

RENLI ZIYUAN GUANLI TONGBU XUNLIAN

人力资源管理专业教材同步训练

# 人力资源管理 同步训练

孙丽璐 ©主编

崔 骅 陆海燕 ©副主编



西南师范大学出版社  
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

014903737

F241

人力资源

310

# 人力资源管理 同步训练

RENLI ZIYUAN GUANLI TONGBU XUNLIAN

孙丽璐 ©主编

崔 骅 陆海燕 ©副主编



北航

C1690818



西南师范大学出版社

国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

F241  
310

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理同步训练 / 孙丽璐主编. -- 重庆 :

西南师范大学出版社, 2013.7

ISBN 978-7-5621-6299-5

I. ①人… II. ①孙… III. ①人力资源管理—高等学

校—教学参考资料 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 161281 号

人力资源管理专业教材同步训练

# 人力资源管理同步训练

孙丽璐 主编

责任编辑:李竹君

装帧设计:王玉菊

出版发行:西南师范大学出版社

网址:www.xscbs.com

地址:重庆市北碚区天生路2号

邮编:400715

电话:023-68868624

经 销:新华书店

印 刷:重庆紫石东南印务有限公司

开 本:889mm × 1194mm 1/32

印 张:4.75

字 数:132千

版 次:2013年8月第1版

印 次:2013年8月第1次印刷

书 号:ISBN 978-7-5621-6299-5

定 价:18.50元



# 前言

QIANYAN

《人力资源管理》教材自印刷出版以来,受到广大学习者的重视和喜爱,同时,学习者出于对优质习题书的渴望,希望能有一本高质量的习题书,以帮助提高理论素养和实战能力,将人力资源管理各子模块涉及的相关理论进行系统掌握和专业提升。我们也认为很有必要编写一本和大纲解析相配套的又能很好地辅助掌握本书知识点的辅导书,基于这样的需求,与专业教材相匹配的同步训练习题集被精心编制而成。

我们为《人力资源管理》教材的每一章编撰了知识网络、考核重点、同步强化训练、参考答案及评析,并根据教材编制了两套全真模拟题,同时也选择了四套往届的考试题供广大学习者参考。本习题集有以下四个特点:

第一,考查的知识点均为考试大纲规定的最重要、最基本的内容。由于人力资源管理本身强调实用性和可操作性,所有知识点的逻辑排列均侧重于引领学习者由浅入深地系统把握人力资源管理的基础知识和实践要领。

第二,选题实用而全面,答案解析详尽。将权威的基础原理和前沿的专业知识紧密结合,形成精要的习题集,所选题目均具有很强的代表性;同时,为了帮助学习者在复习时做到面面俱到,我们也尽量对本书的内容做到全面涵盖。因



此,在精练和全面之间找到一个平衡点,实现两者兼顾,突出实用和应试的双重功能,特别是学习者的学习重点从知识点的全面覆盖转为核心知识点的背诵时,知识网络和习题集的强化训练能加强其学习效果,提高学习者对人力资源管理的知识体系的系统掌握。

第三,多角度地对知识点进行命题。这不但可以包含到相关的知识信息,也可以从多个视角来深度挖掘知识点在理论上的不同表征方式和实践上的灵活应用形式。比如,对于干扰项目的设置和答案分布,都尽量做到和真题接近。同时,也将新版教材在细节上的内容改进和理论反思进行了突出考查。

第四,多层次地考查知识的理解和运用层次。选择题部分强调全部掌握,这些考点都是基础性知识,强调识记;分析题则着重关注每个人力资源管理子模块的核心知识点,考查方式非常灵活,强调理解和灵活运用,本书将比较难的知识点进行了适度改编,使之与真题相接近,并略高于真题;最后,两套真题和四套往届考试题将整本书的逻辑进行串联,可以帮助考生提前感受正式考试的气氛,利于复习安排和心理调节。

鉴于本习题集已有详尽解析,题目方面的问题相对较为完善,著者也同样期望学习者能够与我们交流使用本书的感受,也希望习题集为大家带来实质性的帮助!

在本书的编写和编辑过程中,阳应菊和张丽萍为本书的编撰给予了大力支持,王蓓和蒋莎在本书的完善上提出了宝贵意见,特别表示感谢!

# 目录<sup>MULU</sup>

|                 |     |
|-----------------|-----|
| 第一章 人力资源开发与管理概述 | 001 |
| 知识网络            | 001 |
| 考核重点            | 002 |
| 同步强化训练          | 002 |
| 参考答案及评析         | 006 |
| 第二章 人力资源管理的理论基础 | 009 |
| 知识网络            | 009 |
| 考核重点            | 009 |
| 同步强化训练          | 010 |
| 参考答案及评析         | 014 |
| 第三章 工作分析        | 017 |
| 知识网络            | 017 |
| 考核重点            | 018 |

|                        |            |
|------------------------|------------|
| 同步强化训练                 | 018        |
| 参考答案及评析                | 022        |
| <b>第四章 人力资源规划</b>      | <b>026</b> |
| 知识网络                   | 026        |
| 考核重点                   | 027        |
| 同步强化训练                 | 027        |
| 参考答案及评析                | 031        |
| <b>第五章 招聘和选拔</b>       | <b>036</b> |
| 知识网络                   | 036        |
| 考核重点                   | 037        |
| 同步强化训练                 | 037        |
| 参考答案及评析                | 041        |
| <b>第六章 人力资本投资和培训开发</b> | <b>045</b> |
| 知识网络                   | 045        |
| 考核重点                   | 045        |
| 同步强化训练                 | 046        |
| 参考答案及评析                | 049        |
| <b>第七章 职业生涯规划和管理</b>   | <b>053</b> |
| 知识网络                   | 053        |
| 考核重点                   | 054        |



|                    |            |
|--------------------|------------|
| 同步强化训练             | 054        |
| 参考答案及评析            | 057        |
| <b>第八章 绩效考评和管理</b> | <b>061</b> |
| 知识网络               | 061        |
| 考核重点               | 062        |
| 同步强化训练             | 062        |
| 参考答案及评析            | 065        |
| <b>第九章 薪酬管理和激励</b> | <b>069</b> |
| 知识网络               | 069        |
| 重点考核               | 070        |
| 同步强化训练             | 070        |
| 参考答案及评析            | 073        |
| <b>第十章 劳动关系管理</b>  | <b>077</b> |
| 知识网络               | 077        |
| 考核重点               | 078        |
| 同步强化训练             | 078        |
| 参考答案及评析            | 081        |
| <b>附录一 真题试卷</b>    | <b>085</b> |
| 人力资源管理真题试卷(A卷)     | 085        |
| 人力资源管理真题试卷(B卷)     | 092        |

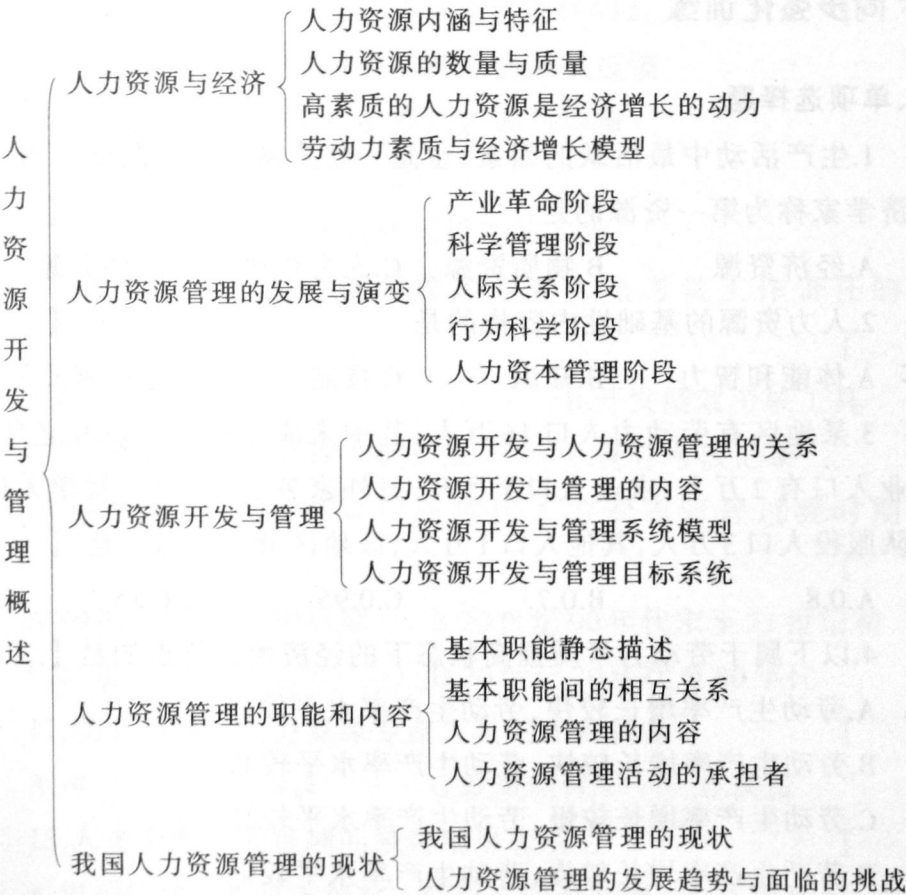
附录二 高等教育自学考试试卷 100

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| 2011年7月高等教育自学考试人力资源管理试卷(A)  | 100 |
| 2011年7月高等教育自学考试人力资源管理试卷(B)  | 111 |
| 2012年12月高等教育自学考试人力资源管理试卷(A) | 121 |
| 2012年12月高等教育自学考试人力资源管理试卷(B) | 131 |

# 第一章 人力资源开发与管理概述



## 知识网络



## 考核重点

- 1.掌握人力资源的基本特征和人力资源开发与管理的关系;
- 2.掌握人力资本与人力资源的基本概念在内涵和外延上的区别与联系;
- 3.掌握人力资源数量与质量;
- 4.重点掌握人力资源开发与人力资源管理的联系和区别;
- 5.理解人力资源开发与管理要素系统和目标系统;
- 6.了解人力资源与经济发展的关系。

## 同步强化训练

### 一、单项选择题

- 1.生产活动中最活跃的因素,也是一切资源中最重要的资源,被经济学家称为第一资源的是【     】  
A.经济资源      B.物质资源      C.人力资源      D.信息资源
- 2.人力资源的基础性内容指的是【     】  
A.体能和智力      B.知识      C.技能      D.心理素质能力
- 3.某地区有劳动力人口16万人,其中未成年就业人口和老年人就业人口有2万人,求业人口1万人,另外家务劳动人口、就学人口、军队服役人口3万人,其他人口1万人,该地区劳动参与率是【     】  
A.0.8      B.0.7      C.0.95      D.0.85
- 4.以下属于劳动力素质提高状态下的经济增长特点的是【     】  
A.劳动生产率增长较快,劳动生产率水平较低  
B.劳动生产率增长较快,劳动生产率水平较高  
C.劳动生产率增长较慢,劳动生产率水平较高  
D.劳动生产率增长较慢,劳动生产率水平较低



- 5.被誉为“科学管理之父”的是 【 】  
A.梅奥      B.法约尔      C.韦伯      D.泰勒
- 6.以工资以外的某种报酬形式提供给员工的报酬属于 【 】  
A.福利      B.奖金      C.薪金      D.津贴
- 7.奖励员工恰当工作行为与超出劳动定额以外的工作结果的是 【 】  
A.津贴      B.奖金      C.福利      D.薪金
- 8.代表员工与资方就有关劳动员工的报酬、福利、工作条件 and 环境等事宜进行谈判的是 【 】  
A.职工代表      B.雇主协会      C.政府      D.工会
- 9.以下不属于直线经理人的活动与责任的是 【 】  
A.提供工作分析与设计的有关信息以及反馈  
B.人力资源计划与组织战略的协调与均衡  
C.人力资源战略与规划的制订  
D.工资、奖惩制度及其他激励措施的实施
- 10.以下不属于人力资源管理专业人员考核工作责任的是 【 】  
A.绩效考核面谈      B.开发绩效考核工具  
C.组织考核,汇总处理考核结果      D.保存考核记录
- 11.企业由传统人事管理向现代人力资源管理过渡时期是 【 】  
A.20世纪80年代中后期      B.20世纪90年代末至21世纪初  
C.21世纪初至今      D.20世纪70年代至80年代
- 12.以下不属于人力资源专业人员的职责的是 【 】  
A.建议      B.参谋      C.政策制订      D.决策
- 13.人力资源开发管理的最终结果表现为 【 】  
A.组织绩效      B.员工绩效      C.员工职业发展      D.人岗匹配

14. 以下叙述中不能体现人力资源管理与企业文化建设紧密结合的是 【 】

- A. 业务流程再造、组织结构再设计等都被视为人力资源管理问题
- B. 高度重视企业价值观的构建
- C. 跨文化沟通加强, 重视文化自尊, 消除文化奴性
- D. 企业重视全面创新, 以创新制胜

15. 以下描述不能体现人力资源管理将更注重以人为本的是 【 】

- A. 人力资源管理部门要围绕开发员工能力、调动员工积极性等方面来开展好各项工作, 实现人力资本价值的最大化
- B. 人才可以凭借其所拥有的人才资本拥有产权
- C. 人才本土化战略日益为更多的跨国公司所青睐
- D. 人力资本、人才资本成为计酬的主导要素

## 二、多项选择题

1. 现代经济理论认为, 经济增长的主要途径取决于 【 】

- A. 新的资本资源的投入
- B. 劳动者素质的提高
- C. 新的可利用资源的发现
- D. 劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高
- E. 科学的、技术的和社会的知识储备的增加

2. 以下属于劳动者素质的是 【 】

- A. 劳动者工作成绩
- B. 劳动者创新能力
- C. 劳动者动手能力
- D. 劳动者知识水平
- E. 劳动者自学能力

3. 以下属于人力资源管理发展阶段中行为科学阶段的代表人物的是 【 】

- A.马斯洛                      B.赫茨伯格                      C.泰勒  
D.麦格雷戈                      E.梅奥
- 4.以下属于人力资源管理的管理过程和环节的有                      【    】
- A.人力资源规划                      B.员工素质测评                      C.保护与激励  
D.工作分析                      E.工作场所的安全与健康
- 5.以下属于人力资源开发与管理中组织外部环境的有                      【    】
- A.工作群体                      B.劳动力市场                      C.科学技术  
D.人事政策                      E.经济因素
- 6.人力资源管理的基本职能有                      【    】
- A.获取                      B.整合                      C.保持和激励  
D.控制和调整                      E.开发

### 三、名词解释

- |          |          |
|----------|----------|
| 1.人力资源   | 2.人力资源数量 |
| 3.企业文化   | 4.人力资本经营 |
| 5.人力资源管理 | 6.劳动力素质  |
| 7.人力资源质量 |          |

### 四、简答题

- 1.简述人力资源的基本特征。
- 2.简述影响人力资源质量的因素有哪些。
- 3.简述人力资源管理五项基本职能之间的关系。
- 4.简述我国目前国内企业的人力资源管理的特点。
- 5.简述人力资源管理的发展趋势。

### 五、论述题

- 1.试论述人力资源开发与人力资源管理的关系。
- 2.试论述人力资源管理的内容。
- 3.试论述我国人力资源管理面临的挑战。

## 参考答案及评析

### 一、单项选择题

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

### 二、多项选择题

- 1.ACDE 2.ABCDE 3.ABD 4.ABCDE 5.BCE 6.ABCDE

### 三、名词解释

1.是指一定范围内的人口总体所具有劳动能力的总和,或者说是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。

2.是指一个国家或地区拥有的有劳动能力的人口资源,亦即劳动力人口数量。

3.是指一个组织在长期的生存发展中形成的,为组织多数成员共同遵守的基本信念、价值标准和行为规范。

4.是知识经济条件下人力资本价值的发展和深化。

5.是指在组织目标和环境影响下,通过计划、招募、选择和培训,使雇员接受组织文化,再通过职业发展计划,使其拥有最新的与职业匹配的技能,给予其激励、绩效评估与奖惩,使雇员为更高的欲望而努力,在其高效工作中给予安全健康的环境和生活服务、愉快的人际关系,使雇员承认组织并对工作满意。

6.指劳动者劳动能力性质和特点的综合反映。

7.是人力资源在质上的规定,具体反映在构成人力资源总量的劳动力人口的整体素质上,即指人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平,以及劳动者的劳动态度,一般体现在劳动者的体质、文化、专业技术水平及劳动积极性等方面。



#### 四、简答题

1.(1)人力资源在经济活动中是居于主导地位能动性资源；

(2)人力资源是一种可再生的生物性资源；

(3)人力资源是具有时效性的资源。

2.(1)遗传和其他先天因素。不同的人体质水平和智力水平上的先天差异是比较小的,但不包括那些因遗传病而致残的人。

(2)营养因素。

(3)教育因素。这是赋予人力资源质量的一种最直接、最重要的手段。

3.人力资源管理的五项基本职能之间是相辅相成、彼此配合的。如激励使员工对工作满意、对组织依恋,而有利于整体工作的开展。开发使员工看到自己在本企业的前程,从而更加积极和安心。但这五项功能都是以职务分析为基础、核心的。职务分析能确定本企业每一岗位所应有的权责和资格要求,从而使人力资源的获取具有明确的要求,为激励规定目标,给考核提供标准,为培训与开发提供依据。

4.(1)大多数企业的人力资源管理还处于以“事”为中心的状态；

(2)所调查的企业普遍缺乏人力资源规划与相关政策；

(3)许多人力资源管理的功能还远未完善；

(4)人力资源部门无法统筹管理整个公司的人力资源；

(5)十分缺乏将先进的人力资源管理思想转化为适合中国企业特点的、可操作的制度和措施的技术手段与途径；

(6)薪酬福利难以有效激励员工努力工作。

5.(1)企业组织不断创新,变革不断进行；

(2)人力资源管理将更注重以人为本；

(3)战略性人力资源管理与管理创新紧密相关；

(4)人力资源管理与企业文化建设紧密结合；

(5)人力资源管理要推动内部客户理念。

## 五、论述题

1.人力资源开发主要指国家或组织对所涉及范围内的所有人员进行正规教育、智力开发、职业培训和全社会性的启智服务,包括教育、调配、培训、核算、周转等全过程。人力资源管理则主要指对全社会或一个组织的各阶层、各类型的从业人员从招工、录取、培训、使用、升迁、调配、直至退休的全过程管理。人力资源开发是对全社会的人从幼儿开始的教育到成年后的使用、调配、继续教育管理直到老年退休后发挥余热等全过程的整体性、综合性、全面性的行为过程,即是培植人的知识、技能、经营管理水平和价值观念的过程,并使其经济、政治和社会各方面能力不断获得发展和得到最充分的发挥。

2.(1)工作分析与设计;(2)人力资源规划;(3)员工的招聘与录用;(4)员工培训与发展;(5)工作绩效考核;(6)薪酬和福利管理;(7)劳资关系;(8)员工激励。

3.第一,人力资源管理环境带来的挑战:(1)全球经济一体化带来的挑战;(2)技术进步带来的挑战;(3)组织的发展带来的挑战;(4)人口结构变化带来的挑战。

第二,人力资源管理自身发展的挑战:(1)企业员工个性化发展的挑战;(2)工作生活质量提高的挑战;(3)工作绩效评估的挑战;(4)人员素质的挑战;(5)职业生涯管理的挑战;(6)人力资源要素发展变化的挑战;(7)部门定位的挑战。