

《人力资源管理初级实验（实践）》（课程代码：14105）课程考试大纲

高等教育自学考试是对自学者进行的以学历教育为主的国家考试，是个人自学、社会助学和国家考试相结合的高等教育形式。按照《高等教育自学考试课程考试大纲》的要求以及全国统考课程命题的有关规定，特制定本大纲。

一、课程性质和考试目标

1. 课程性质

《人力资源管理初级实验（实践）》课程是全国高等教育自学考试人力资源专业（专科）的必设课程，是向自学者传授和培养人力资源管理实践活动的基本理论、基本知识和应用能力而设置的一门主干课程。

2. 考试目标

通过自学和考试，使自学者比较全面系统地掌握人力资源管理的基本理论、基本知识，并联系实际强化训练，能够按照人力资源实践的组织方法与步骤，通过实地操作与心理模仿来实现对人力资源管理中实操技能和方法的理解与掌握，以提高考生在人力资源管理实践工作中的效率和效果。

二、考试内容和考核要求

本课程的考试内容以课程考试大纲为依据。其内容为：

第一章“人力资源规划”需要掌握：人力资源规划过程模型；人力资源供需分析与预测；人力资源规划编制。

第二章“工作分析”需要掌握：工作分析过程模型；工作分析的方法；工作分析的组织与实施；职务说明书的编写。

第三章“人力资源招聘”需要掌握：招聘流程模型；招聘计划编制；招聘渠道选择；招聘流程管理；校园招聘；猎头公司运行方案设计。

第四章“人员素质测评”需要掌握：人员素质测评的过程模型；履历分析；心理测验；面试设计与操作；无领导小组讨论；公文筐测验。

第五章“员工培训”需要掌握：员工培训的过程模型；培训需求分析；培训方案制定与实施；培训效果评估。

第六章“绩效考评”需要掌握：绩效考评流程；绩效计划制定；考核指标设计；绩效信息收集；绩效考评方法；绩效反馈面谈。

第七章“薪酬管理”需要掌握：薪酬管理过程模型；薪酬满意度调查；职位评价；薪酬调查；薪酬设计。

第八章“员工福利”需要掌握：员工福利计划过程模型；员工福利计划设计。

第九章“职业生涯管理”需要掌握：职业生涯管理的过程模型；员工职业生涯管理；组织职业生涯管理。

第十章“员工关系管理”需要掌握：员工劳动关系管理过程模型；劳动关系管理。

三、考试范围和考试说明

坚持质量标准，注重能力考查，使考试合格者能达到一般普通高等学校同专业同课程的结业水平，并体现自学考试以培养应用型人才为主要目标的特点。

1. 考试依据和范围

（1）国家高等教育自学考试北京大学人力资源管理专业指定教材《人力资源管理实验》（萧鸣政主编，北京大学大学出版社，2012年出版）为考试必读教材。

（2）命题内容覆盖各章。

2. 本课程考核的知识与能力的关系

《人力资源管理初级实验（实践）》课程考试，应考核应考者的基本理论、基本知识和

基本技能，以及联系实际、运用所学的理论分析问题和解决问题的能力，确保考试合格者达到全日制普通高等学校本专业相同课程的结业水平。

考试工作应引导社会助学者全面系统地进行辅导，引导应考者认真、全面地学习指定教材，系统掌握本学科知识，培养和提高运用知识和技能、分析和解决问题的能力。

3. 重点与覆盖的关系

试题覆盖到各章，重点章节的内容占试卷内容比例为 50-60%。

四、考试形式和试卷结构

1. 考试形式为闭卷笔试，答卷时间为 150 分钟，采用百分制，60 分为及格线。

2. 考试的题型有：基础判断题、实践思考题、实践应用题、案例分析题。

3. 本课程在试题中不同难度要求的分数比例为：容易 20%，较易 35%，较难 35%，难 10%。

4. 本课程在试题中对不同能力层次要求的分数比例为：识记占 20%，领会占 30%；简单应用占 30%；综合应用占 20%。

5. 本门课程有无特殊要求（包括考生可携带的工具）：无。

五、《人力资源管理初级实验（实践）》课程题型举例

1. 基础判断题（针对每小题的描述，正确的请打√，错误的请打×）

（1）绩效计划是指绩效测评者与被测评者共同沟通，商定被测评者应该实现的绩效目标的过程。【 】

（2）可以采用访谈法对薪酬满意度进行调查。【 】

2. 实践思考题

（1）在企业供需失衡时，一般采取的策略有哪些？

（2）对于基层、中层和高层管理人员应首先考虑哪些培训方法？

3. 实践应用题

（1）运用问卷调查法对市场部某一个岗位进行工作分析，设计和编写工作分析调查问卷。

（2）设计一组针对连锁超市的销售人员业绩考核绩效指标，并计算出每项分指标的权重。

4. 案例分析题

惠普公司员工的职业生涯管理

美国惠普是世界知名的高科技大型企业，它的被称为“惠普之道”的独特而有效的管理模式被人所称道。该公司聚集了大量素质优秀而训练良好的技术人才，是惠普最宝贵的财富，是其发展与竞争力的主要根源。惠普能吸引来、保留住和激励起这些高级人才，不仅靠丰厚的物质待遇，更重要的是靠向这些员工提供良好的提高、成长和发展机会，其中帮每位员工制定令他们满足的、有针对性的职业发展计划，是其中的一个重要因素。

该公司的科罗拉多泉城分部开发出一种职业发展自我管理的课程，要三个月才能学完。这门课程主要包含两个环节：先是让参加者用各种信度业绩考验的测试工具及其他手段进行个人特点的自我评估；然后将评估中的发现结合其工作环境，编制出自己的一份发展途径图。把自我评估当作职业发展规划的第一步，当然不是什么新方法。自我帮助的书籍已在书店泛滥成灾多年了。不过这些书本身却缺乏一种成功的要素，那就是在一种群体（小组或班组）环境中所具有的感情支持，在这种处境里大家可以共享激动和劲头，使之长久维持不衰。这家公司从哈佛 MBA 班第二学年的职业发展课里搞到六种工具，用在这门课程的学习里，来取得每人个人特点资料。这些工具是：

（1）一份书面的自我访谈记录。给每位参加者发一份提纲，其中有 11 道问及他们自己情况的问题，要他们提供有关自己生活（有关的人、地、事件）他们经历过的转折以及未来

的设想，并让他们在小组中互相讨论。这篇自传摘要体裁的文件将成为随后的自我分析所依据的主要材料。

(2) 一套“斯特朗—坎贝尔个人兴趣调查问卷”，这份包含有 325 项的问卷填答后，就能据此确定他们对职业，专业领域，交往的人物类型等的喜恶倾向，为每人跟各种不同职业中成功人物的兴趣进行比较提供依据。

(3) 一份“奥尔波特—弗农—林赛价值观问卷”。此问卷中列有多种相互矛盾的价值观，每人需对之做出 45 种选择，从而测定这些参加者对多种不同的关于理论、经济、美学、社会、政治及宗教价值观接受和同意的相对强度。

(4) 一篇 24 小时活动日记，参加者要把一个工作日及一个非工作日全天的活动如实而无遗漏的记下来，用来对照其他来源所获同类信息，看它们是否一致或相反。

(5) 对另两位“重要人物”（指跟他们的关系对自己有较重要意义的人）的访谈记录。每位参加者要对自己的配偶、朋友、亲戚、同事或其他重要人物中的两个人，就自己的情况提出一些问题，看看这些旁观者对自己的看法。这两次访谈过程需要录音。

(6) 生活方式描述。每位参加者都要用文字、照片、图或他们选择任何其他手段，把自己的生活方式描绘一番。

这项活动的关键之处就在于所用的方法是归纳式的而非演绎式的。一开始就让每位参加者总结出有关自己的新资料，而不是先从某些一般规律去推导出每人的具体情况。这个过程是从具体到一般，而不是从一般到具体。参加者观察和分析了自己总结出的资料，才从中认识到一些一般性规律。他们先得把六种活动所获资料，一种一种的分批研究，分别得出初步结论，再把六种活动所得资料合为一体，进行综合分析研究。

每人都做好了自我评估后，部门经理们逐一采访参加过此活动的下级，听取他们汇报自己选定的职业发展目标，并记录下来，还要写出目前在他们部门供职的这些人的情况与职位。这些信息便可供高层领导用来制定总体人力资源规划，确定所要求的技能，并拟定一个时间进度表。当公司未来需要的预测结果与每位学习参加者所制定的职业发展目标对照后相符时，部门经理就可据此帮助他的部下绘制出自己在本公司内发展升迁的路径图，标明每一升迁前应接受的培训或应增加的经历。每位员工的职业发展目标还得和绩效目标与要求结合起来，供将来绩效考评时用。部门经理要监测他的部下在职业发展方面的进展，作为考绩活动的一部分，并需要负责对他们提供尽可能的帮助与支持。

来源：<https://wenku.baidu.com/view/bb6092f027d3240c8447efae.html>

问题：

1. 在本案例中，惠普公司员工的职业生涯管理有什么特点？这套方案在保留和激励惠普的人才方面会不会有效？为什么？
2. 如果将这套办法运用到中国企业来，能否行得通？为什么？