

人力资源管理 · 形考任务四

亲爱的同学：

您好！欢迎参加本次形考作业，本次形考作业题型包括：判断正误题（10道，每道1分，共10分），单项选择题（10道，每道1分，共20分）。多项选择题（10道，每道2分，共20分），案例选择题（3道，每道10分，共30分），案例分析与问答题（3道，每道10分，共30分）。5种题型。本次形考作业满分100分。祝您答题愉快！

一. 判断正误（正确的在题前的括号中划√，错误的划×，每小题1分，共10分）

（难易度:中）

2. 以人性为核心的人本管理包括企业人、环境、文化、价值观四个方面。

判断题（1.0分）（难易度:中）

A. 对

B. 错

正确答案: A

答案解释: 暂无

3. 现代人力资源管理是人力资源获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。

判断题（1.0分）（难易度:中）

A. 对

B. 错

正确答案: A

答案解释: 暂无

4. 在企业经营管理活动中，人是管理活动的主体，又是管理活动的客体。

判断题（1.0分）（难易度:中）

A. 对

B. 错

正确答案: A

答案解释: 暂无

5. 工作分析的结果是职务说明书。

判断题（1.0分）（难易度:中）

A. 对

B. 错

正确答案: A

答案解释: 暂无

6. “经常敲击热水瓶”的描述句远不及“每八小时内敲击热水瓶六小时”的描述句。

判断题（1.0分）（难易度:中）

A. 对

B. 错

正确答案: A

答案解释: 暂无

7. 定额与定员不相关。

判断题 (1.0 分) (难易度:中)

A. 对

B. 错

正确答案: B

答案解释: 暂无

8. 通过人才交流中心选择人员，有针对性强费用低廉等优点，但对于如计算机，通讯等热门人才或高级人才效果不太理想。

判断题 (1.0 分) (难易度:中)

A. 对

B. 错

正确答案: A

答案解释: 暂无

9. 培训就是人们经常说的开发，二者在内涵和实质都完全一致。

判断题 (1.0 分) (难易度:中)

A. 对

B. 错

正确答案: B

答案解释: 暂无

10. 榜样的影响是社会学习理论的核心。

判断题 (1.0 分) (难易度:中)

A. 对

B. 错

正确答案: A

答案解释: 暂无

11. 员工薪酬就是指发给员工的工资。

判断题 (1.0 分) (难易度:中)

A. 对

B. 错

正确答案: B

答案解释: 暂无

二. 单项选择题 (每小题1分，共10分)

(难易度:中)

13. 以“任务管理”为主要内容的泰勒的“科学管理原理”，是在哪种人性假设基础上提出来的？()

单选题 (1.0 分) (难易度:中)

A. 经济人

B. 社会人

C. 自我实现人

D. 复杂人

正确答案: A

答案解释: 暂无

14. 人力资源管理与人事管理的关键区别体现在（ ）。

单选题 (1.0 分) (难易度:中)

- A. 内容上
- B. 观念上
- C. 工作程序上
- D. 工作方法上

正确答案: B

答案解释: 暂无

15. “只有真正解放了被管理者，才能最终解放管理者自己”。这句话表明现代人力资源管理把人看成什么？（ ）

单选题 (1.0 分) (难易度:中)

- A. 资源
- B. 成本
- C. 工具
- D. 物体

正确答案: A

答案解释: 暂无

16. 与员工同甘共苦，同舟共济，反映了人本管理哪方面的基本内容？（ ）

单选题 (1.0 分) (难易度:中)

- A. 人的管理第一
- B. 以激励为主要方式
- C. 积极开发人力资源
- D. 培育和发挥团队精神

正确答案: D

答案解释: 暂无

17. 影响招聘的内部因素是（ ）。

单选题 (1.0 分) (难易度:中)

- A. 企事业单位形象
- B. 劳动力市场条件
- C. 法律的监控
- D. 国家宏观调控

正确答案: A

答案解释: 暂无

18. 筛选程序中不包括的是（ ）。

单选题 (1.0 分) (难易度:中)

- A. 填写申请表
- B. 职位安排
- C. 寻找候选人
- D. 公文处理

正确答案: B

答案解释: 暂无

19. 下列方法中不属于考评指标量化的方法是（ ）。

单选题 (1.0 分) (难易度:中)

- A. 加权
- B. 标度划分
- C. 赋分
- D. 计分

正确答案: B

答案解释: 暂无

20. 为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所，可让技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用（ ）。

单选题 (1.0 分) (难易度:中)

- A. 岗位工资
- B. 奖金
- C. 结构工资
- D. 浮动工资

正确答案: B

答案解释: 暂无

21. 我国的社会保险制度体系主要包括（ ） . 医疗保险 . 失业保险 . 工伤保险 . 生育保险等内容。

单选题 (1.0 分) (难易度:中)

- A. 养老保险
- B. 就业保险
- C. 生活保障
- D. 健康保险

正确答案: A

答案解释: 暂无

22. 中国劳动安全卫生工作的基本原则是：(1) 安全第一，预防为主；(2) 保护员工在劳动过程中的安全与健康；(3) ()。

单选题 (1.0 分) (难易度:中)

- A. 只管安全不管生产
- B. 管生产必须管安全
- C. 只管生产不管安全
- D. 安全必须靠员工自己管

正确答案: B

答案解释: 暂无

三. 多项选择题(每小题2分，共20分)

(难易度:中)

24. 为人本管理理论提供理论支持的是下面哪几种理论？（ ）

多选题 (2.0 分) (难易度:中)

- A. 经济人假设
- B. 社会人假设
- C. 人际（群）关系学
- D. 行为科学

E. 以人为本理论

正确答案: C D E

答案解释: 暂无

25. 关于人力资源的解释有三种代表性观点，即：（ ）。

多选题 (2.0 分) (难易度:中)

A. 成年人观

B. 在岗人员观

C. 人员素质观

D. 成本观

E. 激励观

正确答案: A B C

答案解释: 暂无

26. 人力资源管理软件人性化设计的特点主要有：界面友好和（ ）。

多选题 (2.0 分) (难易度:中)

A. 人际匹配

B. 操作简便

C. 程序流畅

D. 一看就懂

正确答案: B C D

答案解释: 暂无

27. 人事管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责由下列任务所组成（ ）。

多选题 (2.0 分) (难易度:中)

A. 设计调查问卷

B. 把问卷发给调查对象

C. 将结果表格化并加以解释

D. 召开专家讨论鉴定会

E. 把调查结果反馈给调查对象

F. 请领导签署意见

正确答案: A B C E

答案解释: 暂无

28. 问题分析中的目的分析是消除工作中不必要的环节，一般包括哪几个问题（ ）。

多选题 (2.0 分) (难易度:中)

A. 实际做了什么？

B. 为什么要做？

C. 该环节是否真的必要？

D. 应该做什么？

E. 在什么地方做这项活动？

正确答案: A B C D

答案解释: 暂无

29. 招聘策略包括哪些内容？（ ）

多选题 (2.0 分) (难易度:中)

- A. 招聘地点的选择
- B. 招聘渠道或者方法的选择
- C. 招聘时间的确定
- D. 招聘宣传战略
- E. 招聘推销战略
- F. 招聘的评价和招聘的扫尾工作安排

正确答案: A B C D E F

答案解释: 暂无

30. 人们在长期的人力资源招聘工作实践中，发展了许多种实用的甄选方法，它们是（ ）。

多选题 (2.0 分) (难易度:中)

- A. 面试法
- B. 测验法
- C. 评价中心法
- D. 个人信息法
- E. 背景检验法
- F. 笔迹学法

正确答案: A B C D E F

答案解释: 暂无

31. 下面各种方法有哪些是培训能用到的？（ ）

多选题 (2.0 分) (难易度:中)

- A. 讲授法
- B. 角色扮演法
- C. 实习
- D. 观摩
- E. 远程教学法
- F. 游戏和模拟工具训练法

正确答案: A B C D E F

答案解释: 暂无

32. 按考评主体划分，可把员工考评的类型划分哪些种类？（ ）

多选题 (2.0 分) (难易度:中)

- A. 自我考评
- B. 他人考评
- C. 个人考评
- D. 群体考评
- E. 同级考试
- F. 下级考评

正确答案: A B C D E F

答案解释: 暂无

33. 职业生涯的发展常常伴随着年龄的增长而变化，因此可以将一个人的职业生涯划分为以下哪几个不同的阶段？（ ）

多选题 (2.0 分) (难易度:中)

- A. 成长阶段
- B. 探索阶段
- C. 确立阶段
- D. 维持阶段
- E. 下降阶段

正确答案: A B C D E

答案解释: 暂无

四、案例选择题 (30分)

阿莫可公司的职业管理系统

阿莫可公司 (Amoco) 是设在芝加哥的一家石油公司。公司经理知道保持职业通道完全畅通的重要性，因此，他们关心才能通道就如同关心石油通道一样。当公司在战略 . 结构和技术上发生了变化时，阿莫可公司的员工可以迅速地调整以适应新技能的需要。为了确保成功，还需要仔细地对个人才能和企业需要之间的矛盾进行有效地平衡。

H . 劳伦斯主席的“Larry”漂洗工计划使公司获得重生，其中一部分内容是，它将一个工作小组集中在一起，共同设计职业管理系统。这个工作小组包括高层经理人员（得到了人力资源部门的大力支持）；另外，工作小组的每一个成员要对他或她将与之合作的员工进行一次人员“咨询会”。通过职业管理系统的建设，500多个来自阿莫可公司各个阶层的员工形成了一种合伙关系。

阿莫可的职业管理系统 (Amoco's Career Management System, ACM) 化了两年半的时间才形成。它有四个关键的组成部分：(1) 教育；(2) 评估；(3) 发展；(4) 结果。教育是由每一个企业的高层管理组通过召开动员大会而发起的，并要求所有员工出席。接着，就是一个称之为“开发ACM”的半天自愿教育计划。ACM的第二个组成部分是评估，它是通过培训会议完成的。在这个会议上，要分析员工与公司目标有关的技能。员工可以在两个评估小组之间进行选择：一个主要集中在当前的技能上，另一个称为最大化职业选择，主要集中在未来的职业计划和工作丰富上。在这两个工作小组中，管理者和员工一起工作，共同识别与他们职业目标相关的优势和劣势。

发展是ACM的第三个组成部分。在员工和他们的管理者之间要进行职业讨论。员工要将完成的个人发展计划带到会议上来，同时管理者也要带来一个表述清晰的团对发展计划。用这种方法可以使员工和管理者共同为职业发展作出贡献。

最后，ACM要将能够测量的企业结果有机地联系在一起。由于ACM的目标是将员工的能力和组织的目标结合在一起，所以要根据对小组和组织所作出贡献的大小对其进行测量。

阿莫可公司不断从AMC系统中获得有用的知识。经理们认为，以下几点对AMC的实施是非常关键的：

- (1) 为了获得来自高层管理者的支持，职业发展必须依靠于企业的战略。
- (2) 必须允许个人改造计划，而不是试图强制实行一个“适合于人人”的方法。
- (3) 至少应该将沟通看得与设计和完善一样重要。
- (4) 职业管理必须同其他人力资源的实际操作联系在一起，如招聘和培训，以形成强化组织和个人目标的协同作用。
- (5) 这个系统的最终目标——让人们思考如何使自己能够一直保持长期突出的状态，而不仅仅只是短期得到提升。

围绕着职业管理的公司文化已通过ACM得到了增强。阿莫可公司的员工正在担负起他们的职业责任来，并且公司有了这样一个通道，使得人们可以将正确的技能在正确的时间上用在正确的岗位上。

请你在认真读完该案例后，对下列问题做出选择：

(难易度:中)

35. 你如何评价阿莫可公司的职业管理系统？()

多选题 (10.0 分) (难易度:中)

- A. 阿莫可公司的职业管理系统浪费了大量的人力 . 物力 . 财力
- B. 阿莫可公司的职业管理系统是一个非常优秀的企业管理系统
- C. 阿莫可公司对职工生涯管理的认识非常深刻
- D. 该系统特别重视与员工的沟通，体现了公司的人本管理思想

正确答案: B C D

答案解释: 暂无

36. 阿莫可的职业管理系统中的一个关键的组成部分“教育”可以理解为 () 。

单选题 (10.0 分) (难易度:中)

- A. 对员工进行专业技能的培训
- B. 使员工理解职业管理的重要性，并积极参与
- C. 对员工进行工作责任心的培训
- D. 对员工进行基本知识的培训

正确答案: B

答案解释: 暂无

37. 如果需要阿莫可公司的职业管理系统作进一步的改进，你可以提供什么样的建议？（ ）。

多选题 (10.0 分) (难易度:中)

- A. 针对不同类型的员工制定不同的职业生涯管理方案
- B. 让员工自己进行职业生涯管理即可，公司不必参与
- C. 针对处于职业生涯不同时期的员工分别进行不同的管理
- D. 无需做任何改进

正确答案: A C

答案解释: 暂无

五、案例分析与问答 (30分)

(难易度:中)

39. 一名退休人员返聘后因工死亡待遇的争议

案例简介：死者梁某原在深圳市某设计院任高级工程师，1994年7月退休，同年9月由该设计院返聘继续工作，她的丈夫还是该设计院的副总工程师。当时她同设计院双方约定，梁某如因工致残、死亡，按正式员工的待遇处理。当月梁某因公到广州出差，遇车祸死亡。经该设计院、设计院主管单位某总公司以及死者的亲属与交通肇事者交涉，肇事者赔偿梁某亲属10.6万元。该设计院及其主管单位共同对梁某的死亡待遇作出如下处理：第一，让梁某的长女曹某到市社会保险管理局按退休员工死亡的保险标准领取抚恤金4338元，丧葬补助费2037元；第二，垫付治丧期间梁某亲属的机票费、治丧费10091.6元；第三，给梁某亲属补助12000元，并扣除已垫付的机票费、治丧费，实付其亲属补助2000元。曹某对此处理不服，向当地劳动争议仲裁机构提出申诉请求：第一，梁某的死亡应按因工死亡处理，用人单位应补差（现待遇与因工死亡待遇之差）；第二，根据深圳市有关工伤保险的规定，梁某的直系亲属包括其父母亲（父亲住香港、母亲侨居美国）、子女（最小的次女已满18周岁）。这些人应享受抚养生活补助费。

仲裁结果：1. 该设计院补发申诉人的抚恤金、丧葬费差额11000元，差额一年期利息1000元；2. 该设计院主管单位——某总公司负连带责任；3. 驳回申诉人抚养梁某父亲、母亲、次女的申诉请求；4. 仲裁费490元，申诉人承担190元，被诉人承担300元。

问题：1. 案例中申诉人的申诉和仲裁机构的裁决是否合理？请用劳动保障的有关理论分析。

2. 如果你是仲裁员，你认为应该如何裁决？

3. 你是怎样理解保障管理的？你对中国员工的保障管理制度的改革有何建议？

简答题 (30.0 分) (难易度:中)

答案解释:

参考答案要点:

此案争议的焦点在于：1. 梁某的死亡是否应按因工死亡的待遇处理；2. 梁某的抚养生活补助费应如何认定。关于焦点一，根据梁某与设计院之间的事先约定，应享受因工死亡待遇。关于焦点二，设计院提出：第一，梁某的父亲是香港人，母亲侨居美国，次女在梁某死亡时已年满18周岁，不属抚养范围；第二，梁某的兄弟姐妹很多（有10多个），梁某的丈夫在设计院任副总工程师，有固定收入，因此对梁某其直系亲属的抚养责任应予认定。经仲裁委员会调查：梁父于1995年10月去世，曹某提出供养请求时，其法定代理已终止；梁母侨居美国没有直接参与申诉。根据我国法律规定，如果委托人代理诉讼应在所在国公证机关办理证明，并经我国驻该国领事馆认证方才有效，即须补办手续才能受理曹某的代理诉讼。梁某的次女已超出国家规定的抚养年龄，不属于抚养范围。