# 华师自考人力资源管理全日制专业

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-09-08

*第一篇：华师自考人力资源管理全日制专业广州自考人力资源管理专业介绍广州自考人力资源管理专业、广州人力资源管理自考招生 广州人力资源管理自考招生：相关介绍、就业前景、学习特色等。■ 包括对人员的智力开发、教育培训、调动人的工作积极性、提高人...*

**第一篇：华师自考人力资源管理全日制专业**

广州自考人力资源管理专业介绍

广州自考人力资源管理专业、广州人力资源管理自考招生 广州人力资源管理自考招生：相关介绍、就业前景、学习特色等。

■ 包括对人员的智力开发、教育培训、调动人的工作积极性、提高人的科学文化素质和思想道德觉悟。

■ 适合于为大中型中外资企业、政府部门、事业单位从事人力资源开发与管理工作的高级专门人才。■ 维护与激励组织内部人力资源，使其潜能得到最大限度的发挥，使其人力资本得到应有的提升与扩充。

■ 人力资源管理通过对企业中员工的招聘、培训、使用、考核、激励、调整，调动员工的积极性，发挥员工的潜能。

■ 具有较强的语言与文字表达、人际沟通、组织协调及领导的基本能力。

■ 主要是指采用现代化的科学方法，对人的思想、心理和行为进行有效的管理。

■ 包括人力资源的预测与规划，工作分析与设计，人力资源的维护与成本核算，人员的甄选录用、合理配置和使用。

■ 能在企、事业单位及政府部门从事人力资源管理工作的工商管理学科高级专门人才。

■ 最大限度地开发与管理组织内外的人力资源，促进组织的持续发展。

■ 人力资源管理是指根据企业发展战略的要求，有计划地对人力资源进行合理配置。

■ 掌握人力资源管理的定性、定量分析方法，还有定性的分析方法。

■ 对人力资源进行量的管理，就是根据人力和物力及其变化，对人力进行恰当的培训、组织和协调。■ 对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、法令、程序和方法的总和。

【广州人力资源管理自考招生、相关内容介绍】

马克思主义基本原理概论、宏观劳动力配置、企业管理概论、现代人员测评、计算机应用基础、组织行为学、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想概论、劳动争议处理概论、劳动经济学、工作岗位研究原理与应用、社会保障概论、现代公司管理、高等数学(一)、劳动力市场学、宪法学、英语

（二）、国民经济统计概论、人力资源统计学、经济法概论(财经类)、劳动社会学、思想道德修养与法律基础、国际劳务合作和海外就业、劳动就业概论、人事管理学、管理心理学、社会保障学、大学语文、劳动法、工资管理、毕业论文、人力资源管理(一)、现代企业人力资源管理概论、政治经济学(财经类)、人口与劳动资源、等等内容，详情咨询！

考试时间

1、考试时间在每年1月、4月、7月、10月，其中4月和10月为大考，1月和7月为小考。

2、物流职业经理资格证书课程自2024年11月起开考，每年考试两次，分别为5月份的第三个星期

六、星期日和11月份的第三个星期

六、星期日。

教学形式

业余制：周六日全天上课，早上九点半至下午17点

全日制：普通高校管理模式，住宿、上课环境好。

【如何报名】更多资料请与招生老师咨询，招生老师结合您自身情况为您总结最好的专业和学校————请搜索报名在线[edu84.com]-选择广州自考-选择报名-填写报名信息-等待回复/或根据帖子显示联系方式直接咨询。

【☎020-2334 5184，1375 184 9969 QQ：1042 997 501 】

广州天河五山路141号尚德大厦A栋19楼1921-1922刘老师[地铁华师站C出口楼上，华师大后门]

**第二篇：自考人力资源管理专业重点复习**

自考人力资源管理专业重点复习

名词解释：

人力资源：能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和，包括数量和质量两个方面。

人力资本：是指通过对人力资源投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能，是另一种形态的资本，与物质资本共同构成了国民财富，而这种资本的有形形态就是人力资源。人力资源管理：是指在人本思想指导下，通过招聘等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标的实现与组织成员发展的最大化。

人力资源规划： 是指为了实现企业的战略目标，根据企业的人力资源现状，科学地预测企业在未来环境变化中的人力资源供求状况，并制定相应的政策和措施，从而使企业的人力资源供给和需求达到平衡，并使企业和个人都获得长期的利益。

德尔菲法：来源于20世纪40年代末美国兰德公司的“思想库”，是一种专家们对影响企业发展的某一问题的看法达成一致意见的结构化方法。

马尔可夫模型：是一种定量分析预测企业内部人力资源供给的方法。它是根据企业内某项工作的人员转移的历史数据，来计算未来某一时期该工作的人员转移的概率，即人员转移概率的历史平均值，从而预测企业内该项工作的人力资源供给。

工作分析：是对组织中某个特定职务的相关信息进行收集与分析，并对该职务的工作做出明确的规定，且确定完成该工作所需的行为、条件、人员的过程。

心理测验：是指在控制的情景下，向应聘者提供一组标准化的刺激，以所引起的反应作为行为的样本，从而对其个人的行为做出评价。

结构化面试：问题与回答均经过事先准备，面试者根据设计好的问题和有关细节逐一发问。

评价中心：是一种综合性的人员测评方法，是通过评估参加者在相对隔离的环境中做出的一系列活动，以团队作业的方式，客观地测评其专业技术和管理能力，为企业发展选择和储备所需的人才。

工作轮换：是定期或不定期地让受训者转换工作岗位，变换不同的工作内容促使受训者不断地学习新工作岗位的知识和技能，以此达到培训目的。

培训效果：是指在培训过程中受训者所获得的知识与技能状况、态度改变程度、工作效率与绩效的提高程度及组织绩效的改进程度。

职业生涯：一个人一生在职业岗位上所度过的，与工作活动相关的连续经历。

绩效考评：根据人力资源管理的需要，对员工的工作结果，履行现任职务的能力以及担任更高一级职务的潜力进行的有组织的、尽可能客观的考核和评价的过程。

关键事件法：是以记录直接影响工作绩效优劣的关键性行为为基础的考评方法。

360°绩效反馈：是一种较为全面的绩效考评方法，它是指帮助一个组织的员工从与自己发生工作关系的所有主体那里获得关于本人绩效信息反馈的过程。

分类套级法：就是评价者预先制定一套供参照用的职务级别标准，然后将待定级的职务与标准进行比较、分析和整理的综合性评价，并将其编入相应的职务级别中。

元素比较法：是一种量化的工作评价方法，是在确定关键岗位和付酬因素的基础上，再运用关键岗位和付酬因素制成关键岗位排序表，然后将待评岗位就付酬因素与关键岗位进行比较，确定待评岗位的工资率。

劳动关系：是指劳动者和劳动力使用者之间的社会经济利益关系的统称。具体地说，劳动关系是指在实现劳动的过程中，由劳动者与其使用者双方利益引起的，表现为合作、力量和权力关系的总和。

劳动合同：是指为了确定劳动关系，明确双方权利和义务而达成的协议。

简答·论述：人力资源的特征？ ①能动性；②两重性；③时效性；④连续性；⑤再生性；⑥社会性 人力资源与人力资本的区别？

①概念的范围不同；②关注的焦点不同；③性质不同；④研究角度不同

现代人力资源管理与传统人事管理的差别？

⑴观念；⑵目的；⑶模式；⑷性质；⑸深度；⑹地位；⑺工作方式；⑻与其他部门的关系；⑼对待员工的态度；⑽角色；⑾部门属性

组织人力资源管理的目标应包括以下三个方面？

①保证组织人力资源管理的需求得到最大限度的满足；

②最大限度地开发和管理组织内外的人力资源，促进组织的持续发展；

③维护与激励组织内部的人力资源，使其潜能得到最大限度的发挥，不断提升其人力资本的价值。

人力资源管理的任务有以下六项？

①规划；②吸收；③保持；④开发；⑤考评；⑥调整

美国人力资源管理模式的特点？

①人力资源的市场化配置；②人力资源管理的高度专业化和制度化；③人力资源使用的多口进入和快速提拔；④薪酬水平的市场调节；⑤对抗性的劳资关系；⑥人力资源的全球化引进。

日本人力资源管理模式的特点？

①终身雇佣制；②年功序列制；③企业内工会；④注重员工在职培训；⑤人力资源使用的有限入口和内部提拔。

人力资源规划的作用？

①确保企业在生存发展过程中对人力资源的需求；

②为企业的人事决策提供依据和指导；

③使企业有效地控制人工成本；

④满足员工需求和调动员工的积极性。

影响人力资源规划的因素？

㈠企业内部的影响因素①经营目标的变化；②组织形式的变化；③企业高层管理人员的变化；④企业员工素质的变化。

㈡企业外部的影响因素①劳动力市场的变化；②行业发展状况的变化；③政府政策的变化。

人力资源规划的程序？

①收集研究相关信息；②人力资源供求预测；③人力资源规划的制定；④人力资源规划的执行。

人力资源供大于求时采取的措施？

①通过开拓新的企业生长点来吸收过剩的人力资源；②进行员工培训；③减少工作时间，并随之降低工资水平；④裁员；⑤提前退休计划；⑥合并或关闭某些臃肿的机构。

人力资源供小于求时采取的措施？

①通过企业内部的人力资源的岗位流动，将相对富余的合格人员调往空缺岗位，以增加劳动力的供给；②运用科学的激励手段；③提高企业的资本技术有机构成，提高员工的劳动生产率，相对地减少人力资源需求；④延长员工的工作时间或增加工作量，并相应地提高工资；⑤雇佣临时工；⑥制定招聘政策；⑦外包。

工作分析的作用？

①招募与甄选；②培训与开发；③绩效评价；④工作评价及报酬。员工招聘的原则？ ①公开招聘的原则；②平等竞争的原则；③效率优先的原则；④双向选择的原则。招聘工作的新变化？

①从战术管理的层次上升到战略管理的层次；

②让位于筛选和录用工作；

③新的技术在招聘中得到普遍运用；

④被看成一个与其他人力资源管理活动密切相关的阶段；

⑤被下放到各个职能和专业部门；

⑥招聘工作内容在扩大。

筛选的原则？

①合法的原则；②公平竞争的原则；③用人所长的原则；④宁缺毋滥的原则。筛选工具的基本要求？

①信度：信度是人员测评工具稳定性和可靠性的指标；

②效度：效度即测评的有效性，反映运用某种技术得出的测试结果所能真正衡量被测试对象的程度；

信度和效度是表示测评质量的重要指标，两者既相互区别，又存在着联系。筛选简历信息的内容？

①工作经历；②教育背景；③职业方面的进展；④应聘者身上的无形资产；⑤沟通的能力；⑥应聘者态度的特征。

心理测验的实施步骤？

①先确定测验的目的和对象；②收集有关的资料；③培训工作人员；④实施；⑤结果分析。

员工培训与开发的重要意义体现在以下几点？

①提高员工素质和职业能力的重要手段；

②是组织获取竞争优势以有效应对激烈市场竞争的重要途径；

③是提高组织工作质量的重要措施；

④是实现员工个人发展和自身价值的必要措施。

员工培训与开发的特点？

①广泛性；②层次性、针对性和实用性；③长期性和速成性；④灵活性、多样化；⑤协调性。

员工培训的系统模型？

①培训需求的确定→②培训目标的设定→③培训方案的拟订→④培训方案的实施→⑤培训效果的评价。

培训需求分析的内容？

①组织分析；②工作分析；③个人分析。

实施职业计划的条件？

①管理层的支持；②确定组织目标；③人力资源管理政策的变化情况；④公布计划。制定个人职业计划的原则？

①实事求是；②切实可行；③个人职业计划目标要与组织目标协调一致；④在动态变化中制定和修正个人职业计划。

员工如何制定职业计划？

①个人自我评价；②职业发展机会评估；③选择职业；④设定职业生涯目标；⑤职

业生涯路线的选择；⑥制定行动计划与措施；⑦评估与调整。

从组织角度对员工进行职业计划管理？

①对员工进行岗前培训，引导新员工；②设计职业计划表；③为员工提供职业指导；④分配给员工一项工作进行测试；⑤协助员工制定自己的职业计划；⑥帮助员工实现职业计划。

影响员工流失的因素？

①外部宏观因素；②企业因素；③个人因素。

绩效考评的作用？

①为员工培训工作提供依据；②为薪酬管理提供依据；③为企业内部的员工流动提供依据；④为员工的的奖惩提供依据；⑤为员工的自我发展明确方向；⑥促进上下级之间的沟通与交流。

绩效考评的内容？

①工作业绩考评；②能力考评；③工作态度考评；④工作潜力评价；⑤适应性评价。绩效考评面谈的必要性？

①真正实现绩效考评的公开与开放；②有助于建立上下级之间双向交流的通道；③有助于被考评者明确其改进方向；④有助于当面指导技术的学习。

考评系统的问题与防范？

①绩效考评标准的问题；②考评方法的选择问题；③考评结果的反馈问题。薪酬设计的原则？

①公平原则；②竞争原则；③激励原则；④合法原则；⑤团队原则。

薪酬设计的基本流程？

①制定薪酬原则和策略；②岗位设置与职位分析；③职位评价；④薪酬调查与薪酬定位；⑤薪酬结构设计；⑥薪酬体系的实施和修正。

**第三篇：华师企业人力资源管理期末考试复习题**

企业人力资源管理期末考试复习题

2024.12

一、单项选择题

1．企业在经过比较分析后选择最优结合的方案，并以最少的成本获得最大效益的人力资源管理原理称为（A）

A优化原理B能位匹配原理 C互补原理D激励强化原理

2．“你敬我一尺，我敬你一丈”，“受人滴水之恩，当涌泉相报”。反映了人力资源管理中的（B）心理。

训人群。

A工作分析B人员分析 C组织分析D管理分析

12．下列属于工兵型员工的激励技巧的是（D）

A.别试图告诉他们怎么做

B.给他们机会，充分地和他人分享感受

C.肯定他们的思考能力，对他们的分析表示兴趣 D.多给他们出注意、想办法

13．作为一种有效的激励措施，晋升对下列哪种人员最具吸引力（D）

A首应效应B投射效应 C晕轮效应D偏见效应

23．人力资源管理业务外包不仅要考虑外包的直接成本和如何带来最高的回报率，还要考虑（D）。

A最高的员工积极性 B最高的生产效率 C最小的机会成本 D最小的组织混乱

24．人力资源供给预测是指企业为实现其既定目标对未来一段时间内企业A首应效应B回报心理 C晕轮效应D偏见效应

3．人力资源战略规划之中期规划通常指（A）

A3年至5年B6个月至1年C3个月至6个月D 1年至3年

4．（D）是根据企业的发展战略规划和本企业内外部条件选择预测技术，然后对人员需求的数量、质量和结构进行预测。A人力资源供给预测B人力资源数量预测

C人力资源预测D人力资源需求预测

5．组织发展的（B）是指企业为了实现某一目标而把在不同领域工作的具有不同知识和技能的人集中于一个特定的动态团体之中，共同完成某个项目。

A小型化B弹性化C虚拟化D扁平化

6．招聘企业的高级管理人员或专家教授等人员时，一般的招聘地点选择为（A）。

A全国或世界范围B跨地区 C招聘单位所在地D高校

7．因招聘不慎，导致员工流失而引起企业重新招聘所花费的费用，叫做（B）。

A安置成本B重置成本 C机会成本D离职成本

8．一个人在职业生涯中主要关心工作中的成长、发展或晋升阶段，这属于萨珀职业发展理论的（A）阶段。

A立业与发展B职业探索 C职业维持D职业衰退

9．（B）是指确定和持续追踪高潜能员工的计划，以满足高潜能员工发展的需要。

A管理梯队B管理继承人计划 C员工接替模型D双重职业发展通道

10．（A）是一种信息双向性交流的培训方式，其将知识传授和能力提高两者融合到一起，是一种非常有特色的培训方法。

A案例研究法B角色扮演法 C头脑风暴法D个别指导法

11．培训需求的层次分析中，（B）是评价不同层次员工的绩效以确定培训需求的“压力点”、弄清解决当前和未来问题的培训需求以及重点培

A专业技术人员B销售人员 C一线生产人员D管理人员14．目标管理过程中最重要的阶段是（A）

A.有效目标的设置B.目标的执行C.过程检查D.自我调节

15．有关大型企业绩效考评的特点叙述错误的是（D）

A.拥有比较完善的员工绩效考评体系 B.一线经理应该承担绩效考评的职能 C.可以吸收每一位员工亲自参与考评 D.以主观考评为主

16．下列有关薪酬优点的描述属于技能或能力薪酬的是（B）

A.实现了真正意义上的同工同酬 B.有助于高度参与型管理风格的形成 C.有利于职位轮换

D.有利于组织结构的扁平化

17．关于销售人员薪酬体系瓜分制的优点正确描述是（C）

A.销售指向非常明确，能激励销售人员努力工作 B.易于管理、调动，并使员工保持高昂的士气和忠诚度 C.成本相对固定，却照样能鼓励竞争 D.见效快

18．下列所有雇员流出形式中属于自然流出的是（B）

A.辞职B.退休 C.自动离职D.开除

19．一旦企业发生劳动争议，企业里面特别是管理人员一定要准确了解情况，进行及时的处理。反映了处理劳动关系要遵循（C）原则。

A.协商解决争议B.兼顾各方利益 C.及时处理D.以法律为准绳

20．日本企业管理中最突出、也最有争议的政策是（A）

A.终身雇佣制B.年功序列工资制 C.企业内工会D.温情主义的管理方式

21．人力资源是指在一定时间空间条件下，现实的和潜在的劳动力（C）的总和。

A数量B质量

C数量和质量D人口

22．（A）是指对人的看法过多地依赖第一印象，往往形成先入为主的思维定势，而且这一印象在以后较长时期内不容易改变。

（C）各类人力资源补充来源情况的预测。

A内部B外部 C内部和外部D其他地方

25．组织发展变革受到的主要阻力是（C）。

A个人B组织C个人和组织D环境

26．在招聘地点的选择上，一般工作人员和技术工人的招聘范围是（A）。

A招聘单位所在地B全国 C高校D跨地区

27．（C）是一种允许那些自己认为已经具备职位要求的员工申请公告中工作的自荐技术。

A管理档案B员工推荐 C职位竞标D职位公告

28．职业生涯，是指一个人（A）职业经历的模式。

A终生B中年期 C退休期前D第一份工作期

29．造成（C）的原因是由组织的阶层或结构所造成的，表现为晋升的停止。

A满足型停滞B生活型停滞 C结构型停滞D技能型停滞

30．员工培训既是企业的一种教育活动，又是企业的一种（C）。

A管理行为B成本支出行为C投资行为D开发行为

31．当企业完成规模扩张，成为行业内主要竞争者之后，此时的培训重点应放在建设（A）上，将企业长期发展所必需的观念、规则和态度传播到每一个员工中去。

A企业文化B规章制度C市场份额D合作团队

32．企业文化功能中最显著的功能是（B）

A.可以加强企业对职工的激励 B.可以增强企业内部职工的凝聚力 C.有利于降低企业的成本 D.有利于改善企业的工作环境

33．下列激励方式属于企业成熟阶段激励模式的是（B）

A.短期激励为主B.股权激励 C.精神激励D.技术创新激励

34．在绩效考评主体选择方面，上级考评的优点或缺点是（A）

A.对考评内容比较熟悉 B.接触频繁，更加客观全面 C.易高估自己 D.利于管理的民主化 C虚拟化D扁平化

46．企业获得潜在管理人员和专业技术人员的一条重要途径是（B）。

A广告B校园招聘C就业服务机构D海外招聘

47．根据招聘计划对录用人员的质量和数量进行评价的过程叫做（A）。

C.有利于职位轮换

D.有利于组织结构的扁平化 57．下列属于固定薪酬的是（D）

A.股票期权B.受限股票 C.绩效奖励计划D.在职消费

35．绩效管理的起点是（A）

A.绩效计划B.绩效沟通 C.绩效考评D.绩效反馈

36．关于销售人员薪酬体系的纯佣金制优点的正确描述是（C）

A.成本相对固定，却照样能鼓励竞争

B.易于管理、调动，并使员工保持高昂的士气和忠诚度 C.销售指向非常明确，能激励销售人员努力工作 D.见效快

37．属于自愿性福利的是（D）

A.失业保险B.公积金

C.安全保障福利D.子女教育辅助计划

38．企业的管理人员在处理各方面关系以及分配员工既得利益时要实事求是，让各方都得到他们的应得利益，表明在处理劳动关系时要遵守（B）原则。

A.协商解决争议B.兼顾各方利益 C.以预防为主D.以法律为准绳

39．有关美国人力资源管理模式的特点描述正确的是（A）

A.硬性的管理方式B.终身雇佣制 C.合作性劳资关系D.注重在职培训 40．下列选项属于遣散成本的是（C）

A.心理成本B.招牌广告费用 C.心理风险D.业绩成本

41．人力资源管理者所要面临的主要难题是在有效的人力资源条件下如何在众多目标中达到（B）的最大化。A人力资源效益B整体效益

C个体效益D管理效益

42．（D）是指管理者过多地依赖被管理者近期的表现对他人作出评价和使用，而不考虑或较少考虑一个人的全部历史和一贯表现的一种现象。

A首应效应B投射效应 C晕轮效应D近因效应

43．运用德菲尔法进行人力资源需求预测时，各专家应采用（A）方式独立自主作出自己的预测。

A匿名B公开 C商讨D隐蔽

44．人力资源战略规划之短期规划通常是指（D）

A1个月至3个月B3个月至6个月C1年至3年D 1年左右

45．组织发展的（D）是指减少组织的中间层次，压缩行政人员规模，增大管理幅度，促进信息的传递与沟通。

A小型化B弹性化

A录用人员评估B招聘评估 C招聘质量评估D招聘成本评估

48．（）是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。

A职业B职业生涯 C职业锚D职业设计

49．（A）可以消除员工对长时间固定一个岗位或工种所产生的厌烦情

绪。

A工作轮换B工作丰富化 C工作多样化D工作扩大化

50．员工培训的战略原则指的是企业培训要服从或服务于企业的整体（B）。

A竞争战略B发展战略C低成本战略D产品差异战略

51．培训需求的层次分析中，（A）是分析各个职位的工作任务，各项工作任务要达到的标准，以及成功完成这些任务所必需的知识、技能和态度。

A工作分析B人员分析 C组织分析D管理分析

52．青年员工的激励需要中最主要的是（A）

A.物质激励B.精神激励 C.股权激励D.各种福利、保险 53．下列属于指挥型员工的激励技巧的是（A）

A.别试图告诉他们怎么做

B.给他们机会，充分地和他人分享感受

C.肯定他们的思考能力，对他们的分析表示兴趣 D.多给他们出注意、想办法

54．有关平衡记分卡法的缺点描述正确的是（D）

A.工作的计量更为准确 B.综合性强

C.容易发生短期行为

D.没有把其他重要的利益相关者的利益考虑在内

55．在不同类型员工的考评模式中，针对高层管理人员的考评内容是（C）

A.工作的安全性和规范性 B.沟通和协调能力 C.领导能力 D.重结果，轻行为

56．下列有关薪酬优点的描述属于职位薪酬的是（A）

A.实现了真正意义上的同工同酬 B.有助于高度参与型管理风格的形成58．企业管理人员应经常分析企业劳动关系形式，了解员工情绪，预见可能发生和存在的问题，及时加以沟通并解决，而不能等到矛盾已经激化才去处理。反映了处理劳动关系的（C）原则。

A.协商解决争议B.兼顾各方利益 C.以预防为主D.以法律为准绳

59．有关日本人力资源管理模式的特点描述正确的是（D）

A.人力资源的全球化引进B.硬性管理方式 C.对抗性的劳资关系D.重通才、轻专家 60．下列选项属于重置成本的是（A）

A.心理风险B.招牌广告费用 C.心理成本D.业绩成本

二、多项选择题

1．要想使竞争机制产生积极的效果，应具备的前提条件是竞争必须（ABC）

A公平B适度C以组织为目标D激烈E有序

2．当预测企业的人力资源需求大于供给时，为保证企业的人力资源供需平衡，企业通常采用（ABCDE）.A提高员工工作效率 B外部招聘 C延长工作时间 D岗位培训 E聘用临时工

3．当代组织发展的新趋势是（BCDE）。

A 结构化 B 扁平化 C 小型化 D 弹性化 E 虚拟化

4．网络招聘的优点有（ABCDE）。

A扩大了招聘选择的范围 B可以获得较高素质的求职者 C缩短企业招聘的时间 D降低招聘成本

E提高招聘信息的传递速度

5．职业生涯管理的基本流程有（ABCDE）。

A员工自我评估 B组织对员工的评估

C职业信息的传递 D职业咨询与指导 E员工职业发展设计

6．员工培训体系构建的主要要求有（BDE）。

A做好培训需求 B结合企业文化 C培训方法的多样化 D紧扣企业目标

E强化其他人力资源管理活动的支持

7．一般来说，实施奖惩激励的最佳结合点是（BCDE）。

A以奖为辅，以罚为主C 适应性组织阶段 D 事业部组织阶段 E 虚拟组织阶段

14．在组织企业招聘时，招聘者的选择非常关键，因此招聘者一般应具有的素质要求有（ABCD）。

A良好的个人品质与修养 B具备多方面的能力 C广阔的知识面 D掌握一定的技术 E具备较高的学历

15．从萨珀的职业发展理论看，可将职业生涯分为（BCDE）阶段。

A自有性B生物性C时效性D创造性E能动性

22．美国著名企业战略家波特，将企业战略分为（ACE）大类。

A低成本战略B快速发展战略C差异化战略D收缩战略E专一化战略

23．职位设计的权变因素主要有（ABCE）

A 组织因素 B环境因素C人员因素 B以奖为主，以罚为辅C奖惩适度

D奖惩应指向具体行为E奖惩相结合8．一般而言，绩效沟通应符合的原则包括（ABCDE）

A.真诚原则B.及时原则C.针对性原则D.定期原则E.建设性原则

9．一个有效的薪酬管理机制必须具备的特征（ABCD）

A.公平性 B.竞争性 C.激励性 D易于管理性 E.有效性

10．企业组织多元化发展的原因是（BDE）

A.环境的复杂性与不可测性 B.需要更多的创造性 C.人力资源成本上升 D.多元化的员工

E企业的网络化、扁平化等

11．人力资源管理是一个有机系统，由（BCE）所构成。

A 劳动力的配置者B劳动力的使用者C劳动力的调节者D劳动力的拥有者E劳动力的供给者

12．影响企业人力资源外部供给预测的主要因素有（ABCD）。A企业所在地的人力资源现状 B企业所在地对人才的吸引程度 C企业自身对人才的吸引程度 D预期经济增长

E全国范围的职业市场状况

13．到目前为止，组织发展经历了（ABC）阶段。

A 传统官僚机构阶段 B 复杂性组织阶段

A成长阶段B立业与发展阶段C维持阶段D衰退阶段E探索阶段

16．按培训与工作的关系来区分培训方式有（ABC）。

A在职培训 B岗前培训 C脱产培训 D转岗培训 E能力培训

17．需要层次理论所包含的需要有（ABCDE）

A.生理需要B.安全需要C.社会需要D.尊重需要E.自我实现需要

18．绩效计划的特点包括（ABCD）

A.具有明确的目标 B.具有首要地位 C.具有普遍性 D.具有效益性 E.具有指导性

19．非货币性薪酬体系能够得到广泛使用，主要是因为（ABCDE A.能为货币性薪酬计划提供补充 B.能使公司激励计划的过渡更加平稳 C.加强公司的经营目标 D.认可突出的绩效 E适用于大多数员工

20．企业组织扁平化发展的原因是（BCD）

A.多元化的员工 B.信息技术的快速发展 C.人力资源成本上升 D.应对日趋复杂的环境变化 E信息沟通的需要

21．人力资源具有的特点有（ABCDE）

D社会期望 E技术因素

24．企业内部选拔员工的主要方法有（ACE）

A职位公告B随机求职者C管理与技能档案D员工推荐E 职位竟标

25．员工自我的职业生涯管理包括（ACE）。

A增强职业敏感性 B保持职业热情 C防止技能老化 D处理好人际关系 E维持个人与家庭的平衡

26．员工培训增强了企业自身竞争优势，其具体表现在（ABD）。A是企业发展的支柱 B是员工对企业的要求 C是企业战略发展的重要手段 D为企业树立良好的形象 E是企业的一项成本支出

27．双因素理论中的双因素是指（AC）

A.保健因素B.正激励因素C.激励因素D.负激励因素E.强激励因素

28．一般而言，绩效沟通应符合的原则包括（ABCDE）

A.真诚原则B.及时原则C.针对性原则D.定期原则E.建设性原则

29．薪酬战略对提升企业竞争优势的作用包括（ABCD）

A.增值功能 B.激励功能 C.配置和协调功能

D.帮助员工实现自我价值的功能 E.吸引优秀员工）

30．企业组织灵活化发展的原因是（ABD）

A.多元化的员工 B.严酷的竞争 C.人力资源成本上升 力满足员工的发展要求调动员工的积极性。

8．职业生涯设计对企业的作用。

．答：保证企业未来人才的需要；（1分）使企业留住优秀人才；（2分）请问：（1）什么是“天花板”效应？

（2）试分析形成此现象的原因有哪些？---

答：（1）“天花板”效应也被叫做职业生涯高原，是指员工已不大可能再D.环境的复杂性与不可测性 E信息沟通的需要

三、简答题

1．企业处于成长阶段时，其人力资源管理的主要特点和核心战略是什么？答：企业对人力资源数量的需求不断增长，不但要得多、而且要得急，（1分）企业对员工素质有更高的要求，不但要求拿来就能用，而且要求上手快。（1分）需要更为有效的规范化管理来促进企业发展，（1分）进行人力资源需求预测，制定人力资源规划，（1分）完善培训、考评和薪酬机制，（0.5）建立规范的人力资源管理体系

2．简述员工培训系统建立的主要步骤。

答:培训需求分析:组织分析、工作分析和人员分析；（1分）制定培训计划：选定培训对象，遴选培训者、设计培训课程、选择培训形式和方法、培训时机选择、培训工作组织。(2分)培训效果评估：培训评估也就是对培训进行评价，它指依据培训目标，对培训对象和培训本身做一个价值判断。

3．简述处理企业劳动关系的基本原则。

答：要兼顾各方利益，（1分）要以协商为主解决争议，（1分）及时处理的原则，（1分）以法律为准绳。（1分）劳动争议以预防为主，（0.5分）明确管理责任。

4．简述员工自我职业生涯管理的基本内容。

．答：（1）增强职业敏感性（2）提高学习能力，防止技能老化（3）维持个人的工作与家庭的平平衡

5．简述绩效考评系统的操作流程。

答：（1）制定计划（2）考评前的技术准备（3）收集数据、资料和信息（4）绩效考评的实施（5）绩效改造

6．简述建立职位薪酬体系的基本步骤。

答：第一步、职位分析第二步、职位评价第三步、薪酬调查 第四步、薪酬定位第五步、薪酬结构设计第六步、薪酬体系的实施和修正

7．简述制定和实施人力资源战略规划的重要意义。

答1是企业发展战略总规划的核心要件。2是组织管理的重要依据。3对合理利用人力资源、提高企业劳动效率降低人工成本增加企业经济效益有重要作用。4有助于发挥人力资源个体的能

使企业人力资源得到有效开发（2分

9．中小企业员工激励存在的难点表现在哪些方面？

答(1)中小企业绩效考评有其特点：管理灵活；岗位划分不明确、工作职责变动大。(2)中小企业绩效考评的内容有： 第一、工作总结第二、员工自我评价第三、分类考评第四、考评沟通

四、论述题

1．试述改善绩效考评的主要措施。

答:组织结构及岗位工作分析,(2分)分析业务流程与关键成功因素,(3分)加强绩效面谈和反馈。（2分）进行员工绩效改进辅导

2．试述校园招聘的优缺点。

(1)优点： 大学校园是高素质人员相对集中的地方，是专业人员和技术人员的主要来源；企业可以在校园招聘中找到较高素质的合格申请者，招聘录用手续比较简单；年轻的毕业生充满活力，富有工作热情，可塑性强，对自已的第一份工作具有较强的敬业精神。（2）缺点 许多毕业生有多手准备；对工作与职位容易产生不现实的期望；学生气重，在工作配合，制度的执行管理方面有欠缺；流动大，不能给企业安全感。

3．试述培训效果层次分析的主要内容。

答（1）反应层面评估。包括对培训科目、讲师、设施、方法和自已收获的大小等方面的看法。（2）学习层面评估。测量受训成员对原理、技能和态度等培训内容的理解和掌握程度。（3）行为层面的评估。是指受训成员培训后在实际岗位上的行为变化，以判断所学知识、技能对实际工作的影响。（4）效果层面的评估。判断培训是否对企业经营成果具有具体的直接贡献。

五、案例分析题

吴鹏是一家跨国公司中国公司市场部经理，年近不惑，虽然做着一个部门的“掌门人”，但他并不感到多么风光，总有隐痛在心头。他知道:在这种国际化的大企业，如果到了45岁还不能做到高层，就意味着你在这个公司的升迁也就到此为止了。朋友劝他:以他的能力何不自己出来做?他不是没有动心过，但是他的担忧是:办一个自己的公司，对外的身份变了，游戏规则也变了。现在他折腾得红红火火，是因为背着企业的牌子，一旦自己来开公司，客户能认可他的实力吗?跨国公司开拓市场的贯用方法是，大笔大笔的票子开路，强大的广告宣传先行，大造声势，这个路子个体小公司无法模仿。因此，他的感觉是，现在在外企的经验不是财富，他的创业没有资源可以利用。所以，明知道自己已经碰到了事业的天花板，但他还不得不犹豫观望一段时间。

得到得职务晋升或承担更多的责任，尽量发展通道和更高层次的职位是清晰可见的，但在职务晋升时似乎被一层玻璃挡着，可望而不可及。（5分）（2）员工遇到事业的“玻璃天花板”的原因包括： ①缺少培训；（2分）联②低成就需求；（2分）③不公平的工资制度或工资提升不满意；（2分）④岗位职责不清；（2分）⑤由于缺少发展机会而造成的职业成长过慢。

----------

LG培训的形式不仅仅限于“大家坐在教室里集中听课”，而相当一部分培训已经采用最新的网络工具来实现，如使用在线培训课堂软件进行远程教育等。其培训的新渠道是IBL课程（Internet Based Learning的缩写），即基于互联网的学习。公司设计了以网络为基础的学习软件，活用网络提供的资源，以远程教育的形式营造有利的环境来促进学习。目前LG开发的课程有《新人社员课程》、《社员能力向上课程》、《超一流亲切课程》。把培训的课程输到软盘里，每个员工可以随时随地按照自己的方式和进度进行自我培训，完成课程中的课题，最后指导人员会把这种学习的效果评估反馈给员工。

请问：这种培训方式具有哪些特点？

答：LG的这种网络培训有如下特点：（1）优点： 大大节省了培训费用；可及时、低成本地更新培训内容；利用网络培训可以用大量的声音、图片和影音文件资料，增强课堂的趣味性，提高学习效果；网络培训方式比较灵活，可充分利用好空闲时间。（2）缺点： 首先要求企业建立良好的网络培训系统，需要大量的培训资金；中小企业无法花费资金与技术购买相关培训设备；另有些技术也不适合用网上培训。如人际沟通技能。

---------------

W企业工作取得一定成效的时候，老板会给员工发放一笔上千元的奖金。老板本以为这样就可以充分调动员工的积极性了，但是近年来发现这样的激励方式已经逐渐失去了作用，员工在领取奖金的时候反应非常平淡，就像领自己的薪水一样自然，并且在随后的工作中也没人会为这上千元的奖金表现得特别努力。同时，老板还发现员工的抱怨也比以前有所增加，员工们认为老板不重视他们的需求，给不了他们想要的东西。于是员工离职尤其是优秀人才的跳槽现象开始增多，这给企业造成了巨大的损失。

请问：a.该企业在奖金发放方面存在什么问题？b.你认为如何解决？

答a.存在的问题：老板发放的奖金并不是所有员工所需要的，奖励的单

一化。

b.解决措施：了解员工的需求，制定多样化的薪酬奖励措施，引入全面薪酬理念，简述全面薪酬体系的基本内容。

**第四篇：自考本科 人力资源管理**

人力资源管理

培养目标：本专业培养适应全球化经济发展的需要，掌握现代管理、经济、法律、人力资源管理基本理论和基本知识，具备e时代化人力资源管理系统开发和应用的能力，熟悉人力资源管理的相关政策和法规，具有人际沟通、组织协调及领导的基本能力，能在现代工商企事业单位及政府机构从事人力资源开发和管理、进行人力资源系统开发和应用的高级应用型人才。

主要课程：管理心理学、劳动经济学、管理系统中计算机应用、组织行为学、公共关系学、劳动与社会保障、薪酬管理、人员素质测评理论与方法等。

就业前景：在企事业单位、政府部门从事人力资源管理工作。

随着知识经济的发展，人力资源管理师管理作为企业战略摆到了很多人的面前，人力资源管理师人也一跃进入了人们视线焦点。

在一些新型企业和大型企业集团里，人力资源管理师管理已经并正在取代传统的劳动管理，从人才市场的反馈来看，人力资源管理师管理职位的招聘量这一两年也一直呈上升势头。而相比过去劳动管理的普通行政人员来说，人力资源管理师职位的薪水也相当具有吸引力。日前，一项薪酬调查显示，目前大集团公司人力资源部门的月薪，总监一般为1-2万元；人力资源管理师一般在1.2万元左右，最高不超过1.5万元，最低不少于8000元；薪酬经理、招聘经理为6000元-1.2万元之间。

与此相对应的是，劳动和社会保障部去年推出的“人力资源管理师、助理人力资源管理师、人力资源管理师、高级人力资源管理师”的国家职业资格认证考试也是相当火爆。今年6月份共有54306人参加了考试，人数几乎是去年全年3次考试人数的总和。

据了解，由于是能力测验，而并非学历考试，因此，这个考试的通过率并不特别高，人力资源管理师考试通过率约为40％，助理人力资源管理师和人力资源管理师通过率为60-70％。

不过，也有人提醒，资格证书并不是进入人力资源管理师行业的通行证，充其量是一块“敲门砖”。人力资源管理师职位的招聘中，用人单位更注重应聘者的工作经验。

在公司里，人力资源管理师的地位越来越显得突出，不过整天为别人做评估、定薪水、规划职业发展的人力资源管理师管理人员本身却也面临诸多尴尬。一位在某大型公司做了8年人力资源管理师工作的张先生表示，尽管部门已经改名为人力资源部，可是在职能上却仍然以处理杂务为主，人力资源管理师管理需要投入资源，但显然公司目前更愿意在生产运营上进行投入。一位外企的人力资源管理师经理私下抱怨，尽管头衔上已经是“经理”了，可是很多工作内容的质量仍然没有得到提升，只不过服务的对象更多罢了，时间久了，成就感很难得到满足。

咨询QQ:2391659778

报读武汉纺织大学本科双证就业班毕业的学生，凡在校期间遵守相关规章制度、成绩合格和操行考核优秀，100%面向全国知名企事业单位推荐就业。武汉纺织大学的人力资源管理是该校特色专业之一哦！同学们，可以参考下。

**第五篇：2024年10月自考本科热门专业人力资源管理**

自考本科热门专业人力资源管理

本专业培养具备管理、经济、法律及人力资源管理等方面的知识和能力，能在事业单位及政府部门从事人力资源管理以及教学、科研方面工作的工商管理学科高级专门人才。

人力资源管理，是在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化自考本科毕业生应获得以下几方面的知识和能力：

1.掌握管理学、经济学及人力资源管理的基本理论、基本知识六大模块的基本知识;

2.掌握人力资源管理的定性、定量分析方法，还有定性的分析方法;

3.具有较强的语言与文字表达、人际沟通、组织协调及领导的基本能力;

4.熟悉与人力资源管理有关的方针、政策及法律法规;

5.了解本学科理论前沿与发展动态;

6.掌握文献检索、资料查询的基本方法，具有一定科学研究和实际工作能力。

7.学会培训课程的设计，工作说明书的制作，招聘计划表的制作，薪酬的设计，学会绩效考核，有关法律知识等等。

自考本科热门专业人力资源管理主干学科

西方经济学、统计学、组织行为学、管理学、会计学、薪酬管理、工作分析与评价、福利管理、劳动关系、战略管理、绩效管理、培训与开发、雇员流动管理、国际人力资源管理、人力资源规划等。自考本科热门专业人力资源管理主要课程

《管理学》、《微观经济学》、《宏观经济学》、《管理信息系统》，《统计学》、会计学、财务管理、市场营销、经济法、人力资源管理、组织行为学、劳动经济学、绩效管理、薪酬与福利、培训与开发、招聘与配置、人力资源规划、劳动法、人力资源管理软件、专业英语。

自考本科热门专业人力资源管理就业方向：企事业单位及其咨询机构人力资源管理相关岗位，从事招聘、人力资源开发、考核、薪酬管理、员工培训、办公室文秘等工作。

以上内容来源于成人学历网

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找