

广东省 2021 年普通高等学校专升本模拟试卷

人力资源管理答案

一、单项选择题（本题共 10 小题，每小题 4 分，共计 40 分。）

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

二、多项选择题（本题共 5 小题，每小题 4 分，共计 20 分。）

11. ABCD
12. ABCD
13. ABCD
14. ABCDE
15. ABCD

三、名词解释（本题共 4 小题，每小题 8 分，共计 32 分。）

16. 人力资源管理是企业为了获取、开发、保持和有效利用在生产和经营过程中必不可少的人力资源，通过运用科学的、系统的技术和方法进行各种相关的计划、组织、指挥、协调、控制活动，以实现企业的既定目标。

17. 人们的五种需要是按照生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要、自我实现需要的顺序从低级到高级依次排列的。

18. 薪酬管理是指企业在经营战略和发展规划的指导下，综合考虑内外部各种因素的影响，确定自身的薪酬水平、薪酬结构和薪酬形式，并进行薪酬调整和薪酬控制的整个过程。

19. 职业生涯管理是指组织和员工对企业及员工个人的职业生涯进行设计、规划、执行、评估、反馈和修正的一个综合性的过程，是组织提供的用于帮助组织内正从事某类职业员工的行为过程。

四、问答题（本题共 3 小题，每小题 16 分，共计 48 分。）

20. 人力资源是经济活动中最活跃的因素，也是一切资源中最重要资源。它对经济增长具有特殊重要性，同时也对企业生存和发展具有重要意义。

（1）人力资源在经济增长中的作用

劳动者平均技术水平和劳动效率的提高、科学技术的知识储备和运用的增加是经济增长的关键。而这两个因素与人力资源的质量呈正相关。因此，一个国家和地区的经济发展的关键制约因素是人力资源的质量。（4分）

（2）人力资源对企业生存和发展的重要意义（4分）

- ①人力资源是企业获取并保持成本优势的控制因素。
- ②人力资源是企业获取和保持产品差别优势的决定性因素。
- ③人力资源是制约企业管理效率的关键因素。

④人力资源是企业知识经济时代立于不败之地的宝贵财富。

21. 培训开发的目的是：(4分)

- (1) 适应企业外部环境的发展变化
- (2) 满足员工自我成长的需要
- (3) 提高绩效
- (4) 提高企业素质

培训开发的原则：(4分)

- (1) 服务企业战略和规划的原则，
- (2) 学以致用原则
- (3) 专业知识技能和企业文化并重原则
- (4) 全员培训和重点提高结合原则
- (5) 严格考核和择优奖励原则
- (6) 效益原则。

22. 人力资源需求预测的方法:管理人员判断法(自下而上预测法、分合预测法), 经验预测法, 德尔菲法(集体预测法), 现状规划法, 散点图法, 趋势外推法, 回归分析法。(3分)
) 内部人力资源供给预测方法:员工档案法, 现状核查法, 人员替换法(人员接替计划), 马尔可夫分析法(3分)

外部人力资源供给预测:查阅资料, 直接调查, 对雇佣人员和应聘人员的分析。(3分)

五、计算题(本题共1小题, 每小题20分, 共计20分。)

23. (1) 明年轻理人数=10*0.7+40*0.05=9人(2.5分)
 共需要10人, 应需补充人数=10-9=1人
- (2) 明年主管人数=40*0.8+120*0.05=38人(2.5分)
 共需要40人, 应需补充人数=40-38=2人
- (3) 明年专员人数=40*0.05+120*0.8=98人(2.5分)
 共需要120人, 应需补充人数=120-98=22人
- (4) 离职人数=10*0.30+40*0.1+120*0.15=25人(2.5分)

职务	现有人数	人员变动概率			
		经理	主管	专员	离职
经理	10	0.70	0.00	0.00	0.30
主管	40	0.05	0.80	0.05	0.10
专员	120	0.00	0.05	0.8	0.15
总人数	170	9	38	98	25
需补充人数		1	2	22	25

六、案例分析题(本题共1小题, 每小题40分, 共计40分。)

24. (1) 奖金分配方案制定程序: (4分)
- ①按照企业经营计划的实际完成情况确定奖金总额 (4分)
 - ②根据企业战略、企业文化等确定奖金分配原则 (4分)
 - ③确定奖金发放对象及范围。 (4分)
 - ④确定个人奖金计算办法。 (4分)
- (2) 奖金分配方案设计:
- ①要明确绩效考核的指标, 如销售额、汇款率、销售费用、资金周转天数、市场占

有率等。

(8分)

②要有明确具体的奖金支付标准和支付办法。

(8分)

③有明确的具体管理办法，即审批人、发放时间等。

(4分)

广东普通专升本考试网 www.gdzcb.com