# 购房置业方案设计

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2024-12-12

*第一篇：购房置业方案设计购房置业方案设计一、烟台市房地产市场系统分析（一）烟台经济分析烟台市，为中国的一个沿海城市，山东省省辖市，中国人居环境奖城市，最佳中国魅力城市，全国文明城市。山东省最大的渔港，是中国最早对外开放港口之一。全市土地面...*

**第一篇：购房置业方案设计**

购房置业方案设计

一、烟台市房地产市场系统分析

（一）烟台经济分析

烟台市，为中国的一个沿海城市，山东省省辖市，中国人居环境奖城市，最佳中国魅力城市，全国文明城市。山东省最大的渔港，是中国最早对外开放港口之一。全市土地面积13745.95平方千米，海岸线曲长909千米。濒临渤海、黄海，有包括大小岛屿63个，辖芝罘、福山、牟平、莱山、高新区等6个区及长岛县等7个县级市。烟台依山傍海，气候宜人，冬无严寒，夏无酷暑，全年平均气温摄氏12度左右，是中国北方著名的旅游避暑和休闲度假胜地。烟台自然资源丰富，盛产海产品和黄金等。因此，烟台也是环渤海经济圈内以及东亚地区国际性港城、商城、旅游城。

综合实力：2024年，全市实现国内生产总值980亿元，人均国内生产总值15170元，三次产业增加值分别为136亿元、499.3亿元和344.7亿元。全市境内财政总收入92.8亿元，其中地方财政收入46.6亿元。全社会固定资产投资完成283.6亿元。

烟台经济占山东省的比重：2024年，全市国内生产总值占全省比重的10.4%；地方财政收入占8.1%；规模以上工业企业销售收入占11.2%，实现利税占10%；社会消费品零售总额占9%；外贸出口占11.9%。

经济综述：2024年，全市实现国内生产总值980亿元，比上年增长11%。其中第一产业136亿元，增长6.2%；第二产业499.3亿元，增长10.3%；第三产业344.7亿元，增长13.9%。人均国内生产总值达15170元。一、二、三次产业的比重为13.88：50.95：35.17。全市境内财政总收入92.8亿元，其中地方财政收入46.6亿元，增长23.65%。全社会固定资产投资完成283.6亿元，增长29.4%。所有制结构逐步完善，形成了以公有制为主体、多种所有制经济成份共同发展的新格局。全市个体私营经济户数达到11.78万户，个体私营经济上缴税收10.77亿元。各项改革进一步深化。全市企业改革改制面达99.2%，其中实行公司制及转让改制的占41.4%，涉及产权的占69.4%。国有资产管理体制改革取得了重大进展，国有资产授权经营工作全面展开。投资、金融、财税、住房、医疗卫生体制改革和政府机构改革等，都迈出了新步伐。

农业方面：烟台农业经济比较发达，农村经济发展较快。全市耕地面积442.5千公顷，农作物播种面积629.1千公顷，果园面积121.5千公顷，是中国北方最大的红富士苹果生产基地。经过多年的调整，以粮油、水果、水产、畜牧、蔬菜五大产业为支柱的农业产业布局已基本形成。2024年，全市粮食总产215.9万吨，油料总产35.1万吨，水果总产242.3万吨，蔬菜总产250.3万吨，肉蛋奶总产58.5万吨，水产品总产156.5万吨。全年共完成造林面积455.6千公顷,其中当年新育林1027公顷,年末实有林地面积455.6千公顷,全市森林覆盖率达到30.2%。

工业方面：工业基础较好，工业结构调整成效显著。近几年来,全市抓住国家扶持大中型企业发展的有利时机,增加投入,调整结构,狠抓科技创新,大力开拓市场,努力培植壮大重点企业和企业集团,增强了骨干龙头企业的拉动作用,全市工业整体实力和市场竞争能力显著增强。2024年，全市实现工业增加值461.5亿元，比上年增长10%。全部国有和年销售收入500万元以上的非国有独立核算工业企业完成增加值312.7亿元，完成销售收入1021.2亿元，实现利税105.5亿元，利税过亿元的企业达到16户。从经济类型看，国有工业实现增加值48.5亿元，集体工业增加值124.3亿元，股份制企业56.1亿元，外商及港澳台投资企业68.9亿元，其他经济类型13.6亿元。从轻重工业看，轻工业增幅高于重工业，轻重工业分别实现增加值136.2亿元和176.4亿元，分别增长13.2%和9.3%。

（二）烟台人口分析

烟台市人口为646.82万人，户籍户数为224.94万户。烟台市有可识别民族48个，除汉族外有47个少数民族，常住人口约12736人。其中，朝鲜族3164人，满族3113人，佤族1282人，蒙古族1009人，回族889人，苗族414人，土家族358人，布依族352人，壮族352人，拉祜族266人，白族210人，彝族193人，傣族168人，哈尼族163人，藏族133人，傈僳族106人，畲族103人，剩余的30个少数民族人口均不满百人。截至2024年12月31日，全市共有142个镇（街道）。

（三）烟台房地产发展现状及开发投资规模分析

自2024年以来，烟台就开始重视房地产的发展，不断加大房地产开发投资的力度，目前全县资质三级以上建筑企业35家，实现建筑业总产值149825万元。2024年房地产市场经营势头迅猛，新开工面积50万平方米，黛溪、建宇等一批精品楼盘相继建成，房产间交易2396宗，交易额9.08亿元，分别增长77.7%和147.6%。2024年全年房地产开发企业完成房地产开发投资37047万元，商品房在建规模513988平方米，其中住宅面积占85.5%；房屋竣工面积181462平方米，增长10.2%，其中住宅占82.7%。销售商品房面积264994平方米，其中销售住宅230833平方米，增长24.9%，占87.1%，全部

由居民个人购买。规范化住宅小区也已增加到7个。2024年进一步加大了建筑投资，建设住宅小区9个，改造旧村13万平米，6个新村住宅小区已投入使用。此外，为响应国家号召，开工建设237户、1.9万平方米经济适用房，住房难问题得到初步缓解。

（四）城市居民的居住情况及供求关系分析

近年来，城镇居民的居住条件不断改善。从人均面积方面看，2024年城镇居民人均住宅使用面积55.3平方米，2024年城镇居民人均住宅使用面积63.5平方米，2024年城镇居民人均住宅使用面积72.9平方米，2024年城镇居民人均住宅使用面积74.9平方米。从居住条件上看，目前城镇家庭居住老房子的居多，面积较狭小，此外邹平外来人员较多，存在大量租房者。

从人们居住情况以及结合近年来邹平房地产市场的火爆局面，可以看出人们对住宅的需求较大，会呈现供不应求的状况，并且这种情况在未来一段时间不会发生大的变化。

（五）烟台房地产价格及房价收入比分析

对于烟台房地产的价格，经过调查，近几年房价整体趋势是稳中有涨，2024年房价均价为1200元/平方米，目前普通住宅小区新楼盘的房价大约在3980元/平方米~8000元/平方米，均价为6680元/平方米左右，具体房价还会根据地段、楼层的不同而不同。

用全市在岗职工平均工资来分析房价收入比，2024年全市在岗职工平均工资为7908元，房价为1300元，则房价收入比为1：7；2024年全县在岗职工平均工资为17953元，房价为2630元，则房价收入比为1：6.8。由此可以看出，现在房价比人均工资的涨幅大。虽然对住房有强大的需求，但是收入增长相对房价增长过慢的情况会对人们购买房子造成一定的压力。

结论：

通过对烟台经济、人口、人们的居住条件、房价收入比以及房地产发展和投资等情况的分析比较，可以看出，烟台的房地产市场发展迅速，目前还处于中高级阶段。不过考虑到烟台经济发展较为迅速，随着烟台的城市化人口比率逐年增加以及人们收入水平的提高，人们对住房的需求会加大，购买力也会大幅提高，由此可见烟台的房地产市场存在巨大的潜在发展空间，前景广阔，在未来几年会成为当地的支柱产业。

二、购房时机选择及依据

烟台市地处山东半岛中部，位于东经119°34′～121°57′，北纬36°16′～38°23′。东连威海，西接潍坊，西南与青岛毗邻，北濒渤海、黄海，与辽东半岛对峙，并与大连隔海相望，共同形成拱卫首都北京的海上门户。最大横距214公里，最大纵距130公里，全市土地面积13745.95平方公里，其中市区面积2643.60平方公里，全市海岸线曲长702.5公里，海岛曲长206.62公里。烟台市属于暖温带大陆性季风气候，四季分明。全市年平均降水量为651.9毫米，年平均气温11.8℃，年平均相对湿度68%，年平均日照时数2698.4小时，太阳辐射总量年平均值5224.4兆焦耳/平方米，年平均风速内陆地区3～4米/秒，沿海地区4～6米/秒，全市平均无霜期210天。烟台地形为低山丘陵区，山丘起伏和缓，沟壑纵横交错。山地占总面积的36.62%，丘陵占39.7%，平原占20.78%，洼地占2.90%。低山区位于市域中部，山体多由花岗岩组成，海拔在500米以上，最高峰为昆嵛山，海拔922.8米。丘陵区分布于低山区周围及其延伸部分，海拔100-300米，起伏和缓，连绵逶迤，山坡平缓，沟谷浅宽，沟谷内冲洪积物发育，土层较厚。市域内，河网较发育，中小河流众多，长度在5公里以上河流121条，其中流域面积300平方公里以上的河有五龙河、大沽河、大沽夹河、王河、界河、黄水河和辛安河7条。

三、购房置业对象设定

我选择位于市郊区的鹿鸣小区的一套120平米的房子，处于市郊区中心地段，生活方便，交通便利，环境质量较好，没有大型的工厂，物业服务较好。

四、购房置业方案

1、购房时间：2024年

2、购房地点：烟台市

3、房屋户型：三室两厅两卫面积：120平方米

4、付款方式：按揭

5、房价预测：根据调查数据和统计数据，预测房屋单价为5468元/平米。

6、房屋总价：656160元

7、首付比例：30%

8、贷款总额：459312元

9、贷款年限：10年

10、工资预测：根据统计数据和个人发展，预测月工资为6000元。

11、贷款利率：商业贷款年利率5.94 %，公积金贷款年利率3.87%

12、贷款方式：商业贷款和公积金贷款（10万元）

13、月还款额：4984.57元，其中商业贷款月还款3978.28元，公积金贷款每月还款

1006.28元。

计算分析：

抵押贷款额P=5468\*120\*0.7=459312元

公积金抵押贷款额为10万元，商业贷款额为359312元

月贷款利率i1=5.94%/12=0.00495

i2=3.87%/12=0.003225

计息周期数 n=10\*12=120（个月）

商业贷款月还款额a1 = P ×i1/ [1-——————] = 3978.28(元)(1+i1)^n

公积金贷款月还款额a2= P ×i2 / [1-——————] = 1006.28(元)(1+i2)^n

月还款总额=3978.28+1006.28=4984.57（元）

五、风险分析

虽然经济发展遵循一定的规律，但是也会受很多不确定因素的影响。烟台经济近年来飞速发展，未来的发展情况也很难预测，特别是房地产业更是很难精确推测。而且购房方案的数据也是根据推测所得，所以此购房置业方案存在着一定的风险性和不确定性，应该随着以后经济的发展对购房方案随时的做出适当调整，来尽可能的避免风险。

（以上数据来自实地调查、烟台政府网、烟台房地产网，大众网）

**第二篇：置业提醒：购房三大陷阱需警惕**

长春房产http://changchun.loupan.com 汕头房产网http://st.loupan.com 广州楼盘网 http://gz.loupan.com

置业提醒：购房三大陷阱需警惕

目前房地产市场鱼龙混杂，很多人都在买房的过程中遇到了或多或少的事情，也有些无良开发商弄一次以次充好的楼盘来忽悠购房者，所以在这里提醒广大置业者在购房的时候要擦亮眼睛，不要被开发商口中的美景迷惑了，现在就让我们来一起看看目前房地产市场上的三大坑货——“矮穷矬”吧！

1.矮：层高缩水 目前的房地产市场上，不少消费者都追求住房的空间感，所以层高比较高的产品的确更受欢迎一些，尤其一些豪宅产品，即使是平层，层高也去到3.3米甚至更高，一些销售也以层高较高作为招揽客户的噱头，但是这些噱头是否真的兑现了?

据了解，合同上一般会约定层高，所以在签订合同的时候，一定要仔细看合同。很多初次买房的人都认为，既然是规定的模板，所有人都一样，也没必要细看，但是细看合同绝对是有必要的。若是属于销售人员的虚假承诺，在审视房屋合同的时候就能发现问题，而不至于到最后收楼才发现问题。若是开发商的合同中约定的层高和实际交楼当中不一致，消费者可以选择起诉开发商。此前有消费者曾经因为收楼的层高和合同不一致，要求开发商整改而开发商拒绝，后来消费者起诉开发商，法院判决，要求开发商按照合同进行整改，并且赔偿了业主因为逾期交楼的相关损失。

如果业主没有约定开发商赔偿数额，法院只能从合理性角度出发，酌情确定赔偿数额，而这种赔偿数额一般低于业主的预期。所以最好在合同中约定，若是层高不够该如何进行赔偿，合同中明确约定违约责任和违约赔偿数额。

2.矬：使用年限不够

房屋使用年限的问题受到越来越多消费者的关注，但是总是有不少的消费者吃了亏，其主要的原因是没有这方面的意识。

土地使用权出让最高年限根据土地的性质不同而不一样。由于从拿地到建设以及收楼，通常都需要3~5年时间，有些土地可能是二手转让的，或者是沉寂很久没有开发的，使用年限会更加短一些。要想避免类似的问题发生，最好是在购房前咨询清楚销售人员，在签订合同要仔细看清楚合同的条款，这样就可以避免土地年限的问题出现。

3.穷：必要配套没有

很多的购房者在签订合同的时候，对于房屋内部的关注还是会稍微关注下，在配套方面往往就没有关注太多，更没有在合同中做出明确的要求。所以对于配套比较在乎的消费者，最好能要求开发商在合同当中，将会所或者其他配套的情况写入合同内，比如会所或者幼儿园等配套，其启用时间、所有权归属、服务功能、服务对象等，做出明确约定，并且对违约责任做出约定，这样就能更好地维护自己的权益了。

青岛房产网 http://qd.loupan.com 唐山房产网 http://ts.loupan.com益阳房产网http:/yy.loupan.com

**第三篇：方案设计（范文）**

五、施工组织设计

一、工程概况

建设单位： 工程名称： 工程地点： 工程造价：

栽植树种：刺槐、沙棘、侧柏、油松

二、技术保障措施（1）加强工程质量管理

严格按工程建设要求，做到按项目工程管理规定，成立工程管理领导小组、技术质量监理小组和安全管理小组。在项目实施中，坚持按设计施工，指派工程技术人员蹲点跟踪施工，记好施工日志，精选具有丰富技术经验得造林工，从整地、苗木调运、栽植和抚育等环节严格把关，峻工后按作业设计自查验收，高标准、高质量完成全部工程。

加强对苗木选择、苗木规格、质量、挖苗、运输、栽植等环节的管理，从源头抓起，重视流程控制，确保工程成效。

（2）严把苗木质量关

刺槐选用高度80cm以上，地径0.8cm以上的一年生优质壮苗；油松选用三年生容器苗；沙棘选用高度？？？以上的一年生优质壮苗，侧柏选用高度？？，地径？？以上的？？？苗木尽可能就近调运，减少苗木运输距离，起苗前要灌好水，最大限度地减少根系损失水分，分级包装，做到随起随栽。做到苗木无机械损伤。要求苗木健壮，生长充实、无损伤、无失水、无病虫害，对苗木质量达不到要求标准，且影响造林成活率的，坚决不栽植，以保证栽植的苗木有更高成活率，有较好的绿化效果。

（3）规范栽植技术 ①密度配置

造林按设计株行距1.5×2m，每亩222株栽植。采用先开挖整地穴，整地穴验收合格后再栽植苗木的方法，采用生根粉、保湿剂等方法促进苗木根系生长，提高造林成活率。

②整地规格

平坡、缓坡整成水平阶，陡坡整成鱼鳞坑。水平阶行距2×2m，根据地形要求阶宽0.5m—1.5m，阶长4m—6m，外埂高30cm，埂顶宽20cm。鱼鳞坑分为大鱼鳞坑和小鱼鳞坑，规格为70×80cm、60×60cm、60×50cm、60×00cm（均为外径长度），穴面为半圆形，长径与山坡等高线平行，短径与等高线垂直。整地要求表土和心土分离，死土筑埂，活土还原，埂坝结实。穴内无草根、草皮等杂物。沿等高线呈品字形排列，做到整齐、规范、美观。

③栽植方法

每亩栽植密度为222株，株行距2×1.5m，栽植双行“品”字形排列。一律采用人工植苗的方式进行栽植，先整地，后造林。要严格按照造林技术规程操作，科学规范，根系舒展，栽植过程中做到“一提二踩三埋”，实行截杆埋土栽植，截杆高度15cm，必须将苗木栽正踩实，使根系充分与土壤接触，且穴内覆土，整平穴面。

（四）、栽后管理

为了保证苗木栽植成活，促进幼树生长，应加强栽后管理。管理内容主要包括施肥灌水、幼树防寒抽条、检查成活情况及苗木补植和幼树定干等。

灌水：栽植后两周内应再灌一次透水，可提高栽植成活率。此后，如遇高温或干旱还应及时灌溉。栽植灌水后，也可地膜覆盖树盘，以减少土壤蒸发。

三、安全管理措施

安全施工方针：以创建安全标准工地活动为载体，以施工现场安全管理为中心，齐抓共管，认真贯彻“安全第一，预防为主”的八字方针，努力实现项目安全生产目标。

工程开工后，在工地设立专职施工安全员，负责施工安全教育和安全检查，建立健全施工安全管理工作责任制、岗位责任制和处理措施，实现安全施工、文明施工，树立良好的企业形象。对施工中发现的安全事故要查明原因，分清责任，严肃处理；对不安全因素，及时预防。

（1）建立安全生产管理体系

施工中严禁三轮车载人，在本工程施工中，由安全组负责施工安全的监督检查，项目部设立安全管理小组，并设专职安全员，负责日常的工地安全检查工作，各作业班组设立兼职安全员，做到层层抓安全，人人自觉地做好安全工作。

（2）建立安全检查制度 在工程施工中，对安全工作除正常的检查外，公司每周检查一次，对检查出来的事故隐患要落实到人，限期进行整改，确保施工安全。

（3）建立正常的安全教育制度

在工程施工中，建立正常的每周一次安全课教育，由项目经理主持安全课，同时在每个工序施工前，由施工员组织，由技术员进行书面的安全技术交底，各工队长长要代表受教育人签字。

（4）做好施工现场的各种安全防护工作

在工程施工中，对于施工现场的各种防护工作，如“四口五监边”的防护及各种安全设施的设置都要按照国家颁发的有关标准规范和市政有关规定严格予以落实，在施工前，另行编制具体的各个专项的安全防护措施，并设立专项安全负责人。

四、管护、病虫害防治及防火措施（1）加大管护和防火力度

安排专职人员，巡回检查，加大管护力度，做好《森林防火条例》和《甘肃省实施森林防火条例办法》的宣传工作，做好森林火灾预防工作，防患于未然。对全体施工人员进行生活用火的安全教育，禁止林区野外用火，严禁随地随地用火、烤火，坚决做到不滥用明火、乱扔烟头和野外用火。必须遵守防火安全操作规程，严防失火，护林防火必须做到责任到人，若发现工程区周遍其它地方有意外森林火灾，必须立即组织施工人员进行扑救，并及时向当地人民政府和林业局报告，发现纵火行为应及时制止。

（2）加强病虫害防治

安排专业人员，定时检查监测预报病虫鼠害，如发现病虫鼠害，利用用化学药剂、生物和人工综合等防治措施，及时防治，做到除早、除小、除了，预防和治疗并举。

五、项目施工设计方案（1）搞好调查

委派工程技术人员收集水文、气象等部门资料，了解掌握气温、降水、无霜期和湿度等情况，预测安排好最佳进度计划。了解熟悉工地周边的民风、民俗和社会关系，避免或减少与地方的纠纷。

（2）落实工程项目管理机构组成

选派具有丰富施工经验的管理、技术人员组成项目管理指挥部。建立持证上岗制度，目标管理机制，定期定量考核，做到人员如期到位及时，职责清楚，目标统一，以保障施工质量和工程进度。

（3）苗木准备

详细考察苗木产地、保水剂、生根粉、杀虫药剂等材料来源和进货渠道。协调做好苗木起苗、包装、运输、装卸等各个环节的操作技术控制，确保材料到位及时、准确无误。

（4）加强密切协作

提交必要的资料，报请招标人、核准并签发开工通知后，即全面开展工程建设施工。按照招标文件有关规定，结合工程设计说明书和图纸要求，根据苗木的生长和生态学特征及土壤立地条件类型，对施工现场进行整理后，按标准整地，整地验收合格后栽植，栽植前要验收整地穴，苗木运到工地后，按指定位置卸苗。卸苗要从上到下循序进行，不得乱抽乱拿，应轻拿轻放，严禁整车往下推卸，以免损伤根系和枝干。卸车后，不能立即栽植时，应进行临时假植管理。可临时将根部用湿草苫、草袋等物覆盖保湿。也可将苗木放入事先挖好的假植沟（宽1.5m、深0.4m）内，将根部用湿润土壤埋严。如假植时间较长，则定期适量喷水，保持土壤湿润。

（5）后勤保障

为确保工程顺利施工，应做好施工后勤保障工作，妥善安排好施工人员的生活及工作环境等，工人宿舍、食堂、厕所，要求稳固、安全、整洁，并满足消防要求。

（6）施工进度计划

工程计划2024年10月20日开工，11月25日前完成并移交整个工程，申请甲方验收，有效工期30天。

（7）文明施工

文明施工是施工企业的追求，同时也是建筑业和社会的需要。文明施工管理的水准是反映一个现代企业的综合管水平和竞争能力的重要特征，按照建设工程现场文明施工管理办法的有关规定，对派驻工程的所有人员进行教育。提高文明素质，提高管理水平，以崭新精神面貌展现给社会各万面，把文明施工做为维护企业形象、企业信誉的基本工作，要求全体员工自觉自愿地积极参与。加强施工管理，争创文明样板工地。

**第四篇：方案设计**

i‘某公司为人力资源部经理草拟了一份工作说明书，其主要内容如下:

(约负责公司的劳资管理，乡i几按绩效考评情况实施奖罚;

(2)负责统计、评估公司人力资源需求情况，制定人员招聘计划}i按计划招聘公司员工;

(3)按实际情况完善公司《员工工作绩效考核制度》:

(4)负责向总经理提交人员鉴定、评价的结果;

(5)负责管理人事档案;

(6)负责木部门员工工作绩效考核:

(7)负责完成总经理交办的其他任务:

该公司总经理认为这份工作说明书格式过十简单，内容不完整，描述不准确。

请为该公司人力资源部经理重新编写一份工作说明书。(2024年5月三级真题)

答:为该公司人力资源部经理重新编写的工作说明书具体如下:

人力资源部经理工作说明书

一、基木资料

岗位名称:人力资源部经理岗位等级:XXX

岗位编码:XXXXXX所属部门:人力资源部

直接卜级:总经理直接下级:XXX

定员标准:1人分析口期:200 X年X月

一、岗位职责

(一)概述

根据公司的发展规划，拟定公司的人力资源规划和制定公司招聘制度、培训制度、绩效考核制度、薪酬福利制度、人事档案管理制度等。组织实施公司人力资源管理制度。

(一)工作职责

(1)负责人力资源发展规划的制定与完善。

(2)负责人力资源管理系统的建立与完善。

门、角n人n的积肥与人才H}1于i}各，(4)负责人员的培训与开发工作。

(5)负责各种绩效管理制度的制定。

(6)负责处理员工劳动关系。

(7)完成公司交付的其他任务

三、监督与岗位关系

(一)所受监督与所施监督

(1)所受监督:人力资源部经理直接受总经理的监督指导。

(2)所施监督:对下属人力资源管理部门人员进行直接监督指导。

(一)与其他岗位关系

(1)内部联系:木岗位要与其他各部门在工作岗位分析，员工绩效考核等项目卜进行沟通交流;向总

经理提交人事意见。

:2)外部联系:对外宣传木公司的招聘信息，负责招聘工作;联系外部培训机构，设计培训项目

五、工作权限

(一)有权对下属员工的奖惩提出建议。

(一)有对上级部门提出合理化建议和意见的权力。

(二)根据公司的规定有权对员工的假期市批提出建议。(四)有就本部门的发展，向上级领导申报资金的权力。

六、劳动条件和环境

本岗位属于手工工作，室内坐姿结合室外走动进行，属于较轻体力劳动，工作环境温、湿度适巾，无噪音、粉尘污染，照明条件良好。

七、工作时间

上班时间为上午9: 00-} 12: 00，下午1: OOwyS: 30，有时需要加班。

八、任职资格

(一)学历:人学本科及以上学历，人力资源管理专业。

(一)工作经验:从事人力资源管理相关工作五年以卜，具备丰富的人力资源管理经验。

九、身体条件

身体健康，无传染病和其他重人疾病。

十、心理品质要求

为人正直，具有良好的沟通能力。能承受一定的工作压力。

十一、专业知识和技能要求

绩效考评

2.某公司出纳员的直接卜级是则务经理，所属部门是则务中心，工资等级是c系列四 等，定员人数1人，工作性质是服务人员。主要负责公司日常的现金收支管理、现金日记帐管理，公司工资及福利核算，费用统计及分析等事项口任职资格为大学专科会计专业，同等学力的经济管理类专业也可以接受。应当有一年以下相关的工作经验，要求在上岗前要通过出纳、会计及企业文化等方而的培训考试二上班时间为上午9: 00-12: 00，下午1: O(>-5 : 30，有时需要加班

第二章招聘与配置

1.某会计师事务所决定招聘会计和一般管理人员，请您为该公司设计一套招聘方案。

答:人员招聘足指企业为了发展的需要，根据人力资源规划和分析的要求，寻找吸引那些有能力义有一兴趣到本企业仟职的人员，并从巾选出适官人员予以录用的过程。针对该会计事务所的需求，设计招聘方案如下:

(1)招聘日标。会计人员和一般管理人员。

(2)招聘前提:一是人力资源规划，一是工作描述，J工作说明}5。它们为录用提供了主要的参考依据，同时也为应聘者提供了该工作的详细信息。

(3)招聘过程。员工招聘是一个非常复杂的过程，主要有招募、选择、录用、评估等一 系列环节口

(4)招聘准备。主要包括:

①职位分析及制定职务要求。其程序如下:

a甲罗列出单项工作涉及的全部职责;

h.将所有的职责按重要性排队;

c甲删除简单、重复性的职责;

d.根据经验，提出任职资格(学历，经验，年龄等);

e甲以上操作由部门主管实施，人力资源主管市核。②拟定招聘计划。在每次招聘前，应制订细致的招聘计划，获公司批准后按计划招聘。

计划内容包括.招聘的人数、职位、要求(附职位说明书或聘用标准);b.招聘准备土作;c·招聘渠道、方式;d.日程安排。

③制定招聘文件。招聘文件是招聘时所必需的辅助性表格、文件和资料。主要包括: 公司简介、招聘广告、求职登记农等。

④选择招聘途径。主要渠道有:职业介绍机构、各类招聘治谈会、院校毕业生、电脑 导招聘会、宣传媒体广告招聘、个人引荐等。(5)招聘实施

(1)招聘渠道选择。选择招聘渠道时要考虑以卜因索:

(}}招聘实施

①招聘渠道选择。选择招聘渠道时要考虑以卜因索:

a.分析单位的招聘要求;

b.分析招聘人员特点;

c.确定适合的招聘来源;

d.选择适合的招聘方法口

②参加}招聘会的主要程序。企业参加招聘会场要做好以卜‘准备:

a.准备展位;

b.准各资料和设备;

G.招聘人员的准各;

d.与有关的协作方沟通联系;

e.招聘会的宣传土作;

f招聘会的土作。f.稍鳄公啊土j乍。

③对应聘者进行初步筛选。初步筛选方法是对应聘者是否符合肉位萃本要求的种资

格审查，目的是筛选出那些背景和潜质都与职务规范所需条件相当的候选人，并从合格的 应聘者中选出参加后续选拔的人员。主要有以卜方法: a.筛选简历的方法;b.筛选申请农的方法;c.笔试方法。

④面试的实施。对筛选留下的应聘者进行面试，面试是一种操作难度较高的测评形式，随意性较大，要做好面试工作必须做到: a.了解面试的草本步骤;b.面试设计与准各;c.掌握面试提问技巧。

⑤采用其他的选拔方法。包括人格测试、兴趣测试、能力测试和情境模拟测试，从而对应聘者的人格特质、兴趣爱好、是否有从事某项特殊不作的能力、心理素质、实际丁作能力、潜在能力等有一个综合的了解。⑥录用。人员录用是依据选拔的结果作出录用决策并进行安置的活动，其中最关键的内容是做好录用决策。般来说，人员录用的主要策略有:

<<多重淘汰式;

b.补偿式;

c结合式。

⑦招聘活动评估。招聘评估是招聘过程中必不可少的一个环节。卞要包括二个方面的 评估:

a.成本效益评估:

b数量‘，质量评估;

c，信度‘:效度评估。

2.参考材料1

白川建筑工程有限公司足某市从事房地产建设项日管理的著名企业之一公司最核心的一个部门是项「管理部，该部门有9个项日经理，每个项日经理都可以独立承接项目，而且有的项日经理还同时承接儿个项日。2024年初，由于公司的业务不断扩人，这些项日经理有些应接不暇，他们不但要对每个项日的总体情况负责，还要亲自过问很多细节的事务，因为现有的部门秘};缺乏专业技术基础知识、不了解业务而且缺乏经验，只能承担一些输入和打印文件的工作。根据日前的情况，公司总经理何先生召集各主要部门负责人进行研讨，人力资源部经理张女士认为:再招儿个项日经理可能会缓解紧张的)句而，但这些独当一而的项日经理人才在日前的人才市场上非常短缺，而且身价不菲。更主要的是，字招聘儿个项日经理仍然尤法解次现在的问题，因为，日前项日经理们过多的精力放在了琐碎的事务上。

就此抓人家经讨论决定，采用以下两种方式解决日前问题:一，招聘儿名职位级别比顶日经于但比普通秘}乡高的项日助理，每名项日助理可以支持一至一位项日经理的日常工作，立就可以将项日经理们从琐碎的事务中解脱出来，也是成本比较低的一种招聘方案口二，公司内部员工以机会，优先提升和」音养内部员工，从客户服务部等其他部门选拔若干担当项日助理的职位。

参考材料

2答:(l)招聘选拔评估报告样例略。相关知识如下:

招聘评估是招聘过程中必不可少的一个环节。招聘评估通过成本与效益核算能够使招聘人员清楚地知道费用的支出情况，区分哪些是应支出项口，哪些是不应支出项口，这有利于降低今后招聘的费用，有利于为组织节省开支。招聘评估通过对录用员工的绩效、实际能力、工作潜力的评估即通过对录用员工质量的评估，检验招聘工作成果与方法的有效性，有利丁招聘方法的改进口

①成本效益评估

招聘成本效益评估是指对招聘中的费用进行调查、核实，并对照预算进行评价的过程。招聘成本效益评估是鉴定招聘效率的一个重要指标。亡包括;

a招聘成本。招聘成本分为招聘总成本与招聘单位成本。

b.成本效用评估。成本效用评估是对招聘成本所产r!一的效果进行的分析。‘L.主要包括:

招聘总成本效用分析、招募成本效用分析、人员选拔成本效用分析和人员录用成本效用分析等口

c.招聘收益成本比。它既是一项经济评价指标，同时也是对招聘工作的有效性进行云核的一项指标。招聘收益—成本越高，说明招聘工作越有效。

②数量与质量评估

a数量评估。录用员工数目的评估是对招聘工作有效性检验的一个重要方面。通过裂量评估，分析在数量上满足或不满足需求的原因，有利于找出各招聘环节上的薄弱之处，改进招聘工作。

b.质量评估口录用人员的质量评估实际上是对录用人员在人员选拔过程中对其能力潜力、素质等进行的各种测试‘、考核的延续，也可根据招聘的要求或工作分析中得出的纪论，对录用人员进行等级排列来确定其质量，其方法一，J绩效考核方法相似口

③信度‘，效度评估。信度‘;效度评估是对招聘过程中所使用的方法的正确性al有效 进行的检验。

a，信度评估。信度主要足指测试结果的可靠性或一致性。通常信度可分为:稳定亏等值系数、内在一致性系数。

b.效度评估。效度，即有效性或精确性，是指实际测到应聘者的有关特征}i想要特征的符合程度。效度主要有二种:预测效度、内容效度、同侧效度。

(z)项日助理的内部招聘操作程序

①应聘条件确定后，人力资源部在公司内部布告栏中登载招聘通知。

②希望应聘的员工，其现任主管讨论调动意向，填写《应聘人员登记表》，由人力部和项日管理部经理共同筛选后，组织人员选拔评价。

③经过选拔评价后，未被录用的员工，人力资源部应对其说明未被录取的原因:被用的员工，人力资源部将录用决定通知应聘人员及其现任主管二

④确定人员调动日期后，该现任主管应签好《内部调动授权}}5?}送交人力资源力资源部将招聘结果通知所有提出申请的人员。

第三章培训与开发

六、方案设计题

1.安岩公司里一些新来的会计在结算每天的账目时遇到了一些技术问题，于是公司请某高校财会系的吴教授开发了一门培训课程。该课程设计良好，而且完全适合该公司的近二分之一需要在这方面提高技能的财会人员，公司总经理对此很满意，于是他决定，“既然有如此好的培训课程，那就让财务部所有人员参加，这对他们没有坏处。”但是培训主管却反对这一决定，他说:“即使是简单培训也需要详尽的规划。”在听完培训主管的详细陈述后，总经理要求培训主管尽快制定出公司的培训规划。

请您结合本案例，回答以下问题:

(})一项培训规划主要包括哪些内容?

(2)如果你是安岩公司的培训主管，如何制定培训规划?(zoos年5 }3\'-.}}真题)

答:W培训规划卞要包括以下内容;

①培训项日的确定。在培训需求分析的基础上，列出各种培训需求的优先顺序;’明硫培训的日标群体及其规模;确定培训「标群体的培训目标。

②培训内容的开发。培训内容的开发要坚持“满足需求，突出重点，立足当前，讲求实用，考虑L`远，提升素质”的基本原则。

③实施过程的设汁。充分考虑实施过程的各个环节和阶段，合理安排培训进度;合选择教学方式:全面分析培训环境。

④评估手段的选择。选择评估手段时要注意以下问题:如何考核培训的成败;如何进行中问效果的评估;如何评估培训结束时受iJ I}者的学习效果;如何考察在工作中的运用情况。

⑤培训资源的筹备。培训需要的资源，包括人、财、物、时问、空问和信息等的筹备与使用二

⑥培训成本的预算。进行成本预算是得到高层批准的必须环节，同时，成本预算也是对培训实施过程中各项支出的一个参考。

(z)安岩公司的培训规划

①针对公司内一些新来的会计在结算每天的账日时遇到了一些技术问题的现状，确定此次培训的项日是会计专业技能，口标是通过这次培训，提高财会人员的工作技能。

②突出培训的针对性，强调培训内容是会计人员在日常结算账日时遇到的技术问题的解决。编制相关方面的培训资料，分析员工有必要掌握的其他技能并附加相应培训。

③准备相关的培训资源。包括邀请专业培训师，安排培训场所，制定培训的时问等。

④制定培训进程表，保证培训进度有序进行:选择合适的教学方式，以课程教学为卞，辅助小组讨论，实践结合等方式。

⑤选择评估手段，对比员工培训前后的绩效。此次培训最好采用试卷考评的方法，因为专业知识较强，只要试卷题日设计合那，就能雕确的知道员工培训的效果。

具体设汁略。

2.某合资企业’}一产高新电子产品，员工人数约在sao人左右，管那干部:goo人，技术工人saa人，年产值is亿元人民币，公司净利润今年达到Rio董事会决定企业进一步发展，计划3年后产值提高到2s亿元，递增is.sio计划新投资2.s个亿，从国外引进一条新了}产线和一批新设各。另外计划招聘一批新工人和管理干部，招聘人员预定如下:

工人30人;各类卞管5人;区域销售经理2名;销售工程师s名;装配车问卞仃2名，质量管理人员2名:厂}一产汁划人员l名:采购员1名;财务经理1名:会计师i名:产品开发设计工程师2名:培训师l名。公司产品大部份销往国外，部份国内销售，公司重视质量与环保，已通过rso-aao及IS(}1401I1认证，公司组织机构如下:

总经理1名，副总经理1名，下设:总经理办公室;财务部(财务总监1名);人力资源部;销售部;制造部;生产计划采购部，质量部:技术开发部;电脑计算机系统管理公司重视企业文化建设，少{有工会组织。公司产品市场竞争激烈，管理水平和人员素质有待提}苛。公司员工平均工资3000兀/月，公司准备加大国内市场开发，努力提i旬市场占有率1}}

公司重视企业员工培训工作，把员工培训作为企朴发展战略措施之一，计}:}J 3年内管理干部全部木土化。要求人力资源部制定一份3年的员工培训计划，包括员工素质的提高，人才培养和培训经费预算。

答:根据木案例，具体设计如下:

x合资企朴员T培训刻划

一、企液发展目标内市场销售;管理水平要求卜一台阶，管理干部木土化。

二、企雄战略措施

增加投资2.5亿兀，引进设备，补充工人和管理干部，提高管理水平，要求通过加强培训，培养管理干部和技术人才，把培训人才作为实现目标的战略措施之一。

i、企业经济状况分析

目前状况:年产值巧亿兀，人均产值:187.5万兀，净利润:1.05亿兀，人均创净利:13.125万兀;

扩展后:产值达25亿兀，人均产值:293.1万元，净利润:1.75亿兀，人均创挣利:20.5万兀，人员增长6.6，人均利润增长56.2

四培训需求信息调查

了解公司战略需求。根据企湘要引进生产线，提i苟产值，提高利润等要求，向各部门收集为满足企中发展需要的培训需求。包括各部门需招新员工的数量，专业，新岗位的描述等信

自、。

 五，培训需求分析

根据企“{卜发展状况，加大培训力度是必然灼，必须深入细致的进行需求调查分析，分辨轻，重，缓，急。该阶段的重点任务是:保证引进项目需要的培训需求。

因新员工数量较多且工人、干部、技术人员工作内容不同，如工人以岗位操作技能为主，干部以职业道德、管理能力、管理创新、提高应变能力为主。所以要分门别类的对这些岗位的培训需求进行分析，同时做到全面、专业。

培训需求调查要做到真实可靠，必须提高各部门领导的重视，亲自对木部门进行培训需求调查分析。

六、培训目标预定

培训目标是招聘到合适灼人才，进行针对性的培训，保证新生产线引进后顺利投产，支持企朴在产量和利润力面新目标灼实现。为公司打造一支优秀的人才队们。

一

七、培训训划安排，包括以下培训计划:

(一)国外培训。因为公司要引进国外生产线，而且公司灼大部分产品销往国外，所以需要预测派往国外培训的工程师，技术人员以及管理人员，特别是市场销售力面的员工的数量。

(一)公司内部举办公开课程，设计培训课程的时间安排，课程结构。确定培训需要的设施设备。

(三)新聘员工人职培训计划。重点关注对新生产线员工的培训，很可能这条生产线都是新员工，尽快对他们进行公司文化培训，技能培训，使其能像老生产线样高效生产，并打上公司文化的印记，必要时叮以安排一些老员土实行师徒制指导新员上。

(四)“管理本土化重点培训班”计划(MLP){培训课程，内容，人数，重点培训人员名单由总经理确定)。

(五)特殊专业资格证书或岗位证书考试培训计划。注重特殊人员的技能升级。

八、培训资源分析

加强培训资源信息档案管理，对外信息沟通，经常与有关咨询公司联系，了解所需信息，包括资质，课程，价格，服务等。，乙、培训经费分析预算

根据“培训计划”计算培训成本费用。

(一)按全体员工基本工资总额的1.5}汁算，3000 X I 2 X 800 X I.5 }=432000(元)。

(二)由于企业有特殊扩展项目，因此需追加培训费用。拟按净利润1预计为: 10500X i }=105(万元)。

以上两项合计43.2+105=148.2(万元)，与培训计划预算额进行比较，判断是否合适，然后报公司。

九、培训计划报批

将制定完善的“鳍训计划编制说明”交给高层领导，和高层领导就某些细节进行修改，最终确定培训计划。

3.某外贸企业为提升企业的竞争力，针对部分业务人员进行了为期一天的商务礼仪培训，希望通过培训使每个学员能运用规范的商务礼仪来进行各种商务活动，塑造良好的企业形象。培训结束后人力资源部门为了解受训者对培训项目的感性认识，同时为将来课程的改进收集信息，要求受训者填写培训课程评估表。

(1)根据上述情况，为该企业设计出一份培训调查表。

(2)根据上述情况，为该企业设计一份培训课程评估表。(2024年11月一级真题)答:(1)案例，具体设计如下:

{2)培训课程评估表应当包括以下项日: ①调查时间;②课程基本资料，包括课程名称、讲师姓名、培训时间、受训省一姓名等;③课程内容评估，包括课程结构、教材选择和练习活动等;④讲师表现砰估，包括专业水平、讲课技巧和气氛营造等;⑤学员参与度评估，包括被调查人员自己的参与度，以及其他学员的参与度;⑥培训评估标准的设置;⑦培训反映评估，如:“活动期问您有哪些感悟’，;⑧培训效果评估，如“本课程刘一您的工作有帮助的部分为何处”;⑨改善意见和建议;⑩下一期培训需求调查。根据本案例，具体设计如下: 示例一:

示例二:

培训课程评估表

说明:此次调查是为了对我公司给业务员进行的相关“商务礼仪”的培训课程效果进行调查评估，请根据您的实际情况配合我们完成此项调查，这将对您是有益的。谨此感谢您的配合。

请您选择一个最符合您看法的答案。我们将对您的答案保密，请您务必表达真实的想法。

示例:我对此次培illl

口非常满意口比较满意口说不清楚口不满意口非常不满意

如果您对上述的问题感到“非常同意”，请您在“非常同意”的“口”中打“丫”，共余的选项则不必填写。注意:每题只能选择一项。

请根据您所在单位的性质和特点，为企业起草一项《员工培训服务制度》。(2QQ4年6月二级真题)

答:培训服务制度是培训管理的首要制度，虽然不同组织有关这方而的规定不尽相同，但日的都是相同的，只要是符合企业和员工的利益并符合国家法律法规的有关规定就应该遵守口

起草培训服务制度应包括培训服务制度和培训服务协议条款两个部分。

(1)培训服务制度条款。制度条款需明确以下内容:

①员工正式参加培训前，根据个人和组织需要向培训管理部门或部门经理提出的申请:

②在培训申请被批准后需要履行的培训服务协议签订手续:

⑧培训服务协议签订后方可参加培训。

(2)培训服务协议条款。“协议条款”一般要明确以下内容:

①参加培训的申请人:

②参加培训的项日和日的:

⑧参加培训的时间、地点、费用和形式等:

④参加培训后要达到的技术或能力水平;

⑤参加培训后要在企业服务的时间和岗位;

⑤参加培训后如果出现违约的补偿;

⑦部门经理人员的意见;

⑧参加人与培训批准人的有效法律签署，具体设训略。

5.2024年7月份某电信公司从各个大专院校招收了一批木利毕朴生和硕士研究生，这 些人员将续补公司市场营销、时务人事、技术研发等各部门120多个工作岗位的空缺。

请为该公司设计一个对这些新员工进行入职教育的培训方案。(2024年11月三级真 题)

答:入职培训制度就是规定员工卜岗之前和任职之前必须经过全面的培训，没有经过全面培训的员工不得阮岗和任职。它体现了“先培训，后卜岗„‘先培训，后任职”的原则，适应企朴培训的实际需要，有利十提高员工队千1r的素质，提高工作效率。入职培训制的主要内容和条款包括:

(1)培训的意义和目的;

(2)需要参加的人员界定;

(3)特殊情况不能参加入职培训的解决措施;

(4)入职培训的主要责任区〔部门经理还是培训管理者):

(5)入职培训的基木要求标准(内容、时间、考核等);

(b)入职培训的方法。

具体设计方一案如下:

x电信公司新员工入职教育培训方一案

一、新进员工人职培训实施纲要的依据

(一)新进员工的培训除了遵照人事管理规则及员工教育实施方法外，还需以木纲要为 实施准则，(一)木纲要定义的受训人员是指临时职员，试用人员，临时雇佣人员及其他认为应接 受训练的员工。

二、实施新进人员教育训练的目的或宗旨

()帮助新进人员认识企业机构及组织系统，进而了解木公司组织概况，各部门分管的业务营业方针，及有关人事管理规章，使其能惜遵章则，竭诚操守业务。

(一)使新进人员认同企业文化，深切体会木公司远大的抱负，激发其求知欲、创造心不断充实自己，努力向队。

三、实施办法

(一)木训练的实施应斟酌新进人员每批报道人数的多少，安排确定训练时间，经核准后，即可依照木纲要实施。

(一)新进人员经训练后视其能力给予调派适当单位服务，但根据实际需要，应先行调派各单位服务，再补训。

(三)凡经指定接受训练的人员除有特殊情况，事先经人事主管单位签报核准给予请假免训外，一律不得故意规避或不到，否则将从严沦处。

(四)训练见习人员以部门经理为主体，主管协助。

(五)训练课程的内容除包括公司组织的各种管理规章，各部门经营的业务及营业力针。一般基木实务教育外，还包括公司发展背景、公司文化理念等:

第五章薪酬管理

i.某公司是一家地处华南的钢化玻璃生产悄售厂商。现有员工800余人，在全国有21个办事处。随着销售额的不断上升和人员规模的不断扩大，公司整体管那水平也需要提升公司在人力资源管那方面起步较晚，原有基础比较溥弱，尚未形成科学的体系，尤其是薪酬}e}利方面的问题比较突出。公司成立初期人员较少，单凭领导一双眼、一支笔倒还可以分清楚给准多少工资，但随着人员的突增，只靠过去的老办法显然不灵，这样做带有很强的个人色彩。经调查，公司目前存在产品老化、工作流程过于繁杂、市场反应速度慢等不足之处。员工对口前公司的薪酬水平、员工之问的薪酬差距也不甚满意。由于其人力资源管理职能不健全，所以「前公司薪酬分配的依据不足，难以反映员工之间真正的能力差别、岗位价值差另Il和贡献差别。现在，该公司要重新设计工资方案，你认为怎样才能正确地确定员工薪酬。并制定出一个合理的薪酬管理制度?如何衡量薪酬管理制度的合理性?

答:{1)一个合理的薪酬管理制度必须符合下列要求:

CJ遵循制定薪酬制度的基本要求:

a.体现保障、激励和调节二大职能;

b.体现劳动的二种形志:潜在形态、流动形态和凝同形态;

c.体现岗位的差别:技能、责任、强度和条件(环境);

a.建立劳动力市场的决定机制:

e.合理确定薪资水平，处理好工资关系;

t\'.确立科学合理的薪酬结构，对人工成本进行有效的控制:

9.构建相应的支持系统，如机动灵活的用工系统，严格有效的绩效考核系统，学以致用的技能开发系统，动静结合的晋升调配系统。

②依照制定企业薪酬管理制度的基本依据基本依据如下:

a对该行业、地区进行薪酬调查。碗定员工薪酬原则时要保持一个合现的度，薪酬水平高的企业应注意75点处甚至是90点处的薪酬水平，薪酬水平低的企业应注意25%点处的薪酬水平，一般的企业应注意中点的薪酬水平;

b.对该企业的所有岗位进行深入的工作分析与评价;

c.了解行业劳动力供求关系，如果供大于求，薪酬水平可以低一些，如果供小于求，薪酬水平可以高一些;

a.掌握竞争对手的人工成本状况，以此为基础决定本企业的薪酬水平;

e.明确该企业总体发展战略规划的日标和要求;

t.明确该企业的使命、价值观和经营理念;

9.掌握该企业的财力状况，一切实合理地确定企业员工的薪酬水平;

h.掌握该企业广}产经营特点和员T.特点。

③遵循企业薪酬管理的基本原则:

a.对外具有竟争力原则。确保企业的薪酬水平，、类似行业、类似企业的薪酬水相当。

b.刘内具有公正性原则。在企业内部，不同岗位的薪酬水平应当，J这些岗位对业的贡献相一致。

c.对员工具有激励性原则。根据员工灼实际贡献付薪，Jj且适当拉开薪酬差即，使不同、I(!绩的员工能在心理卜觉察到这个差}h{产生激励作用。

d对成木具有控制性原则。企业应当充分考虑自己的则务实力和实际的支付能力，根据企业的实际情况，对人工成本进行必安的控制。

④遵照企业薪酬管理制度的基本步骤:

a‘单项工资管理制度制定的基木程序

准确标明制度的名称，如工资总额计划与控制制度、工资构成制度、奖金制度、劳动分红制度、长期激励制度等;明确界定单项工资制度的作用对象和范围;

明确工资支付与计算标准;

}ia}i盖该项工资管理的所有工作内容，如支付原则、等级划分、过渡办法等。

b.岗位工资或能力工资的制定程序

根据员工工资结构中岗位工资或能力工资所占比例，根据工资总额，确定岗位工资总额或能力工资』总额;

根据该企业战略等确定岗位工资或能力工资的分配原则;

岗位分析与评价或对员工进钧能力评价;

根据岗位(能力)评价结果确定工资等级数量以及划分等级;

工资调查与结果分析;

了解该企业则务支付能力:

根据该企业工资策略确定各工资等级的等中点，即确定每个工资等级在所有工资标准的中点所对应的标准;

确定每个工资等级之l旬的工资差趾;

确定每个工资等级的工资幅度，即每个工资等级对应多个工资标准，工资幅度是指各

等级的最高工资标准与最低工资标准之间的幅度;

确定工资等级之间的重叠部分大小:

确定具休刻算办法。

c.奖金制度的制定程序十陵校区:成都市成洛大道十陵段

按照企朴经营计划的实际完成情况确定奖金总额;

根据企朴战略、企朴文化等确定奖金分配原则;

确定奖金发放对象及范围;

确定个人奖金计算办法。

具体设计略。

{2)衡量薪酬制度合理性的三项标准

①员工的认同度。体现多数的原则，90%以卜员工能接受;

②员工的威知冷。明确简化的原则，一分钟可讲明白锐洁禁:

③员工的满足度。等价交换的原则，及时支付兑现员工报酬。

2某公司经过市场竞争的洗礼后对公司的人员进行了重新的优化组合，公司决定实钧岗位工资和技能工资相结合的薪酬管理制度。公司总经理土先生要求人力资源部重新制定薪酬管理制度。

具体要求:

{1)制定出岗位工资或能力工资管理制度。

{2)制定出符合我国法律要求的企业薪酬管理制度。

答:(1)常用土资管理制度的制定基本程序如卜:

①根据员工工资结构中岗位工资或能力工资所占比例及工资总额，确定岗位工资总额或能力工资总额;

②根据企业战略等确定岗位工资或能力工资的分配原则;

③岗位分析与评价或对员工进行能力评价;

④根据岗位(能力)评价结果确定土资等级数量以及划分等级;

⑤土资调查与结果分析;

⑧了解企业财务支付能力:

⑦根据企业工资策略确定各工资等级的等中点，叩确定每个工资等级在所有工资标准的中点所对应的标准;

⑧确定每个工资等级之间的工资差距;

⑨确定每个工资等级的工资幅度，即每个工资等级对应多个工资标滩，工资幅度是指各等级的最高下资标准与最低下资标准之间的幅度;

⑩确定工资等级之问重叠部分的大小:

⑩确定具体计算办法。

{Z)企业薪酬管理制度的制定

在制定起草薪酬管理制度时，要严格遵循国家和地方关于薪酬福利方面的政策法规，严格依法办事。在薪酬方面，国家的卞要政策法规土要体现在最低工资、经济补偿金两大方面。在福利方面，国家和地方的仲裁法规，卞要包括最长工作时问、超时的工资支付、企业代缴的各类医疗、工伤、计划’}几育、死亡、养老、失业保险等 企业在制定薪酬管理制度时，必须遵循国家有关工资、福利、保险的法律法规。

具体设计略。

3.九州公司是卞要从事家用电器厂}几产的一家民营企业。2024年，山于内外部z卜产经营环境的变化，公司决定对员下的工资进行调整，主要是在原有的基础上提薪，面对公司内不同的人员类型，公司决定采取按身份提薪、按技能提薪和按工龄提薪一种形式。杨晓明是司人力资源部的薪酬卞管，由他为公司研发部门的技术人员设计一个按照技能提薪的方案，杨晓明决定首先要考察员工的技能经验、工作态度、业务成绩，然后根据考察结果的打分情况，再确定员工的加薪水平。假如你是杨晓明，请为公司设计出一个切实可行的技术人员提薪方案。

答:根据题中要求，具体设计如下:

九州公司技术人员提薪规定

第一条按技能提薪，依据所定的考查标准，考查每个职员的情况，然后依据特定的 提薪标滩金额，决定职员的技能工资。

第二条提薪原则上一年一次，以4月I日作为提薪日，但是，当物价指数急剧变化，以及公司认为有特别的必要时，也可以临时提薪。

第二条当出现下列情况之一者，丧失提薪资格:

(一)录用不满一年;

(二)在上一中，受到过处罚:

(二)正在提退职中请:

(四)年满60岁。

第四条考查采用以下办法:按照第七条到第九条所规定的考查标准，就以下一个项目评分，然后在负责人会议上讨论评分表，最后做出决定，确定考查分数。采分的二个项目为:技能以及经验;工作态度;业务成绩。

第五条按照最高分20分，一般情况为10分，最低分为5分，这一采分标准和范围，给定每个人的考查分数。

第六条第一条规定的提薪金额，作为不同身份职员的提薪金额，每年要在董事会卜讨沦决定。

第七条技能工资要按个人能力的变化做出相应的增减。

第八条技能及经验的考查标准，依据以下事实确定:

(-)}，业务有关的知识和经验掌握程度:

(一)对所做业务及相关业务的精通程度;

(三)进取心和改进业务工作的态度;

(四)使所做业务或工作得到发展的程度;

(五)有无能力为公司作出贡献的特殊技能;

(六)是否出过事故、有过过失以及事故、过失的大小;

〔七)指导和统率下级能力的大小。

第九条工作态度的考查标准，依据以下事实:

(一)对工作的责任心:

(二)遵守公司规章制度的情况;

(三)服从\_卜级命令的情况;

(四)与同事是否协调，能否合作共事;

(五)对材料、低值易耗品、机械设备或生产工具的使用、处理态度;

(六)出勤率的高低以及退到早退和为私事外出等现象的发生烦率;

(一七)工作时的劳动态度;

(八)履行对往来客商承诺的态度以及接待客户的态度;

(九)对下级的指导态度以及下级对其尊敬的程度:

(十)对公司内部秩序以及气氛带来何种影响;

(十一)对T作场所的整理、整顿及管理的好坏;

(十二)在公司内外，是否有抱怨、发牢骚等现象以及这种现象的出现颂率;

(十三)有否公物私用，或者浪费公物、擅自拿走公司物品的情况以及这种情况的发生频率。

第十条业务考查的标准，依据以下事实:

(一)是否努力进行新的开拓以及是否有实际效果;

(一)是否有订单和工程收益以及这种效益的多少;

(三)开展恤务时是否i}约及工作效率如何;

(四)在进行记账、计算以及其他应汇报的工作时效率如何，成绩如何;

(五)在工程现场开展工作时其效率与成绩如何;

(六)能否顺利地处理口常事务问题，有否出现耽搁、延误等情况以及此类情况出现的频率;

(一七)往来客户是否有批计意见或不满以及此种现象的出现频率;

(八)有否一般性的误记、误算、不当处理和工作差错以及这种情况的发生频率:

(九)对机械设备、生产工其、备品备件的爱护程度，有否出现损坏或丢失。

第十一条木规定在Zoos年to月1口起实施。

4.信息、产业部某设刻院有高级工程师120名，工程师4(0名，助理工程师350名，对国家的电信改造工程设计完工后，得到奖金巧万兀，为了使全体员工满意，夕i几能激励员工工作的积极性。请你为该设计院拿出最佳的奖金分配方案。

答:根据题中要求，该设计院可以采用如卜的奖金分配方案:

(1)把奖金分成若十份，如员上出勤率奖金，职位级别奖金，部门奖金，特殊贡献奖金。出勤率奖金根据全体员T的日常出勤决定:职位级另d根据每个员丁的职务，技能等级决定;部门奖金根据各部门所作出的贡献决定:特殊贡献将是给与有特殊贡献的小组或个人。

{2)根据员工的出勃率，在全体员丁问分配出勃率奖金。出勤率=实际上班天数/当月应上班大数。员土的出勤率反映了其土作态度，积极性。出勤率考核具有实际性。

{3}根据职位等级确定职位级别奖金分配的比例。如该设计院由高级土程师，土程师，助理下程师，比例可以定为5: 3: 2。这样所有的高级工程师拿到职位级别奖金的5成所有工程师拿到3成，所有助钾工程师拿到2成。然后按平均分配原理，把各级别的奖金平均 分配给同一级别的每位员工，这就是员工根据白己的技能级别获得的奖金。

{4)分析该设计院各部门的工作性质，根据其工作复杂程度、对此次改造工程的贡献定部门奖金在各部门间的分配比例。各部门再根据每个员工日常T作表现，岗位性质，工作贡献确定其应得的奖金，这是员工得到的部门奖金。

(5)最后评选此次电信改造工程中表现突出的小组或个人，一般一设一、二、一等奖。把特殊贡献奖金分给他们。

综上所述，得出每位员工的奖金总领为:出勤率奖金+职位级别奖金+部门奖金+特殊贡献奖金。

5.某公司为一家主要从事iT产品代理和系统集成的硬件供应商，成立8年来销售业绩

一直节节攀升，人员规模也迅速扩大到了数百人。然而公司的销售队伍在去年出现了动荡，一股不满的情绪开始蔓延，悄售人员消极怠工，优秀销售员的业绩开始下滑，这迫使公司 高层下决心聘请外部顾问，制定销售人员的薪酬激励方案。

这家公司的销售部门按悄售区域划分，同一个区域的业务员既可以卖大型设备，也可以卖小型设备。后来，公司对销售部进行组织结构调整，将一个销售团队按两类不同的产品线一分为二，建立了大型项口和小型设各两个销售团队，他们有各白的卞攻方向和潜在客户群。但是，组织结构虽然调整了，两部门的工资奖金方案没有跟着调整，仍然治用以前的销售返点模式，即将销售额按一定百分比作为提成返还给业务员。这种做法，看似是不偏不同，非常透明，但没能起到应有的激励作用，造成两部门之问的矛盾，于是出现了上面讲到的现象。

(1)这种分配机制产生的不合理现象有哪些表现?

(2)试设计一个合理的工资奖金方案。

答:(1)这种分配机制产’}一的不合理现象具体有:

①对于大型通信设各的销售，产品成本很难界定，无法清晰合理地确定返点数。同时，很多时候由于竞争激烈，为了争取客户的氏期合作，大型设各销售往往是低价销售，根本无利润可以返点。这就给大型设备销售业务员的考核带来了麻烦。

②t肖售返点模式一般一季度一考核，而大型设备销售周期长，有时长达一两年，客户经常拖欠付款，这就使得考核周期很难界定。周期过短，公司看不见利润，无从回报销售人员;周期过氏，考核前期销售人员工作松散，经常找不到订单。

③大型设备成交领很大，业务员的提成比例远远高于小型设备的业务员，这导致小型设备的业务员心那不平衡，感到白己无法得到更高的收入，公司对自己不够重视，于是l作态度开始变得消极。

(2)通过对以上问题的分析，可以为这个公司设计一套量身定做的工资奖金方案。

首先，重新对两个销售团队进行职责定位，分别撰写部门职责和岗位职责分析报告，明确工作分工，保证其他部门的配合和支持，同时对基本工资进行不同幅度的调整。然后，两个困队工资分配体系彻底分开，即为两个团队分别设计一套完整的自成一体的工资奖金方案:小型设备销售采取以成本利润为基础的返点模式，而人型项日采取的是以日标绩效为基础的年薪制;小型设备采取个人激励，而大型设备采取困队激励;小型设备考核周期为季度考核，大型设备是以项目为周期的考核。最后，根据两类设备的特点，为销售人员设刻不同的能力要求。

一个企业组织结构的调整，往往会带来员工薪酬结构、绩效目标的变化。工资奖金的变化，应为公司战略和新的管理模式服务。在试行新的薪酬激励方案时，经常听到很多抱怨，反对的声音不绝于耳。要保证一个新的销售人员薪酬激励政策的顺利执行，应该考虑以下的几个力一面:

①建立\_卜确的销售文化和销告回报理念，保证公司政策适当同销告人员倾斜;

②业务指标设计合理，确保指标可拄，可以实现和容易操作;

③注意对新政策的沟通，使\_卜下级理解支持新政策;

④工资激励政策不宜经常变化，特别是在考核周期内，保持1\" V定。

**第五篇：置业提醒：异地购房需注意的五大事项**

长春房产http://changchun.loupan.com 汕头房产网http://st.loupan.com 广州楼盘网 http://gz.loupan.com

置业提醒：异地购房需注意的五大事项 若是在几年前，到一个遥远而陌生的地方去买一套房子，在多数人心里，这只是一个一闪而过的想法，任你把投资回报说得天花乱坠，但许多人依然会摇头。而如今，看到二三线城市房产投资的丰厚回报，使得人们越来越关注起异地投资来。那么，异地买房究竟需要注意些什么?下面小编将为大家详细解答。1.熟悉当地购房政策

不同地方均出台有不同的购房政策，如户口迁徙、政府补贴等。同时，如果是贷款购房，还需要了解当地的贷款利率政策，不同银行的利率可能存在差距。不同地方对于二次置业、多次置业也都有不同的规定，在购房前也一定要了解清楚。如果是公积金购房，还需了解是否可以异地使用公积金。这些都可以在购房前，通过网络了解，也可以向意向楼盘销售人员询问清楚。2.恰当估计你的经济实力

异地购房，其形式大多是二次甚至多次置业，目的在于投资兼自住。但房子毕竟是动辄几十万的东西，因此在行动前一定要恰当估计你的经济实力，并最终根据自己的可承受能力选择相应价位的房屋。

3.了解开发企业诚信度

不仅仅外地人，即使本地人购房，一般在与开发企业打交道时，都处于相对劣势。因此，在购房之初，应该对你所心仪房屋的开发企业诚信有基本了解。在不了解或者没有时间了解异地市场的情况下，应该尽量选择有能力、口碑较好的大型品牌企业。

4.充分了解投资项目的背景 一般情况下，楼盘的环境和价格优势往往容易引起你的关注。但在下单之前，一定要了解清楚房子本身的合法性、未来区域发展等，切忌盲目跟风，不要因贪便宜而购买了小产权房。一般而言，合法销售的房子必须具备“五证”：《国有土地使用证》、《建设用地规划许可证》、《建设工程规划许可证》、《建设工程施工许可证》及《商品房销售(预售)许可证》。

5.要保证资金划拨安全

异地买房需要将大量资金划转到所购房城市。因此，确保资金在流通过程中的安全也显得非常重要。一般不建议携带现金，而是通过银行转账，可以选择电汇、转账、支票、异地存取款等多种方式进行。同时，一般情况而言，资金应该划拨到房屋所属开发企业账户，而不是售楼员等某个人账户。

青岛房产网 http://qd.loupan.com 唐山房产网 http://ts.loupan.com益阳房产网http:/yy.loupan.com

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！