河北省普通高校专科接本科教育考试

人力资源管理专业考试说明

**第一部分：管理学原理**

**I.课程简介**

一、内容概述与要求

《管理学原理》考试是针对经济管理类专科生接本科而设置的入学考试科目。参加《管理学原理》科目考试的学生应该正确理解管理的概念，掌握管理的普遍规律、基本原理和一般方法，并能综合运用于对实际问题的分析，初步具有解决一般管理问题的能力和综合管理素质。

二、考试形式与试卷结构

考试采用闭卷、笔试形式，全卷满分150分，考试时间为75分钟。

试卷题型包括名词解释、选择题、判断题、简答题和案例分析题，其中选择题为单选题，只需要在四个选项中选择出一个正确的选项即可；案例分析题需要运用正确理论深入分析资料内容。

**II.知识要点与考核要求**

一、管理及管理学概述

（一）知识范围

1.管理概念

2.管理的性质

3.管理者角色与技能

4.管理职能

（二）考核要求

1.识记管理的概念，管理二重性的含义，管理角色与技能及管理职能。

2.领会管理概念的多种表述，管理学的特征。

3.理论联系实际说明管理的重要性。

二、管理思想的演进

（一）知识范围

1.中国管理思想的形成与发展

2.西方早期管理思想的形成

3.西方的古典管理理论

4.西方的行为科学理论

5.现代管理思想的新发展

（二）考核要求

1.识记泰罗的科学管理理论的要点，梅奥的霍桑试验（人际关系学说）的主要内容。

2.领会中国古代管理思想及评价，法约尔的一般管理理论要点，韦伯的行政组织理论要点，现代管理思想的发展趋势。

3.应用古典管理理论在现代管理中的运用，行为科学理论在现代管理中的运用。

三、管理原理及管理方法

（一）知识范围

1.原理与管理原理

2.管理方法

（二）考核要求

1.领会管理原理概念，领会系统原理、人本原理、能级原理、封闭原理等，领会管理经济方法、法律方法、教育方法等。

2.应用管理原理和管理方法在管理中的应用。

四、计划职能

（一）知识范围

1.计划的内涵

2.计划的类型

3.计划编制程序

4.计划编制方法

5.目标及目标管理

6.战略计划

（二）考核要求

1.识记：计划的概念，计划的类型，计划编制程序，目标管理的概念与特点。

2.领会：计划工作的特征，计划工作的作用，滚动计划法基本思想，战略计划分析方法。

3.应用：能够实际编制工作计划。

五、决策职能

（一）知识范围

1.决策的内涵与类型

2.决策的原则与影响因素

3.决策的程序

4.决策的方法

（二）考核要求

1.识记：决策的概念，决策的类型，决策的过程，决策的方法。

2.领会：决策的原则，决策的影响因素，决策理论。

3.应用：能够使用决策树等方法计算现实决策问题。

六、组织职能

（一）知识范围

1.组织与组织工作

2.组织设计的任务与原则

3.组织设计的影响因素

4.管理幅度与组织层次

5.集权与分权

6.直线与参谋

7.组织结构类型

（二）考核要求

1.识记：组织的含义，组织设计的原则、组织设计的影响因素、管理幅度、组织层次，影响管理幅度的因素，影响集权与分权的主要因素，组织结构的各种类型及其优缺点。

2.领会：组织设计的任务，职权、集权、分权的含义，直线职权、职能职权和参谋职权的含义。

3.应用：分析组织（企业）的组织结构形式，能对各种不同类型组织结构的运行特点进行分析并提出这些结构形式的适用条件。

七、人员配备

（一）知识范围

1.人员配备的任务与原则

2.人员的选聘

3.人员的考评

4.人员的培训

5.组织文化

6.组织变革

（二）考核要求

1.识记：人员配备的含义，管理人员外部招聘和内部提升的优缺点，组织文化概念。

2.领会：人员配备的原则，考评的定义和作用，培训的目的与作用，组织文化建设，组织生命周期理论。

3.应用：分析组织人员选聘、培训、考核等情况。

八、领导职能

（一）知识范围

1.领导概念及领导影响力

2.领导风格与理论

3.领导艺术

（二）考核要求

1.识记：领导的含义，领导方格理论、费德勒权变理论。

2.领会：影响领导行为有效性的因素，领导者必备的要素，领导行为理论。

3.应用：分析组织的领导方式和领导艺术。

九、激励职能

（一）知识范围

1.激励概念及过程

2.激励理论

3.激励的方法

（二）考核要求

1.识记：激励的含义，激励的基本过程，需要层次理论、双因素理论、公平理论、期望理论、强化理论的主要论点。

2.领会：对各种类型激励理论的评述，激励方法。

3.应用：运用激励理论分析现实问题。

十、沟通职能

（一）知识范围

1.沟通的概念、沟通的过程及方式

2.沟通的类型

3.沟通障碍与有效沟通

（二）考核要求

1.识记：沟通的定义，沟通的过程，沟通的类型，沟通障碍与有效沟通。

2.领会：沟通的作用。

十一、控制职能

（一）知识范围

1.控制的内涵与重要性

2.控制原理

3.控制类型

4.有效控制的原则

（二）考核要求

1.识记：控制的含义，按照不同分类标准的控制类型，控制工作的步骤。

2.领会：控制的重要性，有效控制的原则。

**、**

**III.模拟试卷及参考答案**

河北省普通高校专科接本科教育考试

管理学原理模拟试卷

（考试时间：75分钟）

（总分：150分）

**说明：请在答题纸的相应位置上作答，在其它位置上作答的无效。**

一、名词解释（本大题共3小题，每小题5分，共15分。请在答题纸的相应位置上作答。）

1.管理

2.决策

3.激励

二、单项选择题（本大题共10小题，每小题3分，共30分。在每小题给出的四个备选项中，选出一个正确的答案，并将所选项前的字母填涂在答题纸的相应位置上。）

1.以下属于管理过程基本活动的是（ ）。

A．采购原料 B. 组织 C. 调解纠纷 D．学习

2.领班属于下述哪一类管理人员（ ）。

A. 基层第一线管理人员 B.中层管理人员

C. 高层管理人员 D.以上均不是

3.某企业生产某种产品，固定成本为160 000元，单位变动成本为10 000元，每台售价12 000元，试计算该产品的盈亏平衡点是（ ）。

A. 14台 B. 12.5台 C. 7.3台 D．80台

4.某种自然状态概率为“1”的决策是（ ）决策。

A. 风险型 B. 确定型 C. 程序化 D. 非程序化

5.计划工作应当是一项（ ）的工作。

A. 普遍 B．高层管理人员

C．专业计划人员 D．基层职工

6.把组织任务分解成更小的组成部分，称之为（ ）。

A. 组织结构 B. 劳动分工 C. 组织设计 D. 分散化

7.上级把权力或职权委任给中、下层管理人员的组织过程是（ ）。

A. 授权 B. 劳动分工 C. 管理幅度 D. 分散

8.曹雪芹虽食不果腹，仍然坚持《红楼梦》的创作，是出于其（ ）。

A．自尊需要 B．情感需要

C．自我实现的需要 D．以上都不是

9.一般来说，沟通会受到来自（ ）的障碍的影响。

A. 信息发送者 B. 信息接受者 C. 环境 D. 以上都是

10.控制过程的最后一步是（ ）。

A. 制定标准 B. 评价成绩并纠偏

C. 用标准衡量成绩 D. 质量控制

三、判断题（本大题共15小题，每小题3分，共45分。正确的打“√”，错误的打“×”，请在答题纸的相应位置上作答。）

1.管理的对象是组织的全体人员。（ ）

2.技术技能是指沟通、领导、激励下属的能力。（ ）

3.法约尔认为企业存在技术、商业、财务、安全、会计、管理六项职能。( )

4.“社会人假设”是由霍桑在梅奥试验中提出来的。（ ）

5.完成计划是组织的最终目的。（ ）

6.决策本质上是一个系统的过程，而不是“瞬间”的决定。( )

7.矩阵结构是现代企业的最佳组织模式。（ ）

8.总经理的管理幅度是企业内所有员工人数。（ ）

9.根据公平理论，平均分配是最合理的。（ ）

10.领导者就是管理者，管理者就是领导者。（ ）

11.自我实现是一种比生理需要更重要的需要。（ ）

12.衡量绩效是控制活动的最终目的。（ ）

13.成语所说的“亡羊补牢”就是属于现场控制。（ ）

14.沟通的过程中不需要反馈。（ ）

15.领导的权力只来源于职位。（ ）

四、简答题（本大题共3小题，每小题10分，共30分。请在答题纸的相应位置上作答。）

1.简述泰罗的科学管理理论的主要内容。

2.简述组织设计的原则。

3.简述马斯洛需要层次理论五个层次的需要。

五、案例分析（本大题共1题，共30分。请在答题纸的相应位置上作答。）

李强已经在智宏软件开发公司工作了6年。在这期间，他工作勤恳负责，技术能力强，多次受到公司的表扬，领导很赏识他，并赋予他更多的工作和责任，几年中他从普通的程序员晋升到了资深的系统分析员。虽然他的工资不是很高，住房也不宽敞，但他对自己所在的公司还是比较满意的，并经常被工作中的创造性要求所激励。

去年7月份，公司有申报职称指标，李强属于有条件申报之列，但名额却给了一个学历比他低、工作业绩平平的老同志。他想问一下领导，谁知领导却先来找他：“李强，你年轻，机会有的是。”在和同事们的聊天中了解到他所在的部门新聘用了一位刚从大学毕业的程序分析员，但工资仅比他少50元。尽管李强平时是个不太计较的人，但对此还是感到迷惑不解，甚至很生气，他觉得这里可能有什么问题。

在这之后的一天下午，李强找到了人力资源部主管，问他此事是不是真的？主管说：“李强，我们现在非常需要增加一名程序分析员，而程序分析员在人才市场上很紧俏，为使公司能吸引合格人才，我们不得不提供较高的起薪。为了公司的整体利益，请你理解。”李强问能否相应提高他的工资。主管回答：“你的工作表现很好，领导很赏识你，我相信到时会给你提薪的。”李强向主管说了声“知道了！”便离开了他的办公室，开始为自己在公司的前途感到忧虑。

分析上述案例，回答以下问题：

（1）用双因素理论解释李强的忧虑、困惑。（15分）

（2）谈一谈企业应如何做才能更好地、有效地激励员工。（15分）

管理学原理参考答案

一、名词解释（每题5分，共15分）

1. 管理：组织为了达到个人无法实现的目标，通过各项职能活动，合理分配、协调相关资源的过程。

2. 决策：管理者识别并解决问题的过程，或者管理者利用机会的过程。

3. 激励：创设满足员工各种需要的条件，激发员工的工作动机，引导、保持和规划组织成员的行为，使之产生实现组织目标的特定行为的过程。

二、单项选择题（每题3分，共30分）

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| B | A | D | B | A | B | A | C | D | B |

三、判断题（每题3分，共45分）

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| × | × | √ | × | × | √ | × | × | × | × | × | × | × | × | × |

四、简答题（每题10分，共30分）

1.简述泰罗的科学管理理论的主要内容。（每点2分）

答：（1）工作定额；

（2）标准化；

（3）能力与工作相适应；

（4）差别计件工资制；

（5）计划职能与执行职能相分离。

2.简述组织设计的原则。（每点2分）

答：（1）专业化分工原则；

（2）统一指挥原则；

（3）控制幅度原则；

（4）权责对等原则；

（5）柔性经济原则。

3.简述马斯洛需要层次理论五个层次的需要。（每点2分）

答：（1）生理的需要；

（2）安全的需要；

（3）社交的需要；

（4）尊重的需要；

（5）自我实现的需要。

四、案例分析（30分）

（1）答案要点：

导致李强忧虑、困惑的原因是企业激励工作存在一定的问题；

①激励理论中的双因素理论将影响工作效率的因素分为两类：保健因素和激励因素。

②保健因素是指人们对本组织的政策和管理、监督、工作条件、人际关系、薪金、地位、职业安定及个人生活所需等，如果得到则没有不满，得不到则产生不满。尽管保健因素不能起到激励作用，但却是人们有效工作的必要条件，能防止职工产生不满情绪。该公司对李强忽略了保健因素而导致李强的忧虑。

③激励因素，包括赏识（认可）、艰巨的工作、晋升和工作中成长、责任感等因素，如果得到则感到满意，得不到则没有不满；它能产生使职工满意的积极效果。但企业必须提供某些条件以满足保健因素的需要，才可以保持人们一定的工作积极性。该公司只注重了激励因素，而忽略了保健因素。

评分标准：

理论正确，理由与理论阐述内容契合，观点正确，12-15分；

理论正确，理由与理论阐述内容不完全一致，观点正确，8-11分；

理论正确，理由牵强，4-7分；

缺少理论，只是根据自身理解，1-3分。

（2）答案要点：

要取得有效的激励效果，该公司主管人员必须做到：

①坚持物质利益原则；

②坚持按劳分配，力求公正；

③在激励过程中应注意对被激励者公平心理的疏导；

④对员工激励既要注重保健因素，更要注重激励因素；

⑤按需激励，根据员工各自需求针对性激励。

评分标准：

策略5条以上，且与管理密切相关，具有理论水平且具有可行性，12-15分；

策略3-5条，且与管理密切相关，理论水平一般，部分具有可行性，8-11分；

策略3-5条，且与管理相关，但和理论结合不紧密，4-7分；

策略1-2条，且与管理相关，但完全没有结合理论，1-3分。

**第二部分 人力资源管理**

**Ⅰ.课程简介**

一、内容概要与要求

**（一）内容概要**

人力资源管理是现代企业管理的一个重要组成部分，是一门研究如何采用计划、组织、指挥、监督、激励、协调、控制等措施和手段，充分开发和利用组织系统中的人力资源以提高工作效率并实现组织目标的学科。对人力资源这一特殊资源的研究需要结合经济因素、政治因素、文化因素、组织因素、心理因素、生理因素等多种因素。同时，它还要汲取经济学、社会学、人类学、心理学、管理学等多种学科的知识，因此是一门综合性很强的学科。

人力资源管理科目考试是针对经济管理类专科生接本而设置的入学考试科目。参加人力资源管理科目考试的学生应该正确理解人力资源管理的相关概念和基本理论，掌握人力资源管理主要环节的操作技术和方法，并能综合运用于对实际问题的分析，初步具有解决一般人力资源管理问题的能力和综合管理素质。其具体考核内容主要包括人力资源管理导论、战略性人力资源管理、组织结构与职位分析、人力资源规划与招募、员工甄选、培训与开发、绩效管理、薪酬管理等。

**（二）要求**

人力资源管理科目考试从了解、理解、掌握及应用三个层次上对考生进行测试。“了解”和“理解”是对概念与理论提出的要求。“掌握”是对流程、方法、分析应用能力提出的要

求。具体要求如下：

1.了解人力资源管理的基本概念、基础理论、相关知识；

2.理解并掌握人力资源管理各项工作的程序、流程与方法；

3.掌握并初步应用人力资源管理的理念、方法与技术。

二、考试形式与试卷结构

**（一）考试形式**

答题方式为闭卷、笔试。本试卷满分为 150 分，考试时间为 75 分钟。

**（二）试卷结构**

试卷题型包括名词解释、单项选择题、多项选择题、简答题、论述题或案例分析题。

三、参考书目

《人力资源管理》刘昕.（第三版）.北京：中国人民大学出版社.2018年08月

**Ⅱ.知识要点与考核要求**

一、人力资源管理导论

**（一）知识要点**

1.人力资源的经济含义；

2.人力资源概念的组织含义；

3.人力资源的定义、内涵与特性；

4.人力资源管理的发展简史；

5.人力资源管理的功能、作用及基本职能；

6.领导者和管理者的人力资源管理责任。；

**（二）考核要求**

1.理解人力资源的定义和特性；

2.了解西方和中国的人力资源管理的不同历程；

3.掌握人力资源管理的定义、内涵及作用；

4.理解人力资源管理的主要职能；

5.了解人力资源管理中心的人性假设；

6.理解领导者和管理者的人力资源管理责任。

二、战略性人力资源管理

**（一）知识要点**

1.战略性人力资源管理与战略管理；

2.人力资源管理与战略规划和战略执行；

3.战略性人力资源管理的工具与步骤；

4.人力资源战略及其与战略的匹配；

5.高绩效工作系统；

6.人才管理。

**（二）考核要求**

1.了解战略的含义和层次；

2.理解人力资源战略的含义；

3.理解人力资源战略与组织战略的匹配关系；

4.理解人力资源战略的制定程序；

5.掌握人力资源战略的实施与评估。

三、组织结构与职位分析

**（一）知识要点**

1.组织设计的基本原理；

2.组织结构的类型及其特点；

3.职位与工作流分析；

4.职位分析；

5.职位分类；

6.职位设计；

7.职位分析的主要方法；

8.职位说明书的编写；

**（二）考核要求**

1.了解组织设计的基本原则和内容；

2.了解组织结构的类型和特点；

3.理解职位分析的作用；

4.掌握职位分析的主要方法；

5.掌握职位说明书的编写方法；

6.掌握职位说明书的编写和职位评价。

四、人力资源规划与招募

**（一）知识要点**

1.人力资源规划的内涵及其意义；

2.人力资源需求预测；

3.人力资源供给预测；

4.人力资源供求匹配及其平衡规划；

5.人力资源招募的内涵与战略；

6.外部人力资源招募的主要渠道。

**（二）考核要求**

1.了解人力资源规划的概念和内容；

2.理解人力资源规划的作用；

3.掌握人力资源规划的内容及程序；

4.掌握人力资源需求预测的方法；

5.掌握人力资源供给预测的方法；

6.掌握人力资源供需平衡的措施；

7.掌握人力资源招募的影响因素和主要战略，招募的基本程序并能根据招募实际需要进行内外部渠道的选择。

五、员工甄选

**（一）知识要点**

1.员工甄选的概念、作用与程序；

2.员工甄选的影响因素与参照因素；

3.甄选方法的评价标准；

4.甄选的主要方法；

5.面试的概念及其类型；

6.改善面试效果的主要方法。

**（二）考核要求**

1.掌握甄选的内涵、作用及程序；

2.了解甄选的参照标准及其影响因素；

3.掌握甄选方法的评价标准；

4.掌握甄选的主要方法；

5.掌握面试的类型；

6.理解改善面试效果的主要方法。

六、培训与开发

**（一）知识要点**

1.培训及其对组织的作用；

2.培训管理的概念与构成；

3.培训需求分析与培训计划；

4.培训方法选择及其实施要点；

5.培训成果转化；

6.培训效果评估；

7.员工开发的内涵与意义；

8.员工开发的主要方法；

9.员工的职业生涯开发与管理。

**（二）考核要求**

1.了解培训对于组织的作用；

2.理解培训管理的主要内容；

3.掌握培训需求分析的方法；

4.掌握如何进行员工培训需求的调查分析；

5.掌握培训方案设计与实施的步骤和方法；

6.理解各种培训方式的使用范围及优缺点；

7.掌握培训效果评估的衡量与方案设计；

8.理解员工开发的内涵与意义；

9.理解员工开发的主要方法；

10.理解职业生涯开发与管理的概念；

11.理解职业生涯开发与管理的重要性。

七、绩效管理

**（一）知识要点**

1.绩效的基本概念和原理；

2.绩效管理的基本原理；

3.员工绩效分析框架；

4.绩效评价的主要方法；

5.绩效评价表格的设计；

6.绩效信息来源与评价误差；

7.绩效辅导与反馈。

**（二）考核要求**

1.了解绩效的概念、特征及其影响因素；

2.了解绩效管理过程及其四大环节；

3.理解员工绩效分析框架；

4.掌握绩效评价的主要方法；

5.了解绩效信息来源与评价误差；

6.理解绩效评价误差及其成因分析；

7.理解绩效辅导的作用；

8.理解绩效反馈面谈的目的和程序。

八、薪酬管理

**（一）知识要点**

1.薪酬的基本概念与内涵；

2.薪酬管理与薪酬管理决策；

3.职位薪酬体系简介；

4.职位评价技术；

5.薪酬水平与薪酬结构；

6.绩效奖励计划及其实施要点。

7.绩效奖励计划的种类；

8.福利对组织和员工的影响；

9.福利存在的问题及其发展趋势；

10.福利的种类 。

**（二）考核要求**

1.了解和薪酬有关的基本概念与内涵；

2.掌握薪酬管理的概念、作用及其基本要求；

3.理解薪酬管理的若干重要决策；

4.理解职位薪酬体系及其优缺点；

5.了解实施职位薪酬体系的前提条件；

6.掌握基本的职位评价技术；

7.掌握薪酬水平的概念及其决策；

8.了解薪酬结构设计；

9.理解绩效薪酬及其优缺点；

10.掌握绩效薪酬的种类；

11.了解福利的问题及发展趋势；

12.掌握福利的种类。

III.模拟试卷及参考答案

河北省普通高校专科接本科教育考试

人力资源管理概论模拟试卷

（考试时间：75分钟）

（总分：150分）

**说明：请在答题纸的相应位置上作答，在其它位置上作答的无效**

**一、名词解释题（本大题共4题，每题5分，共20分。请在答题纸的相应位置上作答。）**

1、人力资源外包

2、员工甄选

3、首因效应

4、组织绩效

**二、单项选择题（本大题共10小题，每题3分，共30分。在每小题给出的四个备选项中，选出一个正确的答案，并将所选项前的字母填写在答题纸的相应位置上）**

1、组织内部人力资源供大于求时可以采取以下哪种措施？（　　）

A开拓新的业务增长点 B外包　　C提高工作效率 D鼓励员工加班加点

2、首创案例教学法的是（ ）

A哈佛商学院 B牛津大学　　C剑桥大学 D哥伦比亚大学

3、被誉为人力资本之父的是 （ ）。  
A约翰.康芒斯 B泰勒 C 舒尔茨 D彼得.德鲁克

4、美国企业人员晋升的标准是（ ）

A学历 B资历 C能力 D关系

5、处于激烈竞争环境下、有快速增长需求的企业常常采用人力资源（ ）战略。

A诱引 B投资 C参与 D整合

6、绩效考核标准体现的是绩效考核的（ ）

A管理功能 B学习功能　　C导向功能 D监控功能

7、以下哪个方面不是人力资源的能动性的体现？（ ）

A自我强化 B选择职业　　C接受培训 D积极劳动

8、同时是评价招募方法和分析人力资源的重要指标是（ ）

A 招募成本 B应征率 C绩效和离职率D录用率

9、 从经济学角度看绩效意味着（ ）

A社会分工 B有效输出　　C组织期望结果 D承诺

10、请猎头公司可以招聘（ ）A 销售人员 B专业技术人员 C高层管理人员 D工人

**三、多项选择题（本大题共10个小题，每小题4分，共40分。请在答题纸的相应位置上作答。）**

1、人力资源的特性有（ ）

A 能动性 B社会型 C 开发性 D 共享性 E 时效性

2、绩效的性质有（ ）

A 多因性 B多维型 C 动态性D 流动性 E 稳定性

3、中层管理人员的人力资源管理责任（ ）

A招募和甄选B员工培训开发C绩效考核D报酬E激励和保留

4、企业在预测内部人力资源供给时，应考虑的因素有（ ）

A组织现有人力资源存量B员工自然损耗C内部人员流动

D内部员工主动流出E组织人力资源政策变化

5、招聘的两个前提分别是（ ）和（ ）

A甄选B人力资源战略C人力资源规划D工作分析E工作评价

6、下列项目中，哪些属于法定员工福利（ ）

A社会保险 B教育援助计划 C法定假期 D免费体检 E 团体保险

7、以下属于常用的培训评估模式的层面有（ ）

A参与者的反应B员工所学的东西C员工工作行为的变化D培训内容 E培训结果

8、人力资源规划结果有（ ）

A供大于求B供小于求C供求不平衡

D供求总量平衡结构不平衡 E供求总量结构都不平衡

9、组织在进行薪酬水平决策时要考虑以下哪几个方面因素（ ）

A 竞争对手的薪酬 B组织的支付能力 C薪酬战略 D社会生活成本 E 薪酬结构

10、下列关于劳动争议的处理程序，叙述正确的是（ ）

A 先协商再调解 B 调解后上诉 C 一审终审制 D 两审终审制 E 仲裁后上诉

**四、简答题（本大题共3个小题，每小题15分，共45分。请在答题纸的相应位置上作答。）**

1、有学者形容人力资源管理工作就像盖房子，结合本门课的学习谈谈你对此观点的理解。

2、当组织战略为总成本领先战略时，人力资源的战略重点以及不同模块的要求是什么？

3、薪酬设计的程序

**五、分析题（本大题共1个小题，共15分。请在答题纸的相应位置上作答。）**

用马尔可夫的转换矩阵分析法对某公司业务部人员下一年度的供给情况进行预测。根据下表中给出的各种人员的现有数字和每年平均变动概率，计算出各种人员的变动数和需补充的人数。（要求有列式计算分析过程）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 职务 | 现有人数 | 人员变动概率 | | | |
| 经理 | 主管 | 业务员 | 离职 |
| 经理 | 20 | 0.95 | 0.0 | 0.0 | 0.05 |
| 主管 | 20 | 0.05 | 0.60 | 0.05 | 0.30 |
| 业务员 | 100 | 0.0 | 0.06 | 0.6 | 0.34 |
| 总人数 | 140 |  |  |  |  |
| 需补充人数 |  |  |  |  |  |

人力资源管理概论课程参考答案

**一、名词解释 （每题5分 共4题）**

1、人力资源外包是组织根据需要将某一项或几项人力资源管理工作或职能外包出去，交由其他企业或组织进行管理，以降低人力成本，实现效率最大化，充分发挥自身核心竞争力。

2、员工甄选 运用一定的方法和手段，对已经招募到的求职者进行鉴别和调查，从而挑选出最适合企业空缺岗位人选的过程。

3、首因效应也称为第一印象，即面试者根据开始前几分钟甚至是面试前从资料中得到的印象对被面试者作出评价。

4、组织绩效是指组织整体的工作活动和工作产出。

**二、单项选择题 （每题3分共10题）**

1.A 2.A 3.C 4.C 5.A 6.C 7.C 8.C 9.D 10.C

**三、多项选择题 （每题4分共10题）**

1.ABCE 2.ABC 3.ABCDE 4.ABCDE 5.CD 6.AC 7.ABCE 8.ABCDE 9.ABD

10.ADE

**四、简答题 （每题15分共3题 ）**

1、人力资源管理工作就像盖房子：首先要有设计并形成图纸（战略人力资源规划），然后打基础，然后施工组合材料（人力资源招聘与配置），并需要日常维护（“育”培训与开发、“留”薪酬与福利、“用”绩效管理）

2、当组织战略为战略重点为总成本战略为效率/成本；员工扮演的角色为- 特定的和重复性的；培训注重特殊的短期技能 ；招聘配置在于内部晋升 ；薪酬注重内部一致性，浮动薪酬比例大，奖励成本节约 ；绩效管理重点以行为为导向 。

3、薪酬设计的程序

（1）工作分析

（2）职位评价

（3）薪酬调查

（4）根据薪酬曲线确定薪酬等级

**五、分析题（每题15分共1题）**

下一年度时经理留在原岗位数 20\*0.95=19 离职20\*0.05=1

主管留在原岗位数 20\*0.6=12 升为经理 20\*0.05=1

降为业务员数20\*0.05=1 离职20\*0.30=6

业务员留在原岗位数100\*0.6=60 升为主管100\*0.06=6 离职100\*0.34=34

因此:下个年度共有经理20人，不需从外部补充

主管18人需要外部补充2人

业务员61人， 需从外部补充39人