

2022年10月高等教育自学考试福建省统一命题考试

## 人力资源战略与规划

(课程代码 05969)

## 注意事项:

1. 本试卷分为两部分,第一部分为选择题,第二部分为非选择题。
2. 应考者必须按试题顺序在答题卡(纸)指定位置上作答,答在试卷上无效。
3. 涂写部分、画图部分必须使用2B铅笔,书写部分必须使用黑色字迹签字笔。

## 第一部分 选择题

一、判断选择题:本大题共20小题,每小题1分,共20分,判断下列每小节的正误,正确的将答题卡上该小节的“[A]”涂黑,错误的将“[B]”涂黑。

1. 人力资源规划要解决的主要问题就是保证每一项工作的报酬供应。
2. 人力资源战略与规划的第一步就是要对企业内部和外部环境进行分析,并做出评价。
3. 环境的稳定或不稳定程度是指外部环境的多少。
4. 波特竞争五因素分析法指现有竞争对手的威胁、潜在竞争对手的威胁、用户的议价能力、供应商议价能力和替代品的威胁。
5. 人力资源战略的权变模式实施的条件是文化必须是个人主义的,因为合同是针对个人签订的。
6. 企业成长期的人力资源战略的核心是完善组织结构。
7. 竞争战略管理理论是以知识基础理论为基础的。
8. 当人力资源管理与企业战略处于行政关系时,人力资源部门的地位较高。
9. 从规划范围上看,人力资源规划可以分为战略性规划和战术性规划。
10. 人才接替和提升计划的目标是减少投诉率及不满。
11. 按职能划分内部人力资源的类型,可以分为技术人员、业务人员、管理人员。
12. 企业冗员 = 全部职工 - 实际需要 - 合理储备。
13. 驱动因素法是企业人力资源需求预测的首选方法。
14. 趋势外推法是时间序列法中最简单的一种方法。
15. 供给预测矩阵法本质与接班人计划法是一致的。
16. 市场调查预测法也叫主观性市场调查预测法。
17. 甄选方法包括笔试、口试、现场操作测试、心理测试和评价中心等。
18. 配置规划包括职前训练和试用两个过程。

19. 在企业衰退阶段,其人力资源规划重点在于重新考虑企业的各项人力资源管理工作的安排,以促进人力资源的发展。
20. 员工餐厅属于设施性福利。

## 第二部分 非选择题

二、名词解释题:本大题共4小题,每小题5分,共20分。

21. 人力资源信息系统
22. 回归分析法
23. 员工职业生涯规划设计
24. 薪酬规划

三、简答题:本大题共5小题,每小题6分,共30分。

25. 简述人力资源环境分析的原则。
26. 简述人力资源规划的过程。
27. 简述市场调查的程序。
28. 简述影响员工职业生涯规划的组织因素。
29. 简述人力资源规划的评价和控制的特征。

四、论述题:本大题共2小题,每小题15分,共30分。

30. 论述人力资源规划的影响层面。
31. 论述人力资源规划的评价与控制的目的。