

试卷代号:1057

座位号

中央广播电视大学 2009—2010 学年度第一学期“开放本科”期末考试

### 人力资源管理 试题

2010 年 1 月

题号	一	二	三	四	五	六	总分
分数							

得分	评卷人

一、判断对错题(每小题 1 分,共 12 分。正确的在题后的括号中划  
√,错误的划×)

1. 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。( )
2. 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。( )
3. 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。( )
4. 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。( )
5. 职务与职位并非一一对应,一个职位可能不止一个职务。( )
6. 甄选能为企事业组织中空缺的职位寻找到合适人选,实际中间夹着招聘。( )
7. 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。( )
8. 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。( )
9. 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。( )
10. 职业生涯是指个体的职业工作经历。( )
11. 员工保障管理主要包括社会保障管理、劳动安全卫生与作业条件管理等。( )
12. 在事实劳动关系中用人单位与劳动者双方都订立了实际的书面劳动用工合同。( )

得 分	评卷人

二、单项选择题(每小题 2 分,共 24 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. 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. 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. 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的哪一个步骤?( )

- 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 3000 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. 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. 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( )。

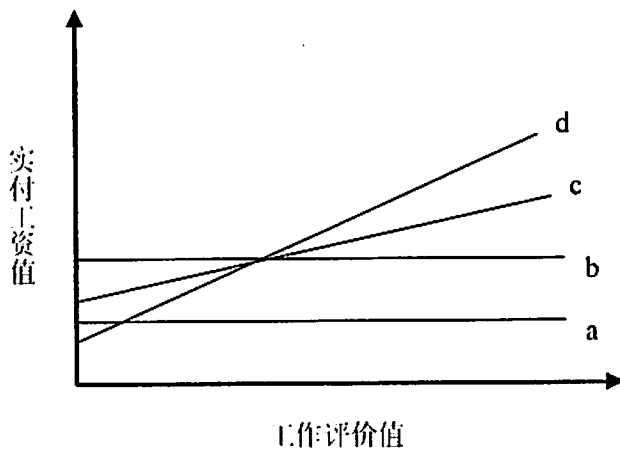
- A. 讲授法
- B. 研讨法
- C. 角色扮演法
- D. 案例分析法

8. 管理过程中一切由领导说了算。与领导关系好,“说你行,不行也行”;与领导关系不好,“说你不行,行也不行”。人们干多干少一个样,干好干坏一个样,干与不干一个样。造成这种现状的原因是由于管理过程中缺乏( )。

- A. 科学的考评手段
- B. 科学的工作分析与评价
- C. 科学的培训
- D. 科学的薪酬制度

9. 图中的四条工资结构线,哪一条表明组织更倾向于拉大不同贡献员工的收入差距。

( )



- A. a
- B. b
- C. c
- D. d

10. 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

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. 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

得 分	评卷人

三、多项选择题(每小题 3 分,共 18 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. 人本管理运作系统工程包括( )。
  - A. 人本管理系统工程
  - B. 人本管理机制
  - C. 人际(群)关系机制
  - D. 物本管理系统
  - E. 组织系统
2. 工作分析的对象是岗位中的( )在组织中的运作关系。
  - A. 工作内容
  - B. 工作责任和技能
  - C. 工作强度
  - D. 工作环境
  - E. 工作心理及岗位
3. 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
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. 重合可变型岗位工资制
6. 职业咨询预测法的主要测评工具有( )。
- A. 能力倾向测试  
B. 职业兴趣测验  
C. 人格测验  
D. 价值问卷  
E. 生涯成熟问卷

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)

### 宏伟服装公司的激励

汪明明是宏伟服装公司的人力资源部经理,最近她刚刚兼职学习完 MBA 的所有课程并且获得了某著名学府的 MBA 学位。在 MBA 学习的过程中,她对于管理中的激励理论,特别是马斯洛和赫茨伯格的理论相当注意。在她看来,马斯洛对需求层次清晰界定和赫茨伯格对激励因素和保健因素的划分非常具有操作性。因此她认为可以立即在公司中实际运用它们。据汪明明了解的可靠信息,宏利公司的薪酬水平在服装行业中是最好的。因此,她认为公司在激励下属时应该集中在赫茨伯格的激励因素上。

经过多次会谈,她说服了公司高层管理者。公司总裁授权她去制定工作计划并且放手让她去推行。在这种情况下,汪明明开始制定有关强调表彰、提升、更大的个人责任、成就以及使工作更有挑战性等计划,并且在组织里推行。但是计划运转了几个月后,她迷惑了,发现结果和她的期望相差甚远。

首先是设计师们对于计划的反应很冷漠。他们认为他们的工作本身就是一个很具有挑战性的工作。他们设计的服装在市场上很畅销就是对他们工作成绩的最大肯定,而且公司通过发放奖金的方式对他们的工作已经给予肯定。总之他们认为所有这些新计划都是浪费时间。有一个和汪明明比较熟悉的设计师甚至和她开玩笑地说:“明明,你这些玩艺儿太小儿科了,你是不是把我们当成小学生了,我看你的理论学得太多了。”

裁剪工、缝纫工、熨衣工和包装工的感受是各式各样的。有些人在新计划的实行过程中受到了表扬,反映良好;但是另一些人则认为这是管理人员的诡计,要让他们更加拼命地工作,同时又不增加任何工资。而且很不幸的是,这些人占大多数。甚至偏激一些的工人开始叫嚷要联合罢工来争取自己的权益。

汪明明万万没有想到事情会发展到这个地步。原来很信任和支持她的高层管理者也开始怀疑她的计划,批评她考虑不周全。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

1. 你认为新计划失败的主要原因是什么? ( )
  - A. 高层管理者没有参与计划的制定和实施工作中来
  - B. 企业中人员对于双因素理论缺乏了解
  - C. 员工不配合
  - D. 她忽视了各层次员工的需求不同的事实
2. 根据人本管理强调以激励为主要方式的精神,请你用马斯洛的需求层次激励理论来分析案例中的设计人员的主导需求和一线工人的主导需求有何不同? ( )
  - A. 大多数一线工人更关注报酬,因此他们的主导需求是生理需求
  - B. 设计人员不关心表扬、赏识等,说明他们的主导需求不是自我实现
  - C. 设计人员和一线工人都不太关注社会需求
  - D. 一线工人只关心物质需要,很少有精神追求
3. 根据案例你认为汪明明对于赫茨伯格的双因素理论的理解错误最可能是( )。
  - A. 她认为保健因素不重要,激励因素重要
  - B. 她认为激励因素和保健因素是独立发挥作用的
  - C. 她认为保健因素达到行业最高水平就足够了
  - D. 她认为只有激励因素可以发挥激励的作用
4. 根据企业中不同的员工的不同反应,我们可以认为( )。
  - A. 设计师和大多数一线员工都是经济人
  - B. 设计师是社会人,大多数一线员工是经济人
  - C. 设计师是自我实现人,大多数一线员工是经济人
  - D. 设计师是复杂人,大多数一线员工是经济人

得 分	评卷人

### 五、简答题(每小题 9 分,共 18 分)

1. 工作岗位设置的原则是什么?
2. 培训方法的选择原则是什么?

得 分	评卷人

### 六、案例分析题(每小题 6 分,共 12 分)

案例:

## 某企业的薪酬方案

一家中小型企业最近拟出了自己的一套薪酬方案,正准备实施。

首先拟订这套薪酬方案的原则是: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。

其次方案的依据是:根据公司、部门、个人的考核结果,每月进行一次工资核算。

这套方案的特点:

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,使各位员工深感公正、合理、科学,积极进取,促进公司、员工共同进步。

第四,方案制定的方法是:

(1)根据对各工作岗位的职责分析,和每位员工面谈,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。

基本工资+岗位工资×公司系数×部门系数×个人绩效系数

问题:

1. 案例主张中小企业应推行什么样的管理理念?
2. 这套方案是否合理可行? 请你用人力资源管理的岗位、绩效、薪酬理论来分析。

试卷代号:1057

中央广播电视大学 2009—2010 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)

2010 年 1 月

一、判断对错题(每小题判断正确给 1 分,共 12 分,漏判或错判均不得分。)

- |      |      |      |       |       |       |
|------|------|------|-------|-------|-------|
| 1. × | 2. √ | 3. √ | 4. √  | 5. ×  | 6. ×  |
| 7. √ | 8. √ | 9. × | 10. √ | 11. √ | 12. × |

二、单项选择题(每选对一小题给 2 分,共 24 分,不选、错选或多选均不得分。)

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

三、多项选择题(每选对一小题给 3 分,共 18 分,不选、错选或少选均不得分。)

- |       |          |        |        |        |          |
|-------|----------|--------|--------|--------|----------|
| 1. AB | 2. ABCDE | 3. ABC | 4. ABC | 5. BDE | 6. ABCDE |
|-------|----------|--------|--------|--------|----------|

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。)

- |      |      |      |      |
|------|------|------|------|
| 1. D | 2. A | 3. B | 4. B |
|------|------|------|------|

五、简答题(每小题答全要点者得 9 分,共 18 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:

工作岗位的设置科学与否,将直接影响一个企业的人力资源管理的效率和科学性。一般来说,工作岗位的设置主要考虑以下几条原则:

(1)因事设岗原则。设置岗位既要着眼于企业现实,又要着眼于企业发展。应按照企业各部门职责范围设定岗位,而不应因人设岗;岗位和人应是设置和配置的关系,而不能颠倒。

(2)规范化原则。岗位名称及职责范围应规范。对脑力劳动岗位规范不宜过细,应强调创新。

(3)整分合原则。在企业组织整体规划下应实现岗位的明确分工,又在分工基础上有效地综合,使各岗位职责明确又能上下左右之间同步协调,以发挥最大的企业效能。

(4)最少岗位数原则。既考虑到最大限度地节约人力成本,又要尽可能地缩短岗位之间信息传递时间,减少“滤波”效应,提高组织的战斗力和市场竞争力。

(5)人事相宜的原则。根据岗位对人的素质要求,选聘相应的工作人员,并安置到合适的

工作岗位上。

## 2. 答案要点:

培训方法多种多样。我们把那些不利用信息技术的培训方法称为传统培训方法,把利用信息技术的培训方法称作新型培训方法。

培训方法的选择原则是,决定培训目标,比较不同培训方法对学习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。

六、案例分析题(每小题6分,共12分;要求答出题中指定的基本理论的主要观点,并结合案例提供的具体情况进行适当分析、解释和说明。对理论依据正确,问题分析清楚者,可给满分,评卷者可参考标准答案,酌情给分。)

## 答案要点:

1. 现代人力资源管理包括人力资源的获取、整合、保持与激励、控制与调整、开发等方面。但就目前我国大部分中小企业的机构设置、人力、物力、财力的投入来看,都不可能建立如此全面、规范的人力资源管理方案。为了适合目前中小企业的现实特点,降低管理成本,只要抓住人力资源管理的关键,在岗位职责、工作考核、工资分配等方面,充分体现现代人力资源管理“认识人性、尊重人性、以人为本”的核心和本质,就可以避免中小企业的人力资源管理困境,迈上较为规范化的轨道。中小企业的人力资源管理应尽快摆脱传统人事管理的思想束缚,在一切企业管理制度的设计及实施中充分体现现代人力资源管理的理念和本质,即:认识人性、尊重人性、以人为本,实行人本管理。

2. 这套方案是比较合理的。中小企业在实施现代人力资源管理方案时,应主要关注并导入现代人力资源管理的核心技术——3P模式。即:首先,根据企业的生产经营特点,进行职务分析,明确所有员工各自的岗位(POST)职责;其次,根据企业的岗位职责,设计人力资源的工作绩效(PERFORMANCE)考核方案和工具;最后,使用绩效考核方案和工具,对企业所有员工进行定期考核,并根据绩效考核结果,设计工资(PAYMENT)福利,乃至奖金发放方案和工具。实际上,岗位职责、绩效考核与工资分配三者是有机联系的统一体,它们三者的有机联系,可以充分体现公正、合理、科学、竞争的原则。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,充分调动各位员工的积极性和创造性,鼓励个人积极进取、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。