

试卷代号:22195

座位号

国家开放大学2022年秋季学期期末统一考试

人力资源管理 试题

2023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序号填入题中的括号内)

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. 决定组织中员工配置的方向、员工培训开发的方向、对员工实施绩效管理以及决定战略性薪酬方案的选择。这是制定人力资源管理战略中的哪个环节?()
- A. 战略分析 B. 战略选择
C. 战略衡量 D. 战略实施
3. 估计未来某一时间劳动力队伍的人员数目和类型的构成。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. 失业保险主要是为了保障有工资收入的劳动者失业后的基本生活而建立的,其覆盖范围包括劳动力队伍中的大部分成员。这一点体现了失业保险的()特点。
- A. 无偿性 B. 普遍性
C. 互济性 D. 强制性

(22195号)人力资源管理试题第1页(共8页)

6. “改革职称制度和职业资格制度”是吸引和招聘高端人才的哪项重要政策当中的一项具体举措?()

- A. 人才管理体制改革的政策措施 B. 改进人才培养支持机制
C. 创新人才评价机制 D. 健全人才顺畅流动机制

7. ()是指培训者通过逻辑的体系化的言语,系统地向受训者讲解某些概念、知识、方法及原理等内容的员工培训方法。

- A. 案例分析法 B. 讲授法
C. 角色扮演法 D. 研讨法

8. 绩效考核指标体系应该由可以反映工作成绩的条件、过程和结果三方面构成,组织要准确衡量员工的工作成绩,就要对取得工作成绩的条件、过程和结果都进行评价,不能依靠单一指标。这是指在指标设计时要坚持()。

- 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. 在人本管理机制中,()机制主要包括利益激励机制和精神激励机制。

- A. 压力 B. 约束
C. 选择 D. 动力

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. 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. 投资资助型养老保险
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

12.《就业促进法》是我国就业领域的一部重要法律。2007年8月30日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议通过,()年4月24日第十二届全国人民代表大会常务委员会第十四次会议修订。

- A. 2014 B. 2015
C. 2016 D. 2017

13. 电源不正常引起软硬件损坏或数据破坏,这是人力资源管理信息系统中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

(22195号)人力资源管理试题第2页(共8页)

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,并将正确的答案序号填入题中括号内)

14. 培训与职业发展系统的主要功能有()。
- A. 制订培训需求计划,生成培训需求书 B. 制订培训计划,生成培训计划书
- C. 管理专家档案、培训课程信息 D. 通过评估工具,调查评估培训效果
- E. 通过考核工具,考核培训者
15. 外部招聘的渠道主要有()。
- A. 人才招聘会 B. 员工推荐
- C. 网络招聘 D. 校园招聘
- E. 岗位轮换
16. 岗位工资制的类型有()。
- A. 单一型 B. 选择可变型
- C. 衔接可变型 D. 技能型
- E. 重合可变型
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. 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. 吸引和招聘高端人才的基本原则是()。
- A. 坚持党管人才 B. 服务发展大局
- C. 突出市场导向 D. 体现分类施策
- E. 扩大人才开放
20. 灵活用工的优势有()。
- A. 能够有效降低企业雇佣风险 B. 受年轻知识型就业者欢迎
- C. 有效降低企业的管理成本 D. 打破 8 小时工伤制度
- E. 增加灵活就业者的收入水平

得 分	评卷人

三、判断对错题(每小题 1 分,共 13 分。正确的在题前的括号中划√,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. 人力资本关注的是收益问题,人力资源关注的是价值问题。()
25. 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。()
26. 高端人才是能够给组织带来良好的经济收益和社会效益的人。()
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. 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. 提成工资的缺点之一是容易导致员工忽视售后服务等非销售任务。()
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. 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。()
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、案例选择题(每小问 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,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:

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、案例分析问答题(每小问 12 分,共 24 分)

38. 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,使各位员工深感公正、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?(12 分)

(2)请问基本工资制度的设计包括哪些程序?(12 分)

密 封 线 内 不 要 答 题

试卷代号:22195

2022年秋季学期考试
人力资源管理 参考答案

2023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. C 2. C 3. A 4. A 5. B
6. C 7. B 8. C 9. D 10. C
11. D 12. B 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. ABCD 16. ACE 17. ABCDE 18. ACDE
19. ABCDE 20. ACE

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、案例选择题(每选对一小题给4分,共16分,不选、错选均不得分)

34. C 35. D 36. C 37. 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. (1)结合案例,请问绩效管理一般包括哪些步骤?(12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?(12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。