

试卷代号:2195

座位号

国家开放大学(中央广播电视大学)2016年秋季学期“开放专科”期末考试

人力资源管理 试题

2017年1月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

一、单项选择题(每小题2分,共26分。在备选答案中,选择一个正确答案并将答案题号填入题后的括号内)

1. 象体育、文艺和特种工艺等单位须招用未成年人工作,一般在依法履行完审批程序后这些单位就可以招用未成年工了,那么中国政府规定的未成年的年龄界限是多大?()
A. 10 周岁
B. 16 周岁
C. 20 周岁
D. 26 周岁
2. 关注组织发展战略的人力资源供给保障如接班人问题,将人力资源管理置于组织经营发展系统,促进组织基业常青和绩效的长效化、最大化。这指的是哪一方面?()
A. 人力资源战略
B. 战略人力资源
C. 组织战略
D. 军事战略
3. 预测由未来工作岗位的性质与要求所决定的人员素质和技能的类型,这是制定人力资源规划时哪一个步骤?()
A. 预测未来的人力资源供给
B. 预测未来的人力资源需求
C. 供给与需求的平衡
D. 制定能满足人力资源需求的政策和措施
4. 员工离开组织之前由于工作效率低下而造成的损失费用应从人力资源成本的哪个项目中列支?()
A. 保障成本
B. 开发成本
C. 使用成本
D. 离职成本

12. 劳动合同一般都有试用期限。按我国《劳动法》的规定,试用期最长不超过()。

- A. 4 个月
- B. 6 个月
- C. 8 个月
- D. 10 个月

13. 突发性故障维护主要是哪类维护?()

- A. 软件维护
- B. 硬件维护
- C. 数据文件维护
- D. 代码维护

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 3 分,共 21 分。在备选答案中选择 2 个或 2

个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题后括号内)

14. 以下哪些法定劳动年龄以外的劳动人口属于现实的人力资源?()

- A. 未满 16 周岁的体操运动员
- B. 未满 16 周岁的文艺演员
- C. 未满 16 周岁的特种工匠
- D. 60 岁以上的男性工作者
- E. 55 岁以上的女性工作者

15. 人事管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责由下列任务所组成()。

- A. 设计调查问卷
- B. 把问卷发给调查对象
- C. 将结果表格化并加以解释
- D. 召开专家讨论鉴定会
- E. 把调查结果反馈给调查对象

16. 招聘的渠道大致有()。

- A. 人才交流中心
- B. 招聘洽谈会
- C. 传统媒体与现代网上招聘
- D. 校园招聘
- E. 人才猎取

17. 在员工考评领域中,“考评”包括哪些形式?()

- A. 考试
- B. 面试
- C. 评价中心测验
- D. 情境考验
- E. 观察分析等

18. 薪酬具有哪些功能?()

- A. 补偿功能
- B. 激励功能
- C. 调节功能
- D. 救济功能
- E. 开发功能

19. 员工保障管理体系建设的原则有()。
- A. 普遍性原则 B. 个别性原则
- C. 公平与效率结合原则 D. 政事分开原则
- E. 管理服务社会化和法制化原则
20. HRMIS 实施的流程主要包括哪些工作? ()
- A. 成立实施组织 B. 进行系统业务部署
- C. 安装系统软件 D. 进行操作培训
- E. 进行模拟应用等

得 分	评卷人

三、判断对错题(每小题 1 分,共 13 分。正确的在题后的括号中划“√”,错误的划“×”)

21. 人力资源是一定范围内的人口总体,它涵盖了城市和农村的所有人口。()
22. 如何判断与评价战略性人力资源管理制度体系设计的价值,主要是看它能否支持和满足企业发展的需要。()
23. 为了评估规划的有效性,规划人员有必要首先确定评估标准。()
24. 人力资源会计是指把人的成本和价值作为组织的资源而进行的计量和报告。()
25. 效率定员算法适用于一切能用劳动定额表现生产工作量的工种或岗位。()
26. 一个成功的招聘策略将帮助组织快速找到适合的人才,推动组织持续发展。()
27. 培训需求分析在三个层次上进行,即:员工层次、企业层次、战略层次。()
28. 绩效是个人对组织目标的贡献及贡献程度。()
29. 技能工资制适用于生产专业化、自动化程度较高的生产流水作业,以及分工较细,同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。()
30. 职业生涯管理只是员工对自己的职业工作经历进行设计和规划的过程。()
31. 即使用人单位及管理人员违章指挥,强令冒险作业,但为了严明劳动纪律,员工也必须服从执行,无权拒绝。()
32. 签定劳动合同是建立劳动关系的具体方式。()
33. 联合开发是我国目前组织开发应用 HRMIS 比较成功的方式。()

得 分	评卷人

四、案例分析类:案例选择题(每个小问4分,共16分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案)

工作职责分歧

一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。车间主任叫操作工把洒掉的机油清扫干净,但操作工拒绝执行,理由是工作说明书里并没有包括清扫的条文。车间主任顾不上去查工作说明书上的原文,就找来一名服务工做清扫。可服务工同样拒绝,他的理由是工作说明书里也没有包括这一类工作。车间主任威胁说要把他解雇,因为这种服务工是分配到车间来做杂务的临时工。服务工勉强同意,但是干完之后立即向公司投诉。

有关人员看了投诉后,审阅了三类人员的工作说明书:机床操作工、服务工和勤杂工。机床操作工的工作说明书规定:操作工有责任保持机床的清洁,使之处于可操作状态,但并未提及清扫地面。服务工的工作说明书规定:服务工有责任以各种方式协助操作工,如领取原材料和工具,随叫随到,即时服务,但也没有明确写明包括清扫工作。勤杂工的工作说明书中确实包含了各种形式的清扫,但是他的工作时间是从正常工人下班后开始。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

34. 你认为出现这一分歧的根本原因是()。
 - A. 该车间的员工素质不好
 - B. 车间主任缺乏人格魅力
 - C. 工作说明书不够明确、具体和全面
 - D. 勤杂工仅在正常工人下班后才上岗
35. 对于服务工的投诉,你认为该如何解决()。
 - A. 辞退服务工
 - B. 驳回服务工的投诉
 - C. 对服务工要适当进行批评
 - D. 对服务工要进行表扬
36. 你认为该公司在管理上不需要改进的是()。
 - A. 要根据实际情况来进行工作分析和评价,并制定工作说明书
 - B. 把操作工、服务工和勤杂工的岗位职责进一步明确
 - C. 要求员工必须无条件地服从领导
 - D. 该公司要注意培育和发挥团队精神
37. 如果对车床工的工作如实记录,来分析他的工作,以便重新编写工作说明书,那这种工作分析方法是()
 - A. 关键事件技术
 - B. 主管人员分析法
 - C. 问卷调查法
 - D. 纪实分析法

得 分	评卷人

五、案例分析类：案例问答题（每小问答对要点者得分 10，能结合案例回答者再得 2 分，每小问合计 12 分，本题两问共 24 分；评卷者可参考标准答案，酌情给分）

38.

苏澳玻璃公司的人力资源战略规划

苏澳公司曾为人员空缺所困惑，特别是经理层次人员的空缺常使得公司陷入被动的局面。苏澳公司最近进行了公司人力资源规划。公司首先由四名人事部的管理人员负责收集和分析目前公司对生产部、市场与销售部、财务部、人事部四个职能部门的管理人员和专业技术人员的需求情况以及劳动力市场的供给情况，并估计在预测年度，各职能部门内部可能出现的关键职位空缺数量。上述结果用来作为公司人力资源规划的基础，同时也作为直线管理人员制定行动方案的基础。但是在这四个职能部门里制定和实施行动方案的过程（如决定技术培训方案、实行工作轮换等）是比较复杂的，因为这一过程会涉及到不同的部门，需要各部门的通力合作。例如，生产部经理为制定将本部门某员工的工作轮换到市场与销售部的方案，则需要市场与销售部提供合适的职位，人事部作好相应的人事服务（如财务结算、资金调拨等）。职能部门制定和实施行动方案过程的复杂性给人事部门进行人力资源规划也增添了难度，这是因为，有些因素（如职能部门间的合作的可能性与程度）是不可预测的，它们将直接影响到预测结果的准确性。苏澳公司的四名人事管理人员克服种种困难，对经理层的管理人员的职位空缺做出了较准确的预测，制定详细的人力资源规划，使得该层次上人员空缺减少了 50%，跨地区的人员调动也大大减少。另外，从内部选拔工作任职者人选的时间也减少了 50%，并且保证了人选的质量，合格人员的漏选率大大降低，使人员配备过程得到了改进。人力资源规划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯计划与发展等各项业务得到改进，节约了人力成本。苏澳公司取得上述进步，不仅仅是得利于人力资源规划的制定，还得利于公司对人力资源规划的实施与评价。在每个季度，高层管理人员会同人事咨询专家共同对上述四名人事管理人员的工作进行检查评价。这一过程按照标准方式进行，即这四名人事管理人员均要在以下 14 个方面做出书面报告：各职能部门现有人员；人员状况；主要职位空缺及候选人；其他职位空缺及候选人；多余人员的数量；自然减员；人员调入；人员调出；内部变动率；招聘人数；劳动力其他来源；工作中的问题与难点；组织问题及其他方面（如预算情况、职业生涯考察、方针政策的贯彻执行等）。同时，他们必须指出上述 14 个方面与预测（规划）的差距，并讨论可能的纠正措施。通过检查，一般能够对下季度在各职能部门应采取的措施达成一致意见。在检查结束后，这四名人事管理人员则对他们分管的职能部门进行检查。在此过程中，直线经理重新检查重点工作，并根据需要与人事管理人员共同制定行动方案。当直线经理与人事管理人员发生意见分歧时，往往可通过协商解决。行动方案上报上级主管审批。

问答题：

（1）根据该案例，请问编制人力资源规划的工作程序是怎样的？

（2）苏澳公司制订的人力资源规划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯计划与发展等各项业务得到改进，节约了人力成本。那么在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是什么？

试卷代号:2195

国家开放大学(中央广播电视大学)2016年秋季学期“开放专科”期末考试

人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2017年1月

一、单项选择题(每小题2分,共26分。在备选答案中,选择一个正确答案并将答案题号填入题后的括号内)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|------|-------|
| 1. B | 2. B | 3. B | 4. D | 5. A |
| 6. B | 7. D | 8. C | 9. A | 10. C |
| 11. D | 12. B | 13. B | | |

二、多项选择题(每小题3分,共21分。在备选答案中选择2个或2个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题后括号内)

- | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 14. ABCDE | 15. ABCE | 16. ABCDE | 17. ABCDE | 18. ABC |
| 19. ACDE | 20. ABCDE | | | |

三、判断对错题(每小题1分,共13分。正确的在题后的括号中划“√”,错误的划“×”)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 21. √ | 22. √ | 23. √ | 24. √ | 25. √ |
| 26. √ | 27. √ | 28. √ | 29. × | 30. × |
| 31. × | 32. √ | 33. √ | | |

四、案例分析类:案例选择题(每个小问4分,共16分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案)

- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 34. C | 35. D | 36. C | 37. D |
|-------|-------|-------|-------|

五、案例分析类:案例问答题(每小问答对要点者得分10,能结合案例回答者再得2分,每小问合计12分,本题两问共24分;评卷者可参考标准答案,酌情给分)

38. 答案要点:

(1)编制人力资源规划的工作程序。

人力资源规划是人力资源管理的一项重要工作,在人力资源管理体系中起着统一和协调的作用。在制定人力资源规划时,需要确定完成组织目标所需要的人员数量和类型,因而需要收集和分析各种信息并且预测人力资源的有效供给和未来的需求。在确定所需人员类型和数量以后,人力资源管理人员就可以着手制定战略计划和采取各种措施以获得所需要的人力资源。具体来说,人力资源规划制定过程主要包括以下五个步骤:

①预测未来的人力资源供给,即估计在未来某一时间构成劳动力队伍的人员数目和类型。在作这种预测时要细心地评估现有的人员状况及它们的运动模式。不过,供给预测仅仅与组织内部的人力资源有关。

②预测未来的人力资源需求,即预测由未来工作岗位的性质和要求所决定的人员素质和技能的类型。

③供给与需求的平衡。将人力资源需求和内部供给的预测值加以比较以确定人员的净需求。作比较时不仅要针对整个组织,而且要针对每一个工作岗位。

④制定能满足人力资源需求的政策和措施。在确定人员的净需求以后,就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人员的短缺或剩余。这两步实际上也是一个人力资源规划的管理决策过程。

⑤评估规划的有效性并进行调整、控制和更新。确定其是否对组织有用,即估计规划的有效性,为了做好这种评估,规划人员有必要首先确定评估标准。

(2)在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是:

①建立明确的职业认同。个体要确定自己的职业锚,想选择什么职业、做什么工作;组织要明确我能够提供什么样的工作和职位。

②检查发展目标和价值观。个体要清楚我追求的生活目标和价值观,是稳定的生活还是要创立新的生活、朝哪个方向发展。组织要明确我需要什么人,什么价值观的人在我这里有良好发展的可能?

③针对组织来说,要努力帮助员工实现自我。

国家开放大学(中央广播电视大学)2017 年春季学期“开放专科”期末考试

人力资源管理 试题

2017 年 6 月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

一、单项选择题(每小题 2 分,共 26 分。在备选答案中,选择一个正
确答案并将答案题号填入题后的括号内)

1. 一个国家或地区有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人口总称为()。
- A. 人力资源

B. 人口资源

C. 人才资源

D. 劳动力资源
2. 根据组织的发展战略来制定的人力资源战略规划,并通过战略性的人力资源管理制度体系的建设,来促成这个组织战略目标的实现。这指的是什么?()
- A. 人力资源战略

B. 战略人力资源

C. 组织战略

D. 军事战略
3. 通过检查人力资源目标的实现程度,提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划工作的哪项活动?()
- A. 人员档案资料

B. 人力资源预测

C. 行动计划

D. 控制与评价
4. 某企业为招募新员工,派遣人力资源部的两名员工赴外地某高校进行招聘。其中,差旅费 30 000 元应从人力资源成本的哪个项目中列支?()
- A. 获得成本

B. 开发成本

C. 使用成本

D. 保障成本

5. 从目标管理角度看,你若喜欢目前所从事的工作,主要原因之一是()。
A. 领导信任我
B. 自己的愿望能够实现
C. 心理充实
D. 工作灵活
6. 分类招聘广告中一种能够在某一特定地区内将信息传递给大量正在寻找工作的人的便宜且最为常见的广告媒介是()。
A. 报纸
B. 杂志
C. 广播电视
D. 其他印刷品
7. 通过示范,教一名工人如何操作一台车床,这是人力资源管理的哪项工作?()
A. 员工培训
B. 绩效考核
C. 人员招聘
D. 职业管理
8. 以服务于了解人事原由为目的的考评属于()。
A. 鉴定性考评
B. 诊断性考评
C. 评价性考评
D. 总结性考评
9. 为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所,可让技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用()。
A. 岗位工资
B. 奖金
C. 结构工资
D. 浮动工资
10. 一个新员工和组织之间相互发现、相互接纳、职业匹配和生涯定位,这个时期是职业发展阶段设计中所指的哪个阶段?()
A. 进入组织阶段
B. 早期职业阶段
C. 中期职业阶段
D. 后期职业阶段
11. 中国劳动安全卫生工作的基本原则是(1)安全第一,预防为主;(2)保护员工在劳动过程中的安全与健康;(3)()。
A. 只管安全不管生产
B. 管生产必须管安全
C. 只管生产不管安全
D. 安全必须靠员工自己管
12. 根据《劳动合同法》第八十二条的规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付多少工资?()
A. 他每月应得的工资
B. 二倍工资
C. 五倍工资
D. 十倍工资
13. 下面哪一项不属于人力资源规划模块的主要功能?()
A. 组织架构设计
B. 部门设计
C. 人职评价
D. 部门编制设计

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 3 分,共 21 分。在备选答案中选择 2 个或 2 个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题后括号内)

14. 人力资源需求预测的方法有()。
- A. 德尔菲法 B. 回归分析法
C. 因果分析法 D. 成就需要分析法
E. 物质刺激法
15. 影响职责定员的主要因素有哪些?()
- A. 管理层次 B. 机构设置与分工
C. 工作效率 D. 同类岗位数
E. 出勤率
16. 以校园招聘为例,对候选人资源的开发工作包括以下哪些方面的活动?()
- A. 准备并分发描述企业情况的小册子
B. 与学校方面负责学生分配工作的单位建立联系,并确定与应聘者见面的日期
C. 同一些学生组织接触,了解本届毕业学生的特点
D. 准备并安排在校园内发行的报纸上刊登招聘广告
E. 描绘招聘产出金字塔图
17. 下面各种方法有哪些是培训能用到的?()
- A. 讲授法 B. 角色扮演法
C. 观摩和实习 D. 远程教学法
E. 游戏和模拟工具训练法
18. 经济性福利通常以金钱或实物为其形式,其主要形式有哪些?()
- A. 超时酬金 B. 住房性福利
C. 交通性福利 D. 教育培训性福利
E. 医疗保健性福利
19. 根据《劳动合同法》规定,订立劳动合同,应当遵循什么原则?()
- A. 合法公平 B. 平等自愿
C. 先发制人 D. 协商一致
E. 诚实信用

20. 人力资源管理信息系统测试时要精心选取那些易于发生错误的数
据,同时要以十分挑剔的态度找出系统中的问题。一般要重点关注以下可能出现的错误()。

- A. 功能错误
- B. 系统错误
- C. 过程错误
- D. 数据错误
- E. 编程错误

得 分	评卷人

三、判断对错题(每小题 1 分,共 13 分。正确的在题后的括号中划“√”,错误的划“×”)

21. 人力资源不是再生性资源。()
22. 我国实施人才强国战略,就要强化人才资源的市场化配置,从而提高人才资源的利用效率,努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围。()
23. 人力资源规划的作用之一就是通过引进技术人才可以促使企业生产技术和其他工作流程变革,从而提高竞争优势。()
24. 人力资源成本会计既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资,又要研究如何计量目前录用人员的重置成本。()
25. 工作分析的结果是职务说明书。()
26. 目前网上招聘适合包括保密单位在内的所有的内资企业、外资或合资企业。()
27. 员工培训只对员工进行专业知识技能的培训。()
28. 在现代人力资源管理中,员工的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一重要因素,员工的态度、观念对企业生产力及企业效益的影响日益加强。()
29. 产品数量主要取决于机械设备的性能的行业适宜采用计件工资制。()
30. 职业发展是指组织或者员工本人为确定的一个职业生涯的发展目标。()
31. 社会保障行政管理和基金运营由同一机构负责。()
32. 根据劳动合同法的相关规定,组织和员工之间建立劳动关系,不是必须签订劳动合同的。()
33. 选择好一个合适的 HRMIS 是组织实施信息化人力资源管理能否成功的关键。()

得 分	评卷人

四、案例分析类:案例选择题(每个小问4分,共16分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案)

飞龙集团曾在人才队伍建设方面存在的问题

1990年10月,飞龙集团只是一个注册资金75万元、员工几十人的小企业,而1991年实现利润400万元,1992年实现利润6000万元,1993年和1994年都超过2亿元。短短几年,飞龙集团可谓飞黄腾达,“牛气”冲天。您一定还记得这样的广告语:“大风起兮龙腾飞,五洲蔽日起飞龙”,“问鼎世界,再铸辉煌”。可自1995年6月飞龙集团突然在报纸上登出一则广告——飞龙集团进入休整,然后便不见踪迹,似乎在逃避所有的热点时间和热点场合,过上一种隐居生活,谁也说不清他们在干什么。1997年6月消失两年的姜伟突然从地下“钻”出来了。在记者招待会上坦言:这两年,我拒绝任何采访,完全切断与新闻界的来往,过着一种近乎与世隔绝的生活,闭门思过,修炼内功,以求脱胎换骨,改过自新。

姜伟两年的反省和沉思,姜伟的复出,为中国企业提供了一笔堪称“宝贵财富”的是他自称为“总裁的二十大失误”。其中特别提到了关于“人才的四大失误”。

(1)没有一个长远的人才战略。市场经济的本质是人才的竞争,这是老生常谈的问题。回顾飞龙集团的发展,除1992年向社会严格招聘营销人才外,从来没有对人才结构认真地进行过战略性设计。随机招收人员、凭人情招收人员,甚至出现亲情、家庭、联姻等不正常的招收人员的现象,而且持续3年之久。作为已经发展成为国内医药保健品前几名的公司,外人或许难以想象,公司竟没有一个完整的人才结构,竟没有一个完整地选择和培养人才的规章;一个市场经济竞争的前沿企业,竟没有实现人才管理、人才竞聘、人才使用的市场化。人员素质的偏低,造成企业处在一种低水平、低质量的运行状态。企业人才素质单一,知识互补能力很弱,不能成为一个有机的快速发展的整体。人才结构的不合理又造成企业各部门发展不均衡,出现弱企业、大市场、弱质检、大生产、弱财务、大营销等发展不均衡或无法协调发展的局面,经常出现由于人才结构的不合理,造成弱人才部门阻碍、破坏、停滞了强人才部门快速发展的局面。最后造成整个公司缓慢甚至停滞发展。由于没有长远的人才战略,也就没有人才储备构想。当企业发展到涉足新行业或跨入新阶段时,才猛然发现没有人才储备,所以在企业发展中经常处于人才短缺的状况,赶着鸭子上架,又往往付出惨重的学费。

(2)人才机制没有市场化。飞龙集团在人才观上有两个失误:一是人才轻易不流动,二是自己培养的土包子式的近亲人才。长时间忽视了重要部门、关键部门、急需部门对成熟人才的招聘和使用,导致了目前人员素质偏低、企业难以高质量运行的错误。

(3)单一的人才结构。由于专业的特性,飞龙集团从1993年开始,在无人才结构设计的前提下,盲目地大量招收中医药方向的专业人才,并且安插在企业所有部门和机构,造成企业高层、中层知识结构单一,导致企业人才结构不合理,严重地阻碍了一个大型企业的发展。

(4)人才选拔不畅。1993年3月,一位高层领导的失误造成营销中心主任离开公司,营销中心一度陷入混乱。这件事反映出飞龙集团的一个普遍现象——弱帅强将。造成这一现象的根本原因在于集团内部竞聘的机制没有解决,强将成不了强帅,弱帅占着位置不下来,强将根本不接受弱帅的管理,弱帅从根本上也管理不了强将,这实际上就造成了无法管理和不管理,出现军阀割据,占山为王。铁交椅本是国企病,却在飞龙集团这个民营企业蔓延。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

34. 飞龙集团在人才队伍建设上的失误说明()。
- A. 企业管理中,人的管理始终是第一位的
B. 人力资源战略规划只在人力资源管理部门的工作中发挥作用
C. 要把人才放在某个固定的部门长时期地工作
D. 要多用知识结构单一的人才,这样有利于把工作做好
35. 下面哪一项不是制定人力资源规划过程中的主要内容?()
- A. 预测未来的人力资源供给
B. 制定能保障人力资源供给的政策和措施
C. 供给与需求的平衡
D. 评估规划的有效性并进行调整、控制和更新
36. 通过招募、录用、培训、工作安排、工作调动、提升、发展和酬劳等行动来增加合格的人员,弥补预计的空缺。这属于人力资源规划的哪项活动?()
- A. 控制与评价
B. 人力资源预测
C. 行动计划
D. 人员档案资料
37. 将明显不符合职位要求的申请者排除在招聘过程之外的活动属于招聘程序的()。
- A. 寻找候选人阶段
B. 甄选阶段
C. 检查评估阶段
D. 招聘策略阶段

得 分	评卷人

五、案例分析类:案例问答题(每小问答对要点者得分10,能结合案例回答者再得2分,每小问合计12分,本题两问共24分;评卷者可参考标准答案,酌情给分)

38. **刘先生与网络公司的薪酬纠纷**

前年,刘先生被一家网络公司聘为部门经理。转正后月薪6000元。一年之后,他的薪水被降到了3100元,这让他无法接受。他与单位发生了争执,又过了一个月,单位以“工作不负责任、消极怠工”为由通知他待岗,待岗工资是600元,刘先生愤而辞职。很快这起纠纷闹到了玄武区法院。“我们根据生产经营的需要调整了他的工作岗位,相应地降低了他的工资标准,而并非克扣他的工资。”单位负责人在法庭上解释说。

法院依据《劳动合同法》等法律判决如下:

法院审理后发现,单位虽然说工资变化的原因是岗位变动,但出具的岗位变动通知单上,却没有时间和公章,不算是有效的证据。

法院还认为,单位以刘先生“工作不负责任、消极怠工”为由让他待岗,降低了他的收入与地位,但没有举证证明其调整岗位所依据的事实及调整岗位的合理性。据此法院判决单位补齐刘先生的工资并赔偿2万多元。

问答题:

(1)根据上述案例,分析类似薪酬纠纷的劳动争议产生的主要原因。

(2)案例中该公司应如何遵守并认真贯彻执行《劳动合同法》,使管理走上“法制化”轨道,进一步提升和改进企业的人力资源管理水平?

试卷代号:2195

国家开放大学(中央广播电视大学)2017年春季学期“开放专科”期末考试

人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2017年6月

一、单项选择题(每小题2分,共26分。在备选答案中,选择一个正确答案并将答案题号填入题后的括号内)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|------|-------|
| 1. C | 2. A | 3. D | 4. A | 5. B |
| 6. A | 7. A | 8. B | 9. A | 10. B |
| 11. B | 12. B | 13. C | | |

二、多项选择题(每小题3分,共21分。在备选答案中选择2个或2个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题后括号内)

- | | | | | |
|----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| 14. AB | 15. ABC | 16. ABCD | 17. ABCDE | 18. ABCDE |
| 19. ABDE | 20. ABCDE | | | |

三、判断对错题(每小题1分,共13分。正确的在题后的括号中划“√”,错误的划“×”)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 21. × | 22. √ | 23. √ | 24. √ | 25. √ |
| 26. × | 27. × | 28. √ | 29. × | 30. √ |
| 31. × | 32. × | 33. √ | | |

四、案例分析类:案例选择题(每个小问4分,共16分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案)

- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 34. A | 35. B | 36. C | 37. B |
|-------|-------|-------|-------|

五、案例分析类:案例问答题(每小问答对要点者得分10,能结合案例回答者再得2分,每小问合计12分,本题两问共24分;评卷者可参考标准答案,酌情给分)

38. 答案要点:

(1)根据劳动关系理论可知,像案例所述薪酬纠纷之类的劳动争议产生的原因有:

第一,劳动争议的内容是以劳动权利和义务为标的的。

第二,劳动争议的实质是劳动关系主体的利益差别而导致的利益冲突。

(2)认真贯彻《劳动合同法》,进一步提升和改进企业人力资源管理水平。①及时订立具有约束力的《劳动合同》,避免企业因此付出高额的违法成本。根据《劳动合同法》第八十二条的规定,“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

②用人单位应当依法建立和完善人力资源管理的规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。根据《调解仲裁法》的规定,用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定发生争议的,由用人单位负举证责任。如单位举证不能,就要承担败诉后果。因此,必须要有确凿的事实和依据。

③在决定有关劳动报酬、劳动安全卫生、保险福利、职工培训等直接涉及劳动者切身利益的规章制度,应当与职工代表或工会平等协商确定。

④政府也要建立健全协调劳动关系三方机制,共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

我们认为,在实施《劳动合同法》的过程中,与其规避,还不如顺应法律规定,依照《劳动合同法》,进一步提升和改进企业人力资源管理水平,建立更加科学、合理、有效的人力资源管理体系。

试卷代号:2195

座位号

--	--

国家开放大学(中央广播电视大学)2017 年秋季学期“开放专科”期末考试

人力资源管理 试题

2018 年 1 月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

一、单项选择题(每小题 2 分,共 26 分。在备选答案中,选择一个正
确答案并将答案题号填入题后的括号内)

1. 通过对人力资源的开发和配置,消除劳动力耗费并获得劳动力生产的能力。这是指人
力资源的什么特性? ()
- A. 智力性

B. 时效性

C. 可控性

D. 再生性
2. 既体现了一个组织所处的竞争环境,也体现了一个组织的使命、远景和发展方向;还表
明了一个组织,要实现战略目标和为了实现战略目标要进行的资源配置。这指的是组织的哪
一方面? ()
- A. 组织的人力资源战略

B. 组织的战略人力资源

C. 组织战略

D. 组织实力
3. 在确定人员的净需求以后,就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人
员的短缺或剩余。这是制定人力资源规划时哪一个步骤? ()
- A. 预测未来的人力资源供给

B. 预测未来的人力资源需求

C. 供给与需求的平衡

D. 制定能满足人力资源需求的政策和措施

4. 某公司录取的新员工需要岗位培训 3 个月才能达到标准生产能力,在这三个月都是按标准生产能力应得工资支付的。另外该员工在此期间由于未达到标准的操作水平,他的操作速度低于流水线上的其他员工,导致其他人的操作速度不得不减慢,因而造成产量损失。假设该员工按标准生产能力应得工资是 2000 元/月,按实际生产能力应得工资是 800 元/月;该新员工造成的流水线生产的损失是 500 元/月。那么该公司在岗培训新员工的开发成本是()。

- A. 1700 元
- B. 5100 元
- C. 3600 元
- D. 2500 元

5. 作为一名在岗职工,我严格遵守岗位要求,我可以将自己描述为()无责任感。

- A. 从不
- B. 比较
- C. 较多
- D. 总是

6. 招聘中运用评价中心技术频率最高的是()。

- A. 管理游戏
- B. 公文处理
- C. 案例分析
- D. 角色扮演

7. 教员请学员在可以全面观察操作的位置上观察,教员可以把工作的操作步骤向学员解释清楚,把这一步与下一步的联系是什么交待清楚。这是培训工作的哪个阶段?()

- A. 准备阶段
- B. 演示阶段
- C. 试行操作阶段
- D. 随访阶段

8. ()是绩效反馈的基本形式。

- A. 书面通知
- B. 邮件通知
- C. 面谈
- D. 电话沟通

9. 从工作本身以及完成工作中获得的回报,是()。

- A. 外在薪酬
- B. 基本薪酬
- C. 津贴
- D. 内在薪酬

10. 一个新员工和组织之间相互发现、相互接纳、职业匹配和生涯定位,这个时期是职业发展阶段设计中所指的哪个阶段?()

- A. 进入组织阶段
- B. 早期职业阶段
- C. 中期职业阶段
- D. 后期职业阶段

11. 失业保险基金的筹集主要有以下三个原则()、无偿性原则、固定性原则。

- A. 随意性
- B. 强制性原则
- C. 自愿性原则
- D. 平均摊派原则

12. 合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则,是建立什么的原则? ()
- A. 劳动关系 B. 事实劳动关系
- C. 劳动合同法 D. 劳动合同
13. 电源不正常引起软硬件损坏或数据破坏,这是 HRMIS 在哪个方面的安全问题? ()
- A. 自然现象带来的安全隐患 B. 操作失误导致的安全问题
- C. 病毒侵扰 D. 破坏或泄密

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 3 分,共 21 分。在备选答案中选择 2 个或 2 个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题后括号内)

14. 下面哪些工作是人力资源战略的主要内容? ()
- A. 人力资源中长期规划 B. 人力资源引进与保留战略
- C. 人力资源培训与开发战略 D. 绩效和薪酬战略
- E. 组织文化发展战略
15. 通常一个企业的办公室主任要同时担负单位的()等几项职责。
- A. 人事调配 B. 文书管理
- C. 日常行政事务处理 D. 负责市场营销业务
- E. 负责解决生产安全问题
16. 影响企事业单位招聘的内部因素可以分为哪几个方面? ()
- A. 空缺的职位的性质 B. 企事业单位的性质
- C. 企事业组织的形象 D. 人口和劳动力
- E. 劳动力市场条件
17. 按考评时间划分,可把员工考评的类型划分哪些种类? ()
- A. 定性考评 B. 定量考评
- C. 平时考评 D. 年终考评
- E. 综合考评
18. 薪酬制度设计的基本原则是()。
- A. 按劳取酬 B. 同工同酬
- C. 外部平衡 D. 内部平衡
- E. 合法保障

19. 通常可以将津贴划分为哪些种类? ()
- A. 岗位津贴 B. 职务津贴
- C. 工龄津贴 D. 特殊津贴
- E. 加班津贴等
20. HRMIS 维护主要包括哪些工作? ()
- A. 软件维护 B. 硬件维护
- C. 数据文件维护 D. 代码维护
- E. 软件重设计

三、判断对错题(每小题 1 分,共 13 分。正确的在题后的括号中划
√,错误的划×)

21. 人力资源不是再生性资源。()
22. 组织中任何战略规划的实施都离不开人力资源战略的支撑。()
23. 人力资源规划包括组织的人力资源招聘、任用、考核、培训、薪酬、激励、文化等方面的计划。()
24. 人力资源成本会计既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资,又要研究如何计量目前录用人员的重置成本。()
25. 定额与定编定员是紧密相关的,定额是合理编制定员的前提。()
26. 如果企事业组织在当地有很好的口碑,则其招聘活动就会比其他企事业组织更成功。()
27. 员工培训只对员工进行专业知识技能的培训。()
28. 员工考评只能由员工的主管对其进行考评。()
29. 结构工资制适用于同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。如纺织工业。()
30. 职业生涯是指个体的职业工作经历。()
31. 失业保险的目标是给予失去工作的员工以补贴,不论其失去工作是非自愿的还是非自愿的。()
32. 劳动关系是指劳动者为其组织提供劳动,并从组织获得报酬形成的一种社会关系。()
33. HRMIS 是一种人力资源管理与信息技术有机融合的管理信息系统。()

得 分	评卷人

四、案例分析类:案例选择题(每个小问4分,共16分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案)

北京一家百货公司的工资制度

北京某百货公司的营业员的工资收入,90%是根据业绩取得的效益工资。并且要年终考核达标,才能拿全额效益工资,反之,扣一定数额的效益工资。效益工资按当年公司下达给商品柜组的销售任务和经营利润指标进行考核,同时把服务规范、商品质量、安全保卫等作为否定指标考核。采取两级分配方法,即实行公司对商品柜组,商品柜组对个人的层层清算考核。具体做法如下。公司对商品柜组:柜组工资=柜组销售额工资+柜组利润工资-公司对柜组其他指标考核扣罚额,其中,柜组销售额工资=柜组实际完成销售额×提取比例;经营大件商品柜组销售额工资占全部销售额工资的70%,经营一般商品的柜组的销售额工资占全部销售额工资的50%。柜组利润工资=柜组实际完成经营利润额×提取比例;经营大件商品柜组利润工资占全部利润工资的30%,经营一般商品的柜组的利润工资占全部利润工资的50%。柜组完成经营利润指标的,可提取全部利润工资,完不成的,每差1%减人均工资的1%;超额完成的,超10%以下的每超1%增1%的人均工资,超额完成10%以上的每超1%增1.5%的人均工资。柜组对营业员:营业员工资=营业员销售额工资+营业员利润工资-柜组对营业员其他指标考核扣罚额,其中,营业员销售额工资=个人实际完成销售额×提取比例;营业员必须完成当月销售指标的70%,如连续两次完不成,则下岗一次,拿该公司所在城市规定的最低工资,下岗两次,则解除合同。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

34. 该百货公司营业员的工资收入依据是()。

- A. 营业员劳动的流动形态
- B. 营业员劳动的物化形态
- C. 营业员劳动的潜在形态
- D. 以营业员的物化劳动为主,适当考虑营业员劳动的流动形态和潜在形态

35. 该百货公司90%的工资是什么形式?()

- A. 绩效工资
- B. 岗位工资
- C. 技能工资
- D. 结构工资

36. 该百货公司的工资制度具有如下特点()。

- A. 不能调动员工特别是优秀员工的劳动积极性
- B. 能防止工资成本过分膨胀
- C. 员工收入有保证且较稳定
- D. 员工会注重售后服务等非销售任务

37. 该百货公司实行什么类型的工资制度?()

- A. 结构工资制
- B. 岗位工资制
- C. 技能等级制
- D. 绩效工资制

得 分	评卷人

五、案例分析类:案例问答题(每小问 12 分,共 24 分)

38. 苏澳玻璃公司的人力资源规划

苏澳公司曾为人员空缺所困惑,特别是经理层次人员的空缺常使得公司陷入被动的局面。苏澳公司最近进行了公司人力资源规划。公司首先由四名人事部的管理人员负责收集和分析目前公司对生产部、市场与销售部、财务部、人事部四个职能部门的管理人员和专业人员的需求情况以及劳动力市场的供给情况,并估计在预测年度,各职能部门内部可能出现的关键职位空缺数量。上述结果用来作为公司人力资源规划的基础,同时也作为直线管理人员制定行动方案的基础。但是在这四个职能部门里制定和实施行动方案的过程(如决定技术培训方案、实行工作轮换等)是比较复杂的,因为这一过程会涉及到不同的部门,需要各部门的通力合作。例如,生产部经理为制定将本部门某员工的工作轮换到市场与销售部的方案,则需要市场与销售部提供合适的职位,人事部作好相应的人事服务(如财务结算、资金调拨等)。职能部门制定和实施行动方案过程的复杂性给人事部门进行人力资源规划也增添了难度,这是因为,有些因素(如职能部门间的合作的可能性与程度)是不可预测的,它们将直接影响到预测结果的准确性。苏澳公司的四名人事管理人员克服种种困难,对经理层的管理人员的职位空缺做出了较准确的预测,制定详细的人力资源规划,使得该层次上人员空缺减少了 50%,跨地区的人员调动也大大减少。另外,从内部选拔工作任职者人选的时间也减少了 50%,并且保证了人选的质量,合格人员的漏选率大大降低,使人员配备过程得到了改进。人力资源规划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯规划与发展等各项业务得到改进,节约了人力成本。苏澳公司取

552

得上述进步,不仅仅是得利于人力资源规划的制定,还得利于公司对人力资源规划的实施与评价。在每个季度,高层管理人员会同人事咨询专家共同对上述四名人事管理人员的工作进行检查评价。这一过程按照标准方式进行,即这四名人事管理人员均要在以下 14 个方面做出书面报告:各职能部门现有人员;人员状况;主要职位空缺及候选人;其他职位空缺及候选人;多余人员的数量;自然减员;人员调入;人员调出;内部变动率;招聘人数;劳动力其他来源;工作中的问题与难点;组织问题及其他方面(如预算情况、职业生涯考察、方针政策的贯彻执行等)。同时、他们必须指出上述 14 个方面与预测(规划)的差距,并讨论可能的纠正措施。通过检查,一般能够对下季度在各职能部门应采取的措施达成一致意见。在检查结束后,这四名人事管理人员则对他们分管的职能部门进行检查。在此过程中,直线经理重新检查重点工作,并根据需要与人事管理人员共同制定行动方案。当直线经理与人事管理人员发生意见分歧时,往往可通过协商解决。行动方案上报上级主管审批。

问答题:

(1)根据该案例,请问编制人力资源规划的工作程序是怎样的?

(2)苏澳公司制订的人力资源规划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯规划与发展等各项业务得到改进,节约了人力成本。那么公司在制定员工培训规划时,一般依据什么原则来选择有效适用的培训方法?

试卷代号:2195

国家开放大学(中央广播电视大学)2017年秋季学期“开放专科”期末考试

人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2018年1月

一、单项选择题(每选对一小题给2分,共26分,不选、错选或多选均不得分)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|------|-------|
| 1. D | 2. C | 3. D | 4. B | 5. A |
| 6. B | 7. B | 8. C | 9. D | 10. B |
| 11. B | 12. D | 13. A | | |

二、多项选择题(每选对一小题给3分,共21分,不选、错选或少选均不得分)

- | | | | | |
|-----------|----------|---------|--------|----------|
| 14. ABCDE | 15. ABC | 16. ABC | 17. CD | 18. ABCE |
| 19. ABCDE | 20. ABCD | | | |

三、判断对错题(每小题判断正确给1分,共13分,漏判或错判均不得分)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 21. × | 22. √ | 23. √ | 24. √ | 25. √ |
| 26. √ | 27. × | 28. × | 29. × | 30. √ |
| 31. × | 32. √ | 33. √ | | |

四、案例分析类:案例选择题(每选对一小题给4分,共16分,不选、错选均不得分)

- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 34. D | 35. A | 36. B | 37. A |
|-------|-------|-------|-------|

五、案例分析类:案例问答题(每小问答对要点者得10分,能结合案例回答者再得2分,每小问合计12分,本题两问共24分;评卷者可依据本参考答案,酌情给分)

38. 答案要点:

(1)编制人力资源规划的工作程序

人力资源规划是人力资源管理的一项重要工作,在人力资源管理体系中起着统一和协调的作用。在制定人力资源规划时,需要确定完成组织目标所需要的人员数量和类型,因而需要收集和分析各种信息并且预测人力资源的有效供给和未来的需求。在确定所需人员类型和数量以后,人力资源管理人员就可以着手制定战略计划和采取各种措施以获得所需要的人力资源。具体来说,人力资源规划制定过程主要包括以下五个步骤:

①预测未来的人力资源供给,即估计在未来某一时间构成劳动力队伍的人员数目和类型。在作这种预测时要细心地评估现有的人员状况及它们的运动模式。不过,供给预测仅仅与组织内部的人力资源有关。

②预测未来的人力资源需求,即预测由未来工作岗位的性质和要求所决定的人员素质和技能的类型。

③供给与需求的平衡。将人力资源需求和内部供给的预测值加以比较以确定人员的净需求。作比较时不仅要针对整个组织,而且要针对每一个工作岗位。

④制定能满足人力资源需求的政策和措施。在确定人员的净需求以后,就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人员的短缺或剩余。这两步实际上也是一个人力资源规划的管理决策过程。

⑤评估规划的有效性并进行调整、控制和更新。确定其是否对组织有用,即估计规划的有效性,为了做好这种评估,规划人员有必要首先确定评估标准。

(2)案例提到苏澳公司制订的人力资源规划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯计划与发展等各项业务得到改进,节约了人力成本,显示了人力资源规划的重要作用。那么公司在制定员工培训规划时,选择有效适用的培训方法一般依据的原则是:决定培训目标,比较不同培训方法对学习与成果转化的有利程度,计算培训成本,进行收益—成本评估,根据经济实力选择最佳培训方法。

试卷代号:2195

座位号

国家开放大学(中央广播电视大学)2018年春季学期“开放专科”期末考试

人力资源管理 试题

2018年7月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

一、单项选择题(每小题2分,共26分。在备选答案中,选择一个正确答案并将答案题号填入题后的括号内)

1. 象体育、文艺和特种工艺等单位须招用未成年人工作,一般在依法履行完审批程序后这些单位就可以招用未成年工了,那么中国政府规定的未成年的年龄界限是多大?()
A. 10 周岁
B. 16 周岁
C. 20 周岁
D. 26 周岁
2. 根据组织的发展战略来制定的人力资源战略规划,并通过战略性的人力资源管理制度体系的建设,来促成这个组织战略目标的实现。这指的是什么?()
A. 人力资源战略
B. 战略人力资源
C. 组织战略
D. 军事战略
3. 通过检查人力资源目标的实现程度,提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划工作的哪项活动?()
A. 人员档案资料
B. 人力资源预测
C. 行动计划
D. 控制与评价
4. 员工离开组织之前由于工作效率低下而造成的损失费用应从人力资源成本的哪个项目中列支?()
A. 保障成本
B. 开发成本
C. 使用成本
D. 离职成本
5. 从目标管理角度看,你若喜欢目前所从事的工作,主要原因之一是()。
A. 领导信任我
B. 自己的愿望能够实现
C. 心理充实
D. 工作灵活

6. 分类招聘广告中一种能够在某一特定地区内将信息传递给大量正在寻找工作的人的便宜且最为常见的广告媒介是()。

- A. 报纸
- B. 杂志
- C. 广播电视
- D. 其他印刷品

7. 某公司财务部以前每天平均有 700 万元的应收款,公司特意为他们开设了一门培训课程,教他们如何更有效地追讨欠款。培训后评估发现财务部每天的应收款项下降到每天平均 300 万元,取得了较好的培训效果。请问公司是用哪一个指标对此次培训课程的效果进行评估的?()

- A. 反映
- B. 学习
- C. 行为
- D. 成果

8. 以服务于了解人事原由为目的的考评属于()。

- A. 鉴定性考评
- B. 诊断性考评
- C. 评价性考评
- D. 总结性考评

9. 为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所,可让技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用()。

- A. 岗位工资
- B. 奖金
- C. 结构工资
- D. 浮动工资

10. 在制定职业生涯规划时,剖析自己、确定自己能力、分析生涯选择途径、规划发展目标,这是哪一种角色的定位?()

- A. 人力资源部
- B. 主管
- C. 员工
- D. 专家顾问

11. 中国劳动安全卫生工作的基本原则是:(1)安全第一,预防为主;(2)保护员工在劳动过程中的安全与健康;(3)()。

- A. 只管安全不管生产
- B. 管生产必须管安全
- C. 只管生产不管安全
- D. 安全必须靠员工自己管

12. 根据《劳动合同法》第八十二条的规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付多少工资?()

- A. 他每月应得的工资
- B. 二倍工资
- C. 五倍工资
- D. 十倍工资

13. 突发性故障维护主要是哪类维护?()

- A. 软件维护
- B. 硬件维护
- C. 数据文件维护
- D. 代码维护

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 3 分,共 21 分。在备选答案中选择 2 个或 2 个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题中括号内)

14. 从现实的应用形态来看,人力资源则包括哪几个部分()? 它们分别被看做是进行生产的各种具体能力。

- A. 体质
- B. 智力
- C. 关系
- D. 知识
- E. 技能

15. 人事管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责由下列任务所组成()。

- A. 设计调查问卷
- B. 把问卷发给调查对象
- C. 将结果表格化并加以解释
- D. 召开专家讨论鉴定会
- E. 把调查结果反馈给调查对象

16. 以校园招聘为例,对候选人资源的开发工作包括以下哪些方面的活动?()

- A. 准备并分发描述企业情况的小册子
- B. 与学校方面负责学生分配工作的单位建立联系,并确定与应聘者见面的日期
- C. 同一些学生组织接触,了解本届毕业学生的情况
- D. 准备并安排在校园内发行的报纸上刊登招聘广告
- E. 描绘招聘产出金字塔图

17. 在员工考评领域中,“考评”包括哪些形式?()

- A. 考试
- B. 面试
- C. 评价中心测验
- D. 情境考验
- E. 观察分析等

18. 经济性福利通常以金钱或实物为其形式,其主要形式有哪些?()

- A. 超时酬金
- B. 住房性福利
- C. 交通性福利
- D. 教育培训性福利
- E. 医疗保健性福利

19. 员工保障管理体系建设的原则有()。

- A. 普遍性原则
B. 个别性原则
C. 公平与效率结合原则
D. 政事分开原则
E. 管理服务社会化和法制化原则

20. 人力资源管理信息系统测试时要精心选取那些易于发生错误的数 据,同时要以十分挑剔的态度找出系统中的问题。一般要重点关注以下可能出现的错误()。

- A. 功能错误
B. 系统错误
C. 过程错误
D. 数据错误
E. 编程错误

得 分	评卷人

三、判断对错题(每小题 1 分,共 13 分。正确的在题后的括号中划
√,错误的划×)

21. 依据中国法律规定,未满 16 周岁的人不能参加劳动,即便参加劳动也不属于真正的人力资源。()

22. 围绕我国“一带一路”的伟大战略部署和重点工程的实施,我们应大力开发自然资源,并以此促进人类社会的长远发展。()

23. 人力资源规划的作用之一就是通过引进技术人才可以促使企业生产技术和其他工作流程变革,从而提高竞争优势。()

24. 人力资源会计只关注成本收益问题。()

25. 工作分析的结果是职务说明书。()

26. 目前网上招聘适合包括保密单位在内的所有的内资企业、外资或合资企业。()

27. 培训强调的是帮助培训对象获得目前工作所需的知识和能力,以更好的完成现在所承担的工作。()

28. 在现代人力资源管理中,员工的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一重要因素,员工的态度、观念对企业生产力及企业效益的影响日益加强。()

29. 技能工资制适用于生产专业化、自动化程度较高的生产流水作业,以及分工细,同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。()

30. 职业发展是指组织或者员工本人为确定的一个职业生涯的发展目标。()

31. 社会保障行政管理和基金运营由同一机构负责。()

32. 人是生产力中最重要的因素,而劳动关系是生产关系中的重要因素之一。()

33. 互联网时代的到来使计算机及其网络已成为人力资源管理者主要的工作工具。()

得 分	评卷人

四、案例分析类:案例选择题(每个小问4分,共16分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案)

飞龙集团曾在人才队伍建设方面存在的问题

1990年10月,飞龙集团只是一个注册资金75万元、员工几十人的小企业,而1991年实现利润400万元,1992年实现利润6000万元,1993年和1994年都超过2亿元。短短几年,飞龙集团可谓飞黄腾达,“牛气”冲天。您一定还记得这样的广告语:“大风起兮龙腾飞,五洲蔽日起飞龙”,“问鼎世界,再铸辉煌”。可自1995年6月飞龙集团突然在报纸上登出一则广告——飞龙集团进入休整,然后便不见踪迹,似乎在逃避所有的热点时间和热点场合,过上一种隐居生活,谁也说不清他们在干什么。1997年6月消失两年的姜伟突然从地下“钻”出来了。在记者招待会上坦言:这两年,我拒绝任何采访,完全切断与新闻界的来往,过着一种近乎与世隔绝的生活,闭门思过,修炼内功,以求脱胎换骨,改过自新。

姜伟两年的反省和沉思,姜伟的复出,为中国企业提供了一笔堪称“宝贵财富”的是他自称为“总裁的二十大失误”。其中特别提到了关于“人才的四大失误”。

(1)没有一个长远的人才战略。市场经济的本质是人才的竞争,这是老生常谈的问题。回顾飞龙集团的发展,除1992年向社会严格招聘营销人才外,从来没有对人才结构认真地进行过战略性设计。随机招收人员、凭人情招收人员,甚至出现亲情、家庭、联姻等不正常的招收人员的现象,而且持续3年之久。作为已经发展成为国内医药保健品前几名的公司,外人或许难以想象,公司竟没有一个完整的人才结构,竟没有一个完整地选择和培养人才的规章;一个市场经济竞争的前沿企业,竟没有实现人才管理、人才竞聘、人才使用的市场化。人员素质的偏低,造成企业处在一种低水平、低质量的运行状态。企业人才素质单一,知识互补能力很弱,不能成为一个有机的快速发展的整体。人才结构的不合理又造成企业各部门发展不均衡,出现弱企业、大市场、弱质检、大生产、弱财务、大营销等发展不均衡或无法协调发展的局面,经常出现由于人才结构的不合理,造成弱人才部门阻碍、破坏、停滞了强人才部门快速发展的局面。最后造成整个公司缓慢甚至停滞发展。由于没有长远的人才战略,也就没有人才储备构想。当企业发展到涉足新行业或跨入新阶段时,才猛然发现没有人才储备,所以在企业发展中经常处于人才短缺的状况,赶着鸭子上架,又往往付出惨重的学费。

(2)人才机制没有市场化。飞龙集团在人才观上有两个失误:一是人才轻易不流动,二是自己培养的土包子式的近亲人才。长时间忽视了重要部门、关键部门、急需部门对成熟人才的招聘和使用,导致了目前人员素质偏低、企业难以高质量运行的错误。

(3)单一的人才结构。由于专业的特性,飞龙集团从1993年开始,在无人才结构设计的前提下,盲目地大量招收中医药方向的专业人才,并且安插在企业所有部门和机构,造成企业高层、中层知识结构单一,导致企业人才结构不合理,严重地阻碍了一个大型企业的发展。

(4)人才选拔不畅。1993年3月,一位高层领导的失误造成营销中心主任离开公司,营销中心一度陷入混乱。这件事反映出飞龙集团的一个普遍现象——弱帅强将。造成这一现象的根本原因在于集团内部竞聘的机制没有解决,强将成不了强帅,弱帅占着位置不下来,强将根本不接受弱帅的管理,弱帅从根本上也管理不了强将,这实际上就造成了无法管理和不管理,出现军阀割据,占山为王。铁交椅本是国企病,却在飞龙集团这个民营企业蔓延。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

34. 飞龙集团在人才队伍建设上的失误说明()。
- A. 企业管理中,人的管理始终是第一位的
 - B. 人力资源战略规划只在人力资源管理部门的工作中发挥作用
 - C. 要把人才放在某个固定的部门长时期地工作
 - D. 要多用知识结构单一的人才,这样有利于把工作做好
35. 下面哪一项不是制定人力资源规划过程中的主要内容?()
- A. 预测未来的人力资源供给
 - B. 制定能保障人力资源供给的政策和措施
 - C. 供给与需求的平衡
 - D. 评估规划的有效性并进行调整、控制和更新
36. 通过招募、录用、培训、工作安排、工作调动、提升、发展和酬劳等行动来增加合格的人员,弥补预计的空缺。这属于人力资源规划的哪项活动?()
- A. 控制与评价
 - B. 人力资源预测
 - C. 行动计划
 - D. 人员档案资料管理
37. 将明显不符合职位要求的申请者排除在招聘过程之外的活动属于招聘程序的()。
- A. 寻找候选人阶段
 - B. 甄选阶段
 - C. 检查评估阶段
 - D. 招聘策略阶段

得 分	评卷人

五、案例分析类:案例问答题(每小问 12 分,共 24 分)

38. 案例: MBA 等于高层管理者吗?

在国内,中高层管理人员供不应求的矛盾十分突出,工商管理硕士的职业发展前景非常看好,尤其是从国外学成回国的 MBA 研究生。但是,在实现自己远大抱负、报效祖国的道路上,他们会遇到重新定位的问题:我是什么样的人,适合在哪种组织环境中发挥才能?为什么我会遇到这些意想不到的问题?下一步如何发展?一家职业咨询中心接待了两位在国外学 MBA 的求询者,他们共同的目的是获得对自己的客观评价,并希望知道自己究竟适合从事哪些方面的高层管理工作。于先生,36 岁,2006 年学成归国,现在一家著名计算机公司做市场总监。于先生精力充沛,比较乐观、自信,善于与人沟通并施加影响。经常从宏观角度出发考虑问题,分析问题理性而有深度,做事有较强的灵活性和适应性,创新意识较强,兴趣广泛,尤其对经营性活动非常感兴趣。职业咨询中心给他提出的发展建议是:适合从事制定目标、策略、计划等高层管理工作,适宜在鼓励自主、能够充分授权的领导下工作,适宜和组织性、计划性较强的同事和下属相配合,需要增强情绪稳定性。齐先生,29 岁,2008 年学成归国,现在一家著名医药公司做部门副经理。齐先生性格内向,很不喜欢与人交往,看待问题比较关注事物的细节问题,考虑问题细致,思路清晰,做事讲求原则,有很强的计划性和条理性,有时会固执,不灵活,对事务性活动很感兴趣,不喜欢研究性活动。职业咨询中心建议他:在组织目标任务确定、管理规范的环境中从事事务性管理工作,目前不适合做高层管理工作,需要增强与人交往的兴趣。

问答题:

(1)用职业选择理论来看于先生和齐先生两个人对于高管职位存在着差异,那么帕尔森的“职业一人”匹配论内涵是什么?

(2)学了 MBA 的个体应把自我的发展和组织的目标结合起来,在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是什么?

试卷代号:2195

国家开放大学(中央广播电视大学)2018年春季学期“开放专科”期末考试

人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2018年7月

一、单项选择题(每选对一小题给2分,共26分,不选、错选或多选均不得分)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|------|-------|
| 1. B | 2. A | 3. D | 4. D | 5. B |
| 6. A | 7. D | 8. B | 9. A | 10. C |
| 11. B | 12. B | 13. B | | |

二、多项选择题(每选对一小题给3分,共21分,不选、错选或少选均不得分)

- | | | | | |
|----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| 14. ABDE | 15. ABCE | 16. ABCD | 17. ABCDE | 18. ABCDE |
| 19. ACDE | 20. ABCDE | | | |

三、判断对错题(每小题判断正确给1分,共13分,漏判或错判均不得分)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 21. × | 22. × | 23. √ | 24. × | 25. √ |
| 26. × | 27. √ | 28. √ | 29. × | 30. √ |
| 31. × | 32. √ | 33. √ | | |

四、案例分析类:案例选择题(每选对一小题给4分,共16分,不选、错选均不得分)

- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 34. A | 35. B | 36. C | 37. B |
|-------|-------|-------|-------|

五、案例分析类:案例问答题(每小问答对要点者得10分,能结合案例回答者再得2分,每小问合计12分,本题两问共24分;评卷者可依据本参考答案,酌情给分)

38. 答案要点:

(1)高层管理者不仅需要具备较高的管理技能,更需要具备一些重要的人格特征。通过对两位先生的测评和咨询显示,他们都追求成功,有强烈的责任感,但是在人际沟通以及看待问题、做事的方式、职业兴趣上呈现较大的差异,正是这种差异导致了他们一个适合做高层管理人员,而另一个不适合。这也说明学了MBA并不一定就能担任高管。帕尔森的理论的内涵是在清楚认识、了解个人主观条件和职业需求条件的基础上,将主客观条件与职业需求条件相对照、相匹配,最后选择一种职业需求与个人特长相匹配的职业。

(2)在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是：

①建立明确的职业认同。个体要确定自己的职业锚,想选择什么职业、做什么工作;组织要明确我能够提供什么样的工作和职位。

②检查发展目标和价值观。个体要清楚我追求的生活目标和价值观,是稳定的生活还是要创立新的生活、朝哪个方向发展。组织要明确我需要什么人,什么价值观的人在我这有良好发展的可能?

③针对组织来说,要努力帮助员工实现自我。

试卷代号:2195

座位号

国家开放大学(中央广播电视大学)2018年秋季学期“开放专科”期末考试

人力资源管理 试题

2019年1月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

一、单项选择题(每小题 2 分,共 26 分。在备选答案中,选择一个正确答案并将答案题号填入题后的括号内)

1. 本身具有能动性特征的资源是()。
A. 自然资源
B. 资本资源
C. 信息资源
D. 人力资源
2. 根据组织的发展战略来制定的人力资源战略规划,并通过战略性的人力资源管理制度体系的建设,来促成这个组织战略目标的实现。这指的是什么?()
A. 人力资源战略
B. 战略人力资源
C. 组织战略
D. 军事战略
3. 通过检查人力资源目标的实现程度,提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划工作的哪项活动?()
A. 人员档案资料
B. 人力资源预测
C. 行动计划
D. 控制与评价
4. 员工离开组织之前由于工作效率低下而造成的损失费用应从人力资源成本的哪个项目中列支?()
A. 保障成本
B. 开发成本
C. 使用成本
D. 离职成本
5. 从目标管理角度看,你若喜欢目前所从事的工作,主要原因之一是()。
A. 领导信任我
B. 自己的愿望能够实现
C. 心理充实
D. 工作灵活

6. 分类招聘广告中一种能够在某一特定地区内将信息传递给大量正在寻找工作的人的便宜且最为常见的广告媒介是()。

- A. 报纸
- B. 杂志
- C. 广播电视
- D. 其他印刷品

7. 某公司财务部以前每天平均有 700 万元的应收款,公司特意为他们开设了一门培训课程,教他们如何更有效地追讨欠款。培训后评估发现财务部每天的应收款项下降到每天平均 300 万元,取得了较好的培训效果。请问公司是用哪一个指标对此次培训课程的效果进行评估的?()

- A. 反映
- B. 学习
- C. 行为
- D. 成果

8. 以服务于了解人事原因为目的的考评属于()。

- A. 鉴定性考评
- B. 诊断性考评
- C. 评价性考评
- D. 总结性考评

9. 为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所,可让技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用()。

- A. 岗位工资
- B. 奖金
- C. 结构工资
- D. 浮动工资

10. 在制定职业生涯规划时,剖析自己、确定自己能力、分析生涯选择途径、规划发展目标,这是哪一种角色的定位?()

- A. 人力资源部
- B. 主管
- C. 员工
- D. 专家顾问

11. 中国劳动安全卫生工作的基本原则是:(1)安全第一,预防为主;(2)保护员工在劳动过程中的安全与健康;(3)()。

- A. 只管安全不管生产
- B. 管生产必须管安全
- C. 只管生产不管安全
- D. 安全必须靠员工自己管

12. 根据《劳动合同法》第八十二条的规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付多少工资?()

- A. 他每月应得的工资
- B. 二倍工资
- C. 五倍工资
- D. 十倍工资

13. 突发性故障维护主要是哪类维护?()

- A. 软件维护
- B. 硬件维护
- C. 数据文件维护
- D. 代码维护

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 3 分,共 21 分。在备选答案中选择 2 个或 2 个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题后括号内)

14. 以下哪些法定劳动年龄以外的劳动人口属于现实的人力资源?()
- A. 未满 16 周岁的体操运动员 B. 未满 16 周岁的文艺演员
- C. 未满 16 周岁的特种工匠 D. 60 岁以上的男人
- E. 55 岁以上的女人
15. 人事管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责由下列任务所组成()。
- A. 设计调查问卷 B. 把问卷发给调查对象
- C. 将结果表格化并加以解释 D. 召开专家讨论鉴定会
- E. 把调查结果反馈给调查对象
16. 以校园招聘为例,对候选人资源的开发工作包括以下哪些方面的活动?()
- A. 准备并分发描述企业情况的小册子
- B. 与学校方面负责学生分配工作的单位建立联系,并确定与应聘者见面的日期
- C. 同一些学生组织接触,了解本届毕业学生的特点
- D. 准备并安排在校园内发行的报纸上刊登招聘广告
- E. 描绘招聘产出金字塔图
17. 在员工考评领域中,“考评”包括哪些形式?()
- A. 考试 B. 面试
- C. 评价中心测验 D. 情境考验
- E. 观察分析等
18. 员工保障管理体系建设的原则有()。
- A. 普遍性原则 B. 个别性原则
- C. 公平与效率结合原则 D. 政事分开原则
- E. 管理服务社会化和法制化原则
19. 根据《劳动合同法》规定,订立劳动合同,应当遵循什么原则?()
- A. 合法公平 B. 平等自愿
- C. 先发制人 D. 协商一致
- E. 诚实信用

20. 人力资源管理信息系统测试时要精心选取那些易于发生错误的数
据,同时要以十分挑剔的态度找出系统中的问题。一般要重点关注以下可能出现的错误()。

- A. 功能错误
- B. 系统错误
- C. 过程错误
- D. 数据错误
- E. 编程错误

得 分	评卷人

三、判断对错题(每小题 1 分,共 13 分。正确的在题后的括号中划
√,错误的划×)

- 21. 我国超过法定退休年龄的人不属于现实的人力资源。()
- 22. 围绕我国“一带一路”的伟大战略和“两个一百年宏伟目标”的具体实施,我们应大力
开发自然资源,并以此促进人类社会的长远发展。()
- 23. 人力资源规划的作用之一就是通过引进技术人才可以促使企业生产技术和其他工作
流程变革,从而提高竞争优势。()
- 24. 人力资源会计只关注成本收益问题。()
- 25. 工作分析的结果是职务说明书。()
- 26. 目前网上招聘适合包括保密单位在内的所有的内资企业、外资或合资企业。()
- 27. 培训强调的是帮助培训对象获得目前工作所需的知识和能力,以更好的完成现在所
承担的工作。()
- 28. 在现代人力资源管理中,员工的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一重要
因素,员工的态度、观念对企业生产力及企业效益的影响日益加强。()
- 29. 技能工资制适用于生产专业化、自动化程度较高的生产流水作业,以及分工细,同一
岗位技能要求差别不大的企业和工种。()
- 30. 职业发展是指组织或者员工本人为确定的一个职业生涯的发展目标。()
- 31. 社会保障行政管理和基金运营由同一机构负责。()
- 32. 人是生产力中最重要因素,而劳动关系是生产关系中的重要因素之一。()
- 33. 互联网时代的到来使计算机及其网络已成为人力资源管理者的主要工作工具。

()

得 分	评卷人

四、案例分析类:案例选择题(每个小问4分,共16分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案)

北京一家百货公司的工资制度

北京某百货公司的营业员的工资收入,除10%的基本工资外,90%是根据业绩取得的效益工资。并且要年终考核达标,才能拿全额效益工资,反之,扣一定数额的效益工资。效益工资按当年公司下达给商品柜组的销售任务和经营利润指标进行考核,同时把服务规范、商品质量、安全保卫等作为否定指标考核。采取2级分配方法,即实行公司对商品柜组,商品柜组对个人的层层清算考核。具体做法如下。公司对商品柜组:柜组工资=柜组销售额工资+柜组利润工资-公司对柜组其他指标考核扣罚额,其中,柜组销售额工资=柜组实际完成销售额×提取比例;经营大件商品柜组销售额工资占全部销售额工资的70%,经营一般商品的柜组的销售额工资占全部销售额工资的50%。柜组利润工资=柜组实际完成经营利润额×提取比例;经营大件商品柜组利润工资占全部利润工资的30%,经营一般商品的柜组的利润工资占全部利润工资的50%。柜组完成经营利润指标的,可提取全部利润工资,完不成的,每差1%减人均工资的1%;超额完成的,超10%以下的每超1%增1%的人均工资,超额完成10%以上的每超1%增1.5%的人均工资。柜组对营业员:营业员工资=营业员销售额工资+营业员利润工资-柜组对营业员其他指标考核扣罚额,其中,营业员销售额工资=个人实际完成销售额×提取比例;营业员必须完成当月销售指标的70%,如连续两次完不成,则下岗一次,拿该公司所在城市规定的最低工资,下岗两次,则解除合同。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

34. 该百货公司营业员的工资收入依据是()。
 - A. 营业员劳动的流动形态
 - B. 营业员劳动的物化形态
 - C. 营业员劳动的潜在形态
 - D. 以营业员的物化劳动为主,适当考虑营业员劳动的流动形态和潜在形态
35. 该百货公司90%的工资是什么形式?()
 - A. 绩效工资
 - B. 岗位工资
 - C. 技能工资
 - D. 结构工资
36. 该百货公司的工资制度具有如下特点()。
 - A. 不能调动员工特别是优秀员工的劳动积极性
 - B. 能防止工资成本过分膨胀
 - C. 员工收入有保证且较稳定
 - D. 员工会注重售后服务等非销售任务

37. 该百货公司实行什么类型的工资制度? ()

A. 结构工资制

B. 岗位工资制

C. 技能等级制

D. 绩效工资制

得 分	评卷人

五、案例分析类:案例问答题(每小问 12 分,共 24 分)

38.

刘先生与网络公司的薪酬纠纷

前年,刘先生被一家网络公司聘为部门经理。转正后月薪 6000 元。一年之后,他的薪水被降到了 3100 元,这让他无法接受。他与单位发生了争执,又过了一个月,单位以“工作不负责任、消极怠工”为由通知他待岗,待岗工资是 600 元,刘先生愤而辞职。很快这起纠纷闹到了玄武区法院。“我们根据生产经营的需要调整了他的工作岗位,相应地降低了他的工资标准,而并非克扣他的工资。”单位负责人在法庭上解释说。

法院依据《劳动合同法》等法律判决如下:

法院审理后发现,单位虽然说工资变化的原因是岗位变动,但出具的岗位变动通知单上,却没有时间和公章,不算是有效的证据。

法院还认为,单位以刘先生“工作不负责任、消极怠工”为由让他待岗,降低了他的收入与地位,但没有举证证明其调整岗位所依据的事实及调整岗位的合理性。据此法院判决单位补齐刘先生的工资并赔偿 2 万多元。

问答题(请简述下列问题要点或进行相关说明):

(1)根据上述案例,分析类似薪酬纠纷的劳动争议产生的主要原因。

(2)案例中该公司应如何遵守认真贯彻执行《劳动合同法》,使管理走上“法制化”轨道,并进一步提升和改进企业的人力资源管理水平?

试卷代号:2195

国家开放大学(中央广播电视大学)2018年秋季学期“开放专科”期末考试

人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2019年1月

一、单项选择题(每选对一小题给2分,共26分,不选、错选或多选均不得分)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|------|-------|
| 1. D | 2. A | 3. D | 4. D | 5. B |
| 6. A | 7. D | 8. B | 9. A | 10. C |
| 11. B | 12. B | 13. B | | |

二、多项选择题(每选对一小题给3分,共21分,不选、错选或少选均不得分)

- | | | | | |
|-----------|-----------|----------|-----------|----------|
| 14. ABCDE | 15. ABCE | 16. ABCD | 17. ABCDE | 18. ACDE |
| 19. ABDE | 20. ABCDE | | | |

三、判断对错题(每小题判断正确给1分,共13分,漏判或错判均不得分)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 21. × | 22. × | 23. √ | 24. × | 25. √ |
| 26. × | 27. √ | 28. √ | 29. × | 30. √ |
| 31. × | 32. √ | 33. √ | | |

四、案例分析类:案例选择题(每选对一小题给4分,共16分,不选、错选均不得分)

- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 34. D | 35. A | 36. B | 37. A |
|-------|-------|-------|-------|

五、案例分析类:案例问答题(每小问答对要点者得分10,能结合案例回答者再得2分,每小问合计12分,本题两问共24分;评卷者可参考标准答案,酌情给分)

38. 答案要点:

(1)根据劳动关系理论可知,像案例所述薪酬纠纷之类的劳动争议产生的原因有:

第一,劳动争议的内容是以劳动权利和义务为标的。

第二,劳动争议的实质是劳动关系主体的利益差别而导致的利益冲突。

(2)认真贯彻《劳动合同法》,进一步提升和改进企业人力资源管理水平

①及时订立具有约束力的《劳动合同》,避免企业因此付出高额的违法成本。根据《劳动合同法》第八十二条的规定,“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

②用人单位应当依法建立和完善人力资源管理的规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。根据《调解仲裁法》的规定,用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定发生争议的,由用人单位负举证责任。如单位举证不能,就要承担败诉后果。因此,必须要有确凿的事实和依据。

③在决定有关劳动报酬、劳动安全卫生、保险福利、职工培训等直接涉及劳动者切身利益的规章制度,应当与职工代表或工会平等协商确定。

④政府也要建立健全协调劳动关系三方机制,共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

我们认为,在实施《劳动合同法》的过程中,与其规避,还不如顺应法律规定,借助新法契机,进一步提升和改进企业人力资源管理水平,建立更加科学、合理、有效的人力资源管理体系。

试卷代号:2195

座位号

国家开放大学2019年春季学期期末统一考试

人力资源管理 试题

2019年7月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

一、单项选择题(每小题2分,共26分。在备选答案中,选择一个正确答案并将答案题号填入题中的括号内)

1. 具有内耗性特征的资源是()。
A. 自然资源
B. 人力资源
C. 矿产资源
D. 物质资源
2. 既体现了一个组织所处的竞争环境,也体现了一个组织的使命、远景和发展方向;还表明了一个组织,要实现战略目标和为了实现战略目标要进行的资源配置。这指的是组织的哪一方面?()
A. 组织的人力资源战略
B. 组织的战略人力资源
C. 组织战略
D. 组织实力
3. 在确定人员的净需求以后,就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人员的短缺或剩余。这是制定人力资源规划时哪一个步骤?()
A. 预测未来的人力资源供给
B. 预测未来的人力资源需求
C. 供给与需求的平衡
D. 制定能满足人力资源需求的政策和措施
4. 某公司录取的新员工需要岗位培训3个月时间才能达到标准生产能力,在这三个月都是按标准生产能力应得工资支付的。另外该员工在此期间由于未达到标准的操作水平,他的操作速度低于流水线上的其他员工,导致其他人的操作速度不得不减慢,因而造成产量损失。假设该员工按标准生产能力应得工资是2000元/月,按实际生产能力应得工资是800元/月;该新员工造成的流水线生产的损失是500元/月。那么该公司在岗培训期间新员工的开发成本是()。
A. 1700元
B. 5100元
C. 3600元
D. 2500元

5. 作为一名在岗职工,我严格遵守岗位要求,我可以将自己描述为:()无责任感。
- A. 从不 B. 比较
C. 较多 D. 总是
6. 招聘中运用评价中心技术频率最高的是()。
- A. 管理游戏 B. 公文处理
C. 案例分析 D. 角色扮演
7. 教员请学员在可以全面观察操作的位置上观察,教员可以把工作的操作步骤向学员解释清楚,把这一步与下一步的联系是什么交待清楚。这是培训工作的哪个阶段?()
- A. 准备阶段 B. 演示阶段
C. 试行操作阶段 D. 随访阶段
8. 下面哪种方式()是绩效反馈的基本形式。
- A. 书面通知 B. 邮件通知
C. 面谈 D. 电话沟通
9. 从工作本身以及完成工作中获得的回报,是()。
- A. 外在薪酬 B. 基本薪酬
C. 津贴 D. 内在薪酬
10. 一个新员工和组织之间相互发现、相互接纳、职业匹配和生涯定位,这个时期是职业发展阶段设计中所指的哪个阶段?()
- A. 进入组织阶段 B. 早期职业阶段
C. 中期职业阶段 D. 后期职业阶段
11. 失业保险基金的筹集主要有以下三个原则:()、无偿性原则、固定性原则。
- A. 随意性 B. 强制性原则
C. 自愿性原则 D. 平均摊派原则
12. 合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则,是建立什么的原则?()
- A. 劳动关系 B. 事实劳动关系
C. 劳动合同法 D. 劳动合同
13. 电源不正常引起软硬件损坏或数据破坏,这是 HRMIS 在哪个方面的安全问题?()
- A. 自然现象带来的安全隐患 B. 操作失误导致的安全问题
C. 病毒侵扰 D. 破坏或泄密

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 3 分,共 21 分。在备选答案中选择 2 个或 2 个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题中括号内)

14. 从现实的应用形态来看,人力资源则包括以下哪几个部分(),它们分别被看做是进行生产的各种具体能力。
- A. 体质 B. 智力
C. 关系 D. 知识
E. 技能

15. 下面哪些工作是人力资源战略的主要内容? ()
- A. 人力资源中长期规划 B. 人力资源引进与保留战略
- C. 人力资源培训与开发战略 D. 绩效和薪酬战略
- E. 组织文化发展战略
16. 通常一个企业的办公室主任要同时担负本单位的()等几项职责。
- A. 人事调配 B. 文书管理
- C. 日常行政事务处理 D. 负责市场营销业务
- E. 负责解决生产安全问题
17. 影响企事业单位招聘的内部因素可以分为哪几个方面? ()
- A. 空缺的职位的性质 B. 企事业单位的性质
- C. 企事业组织的形象 D. 人口和劳动力
- E. 劳动力市场条件
18. 按考评时间划分,可把员工考评的类型划分哪些种类? ()
- A. 定性考评 B. 定量考评
- C. 平时考评 D. 年终考评
- E. 综合考评
19. 薪酬制度设计的基本原则是()。
- A. 按劳取酬 B. 同工同酬
- C. 外部平衡 D. 内部平衡
- E. 合法保障
20. HRMIS 维护主要包括哪些工作? ()
- A. 软件维护 B. 硬件维护
- C. 数据文件维护 D. 代码维护
- E. 软件重设计

得 分	评卷人

三、判断对错题(每小题 1 分,共 13 分。正确的在题后的括号中划
√,错误的划×)

21. 人力资源是一定范围内的人口总体,它涵盖了城市和农村的所有人口。()
22. 组织中任何战略规划的实施都离不开人力资源战略的支撑。()
23. 人力资源规划包括组织的人力资源招聘、任用、考核、培训、薪酬、激励、文化等方面的计划。()
24. 人力资源成本会计既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资,又要研究如何计量目前录用人员的重置成本。()
25. 定额与定编定员是紧密相关的,定额是合理编制定员的前提。()
26. 如果企事业组织在当地有很好的口碑,则其招聘活动就会比其他企事业组织更成功。()

27. 员工培训只对员工进行专业知识技能的培训。()
28. 员工考评只能由员工的主管对其进行考评。()
29. 结构工资制适用于同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。如纺织工业。()
30. 职业生涯是指个体的职业工作经历。()
31. 失业保险的目标是给予失去工作的员工以补贴,不论其失去工作是自愿的还是非自愿的。()
32. 劳动关系是指劳动者为其所在组织提供劳动,并从该组织获得报酬形成的一种社会关系。()
33. HRMIS 是一种人力资源管理与信息技术有机融合的管理信息系统。()

得 分	评卷人

四、案例分析类:案例选择题(每个小问 4 分,共 16 分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案)

飞龙集团曾在人才队伍建设方面存在的问题

1990 年 10 月,飞龙集团只是一个注册资金 75 万元、员工几十人的小企业,而 1991 年实现利润 400 万元,1992 年实现利润 6000 万元,1993 年和 1994 年全都超过 2 亿元。短短几年,飞龙集团可谓飞黄腾达,“牛气”冲天。您一定还记得这样的广告语:“大风起兮龙腾飞,五洲蔽日起飞龙”,“问鼎世界,再铸辉煌”。可自 1995 年 6 月飞龙集团突然在报纸上登出一则广告——飞龙集团进入休整,然后便不见踪迹,似乎在逃避所有的热点时间和热点场合,过上一种隐居生活,谁也说不清他们在干什么。1997 年 6 月消失两年的姜伟突然从地下“钻”出来了。在记者招待会上坦言:这两年,我拒绝任何采访,完全切断与新闻界的来往,过着一种近乎与世隔绝的生活,闭门思过,修炼内功,以求脱胎换骨,改过自新。

姜伟两年的反省和沉思,姜伟的复出,为中国企业提供了一笔堪称“宝贵财富”的是他自称为“总裁的二十大失误”。其中特别提到了关于“人才的四大失误”。

(1)没有一个长远的人才战略。市场经济的本质是人才的竞争,这是老生常谈的问题。回顾飞龙集团的发展,除 1992 年向社会严格招聘营销人才外,从来没有对人才结构认真地进行过战略性设计。随机招收人员、凭人情招收人员,甚至出现亲情、家庭、联姻等不正常的招收人员的现象,而且持续 3 年之久。作为已经发展成为国内医药保健品前几名的公司,外人或许难以想象,公司竟没有一个完整的人才结构,竟没有一个完整地选择和培养人才的规章;一个市场经济竞争的前沿企业,竟没有实现人才管理、人才竞聘、人才使用的市场化。人员素质的偏低,造成企业处在一种低水平、低质量的运行状态。企业人才素质单一,知识互补能力很弱,不能成为一个有机的快速发展的整体。人才结构的不合理又造成企业各部门发展不均衡,出现弱企业、大市场、弱质检、大生产、弱财务、大营销等发展不均衡或无法协调发展的局面,经常出现由于人才结构的不合理,造成弱人才部门阻碍、破坏、停滞了强人才部门快速发展的局面。最后造成整个公司缓慢甚至停滞发展。由于没有长远的人才战略,也就没有人才储备构想。当企业发展到涉足新行业或跨入新阶段时,才猛然发现没有人才储备,所以在企业发展中经常处于人才短缺的状况,赶着鸭子上架,又往往付出惨重的学费。

(2)人才机制没有市场化。飞龙集团在人才观上有两个失误：一是人才轻易不流动，二是自己培养人才。长时间忽视了重要部门、关键部门、急需部门对成熟人才的招聘和使用，导致了目前人员素质偏低、企业难以高质量运行的错误。

(3)单一的人才结构。由于专业的特性，飞龙集团从1993年开始，在无人才结构设计的前提下，盲目地大量招收中医药方向的专业人才，并且安插在企业所有部门和机构，造成企业高层、中层知识结构单一，导致企业人才结构不合理，严重地阻碍了一个大型企业的发展。

(4)人才选拔不畅。1993年3月，一位高层领导的失误造成营销中心主任离开公司，营销中心一度陷入混乱。这件事反映出飞龙集团的一个普遍现象——弱帅强将。造成这一现象的根本原因在于集团内部竞聘的机制没有解决，强将成不了强帅，弱帅占着位置不下来，强将根本不接受弱帅的管理，弱帅从根本上也管理不了强将，这实际上就造成了无法管理和不管理，出现军阀割据，占山为王。铁交椅本是国企病，却在飞龙集团这个民营企业蔓延。

请你在认真读完该案例后，对下列问题做出选择：

34. 飞龙集团在人才队伍建设上的失误说明()。

- A. 企业管理中，人的管理始终是第一位的
- B. 人力资源战略规划只在人力资源管理部门的工作中发挥作用
- C. 要把人才放在某个固定的部门长时期地工作
- D. 要多用知识结构单一的人才，这样有利于把工作做好

35. 下面哪一项不是制定人力资源规划过程中的主要内容？()

- A. 预测未来的人力资源供给
- B. 制定能保障人力资源供给的政策和措施
- C. 供给与需求的平衡
- D. 评估规划的有效性并进行调整、控制和更新

36. 通过招募、录用、培训、工作安排、工作调动、提升、发展和酬劳等行动来增加合格的人员，弥补预计的空缺。这属于人力资源规划的哪项活动？()

- A. 控制与评价
- B. 人力资源预测
- C. 行动计划
- D. 人员档案资料

37. 将明显不符合职位要求的申请者排除在招聘过程之外的活动属于招聘程序的哪个阶段？()

- A. 寻找候选人阶段
- B. 甄选阶段
- C. 检查评估阶段
- D. 招聘策略阶段

得 分	评卷人

五、案例分析类:案例问答题(每小问 12 分,共 24 分)

38.

苏澳玻璃公司的人力资源战略规划

苏澳公司曾为人员空缺所困惑,特别是经理层次人员的空缺常使得公司陷入被动的局面。苏澳公司最近进行了公司人力资源规划。公司首先由四名人事部的管理人员负责收集和分析目前公司对生产部、市场与销售部、财务部、人事部四个职能部门的管理人员和专业技术人员的需求情况以及劳动力市场的供给情况,并估计在预测年度,各职能部门内部可能出现的关键职位空缺数量。上述结果用来作为公司人力资源规划的基础,同时也作为直线管理人员制定行动方案的基础。但是在这四个职能部门里制定和实施行动方案的过程(如决定技术培训方案、实行工作轮换等)是比较复杂的,因为这一过程会涉及到不同的部门,需要各部门的通力合作。例如,生产部经理为制定将本部门 a 员工的工作轮换到市场与销售部的方案,则需要市场与销售部提供合适的职位,人事部作好相应的人事服务(如财务结算、资金调拨等)。职能部门制定和实施行动方案过程的复杂性给人事部门进行人力资源规划也增添了难度,这是因为,有些因素(如职能部门间的合作的可能性与程度)是不可预测的,它们将直接影响到预测结果的准确性。苏澳公司的四名人事管理人员克服种种困难,对经理层的管理人员的职位空缺做出了较准确的预测,制定详细的人力资源规划,使得该层次上人员空缺减少了 50%,跨地区的人员调动也大大减少。另外,从内部选拔工作任职者人选的时间也减少了 50%,并且保证了人选的质量,合格人员的漏选率大大降低,使人员配备过程得到了改进。人力资源规划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯计划与发展等各项业务得到改进,节约了人力成本。苏澳公司取得上述进步,不仅仅是得利于人力资源规划的制定,还得利于公司对人力资源规划的实施与评价。在每个季度,高层管理人员会同人事咨询专家共同对上述四名人事管理人员的工作进行检查评价。这一过程按照标准方式进行,即这四名人事管理人员均要在以下 14 个方面做出书面报告:各职能部门现有人员;人员状况;主要职位空缺及候选人;其他职位空缺及候选人;多余人员的数量;自然减员;人员调入;人员调出;内部变动率;招聘人数;劳动力其他来源;工作中的问题与难点;组织问题及其他方面(如预算情况、职业生涯考察、方针政策的贯彻执行等)。同时,他们必须指出上述 14 个方面与预测(规划)的差距,并讨论可能的纠正措施。通过检查,一般能够对下季度在各职能部门应采取的措施达成一致意见。在检查结束后,这四名人事管理人员则对他们分管的职能部门进行检查。在此过程中,直线经理重新检查重点工作,并根据需要与人事管理人员共同制定行动方案。当直线经理与人事管理人员发生意见分歧时,往往可通过协商解决。行动方案上报上级主管审批。

问答题:

(1)根据该案例,请问编制人力资源规划的工作程序是怎样的?请对每一步骤做出解释或说明。

(2)苏澳公司制订的人力资源规划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯计划与发展等各项业务得到改进,节约了人力成本。那么在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是什么?

试卷代号:2195

国家开放大学2019年春季学期期末统一考试

人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2019年7月

一、单项选择题(每选对一小题给2分,共26分,不选、错选或多选均不得分)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|------|-------|
| 1. B | 2. C | 3. D | 4. B | 5. A |
| 6. B | 7. B | 8. C | 9. D | 10. B |
| 11. B | 12. D | 13. A | | |

二、多项选择题(每选对一小题给3分,共21分,不选、错选或少选均不得分)

- | | | | | |
|----------|-----------|---------|---------|--------|
| 14. ABDE | 15. ABCDE | 16. ABC | 17. ABC | 18. CD |
| 19. ABCE | 20. ABCD | | | |

三、判断对错题(每小题判断正确给1分,共13分,漏判或错判均不得分)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 21. √ | 22. √ | 23. √ | 24. √ | 25. √ |
| 26. √ | 27. × | 28. × | 29. × | 30. √ |
| 31. × | 32. √ | 33. √ | | |

四、案例分析类:案例选择题(每选对一小题给4分,共16分,不选、错选均不得分)

- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 34. A | 35. B | 36. C | 37. B |
|-------|-------|-------|-------|

五、案例分析类:案例问答题(每小问答对要点者得分10,能结合案例回答者再得2分,每小问合计12分,本题两问共24分;评卷者可参考标准答案,酌情给分)

38. 答案要点:

(1)编制人力资源规划的工作程序

人力资源规划是人力资源管理的一项重要工作,在人力资源管理体系中起着统一和协调的作用。在制定人力资源规划时,需要确定完成组织目标所需要的人员数量和类型,因而需要收集和分析各种信息并且预测人力资源的有效供给和未来的需求。在确定所需人员类型和数量以后,人力资源管理人员就可以着手制定战略计划和采取各种措施以获得所需要的人力资源。具体来说,人力资源规划制定过程主要包括以下五个步骤:

①预测未来的人力资源供给,即估计在未来某一时间构成劳动力队伍的人员数目和类型。在作这种预测时要细心地评估现有的人员状况及它们的运动模式。不过,供给预测仅仅与组织内部的人力资源有关。

②预测未来的人力资源需求,即预测由未来工作岗位的性质和要求所决定的人员素质和技能的类型。

③供给与需求的平衡。将人力资源需求和内部供给的预测值加以比较以确定人员的净需求。作比较时不仅要针对整个组织,而且要针对每一个工作岗位。

④制定能满足人力资源需求的政策和措施。在确定人员的净需求以后,就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人员的短缺或剩余。这两步实际上也是一个人力资源规划的管理决策过程。

⑤评估规划的有效性并进行调整、控制和更新。确定其是否对组织有用,即估计规划的有效性,为了做好这种评估,规划人员有必要首先确定评估标准。

(2)在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是:

①建立明确的职业认同。个体要确定自己的职业锚,想选择什么职业、做什么工作;组织要明确我能够提供什么样的工作和职位。

②检查发展目标和价值观。个体要清楚我追求的生活目标和价值观,是稳定的生活还是要创立新的生活、朝哪个方向发展。组织要明确我需要什么人,什么价值观的人在我这有良好发展的可能?

③针对组织来说,要努力帮助员工实现自我。

试卷代号:2195

座位号

国家开放大学2019年秋季学期期末统一考试

人力资源管理 试题

2020年1月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

一、单项选择题(每小题2分,共20分。在备选答案中,选择一个正确答案并将答案题号填入题后的括号内)

1. 预测由未来工作岗位的性质与要求所决定的人员素质和技能的类型,这是制定人力资源规划时哪一个步骤()。
A. 预测未来的人力资源供给
B. 预测未来的人力资源需求
C. 供给与需求的平衡
D. 制定能满足人力资源需求的政策和措施
2. 作为一名在岗职工,我严格遵守岗位要求,我可以将自己描述为()无责任感。
A. 从不
B. 比较
C. 较多
D. 总是
3. 拟定招工简章,进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段()。
A. 筹划与准备阶段
B. 宣传与报名阶段
C. 考核与录用阶段
D. 岗前教育与安置阶段
4. 教员请学员在可以全面观察操作的位置上观察,教员可以把工作的操作步骤向学员解释清楚,把这一步与下一步的联系是什么交待清楚。这是培训工作的哪个阶段()。
A. 准备阶段
B. 演示阶段
C. 试行操作阶段
D. 随访阶段

5. 绩效考评指标体系的设计在总体上要有条件、过程与结果三个方面的指标。例如对管理人员的考评,要看他最后取得的经济效益与社会效益,这可以使领导和管理人员重视与关心工作效果,纠正那种只管耕耘不问收获的管理行为,但有的人可能会因此片面追求效果而不讲效率与成本。因此还要根据投入产出之比来衡量效益。这是在指标设计时要坚持的()。

- A. 可考性原则
- B. 完备性原则
- C. 结构性原则
- D. 普遍性原则

6. 从工作本身以及完成工作中获得的回报,是()。

- A. 外在薪酬
- B. 基本薪酬
- C. 津贴
- D. 内在薪酬

7. 依据萨伯的观点,当临近退休的时候,人们就不得不面对职业生涯中的()。

- A. 成长阶段
- B. 探索阶段
- C. 确立阶段
- D. 衰退阶段

8. 失业保险基金的筹集主要有以下三个原则()、无偿性原则、固定性原则。

- A. 随意性
- B. 强制性原则
- C. 自愿性原则
- D. 平均摊派原则

9. 劳动合同一般都有试用期限。按我国《劳动法》的规定,试用期最长不超过()。

- A. 4个月
- B. 6个月
- C. 8个月
- D. 10个月

10. 为方便使用者正确操作系统,在 HRMIS 中设置大量的提醒功能和自动收发邮件功能,这体现了人力资源管理信息系统的什么特性()。

- A. 完整性
- B. 易用性
- C. 智能化
- D. 安全性

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 3 分,共 30 分。在备选答案中选择 2 个或 2 个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题后括号内)

11. 以下哪些法定劳动年龄以外的劳动人口属于现实的人力资源?()

- A. 未满 16 周岁的体操运动员
- B. 未满 16 周岁的文艺演员
- C. 未满 16 周岁的特种工匠
- D. 60 岁以上的男性工作者
- E. 55 岁以上的女性工作者

12. 下面哪些工作是人力资源战略的主要内容?()

- A. 人力资源中长期规划
- B. 人力资源引进与保留战略
- C. 人力资源培训与开发战略
- D. 绩效和薪酬战略
- E. 组织文化发展战略

13. 影响组织机构和职责业务分工定员的主要因素有哪些? ()
 - A. 环境因素
 - B. 管理人员个人的因素
 - C. 工作因素
 - D. 同类岗位数
 - E. 出勤率
14. 招聘的渠道大致有()。
 - A. 人才交流中心
 - B. 招聘洽谈会
 - C. 传统媒体与现代网上招聘
 - D. 校园招聘
 - E. 人才猎取
15. 下面各种方法有哪些是培训能用到的? ()
 - A. 讲授法
 - B. 角色扮演法
 - C. 观摩和实习
 - D. 远程教学法
 - E. 游戏和模拟工具训练法
16. 在员工考评领域中,“考评”包括哪些形式? ()
 - A. 考试
 - B. 测验
 - C. 面试和情境考验
 - D. 评价中心
 - E. 观察分析等
17. 薪酬具有哪些功能? ()
 - A. 补偿功能
 - B. 激励功能
 - C. 调节功能
 - D. 救济功能
 - E. 开发功能
18. 我国的社会保障主要包括()。
 - A. 社会保险
 - B. 社会救济
 - C. 社会福利
 - D. 优抚安置
 - E. 社会互助和社区服务等
19. 根据《劳动合同法》规定,订立劳动合同,应当遵循什么原则? ()
 - A. 合法公平
 - B. 平等自愿
 - C. 先发制人
 - D. 协商一致
 - E. 诚实信用
20. HRMIS 实施的流程主要包括哪些工作? ()
 - A. 成立实施组织
 - B. 进行系统业务部署
 - C. 安装系统软件
 - D. 进行操作培训
 - E. 进行模拟应用等

得 分	评卷人

三、判断对错题(每小题 1 分,共 10 分。正确的在题后的括号中划√,错误的划×)

21. 我国实施人才强国战略,就要强化人才资源的市场化配置,从而提高人才资源的利用效率,努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围。()
22. 为了评估规划的有效性,规划人员有必要首先确定评估标准。()
23. 效率定员计算法适用于一切能用劳动定额表现生产工作量的工种或岗位。()
24. 现在影响企事业组织招聘的内部因素有很多,其中企事业组织的性质是首要因素。()
25. 培训需求分析在三个层次上进行,即:员工层次、企业层次、战略层次。()
26. 在现代人力资源管理中,员工的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一重要因素,员工的态度、观念对企业生产力及企业效益的影响日益加强。()
27. 技能工资制适用于生产专业化、自动化程度较高的生产流水作业,以及分工细,同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。()
28. 员工可以通过组织目标的实现达成自己的职业发展目标。()
29. 即便用人单位及管理人员违章指挥,强令冒险作业,但为了严明劳动纪律,员工也必须服从执行,无权拒绝。()
30. 签定劳动合同是建立劳动关系的具体方式。()

得 分	评卷人

四、案例分析类:案例选择题(每个小问 4 分,共 16 分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案)

经典案例:

北京一家百货公司的工资制度

北京某百货公司的营业员的工资收入,除 10%的基本工资外,90%都是根据业绩取得的效益工资。并且要年终考核达标,才能拿全额效益工资,反之,扣一定数额的效益工资。效益工资按当年公司下达给商品柜组的销售任务和经营利润指标进行考核,同时把服务规范、商品质量、安全保卫等作为否定指标考核。采取 2 级分配方法,即实行公司对商品柜组,商品柜组对个人的层层清算考核。具体做法如下。公司对商品柜组:柜组工资=柜组销售额工资+柜组利润工资-公司对柜组其他指标考核扣罚额,其中,柜组销售额工资=柜组实际完成销售额×提取比例;经营大件商品柜组销售额工资占全部销售额工资的 70%,经营一般商品的柜组的销售额工资占全部销售额工资的 50%。柜组利润工资=柜组实际完成经营利润额×提取

比例;经营大件商品柜组利润工资占全部利润工资的30%,经营一般商品的柜组的利润工资占全部利润工资的50%。柜组完成经营利润指标的,可提取全部利润工资,完不成的,每差1%减人均工资的1%;超额完成的,超10%以下的每超1%增1%的人均工资,超额完成10%以上的每超1%增1.5%的人均工资。柜组对营业员:营业员工资=营业员销售额工资+营业员利润工资-柜组对营业员其他指标考核扣罚额,其中,营业员销售额工资=个人实际完成销售额×提取比例;营业员必须完成当月销售指标的70%,如连续两次完不成,则下岗一次,拿该公司所在城市规定的最低工资,下岗两次,则解除合同。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

31. 该百货公司营业员的工资收入依据是()。
 - A. 营业员劳动的流动形态
 - B. 营业员劳动的物化形态
 - C. 营业员劳动的潜在形态
 - D. 以营业员的物化劳动为主,适当考虑营业员劳动的流动形态和潜在形态
32. 该百货公司90%的工资是什么形式()。
 - A. 绩效工资
 - B. 岗位工资
 - C. 技能工资
 - D. 结构工资
33. 该百货公司的工资制度具有如下特点()。
 - A. 不能调动员工特别是优秀员工的劳动积极性
 - B. 能防止工资成本过分膨胀
 - C. 员工收入有保证且较稳定
 - D. 员工会注重售后服务等非销售任务
34. 该百货公司实行什么类型的工资制度()。
 - A. 结构工资制
 - B. 岗位工资制
 - C. 技能等级制
 - D. 绩效工资制

得 分	评卷人

五、案例分析类:案例问答题(每小问12分,共24分)

35.

苏澳玻璃公司的人力资源战略规划

苏澳公司曾为人员空缺所困惑,特别是经理层次人员的空缺常使得公司陷入被动的局面。苏澳公司最近进行了公司人力资源规划。公司首先由四名人事部的管理人员负责收集和分析目前公司对生产部、市场与销售部、财务部、人事部四个职能部门的管理人员和专业人员的需

求情况以及劳动力市场的供给情况,并估计在预测年度,各职能部门内部可能出现的关键职位空缺数量。上述结果用来作为公司人力资源规划的基础,同时也作为直线管理人员制定行动方案的基础。但是在这四个职能部门里制定和实施行动方案的过程(如决定技术培训方案、实行工作轮换等)是比较复杂的,因为这一过程会涉及到不同的部门,需要各部门的通力合作。例如,生产部经理为制定将本部门 a 员工的工作轮换到市场与销售部的方案,则需要市场与销售部提供合适的职位,人事部作好相应的人事服务(如财务结算、资金调拨等)。职能部门制定和实施行动方案过程的复杂性给人事部门进行人力资源规划也增添了难度,这是因为,有些因素(如职能部门间的合作的可能性与程度)是不可预测的,它们将直接影响到预测结果的准确性。苏澳公司的四名人事管理人员克服种种困难,对经理层的管理人员的职位空缺做出了较准确的预测,制定详细的人力资源规划,使得该层次上人员空缺减少了 50%,跨地区的人员调动也大大减少。另外,从内部选拔工作任职者人选的时间也减少了 50%,并且保证了人选的质量,合格人员的漏选率大大降低,使人员配备过程得到了改进。人力资源规划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯计划与发展等各项业务得到改进,节约了人力成本。苏澳公司取得上述进步,不仅仅是得利于人力资源规划的制定,还得利于公司对人力资源规划的实施与评价。在每个季度,高层管理人员会同人事咨询专家共同对上述四名人事管理人员的工作进行检查评价。这一过程按照标准方式进行,即这四名人事管理人员均要在以下 14 个方面做出书面报告:各职能部门现有人员;人员状况;主要职位空缺及候选人;其他职位空缺及候选人;多余人员的数量;自然减员;人员调入;人员调出;内部变动率;招聘人数;劳动力其他来源;工作中的问题与难点;组织问题及其他方面(如预算情况、职业生涯考察、方针政策的贯彻执行等)。同时、他们必须指出上述 14 个方面与预测(规划)的差距,并讨论可能的纠正措施。通过检查,一般能够对下季度在各职能部门应采取的措施达成一致意见。在检查结束后,这四名人事管理人员则对他们分管的职能部门进行检查。在此过程中,直线经理重新检查重点工作,并根据需要与人事管理人员共同制定行动方案。当直线经理与人事管理人员发生意见分歧时,往往可通过协商解决。行动方案上报上级主管审批。

问答题:

(1)根据该案例,请问编制人力资源规划的工作程序是怎样的?并对每一步骤做出说明。

(2)苏澳公司制订的人力资源规划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯计划与发展等各项业务得到改进,节约了人力成本。那么在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是什么?

试卷代号:2195

国家开放大学2019年秋季学期期末统一考试

人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2020年1月

一、单项选择题(每选对一小题给2分,共20分,不选、错选或多选均不得分。)

- | | | | | |
|------|------|------|------|-------|
| 1. B | 2. A | 3. B | 4. B | 5. C |
| 6. D | 7. D | 8. B | 9. B | 10. C |

二、多项选择题(每选对一小题给3分,共30分,不选、错选或少选均不得分。)

- | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 11. ABCDE | 12. ABCDE | 13. ABC | 14. ABCDE | 15. ABCDE |
| 16. ABCDE | 17. ABC | 18. ABCDE | 19. ABDE | 20. ABCDE |

三、判断对错题(每小题判断正确给1分,共10分,漏判或错判均不得分。)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 21. √ | 22. √ | 23. √ | 24. × | 25. √ |
| 26. √ | 27. × | 28. √ | 29. × | 30. √ |

四、案例分析类:案例选择题(每选对一小题给4分,共16分,不选、错选均不得分。)

- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 31. D | 32. A | 33. B | 34. A |
|-------|-------|-------|-------|

五、案例分析类:案例问答题(每小问答对要点者得分10,能结合案例回答者再得2分,每小问合计12分,本题两问共24分;评卷者可参考标准答案,酌情给分。)

35. 答案要点:

(1)编制人力资源规划的工作程序

人力资源规划是人力资源管理的一项重要工作,在人力资源管理体系中起着统一和协调的作用。在制定人力资源规划时,需要确定完成组织目标所需要的人员数量和类型,因而需要收集和分析各种信息并且预测人力资源的有效供给和未来的需求。在确定所需人员类型和数量以后,人力资源管理人员就可以着手制定战略计划和采取各种措施以获得所需要的人力资源。具体来说,人力资源规划制定过程主要包括以下五个步骤:

①预测未来的人力资源供给,即估计在未来某一时间构成劳动力队伍的人员数目和类型。在作这种预测时要细心地评估现有的人员状况及它们的运动模式。不过,供给预测仅仅与组织内部的人力资源有关。

②预测未来的人力资源需求,即预测由未来工作岗位的性质和要求所决定的人员素质和技能的类型。

③供给与需求的平衡。将人力资源需求和内部供给的预测值加以比较以确定人员的净需求。作比较时不仅要针对整个组织,而且要针对每一个工作岗位。

④制定能满足人力资源需求的政策和措施。在确定人员的净需求以后,就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人员的短缺或剩余。这两步实际上也是一个人力资源规划的管理决策过程。

⑤评估规划的有效性并进行调整、控制和更新。确定其是否对组织有用,即估计规划的有效性,为了做好这种评估,规划人员有必要首先确定评估标准。

(2)在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是:

①建立明确的职业认同。个体要确定自己的职业锚,想选择什么职业、做什么工作;组织要明确我能够提供什么样的工作和职位。

②检查发展目标和价值观。个体要清楚我追求的生活目标和价值观,是稳定的生活还是要创立新的生活、朝哪个方向发展。组织要明确我需要什么人,什么价值观的人在我这有良好发展的可能?

③针对组织来说,要努力帮助员工实现自我。

试卷代号:2195

座位号□□

国家开放大学2020年春季学期期末统一考试

人力资源管理 试题

2020年7月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

一、单项选择题(每小题 2 分,共 20 分。在备选答案中,选择一个正
确答案并将答案题号填入题后的括号内)

1. 在确定人员的净需求以后,就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人员的短缺或剩余。这是制定人力资源规划时哪一个步骤()。
- A. 预测未来的人力资源供给
B. 预测未来的人力资源需求
C. 供给与需求的平衡
D. 制定能满足人力资源需求的政策和措施
2. 适合于冰箱厂流水作业岗位的任务分析方法是()。
- A. 决策表
B. 语句描述
C. 时间列形式
D. 任务清单
3. 招聘中运用评价中心技术频率最高的是()。
- A. 管理游戏
B. 公文处理
C. 案例分析
D. 角色扮演
4. 企业对新录用的员工进行集中的培训,这种方式叫做()。
- A. 岗前培训
B. 在岗培训
C. 离岗培训
D. 业余自学
5. 下面哪种方式()是绩效反馈的基本形式。
- A. 书面通知
B. 邮件通知
C. 面谈
D. 电话沟通

6. 在贯彻按劳取酬原则时,需要以哪种劳动为主要依据,同时考虑哪几种劳动来进行分配()。
- A. 物化劳动;潜在劳动和流动劳动 B. 潜在劳动;物化劳动和流动劳动
C. 流动劳动;物化劳动和潜在劳动 D. 物化劳动;流动劳动和固定劳动
7. 一个新员工和组织之间相互发现、相互接纳、职业匹配和生涯定位,这个时期是职业发展阶段设计中所指的哪个阶段()。
- A. 进入组织阶段 B. 早期职业阶段
C. 中期职业阶段 D. 后期职业阶段
8. 既吸收了传统型的养老保险制度的优点,又借鉴了个人帐户模式的长处;既体现了传统意义上的社会保险的社会互济、分散风险、保障性强的特点,又强调了员工的自我保障意识和激励机制。这种养老保险制度叫做()。
- A. 投保资助型养老保险
B. 强制储蓄型养老保险
C. 国家统筹型养老保险
D. 社会统筹与个人帐户相结合的基本养老保险
9. 合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则,是建立什么的原则()。
- A. 劳动关系 B. 事实劳动关系
C. 劳动合同法 D. 劳动合同
10. 电源不正常引起软硬件损坏或数据破坏,这是 HRMIS 在哪个方面的安全问题()。
- A. 自然现象带来的安全隐患 B. 操作失误导致的安全问题
C. 病毒侵扰 D. 破坏或泄密

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 3 分,共 30 分。在备选答案中选择 2 个或 2 个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题后括号内)

11. 从现实的应用形态来看,人力资源则包括以下哪几个部分(),它们分别被看做是进行生产的各种具体能力。
- A. 体质 B. 智力
C. 关系 D. 知识
E. 技能
12. 下面哪些工作是人力资源战略的主要内容?()
- A. 人力资源中长期规划 B. 人力资源引进与保留战略
C. 人力资源培训与开发战略 D. 绩效和薪酬战略
E. 组织文化发展战略

13. 通常一个企业的办公室主任要同时担负本单位的()等几项职责。
- A. 人事调配
 - B. 文书管理
 - C. 日常行政事务处理
 - D. 负责市场营销业务
 - E. 负责解决生产安全问题
14. 影响企事业单位招聘的内部因素可以分为哪几个方面? ()
- A. 空缺的职位的性质
 - B. 企事业单位的性质
 - C. 企事业单位的形象
 - D. 人口和劳动力
 - E. 劳动力市场条件
15. 在岗前培训中人力资源部门为新员工主要提供哪些方面的信息? ()
- A. 工作职责
 - B. 企业概况
 - C. 公司文化
 - D. 基本政策与制度
 - E. 工资福利
16. 按考评时间划分,可把员工考评的类型划分哪些种类? ()
- A. 定性考评
 - B. 定量考评
 - C. 平时考评
 - D. 年终考评
 - E. 综合考评
17. 薪酬制度设计的基本原则是()。
- A. 按劳取酬
 - B. 同工同酬
 - C. 外部平衡
 - D. 内部平衡
 - E. 合法保障
18. 新员工的录用程序主要包括()。
- A. 录用决策
 - B. 确定并公布录用名单
 - C. 通知被录用者并签定试用合同
 - D. 新员工入职试用
 - E. 转正并签订正式合同
19. 根据我国《劳动法》和《企业劳动争议处理条例》等法律规定,解决劳动争议的途径有哪些? ()
- A. 劳动争议协商
 - B. 劳动争议调解
 - C. 劳动争议仲裁
 - D. 劳动争议诉讼
 - E. 劳动争议判决
20. HRMIS 维护主要包括哪些工作? ()
- A. 软件维护
 - B. 硬件维护
 - C. 数据文件维护
 - D. 代码维护
 - E. 软件重设计

得 分	评卷人

三、判断对错题(每小题 1 分,共 10 分。正确的在题后的括号中划

√,错误的划×)

21. 人力资源规划包括组织的人力资源招聘、任用、考核、培训、薪酬、激励、文化等方面的计划。()
22. 人力资源成本会计既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资,又要研究如何计量目前录用人员的重置成本。()
23. 定额与定编定员是紧密相关的,定额是合理编制定员的前提。()
24. 如果企事业组织在当地有很好的口碑,则其招聘活动就会比其他企事业组织更成功。()
25. 员工培训只对员工进行专业知识技能的培训。()
26. 员工考评只能由员工的主管对其进行考评。()
27. 结构工资制适用于同一岗位技能要求差别不大的企业和工种,如纺织工业企业。()
28. 职业生涯是指个体的职业工作经历。()
29. 失业保险的目标是给予失去工作的员工以补贴,不论其失去工作是非自愿的还是非自愿的。()
30. 劳动关系是指劳动者为其所在组织提供劳动,并从该组织获得报酬形成的一种社会关系。()

得 分	评卷人

四、案例分析类:案例选择题(每个小问 4 分,共 16 分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案)

经典案例:

工作职责分歧

一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。车间主任叫操作工把洒掉的机油清扫干净,操作工拒绝执行,理由是工作说明书里并没有包括清扫的条文。车间主任顾不上去查工作说明书上的原文,就找来一名服务工做清扫。但服务工同样拒绝,他的理由是工作说明书里也没有包括这一类工作。车间主任威胁说要把他解雇,因为这种服务工是分配到车间来做杂务的临时工。服务工勉强同意,但是干完之后立即向公司投诉。

有关人员看了投诉后,审阅了三类人员的工作说明书:机床操作工、服务工和勤杂工。机床操作工的工作说明书规定:操作工有责任保持机床的清洁,使之处于可操作状态,但并未提及清扫地面。服务工的工作说明书规定:服务工有责任以各种方式协助操作工,如领取原材料和工具,随叫随到,即时服务,但也没有明确写明包括清扫工作。勤杂工的工作说明书中确实包含了各种形式的清扫,但是他的工作时间是从正常工人下班后开始。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

31. 你认为出现这一分歧的根本原因是()。
- A. 该车间的员工素质不好
- B. 车间主任缺乏人格魅力
- C. 工作说明书不够明确、具体和全面
- D. 勤杂工仅在正常工人下班后才上岗
32. 对于服务工的投诉,你认为该如何解决()。
- A. 辞退服务工
- B. 驳回服务工的投诉
- C. 对服务工要适当进行批评
- D. 对服务工要进行表扬
33. 你认为该公司在管理上不需要改进的是()。
- A. 要根据实际情况来进行工作分析和评价,并制定工作说明书
- B. 把操作工、服务工和勤杂工的岗位职责进一步明确
- C. 要求员工必须无条件地服从领导
- D. 该公司要注意培育和发挥团队精神
34. 如果对车床工的工作如实记录,来分析他的工作,以便重新编写工作说明书,那这种工作分析方法是()。
- A. 关键事件技术
- B. 主管人员分析法
- C. 问卷调查法
- D. 纪实分析法

得 分	评卷人

五、案例分析类:案例问答题(每小问 12 分,共 24 分)

35.

招聘中层管理者的困难

远翔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。传统上,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他们新职责的技能。

这样,公司决定改为从外部招募,尤其是招聘那些企业管理专业的好学生。通过一个职业招募机构,公司得到了许多有良好训练的工商管理专业毕业生作候选人。他们录用了一些,并先放在基层管理职位上,以便为今后提为中层管理人员做好准备。不料在两年之内,所有这些都离开了该公司。

公司只好又回到以前的政策,从内部提拔;但又碰到了过去同样素质欠佳的问题。不久就有几个重要职位的中层管理人员将要退休了,他们的空缺急待称职的后继者。

问答题(请简述下列问题要点):

(1)可见这家公司招募中层管理者真不容易,请解释员工招聘的作用。

(2)公司要想留住高素质的员工,就要解决员工保障等后顾之忧,那么员工保障管理体系建设的原则是什么?

试卷代号:2195

国家开放大学2020年春季学期期末统一考试

人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2020年7月

一、单项选择题(每选对一小题给2分,共20分,不选、错选或多选均不得分。)

- | | | | | |
|------|------|------|------|-------|
| 1. D | 2. A | 3. B | 4. A | 5. C |
| 6. A | 7. B | 8. D | 9. D | 10. A |

二、多项选择题(每选对一小题给3分,共30分,不选、错选或少选均不得分。)

- | | | | | |
|----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 11. ABDE | 12. ABCDE | 13. ABC | 14. ABC | 15. BCDE |
| 16. CD | 17. ABCE | 18. ABCDE | 19. ABCD | 20. ABCD |

三、判断对错题(每小题判断正确给1分,共10分,漏判或错判均不得分。)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 21. √ | 22. √ | 23. √ | 24. √ | 25. × |
| 26. × | 27. × | 28. √ | 29. × | 30. √ |

四、案例分析类:案例选择题(每选对一小题给4分,共16分,不选、错选均不得分。)

- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 31. C | 32. D | 33. C | 34. D |
|-------|-------|-------|-------|

五、案例分析类:案例问答题(每小问答对要点者得分10,能结合案例回答者再得2分,每小问合计12分,本题两问共24分;评卷者可参考标准答案,酌情给分。)

35. 答案要点:

(1)员工招聘的作用

第一,确保录用人员的质量,提高组织人力资源的核心竞争力。

第二,改善组织的人力资源结构,增强组织的创新能力。

第三,扩大组织知名度,吸引潜在人才。

第四,促进员工的合理流动,发挥员工的潜能,实现人力资源的最优配置。

(2)员工保障管理体系建设的原则

①保障人权,满足社会成员基本生活需求原则。

②普遍性原则。对公民实行普遍的社会保障,也是建立社会保障制度体系共同奉行的一条基本原则。

③社会保障的范围和标准与经济发展水平相适应的原则。

④公平与效率结合原则。

⑤政事分开原则。社会保障行政管理和基金运营要由不同机构负责。

⑥管理服务社会化和法制化原则。

试卷代号:2195

座位号

国家开放大学2020年春季学期期末统一考试

人力资源管理 试题

2020 年 9 月

题 号	一	二	三	四	五	总 分
分 数						

得 分	评卷人

一、单项选择题(每小题 2 分,共 20 分。在备选答案中,选择一个正确答案并将答案题号填入题后的括号内)

1. 通过对人力资源的开发和配置,消除劳动力耗费并获得劳动力生产的能力。这是指人力资源的什么特性()。
 - A. 智力性
 - B. 时效性
 - C. 可控性
 - D. 再生性
2. 估计在未来某一时间构成劳动力队伍的人员数目和类型。这是制定人力资源规划时哪一个步骤()。
 - A. 预测未来的人力资源供给
 - B. 预测未来的人力资源需求
 - C. 供给与需求的平衡
 - D. 制定能满足人力资源需求的政策和措施
3. 从目标管理角度看,你若喜欢目前所从事的工作,主要原因之一是()。
 - A. 领导信任我
 - B. 自己的愿望能够实现
 - C. 心理充实
 - D. 工作灵活
4. 对被招聘的人员进行体格检查,这是企业招聘工作的哪个阶段()。
 - A. 筹划与准备阶段
 - B. 宣传与报名阶段
 - C. 考核与录用阶段
 - D. 岗前教育与安置阶段

5. 某公司财务部以前每天平均有 700 万元的应收款,公司特意为他们开设了一门培训课程,教他们如何更有效地追讨欠款。培训后评估发现财务部每天的应收款项下降到每天平均 300 万元,取得了较好的培训效果。请问公司是用哪一个指标对此次培训课程的效果进行评估的?()

- A. 反映
- B. 学习
- C. 行为
- D. 成果

6. 要求考核者对所有员工从绩效最高者到绩效最低者进行排序的方法,是比较排序法中的哪种方法()。

- A. 简单排序法
- B. 交替配对排序法
- C. 配对比较法
- D. 强制分布法

7. 为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所,可让技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用()。

- A. 岗位工资
- B. 奖金
- C. 结构工资
- D. 浮动工资

8. 根据各种职业生涯设计读物所展示的方法,进行自我测定,自我评价,从而把握职业方向。这是一种什么样的个人职业生涯设计方法()。

- A. 自行设计法
- B. 专家预测法
- C. 评价中心法
- D. 生命计划法

9. 中国劳动安全卫生工作的基本原则是:(1)安全第一,预防为主;(2)保护员工在劳动过程中的安全与健康;(3)()。

- A. 只管安全不管生产
- B. 管生产必须管安全
- C. 只管生产不管安全
- D. 安全必须靠员工自己管

10. 根据《劳动合同法》第八十二条的规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付多少工资()。

- A. 他每月应得的工资
- B. 二倍工资
- C. 五倍工资
- D. 十倍工资

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 3 分,共 30 分。在备选答案中选择 2 个或 2 个以上正确答案,并将正确的答案题号填入题后括号内)

11. 下面哪些工作是人力资源战略的主要内容()。

- A. 人力资源中长期规划
- B. 人力资源引进与保留战略
- C. 人力资源培训与开发战略
- D. 绩效和薪酬战略
- E. 组织文化发展战略

12. 人力资源需求预测的方法有()。

- A. 德尔菲法
- B. 回归分析法
- C. 因果分析法
- D. 成就需要分析法
- E. 物质刺激法

13. 与传统的招聘模式相比,网络招聘一般具有以下特点()。
- A. 扩大招聘范围
 - B. 发布招聘信息
 - C. 解除时空限制
 - D. 降低招聘成本
 - E. 提高招聘效率
14. 职业品质培训主要包括哪些内容()。
- A. 职业态度
 - B. 责任感
 - C. 职业道德
 - D. 职业行为习惯
 - E. 本企业的文化
15. 技术等级水平考评的内容有哪些()。
- A. 技术等级证书
 - B. 工作经验
 - C. 知识
 - D. 技能
 - E. 文化程度
16. 经济性福利通常以金钱或实物为其形式,其主要形式有哪些()。
- A. 超时酬金
 - B. 住房性福利
 - C. 交通性福利
 - D. 教育培训性福利
 - E. 医疗保健性福利
17. 职业生涯的发展常常伴随着年龄的增长而变化,因此可以将一个人的职业生涯划分为以下哪几个不同的阶段()。
- A. 成长阶段
 - B. 探索阶段
 - C. 确立阶段
 - D. 维持阶段
 - E. 下降阶段
18. 我国的社会保障主要包括()。
- A. 社会保险
 - B. 社会救济
 - C. 社会福利
 - D. 优抚安置
 - E. 社会互助和社区服务等
19. 我国《劳动法》第三条规定,员工可依法享有哪些权利()。
- A. 劳动权与休息权
 - B. 民主管理权与劳动保护权
 - C. 劳动报酬权与社会保险权
 - D. 职业培训权
 - E. 劳动争议提请处理权等
20. 进行 HRMIS 的测试应围绕的指标是()。
- A. 完整性与集成性
 - B. 易用性与自助性
 - C. 开放性与灵活性
 - D. 输出功能强
 - E. 智能化和安全性

得 分	评卷人

三、判断对错题(每小题 1 分,共 10 分。正确的在题后的括号中划
√,错误的划×)

21. 组织中任何战略规划的实施都离不开人力资源战略的支撑。()
22. 为了评估规划的有效性,规划人员有必要首先确定评估标准。()
23. 工作分析作为一种活动,其主体是工作分析者,客体是工作环境。()
24. 招聘程序的第一步是招募。()
25. 员工培训的内容主要有两个方面:即业务技能和业务知识。()
26. 员工考评只能由员工的主管对其进行考评。()
27. 在贯彻按劳取酬原则时,需要综合考虑三种劳动形态,即潜在形态、流动形态和物化形态,应以潜在劳动为主要依据,同时考虑物化劳动和流动劳动来进行分配。()
28. 职业生涯管理只是员工对自己的职业工作经历进行设计和规划的过程。()
29. 要搞好员工保障管理体系建设,就必须保障人权,满足社会成员基本生活需求。()
30. 劳动关系是指劳动者为其组织提供劳动,并从组织获得报酬形成的一种社会关系。()

得 分	评卷人

四、案例分析类:案例选择题(每个小问 4 分,共 16 分。根据每个案
例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选
出一个正确答案)

经典案例: 飞龙集团曾在人才队伍建设方面存在的问题

1990 年 10 月,飞龙集团只是一个注册资金 75 万元、员工几十人的小企业,而 1991 年实现利润 400 万元,1992 年实现利润 6000 万元,1993 年和 1994 年全都超过 2 亿元。短短几年,飞龙集团可谓飞黄腾达,“牛气”冲天。您一定还记得这样的广告语:“大风起兮龙腾飞,五洲蔽日起飞龙”,“问鼎世界,再铸辉煌”。可自 1995 年 6 月飞龙集团突然在报纸上登出一则广告——飞龙集团进入休整,然后便不见踪迹,似乎在逃避所有的热点时间和热点场合,过上一种隐居生活,谁也说不清他们在干什么。1997 年 6 月消失两年的姜伟突然从地下“钻”出来了。在记者招待会上坦言:这两年,我拒绝任何采访,完全切断与新闻界的来往,过着一种近乎与世隔绝的生活,闭门思过,修炼内功,以求脱胎换骨,改过自新。

姜伟两年的反省和沉思,姜伟的复出,为中国企业提供了一笔堪称“宝贵财富”的是他自称为“总裁的二十大失误”。其中特别提到了关于“人才的四大失误”。

(1)没有一个长远的人才战略。市场经济的本质是人才的竞争,这是老生常谈的问题。回顾飞龙集团的发展,除 1992 年向社会严格招聘营销人才外,从来没有对人才结构认真地进行过战略性设计。随机招收人员、凭人情招收人员,甚至出现亲情、家庭、联姻等不正常的招收人员的现象,而且持续 3 年之久。作为已经发展成为国内医药保健品前几名的公司,外人或许难

以想象,公司竟没有一个完整的人才结构,竟没有一个完整地选择和培养人才的规章;一个市场经济竞争的前沿企业,竟没有实现人才管理、人才竞聘、人才使用的市场化。人员素质的偏低,造成企业处在一种低水平、低质量的运行状态。企业人才素质单一,知识互补能力很弱,不能成为一个有机的快速发展的整体。人才结构的不合理又造成企业各部门发展不均衡,出现弱企业、大市场、弱质检、大生产、弱财务、大营销等发展不均衡或无法协调发展的局面,经常出现由于人才结构的不合理,造成弱人才部门阻碍、破坏、停滞了强人才部门快速发展的局面。最后造成整个公司缓慢甚至停滞发展。由于没有长远的人才战略,也就没有人才储备构想。当企业发展到涉足新行业或跨入新阶段时,才猛然发现没有人才储备,所以在企业发展中经常处于人才短缺的状况,赶着鸭子上架,又往往付出惨重的学费。

(2)人才机制没有市场化。飞龙集团在人才观上有两个失误:一是人才轻易不流动,二是自己培养人才。长时间忽视了重要部门、关键部门、急需部门对成熟人才的招聘和使用,导致了目前人员素质偏低、企业难以高质量运行的错误。

(3)单一的人才结构。由于专业的特性,飞龙集团从1993年开始,在无人才结构设计的前提下,盲目地大量招收中医药方向的专业人才,并且安插在企业所有部门和机构,造成企业高层、中层知识结构单一,导致企业人才结构不合理,严重地阻碍了一个大型企业的发展。

(4)人才选拔不畅。1993年3月,一位高层领导的失误造成营销中心主任离开公司,营销中心一度陷入混乱。这件事反映出飞龙集团的一个普遍现象——弱帅强将。造成这一现象的根本原因在于集团内部竞聘的机制没有解决,强将成不了强帅,弱帅占着位置不下来,强将根本不接受弱帅的管理,弱帅从根本上也管理不了强将,这实际上就造成了无法管理和不管理,出现军阀割据,占山为王。铁交椅本是国企病,却在飞龙集团这个民营企业蔓延。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

31. 飞龙集团在人才队伍建设上的失误说明()。
- A. 企业管理中,人的管理始终是第一位的
 - B. 人力资源战略规划只在人力资源管理部门的工作中发挥作用
 - C. 要把人才放在某个固定的部门长时期地工作
 - D. 要多用知识结构单一的人才,这样有利于把工作做好
32. 下面哪一项不是制定人力资源规划过程中的主要内容?()。
- A. 预测未来的人力资源供给
 - B. 制定能保障人力资源供给的政策和措施
 - C. 供给与需求的平衡
 - D. 评估规划的有效性并进行调整、控制和更新
33. 通过招募、录用、培训、工作安排、工作调动、提升、发展和酬劳等行动来增加合格的人员,弥补预计的空缺。这属于人力资源规划的哪项活动()。
- A. 控制与评价
 - B. 人力资源预测
 - C. 行动计划
 - D. 人员档案资料
34. 将明显不符合职位要求的申请者排除在招聘过程之外的活动属于招聘程序的哪个阶段()。
- A. 寻找候选人阶段
 - B. 甄选阶段
 - C. 检查评估阶段
 - D. 招聘策略阶段

得 分	评卷人

五、案例分析类:案例问答题(每小问 12 分,共 24 分)

35.

刘先生与网络公司的薪酬纠纷

前年,刘先生被一家网络公司聘为部门经理。转正后月薪 6000 元。一年之后,他的薪水被降到了 3100 元,这让他无法接受。他与单位发生了争执,又过了一个月,单位以“工作不负责任、消极怠工”为由通知他待岗,待岗工资是 600 元,刘先生愤而辞职。很快这起纠纷闹到了玄武区法院。“我们根据生产经营的需要调整了他的工作岗位,相应地降低了他的工资标准,而并非克扣他的工资。”单位负责人在法庭上解释说。

法院依据《劳动合同法》等法律判决如下:

法院审理后发现,单位虽然说工资变化的原因是岗位变动,但出具的岗位变动通知单上,却没有时间和公章,不算是有效的证据。

法院还认为,单位以刘先生“工作不负责任、消极怠工”为由让他待岗,降低了他的收入与地位,但没有举证证明其调整岗位所依据的事实及调整岗位的合理性。据此法院判决单位补齐刘先生的工资并赔偿 2 万多元。

问答题(请简述下列问题要点或进行相关说明):

(1)根据上述案例,分析类似薪酬纠纷的劳动争议产生的主要原因。

(2)案例中该公司应如何遵守认真贯彻执行《劳动合同法》,使管理走上“法制化”轨道,并进一步提升和改进企业的人力资源管理水平?

试卷代号:2195

国家开放大学2020年春季学期期末统一考试

人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2020年9月

一、单项选择题(每选对一小题给2分,共20分,不选、错选或多选均不得分。)

- | | | | | |
|------|------|------|------|-------|
| 1. D | 2. A | 3. B | 4. C | 5. D |
| 6. A | 7. A | 8. A | 9. B | 10. B |

二、多项选择题(每选对一小题给3分,共30分,不选、错选或少选均不得分。)

- | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 11. ABCDE | 12. AB | 13. ACDE | 14. ABCD | 15. ABCD |
| 16. ABCDE | 17. ABCDE | 18. ABCDE | 19. ABCDE | 20. ABCDE |

三、判断对错题(每小题判断正确给1分,共10分,漏判或错判均不得分。)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 21. √ | 22. √ | 23. × | 24. × | 25. × |
| 26. × | 27. × | 28. × | 29. √ | 30. √ |

四、案例分析类:案例选择题(每选对一小题给4分,共16分,不选、错选均不得分。)

- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 31. A | 32. B | 33. C | 34. B |
|-------|-------|-------|-------|

五、案例分析类:案例问答题(每小问答对要点者得分10,能结合案例回答者再得2分,每小问合计12分,本题两问共24分;评卷者可参考标准答案,酌情给分。)

35. 答案要点:

(1)根据劳动关系理论可知,像案例所述薪酬纠纷之类的劳动争议产生的原因有:

第一,劳动争议的内容是以劳动权利和义务为标的。

第二,劳动争议的实质是劳动关系主体的利益差别而导致的利益冲突。

(2)认真贯彻《劳动合同法》,进一步提升和改进企业人力资源管理水平

①及时订立具有约束力的《劳动合同》,避免企业因此付出高额的违法成本。根据《劳动合同法》第八十二条的规定,“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

②用人单位应当依法建立和完善人力资源管理的规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。根据《调解仲裁法》的规定,用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定发生争议的,由用人单位负举证责任。如单位举证不能,就要承担败诉后果。因此,必须要有确凿的事实和依据。

③在决定有关劳动报酬、劳动安全卫生、保险福利、职工培训等直接涉及劳动者切身利益的规章制度,应当与职工代表或工会平等协商确定。

④政府也要建立健全协调劳动关系三方机制,共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

我们认为,在实施《劳动合同法》的过程中,与其规避,还不如顺应法律规定,借助新法契机,进一步提升和改进企业人力资源管理水平,建立更加科学、合理、有效的人力资源管理体系。

试卷代号:2195

座位号

国家开放大学2020年秋季学期期末统一考试

人力资源管理 试题

2021年1月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

一、单项选择题(每小题2分,共26分。在备选答案中,选择一个正确答案号并填入括号内)

1. 某人在甲单位是人才,到乙单位可能就不是人才了;又如某人在上世纪80年代是劳模,但到本世纪后就不一定是劳模了。这说明人力资源具有()的特点。
A. 活动性
B. 时效性
C. 可控性
D. 变化性与不稳定性
2. 关注组织发展战略的人力资源供给保障如接班人问题,将人力资源管理置于组织经营发展系统,促进组织基业常青和绩效的长效化、最大化。这指的是哪一方面?()
A. 人力资源战略
B. 战略人力资源
C. 组织战略
D. 军事战略
3. 在确定人员的净需求以后,就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人员的短缺或剩余。这是制定人力资源规划时哪一个步骤?()
A. 预测未来的人力资源供给
B. 预测未来的人力资源需求
C. 供给与需求的平衡
D. 制定能满足人力资源需求的政策和措施
4. 既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资,又要研究如何计量目前录用人员的重置成本。这指的是哪种会计内容?()
A. 人力资源会计
B. 人力资源成本会计
C. 人力资源价值会计
D. 人力资源社保基金会计
5. 某车间共有设备8台,每台开动两班次,每人看管定额4台,问此车间应该定员为几人?()
A. 4
B. 2
C. 8
D. 6

6. 拟定招工简章,进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段? ()
- A. 筹划与准备阶段 B. 宣传与报名阶段
C. 考核与录用阶段 D. 岗前教育与安置阶段
7. 教员请学员在可以全面观察操作的位置上观察,教员可以把工作的操作步骤向学员解释清楚,把这一步与下一步的联系是什么交待清楚。这是培训工作的哪个阶段? ()
- A. 准备阶段 B. 演示阶段
C. 试行操作阶段 D. 随访阶段
8. 绩效考评指标体系的设计在总体上要有条件、过程与结果三个方面的指标。例如对管理人员的考评,要看他最后取得的经济效益与社会效益,这可以使领导和管理人员重视与关心工作效果,纠正那种只管耕耘不问收获的管理行为,但有的人可能会因此片面追求效果而不讲效率与成本。因此还要根据投入产出之比来衡量效益。这是在指标设计时要坚持的()。
- A. 可考性原则 B. 完备性原则
C. 结构性原则 D. 普遍性原则
9. 在贯彻按劳取酬原则时,需要以哪种劳动为主要依据,同时考虑哪几种劳动来进行分配()。
- A. 物化劳动;潜在劳动和流动劳动
B. 潜在劳动;物化劳动和流动劳动
C. 流动劳动;物化劳动和潜在劳动
D. 物化劳动;流动劳动和固定劳动
10. 人与职业相匹配的职业选择理论最早是由()提出的。
- A. 美国波士顿大学教授帕尔森
B. 美国约翰·霍普金斯大学教授霍兰德
C. 美国心理学家佛隆教授
D. 美国心理学家薛恩教授
11. 既吸收了传统型的养老保险制度的优点,又借鉴了个人账户模式的长处;既体现了传统意义上的社会保险的社会互济、分散风险、保障性强的特点,又强调了员工的自我保障意识和激励机制。这种养老保险制度叫做()。
- A. 投保资助型养老保险
B. 强制储蓄型养老保险
C. 国家统筹型养老保险
D. 社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险
12. 根据《劳动合同法》第八十二条的规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付多少工资? ()
- A. 他每月应得的工资 B. 二倍工资
C. 五倍工资 D. 十倍工资
13. 为方便使用者正确操作系统,在 HRMIS 中设置大量的提醒功能和自动收发邮件功能,这体现了人力资源管理信息系统的什么特性? ()
- A. 完整性 B. 易用性
C. 智能化 D. 安全性

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 3 分,共 15 分。在备选答案中选择 2 个或 2 个以上正确答案号并填入括号内)

14. 人力资源需求预测的方法有()。
- A. 德尔菲法 B. 回归分析法
C. 因果分析法 D. 成就需要分析法
E. 物质刺激法
15. 以校园招聘为例,对候选人资源的开发工作包括以下哪些方面的活动?()
- A. 准备并分发描述企业情况的小册子
B. 与学校方面负责学生分配工作的单位建立联系,并确定与应聘者见面的日期
C. 同一些学生组织接触,了解本届毕业学生的特点
D. 准备并安排在校园内发行的报纸上刊登招聘广告
E. 描绘招聘产出金字塔图
16. 按考评标志可把员工考评的类型划分哪些种类?()
- A. 常模参照性考评 B. 效标参照性考评
C. 无标准的内容考评 D. 绩效考评
E. 非绩效考评
17. 我国的社会保障主要包括()。
- A. 社会保险 B. 社会救济
C. 社会福利 D. 优抚安置
E. 社会互助和社区服务等
18. HRMIS 中人力资源规划模块包含哪些主要功能?()
- A. 组织架构设计 B. 部门设计
C. 职位设计 D. 部门编制设计
E. 入职评价

得 分	评卷人

三、判断对错题(每小题 1 分,共 13 分。正确的在括号中划√,错误的划×)

19. 人力资源是一定范围内的人口总体,它涵盖了城市和农村的所有人口。()
20. 为了实现中华民族复兴,圆一个中国梦,建立和谐社会,实现科学发展、和平崛起等国家的战略任务,我们应竭力开发自然资源,并以此促进人类社会的长远发展。()
21. 为了评估人力资源规划的有效性,规划人员有必要首先确定评估标准。()
22. 人力资源价值会计,研究人力资源对组织产生的价值。()
23. 效率定员计算法适用于一切能用劳动定额表现生产工作量的工种或岗位。()

24. 通过人才交流服务中心招聘人员,有针对性强费用低廉等优点,但对于热门人才或高级人才效果不太理想。()
25. 培训需求分析在三个层面上进行,即:员工层面、企业层面、战略层面。()
26. 在现代人力资源管理中,员工的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一重要因素,员工的态度、观念对企业生产力及企业效益的影响日益加强。()
27. 产品数量主要取决于机械设备的性能的行业适宜采用计件工资制。()
28. 员工可以通过组织目标的实现达成自己的职业发展目标。()
29. 对女职工和未成年工实行特殊保护只是一项特殊规定,它不属于劳动保护的范畴。()
30. 签定劳动合同是建立劳动关系的具体方式。()
31. 选择好一个合适的 HRMIS 是组织实施信息化人力资源管理能否成功的关键。()

得 分	评卷人

四、案例选择题(每个小问 4 分,共 16 分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案,并填入括号中)

工作职责分歧

一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。车间主任叫操作工把洒掉的机油清扫干净,操作工拒绝执行,理由是工作说明书里并没有包括清扫的条文。车间主任顾不上去查工作说明书上的原文,就找来一名服务工做清扫。但服务工同样拒绝,他的理由是工作说明书里也没有包括这一类工作。车间主任威胁说要把他解雇,因为这种服务工是分配到车间来做杂务的临时工。服务工勉强同意,但是干完之后立即向公司投诉。有关人员看了投拆后,审阅了三类人员的工作说明书:机床操作工、服务工和勤杂工。机床操作工的工作说明书规定:操作工有责任保持机床的清洁,使之处于可操作状态,但并未提及清扫地面。服务工的工作说明书规定:服务工有责任以各种方式协助操作工,如领取原材料和工具,随叫随到,即时服务,但也没有明确写明包括清扫工作。勤杂工的工作说明书中确实包含了各种形式的清扫,但是他的工作时间是从正常工人下班后开始。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

32. 你认为出现这一分歧的根本原因是()。
- 该车间的员工素质不好
 - 车间主任缺乏人格魅力
 - 工作说明书不够明确、具体和全面
 - 勤杂工仅在正常工人下班后才上岗
33. 对于服务工的投诉,你认为该如何解决?()
- 辞退服务工
 - 驳回服务工的投诉
 - 对服务工要适当进行批评
 - 对服务工要进行表扬

34. 你认为该公司在管理上不需要改进的是()。

- A. 要根据实际情况来进行工作分析和评价,并制定工作说明书
- B. 把操作工、服务工和勤杂工的岗位职责进一步明确
- C. 要求员工必须无条件地服从领导
- D. 该公司要注意培育和发挥团队精神

35. 如果对车床工的工作如实记录,来分析他的工作,以便重新编写工作说明书,那这种工作分析方法是()。

- A. 关键事件技术
- B. 主管人员分析法
- C. 问卷调查法
- D. 纪实分析法

得 分	评卷人

五、案例分析问答题(每小问 15 分,共 30 分)

36. 案例:某电子公司的绩效考核与薪酬管理

(1)原则:

保障基本生活的同时,充分调动各位员工的积极性和创造性,鼓励个人努力奋斗,强调团结协作,促使公司和所有员工共同进步、发展。

(2)依据:

根据公司、部门、个人的考核结果,每月进行一次工资核算。

(3)特点:

强调个人努力与团结协作的统一性;工作报酬和工作奖惩的统一性;员工个人命运与公司命运一体化;不强调资历,只看重现实的工作表现;定量评价与定性分析相结合;业绩考核与工资待遇、奖惩相互依存,考核是客观依据,待遇、奖惩是结果。这样将逐步使公司的管理走上“法制化”轨道,避免“人治”、主观臆猜等造成的不良后果。在公司这个大家庭中,对事不对人,使各位员工身感公正、合理、科学,积极进取,促进公司、员工共同进步。

(4)方法:

- ①根据对各工作岗位的职责分析和员工面谈,确定每个人的基本工资额和岗位工资额;
- ②根据公司、部门、个人的考核结果,确定公司、部门及个人业绩系数;
- ③按以下方案确定各位员工的工资额,并按此发放薪酬。

基本工资+岗位工资×公司系数×部门系数×个人绩效系数

分析问答题:

(1)结合案例,请问绩效管理一般包括哪些步骤?(15 分)

(2)请问基本工资制度的设计包括哪些程序?(15 分)

试卷代号:2195

国家开放大学2020年秋季学期期末统一考试

人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2021年1月

一、单项选择题(每选对一小题给2分,共26分,不选、错选或多选均不得分)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|------|-------|
| 1. D | 2. B | 3. D | 4. B | 5. A |
| 6. B | 7. B | 8. C | 9. A | 10. A |
| 11. D | 12. B | 13. C | | |

二、多项选择题(每选对一小题给3分,共15分,不选、错选或少选均不得分)

- | | | | | |
|--------|----------|---------|-----------|----------|
| 14. AB | 15. ABCD | 16. ABC | 17. ABCDE | 18. ABCD |
|--------|----------|---------|-----------|----------|

三、判断对错题(每小题判断正确给1分,共13分,漏判或错判均不得分)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 19. √ | 20. × | 21. √ | 22. √ | 23. √ |
| 24. √ | 25. √ | 26. √ | 27. × | 28. √ |
| 29. × | 30. √ | 31. √ | | |

四、案例选择题(每选对一小题给4分,共16分,不选、错选均不得分)

- | | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 32. C | 33. D | 34. C | 35. D |
|-------|-------|-------|-------|

五、案例分析问答题(每小问答对要点者得10分,能对案例分析者再得5分,每小问合计15分,本题两问共30分;评卷者可依据本参考答案,酌情给分)

36. (1)结合案例,请问绩效管理一般包括哪些步骤?(15分)

答案要点:

绩效管理的步骤一般包括:

按照工作实施的先后顺序和步骤来考察,绩效管理由五个部分构成:

第一,界定绩效。

第二,设计绩效考核系统。

第三,实施绩效考核。

第四,对绩效考核记录进行分析和评价。

第五,反馈结果与纠正误差。把绩效考核的结论通知员工。

(2)请问基本工资制度的设计包括哪些程序?(15分)

答案要点:

基本工资制度的设计由下面7个程序或步骤组成:

第一步:组织付酬原则与政策的制定。

第二步:工作设计与工作分析。

第三步:工作评估。

第四步:工资结构设计。

第五步:工资状况调查及数据收集。

第六步:工资分级与定薪。

第七步:工资制度的执行控制与调整。