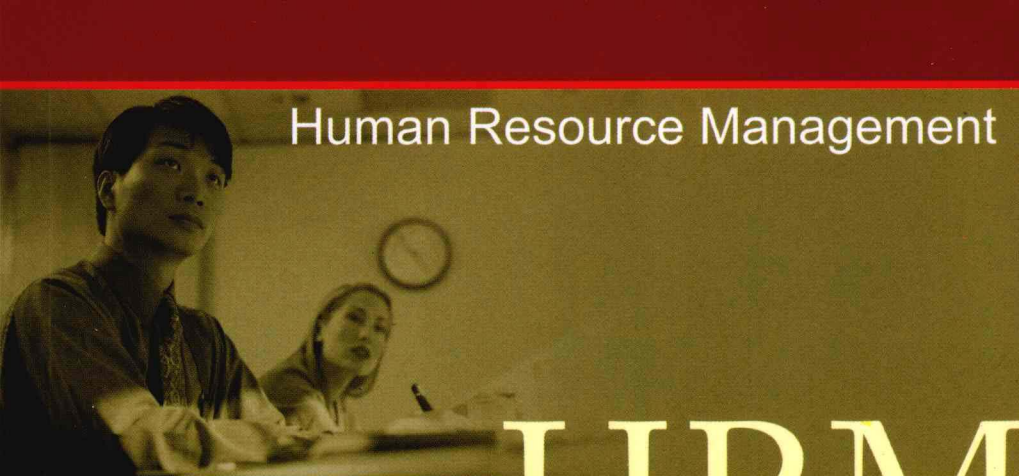




Human Resource Management

HRM

人力资源管理 学习指导

王 俊◎主编

APG
安徽出版集团

安徽人民出版社

Human Resource Management

王 俊◎主编

人力资源管理 学习指导



安徽人民出版社

责任编辑：张 旻

封面设计：宋文岚

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理学习指导/王俊主编. —合肥：安徽人民出版社，2008. 10
ISBN 978-7-212-03366-8

I. 人… II. 王… III. 劳动力资源—资源管理—教学参考资料
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 151409 号

人力资源管理学习指导

王 俊 主 编

出版发行：安徽人民出版社

地 址：合肥市政务文化新区圣泉路 1118 号出版传媒广场

邮 编：230071

发 行 部：0551-3533258 0551-3533292 (传真)

经 销：新华书店

制 版：合肥市中旭制版有限责任公司

印 刷：合肥创新印务有限公司

开 本：850×1168 1/32 印张：6.5 字数：170 千

版 次：2008 年 10 月第 1 版 2008 年 10 月第 1 次印刷

标准书号：ISBN 978-7-212-03366-8

定 价：13.00 元

印 数：00001—05000

本版图书凡印刷、装订错误可及时向承印厂调换

前 言

《人力资源管理》是中央电大经济系为管理类各专业,包括工商管理、物流管理、物业管理和会计等专业的学生开设的统设专业基础课,还是文法类行政管理专业和现代文员专业的选修课。

人力资源管理是管理理论的重要组成部分,是各项专业管理的基础。它是一门广泛吸收多学科知识的边缘科学,具有很强的实践性和应用性。自 20 世纪 80 年代传入中国以来,人力资源管理越来越受到人们的重视。通过本课程的教学,可以使學生掌握人力资源管理的基本知识、基本原理,学会用人力资源管理理论分析和解决企业实际问题的方法,同时培养学生爱岗敬业的精神,为毕业后成功地走上社会参加企业经营管理实践打下基础。

主教材《人力资源管理》(萧鸣政主编)的编写指导思想科学明确,反映了时代性与先进性,体现了中国特色,具有一定的实用性和灵活性。但是书中各章练习题不够充分,尤其是与实践结合的案例较少;开放性欠缺,即不能很好地满足电大学生学习需要。为了帮助学生有效地学习本学科知识、取得理想的学习效果,安徽电大组织人力资源管理责任教师、辅导教师组成了编写组共同编写了《人力资源管理学习指导》。该书编写原则是:紧密结合主教材,练习与主教材按章同步,可配套使用。该书包括四个部分,即课程学习方法和技巧、解题技巧、同步练习及参考答案、综合模拟练习等。编写组主要成员有:安徽电大王俊(课程学习方法和技巧、解题技巧和前七章、综合模拟练习),范进(第十章),蚌埠电大李文瑛(第八、九章),安徽电大徐谷波负责审稿。

在本书的编写过程中,编者引用了一些已发表的案例,请这些案例作者与本书主编联系,以表谢意。我们衷心希望本书能对广大电大学生以及其他使用本书的读者有所裨益,帮助学生检验对主教材的理解与掌握程度,成为课后自学的有效辅助手段。由于编者水平有限,书中疏漏与错误难免,恳请读者批评指正。

本书编写组

2008年5月

目 录

前言	1
I. 课程学习方法和技巧	1
II. 解题技巧	3
III. 同步练习及参考答案	7
第一章 人力资源管理概述	7
第二章 人力资源管理基础	28
第三章 工作分析与评价	46
第四章 员工招聘与甄选	61
第五章 员工培训	75
第六章 员工考评	95
第七章 薪酬管理	111
第八章 员工保障管理	129
第九章 职业管理	146
第十章 人力资源管理信息系统	165
IV. 综合模拟练习	179
综合模拟练习(一)	179
综合模拟练习(二)	190

I. 课程学习方法和技巧

《人力资源管理》是一门经验性、实践性和综合性的学科。因此,学习《人力资源管理》不能仅仅学习教条和理论,而必须坚持理论联系实际。具体来说应做到:

1. 掌握基本概念和基本原理。这是学习本学科内容的要求,也是联系实际、分析问题、解决问题的需要。在全面系统学习人力资源管理学的基础上,要着重掌握基本理论、基本知识、基本方法。

2. 课前认真阅读教材及相关资料。充分利用各种学习媒体的优势,理解教材的内容,掌握要点、重点,反复练习。多读材料,不局限于往届试题或教师的 PPT 讲稿,应尽可能多地熟悉和掌握企事业单位人力资源管理成功与失败的案例。掌握案例,不仅能加深对理论的理解、巩固所学知识,而且有利于培养实际运用人力资源管理原理、开创组织新局面的能力。掌握案例对于培养自己的人力资源管理能力,就像医案对于一个优秀医生的培养一样重要。但必须指出,案例绝不等于一门学科,掌握案例必须与人力资源管理的理论结合起来。

3. 做适量的习题。做题的一个最重要的好处,是可以发现一些学习过程中被自己所忽略的知识点和被自己所误解的知识点,同时可以综合运用所学的知识去分析解决问题,提高自己的知识运用能力和知识的融合能力。做题的另一个好处就是抓住考试重点,确保考试顺利通过。

4. 联系你熟悉的企(事)业实际,运用人力资源管理的知识,提出开创组织新局面的人力资源管理改革方案。这是一种全面、

综合运用人力资源管理知识去解决实际问题的方法，也是难度较大的一种学习方法，它在更高的程度上进行理论联系实际。

5. 同学们还可以本着自愿、就近的原则，组建学习小组，讨论学习中的重点、难点或相互感兴趣的问题，互相学习，共同进步。

6. 运用对比法，把自己摆进去。对于每一个案例，无论是过去已经完成的，还是现在正在进行的；无论是成功的经验，还是失败的教训，都应把自己摆进去，即应当把自己模拟成案例中的决策人，面对案例中所提供的情况，你应该怎么办？你是如何分析情况，考虑问题的？你的人力资源管理对策是什么？然后把你的对策和案例中的对策进行比较，以便取人之长，补己之短。有时甚至可以对他人的成功对策作进一步的丰富和提高。

此外，同学们在学习中要把握循序渐进的原则，就是按照学科的知识体系和自身的智能条件，系统而有步骤地进行学习。它要求同学们注重基础，切忌好高骛远、急于求成。循序渐进的原则体现为：一要打好基础，二要由易到难，三要量力而行。循序渐进有两个要求：一是要设定特定的目标并规定期限。设定你的目标后，将目标分成几个可以实现的小目标，然后为每一步小目标规定切实可行的期限，这样，从一开始你就能看到成功，有利于自信心的不断提高。这有点类似于远征，通过一步一步地走，一段一段地走，最终到达目的地。每走完一段路，离目标更近，自信心也就更强。二是首先从概貌开始，然后再研究细节。

II. 解 题 技 巧

名词解释解题技巧

名词解释题是一种较简单的主观性题型。它是指给出一个人力资源管理领域里的专有名词,要求对它的概念或含义作出简明而概括的解释。作为主观性题型的一种,它的解答相对有一定难度。名词解释主要是用来考查同学们的识记能力和理解能力,其答案要求写得简明、准确而概括。简明,指用词造句简单明了;准确,指要正确表达该词的含义而不含糊其辞;概括,指用简短的句子表达完整而丰富的含义。做到上述要求后,具体表达方式可以灵活多样。

单项选择题解题技巧

单项选择题题干主要以陈述句表述,备选答案有 3~4 个,正确答案只有 1 个。其难点在于几个备选答案多是相似的,极易混淆。此类题能够测试同学们分辨正确和错误的能力,检查同学们对课程基本内容,特别是对基本概念与原理掌握的程度和准确性。能否选择正确,关键在于对课程内容的熟悉和掌握程度。不同的选择题常常需要不同的解法,应因题而异,这样不但可以提高解答选择题的准确性,也可以有较高的解题速度。常用的解题方法有:

1. 排谬法:当题干要求正确选项时,排除错误的备选答案。
2. 排异法:排除与题干无关的选项。
3. 排倒法:题干与备选答案因果关系颠倒的不选。

4. 排乱法:题干与备选答案外延不符,以部分代整体或以整体代部分的不选。

5. 排重法:与题干同语反复的备选答案无意义不选。

6. 排正法:当题干要求是反向时,正向的不选。

7. 排组合不符法:组合选择题中,先找出因各种原因而不符的一个或两个选项,然后把含有这些不符的选项排除。

8. 最佳法:当几个备选答案都符合题干时,选与题干最密切最符合题意的选项。

9. 排二级延伸法:凡题干与备选答案要经一个以上中间媒介才能联系上的选项不选。

10. 逆向隐性的题目:题中观点错,设问要求选择与题中观点相符的选项,而不是要求指出它错在哪里,这时,正确观点的选项不选。

多项选择题解题技巧

多项选择题题型与单项选择题相似,其特点是,在给定的多个备选答案中,至少有2个是符合题意的正确答案。多项选择题的难度大于单项选择题,难就难在不清楚备选答案中到底有几个符合题意的正确答案,稍有疏忽就会选择失误,回答错误。这种题型增加了选择的迷惑性,减少了同学们猜题的可能性,能测试出同学们的真正水平。为了提高选择正确答案的可能性,同学们除了需要掌握一定的解题技巧,例如采用排除法、比较法或推理法对备选答案进行比较、分析、判断外,关键还在于全面、系统地学习课程内容,正确界定问题的界限,理解问题的实质。

判断题解题技巧

判断题题型主要是对课程中的一些重要概念及其运用等进行考察。这种题型的难度在于迷惑性比较大,往往只是某个词决定了题是正确还是错误。因此,答题时需要仔细揣摩,辨明真伪。根

据判断的结果,判断题可分为以下几大类:

1. 命题正确式,这种类型是根据书本上的概念、原理或相关知识点得出的相关结论。

2. 命题错误式,这种类型是对书本基础知识的歪曲理解或错误判断。

3. 命题片面式,即题目所给出的观点比较片面,不够准确。

4. 正误混杂式,这种类型的题目一般有几句话组成,其中既有正确的观点,也有错误的观点,或由正确的前提导出错误的结论。这种题目具有很大的迷惑性,也是同学们最易出错的类型。

简答题解题技巧

简答题题型一般是根据课程中的有关理论、观点、方法等,直接提出问题,要求同学们简明扼要地回答。所提问题在课程讲解、例题分析、常见问题中大多有现成答案。回答这种试题,一定要抓住要点,观点明确,要点全面。

论述题解题技巧

论述题题型一般是根据课程中有关的重点理论、观点等提出问题,要求同学们能够全面理解这些基本原理。同学们在回答此类问题时,要注意点面结合,对其中所涉及的问题能够全面展开论述,即在答出要点的基础上,联系实际进行适当解释和说明。要求观点明确合理,论据充分,说理流畅。

案例分析题解题技巧

通常,案例分析有两种类型,即选择题式和问答题式。前一种,要求根据案情选择正确选项。后一种,要求结合案情给出分析说明,没有标准答案,但有基本的要求和方法,即要求按照指定的理论来分析,理论和实际相结合,观点和结论是一致的。案例分析题型一般是根据实践中的问题结合书本理论而提出,要求同学们

能够全面理解这些基本原理。同学们在回答此类问题时,要注意理论与实际结合,首先总结案例所提供的背景资料,然后结合背景资料对教材中的相关理论和原理进行展开分析,要求观点明确合理,论据充分,说理流畅。在回答时,要阐明所用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,同时还要注意分析过程的充分性、逻辑性和完整性。

Ⅲ. 同步练习及参考答案

第一章 人力资源管理概述

主要内容

人力资源,是指劳动生产过程中,可以直接投入的体力、智力和心力的总和。包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。

人力资源与人力资本在能力这一点上有相似之处,但两者又有明显区别。人力资本是针对经济增值、经济贡献与收益分配来说的,而人力资源是针对经济管理、经济运营来说的。

人力资源的特点有活动性、可控性、时效性、能动性、变化性与不稳定性、再生性、开发的持续性、个体的独立性、内耗性等。

对于什么是人力资源管理,人们有多种解释。书中列举了 10 种解释与定义。其中有过程揭示论、目的揭示论、现象揭示论和综合揭示论。

人力资源管理和人事管理有何不同? 其实,相对于既往的人事管理来说,今天的人力资源管理是一种新思想、新观念。因此,人力资源管理与人事管理的区别主要体现在思想观念而不是实际内容上。

人力资源管理的功用是多方面、多层次的,主要体现在社会政治、经济、稳定等方面。

人力资源管理的目标主要有三个方面:最大限度地满足组织

人力资源的需求,最大限度地开发与管理组织内外的人力资源,维护与激励组织内人力资源。

人力资源管理活动早就有之,但由于种种原因,在很长时期内没有专业化、职业化。专业化的历史基础由以下几方面奠定:(1)劳动分工与科学管理奠定了工作分析与设计的基础;(2)人力非等质观与工业心理学,使人力资源配置与选拔日趋重要;(3)工业革命与科学管理使人员培训,绩效考评及薪资管理得以产生与发展;(4)人际关系运动使人力资源管理人性化;(5)行为科学促使人力资源管理权变化;(6)劳工关系运动与立法促使人力资源管理向法制化方向发展。

关于人力资源管理的发展阶段,人们对此有许多不同的划分。从管理的目的角度来看,人力资源管理大致经历了工作中心、人员中心、人员工作互动三个阶段;从管理的内容角度来看,大致经历了现场事务管理、档案业务管理及指导协调管理三个阶段;从管理方式方法等技术角度看,人力资源管理大致经历了非独立的综合阶段、专业的技术化管理阶段、专业的人性化管理阶段、专业的综合化管理阶段四个阶段;从管理历史发展的角度看,人力资源管理大致经历了经验任务管理、科学人事管理、现代人力资源管理三个阶段。

同步练习

一、名词解释

1. 人力资源
2. 人力资源管理
3. 人力资本
4. 行为科学
5. 人际关系运动

二、单项选择题

1. 认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于()。
A. 成年人口观
B. 在岗人员观
C. 人员素质观
D. 人才激励观

2. 人力资源与人力资本在()这一点上有相似之处。
A. 价值 B. 内涵 C. 形式 D. 人员素质
3. 具有内耗性特征的资源是()。
A. 自然资源 B. 人力资源
C. 矿产资源 D. 信息资源
4. “人力资源管理,即负责组织人员的招聘、甄选、训练及报酬等功能的 活动,以达成个人与组织的目标。”这一概念属于()。
A. 过程揭示论 B. 目的揭示论
C. 现象揭示论 D. 综合揭示论
5. 人力资源管理与人事管理的主要区别体现在()。
A. 内容上 B. 观念上
C. 工作程序上 D. 以上都是
6. “只有真正解放了被管理者,才能最终解放管理者自己”。这句话表明现代人力资源管理把人看成什么?()
A. 资源 B. 成本 C. 工具 D. 物体
7. 从现实的应用形态来看,下面哪个方面不是人力资源所应包含的内容?()
A. 体质 B. 智力 C. 思想 D. 技能
8. 下面哪一项不是人力资源的特点?()
A. 能动性资源 B. 特殊的资本性资源
C. 高增值性资源 D. 一次性资源
9. 在性质上,人力资本反映的是()。
A. 存量问题 B. 流量与存量问题
C. 计划问题 D. 价值问题

三、多项选择题

1. 最近几年提出的,越来越多的人把人力看做是人员素质综合发挥的作用力,认为人力资源是劳动生产过程中,可以直接投入

的()总和。

A. 体力 B. 脑力 C. 心力 D. 能力 E. 动力

2. 人力资源:()。

A. 关注的是价值问题 B. 反映的是存量问题
C. 把人作为财富的源泉 D. 反映的是流量问题
E. 把人作为成本

3. 关于人力资源的解释有三种代表性观点,即:()。

A. 成年人口观 B. 在岗人员观
C. 人员素质观 D. 成本观
E. 激励观

4. 人力资本:()。

A. 反映的是价值问题 B. 反映的是流量与存量问题
C. 关注的是收益问题 D. 反映流量
E. 只存在于人力资源之中

5. 从管理方式和技术的角度看,人力资源管理的发展经历了三个阶段,即:()。

A. 非独立的综合阶段 B. 专业技术管理阶段
C. 专业人性化管理阶段 D. 档案业务管理阶段
E. 指导协调阶段

6. 从管理目的的角度看,人力资源管理的发展经历了哪几个阶段?()

A. 工作中心阶段 B. 人员中心阶段
C. 人员工作互动阶段 D. 现场事务管理阶段
E. 档案业务管理阶段

四、判断题

()1. 现代人力资源管理是人力资源获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。

()2. 人力资源是第一宝贵的,因而人力资源成为现代管理的

核心。

()3. 人力资源关注的是成本收益问题。

()4. 霍桑实验关于社会人的观点认为驱动人们工作的最大动力不是社会和心理需要,而是经济需要。

()5. 人性化的人力资源管理并不等于“爱畜理论”下的快乐管理。

()6. 人力资源同许多自然资源一样在利用中消耗掉了,是非再生性资源。

五、简答题

1. 什么是人力资源管理?
2. 人力资源与人力资本的区别是什么?
3. 比较人事管理与人力资源管理有何不同?
4. 人力资源管理的功用是什么?
5. 解释霍桑实验及其结论。

六、论述题

1. 试析人力资源的特点。
2. 试述人力资源管理的目标。
3. 试论人力资源管理的任务。
4. 试论人力资源专业化发展的历史基础。
5. 试析人力资源管理的发展阶段。