

行政管理
专业

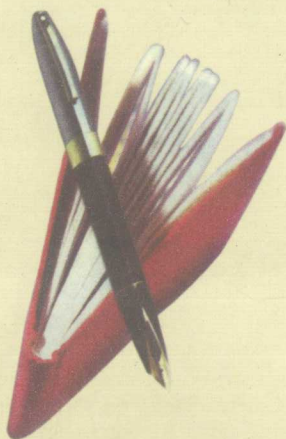
依据国家自考委最新自考大纲及新修版教材编写

GAO DENG JIAO YU ZI XUE KAO SHI ZHI DING JIAO CAI TONG BU PEI TAO TI JIE

高等教育自学考试指定教材同步配套题解

人力资源管理

主编 刘玉芳
赵文韬



中国人事出版社



高等教育自学考试指定教材同步配套题解

●总主编 纪德尚 程建平

人力资源管理

主 编 刘玉芳 赵文韬

中国人事出版社

责 任 编 辑:戴宗济

责 任 校 对:董国良

责任设计编辑:戴宗济

封 面 设 计:B.H.T 工作空间

图书在版编目(CIP)数据

高等教育自学考试指定教材同步配套题解/纪德尚 主编:

人力资源管理 刘玉芳 赵文韬 主编. - 北京:中国人事出版社,2001 年 3 月

ISBN 7-80139-427-5

I.人… II.①刘… ②赵… III.人力资源管理-高等教育-自学考试-教学参考资料 IV.IV.D035.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字第 53551 号

高等教育自学考试指定教材同步配套题解

纪德尚 程建平主编

人 力 资 源 管 理

刘玉芳 赵文韬 主编

中 国 人 事 出 版 社 出 版

(100101 北京朝阳区育惠里 5 号)

(版权所有,翻印必究)

新 华 书 店 经 销

*

中国科学院印刷厂印刷

*

2001 年 3 月 第 1 版 2001 年 3 月第 1 次印刷

开本:880×1230 毫米 1/32 印张:8.75

字数:234 千字 印数:1-10000 册

本册售价:13.00 元

(本书封面贴有防伪标签,无标签者均为盗版)

寄语考生

随着我国教育总方针由应试教育向素质教育的转变，作为我国高等教育重要组成部分的自学考试也发生了重大变化。全国自考委在专业设置、考试计划、出题指导方针等方面都做了重大的调整，同时，对自学考试大纲、指定教材亦做了全方面的修订、编写。

新形势下，为使广大自考学员能及时、快速地掌握新教材，我们对原有的系列辅导用书进行了全面的修订，并不断地推出新品种以飨读者。

本套“指定教材同步配套题解”有以下特点：

新—①内容新。本套丛书全部按最新的自学考试大纲及最新版指定教材内容编写。

②结构新。同原辅导及其它辅导相比，修订后的辅导用书编排体例更加科学，增加了“本门课的学习与考试”部分。这是全书的点睛之笔。

全—信息全。本套辅导书涵盖了大纲中所有的知识点、考核点，并精心编拟大量“综合练习题”，训练强度大，解答准确。特别指出的是根据《高等教育自学考试活页文丛》（人大版）对教材中没有补充的内容，在本辅导中都做了详尽补充。

强—①作者阵容强。本套丛书的作者，有指定教材的主编，有专业教研室主任，有长期参加辅导的主讲教师。他们对自考教材分析透，对出题规律掌握准。

②针对性强。书后针对新大纲及考卷合理设计多套“全真模拟试题”，增强考生临场经验，增加本书实用性。

愿本套“同步配套题解”能帮助您顺利通过自考难关，早日实现美好理想。

《高等教育自学考试指定教材同步配套题解》编委会

编者说明

本书是全国高等教育自学考试公共课《人力资源管理》自学考试大纲、教材的配套辅导用书。

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. 指定教材《人力资源管理》(陆国泰主编,高等教育出版社,2000年2月第1版)。

本书的编写内容:

本书每章内容包括六个部分:一、学习目的和要求;二、课程内容;三、考核知识点;四、考核要求;五、综合训练题;六、参考答案。前四个部分是本书考核知识点简要提示,后两个部分是将自学考试中每章节可能出现的所有考核知识点按考试题型编写为同步练习题,并附有参考答案。本书最后还附有三套模拟试题供考生全面检验自学效果。

本书的编写特点:

本书的编写力求突出四个特点:一、重点突出,二、层次分明;三、简明扼要;四、表述规范。

由于编者水平有限,定会有疏漏错误之处,诚恳社会各方面人士和自学考试者提出宝贵意见,以便今后修改和逐渐完善。

编 者

2001年3月

目 录

人力资源管理的学习与考试	(1)
第一章 绪论	(5)
考核内容	(5)
同步综合练习	(8)
参考答案	(14)
第二章 人力资源开发	(17)
考核内容	(17)
同步综合练习	(20)
参考答案	(26)
第三章 岗位分类	(31)
考核内容	(31)
同步综合练习	(34)
参考答案	(39)
第四章 人力资源规划	(43)
考核内容	(43)
同步综合练习	(45)
参考答案	(51)
第五章 人员招募与选任	(55)
考核内容	(55)
同步综合练习	(58)
参考答案	(65)
第六章 人员使用	(71)
考核内容	(71)
同步综合练习	(75)
参考答案	(81)
第七章 人员培训	(86)
考核内容	(86)

同步综合练习	(89)
参考答案	(95)
第八章 绩效考核	(100)
考核内容	(100)
同步综合练习	(102)
参考答案	(109)
第九章 人员激励	(116)
考核内容	(116)
同步综合练习	(119)
参考答案	(125)
第十章 人员报酬	(131)
考核内容	(131)
同步综合练习	(135)
参考答案	(144)
第十一章 人员保护与福利	(153)
考核内容	(153)
同步综合练习	(155)
参考答案	(162)
第十二章 人员流动	(169)
考核内容	(169)
同步综合练习	(173)
参考答案	(180)
第十三章 社会保险	(187)
考核内容	(187)
同步综合练习	(191)
参考答案	(202)
第十四章 劳动关系	(213)
考核内容	(213)
同步综合练习	(216)
参考答案	(222)

第十五章 组织文化与人力资源开发	(229)
考核内容	(229)
同步综合练习	(232)
参考答案	(237)
全真模拟试题(一)	(243)
参考答案	(250)
全真模拟试题(二)	(252)
参考答案	(259)
全真模拟试题(三)	(261)
参考答案	(268)

人力资源管理的学习与考试

一、课程性质与设置目的要求

《人力资源管理》课程是全国高等教育自学考试行政管理专业(专科)的必考课,是为培养和提高自学应试者的人力资源管理的基本理论和实际业务水平设置的一门专业基础课程。

人力资源是“第一资源”。科学技术的突飞猛进和经济的全球化,使市场竞争日趋激烈,越来越多的企业家逐渐认识到,决定企业的最终命运,不是拥有物质资本的多少,而是拥有的人力资源状况及如何管理利用这些人力资源。企业拥有高素质的人力资源,并能使其与企业的目标有机结合起来,实现人与组织、人与工作、人与人之间的协调,企业才能在市场竞争中立于不败之地。《人力资源管理》是阐述开发人力资源,提高人力资源素质,以及如何合理使用人力资源的理论、原则、方法的科学。

设置本课程的具体目标要求是:使自学应试者比较全面地理解人力资源在经济、社会发展中的地位作用,掌握人力资源开发与管理的理论知识、基本知识和基本方法,了解我国人力资源开发与管理的方针、政策和经验,培养和提高自学应试者人力资源管理的能力。

二、学习方法

1.以学习教材为主,兼学指导书。教材全面地叙述了人力资源管理的基本知识、基本理论和基本方法,而指导书则告诉你哪些是教材的基本知识和基本理论,指出并解释了难点,以及如何准备应考。因此,要把学习教材和指导书结合起来,以教材为主,切忌只学指导书而不学教材。

2.在系统全面自学的基础上,真正理解、弄懂人力资源管理的基本知识、基本理论和基本方法。理解、弄懂的办法,一是多问几个为什么,一直到有了明确的答案为止;二是把各个基本知识、基本理论联系起来理解,既看到它们之间的区别,又看到它们之间的联系;三

是联系实际后,把基本知识、基本理论和基本方法放在人力资源管理工作中来理解。只有在理解、弄懂的基础上,才能记忆,切忌死记硬背。

3.学习要循序渐进。教材本身有它的逻辑结构,前两章是人力资源管理的基本理论,对全书起着“统帅”作用,以后各章是从不同侧面来阐述人力资源的内容。只有弄清了前两章的内容,才能更好地理解以后各章的逻辑顺次安排。学习中要把握各章、节之间的联系,才有助于理解和记住全书的内容。

4.自学考试和其他学习一样。目的是为了掌握科学知识,提高自身的政治和业务素质,而不只是为了应付考试。真正理解、弄懂、掌握了教材的有关内容,在考试中正常发挥出来,自然会取得好成绩。如果只是为了应付考试,往往就会走上猜题、押题的道路,这是要极力防止的。

三、应试技巧

《人力资源管理自学考试大纲》规定,本课程的考试有单项选择题、多项选择题、简答题、论述题四种题型,前两种为客观试题,后两种为主观试题。由于该课程具有很强的实践性,所以考生在进行考试时,可以运用如下技巧:

(一)审阅全卷、冷静作答

部分考生在拿到试卷后,从不仔细审阅每道题的要求及各题含义,完全凭感觉走,殊不知这是犯了考场上的大忌,这样仓促而盲目地答题,往往会造成理解歧义、张冠李戴,结果也就可想而知了,所以考生在拿到试卷后,千万不要心急,一定要平心静气,仔细将试卷通篇审阅一遍,一方面看看试卷装订有没有错误,另一方面对整个试卷做到心中有数,甚至可以找出整个试卷各个问题之间的联系;然后再根据自己平时学习的状况,按照先易后难的原则,冷静答题。

(二)具体作题技巧

(1)选择题的作题技巧

一般而言,在作选择题时有如下技巧可供选择:

1.记忆法,也就是考生完全凭借平时学习时所记忆的教材内容

来选择正确答案。这种方法主要适用于单项选择题,因为这种题型的答案具有唯一性,考生在准确掌握题干的题意后,即可在自己所记忆中搜寻符合题干要求的唯一答案,然后将答案所对应的标号选出即可,这样做不仅快捷而且准确性较高。

2. 比较法,即考生仔细审视题干后,将所提供的备选答案进行逐一比较,然后选出最恰当的答案的方法。这种方法主要适用于选项本身含义都正确、而考生记忆模糊,无法一下子准确把握的试题。面对该类试题,考生只有在明确题干要求后,将所给答案一一对照比较,从而选出最符合题干的题意要求的答案。

3. 排除法,也就是考生将所提供的备选答案中的含义不正确的或完全不符合题意的选项排除出去,然后将无法排除的答案作为正确答案的作题方法。这种方法在选择题中应用很广泛,尤其是多项选择中。因为多项选择题中除正确答案外,其余选项皆为干扰项,它具有一定的迷惑性和似真性,目的在于考察考生对知识的掌握是否准确、扎实,是否有含混不清的东西,所以考生在作此类题时,只有先确定干扰项并将其排除,才能提高作题的准确性。不过在运用这种方法时,最好能与比较法配合使用,以防止错选、多选和漏选。

下面就以上三种方法举例加以说明:

[例]一定时期内员工可以得到的商品和服务的量是员工的()

A. 货币工资 B. 名义工资 C. 实际工资 D. 结构工资

如果考生对基础知识掌握较好,那么凭记忆法很容易就能得出正确答案为 C;如果基础知识掌握得不是太好,那么考生根据题干的题意将四个选项简单一比较,很容易就能发现 D 不合题意,应排除,而 A 与 B 是同一概念,作为单选题肯定是不合理的,自然就只剩唯一的正确答案 C 了。

(2) 简答题的作题技巧

简答题属于比较简单的主观性试题,它要求考生回答的内容比较简单,甚至只回答出要点即可。对于这类题,如果考生平时掌握知识比较扎实,很容易就能作答;如果知识的掌握不是很牢固,则可运用理论联系实际的方法,从组织内部在实施人力资源管理时的一些

政策措施和我国有关的法律法规上去寻找答案。不过在回答这类问题时考生要注意以下几点:

1. 观点正确,论点全面。切忌主观臆造,甚至出现错误观点。
2. 语言通顺,逻辑性强。切忌表述啰嗦不清,层次杂乱无章。
3. 重点突出,详细得当。对于要点很清晰明朗的答案,只将其一一写出即可;而对于一些需要分析解释、要点不多的答案,则需要分析说明,只是要注意说略分寸,不可显得过于繁琐,从而偏离“简答”的本来目的。

(3)论述题的作题技巧

同简答题一样,论述题也属主观性试题,但它更重视对考生理解能力和分析能力的考核,所以理论联系实际是其最有效的作题方法。只是这类题要求考生除观点正确、分析恰当外,还要回答出一些较复杂的内容,所以在解答论述题时,考生一定要注意:观点全面系统,对论点的分析要深入透彻,论据要充分有力。另外还要注意分析过程中的语言表达和逻辑层次问题。

(三)卷面整洁,不要留空白

考生在作题时,切忌字迹潦草,乱涂乱画,给阅卷老师留下一个不好的印象,从而影响考试成绩。不论考生字写得好坏,都要注意字迹工整,卷面清洁。对于答错的内容,略加标识注明即可;要转页作答的,也要在卷尾注明;整个卷面要做到让阅卷者清楚答案之所在,最好对答案的内容能一目了然,从而使阅卷者在一种较好的心态下打出正确的分数。

另外,有一部分学生在作题时,对于不会的内容一字不答,这样该考生就完全失去了得分的机会。所以考生在答题过程中,一定要三思再思,尽量不要留空白,对于难度较大的、不会的题,按照自己平日的见闻理解,加上对题目的审视,即使随意写上一些相关的内容,也为自己增加了一个得分的机会。

总之,应试者只有在平日刻苦学习、掌握该课程的基本知识的基础上,有效地应用以上作题技巧,才能在考试中取得较为满意的成绩。

第一章 绪 论

学习目的和要求

通过本章的学习,了解从传统人事管理到人力资源管理的转变,认识人力资源的特点和作用,掌握人力资源管理的基本原理。

课程内容

第一节 从传统人事管理到人力资源管理

(一)传统人事管理的职能

传统人事管理的含义。对“事”的理解。人与事的关系包括三层含义:数量关系、结构关系和质量关系。

(二)传统人事管理的特点

以事为中心,要求人去适应事;重使用而轻培育;将人力只视为成本;被看作是非生产、非效益部门。

(三)传统人事管理的产生和发展阶段

传统人事管理产生的历史条件。对人性的不同假设,构成了人事管理的不同发展阶段;人事发展史上曾出现过三种不同的人性假设,与之相对应的人事管理的特点。

(四)人力资源管理与传统人事管理的区别:以人为本;把人力当成资本;把人力资源开发放到首位;人力资源管理部门被提高到组织战略高度来看待;人力资源管理部门被视作生产和效益部门。

第二节 人力资源的特点及其作用

(一)人力资源的含义

对“资源”的理解。有关人力资源的几种提法。人力资源的概念及其理解。人力资源的存在形式:正在使用的和尚未被使用的。一个国家的总人口可分为三类:适龄就业人口、未成年人口和老年人口。

(二)人力资源的特点

与自然资源相比,人力资源具有四个特点:能动性、再生性、增值性和时效性。

(三)人力资源的地位和作用

人力资源在社会财富创造过程中起着决定性作用:是自然资源转换为社会财富的决定性因素;是社会财富多寡的决定性因素;是社会财富多样化程度的决定性因素;是社会财富增值的决定性因素。高素质人力资源的含义。除一般作用外,高素质人力资源在人类社会发展中还起着独特的作用:人才资源成了经济增长的主要因素;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;人才资源的复杂性劳动往往具有不可替代的独特作用。

第三节 人力资源管理的基本原理

人力资源管理规律是由人力资源管理的任务和人力资源的情况这两个因素的相互作用而形成的。

(一)投资增值原理。投资增值原理的含义。对人力资源增值的理解。劳动者劳动能力的提高主要靠两方面的投资:营养保健投资 and 教育培训投资。

(二)互补合力原理。人力资源管理中互补的概念。互补合力原理的含义。个体之间的互补内容主要有四个方面:特殊能力互补、能级互补、年龄互补和气质互补。

(三)激励强化原理。激励的概念。激励强化原理的含义。

(四)个体差异原理。个体差异原理的含义。个体能力差异的两个方面:能力性质差异和能力水平差异。能级层次原理的含义及实现能级对应的几点要求。

(五)动态适应原理。动态适应原理的含义。从宏观、中观和微观三个层次上看人力资源的供求关系。人力资源供给与需求关系包括两方面内容:数量上和质量上。

考核知识点

- (一)从传统人事管理到人力资源管理的发展
- (二)人力的资源的含义及特点
- (三)人力资源的地位和作用
- (四)人力资源管理的基本原理

考核要求

(一)从传统人事管理到人力资源管理

1. 识记:(1)传统人事管理的含义;(2)传统人事管理的特点;(3)人力资源管理与传统人事管理的区别。

2. 领会:(1)对“事”的理解;(2)人与事的关系;(3)传统人事管理产生的历史条件;(4)三种人性假设及与之相对应的人事管理阶段。

(二)人力资源的含义及特点

1. 识记:(1)人力资源的概念及理解;(2)人力资源的特点。

2. 领会:(1)对“资源”的理解;(2)人力资源的存在形式;(3)按劳动能力的不同所划分的人口类别。

(三)人力资源的地位和作用

1. 识记:(1)人力资源在社会财富创造中的决定性作用;(2)高素质人力资源的概念。

2. 领会:高素质人力资源在人类社会中的独特作用。

(四)人力资源管理的基本原理

1. 识记:(1)投资增值原理的含义;(2)互补的概念;(3)互补合力原理的含义;(4)激励的概念;(5)激励强化原理的含义;(6)个体差异原理的含义;(7)能级层次原理的含义及实现能级对应的几点要求;(8)动态适应原理的含义。

2. 领会:(1)人力资源管理规律是由人力资源管理的任务和人力资源的情况两方面相互作用形成的;(2)人力资源增值的概念;(3)劳动者劳动能力的提高需靠两方面的投资;(4)个体间互补包括四个方面的内容;(5)个体能力差异的两个方面;(6)从三个层次和两个方面

看人力资源供求关系。

同步综合练习

一、单项选择题(在备选答案中有一个是正确的,将其选出并将它的标号写在题后括号内)

1. 人事管理处理的是社会劳动过程中有关 ()
A. 人与人之间关系 B. 人与事之间关系
C. 事与事之间关系 D. 人、财、物之间关系
2. 传统人事管理的中心是 ()
A. 人 B. 物 C. 财 D. 事
3. 传统人事管理将人视为 ()
A. 资本 B. 价值 C. 生产力 D. 成本
4. 近代史上第一个被公认而具有明确独立管理职能的人事管理部门是 ()
A. 1902 年在美国 B. 1902 年在英国
C. 1904 年在美国 D. 1904 年在英国
5. “人是经济人”这一人性假设所对应的时期是 ()
A. 奴隶制 B. 封建制
C. 资本主义上升时期 D. 资本主义初期发展阶段
6. 19 世纪末 20 世纪初,美国出现了被称为科学管理的 ()
A. 泰罗制 B. 法约尔制
C. 莱顿制 D. 米勒制
7. 人力资源管理是 ()
A. 以人为本 B. 以事为本
C. 以财为本 D. 以资源为本
8. 人力资源管理被当作什么决策来对待 ()
A. 资源战略 B. 经营战略
C. 组织战略 D. 开发战略
9. 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 ()

- A.能源 B.资源 C.资财 D.财富
10. 国家规定的未成年人口是指未达到 ()
A. 14 岁 B. 16 岁 C. 18 岁 D. 17 岁
11. 非劳动适龄人口是 ()
A. 人力资源 B. 待业人员
C. 非人力资源 D. 尚未被使用的人力资源
12. 大学生和失业人员都属于 ()
A. 现实人力资源 B. 后备人力资源
C. 非人力资源 D. 正在被使用的人力资源
13. 人口资源的存量是劳动人口数乘以 ()
A. 劳动能力总水平 B. 劳动者的平均年龄
C. 劳动者的科技含量 D. 人均劳动能力水平
14. 自然资源转换为社会财富的决定性因素是 ()
A. 人力资源 B. 科学技术
C. 管理水平 D. 先进设备
15. 社会财富多样化程度的决定性因素是 ()
A. 科学技术 B. 人力资源
C. 自然资源 D. 管理水平
16. 目前,发达国家国民生产总值中科技的贡献率达到 ()
A. 60% ~ 80% B. 20% ~ 60%
C. 50% ~ 70% D. 50% ~ 80%
17. 当生产力水平较高时,人力资源管理的任务是 ()
A. 提高劳动强度 B. 延长劳动时间
C. 增加劳动者数量
D. 开发人的智能提高人力资源品位
18. 使决策变成可操作的方针、方案、计划、措施等的工作是 ()
A. 决策层的 B. 管理层的
C. 执行层的 D. 操作层的
19. 激发、调动人的积极性的过程是 ()
A. 激励 B. 激励强化