



湖南劳动人事职业学院  
HUNAN LABOR AND HUMAN RESOURCES VOCATIONAL COLLEGE

# 劳动与社会保障专业技能抽查 标准与题库

专业代码： 590203

适用年级： 2021 级

教研室主任： 罗柳妮

制订时间： 2021 年 8 月 13 日

系部审批人： 谢乾安

# 劳动与社会保障专业技能抽查标准

## 目 录

一、专业名称及适用对象 .....	3
1. 专业名称 .....	3
2. 适用对象 .....	3
二、考核目标 .....	3
三、考核内容 .....	3
1. 模块一 社保业务处理 .....	4
2. 模块二 人力资源管理 .....	6
3. 模块三 员工关系管理 .....	8
4. 模块四 社区劳动保障服务 .....	9
5. 模块五 岗位综合能力 .....	12
四、评价标准 .....	13
五、抽考方式 .....	15
六、附录 .....	15
1. 相关法律法规 .....	15
2. 相关规范与标准 .....	15

## 一、专业名称及适用对象

### 1. 专业名称

劳动与社会保障专业(专业代码: 650203)。

### 2. 适用对象

高职全日制在籍毕业年级学生。

## 二、考核目标

本专业技能考核,通过社保业务处理岗位模块、人力资源管理岗位模块、员工关系管理岗位模块、社区劳动保障服务岗位模块四大笔试模块和一个岗位综合能力模块,测试学生社会保险经办、劳动人事管理、劳动合同管理、员工关系协调、社区劳动保障服务等职业能力,考查学生服务意识、和谐意识、团队协作、沟通协调、政策运用、口头表达等职业素养。促进专业加强教学基本条件,深化课程教学改革,强化实践教学环节,增强学生创新创业能力,促进学生个性化发展,提高专业教学质量,培养适应信息时代发展需要的劳动与社会保障行业复合型技术技能人才。

## 三、考核内容

本专业技能考核包括岗位核心技能和职业素养技能,其中岗位核心技能有社保业务处理岗位、人力资源管理岗位、员工关系管理岗位、社区劳动保障服务岗位四大模块,职业素养技能有一个岗位综合能力模块。(具体内容见表1)

表 1 劳动与社会保障专业技能抽查考核内容

序号	模块	项目	题量
1	社保业务处理	1-1 办理社会保险登记	20 套
		1-2 办理社会保险征缴	
		1-3 社会保险账户管理	
		1-4 办理社会保险待遇给付	
2	人力资源管理	2-1 员工招聘与配置	30 套
		2-1 员工培训与开发	
		2-3 薪酬管理	
3	员工关系管理	3-1 解决劳动争议	20 套
		3-2 管理劳动合同	
4	社区劳动保障服务	4-1 失业人员就业和再就业服务	20 套
		4-2 社区退休人员社会化管理和城乡居民养老、医疗保险的参保管理	
		4-3 残疾人就业创业帮扶	
		4-4 劳动保障方面的政策宣传、咨询、解答	
5	职业素养技能	岗位综合能力	12 套

## 1. 模块一 社保业务处理

### 项目 1 办理社会保险登记

#### 基本要求：

#### (1) 技能要求：

- ①熟悉《社会保险法》、《养老保险条例》、《工伤保险条例》等法规并能具体应用；
- ②了解地方性社会保障劳动法规及其法律效力；
- ③熟悉用人单位参保登记、用人单位信息变更、新进人员参保登记办理的操作流程。

#### (2) 素养要求：

符合办理社会保障工作的基本素质要求（认真、细致、严谨、耐心、责任心），熟悉业务程序。

### 项目 2 办理社会保险征缴

### **基本要求：**

#### **(1) 技能要求：**

- ①熟悉《社会保险法》、《养老保险条例》、《工伤保险条例》等法规；
- ②了解地方性社会保障劳动法规及其法律效力；
- ③熟悉工伤、养老、医疗、公积金等社会保险征缴办理的操作流程；
- ④能准确识别并适用相关法律法规，解决社保纠纷。

#### **(2) 素养要求：**

- ①符合办理社会保障工作的基本素质要求（认真、细致、严谨、耐心、责任心），熟悉业务程序；
- ②并能分析案情要点，熟悉并能准确运用相关法律，快捷办理社会保障业务，为企业节约诉讼成本。

### **项目3 社会保险账户管理**

#### **基本要求：**

#### **(1) 技能要求：**

- ①熟悉《社会保险法》、《养老保险条例》、《工伤保险条例》、《失业保险条例》、《工伤保险条例》等法规并能具体应用；
- ②了解地方性社会保障劳动法规及其法律效力；
- ③熟悉职工养老保险个人账户使用规定、掌握职工从企业到机关的养老保险关系转移程序、掌握职工单位跨统筹地转移时，养老保险关系转移程序、熟悉职工病亡个人账户养老金继承的相关规定。

#### **(2) 素养要求：**

- ①具备社保专员的基本素质（严谨、认真、热情、耐心）和职业判断能力；
- ②具备继续学习和可持续发展的能力；
- ③具备为员工和为人民服务的奉献意识和强烈的社会责任感。

## 项目 4 办理社会保险待遇给付

### 基本要求：

#### (1) 技能要求：

- ①熟悉《社会保险法》、《养老保险条例》、《工伤保险条例》《失业保险条例》、《工伤保险条例》等法规并能具体应用；
- ②了解地方性社会保障劳动法规及其法律效力；
- ③熟悉职工失业保险待遇享受和支付规定、熟悉职工养老保险待遇的享受和支付规定、熟悉职工工伤认定和工伤赔偿程序及规定、熟悉职工生育保险待遇的享受和支付规定；
- ④能准确识别并适用相关法律法规，解决社保纠纷。

#### (2) 素养要求：

- ①具备社保专员的基本素质（严谨、认真、热情、耐心）和职业判断能力；
- ②具备继续学习和可持续发展的能力；
- ③具备为员工和为人民服务的奉献意识和强烈的社会责任感，为员工谋取最大的福利，减少用人单位的诉讼成本。

## 2. 模块二 人力资源管理

### 项目 1 员工招聘与配置

#### (1) 技能要求：

- ①能根据案例中企业的要求草拟招聘广告；
- ②能在招聘岗位描述和岗位规范的基础上，明确通过招聘广告需要传达的招聘信息，选择合适的招聘信息发布渠道；
- ③能根据题目所提供的背景资料分析企业的招聘岗位，设计结构合理、使用方便的面试评分标准表；
- ④能与应聘者进行面谈，观察了解应聘者的外表、谈吐、教育水平、工作经验、技能和兴趣、态度、进取心、应变能力、适应能力、领导能力以及人际关系能力等；

⑤能根据录取名单撰写录用通知。

## (2) 素养要求:

①能对给定的背景资料进行准确的分析,分析过程体现出一定的学习能力和创新能力;

②能对企业地理位置、应聘者活动范围、劳动力市场状况及招聘成本等因素进行分析,从中找出有用的信息并加以利用,体现人力资源管理从业者的观察能力、分析能力;

③能根据录用结果拟定录用通知,体现人力资源管理从业者要求的语言能力、理解能力与逻辑思维能力;

④能在测试时间内完成任务,体现良好的时间管理能力。

## 项目 2 员工培训与开发

### (1) 技能要求:

①能根据分析结论确定企业培训需求调查的目标;

②能根据企业和员工的现状及需要收集信息,确定培训需求调查的内容;

③能根据培训需求调查的目标及内容,设计格式正确、内容详实、条理清晰、可以具体操作执行的培训需求调查问卷;

④能在培训需求分析的基础上,确定培训项目,明确培训目标、内容及方式,设计具有准确性、实用性和可行性的培训方案;

⑤能掌握培训课程设计的程序,确定培训课程目标,安排培训课程的内容;

⑥能根据培训效果评估指标权重及培训效果评估指标标准,设计出直观、结构清晰、有效测量培训效果的评估表。

### (2) 素养要求:

①能对背景资料进行透彻分析,从中找出有用的信息并加以利用,体现劳动人事管理从业者要求的观察力、分析力与逻辑思维能力;

②具有认真、细致、严谨的职业素养,体现出一定的学习能力;

③能在测试时间内完成任务，体现良好的时间管理能力；

④对培训需求调查问卷的结构安排合理，格式规范，体现出劳动人事管理从业者的文字编排和撰写能力；

⑤对培训效果评估指标表格的格式安排合理，格式规范，体现出劳动人事管理从业者的文字编排和撰写能力。

### 项目3 薪酬管理

#### (1) 技能要求：

①能合理运用劳动分配率基准法、销售净额基准法、损益分歧点基准法等方法正确计算人工成本；

②能掌握各种社会保障金、住房公积金及个人所得税的计算方法。

#### (2) 素养要求：

能对据进行透彻分析、采用恰当方法进行相关薪酬福利计算，体现劳动与社会保障从业者要求的分析能力与计算能力。

## 3. 模块三 员工关系管理

### 项目1 解决劳动争议

#### (1) 技能要求：

①能够进行证据的收集、整理和保存；

②能够准确运用有关的证据证明待证事实；

③能够按照劳动争议仲裁程序处理个人和集体劳动争议；

④能够按照相关法定程序处理团体劳动争议案件；

⑤能够运用诉讼和仲裁的基本原理和知识解决劳动纠纷（诉讼和仲裁时效、诉讼和仲裁管辖、双方诉讼告知义务的履行等）。

#### (2) 素养要求：

①能对案情进行透彻分析，从中找出有用的法律信息并加以利用，体现企业员工关系管理者要求的观察力、分析力与逻辑思维能力；

②符合劳动争议解决的基本素质要求（认真、细致、严谨、耐心、



责任心)，有较强的程序法治意识，体现良好的程序规则运用能力；

③能结合案情，熟悉并能准确运用劳动法律规范，防范劳动争议，并采取有效对策解决劳动争议。

## 项目 2 管理劳动合同

### (1) 技能要求：

- ①能够清楚劳动合同的必备条款和形式要件；
- ②能够准确认定合同生效的时间；
- ③能够办理劳动合同订立后的变更环节的手续；
- ④能够办理劳动合同订立后的解除、终止环节的手续；
- ⑤能够对劳动合同履行、变更、解除进行法律风险识别。

### (2) 素养要求：

①能对案情进行透彻分析，从中找出有用的法律信息并加以利用，体现企业员工关系管理者要求的观察力、分析力与逻辑思维能力；

②具有认真、细致、严谨的职业素养，体现出劳动合同管理过程中有法可依、有法必依的工作态度；

③能准确适用相关法律规范，以规避劳动合同订立、履行、变更、解除、终止过程中的法律风险，指导劳动合同订立、履行、变更、解除、终止中的实务工作。

## 4. 模块四 社区劳动保障服务

### 项目 1 失业人员就业和再就业服务

#### (1) 技能要求：

①熟悉国家人力资源和社会保障部、湖南省人力资源和社会保障厅以及各地人力资源和社会保障局关于失业、就业和创业的政策规定和业务办理流程；

②熟悉《社会保险法》、《失业保险条例》，掌握失业保险的法律标准，掌握失业保险的享受条件，熟练解决失业保险待遇发放。能根据失业保险规定，帮助社区失业人员和就业困难人员办理失业登记、

失业金申领、组织就业培训、解决就业难题；

③熟悉社保业务网上办理流程，能准确指导社区居民办理失业金申领网上申报、就业培训网上申报等信息化社保业务。

## **(2) 素养要求：**

①有良好的心理素质，较强的心理调适能力、有奉献精神、有较强的服务意识；

②有良好的沟通协调能力、人际交往能力、团队合作能力、灵活应变能力、逻辑思维能力、学习领悟能力和信息处理分析能力等。能耐心细致为社区居民办理失业、就业和再就业相关业务；

③有敏锐的政策捕捉和政策运用能力，能根据国家 and 地方针对失业、就业、创业者发布的法律法规和政策分析案情要点，熟悉并能准确运用《社会保险法》、《失业保险条例》，解决社区居民失业、就业和创业问题，提升居民工作和生活幸福感。

## **项目 2 社区退休人员社会化管理和城镇居民医疗保险的参管理**

### **(1) 技能要求：**

①熟悉国家人力资源和社会保障部、湖南省人力资源和社会保障厅以及各地人力资源和社会保障局关于城镇居民养老保险和城镇居民医疗保险政策规定和业务办理流程；

②熟悉《社会保险法》、《养老保险条例》，掌握城镇居民养老保险和养老保险的享受条件，熟练计算城镇居民养老保险待遇发放。能根据城镇居民医疗和养老保险规定，帮助本辖区的居民办理城镇居民医疗保险和养老保险的参保；

③掌握本辖区退休人员的状况，能准确指导社区居民养老资格审核等信息化社保业务。

### **(2) 素养要求：**

①有良好的心理素质，较强的心理调适能力、有奉献精神、有较

强的服务意识；

②有良好的沟通协调能力、人际交往能力、团队合作能力、灵活应变能力、逻辑思维能力、学习领悟能力和信息处理分析能力等。能耐心细致为社区居民办理养老和医疗保险相关业务；

③有敏锐的政策捕捉和政策运用能力，能根据国家 and 地方针对医疗、养老的法律法规和政策分析案情要点，熟悉并能准确运用下相关保险条例，解决社区居民在医疗和养老问题，提升居民生活幸福感。

### 项目 3 残疾人就业创业帮扶

#### （1）技能要求：

①熟悉国家人力资源和社会保障部、中国残疾人联合会、湖南省人力资源和社会保障厅、湖南省残疾人联合会以及各地人力资源和社会保障局关于残疾人就业和创业扶持的政策规定和业务办理流程；

②熟悉《中华人民共和国残疾人保障法》、《残疾人就业条例》、掌握法律、条例中残疾人权益保障、残疾人就业、创业扶持相关规定，结合政策帮助社区有劳动能力和求职、创业意愿的残疾人办理就业登记、组织就业培训、帮助办理创业扶持业务；

③熟悉社保业务网上办理流程，能准确指导社区残疾居民办理就业登记、就业培训申请和创业扶持等网上申报业务。

#### （2）素养要求：

①有爱心、耐心、责任心、有奉献精神、有较强的服务意识、良好的心理素质；

②有良好的沟通协调能力、人际交往能力、灵活应变能力、逻辑思维能力、学习领悟能力和信息处理分析能力等。能灵活运用法律、政策为社区残疾居民办理就业、创业扶持业务；

③有敏锐的政策捕捉和政策运用能力，能根据国家 and 地方残疾人保障、就业、创业法律法规和政策分析案情要点，熟悉并能准确运用《中华人民共和国残疾人保障法》、《残疾人就业条例》，解决社区残

疾居民就业和创业问题，帮助残疾居民实现个人和社会价值。

#### 项目4 劳动保障方面的政策宣传、咨询、解答

##### (1) 技能要求：

①熟悉国家人力资源和社会保障部、湖南省人力资源和社会保障厅以及各地人力资源和社会保障局关于养老保险、医疗保险、就业失业政策规定和业务办理流程；

②熟悉社会保险法，掌握城镇居民养老保险、医疗保险和失业保险的享受条件，熟练计算城镇居民保险待遇发放。能根据城镇居民医疗和养老保险规定，帮助本辖区的居民办理城镇居民医疗保险和养老保险的参保；

③掌握本辖区退休人员的状况，能准确指导社区居民养老资格审核等信息化社保业务。

##### (2) 素养要求：

①有爱心、耐心、责任心、有奉献精神、有较强的服务意识、良好的心理素质；

②有良好的沟通协调能力、人际交往能力、灵活应变能力、逻辑思维能力、学习领悟能力和信息处理分析能力等。能灵活宣传政府的社保政策，并利用运用法律、政策为社区居民解答各类社保问题；

③有敏锐的政策捕捉和政策运用能力，能根据国家和地方社保法律法规和政策分析案情要点，熟悉并能准确运用社保政策，解决居民日常社保方面的问题，提升居民的满意度。

### 5. 模块五 岗位综合能力

##### (1) 技能要求

能够根据模拟情景，通过分析概括、组织协调，与服务对象进行面对面解说、沟通，主要测试考生的沟通能力。

##### (2) 素养要求

语言表达准确简洁、流畅清楚，能很好地表达自己的意思，善于

运用语音、语调、目光和手势。

#### 四、评价标准

本专业技能抽查采取过程考核和结果考核、技能考核和职业素养考核相结合的原则，根据考生操作的规范性、熟练程度、用时量和职业意识等因素评价过程成绩，根据测试结果和现场展示效果等因素评价结果成绩。各模块、项目、任务的技能评价要点如表 2 所示：

表 2 劳动与社会保障专业技能评价要点

序号	模块	项目	评价要点
1	社保业务处理	办理社会保险登记	熟悉用人单位参保登记、信息变更、新进人员参保登记办理的操作流程。
		办理社会保险征缴	熟悉《社会保险法》、《养老保险条例》、《工伤保险条例》等法规；能够胜任工伤、养老、医疗、公积金等社会保险征缴工作；能准确识别并适用相关法律法规，解决社保纠纷。
		社会保险账户管理	熟悉职工养老保险个人账户使用规定；熟悉职工工作从企业到机关变更，养老保险关系转移的规定和程序；熟悉职工工作单位跨统筹地转移，养老保险关系转移的规定和程序；熟悉职工病亡个人养老金账户继承的规定和程序；能准确识别并适用相关法律法规，解决社保纠纷。
		办理社会保险待遇给付	熟悉职工失业保险待遇享受和支付的规定和程序；熟悉职工养老保险待遇享受和支付的规定和程序；熟悉职工工伤认定和工伤赔偿的规定和程序；熟悉职工生育保险待遇享受和支付的规定和程序；从劳动者和用人单位的角度谋求最大社会保障福利。
2	人力资源管理	员工招聘与配置	能根据岗位要求草拟招聘广告；能选择合适的招聘信息发布渠道，选择合适招聘信息发布时间和方式；能根据录取名单撰写录用通知。
		员工培训与开发	能够正确确定企业培训需求调查的目标；能准确确定培训需求调查的内容；能够设计具有准确性、实用性和可行性的培训方案；能够明确培训前、培训中、培训后的相关工作流程；能进

			行有效的培训管理及控制；能够确定具体明确、可衡量、可实现的培训效果评估标准。
		薪酬管理	能够正确合理的确定人工成本,利用,能利用已有的数据进行透彻分析,采用恰当的方法进行相关薪酬福利计算。
3	员工关系管理	解决劳动争议	能够正确地指出案例争议双方和争议焦点,能够准确适用相关法律法规解决劳动争议,能够准确的选择仲裁管辖机构和诉讼管理机构;能够准确指出劳动者的诉求,收集对公司有利的证据。
		管理劳动合同	熟悉劳动合同订立、变更、解除、终止的流程和条件;能够防范劳动合同订立、变更、解除、终止的法律风险。
4	社区劳动保障服务	失业人员就业和再就业服务	能够熟悉《就业创业证》办理流程,能够准确完成就业困难人员认定,能帮助社区失业人员办理失业登记、失业金申领、生育补助申领。
		社区退休人员社会化管理和城乡居民养老、医疗保险的参保管理	熟悉城镇居民养老保险和城镇居民医疗保险政策规定和业务办理流程,能准确指出城镇居民医疗、养老保险享受条件,能熟练计算城镇居民养老保险待遇发放,能帮助本辖区的居民办理城镇居民医疗和养老保险的参保。
		残疾人就业创业帮扶	熟悉残疾人就业和创业扶持的政策规定和业务办理流程,能准确帮助社区有劳动能力和求职、创业意愿的残疾人办理就业登记、组织就业培训、帮助办理创业扶持业务。
		劳动保障方面的政策宣传、咨询、解答	能够融洽接待社区居民,能准确、流畅地为社区居民解答劳动保障方面的政策,能帮助本辖区的居民办理城镇居民医疗保险和养老保险的参保,能准确指出城镇居民养老保险、医疗保险和失业保险的享受条件,熟练计算城镇居民保险待遇发放,能准确指导社区居民养老资格审核等信息化社保业务。
5	岗位综合能力		良好的沟通、组织、协调能力;较强的分析概括能力;具备自信心、责任心、灵活性、情绪控制等个性特点和行为风格。

## 五、抽考方式

根据专业技能基本要求，本专业技能抽查内容包括社保业务处理、人力资源管理、员工关系管理、社区劳动保障服务四个笔试模块和一个情景模拟展示模块，每个模块下设若干考核项目。抽查时，要求学生能按照相关操作规范独立完成给定任务，并体现良好的职业精神与职业素养。

五个模块都为必考模块，由被测学生以抽签方式分别随机从五个模块试题库抽取一道题共五道题进行考核。

成绩计算方式：模块一、模块三各占分 20%，模块二、模块四各占分 20%，模块五占分 10%，总分 100 分。

每份考试模块试题由组考人员随机抽取，抽查场次根据考生人数结合考场条件具体安排，考试顺序由抽签决定。

## 六、附录

### 1. 相关法律法规

1. 《中华人民共和国社会保险法》
2. 《中华人民共和国劳动法》
3. 《中华人民共和国劳动合同法》
4. 《失业保险条例》
5. 《工伤保险条例》
6. 《生育保险条例》
7. 《劳动争议调解仲裁法》

### 2. 相关规范与标准

1. 《劳动关系协调员》国家职业技能标准
2. 中国人力资源开发研究会《中国人力资源管理职业水平标准》
3. 中华人民共和国劳动和社会保障部《企业人力资源管理师国家职业标准》

## 湖南省高等职业院校劳动与社会保障专业 学生专业技能抽查题库

劳动与社会保障专业技能抽查题库结构与内容的确定，依据教育部职业教育国家教学标准（劳动与社会保障专业），范围涵盖社保业务处理、人力资源管理、员工关系管理、社区劳动保障服务四个笔试技能模块，以及一个岗位综合技能面试模块，共计五个模块，每个模块下根据技能点设若干操作试题。

其中模块一社保业务处理共计 20 道题，共涵盖用人单位参保登记、用人单位社保信息变更、参保员工登记、社会保险办理、居民养老保险征缴、养老保险关系转移衔接、工伤保险征缴、失业保险征缴、医疗生育保险征缴、社会保险办理、城镇职工基本养老保险个人账户使用、职工跨统筹地就业，养老保险关系转移、职工跨统筹地就业，养老保险帐户转移、职工病亡养老金个人账户继承、职工失业保险待遇享受和支付、职工养老保险待遇享受和支付、职工工伤认定、处理工伤赔偿、职工生育保险待遇享受和支付等技能点。

模块二人力资源管理共计 20 道题，共涵盖人员招聘、人员培训与开发、薪酬管理 3 项核心技能。具体包括岗位分析、设计人力资源需求计划表、拟定招聘广告、撰写招聘计划、设计面试评分标准表、撰写录用通知、设计培训需求调查问卷、设计培训课程、组织与实施培训项目、培训效果的评估表、人工成本的确定以及薪酬福利的计算等技能点。

模块三员工关系管理模块共计 20 道题，共涵盖解决劳动争议和管理劳动合同 2 项核心技能。具体包括解决劳动争议的技能、证据的收集与举证的技能、订立劳动合同的技能、履行与变更劳动合同的技能、解除与终止劳动合同的技能等个技能点。

模块四社区劳动保障服务模块共计 20 道题，共涵盖城乡居民养



老保险、医疗保险宣传及参保服务、失业人员就业与再就业服务、残疾人就业创业服务、社区劳动保障政策宣传及解答等 4 项核心技能。具体包括养老保险待遇领取业务、城乡居民养老保险关系终止和注销业务、城乡居民医疗保险催缴业务、新生儿医疗保险业务、未参保人员享受城镇居民医疗保险待遇、特殊人群缴纳城镇居民医疗保险业务、《就业创业证》办理材料及流程、职工享受失业保险待遇的条件和期限、欠缴失业保险费企业的失业人员失业保险待遇的申领及享受期限、残疾人就业需求登记及申请材料、残疾人创业扶持申请条件及材料等技能点。

模块五岗位综合能力现场展示 12 道题。现场展示形式为角色扮演或者通过 PPT 进行现场演讲展示，具体包括员工沟通、解决劳动争议、医疗保险政策解答、社会保险费用征缴、社会保险参保宣传、组织实施招聘解说、招聘方法解说等技能点。

五大模块共计 92 道题，其中笔试题 80 道题以及现场展示题 12 道题。

# 湖南劳动人事职业学院专业技能

## 抽查考试题库

### 模块一 社保业务处理

### 劳动与社会保障专业

# 劳动与社会保障专业技能抽查题库

## 模块一 社保业务处理

### 目 录

项目 1 社会保险登记 .....	20
1. 试题编号: T1-1 用人单位参保登记 .....	20
2. 试题编号: T1-2 用人单位社保信息变更 .....	21
3. 试题编号: T1-3 参保员工登记 .....	23
项目 2 社会保险征缴 .....	25
4. 试题编号: T1-4 社会保险办理 .....	25
5. 试题编号: T1-5 社会保险办理 .....	27
6. 试题编号: T1-6 养老保险关系转移衔接 .....	29
7. 试题编号: T1-7 工伤保险征缴 .....	31
8. 试题编号: T1-8 失业保险征缴 .....	33
9. 试题编号: T1-9 医疗生育保险征缴 .....	36
10. 试题编号: T1-10 社会保险办理 .....	38
项目 3 社会保险账户管理 .....	39
11. 试题编号: T1-11 城镇职工基本养老保险个人账户使用规定 .....	40
12. 试题编号: T1-12 职工跨统筹地就业, 养老保险关系转移 .....	43
13. 试题编号: T1-13 员工跨统筹地区就业, 养老保险账户转移 .....	45
14. 试题编号: T1-14 职工病亡养老金个人账户继承 .....	48
项目 4 社保待遇给付 .....	50
15. 试题编号: T1-15 职工失业保险待遇享受和支付 .....	50
16. 试题编号: T1-16 职工养老保险待遇的享受和支付 .....	53
17. 试题编号: T1-17 职工基本养老保险待遇领取业务 .....	55
18. 试题编号: T1-18 职工工伤认定 .....	58
19. 试题编号: T1-19 处理工伤赔偿 .....	60
20. 试题编号: T1-20 职工生育保险待遇的享受和支付 .....	63

## 项目 1 社会保险登记

### 1. 试题编号：T1-1 用人单位参保登记

#### (1) 任务描述

##### 背景资料：

你大学毕业后新成立了一家企业。

##### 测试任务 1 参保单位信息构成

请设计企业基本信息。包括企业的名称、地点、业务内容、成立时间、性质、单位负责人、缴费业务负责人等基本要素。（35 分）

##### 测试任务 2 企业参保登记

请对本企业的基本信息进行参保登记。包括办理地点、办理流程、所需材料等基本要素。（55 分）

请设计企业基本信息：

请对本企业的基本信息进行参保登记：

#### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 办理用人单位参保登记操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

#### (3) 考核时量

60 分钟

#### (4) 评价细则

#### 办理用人单位参保登记试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办理社会保险登记 (100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求。 (按0/2/5分的标准评分)	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求 (按0/2/5分的标准评分) (按0/2/5分的标准评分)	
	用人单位参保登记	90分	不能设计企业基本信息，要素不齐全的，每缺一项，扣5分。	
			不能正确指出社会保险登记所需材料的，每缺一项 5 分。	
			不清楚社会保险登记的流程，每错一项，扣5分。	
			不清楚社会保险登记的地点的扣5分。	
合计	100分			

## 2. 试题编号：T1-2 用人单位社保信息变更

### (1) 任务描述

**背景资料:**

长沙市 A 贸易有限责任公司；组织机构代码证：800229\*；电话：0731-823××；单位住址：长沙市市岳麓区 X×× 中路×× 号 X× 大厦 9×× 室；邮编：430000；单位类型：法人企业；负责人：张××；负责人身份证号：1101051965022159××；电话 155123×× 缴费负责人：马××；所在部门：人力资源部；电话：155321××；开户银行与行号：农行\*\*支行；06×；银行账号：040101040007815。

**测试任务 1 用人单位信息变更的资料**

该公司电话变更为长 0731-833××，你作为该公司的社保专员，需要准备哪些资料办理社保信息变更？（40 分）

**测试任务 2 用人单位信息变更的流程**

假如你公司因故搬家，从长沙岳麓区搬到开福区，要到社会保险业务经办机构办理何种业务？要求写出办理业务的流程。（50 分）

该公司电话变更为长 0731-833××，你作为该公司的社保专员，需要准备哪些资料办理社保信息变更：
--

假如你公司因故搬家，从长沙岳麓区搬到开福区，要到社会保险业务经办机构办理何种业务？要求写出办理业务的流程、材料。
--

**(3) 实施条件**

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 办理用人单位社保信息变更操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

#### (3) 考核时量

60 分钟

#### (4) 评价细则

#### 办理用人单位社保信息变更试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办理社会保险登记 (100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分标准评分）	
	用人单位参保信息变更	90分	不清楚用人单位信息变更的资料，每缺一项，扣 10 分。	
			不清楚用人单位信息变更的流程，每缺一个步骤 10 分。	
合计		100分		

### 3. 试题编号：T1-3 参保员工登记

#### (1) 任务描述

##### 背景资料：

你成功应聘进入一家公司担任社保专员。

##### 测试任务 1 参保员工信息构成

请为其招用 6-10 个员工，设计员工基本信息表。包括人员构成、工资待遇等基本要素。（40 分）

## 测试任务 2 参保员工信息登记

请对参保员工进行人员信息登记。包括所需资料、流程等基本要素。(50 分)

请设计员工的基本信息：
请对新员工的基本信息进行参保登记：

### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 办理参保员工登记操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价细则

#### 办理参保员工登记试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办理社	职业	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不	



会保险 登 记 ( 100 分)	素养		服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	
	员工信息构成	90分	不清楚参保员工信息构成的，每缺一项，扣10分。	
			不清楚参保员工信息登记的要求的，每项 5 分。	
	合计	100分		

## 项目 2 社会保险征缴

### 4. 试题编号：T1-4 社会保险办理

#### (1) 任务描述

##### 背景资料：

2018 年 3 月 2 日吕某与长沙某化学制品生产企业签订了为期两年的劳动合同，合同中明确吕某的岗位为原料注入工，明确了工作职责条件，合同约定月薪为 5500 元。

#### 测试任务 办理社会保险

作为公司的社保专员，请完成以下社会保险的办理工作。（90 分）

请确定吕某社保种类：
公司为吕某向当地社会保险经办机构办理社会保险登记应提交资料：

请确定吕某的社保缴纳基数：
若该地区社会保险缴费比例如下：（养老保险：单位 16%，个人 8%；医疗保险：单位 8.7%，个人 2%；失业保险：单位 0.7%，个人 0.3%；工伤保险：单位 0.4%）请计算吕某的社会保险单位和个人的缴费金额。

### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 办理社会保险操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟

#### (4) 评价细则

##### 办理社会保险试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办理社会保险登记 (100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	
	办理社会保险	90分	不清楚社会保险的险种的，险种每错一项，扣5分。	
			不清楚社会保险登记的材料，每错一项，扣5分。	
			不懂社会保险缴费计算方法的，缴费计算方法每错一项，扣10分。	
	合计	100分		

#### 5. 试题编号：T1-5 社会保险办理

##### (1) 任务描述

##### 背景资料：

2018年3月2日王某与长沙某医药生产企业签订了为期两年的劳动合同，合同中明确王某的岗位为销售经理，明确了工作职责条件，合同约定月薪为6000元。

##### 测试任务 办理社会保险

作为公司的社保专员，请完成以下社会保险的办理工作。（90分）

请确定王某社保种类：

--

公司为王某向当地社会保险经办机构办理社会保险登记应提交资料：
请确定王某的社保缴纳基数：
若该地区社会保险缴费比例如下：（养老保险：单位 16%，个人 8%；医疗保险：单位 8.7%，个人 2%；失业保险：单位 0.7%，个人 0.3%；工伤保险：单位 0.4%）请计算王某的社会保险单位和个人的缴费金额。

## （2）实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 办理社会保险操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备

测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备
------	---	----

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价细则

#### 办理社会保险试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办理社会保险登记 (100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分标准评分）	
	办理社会保险	90分	不清楚社会保险的险种的，险种每错一项，扣 5 分。	
			不清楚社会保险登记的材料，每错一项，扣 5 分。	
			不懂社会保险缴费计算方法的，缴费计算方法每错一项，扣 10 分。	
	合计		100分	

## 6. 试题编号：T1-6 养老保险关系转移衔接

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

2009 年，城乡居民养老保险参保人刘某时年 53 岁，在户籍地 A 县开始参加城乡居民养老保险，连续缴费，每年个人缴费 100 元，集体补助 40 元，政府补贴 30 元。2015 年，外出到 B 市打工，同时又参加了城镇职工养老保险，当年缴纳 12 个月的养老保险费。其年满 60 周岁时欲领取城乡居民养老保险待遇。

#### 测试任务 1 基本养老金水平

职工退休时，确定其本人基本养老金水平的因素有哪些？（20分）

### 测试任务2 养老保险关系转移衔接

作为社保业务经办人员，请问参保人员何时何地申请办理城乡养老保险制度衔接？（20分）那刘某养老保险关系转移衔接该如何处理？（50分）要求条理清楚。

职工退休时，确定其本人基本养老金水平的因素有哪些：
参保人员何时何地申请办理城乡养老保险制度衔接？
刘某养老保险关系转移衔接该如何处理？

### (2) 实施条件

每个测试室30人，需配备1间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

表1 办理养老保险关系转移衔接操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室1个，每个教室容纳30个学生	必备

工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价细则

#### 办理养老保险关系转移衔接试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办理养老保险关系转移衔接 (100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）。	
	办理养老保险关系转移衔接	90分	不清楚基本养老金水平确定因素的，每缺一项，扣 5 分。	
			不了解养老保险关系转移衔接业务办理地点的，扣 20 分。	
			不清楚养老保险关系转移衔接业务办理流程的，每错一项扣 10 分；不清楚养老保险关系转移衔接业务办理材料的，每错一项扣 10 分。	
	合计	100分		

## 7. 试题编号：T1-7 工伤保险征缴

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

2018 年 6 月 15 日，张某大学毕业后，成功应聘进入到一家知名软件公司，担任软件工程师。办理完入职后，公司开始给他进行社保登记，缴纳社保，可张

某发现公司并没有为他缴纳工伤保险。作为社会保障业务经办人员，请回答张某的以下咨询：

**测试任务 1 工伤保险的缴费主体**

请问工伤保险的缴费主体有哪些？（30 分）

**测试任务 2 工伤保险的缴费基数**

请问工伤保险的缴费基数如何确定？（45 分）

**测试任务 3 工伤保险的缴费比例**

请问工伤保险的缴费比例是多少？（15 分）

工伤保险的缴费主体：
工伤保险的缴费基数：
工伤保险的缴费比例：

**(2) 实施条件**

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：



### 办理工伤保险征缴操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

#### (3) 考核时量

60 分钟

#### (4) 评价细则

#### 办理工伤保险征缴试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办理工伤保险征缴 (100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）。	
	办理工伤保险征缴	90分	不清楚工伤保险的缴费主体的，主体每错一项，扣 10 分。	
			不清楚工伤保险的缴费基数的，每错一项扣 15 分。	
			不清楚工伤保险的缴费比例的，扣 15 分。	
	合计	100分		

### 8. 试题编号：T1-8 失业保险征缴

#### (1) 任务描述

#### 背景资料

夏某今年 40 岁，是 A 市的农民工，在一家建筑公司工作五年。2020 年因为

疫情原因，公司大规模裁员，夏某被解雇了。失业后，夏某在社保经办机构查询到，公司从来没有为自己缴纳过失业保险。公司人力资源专员说，失业保险是他自己没交，公司不负责。夏某从这家建筑公司失业后，经参保地失业保险经办机构审核，可享受 18 个月的失业保险待遇，并按规定为张某按月缴纳职工基本医疗保险费。张某在领取完第 10 个月失业保险待遇后，找到新工作，他月工资 5000 元，（当地上一年度社会平均工资为 3300 元），新单位为其缴纳各项社会保险。

### 测试任务 1 农民工失业保险征缴

请问该公司的做法是否合理？为什么？（10 分）

### 测试任务 2 失业保险缴费主体

失业保险的征缴主体有哪些？（30 分）请问张某入职后，职工基本医疗保险费可否继续由失业保险机构代为缴纳？请说明理由。（10 分）

### 测试任务 3 失业保险缴费基数和比例

失业保险缴费基数和比例是多少？（40 分）

该公司的做法是否合理？为什么？
失业保险的征缴主体：
夏某入职后，职工基本医疗保险费可否继续由失业保险机构代为缴纳？请说明理由。

失业保险缴费比例：

### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 办理失业保险征缴操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价细则

#### 办理失业保险征缴试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办理失业保险征缴 (100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分标准评分）。	

	办理失业保险征缴	90分	不清楚农民工失业保险征缴基本政策的，扣10分。	
			不清楚失业保险的缴费主体的，主体每错一项，扣10分。	
			不清楚失业保险的缴费基数和比例，每错一项扣15分。	
			不清楚失业人员基本医疗保险费缴纳政策的，扣10分。	
合计	100分			

## 9. 试题编号：T1-9 医疗生育保险征缴

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

小朱，女，今年三十岁，于2018年1月进入A市娱乐传媒公司，月工资5000元（当地职工上一年度月平均工资为3300元）。2018年2月小朱怀孕，生产后患有产后抑郁症，需要治疗。

#### 测试任务1 生育保险的缴费主体

请问生育保险是由单位缴纳还是个人缴纳？（15分）

#### 测试任务2 生育保险的缴费基数

请问小朱生育保险的缴费基数是多少？（45分）

#### 测试任务3 医疗保险缴费比例

小朱的医疗保险缴费比例是多少？（30分）

生育保险的缴费主体：
小朱生育保险的缴费基数：

小朱的医疗保险缴费比例：

### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 办理医疗生育保险征缴操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价细则

#### 办理医疗生育保险征缴试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办理生育医疗 保险征 缴(100 分)	职业 素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按	

			0/2/5分的标准评分)。	
办理医疗生育保险征缴	90分		不清楚农民工失业保险征缴基本政策的，扣10分。	
			不清楚生育保险的缴费主体的，扣15分。	
			不清楚生育保险的缴费基数的，每错一项扣15分。	
			不清楚医疗保险的比例的，扣30分。	
合计	100分			

## 10. 试题编号：T1-10 社会保险办理

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

2018年4月1日朱某与长沙某机械制造公司签订了劳动合同，合同中明确约定了工作岗位和工作职责条件，并约定每月工资为5500元，工作年限2年。

#### 测试任务 办理社会保险

作为公司的社保专员，请完成如下社会保险的办理工作。（90分）

请确定朱某社保种类：
你应该在新员工入职多久内去何地办理新员工社保登记？
为朱某办理社会保险登记应提交哪些材料？

<p>请计算各项社保缴费的数额：（若确定朱某的社保缴纳基数为 5500 元，若该地区社会保险缴费比例如下：养老保险：单位 16%，个人 8%；医疗保险：单位 8.7%，个人 2%；失业保险：单位 0.7%，个人 0.3%；工伤保险：单位 0.4%）</p>

### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 办理社会保险操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价细则

#### 办理社会保险试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办 理 社 会 保 险	职业 素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严	

征 缴 ( 100 分)			重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分的标准评分）	
	办理社会保险	90分	不清楚社会保险的险种的，险种每错一项，扣5分。	
			不清楚办理社会保险登记的时限的，扣 5 分；不清楚办理社会保险登记的地点的，扣 5 分。	
			不清楚社会保险登记的具体材料的，每错一项扣 5 分。	
			不清楚社会保险缴费计算方法的，缴费计算方法每错一项，扣 10 分。	
合计	100分			

### 项目 3 社会保险账户管理

#### 11. 试题编号：T1-11 城镇职工基本养老保险个人账户使用规定

##### (1) 任务描述

##### 背景资料：

王某大学毕业后在一家大公司工作，单位为其办理了基本养老保险参保手续，王某父母务农为生，王某工作三年后，父母双双重病，花光了王某积蓄，为了给父母治病，他想到了自己的养老金，于是找到单位有关负责人，想和单位签一个协议，王某保证他将在单位好好工作至正常退休，条件是同意他提前支取养老金，可以用这部分钱给父母治病，希望得到用人单位的答应，王某随即拨打了社保专员办公室电话。

##### 测试任务 1 职工领取基本养老保险待遇的条件和退休手续的办理

假设你作为该企业的社保专员，根据背景材料，请帮助王某列出按月享受养老保险待遇的条件（20分）和退休业务办理流程及需准备的资料（40分），要求条理清楚。

##### 测试任务 2 职工养老保险个人账户使用相关规定



假设你作为该企业的社保专员，根据背景资料，帮助王某分析能否提前支取个人账户养老金的相关规定。（30分）

职工领取养老金条件：
退休业务办理流程及需准备的资料：
职工养老保险个人账户使用相关规定：

## （2）实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 办理城镇职工基本养老保险个人账户资金提取使用业务操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价细则

办理城镇职工基本养老保险个人账户资金提取使用业务试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核要点	得分
办理职工基本养老保险个人账户资金提取（100分）	职业素养	3分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
		2分	卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	
		5分	文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）	
	职工领取基本养老保险待遇的条件和退休手续的办理	30分	明确享受养老保险待遇条件，两个关键词：年龄（达到法定退休年龄）和年限（累计缴费至少满15年）。缺一项条件，扣10分；每个条件分析不正确或不全面扣5分。	
		40分	审批地错误，扣4分。退休业务办理必需资料，缺一项扣9分。	
	职工养老保险个人账户使用相关规定	20分	明确个人账户不得提前支取和能继承的相关规定。缺一项扣10分；每项规定分析不正确或不全面扣10分。	
	合计	100分		

12. 试题编号：T1-12 职工跨统筹地就业，养老保险关系转移

(1) 任务描述

背景材料：

李某 2016 年大学毕业后进入湖南省岳阳市某企业工作，工作两年后跳槽到长沙市某企业，他担心工作变动后原来交的养老保险会不会白交，于是他找到了所在地的人力资源和社会保障局了解情况。

测试任务 1 职工工作单位转移，养老保险关系转移相关规定

假设你作为社会保险经办机构窗口工作人员，结合背景材料，应如何解答养老保险白交的问题呢？（30 分）

测试任务 2 职工工作单位转移，养老保险关系转移程序

根据背景材料，李某从岳阳某企业跳槽到长沙某企业，请帮助李某梳理其养老保险关系转移规定和程序？（60 分）

员工工作单位转移，养老保险转移规定：
员工工作单位转移，个人账户转移：
员工工作单位转移，养老保险关系转移所需资料和办理程序规定：

--

**(2) 实施条件**

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

**办理 A 企业到 B 企业养老保险账户转移操作技能模块实施条件**

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

**(3) 考核时量**

60 分钟

**(4) 评价细则**

**办理 A 企业到 B 企业养老保险账户转移试题评价细则**

项目	评价内容	配分	考核要点	得分
办理A企业到B企业养老保险账户转移 (100分)	职业 素养	3分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
		2分	卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	
		5分	文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分的标准评分）	

职工工作单位转移, 养老保险关系转移相关规定	20分	员工工作单位转移, 养老保险转移规定, 缺一项扣10分; 规定分析不正确或不全面扣5分。	
职工工作单位转移, 养老保险关系转移程序	30分	员工工作单位变动, 个人养老保险关系转移基本养老保险关系和个人账户档案, 还需要转移职工个人账户基金, 个人账户存储额实行累计计算。缺一项, 扣15分; 转移分析不正确或不全面扣10分。	
	40分	员工工作单位表变动, 养老保险关系转移需要提出养老保险关系转移续接申请和必备材料。缺一项材料, 扣10分。	
合计	100分		

### 13. 试题编号: T1-13 员工跨统筹地区就业, 养老保险账户转移

#### (1) 任务描述

##### 背景材料:

杨某在湖南某公司工作, 养老保险已经缴费12年, 2019年他打算跳槽到深圳某公司工作, 跳槽前他找到公司, 向社保专员咨询, 如果要换工作, 个人缴费部分是否还有效? 办理养老保险关系转移的同时, 是否可以一起转移个人账户所有存储额?

##### 测试任务1 职工工作单位跨统筹地转移, 养老保险关系转移相关规定

假设你作为企业社保专员, 根据背景材料, 请帮助杨某回答换工作后, 个人缴费部分是否有效。(20分)

##### 测试任务2 员工工作单位跨统筹地转移, 养老保险关系转移接续程序

假设你作为企业社保专员, 根据背景材料, 请帮助李某梳理其养老保险关系能否转移以及转移程序。(70分)

员工工作单位跨统筹地转移，养老保险关系转移相关规定：

员工工作单位跨统筹地转移，个人养老保险关系转移程序：

员工工作单位跨统筹地转移，养老保险关系转移接续程序：

## (2) 实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 办理员工跨统筹地区就业，养老保险账户转移操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

## (3) 考核时量

60 分钟

#### (4) 评价细则

办理员工跨统筹地区就业，养老保险账户转移试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核要点	得分
办理员工跨统筹地区就业，养老保险账户转移（100分）	职业素养	3分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
		2分	卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	
		5分	文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）	
	职工工作单位跨统筹地转移，养老保险关系转移相关规定	20分	员工工作单位转移，养老保险转移规定，缺一项扣10分；规定分析不正确或不全面扣5分。	
	员工工作单位跨统筹地转移，养老保险关系转移接续程序	30分	员工工作单位跨统筹地转移，个人养老保险关系转移基本养老保险关系和个人账户档案，还需要转移职工个人账户基金，个人账户存储额实行累计计算。缺一项，扣15分；转移分析不正确或不全面扣10分。	
		40分	员工工作单位跨统筹地转移，养老保险关系转移需要提出养老保险关系转移接续申请。缺一项申请，扣10分；每项申请分析不正确或不全面扣5分。	
	合计	100分		

**14. 试题编号：T1-14 职工病亡养老金个人账户继承**

**(1) 任务描述**

**背景材料：**

刘芳，长沙市某房地产企业职工，于2018年9月办理退休手续，在领取了6个月的退休金后就病故了。处理完刘芳的后事，她的家属想到了在职期间刘芳从工资里面代扣了定额的养老保险费，现在病故了，那她在职期间缴纳的养老保险费能否退还给家属呢？于是他们找到了刘芳原工作的房地产公司了解情况。

**测试任务 1 职工领取基本养老保险待遇的条件**

假设你作为该公司的社保专员，根据背景材料，结合领取退休金待遇，请梳理职工正常享受养老保险待遇的条件。（20分）

**测试任务 2 职工个人账户构成和继承**

假设你作为该公司的社保专员，根据背景材料，请向刘某家属解答关于养老保险个人账户的构成（30分）和养老保险费继承的相关事宜（40分）。

职工领取养老金的条件：

职工养老保险个人账户构成：

职工去世，养老保险账户继承：





## (2) 实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 办理职工病亡养老金账户继承操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

## (3) 考核时量

60 分钟

## (4) 评价细则

### 办理职工病亡养老金账户继承试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核要点	得分
办理职工病亡养老金账户继承（100 分）	职业素养	3分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
		2分	卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分标准评分）	
		5分	文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分标准评分）	
	职工领取基本养老保险待遇的条件	20分	明确享受养老保险待遇条件，两个关键词：年龄（达到法定退休年龄）和年限（累计缴费至少满15年）。缺一项条件，扣10分；每个	

			条件分析不正确或不全面扣5分。	
职工养老保险 个人账户构成 和继承	30分		个人账户的构成，包括三个方面。缺一项扣10分。	
	40分		明确个人账户继承的相关规定。个人账户能否提前支取，情形分析正确得20分；个人账户能否继承，情形分析正确得20分。	
合计	100分			

#### 项目 4 社保待遇给付

##### 15. 试题编号：T1-15 职工失业保险待遇享受和支付

###### (1) 任务描述

###### 背景材料：

黄某 2017 年来长沙工作，与用人单位签订了 3 年的劳动合同，单位为其参加包括失业保险在内的各项社会保险。2019 年 5 月由于所在单位经营调整，缩减非技术人员，该单位与赵某协商解除劳动关系，黄某心灰意冷，工作没了，工资收入中断，生活开支便成了大问题。想到自己在职时参加了失业保险，肯定能享受失业保险金，黄某瞬间看到了希望。于是黄某拨通了原公司社保专员的办公电话。

###### 测试任务 1 员工失业后，社保专员的工作职责

假设你作为该公司社保专员，结合背景材料，黄某从你所在的公司失业后，你需要完成哪些工作呢？（10 分）

###### 测试任务 2 员工失业保险金领取条件、时限和停止享受的情形

假设你作为该公司的社保专员，根据背景材料，请帮助黄某梳理领取失业保险金的条件（30 分）时限的相关规定（30 分）以及明确停止享受失业保险金的条件（20 分）。

员工失业，社保专员工作职责：

--

失业保险金领取条件：
失业人员领取失业金时限具体标准：
停止享受失业保险待遇的情形：

## (2) 实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 办理职工失业保险待遇享受和支付技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价细则

办理职工失业保险待遇享受和支付试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核要点	得分
办 理 失 业 保 险 待 遇 支 付（100 分）	职业 素养	3分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
		2分	卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	
		5分	文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分的标准评分）	
	员工失业后，社 保专员的工作 职责	10分	明确员工失业，企业社会保险负责人应当履行的职责，包括两个方面。缺一项职责，扣 5 分；每项职责分析不正确或不全面扣 3 分。	
	员工失业保险 金领取条件、时 限和停止享受 的情形	30分	明确享受失业保险待遇条件包括三个条件。缺一项享受待遇条件，扣10分；每一项待遇条件分析不正确或不全面扣5分。	
		30分	明确享受失业保险待遇期限和失业人员缴费年限和期限密切相关。缴费年限和待遇享受	

			期限关联缺一项扣10分；每一项关联分析不正确或不全面扣5分。	
		20分	停止享受失业保险的条件包括七种情形。答对1种情形，得5分；答对4种情形，即可得满分。	
	合计	100分		

## 16. 试题编号：T1-16 职工养老保险待遇的享受和支付

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

李先生，现就职于长沙市某大型广告公司，2020年7月份即将达到法定退休年龄，本以为退休，不用工作了，在家按月领取退休金是一件很值得开心的事情，但是李先生却怎么也高兴不起来，一问才知道，他通过查询得知，自己的养老保险还只缴了12年，退休在即，担心自己不能正常享受养老保险待遇，于是李先生找到了公司社保专员办公室，一探究竟。

#### 测试任务1 职工领取基本养老保险待遇的条件

假设你作为该公司社保专员，结合背景材料，帮助李先生梳理享受养老保险待遇必须满足的条件有哪些。（20分）

#### 测试任务2 职工退休业务办理程序和领取养老金途径

假设你作为该公司的社保专员，根据背景材料，请帮助李先生罗列退休业务办理流程及需要准备的资料（40分）、梳理领取养老金的途径（30分）。

职工享受养老保险待遇的条件：

--

退休业务办理流程及需要准备的资料：
职工领取养老金的途径（缴费年限不足 15 年时）：

**(2) 实施条件**

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

**办理职工养老保险待遇的享受和支付技能模块实施条件**

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

**(3) 考核时量**

60 分钟

**(4) 评价细则**

**办理职工基本养老保险待遇的享受和支付试题评价细则**

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办 理 养 老 保 险 待 遇 给	职业 素养	3分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，	

付（100分）			成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
		2分	卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	
		5分	文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）	
	职工领取基本养老保险待遇的条件	20分	明确享受养老保险待遇条件，两个关键词：年龄（达到法定退休年龄）和年限（累计缴费至少满15年）。缺一项条件，扣10分；每个条件分析不正确或不全面扣5分。	
	职工退休业务办理程序和领取养老金途径	70分	审批地错误，扣4分。退休业务办理必需资料，缺一扣9分。 缴费年限不足（15年）时仍领取养老金的途径包括两种途径。缺一项途径扣15分；每条途径分析不正确或者不全面扣10分。	
合计	100分			

## 17. 试题编号：T1-17 职工基本养老保险待遇领取业务

### （1）任务描述

#### 背景资料：

朱先生今年刚刚办理退休，可以安安心心享受退休待遇了，但是他最近心里有一件事情老是放不下。退休时单位同志和他讲，单位为他在社保局建立了个人账户，以后社保局会按照个人账户中的数额给他发退休金，朱先生想要是个人账户钱领取完了，那退休金还怎么领呢。

#### 测试任务1 享受基本养老保险待遇的条件

假设你作为该企业的社保专员，列出按月享受基本养老保险待遇的条件，要求条理清楚。（20分）

#### 测试任务2 养老保险待遇业务流程及基本养老金的组成部分

假设作为该企业的社保专员，根据背景资料，请梳理员工办理退休的程序、

需要准备的资料（40分）并整理养老金构成和发放的相关规定（30分）。

退休业务办理流程及需准备的资料：
领取养老金的条件：
基本养老金的组成部分：
影响养老金水平的因素：

## （2）实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 办理职工基本养老保险待遇支付操作技能模块实施条件



项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价细则

#### 办理职工基本养老保险待遇支付试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办 理 养 老 保 险 待 遇 给 付（100 分）	职业 素养	3分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
		2分	卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	
		5分	文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分的标准评分）	
	办理职工基本 养老保险待遇 支付	20分	明确享受养老保险待遇条件，两个关键词：年龄（达到法定退休年龄）和年限（累计缴费至少满15年）。缺一项条件，扣10分；每个条件分析不正确或不全面扣5分。	
		40分	审批地错误，扣4分。退休业务办理必需资料，缺一项扣9分。	
		10分	明确基本养老金的组成部分，缺一项，扣5分。	
		20分	影响养老金水平的因素包括5各因素。缺一项扣4分。	

	合计	100分	
--	----	------	--

**18. 试题编号：T1-18 职工工伤伤亡认定**

**(1) 任务描述**

**背景资料：**

张某是湖南省江华县烟草公司某烟草站的站长。2018年5月26日上午，张某前往其辖区的烟农家指导水灾后生产自救等相关事宜，中午张某在烟农家吃中餐时有饮酒情形，5月26日下午4点左右，张某驾车将烟农的受灾情况的有关资料送往江华县烟草公司，途中张某发生严重交通事故死亡，经检测，张某血液酒精含量为175.7mg/100ml，属于醉酒情形。张某家属申请认定工伤被拒，家人难以接受，找到了江华县人力资源和社会保障局，要求申请工伤认定，享受工伤待遇。

**测试任务 1 职工工伤认定申请和时效**

假设你作为江华县人社局业务经办人员，结合背景材料，请帮助张某家人梳理申请工伤认定需要准备（20分）和时效规定（20分）。

**测试任务 2 职工工伤认定的内容**

假设你作为江华县人社局业务经办人员，结合背景材料，请帮助张某家属梳理工伤认定的情形（35分）和不能认定为工伤的情形（15分）。

职工申请工伤认定需要提交的资料：
职工工伤认定的时效：

职工认定为工伤的情形：
职工不能认定为工伤的情形：

### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 办理职工工伤伤亡认定操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价细则

#### 办理职工工伤伤亡认定试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办 理 工 伤 伤 亡	职业 素养	3分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不	

认定 (100分)			独立完成任务,考核过程舞弊取消考试资格,成绩计0分;严重违反考场纪律,造成恶劣影响的记0分。	
		2分	卷容格式:卷容整洁,文字编排工整,格式符合要求(按0/2/5分标准评分)	
		5分	文字表达:表达流畅,条理清楚,逻辑严密(按0/2/5分标准评分)	
	职工工伤认定 申请和时效	20分	准确分析企业帮助受伤职工申请工伤认定需要提交的材料,材料包括5项。材料每缺一项或者分析不准确的,扣4分。	
		30分	准确分析受伤职工进行工伤认定的两种途径。缺一项途径扣10分;申请工伤认定途径分析不正确或不全面的,扣5分。	
	职工工伤认定的内容	50分	明确认定为工伤的情形,包括规定的7种情形。工伤认定情形缺一项扣5分;情形分析不准确扣5分。	
			不能认定为工伤的情形,包括故意犯罪的;醉酒或者吸毒的、自残或者自杀的。缺一项,扣5分。	
合计	100分			

## 19. 试题编号: T1-19 处理工伤赔偿

### (1) 任务描述

#### 背景资料:

严某任职于长沙某通讯公司,月工资4200元。2018年12月26日,严某在一次安装过程中,不慎从4米高的施工台上摔下,当即被送至某医院,住院52天,共花费医疗费61000元。住院期间,共花费住院伙食补助费、交通费、住宿费计8900元。

经长沙市劳动部门鉴定,严某的伤残级别达到六级。因身体不适,严某提出

与某通讯公司终止劳动合同并要求获得工伤赔偿。

**测试任务 1 职工工伤认定申请和认定内容**

假设你作为该通讯公司社保专员，结合背景材料，请分析严某能否认定为工伤（20 分）并帮助梳理用人单位申请工伤认定需要提交的资料（20 分）。

**测试任务 2 职工工伤赔偿项目**

假设你作为该通讯公司社保专员，结合背景材料，请帮助严某具体列出他能获取哪些工伤赔偿项目，并计算出相关数额标准。（50 分）

严某是否可以认定为工伤？
企业提出工伤认定申请需要提交的材料：（至少写出 5 项）
请列出严某的工伤赔偿项目（至少写出 5 项），并计算出具体数额。【提示：2018 年湖南省工伤职工本人提出解除或终止劳动关系，终止劳动关系时，工伤六级赔偿标准：一次性伤残补助金（本人工资）×14 个月。一次性工伤医疗补助金（本人工资）×18 个月。一次性伤残就业补助金（本人工资）×30 个月。】（需写出计算过程与结果）

**(2) 实施条件**

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 处理工伤赔偿操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

#### (3) 考核时量

60 分钟

#### (4) 评价细则

#### 处理工伤赔偿试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办理工伤 保险待遇 给付（100 分）	职业 素养	3分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
		2分	卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	
		5分	文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分的标准评分）	
	处理工伤赔偿	20分	正确判断能否认定为工伤的情形。工伤认定判断不准确，扣5分；是否认定工伤的原因分析不准确，扣15分。	
20分		准确分析企业帮助受伤职工申请工伤认定需要提交的材料，材料包括 5 项。材料每缺一项或者分析不准确的，扣 4 分。		

		50分	准确列出并精确计算工伤赔偿项目具体标准。 赔偿项目没缺一项或者计算不正确，扣10分。	
	合计	100分		

**20. 试题编号：T1-20 职工生育保险待遇的享受和支付**

**(1) 任务描述**

**背景资料：**

王某，女，任职于长沙市某汽车装饰品公司，婚后不久便有了属于自己的宝宝，现怀孕6个月，从任职开始，公司正常给王某参加社会保险，最近王某很担心孩子出生后不能正常工作，焦虑她和孩子生活费用从何而来，整天忧心忡忡，这一幕幕都被你看在眼里。

**测试任务1 职工生育保险待遇享受的必需具备的条件**

假设你作为该装饰公司社保专员，结合背景材料，请帮助王某梳理享受生育保险待遇必须具备的条件（30分）。

**测试任务2 职工生育保险待遇项目和具体标准**

假设你作为该装饰公司社保专员，结合背景材料，请帮助王某确定她能享受哪些具体的生育保险待遇（30分）以及待遇具体标准（30分）。

职工享受生育保险待遇必须具备的条件：
生育保险待遇的项目及具体标准：

## (2) 实施条件

每个测试室 30 人，需配备 1 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 办理职工生育保险待遇的享受和支付操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

## (3) 考核时量

60 分钟

## (4) 评价细则

### 办理职工生育保险待遇的享受和支付试题评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
办理生育保险待遇给付（100分）	职业素养 10分	5分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
		2分	卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	
		5分	文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分的标准评分）	
	职工生育保险待遇享受的必需具备的条件	30分	会分析职工享受生育保险待遇必须具备的条件，缺一项条件扣 15 分；不能正确分析享受条件的扣 5 分。	



	职工生育保险待遇项目和具体标准	30分	职工生育保险待遇具体项目包括6个部分，不能正确罗列生育保险待遇项目的扣5分；缺一项扣5分。	
		30分	明确生育保险待遇的具体标准，不能正确分析生育保险待遇项目的具体标准的，错一项扣5分；缺一项扣5分。	
	合计	100分		

# 湖南劳动人事职业学院专业技能 抽查考试题库

## 模块二 人力资源管理

### 劳动与社会保障专业

## 模块二 人力资源管理

### 目 录

模块二 人力资源管理 .....	67
项目 1 员工招聘与配置模块 .....	68
1. 试题编号: T2-1, CC 公司招聘人力资源主管 .....	68
2. 试题编号: T2-2, M 公司招聘销售经理 .....	71
3. 试题编号: T2-3, T 公司招聘市场部经理 .....	74
4. 试题编号: T2-4, A 公司招聘规划 .....	78
5. 试题编号: T2-5, HC 公司招聘实施 .....	80
6. 试题编号: T2-6, FM 公司招聘实施 .....	83
7. 试题编号: T2-7, SP 公司招聘实施 .....	85
项目 2 员工培训与开发 .....	89
8. 试题编号: T2-8, 人力资源岗位员工培训需求调查 .....	89
9. 试题编号: T2-9, 某医疗器械公司组织与实施新员工培训 .....	92
10. 试题编号: T2-10, 某公司组织与实施目标管理共识营培训 .....	96
11. 试题编号: T2-11, M 公司组织与实施销售技巧培训 .....	99
12. 试题编号: T2-12, 某商业公司组织与实施团队精神培训 .....	106
13. 试题编号: T2-13, 某食品公司销售技巧培训效果评估 .....	102
14. 试题编号: T2-14, 某工艺品公司专营店长培训效果评估 .....	106
15. 试题编号: T2-15, T 公司英语口语培训效果评估 .....	112
项目 3 绩效考核与薪酬管理 .....	115
16. 试题编号: T2-16, 某汽车配件制造公司薪酬福利的统计与计算 .....	115
17. 试题编号: T2-17, 某服装加工公司薪酬福利的统计与计算 .....	117
18. 试题编号: T2-18, 某印刷公司薪酬福利的统计与计算 .....	120
19. 试题编号: T2-19, 某家电生产公司薪酬福利的统计与计算 .....	122
20. 试题编号: T2-20, 福州某电器制造公司薪酬福利的统计与计算 .....	125

## 项目 1 员工招聘与配置模块

### 1. 试题编号：T2-1，CC 公司招聘人事专员

#### (1) 任务描述：

##### 背景资料：

CC 化学有限公司是一家跨国企业，主要以研制、生产、销售医药、农药为主，耐顿公司是 CC 化学有限公司在中国的子公司，主要生产、销售医疗药品，随着生产业务的扩大，为了对生产部门的人力资源进行更为有效的管理开发，2010 年初始，分公司准备在生产部门设立一个人事专员的职位，工作主要是生产部与人力资源部的协调工作。主要职责与任职要求如下：

##### 主要职责：

1. 负责全体员工的人事档案管理工作。
2. 负责新进员工试用期的跟踪考核，晋升提薪及转正合同的签订并形成相应档案资料。
3. 负责统计汇总，上报员工考勤月报表，处理考勤异常情况。
4. 负责员工技能培训方案，技能测评的督导与跟进。
5. 完成上级交代的其它任务。

##### 任职要求：

1. 人力资源管理、行政管理、中文、文秘、汉语言文学及相关专业大专以上学历；
2. 从事人力资源工作 1 年以上，具备 HR 专业知识。

公司拟通过外部招聘的方式寻找人才。

##### 测试任务 1：编写岗位说明书

请运用人力资源管理的相关专业知识和技能对该招聘岗位进行分析，并为该职位编写一份岗位说明书。要求：内容完整，应包含职位名称、部门、直接上级、所属下级、职责与权限、任职资格、编写日期等信息，岗位目的明确，职责权限清晰，任职资格合理可行。（30 分）

##### 测试任务 2：绘制并填写人力资源需求计划表

根据材料，请绘制并填写一份 CC 公司人力资源需求计划表。要求标题内容表述完整、到位，表格制作整体感觉美观、合理，表格设计应包含用人部门、需

求时间、需要理由、需求人员类别、填报日期、批准人、填报人等信息。（20分）

### 测试任务 3：撰写招聘计划

如果你是人力资源部招聘专员，公司希望通过外部招聘的方式进行招聘，请撰写一份招聘计划。要求：招聘目标明确，招聘要求具体、可行，招聘渠道、工作程序、招聘时间、地点安排合理，且有明确详细的费用预算，文字编排工整清楚，格式符合要求，文字流畅，条理清楚，逻辑性强。（40分）

#### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 人员规划与招聘技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

#### （3）考核时量

60 分钟

#### （4）评价标准

#### 招聘规划试题评价标准

评价内容	配分	评分标准	得分
职业素养	10	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
		卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	

			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分的标准评分）	
工作任务	编写岗位说明书	8	基本信息：内容应包含职位名称、部门、直接上级、所属下级、职责分析日期、编写日期等。每少一项2分，扣完为止。	
		5	岗位目的：用简练而准确的语言来描述本岗位在组织或部门中存在的目的和作用。目的太空泛扣2分，描述与别的岗位没有显著区别扣2分，工作目的是对工作职责的简单罗列扣2分，扣完为止。	
		8	职责和权限：至少有三项以上职责，职责的排序是按照由主要到次要、由计划工作到具体实施、由制度到作业，由重点工作到日常工作。每少一项扣2分，排序混乱扣2分，扣完为止。	
		4	工作关系：分内部关系和外部关系，包括联系部门、人员。每少一项扣2分，扣完为止。	
		5	任职资格：包括教育水平、工作经验、技能和水平、个性和品质等。每少一项扣2分，扣完为止。	
	绘制并填报招聘需求计划表	5	标题内容表述完整、到位，表格制作整体感觉美观，合理。（按0/2/5分标准评分）	
		15	要求表格内容详尽具体，应包含用人部门、需求时间、需要理由、需求人员类别、填报日期、批准人、填报人等信息。每少一项内容扣3分，扣完为止。	
	撰写招聘计划	10	招聘目标和招聘要求：企业招聘计划书对拟聘的岗位、招聘人数和条件要做出充分说明，特别是聘用条件，应当尽量详细具体，合理合法，具有可操作性。（按0/2/5/8/10分标准评分）	
		10	招聘工作程序及时间、地点安排合理，既要考虑到有利于企业的运作，也考虑到有利于应聘人员应聘。存在明显的程序及时间、地点安排不当每项扣3分，扣完为止。	
		5	招聘信息发布渠道明确、合理；（按0/2/5分标准评分）	
5		费用预算详细、具体。（按0/2/5分标准评分）		

	10	要求文字编排工整清楚，格式符合要求，文字流畅，条理清楚，逻辑性强。（按0/2/5/8/10分标准评分）	
合计	100分		

## 2. 试题编号：T2-2，M公司招聘销售经理

### 背景资料：

M公司是一家药品生产与销售的民营企业，随着人们生活水平的日益提高，为药品行业的发展提供了机会，在短短的两年间，公司的业务得到了快速的发展，并在行业中有了一定的知名度。但公司的高速发展，也面临着人才不足的问题，为了能够跟上企业发展的步伐，人力资源部经理刘天成做了大量工作，每次需要人员补充时，都会通过各种途径进行宣传，面试，花费了大量的招聘费用后，每次都能按时提供人选，使公司能较为顺畅地运转。最近，销售部经理张云因故离职，由于离开得较为匆忙，加之产品销售竞争十分激烈，销售任务十分繁重，使公司一下子出现了被动的局面。人力资源部经理刘天成十分焦急，为此他与其他人员一起，通过多种渠道寻找人选，例如朋友推荐、在一些大型人才网站和人才招聘报刊上刊登广告等，紧急招聘销售经理，并给出了丰厚的薪酬条件。该职位岗位职责及任职要求如下：

### 销售经理岗位职责

1. 依据企业营销目标 and 市场需求，制定公司的销售计划并组织实施。
2. 主持销售部门日常工作事务，合理调配人力、物力等资源。

### 销售经理岗位要求：

1. 掌握现代企业管理、市场营销等经济理论。
2. 有良好的人际交往和沟通能力

### 测试任务 1：编写岗位说明书

请运用人力资源管理的相关专业知识和技能对该招聘岗位编写一份岗位说明书。要求：内容完整，应包含职位名称、部门、直接上级、所属下级、职责与权限、任职资格、编写日期等信息，岗位目的明确，职责权限清晰，任职资格合理可行。（30分）

### 测试任务 2：绘制并填写人力资源需求计划表

根据材料，请绘制并填写一份 M 公司人力资源需求计划表。要求标题内容表述完整、到位，表格制作整体感觉美观、合理，表格设计应包含用人部门、需求时间、需要理由、需求人员类别、填报日期、批准人、填报人等信息。（20 分）

### 测试任务 3：撰写招聘计划

如果你是人力资源部招聘专员，公司希望通过外部招聘的方式进行招聘，请撰写一份招聘计划。要求：招聘目标明确，招聘要求具体、可行，招聘渠道、工作程序、招聘时间、地点安排合理，且有明确详细的费用预算，文字编排工整清楚，格式符合要求，文字流畅，条理清楚，逻辑性强。（40 分）

#### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 人员规划与招聘技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

#### （3）考核时量

60 分钟

#### （4）评价标准

##### 招聘规划试题评价标准

评价内容	配分	评分标准	得分
职业素养	10	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
		卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5	



			分的标准评分)	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分 的标准评分）	
工 作 任 务	编 写 岗 位 说 明 书	8	基本信息：内容应包含职位名称、部门、直接上级、所属下 级、职责分析日期、编写日期等。每少一项2分，扣完为止。	
		5	岗位目的：用简练而准确的语言来描述本岗位在组织或部 门中存在的目的和作用。目的太空泛扣2分，描述与别的岗 位没有显著区别扣2分，工作目的是对工作职责的简单罗列 扣2分，扣完为止。	
		8	职责和权限：至少有三项以上职责，职责的排序是按照由 主要到次要、由计划工作到具体实施、由制度到作业，由重 点工作到日常工作。每少一项扣2分，排序混乱扣2分，扣完 为止。	
		4	工作关系：分内部关系和外部关系，包括联系部门、人员。 每少一项扣2分，扣完为止。	
		5	任职资格：包括教育水平、工作经验、技能和水平、个性和 品质等。每少一项扣2分，扣完为止。	
	绘 制 并 填 报 招 聘 需 求 计 划 表	5	标题内容表述完整、到位，表格制作整体感觉美观，合理。 (按 0/2/5 分 的 标 准 评 分)	
		15	要求表格内容详尽具体，应包含用人部门、需求时间、需要 理由、需求人员类别、填报日期、批准人、填报人等信息。 每少一项内容扣3分，扣完为止。	
	撰 写 招 聘 计 划	10	招聘目标和招聘要求：企业招聘计划书对拟聘的岗位、招聘 人数和条件要做出充分说明，特别是聘用条件，应当尽量详 细具体，具有可操作性。(按0/2/5/8/10分 的 标 准 评 分)	
		10	招聘工作程序及时间、地点安排合理，既要考虑到有利于企 业的运作，也考虑到有利于应聘人员应聘。存在明显的程序 及时间、地点安排不当每项扣3分，扣完为止。	

	5	招聘信息发布渠道明确、合理；（按0/2/5分的标准评分）	
	5	费用预算详细、具体。（按0/2/5分的标准评分）	
	10	要求文字编排工整清楚，格式符合要求，文字流畅，条理清楚，逻辑性强。（按0/2/5/8/10分的标准评分）	
合计	100分		
合计	100分		

### 3. 试题编号：T2-3，T 公司招聘市场部经理

#### (1) 任务描述：

##### 背景资料：

浙江 T 公司在发行量超过 80 万份的《文汇报》报上,刊登了一则广告：“招聘市场部经理一名,年薪 50 万元”。《解放日报》、《新民晚报》、《劳动报》等沪、浙新闻单位也纷纷在显要位置或黄金时间发布了这则广告。

##### 市场部经理任职资格：

1. 大专或以上学历，28 周岁以上，品行端正、积极乐观。
2. 具有五年以上北京地区服装品牌连锁行业市场开发实践经验；

##### 岗位职责：

1. 开业前期的市场调研与市场开发；
2. 负责市场团队管理，市场部业务流程及相关制度的制定与完善；

广告发布后不久,在规定报名的短短 4 天时间里,有 108 名本科以上学历的符合招聘条件的应聘者留下了应聘材料。总经理孙晓忠仔细地阅读每份应聘材料后,设法与这些应聘者逐一见面,当场考核。经过初次面试,大约有 50 名应聘者入围。因招聘的是全国市场部经理,T 公司请入围者与各地区市场部经理切磋交流,遴选出 10 名候选人,让他们组成考察团,赴北京、上海、武汉、杭州等地进行实地考察,并递交一份全国市场工作总体规划,经各地区市场部经理及专家组综合审查,选出了 3 名最佳候选人。

#### 测试任务 1：编写岗位说明书

请运用人力资源管理的相关专业知识和技能对该招聘岗位进行分析,并为该岗位编写一份岗位说明书。要求：内容完整,应包含职位名称、部门、直接上级、

所属下级、职责与权限、任职资格、编写日期等信息，岗位目的明确，职责权限清晰，任职资格合理可行。（30分）

### 测试任务 2： 绘制并填写人力资源需求计划表

根据材料，请绘制并填写一份 T 公司人力资源需求计划表。要求标题内容表述完整、到位，表格制作整体感觉美观、合理，表格设计应包含用人部门、需求时间、需要理由、需求人员类别、填报日期、批准人、填报人等信息。（20分）

### 测试任务 3： 撰写招聘计划

如果你是人力资源部招聘专员，公司希望通过外部招聘的方式进行招聘，请撰写一份招聘计划。要求：招聘目标明确，招聘要求具体、可行，招聘渠道、工作程序、招聘时间、地点安排合理，且有明确详细的费用预算，文字编排工整清楚，格式符合要求，文字流畅，条理清楚，逻辑性强。（40分）

#### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 人员规划与招聘技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

#### （3）考核时量

60 分钟

#### （4）评价标准

#### 招聘规划试题评价标准

评价内容	配分	评分标准	得分
职业 素养	10	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考	

		试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。		
		卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分 的标准评分）		
		文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分 的标准评分）		
工 作 任 务	编写岗位说明书	8	基本信息：内容应包含职位名称、部门、直接上级、所属下级、 职责分析日期、编写日期等。每少一项2分，扣完为止。	
		5	岗位目的：用简练而准确的语言来描述本岗位在组织或部门中 存在的目的和作用。目的太空泛扣2分，描述与别的岗位没有显 著区别扣2分，工作目的是对工作职责的简单罗列扣2分，扣完 为止。	
		8	职责和权限：至少有三项以上职责，职责的排序是按照由主要 到次要、由计划工作到具体实施、由制度到作业，由重点工作 到日常工作。每少一项扣2分，排序混乱扣2分，扣完为止。	
		4	工作关系：分内部关系和外部关系，包括联系部门、人员。每 少一项扣2分，扣完为止。	
		5	任职资格：包括教育水平、工作经验、技能和水平、个性和品 质等。每少一项扣2分，扣完为止。	
	绘制并填报 招聘需求计 划表	5	标题内容表述完整、到位，表格制作整体感觉美观，合理。（按 0/2/5分 的标准评分）	
		15	要求表格内容详尽具体，应包含用人部门、需求时间、需要理 由、需求人员类别、填报日期、批准人、填报人等信息。每少 一项内容扣3分，扣完为止。	
	撰写招聘计 划	10	招聘目标和招聘要求：企业招聘计划书对拟聘的岗位、招聘人 数和条件要做出充分说明，特别是聘用条件，应当尽量详细具 体，具有可操作性。（按0/2/5/8/10分 的标准评分）	
		10	招聘工作程序及时间、地点安排合理，既要考虑到有利于企业 的运作，也考虑到有利于应聘人员应聘。存在明显的程序及时	

			间、地点安排不当每项扣3分，扣完为止。	
		5	招聘信息发布渠道明确、合理；（按0/2/5分标准评分）	
		5	费用预算详细、具体。（按0/2/5分标准评分）	
		10	要求文字编排工整清楚，格式符合要求，文字流畅，条理清楚，逻辑性强。（按0/2/5/8/10分标准评分）	
	合计	100分		

#### 4. 试题编号：T2-4，A 公司招聘规划

##### (1) 任务描述：

##### 背景资料：

张华大学毕业后，应聘到 A 公司人力资源部工作。公司正在对一些工作岗位进行工作分析，人力资源经理安排张华负责办公室行政专员的工作说明书的编写。

该公司办公室行政专员由办公室主任领导，其主要工作内容如下：

1. 负责公司文档、信息保密管理。包括：公司文档、合同、证照的日常管理工作；公文的拟订、呈批、发布等工作；公司制度的发布、更新管理；公司图书管理；公司大事记资料录入、整理、归档；公共类信息的审核和发布（包括通讯录、网页等）；公司荣誉奖牌、奖状管理等

2. 组织策划公司会议、年会，对会议纪要整理、归档工作。

##### 测试任务 1：编写岗位说明书

请运用人力资源管理的相关专业知识和技能对该招聘岗位进行分析，并为该岗位编写一份岗位说明书。要求：内容完整，应包含职位名称、部门、直接上级、所属下级、职责与权限、任职资格、编写日期等信息，岗位目的明确，职责权限清晰，任职资格合理可行。（30 分）

##### 测试任务 2：设计人力资源需求计划表

请设计一份人力资源需求计划表。要求标题内容表述完整、到位，表格制作整体感觉美观、合理，表格设计应包含用人部门、需求时间、需要理由、需求人员类别、填报日期、批准人、填报人等信息。（20 分）

##### 测试任务 3：撰写招聘计划

如果你是人力资源部招聘专员，请撰写一份办公室行政专员的招聘计划。要求：招聘目标明确，招聘要求具体、可行，招聘渠道、工作程序、招聘时间、地点安排合理，且有明确详细的费用预算，文字编排工整清楚，格式符合要求，文字流畅，条理清楚，逻辑性强。（40 分）

##### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增

减，具体抽查实施条件如下：

### 人员规划与招聘技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价标准

#### 招聘规划试题评价标准

评价内容	配分	评分标准	得分
职业素养	10	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
		卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	
		文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）	
工作任务	8	基本信息：内容应包含职位名称、部门、直接上级、所属下级、职责分析日期、编写日期等。每少一项2分，扣完为止。	
	5	岗位目的：用简练而准确的语言来描述本岗位在组织或部门中存在的目的和作用。目的太空泛扣2分，描述与别的岗位没有显著区别扣2分，工作目的是对工作职责的简单罗列扣2分，扣完为止。	
	8	职责和权限：至少有三项以上职责，职责的排序是按照由主要	

评价内容		配分	评分标准	得分
			到次要、由计划工作到具体实施、由制度到作业，由重点工作到日常工作。每少一项扣2分，排序混乱扣2分，扣完为止。	
		4	工作关系：分内部关系和外部关系，包括联系部门、人员。每少一项扣2分，扣完为止。	
		5	任职资格：包括教育水平、工作经验、技能和水平、个性和品质等。每少一项扣2分，扣完为止。	
绘制并填报招聘需求计划表	5	标题内容表述完整、到位，表格制作整体感觉美观，合理。（按0/2/5分标准评分）		
	15	要求表格内容详尽具体，应包含用人部门、需求时间、需要理由、需求人员类别、填报日期、批准人、填报人等信息。每少一项内容扣3分，扣完为止。		
撰写招聘计划	10	招聘目标和招聘要求：企业招聘计划书对拟聘的岗位、招聘人数和条件要做出充分说明，特别是聘用条件，应当尽量详细具体，具有可操作性。（按0/2/5/8/10分标准评分）		
	10	招聘工作程序及时间、地点安排合理，既要考虑到有利于企业的运作，也考虑到有利于应聘人员应聘。存在明显的程序及时间、地点安排不当每项扣3分，扣完为止。		
	5	招聘信息发布渠道明确、合理；（按0/2/5分标准评分）		
	5	费用预算详细、具体。（按0/2/5分标准评分）		
	10	要求文字编排工整清楚，格式符合要求，文字流畅，条理清楚，逻辑性强。（按0/2/5/8/10分标准评分）		
合计	100分			

## 5. 试题编号：T2-5，HC 公司招聘实施

### （1）任务描述：

#### 背景资料：

HC 公司决定通过外部招聘的方式招募一名生产部人力资源主管，人力资源



部经理刘建华接到任务后开始一系列工作，在招聘渠道的选择上，人力资源部经理刘建华设计了两个方案：在本行业专业媒体中做专业人员招聘，费用为 3500 元，好处是：对口的人才比例会高些，招聘成本低；不利条件：企业宣传力度小。另一个方案为在大众媒体上做招聘，费用为 8500 元；好处是：企业影响力度很大；不利条件：非专业人才的比例很高，前期筛选工作量大，招聘成本高；初步选用第一种方案。总经理看过招聘计划后，认为公司在大陆地区处于初期发展阶段不应放过任何一个宣传企业的机会，于是选择了第二种方案。

其招聘广告刊登的内容如下：

您的就业机会在国际知名 HC 化学有限公司下属的耐顿公司（中国分公司）

职位需求：希望加入发展迅速的新行业的生产部人力资源主管

工作描述：负责生产部和人力资源部两部门协调性工作

抓住机会！充满信心！

请把简历寄到：耐顿公司 人力资源部 收

在一周内的时间里，人力资源部收到了 800 多封简历。刘建华和人力资源部的人员在 800 份简历中筛出 70 封有效简历，经筛选后，留下 5 人。于是他来到生产部门经理于欣的办公室，将此 5 人的简历交给了于欣，并让于欣直接约见面试。部门经理于欣经过筛选后确定了两名候选人——李楚和王智勇进入下一轮的角逐。

### **测试任务 1：招聘实施过程分析**

结合材料，请分析 HC 公司在招聘实施过程中存在哪些问题。要求从招聘地点、招聘时间、招聘渠道与方法的选择、招聘广告的内容、招聘信息发布方式、人员甄选方式、人员录用标准等方面分析案例中人力资源部门在实施招聘过程中所存在的问题。（20 分）

### **测试任务 2：拟订招聘广告**

根据材料，请为 HC 公司重新起草一份招聘广告。要求用词准确、内容详尽具体。招聘广告应包含公司简介、招聘岗位名称、招聘人数、招聘要求、招聘时间、招聘地点、联系人、联系方式以及其他需要说明的事项。（30 分）

### **测试任务 3：设计面试评价标准表**

如果你是人力资源部招聘专员，请为 HC 公司招聘职位设计一份面试评价标

准表。要求表格设计内容完整、结构合理、能完整准确描述面试评分标准，内容应包括表头、求职者姓名、评分时间、拟招聘职位、评分标准、考官评价意见、考官签字等信息。（40分）

### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 人员招聘实施技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

### （3）考核时量

60 分钟

### （4）评价标准

#### 招聘实施试题评价标准

评价内容	配分	评分标准	得分	
职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。		
		卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分的标准评分）		
		文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分的标准评分）		
工作任务	招聘实施过程分析	20分	要求从招聘地点、招聘时间、招聘渠道与方法的选择、招聘广告的内容、招聘信息发布方式、人员甄选方式、人员录用标准等方面分析案例中人力资源部门在实施招聘过程中所存在的问	

务			题。写出至少4方面的问题，每个考评点计5分，要求表达流畅，条理清楚，逻辑严密，每个考评点（按0/2/5分标准评分）。	
	拟订招聘广告	20分	招聘广告应包含公司简介、招聘岗位名称、招聘人数、招聘要求、招聘时间、招聘地点、联系人、联系方式以及其他需要说明的事项。每少一项内容扣3分，扣完为止。	
		10分	要求表达流畅，条理清楚，逻辑严密，每个考评点（按0/2/5/8/10分标准评分）。	
	设计面试评价标准表	10分	要求表格设计内容完整、结构合理、能完整准确描述面试评分标准，（按0/2/5/8/10分标准评分）。	
		30分	内容应包括表头、求职者姓名、评分时间、拟招聘职位、评分要素、观察要点、权重、要素得分、评分标准、考官评价意见、考官签字。每少一项内容扣3分，满分30分，扣完为止。	
合计	100分			

## 6. 试题编号：T2-6，FM 公司招聘实施

### （1）任务描述：

#### 背景资料：

FM 公司是全球领先的综合性通信制造业上市公司和全球通信解决方案提供商之一。致力于设计、开发、生产、分销及安装各种先进的电信系统和设备，包括：运营商网络、终端、电信软件系统、服务及其他产品等。其各大类产品也已经成功进入全球电信市场。在国际电信市场，W 公司已向全球 140 多个国家和地区的 500 多家运营商提供优质的、高性价比的产品与服务，与包括法国电信、英国电信、沃达丰、澳大利亚电信、和黄电信在内的众多全球主流电信运营商建立了长期合作关系。在国内的电信市场上，W 公司各系列电信产品都处于市场领先地位，并与中国移动、中国电信、中国联通等中国主导电信服务运营商建立了长期稳定的合作关系。2015 年，FM 公司决定在某大学进行校园招聘，招聘的岗位为会计人员和一般管理人员。

#### 测试任务 1：招聘实施过程分析

结合材料，请简要回答 FM 公司开展校园招聘的流程有哪些。要求从招聘地点、招聘时间、招聘渠道与方法的选择、招聘广告的内容、招聘信息发布方式、

人员甄选方式、人员录用标准等方面分析校园招聘的流程。（20分）

### 测试任务 2：拟订招聘广告

根据材料，请为 FM 公司起草一份招聘广告。招聘广告应包含公司简介、招聘岗位名称、招聘人数、招聘要求、招聘时间、招聘地点、联系人、联系方式以及其他需要说明的事项。（30分）

### 测试任务 3：设计面试评价标准表

如果你是人力资源部招聘专员，请为 FM 公司招聘职位设计一份面试评价标准表。要求表格设计内容完整、结构合理、能完整准确描述面试评分标准，内容应包括表头、求职者姓名、评分时间、拟招聘职位、评分标准、考官评价意见、考官签字等信息。（40分）

#### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 人员招聘实施技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

#### （3）考核时量

60 分钟

#### （4）评价标准

#### 招聘实施试题评价标准

评价内容	配分	评分标准	得分
职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	

			卷容格式: 卷容整洁, 文字编排工整, 格式符合要求(按0/2/5分 的标准评分)	
			文字表达: 表达流畅, 条理清楚, 逻辑严密(按0/2/5分 的标准评分)	
工 作 任 务	招聘实施过 程分析	20分	要求从招聘地点、招聘时间、招聘渠道与方法的选择、招聘 广告的内容、招聘信息发布方式、人员甄选方式、人员录用 标准等方面分析校园招聘实施的流程。每少一项内容扣3分, 扣完为止。	
	拟订招 聘广告	20分	招聘广告应包含公司简介、招聘岗位名称、招聘人数、招聘 要求、招聘时间、招聘地点、联系人、联系方式以及其他需 要说明的事项。每少一项内容扣3分, 扣完为止。	
		10分	要求表达流畅, 条理清楚, 逻辑严密, 每个考评点(按 0/2/5/8/10分 的标准评分)。	
	设计面试评 价标准表	10分	要求表格设计内容完整、结构合理、能完整准确描述面试评 分标准, (按0/2/5/8/10分 的标准评分)。	
		30分	内容应包括表头、求职者姓名、评分时间、拟招聘职位、评 分要素、观察要点、权重、要素得分、评分标准、考官评价 意见、考官签字。每少一项内容扣3分, 满分30分, 扣完为 止。	
合计	100分			

## 7. 试题编号: T2-7, SP 公司招聘实施

### (1) 任务描述

#### 背景资料:

位于某市东单东方广场的某外资 SP 公司因发展需要在2012年10月底从外部招聘新员工。期间先后招聘了两位行政助理(女性), 结果都失败了。具体情况如下:

第一位 A 入职的第二天就没来上班, 没有来电话, 上午公司打电话联系不到本人。经她弟弟解释, 她不打算来公司上班了, 具体原因没有说明。下午, 她本人终于接电话, 不肯来公司说明辞职原因。三天后又来公司, 中间反复两次, 最

终决定不上班了。她的工作职责是负责前台接待。入职当天晚上公司举行了聚餐，她和同事谈得也挺愉快。她自述的辞职原因：工作内容和自己预期不一样，琐碎繁杂，觉得自己无法胜任前台工作。HR 对她的印象：内向，有想法，不甘于做琐碎、接待人的工作，对批评（即使是善意的）非常敏感。

第二位 B 工作十天后辞职。B 的工作职责是负责前台接待，出纳，办公用品采购，公司证照办理与变更手续等。自述辞职原因：奶奶病故了，需要辞职在家照顾爷爷。（但是当天身穿大红毛衣，化彩妆）透露家里很有钱，家里没有人给人打工。HR 的印象：形象极好、思路清晰、沟通能力强，行政工作经验丰富。总经理印象：商务礼仪不好，经常是小孩姿态，撒娇的样子，需要进行商务礼仪的培训。

#### 招聘流程：

1. 公司在网上发布招聘信息。2. 总经理亲自筛选简历。筛选标准：本科应届毕业生或者年轻的，最好有照片，看起来漂亮的，学校最好是名校。3. 面试：如果总经理有时间就总经理直接面试。如果总经理没时间 HR 进行初步面试，总经理最终面试。新员工的工作岗位，职责，薪资，入职时间都由总经理定。5. 面试合格后录用，没有入职前培训，直接进入工作。

公司背景：此公司是一国外 SP 公司在中国投资独资子公司，主营业务是电信运营商提供技术支持，提供手机移动增值服务，手机广告。该公司所处行业为高科技行业，薪水待遇高于其他传统行业。公司的位置位于北京繁华商业区的著名写字楼，对白领女性具有很强的吸引力。总经理为外国人，在中国留过学，自认为对中国很了解。

#### 被招聘的员工背景：

A23岁，北京人，专科就读于北京工商大学，后转接本就读于人民大学。期间2011年1月到12月作过少儿剑桥英语的教师一年。

B21岁，北京人。学历大专，就读于中央广播电视大学电子商务专业。在上学期期间工作了两个单位：一个为拍卖公司，另一个为电信设备公司。职务分别为商务助理和行政助理。B2011年曾参加瑞丽封面女孩华北赛区复赛，说明 B 的形象气质均佳。

招聘行政助理连续两次失败，作为公司的总经理和 HR 觉得这不是偶然现象，

在招聘行政助理方面肯定有重大问题。

### 测试任务 1：招聘实施过程分析

结合材料，请分析 SP 公司在招聘实施过程中存在哪些不符合招聘原则与招聘流程的地方。要求从招聘地点、招聘时间、招聘渠道与方法的选择、招聘广告的内容、招聘信息发布方式、人员甄选方式、人员录用标准等方面分析案例中人力资源部门在实施招聘过程中所存在的问题。（20 分）

### 测试任务 2：拟订招聘广告

根据材料，请为 SP 公司起草一则招聘前台工作人员的招聘广告。要求用词准确、内容详尽具体。招聘广告应包含公司简介、招聘岗位名称、招聘人数、招聘要求、招聘时间、招聘地点、联系人、联系方式以及其他需要说明的事项。（30 分）

### 测试任务 3：设计面试评价标准表

如果你是人力资源部招聘专员，请为 SP 公司招聘职位设计一份面试评价标准表。要求表格设计内容完整、结构合理、能完整准确描述面试评分标准，内容应包括表头、求职者姓名、评分时间、拟招聘职位、评分标准、考官评价意见、考官签字等信息。（40 分）

#### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 人员招聘实施技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

#### （3）考核时量

60 分钟

#### （4）评价标准

#### 招聘实施试题评价标准

评价内容		配分	评分标准	得分
职业素养		10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）	
工作任务	招聘实施过程分析	20分	要求从招聘地点、招聘时间、招聘渠道与方法的选择、招聘广告的内容、招聘信息发布方式、人员甄选方式、人员录用标准等方面分析案例中人力资源部门在实施招聘过程中所存在的问题。写出至少4方面的问题，每个考评点计5分，要求表达流畅，条理清楚，逻辑严密，每个考评点（按0/2/5分标准评分）。	
	拟订招聘广告	20分	招聘广告应包含公司简介、招聘岗位名称、招聘人数、招聘要求、招聘时间、招聘地点、联系人、联系方式以及其他需要说明的事项。每少一项内容扣3分，扣完为止。	
		10分	要求表达流畅，条理清楚，逻辑严密，每个考评点（按0/2/5/8/10分标准评分）。	
	设计面试评价标准表	10分	要求表格设计内容完整、结构合理、能完整准确描述面试评分标准，（按0/2/5/8/10分标准评分）。	
		30分	内容应包括表头、求职者姓名、评分时间、拟招聘职位、评分要素、观察要点、权重、要素得分、评分标准、考官评价意见、考官签字。每少一项内容扣3分，满分30分，扣完为止。	
合计		100分		



## 项目 2 员工培训与开发

### 8. 试题编号：T2-8，人力资源岗位员工培训需求调查

#### (1) 任务描述

##### 背景资料：

Q 公司是集多种媒介资源优势的专业人力资源服务机构，集合了传统媒体、网络媒体及先进的信息技术，加上一支经验丰富的专业顾问队伍，提供包括招聘猎头、培训测评和人事外包在内的全方位人力资源服务，在全国 25 个城市设有服务机构。Q 公司欲对市场上人力资源岗位员工进行一次大范围的培训需求调查。

现阶段大多数企业的人力资源管理岗位员工的实际绩效往往难以达到组织所要求的水平。此外，在市场竞争的日趋激烈和企业内外环境的变化不断加快的背景下，企业人力资源管理工作变得日益具有复杂性和挑战性，新技术新产品层出不穷，对人资岗位员工的培训提出了更高的要求。因此，加强对从事人力资源管理工作的人员进行职业培训已经成为企业必不可少的工作之一。

Q 公司希望通过本次调研，加强对从事人力资源管理的认识，进而做出一份透彻全面专业的调查分析报告，供客户公司咨询参考。

本次调研，Q 公司旨在探求人力资源岗位员工的职业培训需求，从而明确企业对人力资源岗位员工的培训方向，找到培训人力资源岗位员工的有效方法，最终提高职业培训的有效性。

#### 测试任务 1：确定培训需求调查目标及内容：

请根据背景资料分析：如果对市场上多家公司人力资源岗位员工进行培训需求分析，培训需求调查的目标有哪些？如果你是该企业培训主管，你会从哪些方面着手进行培训需求调查？要求目标明确，内容全面且有针对。请将答案填入表 1。（30 分）

表 1 确定培训需求调查目标及内容

确定培训需求调查目标
目标 1:
目标 2:

目标 3:
<b>培训需求调查内容</b>
内容 1:
内容 2:
内容 3:
内容 4:

### 测试任务 2：设计培训需求调查问卷

为了深入了解市场对于人力资源岗位员工的职前培训需求，为客户公司打造更专业的员工队伍，进一步提高人力资源岗位员工的专业技能和职业素养，Q 公司现需进行一次针对客服人员的培训需求调查，使得培训工作有的放矢。请你根据背景资料设计一份培训需求调查问卷，要求问卷包括标题、开头、正文、结尾四个部分，问题数量不少于 12 个，其中开放式问题 1-2 个（60 分）：

#### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 员工培训与开发操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

#### （3）考核时量

60 分钟

#### （4）评价标准

#### 培训需求调查试题评价标准

评价内容	配分	评分标准	得分
------	----	------	----

职业素养		10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）	
工作任务	确定培训需求调查目标及内容	30分	<p>要求培训需求调查目标明确，列举了至少3个合理的培训需求调查目标。每错误列举一个调查目标，扣5分，每少列举一个调查目标，扣5分。满分15分，扣完为止。</p> <p>要求培训需求调查的内容全面且有针对性，列举至少3个合理的培训需求调查内容。每错误列举一个调查内容，扣5分，每少列举一个调查内容，扣5分。满分15分，扣完为止。</p>	
	设计培训需求调查问卷	60分	<p>要求文字编排工整清楚，格式符合要求，文字流畅，条理清楚，逻辑性强；问卷构成完整，具有问卷标题、问卷开头、正文、结尾四个基本内容；提问项目设计合理。问题清晰，语言易懂，用词准确，一项提问只包含一项内容，避免诱导性、暗示性、否定形式提问和敏感性问题；提问设计方法得当。要有封闭问句和开放式问句，其中封闭问句占80%以上。封闭式问题答案设计符合穷尽与互斥原则；问题顺序设计合理。整体逻辑性强；问题顺序要注意先易后难、先简单后复杂、先一般后具体等；开放式问句放在后面；问句数量不少于12个（开放式问句1-2个）；问卷的可行性强。问题的充分性和必要性，通过问卷能且只能收集到调查目的所需要的信息。其中，文字格式及条理性共2分，其中一项不符合要求扣1分；问卷结构共8分，每个基本内容2分，错误一项或缺少一项扣2分；提问的顺序有误，扣1分；问卷的问题不具备充分性和必要性扣1分；问卷问句数量不得少于12个（开放式问句1-2个），错误列举一个问句，扣4分，</p>	

		少列举一个问句，扣4分，小计共48分。合计60分，扣完为止。	
	合计	100分	

**9. 试题编号：T2-9，某医疗器械公司组织与实施新员工培训**

**(1) 任务描述**

**背景资料：**

李娜是沪上一家医疗器械公司的人力资源部经理，公司最近招了一名销售员李勇，在经过面谈后，李娜认为李勇在销售方面具有很大的潜力，具备公司要找的销售人员条件。可是，两星期后销售部经理却告诉她，李勇提出离开公司。李娜把李勇叫到办公室，就他提出辞职一事进行面谈。

李娜：李勇，我想和你谈谈。希望你能改变你的主意。

李勇：我不这样认为。

李娜：那么请你告诉我，为什么你想走，是别的企业给你的薪水更高吗？

李勇：不是。实际上我还没有其他工作。

李娜：你没有新工作就提出辞职？

李勇：是的，我不想在这里呆了，我觉得这里不适合我。

李娜：能够告诉我为什么？

李勇：在我上班的第一天，别人告诉我，正式的产品培训要一个月后才进行，他们给我一本销售手册，让我在这段时间里阅读学习。第二天，有人告诉我在徐汇区有一个展览，要我去公关部帮忙一周。第三周，又让我整理公司的图书。在产品培训课程开课的前一天，有人通知我说，由于某些原因课程推迟半个月，安慰我不要着急，说先安排公司的销售骨干胡斌先给我做一些在职培训，并让我陪胡斌一起访问客户。所以我觉得这里不适合我。

李娜：李勇，在我们这种行业里，每个新员工前几个月都是这样的，其他地方也一样。

**测试任务 1：分析培训组织和管理存在的问题**

根据背景资料，试分析这次培训在组织和管理上有哪些不合理的地方？（30分）

### 测试任务 2：组织与实施培训项目

根据背景资料，如果您是该医疗器械公司的人力资源部培训专员，现需要对新进员工进行系统培训，您会怎样组织与实施这个培训项目？使用文字表述出来，填入表 1（60 分）。

表 1 组织与实施培训项目

培训前期准备工作：
培训实施阶段：
培训后的工作：

### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 员工培训与开发操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

#### (3) 考核时量

60 分钟

#### (4) 评价标准

##### 组织与实施培训试题评价标准

评价内容		配分	评分标准	得分
职业素养		10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）	
工作任务	分析培训组织与管理存在的问题	30分	要求结构严谨、文笔通顺，条理清楚，内容详细具体，能抓住要点，透彻分析培训组织与管理方面存在的问题。分析存在的问题不得少于2项，缺少一项扣15分，错误一项按照错误程度、回答的完善程度、分析的透彻程度酌情扣分。满分30分，扣完为止。	
	组织与实施培训项目	60分	要求思路清晰准确、文笔通顺，能分为培训前期准备阶段、实施阶段、培训后的工作组织与实施培训项目，结构合理，顺序正确、内容详实。其中培训前期准备工作应包括确认并通知参训人员、培训后勤准备、确认培训时间、相关资料准备、确认培训师等内容，每错误一项或缺少一项扣3分，共15分，扣完为止。培训实施阶段应包括课前工作（准备茶水、播放音乐；学院报到并签名；引导学员入座；课程及讲师介绍；学员心态引导、宣布课堂纪律）、培训开始的介绍工作（培训主题、培训者的自我介绍、后勤安排和管理规则介绍；培训目标和日程安排介绍；破冰活动；学员自我介绍）、培训器材的维护、保管等内容，每错误一项或缺少一项，扣2	

		分，共30分，扣完为止。培训后的工作应包括向培训师致谢、做问卷调查、颁发结业证书、清理检查设备、培训效果评估等内容，每错误一项或缺少一项扣3分，共15分，扣完为止。	
合计	100分		

**10. 试题编号：T2-10，某公司组织与实施目标管理共识营培训**

**(1) 任务描述**

**背景资料：**

去年夏天，某公司为凝聚主向心力与促进部门间的沟通，且共同订立下年度经营目标，因此决定举办目标管理共识营，三天二夜之活动。有关之过程描述如下：

**期初在规划阶段：**

对于参加人数、活动天数及场地相关费用的支出，在规划时便出现了许多的争议。又因本活动非年度训练中之课程，故在规划时便被质疑，发生这种临时状况，培训部门应负什么样的责任？

培训部门在与企管顾问公司接洽中，经过评估认为顾问公司之专业不适任此活动，但碍于高阶主管之介入并指定，只能与之合作，在这样的状况下，作为训练承办人的你应如何处理才够专业，其心态之定位是什么？

**执行阶段：**

虽然当初高阶主管出席意愿不高，但因董事长亲自参加，让所有应到场之高阶主管均乖乖出席，活动进行时又为了顾及董事长的感受而很做作而且很压抑，高阶主管虽然都出席了，但其学习效果仍令人质疑。

**事后的检讨：**

活动尾声大家有感而发的说了感谢的话，也为自己、部门及公司订定了许多的计划及目标，但其成效连培训公司都有所质疑，诸如此类大笔经费的训练活动它的成功因素应是什么。

**测试任务 1 分析培训组织和管理存在的问题：**

根据背景资料，试分析这次培训在组织和管理上有哪些不合理的地方？（30分）



## 测试任务 2 组织与实施培训项目

根据背景资料，如果您是该公司的人力资源部培训专员，您会怎样组织与实施这个培训项目？使用文字表述出来，填入表 1：（60 分）

表 1 组织与实施培训项目

培训前期准备工作：
培训实施阶段：
培训后的工作：

### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增

减，具体抽查实施条件如下：

### 员工培训与开发操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

#### (3) 考核时量

60 分钟

#### (4) 评价标准

### 组织与实施培训试题评价标准

评价内容		配分	评分标准	得分
职业素养		10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）	
工作任务	分析培训组织与管理存在的问题	30分	要求结构严谨、文笔通顺，条理清楚，内容详细具体，能抓住要点，透彻分析培训组织与管理方面存在的问题。分析存在的问题不得少于2项，缺少一项扣15分，错误一项按照错误程度、回答的完善程度、分析的透彻程度酌情扣分。满分30分，扣完为止。	
	组织与实施培训项目	60分	要求思路清晰准确、文笔通顺，能分为培训前期准备阶段、实施阶段、培训后的工作组织与实施培训项目，结构合理，顺序正确、内容详实。其中培训前期准备工作	

		应包括确认并通知参训人员、培训后勤准备、确认培训时间、相关资料准备、确认培训师等内容，每错误一项或缺少一项扣3分，共15分，扣完为止。培训实施阶段应包括课前工作（准备茶水、播放音乐；学院报到并签名；引导学员入座；课程及讲师介绍；学员心态引导、宣布课堂纪律）、培训开始的介绍工作（培训主题、培训者的自我介绍、后勤安排和管理规则介绍；培训目标和日程安排介绍；破冰活动；学员自我介绍）、培训器材的维护、保管等内容，每错误一项或缺少一项，扣2分，共30分，扣完为止。培训后的工作应包括向培训师致谢、做问卷调查、颁发结业证书、清理检查设备、培训效果评估等内容，每错误一项或缺少一项扣3分，共15分，扣完为止。	
合计	100 分		

## 11. 试题编号：T2-11，M 公司组织与实施销售技巧培训

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

M 公司是一家专注于医药健康产业的民营高科技企业。业务范围包括：医药科技、医药原料、药物合成。在微乳及脂质体等制剂技术领域有较大优势，特别是脂质体技术达到世界领先水平。M 公司现有培训类型有：一、新员工入职培训。一般是在新员工报到后一周的时间里，由公司安排如下两方面内容的培训。首先是由管理者和人力资源部门对新员工进行认知培训，这主要包括企业概况、企业制度、员工守则、企业文化宣讲等内容，学习的方式实行集中培训。接下来，结合新员工将上任的工作岗位而进行的专业技能培训即由技能熟练的老员工对相应岗位的新人进行指导。培训的形式比较单一，而且由于老员工的技术水平也不大一致且没有相应的培训计划，因此对于新人的技术培训不同的人可能培训的内容大不相同，从而造成培训效果大打折扣。二、在职培训。是结合员工所从事的工作需要，主要对其进行以岗位和专业为主的培训。这一类的培训，目前仍以讲课为主，重知识传授，轻技能训练，课堂的单向教学方式，难以达到互动，同时

此类培训流于形式,缺乏整体性和系统性。而且员工在职培训缺乏培训激励机制,一方面由于在职培训没有正规学历,另一方面接受在职培训又与劳动报酬不挂钩,因此员工在接受在职培训的积极性不高,从而失去学习的积极性。三、特殊培训。它包括出国培训、在职研究生(博士)学习、其他公司认为有必要的研修或者培训项目这几部分。在资料分析中,发现公司在选拔人员进行培训时,没有一个统一的制度和标准,盲目性、随意性较大。而且对于30岁以下,这批青年职工的培训不够重视,这对于提高企业的学历结构,更新职工的专业知识技能起到阻碍的作用,不利于企业未来发展。从而导致2013—2014年度员工流失现象大幅增加。

**测试任务1 分析培训组织和管理存在的问题:**

根据背景资料,试分析M公司的培训体系在管理上有哪些不合理的地方?  
(30分)

**测试任务2 组织与实施培训项目**

根据背景资料,如果您是M公司的人力资源部培训专员,您会怎样组织与实施一个医药销售代表的销售技巧在职培训项目?使用文字表述出来,填入表1:(60分)

**表1 组织与实施培训项目**

<b>培训前期准备工作:</b>
<b>培训实施阶段:</b>

<b>培训后的工作：</b>

**(2) 实施条件**

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

**员工培训与开发操作技能模块实施条件**

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

**(3) 考核时量**

60 分钟

**(4) 评价标准**

**组织与实施培训试题评价标准**

评价内容	配分	评分标准	得分
职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
		卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分的标准评分）	
		文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5	

			分的标准评分)	
工作任务	分析培训组织与管理存在的问题	30分	要求结构严谨、文笔通顺，条理清楚，内容详细具体，能抓住要点，透彻分析培训组织与管理方面存在的问题。分析存在的问题不得少于2项，缺少一项扣15分，错误一项按照错误程度、回答的完善程度、分析的透彻程度酌情扣分。满分30分，扣完为止。	
	组织与实施培训项目	60分	要求思路清晰准确、文笔通顺，能分为培训前期准备阶段、实施阶段、培训后的工作组织与实施培训项目，结构合理，顺序正确、内容详实。其中培训前期准备工作应包括确认并通知参训人员、培训后勤准备、确认培训时间、相关资料准备、确认培训师等内容，每错误一项或缺少一项扣3分，共15分，扣完为止。培训实施阶段应包括课前工作（准备茶水、播放音乐；学院报到并签名；引导学员入座；课程及讲师介绍；学员心态引导、宣布课堂纪律）、培训开始的介绍工作（培训主题、培训者的自我介绍、后勤安排和管理规则介绍；培训目标和日程安排介绍；破冰活动；学员自我介绍）、培训器材的维护、保管等内容，每错误一项或缺少一项，扣2分，共30分，扣完为止。培训后的工作应包括向培训师致谢、做问卷调查、颁发结业证书、清理检查设备、培训效果评估等内容，每错误一项或缺少一项扣3分，共15分，扣完为止。	
合计		100分		

## 12. 试题编号：T2-12，某食品公司销售技巧培训效果评估

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

某公司是上海的一家食品公司，按计划，该公司人力资源部三月份组织了一次提升销售技能技巧的培训。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销售管理经验的专家。销售A组派出了小刘和小钱两位

年轻员工参加培训。培训期间，小刘和小钱听课很认真，对教师所讲内容做了认真记录和整理。但在课间和课后小刘与小钱俩人总在一起，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，同事都觉得小刘和小钱培训后并没有什么明显的变化，小刘和小钱本人也觉得听课时很精彩，但是对实际工作并没有什么帮助。

### 测试任务 1 确定培训效果评估指标：

如果你是该公司的人力资源部培训主管，请根据背景资料，设计培训效果评估指标及分配权重。要求评估指标及权重设定合理，可信可控，并将培训评估指标名称填入表 1。（30 分）

表 1 培训效果评估指标

培训效果评估指标	权重
指标 1:	
指标 2:	
指标 3:	
指标 4:	

### 测试任务 2 设计培训效果评估表

根据背景资料，为了提高公司培训质量，请你针对此次培训课程编制一份给学员填写的反应层培训效果评估表。要求格式规范、内容完整。（60 分）

## (2) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 员工培训与开发操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

## (3) 考核时量

60 分钟

## (4) 评价标准

### 培训效果评估试题评价标准

评价内容	配分	评分标准	得分
职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	



			<p>卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）</p> <p>文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）</p>	
工作任务	确定培训效果评估指标	30分	要求培训效果评估指标明确，可信，可控，列举了4个及以上合理的培训评估指标。权重分配合理。每少列举一个评估指标，扣6分，每错误列举一个评估指标，扣6分，共24分，扣完为止。权重分配不合理，扣6分。	
	设计培训效果评估表	60分	文字编排工整清楚；格式符合要求；文字流畅、条理清楚；逻辑性强；内容完整详实，包含了填表说明、填表人基本信息、培训课程、培训教材、培训时间、场所和环境、培训讲师的知识、能力、风格等、受训人员对课程的接受程度及满意程度等方面的内容。其中，卷容格式凌乱扣2分；文字表达不清楚扣2分；缺少填表说明，扣3分（填表说明应包含培训评估的目的（1分）、填表方法说明（1分）及取得填表人的支持（1分））；缺少填表人基本信息，扣6分，（应包括课程名称、授课教师、授课日期、授课地点、所在部门、工作年限、填表日期等基本信息，每缺少一项扣1分，扣完6分为止）；评估表的设计应包括培训内容（包括培训课程、培训教材等）、培训环境（包括培训时间、场所、环境等）、培训教师（应包括培训教师的知识、能力等）、受训人员（应包括受训人员对于授课方式的接受程度、对于课程的满意度及收益程度等），每缺少一项或错误一项扣10分，共40分，扣完为止。缺少对培训经费合理性的评估，扣2分；缺少开放式问句供评估者发表其他意见或建议，扣5分。	
	合计		100分	

13. 试题编号：T2-13，某商业公司组织与实施团队精神培训

(1) 任务描述

**背景资料：**

小李是 C 商业公司人力资源部负责培训的主管，由于培训部只有一个“光杆司令”，只好请来公司外的咨询公司一起来制作培训项目。他们设计的第一个项目是针对提高管理能力的系列课程，第二个项目是培养员工的领导能力，第三个项目是培养团队合作精神。设计好后，他们开始组织实施，每个部门分批分次前来参加，如果本期培训由于时间仓促没有时间，可以参加下期。培训中人员认真听取了老师的讲课并做笔记。培训后各部门人员继续回原部门工作，工作照旧，大家没感到有什么不同，只是觉得每年有这么一段培训时光，可以从紧张的工作中轻松一下。

**测试任务 1 分析培训组织和管理存在的问题：**

根据背景资料，试分析这次培训在组织和管理上有哪些不合理的地方？（30 分）

**测试任务 2 组织与实施培训项目**

根据背景资料，如果您 C 商业公司的培训主管小李，您会怎样组织与实施培养团队合作精神的培训项目？使用文字表述出来，填入表 1（60 分）。

表 1 组织与实施培训项目

培训前期准备工作：
培训实施阶段：

培训后的工作：

### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 员工培训与开发操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价标准

#### 组织与实施培训试题评价标准

评价内容	配分	评分标准	得分
职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
		卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按	

		0/2/5分的标准评分)	
		文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分 的标准评分）	
	分析培训 组织与管 理存在的 问题	30分	要求结构严谨、文笔通顺，条理清楚，内容详细具体，能 抓住要点，透彻分析培训组织与管理方面存在的问题。分 析存在的问题不得少于2项，缺少一项扣15分，错误一项 按照错误程度、回答的完善程度、分析的透彻程度酌情扣 分。满分30分，扣完为止。
工 作 任 务	组织与实 施培训项 目	60分	要求思路清晰准确、文笔通顺，能分为培训前期准备阶段、 实施阶段、培训后的工作组织与实施培训项目，结构合理， 顺序正确、内容详实。其中培训前期准备工作应包括确认 并通知参训人员、培训后勤准备、确认培训时间、相关资 料准备、确认培训师等内容，每错误一项或缺少一项扣3 分，共15分，扣完为止。培训实施阶段应包括课前工作（准 备茶水、播放音乐；学院报到并签名；引导学员入座；课 程及讲师介绍；学员心态引导、宣布课堂纪律）、培训开 始的介绍工作（培训主题、培训者的自我介绍、后勤安排 和管理规则介绍；培训目标和日程安排介绍；破冰活动； 学员自我介绍）、培训器材的维护、保管等内容，每错误 一项或缺少一项，扣2分，共30分，扣完为止。培训后的 工作应包括向培训师致谢、做问卷调查、颁发结业证书、 清理检查设备、培训效果评估等内容，每错误一项或缺少 一项扣3分，共15分，扣完为止。
合计	100分		

#### 14. 试题编号：T2-14，某工艺品公司专营店长培训效果评估

##### (1) 任务描述

##### 背景资料：

某工艺品有限公司，总部位于著名的广州番禺，专营店逾 1000 家，分布于全国 20 多个省，市，自治区，并以每月数十家的速度迅速增长。该公司是一家

集饰品、彩妆、护肤品等时尚潮流研究，自主品牌产品研发，生产、销售功能为一体的连锁零售企业。该公司通过体验式营销的模式，“一次消费 长期免费化妆盘发”的服务，销售给顾客产品、美丽、快乐。此公司为了打造更专业的队伍，进一步提升专营店服务质量，提高湖南地区专营店店长的专业技能和职业素养。为此，公司人力资源部进行了一次针对湖南地区专营店的店长的培训，其中包括饰品搭配、彩妆造型、盘发技巧、门店经营管理、沟通技能、销售技巧、客户服务、产品知识等多方面内容的培训。

### 测试任务 1 确定培训效果评估指标：

如果你是该公司的人力资源部培训主管，请根据背景资料，设计培训效果评估指标及分配权重。要求评估指标及权重设定合理，可信可控，并将培训评估指标名称填入表 1（30 分）。

表 1 培训效果评估指标

培训效果评估指标	权重
指标 1:	
指标 2:	
指标 3:	
指标 4:	

### 测试任务 2 设计培训效果评估表

根据背景资料，为了提高公司培训质量，请你针对此次培训课程编制一份给学员填写的反应层培训效果评估表。要求格式规范、内容完整（60 分）。

## (2) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

员工培训与开发操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

## (3) 考核时量

60 分钟

## (4) 评价标准

培训效果评估试题评价标准

评价内容	配分	评分标准	得分
职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过	

			<p>舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。</p> <p>卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）</p> <p>文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）</p>	
工作任务	确定培训效果评估指标	30分	要求培训效果评估指标明确，可信，可控，列举了4个及以上合理的培训评估指标。权重分配合理。每少列举一个评估指标，扣6分，每错误列举一个评估指标，扣6分，共24分，扣完为止。权重分配不合理，扣6分。	
	设计培训效果评估表	60分	文字编排工整清楚；格式符合要求；文字流畅、条理清楚；逻辑性强；内容完整详实，包含了填表说明、填表人基本信息、培训课程、培训教材、培训时间、场所和环境、培训讲师的知识、能力、风格等、受训人员对课程的接受程度及满意程度等方面的内容。其中，卷容格式凌乱扣2分；文字表达不清楚扣2分；缺少填表说明，扣3分（填表说明应包含培训评估的目的（1分）、填表方法说明（1分）及取得填表人的支持（1分））；缺少填表人基本信息，扣6分，（应包括课程名称、授课教师、授课日期、授课地点、所在部门、工作年限、填表日期等基本信息，每缺少一项扣1分，扣完6分为止）；评估表的设计应包括培训内容（包括培训课程、培训教材等）、培训环境（包括培训时间、场所、环境等）、培训教师（应包括培训教师的知识、能力等）、受训人员（应包括受训人员对于授课方式的接受程度、对于课程的满意度及收益程度等），每缺少一项或错误一项扣10分，共40分，扣完为止。缺少对培训经费合理性的评估，扣2分；缺少开放式问句供评估者发表其他意见或建议，扣5分。	

合计	100 分
----	-------

**15. 试题编号：T2-15，T 公司英语口语培训效果评估**

**(1) 任务描述**

**背景资料：**

T 公司是全球最大的旅游网站，旨在帮助旅行者计划并获得完美的旅行。T 公司提供真实旅行者的真实评论，帮助旅行者计划全套旅行方案，并提供预订链接。T 在中国的分公司和所有外企一样，公司对英语有同样的要求，因为作为一个全球公司，公司希望员工的交谈不让人误解，自己的想法也能让人正确理解。公司对招进的员工有进一步提高英语的安排，有时候是外籍教员和中国员工一对一学习，让员工了解他们的思维习惯和工作生活环境。公司在北京有一个语音室，是专门用来提高员工的英语能力的。今年由于新招了一批应届毕业生，公司对他们进行了为期一周的英语口语强化培训。现需要对这次培训进行效果评估。

**测试任务 1 确定培训效果评估指标：**

如果你是该公司的人力资源部培训主管，请根据背景资料，设计培训效果评估指标及分配权重。要求评估指标及权重设定合理，可信可控，并将培训评估指标名称填入表 1。（40 分）

**表 1 培训效果评估指标**

培训效果评估指标	权重
指标 1:	
指标 2:	
指标 3:	
指标 4:	

**测试任务 2 设计培训效果评估表**

根据背景资料，为了提高公司培训质量，请你针对此次培训课程编制一份给学员填写的反应层培训效果评估表。要求格式规范、内容完整。（60 分）



## (2) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 员工培训与开发操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

## (3) 考核时量

60 分钟

## (4) 评价标准

### 培训效果评估试题评价标准

评价内容	配分	评分标准	得分
职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
		卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分标准评分）	

			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分 的标准评分）	
工作任务	确定培训 效果评估 指标	30分	要求培训效果评估指标明确，可信，可控，列举了4 个及以上合理的培训评估指标。权重分配合理。每少 列举一个评估指标，扣6分，每错误列举一个评估指 标，扣6分，共24分，扣完为止。权重分配不合理， 扣6分。	
	设计培训 效果评估 表	60分	文字编排工整清楚；格式符合要求；文字流畅、条理 清楚；逻辑性强；内容完整详实，包含了填表说明、 填表人基本信息、培训课程、培训教材、培训时间、 场所和环境、培训讲师的知识、能力、风格等、受训 人员对课程的接受程度及满意程度等方面的内容。其 中，卷容格式凌乱扣2分；文字表达不清楚扣2分；缺 少填表说明，扣3分（填表说明应包含培训评估的目 的（1分）、填表方法说明（1分）及取得填表人的支 持（1分））；缺少填表人基本信息，扣6分，（应包 括课程名称、授课教师、授课日期、授课地点、所在 部门、工作年限、填表日期等基本信息，每缺少一项 扣1分，扣完6分为止）；评估表的设计应包括培训内 容（包括培训课程、培训教材等）、培训环境（包括 培训时间、场所、环境等）、培训教师（应包括培训 教师的知识、能力等）、受训人员（应包括受训人员 对于授课方式的接受程度、对于课程的满意度及收益 程度等），每缺少一项或错误一项扣10分，共40分， 扣完为止。缺少对培训经费合理性的评估，扣2分； 缺少开放式问句供评估者发表其他意见或建议，扣5 分。	
	合计		100分	

### 项目 3 薪酬管理

#### 16. 试题编号：T2-16，某汽车配件制造公司薪酬福利的统计与计算

##### (1) 任务描述：

##### 背景资料：

某汽车配件制造公司上年度相关费用如表 1 所示，上一年度净产值为 9780 万元，本年度确定目标净产值为 12975 万元，目标劳动分配率同上一年。

表 1 某公司上年度相关费用表

	数额万元
在岗员工工资总额	2300
不在岗员工工资总额	81
企业高管分红	260
社会保险费用	678
福利费用	219
教育经费	44
劳动保护费用	58
住房费用	127
工会经费	30
招聘费用	22
解聘费用	21

##### 测试任务 1：合理确定人工成本：

请根据上述资料，计算出该企业本年度目标人工成本总额。（计 30 分）。

##### 测试任务 2：计算目标人工成本增长率：

请根据上述资料，计算出目标人工成本的增长率，请将计算过程与结果用文字形式表达出来，并将企业确定合理的人工成本应考虑哪些因素填入下表中。（计 60 分）。

表 2 合理确定人工成本

计算出该企业本年度目标人工成本总额（计算过程与结果）：
计算出该企业本年度目标人工成本的增长率（计算过程与结果）：
确定合理的人工成本应考虑哪些因素：

## （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 绩效考核与薪酬管理操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 10 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

## （3）考核时量

60 分钟

## （4）评价标准

薪酬福利统计与计算试题考核要点与分值（100分）

考核项目	序号	考核内容	考核要点	分值
薪酬福利统计与计算（100分）	1	职业素养 10分	考风：诚实严谨、遵守纪律，考试不迟到，独立完成任务，服从考场安排	3分
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求	2分
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密	5分
	2	合理确定人工成本 30分	要求能准确计算出该企业本年度目标人工成本总额，计算公式正确	10分
			要求能准确计算出该企业本年度目标人工成本总额，计算过程正确	10分
			要求能准确计算出该企业本年度目标人工成本总额，计算结果正确	10分
	3	目标人工成本增长率计算 60分	计算出上年度劳动分配率，计算公式、计算过程、计算结果正确	10分
			计算出目标劳动分配率，计算公式、计算过程、计算结果正确	10分
			准确算出该企业目标人工成本的增长率，计算公式、计算过程、计算结果正确	10分
			企业的支付能力	10分
			员工的标准生计费	10分
			工资的市场行情	10分
			合计	100分

17. 试题编号：T2-17，某服装加工公司薪酬福利的统计与计算

(1) 任务描述：

背景资料：

某服装加工公司的固定费用 4000 万元，其中人工费 2600 万元，边际收益率 40%，当年决定用于股息分配 56 万元，留作今后企业发展基金 120 万元，后备基金 60 万元。（假设公司所得税税率为 25%）。

**测试任务 1：合理确定人工成本：**

请根据背景资料完成以下任务：

①该公司合理的人工费用比率为多少？（18 分）

②谈谈确定合理的人工成本应考虑哪些因素？（22 分）

请将计算过程与结果和文字表述分别填入表 1（合计 40 分）。

**表 1 合理确定人工成本**

计算公司合理的人工费用比率（计算过程与结果）：
确定合理的人工成本应考虑哪些因素：

**测试任务 2：薪酬福利的计算：**

王某为该公司员工，在家为独生子女，2019 年王某取得工资收入总额 120000 元，个人承担住房公积金、基本养老保险金、医疗保险金、失业保险金共计 12000 元，王某有两个小孩且均由其扣除子女教育专项附加。

请根据背景资料完成以下任务：

请计算 2019 年王某应纳个人所得税税额为多少？请将计算过程与结果和文字表述分别填入表 2（合计 50 分）。

**附：7 级超额累进税率：**

全年应纳税所得额	税率	速算扣除数(元)
----------	----	----------

全年应纳税额不超过 36000 元	3%	0
全年应纳税额超过 36000 元至 144000 元	10%	2520
全年应纳税额超过 144000 元至 300000 元	20%	16920
全年应纳税额超过 300000 元至 420000 元	25%	31920
全年应纳税额超过 420000 元至 660000 元	30%	52920
全年应纳税额超过 660000 元至 960000 元	35%	85920
全年应纳税额超过 960000 元	45%	181920

**表 2 薪酬福利的计算**

计算 2019 年王某当年应纳个人所得税税额（计算过程与结果）：

**(2) 实施条件**

每个测试室 30 人，需配备 10 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

**绩效考核与薪酬管理操作技能模块实施条件**

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 10 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

**(3) 考核时量**

60 分钟

**(4) 评价标准**

薪酬福利统计与计算试题考核要点与分值（100分）

考核项目	序号	考核内容	考核要点	分值
薪酬福利统计与计算（100分）	1	职业素养 10分	考风：诚实严谨、遵守纪律，考试不迟到，独立完成任务，服从考场安排	3分
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求	2分
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密	5分
	2	合理确定人工成本 60分	要求能准确分析和计算该公司安全盈利点之销货收入，计算公式、计算过程、计算结果正确	12分
			要求能准确分析和计算该公司合理人工费用比率，计算过程、计算结果正确	12分
			企业的支付能力	12分
			员工的标准生计费用	12分
			工资的市场行情	12分
	3	薪酬福利计算 30分	计算出王某2019年应纳税所得额，计算公式正确	10分
			计算出王某2019年应纳税所得额，计算过程正确	10分
			计算出王某2019年应纳税所得额，计算结果正确	10分
		合计	100分	

18. 试题编号：T2-18，某印刷公司薪酬福利的统计与计算

(1) 任务描述

背景资料：

某印刷公司毛利金额为5400万元，公司中推销人员月工资1860，一年发13个月工资，公司为推销人员花费的总费用如表1所示：

表1 公司为推销人员花费的总费用

员工工资总额	社会保险费用	福利费用	教育费	住房费用	招聘费用	解聘费用
530	151	59	13	28	10	7



**测试任务 1：计算该推销员年度目标销售毛利**

请根据上述资料，计算出该推销员年度目标销售毛利是多少？将计算过程结果和文字表述分别填入表 2（合计 30 分）。

**测试任务 2：计算该推销员月目标销售毛利**

请根据上述资料，其月目标销售毛利是多少？将计算过程结果和文字表述分别填入表 2（合计 30 分）。

**测试任务 3：合理确定人工成本**

请根据上述资料，谈谈确定合理的人工成本应考虑哪些因素？使用文字表述出来，将计算过程结果和文字表述分别填入表 2（合计 30 分）。

**表 2 合理确定人工成本**

计算出该推销员年度目标销售毛利（计算过程与结果）：
计算出该推销员月目标销售毛利（计算过程与结果）：
确定合理的人工成本应考虑哪些因素：

### (3) 考核时量

60 分钟

### (4) 评价标准

薪酬福利统计与计算试题考核要点与分值（100 分）

考核项目	序号	考核内容	考核要点	分值
薪酬福利统计与计算（100 分）	1	职业素养 10 分	考风：诚实严谨、遵守纪律，考试不迟到，独立完成任务，服从考场安排	3分
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求	2分
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密	5分
	2	计算该推销员年度目标销售毛利 30 分	要求能准确分析和计算该公司安全盈利点之销货收入，计算公式、计算过程、计算结果正确	10分
			要求能准确分析和计算该公司合理人工费用比率，计算过程、计算结果正确	10分
			要求能准确分析和计算推销人员该推销员年目标销售毛利，计算过程、计算结果正确	10分
	3	计算该推销员月目标销售毛利 30 分	要求能准确分析和计算该该推销员月目标销售毛利，计算公式、计算过程、计算结果正确	10分
			要求能准确分析和计算推销人员人工费用率，计算公式、计算过程、计算结果正确	10分
			要求能准确分析和计算该该推销员月目标销售毛利，计算公式、计算过程、计算结果正确	10分
	4	合理确定人工成本 30 分	企业的支付能力	10分
			员工的标准生计费用	10分
			工资的市场行情	10分
		合计		100分

## 19. 试题编号：T2-19，某家电生产公司薪酬福利的统计与计算

### (1) 任务描述：

背景资料：

某家电生产公司的固定费用为 4000 万元，其中人工费 2600 万元，边际收益率为 40%，该公司当年决定支付股东利息 56 万元。（注：该企业法人所得税税率为 25%）

**测试任务 1：合理确定人工成本：**

请根据背景资料完成以下任务：

- ①可能的人工费用率为多少？（18分）
- ②并谈谈确定合理的人工成本应考虑哪些因素？（22分）

将计算过程与结果和文字表述分别填入表 1（合计 40 分）。

**表 1 合理确定人工成本**

计算该公司可能的人工费用率（计算过程与结果）：
确定合理的人工成本应考虑哪些因素：

**测试任务 2：薪酬福利的计算：**

该公司人力资源部本月共有 A、B、C、D、E 五名员工，其中 D 为本月新调入的员工，E 为本月新参加工作的员工。A、B、C 三名员工上一年度的月平均工资分别为 1500 元、1800 元和 2000 元，D 本月的工资为 2000 元，E 本月的工资为 1200 元。（本公司住房公积金个人缴存比例为 8%）

请根据背景资料，回答以下问题：

- ①每位员工个人缴存的住房公积金如何计算？（20 分）
- ②列举员工可以提取住房公积金的六种情形（30 分）

将计算过程与结果和文字表述分别填入表 2（合计 50 分）

**表 2 薪酬福利的计算**

计算每位员工个人缴存的住房公积金（计算过程与结果）：
列举员工可以提取住房公积金的六种情形：

**(2) 实施条件**

每个测试室 30 人，需配备 10 间测试室。场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

**绩效考核与薪酬管理操作技能模块实施条件**

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 10 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

**(3) 考核时量**

60 分钟

**(5) 评价标准**

**薪酬福利统计与计算试题考核要点与分值（100 分）**

考核项目	序号	考核内容	考核要点	分值
------	----	------	------	----

薪酬福利 统计与计算（100分）	1	职业素养 10分	考风：诚实严谨、遵守纪律，考试不迟到，独立完成任务，服从考场安排	3分
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求	2分
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密	5分
	2	合理确定人工成本 40分	要求能准确分析和计算该公司安全盈利点之销货收入，计算公式、计算过程、计算结果正确	8分
			要求能准确分析和计算该公司合理人工费用比率，计算过程、计算结果正确	8分
			企业的支付能力	8分
			员工的标准生计费	8分
			工资的市场行情	8分
	3	薪酬福利计算 50分	要求能准确分析和计算该公司计算A员工个人缴存的住房公积金，计算公式、计算过程、计算结果正确	5分
			要求能准确分析和计算该公司计算B员工个人缴存的住房公积金，计算公式、计算过程、计算结果正确	5分
			要求能准确分析和计算该公司计算C员工个人缴存的住房公积金，计算公式、计算过程、计算结果正确	5分
			要求能准确分析和计算该公司计算D员工个人缴存的住房公积金计算公式、计算过程、计算结果正确，	5分
			购买、建造、翻修、大修自住房的	5分
			离休、退休的	5分
			完全丧失劳动能力，并与单位终止劳动关系的	5分
			户口迁出所在的市、县或者出境定居的	5分
偿还购房贷款本息的			5分	
房租超出家庭工资收入的规定比例的			5分	
合计		100分		

20. 试题编号：T2-20，福州某电器制造公司薪酬福利的统计与计算

(1) 任务描述：



--

## (2) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 绩效考核与薪酬管理操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 10 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

## (3) 考核时量

60 分钟

## (4) 评价标准

### 薪酬福利统计与计算试题考核要点与分值（100 分）

考核项目	序号	考核内容	考核要点	分值
薪酬福利统计与计算（100 分）	1	职业素养 10 分	考风：诚实严谨、遵守纪律，考试不迟到，独立完成任务，服从考场安排	3分
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求	2分
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密	5分
	2	合理确定人工成本 30 分	要求能准确计算出该企业本年度目标人工成本总额，计算公式正确	10分
			要求能准确计算出该企业本年度目标人工成本总额，计算过程正确	10分
			要求能准确计算出该企业本年度目标人工成本总额，计算结果正确	10分
	3	目标人工	计算出上年度劳动分配率，计算公式、计算过程、计算结	10分

	成本增长率计算 60分	果正确	
		计算出目标劳动分配率，计算公式、计算过程、计算结果正确	10分
		准确算出该企业目标人工成本的增长率，计算公式、计算过程、计算结果正确	10分
		企业的支付能力	10分
		员工的标准生计费用	10分
		工资的市场行情	10分
		合计	100分



**湖南劳动人事职业学院专业技能  
抽查考试题库**

**模块三 员工关系管理**

**劳动与社会保障专业**

## 模块三 员工关系管理

### 目 录

<b>项目 1 解决劳动争议</b> .....	<b>131</b>
1. 试题编号：T3-1 温州市某区的电子公司与小姚劳动争议的解决 .....	131
2. 试题编号：T3-2 上海某外商独资企业与张小姐劳动争议的解决 .....	133
3. 试题编号：T3-3 某医药公司与李某劳动争议的解决 .....	136
4. 试题编号：T3-4 深圳市罗湖区某动漫公司与徐某劳动争议的解决 .....	138
5. 试题编号：T3-5 北京某区服装公司与江某劳动争议的解决 .....	141
6. 试题编号：T3-6 北京某区的 A 乳品公司与米某劳动争议的解决 .....	144
7. 试题编号：T3-7 上海某外资公司与段某劳动争议的解决 .....	147
8. 试题编号：T3-8 天津某医疗器械公司与叶某劳动争议的解决 .....	149
9. 试题编号：T3-9 广州越秀区某科技公司与沈某劳动争议的解决 .....	152
10. 试题编号：T3-10 广州东山区某外贸公司与小杨劳动争议的解决 .....	155
<b>项目 2 管理劳动合同</b> .....	<b>157</b>
11. 试题编号：T3-11 重庆某外资公司与李某的劳动合同管理 .....	157
12. 试题编号：T3-12 长沙 C 酒店与李某的劳动合同管理 .....	160
13. 试题编号：T3-13 上海某建设工程项目管理有限公司与李女士的劳动合同管理 .....	163
14. 试题编号：T3-14 长沙某职校与王某劳动合同的管理 .....	166
15. 试题编号：T3-15 大连某化妆品公司与谢女士的劳动合同管理 .....	169
16. 试题编号：T3-16 杭州市某生产型企业与石某的劳动合同管理 .....	172
17. 试题编号：T3-17 武昌 H 文化服务公司与王某的劳动合同管理 .....	175
18. 试题编号：T3-18 北京崇文区某家具制造公司与江某的劳动合同管理 .....	178
19. 试题编号：T3-19 上海黄埔区某电机有限公司与吴某劳动合同的管理 .....	181
20. 试题编号：T3-20 云南昆明某包装公司与孙某的劳动合同管理 .....	184

## 模块三 劳动关系管理

### 项目 1 解决劳动争议

#### 1. 试题编号：T3-1 温州市某区的电子公司与小姚劳动争议的解决

##### (1) 任务描述：

##### 背景资料：

小姚 2015 年 1 月 1 日入职温州市某区的电子公司，双方签订了一份为期 3 年的劳动合同。双方在劳动合同中约定，小姚工作地址在宁波的分公司，并在合同解除或终止后，两年内不得在生产同类型产品、经营同类业务或者有其他竞争关系的用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。在竞业限制期间，电子公司每月向王某支付 1500 元的经济补偿。如小姚违反，则赔偿公司相应的赔偿金。2018 年 1 月，小姚在合同期满后，没有续签劳动合同，双方劳动合同终止。后小姚一直没有从事同类工作，电子公司没有按照约定每月向小姚支付 1500 元的经济补偿。

小姚于 2019 年 1 月向温州某区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求电子公司每月向自己支付 1500 元的经济补偿。电子公司以劳动合同的履行地在宁波，此案应由宁波某区劳动争议仲裁机构受理为由提出管辖异议，温州某区劳动争议仲裁机构驳回了电子公司的管辖异议并作出了裁决。仲裁裁决做出后，小姚对裁决不服，向宁波某区人民法院起诉，电子公司又向人民法院提出了管辖异议。

##### 测试任务 1 解决劳动争议的程序

作为公司的员工关系专员，为保护公司利益，请结合案情，从解决劳动争议的程序选择、管辖机构、仲裁诉讼时效等方面，谈谈如何解决这场纠纷。（58 分）

表 1 解决劳动争议的程序

分析案件中的劳动法律关系，找出双方争议的焦点：
选择争议解决的程序：
确定仲裁管辖机构、诉讼管辖机构：

<b>确定仲裁时效、诉讼时效：</b>

### 测试任务 2 证据的收集与举证

作为公司的员工关系专员，为应对这场劳动纠纷，应找到哪些证据，做出对自己有利的证明呢？（32 分）

<b>收集公司一方的证据（至少 3 项）：</b>
<b>公司应如何证明劳动者的请求不成立？</b>

### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 解决劳动争议操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### （3）考核时量

40 分钟

### （4）评价标准

#### 解决劳动争议试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
----	------	----	-----------	----

解决劳动争议(100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任 务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分； 严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合 要求（按0/2/5分标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5分标准评分）	
	解决劳动争议的程序	24分	不能正确指出本案争议双方的扣4分；不能正确指 出本案争议焦点的扣4分；不能准确适用相关法律 法规的，扣8分；不能分析该案的解决方法的，扣 8分。满分24分	
		14分	会争取案件的主动权，不知道结合案例，选择相 应的劳动争议处理机制的，一次扣3分，扣完为止； 仲裁、诉讼程序衔接不准确的，扣5分。	
		10分	仲裁机构、诉讼管辖机构选择不准确的，每项扣5 分。	
		10分	使用仲裁管辖时效、诉讼时效不准确的，一次扣5 分。	
	证据的收集 与举证	15分	能根据案情，收集对公司的有利证据。证据收集 不正确的，每项扣5分。	
		17分	能举证证明待证事实。不能准确指出劳动者的请 求的，扣5分；不能正确运用证据规则分配举证责 任的，扣5分；不能根据收集到的证据证明待证事 实的，扣7分。	
	合计	100分		

## 2. 试题编号：T3-2 上海某外商独资企业与张小姐劳动争议的解决

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

张小姐是上海某外商独资企业驻北京的销售经理，合同期限自2016年1月1日至2018年12月31日，为期3年，月薪8000元。2018年3月11日，张小姐突然接到公司的通知，要求其4月1日离职，并在此之前办妥一切移交手续。张小姐接此通知后马上向企业提出质疑，要求企业做出解释，但是得到的答复是：解约的理由是公司怀疑张小姐与另一家竞争对手公司接触频繁，张小姐违反了公司规章制度及保密协议，但是公司拒绝对此原因给张小姐书面的说明。同时公司表示，由于张小姐在公司已经工作2年多的时间，可以给予张小姐2个月的工资作为补偿。

张小姐不服，2018年3月20日向上海某区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。该企业以劳动合同的履行地在北京，此案应由北京某区劳动争议仲裁机构受理为由提出管辖异议，上海某区劳动争议仲裁机构驳回了企业的管辖异议并作出了裁决。仲裁裁决做出后，张小姐对裁决不服，向北京某区人民法院起诉，企业又向

人民法院提出了管辖异议。

### 测试任务 1 解决劳动争议的程序

作为企业的员工关系专员，为保护公司利益，请结合案情，从解决劳动争议的程序选择、管辖机构、仲裁诉讼时效等方面，谈谈如何解决这场纠纷。（58分）

表 1 解决劳动争议的程序

分析案件中的劳动法律关系，找到双方争议的焦点：
选择争议解决的程序：
确定仲裁管辖机构、诉讼管辖机构：
确定仲裁时效、诉讼时效：

### 测试任务 2 证据的收集与举证

作为公司的员工关系专员，为应对这场劳动纠纷，应找到哪些证据，做出对自己有利的证明呢？（32分）

表 2 证据的收集与举证

收集公司一方的证据：
公司应如何证明劳动者的请求不成立？

--

## (2) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

**解决劳动争议操作技能模块实施条件**

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

## (3) 考核时量

40 分钟

## (4) 评价标准

**解决劳动争议试题评价标准**

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
解决劳动争议(100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分的标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分的标准评分）	
	解决劳动争议的程序	14分	不能正确指出本案争议双方的扣4分；不能正确指出本案争议焦点的扣4分；不能准确适用相关法律法规的，扣8分；不能分析该案的解决办法的，扣8分。满分24分	
			会争取案件的主动权，不知道结合案例，选择相应的劳动争议处理机制的，一次扣3分，扣完为止；仲裁、诉讼程序衔接不准确的，扣5分。	
			仲裁机构、诉讼管辖机构选择不准确的，每项扣5分。	
			使用仲裁管辖时效、诉讼时效不准确的，一次扣5分。	
证据的收集与举证	15分	能根据案情，收集对公司的有利证据。证据收集不正确的，每项扣5分。		

		17分	能举证证明待证事实。不能准确指出劳动者的请求的，扣5分；不能正确运用证据规则分配举证责任的，扣5分；不能根据收集到的证据证明待证事实的，扣7分。	
	合计	100分		

### 3. 试题编号：T3-3 某医药公司与李某劳动争议的解决

#### (1) 任务描述

##### 背景资料：

某医药公司的总部设在上海，在广州设有营业部。为扩展业务，2018年5月8日，某医药公司在上海招聘了李某，双方签订了期限为2年的劳动合同。合同约定，李某在合同期内担任广州营业部经理，全面负责公司在广州的业务，工资及奖金由广州营业部按其业绩支付。合同签订后，李某到广州工作。后因奖金分配问题，李某与该公司发生纠纷，2018年9月1日，广州营业部解除了与李某的劳动合同。

李某不服，2018年9月10日向上海某区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求公司继续履行劳动合同。某医药公司以劳动合同的履行地在广州，此案应由广州某区劳动争议仲裁机构受理为由提出管辖异议，上海某区劳动争议仲裁机构驳回了医药公司的管辖异议并作出了裁决。仲裁裁决做出后，李某对裁决不服，向广州某区人民法院起诉，某医药公司又向人民法院提出了管辖异议。

##### 测试任务 1 解决劳动争议的程序

作为公司的员工关系专员，为保护公司利益，请结合案情，从解决劳动争议的程序选择、管辖机构、仲裁诉讼时效等方面，谈谈如何解决这场纠纷。（58分）

表 1 解决劳动争议的程序

分析案件中的劳动法律关系，找出双方争议的焦点：
选择争议解决的程序：



<b>确定仲裁管辖机构、诉讼管辖机构：</b>
<b>确定仲裁时效、诉讼时效：</b>

### 测试任务 2 证据的收集与举证

作为公司的员工关系专员，为应对这场劳动纠纷，应找到哪些证据，做出对自己有利的证明呢？（32 分）

**表 2 证据的收集与举证**

<b>收集公司一方的证据（至少 3 项）：</b>
<b>公司应如何证明劳动者的请求不成立？</b>

### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 解决劳动争议操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

#### (3) 考核时量

40 分钟

#### (4) 评价标准

##### 解决劳动争议试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
解决劳动争议(100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任 务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分； 严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合 要求（按0/2/5分的标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5分的标准评分）	
	解决劳动争 议的程序	24分	不能正确指出本案争议双方的扣4分；不能正确指 出本案争议焦点的扣4分；不能准确适用相关法律 法规的，扣8分；不能分析该案的解决方法的，扣 8分。满分24分	
			会争取案件的主动权，不知道结合案例，选择相 应的劳动争议处理机制的，一次扣3分，扣完为止； 仲裁、诉讼程序衔接不准确的，扣5分。	
			仲裁管辖机构、诉讼管辖机构选择不准确的，每 项扣5分。	
			使用仲裁时效、诉讼时效不准确的，一次扣5分。	
			能根据案情，收集对公司的有利证据。证据收集 不正确的，每项扣5分。	
	证据的收集 与举证	17分	能举证证明待证事实。不能准确指出劳动者的请 求的，扣5分；不能正确运用证据规则分配举证责 任的，扣5分；不能根据收集到的证据证明待证事 实的，扣7分。	
			合计	

#### 4. 试题编号：T3-4 深圳市罗湖区某动漫公司与徐某劳动争议的解决

##### (1) 任务描述

**背景资料：**

徐某与深圳市罗湖区某动漫公司在 2017 年 6 月签订为期 3 年的劳动合同，工作地点在广州市白云区。2017 年 10 月徐某因患急性肺炎住院治疗，2018 年 2 月痊愈出院。出院后徐某拒绝上班，通过熟人从医院开出病假条，以患病为由向公司请病假，事实上，徐某一直在帮助某外贸公司从事服装买卖。动漫公司查实，徐某请假纯属虚假后，立即对徐某予以警告，责成其马上去广州上班。徐某置之不理。2018 年 4 月动漫公司停发徐某的工资。2018 年 10 月，徐某回广州上班，动漫公司于 2019 年 6 月正式决定予以开除徐某，解除与其签订的劳动合同。

徐某对此不服，认为自己患病，可以休病假，动漫公司不能因此而解除劳动合同。因此向深圳市罗湖区劳动争议仲裁委员会申诉，请求予以公正裁决。动漫公司以劳动合同的履行地在广州，此案应由广州白云区劳动争议仲裁机构受理为由提出管辖异议，深圳罗湖区劳动争议仲裁机构驳回了动漫公司的管辖异议并作出了裁决。仲裁裁决做出后，徐某对裁决不服，向广州白云区人民法院起诉，动漫公司又向人民法院提出了管辖异议。

**测试任务 1 解决劳动争议的程序**

作为公司的员工关系专员，为保护公司利益，请结合案情，从解决劳动争议的程序选择、管辖机构、仲裁诉讼时效等方面，谈谈如何解决这场纠纷。（58 分）

**表 1 解决劳动争议的程序**

<b>分析案件中的劳动法律关系，找出双方争议的焦点：</b>
<b>选择争议解决的程序：</b>
<b>确定仲裁管辖机构、诉讼管辖机构：</b>

<b>确定仲裁时效、诉讼时效：</b>

## 测试任务 2 证据的收集与举证

作为公司的员工关系专员，为应对这场劳动纠纷，应找到哪些证据，做出对自己有利的证明呢？（32 分）

**表 2 证据的收集与举证**

<b>收集公司一方的证据（至少 3 项）：</b>
<b>公司应如何证明劳动者的请求不成立？</b>

### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

**解决劳动争议操作技能模块实施条件**

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 10 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### （3）考核时量

40 分钟

### （4）评价标准

**解决劳动争议试题评价标准**

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
----	------	----	-----------	----

解决劳动争议(100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任 务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分； 严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合 要求（按0/2/5分标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5分标准评分）	
	解决劳动争 议的程序	24分	不能正确指出本案争议双方的扣4分；不能正确指 出本案争议焦点的扣4分；不能准确适用相关法律 法规的，扣8分；不能分析该案的解决办法的，扣 8分。满分24分	
		14分	会争取案件的主动权，不知道结合案例，选择相 应的劳动争议处理机制的，一次扣3分，扣完为止； 仲裁、诉讼程序衔接不准确的，扣5分。	
		10分	仲裁管辖机构、诉讼管辖机构选择不准确的，每 项扣5分。	
		10分	使用仲裁时效、诉讼时效不准确的，一次扣5分。	
	证据的收集 与举证	15分	能根据案情，收集对公司的有利证据。证据收集 不正确的，每项扣5分。	
		17分	能举证证明待证事实。不能准确指出劳动者的请 求的，扣5分；不能正确运用证据规则分配举证责 任的，扣5分；不能根据收集到的证据证明待证事 实的，扣7分。	
	合计	100 分		

## 5. 试题编号：T3-5 北京某区服装公司与江某劳动争议的解决

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

2018年3月，江某应聘到北京某区一家服装公司担任品牌推广工作，双方签订了三年期限的劳动合同，工作地点在长沙，工资标准为8200元/月，并约定了6个月的试用期，试用期工资为7000元/月。2018年9月，在江某试用期期满前一天，该公司找到江某，告知其试用期内绩效考核不合格，以试用期内被证明不符合录用条件为由，要与其解除劳动合同，并要求江某当日即办理合同解除

手续。而江某表示，自己在应聘公司工作时，从未看到有关录用条件的说明，在签订劳动合同及此后的工作中，公司也未曾告知自己相关的绩效考核规定，况且自己也一直严格按照公司的相关规章制度工作，于是她要求公司向其支付经济赔偿。

在遭到公司的拒绝后，江某向北京某区劳动争议仲裁委员会提请了仲裁，要求裁定公司违法解除劳动合同，支付其双倍经济赔偿的赔偿金。公司以劳动合同的履行地在长沙，此案应由长沙某区劳动争议仲裁机构受理为由提出管辖异议，北京某区劳动争议仲裁机构驳回了公司的管辖异议并作出了裁决。仲裁裁决做出后，江某对裁决不服，向长沙某区人民法院起诉，公司又向人民法院提出了管辖异议。

### 测试任务 1 解决劳动争议的程序

作为公司的员工关系专员，为保护公司利益，请结合案情，从解决劳动争议的程序选择、管辖机构、仲裁诉讼时效等方面，谈谈如何解决这场纠纷。（58分）

表 1 解决劳动争议的程序

分析案件中的劳动法律关系，找出双方争议的焦点：
选择争议解决的程序：
确定仲裁管辖机构、诉讼管辖机构：
确定仲裁时效、诉讼时效：

## 测试任务 2 证据的收集与举证

作为公司的员工关系专员，为应对这场劳动纠纷，应找到哪些证据，做出对自己有利的证明呢？（32分）

表 2 证据的收集与举证

收集公司一方的证据（至少 3 项）：
公司应如何证明劳动者的请求不成立？

### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

解决劳动争议操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 10 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### （3）考核时量

40 分钟

### （4）评价标准

解决劳动争议试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
解决劳动争议(100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任 务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分； 严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合 要求（按0/2/5分的标准评分） 文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5分的标准评分）	
	解决劳动争 议的程序	24分	不能正确指出本案争议双方的扣4分；不能正确指 出本案争议焦点的扣4分；不能准确适用相关法律 法规的，扣8分；不能分析该案的解决方法的，扣	

		8分。满分24分	
	14分	会争取案件的主动权，不知道结合案例，选择相应的劳动争议处理机制的，一次扣3分，扣完为止；仲裁、诉讼程序衔接不准确的，扣5分。	
	10分	仲裁管辖机构、诉讼管辖机构选择不准确的，每项扣5分。	
	10分	使用仲裁时效、诉讼时效不准确的，一次扣5分。	
	证据的收集与举证	15分	能根据案情，收集对公司的有利证据。证据收集不正确的，每项扣5分。
		17分	能举证证明待证事实。不能准确指出劳动者的请求的，扣5分；不能正确运用证据规则分配举证责任的，扣5分；不能根据收集到的证据证明待证事实的，扣7分。
	合计	100分	

## 6. 试题编号：T3-6 北京某区的A乳品公司与米某劳动争议的解决

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

A公司是在北京注册的一家乳品公司，在北京市、天津市的主要城区及郊区县都设有生产厂家。2018年6月份，位于天津市某区的生产厂的一位技术研发人员小米由于提出辞职和公司发生了争议，小米和企业签订了两年的固定期限的劳动合同，合同履行了一年半后，小米提前30日向企业提出了辞职的申请。随后，小米收到公司的一纸处罚通知书，处罚原因是小米作为技术人员掌握着公司的乳品配方，却将公司乳品配方这种重要的商业机密泄露给了A公司的竞争对手B乳品厂，违反了《A公司规章制度》中关于技术人员应当保守公司的商业秘密的规定，属于严重违纪的行为，因此，解除与该技术人员的劳动合同。

小米不服，2018年7月向北京某区的劳动争议仲裁委员会提起了仲裁，认为公司是违法解除自己，请求公司继续履行合同。与此同时，A公司以合同履行地在天津，此案应由天津某区劳动争议仲裁机构受理为由提出管辖异议，北京某区劳动争议仲裁机构驳回了A公司的管辖异议并作出了裁决。仲裁裁决做出后，



小米对裁决不服，向天津某区人民法院起诉，A 公司又向人民法院提出了管辖异议并要求小米赔偿因泄漏商业秘密给公司造成的损失。

### 测试任务 1 解决劳动争议的程序

作为公司的员工关系专员，为保护公司利益，请结合案情，从解决劳动争议的程序选择、管辖机构、仲裁诉讼时效等方面，谈谈如何解决 这场纠纷。（58 分）

表 1 解决劳动争议的程序

分析案件中的劳动法律关系，找出双方争议的焦点：
选择争议解决的程序：
确定仲裁管辖机构、诉讼管辖机构：
确定仲裁时效、诉讼时效：

### 测试任务 2 证据的收集与举证

作为公司的员工关系专员，为应对这场劳动纠纷，应找到哪些证据，做出对自己有利的证明呢？（32 分）

表 2 证据的收集与举证

收集公司一方的证据（至少 3 项）：

公司应如何证明劳动者的请求不成立?

### (2) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

**解决劳动争议操作技能模块实施条件**

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 10 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

40 分钟

### (4) 评价标准

**解决劳动争议试题评价标准**

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
解决劳动争议(100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任 务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分； 严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合 要求（按0/2/5分的标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5分的标准评分）	
	解决劳动争 议的程序	24分	不能正确指出本案争议双方的扣4分；不能正确指 出本案争议焦点的扣4分；不能准确适用相关法律 法规的，扣8分；不能分析该案的解决办法的，扣 8分。满分24分	
			会争取案件的主动权，不知道结合案例，选择相 应的劳动争议处理机制的，一次扣3分，扣完为止； 仲裁、诉讼程序衔接不准确的，扣5分。	
			仲裁管辖机构、诉讼管辖机构选择不准确的，每 项扣5分。	
使用仲裁时效、诉讼时效不准确的，一次扣5分。				
证据的收集	15分	能根据案情，收集对公司的有利证据。证据收集		

	与举证		不正确的，每项扣5分。	
		17分	能举证证明待证事实。不能准确指出劳动者的请求的，扣5分；不能正确运用证据规则分配举证责任的，扣5分；不能根据收集到的证据证明待证事实的，扣7分。	
	合计	100分		

## 7. 试题编号：T3-7 上海某外资公司与段某劳动争议的解决

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

段某于2017年1月受聘于上海黄浦区某外资公司驻南京销售部经理，约定月基本工资5000元，销售浮动工资2000~10000元，浮动工资具体数额视上月销售数额而定。2018年7月1日，该外资公司以段某未完成销售任务不能胜任工作为由，发函通知段某自2018年8月1日起双方解除劳动合同。段某于8月1日前进行了有关工作交接，外资公司按段某前12个月的平均工资支付了其经济补偿11044元。

离职后，段某觉得委屈，于8月12日要求该外资公司支付提前解除劳动合同的经济赔偿金但遭到拒绝，便向上海黄浦区劳动仲裁委员会申请仲裁。外资公司以劳动合同的履行地在南京，此案应由南京某区劳动争议仲裁机构受理为由提出管辖异议，上海某区劳动争议仲裁机构驳回了外贸公司的管辖异议并作出了裁决。段某对裁决不服，向南京某区人民法院起诉，外贸公司又向人民法院提出了管辖异议。

#### 测试任务1 解决劳动争议的程序

作为公司的员工关系专员，为保护公司利益，请结合案情，从解决劳动争议的程序选择、管辖机构、仲裁诉讼时效等方面，谈谈如何解决这场纠纷。（58分）

表1 解决劳动争议的程序

分析案件中的劳动法律关系，找出双方争议的焦点：

选择争议解决的程序：
确定仲裁管辖机构、诉讼管辖机构：
确定仲裁时效、诉讼时效：

## 测试任务 2 证据的收集与举证

作为公司的员工关系专员，为应对这场劳动纠纷，应找到哪些证据，做出对自己有利的证明呢？（32 分）

表 2 证据的收集与举证

收集公司一方的证据（至少 3 项）：
公司应如何证明劳动者的请求不成立？

### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

解决劳动争议操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备

测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备
------	---	----

### (3) 考核时量

40 分钟

### (4) 评价标准

#### 解决劳动争议试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分	
解决劳动争议(100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任 务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分； 严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。		
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合 要求（按0/2/5分的标准评分）		
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5分的标准评分）		
	解决劳动争 议的程序		24分	不能正确指出本案争议双方的扣4分；不能正确指 出本案争议焦点的扣4分；不能准确适用相关法律 法规的，扣8分；不能分析该案的解决办法的，扣 8分。满分24分	
			14分	会争取案件的主动权，不知道结合案例，选择相 应的劳动争议处理机制的，一次扣3分，扣完为止； 仲裁、诉讼程序衔接不准确的，扣5分。	
			10分	仲裁管辖机构、诉讼管辖机构选择不准确的，每 项扣5分。	
			10分	使用仲裁时效、诉讼时效不准确的，一次扣5分。	
			15分	能根据案情，收集对公司的有利证据。证据收集 不正确的，每项扣5分。	
	证据的收集 与举证		17分	能举证证明待证事实。不能准确指出劳动者的请 求的，扣5分；不能正确运用证据规则分配举证责 任的，扣5分；不能根据收集到的证据证明待证事 实的，扣7分。	
			合计	100 分	

## 8. 试题编号：T3-8 天津某医疗器械公司与叶某劳动争议的解决

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

叶某于 2018 年 3 月应聘到天津某医疗器械公司工作，公司注册地在天津，该公司在泉州设立了办事处。双方在劳动合同中约定，叶某的工作地点在泉州。

2019年1月份公司单方面以叶某不能胜任工作为由解除与叶某的劳动合同，并拒绝支付叶某1月份的工资。

叶某不服公司口头解除自己，向公司注册地天津某区劳动争议仲裁机构提起仲裁请求。医疗器械公司以劳动合同的履行地在泉州，此案应由泉州的劳动争议仲裁机构受理为由提出管辖异议，天津某区劳动争议仲裁机构驳回了公司的管辖异议并做出了裁决。叶某对裁决不服，向泉州某人民法院起诉，医疗器械公司又向人民法院提出了管辖异议。

### 测试任务1 解决劳动争议的程序

作为公司的员工关系专员，为保护公司利益，请结合案情，从解决劳动争议的程序选择、管辖机构、仲裁诉讼时效等方面，谈谈如何解决这场纠纷。（58分）

表1 解决劳动争议的程序

分析案件中的劳动法律关系，找出双方争议的焦点：
选择争议解决的程序：
确定仲裁管辖机构、诉讼管辖机构：
确定仲裁时效、诉讼时效：

### 测试任务2 证据的收集与举证

作为公司的员工关系专员，为应对这场劳动纠纷，应找到哪些证据，做出对

自己有利的证明呢？（32分）

表 2 证据的收集与举证

收集公司一方的证据（至少 3 项）：
公司应如何证明劳动者的请求不成立？

**(2) 实施条件**

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

解决劳动争议操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 10 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

**(3) 考核时量**

40 分钟

**(4) 评价标准**

解决劳动争议试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
解决劳动争议(100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分的标准评分） 文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5分的标准评分）	
	解决劳动争议的程序	24分	不能正确指出本案争议双方的扣4分；不能正确指出本案争议焦点的扣4分；不能准确适用相关法律法规的，扣8分；不能分析该案的解决办法的，扣 8 分。满分 24 分	

		14分	会争取案件的主动权，不知道结合案例，选择相应的劳动争议处理机制的，一次扣3分，扣完为止；仲裁、诉讼程序衔接不准确的，扣5分。	
		10分	仲裁管辖机构、诉讼管辖机构选择不准确的，每项扣5分。	
		10分	使用仲裁时效、诉讼时效不准确的，一次扣5分。	
	证据的收集与举证	15分	能根据案情，收集对公司的有利证据。证据收集不正确的，每项扣5分。	
		17分	能举证证明待证事实。不能准确指出劳动者的请求的，扣5分；不能正确运用证据规则分配举证责任的，扣5分；不能根据收集到的证据证明待证事实的，扣7分。	
合计	100分			

## 9. 试题编号：T3-9 广州越秀区某科技公司与沈某劳动争议的解决

### (1) 任务描述

#### 背景资料：

沈某于2018年9月进入注册在广州越秀区的一家科技公司（以下简称“科技公司”）的上海办事处工作，上海办事处设在上海市闸北区。沈某入职时与科技公司签订了为期一年的劳动合同，并且约定，双方劳动合同履行地为上海市闸北区。2019年4月29日科技公司以沈某在工作中严重失职对单位利益造成损害为由，单方解除了与沈某的劳动合同。

沈某对科技公司的解除决定不服，遂于2019年5月27日向广州越秀区劳动争议仲裁委员会提起仲裁，要求科技公司恢复劳动关系并支付仲裁期间内的工资。科技公司以劳动合同的履行地在上海，此案应由上海闸北区的劳动争议仲裁机构受理为由提出管辖异议，广州越秀区劳动争议仲裁机构驳回了公司的管辖异议并作出了裁决。仲裁裁决做出后，沈某对裁决不服，向上海闸北区某人民法院起诉，医疗器械又向人民法院提出了管辖异议。

#### 测试任务1 解决劳动争议的程序

作为公司的员工关系专员，为保护公司利益，请结合案情，从解决劳动争议的程序选择、管辖机构、仲裁诉讼时效等方面，谈谈如何解决这场纠纷。（58分）



表 1 解决劳动争议的程序

分析案件中的劳动法律关系，找出双方争议的焦点：
选择争议解决的程序：
确定仲裁管辖机构、诉讼管辖机构：
确定仲裁时效、诉讼时效：

**测试任务 2 证据的收集与举证**

作为公司的员工关系专员，为应对这场劳动纠纷，应找到哪些证据，做出对自己有利的证明呢？（32 分）

表 2 证据的收集与举证

收集公司一方的证据（至少 3 项）：
公司应如何证明劳动者的请求不成立？

**(2) 实施条件**

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

**解决劳动争议操作技能模块实施条件**

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 10 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

**(3) 考核时量**

40 分钟

**(4) 评价标准**

**解决劳动争议试题评价标准**

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分	
解决劳动争议(100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。		
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分的标准评分）		
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分的标准评分）		
	解决劳动争议的程序	14分	24分	不能正确指出本案争议双方的扣4分；不能正确指出本案争议焦点的扣4分；不能准确适用相关法律法规的，扣8分；不能分析该案的解决办法的，扣8分。满分24分	
			10分	会争取案件的主动权，不知道结合案例，选择相应的劳动争议处理机制的，一次扣3分，扣完为止；仲裁、诉讼程序衔接不准确的，扣5分。	
			10分	仲裁管辖机构、诉讼管辖机构选择不准确的，每项扣5分。	
			10分	使用仲裁时效、诉讼时效不准确的，一次扣5分。	
	证据的收集与举证	17分	15分	能根据案情，收集对公司的有利证据。证据收集不正确的，每项扣5分。	
			17分	能举证证明待证事实。不能准确指出劳动者的请求的，扣5分；不能正确运用证据规则分配举证责任的，扣5分；不能根据收集到的证据证明待证事实的，扣7分。	
	合计		100分		

10. 试题编号：T3-10 广州东山区某外贸公司与小杨劳动争议的解决

(1) 任务描述

背景资料：

2018年3月，广州东山区某外贸公司聘请小杨担任销售员，派往驻成都的办事机构工作。小杨说工作期间，双方未签订书面劳动合同，公司也未为小杨缴纳社会保险费。事实上公司与他签订了书面劳动合同，也为他缴纳了社会保险费。2019年3月，小杨因为工作严重失职造成公司巨大损失，公司与小杨解除劳动合同。

小杨对公司与他解除劳动合同不满要求经济补偿但公司不予，小杨遂向广州东山区的劳动争议仲裁部门申请仲裁，外贸公司以劳动合同的履行地在成都，此案应由成都某区的劳动争议仲裁机构受理为由提出管辖异议，广州东山区劳动争议仲裁机构驳回了外贸公司的管辖异议并作出了裁决。仲裁裁决做出后，小杨对裁决不服，向成都某区人民法院起诉，外贸公司又向人民法院提出了管辖异议。

测试任务 1 解决劳动争议的程序

作为公司的员工关系专员，为保护公司利益，请结合案情，从解决劳动争议的程序选择、管辖机构、仲裁诉讼时效等方面，谈谈如何解决这场纠纷。（58分）

表 1 解决劳动争议的程序

分析案件中的劳动法律关系，找出双方争议的焦点：
选择争议解决的程序：
确定仲裁管辖机构、诉讼管辖机构：
确定仲裁时效、诉讼时效：

--

### 测试任务 2 证据的收集与举证

作为公司的员工关系专员，为应对这场劳动纠纷，应找到哪些证据，做出对自己有利的证明呢？（32 分）

表 2 证据的收集与举证

收集公司一方的证据（至少 3 项）：
公司应如何证明劳动者的请求不成立？

### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

解决劳动争议操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### （3）考核时量

40 分钟

### （4）评价标准

解决劳动争议试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
解决劳动争议(100分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任 务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分； 严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合 要求（按0/2/5分的标准评分）	

			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）	
解决劳动争议的程序	24分		不能正确指出本案争议双方的扣4分；不能正确指出本案争议焦点的扣4分；不能准确适用相关法律法规的，扣8分；不能分析该案的解决办法的，扣8分。满分24分	
	14分		会争取案件的主动权，不知道结合案例，选择不同的劳动争议处理机制的，一次扣3分，扣完为止；仲裁、诉讼程序衔接不准确的，扣5分。	
	10分		仲裁管辖机构、诉讼管辖机构选择不准确的，每项扣5分。	
	10分		使用仲裁时效、诉讼时效不准确的，一次扣5分。	
证据的收集与举证	15分		能根据案情，收集对公司的有利证据。证据收集不正确的，每项扣5分。	
	17分		能举证证明待证事实。不能准确指出劳动者的请求的，扣5分；不能正确运用证据规则分配举证责任的，扣5分；不能根据收集到的证据证明待证事实的，扣7分。	
合计	100分			

## 项目2 管理劳动合同

### 11. 试题编号：T3-11 重庆某外资公司与李某的劳动合同管理

#### (1) 任务描述：

##### 背景资料：

2018年3月1日李某应聘重庆某外资公司，他大专毕业又有技师职称，双方约定工作岗位是电工，月薪3600元，由于各种原因一直没有签订合同，也未办理各种保险。3月5日李某开始上班。12月20日单位因为岗位变动，要将李某的岗位变更为搬运工，月薪也降为2000元。李某表示不同意，认为调动岗位要协商一致。但不管李某同意不同意，单位就发出一份通知书，宣布李某的岗位调整为搬运工，于2019年1月1日之前到新岗位就职，若逾期3日，视为自动离职。

#### 测试任务1 订立劳动合同

请结合材料，从防范用工的法律风险的角度，谈谈该如何签订劳动合同。请

将过程与结果用文字表述填入表 1 中。(30 分)

**表 1 订立劳动合同**

<b>本案中有何用工风险？该如何防范？</b>
<b>订立该劳动合同的流程（不少于 5 项）：</b>

**测试任务 2 变更劳动合同**

若 2019 年 3 月 5 日，外资公司与李某签订了劳动合同。要调整岗位，将其转到搬运工岗位，基本工资每月 2000 元，奖金上限 1000 元。李某不同意公司的上述决定，申诉到劳动争议仲裁委员会，要求根据劳动合同所规定的工作岗位和劳动报酬继续履行公司与自己签订的劳动合同。

作为该公司的员工关系专员，如何对该劳动合同的变更依法做出处理。请将处理过程与结果用文字表述填入表 2 中。(25 分)

**表 2 变更劳动合同**

<b>变更该劳动合同的流程：</b>
<b>变更该劳动合同应防范的法律风险有哪些：</b>

**测试任务 3 解除劳动合同**

外资公司与李某未能就变更劳动合同内容达成协议，请问如何合法解除劳动合同。请将处理过程与结果用文字表述填入表 3 中。(35 分)

**表 3 解除劳动合同**

<b>结合本案，谈谈解除劳动合同应具备的条件：</b>

解除该劳动合同应履行哪些手续？（不少于 5 项）
若企业违法解除该劳动合同，将面临哪些风险？

### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

管理劳动合同操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### （3）考核时量

40 分钟

### （4）评价标准

管理劳动合同试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
管理劳动合同（100 分）	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分的标准评分）	
	订立劳动合同	15分	善于防范劳动合同订立的风险。不结合案情的，扣 5 分；不能准确指出不依法订立劳动合同的法律后果的，扣 5 分；不能采取正确的防范措施的，	

			扣5分。	
		15分	熟悉劳动合同签订流程。流程每错一项扣3分，扣完为止。至少写5项。	
变更劳动合同		15分	变更劳动合同的流程。程序每一项不正确的扣3分；不结合案情的，每项扣2分。	
		10分	劳动合同变更的风险防范。不结合案情的，扣5分；不结合法律规定的，扣5分。	
解除劳动合同		7分	把握劳动合同解除的法律条件。不结合案情的扣2分，法律条件不准确的扣5分。	
		15分	履行合同解除手续。手续不到位的，每项扣3分。至少写5项。	
		13分	承担劳动合同解除的后果。不结合案情的，扣5分；法律后果不正确的，扣8分。	
合计		100分		

## 12. 试题编号：T3-12 长沙 C 酒店与李某的劳动合同管理

### (1) 任务描述：

#### 背景资料：

2018年8月1日李斌被长沙C酒店录用为客房经理，双方口头约定服务年限为两年，月工资为5200元。李斌在工作期间多次迟到，还多次与顾客争吵。2019年4月1日，C酒店书面通知调动李斌为客户服务员，若对方不同意，限其三个月内另谋出路，在此期间，只按当地最低工资标准发放工资。李斌接到通知后，不同意工作调动；同时，李斌仍存在迟到、与顾客吵架的违纪现象。

#### 测试任务1 订立劳动合同

请结合材料，从防范用工的法律风险的角度，谈谈该如何签订劳动合同。请将过程与结果用文字表述填入表1中。（30分）

表1 订立劳动合同

本案中有何用工风险？该如何防范？
订立该劳动合同的流程（不少于5项）：



--

### 测试任务 2 变更劳动合同

若 2018 年 8 月 1 日，C 酒店与李斌签订了劳动合同。因李斌不能胜任客房经理的工作，因此酒店将其转到客户服务员岗，基本工资每月 1500 元，奖金上限 1000 元。李斌不同意公司的上述决定，申诉到劳动争议仲裁委员会，要求公司根据劳动合同所规定的工作岗位和劳动报酬继续履行与自己签订的劳动合同。

作为该酒店的员工关系专员，如何对该劳动合同的变更依法做出处理。请将处理过程与结果用文字表述填入表 2 中。（25 分）

表 2 变更劳动合同

变更该劳动合同的流程：
变更该劳动合同应防范的法律风险有哪些：

### 测试任务 3 解除劳动合同

C 酒店与李斌未能就变更劳动合同内容达成协议，请问如何合法解除劳动合同。请将处理过程与结果用文字表述填入表 3 中。（35 分）

表 3 解除劳动合同

结合本案，谈谈解除劳动合同应具备的条件：
解除该劳动合同应履行哪些手续？（不少于 5 项）

若企业违法解除该劳动合同，将面临哪些风险？

### (3) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

管理劳动合同操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

40 分钟

### (4) 评价标准

管理劳动合同试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
管理劳动合同（100 分）	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分的标准评分）	
	订立劳动合同	15分	善于防范劳动合同订立的风险。不结合案情的，扣 5 分；不能准确指出不依法订立劳动合同的法律后果的，扣 5 分；不能采取正确的防范措施的，扣 5 分。	
		15分	熟悉劳动合同签订流程。流程每错一项扣 3 分，扣完为止。至少写 5 项。	
	变更劳动合同	15分	变更劳动合同的流程。程序每一项不正确的扣 3 分；不结合案情的，每项扣 2 分。	
		10分	劳动合同变更的风险防范。不结合案情的，扣 5 分；不结合法律规定的，扣 5 分。	

	解除劳动合同	7分	把握劳动合同解除的法律条件。不结合案情的扣2分，法律条件不准确的扣5分。	
		15分	履行合同解除手续。手续不到位的，每项扣3分。至少写5项。	
		13分	承担劳动合同解除的后果。不结合案情的，扣5分；法律后果不正确的，扣8分。	
	合计	100分		

**13. 试题编号：T3-13 上海某建设工程项目管理有限公司与李女士的劳动合同管理**

**(1) 任务描述：**

**背景资料：**

2016年4月28日，李女士到上海某建设工程项目管理有限公司工作，《员工聘用合同书》中写明合同期限为3年，自2016年4月29日至2019年4月28日。该合同约定，公司安排李女士从事项目协助经理及其相关岗位的工作，公司如因工作需要，可以调换李女士的工作岗位。李女士一直未签合同。

**测试任务1 订立劳动合同**

请结合材料，从防范用工的法律风险的角度，谈谈该如何签订劳动合同。请将过程与结果用文字表述填入表1中。（30分）

**表1 订立劳动合同**

<b>本案中有何用工风险？该如何防范？</b>
<b>订立该劳动合同的流程（不少于5项）：</b>

**测试任务2 变更劳动合同**

若2016年4月28日，上海某建设工程项目管理有限公司与李女士签订了劳动合同。因人员结构调整，原有的项目协调经理及行政人事部经理已不存在，新岗位前台行政助理的工作职责、工作内容和工作量与项目协调经理及行政人事部

经理岗位有很大差异，前台行政助理基本工资每月 1600 元，奖金上限 1000 元。李女士不同意公司的上述决定，申诉到劳动争议仲裁委员会，要求根据劳动合同所规定的工作岗位和劳动报酬继续履行公司与自己签订的劳动合同。

作为该公司的员工关系专员，如何对该劳动合同的变更依法做出处理。请将处理过程与结果用文字表述填入表 2 中。（25 分）

**表 2 变更劳动合同**

变更该劳动合同的流程：
变更该劳动合同应防范的法律风险有哪些：

**测试任务 3 解除劳动合同**

上海某建设工程项目管理有限公司与李女士未能就变更劳动合同内容达成协议，请问如何合法解除劳动合同。请将处理过程与结果用文字表述填入表 3 中。（35 分）

**表 3 解除劳动合同**

结合本案，谈谈解除劳动合同应具备的条件：
解除该劳动合同应履行哪些手续？（不少于 5 项）
若企业违法解除该劳动合同，将面临哪些风险？

#### (4) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

管理劳动合同操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

#### (3) 考核时量

40 分钟

#### (4) 评价标准

管理劳动合同试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
管理劳动合同 (100 分)	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分的标准评分）	
	订立劳动合同	15分	善于防范劳动合同订立的风险。不结合案情的，扣 5 分；不能准确指出不依法订立劳动合同的法律后果的，扣 5 分；不能采取正确的防范措施的，扣 5 分。	
		15分	熟悉劳动合同签订流程。流程每错一项扣 3 分，扣完为止。至少写 5 项。	
	变更劳动合同	15分	变更劳动合同的流程。程序每一项不正确的扣 3 分；不结合案情的，每项扣 2 分。	
		10分	劳动合同变更的风险防范。不结合案情的，扣 5 分；不结合法律规定的，扣 5 分。	
	解除劳动合同	7分	把握劳动合同解除的法律条件。不结合案情的扣 2 分，法律条件不准确的扣 5 分。	
		15分	履行合同解除手续。手续不到位的，每项扣 3 分。至少写 5 项。	
		13分	承担劳动合同解除的后果。不结合案情的，扣 5 分；法律后果不正确的，扣 8 分。	
合计	100			

		分		
--	--	---	--	--

14. 试题编号：T3-14 长沙某职校与王某劳动合同的管理

**(1) 任务描述：**

**背景资料：**

王某自 2017 年 4 月 24 日受聘于长沙某职校任教师。王某在该校工作期间，双方没有签订书面劳动合同，校方也未给王某缴纳社会保险。2018 年 9 月 17 日，王某与校方的法定代表人因工作原因发生矛盾，校方向王某发出一份停职通知书，要求王某 9 月 20 日开始停止教师工作职责，于 9 月 23 日之前到学校食堂报到，担任食堂工作人员，逾期 3 日，视为自动离职。

**测试任务 1 订立劳动合同**

请结合材料，从防范用工的法律风险的角度，谈谈该如何签订劳动合同。请将过程与结果用文字表述填入表 1 中。（30 分）

**表 1 订立劳动合同**

<b>本案中有何用工风险？该如何防范？</b>
<b>订立该劳动合同的流程（不少于 5 项）：</b>

**测试任务 2 变更劳动合同**

若 2017 年 4 月 24 日，职校与王某签订了劳动合同。因专业调整，原有的教师岗位已不存在，新岗位教务工作的工作职责、工作内容和工作量与教师岗位有很大差异，且新岗位已无人员空缺。因此职校将其转到食堂岗位工作，基本工资每月 2000 元，奖金上限 1000 元。王某不同意职校的上述决定，申诉到劳动争议仲裁委员会，要求根据劳动合同所规定的工作岗位和劳动报酬继续履行职校与自己签订的劳动合同。

作为该职校的员工关系专员，如何对该劳动合同的变更依法做出处理。请将处理过程与结果用文字表述填入表 2 中。（25 分）

表 2 变更劳动合同

变更该劳动合同的流程：
变更该劳动合同应防范的法律风险有哪些：

### 测试任务 3 解除劳动合同

职校与王某未能就变更劳动合同内容达成协议，请问如何合法解除劳动合同。请将处理过程与结果和用文字表述填入表 3 中。（35 分）

表 3 解除劳动合同

结合本案，谈谈解除劳动合同应具备的条件：
解除该劳动合同应履行哪些手续？（不少于 5 项）
若企业违法解除该劳动合同，将面临哪些风险？

### (5) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

管理劳动合同操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

40 分钟

### (4) 评价标准

管理劳动合同试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
管理劳动合同（100分）	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分的标准评分）	
	订立劳动合同	15分	善于防范劳动合同订立的风险。不结合案情的，扣 5 分；不能准确指出不依法订立劳动合同的法律后果的，扣 5 分；不能采取正确的防范措施的，扣 5 分。	
		15分	熟悉劳动合同签订流程。流程每错一项扣 3 分，扣完为止。至少写 5 项。	
	变更劳动合同	15分	变更劳动合同的流程。程序每一项不正确的扣 3 分；不结合案情的，每项扣 2 分。	
		10分	劳动合同变更的风险防范。不结合案情的，扣 5 分；不结合法律规定的，扣 5 分。	
	解除劳动合同	7分	把握劳动合同解除的法律条件。不结合案情的扣 2 分，法律条件不准确的扣 5 分。	
		15分	履行合同解除手续。手续不到位的，每项扣 3 分。至少写 5 项。	
		13分	承担劳动合同解除的后果。不结合案情的，扣 5 分；法律后果不正确的，扣 8 分。	
合计	100分			



15. 试题编号：T3-15 大连某化妆品公司与谢女士的劳动合同管理

(1) 任务描述：

背景资料：

谢女士于 2017 年 11 月 2 日进大连某化妆品公司工作，担任品质部检验部长职务，月薪 4800 元，公司未与其签订劳动合同，也未为其购买任何保险。由于工作任务减少，2018 年 6 月 28 日公司拟调整谢女士的工作岗位，于是发放“调岗通知单”由原来的检验部长调整到车间包装岗位，谢女士不同意，坚持回原检验部长岗位工作，但由于原岗位已无工作任务，2018 年 7 月 7 日谢女士拿着“调岗通知单”，直接离开公司后且一直没有回来上班，也没有任何方式通知公司，公司多次要求谢女士回公司上班，谢女士不予理会。

测试任务 1 订立劳动合同

请结合材料，从防范用工的法律风险的角度，谈谈该如何签订劳动合同。请将过程与结果用文字表述填入表 1 中。（30 分）

表 1 订立劳动合同

本案中有何用工风险？该如何防范？
订立该劳动合同的流程（不少于 5 项）：

测试任务 2 变更劳动合同

若 2017 年 11 月 2 日，化妆品公司与谢女士签订了劳动合同。因人员结构调整，原有的检验部长岗位已不存在，新岗位市场营销主任的工作职责、工作内容和工作量与检验部长岗位有很大差异，且新岗位已无人员空缺。因此公司将其转到车间包装岗位工作，基本工资每月 2200 元，奖金上限 1000 元。谢女士不同意公司的上述决定，申诉到劳动争议仲裁委员会，要求根据劳动合同所规定的工作岗位和劳动报酬继续履行公司与自己签订的劳动合同。

作为该公司的员工关系专员，如何对该劳动合同的变更依法做出处理。请将处理过程与结果用文字表述填入表 2 中。（25 分）

**表 2 变更劳动合同**

变更该劳动合同的流程：
变更该劳动合同应防范的法律风险有哪些：

### 测试任务 3 解除劳动合同

化妆品公司与谢女士未能就变更劳动合同内容达成协议，请问如何合法解除劳动合同。请将处理过程与结果用文字表述填入表 3 中。（35 分）

**表 3 解除劳动合同**

结合本案，谈谈解除劳动合同应具备的条件：
解除该劳动合同应履行哪些手续？（不少于 5 项）

若企业违法解除该劳动合同，将面临哪些风险？

### (6) 实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

管理劳动合同操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

40 分钟

### (4) 评价标准

管理劳动合同试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
管理劳动合同（100 分）	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分的标准评分）	
	订立劳动合同	15分	善于防范劳动合同订立的风险。不结合案情的，扣 5 分；不能准确指出不依法订立劳动合同的法律后果的，扣 5 分；不能采取正确的防范措施的，扣 5 分。	
熟悉劳动合同签订流程。流程每错一项扣 3 分，				

			扣完为止。至少写5项。	
变更劳动合同	15分		变更劳动合同的流程。程序每一项不正确的扣3分；不结合案情的，每项扣2分。	
	10分		劳动合同变更的风险防范。不结合案情的，扣5分；不结合法律规定的，扣5分。	
解除劳动合同	7分		把握劳动合同解除的法律条件。不结合案情的扣2分，法律条件不准确的扣5分。	
	15分		履行合同解除手续。手续不到位的，每项扣3分。至少写5项。	
	13分		承担劳动合同解除的后果。不结合案情的，扣5分；法律后果不正确的，扣8分。	
合计	100分			

## 16. 试题编号：T3-16 杭州市某生产型企业与石某的劳动合同管理

### (1) 任务描述：

#### 背景资料：

2018年4月5日石某到杭州市滨江区某生产型企业工作，工作内容为生产设备统计工作，月工资为2600元，双方未签订合同，也未购买保险。2018年10月，石某发现自己怀孕了，也开始感到腰酸背痛。为此，她到医院就诊，医生认为这是她孕后的正常反应，建议她注意休息。于是，石某拿着医院的证明按公司规定向公司请假。公司认为，石某怀孕了，以后需时常请假休息，必将对公司的经营造成一定影响，加上公司质检部门需要人手，2018年11月2日公司通知石某到质检部门上班，按质检岗位的标准享受相关待遇。

#### 测试任务1 订立劳动合同

请结合材料，从防范用工的法律风险的角度，谈谈该如何签订劳动合同。请将过程与结果用文字表述填入表1中。（30分）

表1 订立劳动合同

<p>本案中有何用工风险？该如何防范？</p>          
<p>订立该劳动合同的流程（不少于5项）：</p>     

--

### 测试任务 2 变更劳动合同

若 2018 年 4 月 5 日，公司与石某签订了劳动合同。因人员结构调整，原有的生产设备统计工作岗位已不存在，公司将石某转到质检岗位工作，基本工资每月 1800 元，奖金上限 1000 元。石某不同意公司的上述决定，申诉到劳动争议仲裁委员会，要求根据劳动合同所规定的工作岗位和劳动报酬继续履行公司与自己签订的劳动合同。

作为该公司的员工关系专员，如何对该劳动合同的变更依法做出处理。请将处理过程与结果用文字表述填入表 2 中。（25 分）

**表 2 变更劳动合同**

<b>变更该劳动合同的流程：</b>
<b>变更该劳动合同应防范的法律风险有哪些：</b>

### 测试任务 3 解除劳动合同

杭州市滨江区某生产型企业与石某未能就变更劳动合同内容达成协议，请问如何合法解除劳动合同。请将处理过程与结果用文字表述填入表 3 中。（35 分）

**表 3 解除劳动合同**

<b>结合本案，谈谈解除劳动合同应具备的条件：</b>

解除该劳动合同应履行哪些手续？（不少于5项）
若企业违法解除该劳动合同，将面临哪些风险？

## （2）实施条件

每个测试室30人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

### 管理劳动合同操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室1个，每个教室容纳30个学生	必备
工具	每个教室要配备30套试卷	必备
测评专家	每个教室配备2名考评员，其中1名为专业教师，另1名为来自企业的专家	必备

## （3）考核时量

40分钟

## （4）评价标准

### 管理劳动合同试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
管理劳动合同（100分）	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按0/2/5分的标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分的标准评分）	
	订立劳动合同	15分	善于防范劳动合同订立的风险。不结合案情的，扣5分；不能准确指出不依法订立劳动合同的法律后果的，扣5分；不能采取正确的防范措施的，扣5分。	

		15分	熟悉劳动合同签订流程。流程每错一项扣3分，扣完为止。	
变更劳动合同		15分	变更劳动合同的流程。程序每一项不正确的扣3分；不结合案情的，每项扣2分。至少写5项。	
		10分	劳动合同变更的风险防范。不结合案情的，扣5分；不结合法律规定的，扣5分。	
解除劳动合同		7分	把握劳动合同解除的法律条件。不结合案情的扣2分，法律条件不准确的扣5分。	
		15分	履行合同解除手续。手续不到位的，每项扣3分。至少写5项。	
		13分	承担劳动合同解除的后果。不结合案情的，扣5分；法律后果不正确的，扣8分。	
合计		100分		

### 17. 试题编号：T3-17 武昌 H 文化服务公司与王某的劳动合同管理

#### (1) 任务描述：

##### 背景资料：

王某自 2017 年 8 月 2 日来到武汉武昌 H 文化服务公司担任秘书工作，双方未签订劳动合同，2010 年 6 月 1 日，王某被提升为办公室副主任，双方口头约定工资由原来的 2800 元/月提高到 4500 元/月。2018 年 12 月 28 日公司进行改制，办公室副主任岗位已撤。公司向王某发出一份停职通知书，要求王某 2019 年 1 月 1 日开始停止办公室副主任工作职务，于 1 月 5 日之前到公司后勤处报到，逾期 3 日，视为自动离职。

#### 测试任务 1 订立劳动合同

请结合材料，从防范用工的法律风险的角度，谈谈该如何签订劳动合同。请将过程与结果用文字表述填入表 1 中。（30 分）

表 1 订立劳动合同

<p>本案中有何用工风险？该如何防范？</p>
<p>订立该劳动合同的流程（不少于 5 项）：</p>

--

### 测试任务 2 变更劳动合同

若 2018 年 6 月王某提升为办公室副主任之后，因公司人员结构调整，原有的办公室副主任岗位已不存在，因此公司将王某转到后勤岗位工作，基本工资每月 2200 元，奖金上限 1000 元。王某不同意公司的上述决定，申诉到劳动争议仲裁委员会，要求根据劳动合同所规定的工作岗位和劳动报酬继续履行公司与自己签订的劳动合同。

作为该公司的员工关系专员，如何对该劳动合同的变更依法做出处理。请将处理过程与结果用文字表述填入表 2 中。（25 分）

表 2 变更劳动合同

变更该劳动合同的流程：
变更该劳动合同应防范的法律风险有哪些：

### 测试任务 3 解除劳动合同

H 文化服务公司与王某未能就变更劳动合同内容达成协议，请问如何合法解除劳动合同。请将处理过程与结果用文字表述填入表 3 中。（35 分）

表 3 解除劳动合同

结合本案，谈谈解除劳动合同应具备的条件：



解除该劳动合同应履行哪些手续？（不少于 5 项）
若企业违法解除该劳动合同，将面临哪些风险？

## （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

管理劳动合同操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

## （3）考核时量

40 分钟

## （4）评价标准

管理劳动合同试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
管理劳动合同（100 分）	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分的标准评分）	
	订立劳动合同	15分	善于防范劳动合同订立的风险。不结合案情的，扣 5 分；不能准确指出不依法订立劳动合同的法律后果的，扣 5 分；不能采取正确的防范措施的，	

			扣5分。	
		15分	熟悉劳动合同签订流程。流程每错一项扣3分，扣完为止。	
变更劳动合同		15分	变更劳动合同的流程。程序每一项不正确的扣3分；不结合案情的，每项扣2分。至少写5项。	
		10分	劳动合同变更的风险防范。不结合案情的，扣5分；不结合法律规定的，扣5分。	
解除劳动合同		7分	把握劳动合同解除的法律条件。不结合案情的扣2分，法律条件不准确的扣5分。	
		15分	履行合同解除手续。手续不到位的，每项扣3分。至少写5项。	
		13分	承担劳动合同解除的后果。不结合案情的，扣5分；法律后果不正确的，扣8分。	
合计		100分		

### 18.试题编号：T3-18 北京崇文区某家具制造公司与江某的劳动合同管理

#### (1) 任务描述：

#### 背景资料：

北京崇文区某家具制造公司，有员工 50 人，一直未签订劳动合同。2017 年后由于《劳动合同法》宣传的不断深入，公司逐渐认识到签订劳动合同的重要性，2018 年 1 月 6 日，公司要求员工与公司签订书面的劳动合同。但洪某拒绝签订劳动合同。他认为劳动合同是对自己的束缚，因此不愿意签。公司方面无奈，让洪某写了一个声明，声明上写道：“本人不愿意签订劳动合同，特此声明。”后面是洪某的亲笔签名。于是公司方面也就未再要求洪某签订劳动合同。2019 年 1 月 4 日，因洪某不能胜任工作，家具制造公司与洪某协商，调其去保安岗位，洪某以保安岗位工资低而拒绝。家具制造公司与洪某多次协商未果。

#### 测试任务 1 订立劳动合同

请结合材料，从防范用工的法律风险的角度，谈谈该如何签订劳动合同。请将过程与结果用文字表述填入表 1 中。（30 分）

表 1 订立劳动合同

本案中有何用工风险？该如何防范？

订立该劳动合同的流程（不少于 5 项）：

### 测试任务 2 变更劳动合同

若 2018 年 1 月 6 日，北京崇文区某家具制造公司与洪某签订了劳动合同。因工作岗位调整，公司将其转到保安岗位工作，基本工资每月 2000 元，奖金上限 1000 元。陈某不同意公司的上述决定，申诉到劳动争议仲裁委员会，要求根据劳动合同所规定的工作岗位和劳动报酬继续履行公司与自己签订的劳动合同。

作为该公司的员工关系专员，如何对该劳动合同的变更依法做出处理。请将处理过程与结果用文字表述填入表 2 中。（25 分）

表 2 变更劳动合同

变更该劳动合同的流程：
变更该劳动合同应防范的法律风险有哪些：

### 测试任务 3 解除劳动合同

北京崇文区某家具制造公司与洪某未能就变更劳动合同内容达成协议，请问如何合法解除劳动合同。请将处理过程与结果用文字表述填入表 3 中。（35 分）

表 3 解除劳动合同

结合本案，谈谈解除劳动合同应具备的条件：

解除该劳动合同应履行哪些手续？（不少于 5 项）
若企业违法解除该劳动合同，将面临哪些风险？

### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

管理劳动合同操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### （3）考核时量

40 分钟

### （4）评价标准

管理劳动合同试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
管理劳动合同（100 分）	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按 0/2/5 分的标准评分）	
	订立劳动合同	15分	善于防范劳动合同订立的风险。不结合案情的，	

			扣5分；不能准确指出不依法订立劳动合同的法律后果的，扣5分；不能采取正确的防范措施的，扣5分。	
		15分	熟悉劳动合同签订流程。流程每错一项扣3分，扣完为止。至少写5项。	
变更劳动合同		15分	变更劳动合同的流程。程序每一项不正确的扣3分；不结合案情的，每项扣2分。	
		10分	劳动合同变更的风险防范。不结合案情的，扣5分；不结合法律规定的，扣5分。	
解除劳动合同		7分	把握劳动合同解除的法律条件。不结合案情的扣2分，法律条件不准确的扣5分。	
		15分	履行合同解除手续。手续不到位的，每项扣3分。至少写5项。	
		13分	承担劳动合同解除的后果。不结合案情的，扣5分；法律后果不正确的，扣8分。	
合计		100分		

### 19. 试题编号：T3-19 上海黄浦区某电机有限公司与吴某劳动合同的管理

#### (1) 任务描述：

##### 背景资料：

吴某系上海黄浦区某电机有限公司的老员工，双方最后一期劳动合同 2013 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日止，合同约定吴某的工作岗位为情报课课长，月工资 6500 元。合同期满后双方没有再签订合同。2018 年 3 月 1 日，电机有限公司临时派遣吴某前往深圳办事处工作。2018 年 12 月 1 日，吴某回到公司本部。电机有限公司告知其情报课已变更为资料管理课并已另聘课长。12 月 12 日吴某提出异议，电机有限公司让吴某担任厂长助理一职，并表示工资待遇不变，吴某不同意。

#### 测试任务 1 订立劳动合同

请结合材料，从防范用工的法律风险的角度，谈谈该如何签订劳动合同。请将过程与结果用文字表述填入表 1 中。（30 分）

表 1 订立劳动合同

<p>本案中有何用工风险？该如何防范？</p>

订立该劳动合同的流程（不少于 5 项）：

### 测试任务 2 变更劳动合同

若 2018 年 1 月 1 日，电机有限公司与吴某签订了劳动合同。因人员结构调整，原有的情报课课长岗位已不存在，新岗位推广部副经理的工作职责、工作内容和工作量与情报课课长岗位有很大差异，且新岗位已无人员空缺。因此公司将其转到检验员岗位工作，基本工资每月 3000 元，奖金上限 2000 元。吴某不同意公司的上述决定，申诉到劳动争议仲裁委员会，要求根据劳动合同所规定的工作岗位和劳动报酬继续履行公司与自己签订的劳动合同。

作为该公司的员工关系专员，如何对该劳动合同的变更依法做出处理。请将处理过程与结果用文字表述填入表 2 中。（25 分）

表 2 变更劳动合同

变更该劳动合同的流程：
变更该劳动合同应防范的法律风险有哪些：

### 测试任务 3 解除劳动合同

电机有限公司与吴某未能就变更劳动合同内容达成协议，请问如何合法解除劳动合同。请将处理过程与结果用文字表述填入表 3 中。（35 分）

表 3 解除劳动合同

结合本案，谈谈解除劳动合同应具备的条件：

解除该劳动合同应履行哪些手续？（不少于 5 项）
若企业违法解除该劳动合同，将面临哪些风险？

### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 管理劳动合同操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### （3）考核时量

40 分钟

### （4）评价标准

#### 管理劳动合同试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
管理劳动合同（100 分）	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合	

			要求（按0/2/5分标准评分）	
			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）	
订立劳动合同	15分		善于防范劳动合同订立的风险。不结合案情的，扣5分；不能准确指出不依法订立劳动合同的法律后果的，扣5分；不能采取正确的防范措施的，扣5分。	
	15分		熟悉劳动合同签订流程。流程每错一项扣3分，扣完为止。	
变更劳动合同	15分		变更劳动合同的流程。程序每一项不正确的扣3分；不结合案情的，每项扣2分。至少写5项。	
	10分		劳动合同变更的风险防范。不结合案情的，扣5分；不结合法律规定的，扣5分。	
解除劳动合同	7分		把握解除劳动合同的法律条件。不结合案情的扣2分，法律条件不准确的扣5分。	
	15分		履行合同解除手续。手续不到位的，每项扣3分。至少写5项。	
	13分		承担解除劳动合同的后果。不结合案情的，扣5分；法律后果不正确的，扣8分。	
合计	100分			

## 20. 试题编号：T3-20 云南昆明某包装公司与孙某的劳动合同管理

### (1) 任务描述：

#### 背景资料：

到2014年5月15日，孙某在云南昆明某包装公司工作就有2年了，孙某工作岗位是包装工，月工资2300元，双方一直没有签订合同。2014年6月1日企业引进包装流水线装置投产，孙某不能胜任岗位工作，6月15日企业与其谈话，告诉他的工作岗位改为车间清洁员，月工资为1900元。被孙某拒绝。

#### 测试任务1 订立劳动合同

请结合材料，从防范用工的法律风险的角度，谈谈该如何签订劳动合同。请将过程与结果用文字表述填入表1中。（30分）

表1 订立劳动合同

本案中有何用工风险？该如何防范？



订立该劳动合同的流程（不少于 5 项）：

### 测试任务 2 变更劳动合同

若 2012 年 5 月 14 日，云南昆明某包装公司与孙某签订了 3 年的劳动合同。2014 年 6 月 15 日因公司进行战略重组，原有的包装工作岗位不存在，公司将其转到车间清洁工作岗位工作，基本工资每月 1900 元，奖金上限 1000 元。孙某不同意公司的上述决定，申诉到劳动争议仲裁委员会，要求根据劳动合同所规定的工作岗位和劳动报酬继续履行公司与自己签订的劳动合同。

作为该公司的员工关系专员，如何对该劳动合同的变更依法做出处理。请将处理过程与结果用文字表述填入表 2 中。（25 分）

表 2 变更劳动合同

变更该劳动合同的流程：
变更该劳动合同应防范的法律风险有哪些：

### 测试任务 3 解除劳动合同

云南昆明某包装公司与孙某未能就变更劳动合同内容达成协议，请问如何合法解除劳动合同。请将处理过程与结果用文字表述填入表 3 中。（35 分）

表 3 解除劳动合同

结合本案，谈谈解除劳动合同应具备的条件：

解除该劳动合同应履行哪些手续？（不少于 5 项）
若企业违法解除该劳动合同，将面临哪些风险？

### （2）实施条件

每个测试室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

#### 管理劳动合同操作技能模块实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	教室 1 个，每个教室容纳 30 个学生	必备
工具	每个教室要配备 30 套试卷	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另 1 名为来自企业的专家	必备

### （3）考核时量

40 分钟

### （4）评价标准

#### 管理劳动合同试题评价标准

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
管理劳动合同（100 分）	职业素养	10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣 10 分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计 0 分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记 0 分。	
			卷容格式：卷容整洁，文字编排工整，格式符合要求（按 0/2/5 分的标准评分）	

			文字表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按0/2/5分标准评分）	
订立劳动合同	15分		善于防范劳动合同订立的风险。不结合案情的，扣5分；不能准确指出不依法订立劳动合同的法律后果的，扣5分；不能采取正确的防范措施的，扣5分。	
	15分		熟悉劳动合同签订流程。流程每错一项扣3分，扣完为止。至少写5项。	
变更劳动合同	15分		变更劳动合同的流程。程序每一项不正确的扣3分；不结合案情的，每项扣2分。	
	10分		劳动合同变更的风险防范。不结合案情的，扣5分；不结合法律规定的，扣5分。	
解除劳动合同	7分		把握劳动合同解除的法律条件。不结合案情的扣2分，法律条件不准确的扣5分。	
	15分		履行合同解除手续。手续不到位的，每项扣3分。至少写5项。	
	13分		承担劳动合同解除的后果。不结合案情的，扣5分；法律后果不正确的，扣8分。	
合计	100分			

**湖南劳动人事职业学院专业技能  
抽查考试题库**

**模块四 社区劳动保障服务**

**劳动与社会保障专业**

## 模块四 社区劳动保障服务

### 目 录

模块四 社区劳动保障服务 .....	190
1.试题编号：T4-1，张大爷参加城乡居民基本养老保险业务办理 .....	190
2.试题编号：T4-2，王师傅参加城乡居民基本养老保险业务办理 .....	190
3.试题编号：T4-3，李大妈参加城乡居民基本养老保险业务办理 .....	191
4.试题编号：T4-4，李师傅补缴城乡居民基本养老保险业务办理 .....	192
5.试题编号：T4-5，钱大妈补缴城乡居民基本养老保险业务办理 .....	193
6.试题编号：T4-6，李大爷补缴城乡居民基本养老保险业务办理 .....	194
7.试题编号：T4-7，城乡居民基本养老保险待遇领取条件 .....	195
8.试题编号：T4-8，城乡居民基本养老保险待遇领取条件 .....	197
9.试题编号：T4-9，城乡居民基本养老保险待遇领取条件 .....	198
10.试题编号：T4-10，城乡居民基本养老保险待遇领取条件 .....	200
11.试题编号：T4-11，城镇居民李大妈的城镇居民医疗保险待遇业务 .....	201
12.试题编号：T4-12，城乡居民医疗保险催缴业务 .....	202
13.试题编号：T4-13，新生儿医疗保险业务 .....	203
14.试题编号：T4-14，未参保人员享受城镇居民医疗保险待遇 .....	203
15.试题编号：T4--15，接待沟通和职业领悟 .....	204
16.试题编号：T4-16，特殊人群缴纳城镇居民医疗保险业务 .....	205
17.试题编号：T4-17，王师傅城乡居民基本医疗保险业务办理 .....	205
18.试题编号：T4-18，李小姐对于城乡居民基本医疗险保险保障内容的疑问 .....	206
19.试题编号：T4-19，小付对于城乡居民基本医疗险保险保障内容的疑问 .....	207
20. 试题编号：T4-20，大学生毕业生对于城乡居民基本医疗险保险保障内容的疑问 .....	208

## 模块四 社区劳动保障服务

### 1. 试题编号：T4-1，张大爷参加城乡居民基本养老保险业务办理

#### (1) 任务描述

##### 背景资料：

张大爷，今年 55 岁，一直没有正式工作。近日，张大爷听闻就算没有工作单位也同样可以领取养老金就跑来社区咨询。

#### 测试任务 1 城乡居民基本养老保险的覆盖范围

根据背景材料，作为社区公共服务站的劳保专干，请回答城乡居民基本养老保险的覆盖范围和缴费档次（40 分）。

#### 测试任务 2 城乡居民基本养老保险参保所需资料

根据背景资料，作为社区公共服务站的劳保专干，列出办理参保登记的必备资料和注意事项。（50 分）

城乡居民养老保险覆盖范围：
今年城乡居民基本养老保险缴费档次：
城乡居民参保需带资料：

### 2. 试题编号：T4-2，王师傅参加城乡居民基本养老保险业务办理

#### (1) 任务描述

##### 背景资料：

王师傅最近很开心，因为他从人力资源和社会保障部官网获悉，像他们这种没有工作单位的本地农民可以通过参加城乡居民养老保险来享受养老金待遇。但是王师傅被一个问题困扰了，他不符合参保条件，又该去哪里购买城乡居民养老保险呢？

### 测试任务 1 城乡居民基本养老保险的覆盖范围

根据背景材料，作为社区公共服务站的劳保专干，请回答城乡居民基本养老保险的覆盖范围和缴费档次（40分）。

### 测试任务 2 城乡居民基本养老保险参保所需资料

根据背景资料，作为社区公共服务站的劳保专干，列出办理参保登记的必备资料和注意事项。（50分）

城乡居民养老保险覆盖范围：
今年城乡居民基本养老保险缴费档次：
城乡居民参保需带资料：

## 3. 试题编号：T4-3，李大妈参加城乡居民基本养老保险业务办理

### （1）任务描述

背景资料：

李大妈因为长年要服侍公婆，自结婚后一直没有出去工作。公婆是退休职工，每月有养老金。李大妈想着自己一直没工作，老了没有养老金，老年生活会很惨啊。她想如果老了之后，每月有养老金，有收入该多好。如是，她就到社区来咨询参加养老保险的相关事项。

### 测试任务 1 城乡居民基本养老保险的覆盖范围

根据背景材料，作为社区公共服务站的劳保专干，请回答城乡居民基本养老保险的覆盖范围和缴费档次（40分）。

### 测试任务 2 城乡居民基本养老保险参保所需资料

根据背景资料，作为社区公共服务站的劳保专干，列出办理参保登记的必备资料和注意事项。（50分）

城乡居民养老保险覆盖范围：
今年城乡居民基本养老保险缴费档次：
城乡居民参保需带资料：

## 4. 试题编号：T4-4，李师傅补缴城乡居民基本养老保险业务办理

### (1) 任务描述



**背景资料：**

李师傅，今年 50 岁，打零工为生，考虑到没有工作单位，便想参加城乡居民养老保险。近段时间，社区多次提醒李师傅进行养老保险费用补缴工作，李师傅心想，“我该去哪里办理费用补缴手续呢”？

**测试任务 1 城乡居民基本养老保险是否可以补缴**

根据背景材料，说明城乡居民养老保险参保人员是否可以对以往未缴费年度进行补缴，会有什么影响？（40 分）

**测试任务 2 城乡居民基本养老保险如何补缴**

根据背景材料，作为社区公共服务站的劳保专干，说明城乡居民基本养老保险补缴方法。（50 分）

城乡居民养老保险费用是否可以补缴，会有什么影响：
城乡居民养老保险费补缴办法：

**5.试题编号：T4-5，钱大妈补缴城乡居民基本养老保险业务办理**

**(1) 任务描述**

**背景资料：**

钱大妈，今年 55 岁，一直未工作。考虑到没有工作单位，钱大妈想参加城乡居民基本养老保险，想着年老后每月有收入。但不知道像她这么大年龄了，是否可以参加城乡居民基本养老保险。

**测试任务 1 城乡居民基本养老保险是否可以补缴**

根据背景材料,说明城乡居民养老保险参保人员是否可以对以往未缴费年度进行补缴,会有什么影响?(40分)

### 测试任务2 城乡居民基本养老保险如何补缴

根据背景材料,作为社区公共服务站的劳保专干,说明城乡居民基本养老保险补缴方法。(50分)

城乡居民养老保险费用是否可以补缴,会有什么影响:
城乡居民养老保险费补缴办法:

## 6.试题编号:T4-6,李大爷补缴城乡居民基本养老保险业务办理

### (1) 任务描述

#### 背景资料:

李大爷今年58岁,因年轻时一直在外做建筑工,没有参加过养老保险。其儿子想给他参加城乡居民基本养老保险,以便老年生活每月有收入。

### 测试任务1 城乡居民基本养老保险是否可以补缴

根据背景材料,说明城乡居民养老保险参保人员是否可以对以往未缴费年度进行补缴,会有什么影响?(40分)

### 测试任务2 城乡居民基本养老保险如何补缴

根据背景材料,作为社区公共服务站的劳保专干,说明城乡居民基本养老保险补缴方法。(50分)

城乡居民养老保险费用是否可以补缴,会有什么影响:
--------------------------

城乡居民养老保险费补缴办法:

## 7. 试题编号：T4-7，城乡居民基本养老保险待遇领取条件

### (1) 任务描述

#### 背景资料:

社区居民王阿姨今年 56 岁，听邻居 62 岁的张阿姨说自己因为以前买了城乡居民养老保险，现在每个月能领到五百多的养老金，于是自己也想从今年开始从子女给的生活费中拿出约 800 元买城乡居民养老保险，她想知道如果自己现在参保，达到领取条件时每月能领取多少养老金，于是来到社区社会保险服务机构咨询城乡居民养老保险缴费和待遇。

#### 测试任务 1 结合城乡居民基本养老保险政策为社区居民答疑解惑

根据背景资料，假如你是社区劳保专干，请结合王阿姨实际，告知她城乡居民养老保险覆盖范围。（20 分）

#### 测试任务 2 结合城乡居民基本养老保险政策为社区居民提建议

根据背景资料，假如你是社区劳保专干，请结合王阿姨实际，告知她养老金待遇领取条件，并结合当年参保人员缴费档次和财政补贴标准为王阿姨推荐适合的城乡居民养老保险的缴费档次。（30 分）

假设当年参保人员缴费档次和财政补贴标准

档次	参保人年缴费额（元/年）	财政补贴额（元/年）	计入个人账户额（元）
1	100	30	130

2	200	40	240
3	300	50	350
4	400	60	460
5	500	70	570
6	600	80	680
7	700	90	790
8	800	100	900
9	900	110	1010
10	1000	120	1120
11	1500	130	1630
12	2000	140	2140
13	2500	150	2650
14	3000	160	3160

### 测试任务 3 结合城乡居民养老保险待遇发放政策为居民计算养老金待遇

根据《长沙市人民政府关于提高城乡居民基本养老保险基础养老金和给予城乡低保人员缴费补助的通知》，2022年1月1日起，我市城乡居民基本养老保险基础养老金调整为每人每月228元。

根据背景资料，如果你是社区劳保专干，假设王阿姨选择800元的缴费档次，结合长沙市实际，请帮王阿姨计算60岁以后王阿姨每月能领取的养老金数额。

(40分)

城乡居民基本养老保险覆盖范围：
城乡居民养老保险待遇领取条件及缴费推荐：
城乡居民基本养老金待遇计算：（假设城乡居民基本养老保险基础养老金为228元）

8.试题编号：T4-8，城乡居民基本养老保险待遇领取条件

(1) 任务描述

背景资料：

王晓今年 40 岁，没有稳定工作，以打临工为主。但她现在开始为养老做准备，想参加养老保险，于是来到社区社会保险服务机构咨询城乡居民养老保险缴费和待遇问题，她想知道自己参保以后退休了每月能领取多少养老金。

测试任务 1 结合城乡居民基本养老保险政策为社区居民答疑解惑

根据背景资料，假如你是社区劳保专干，请结合王晓实际，告知她城乡居民养老保险覆盖范围。（20 分）

测试任务 2 结合城乡居民基本养老保险政策为社区居民提建议

根据背景资料，假如你是社区劳保专干，请结合王晓实际，告知她养老金待遇领取条件，并结合当年参保人员缴费档次和财政补贴标准为王晓推荐适合的城乡居民养老保险的缴费档次。（30 分）

假设当年参保人员缴费档次和财政补贴标准

档次	参保人年缴费额（元/年）	财政补贴额（元/年）	计入个人账户额（元）
1	100	30	130
2	200	40	240
3	300	50	350
4	400	60	460
5	500	70	570
6	600	80	680
7	700	90	790
8	800	100	900
9	900	110	1010
10	1000	120	1120
11	1500	130	1630

12	2000	140	2140
13	2500	150	2650
14	3000	160	3160

### 测试任务 3 结合城乡居民养老保险待遇发放政策为居民计算养老金待遇

根据《长沙市人民政府关于提高城乡居民基本养老保险基础养老金和给予城乡低保人员缴费补助的通知》，2022年1月1日起，我市城乡居民基本养老保险基础养老金调整为每人每月228元。

根据背景资料，如果你是社区劳保专干，假设王晓选择1000元的缴费档次，结合长沙市实际，请帮王晓计算60岁以后每月能领取的养老金数额。（40分）

城乡居民基本养老保险覆盖范围：
城乡居民养老保险待遇领取条件及缴费推荐：
城乡居民基本养老金待遇计算：（假设城乡居民基本养老保险基础养老金为228元）

## 9. 试题编号：T4-9，城乡居民基本养老保险待遇领取条件

### （1）任务描述

#### 背景资料：

村民李想今年50岁，在乡村开农家乐，年收入10万元以上，他想参加城乡居民养老保险。

#### 测试任务 1 结合城乡居民基本养老保险政策为社区居民答疑解惑

根据背景资料，假如你是社区劳保专干，请结合李想实际，告知他城乡居民养老保险覆盖范围。（20分）

#### 测试任务 2 结合城乡居民基本养老保险政策为社区居民提建议

根据背景资料，假如你是社区劳保专干，请结合李想实际，告知他养老金待遇领取条件，并结合当年参保人员缴费档次和财政补贴标准为李想推荐适合的城乡居民养老保险的缴费档次。（30分）

假设当年参保人员缴费档次和财政补贴标准

档次	参保人年缴费额（元/年）	财政补贴额（元/年）	计入个人账户额（元）
1	100	30	130
2	200	40	240
3	300	50	350
4	400	60	460
5	500	70	570
6	600	80	680
7	700	90	790
8	800	100	900
9	900	110	1010
10	1000	120	1120
11	1500	130	1630
12	2000	140	2140
13	2500	150	2650
14	3000	160	3160

**测试任务 3 结合城乡居民养老保险待遇发放政策为居民计算养老金待遇**

根据《长沙市人民政府关于提高城乡居民基本养老保险基础养老金和给予城乡低保人员缴费补助的通知》，2022年1月1日起，我市城乡居民基本养老保险基础养老金调整为每人每月228元。

根据背景资料，如果你是社区劳保专干，假设李想选择3000元的缴费档次，结合长沙市实际，请帮李想计算60岁以后每月能领取的养老金数额。（40分）

城乡居民基本养老保险覆盖范围：
城乡居民养老保险待遇领取条件及缴费推荐：

城乡居民基本养老金待遇计算：（假设城乡居民基本养老保险基础养老金为 228 元）

**10.试题编号：T4-10，城乡居民基本养老保险待遇领取条件**

**(1) 任务描述**

**背景资料：**

村民小李今年 30 岁，在家开网店，销售农产品，生意时好时坏，收入非常不稳定，他想参加城乡居民养老保险。

**测试任务 1 结合城乡居民基本养老保险政策为社区居民答疑解惑**

根据背景资料，假如你是社区劳保专干，请结合小李实际，告知他城乡居民养老保险覆盖范围。（20 分）

**测试任务 2 结合城乡居民基本养老保险政策为社区居民提建议**

根据背景资料，假如你是社区劳保专干，请结合小李实际，告知他养老金待遇领取条件，并结合当年参保人员缴费档次和财政补贴标准为小李推荐适合的城乡居民养老保险的缴费档次。（30 分）

假设当年参保人员缴费档次和财政补贴标准

档次	参保人年缴费额（元/年）	财政补贴额（元/年）	计入个人账户额（元）
1	100	30	130
2	200	40	240
3	300	50	350
4	400	60	460
5	500	70	570
6	600	80	680
7	700	90	790
8	800	100	900
9	900	110	1010
10	1000	120	1120



11	1500	130	1630
12	2000	140	2140
13	2500	150	2650
14	3000	160	3160

### 测试任务 3 结合城乡居民养老保险待遇发放政策为居民计算养老金待遇

根据《长沙市人民政府关于提高城乡居民基本养老保险基础养老金和给予城乡低保人员缴费补助的通知》，2022年1月1日起，我市城乡居民基本养老保险基础养老金调整为每人每月228元。

根据背景资料，如果你是社区劳保专干，假设小李选择200元的缴费档次，结合长沙市实际，请帮小李计算60岁以后每月能领取的养老金数额。（40分）

城乡居民基本养老保险覆盖范围：
城乡居民养老保险待遇领取条件及缴费推荐：
城乡居民基本养老金待遇计算：（假设城乡居民基本养老保险基础养老金为228元）

## 11. 试题编号：T4-11，城镇居民李大妈的城镇居民医疗保险待遇业务

### （1）任务描述

#### 背景资料

李大妈，今年53岁，育有三个子女，李大妈这些年照顾家庭、养育儿女，没有正式工作岗位。最近，李大妈很焦虑，身体也不好，如果生病的问题该怎么办呢？所以跑来社区来咨询。

#### 测试任务 1 城乡居民医疗保险的覆盖范围

根据背景材料，作为社区公共服务站的劳保专干，请列出城乡居民医疗保险的覆盖人群。（25分）

#### 测试任务 2 城乡居民医疗保险的缴费

根据背景资料，作为社区公共服务站的劳保专干，请列出城乡居民医疗保险

缴费金额和缴费时间及途径。(65分)

城乡居民医疗保险覆盖范围:
城乡居民医疗保险缴费金额为多少?
今年长沙城乡居民医疗保险缴费时间?

## 12. 试题编号: T4-12, 城乡居民医疗保险催缴业务

### (1) 任务描述

#### 背景资料:

小王刚大学毕业在社区工作。原来社区工作不好做,并非外人看来轻松简单,喝茶看报聊家常就可以的。新人小王加班是常有的事情。今天社区的工作社区主任告诉她,今年社区还有一批人没有交城乡居民医保。

#### 测试任务 1 如何做好城乡居民医疗保险催缴工作

根据背景材料,作为社区公共服务站的劳保专干,你将计划如何做好催缴城镇居民医保工作?要求条理清楚。(50分)

#### 测试任务 2 告知城乡居民医疗保险途径

根据背景材料,作为社区公共服务站的劳保专干,请告知城乡居民医疗保险途径。(40分)

劝说一位待业在家的年轻人缴纳城镇居民医疗保险的文字稿:

参保人员可以通过什么渠道缴纳城乡居民医保医保费？

### 13.试题编号：T4-13，新生儿医疗保险业务

#### (1) 任务描述

##### 背景资料：

张女士作为一名新手妈妈，听人说，新生儿刚出生以后就要去社区购买城镇居民医疗保险，于是来到社区咨询。

##### 测试任务 1 新生儿如何参保

根据背景资料，假如你是社区公共服务站的劳保专干，请告知新生儿如何参保，要求条理清楚。（30分）

##### 测试任务 2 参保人员缴费

根据背景资料，作为社区公共服务站的劳保专干，请告知如何缴费。（60分）

新生儿如何参保？

参保人员可以通过什么渠道缴纳城乡居民医保医保费？

今年城乡居民医疗保险什么时候续费？

### 14.试题编号：T4-14，未参保人员享受城镇居民医疗保险待遇

#### (1) 任务描述

##### 背景资料：

小熊大学毕业在社区的公共服务中心工作，每天接待大量的居民来访。今天，有一位社区居民面带愁容的的过来咨询。事情是这样的：因为想着这么年轻

不会生病，所以没有给在家带孩子的老婆购买城镇居民医疗保险，但是没有想到老婆今年突然生病，花了一大笔钱。这对本就不宽裕的家庭无异于雪上加霜。所以来社区咨询能否现在补交城镇居民医疗保险，报销此次住院的医疗费用。

### 测试任务 1 未参保人员享受城镇居民医疗保险待遇

作为社区公共服务站的劳保专干，请告知未参保人员能否享受城镇居民医疗保险待遇，要求条理清楚。（30分）

### 测试任务 2 说服

作为社区公共服务站的劳保专干，请结合政策和咨询居民的实际情况，回答该如何更好地让被咨询者接受这样的结果，要求条理清楚。（60分）

未参保人员能否享受城镇居民医疗保险待遇？请说明理由。
该如何说服让咨询者接受这样的结果？

## 15. 试题编号：T4--15，接待沟通和职业领悟

### （1）任务描述

#### 背景资料：

社区居民王伯伯今年 40 岁，于是来到社区社会保险服务机构咨询城乡居民医疗保险缴费。

#### 测试任务 1 语言表达和沟通接待能力

根据背景资料，假如你是作为社区公共服务站的劳保专干，请回答接待王伯伯的整个流程的关键点。（45分）

#### 测试任务 2 职业认知

根据背景资料，请回答一下作为社区公共服务站的劳保专干，做好这份工作的关键是什么？（45分）

接待的关键点：

做好工作的关键：

**16.试题编号：T4-16，特殊人群缴纳城镇居民医疗保险业务**

**(1) 任务描述**

**背景资料：**

张女士是刚搬来本社区的一名重度残疾人，听说政府对残疾人缴纳城乡居民保险有特殊政策，专门来社区咨询。

**测试任务 1 城乡居民保险的缴费时间**

作为社区公共服务站的劳保专干，请告知居民城乡居民医保每年的缴费时间，要求条理清楚。（30分）

**测试任务 2 参保人员缴费**

根据背景资料，作为社区公共服务站的劳保专干，请告知特殊群体居民医疗保险政策。（60分）

今年城乡居民医疗保险什么时候续费？
今年我省的城乡居民医疗保险的缴费标准：
特殊人群如何缴纳城镇居民医疗保险？

**17.试题编号：T4-17，王师傅城乡居民基本医疗保险业务办理**

**(1) 任务描述**

**背景资料：**

王师傅，今年40岁，刚离职，想着自己职工医保断缴了，想去社区问下，他这种情况该怎么办呢？

**测试任务 1 离职后可以参加城乡居民医保吗？**

根据背景材料,作为社区公共服务站的劳保专干,列出医疗保险费补缴流程。

(30分)

### 测试任务2 职工医保转城乡居民医疗保险的注意事项

根据背景资料,假如作为社区公共服务站的劳保专干,请列出进办理时需要注意事项。(60分)

离职后可以参加城乡居民医保吗?
职工医保转城乡居民医疗保险注意事项:

## 18.试题编号: T4-18, 李小姐对于城乡居民基本医疗保险保障内容的疑问

### (1) 任务描述

#### 背景资料:

李小姐因为长年要服侍公婆,自结婚后一直没有出去工作,购买的是城乡居民医疗保险,她参加了2023年的城乡居民医保,钱也缴了,但是对于可以享受些什么待遇?她一直不是很清楚,于是,她就到社区来咨询相关事项。

#### 测试任务1 城乡居民基本医疗保险享受哪些待遇

根据背景材料,作为社区公共服务站的劳保专干,请回答享受待遇(40分)。

#### 测试任务2 城乡居民基本医疗保险缴费金额及途径

根据背景资料,作为社区公共服务站的劳保专干,列出城乡居民基本医疗保险缴费金额及途径。(50分)

城乡居民基本医疗保险享受哪些待遇:
-------------------

今年城乡居民基本医疗保险缴费金额:
参保人员可以通过什么渠道缴纳城乡居民医保保费?

**19. 试题编号: T4-19, 小付对于城乡居民基本医疗保险保障内容的疑问**

**(1) 任务描述**

**背景资料:**

又到了一年一度的居民医保集中缴费的时候,小付这几天有点发愁,因为他每年都缴费了,但是从没有用上,他觉得自己身体很好,根本不会用到,所以打算不再缴费了,作为社区公共服务站的劳保专干你来做做他的工作。

**测试任务 1 城乡居民基本医疗保险享受哪些待遇**

根据背景材料,作为社区公共服务站的劳保专干,请回答享受待遇(40分)。

**测试任务 2 城乡居民基本医疗保险缴费金额及筹资方式**

根据背景资料,作为社区公共服务站的劳保专干,列出城乡居民基本医疗保险缴费金额及筹资方式。(50分)

城乡居民基本医疗保险享受哪些待遇:
我国城乡居民基本医疗保险筹资方式:

参保人员可以通过什么渠道缴纳城乡居民医保保费？

**20. 试题编号：T4-20，大学生毕业生对于城乡居民基本医疗保险保障内容的疑问**

**(1) 任务描述**

**背景资料：**

大学生小周毕业了，但是一直找不到合适的工作，处于待业状态。她心想：万一在这期间，她生病了该怎么办？她没有当地的户籍，可以购买当地城乡居民医疗保险吗？于是，她就到社区来咨询相关事项。

**测试任务 1 城乡居民基本医疗保险享受哪些待遇**

根据背景材料，作为社区公共服务站的劳保专干，请回答小周是否可以在居住地购买城乡居民医疗保险（40分）。

**测试任务 2 城乡居民基本医疗保险享受哪些待遇**

据背景材料，作为社区公共服务站的劳保专干，请回答享受待遇（50分）。

城乡居民医疗保险覆盖范围：
今年城乡居民基本医疗保险缴费金额：
城乡居民基本医疗保险享受哪些待遇：





# 湖南劳动人事职业学院专业技能 抽查考试题库

## 模块五 岗位综合能力

### 劳动与社会保障专业

## 模块五 岗位综合能力

### 目 录

1. 试题编号：T6-1 员工沟通 .....	211
2. 试题编号：T6-2 员工沟通 .....	213
3. 试题编号：T6-3 解决劳动争议 .....	215
4. 试题编号：T6-4 医疗保险政策解答 .....	217
5. 试题编号：T6-5 社会保险征缴 .....	219
6. 试题编号：T6-6 社会保险参保宣传 .....	220
7. 试题：T6-7 城镇居民医保参保沟通 .....	221
8. 试题编号：T6-8 城镇居民医保政策宣传 .....	223
9. 试题编号：T6-9 城镇居居养老保险政策解说 .....	224
10. 试题编号：T6-10 组织实施招聘解说 .....	225
11. 试题编号：T6-11 招聘方法解说 .....	227
12. 试题编号：T6-12 培训计划解说 .....	228

## 1. 试题编号：T5-1 员工沟通

### (1) 任务描述

**[背景资料]**张丽丽应聘到某外资企业上班，工作中，她每天都是勤勤恳恳，从没有请过任何病事假。公司领导为此很欣赏她，并多次在公开场所表扬她。

2018年张丽丽与相恋多年的男友结了婚，婚后不久她突然得了心肌炎(一种心脏病)，住院治疗了整整两个半月才算基本痊愈。出院后，她立即就上班了。

上班后，张丽丽经常感到乏力，到医院检查后，发现自己已经怀有两个月的身孕，但医生却建议她做流产手术，原因是她的心肌炎还没有完全痊愈，胎儿可能会给她带来生命危险，于是，医生给她做了流产手术，并给她开了一张休假25天的证明。手术后，张丽丽休息了25天。25天过后，张丽丽来公司上班，刚走进公司大门，就看见墙上贴着一张通知：“本公司员工张丽丽半年内累计休病假3个多月，公司认为其超过了她应享受的患病医疗期3个月，根据有关法律法规，决定解除与她的劳动合同。”

看完通知后，张丽丽觉得公司不应该这样对待自己，跑到人力资源部大吵大闹……

**[测试任务]**如果人事经理让你作为员工关系专员来处理此事，你将如何与张丽丽进行沟通，请进行现场展示(100分)。

#### **[测试流程]**

第一步，考生集中在候考室抽签决定情景模拟考核的出场顺序。

第二步，根据抽签顺序，考生提前10分钟进入准备室进行试题抽签，现场准备50分钟。

第三步，进入现场展示室进行展示，时间在10分钟内。

### (2) 实施条件

每个候考室30人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

项目	基本实施条件	备注
场地	1个候考室，1个准备室，1个现场展示室	必备
工具	候考室准备12道题的抽签号	必备

测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备
------	---------------------------------------	----

### (3) 考核时量

60 分钟（准备时间：50 分钟，口试时间：10 分钟）

### (4) 评价细则

项目	评价内容	配分	考核内容及扣分标准	得分
员工沟通	仪容仪表	20分	穿着得体，礼貌到位，精神饱满；言行举止自然得体，形象符合员工关系专员职业规范要求；着装或发型怪癖或不整洁扣4分；神面貌欠佳扣3分；有不良行为，如抖脚等扣3分；满分20分，扣完为止。	
	应变能力	10分	在有压力的情况下，思维反应敏捷，情绪稳定（按0/3/7/10的标准评分）	
		20分	问题处理原则正确，处理程序合理（按5/10/15/20的标准评分）	
		10分	考虑问题周到，分析深入，处理方法得当（按0/3/7/10的标准评分）	
	语言表达能力	15分	普通话标准，语言流畅，热情大方，富有感染力（按1/5/10/15的标准评分）	
		15分	内容健康、准确、主题鲜明（按1/5/10/15的标准评分）	
		10分	适合情境和服务对象特点(按0/3/7/10的标准评分)	
	合计	100分		

## 2. 试题编号：T5-2 员工沟通

### (1) 任务描述

**[背景资料]**杨天是某名牌大学的 2019 届毕业生，在学院期间深得老师器重。大三下学期暑假，便已被某世界 500 强电子通讯科技机构招录为网络部实习生，并于大四上学期开始正式在该单位实习。2019 年 7 月，杨天取得毕业证后，公司将杨天正式招录为见习工程师，见习期为 1 年，并将其分配至各一线部门进行轮岗锻炼。

在实习期间，杨天对公司的各个模块及上级布置的工作都特别感兴趣，也特别上心，因此公司相关部门的负责人也对其特别满意，遂将其招录为正式员工。但 2019 年 9 月份以来，公司发现杨天整天都闷闷不乐，工作积极性也明显下降。当前杨天正在生产部操作岗锻炼，其余同事每天都能完成生产定量任务，但杨天每天却只能完成既定生产任务指标的 70%左右，引来部门其他同事与上级的不满。

部门经理通过与杨天的面谈，初步了解到近期情绪低落主要有以下几个方面的原因：

1. 在生产部门任职，感到工作枯燥、乏味，每天都是机械化地操作与重复，感觉其被大材小用；
2. 他自己是学习信息化工程专业的，但是目前的工作完全跟他的专业不对口，而且发现早他两年入职见习工程师的师兄高翔，至今还只是担任车间的技术员，感觉看到了自己的明天；
3. 家里的父母，很希望杨天能回家乡发展，正通过关系为其谋求一份政府机关的公务员工作，但杨天不舍放弃在城里的生活和发展……

### **[测试任务]**

针对案例中提到的信息，请你扮演员工关系专员与杨天进行沟通，对杨天进行开导（100 分）。

### **[测试流程]**

第一步，考生集中在候考室抽签决定情景模拟考核的出场顺序。

第二步，根据抽签顺序，考生提前 10 分钟进入准备室进行试题抽签，现场准备 50 分钟。

第三步，进行现场展示室进行展示，时间在 10 分钟内。

### **(2) 实施条件**

每个侯考室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

项目	基本实施条件	备注
场地	1 个侯考室，1 个准备室，1 个现场展示室	必备
工具	侯考室准备 12 道题的抽签号	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟（准备时间：50 分钟，口试时间：10 分钟）

### (4) 评价标准

项目	序号	评价内容	考核要点	得分	
员工沟通	1	仪容仪表 20分	穿着得体，礼貌到位，精神饱满	8 分	
			言行举止自然得体，形象符合员工关系专员职业规范要求	12 分	
	2	应变能力 40分	在有压力的情况下，思维反应敏捷，情绪稳定	10 分	
			问题处理原则正确，处理程序合理	20 分	
			考虑问题周到，分析深入，处理方法得当	10 分	
	3	语言表达能 力 40 分	普通话标准，语言流畅，热情大方，富有感染力	15 分	
			内容健康、准确、主题鲜明	15 分	
			适合情境和服务对象特点	10 分	
			合计	100 分	

## 3. 试题编号：T5-3 解决劳动争议

### (1) 任务描述

[背景资料]

陈某于 2019 年 3 月应聘某房地产公司营销总监，陈某在应聘简历中提到他有近 10 年大型企业的营销工作经验，曾留学日本，学习过先进的市场营销理念，并具有同类型企业中同类岗位任职经历，而且对于薪酬要求非常合理。对于如此优秀的人才，该房地产公司的董事长张某当即拍板录用，并让员工关系专员与其接洽办理劳动合同签订手续。2019 年 3 月 15 日，陈某正式入职，劳动合同期限为 2019 年 3 月 15 日至 2022 年 3 月 14 日，试用期为 3 个月。经过试用期后，公司的人员感觉这名陈总越发不对劲，每天都是 10 点以后才来上班，下属请教的问题，他很多都答不上，或者糊弄一通。更为严峻的是，今年公司的营销产量比去年下滑了近 20%，成交量明显除低，同时期其他的房地产公司的成交量都是呈上升的态势。2019 年 11 月，张某终于坐不住了，往年房地产行业在 9 月和 10 日都是“金九银十”的态势，但今年成交量仅为去年的 80%。后人力资源部打听到的信息，更是吓了张某一跳。原来陈某只是在 2010 年 7 月，到日本的几个二流学校游学，而并非他自己在简历中所说的日本留学经历。同时他在上一单位仅仅是一个楼盘的销售经理而已，但由于工作纪律散漫和业绩不理想的原因，最终被原单位劝退。张某得悉情况后，愤怒地立马要求人力资源部对陈某进行劝退，但陈某却要求公司务必向其支付经济补偿金，否则其不会自己辞职。

### [测试任务]

假如你是该企业的员工关系专员，人力资源部经理要你去解决本次争议，请问你将如何解决？（100 分）

### [测试流程]

第一步，考生集中在候考室抽签决定情景模拟考核的出场顺序。

第二步，根据抽签顺序，考生提前 10 分钟进入准备室进行试题抽签，现场准备 50 分钟。

第三步，进行现场展示室进行展示，时间在 10 分钟内。

### (2) 实施条件

每个候考室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

项目	基本实施条件	备注
场地	1 个候考室，1 个准备室，1 个现场展示室	必备



工具	侯考室准备 12 道题的抽签号	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟（准备时间：50 分钟，口试时间：10 分钟）

### (4) 评价标准

项目	序号	评价内容	考核要点	得分
解决 劳动 争议	1	仪容仪表 20分	穿着得体，礼貌到位，精神饱满	8 分
			言行举止自然得体，形象符合员工关系专员职业规范要求	12 分
	2	应变能力 40分	在有压力的情况下，思维反应敏捷，情绪稳定	10 分
			问题处理原则正确，处理程序合理	20 分
			考虑问题周到，分析深入，处理方法得当	10 分
	3	语言表达能力 40 分	普通话标准，语言流畅，热情大方，富有感染力	15 分
			内容健康、准确、主题鲜明	15 分
			适合情境和服务对象特点	10 分
			合计	100 分

## 4. 试题编号：T5-4 医疗保险政策解答

### (1) 任务描述

**[背景资料]**老刘是一名退休干部，患有高血压，上个月不幸摔伤入院治疗，他多次去社会保险经办机构吵闹，说他的医疗保险报销比例待遇太低，要求提高。

**[测试任务]**假设你是一名当地社会保险经办机构的窗口工作人员，遇到这种情况，你如何与他沟通？请现场完成 PPT 课件设计和制作并展示（100 分）。

### [测试流程]

第一步，考生集中在侯考室抽签决定情景模拟考核的出场顺序。

第二步，根据抽签顺序，考生提前 10 分钟进入准备室进行试题抽签，现场准备 50 分钟。

第三步，进行现场展示室进行展示，时间在 10 分钟内。

### (2) 实施条件

每个侯考室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

项目	基本实施条件	备注
场地	1 个侯考室，1 个准备室，1 个现场展示室	必备
工具	侯考室准备 12 道题的抽签号	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟（PPT 课件准备时间：50 分钟，口试时间：10 分钟）

### (4) 评价标准

项目	序号	评价内容	配分	评分标准	得分
医疗保险政策解答与宣传 (10 分)	1	仪容仪表	20 分	礼貌到位，精神饱满，言行举止自然得体，找准角色定位，仪态和着装符合人社局社会保险业务经办人员的职业规范要求	20 分
	2	应变能力	40 分	思维反应敏捷，情绪稳定，社会保险缴费政策，作用、报销比率把握恰当，结合实际，深入分析，政策灵活应用	40 分
	3	语言表达能力	30 分	普通话标准，语言流畅，热情大方，富有感染力；内容健康、准确、表达鲜明；适合情境和服务对象特点	30 分
	4	办公自动化操作技能	10 分	演示文稿格式：布局合理，文字编排工整，格式符合要求	10 分

## 5. 试题编号：T5-5 社会保险征缴

### (1) 任务描述

[背景资料]A 公司是一家新成立不久的建筑公司，属于劳动密集型行业。老板不打算给员工缴纳五险。

#### [测试任务]

假设你是该公司的社保专员，你如何说服他？请现场完成 PPT 课件设计和制作并展示（100 分）。

#### [测试流程]

第一步，考生集中在候考室抽签决定情景模拟考核的出场顺序。

第二步，根据抽签顺序，考生提前 10 分钟进入准备室进行试题抽签，现场准备。

第三步，进行现场展示室进行展示，时间在 10 分钟内。

### (2) 实施条件

每个侯考室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

项目	基本实施条件	备注
场地	1 个候考室，1 个准备室，1 个现场展示室	必备
工具	侯考室准备 12 道题的抽签号	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟（PPT 课件准备时间：50 分钟，口试时间：10 分钟）

### (4) 评价标准

情景	序号	评价内容	配 分	评分标准	得分
社会保 险征缴 政策解	1	仪容仪表	20 分	礼貌到位，精神饱满，言行举止自然得体，找准角色定位，仪态和着装符合企业社保专员的职业规范要求	20 分

答与宣传	2	应变能力	40分	思维反应敏捷，情绪稳定，社会保险征缴政策把握恰当，结合实际，深入分析，政策灵活应用	40分
	3	语言表达能力	30分	普通话标准，语言流畅，热情大方，富有感染力；内容健康、准确、表达鲜明；适合情境和服务对象特点	30分
	4	办公自动化操作技能	10分	演示文稿格式：布局合理，文字编排工整，格式符合要求	10分

## 6. 试题编号：T5-6 社会保险参保宣传

### (1) 任务描述

**[背景资料]**甲公司是长沙市一家私营企业，自成立以来经济效益一直很好，企业人均工资高于当地年度在岗职工平均工资。但是为了节省费用开支，甲公司的老板指示公司人力资源部门在聘用职工时和职工约定，不给职工办理社会保险，而是把应该为职工代扣代缴的社会保险费用包含在工资内一并发给员工，至于职工个人是否自行办理社会保险则在所不问。

### **[测试任务]**

假设你作为甲公司所在筹地人社局社会保险业务经办人员，你会如何和老板沟通关于必须给员工参保的问题呢？请现场展示（100分）。

### **[测试流程]**

第一步，考生集中在候考室抽签决定情景模拟考核的出场顺序。

第二步，根据抽签顺序，考生提前10分钟进入准备室进行试题抽签，现场准备50分钟。

第三步，进入现场展示室进行展示，时间在10分钟内。

### (2) 实施条件

每个侯考室30人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增

减，具体抽查实施条件如下：

项目	基本实施条件	备注
场地	1 个候考室，1 个准备室，1 个现场展示室	必备
工具	候考室准备 12 道题的抽签号	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟（PPT 课件准备时间：50 分钟，口试时间：10 分钟）

### (4) 评价标准

情景	序号	评价内容	配分	评分标准	得分
社会保险征缴政策解答与宣传	1	仪容仪表	20 分	礼貌到位，精神饱满，言行举止自然得体，找准角色定位，仪态和着装符合人社局社会保险业务经办人员的职业规范要求	20 分
	2	应变能力	40 分	思维反应敏捷，情绪稳定，社会保险征缴政策把握恰当，结合实际，深入分析，政策灵活应用	40 分
	3	语言表达能力	30 分	普通话标准，语言流畅，热情大方，富有感染力；内容健康、准确、表达鲜明；适合情境和服务对象特点	30 分
	4	办公自动化操作技能	10 分	演示文稿格式：布局合理，文字编排工整，格式符合要求	10 分

## 7. 试题：T5-7 城镇居民医保参保沟通

### (1) 任务描述

[背景资料] 小王刚大学毕业在社区工作。原来社区工作不好做，并非外人

看来的那么轻松简单。新人小王加班是常有的事情。今天，社区主任告诉她，今年社区还有一批人没有交城乡居民医保。

**[测试任务]** 作为社区的社保专干，请综合相关专业知识，请现场展示劝说一位待业在家的年轻人缴纳城镇居民医疗保险（100分）。

**[测试流程]**

第一步，考生集中在候考室抽签决定情景模拟考核的出场顺序。

第二步，根据抽签顺序，考生提前 10 分钟进入准备室进行试题抽签，现场准备 50 分钟。

第三步，进入现场展示室进行展示，时间在 10 分钟内。

**(2) 实施条件**

每个候考室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

项目	基本实施条件	备注
场地	1个候考室，1个准备室，1个现场展示室	必备
工具	候考室准备12道题的抽签号	必备
测评专家	每个教室配备2名考评员，其中1名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

**(3) 考核时量**

60 分钟（PPT 课件准备时间：50 分钟，口试时间：10 分钟）

**(4) 评价标准**

情景	序号	评价内容	配分	评分标准	得分
劝说 缴纳 社保	1	仪容仪表	20分	礼貌到位，精神饱满，言行举止自然得体，找准角色定位，仪态和着装符合社区劳保专干的职业规范要求	20分
	2	应变能力	40分	思维反应敏捷，情绪稳定，社会保险征缴政策把握恰当，结合实际，深入分析，政策灵活应用	40分
	3	语言表达能力	40分	普通话标准，语言流畅，热情大方，富有感染力；内容健康、准确、表达鲜明；适合情境和服务对象特点	40分

## 8. 试题编号：T5-8 城镇居民医保政策宣传

### (1) 任务描述

**[背景资料]** 小熊大学毕业在社区的公共服务中心工作，每天接待大量的居民来访。今天，有一位社区居民面带愁容的过来咨询。事情是这样的：因为想着这么年轻不会生病，所以没有买给在家带孩子的老婆买城镇居民医疗保险，但是没有想到老婆今年突然生病，花了一大笔钱。这对本就不宽裕的家庭无异于雪上加霜。所以来社区咨询能否现在补交城镇居民医疗保险，报销此次住院的医疗费用。

**[测试任务]** 作为一名社区的社保专干，请现场展示告知未参保人员能否享受城镇居民医疗保险待遇，并能让居民接受（100分）。

#### [测试流程]

第一步，考生集中在候考室抽签决定情景模拟考核的出场顺序。

第二步，根据抽签顺序，考生提前10分钟进入准备室进行试题抽签，现场准备50分钟。

第三步，进入现场展示室进行展示，时间在10分钟内。

### (2) 实施条件

每个候考室30人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

项目	基本实施条件	备注
场地	1个候考室，1个准备室，1个现场展示室	必备
工具	候考室准备12道题的抽签号	必备
测评专家	每个教室配备2名考评员，其中1名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60分钟（准备时间：50分钟，口试时间：10分钟）

### (4) 评价标准

情景	序	评价内容	配	评分标准	得分
----	---	------	---	------	----

	号		分		
社保政策 解答	1	仪容仪表	20分	礼貌到位，精神饱满，言行举止自然得体，形象符合社区劳动保障专干的职业规范要求	20分
	2	应变能力	40分	在有压力的情况下，思维反应敏捷，情绪稳定，问题处理原则正确，处理程序合理；考虑问题周到，分析深入，处理方法得当	40分
	3	语言表达能力	40分	普通话标准，语言流畅，热情大方，富有感染力；内容健康、准确、主题鲜明；适合情境和服务对象特点	40分

### 9.试题编号：T5-9 城镇居居养老保险政策解说

#### (1) 任务描述

[背景资料]社区居民王伯伯今年40岁，于是来到社区社会保险服务机构咨询城乡居民养老保险缴费和待遇。

[测试任务]假如你是社区社保服务人员，请现场展示你接待王阿姨，解答问题的整个流程（100分）。

#### [测试流程]

第一步，考生集中在候考室抽签决定情景模拟考核的出场顺序。

第二步，根据抽签顺序，考生提前10分钟进入准备室进行试题抽签，现场准备50分钟。

第三步，进入现场展示室进行展示，时间在10分钟内。

#### (2) 实施条件

每个候考室30人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

项目	基本实施条件	备注
场地	1个候考室，1个准备室，1个现场展示室	必备
工具	候考室准备12道题的抽签号	必备
测评专家	每个教室配备2名考评员，其中1名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备



### (3) 考核时量

60 分钟（准备时间：50 分钟，口试时间：10 分钟）

### (4) 评价标准

情景	序号	评价内容	配 分	评分标准	得分
接待 问题 咨询	1	仪容仪表	20 分	礼貌到位，精神饱满，言行举止自然得体，形象符合社区劳动保障专干职业规范要求	20分
	2	应变能力	40 分	在有压力的情况下，思维反应敏捷，情绪稳定，问题处理原则正确，处理程序合理；考虑问题周到，分析深入，处理方法得当	40分
	3	语言表达能力	40 分	普通话标准，语言流畅，热情大方，富有感染力；内容健康、准确、主题鲜明；适合情境和服务对象特点	40分

## 10.试题编号：T5-10 组织实施招聘解说

### (1) 任务描述

#### [背景资料]

以贝尔实验室为依托的 NX 公司是国际知名的通信技术公司，一直注得发展宽带和移动因特网基础设施，以及通信软件、半导体和光电子设备等。由于公司业务扩展，需要招聘一批年轻有活力的专业技术人员。

#### [测试任务]

如果你是这次校园招聘的主要负责人员，请谈谈你将如何组织实施此次招聘（100 分）。

#### [测试流程]

第一步，考生集中在候考室抽签决定情景模拟考核的出场顺序。

第二步，根据抽签顺序，考生提前 10 分钟进入准备室进行试题抽签，现场准备 50 分钟，要求制作演示文稿 PPT 。

第三步，进行现场展示室进行展示，利用演示文稿 PPT 进行展示，时间在

10 分钟内。

### (2) 实施条件

每个侯考室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

项目	基本实施条件	备注
场地	1 个侯考室，1 个准备室，1 个现场展示室	必备
工具	侯考室准备 12 道题的抽签号	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟（准备时间：50 分钟，口试时间：10 分钟）

### (4) 评价标准

项目	序号	评价内容	考核要点	得分
组织实施招聘	1	职业素养 10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	3分
			语言表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按2/5/7分标准评分）	7分
	2	办公软件使用 10分	演示文稿格式：布局合理，文字编排工整，格式符合要求（按5/7/10分标准评分）	10分
	3	招聘实施过程	招聘地点具体、完整	5分
			招聘时间明确、合理	5分
			招聘渠道与方法的选择合理	25分

	分析	招聘广告的内容完整、清晰、准确	30分	
		80分	招聘信息发布方式合理	10分
			人员甄选方式合理	20分
			人员录用标准唯一、明晰	5分
合计	100分			

## 11. 试题编号：T5-11 招聘方法解说

### (1) 任务描述

#### [背景资料]

YX 精密机械公司在最近几年招募中层管理职位上不断遇了困难。该公司是制造销售较复杂机器的公司，目前重组成六个半自动制造部门。公司的高层管理层相信这些部门的经理有必要了解生产线和生产过程，因为许多管理决策需在此基础上做出。公司本来一贯是严格地从内部选拔人员。但不久就发现提拔到中层管理职位的基层员工缺乏相应的适应新职责的技能。

#### [测试任务]

如果你是人力资源部的招聘专员，请谈谈你将选择何种招聘渠道、你将如何为公司招聘到合适的人才（100分）。

#### [测试流程]

第一步，考生集中在候考室抽签决定情景模拟考核的出场顺序。

第二步，根据抽签顺序，考生提前 10 分钟进入准备室进行试题抽签，要求制作演示文稿 PPT，现场准备 50 分钟。

第三步，进行现场展示室进行展示，利用演示文稿 PPT 进行展示，时间在 10 分钟内。

### (2) 实施条件

项目	基本实施条件	备注
场地	1 个候考室，1 个准备室，1 个现场展示室	必备
工具	候考室准备 12 道题的抽签号	必备

测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备
------	---------------------------------------	----

### (3) 考核时量

60 分钟（准备时间：50 分钟，口试时间：10 分钟）

### (4) 评价标准

项目	序号	评价内容	考核要点	得分
招聘方法、渠道等设计与解说	1	职业素养 10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	3分
			语言表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按2/5/7分标准评分）	7分
	2	办公软件使用 10分	演示文稿格式：布局合理，文字编排工整，格式符合要求（按5/7/10分标准评分）	10分
	3	招聘方法、渠道等分析 80分	招聘渠道选择合理	20分
			招聘方法选择合理	20分
			招聘广告的内容完整、清晰、准确	20分
			招聘信息发布方式合理	15分
			人员甄选方式合理	20分
			人员录用标准唯一、明晰	5分
	合计			100分

## 12. 试题编号：T5-12 培训计划解说

### (1) 任务描述

[背景资料]

湖南省第六工程有限公司是一家集工程施工、投资开发、技术研发为一体的国有大型企业，现在总资产 41 亿元，年施工能力逾 200 亿元。工程技术人员 3000 多名、大中型施工设备 3000 余台(套)、公司下辖二级分子公司共 41 个。由于公司近几年一直不断的发展与壮大，业务量不断的扩大，大量人才开始涌入企业，除了少量的社会人才之外，更多的是各大高校的应届毕业生，毕业生的入职呈现规模化趋势。现在最紧要任务就是如何规范和系统毕业生的入职培训，将之发展成为企业培养各方面人才的快速通道。

### [测试任务]

如果你是该公司的培训专员，要对公司新进的大学应届毕业生展开培训，你将如何来制定和实施这一培训计划。

### [测试流程]

第一步，考生集中在候考室抽签决定情景模拟考核的出场顺序。

第二步，根据抽签顺序，考生提前 10 分钟进入准备室进行试题抽签，现场准备 50 分钟。

第三步，进行现场展示室进行展示，时间在 10 分钟内。

### (2) 实施条件

每个候考室 30 人，场地配置数量可以依据被测学生数量的增减而按比例增减，具体抽查实施条件如下：

项目	基本实施条件	备注
场地	1 个候考室，1 个准备室，1 个现场展示室	必备
工具	候考室准备 12 道题的抽签号	必备
测评专家	每个教室配备 2 名考评员，其中 1 名为专业教师，另一名为来自企业的专家	必备

### (3) 考核时量

60 分钟（准备时间：50 分钟，口试时间：10 分钟）

### (4) 评价标准

项目	序号	评价内容	考核要点	得分
----	----	------	------	----

培训计划的制定与实施	1	职业素养 10分	考风：考试迟到、考核过程中做与考试无关的事、不服从考场安排酌情扣10分以内；不独立完成任务，考核过程舞弊取消考试资格，成绩计0分；严重违反考场纪律，造成恶劣影响的记0分。	3分
			语言表达：表达流畅，条理清楚，逻辑严密（按2/5/7分标准评分）	7分
	2	办公软件使用 10分	演示文稿格式：布局合理，文字编排工整，格式符合要求（按5/7/10分标准评分）	10分
	3	培训目标、对象、需求等分析 80分	确定好培训目标	10分
			确定好培训对象	10分
			培训需求分析合理、思路清晰	15分
			培训的内容及时间安排合理、符合培训要求	20分
			培训实施安排合理、明晰	20分
			培训效果评估内容完整、科学、合理	5分
	合计		100分	