

2025年4月高等教育自学考试
人事管理学试题答案（考生回忆版）

课程代码：00324

1. 请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。
2. 答题前，考生务必将自己的姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔 填写在答题纸 规定的位置上。

非选择题部分

【名词解释】

1. 人事管理学

答：是以人事管理活动为研究对象，正确反映人事管理活动的客观规律的科学

2. 人事培训

答：指通过培训，开发，教育等手段提高组织员工的知识，技能，能力和态度所开展的一系列有计划的，有系统的工作。

3. 基本薪酬

答：是根据员工所具备的完成工作的技能和员工所承担、完成的工作本身向员工支付的稳定性报酬，它是员工收入的主要部分，也是计算其他薪酬性收入的基础。

4. 工资制度

答：是根据国家法律规定和政策制定的，是与工资的制定与分配相关的一系列准则、标准规定和方法的总和。

【简答题】

简述人事立法应遵循的原则

答案：(1) 遵守立法权限的原则；(2) 效力分级的原则；(3) 程序合法的原则；(4) 体系完整的原则；(5) 稳定与适应的原则。

培训需求分析的要素

答案：(1) 基于战略层面的培训需求分析：组织优先权的改变，人事预测和组织态度调查

(2) 基于组织层面的培训需求分析：组织的目标分析，组织的内部人力资源需求分析和组织外部环境分析。

(3) 基于员工层面的培训需求分析：员工的工作绩效和员工职业规划

绩效考核的程序

答案：(1) 确定考核周期 (2) 编制工作计划 (3) 校正量效化指标 (4) 调控考核过程 (5) 验收工作成效

(6) 考核结果运用

科学的人事监察程序的构成

答案：科学的监察过程，由四个阶段组成。① 制订监察计划；② 观察和检查；③ 分析和评价；④ 纠正和总结。

【论述题】

结合实际试述工作分析在人事管理上的运用



- 答案:(1)工作分析是招收人员与录用的基础;任何组织都是因“事”而选:“人”的,“事”在“人”先。为了选拔合格的人才,必须首先对职务工作加以分析和研究。
- (2)工作分析是员工培训的根据;员工的培训和发展,特别是人才的开发对于一个组织机构或企业的发展具有重要意义,同时也是人事管
- (3)工作分析是工作评价的基础;工作分析是根据工作的事+实,分析其执行工作所需要的知识、技能、经验以及任职的资格条件
- (4)工作分析为员工考核提供依据;员工考核是人事管理和人事行政的职能之一。无论何种考核方式都是对员工的工作能力和绩效两个方面以一定的客观标准进行评定的,而正确的客观标准的制定无一不是根据工作分析的结果即工作说明书和工作规范来进行的
- (5)工作分析为员工的晋升、调配提供根据;员工的晋升、调配是人事管理的职能之一。晋升和调配的目的在于人与事达到最佳的配合,以提要工与工润的的根据工考核的结果,另一方面则是工作分析所提供的任职资格条件
- (6)工作分析为指导工作、简化工作提供依据;任何企业或组织都有工作目标,根据工作目标确定需要完成的工作任务,根据工作任务进行分工,确定职责和具体任务,即制定一套完整的工作计划。任何一级的领导只有根据工作标准去指导工作才是正确的。这个标准就是工作分析的结果--工作说明书和工作规范。
- (7)根据工作分析,正确处理工作之间的关系。为了正确理顺和处理员工工作之间的关系工作分析为便是基础。

简述福利水平要与经济社会发展相适应的原因

- 答案:(1)福利待遇过高会导致财政负荷严重,因为福利具有刚性的特征,“只升不降”,最终可能导致财政赤字,会入不敷出。
- (2)福利待遇过高会导致处于核心地位的激励功用锐减或者失效,甚至产生“福利陷阱”、“主动失业”等消极现象。
- (3)不管是有形的实物和货币福利还是无形的社会公益服务福利,超过了社会经济发展水平的增长速度,都会对经济发展起到逆向的反冲击作用。

