

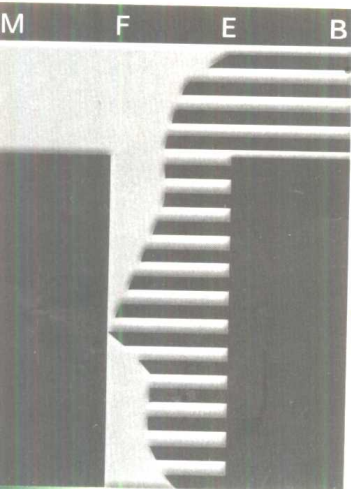
人力资源管理

高等教育自学考试同步辅导 / 同步训练

全国高等教育自学考试指定教材辅导用书

全国高等教育自学考试指定教材辅导用书编委会 / 组编

行政管理专业（专科）



中国社会科学出版社



全国高等教育自学考试指定教材辅导用书

高等教育自学考试同步辅导/同步训练

人力资源管理

全国高等教育自学考试指定教材辅导用书编委会 组编

中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/《高等教育自学考试同步辅导/同步训练》编委会编. —北京:中国社会科学出版社,2001.1

(全国高等教育自学考试指定教材辅导用书)

ISBN 7-5004-2926-6

I. 人… I. 高… III. 企业管理:人事管理-高等教育-自学考试-自学参考资料 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 87001 号

责任编辑 李尔柔

责任校对 龚会萍

封面设计 田 健

版式设计 李三三

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010-84029453

传 真 010-64030272

网 址 <http://www.cass.net.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京新丰印刷厂

版 次 2001 年 1 月第 1 版

印 次 2001 年 1 月第 1 次印刷

开 本 880×1230 1/32

印 张 8.625

字 数 238 千字

印 数 1-10000 册

定 价 12.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

说 明

本书是全国高等教育自学考试指定教材《人力资源管理》(行政管理专业——专科)的配套辅导用书。

本书的编写依据:

1. 全国高等教育自学考试指导委员会颁布的《人力资源管理自学考试大纲》;

2. 全国高等教育自学考试指导委员会组编的指定教材《人力资源管理》(陆国泰主编,高等教育出版社出版)。

本书特点:

1. 本书在编写过程中,严格以考试大纲为依据,以指定教材为基础。充分体现“在考查课程主体知识的同时,注重考查能力尤其是应用能力”的新的命题指导思想。

2. 全书完全依照指定教材的结构,以章为单位。每章设“内容提示”、“同步练习”、“参考答案”三部分。“内容提示”主要是对该章内容的总结归纳。“同步练习”则根据考试大纲对各知识点不同能力层次的要求,将知识点及知识点下的细目以各种主要考试题型的形式编写,覆盖全部考核内容,适当突出重点章节,并且加大重点内容的覆盖密度。“参考答案”是对同步练习中所有试题的解答。

3. 两套模拟试题综合了考试大纲和教材对应试者的要求,可用于检验应试者的学习效果。

本书可供参加高等教育自学考试集体组织学习或个人自学使用,也可供相关专业人士参加其他考试使用。

编写高质量的全国高等教育自学考试辅导用书,是社会助学的一个重要环节。毫无疑问,这是一项艰难而有意义的工作,需要社

会各方面的关怀与支持，使它在使用中不断提高和日臻完善。

敬请读者批评指正。

编 者

2000 年 12 月

目 录

第一章 绪 论	(1)
内容提示	(1)
同步练习	(2)
参考答案	(5)
第二章 人力资源开发	(15)
内容提示	(15)
同步练习	(16)
参考答案	(21)
第三章 岗位分类	(34)
内容提示	(34)
同步练习	(34)
参考答案	(37)
第四章 人力资源规划	(44)
内容提示	(44)
同步练习	(45)
参考答案	(48)
第五章 人员招募与选任	(56)
内容提示	(56)
同步练习	(57)
参考答案	(62)
第六章 人员使用	(70)
内容提示	(70)
同步练习	(71)

参考答案	(74)
第七章 人员培训	(84)
内容提示	(84)
同步练习	(85)
参考答案	(89)
第八章 绩效考核	(101)
内容提示	(101)
同步练习	(101)
参考答案	(105)
第九章 人员激励	(113)
内容提示	(113)
同步练习	(114)
参考答案	(118)
第十章 人员报酬	(132)
内容提示	(132)
同步练习	(133)
参考答案	(139)
第十一章 人员保护与福利	(156)
内容提示	(156)
同步练习	(156)
参考答案	(159)
第十二章 人员流动	(166)
内容提示	(166)
同步练习	(167)
参考答案	(171)
第十三章 社会保险	(185)
内容提示	(185)
同步练习	(186)
参考答案	(193)
第十四章 劳动关系	(210)
内容提示	(210)

同步练习	(211)
参考答案	(215)
第十五章 组织文化与人力资源开发	(225)
内容提示	(225)
同步练习	(225)
参考答案	(230)
人力资源管理模拟试题（一）	(240)
模拟试题（一） 参考答案	(246)
人力资源管理模拟试题（二）	(255)
模拟试题（二） 参考答案	(261)

第一章 绪 论

内容提示

随着社会经济的发展，人们越来越认识到人力是一种资源，是社会活动中具有特殊重要意义的因素。我们把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，以区别于传统人事管理。人事管理是社会管理的核心部分，它处理的是社会劳动过程中有关人与事之间关系的问题，即通过组织、协调、控制、监督等手段，谋求人与事之间和相互适应，使事得其人、人适其事，以充分发挥人的才能，把各项事业推向前进。人们把建立在新的人性假设基础上的新型的人事管理，称为人力资源管理，而把在此之前的人事管理称为传统人事管理。人力资源管理与传统人事管理相比其特点有：一是以人为本；二是把人力当成资本；三是把人力资源开发放到首位；四是人力资源管理被提高到组织战略高度来对待；五是人力资源管理部门被视为生产与效益部门。资源，从字面上讲，是指资财或财富的来源。在人类社会发展史上，曾出现了有关人力资源的多种提法，我们认为，人力资源是指投入和即将投入社会财富创造过程的人力。人力资源有两种存在形式：正在被使用的人力资源和尚未被使用的人才资源。人力资源与自然资源相比，具有能动性、再生性、增值性、时效性等特点。人力资源在社会财富创造过程中具有决定性作用，高素质人才资源在社会财富创造过程中具有独特作用。人力资源管理的基本原理有投资增值原理，互补合力原理，激励强化原理和个体差异原理及动态适应原理。

同步练习

一、填空题

1. 我们把以开发和合理使用人力资源为基本内容的人事管理称为_____。

2. 人的劳动与其他动物的活动的本质差别在于“_____”。

3. 传统的人事管理就是以_____为核心,以_____、_____,_____人与事关系为职责,以谋求人与事_____为目标的一种管理活动。

4. 人事管理的方针、政策和管理手段是建立在对_____上的。

5. _____构成人事管理哲学。

6. 依靠棍棒进行的人事管理,是建立在_____的基础上的。

7. 人力资源有两种形式存在:_____的人力资源和_____的人力资源。

8. 人力资源指的是劳动者创造财富的_____。

9. 我国人力资源包括两部分:一部分是_____的人力资源,另一部分是_____人力资源。

10. 我国的现实人力资源又包括_____的人力资源和_____的人力资源。

11. 人力是人的_____,人力的使用过程就是_____。

12. 人力资源是由劳动者的_____构成,它存在于劳动者的身体之中。

13. 人力资源的再生过程是一种_____的过程,即人力资源的_____不断增大的过程。

14. 人力资源_____与_____之间的这种相互关系,决定了科学人力资源管理的若干基本原理。

15. 人力资源管理的根本任务是_____人力资源,提高人力资源投入产出比率。

16. “_____、_____”是人力资源管理的基本原则。

二、单项选择题（在备选答案中只有一个是正确的，将其选出并把它标号写在题后括号内）

1. 决定财富的形式和数量的，是由人力在生产过程中的（ ）。

- A. 开发状况
- B. 管理状况
- C. 生产状况
- D. 使用状况

2. 人力资源管理建立的基础是（ ）。

- A. 人性假设
- B. 开发管理
- C. 传统人事管理
- D. 以人为本

3. 人的生命周期与其劳动能力之间的这种关系，决定了人力资源开发和利用的（ ）。

- A. 能动性
- B. 时效性
- C. 增值性
- D. 再生性

4. 人的特殊能力是指（ ）。

- A. 人的能力特点
- B. 人的增值水平
- C. 人的气质特点
- D. 人的能力水平

5. 一个单位或组织中能级最低的层次是（ ）。

- A. 决策层
- B. 操作层
- C. 管理层
- D. 执行层

三、多项选择题（在备选答案中有二个至五个是正确的，将其全部选出并把它们的标号写在题后的括号内）

1. 人与事的关系包含的层次有（ ）。

- A. 人与事的数量关系
- B. 人与事的能量关系
- C. 人与事的结构关系
- D. 人与事的相宜关系
- E. 人与事的质量关系

2. 一个组织的职能包括（ ）。

- A. 组织战略
- B. 经营战略
- C. 成本战略
- D. 产品战略
- E. 人力资源战略

3. 一个国家一定时期内的总人口，大致包括（ ）。

- A. 成年人口
- B. 未成年人口
- C. 适龄就业人口
- D. 赋闲人口

E. 老年人口

4. 影响财富创造的因素多种多样, 但按其性质来分, 可以归结为 ()。

- A. 土地 B. 物力 C. 资源
D. 劳动者 E. 劳动对象

5. 人力资源与自然资源相比, 基特点有 ()。

- A. 能动性 B. 主动性 C. 再生性
D. 增值性 E. 时效性

6. 人力资源管理的基本原理有 ()。

- 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

四、判断题 (判断正确错误, 并简单说明理由)

1. 最初的人事管理只不过是劳动者劳动过程中的一种“附带”的工作。()

2. 人力资源开发并不居于人力资源管理的首位。()

3. 任务的提出是人们主观想象出来的。()

4. 人力资源总供给和总需求在任何时候都是绝对均衡或适应的。()

五、名词解释题

1. 人事管理

2. 事

3. 资源

4. 高素质人力资源

六、简答题

1. 简述传统人事管理的特点。

2. 人性假设对人力资源有什么意义?

3. 人力资源管理与传统人事管理相比有哪些特点?

4. 有关人力资源的表述大致有哪几种?

5. 人力资源的含义是什么?

七、论述题

1. 试述人力资源在社会财富创造过程中的作用。
2. 试述高素质人力资源在社会财富创造过程中的独特作用。
3. 试述人力资源管理原理的基本内容。

参考答案

一、填空题

1. 人力资源管理
2. 专属于人的劳动
3. 人与事的关系 组织 协调 控制 监督 相宜
4. 人性假设
5. 人性假设
6. 生产力水平落后
7. 正在被使用 尚未被使用
8. 能力
9. 现实 后备
10. 正在使用 暂时未被使用
11. 劳动能力 劳动
12. 劳动能力
13. 增值 存量
14. 管理任务 管理对象情况
15. 合理配置使用
16. 用人之长 避人之短

二、单项选择题

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

三、多项选择题

1. ACE 2. BCDE 3. BCE

4. BC

5. ACDE

6. ABCDE

四、判断题

1. 正确。因为人事管理要想成为独立的管理活动，需要具备两个必要的社会条件：一是社会分工的发展，使人与事的关系复杂化；二是劳动生产率的提高，要求更加合理地利用人才，从而为人事管理的独立创造了条件。

2. 错误。因为要使人力资源在使用过程中产生更大的效益，就必须大大提高人力资源的品位，开发人的潜能。知识更多、技能更高、积极性、创造性更强的人，创造的效益就更大。所以，人力资源管理把人力资源的开发放在首位。

3. 错误。因为正如马克思说的那样：“人类始终只提出自己能够解决的任务，因为只要仔细考察就可以发现，任务本身只有在解决它的物质条件已经存在或者至少是在形成过程中的时候，才会产生。”

4. 错误。因为人们只有在对人力资源总供给和总需求的各种影响因素进行种种干预之后，才有可能使供给与需求达到相对的暂时的均衡或适应，然后再产生新的矛盾、新的不均衡或不适应，再进行干预或调整，达到新的均衡或适应。

五、名词解释题

1. 人事管理：人事管理是社会管理的核心部分，它处理的是社会劳动过程中有关人与事之间关系的问题，即通过组织、协调、控制、监督等手段，谋求人与事之间的相互适应，使事得其人、人适其事，以充分发挥人的才能，把各项事业推向前进。

2. 事：“事”就是各种各样需要人们去解决的任务，这种任务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；任务有明确的目的性，人们在去解决它之前，已经在头脑中有了明确的目的；不同的任务有不同的解决办法，办法的多样性决定了人们劳动形式的多样性；任务只能依靠人的劳动来解决，“以人治事”是人类社会得以存在和发展的前提。

3. 资源：资源，从字面上讲，是指资财或财富的来源。资财是“某种可备利用，提供资助或满足需要的东西”。“不论财富的社会形式如何，使用价值总是构成财富的物质内容”。经济学通常把为了创造物质财富而投入生产过程中的一切要素称为资源。

4. 高素质人力资源：高素质人力资源是指人力资源中品位较高的那一部分，它是由拥有较多科学文化知识、劳动技能较高、从事劳动比较复杂的那部分劳动者的劳动能力构成。人们通常把品位较高的人力资源称为人才资源。

六、简答题

1. 答：传统人事管理的特点主要有以下四个方面：

第一，以事为中心，要求人去适应事。传统人事管理始终强调个人服从组织需要，服从事业的需要，而很少考虑个人的专长，兴趣及需要。

第二，重使用而轻培育。传统人事管理的另一个特点就是只注重使用人现有的潜在才能，而不注重开发人的才能，增加人力资源的储量。

第三，将人力较多地视为成本，算人头账，而较少算人力账，是传统人事管理的又一个特点。

第四，传统人事管理部门被视为是非生产、非效益部门，是在生产经营过程之外执行人事行政事务的部门，而不是参与生产经营过程，为人力的配备、使用进行决策，为组织的效益进行管理的生产部门、效益部门和决策者。

2. 答：对人性的不同假设，构成了不同的人事管理哲学，因而也构成了人事管理的不同发展阶段。而人性的假设又与社会生产力发展水平相联系。从人事管理发展史上曾出现过的三种不同的人性假设，可以看出对人力资源管理的意义：

第一，人天生是懒惰的。因此，只有使用暴力的办法强迫他们与事结合，从事劳动，马克思把其称为“棍棒政策”阶段。这种依靠棍棒进行的人事管理，是建立在生产力水平落后的基础上的，劳动生产率的提高是靠增加劳动者体力的付出而非科技的进步。在棍

棒威胁下，劳动者只能进行超负荷的体力劳动。

第二，人是经济人，人是为了吃、喝等个人利益而劳动。为此采用物质引诱的办法来引诱人去和事结合，进行劳动。马克思把这种人事管理称为用“饥饿政策”进行管理。

第三，认为人不只是为了金钱、物质而劳动，人还有一种社会责任感，有与社会发展相适应的个人理想和实现自我价值的愿望。基于这种人性假设，人事管理就应在关心人们物质利益的同时，通过给人提供机会、创造条件，使每个人能在和谐的环境中，心情舒畅地发挥自己的才能，把事做好。这种人事管理是和经济的发展与科技的进步密切相关的。经济发展水平达到了能满足人们的基本生活需要，人对金钱、物质的欲望就会相对减弱，物质引诱的作用也会相对降低。在这种条件下，就不应主要用物质引诱的办法，而应主要采用给每个人创造条件、提供机会的办法，使他们在为社会作出贡献的同时实现自我。新的人事管理哲学必然使人事管理的方针、政策和手段等发生根本性的变化，产生新型的人事管理。人们把建立在新的人性假设基础上的新型的人事管理，称为人力资源管理，而把在此之前的人事管理称为传统人事管理。

3. 答：人力资源管理与传统人事管理相比有以下特点：

第一，以人为本。以人为本就是把人当成组织中最具活力、能动性和创造性的要素。人是组织得以存在和发展的第一的、决定性的资源。

第二，把人力当成资本，当成能带来更多价值的价值。把人力当成资本，是对人的一种积极能动的看法。就会把注意力放到如何使人力发挥出更大的作用，创造更大的效益上，就会把提高人力素质，开发人的潜能作为人力资源管理的基本职责。这种管理体现出人力资源管理的基本特征。

第三，把人力资源开发放到首位，但这并不意味着就不重视人力资源的使用管理。使用是目的，而开发是手段，开发人力资源的目的是为更好、更有效的使用人力资源，是为了在使用过程中产生更大的效益。

第四，人力资源管理被提高到组织战略高度来对待。组织战略

是指组织为自己所确定的长远性的主要目标，以及为实现此目标而选择的主要行动路线和方法。组织中的任何战略决策，都需要人力资源战略决策予以支持和保证。

第五，人力资源管理部门被视为生产与效益部门。在各种生产要素中，只有人力这个要素是主动的、积极的、创造性的要素。人力在生产过程中，通过对其他生产要素的加工改造和利用，使它们变成对人类有用的财富。财富的形式和数量，是由人力在生产过程中的使用状况决定的。因此，对人力资源的管理是真正的生产管理，效益管理。人力资源管理部门是生产部门和效益部门。

4. 答：有关人力资源概念的表述大致有以下几种：

(1) 所谓人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力，即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。

(2) 人力资源是指一定社会区域内有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄人口的总和。

(3) 人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴含的劳动能力的总和。

(4) 所谓人力资源是指能够作为生产性要素投入社会经济活动的劳动人口。

(5) 人力资源指的是其生产贡献能满足人类需要的人。

(6) 所谓人力资源，就是存在于人身上的社会财富的创造力，就是人类可用于生产产品或提供服务的体力、技能和知识。

5. 答：人力资源是指投入和即将投入社会财富创造过程的人力。其含义是：

(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) 人力资源是指劳动者创造财富的能力，这种能力存在于劳动者身上。离开了劳动者，也就无所谓人力资源。

(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。人力资源的存量 = 劳动人口数 × 人均劳动能力水平。