

含 最新全国统一命题考试试题及参考答案

人力资源管理

全国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

王来伟 主编

行政管理专业(专科)



最新版



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

王来伟 主 编

行政管理专业(专科)



中国时代经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/王来伟主编. —北京:中国
时代经济出版社, 2004. 3

(高等教育自学考试同步辅导·同步训练)

ISBN 7-80169-545-3

I. 人… II. 王… III. 劳动力资源—资源管理—高等
教育—自学考试—自学参考资料 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 017278 号

人力资源管理

~~王来伟~~ 主编

-
- | | | |
|------|------------------------|-----------------------|
| 出 版 | 中国时代经济出版社 | |
| | (原中国审计出版社) | |
| 地 址 | 北京市东城区东四十条 24 号 | 邮政编码 100044 |
| 电 话 | (010)88361317 64066019 | 传 真 (010)64066026 |
| 发行经销 | 新华书店总店北京发行所发行 | 各地新华书店经销 |
| 印 刷 | 北京业和印务有限公司 | |
| 开 本 | 880×1230 1/32 | 版 次 2004 年 3 月北京第 2 版 |
| 印 张 | 8.125 | 印 次 2004 年 3 月第 1 次印刷 |
| 字 数 | 238 千字 | 印 数 1—6000 册 |
| 定 价 | 16.00 元 | |
-

出版说明

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。

梯田品牌自考系列丛书自出版以来，由于其独具的特点和卓越的品质深得全国各省、市教委、学校和广大自考师生的好评和认可，全国每年约有三分之二的考生使用本品牌，销量居全国同类书之榜首，被誉为最受欢迎的自考辅导丛书。

本书的编写依据：

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（附：人力资源管理自学考试大纲）》（陆国泰主编，高等教育出版社出版）。

编写具体内容所做的重要基础工作：

1. 深入分析研究考试大纲的要求和新命题精神；
2. 深入分析研究最新高等教育自学考试全国统一命题考试的题型、分值分布、答题要求及评分标准；
3. 广泛分析自考生在学习和实际解答试卷中存在的问题，有针对性地进行全面辅导和同步训练。

本书结构及显著特点：

1. 本书以自学考试大纲规定的考核知识点及能力层次为线索，按考试大纲规定的考核知识点及能力层次要求为线索分章辅导，将该章中的所有知识点按统考的各种题型编写在同步练习中，同时配有参考答案。题型及题序与最新全国统考试题完全一致。编写中力求做到点面结合，突出重点。

2. 精心设计的考试预测试卷，题型、题序、题量与最新全国统考试题完全一致。是作者综合全书、结合考试大纲要求精选出的数道“押题”，一定程度上反映了考试趋势，同时亦检测考生对于本课程的掌握程度。

3. 汇编最新全国统考试卷及答案。考生可以了解到最近、最新的全国统考试题的发展动态。考生学完全书，再通过对全国统考试卷的强化训练，巩固已经学过的知识点、考试重点，可以科学地进行自我考核、自我评估及自我调整复习方向，攻克弱点及不足，从而达到事半功倍的效果。

编写高质量的全国高等教育自学考试辅导用书，是一项长期的、艰难而具有深刻意义的社会助学工作，编写过程中不断得到社会各界的大力支持与关怀，在此深表谢意。

使该书在使用中不断提高和日臻完善，是我们永远的目标。
敬请读者批评指正。

编 者

2004年2月



第一章 绪论 (1)

内容提示 (1)

同步练习 (2)

参考答案 (4)



第二章 人力资源开发 (13)

内容提示 (13)

同步练习 (14)

参考答案 (17)



第三章 岗位分类 (29)

内容提示 (29)

同步练习 (30)

参考答案 (32)



第四章 人力资源规划 (39)

内容提示 (39)

同步练习 (40)

参考答案 (42)



第五章 人员招募与选任 (50)

内容提示 (50)

同步练习 (51)

参考答案 (55)



第六章 人员使用 (63)

内容提示 (63)

同步练习 (64)

参考答案 (66)



第七章 人员培训 (76)

内容提示 (76)

同步练习 (77)

参考答案 (80)



第八章 绩效考核 (91)

内容提示 (91)

同步练习 (92)

参考答案 (94)



第九章 人员激励 (101)

内容提示 (101)

同步练习 (102)

参考答案 (105)



第十章 人员报酬 (118)

内容提示 (118)

同步练习 (119)

参考答案 (123)



第十一章 人员保护与福利 (138)

内容提示 (138)

同步练习 (139)

参考答案 (141)



第十二章 人员流动 (148)

内容提示 (148)

同步练习 (149)

参考答案 (152)



第十三章 社会保险 (166)

内容提示 (166)

同步练习 (167)

参考答案 (172)



第十四章 劳动关系 (188)

内容提示 (188)

同步练习 (189)

参考答案 (192)



第十五章 组织文化与人力资源开发 (201)

内容提示 (201)

同步练习 (202)

参考答案 (205)

考试预测试卷 (一) (215)

参考答案 (219)

考试预测试卷 (二) (228)

参考答案 (233)

附录

2003 年 10 月份高等教育自学考试全国统一命题考试
人力资源管理试卷 (241)

2003 年 10 月份高等教育自学考试全国统一命题考试
人力资源管理试题参考答案及评分标准 (248)

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较其特点有: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、单项选择题

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	【 】

二、多项选择题

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，其特点有

- 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

【 】

三、名词解释题

1. 人事管理

2. 高素质人力资源

四、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?

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、单项选择题

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

二、多项选择题

1. ACE 2. BCDE 3. BCE 4. BC 5. ACDE
6. ABCDE

三、名词解释题

1. 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. 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。

四、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入口的能力。

(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。

(4) 一个国家的人力资源有两种存在形式，一是正在被使用的人力资源，它由在业的劳动者的劳动能力构成；二是尚未被使用的人力资源，它是由劳动预备军、待业人员等的劳动能力组成。

五、论答题

1. 答：人力资源在社会财富创造过程中具有决定性作用，表现如下：

(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。没有人的劳动，自然资源是不会变换成人们需要的社会财富的。

(2) 人力资源是社会财富多寡的决定性因素。人力资源也是“转移”财富多寡的决定性因素。人力资源的存量等于劳动者人数和它的劳动能力水平的乘积。当劳动者的劳动能力水平一定时，投入生产过程人数的多少决定生产财富的多少。当投入生产过程的劳动者人数不变，但劳动者的平均劳动能力水平已经提高时，同样也能转换出更多的社会财富。通过提高劳动者劳动能力的办法，来增大人力资源存量，从而达到增加社会财富，是社会发展的必然结果，是当代各国经济增长的基本途径。

(3) 人力资源是社会财富多样化程度的决定性因素。财富总是由使用价值即有用物构成。人们物质文化生活的满足程度，不仅取决于某种使用价值的多少，而更重要的是取决于使用价值的多样性，而多种多样的有用物，是靠拥有多种多样劳动能力的劳动者在生产过程中创造出来的。劳动者劳动能力的质的多样性，劳动技能的多样性，构成人力资源的多样性；人力资源存量并不是由一种或几种劳动能力组成，而是由在质上不同的多种多样具体的劳动能力、劳动技能组成。不同的具体劳动创造不同的使用价值，以满足人们不同的需要。可见，社会财富的多样性，是人力资源由多种多样的具体劳动能力、劳动技能构成这一因素决定的。

(4) 人力资源是社会财富增值的决定性因素。财富转化为商品，这是商品经济社会的普遍现象。一旦财富转化为商品，财富就

不仅仅表现为有用物，而且表现为价值——“无差别的人类劳动的单纯凝结”。价值是包含在商品中的社会必要劳动时间。增加商品中社会必要劳动时间的含量，就是增加商品价值。劳动有简单劳动和复杂劳动之分，复杂劳动是加倍的简单劳动。可见，提高劳动者的劳动技能，从而提高其劳动的复杂程度，是提高商品价值含量，实现价值增值的决定性因素。

2. 答：高素质人力资源是指人力资源中品位较高的那一部分，通常把品位较高的人力资源称为人才资源。人才资源在社会财富创造过程中的独特作用表现如下：

(1) 人才资源是促进经济增长的主要因素。人才是指那些掌握较多科学技术知识和管理知识，从事创造性劳动的人。科学技术已经成为各国经济增长的决定性因素。人才作为掌握较多科学技术和科学管理的劳动者，在劳动过程中把他们掌握的科学技术投入到生产过程中，使产品的技术含量大大提高，从而大大增加产品的价值，推动了生产的发展和经济效益的提高。

(2) 人才的劳动是一种探索式的智力劳动，具有前沿突进的开拓作用。人类社会的不断发展，需要不断地有所发明，有所创造。这种发明创造是靠拥有较多科学文化知识的人，在总结前人及广大群众经验的基础上作出新的探索而实现的。江泽民同志在党的十四次全国代表大会上的报告中指出：“知识分子是工人阶级中掌握科学文化知识较多的一部分，是先进生产者的开拓者，在改革开放和现代化建设中有着特殊重要的作用。”

(3) 人才资源的复杂性劳动往往具有不可替代的独特作用。劳动存在简单劳动和复杂劳动之分。“简单劳动”是每个没有专长的普通人的机体平均具有的简单劳动力的消耗。“普通人”机体的这种简单劳动能力，即不加任何训练存在于劳动者机体中的那种自然力，是人人都拥有的。从事复杂劳动的人，同样拥有简单劳动力，因此，他可以从事和替代简单劳动；但是，复杂劳动是一种“需要耗费或多或少的辛劳、时间和金钱去获得技巧和知识”才能从事的劳动，即只有经过训练而有学识的劳动者才能从事的劳动。因此，仅有简单劳动能力，只能从事简单劳动的人，是不可能从事复杂劳