



人力资源管理概论

▣ 首页

▣ 申报表格式

▣ 课程简介

▣ 教学文件

▣ 教学团队

▣ 课程教案

▣ 相关资源

▣ 案例分析

▣ 习题试卷

▣ 在线视频

▣ 联系我们

习题试卷

每章习题

模拟试卷

人力资源管理概论模拟试卷三

一、名词解释 (3×4=12分)

- 1、人力资源管理
- 2、人力资源规划
- 3、考绩的信度
- 4、招聘的效度

二、判断题 (2×10=20分)

- 1、行为锚定评分法是职务评价的一种方法。
- 2、人力资源质量对数量的替代性比人力资源数量对质量的替代性要强。
- 3、可以认为HRP是HRM的首项职能，而HRP的基础是工作分析。
- 4、录用比为录用人数/应聘人数，因而该比值越小，则相对来说，反映录用者的素质越高。
- 5、工资结构线反映了工资各构成部分所占的比例。
- 6、奖励指奖金加工资。
- 7、如果对设计工程师考绩时，检查他借阅资料文献按期归还的状况，则说明考绩的信度差。
- 8、留任率高可减少招聘、甄选、培训等费用，因而越高越好。
- 9、直接上级、同级、自身、直接下级、外部专家等均可充当考绩的实施者。
- 10、当个人绩效难界定，或间接贡献大，或绩效确需众人协调配合时，可采用集体计奖制，并取人人相等来分配。

三、简答题 (5×4=20分)

- 1、职务分析的主要内容是什么？
- 2、绩效的特征、影响因素各是什么？对考评者相应提出哪些要求？
- 3、试述员工招聘的一般程序
- 4、人力资源规划的程序？

四、计算题 (1×15=15分)

某公司5年后人力资源预算总额是500万元/月，目前每人的平均工资、平均奖金、平均福利分别为1 000元/月、200元/月、720元/月；另外每人的平均其他支出是80元/月。公司计划人力资源成本年均以5%增加。试预测该公司在5年后的人力资源数量。

五、案例分析 (18+15=33分)

1、为何不断闹事？

某公司由于发展受阻，员工积极性不高，于是决定对技术人员和中层管理人员实行额外津贴制度以激励骨干人员，标准为：一定级别的管理干部享受一定的津贴，技术人员按照百分之二十的比例享受一定的津贴。此政策宣布后，立刻在公司技术人员中掀起轩然大波，技术人员纷纷表示不满，并矛头直指公司领导，表示若不能享受津贴，就让获得津贴的人干活。经过一段时间后，公司不得宣布调整对技术人员的津贴政策——按助工、工程师和高级工程师三个档次发放津贴。于是，公司的津贴激励制度变成了人人有分的大锅饭制度，钱花了，却收不到预期效果，反而引发一连串的麻烦。

该公司的一线生产为连续性生产，有大量倒班工人，他们知道此事后，都认为干部和工程师都涨工资了，他们的工资不涨，这不公平。于是他们决定推选一些不上班的工人向公司某领导集中反映意见，连续几个上午，公司总部办公楼被工人团团围住，要求增加津贴。一段时间后，公司宣布增加倒班工人津贴。

此事才平，又起一事。公司经过政府有关部门批准，决定在市内购买数千套期房作为福利房分售给职工。此事办得极为迅速，约半个月就和房地产开发商签订合同，并交了订金。然后按照公司拟订的条件，展开了分售房行动。

数千户工龄较长，职务较高的雇员获得了高值商品房。这时，一部分居住于市内的雇员决心也要获得此优惠房，为此决定联合起来闹房。又是采用和上一次相同的手段，同样的如愿以偿。

一系列的事件使人们形成了印象：不管有理无理，只要找公司闹，终会得到满足。公司还会有麻烦。

问题：

- (1) 本案例集中反映了人力资源管理中的哪一项管理活动？
- (2) 你认为公司所遇到的闹事麻烦的原因是什么？
- (3) 结合本案例，你认为薪酬系统至少应包括哪些部分？薪酬管理应坚持哪些原则？

2、怎么办？

赛特购物中心 B2（该楼层主要经营家电、日用品等），过去考核员工是把他（她）的销售业绩、卫生环境、柜台陈列、帐册管理等方面的情况汇总在一块考评，根据综合考评的结果来发放奖金，这样就可能出现销售业绩单项突出，但最后综合评价分却不一定高，奖金不一定拿得多的现象，这种现象会严重影响员工的积极性。1998年9月份起，中心推出了一套新的改革措施。具体地说，就是首先把总奖金的40%提出来，作为销售奖金，按销售业绩排序分档，第一名拿一档；第二名拿二档；最后一名，如果是有客观原因（如生病、事假等）而排在最后一名，则可以按序拿最后一名的奖金，如果没有客观原因而排在最后一名，则不能按序拿最后一名的奖金，而是直落到底，拿收底奖金50元。其次，再把总奖金的20%提出来，作为销售服务奖，按服务态度分档排序。再其次，是拿出总奖金的5%作为领班奖，奖励领班这种临时性的、不能进入业绩考核的工作类别。剩下的总奖金的35%才按过去的办法即结合销售、卫生、陈列、帐册综合考评结果实施奖励。不难看出，新方案与过去最大的不同是突出了员工的销售业绩，并把每个人的业绩摆在明处。

新措施实施后，确实极大地调动了员工销售的积极性，在9、10月份销售额连续增长20%；但同时也引出了负效应：一些员工争抢销售，在一定程度上影响了团结，如来了顾客，两人同时争着上去迎接介绍情况；顾客要掏钱了，这个说是我先迎上去的，那个说是听了我的介绍他才买的；同时，有一些员工平时劳动态度好，只因为不善与顾客沟通而销售业绩不突出，从而被排在了末档上，感到很委屈；再次，排在后面的员工觉得没面子，心理压力较大。看来，新措施也有新问题，那么是废除新做法呢？还是主动分析新措施负面效应的深层次原因，从而进一步找出解决的办法呢？

问题：

1. 你是怎样评价这项绩效考评改革措施的负面效应的？
2. 为了消除这些负面影响，你认为还有哪些工作需进一步落实？

TOP