

自学考试题典

- 全国高等教育自学考试辅导用书
- 行政管理专业(专科段)

人力资源管理

RENLI ZIYUANGUANLI

主 编 陆国泰

吉林大学出版社

全国高等教育自学考试
ZI XUE KAO SHI TI DIAN

主 编 陆国泰
编 者 张 翎 闵 罡
陆国泰

自学考试题典 人力资源管理

吉林大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/陆国泰主编. —长春:吉林大学出版社,2001.5

ISBN 7-5601-2505-0

I. 人... II. 陆... III. 人力资源-管理-自学考试-题典
IV. H152.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 24248 号

全国高等教育自学考试辅导用书

自学考试题典

人力资源管理

主编 陆国泰

责任编辑、责任校对:邵宇彤

封面设计:郝威

吉林大学出版社出版发行

长春新华印刷厂印刷

(长春市解放大路 125 号)

2001 年 5 月第 1 版

开本:850×1168 毫米 1/32

2002 年 4 月第 2 次印刷

字数:175 千字 印张:7

印数:8001-13000 册

ISBN 7-5601-2505-0/D·397

全套定价(12 册):150.00 元

本册定价:11.00 元

目 录

第一部分 前言	1
第二部分 试题与答案	5
第一章 绪论	5
第二章 人力资源开发	18
第三章 岗位分类	36
第四章 人力资源规划	46
第五章 人员招募与选任	60
第六章 人员使用	72
第七章 人员培训	83
第八章 绩效考核	94
第九章 人员激励	107
第十章 人员报酬	115
第十一章 人员保护与福利	126
第十二章 人员流动	136
第十三章 社会保险	148
第十四章 劳动关系	160
第十五章 组织文化与人力资源开发	169
第三部分 模拟试题	180
模拟试题 (一)	180
模拟试题 (二)	190
附：二〇〇〇年下半年全国高等教育自学考试	
人力资源管理试卷	201
二〇〇〇年下半年全国高等教育自学考试	
人力资源管理试题参考答案及评分标准	207

第一部分

前言

大家都知道，人是最宝贵的。人之所以最宝贵，是因为人拥有能进行劳动的能力。人只有进行劳动，才能把自然界中各种各样的物质，诸如各种矿产以及土地、树木、水、阳光、空气等等，加工、改造成能满足人类物质和文化生活需要的财富。很难想象，没有劳动这种“物质转换”活动，还能有人类社会。劳动创造了人，劳动创造了人类社会，这是永恒不变的真理。劳动是劳动能力的使用、消耗过程。没有劳动能力的人是不能进行劳动的。动物只有本能活动而没有劳动，因为它们没有劳动能力。“财富是怎么来的？”几千年来人们仍在从不同角度探寻它。实际上，财富就是人使用自己的劳动力去控制、改造自然界的物质，使它们变成财富。因此，财富的源泉是自然和劳动。“自然是财富之母，劳动是财富之父。”但是，自然和劳动这两个“源泉”在财富形成过程中的地位和作用是不同的。自然界的物质作为一种客观存在物，是被人运用自己的劳动能力，按照人事先确定的目的，有意识、有计划地加以利用、加工、改造而成财富的。可

见，自然物是被动方，劳动能力是主动方。没有人的劳动能力作用于自然物，自然物不会变成有用的财富。

人们把财富的两大“源泉”称为两大资源——物力资源和人力资源。《人力资源管理》研究和阐述的就是如何开发人力资源——提高人的才能和激发人的活力，以及如何合理使用人力资源，提高人力资源使用效率。简单讲，《人力资源管理》就是研究和阐述人力资源的开发和使用。人不只是自然的人，人首先是社会人，从一定意义上来说，人是社会关系的总和。因此，研究和阐述人力资源的开发和使用，必然会涉及到政治、经济、文化等社会环境，必然会涉及到哲学、政治学、经济学、管理学、心理学、教育学等等学科。因此，《人力资源管理》是一门综合性学科。同时《人力资源管理》所研究阐述的内容，又使这门学科具有很强的实用性和操作性。本书不仅要阐明为什么要加强对人力资源的开发，提高人力资源的品位和存量，而且要阐明如何去开发人力资源；本书不仅要阐明为什么要合理使用人力资源，而且还要阐明如何才能合理使用人力资源。

《人力资源管理》一书是以人力资源开发与使用为核心。开发与使用既是两个不同的方面，又是相互紧密联系的统一体。“开发”要说明的是如何使现有的人力资源品位提高、存量增多；“使用”讲的是如何合理使用现有人力资源，少投入高产出。但人力资源的开发与使用又是紧密相联的：开发是为了使用，因此开发的目标、规模、手段都要服从于和服务于使用。脱离开使用的开发是一种盲目的、无用的开发。使用过程又是开发过程，“干中学”、“边干边学”，在实践中增加才干。只管使用而不注重在使用中进一步开发，这不是人力资源管理应有的理念。

以人力资源开发与使用为核心的《人力资源管理》从结构上看可分为三个部分：第一部分是基本理论，包括绪论和人力资源开发两章，主要阐明什么是人力资源，人力资源在社会财富创造过程中的地位和作用，现代人力资源管理的特点及原理，人力资

源开发的目标以及从宏观上看人力资源开发的途径和措施等理论问题。第二部分是人力资源管理的基础技能，包括岗位分类和人力资源规划两章。任何一个单位或组织，首先要清楚自己承担什么任务，根据任务应设立多少岗位，每个岗位的职责、权力和工作要求是什么，具备什么资格条件的人才能从事该岗位的工作等。所有这些只有通过岗位分类才能做到。岗位分类只能告诉你组织在相对静态下人力资源的使用量及结构，但随着客观形势的发展，组织总在不断发生变化。为了在组织需要的时候和需要的岗位上及时得到各种需要的人才，只有通过制定科学的人力资源规划来实现。可见，岗位分类和人力资源规划是人力资源管理的基础工作、基础技能。第三部分是本书的重点，包括从第五章到第十五章。这部分阐明了人力资源管理各个环节的业务知识和技能，计有人员的招募与选任、人员使用、人员培训、绩效考核、人员激励、人员报酬、人员保护与福利、人员流动、社会保险、劳动关系和组织文化等十一项管理业务内容。在阐述每一项管理业务活动时，既分析了与该管理业务活动有关的理论知识，又介绍了相关的管理业务知识和管理技能，具有很强的实用性。

编写《〈人力资源管理〉自考题典》的目的，不是用“题典”来代替《人力资源管理》教材，而是为了帮助读者更好地自学教材和掌握教材的基本内容和知识点，帮助读者自考过关。因此，希望读者在使用本题典时处理好以下几个问题，以免走弯路。

1. “教材”是基础，“题典”只是提示。只看“题典”，掌握不了教材的全部内容。因此，应以教材为主进行学习。另外，“题典”把教材中的基本内容和多数知识点都列出来了，但它们没有什么内在的逻辑联系，是分散的、独立的。教材则不同。教材的整体体系，甚至每章、每节内部的内容安排都有严密的逻辑性、相连性。认真学习教材，才能融会贯通人力资源管理的全部内容，而只有这样，才能更好地掌握“题典”中提到的基本内容和知识点。

2. 将“题典”当成检验学习教材成效的工具。在自学教材的基础上，再去看“题典”，看自己能回答多少问题。这是检验自学成效的好办法。回答不出来的再翻阅教材，就会加深你的印象。

3. 自学完教材之后，再看“题典”中相关的“模拟试题”。努力争取自己回答，不要急于查看参考答案。实在回答不出来，才去查参考答案。只有经过反复思考之后得到的答案，才能真正属于你。

4. 在自学教材的基础上，用“题典”提供的“模拟试题”进行反复练习，就可以不断加深你对教材内容的理解和记忆，使你顺利自考过关。

第二部分

试题与答案

第一章 绪 论

一、单项选择题

1. 一些优秀的企业其员工的待遇也常常是非常优厚的，从人力资源管理的基本原理来看，这反映了()。
A. 互补合力原理 B. 个体差异原理
C. 激励强化原理 D. 动态适应原理
2. 当前我国提高人力资源存量的途径应当是()。
A. 增加人口数量从而增加劳动者数量
B. 提高人口素质，提高劳动者的劳动能力
C. 延长工作时间

- D. 延迟劳动者的退休年龄
3. 和自然资源不一样，人们总是有目的、积极、主动地进行劳动，这反映了人力资源的()。
- A. 能动性 B. 再生性
C. 时效性 D. 增值性
4. 一般来说，人到()之后才能成为现实劳动力。
- A. 14岁 B. 15岁 C. 16岁 D. 18岁
5. 在现代人力资源管理中常强调团队 (TEAM) 的作用，这反映了人力资源管理的()。
- A. 投资增值原理 B. 动态适应原理
C. 个体差异原理 D. 互补合力原理
6. 近代史上第一个被公认的人事管理部门是 1902 年在()出现的。
- A. 英国 B. 法国 C. 美国 D. 中国
7. 传统的人事管理以()为核心。
- A. 人 B. 物 C. 资金 D. 事
8. 被马克思称为“棍棒政策”阶段的人性假设认为()。
- A. 人天生是懒惰的
B. 人是为了吃、喝等个人利益而劳动
C. 人是为了获得他人的认同而劳动
D. 人不只为了金钱、物质而劳动，人有社会责任感
9. 近代史上第一个公认的人事管理部门是()年在美国出现的。
- A. 1921 B. 1902
C. 1896 D. 1932
10. 马克思称之为“饥饿政策”阶段的人性假设认为()。
- A. 人只有使用暴力强迫才会去劳动
B. 人是经济人，是为了吃、喝等个人利益而劳动

- C. 人是为了获得他人的认同而劳动
D. 人不只为了金钱、物质而劳动，人有社会责任感
11. 现代人力资源管理所基于的人性假设认为()。
- A. 人天生是懒惰的
B. 人是为了吃、喝等个人利益而劳动
C. 人只是为了获得他人的认同而劳动
D. 人不只为了金钱、物质而劳动，人有社会责任感
12. 在现代人力资源管理理念中，人力资源管理部门被视为()。
- A. 事务性机构 B. 简单服务性机构
C. 非生产非效益部门 D. 生产与效益部门
13. 关于现代人力资源管理，正确的是()。
- A. 把人力资源开发放在首位
B. 把人力资源使用放在首位
C. 把人力资源的政治素质培养放在首位
D. 把人力资源的物质需求放在首位
14. 把人力当成资本就会()。
- A. 重使用而轻培训
B. 采用低工资、少福利的办法
C. 把人的使用当成一种负担
D. 注重提高人的素质，开发人的潜能
15. 泰罗的科学管理实际上是建立在下列哪种人性假设基础上()。
- A. 只有用暴力强迫才能使人从事劳动
B. 人是经济人，采用物质利诱的方式才能使其从事劳动
C. 人是为了获得他人的认同而劳动
D. 人不只为了金钱、物质而劳动，人有社会责任感

二、多项选择题

1. 人力资源与自然资源相比有以下特点()。
 - A. 人力资源的能动性
 - B. 人力资源的再生性
 - C. 人力资源的应用性
 - D. 人力资源的增值性
 - E. 人力资源的时效性
2. 人力资源在 ~~自然资源转换~~ 社会财富的过程中决定性作用表现为()。
 - A. 人力资源是自然资源转换为社会财富的决定性因素
 - B. 人力资源是社会财富多寡的决定性因素
 - C. 人力资源是社会财富多样化程度的决定性因素
 - D. 人力资源是享受社会财富的决定性因素
 - E. 人力资源是社会财富增值的决定性因素
3. 人力资源管理的基本原理包括()。
 - A. 投资增值原理
 - B. 互补合力原理
 - C. 激励强化原理
 - D. 个体差异原理
 - E. 动态适应原理
4. 从人力资源管理的投资增值原理来看, 劳动者劳动能力的提高主要靠()。
 - A. 营养保健投资
 - B. 物质利益投资
 - C. 组织文化投资
 - D. 教育培训投资
 - E. 他人影响
5. 以人为本就是要()。
 - A. 把人当成组织中最具活力、能动性和创造性的因素
 - B. 把人当成组织得以生存和发展的第一的、决定性的资源
 - C. 以人为核心、尊重人、关心人
 - D. 提供好的环境和各种机会, 使人能各尽所能
 - E. 满足人的各种要求
6. 从人事管理的发展阶段来看, 它建立在如下的人性假设

基础上()

- A. 人天生是懒惰的
 - B. 人是经济人, 人是为了吃、喝等个人利益而劳动
 - C. 人总是要想要用最低的成本得到最多的好处
 - D. 人不只是为了金钱、物质而劳动, 人还有社会责任感和个人理想, 希望实现自我价值
 - E. 人总是自私自利的
7. 对“事”的正确理解, 应该是()。
- A. “事”就是各种各样需要人们去解决的任务
 - B. “事”不是人们主观臆想出来的, 而是社会发展到一定阶段客观上要求解决的
 - C. 人们在解决“事”之前, 有明确的目的性
 - D. 不同的“事”有不同的解决方法, 这决定了人们劳动形式的多样性
 - E. “以人治事”是人类社会得以存在和发展的前提
8. 我国传统人事管理的特点是()。
- A. 把人事管理作为组织发展战略的一部分
 - B. 以事为中心, 要求人去适应事
 - C. 重使用轻培训
 - D. 将人力视为成本
 - E. 传统人事管理部门被当作非生产、非效益部门
9. 从人力资源管理的互补合力原理来看, 组织中个体与个体之间的互补主要包括()。
- A. 特殊能力互补
 - B. 能级互补
 - C. 年龄互补
 - D. 健康状况互补
 - E. 气质互补
10. 除了普通的人力资源的作用之外, 人才资源的独特作用在于()。
- A. 人才资源是促进经济增长的主要因素

- B. 人才资源是将自然资源转换成社会财富的主要因素
C. 人才资源的探索式智力劳动，具有前沿突进的开拓作用
D. 人才资源的复杂性劳动往往具有不可替代的独特作用
E. 人才资源决定了社会财富的多寡
11. 从人力资源的构成来看，我国人力资源包括()。
- A. 现实人力资源 B. 后备人力资源
C. 就学人口 D. 就业人口
E. 失业人口
12. 从存在形式上看，人力资源包括()。
- A. 未成年人力资源
B. 正在被使用的人力资源
C. 宏观人力资源
D. 微观人力资源
E. 尚未被使用的人力资源
13. 对人力资源含义的理解，正确的是()
- A. 人力资源是社会财富创造过程中一项重要因素
B. 人力资源是劳动者创造财富的能力，这种能力存在于劳动者身上
C. 一个国家一定时期内人力资源的存量，表示该国该时期内人力资源的多少
D. 人力资源有正在被使用的和尚未被使用的两种形式
E. 人力资源与其它自然资源一样，没有任何差别
14. 现代人力资源管理的特点是()。
- A. 以人为本
B. 把人力当资本
C. 把人力资源开发放在首位
D. 人力资源管理被提高到组织战略高度来对待
E. 人力资源管理部门被视为生产与效益部门

15. 我国现实人力资源包括()。
- A. 就业人口 B. 已成年就学人口
C. 失业人口 D. 未成年人口
E. 丧失劳动能力人口

三、名词解释

1. 人力资源 2. 人事管理
3. 人力资源管理 4. 人力资源存量
5. 能级层次原理

四、简答题

1. 简述人力资源的含义。
2. 简述人力资源管理的互补合力原理。
3. 简述人力资源管理中的投资增值原理。
4. 简述对人事管理中的“事”的理解。
5. 简述人力资源管理的个体差异原理。

五、论述题

1. 试述人力资源在社会财富创造过程中的作用。
2. 试述高素质人才资源的独特作用。
3. 试述人力资源的特点。
4. 试述人力资源管理与传统人事管理相比较有哪些特点?

【参考答案】

一、单项选择题

1. C 2. B 3. A 4. C 5. D
6. C 7. D 8. A 9. B 10. B
11. D 12. D 13. A 14. D 15. B

二、多项选择题

1. ABDE 2. ABCE 3. ABCDE 4. AD
5. ABCD 6. ABD 7. ABCDE 8. BCDE
9. ABCE 10. ACD 11. AB 12. BE
13. ABCD 14. ABCDE 15. ABC

三、名词解释

1. 人力资源是指投入和即将投入社会财富创造过程的人力。
2. 传统的人事管理就是以人与事的关系为核心，以组织、协调、控制、监督人与事的关系为职责，以谋求人与事相宜为目标的一种管理活动。
3. 以开发和合理使用人力资源为基本内容的人事管理称为人力资源管理。
4. 人力资源存量表示一个国家在一定时期内人力资源的多少，可用公式表示为： $\text{人力资源存量} = \text{劳动人口} \times \text{人均劳动能力水平}$ 。
5. 能级层次原理是指具有不同能力层次的人，应安排在相应能级层次的职位上，并赋予该职位应有的权利和责任，使个人能力水平与岗位要求相对应。

四、简答题

1. (1) 人力资源是社会财富创造过程中一项重要要素，离开了人力资源，也就无所谓社会生产、社会财富的创造；
(2) 人力资源是劳动者创造财富的能力，这种能力存在于劳动者身上；
(3) 一个国家一定时期内人力资源的存量，表示该国该时期内人力资源的多少；
(4) 人力资源有正在被使用的和尚未被使用的两种形式。

2. 互补合力原理是指一个群体内各个成员之间应该是密切配合的互补关系。所谓互补是指以己之长补他人之短，使每个人的长处得到充分发挥，避免短处对工作的影响。互补包括特殊能

力互补、能级互补、年龄互补和气质互补等，互补关系产生的合力比之单个人的能力简单相加而形成的合力要大得多。

3. 投资增值原理是指对人力资源的投资可以使人力资源增值。这种投资包括两个方面；即营养保健投资和教育培训投资，而人力资源增值是指人力资源品位的提高和人力资源存量的增加。

投资增值原理告诉我们：任何一个人，要想提高自己的劳动能力，就必须在营养保健及教育培训方面进行投资；任何一个国家，要想增加本国人力资源，都必须加强教育，完善社会医疗保健体系。

4. (1) “事”就是各种各样的任务，它不是人们主观臆想出来的，而是社会发展到一定阶段要求解决的；

(2) “事”有明确的目的性，人们在去解决它之前，已经在头脑中有了明确的目的；

(3) 不同的“事”有不同的解决办法，办法的多样性决定了人们劳动形式的多样性；

(4) “事”只能依靠人的劳动来解决，“以人治事”是人类社会存在和发展的前提。

5. 个体差异原理是指劳动者的劳动能力由于受到身体、受教育程度、实践经验等因素的影响而各自不同，形成个体差异。这种差异包括两个方面：一是能力性质、特点的差异；二是能力水平的差异。个体差异要求不同的事交由能力不同的人去做，具有不同能力层次的人应安排在要求相应能级层次的岗位上。

五、论述题

1. (1) 人力资源是自然资源转换为社会财富的决定性因素

自然资源是自然界长期演变而形成的客观存在物，但它还不能直接构成社会财富。社会财富是由对人类的物质生活和文化生活具有使用价值的产品构成。从自然物变成能满足人们需要的产品，必须通过劳动。劳动就是人力资源的消耗过程，或者说“劳