

2024 年上海高职院校学生技能大赛

“人力资源服务” 赛项样题

一、赛项时间

赛项共分为三个模块，共计285分钟。其中模块一为60分钟，模块二为90分钟，模块三为135分钟，全部由系统自动计时，到点自动提交。

二、赛项内容

（一）竞赛内容设计说明

竞赛内容对接人力资源相关岗位（群）职业能力需要，围绕行业发展趋势，依据国家职业大典、专业教学标准、国家职业技能等级标准相关要求设计。

竞赛由三个模块组成：模块一：人力资源服务职业基础、模块二：人力资源服务技能实操、模块三：人力资源数据分析与经营决策。成绩占比分别为20%、40%、40%。三个模块均在计算机上登录指定系统进行操作，全部由系统自动评分。

1. 人力资源服务职业基础

竞赛内容依据《企业人力资源管理师》国家职业标准、1+X制度下人力资源专业覆盖面最广的《人力资源共享服务职业技能等级标准》等职业技能标准设计，着重考察参赛队员人力资源管理基础理论、相关法律法规等掌握情况，全面考察参赛选手的职业知识和素质。

2. 人力资源服务技能实操

竞赛内容依据企业人力资源服务与管理典型工作场景下的工作任务展开，涵盖人力资源规划、招聘服务与管理、培训服务与人才发展、薪税服务与福利管理、绩效管理与服务、员工关系管理与基础人事服务、人力资源共享服务、职业指导、人力资源信息化服务等工作领域。竞赛采取基于案例的场景式任务操作形式，考察参赛选手人力资源管理和人力资源服务的实操水平。包括：人员招募、甄选、配置等招聘实操技能；需求分析、计划制定、过程管理、结果转化等培训实操技能；绩效计划、指标体系设计、考核实施、结果应用、绩效面谈等绩效管理实操技能；岗位评价、薪酬调查、薪酬体系设计、员工薪资计发、社保公积金个税等薪酬管理实操技能；员工关系管理实操技能；人事代理、劳务派遣、职业介绍等职业指导服务实操技能。

3. 人力资源数据分析与经营决策

竞赛内容突出人力资源数字化转型背景下的新任务、新技术、新理念，基于“数据驱动业务”的理念设计，将人力资源数据分析的数字化素养与经典的人力资源视角经营对抗相结合，兼顾过程与结果，重点考察参赛选手利用数据分析解决实际管理问题，促进企业经营的能力。

第一部分为人力资源数据分析，选手将针对具体业务问题，完成数据分析任务。工作任务包含理解业务问题、数据获取与清洗、数据可视化分析、报告撰写、制定管理决策，主要考察参赛选手对业务问题的理解能力、数据分析思维能力、数据分析方法、工具应用能力、可视化呈现能力、报告撰写能力、管理决策能力。

第二部分为经营决策，参赛选手将基于前期数据分析的结果，通过拟定各项人力资源决策促进企业经营。经过三个经营周期的不同决策，带来不同的业务成长结果和公司经营业绩。主要考察参赛选手根据动态变化的市场，基于数据分析制定竞争策略及人力资源决策的能力。

三、赛项样题

模块一：人力资源管理职业基础

序号	题型	题干	选项
1	单选题	下列哪项不是整理后档案的基本特性？	A. 完整 B. 真实 C. 复杂 D. 实用
2	单选题	劳动合同变更不可以采取以下哪项形式？	A. 重新签订劳动合同 B. 签订劳动合同变更协议 C. 口头与员工沟通 D. 岗位变更申请表

3	单选题	<p>共享服务中心热线咨询团队的同事要对当日咨询的_____进行抽检，确保各坐席工作质量符合要求。</p>	<ul style="list-style-type: none">A. 满意度评价B. 工单记录C. 是否解决员工问题D. 询问员工咨询事
---	-----	---	---

			宜
4	单选题	在下列劳动争议处理程序中，作为诉讼前必经程序的是。	A. 协商 B. 调解 C. 仲裁 D. 诉讼
5	单选题	为解决员工咨询难的痛点，共享服务中心通常会建立统一的。	A. 劳动关系协调委员会 B. 工会 C. 服务平台 D. 员工咨询服务热线
6	单选题	以下哪个不属于员工关系维护的内容。	A. 劳动关系 B. 人际关系 C. 民事关系 D. 服务与关怀
7	单选题	_____是组织对它的员工为组织所做的工作或贡献，所付给的相应的回报。	A. 更高的岗位级别 B. 表扬及鼓励 C. 离岗培训 D. 薪酬
8	单选题	培训激励制度不包括_____。	A. 对员工的激励 B. 对培训师的激励 C. 对部门及主管的激励

			D. 对企业的激励
9	单选题	员工满意度调查的最后一步是。	A. HR或第三方顾问分析并做出报告 B. HR及管理人员与员工沟通调查结果 C. HR及管理人员共同对行动计划进行跟踪 D. 制定调查方案
10	单选题	以下关于典型三支柱分工表述中，错误的是。	A. COE负责薪酬福利架构和政策的制定，以及根据政策对常规个案、或者特殊情况的审批与管控 B. HRBP负责对于薪资特殊情况给出综合评估 C. SSC负责薪资计算、发放及报税相关工作，社保、公积金、体检、商保相关的支持工作。

			D. SSC不会涉及薪酬福利调研相关的基础工作。
11	单选题	企业会结合当地政府给予的人才政策情况，为此类员工提供多样化的人才服务，其中人才服务是指_____。	A. 为高级人才提供相关服务和便利 B. 为员工提供工作生活相关的服务 C. 为员工提供工作晋升方面的便利 D. 为管理者的工作提供相关信息和服务
12	单选题	人才服务不涉及哪项工作_____。	A. 各项业务办理流程 B. 政府政策的熟悉 C. 相关法律法规的熟知及掌握 D. 劳动合同签订
13	单选题	人才安居服务中，HRSSC的工作内容不包括_____。	A. 政策咨询解答 B. 申报结果反馈 C. 申报指导 D. 组织专家审核
14	单选题	在长期派遣开始前，公司	A. 通常由员工个人

		<p>通常会安排被派遣员工及其随行家属到东道国进行一次短期访问，关于此类访问，下列说法正确的是_____。</p>	<p>承担相关差旅费用</p> <p>B. 由东道国HRBP负责接洽、确认行程细节</p> <p>C. 目的是帮助员工了解当地环境、寻找派遣期间的住所、子女的学校等</p> <p>D. 是国际派遣环节中的必要步骤</p>
15	单选题	<p>面试按照不同的分类标准有不同的形式。以下哪项不是按面试途径分类？</p>	<p>A. 电话面试</p> <p>B. 视频面试</p> <p>C. 现场面试</p> <p>D. AI面试</p>
16	单选题	<p>人力资源管理费用不包括_____。</p>	<p>A. 招聘费用</p> <p>B. 培训费用</p> <p>C. 保险福利费用</p> <p>D. 劳动争议处理费用</p>
17	单选题	<p>经济补偿金与违约金、赔偿金不同。下列说法不正确的是。</p>	<p>A. 如用人单位对职工有暴力或威胁行为强迫其劳动、不按合同约定支付工</p>

		<p>资、不缴纳社会保险等，职工可以随时向用人单位提出解除劳动合同的要求，这样情况下劳动者有权要求用人单位支付经济补偿金。</p> <p>B. 经济补偿金的支付主体只能是用人单位</p> <p>C. 违约金和赔偿金均以过错为构成要件</p> <p>D. 经济补偿金的支付主体可能是用人单位，也可能是劳动者</p>
18	单选题	<p>以下哪个是月度薪酬核算流程的第一步？</p> <p>A. 确认公司月度薪酬数据提报时间</p> <p>B. 收集薪酬数据</p> <p>C. 将薪酬数据导入系统</p>

			D. 检查考勤数据
19	单选题	人才服务的意义不包括 _____.	A. 吸引优秀的人才 B. 解除员工后顾之忧，增强满意度 C. 增加企业成本 D. 降低离职率
20	单选题	关于涉外服务的工作内容，以下表述不正确的是 _____.	A. 为外派员工提供安居服务 B. 办理员工出入境事务 C. 办理员工工作许可证及居留许可 D. 只为派遣员工提供工作相关服务，生活方面事务由员工自理
21	单选题	负责具体薪酬计算和发放的复核及管理工作的是 _____.	A. HRM B. COE C. SSC D. HRBP
22	单选题	一般来说，校园招聘宣讲会至少开始各种宣传。	A. 1天 B. 1周 C. 1个月

			D. 半年
23	单选题	_____系统是企业资源计划的简称，是指建立在信息技术基础上，集信息技术与先进管理思想于一身，以系统化的管理思想，为企业员工及决策层提供决策手段的管理平台。	A. SAP B. ERP C. 用友 D. 金蝶
24	单选题	_____是组织对各类岗位的性质和特征，以及本岗位人员任职的资格条件等事项所做统一规定。	A. 岗位规则 B. 工作说明书 C. 岗位规范 D. 服务说明书
25	单选题	若遇到员工想要开具一份虚假的月收入证明，企业方该怎么做？	A. 直接拒绝，并立刻开除此员工 B. 告知其无法开具此类证明，并告知其此行为不符合公司规定 C. 让员工登记证明的用途后立马为其开具 D. 若该员工为公司老员工，平时兢兢

			业业，则立刻为其开具
26	单选题	HRSSC在办理社保业务时，通常为首次参保登记的入职人员办理（ ）业务，为已参保的新入职人员办理业务。	A. 社保开户、社保转入 B. 社保启封、社保转入 C. 社保转入、社保启封 D. 社保转入、社保开户
27	单选题	国际派遣分为长期派遣，短期派遣，短期派遣的时间通常为。	A. 10天左右 B. 2周左右 C. 3-6个月左右 D. 1年左右
28	单选题	员工投诉处理是指_____。	A. 和员工关系维护相关的服务及支持性工作 B. 为员工提供工作生活相关的服务 C. 对员工投诉的记录、反馈、协调、跟进的全过程 D. 中国籍员工派驻

			到国外工作或外籍员工引入国内工作 的相关人事服务
29	单选题	下列哪项是给予劳动者付出超额劳动的奖励。	A. 奖金 B. 工资 C. 股权 D. 津贴
30	单选题	某企业进行离职原因分析，你作为SSC工作人员需要分析维度并确定指标，工作内容如下：(1)梳理项目现状；(2)组织内部讨论；(3)确定分析维度；(4)制定分析报告框架。下面排序正确的是 _____。	A. (1) (2) (3) (4) B. (1) (3) (2) (4) C. (2) (1) (3) (4) D. (3) (1) (2) (4)
31	单选题	人力资本投资收益率的变化规律不包括。	A. 人力资本投资收益的变动规律 B. 投资和收益之间的替代和互补关系 C. 人力资本投资的社会收益变化规律 D. 人力资本投资的

			内生收益率递减规律
32	单选题	关于数据清理，下列说法正确的是。	<p>A. 数据分析是数据处理的基础</p> <p>B. 收集到的数据都是纸质版问卷形式</p> <p>C. 首先要对数据源进行清理，然后再将这些数据全部录入到数据处理器中</p> <p>D. 对缺值、漏值的情况进行补充，之后才能开展数据分析工作</p>
33	单选题	对于仍然在原单位就职的候选人，应关注其	<p>A. 辞职情况</p> <p>B. 家庭情况</p> <p>C. 工作经历</p> <p>D. 经济情况</p>
34	单选题	负责组织相关人员进行薪酬调研的整体策划和实施是。	<p>A. SSC</p> <p>B. COE</p> <p>C. HRBP</p> <p>D. HRD</p>
35	单选题	业务操作相关要求发生变	A. 定期更新

		化时，对应负责人主动将变化点同步给共享服务中心热线咨询团队的同事，该同事确认无误后更新至知识库，这属于知识库更新维护中的哪种方式？	B. 随时更新 C. 标准更新 D. 程序更新
36	单选题	关于员工投诉处理，HRSSC的错误做法是。	A. 耐心聆听 B. 认真记录下员工投诉的重要问题 C. 迅速做出反应 D. 不需要对员工的投诉进行跟踪处理
37	单选题	用人单位应当自用工之日起日内为其职工申请办理社会保险登记并申报缴纳社会保险费。	A. 10 B. 20 C. 30 D. 40
38	单选题	员工所在单位或团体出具的，证明员工的身份或某方面具体情况的材料是_____。	A. 关系证明 B. 在职证明 C. 人事证明 D. 身份证明
39	单选题	面试的开始阶段应从应聘者发问，从而营造和谐的面试气氛。	A. 专业知识相关问题 B. 不能预料到的问题

			题 C. 陌生的问题 D. 能够预料到的问题
40	单选题	_____，又称商务智能，用来帮助企业更好地利用数据提高决策质量的技术集合，是从大量的数据中钻取信息与知识的过程。简单讲就是业务、数据、数据价值应用的过程。	A. BI (Business Intelligence) B. MI (Mind Identity) C. BI (Behavior Identity) D. VI (Visual Identity)
41	单选题	下面哪个选项最不可能是简历的组成部分。	A. 个人信息 B. 实践和工作经历 C. 教育经历 D. 家庭情况
42	单选题	以下哪项内容不属于薪酬报表分析的关键指标。	A. 薪酬业绩占比 B. 薪酬利润占比 C. 人工成本占比 D. 部门间薪酬水平的对比
43	单选题	下列是HRSSC进行员工投诉处理步骤：①部门给予	A. ②③⑧①④⑦⑥⑤

		<p>反馈；②生成工单转派给相关部门；③询问并记录具体情况；④将部门反馈回复给员工；⑤结束语并挂机；⑥投诉案件结束；⑦员工接受处理意见；⑧告知投诉处理流程及回复时间。按照处理的先后顺序，排序正确的是</p>	<p>B. ③⑧⑤②①④⑦⑥ C. ②③⑧①④⑥⑤⑦ D. ③⑧①②⑤④⑥⑦</p>
44	单选题	<p>共享服务中心热线服务如果遇到员工讲不清问题需要引导时，用词应柔和，多使用类似的句式</p>	<p>A. 您能再重复一遍吗？ B. 您说话我没听明白呀！ C. 不懂哎 D. 什么玩意儿？</p>
45	单选题	<p>以下关于公积金业务的表述中，正确的是。</p>	<p>A. 住房公积金的缴存没有强制性 B. 住房公积金的基本没有上限 C. 住房公积金的待销户停缴业务和待转出停缴业务的适</p>

			用情形无需区分 D. 职工与原单位终止劳动关系后尚未被新单位录用的，原单位应当自劳动关系终止之日起三十日内，将职工住房公积金账户转入市公积金管理中心封存管理
46	单选题	_____是企业人事管理的重要组成部分。	A. 劳务派遣人事档案 B. 社会人事档案 C. 企业外部人事档案 D. 企业内部人事档案
47	单选题	_____是对企业员工总量、构成、流动的整体规划	A. 人员规划 B. 战略规划 C. 费用规划 D. 制度规划
48	单选题	人事数据与薪酬数据在录入时间上有逻辑关系，如	A. 薪酬数据、人事数据

		当月需发薪人员的 _____ 录入一般应早于录入，以 确保员工薪酬的顺 利发放。	B. 绩效数据、薪酬 数据 C. 人事数据、绩效 数据 D. 人事数据、薪酬 数据
49	单选题	在典型的人力资源三支柱 模式下，需要结合公司人 力资源规划制订企 业招聘面试纲要。	A. COE B. HRBP C. HRSSC D. CEO
50	单选题	国家法定产假为天。	A. 56天 B. 63天 C. 98天 D. 103天
51	多选题	员工投诉处理的原则有 _____。	A. 合法原则 B. 公正原则 C. 及时处理原则 D. 调解原则
52	多选题	职工死亡或宣告死亡的， 哪些人可以提取该职工住 房公积金账户内存储余 额？	A. 继承人 B. 受遗赠人 C. 同事 D. 单位财务人员
53	多选题	确定通过简历筛选的候选	A. 简历质量

		<p>人之后，HRSSC可以对不同渠道筛选出来的等数据进行分析。</p>	<p>B. 简历数量 C. 简历数量在各渠道的占比 D. 入职人数</p>
54	多选题	<p>培训的方法包括讲授法、演讲法、研讨法、角色扮演法等，其中讲授法的局限性在于。</p>	<p>A. 不能满足学员的个性需求 B. 传授的方式较为枯燥单一 C. 内容不具备较好的系统性 D. 教师水平直接影响培训的效果</p>
55	多选题	<p>通常HRSSC把薪资数据发送给相关的HR同事前会先进行系统性的审核，审核的内容包括。</p>	<p>A. 工资发放人数 B. 金额及时间 C. 报盘文件及个税 D. 经济补偿金</p>
56	多选题	<p>关于企业人事档案管理，下列说法正确的是_____。</p>	<p>A. SSC模式会更强调员工档案管理的专业性、规范性、及执行的一致性 B. SSC负责企业人事档案相关流程和规范的建立和制定</p>

			C. 员工档案的核查是员工入职、离职等人事手续办理业务合规性复核的一个重要手段 D. HRBP 负责企业人事档案相关流程和规范的建立和制定
57	多选题	完成数据变更管理与运维的操作步骤及关键节点包括。	A. 企业数据反馈 B. 数据审核与录入 C. 数据检查 D. 企业情况调研
58	多选题	下列不得认定工伤的情形包括。	A. 故意犯罪的 B. 醉酒或吸毒的 C. 自残的 D. 患职业病的
59	多选题	企业人力资源部为建立积极正向的员工关系，会搭建一套员工沟通与关怀体系，这种做法的意义在于_____。	A. 让员工感受到公司的人性化 B. 提升员工收入 C. 提高员工敬业度 D. 在一定程度上降低离职率
60	多选题	下列各项中，按次计征个	A. 非居民个人的工

		<p>人所得税的有。</p>	<p>A. 资、薪金所得 B. 财产租赁所得 C. 偶然所得 D. 非居民个人的劳务报酬所得</p>
61	多选题	<p>下列说法适用于猎头公司招聘人才的是。</p>	<p>A. 猎头公司是为了适应单位对高层次人才的需求与高级人才的求职要求而发展起来的 B. 猎头公司适用于为组织招聘高级和尖端人才 C. 猎头公司挖掘的候选人往往主动求职的愿望相对较低 D. 猎头公司的服务费相对较高</p>
62	多选题	<p>在交付方面，要确定供应商。</p>	<p>A. 售前和售后服务的记录 B. 是否拥有足够的生产能力 C. 人力资源是否充</p>

			足 D. 有没有扩大产能 的潜力
63	多选题	HRSSC在实务操作中经常用到的报表种类有 _____.	A. 薪酬报表 B. 人事报表 C. 人工成本分析报表 D. 经费实用报表
64	多选题	招聘企业和院校之间可以开展多元化的合作，来增进彼此的了解和感情。以下哪些合作方式可以开展？	A. 组建企业订单班或现代学徒制班 B. 校企合作开发教材，制定人才培养方案 C. 企业利用自身资源帮助院校学生就业 D. 共建实训基地
65	多选题	根据报告对象和时间的不同，人力资源管理分析报告一般分为。	A. 月报 B. 财报 C. 季报 D. 年报
66	多选题	面试组织是指招聘过程中，对应聘者实施面试的相	A. 面试邀约准备 B. 面试评价与沟通

		关支持性工作，常见的工作内容包括。	C. 拟定并发送面试题目给面试者 D. 面试场地布置、面试实施辅助
67	多选题	一般情况下，企业进行市场薪酬调研的渠道有：自己调研、委托专业机构调研、购买外部数据、查找公开信息等。其中，企业自己组织薪酬调研的特点是。	A. 可以节省成本 B. 结果可能更符合自己的要求 C. 更具专业性 D. 调查结果更让人满意
68	多选题	培训成果转化机制中管理者支持度由低到高排列正确的是。	A. 鼓励、参与、强化、实践技能 B. 承认与许可、鼓励、参与、实践技能 C. 强化、实践技能、许可、目标管理 D. 鼓励、接受、参与、实践技能
69	多选题	下面哪些是人才测评的特点。	A. 人才测评是一种心理测量，而不是物理测量

			<p>B. 人才测评是一种全面测量，而不是抽样测量</p> <p>C. 人才测评是一种相对测量，而不是绝对侧量</p> <p>D. 人才测评是一种直接测量，而不是间接测量</p>
70	多选题	<p>职工在什么情况下，可以提取个人住房公积金存储账户余额，同时注销个人账户。</p>	<p>A. 达到国家规定离退休年龄，并已正式办理离退休手续的</p> <p>B. 出境定居的</p> <p>C. 用于偿还个人购房贷款本息的</p> <p>D. 死亡或宣布死亡的</p>
71	判断题	<p>共享服务中心负责的员工关怀项目，例如“司龄成长树”项目，该项目中，为员工发放礼品之后，需要人工在系统中记录结</p>	<p>A. 对</p> <p>B. 错</p>

		果。	
72	判断题	小王是某上市公司高管，在小王退休后可以将职工住房公积金账户内的存储余额提取出来	A. 对 B. 错
73	判断题	人才测评中的选拔性测评是以选拔优秀人才为目，通过一系列测试，将不同素质、不同水平的候选人予以区分	A. 对 B. 错
74	判断题	如果是第一次合作的印刷供应商，建议先制作印刷样本，确认满足要求后再批量印制	A. 对 B. 错
75	判断题	在团体保险业务中，对于投保团体寿险的团体而言，其投保金额的自动决定是指员工自主决定投保金额	A. 对 B. 错
76	判断题	由于人才竞争日益激烈，优质候选人通常都会面临着诸多选择。所以收到优秀候选人的简历，需要立	A. 对 B. 错

		刻向其发送面试邀请函，请他前来面试	
77	判断题	劳动工资年报为统计局常规的报表之一，企业一般每月都需要进行填报	A. 对 B. 错
78	判断题	行为锚定量表法是用一系列的形容性或描述性的语句，说明员工的各种具体的工作行为和表现，并将这些语句分别列入量表中，作为考评者评定的依据	A. 对 B. 错
79	判断题	如果遇到和政策相关的投诉，通常会转交HRBP，由HRBP全面调查投诉的起因和经过，并和相关人员协商给出处理方案	A. 对 B. 错
80	判断题	扣缴义务人即纳税人	A. 对 B. 错
81	判断题	企业人事搜索到合适简历后，需要观察简历更新时间，近日更新尤其是当天更新的可能代表其最近求	A. 对 B. 错

		职意向明显	
82	判断题	在与企业合作的供应商沟通时，关于印刷品的交付期限、物品数量、尺寸、材质等细节口头确认即可	A. 对 B. 错
83	判断题	激励因素是属于工作环境或工作关系方面的，保健因素多为工作内容或工作本身方面的因素	A. 对 B. 错
84	判断题	校园招聘中笔试一般安排在简历筛选之后和面试之前进行	A. 对 B. 错
85	判断题	Excel是进行数据初步处理时最常用的工具之一，因此HRSSC数据分析岗位应具备熟练使用Excel的技能	A. 对 B. 错
86	判断题	工作岗位评价间接的信息来源，包括现场采集和岗位调查	A. 对 B. 错
87	判断题	职称不同的员工，他们通常有一样的工资待遇	A. 对 B. 错
88	判断题	职工有权揭发、检举、控	A. 对

		告挪用住房公积金的行为	B. 错
89	判断题	招聘需求整理确定后，做好台账记录的目的是为了管理和跟踪	A. 对 B. 错
90	判断题	成功的新员工培训可以降低员工的离职率	A. 对 B. 错

模块二：人力资源服务技能实操

说明：试题总题量为9道实操题共100分；公开试题分数占比67%，保密试题分数占比33%。参赛队员均需完成3个技能实操项目，每个技能实操项目满分100分，计算3个技能实操项目的平均分为本模块的最终得分，三人成绩的平均分为本模块团队得分。

人力资源服务技能实操赛题每一个技能实操考察项目都由情景创设、任务设计、赛题答案、评分规则等内容组成。具体内容参照以下样题和评分标准内容：

样题——以新员工培训技能实操考察项目为例

1、赛题立意

新员工培训，是员工进入企业后工作的第一个环节。它又被称为入职培训，是企业将聘用的员工从社会人转变成为企业人的过程，同时也是员工从组织外部融入到组织或团队内部，并成为团队一员的过程。员工通过逐渐熟悉、适应组织环境和文化，明确自身角色定位，规划职业生涯发展，不断发挥自己的才能，从而推动企业的发展。

对企业来讲，新员工未来选择如何在企业中表现、决定自己是否在企业长期发展，很大程度上取决于在最初进入企业的一段时间内的经历和感受，在此期间新员工感受到的企业价值理念、管理方式将会直接影响新员工在工作中的态度、绩效和行为，而这些因素和新员工入职培训的效果关系密切。

成功的新员工培训可以起到传递企业价值观和核心理念，并塑造员工行为的作用，它在新员工和企业以及企业内部其它员工之间架起了沟通和理解的桥梁，并为新员工迅速适应企业环境并其它团队成员展开良性互动打下了坚实的基础。

新员工入职培训具有以下价值和意义：

（1）降低员工流失率

企业的培训工作做得越好，新员工越愿意留下来为企业工作，从而使得企业在获得自己所需要的人才同时，也节约了多次培训的成本和二次招聘的费用。

（2）减少新员工适应岗位的时间

为使新员工尽快适应工作，以便节省时间，降低工作中的失误率，就可以通过安排培训活动把新员工需要的工作以及公司的规章制度等都告诉新员工，从而使公司效率能相应地提高。

模块三：人力资源大数据分析及经营决策

1、赛题立意

习近平总书记在党的二十大报告中指出，“加快发展数字经济”，新一代信息技术与各产业结合形成数字化生产力

和数字经济，是现代化经济体系发展的重要方向，数字化转型已经成为全球经济发展的大趋势。在这样的时代背景下，企业人力资源数字化转型不断深化，催生了对相关人才的需求。

为培养更多符合时代发展需求的人力资源专业人才，支持数字经济蓬勃发展，人力资源大数据分析与经营决策模块内容设计选取企业真实数据分析项目，纳入信息技术、统计等跨领域学科技能，着重将数据分析方法、工具、流程与人力资源专业知识及职业素养相融合，强调海量人力资源数据与业务数据的结合，突出体现以人力资源大数据分析辅助决策对企业经营的影响，同时以更富趣味性的形式展现。重点考察选手的业务理解能力，数据分析方法、工具使用能力，呈现结果的能力和利用数据分析解决问题、驱动业务发展带来经营业绩的能力。助力培养高素质、复合型人力资源人才，助力企业人力资源数字化转型升级，企业高质量发展。

2、赛题样例

一、数据分析任务

明确分析目的

通常在每年年底，智未来集团旗下属于印刷行业的子公司都需要对部门成员（入职满一年）进行强制的绩效考核及排名，以输出当年年度个人绩效等级。截止当前（2023年4月）2022年年底，HR部门的招聘专员共计6人，随着招聘团队的逐步扩大，招聘总监拟根据此次绩效考核来选拔招聘经理，拟在解决招聘缺口问题。招聘总监已经初步选定3位资深招聘专员作为备选，对该3位资深招聘专员进行绩效考核后，绩效得分后排名第一的人将优先成为招聘经理。

由于招聘总监无法凭主观臆断对3位招聘专员进行绩效排名，所以对招聘专员的绩效考核一直未完成。2023年4月3日，招聘总监找到你，期望你可以建立一套完整的绩效评估模型，帮助自己给3位招聘专员进行客观的绩效评分。

招聘总监：XXX，你好，我们想请你帮忙做一个对招聘专员的绩效考核模型，让我们看看到底哪位同事的招聘工作做的最好，从中选择最优秀的晋升对象。

对话发生时间：2023年4月10日上午10:00

招聘总监：这是我们招聘团队中最有能力的3位招聘专员。这三位同事平时工作都很优秀，实在是无法确定晋升谁更合适。

李一鸣在公司工作多年，一直勤勤恳恳任劳任怨，但是基于其性格和表现，她依旧在做低端岗位，如果不给李一鸣机会，会带来公司用人导向的问题，但是给了她机会，对于她的发展我没有把握。

张二微不属于常规配置队伍中的人才，可以解决急需快速解决的高端人才招聘任务，她一直想要树立自己在公司的影响力，如果不给她机会可能会离职。

陈三过是一位中规中矩的员工，踏实肯干，可以慢慢培养成为接班人，但是她上位后，其他人可能不支持他。

下列是三位招聘专员的信息：

招聘专员1姓名：李一鸣2016年12月26日入职公司，了解各个业务模块流程业务流程，在印刷行业深耕多年，积累了较多人脉，人缘较好，日常主要负责中低端人员招聘，工作量大，为人低调内敛，工作从无怨言，年招聘人数在1000人以上；

招聘专员2姓名：张二微2020年1月6日入职公司

1对1沟通能力极强，自我要求很高，专长高端人才的招聘，熟悉猎头管理模式，日常负责高管的人才引进，引入人员在公司绩效表现有效的比率为80%，但年招聘量不足15人；

招聘专员3姓名：陈三过2019年4月1日入职公司

踏实忠诚，正好处于李一鸣和张二微风格的中间地带，专长技术类人才的招聘，日常负责研发岗位人员需求招聘，了解公司技术模块的业务流程，能通过沟通，影响业务部门用人决策，年招聘量在100人左右；

【操作】填写数据分析目的

业务问题：

数据分析目的：

【评分规则及参考答案】

招聘总监面临的业务问题：无法直接对招聘专员进行绩效排名/选拔招聘经理

评分规则：出现“选拔、排名、晋升、评估、考核”中的一个关键词，得50分。

数据分析目的：构建招聘专员绩效评估模型，强制对招聘专员进行绩效排名，辅助CHRO进行招聘经理选拔。

评分规则：包含“模型、排名、排序”中的一个关键词，得25分，包含“决策、建议、意见、指导、辅助”中的一个关键词，得25分。

数据指标

系统提示：下表是招聘总监从HR信息系统中导出的员工信息，点击可下载。

部分数据样例

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
工号	姓名	所属部门	文化程度	员工状态	入职日期	转正日期	离职日期	招聘周期(天) (录用日期-应聘 需求创造日期)	招聘渠道	招聘专员	入职招聘 (A-E) (E级为最低级)	当前招聘 (A-E) (E级为最低级)	2018年第一季度	2019年第一季度	2020年第一季度	2021年第一季度	2022年第一季度
SC0001	熊伟涛	生产部门	专科	在职	2017/1/6	2017/4/6		14	校园招聘	李一鸣	2级	B级	良好	良好	良好	良好	良好
SC0002	姜璐	生产部门	本科	在职	2017/1/10	2017/4/10		65	网上招聘	周皮	4级	B级	良好	杰出	杰出	杰出	杰出
TS0001	茅天佑	销售部门	专科	在职	2017/1/10	2017/4/10		22	线下人才市场		2级	B级	良好	良好	良好	良好	良好
TS0003	韦博超	生产部门	专科	在职	2017/1/12	2017/4/12		15	校园招聘		2级	B级	良好	良好	良好	良好	良好
TS0002	吴小强	销售部门	专科	在职	2017/1/16	2017/4/16		14	网上招聘		2级	D级	优秀	良好	优秀	良好	良好
TF0001	易炼	研发部门	专科	离职	2017/1/17	2017/4/17	2023/1/20	23	网上招聘		2级	D级	良好	良好	杰出	良好	优秀
TS0003	董淑娟	销售部门	本科	离职	2017/1/23	2017/4/23	2021/7/1	100	线下人才市场		2级	D级	良好	良好	优秀		
TS0004	瞿幼青	销售部门	专科	离职	2017/1/3	2017/5/3	2022/6/24	21	网上招聘		2级	D级	良好	良好	优秀	良好	
TS0005	时沛莲	销售部门	专科	离职	2017/1/3	未转正	2017/4/7	22	线下人才市场		2级	B级					
TF0002	卢天空	研发部门	博士	在职	2017/1/3	2017/5/1		99	猎头		4级	B级	良好	合格	杰出	合格	良好
TS0006	水昊昊	销售部门	专科	离职	2017/1/7	未转正	2017/4/7	70	猎头		2级	B级					
TS0007	周奇皓	销售部门	本科	离职	2017/1/9	未转正	2017/3/10	20	校园招聘		2级	B级					
TF0003	周桂娇	研发部门	专科	离职	2017/2/3	2017/5/12	2020/9/11	18	线下人才市场		2级	B级	良好	合格			
SC0004	今狐金鑫	生产部门	高中及以下	在职	2017/2/14	2017/5/14		27	线下人才市场		2级	C级	良好	杰出	合格	良好	
SC0005	陈莹洋	生产部门	专科	在职	2017/2/18	2017/5/18		11	校园招聘		2级	C级	良好	杰出	良好	合格	不合格
TS0008	姚英慧	销售部门	专科	离职	2017/2/27	2017/5/27	2019/11/15	11	校园招聘		2级	B级	良好				
SC0006	方振家	生产部门	专科	在职	2017/3/12	2017/6/12		14	线下人才市场		2级	C级	杰出	杰出	杰出	合格	良好
TS0009	顾语泽	销售部门	专科	离职	2017/3/13	2017/6/13	2020/10/10	24	网上招聘		2级	B级	优秀	合格	杰出	合格	
TS0010	光农模	销售部门	博士	离职	2017/3/20	2017/6/20	2022/10/21	29	网上招聘		2级	B级	良好	杰出	杰出	合格	
TS0011	华青	销售部门	专科	离职	2017/3/29	2017/6/29	2022/1/21	39	网上招聘		2级	C级	杰出	杰出	良好	合格	
TF0004	辛婉容	研发部门	本科	在职	2017/3/30	2017/6/30		27	网上招聘		2级	C级	合格	合格	良好	合格	良好
SC0007	黄桢斯	生产部门	专科	在职	2017/4/3	2017/7/1		18	网上招聘		2级	B级	合格	合格	合格	合格	优秀
TS0005	姜幼珊	研发部门	专科	在职	2017/4/5	2017/7/5		9	校园招聘		2级	D级	良好	合格	优秀	合格	合格
SC0008	史伟诚	生产部门	专科	在职	2017/4/6	2017/7/6		22	网上招聘		2级	C级	优秀	杰出	优秀	合格	杰出
TF0006	危路兰	研发部门	本科	离职	2017/4/10	2017/7/10	2021/8/13	61	网上招聘		2级	C级	良好	合格	优秀		

149	SC0068	2018/8/22	#####	14	校园招聘	封小	B级	无	良好	良好	良好	良好
150	SC0069	2018/8/29	#####	35	网上招聘	李一鸣	C级	无	合格	良好	合格	合格
151	XS0055	2018/8/30	#####	36	线下人才市场	封小	C级	无	合格	良好	合格	合格
152	XS0056	2018/9/4	2018/12/4	77	猎头	封小	B级	无	优秀	合格	优秀	杰出
153	XS0057	2018/9/7	2018/12/7	28	线下人才市场	李一鸣	C级	无	合格	良好	合格	合格
154	SC0070	2018/9/9	2018/12/9	17	网上招聘	李一鸣	D级	无	良好	合格	良好	杰出
155	XS0058	2018/9/19	#####	17	校园招聘	张开	B级	无	良好	良好	良好	良好
156	YF0027	2018/10/8	2019/1/8	16	校园招聘	秦离	B级	无	良好	良好	良好	合格
157	XS0059	2018/10/8	2019/1/8	17	校园招聘	封小	B级	无	良好	良好	良好	优秀
158	SC0071	2018/10/14	2019/1/14	19	校园招聘	周皮	B级	无	良好	合格	良好	合格
159	SC0072	2018/10/16	2019/1/16	12	网上招聘	李一鸣	B级	无	良好	良好	良好	合格
160	XS0060	2018/10/16	2019/1/16	14	校企合作	【校企合作】	B级	无	无	无	无	无
161	SC0073	2018/10/20	2019/1/20	14	校企合作	【校企合作】	B级	无	良好	合格	良好	合格
162	XS0061	2018/10/26	2019/1/26	23	校园招聘	张开	B级	无	无	无	无	无
163	SC0074	2018/10/28	2019/1/28	14	校企合作	【校企合作】	B级	无	良好	合格	良好	优秀
164	SC0075	2018/10/30	2019/1/30	49	猎头	封小	B级	无	良好	合格	良好	杰出
165	YF0028	2018/11/13	2019/2/13	66	线下人才市场	秦离	B级	无	良好	良好	良好	杰出
166	XS0062	2018/11/15	2019/2/15	14	校企合作	【校企合作】	B级	无	良好	合格	无	无
167	XS0063	2018/11/19	2019/2/19	13	校园招聘	封小	B级	无	优秀	合格	优秀	无
168	SC0076	2018/11/22	2019/2/22	154	猎头	封小	A级	无	杰出	良好	杰出	良好
169	SC0077	2018/11/27	2019/2/27	52	网上招聘	封小	B级	无	杰出	合格	杰出	优秀
170	SC0078	2018/12/4	2019/3/4	64	网上招聘	封小	B级	无	合格	优秀	合格	合格
171	XS0064	2018/12/17	2019/3/17	13	校园招聘	封小	B级	无	无	无	无	无
172	XS0065	2018/12/27	2019/3/27	14	校企合作	【校企合作】	B级	无	优秀	优秀	无	无
173	SC0079	2018/12/27	2019/3/27	14	校企合作	【校企合作】	B级	无	不合格	合格	不合格	良好
174	SC0080	2019/1/1	2019/4/1	165	网上招聘	周皮	A级	无	无	合格	合格	优秀
175	SC0081	2019/1/12	2019/4/12	14	校企合作	【校企合作】	B级	无	无	合格	不合格	良好
176	XS0066	2019/1/14	2019/4/14	46	线下人才市场	华中	B级	无	无	无	无	无
177	SC0082	2019/1/15	2019/4/15	132	猎头	高雪峰	A级	无	无	优秀	合格	优秀
178	YF0029	2019/1/25	2019/4/25	40	线下人才市场	秦离	C级	无	无	合格	良好	良好
179	YF0030	2019/1/30	2019/4/30	17	校园招聘	秦离	B级	无	无	合格	优秀	无
180	YF0031	2019/1/31	未转正	25	校园招聘	秦离	B级	无	无	无	无	无
181	SC0083	2019/2/2	2019/5/2	18	网上招聘	周皮	C级	无	无	良好	良好	优秀
182	SC0084	2019/2/11	2019/5/11	18	线下人才市场	郑重	D级	无	无	杰出	无	无

【操作】下方是招聘总监在评估招聘主管时的一些思考，
你认为在构建招聘绩效评估模型时，哪些是有必要进行考量的？请勾选出来。

招聘人数多不多？日常工作量大不大？

所招聘的人员绩效表现如何？

所招聘的人员有多少人转正？

所招聘的人员的工资水平？

不同职级岗位的招聘难度不同，三位招聘专员各自的招聘难度如何？

招聘相关岗位时，所耗费的招聘周期有多长？

招聘员工是否使用猎头资源？花费大不大？

关键岗位的招聘计划是否准时完成？

其他：（可补充）

（最多可添加10个其他选项）

【评分规则及参考答案】

ABCEG，每个选项各自占20分；勾选D选项则扣10分；勾选其他的选项不扣分不得分。

根据你的选择，系统自动为您生成了可衡量招聘综合能力的指标，你可以对下方表格进行修改。（可修改“指标”以及“指标含义”，指标库中的指标是否出现与上一步骤中的选择有关）

指 标	指标含义	指标出现 条件
招 聘工作 量	衡量招聘专员的日常 工作量大小。即招聘的人数 占招聘总人数的比例。	勾选A
招 聘质量	衡量招聘专员所招聘 人员的质量。即所招聘的 人员转正比例、所招聘人员中 绩优（绩效评定得“杰出” 和“优秀”的员工）占比。	勾选B&C
招 聘质量	衡量招聘专员所招聘 人员的质量。即所招聘的 人员转正比例。	勾选B，但 未勾选C
招	衡量招聘专员所招聘	勾选C，但

聘质量	人员的质量。即所招聘人员中绩优（绩效评定得“杰出”和“优秀”的员工）。	未勾选B
招聘难度	衡量招聘专员在招聘时的难度。即招聘的各层级人员占比。	勾选E
招聘周期	衡量招聘专员在招聘员工时所耗费的招聘时长，即招聘周期。	勾选F
招聘成本	衡量招聘专员在进行招聘时各自的大致花费。如果没有详细的成本数据，可以统计猎头使用人次。	勾选G
招聘员工薪酬	衡量招聘专员所招聘人员的薪资水平。即所招聘人员的工资分布。	勾选D
招聘效率	衡量招聘专员的工作效率。所负责的关键岗位招聘计划的准时完成率。	勾选H
(可自定义)	(可自定义)	勾选“其他”

系统提示：依据上述你选择的指标以及本案例给出的数据，可分别计算得出每一个招聘专员对应的综合招聘效率指

数

【评分规则及参考答案】：此步骤不评分

数据处理

(1) 数据清洗

【列名称】 NOPQR五列 (50') (注：每列10分)

【正确清洗规则】

相同重复值处理规则 (单选，3分)

- 删除重复值所在行
- 删除重复值所在列
- 不予处理

缺失值处理规则 (单选，选择任意一个绿色的都算对，4分)

- 用0填充
- 用平均值填充
- 用众数填充
- 用“无”填充
- 删除缺失值所在列
- 删除缺失值所在行

错误值处理规则 (无需设置，不填即正确，3分)

当数值大于时/小于时/介于与之间时

- 用0替换该数值

- 用平均值替换该数值
- 用众数替换该数值
- 删除该数值所在行

其它处理规则（多选，选一个得一半分，0分）

- 文本数字转数字

【评分规则及参考答案】

需要处理的部分只有NOPQR等5列数据，若选择除这5列数据的其他列（不论数量），则扣10分。

（2）数据加工计算

勾选你想要的数据字段

工号	姓名	所属部门	文化程度	员工状态	入职日期	转正日期	离职日期	招聘周期(天) (选择日期-应聘 截止日期)/7	招聘渠道	招聘人员	入职时职级(A-E) (E级为最高级)	当前职级(A-E) (E级为最高级)	2018年绩效	2019年绩效	2020年绩效	2021年绩效	2022年绩效
----	----	------	------	------	------	------	------	--------------------------------	------	------	------------------------	-----------------------	---------	---------	---------	---------	---------

【评分规则及参考答案】

勾选【工号】（5分）、【入职日期】（5分）、【招聘周期】（5分）【转正日期】（5分）、【招聘渠道】（5分）、【招聘人员】（5分）、【入职时职级】（5分）、5列绩效数据（15分，各3分），共50分。

若勾选了姓名但是并未勾选工号，扣5分。

勾选除上述数字的其他数据，不扣分也不得分。

可视化分析

【操作】请将每个人对应的综合招聘效率指数填写在下列表格

招聘专员	综合招聘效
------	-------

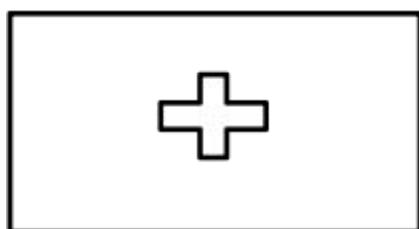
	率指数
李一鸣	
张二微	
陈三过	

【评分规则及参考答案】

每个空格20分，共计60分。

招聘专员	综合招聘效 率指数
李一鸣	0. 04
张二微	0. 07
陈三过	0. 06

【操作】请上传你制作的图表

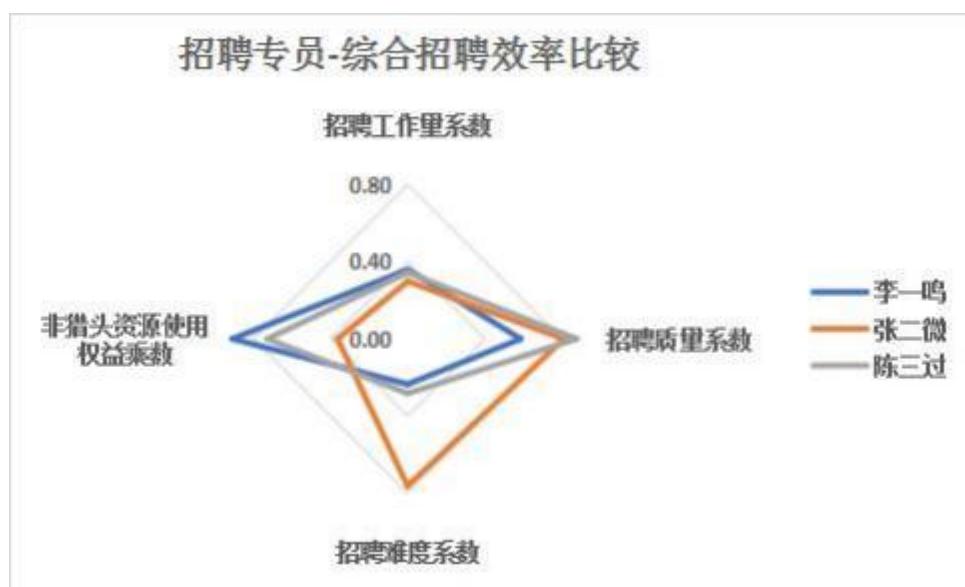
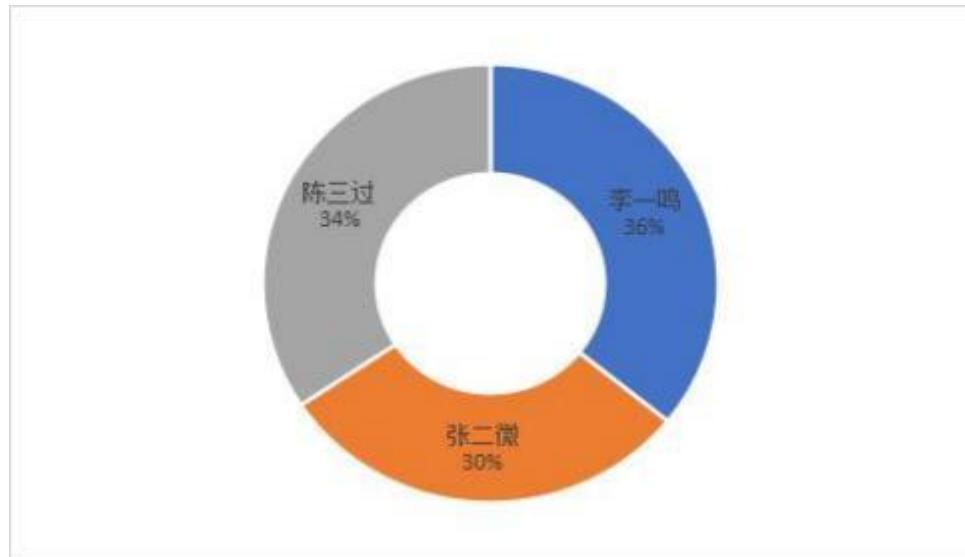


【评分规则及参考答案】

共40分。 (1) 得分=有效图表数/3*40分； (2) 若有效

图表数 >3 ，则按照3来处理；（3）有效图表判断标准：横向维度、纵向维度都不得为空。

参考答案：



HR数据分析故事板

【评分规则及参考答案】

共100分。

（1）得分=有效故事板数/3*100分

（2）若有效故事板数 >3 ，则按照3来处理

（3）有效故事板的判断标准为：关联图表不得为空；

发现、分析和建议不得为空。

人力资源决策

这里是个性化决策，和其他案例不相同

【操作】请选出你认为最可能晋升为招聘经理的招聘专员：

招聘专员	选择你认为最合适的晋升人员
李一鸣	
张二微	
陈三过	

【评分规则及参考答案】

选择“李一鸣”，得30分；选择“张二微”，得100分；
选择“陈三过”，得30分。

四、技术环境

1. 竞赛场地设在体育馆内或电脑机房，场地内应设置满足竞赛代表队的竞赛工位，并准备至少10%的备用工位。
2. 一个工位3个机位，并标注工位号。
3. 竞赛场地内设置主席台、裁判席、监督仲裁席、技术支持人员专席等，竞赛场地外设置观众席和屏幕，便于竞赛全程的观摩和监督。
4. 竞赛场地内设置背景板、宣传横幅及壁挂图，营造竞赛氛围。

5. 局域网络。采用星形网络拓扑结构，安装千兆交换机。

网线与电源线隐蔽铺设。采用独立网络环境，不连接INTERNET，禁止外部电脑接入。

6. 采用双路供电安全保障。采用统一的杀毒软件对服务器进行防毒保护。屏蔽竞赛现场使用的电脑USB接口。

7. 利用UPS防止现场因突然断电导致的系统数据丢失，额定功率：3KVA，后备时间：3.5小时，电池类型：输出电压230V±5%V
。

8. 设置安全通道和警戒线，确保进入赛场的大赛参观、采访、视察的人员限定在安全区域内活动，以保证大赛安全有序进行。

9. 竞赛所用设备规格如下表3所示。

竞赛设备规格表

序号	品名	规格
1	竞赛服务器	<p>①数量2台；</p> <p>②硬件要求：CPU：4颗QuadCore（四核），2.0G以上；③内存：64GB以上；</p> <p>④硬盘：4块硬盘以上，每块容量300G以上，搭建成RAID10，支持热备份盘和后台RAID重建；</p> <p>⑤网卡：千兆网卡，2个网口主机通道；</p> <p>⑥操作系统：windowsServer2012/windowsServer2008R264位；</p> <p>⑦数据库：MySQL5.6.41以上，版本为64位；</p> <p>⑧其他：office2007及以上（激活版）</p>
2	参赛选手计算机	Windows10操作系统，CPUi5及以上，内存8G及以上；预装全拼、五笔、微软拼音等中文输入法和英文输入法，预装office2010或以上版本，浏览器采用Chrome119及以上版本
3	竞赛平	人力资源服务赛事平台：

	台	<p>整个大赛在一个赛事平台完成，具体功能如下：</p> <p>模块一、人力资源服务职业基础</p> <p>支持万人并发职业基础理论测试，电脑自动统计分数，具备防作弊功能。</p> <p>模块二、人力资源服务技能实操</p> <p>以人力资源服务与管理技能体系为基础，紧密结合人力资源实操工作应用，以全景化的案例推进为核心，以全流程规范化模拟为主线，围绕人力资源职业认知、招聘服务、人事服务、培训服务、薪税服务、福利服务、绩效考核服务、数据报表服务等各大模块的关键技能，不少于80项实操项目展开，通过流程化、情景化等交互设计再现企业人力资源管理中典型工作场景。每个模块配备4个以上的实操项目，每个实操项目由5-15个任务组成，每个任务根据企业实操过程中的风险点、易错点设置相应实操子任务，配套任务参照答案、任务思路指引、任务工作方法技巧等。每一个实操任务均由计算机自动反馈分数，并可生成实操报告，达到以赛促教、以赛促学的目的。</p> <p>模块三、人力资源数据分析与经营决策</p> <p>平台将人力资源数据分析的方法、流程、技术与工作场景相融合，结合经营决策环节，帮助学生通过解决实际业务问题，体验数据分析对管理决策的影响，培养数据分析思维及技能。平台支持参赛选手获取数据、进行可视化分析，解决不同具体业务问题，并根据数据分析结果，完成后续经营模拟，每期结束后可实时得到结果反馈。涉及业务问题包括但不限于人力配置需求应对问题、员工流失问题、员工激励问题、离职预测与前置干预问题、组织氛围提升问题、降本增效问题等。平台支持管理员（教师）创建并管理赛事活动，设置活动规则，竞赛过程中可以控制进行、暂停，可强制提交；比赛过程中可动态查看不同参赛团队运行数据统计。</p>
4	现场布置	工位隔断、环境布置、桌椅等
5	网络连接设备	提供网络布线、千兆交换机等
6	视频采集与发布	赛场配置无盲点录像设备，实时录制和显示赛场内竞赛情况