



## 2023 年四级人力资源管理师《专业技能》模拟试卷

### 一、简答题（共 3 题）

#### 1. 请简述基本社会保险缴费的内容。

【参考解析】

基本社会保险缴费的内容：

- (1) 基本养老保险缴费。
- (2) 基本医疗保险缴费。
- (3) 失业保险缴费。
- (4) 工伤保险缴费。
- (5) 生育保险缴费。

#### 2. 请简述制定企业薪酬计划的工作程序。

【参考解析】

制订薪酬计划的工作程序如下：

- (1) 通过薪酬市场调查，比较企业各岗位与市场上相对应岗位的薪酬水平；
- (2) 了解企业财力状况，根据企业人力资源策略，确定企业薪酬水平；
- (3) 了解企业人力资源规划；
- (4) 根据上述资料编制企业薪酬计划表，计算公司薪酬总额；
- (5) 根据年度营业收入预测值，计算薪酬总额与营业收入的比值，并将比值与同行业或同地区或企业往年数据比较，以此为依据调整薪酬水平；
- (6) 各部门根据实际制定本部门薪酬计划，报人力资源部门汇总；
- (7) 人力资源部门比较并调整企业总体计划和各部门薪酬计划；
- (8) 企业薪酬管理委员会最终确定薪酬计划。

#### 3. 劳动合同法规定，用人单位可以单方面解除劳动合同的情形有哪些？

【参考解析】

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (2) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (3) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (4) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (5) 因劳动合同法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (6) 被依法追究刑事责任的。

### 二、计算题（共 1 题）

4. 某员工的岗位工资标准是 3480 元/月（月计薪天数为 21.75 天），10 月份该员工在国庆节期间休假 7 天，周末休息时间为 6 天，平时加班 12 小时，因病缺勤 1 天。请计算：





- (1) 该企业 10 月份的制度工时数。
- (2) 该员工 10 月份的实际工作工时数。
- (3) 如果不考虑扣个人所得税和各项保险，企业应支付该员工多少工资？

【参考解析】

- (1) 10 月份的制度工时数 =  $(31-7-6) \times 8 = 144$  小时 (3 分)
  - (2) 10 月份该员工实际工时数 =  $(31-7-6-1) \times 8 + 12 = 148$  小时 (3 分)
  - (3) 小时工资标准 =  $\text{月工资标准} / (\text{月计薪天数} \times 8) = 3480 / (21.75 \times 8) = 20$  元/小时
- 因此，应付该员工的工资 =  $3480 - 20 \times 8 + 20 \times 12 \times 150\% = 3480 - 160 + 360 = 3680$  (元)

### 三、案例分析题 (共 2 题)

5. 甲公司是个中等规模的企业，近年来，随着市场竞争的加剧，公司越来越意识到，要想把企业做大做强，必须加强绩效管理。今年，该公司在各部门推行了新的绩效管理制度，希望以此来调动员工的积极性。但是，研发部门的人员对绩效管理方案意见很大。公司对研发部门的考评方法如下：每季度考评一次，主要考核研发人员为企业创收的情况，连续四个季度部门排名在最后两名的员工将被辞退。被考评人平时很难从主管处获得对自己业绩优劣评估的反馈和相关的指导，只是到了季度考评时，部门领导才会对其做一次排序。

请问，甲公司研发部门的绩效管理存在哪些问题？

【参考解析】

甲公司研发部门的绩效管理存在的问题：

- (1) 考核指标和标准的确定缺乏科学性：研发人员的考核不应以其创收情况为主；
- (2) 主管和被考评者平时缺乏有效的沟通；
- (3) 主管对被考评者缺乏有效的绩效指导；
- (4) 考核周期不合理：研发人员不应实行季度考评，可按产品开发时间规律进行考评；
- (5) 对考评结果的处理不合理：研发人员工作性质具有长期性，而每年进行排序，辞退员工是不合理的，容易引起研发人员的短期行为。

6. 为创建一流的品牌精英团队，保持发展动力，某公司决定对外招聘具有相关工作经验的人员，作为品牌经理、市场经理和大区销售经理的后备人才。经过反复讨论，公司决定采用广告的形式对外发布招聘信息，请回答下列问题：

- (1) 该公司采用广告形式对外发布招聘信息具有哪些优势？
- (2) 该公司人力资源部门应怎样对应聘人员进行初步筛选？

【参考解析】

(1) 采用广告形式发布招聘信息的优势：

- ①成本比较低。
- ②信息发布迅速。
- ③可以利用招聘广告发布遮蔽广告。
- ④在广告中可以同时发布品牌经理、市场经理和大区销售经理的招募信息。
- ⑤可以为企业留出充足的时间空间。

(2) 对应聘者进行初步筛选的方法：

- ①通过分析应聘者的求职申请表，淘汰明显不符合条件的应聘者。





- ②通过分析应聘者的个人简历，筛选出较符合条件的应聘者。
- ③对未被淘汰的应聘者进行背景调查，淘汰不适合或弄虚作假的应聘者。
- ④规划下一轮的选拔并通知未被淘汰的应聘者参加。

