01236《人力资源管理》助学资料

**任静文**

**形考任务一**

一．选择题（请在列出的备选答案中选出正确答案）（40分）

1认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于（　）。

选择一项：

A. 成年人口观

B. 在岗人员观

C. 人员素质观

正确答案是：A

2具有内耗性特征的资源是（　）。

选择一项：

A. 人力资源

B. 矿产资源

C. 自然资源

正确答案是：A

3人力资源管理与人事管理的主要区别体现在（　）。

选择一项：

A. 观念上

B. 工作程序上

C. 内容上

正确答案是：A

4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？（　）。

选择一项：

A. 社会人

B. 自我实现人

C. 经济人

D. 复杂人

正确答案是：C

5“社会人”人性理论假设的基础是什么？（　）。

选择一项：

A. 泰勒的科学管理原理

B. 梅奥的人际关系理论

C. 霍桑试验

D. 马斯洛的需要层次理论

正确答案是：C

6以人性为核心的人本管理的主体是何种基本要素？（　）

选择一项：

A. 价值观

B. 环境

C. 职工

D. 文化

正确答案是：C

7期望激励理论属于哪种类型的激励理论？（　）

选择一项：

A. 过程型激励理论

B. 综合激励理论

C. 行为改造型激励理论

D. 内容型激励理论

正确答案是：A

8某企业对10名新招来的员工进行上岗前培训，从讲课到实习一共花了5000元费用，请问这笔费用应从人力资源成本的哪个项目中列支？（　）

选择一项：

A. 使用成本

B. 获得成本

C. 保障成本

D. 开发成本

正确答案是：D

9预测由未来工作岗位的性质与要求所决定的人员素质和技能的类型，这是制定人力资源规划时哪一个步骤？（　）

选择一项：

A. 预测未来的人力资源需求

B. 预测未来的人力资源供给

C. 制定能满足人力资源需求的政策和措施

D. 供给与需求的平衡

正确答案是：A

10从现实的应用形态来看，下面哪个方面不是人力资源所应包含的内容？（　）

选择一项：

A. 技能

B. 智力

C. 体质

D. 思想

正确答案是：D

11把“员工视为活动主体．公司主人”是哪一种人力资源管理模式？（　）

选择一项：

A. 以人为中心．理性化团队管理

B. 以人为中心．非理性化家族管理

C. 自我中心式．理性化团队管理

D. 自我中心式．非理性化家族管理

正确答案是：A

12每个员工都明确企业发展目标，团结协作，努力实现企业目标；反映了“以人为中心．理性化团队管理”模式的什么特点？（　）

选择一项：

A. 开放式的自危表现

B. 开放式的悦纳表现

C. 封闭式的悦纳表现

D. 封闭式的自危表现

正确答案是：B

13下面哪一项不是人本管理的基本要素？（　）

选择一项：

A. 产品

B. 环境

C. 文化

D. 企业人

正确答案是：A

14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？（　）

选择一项：

A. 以激励为主要方式

B. 积极开发人力资源

C. 培育和发挥团队精神

D. 人的管理第一

正确答案是：C

15明确目标责任，使其竞争，是进行人本管理的哪种运行机制？（　）

选择一项：

A. 动力机制

B. 压力机制

C. 约束机制

D. 环境影响机制

正确答案是：B

16通过检查人力资源目标的实现程度，来提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划系统的哪项活动？（　）

选择一项：

A. 人力资源预测

B. 控制与评价

C. 人员档案资源

D. 行动计划

正确答案是：B

17马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论？（　）

选择一项：

A. 归因性激励理论

B. 过程性激励理论

C. 内容性激励理论

D. 强化性激励理论

正确答案是：C

18工作分析中方法分析常用的方法是（　）。

选择一项：

A. 问题分析

B. 流程图

C. 关键事件技术

D. 职能工作分析

正确答案是：A

19管理人员定员的方法是（　）。

选择一项：

A. 效率定员法

B. 设备定员法

C. 职责定员法

20依据个体的经验判断，把所有待评价的职务依序排列，由此确定每种工作的价值的方法是（　）。

选择一项：

A. 因素分解法

B. 因素比较法

C. 排序法

D. 评分法

正确答案是：C

二．案例分析（30分）

21、贾厂长的管人模式

答：该案例中，贾厂长只是根据惯例主管地采取了迟到不罚款，而对早退罚款的决定，改革不合理的厂纪厂规有助于调动职工的积极性，贾厂长取消了迟到罚款的规定受到了工人的好评。这说明在这个问题上贾厂长尊重职工，关心他们的疾苦，在管理中考虑到了人的因素，其人性观有「社会人」假设倾向。但在制定新的规章制度时，由于没有很好地调查研究，没有了解工人为什么会出现早退的现象，就做出了早退罚款的决定。这一决定说明贾厂长只想用经济杠杆来管理，又有一种理性人假设来实施管理的倾向。因此对一个完整的人来说，贾厂长的这种管理模式比较符合薛恩的复杂人性观。

我认为贾厂长可以从以下几个方面入手解决目前通到的困难：

1、把职工是为“组织人”，工人既是管理的主体也是管理的客体。人作为管理的客体从来都不是消极地接受领导而表现为主动或被动，全部或部分地遵从管理主体的要求：甚至可以漠视或地址管理主体的管理指令，因此·为了能使新的规定得到循彻实施，贾厂长应该改变原有的领导方式，在充分与工人讨论协商的情况下，制定公平合理地行之有效

的规章制度。

2、改善职工的工作及生活环境·加强配套设施建设，如为解决工人排队洗漂的问题，厂里应彻底改造女澡堂；为解决职工迟到问题兴建家属宿舍：为解决职工小孩无人带问题，建设配套托儿所，已解决职工的后顾之忧，

3、在管理中应以激励为主要方式，管理中应有物质诱因和精神诱因刺激人们相应的需求，通过满足工人们的需求以激励他们，从而提供他们工作的积极性·

4·培育和发挥田队精神，提高领导自身的影响力和增强威信，并引导员工参与管理·对于新制度形成前要广泛听取职工的意见，发挥员工的参政议政意识·在制度执行前要广泛宣传动员，营造良好的组织气氛·建立良好的沟通渠道·使管理者和被管理者在思想上和行动上达成共识

5·积极开发人力资源，要合理配置人才，在人力资源规划时应合理考虑性别结构·年龄结构·以上几点也正是本公司一直以来崇尚的人本管理理念，我们公司成立工会：让员工积极主动参政议政，而企业也努力营造民主气氛。在公司，我们有良好的办公环境同时还有员工的休闲娱乐区，让员工在工作之余能充分释放压力·从而得到身心健康，进而提高工作效率·总而言之，人本管理是现代管理的需要只有这样才能调动员工的工作积极性和主动性，才能发挥员工的主观能动性，提高工作效率。

22、工作职责分歧

　问题：（1）对于服务工的投诉，你认为该如何解决?有何建议?

　　（2）如何防止类似意见分歧的重复发生?

　　（3）根据工作分析理论，你认为该公司在管理上有何需改进之处?

答：1、接受服务工的投诉，给予服务工工作补贴。建议：在工作说明书中明确任务～注意时间安排・

2、进行工作分析，重新审核所有的工作说明书，并完善，使工作说明书有明确的工作任务条件和时间，同时具有一定的机动性、灵活性·因此应增加这样的条文：

1)对操作工来讲·工作时间要保持机床周围的清洁，如果因为工作不慎而造成周围环境的污染话，应该担负一定的保洁责任·发生事情之后，应及时上报。

2)对服务工和勤杂工：要完成车间安排的相关的或紧急性的任务·

3、改进之处：

1)根据实际情况，要合理分工、重新定位，保证工作的顺利进行·

2)加强管理者的领导能力培训，提高领导者的自身综合素质，树立正确的管理观念，应以制度公平公正待人，而非按个人作风行事·

3)在工作分析时应让基层代表参与到工作分析工作小组，为制定科学合理的工作说明书打下坚实基础。

**形考任务二**

一．选择题（请在列出的备选答案中选出正确答案）（40分）

1、影响招聘的内部因素是（　）。

选择一项：

A. 法律的监控

B. 劳动力市场条件

C. 企事业组织形象

正确答案是：C

2、招聘中运用评价中心技术频率最高的是（　）。

选择一项：

A. 管理游戏

B. 公文处理

C. 案例分析

正确答案是：B

3甑选程序中不包括的是（　）。

选择一项：

A. 职位安排

B. 寻找候选人

C. 填写申请表

正确答案是：A

4企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做（　）。

选择一项：

A. 离岗培训

B. 业余自学

C. 在岗培训

D. 岗前培训

正确答案是：D

5在培训中，先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培训方式，是（ ）。

选择一项：

A. 案例分析法

B. 角色扮演法

C. 讲授法

D. 研讨法

正确答案是：D

6岗位培训成本应属于下列哪种成本？（　）

选择一项：

A. 开发成本

B. 保障成本

C. 使用成本

D. 获得成本

正确答案是：A

7让被试根据一个或一组图形或文字材料讲述一个完整故事的测评方法被称为（　）。

选择一项：

A. 构成技术

B. 个案分析技术

C. 联想技术

D. 表现技术

正确答案是：A

8检验测量结果稳定性和一致性程度的指标被称为（　）。

选择一项：

A. 误差

B. 效度

C. 常模

D. 信度

正确答案是：D

9让秘书起草一份文件这是一种（　）。

选择一项：

A. 任务

B. 职位

C. 职务

D. 职业

正确答案是：A

10为使分配公正合理，必须对每一职务在企业中的相对价值．贡献和地位，进行客观．准确．数量化的评估并加以排序。这是职务分析的哪一项主要内容？（　）

选择一项：

A. 绩效评估

B. 人力资源规划的制定

C. 职务评价

D. 人员的选拔与使用

正确答案是：C

11“人尽其才，才尽其用”主要表现了职务分析哪一方面的内容？（　）

选择一项：

A. 人力资源规划的制定

B. 人员的选拔与使用

C. 培训计划的制定

D. 组织结构的设计

正确答案是：B

12企业在招募．选择．录用和安置员工的过程中所发生的费用称为（　）。

选择一项：

A. 人力资源的获得成本

B. 人力资源的开发成本

C. 人力资源保障成本

D. 人力资源的使用成本

正确答案是：A

13通过人员分析，确定人员标准。这是招聘选拔工作的哪一阶段？（　）

选择一项：

A. 检验效度阶段

B. 实施阶段

C. 选择阶段

D. 准备阶段

正确答案是：D

14拟定招工简章，进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段？（　）

选择一项：

A. 宣传与报名阶段

B. 岗前教育与安置阶段

C. 筹划与准备阶段

D. 考核与录用阶段

正确答案是：A

15工作程序的变化性比较有限，工作性质是半重复性的，需要一些决策运作。这是一种什么样的培训策略？（ ）

选择一项：

A. 日常工作

B. 按细节说明的工作

C. 岗前教育与安置阶段

D. 考核与录用阶段

正确答案是：B

16按照考评范围与内容来分，可分为（　）。

选择一项：

A. 诊断性考评

B. 自我考评

C. 单项考评

正确答案是：C

17考评对象的基本单位是（　）。

选择一项：

A. 考评要素

B. 考评标志

C. 考评标度

正确答案是：A

18员工考评指标设计分为（　）个阶段。

选择一项：

A. 5

B. 6

C. 4

D. 7

正确答案是：C

19下列方法中不属于考评指标量化的方法是（　）。

选择一项：

A. 加权

B. 计分

C. 赋分

D. 标度划分

正确答案是：D

20相对比较判断法包括（　）。

选择一项：

A. 目标等级考评法

B. 回忆印象评判法

C. 成对比较法

D. 加权综合考评法

正确答案是：C

二、案例分析（30分）

21. 飞龙集团在人才队伍建设上的失误

问题：请用人力资源规划和招聘理论加以分析·

答：在市场经济条件下，人才才是企业的核心竞争力，我认为飞龙公司在人才方面的失误可归纳为两大方面：

一·缺乏科学的人力资源规划体系·人力资源规划是指一个组织根据其战略目标和人力资源现状，为满足未来对人力资源的数量与质量上的需求，科学地预测环境变化中的人力资

源需求和供给状况·制定相应的获取·利用、保持·开发的策略，以确保组织战略目标实现和个人价值体现的一系列活动·具体应从以下容进行规划：总体策划、职务编制规划、人员配置规划、人员需求规划、人员招聘规划、培训开发规划以及预算规划，这七大方面入手合理配置人才储备人才。案例中的的飞龙集团在短短的三四年间，快速膨胀，但由于没有合理的人力资源规划，所以他们并不知道需要多少人才、什么样的人才，盲目地招聘，从而出现了员工素质低下，人才结构不合理，部门发展不均衡。

因此，该公司应做好人力资源规划工作·要对本企业所需的人才需求做出合理的预测，并根据部及市场情况做出合理的供应预测，合理配置人才，从而使人才的供需达到平衡。

二、该公司缺少合理的人才流动机制（人才的招聘与淘汰机制）

1·应有合理的人才招聘渠道。我们可以从部选拔也可以外部招聘·两者各有优缺点，两种方式可以是外部招聘为主，部选拔为辅，根据职位的特点与性质选取合理的渠道，这样既可以保证企业人才的合理流动·企业才能不断地补充新血液·新力量，同时又可以使部员工看到晋升的希堂，激发员工对企业的忠诚度和对工作的积极性·但飞龙集团没有合理的人才招聘渠道，人才招聘仅凭人情招收人员，用人为亲。

2、应有合理科学的招聘体系。无论是外部招聘还是部选拔，都不是随意的，而是有严格的招聘流程，这个过程通常包括确定需求·制定招聘计划·招募甄选、录用、评估等一扇列环节·在确定需求的时候还要进行工作分析，明确企业发展需要什么样的人才，需要多少人才等·不仅如此,在人才招聘的时候还要严格遵循六个步骤：简历筛选、初步面试、笔试测评、复查面试、背景调查、体检，除此以外，作为招聘工作人员必须要掌握人力资源招聘的有关技术，只有这样才客观·科学、全面评价所招聘的人才，才能保证人才的质量。而飞龙集田的人才招聘确是随机招收，根本无科学而言。

3、应有合理的晋升机制与淘汰机制。人才“能上能下”·要对人才进行科学合理的职业生涯规划，要提供适当的晋升机会，对于表现突出，又有管理才能的人应予以提拔，以做激励·而对于那些能力或发展目标与企业目标不一致有差距的人应给予相应的培训，或予以降职或辞退·确保员工与企业发展目标保持同一步调，进而确保企业的市场竞争力·而飞龙集团恰恰“能上不能下”导致了强将弱帅，两者相互抵触，削弱了企业的凝聚力和战斗力·

总而言之·科学的人才规划及合理的人才流动机制是保证企业市场地位的力量之源。

22、波音公司的新计算机系统

问题：请用人力资源培训理论加以分析

答：我认为应该从该零部件部门应员的培训、具体培训目标的确定、培训组织者的确定、培训计划的设计等四个方面来加以分析。

培训是企业为了实现组织自身和员工的发展目标，根据实际情况，通过学习～训练等手段·改变员工工作态度、工作行为、价值观、提高员工的工作能力、知识水平、业务能力进行有目的、有计划、有组织的培训和训练过程·而波音公司所通到的恰恰是员工培训的问题·我认为波音公司在决定由公司部培训还是外部培训前先明确培训目标是正确的。因为

培训实施前必须先考虑以下工作：

首先，培训前要进行培训需求，考虑为什么需要培训，培训的内容是什么。培训员工培训的内容无非就是知识培训、业务技能培训和价值观培训，我认为波音公司的培训关于计算机系统的操作培训属于业务技能培训，而“以顾客为中心”培训则是价值观培训·第二，制定培训计划·培训者在通过培训需求明确了谁需要培训、培训哪些内容等问题之后就要着手制定培训计划，而在这个环节中首先要确定培训目标，然后确定培训对象及培训方式，最后才落实实施主体。

1. 培训目标则是制定规划和计划的第一要素：在案例中波音公司的培训目标是体现“以顾客为中心”的知识和技能（如：计算机技术和人际交往技能），作为具体的培训目标
2. 波音公司本次培训对象是所有员工。

3、员工培训的方式类型而言，包括岗前培训、在岗培训、离岗培训三种类型。波音公司的这个计算机系统是所有部门所有员工都需掌握，所以建议以在岗培训为主，鼓励员工业余学习，同时少量（好的或差的）人员进行离岗培训，新进员工则采取岗前培训形式4、实施主体·根据实施主体不同可分为内部培训和外部培训·因为波音公司木身有很完整的培训部，而本大培训对象受教育程度参差不齐·岗位也不同，内部的培训内部比较熟悉员工情况，也很清楚员工与企业要求间的差距·同时培训部也有能力，若不利用该部门，会浪费公司资源，增大培训成本：但新计算机系统的安装、操作，涉及需要培训的人员很多，若只依靠公司部培训部进行培训，就保证不了培训质量和进度，聘请外部咨询公司可解决这问题：同时外部与内部培训师联手，可优势互补，确保培训目标的实现。因此建议波音公司安排公司内部培训部与外部咨询公司合作·共同对雇员进行培训比较合适。

国此，我认为波音公司先确定目标再确定是外部还是内部培训的做法是对的，而至于该内部培训还是外部培训，纵观前述我认为应由公司内部培训与外部咨询公司合作最合适。

**形考任务三**

1. 选择题（请在列出的备选答案中选出正确答案）（40分）

1基本工资的计量形式有（　）。

选择一项：

A. 基本工资和辅助工资

B. 岗位工资和技能工资

C. 计时工资和计件工资

D. 定额工资和提成工资

正确答案是：C

2下列特点的企业哪个适宜采取计时工资（　）。

选择一项：

A. 产品数量主要取决于机械设备的性能

B. 自动化．机械化程度较低

C. 依靠体力劳动和手工操作进行生产

D. 劳动成果容易用数量衡量

正确答案是：A

3下列特点的组织和工种哪个适宜采取岗位工资制（　）。

选择一项：

A. 不同岗位之间劳动差别小

B. 同一岗位技能要求差别大

C. 同一岗位技能要求差别小

D. 生产专业化．自动化程度低

正确答案是：C

4可变型岗位工资制的岗内工资标准等级的划分依据是（　）。

选择一项：

A. 劳动贡献大小

B. 劳动责任大小

C. 工龄或技术熟练程度

D. 劳动条件好坏

正确答案是：C

5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（　）。

选择一项：

A. 奖金

B. 浮动工资

C. 结构工资

D. 岗位工资

正确答案是：A

6由若干个工资部分组合而成的工资形式称（　）。

选择一项：

A. 岗位工资制

B. 技能工资制

C. 结构工资制

D. 绩效工资制

正确答案是：C

7下列奖金哪些属于长期奖金（　）。

选择一项：

A. 合理化建议奖

B. 员工持股计划

C. 超额奖

D. 成本奖

正确答案是：B

8在贯彻按劳取酬原则时，需要以哪种劳动为主要依据，同时考虑哪几种劳动来进行分配（　）。

选择一项：

A. 物化劳动；流动劳动和固定劳动

B. 流动劳动；物化劳动和潜在劳动

C. 物化劳动；潜在劳动和流动劳动

D. 潜在劳动；物化劳动和流动劳动

正确答案是：C

9工作评价是指通过确定岗位的什么来划分岗位等级及相应工资的方法（　）。

选择一项：

A. 劳动责任

B. 劳动价值

C. 劳动差别

D. 劳动条件

正确答案是：B

10各种字词的联想测验技术属于哪种心理测的方法？（　）。

选择一项：

A. 仪器测量法

B. 量表法

C. 投射测验

D. 纸笔测验

正确答案是：ABCD

11根据劳动的复杂程度．繁重与精确程度和责任大小来划分等级，根据等级规定工资标准。这是一种什么工资制度？（　）

选择一项：

A. 结构工资制

B. 多元化工资制度

C. 技术等级工资制

D. 职务等级工资制

正确答案是：C

12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。

选择一项：

A. 就业保险

B. 生活保障

C. 养老保险

正确答案是：C

13失业保险基金的筹集主要有以下三个原则： ．无偿性原则．固定性原则。（　）

选择一项：

A. 强行原则

B. 强迫原则

C. 强制性原则

正确答案是：C

14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） 。 （　）

选择一项：

A. 安全与生产兼管

B. 管生产必须管安全

C. 只管生产不管安全

正确答案是：B

15劳动合同一般都有试用期限。按我国《劳动法》的规定，试用期最长不超过（　）。

选择一项：

A. 10个月

B. 4个月

C. 8个月

D. 6个月

正确答案是：D

16人与职业相匹配的职业选择理论是由（　）提出的。

选择一项：

A. 美国波士顿大学教授帕森斯

B. 美国约翰．霍普金斯大学教授霍兰德

正确答案是：A

17人性化设计的特点主要有：界面友好（　）。

选择一项或多项：

A. 操作简便

B. 一看就懂

C. 人际匹配

D. 程序流畅

正确答案是：ABD

18一个好的．优秀的．功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高（AB　），保证 （　），带动企业管理水平获得全面提高，把企业人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正地体现出来。

选择一项或多项：

A. 管理质量

B. 管理效能

C. 管理水平

D. 管理创新

19劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下，遭受意外伤害．职业病以及因这两种情况造成死亡，在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，劳动者或其遗属能够从国家．社会得到必要的现金补偿。这是哪种社会保险制度？（　）

选择一项：

A. 工伤保险

B. 医疗保险

C. 失业保险

D. 养老保险

正确答案是：A

20根据各种职业生涯设计读物所展示的方法，进行自我测定，自我评价，从而把握职业方向。这是一种什么样的个人职业生涯设计方法？（　）

选择一项：

A. 生命计划法

B. 自行设计法

C. 评价中心法

D. 专家预测法

正确答案是：B

二、案例问答（30分）

21、天龙航空食品公司的员工考评

问题：（1）你认为罗芸给马伯兰等的考绩是用的什么方法?

　　（2）罗芸对老马绩效的考评合理吗?老马不服气有令人信服的理由吗?

　　（3）天龙公司的考绩制度有什么需要改进的地方?你建议该公司应做哪些改革?

答：1、罗芸给马伯兰等的考评是运用了印象考评法·先有分数后才考虑评价的依据·2、罗芸给老马打的分数明显打低了，对老马绩效的考评不是很合理·老马不服气有今人信

服的理由：

(1)印象考评法没有有效地绩效考核系统，客易受主观因素的影响·易参入个人情感·我认为在绩效考核中要达到公平、公正、客观的效果，就必须要建立有效地绩效考核系统，而有效的评价标准，必须要明确性·敏成性、一致性、准确性·可接受性及实用性等特点·而罗芸对老马的评价没有明确的评价标准·其没有考虑到老马的工作能力及业绩，如老马与客户及下属关系好，客户忠诚度高，能带出有能力的下属·过分放大老马的缺点。

(2)同时绩效考核要严格遵循有关的程序进行，不能随性而行·开展绩效考核前必须要先界定绩效，也就是说有哪些绮效是企业要求达到的，然后设计绩效考核系统，完成了这两个步骤后才会具体实苑·

(3)考核者的选择上也是有所讲究的·并非是领导一人说了算，而是要对考核者做一个360度的客观评价，如考核者不仅仅是被考核者的上司·既可以被考核者的下属也可以是他的户·要听取多方的评价，这样说得出的结果才有可能做到客观、公正。

1. 天龙公司的考评制度在绩效评估体系方面需要改进·员工绩效考核应做到公正·客观地评价。

建汉该公司做如下改革：

(1)由印象考评法改为馈效考评法中的行为锚定法·第一管理者首先确定需要评价的绩效拉标：第二，运用关健事件法为每个靖效指标挥写一组关键享件；第三，为每个关键事件确定一个情效等级：第四，对不同关健事件按照其绩效等级进行排序；第五，制定行为锚定等级评价表：第六，很据行为锚定等级评价法对员工的工作行为进行评价·天龙公司应很深金业自身的特点和实际情况及被考核的岗位，制定合适的考评标准和考评方法，尽量做到量化和细化·使用行为猫定法考评出来的结果是有理有据令人信服的·

(2)就好考评人员的培训工作，让考评人员清晰地了解绩效考核的目的，并让考评人员对考核的评价标准等有统一的认识，以便执行的有效性、公平性和一致性·

(3)做好考核前的宣传教育工作·向考核者与被考核者说明绩效考核的结果是用于确定奖金、提解、晋升、转岗、下岗等的哪一具体的目的，让员工心中有数。

三、案例问答（30分）

22、一家百货公司的工资制度

问题：（1）该百货公司实行什么类型的工资制度？

　　（2）分析该百货公司工资制度的特点和作用。

答：1、该百货公司实行绩效工资制·绩效工资实际是将雇员的薪酬收入与个人业绩挂钩的激励工资，常见的形式有激励工资、绩效增薪、收益分享·所有权计划、平衡积分卡等。该百货公司是以个人绩效为依据的激励工资制度和以集体绩效为依据的收益分享制度的二级绩效工资制度。

2·该百货公司工资制度的特点和作用

1)激励工资的特点和作用：首先·激励工资的衡量标准时产量、销售量等实物依据比较客观：其次·激励工资是一次性发放的工资，他不影响员工的基本工资·这种工资制度有利激励员工个人的工作积极性，有利于工作效益的提高，充分体现多劳多得的原则；有利于员工的业绩目标与企业的业绩目标保持一致·

2)收益分享工资制度的特点和作用：收益分享制，是指根据一定绩效指标的达成情况，把超过绩效指标的部分按照一定比例支付给员工的制度收益分享制的工资增加来源单纯与部门收益挂钩·不以企业的支付能力为依据，不利于企业控制劳动力成本：把员工利益和组织利益结合起来，并强调组织的进步有机于员工个体和群体的贡献强调田队合作，由于强调集体的绩效因此对高绩效的员工而言吸引力显得不足：容易滋生部门主义，部门团结·部门间合作差。

**形考任务四**

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）

1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。

选择一项：

正确答案是：对

2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。

选择一项：

正确答案是：对

3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。

选择一项：

正确答案是：对

4工作分析的结果是职务说明书。

选择一项：

正确答案是：对

5“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。

选择一项：

正确答案是：对

6定额与定员不相关。

选择一项：

正确答案是：错

7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。

选择一项：

正确答案是：对

8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。

选择一项：

正确答案是：错

9榜样的影响是社会学习理论的核心。

选择一项：

正确答案是：对

10员工薪酬就是指发给员工的工资。

选择一项：

正确答案是：错

二．单项选择题（每小题1分，共10分）

11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？（　）

选择一项：

A. 经济人

B. 复杂人

C. 社会人

D. 自我实现人

正确答案是：A

12人力资源管理与人事管理的关键区别体现在（　）。

选择一项：

A. 工作程序上

B. 工作方法上

C. 观念上

D. 内容上

正确答案是：C

13“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？（　）

选择一项：

A. 资源

B. 成本

C. 工具

D. 物体

正确答案是：A

14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？（　）

选择一项：

A. 人的管理第一

B. 培育和发挥团队精神

C. 以激励为主要方式

D. 积极开发人力资源

正确答案是：B

15影响招聘的内部因素是（　）。

选择一项：

A. 国家宏观调控

B. 企事业组织形象

C. 劳动力市场条件

D. 法律的监控

正确答案是：B

16甑选程序中不包括的是（　）。

选择一项：

A. 公文处理

B. 寻找候选人

C. 填写申请表

D. 职位安排

正确答案是：D

17下列方法中不属于考评指标量化的方法是（　）。

选择一项：

A. 标度划分

B. 计分

C. 赋分

D. 加权

正确答案是：A

18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（　）。

选择一项：

A. 结构工资

B. 浮动工资

C. 奖金

D. 岗位工资

正确答案是：D

19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。

选择一项：

A. 生活保障

B. 养老保险

C. 就业保险

D. 健康保险

正确答案是：B

20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）（　）。

选择一项：

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

正确答案是：B

三．多项选择题(每小题2分，共20分)

21为人本管理理论提供理论支持的是下面哪几种理论？（　）

选择一项或多项：

A. 社会人假设

B. 经济人假设

C. 人际（群）关系学

D. 行为科学

E. 以人为本理论

正确答案是：CDE

22关于人力资源的解释有三种代表性观点，即：（　）。

选择一项或多项：

A. 成年人观

B. 人员素质观

C. 成本观

D. 激励观

E. 在岗人员观

正确答案是：ABE

23人力资源管理软件人性化设计的特点主要有：界面友好和（　）。

选择一项或多项：

A. 一看就懂

B. 程序流畅

C. 人际匹配

D. 操作简便

正确答案是：ABD

24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（　）。

选择一项或多项：

A. 将结果表格化并加以解释

B. 召开专家讨论鉴定会

C. 把问卷发给调查对象

D. 把调查结果反馈给调查对象

E. 设计调查问卷

F. 请领导签署意见

正确答案是：ACDE

25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（　）。

选择一项或多项：

A. 实际做了什么？

B. 在什么地方做这项活动？

C. 为什么要做？

D. 该环节是否真的必要？

E. 应该做什么？

正确答案是：ACDE

26招聘策略包括哪些内容？（　）

选择一项或多项：

A. 招聘时间的确定

B. 招聘渠道或者方法的选择

C. 招聘推销战略

D. 招聘的评价和招聘的扫尾工作安排

E. 招聘地点的选择

F. 招聘宣传战略

正确答案是：ABCDEF

27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（　）。

选择一项或多项：

A. 笔迹学法

B. 个人信息法

C. 评价中心法

D. 测验法

E. 面试法

F. 背景检验法

正确答案是：ABCDEF

28下面各种方法有哪些是培训能用到的？（　）

选择一项或多项：

A. 远程教学法

B. 观摩

C. 实习

D. 讲授法

E. 角色扮演法

F. 游戏和模拟工具训练法

正确答案是：ABCDEF

29按考评主体划分，可把员工考评的类型划分哪些种类？（　）

选择一项或多项：

A. 下级考评

B. 同级考试

C. 他人考评

D. 自我考评

E. 群体考评

F. 个人考评

正确答案是：ACD

30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？（　）

选择一项或多项：

A. 探索阶段

B. 确立阶段

C. 维持阶段

D. 下降阶段

E. 成长阶段

正确答案是：ABCDE

四、案例选择题（30分）

31你如何评价阿莫可公司的职业管理系统？（　）

选择一项或多项：

A. 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

B. 阿莫可公司的职业管理系统浪费了大量的人力．物力．财力

C. 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

D. 阿莫可公司对职工生涯管理的认识非常深刻

正确答案是：ACD

32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（　）。

选择一项：

A. 对员工进行基本知识的培训

B. 对员工进行专业技能的培训

C. 使员工理解职业管理的重要性，并积极参与

D. 对员工进行工作责任心的培训

正确答案是：C

33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？（　）。

选择一项或多项：

A. 针对处于职业生涯不同时期的员工分别进行不同的管理

B. 针对不同类型的员工制定不同的职业生涯管理方案

C. 无需做任何改进

D. 让员工自己进行职业生涯管理即可，公司不必参与

正确答案是：AB

五、案例分析与问答（30分）

一名退休人员返聘后因工死亡待遇的争议

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？

答：1、不合理。首先案例中梁女士与原单位有约定，如因工致伤、死亡，按正式员工的待遇处理，因此梁女士出差途中遇车祸死亡应界定为因工死亡，为此应按因工死亡待遇处理，应享受工伤保险待遇包括三项：丧葬补助金、供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金。丧葬补助金标准为：6个月的本身上年度职工月平均工资；供养亲属抚恤金标准为：配偶每月按本身上年度职工月平均工资的40%发放，其他供养亲属每人每月案本省上年度职工月平均工资的30%发放，孤寡老人和孤儿增加10%。一次性工亡补助金标准为：48个月至60个月的本省上年度职工月平均工资。

2、在本案例中仲裁委员会没有给予一次性工亡补助，因此我认为该设计院应承担一次性工亡补贴，并由该设计院的主管单位承担连带责任。

3、员工的保障管理主要包括社会保障管理、劳动安全卫生与作业条件管理等。本案例主要涉及到员工的社会保障管理，社会保障制度是社会保障管理的依据，它是指社会成员因年老、疾病、失业、生育、死亡、灾害等原因而生活困难生后，由国家、社会给予一定的经济帮助的社会制度。包括：社会保险、社会救济、社会福利、优抚安置、社会互助和社区服务等。而社会保险者包括养老、医疗、失业、工伤、生育五个险种。在我国员工保障管理体系具有保障人权、普遍性、保障范围和标准与时俱进、公平与效率、政事分开、管理服务社会化和法制化的特点。我建议国家应该逐步扩大保障的范围，以及保障的有效性，进一步加大对社保基金的科学合理投资和利用，以积累更多的资金作为保障管理的有力依托。