

国家开放大学2025年春季学期期末统一考试

人力资源管理实务 试题

2025年7月

注意事项:

1. 将你的学号、姓名及考点名称填写在试题和答题纸的规定栏内。考试结束后,把试题和答题纸放在桌上。试题和答题纸均不得带出考场。待监考人员收完试题和答题纸后方可离开考场。
2. 仔细阅读题目的说明,并按题目要求答题。所有答案必须写在答题纸的指定位置上,写在试题上的答案无效。
3. 用蓝、黑圆珠笔或钢笔(含签字笔)答题,使用铅笔答题无效。

一、单项选择题(每小题2分,共10分,每小题仅有一个选项正确)

1. 人力资源管理的前提是()。

A. 人力资源供给	B. 人力资源分析
C. 人力资源战略	D. 人力资源规划
2. 以下不属于工作分析表现形式的是()。

A. 工作简介	B. 工作说明书
C. 工作描述	D. 资格说明书
3. 招聘在人力资源管理实践中发挥的作用是()。

A. “稳定器”	B. “催化剂”
C. “蓄水池”	D. “加压泵”
4. 在全面薪酬的构成中处于最边缘位置的是()。

A. 事业	B. 环境
C. 薪资	D. 福利
5. 劳动合同依法订立,应当遵循平等自愿和()的原则。

A. 合作共赢	B. 互利互惠
C. 协作互信	D. 协商一致

二、多项选择题(每小题3分,共30分,每小题有两个或两个以上的选项正确)

6. 战略人力资源管理体系不包括()。

A. 战略性人力资源管理理念	B. 战略性组织管理体系
C. 战略性薪酬管理体系	D. 战略性财务管理体系
E. 战略性质量控制体系	F. 战略性人力资源配置体系
7. 以下属于人力资源规划内容的是()。

A. 总体规划	B. 培训开发计划
C. 绩效考核计划	D. 员工关怀计划
E. 人员补充计划	F. 退休裁员计划
8. 工作分析包含的主要内容有()。

A. 过程分析	B. 岗位需求分析
C. 组织架构分析	D. 人员分析
E. 组织绩效分析	F. 劳动关系分析
9. 常用的心理测验方法包括()。

A. 智力测验	B. 心理暗示
C. 人格测验	D. 人物侧写
E. 专家咨询	F. 能力倾向测验
10. 培训成果转化的意义不包括()。

A. 增加组织收入	B. 夯实改革基础
C. 提高培训的有效性	D. 开拓发展路径
E. 增强组织竞争力	F. 提升员工的个人绩效
11. 薪酬调查的种类不包括()。

A. 秘密调查	B. 政府调查
C. 专业性调查	D. 跨国调查
E. 阶段性调查	F. 商业性调查
12. 绩效管理系统的组成一般包括()。

A. 绩效计划	B. 绩效沟通
C. 绩效考核	D. 绩效督察
E. 绩效监测	F. 绩效反馈

○-○-○

考点名称:

姓名:

学号:

○-○-○

13. 劳动合同的履行应遵守()。

- A. 限期履行原则
- B. 亲自履行原则
- C. 变通履行原则
- D. 全面履行原则
- E. 渐进履行原则
- F. 协作履行原则

14. 社会保障体系的构成要素包括()。

- A. 社会保险
- B. 社会照护
- C. 社会关怀
- D. 社会救济
- E. 社会福利
- F. 社会优抚

15. SWOT 分析中的四个英文字母分别代表()。

- A. 优势
- B. 劣势
- C. 机会
- D. 威胁
- E. 策略
- F. 时机

三、简答题(共 15 分)

16. 简述工作分析的意义。

四、论述题(共 20 分)

17. 试论人力资源管理的作用和价值。

五、案例分析题(共 25 分)

18. 某公司是一家高科技生产企业,随着公司生产规模的不断扩大,公司高层越来越感觉到现有员工的综合素质无法满足公司的发展需要,已成为制约公司可持续发展的一大瓶颈。因此,公司决定将“全面提升员工技能素质”作为今年人力资源工作的重点,指定人力资源管理部门在近期完成员工培训需求分析,并尽快制定一份详细的培训项目方案。

请结合本案例,分析说明一项完整的培训方案主要包括哪些内容?

试卷代号:11605

国家开放大学2025年春季学期期末统一考试

人力资源管理实务 试题答案及评分标准

(供参考)

2025年7月

一、单项选择题(每题2分,5题共10分)

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

二、多项选择题(每题3分,10题共30分)

6. DE 7. ABCEF 8. BCD 9. ACF 10. ABD
11. ADE 12. ABCF 13. BDF 14. ADEF 15. ABCD

三、简答题(共15分)

16. 简述工作分析的意义。

答:工作分析在推进人力资源工作方面具有重要的意义和极高的应用价值,具体地说包括以下几点:

- (1)工作分析是推动人力资源管理更加科学化的基础。(3分)
- (2)工作分析是提高现实社会生产力的需要。(3分)
- (3)工作分析是组织现代化管理的客观需要。(3分)
- (4)工作分析有助于实现量化管理。(2分)
- (5)工作分析有助于工作评价、人员测评与定员管理及人力规划与职业发展的科学化、规范化与标准化。(2分)
- (6)对于劳动人事管理科研工作者而言,工作分析也是不可缺少的。(2分)

四、论述题(共20分)

17. 试论人力资源管理的作用和价值。

答:(1)人力资源管理是组织发展的需要

人是组织生存和发展的最根本要素。人是任何一个组织得以形成的主体,因此,人力资源管理是组织在发展和经营过程中必须面对和解决的问题。人力资源管理通过创造灵活的组织体系,为员工充分发挥潜力提供必要的支持,让员工能够各司其职、各尽其能,共同为组织目标服务,从而确保组织反应的灵敏度和适应度,协助组织在竞争环境下实现具体目标。(8分)

(2)人力资源管理可以提升管理者的管理水平

任何管理者都不可能是一个“万能使者”,而是更多地扮演“决策者、引导者、协调者”的角色。管理者不仅需要有效地完成业务工作,更需要培训下属,激发员工的潜能,建立良好的团队组织等。通过制定科学、合理、有效的人力资源管理政策、制度,并为组织的决策提供有效信息,管理者可以充分调动广大员工的积极性和创造性,实现人力资源最大的使用价值。(6分)

(3)人力资源管理可以提高员工的工作绩效

人力资源管理的灵活性决定了人力资源管理活动对于组织目标和组织效益的调节作用。人力资源管理对于员工工作的作用是多方面的,它会影响员工的工作情绪和员工的工作效率,甚至组织生产。所以,我们要注意培养员工的团队意识和为组织服务的工作理念,让员工对组织有归属感,这样才能激发员工的工作积极性和热情,使其努力提高自己的工作效益。(6分)

(考生应对以上各点适当展开论述,只答要点,每点扣3分)

五、案例分析题(共25分)

18. 答:一个完整的培训方案必须包括培训目标、培训对象、培训内容、培训形式、培训师、培训时间、培训地点、培训教学组织形式、培训经费以及培训效果。

(1)确定培训目标

确定培训目标会给培训计划提供明确的方向。有了培训目标,才能确定培训对象、培训内容、培训形式、培训师、培训时间等具体内容,并在培训之后对照此目标进行培训效果评价。(3分)

(2)确定培训对象

培训对象作为培训方案的主体,也是培训方案的一个要素。根据培训需求、培训内容,可以确定培训对象。岗前培训的对象是新员工,而在岗培训或脱产培训的对象是即将转换工作岗位的员工或不能适应当前岗位的员工。(3分)

(3)设计培训内容

一般来说,培训内容包括三个方面,即知识培训、技能培训和素质培训。不论哪个方面的内容,都有顺序和范围两个问题需要得到重视。(3分)

(4)选择培训形式

培训形式主要指学习活动的安排和教学方法的选择,旨在提高培训对象的学习兴趣,使其在学习过程中将注意力集中在培训所希望的方向上。培训形式安排和选择要与培训的目标和方向直接相关。(3分)

(5)确定培训师

培训师是培训的执行者,可以根据课程的目标和内容要求进行选择。“能者为师”是一个基本原则,这里的“能者”是指有能力驾驭课程,引导培训对象达到培训目的的人。(3分)

(6)确定培训时间

培训管理者要巧妙地利用有限的培训时间,培训师要使培训对象在整个培训期间积极地参与学习活动,把课堂时间看成最有价值的时间。(2分)

(7)选择培训地点

培训地点主要指培训教室,也可以利用一些特殊空间,如图书馆、实验室、研讨室、运动场等。若以技能培训为内容,最适宜的场所为工作现场。(2分)

(8)确定培训教学组织形式

大多数培训的教学组织形式是面向全体培训对象的班级授课制,也经常使用小组教学组织形式。通常小组是根据培训对象的学习能力和学习进度划分的。(2分)

(9)确定培训经费

培训经费包括场地费、交通费、授课费、餐费、住宿费、教材费、设施费、文具用品费等。(2分)

(10)评价培训效果

在培训结束之后,需要采用一定的方法来衡量培训效果,了解培训给组织和员工带来了什么。(2分)

(考生应结合案例,对以上各点适当展开论述,只答要点,每点扣1分)