

## 2020 年中山大学新华学院 专插本考试大纲 《人力资源管理》 人力资源管理

### I. 考试的性质

普通高等学校本科插班生招生考试是由专科毕业生参加的选拔性考试。高等学校根据考生的成绩，按已确定的招生计划，德、智、体全面衡量，择优录取。该考试所包含的内容将大致稳定，试题形式多样，具有对学生把握本课程程度的较强识别、区分能力。

### II. 考试内容及要求

#### 一、考试基本要求

考试大纲的编写着重于考生对专业课程基本理论、基础知识的考查和基本技能的掌握程度以及运用这些理论知识分析问题、解决问题的能力。

#### 二、考核知识点及考核要求

本大纲的考核要求分为“识记”、“领会”、“应用”三个层次，具体含义是：

识记：能解释有关的概念、知识的含义，并能正确认识和表达。

领会：在识记的基础上，能全面把握基本概念、基本原理、基本方法，能掌握有关概念、原理、方法的区别与联系。

应用：在理解的基础上，能运用基本概念、基本理论、基本方法分析和解决有关的理论问题和实际问题。

## 第一章 人力资源概述

### 一、考核知识点

1. 关于人力资源的观点
2. 影响人力资源数量的因素
3. 人力资本
4. 人力资本投资
5. 人力资源和人力资本的区别
6. 人力资本投资符合一般资本投资规律
7. 人力资源的作用
8. 人力资源管理的含义
9. 传统人事管理与人力资源管理的区别

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 关于人力资源的观点
- (2) 影响人力资源数量的因素

- (3) 人力资本
- (4) 人力资本投资
- (5) 人力资本投资符合一般资本投资规律
- (6) 人力资源的作用
- (7) 人力资源管理的含义

## 2. 领会

人力资源和人力资本的区别

## 第二章 人力资源管理的理论基础

### 一、考核知识点

- 1. X 理论
- 2. Y 理论
- 3. 人性假设理论的基本观点
- 4. 最典型的内容型激励理论有：马斯洛的需求层次理论；阿尔德弗的 ERG 理论；赫茨伯格的双因素理论；麦克利兰的成就激励理论。
- 5. 典型的过程型激励理论：弗鲁姆的期望理论；亚当斯的公平理论。
- 6. 典型的行为改造型激励理论：洛克的目标理论；斯金纳的强化理论。

### 二、考核要求

#### 1. 识记

人性假设理论的基本观点

#### 2. 领会

- (1) X 理论
- (2) Y 理论
- (3) 最典型的内容型激励理论有：马斯洛的需求层次理论；阿尔德弗的 ERG 理论；赫茨伯格的双因素理论；麦克利兰的成就激励理论。
- (4) 典型的过程型激励理论：弗鲁姆的期望理论；亚当斯的公平理论。
- (5) 典型的行为改造型激励理论：洛克的目标理论；斯金纳的强化理论。

## 第三章 人力资源管理者 and 人力资源管理的发展

### 一、考核知识点

- 1. 人力资源管理者角色
- 2. 人力资源有效性指数
- 3. 人力资源指数
- 4. 人力资源价值链管理

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 人力资源有效性指数
- (2) 人力资源指数

## 2. 领会与应用

- (1) 人力资源管理者角色
- (2) 人力资源价值链管理

## 第四章 职位分析与胜任素质模型

### 一、考核知识点

- 1. 职位分析的结果
- 2. 职位分析的目的
- 3. 职位分析的作用
- 4. 职位分析的实施步骤
- 5. 职位说明书应包括的内容
- 6. 胜任素质的冰山模型

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 职位分析的结果
- (2) 职位分析的目的
- (3) 职位说明书应包括的内容

#### 2. 领会

- (1) 职位分析的作用
- (2) 职位分析的实施步骤
- (3) 胜任素质的冰山模型



www.qihangzcb.com

## 第五章 人力资源战略与规划

### 一、考核知识点

- 1. 人力资源战略类别
- 2. 人力资源规划的含义
- 3. 德尔菲法
- 4. 趋势预测法
- 5. 回归预测法
- 6. 人力资源规划供求平衡的措施

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 人力资源战略类别

(2) 人力资源规划的含义

## 2. 领会

- (1) 德尔菲法
- (2) 趋势预测法
- (3) 回归预测法
- (4) 人力资源规划供求平衡的措施

## 第六章 员工招聘

### 一、考核知识点

1. 招聘的含义
2. 招聘工作的程序
3. 内部招聘渠道的利弊
4. 无领导小组讨论
5. 文件筐

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 招聘的含义
- (2) 招聘工作的程序

#### 2. 领会

- (1) 内部招聘渠道的利弊
- (2) 无领导小组讨论
- (3) 文件筐



## 第七章 职业生涯规划与管理

www.qihangzcb.com

### 一、考核知识点

1. 职业生 涯的含义
2. 职业锚
3. 职业生 涯发展阶梯
4. 分阶段的职业生 涯管理
5. 职业生 涯规划的步骤

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 职业生 涯的含义
- (2) 职业锚
- (3) 职业生 涯发展阶梯

#### 2. 领会

- (1) 分阶段的职业生涯管理
- (2) 职业生涯规划步骤

## 第八章 培训与开发

### 一、考核知识点

1. 员工培训与开发中的五大误区
2. 培训需求分析的思路
3. 培训开发的两类方法

### 二、考核要求

#### 1. 识记

培训需求分析的思路

#### 2. 领会

- (1) 员工培训与开发中的五大误区
- (2) 培训需求分析的思路
- (3) 培训开发的两类方法

## 第九章 绩效管理

### 一、考核知识点

1. 绩效管理的含义
2. 平衡计分卡（BSC）及其衡量指标
3. 绩效计划制定
4. 绩效辅导与沟通
5. 绩效考核
6. 绩效结果反馈与应用
7. 绩效考核的基本步骤

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 绩效管理的含义
- (2) 平衡计分卡（BSC）及其衡量指标
- (3) 绩效计划制定
- (4) 绩效辅导与沟通
- (5) 绩效考核
- (6) 绩效结果反馈与应用

#### 2. 领会

- (1) 平衡计分卡（BSC）及其衡量指标
- (2) 绩效考核的基本步骤

## 第十章 薪酬管理

### 一、考核知识点

1. 薪酬的含义
2. 薪酬组成
3. 群体可变薪酬
4. 可变薪酬形式
5. 弹性福利

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 薪酬的含义
- (2) 薪酬组成
- (3) 群体可变薪酬
- (4) 可变薪酬形式
- (5) 弹性福利

## 第十一章 员工关系管理

### 一、考核知识点

1. 劳动关系的定义
2. 劳动合同
3. 劳动争议的处理程序
4. 员工援助计划（EAP）

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 劳动关系的定义
- (2) 劳动合同
- (3) 劳动争议的处理程序
- (4) 员工援助计划（EAP）

#### 2. 领会

劳动争议的处理程序

### III. 考试形式及试卷结构

- 1、考试形式为闭卷，笔试，考试时间为 120 分钟，试卷满分为 100 分。
- 2、试卷内容比例：第一章 5%，第二章 15%，第三章 5%，第四章 10%，第五章 10%，第六章 10%，第七章 5%，第八章 10%，第九章 10%，第十章 10%，第十一章 10%。
- 3、试卷内容比例：单选题占 30%，简答题 30%，论述题占 20%，案例分析题占 20%。

4、试卷难易比例：易、中、难分别为 30%、50%、20%。

#### IV. 参考书目

《人力资源管理概论》（第四版），董克用，中国人民大学出版社，2015 年 9 月

#### V. 题型示例

##### 一、单选题（每题 2 分，选错或多选都无分，共 30 分）

1. 被称之为“人力资本之父”是（ ）

A. 拉里·查兰 B. 迈克·波特 C. 彼得·德鲁克 D. 西奥多·舒尔茨

##### 二、简答题（每题 6 分，共 30 分）

1. 请简要叙述职位分析的作用？

##### 三、论述题（每题 10 分，共 20 分）

1. 论述平衡计分卡（BSC）？

##### 四、案例分析题（共 20 分）

一家中小型企业最近拟出了自己的一套奖金方案，正准备实施。

首先拟订这套薪酬方案的原则是：保障基本生活的同时，充分调动各位员工的积极性和创造性，鼓励个人努力奋斗，强调团结协作，促使公司和所有员工共同进步、发展。其次方案的依据是：根据公司、部门、个人的考核结果，每月进行一次工资核算。这套方案的特点：

强调个人努力与团结协作的统一性；工作报酬和工作奖惩的统一性；员工个人命运与公司命运一体化；不强调资历，只看重现实的工作表现；定量评价与定性分析相结合；业绩考核与工资待遇、奖惩相互依存，考核是客观依据，待遇、奖惩是结果。这样将逐步使公司的管理走上“法制化”轨道，避免“人治”、主观臆猜等造成的不良后果。在公司这个大家庭中，对事不对人，使各位员工身感公正、合理、科学，积极进取，促进公司、员工共同进步。第四，方案制定的方法是：

（1）根据对各工作岗位的职责分析，和每位员工面谈，确定每个人的基本工资额和岗位工资额；

（2）根据公司、部门、个人的考核结果，确定公司、部门及个人业绩系数；（3）按以下方案确定各位员工的工资额，并按此发放。基本工资+岗位工资公司系数部门系数个人绩效系数

问题：这套方案是否合理可行？请你用所学的人力资源管理薪酬理论来分析。

## 2020 年中山大学新华学院 专插本考试大纲 《人力资源管理》组织行为学

### I. 考试的性质

普通高等学校本科插班生招生考试是由专业毕业生参加的选拔性考试。高等学校根据考生成绩，按已

确定的招生计划，德、智、体全面衡量，择优录取。《组织行为学》是升入我校人力资源管理本科专业就读的必考科目。该考试所包含的内容将大致稳定，试题形式多样，具有对学生把握本课程程度的较强识别、区分能力。

## II. 考试内容及要求

### 一、考试基本要求

考试大纲的编写着重于考生对专业课程基本理论、基础知识的考查和基本技能的掌握程度以及运用这些理论知识分析问题、解决问题的能力。

### 二、考核知识点及考核要求

本大纲的考核要求分为“识记”、“领会”、“应用”三个层次，具体含义是：

识记：能解释有关的概念、知识的含义，并能正确认识和表达。

领会：在识记的基础上，能全面把握基本概念、基本原理、基本方法，能掌握有关概念、原理、方法的区别与联系。

应用：在理解的基础上，能运用基本概念、基本理论、基本方法分析和解决有关的理论问题和实际问题。

## 第一章 组织行为学概览

### 一、考核知识点

- 1、组织行为学的含义、组织行为学的学科性质和主要理论来源
- 2、组织行为学的基本研究方法
- 3、组织行为学的新发展

### 二、考核要求

#### 1、识记

组织行为学的含义与重要性

#### 2、领会

- (1) 组织行为学的产生、新发展
- (2) 组织行为学的学科基础、理论基础和方法基础
- (3) 积极组织行为学所包含的子概念

## 第二章 组织行为学及其特点

### 一、考核知识点

- 1、组织的分层、以及组织行为学的目标
- 2、权变管理

### 二、考核要求

## 1、识记

组织的特点、组织的三个层次、组织行为学的目标

## 2、领会

(1) 管理四大技能

(2) 组织行为学没有绝对真理——权变管理

## 第三章 个体行为规律

### 一、考核知识点

1、人的行为的主要理论解释、个体心理过程反应的几个阶段

2、个体行为规律、个体心理对行为的影响以及个体行为疏导

### 二、考核要求

#### 1、识记

(1) 华生的行为主义理论、新华生主义、勒温的观点

(2) 知觉的概念

(3) 错误知觉

#### 2、领会

(1) 个体行为规律，包括人的行为模式和个体行为特征

(2) 引起知觉差异的因素



## 第四章 个体差异及管理

### 一、考核知识点

人的需要、动机、气质、情绪、态度、价值观等心理因素

### 二、考核要求

#### 1、识记

(1) 需要及其特点、动机及其三种功能

(2) 气质类型及其特征

(3) 情绪智力

(4) 态度改变理论

(5) 价值观的概念

(6) 五种性格特征

#### 2、领会

(1) 气质对行为的影响

(2) 情绪劳动的重要性

(3) 价值观对管理的影响

### 3. 应用

人的需要、动机、气质、情绪、态度、价值观等心理因素在组织行为学中的应用

## 第五章 激励理论与分类

### 一、考核知识点

激励的含义与机制、激励的主要理论及应用

### 二、考核要求

#### 1、识记

- (1) 激励的含义、激励的理论及分类
- (2) 需要层次理论、ERG 理论、双因素理论、成就需要理论
- (3) 目标设置理论、期望理论、公平理论
- (4) 正强化、负强化、惩罚、削减

#### 2、领会

- (1) 激励的一般过程
- (2) 内容型激励理论、过程型激励理论和改造型激励理论中各理论的内容、主要思想

#### 3. 应用

应用激励理论分析和解决有关问题

## 第六章 知识员工的激励与管理

### 一、考核知识点

- 1、人力资源管理就是知识员工管理
- 2、知识员工的激励与管理方法

### 二、考核要求

#### 1、识记

- (1) 知识员工的特点
- (2) 知识员工的激励与管理方法

#### 2、领会

- (1) 组织实施工作-家庭平衡计划
- (2) 知识员工管理的知识贡献评价问题、知识共享问题、人力资本的资产专有权问题。

## 第七章 群体及群体功能

### 一、考核知识点

- 1、群体及其分类
- 2、群体性事件

## 二、考核要求

### 1、识记

- (1) 群体及其分类
- (2) 群体的发展阶段
- (3) 群体角色定位的社会化过程
- (4) 群体行为

### 2、领会

正式群体和非正式群体

### 3、应用

群体性事件的分析与处理

## 第八章 群体人际关系与冲突

### 一、考核知识点

#### 1、人际关系

#### 2、群际关系及冲突

### 二、考核要求

#### 1、识记

- (1) 人际关系及其重要性；影响人际关系的因素
- (2) 群际关系，影响群际关系的因素

#### 2、领会

改善人际关系的方法

#### 3、应用

冲突及其管理

启航专插本  
[www.qihangzcb.com](http://www.qihangzcb.com)

## 第九章 群体行为与沟通

### 一、考核知识点

#### 1、沟通及其分类

#### 2、沟通的障碍

### 二、考核要求

#### 1、识记

- (1) 沟通及过程、分类、功能
- (2) 反馈技能、授权技能和训导技能
- (3) 沟通视窗理论的四个区域

#### 2、领会

沟通的障碍

3. 应用

沟通中的现实问题

## 第十章 团队建设

### 一、考核知识点

1、团队及其特点、团队的类型

2、影响团队绩效的因素

3、使团队成为高绩效的团队

### 二、考核要求

1、识记

(1) 团队及其特点、团队的类型

(2) 虚拟团队

(3) 知识团队

2、领会

影响团队绩效的因素

3. 应用

使团队成为高绩效团队的具体做法



## 第十一章 领导理论及其发展

### 一、考核知识点

1、领导及其特点

2、领导素质论，领导行为论，领导权变论

### 二、考核要求

1、识记

(1) 领导的概念和特点以及影响力

(2) 领导力

2、领会

(1) 领导理论的三种类型：领导素质论，领导行为论，领导权变论。

(2) 领导理论研究的最新观点：魅力型领导理论、领导交易理论、领导变革理论

## 第十二章 领导行为理论

### 一、考核知识点

领导行为四分图模型和领导方格模型

## 二、考核要求

### 1、领会

- (1) 领导行为四分图模型的四种情况内容
- (2) 领导方格模型的五种典型领导方式

### 2、应用

运用领导行为理论分析相关问题

## 第十三章 领导权变理论

### 一、考核知识点

- 1、费德勒权变模式
- 2、通路—目标模式
- 3、领导生命周期理论

### 二、考核要求

#### 1、领会

- (1) 费德勒权变模式的三种情境因素
- (2) 通路—目标模式的内容
- (3) 领导生命周期理论的内容

#### 2、应用

运用领导权变理论分析相关问题



## 启航专插本

第十四章 组织理论与组织结构

www.qihangzcb.com

### 一、考核知识点

- 1、组织和组织理论
- 2、组织结构的组成要素和组织结构模式

### 二、考核要求

#### 1、识记

- (1) 组织的定义
- (2) 组织的传统理论的代表、代表观点；现代理论的代表、观点、特色；后现代理论范式的观点
- (3) 组织结构的设计原则
- (4) 各种不同组织结构的形式和特点

#### 2、领会

- (1) 权变观点的理解
- (2) 自组织与他组织区别与联系
- (3) 影响组织的因素

## 第十五章 组织变革与组织培育

### 一、考核知识点

- 1、组织变革的基本模式与方法
- 2、组织生命周期
- 3、组织培育

### 二、考核要求

#### 1、识记

- (1) 组织生命周期的五阶段论
- (2) 组织培育的特性

#### 2、领会

- (1) 组织变革的基本动因
- (2) 组织变革的征兆
- (3) 影响成功变革的因素
- (4) 组织变革的模式与方法

#### 3、应用

组织变革和培育的在组织中的应用



## 第十六章 组织文化与伦理

### 一、考核知识点

- 1、组织文化的概念
- 2、组织文化的表现形式
- 3、组织管理实践中伦理问题

### 二、考核要求

#### 1、识记

- (1) 组织文化的概念
- (2) 组织伦理的概念、原则
- (3) 霍夫斯泰德的五种文化模式

#### 2、领会

组织文化的表现形式

#### 3、应用

组织管理实践中伦理问题

## 第十七章 学习型组织

## 一、考核知识点

- 1、学习型组织
- 2、学习型组织的五项修炼

## 二、考核要求

- 1、识记  
学习型组织的概念
- 2、领会  
(1) 学习型组织的特点  
(2) 学习型组织的五项修炼

## III. 考试形式及时间结构<sup>TM</sup>

1. 考试形式为闭卷，笔试，考试时间为 120 分钟，试卷满分为 100 分。
2. 试卷题型比例：单选题 30%，名词解释 20%，简答题 20%，案例分析题 30%。
3. 试卷难易比例：易、中、难比例分别为 30%，50%，20%。

## IV. 参考书目

《组织行为学》（第四版），关培兰，中国人民大学出版社，2015 年 7 月

## V. 题型示例

1. 单选题（每题 1 分，选错或多选都无分，共 30 分）  
勒温认为：人的行为理论模式用函数关系式表达为（ ）  
A、 $B=f(S \cdot P)$       B、 $B=f(P \cdot E)$       C、 $B=f(S \cdot E)$       D、 $B=f(P \cdot M)$
2. 名词解释（共 5 题，每题 4 分，共 20 分）  
双因素理论
3. 简答题（共 4 题，每题 5 分，共 20 分）  
为什么营造高绩效团队必须强调团队成员角色互补？
4. 案例分析题（共 2 题，每题 15 分，共 30 分）

### 海底捞的“无人餐厅”

海底捞斥资 1.5 亿打造的“无人餐厅”在北京正式营业。智慧化餐厅让门店焕发青春。据说每天仅晚餐的顾客平均流量就高达 300 位，翻台率约为 3。这一切都是因为什么呢？时代进步，不断地在验证：不自己变革，就等着被改革。

店里没有洗菜工、没有配菜员、没有传菜员，成了一根根机械手臂。用餐区打造了 360° 全屋环绕式立体投影，5 块超大穹顶屏幕，8 大场景主题轮流播放。等位区的美甲小姐姐？暂时没有了，取而代之的是阶梯式座椅和投影屏幕上的小游戏。

为了在更大程度上实现无人化操作，海底捞还独创了一种自动配锅机，颠覆了传统的人工配汤底。食客可根据个人喜好搭配汤底，并命名保存你的独家特制汤底，以便下次继续使用。

.....

未来已来！一日千里的科技，正在使一切坚固的，变成脆弱的；使一切岿然不动的，变成变动不居的。在你看不到的地方，你处身的行业，会正如大地坍塌，最终只剩下熔岩中的廖廖孤岛。面对人工智能，我们改变不了科技的进程，但是，我们可以改变自己的知识结构.....

**问题：海底捞为什么要进行组织变革？**



**启航专插本**  
[www.qihangzcb.com](http://www.qihangzcb.com)