**2015年11月人力资源管理师考试真题答案解析**

一、单项选择题

26、B  
27、B  
28、C  
29、C  
30、C  
31、D  
32、A  
33、C  
34、B  
35、D  
36、D  
37、A  
38、D   
39、C   
40、D   
41、D   
42、B   
43、A   
44、A   
45、B   
46、D   
47、C   
48、A   
49、A   
50、A   
51、C   
52、D   
53、D   
54、B   
55、A   
56、C   
57、A   
58、D   
59、D   
60、C   
61、A   
62、A   
63、A   
64、B   
65、B   
66、A   
67、B   
68、D   
69、D   
70、A   
71、A   
72、D   
73、D   
74、D   
75、D   
76、C   
77、B   
78、D   
79、C   
80、B   
81、B   
82、A   
83、A   
84、C   
85、C   
二、多项选择题  
86、ABCDE  
87、CDE  
88、AE  
89、ABCDE  
90、AC  
91、ABCE  
92、ABD  
93、CDE  
94、ABCDE  
95、ABCD  
96、ABCE  
97、ABCD   
98、ABCE   
99、ACDE   
100、ABE   
101、ABCE   
102、ACE   
103、ABCE   
104、BCD   
105、ADE   
106、ACDE   
107、ABCD   
108、ABDE   
109、BCDE   
110、CD   
111、ACDE   
112、ABD   
113、ABCE   
114、AE   
115、ACDE   
116、ACE   
117、ACD   
118、ABCD   
119、ABCD   
120、ACE   
121、ACE P356  
122、ACDE   
123、ACE   
124、ABCDE   
125、CDE

**一、简答题**

第1题答案：

培训课程的设计主要包括以下10个基本要素：

1）培训课程目标—根据环境和需求而定。（2分）

2）培训课程内容—以实现培训课程目标为出发点去选择并组合。（2分）

3）培训课程模式—有效体现培训内容，采用配套的组织与教学方法。（2分）

4）培训课程策略—培训程序的选择和资源的利用。（1分）

5）培训课程评价—对培训课程目标与实施效果的评价。（1分）

6）教材—适合学习者情况，提供适当信息。（1分）

7）学习者—学员的学习背景和能力，学员的类型、组织形式、学员规模等。（1分）

8）执行者—理解培训课程设计思想的主持人与教员。（1分）

9）时间—短、平、快，要求充分利用。（1分）

10）空间—可超越教室的空间概念。（1分）

第2题答案：

（1）在选择确定进行绩效考评方法，应当充分考虑以下三个重要的因素：

1）管理成本（3分）

在设计考评方法时，需要进行管理成本的分析，包括考评方法的研制开发成本，执行前的预付成本，实施应用成本，以及隐含成本等问题。

2）工作实用性（3分）

任何一种考评方法，都必须体现实用性的原则要求，即考评方法应充分满足组织绩效管理的需要，能在实际考评中推广应用。

3）工作适用性（3分）

考评方法的适用性是指考评方法、工具与岗位人员的工作性质之间的对应性和一致性，切实保证考评方法能够体现工作的性质和特点。

（2）对提出绩效管理的运行程序的具体要求时，主要应考虑以下2个问题：

1）考评周期的确定（3分）

考评周期除取决于绩效考评的目的，还应服从于企业人力资源与其他相关的管理制度。

2）工作程序的确定（3分）

上级主管与下属之间所形成的考评与被考评的关系，是企业绩效管理活动的基本单元。从企业单位的全局来看，绩效管理需按一定的时间顺序按部就班地推进。

**二、计算题**

（1）根据表1统计资料，工时总数：

1）甲产品实际完成定额工时（Q1tn）=15000×2.0=30000（1分）

2）乙产品实际完成定额工时（Q1tn）=10000×2.6=26000（1分）

3）丙产品实际完成定额工时（Q1tn）=5000×4.4=22000（1分）

4）丁产品实际完成定额工时（Q1tn）=12000×6.0=72000（1分）

5）全车间实际完成定额工时=30000+26000+22000+72000=150000（1分）

（2）再求四种产品及车间的劳动定额完成率：

1）甲产品劳动定额完成率=Q1tn／Q1t1=30000/24000=125%（1分）

2）乙产品劳动定额完成率=Q1tn／Q1t1=26000/20000=130%（1分）

3）丙产品劳动定额完成率=Q1tn／Q1t1=22000/20000=110%（1分）

4）丁产品劳动定额完成率=Q1tn／Q1t1=72000/60000=120%（1分）

5）全车间劳动定额完成率=Q1tn／Q1t1=15000/12400≈121%（1分）

表1报告期机加工车间产品生产与工时统计表（填表：2分）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 产品名称 | 工时定额(工时/件)tn | 实际产量(件)Q1 | 实际完成定额工时Q1tn | 实耗工时总数Q1t1 | 劳动定额完成程度指标(%) |
| 甲 | 2 | 15000 | 30000 | 24000 | 125 |
| 乙 | 2.6 | 10000 | 26000 | 20000 | 130 |
| 丙 | 4.4 | 5000 | 22000 | 20000 | 110 |
| 丁 | 6 | 12000 | 72000 | 60000 | 120 |
| 合计 | —— | —— | 150000 | 124000 | 121 |
| 注：生产工人平均出勤率为95% | | | | | |

（3）核算该车间计划期生产工人定员人数

1）先求出计划期的生产任务总量：

已知计划期生产任务总量是在报告期实际完成任务量的基础上各种产品产量提高10%，则：

全车间计划期生产任务总量，即应完成劳动定额工时总数=∑Q1tn=（15000×2×1.10）+（10000×2.6×1.10）+（5000×4.4×1.10）+（12000×6×1.10）=33000+28600+24200+79200=165000（2分）

2）生产工人年度劳动效率=年制度工日数×日制度工时数×劳动定额完成率=250（工日/年）×8（工时/工日）×121%=2420（工时/年）（2分）  
3）该车间计划期生产工人定员人数=年度计划生产任务总量／（生产工人劳动效率×出勤率）=165000／（2420×0.95）=165000／2299≈71.77≈72（人/年）（2分）

**三、综合分析题**

第1大题答案：

（1）校园招聘亦即上门招聘其主要有以下三种方式：

1）招聘张贴；（2分）

2）招聘讲座；（2分）

3）毕业分配办公室推荐。（2分）

校园招聘的适用范围：

1）校园招聘通常用来选拔工程、财务、会计、计算机、法律以及管理等领域具有初级水平的专业化人员。（1分）

2）一般来说，在企业中约有50%的工作经验少于3年的专业人员，是通过校园方式中招聘到的。（1分）

（2）在进行校园招聘时，宝洁公司应注意以下问题：

1）要注意了解和掌握政府在大学生就业方面的相关政策和规定。（2分）

2）一部分大学生在就业中有脚踩两只船或几只船的现象。（2分）

3）大学生由于缺乏社会经验，在走上社会之前，往往对自己有不切实际的过高评价，或存在好高骛远的倾向。（2分）

4）针对学生感兴趣的问题做好应答准备。（2分）

（1）本案例是因用人单位违反劳动安全卫生法规，不对职工实施劳动安全保护而引发的劳动争议案件。（2分）

（2）按照劳动法有关规定，劳动者有获得劳动安全保护的权利。公司没有提供李某必要的劳动保护用品，违反了劳动安全卫生法规，公司必须发给李某劳动保护用品。（4分）

（3）劳动者因患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间为停工留薪期。劳动者在评定伤残等级后，劳动者在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。（4分）

（4）本案中李某被确诊为职业病后，即向公司提出调离岗位的请求。李某的要求是正当合理的。本案中公司在李某提出调离要求3个月后，仍不调换李某的工作岗位，这是违法的。公司应为李某调换岗位，并承担在此期间的治疗费用。（4分）

（5）本案中李某被职业病鉴定机构确诊为尘肺病，患有尘肺病的劳动者有权享受职业病待遇。李某在暂停工作接受工伤医疗期间，公司应给予李某停工留薪待遇。同时，在医疗期终结后，公司依据劳动鉴定委员会的伤残鉴定等级，支付李某一次性伤残补助金并依法享受其他相关工伤保险待遇。（4分）

**四、方案设计题**

表1 操作复杂程度分级标准表

|  |  |
| --- | --- |
| 等级 | 分级定义 |
| 1 | 比较简单的手工操作，需1年以下的实习即可胜任的岗位。 2分 |
| 2 | 较复杂的手工或机手并动操作，需1年-2年实践经验的岗位。2分 |
| 3 | 较复杂或较多手工或机手并动操作，需2-3年实践经验的岗位。2分 |
| 4 | 较精细、复杂作业或较多手工操作，需3-5年实践经验的岗位。2分 |
| 5 | 较精细、复杂的作业，需5年以上经验才能胜任的岗位。2分 |

表2 产品质量要求程度分级标准表

|  |  |
| --- | --- |
| 等级 | 分级定义 |
| 1 | 无产品，工作质量要求严格或者产品单一，有一定质量要求。2分 |
| 2 | 产品品种、规格少，质量控制难度一般，质量要求一般。2分 |
| 3 | 产品品种、规格多，质量控制难度一般，质量要求严格。2分 |
| 4 | 产品品种、规格少，质量控制难度大，质量要求严格。2分 |
| 5 | 产品品种、规格多，质量控制难度大，质量要求严格。2分 |