

试卷代号:1057

座位号

中央广播电视大学 2008—2009 学年度第一学期“开放本科”期末考试

### 人力资源管理 试题

2009 年 1 月

题号	一	二	三	四	五	六	总分
分数							

得分	评卷人

一、判断正误(每小题 1 分,共 10 分。正确的在题前的括号中划√,错误的划×)

- ( ) 1. 人力资源管理与人事管理的主要区别体现在内容上。
- ( ) 2. 与经济人假设相应的管理工作的重点在于考虑人的情感。
- ( ) 3. 泰罗在社会人假设的基础上提出了“人际关系理论”。
- ( ) 4. 人际关系理论要求管理人员不应只注意完成任务,而应把重点放在关心人和满足人的需要上。
- ( ) 5. 职务与职位并非一一对应,一个职位可能不只一个职务。
- ( ) 6. 在现代企业中,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。
- ( ) 7. 培训强调的是帮助培训对象获得目前工作所需的知识 and 能力,以更好地完成现在所承担的工作。
- ( ) 8. 结构工资就是由岗位工资与技能工资组合而成的一种岗技工资。
- ( ) 9. 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。
- ( ) 10. 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。

得 分	评卷人

二、单项选择题(每小题 1.5 分,共 15 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)

- 具有内耗性特征的资源是( )
  - 自然资源
  - 人力资源
  - 矿产资源
  - 物质资源
- 让被试根据一个或一组图形或文字材料讲述一个完整故事的测评方法被称为( )
  - 联想技术
  - 构成技术
  - 表现技术
  - 个案分析技术
- 某企业对 10 名新招来的员工进行上岗前培训,从讲课到实习一共花了 5000 元费用,请问这笔费用应从人力资源成本的哪个项目中列支?( )
  - 获得成本
  - 开发成本
  - 使用成本
  - 保障成本
- 下面哪一项不是人本管理的基本要素?( )
  - 企业人
  - 环境
  - 文化
  - 产品
- 管理人员定员的方法是( )
  - 设备定员法
  - 效率定员法
  - 职责定员法
  - 利益定员法
- 在培训中,先由教师综合介绍一些基本概念与原理,然后围绕某一专题进行讨论的培训方式,是( )
  - 讲授法
  - 研讨法
  - 角色扮演法
  - 案例分析法
- 考评对象的基本单位是( )
  - 考评要素
  - 考评标志
  - 考评标度
  - 考评标准

8. 劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下,遭受意外伤害、职业病以及因这两种情况造成死亡,在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时,劳动者或其遗属能够从国家、社会得到必要的现金补偿。这是哪种社会保险制度? ( )

- A. 养老保险
- B. 医疗保险
- C. 失业保险
- D. 工伤保险

9. 劳动合同一般都有试用期。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. 服装厂规定缝纫车间工人每天加工完成30件衬衫,即30件/工日。这是哪种常见的定额形式?( )

- A. 时间定额
- B. 产量定额
- C. 服务定额
- D. 看管定额

得分	评卷人

三、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,并将正确的答案题号填入题后括号内)

1. 对于人力资源管理,正确的认识是:( )
- A. 以人为核心
  - B. 视人为中心
  - C. 以事为中心
  - D. 视人为物
  - E. 视人为成本
2. 人员分析的目的是分析人员匹配的合理性,需要分析的问题有:( )
- A. 谁做?
  - B. 为何由此人做?
  - C. 可否让其他人做?
  - D. 应当由谁来做?
  - E. 应当在何处做?
3. 影响企事业组织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. 企事业组织的性质
  - C. 企事业组织的形象
  - D. 人口和劳动力
  - E. 劳动力市场条件

4. 按考评标志可把员工考评的类型划分为哪些种类? ( )

- 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

5. 岗位工资制在实施中可以采取哪些形式? ( )

- A. 基础工资制
- B. 单一型岗位工资制
- C. 技能工资制
- D. 衔接可变型岗位工资制
- E. 岗效工资制
- F. 重合可变型岗位工资制
- G. 社会保险权
- H. 劳动争议提请处理权等

得 分	评卷人

四、案例选择题(每个小问3分,共15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)

### 前景内燃机公司的激励问题

前景内燃机公司最高层主管人员长期忧虑的一个问题是:生产车间的工人对他们的工作缺乏兴趣。其结果就是产品质量不得不由检验科来保证。对于那些在最后检验中不合格的产品,公司找到的解决方法就是在一个特别的车间内设置一个由技术高的工匠组成的班组,安排在生产线的最后,由他们来解决质量问题。由于这种方法费用高,而且发现的质量问题大多是装配时不小心等可以实现预防的差错造成的。因此,公司中很多人对于使用这种事后处理方法感觉不满意。当然,也有的差错是由于设计不合理造成。

在公司总裁的催促下,分公司总经理召集他的主要部门主管开会研究这个问题该如何解决。生产经理刘伟断言,这些问题是工程设计方面的问题。他认为,只要工程设计上仔细地设计部件和整体结构,许多质量问题就不会出现。他又责怪人事部门没有更好地挑选工人,并且没有让员工的使用部门参与到选拔工作中来。他特别指出装配工人的流动率每月高达5%以上,且星期一的矿工率经常达到20%。他的见解是:用这样的劳动力,没有一个生产部门能够有效的运作。

总工程师王选认为,部件和整机结构都设计得很好。如果标准要求再严格一点儿,生产就会非常困难和费时,成本就会大幅度提高。

人事经理刘彦从多方面来说明人事问题。首先,她指出,由于本公司有强有力的工会,她的部门对公司雇佣和留用工人有很少或根本没有控制权。其次,她观察到车间的工作是单调和非常辛苦的。所以公司不应该期望工人对于这种工作除了领取工资外还会有什么兴趣。但是刘彦说,她相信公司可以想办法提高工人的兴趣。如果工人承担的工作范围能够扩大的话,必然会出现高质量的工作以及较低的缺勤率和流动率。当问她的建议是什么时,她向公司推荐做两件事:一是要工人掌握集中操作技能,而不是只是作一项简单的工作。二是工人每星期轮流换班,从生产线的的一个位置换到另一个位置上,这样可以为工人提供新的和更有挑战性的工作。

这些建议被采用并付诸实行。使每个人觉得意外的是:工人对新计划表示极大的不满。一个星期后,装配线关闭罢工。工人们声称,新计划只是一种管理上的诡计:使他們要做比以前更多的工作,并且训练他们去替代其他工人而不增加任何工资。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

1. 针对企业产品质量存在的问题,企业的高层领导专门开会讨论解决方案,在会议上大家见解不一致,典型的看法有以下四种。你认为哪个看法更可取? ( )
  - A. 由于一些质量问题是设计原因造成的,应该着眼于提高设计人员素质
  - B. 为了让工人负起责任来,应该制定详细的工作规范,要求他们严格执行
  - C. 在生产过程中的每个工序都由检验员进行检验,及早发现问题,及早解决
  - D. 根本原因是工人缺乏兴趣和责任感,因此应该首先从提高工人的责任心和归属感入手
2. 从案例中我们可以看出,人事经理刘彦试图通过改变工作的方式和扩大工作范围来提高工人的兴趣。这种方式属于双因素理论中的什么因素? ( )
  - A. 保健因素
  - B. 激励因素
  - C. 改变工作方式是保健因素,扩大工作范围是激励因素
  - D. 信息不足以做出判断
3. 双因素理论是谁提出来的? ( )
  - A. 马斯洛
  - B. 阿得佛
  - C. 赫兹伯格
  - D. 麦克里兰

4. 工人对新计划表示极大的不满,这属于什么因素? ( )

- A. 保健因素
- B. 激励因素
- C. 二者均有
- D. 二者均无

5. 人事经理刘彦的建议和改进方式并没有取得预期的效果。你认为最可能的原因是什么? ( )

- A. 工作方式的改变和工作范围的扩大并没有改变工作本身枯燥乏味的现实
- B. 事先没有和工人进行充分的沟通
- C. 事先没有做充分的宣传
- D. 其他部门的管理者没有予以配合

得 分	评卷人

五、简答题(每小题 10 分,共 30 分)

1. 人力资源管理功能有哪些?
2. 人力资源投资的范围有哪几个方面?
3. 选择职业生涯的途径。

得 分	评卷人

六、案例分析题(15 分,请按要求运用所学理论联系案例中的实际情况来分析)

实例:

**夏教授的建议**

当夏教授到京泰钢管公司参观访问时,接待并陪同他访问的年轻人孙晋给他留下了深刻印象。孙晋是该公司人力资源经理助理,主要负责工作分析。公司专门指派了一位工业工程师到人力资源部门,协助孙晋进行工作设计。夏教授也曾被人力资源经理聘来研究该公司的工作分析体系,并提出改进的建议。他曾在人力资源办公室与孙晋一起浏览了工作说明书的所有文件,并发现这些说明总体上是完整的,而且与所完成的工作是直接相关的。

参观访问的第一站就是焊接分厂张岩副厂长的办公室。这是一间十几平方米的房间,位于厂房一楼,四周都装了玻璃窗。当孙晋走近时,张岩正站在办公室外。“您好,孙助理”,他说。“您好,张厂长,”孙晋说,“这是夏教授。我们能看一看您的工作说明书并跟您聊一会儿吗?当然”,张岩说着打开了门,“进来吧,请坐。我就把它们拿来。”从他们坐的地方恰好能看

到工作现场的工人。在他们查阅每项工作说明书时,都有可能观察到工人实际中的工作。张岩很熟悉每项工作。“这儿的工作说明书是怎样与业绩评价相联系的呢?”夏教授问道。“是这样,”张岩答道,“我只是根据工作说明书中规定的项目来评估员工业绩,而这些项目是由具体的工作分析来决定的。用这些项目来评价业绩能使我在工作发生变化、以前的说明不再能够准确反映现有工作情况时,及时修改工作说明。孙助理已经为所有中层以上干部制定了培训计划,所以我们都了解工作分析、工作说明书和业绩评价之间的关系。我认为这是一个很好的系统。”

孙晋和夏教授继续参观了工厂的其他几个生产区,发现了类似的情况。孙晋似乎与每个分厂厂长、车间主任以及他们拜访的三位总厂领导的关系都很好。当他们回到办公室时,夏教授正考虑着他将向厂长提出什么建议。

**思考题:**

1. 景泰公司工作分析的显著特点是什么? 你认为夏教授应向厂长提交一份什么样的报告?
2. 试述工业工程师与人力资源经理助理在工作分析中可能存在的关系。

试卷代号:1057

中央广播电视大学 2008—2009 学年度第一学期“开放本科”期末考试

## 人力资源管理 试题答案及评分标准

(供参考)

2009 年 1 月

### 一、判断正误(每小题判断正确给 1 分,共 10 分,漏判或错判均不得分)

1. ×            2. ×            3. ×            4. √            5. ×  
6. √            7. √            8. ×            9. ×            10. √

### 二、单项选择题(每选对一小题给 1.5 分,共 15 分,不选、错选或多选均不得分)

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

### 三、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)

1. AB            2. ABCD            3. ABC            4. ABC            5. BDF

### 四、案例选择题(每选对一小题给 3 分,共 15 分,不选、错选均不得分)

1. D            2. B            3. C            4. A            5. B

### 五、简答题(每小题答全要点者得 10 分,共 30 分;未答或漏答要点者,由评卷人依每个要点在该题中的得分比例来扣分)

#### 1. 答案要点:

管理功能,在这里是指人力资源管理相对组织管理与发展的基本作用。人力资源管理的功能是多方面多层次的,但主要表现在以下几个方面:

- (1)政治功能;
- (2)经济功能;
- (3)社会稳定功能;
- (4)其他功能。

#### 2. 答案要点:

组织用于人力资源投资的范围主要有以下几个方面:

- (1)员工招聘投资。
- (2)员工培训投资。
- (3)劳动力配置投资。
- (4)经济技术信息系统投资。
- (5)医疗保健投资。
- (6)员工福利及社会保障投资。

3. 选择职业生​​涯的途径,即一个人走上职业岗位的具体道路,它是实现职业选择的渠道。在不同的文明程度与不同的管理体制的社会中,生涯选择途径也有所不同。总的来看,主要有以下六种途径,即:(1)自然继承型;(2)劳动市场就业型;(3)亲友介绍型;(4)社会分配型;(5)个人谋业型;(6)社会选择型。

六、案例分析题(15分,要求引用理论准确,逻辑清晰,并注意将理论联系案例中的实际情况进行分析,自圆其说;评卷者可参考标准答案,酌情给分)

1. 答案要点:

该公司的工作分析体系在人力资源管理中发挥着重要的基础性作用。工作说明书的所有文件总体上是完整的,而且与所完成的工作是直接相关的。

工作说明书与业绩评价直接联系。根据工作说明书中规定的项目来评估员工业绩,而这些项目是由具体的工作分析来决定的。用这些项目来评价业绩能使管理者在工作发生变化、以前的说明不再能够准确反映现有工作情况时,及时修改工作说明。

为所有中层以上干部制定了培训计划,每个人员都了解工作分析、工作说明书和业绩评价之间的关系。这是一个很好的系统。

夏教授应向厂长提交的考察报告应对人力资源管理作助理的工作给予肯定,对该公司的人力资源管理系统特别是工作分析的作用给予高度的评价。

2. 答案要点:

工业工程师与人力资源经理助理在工作分析中的关系应是融洽协作、相辅相成的关系。工业工程师到人力资源部门,协助孙晋进行工作设计,工业工程师对生产流程和工艺特点的了解和熟悉,会帮助人力资源助理制定正确的工作说明书。