

人力资源管理试题全国卷参考答案人力资源师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/636/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_636619.htm

三、名词解释(每小题3分，共12分) 36.人力资源开发就是把人的智慧、知识、经验、技能、创造性、积极性当作一种资源加以发掘、培养、发展和利用的一系列活动，是一个复杂的系统工程。 37.委任制是由有任免权的机关按照干部管理权限直接指定下属工作人员的干部任用制度。 38.劳动定员是企业劳动管理的一个重要组成部分。劳动定员是企业根据生产方向、生产规模和产品方案，根据劳动定额和定员标准以及企业经营管理层次和机构设置等编制的。它规定一定时期内、一定技术条件下企业各部门应当占有的人力资源数量。 39.模拟教学法是事先设计制造一种情景，由受训人扮演模拟环境中的角色，从事指定的活动，训练学员在复杂情况下处理问题的能力，以达到一定培训目的的方法。 四、简答题(每小题4分，共20分) 40.不是任何失业者都能享受失业保险待遇，必须具备一定的条件和资格：(1)失业者必须处于劳动年龄阶段，即处于法定最低劳动年龄与退休年龄之间。(2)失业者必须是非自愿失业，而不是自愿失业。(3)失业前必须工作过一定时日，或者投保过一定的时日。(4)失业后必须立即到政府指定的劳动就业介绍机构，一般是职业介绍所去登记，表明自己已经失业，要求寻求新的工作岗位；同时必须表示，愿意接受职业介绍机构提供的新的、适当的工作，服从分配，愿意接受职业介绍机构提供的再就业培训，以便到新岗位上能胜任。 41.“金无足赤，人无完人”。人各有优缺点、长短处。我们选才用才

要坚持用人之长原则，主要看人的长处和优点，看他的资格条件是否符合空缺岗位的资格要求，注重人的现有能力的有效利用和潜在能力的发掘。42.在组织内部形成一种宽松的环境，使成员能够畅所欲言，提出批评和建议。有恰当的渠道发泄不满，有“出气孔”可以随时“减压”。43.人员保护的

任务包括：(1)保证安全生产。(2)实现劳逸结合。(3)实行女工保护。(4)组织工伤救护。(5)做好职业中毒和职业病的预防工作和救治工作。44.对于员工的考核不能只看一时一事，应全面、历史地来看。阶段性考核是员工平时考核的各项评价指标数据的积累。考核的连续性要求对历次积累的数据进行综合分析，以求得出全面和准确的结论。

五、论述题(每小题14分，共28分)

45.人员报酬是组织对自己员工为组织所付出的劳动的一种直接的回报。组织在制订人员报酬时应遵循下列原则：(1)成本补偿原则。这一原则要求：报酬要能够维持员工劳动力的再生产；报酬要能够补偿劳动能力形成过程中的经济消耗。(2)效率优先和兼顾公平相结合原则。要在坚持以员工的生产效率为主确定报酬的前提下，防止员工之间的劳动收入过分悬殊。(3)短期利益与长远利益相结合的原则。要求组织在利润率较高时为维持长期优势应首先加大利润留存水平，而不是首先增加员工工资；在经营发生困难时应尽量维持员工的实际报酬水平。(4)工资增长与劳动生产率增长相协调的原则。报酬的增长水平一般应低于劳动生产率的增长水平。(5)货币工资与实际工资相符的原则。实际工资是指一定时期内用货币工资可以交换得到的商品和服务量。货币工资和实际工资相符的原则。要求：员工得到的应是货币形式的工资；员工的本期实际工资水平应等于或大

于前期的实际工资水平。46.人力资源和自然资源一样不仅是社会财富的源泉，而且人力资源在社会财富的创造过程中，起着决定性作用。人力资源是自然资源转换为社会财富的决定因素。社会财富是由对人类的物质和文化生活具有使用价值的产品构成。自然资源并不具有这种有用性，人们只有通过劳动即人力资源的消耗来引起、调整和控制人与自然之间的物质变换过程，使自然资源变成为财富。人力资源是社会财富多寡的决定性因素。人力资源量等于劳动者人数和它的能力水平的乘积。当劳动者的劳动能力一定时，投入社会财富创造过程的人数多，则“变换”出来的财富就多，反之，就少；当劳动者人数一定时，劳动者劳动能力提高，则“变换”出的财富就多，反之，就少。人力资源是社会财富多样化的决定性因素。人们丰富多彩的生活，需要丰富多彩的使用价值即有用物来保证。而多种多样的有用物是靠拥有多种多样劳动能力的劳动者在生产过程中创造出来。人力资源是社会财富增值的决定性因素。一旦财富转化为商品，财富就不仅表现为有用物，而且表现为价值，即无差别的人类社会劳动的凝结。复杂劳动是倍加的简单劳动。提高劳动者的劳动技能，从而提高劳动的复杂程度，是增加商品价值的决定性因素。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com