

- C. 会议沟通 D. 非正式沟通
21. 在全面薪酬体系中, 股票期权属于 (C) 9-260
- A. 成果型薪酬 B. 过程型薪酬
C. 直接经济薪酬 D. 间接经济薪酬
22. 薪酬变动比率的计算公式是 (D) 9-269
- A. $(\text{最高值} + \text{最低值}) \div 2$ B. $(\text{最高值} - \text{最低值}) \div \text{中间值}$
C. $(\text{最高值} - \text{最低值}) \div \text{最高值}$ D. $(\text{最高值} - \text{最低值}) \div \text{最低值}$
23. 实现薪酬内在公平的关键一步是 (B) 9-277
- A. 工作分析 B. 工作评价
C. 薪酬调查 D. 工资结构设计
24. 提出人格类型—职业类型匹配理论的学者是 (B) 10-288
- A. 帕森斯 B. 霍兰德
C. 施恩 D. 格林豪斯
25. 小张大学毕业, 根据社会的需要和自己的职业兴趣求职择业。这属于职业生涯周期的 (B) 10-287
- A. 职业准备期 B. 职业选择期
C. 职业适应期 D. 职业稳定期

二、多项选择题(本大题共 5 小题, 每小题 2 分, 共 10 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的, 请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

26. 激励涵义包括的内容有 (ABCDE) 2-72
- A. 激励的出发点是满足员工的需要
B. 激励必须贯穿企业员工工作的全过程
C. 信息的沟通需要贯穿于激励工作的始终
D. 激励的过程是各种激励手段综合运用过程
E. 激励的最终目的是要达到组织目标和员工个人目标在客观上的统一
27. 影响人力资源规划的外部环境有 (DE) 4-126
- A. 组织环境 B. 科技环境
C. 人口环境 D. 经济环境
E. 法律环境
28. 无领导小组讨论常采用的题目类型有 (ABDE) 6-191
- A. 开放性问题 B. 两难性问题
C. 确定性问题 D. 操作性问题
E. 资源争夺性问题
29. 在绩效管理中绩效计划的作用主要有 (ABCDE) 8-233
- A. 加强信息沟通 B. 明确员工对组织的承诺
C. 提升执行者对绩效内涵的了解 D. 促进工作目标和绩效目标一致
E. 提高员工对组织管理的参与度
30. 加速处于职业生涯早期的员工组织化的有效方法包括 (ABE) 10-300

- A. 培训教育
- B. 配备职业顾问
- C. 实施工作轮换
- D. 增加员工在组织中的生存能力和发展机会
- E. 展示组织发展的前景和员工工作发展的前景

非选择题部分

注意事项:

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上, 不能答在试题卷上。

三、简答题(本大题共 5 小题, 每小题 6 分, 共 30 分)

31. 简述马斯洛关于人的不同层次需要的主要内容。2-74

答:

- (1) 生理的需要
- (2) 安全的需要
- (3) 爱和归属的需要
- (4) 尊重的需要
- (5) 自我实现的需要

32. 简述人力资源规划的程序。4-126

答:

- (1) 准备阶段
- (2) 预测阶段
- (3) 实施阶段
- (4) 评估阶段

33. 简述人员素质测评的作用。6-174

答:

- (1) 人员素质测评是科学的人力资源开发的基础
- (2) 人员素质测评为招聘选拔提供科学的评价技术与工具
- (3) 人员素质测评为人岗匹配提供基本依据

34. 简述培训中案例分析法的优点。7-217

答:

- (1) 案例分析法生动形象, 有利于深化理论学习。

(2) 案例分析法运用方式灵活多样, 有利于激发学员的求知欲。

(3) 案例分析过程中的交流, 有利于学员能力的培养。

35. 简述薪酬结构的基本构成要素。9-269

答:

- (1) 薪酬的等级数量
- (2) 薪酬趋势线
- (3) 同一薪酬等级内部的薪酬变动范围
- (4) 相邻两个薪酬等级之间的交叉与重叠关系

四、论述题(本题 10 分)

36. 试述人力资源管理与传统人事管理的区别。1-56

答:

- (1) 管理的观念不同

传统人事管理视人力为成本, 而人力资源管理则视人力为资源。

- (2) 管理的模式不同

传统人事管理多为“被动反应型”, 而人力资源管理是“主动开发型”, 它紧紧围绕开发人的能力、激发人的活力开展自身的活动, 从而呈现出区别于传统人事管理的如下特征: ①建立起科学严谨的人力资源培训管理体系。②建立起多维交叉的员工激励体系。

- (3) 管理的重心不同

传统人事管理以事为重心, 而人力资源管理则以人为重心, 注重人与事互相适应, 把人的发展和组织的发展有机地结合起来。

- (4) 管理的地位不同

传统人事管理处于执行层, 而人力资源管理处于决策层。

- (5) 管理的方法不同

传统人事管理把人假设为“经济人”, 而人力资源管理把人假设为“社会人”和“自我实现人”。

- (6) 管理部门的性质不同

传统人事管理部门一般被视为非效益、非利润部门, 而人力资源管理部门被视为效益和利润部门。

五、分析说明题(本题 10 分)

37. 背景资料:

汉九公司是我国中部省份的一家房地产开发公司, 作为企业人事主管的李明, 在逐步认识到实行规范化、现代化人力资源管理的重要性后, 决定在企业内部开展岗位规范工作, 进行工作岗位分析, 编制全公司职工的工作说明书, 以求为公司人力资源管理的各个环节打下一个良好基础。此外, 此举的另一个目的就是以此淘汰掉一大批不合格的人员。但该项工作如何进行呢? 李明先是联系了几家咨询公司, 但几次电话后, 觉得这些咨询公司的要价是公司领导无法接受的, 只能自己做了。但是李明等人没有专业学历, 都不知道工作说明书如何编写。李明非常想知道工作说明书究竟包括哪些内容。

问题：请你告诉李明工作说明书的主要内容有哪些？ 3-109/110

答：

- (1) 工作标识
- (2) 工作综述
- (3) 工作联系
- (4) 工作职责与任务
- (5) 工作权限
- (6) 绩效标准
- (7) 工作条件与物理环境
- (8) 工作规范

六、案例分析题(本题 15 分)

38.

桂西公司的人员招募

桂西公司由于经营困难，最近被效益较好的珠江公司兼并了。兼并以后，桂西公司保留原来的主要管理人员，同时，珠江公司调配一些年轻的管理人员来协助桂西公司的工作。于是，桂西公司的人力资源部来了珠江公司的两位年轻人：程鹏和万里。这两个年轻人待人诚恳，工作勤奋，在大学里学的又是人力资源管理专业，所以，他们深受人力资源部部长老宋的赞赏。老宋担任了多年人事处处长，但有关人力资源管理的理论知识比较欠缺。最近几年，在企业中，人力资源管理的重要性得到广泛认同，人力资源部也不断增加新的工作内容，老宋有点力不从心。最初老宋觉得有两名新同事的加入，桂西公司的人力资源管理工作一定会更上一层楼，但是，老宋最近却感到工作不那么顺利，尤其是在员工招募问题上，老宋与程鹏、万里闹得很不开心。

事情的缘由是这样的：桂西公司被兼并以后，新的管理层决定淘汰一些已经过时的产品，新增设两条产品线，为此，需要招募一批操作工和一些基层的管理人员。老宋认为操作工可以通过广告招募，首要的筛选标准无疑是技术能力。关于这一点，程鹏和万里也同意。但是在招募基层管理人员时，老宋认为应该采用企业内部晋升方式，因为，作为管理人员，其自身的工作积极性、工作态度等是非常重要的标准。通过内部晋升，一方面对这些候选人比较了解，另一方面也可以调动现有员工的工作积极性。至于考核的标准，老宋认为学历并不重要，主要是候选人过去的工作业绩、政治态度、工作经历及工作热情等。而程鹏和万里坚持认为应采用多种渠道来招募基层管理人员。遴选的标准，应该是才目关的学历和胜任职位的能力。老宋不太明白，多种渠道具体有哪些渠道。

问题：

- (1) 请你告诉老宋，人员招募的具体渠道有哪些。 5-153

答：

- (1) 内部晋升
- (2) 职位转换
- (3) 自荐
- (4) 员工引荐
- (5) 广告招募
- (6) 就业机构招募
- (7) 专职猎头机构招募

- (8) 校园招聘
- (9) 网络招募
- (10) 特色招募

(2) 根据本案例, 你认为应该如何招募基层管理人员? 5-

答:

招募基层管理人员, 可以采用内部晋升、报纸广告及就业机构招募的方式。

qq593777558