负有民事责任（C）没有任何关系 （D）富有刑事责任

80、工资指导线上线也称预警线，是对（）的企业提出的警示和提示。

（A）生产经营不正常、亏损较大（B）工资增长较慢、经济效益较差

（C）生产经营正常、有经济效益（D）工资增长较快、工资水平较高

81、企业法定代表人对本单位的安全卫生负有（）

（A）全面责任（B）安全技术卫生领导责任

（C）直接责任（D）安全技术卫生监督责任

82、企业员工在劳动安全卫生保护工作中的职业道德行为准则不包括（）

（A）安全第一（B）效率优先（C）预防为主（D）以人为本

83、（）不是企业调节委员会对劳动争议进行调解的特点

（A）群众性（B）系统性（C）自治性（D）非强制性

84、调解委员会调解劳动争议应遵循自愿原则，该原则的主要内容不包括（）

（A）申请调节自愿（B）调节过程自愿（C）退出调节自愿 （D）履行协议自愿

85、按照我国劳动法律的规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为（）

（A）30 日（B）半年（C）60 日（D）1 年

**二、多项选择题**

86、人口年龄结构对劳动力供给的影响主要是通过（）的变动来实现的 基础知识

（A）劳动年龄人口占失业人口比重（B）劳动年龄组内部年龄结构

（C）劳动年龄人口占人口总数比重（D）劳动年龄人口平均年龄

（E）就业人口总量

87、企业战略的实质是实现（）之间的动态平衡 基础知识

（A）外部环境（B）内部环境（C）企业实力（D）战略目标

（E）长远发展

88、影响工作满意度的因素有（） 基础知识

（A）富有挑战性的工作 （B）公平的报酬（C）支持性的工作环境

（D）融洽的人际关系（E）个人特征与工作的匹配

89、现代化的人力资源管理在企业中的主要作用是（）

（A）成为企业发展的内在动力（B）促进企业社会化（C）能使企业赢得人才制高点

（D）促进社会科学化（E）能使员工随心所欲的工作

90、以关系为中心的部门组合方式有

（A）多维立体组织结构（B）流程性组织（C）模拟分权组织结构

（D）网络型组织（ E）矩阵制

91、工业工程的功能具体表现为（ ）

（A）规划 （B）设计（C）评价（D）研究（E）创新

92、（）属于人力资源规划的外部环境

（A）组织环境 （B）科技环境 （C）人口环境（D）经济环境(E) 法律环境

93、制定企业人员规划的基本原则包括（）

（A）确保人力资源需求（B）保持人员固定性（C）与战略目标相适应

（D）保持适度流动性（E）与内外环境相适应

94、（）是影响人力资源需求预测的一般因素。

（A）顾客需求的变化（B）生产需求（C）劳动力成本趋势

（D）追加培训需求（E）生产率变化趋势

95、人力资源需求预测的定性方法包括（）

（A）转换比率法 （B）描述法 （C）回归分析法 （D）德尔菲法 （E）经验预测法

96、选拔性员工素质测评的特点包括（）

（A）强调测评的区分功能（B）测评标准刚性弱（C）测评指标具有灵活性

（D）测评标准刚性强（E）强调测评过程客观性

97、素质测评标准体系横向结构包括（）

（A）测评内容（B）行为环境要素（C）测评目标

（D）工作绩效要素（E）结构性要素

98、员工素质测评的基本原理包括（）

（A）个体差异原理（B）企业差异原理（C）人岗匹配原理

（D）行业趋同原理（E）工作差异原理

99、员工测评指标的标度有（）等几类

（A）数量式（B）等级式（C）定义式（D）量词式（E）综合式

100、员工素质测评中，能力测试一般包括（）

（A）创造力测试（B）特殊能力测评（C）学习能力测评

（D）综合能力测评（E）一般能力测评

101、员工素质测评前的准备工作包括（）

（A）制定测评方案（B）组织测评小组（C）选择测评环境

（D）动员测评对象（E）收集必要资料

102、在企业培训规划中，培训目标是结合培训资源配置的情况，将培训目的（）

（A）具体化（B）指标化（C）数量化（D）标准化（E）专业化

103、培训课程计划的内容主要包括（）

（A）培训目标的选择（B）培训范围的确定（C）开发时间的估算

（D）主要课题的界定（E）课程开发费用的初步预算

104、作为企业培训过程中的重要印刷材料，工作任务表的作用包括（）

（A）强调课程重点（B）提高学习效果（C）关注信息反馈

（D）明确操作规程（E）节约培训成本

105、与高层和基层管理人员相比，中层管理人员更应具备的能力有（）

（A）目标设定能力（B）业绩考核能力（C）教练与咨询能力

（D）表达能力（E）决策能力

106、培训效果评估的作用包括（）

（A）可以检查出培训的费用效益（B）可以客观地评价培训者的工作

（C）可以为管理者决策提供所需的信息（D）可以对培训效果进行正确合理判断

（E）可以找出不足，发现新的培训需求

107、对培训效果进行定性评估的优点包括（）

（A）简单易行（B）需要的数据资料少（C）综合性强

（D）可充分利用评估者的经验（E）结果真实

108、绩效考评指标的来源包括（）

（A）组织战略与经营计划 （B）部门职能与岗位职责

（C）企业和各部门存在的主要问题 （D）绩效短板与不足

E）被考核者绩效沟通与改进的结果

109、绩效考评指标体系的设计方法有（）

（A）要素图示法 （B）问卷调查法

（C）相关分析法 （D）头脑风暴法

（E）面谈法

110、针对管理性组织和服务性组织，考评的重点主要集中在（）等几个方面

（A）整体素质 （B）工作效率 （C）工作方式（D）组织气氛（E）工作成果

111、运用头脑风暴法进行集体讨论时，应遵循的原则有（）

（A）鼓励别人改进想法（B）强调想法的数量（C）不批评别人的想法

（D）强调想法的质量（E）思想愈激进愈开放愈好

112、战略导向的 KPI 体系的特点包括（）

（A）自下而上汇总目标（B）以控制为中心（C）自上而下分解目标

（D）以战略为中心（E）考评指标以财务指标为主

113、可用客户关系分析图法提取关键绩效指标，该方法的特点包括（）

（A）应用范围广（B）可用于个人的工作产出分析 （C）适用于各种工作岗位

（D）可用于团队的工作产出评估 （E）可分析企业下属的各个部门

114、企业进行薪酬调查要了解的信息包括（）

（A）家庭人口 （B）奖金福利 （C）长期激励 （D）加班时间 （E）企业薪酬总额

115、对薪酬调查数据进行离散分析，具体方法有（）5

（A）四分位法 （B）简单平均法（C）百分位法 （D）加权平均法（E）中位数法

116、岗位薪酬制的特点有（）

（A）根据岗位支付薪酬 （B）主观性较强 （C）很难反映员工工作的质量和数量

（D）以岗位分析为基础 （E）有利于同工同酬的原则

117、影响企业薪酬水平的外部因素包括（）

（A）市场因素 （B）所属行业 （C）生活费用 （D）企业规模 （E）物价水平

118、实行一岗一薪制，需要分析并评价的岗位因素包括（ ）

（A）职责范围 （B）薪酬水平 （C）劳动强度

（D）责任大小 （E）在岗人数

119、企业年金方案的主要内容包括（）

（A）终止缴费的条件（B）计发办法 （C）支付企业年金待遇的条件

（D）支付方式（E）员工企业年金个人账户管理方式

120、以下对劳务派遣的表述正确的是（）

（A）劳务派遣单位是实际劳动关系的主体之一

（B）劳务派遣单位是形式劳动关系的主体之一

（C）被派遣劳动者的接受单位是形式劳动关系的主体之一

（D）被派遣劳动者的接受单位是实际劳动关系的主体之一

（E）派遣单位与被派遣的劳动者时间建立的不是劳动关系

121、劳务派遣中，用人单位应当履行的义务有（）

（A）提供相应的劳动条件和劳动保护 （B）支付绩效奖金

（C）注册资本不得少于200 万元 （D）应当与被派遣劳动者订立劳动合同

（E）连续用工的，实行正常的工资调整机制

122、按照劳动争议性质的不同，可以把劳动争议划分为（）

（A）权利争议 （B）利益争议 （C）个别争议 （D）集体争议 （E）团体争议

123、关于制定工资指导线的说法正确的有（）

（A）应当实行协商原则（B）只需符合企业的需求

（C）应密切关注国际经济发展状况（D）应坚持平均工资的增长低于劳动生产率增长的原则

（E）应符合国家宏观经济政策和对工资增长的总体要求

124、劳动组织优化主要包括（）等活动

（A）以劳务关系取代劳动关系（B）工作时间合理组织

（C）不同工种、工艺阶段合理组织（D）工作场地供应服务

（E）准备性和执行性工作合理组织

125、劳动争议仲裁的基本原则包括（）

（A）合议原则（B）强制原则 （C）一次裁决原则 （D）回避原则 （E）区分举证责任原则

**卷册二：专业能力**

一、简答题

1 、简述实施培训计划管理需要哪些配套措施？（14分）

2 、简述绩效沟通要注意哪些技巧？ （14分）

3 、简述调解委员会调解的程序？ （ 12分）

二、综合题

1、某大型国有机械制造企业集团（公司）下属五个分公司，八个加工厂，以及研究所、试验基地等 20个附属单位，现有员工 16000 多人，随着企业生产经营规模的不断扩张，技术装备水平的迅速提高，该企业对人力资源的需求不但在总量上发生了变化，而且在结构上也出现了根本性的转变。但该企业人事部张凡主任一直对其下属－计划主管小王的工作不甚满意，认为企业的人员计划明显滞后，缺乏前瞻性和完整性，不能满足人力资源开发的需要，对企业的人员招聘、配置、培训等项工作起到积极的指导作用。如果张凡经理让您来编制企业的人员计划，您认为：

**（1）该应当编制哪些人员计划才能满足企业人力资源管理的需要？（6 分）**

**（2）这些人员计划之间存在着何种关系以及如何保证这些计划的实施？（14 分）**

2、某地一家知名电子科技研发公司，每年都要从高等院校的 MBA 毕业生中选拔一批后备的管理人才，经过认真的研究，公司人力资源部决定通过资格审查和笔试等方法，按照一定比例进行人员筛选，然后采用无领导小组的方式，进行第三轮的人员精选，以最终挑选出符合岗位要求的候选人。公司人力资源主任领导责成招聘专员小李提出一个具体的实施方案，并做好各项前期准备工作。请结合本案例回答以下问题：

 **（1）在组织无领导小组讨论的面试前应做好哪些准备工作？（12 分）**

 **（2）在对编制讨论题目和设计评分表时应当注意哪些问题？（ 8 分）**

3、TC公司是一家典型的制造型企业，由刘某于2009年10月创建。刘某在创业之前在某国有大型企业工作16年，于是在TC公司成立之初便一手制定了公司的薪酬体系，前后经历了数次调整形成了现行的薪酬制度，薪酬水平处于市场工资水平的50%处，核心技术、管理人员的工资水平接近同行业薪酬水平的25%处，薪酬等级按行政级别确定，共分48级，薪酬等级间的级差为50－80元。但现在员工对工资很不满意，屡屡出现迟到、早退、怠工的现象；专业技术、管理岗位人员流失严重。为此刘某打算对人力资源管理制度，尤其是薪酬制度进行一次全新变革。

请结合本案例，回答以下问题：

1. **公司现行的体系存在哪些弊端？（6分）**

 **⑵公司如确立新的薪酬体系，应按照什么样的程序进行设计？（14分）**