

试卷代号:2195

座位号

中央广播电视大学 2009—2010 学年度第一学期“开放专科”期末考试

人力资源管理 试题

2010 年 1 月

题号	一	二	三	四	五	总分
分数						

得分	评卷人

一、判断对错题(每小题 1 分,共 12 分。正确的在题前的括号中划
√,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. 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。()
3. 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。()
4. 人力资源会计只关注成本收益问题。()
5. 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。()
6. 面试方法可以全面测评个体的任何素质。()
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,以更好的完成现在所承担的工作。()
8. 考评主体只能是某一个人。()
9. 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。()
10. 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。()
11. 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。()
12. 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。()

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. 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. 制定利益相关者(包括股东、管理层、员工、监管机构、客户等)、财务增长标准、市场增长标准、品牌增长标准等指标体系、方法和工具。这是制定人力资源管理战略中的哪个步骤? ()
- A. 战略分析
B. 战略选择
C. 战略衡量
D. 战略实施
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. 人力资源管理科学化基础是()。
- A. 工作评价
B. 工作分析
C. 岗位设计
D. 人员规划
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. 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. 某单位有 10 个员工,每人的配赋分为 76 分,则 10 个总分为 760 分。如果规定优秀的基准分为 90,称职的基准分是 70 分,则优秀的人数不能超过 3 人,因为 $(3 \times 90) + (10 - 3) \times 70 = 760$ 。这种方法可以控制各单位滥评优等员工的现象。这种考评方法属于比例控制考评法中的()。

- A. 高额限制法
- B. 总体常态分配法
- C. 整体绩效优劣控制法
- D. 综合考评法

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. 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. 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. 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. 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
2. 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
3. 在当今知识经济发展的新格局下,处于组织中人力资源金字塔顶端的人才资源,在企事业发展中的重要性越来越突出,而人才的获得是平时人力资源管理中的哪些工作? ()

A. 招聘 B. 选拔

C. 绩效考核 D. 薪酬管理

E. 培训
4. 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
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. 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

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)

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,反之则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,则拿该公司所在市规定的最低工资。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

1. 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
2. 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

3. 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
4. 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、案例问答题(每小问 15 分,共 30 分)

案例: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,目前重组为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。不料在两天之内,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:

(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

中央广播电视大学 2009—2010 学年度第一学期“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)

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. C 2. C 3. D 4. D 5. B 6. B
7. A 8. B 9. A 10. A 11. B 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. ABCDE 2. ABC 3. AB
4. ABCDE 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. A

五、案例问答题(每小问答对要点者得分 12,能结合案例回答者再得 3 分,每小问合计 15 分,

本题两问共 30 分;评卷者可参考标准答案,酌情给分)

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。