

吉林大学珠海学院 2020 年本科插班生招生入学考试 《人力资源管理》专业课程考试大纲

考试科目名称：人力资源管理

一、考试的内容、要求和目的

1、考试内容：

第一章 人力资源管理导论

(1) 人力资源管理的产生与发展：手工艺制度阶段；科学管理阶段；人际关系运动阶段；组织科学人力资源方法阶段。

(2) 组织与人力资源管理的关系：组织的特征；组织中管理者的职责与目标；直线经理与人事经理在人力资源管理中的分工；人力资源管理的重要性。

(3) 人力资源管理面临新的挑战：财务状况；组织的重新设计运动；员工对工作生活质量的要求。

第二章 工作分析与工作设计

(1) 工作分析的程序：工作分析中的基本概念；组织结构图的作用及局限性；工作分析的用途；收集工作分析资料的人员选择；手机工作分析的目标工作。

(2) 工作分析的方法：定性的工作分析方法；定量的工作分析方法；工作描述；工作规范。

(3) 工作设计：工作的性质；传统的科学管理方法；人际关系方法；工作特征模型法优秀业绩工作体系；辅助工作设计方法。

第三章 人力资源战略与计划

(1) 人力资源战略计划：人力资源计划的基本问题；人力资源计划的必要性；人力资源的计划与组织计划的关系；人力资源计划的层次。

(2) 人力资源供求预测：人力资源计划模型；劳动力市场的两种类型；人力资源需求预测；人力资源供给预测。

(3) 人力资源计划的控制与评价：劳动力供给与需求的协调；人力资源计划的协调；人力资源计划的整体性。

第四章 员工招聘

(1) 招聘过程管理：招聘过程的重要性；招聘任的选择；招聘收益金字塔；真实工作预览；招募过程管理与招聘周期。

(2) 招聘渠道的类别及其选择：应征者的内部来源；招聘广告；职业介绍结构；猎头公司；校园招聘；员工推荐与申请人自荐；临时雇员招聘来源的比较。

(3) 应征者的求职过程：申请人选择工作方式的类型；工作申请人与组织的目标冲突；准备简历。

第五章 员工录用

(1) 选择工具的可靠性与有效性：员工选拔的重要性；员工测评的可靠性；员工测评的有效性；员工

录用决策的改进；基础比率、挑选率和有效系数之间的关系。

(2) 员工录用方法：推荐与背景调查方法；录用测试方法；工作申请表的设计和使用；录用的原则。

(3) 招聘面谈：面谈的程序；录用面谈的种类；面谈人员容易出现的问题；工作申请人的面谈技巧。

第六章职前教育与员工培训

(1) 职前教育：员工职前教育的必要性；职前教育的内容和程序；职前教育的控制和评价。

(2) 员工培训需求评估：员工培训的必要性；员工培训的基本程序；培训需求的循环评估模型；培训需求的任务—绩效评估模型；前瞻性培训需求分析模型；培训需求评估方法的比较。

(3) 员工培训方案设计：培训的内容；培训者的选择；培训原理。

(4) 培训方案的实施：培训者的工作方法；员工脱产培训方法；员工在职训练；培训效果的评估；培训方法的有效性比较。

第七章工作绩效考核

(1) 绩效考核体系基础：员工培训水平度差异；绩效培训的目的；有效业绩考核体系的标准；员工业绩考核系统容易出现的问题。

(2) 绩效考核体系的设计：评价者的选择；评价信息来源的选择；评价者的准备；业绩评价标准的类型；业绩评价方法的类型；工作绩效评价的周期。

(3) 员工绩效考核方法：主观评价；客观评价；工作成果评价法；影响业绩考核方法选择的因素；业绩考核方法的比较。

第八章薪酬制度设计原理

(1) 员工激励理论：激励理论的内容；有效激励系统的要求；公平理论。

(2) 工作评价：工作评价与薪酬结构；工作排序法；因素比较法；工作分析法；点数法；海氏工作评价系统；技能导向与工作导向的比较；市场导向的薪酬结构的确定。

(3) 薪酬水平的决定：市场薪酬的调查；工资曲线与薪酬等级；薪酬水平策略；薪酬结构策略。

第九章员工薪酬管理

(1) 员工薪酬管理：影响企业薪酬政策的外部因素；公平理论与薪酬体系；企业的薪酬策略；员工薪酬体系内容。

(2) 员工个人激励：员工个人激励计划；员工的薪酬调整政策；员工激励系统的管理。

(3) 员工集体激励：利润分享计划与增益分享计划；斯坎隆计划；美国的员工福利计划。

第十章员工职业前程与管理发展

(1) 员工职业教育与管理发展：员工职业发展的阶段性；员工的自我职业管理；组织的员工职业管理。

(2) 员工职业管理：组织的职业管理模式；员工晋升；缺勤和离职；员工下岗和退休。

(3) 管理人员的选拔与发展：管理人员选拔的特殊性；管理人员的甄选；管理发展。

2、考试的要求和目的

本专业要求考生掌握人力资源管理方面的基本理论和基本知识，受到人力资源管理方法与技巧方面的基本训练，具有分析和解决人力资源管理问题的基本能力。

考生应具备以下几方面的知识和能力：

- (1) 掌握人力资源管理的基本理论、基本知识；
- (2) 掌握人力资源管理的定性、定量分析方法；
- (3) 具有较强的语言与文字表达、人际沟通、组织协调及领导的基本能力；
- (4) 熟悉与人力资源管理有关的方针、政策及法规；
- (5) 了解本学科理论前沿与发展动态。

二、考试的形式和结构

- 1、考核形式：闭卷
- 2、考试时间：120 分钟
- 3、试卷题型：单项选择、名词解释、简答题、案例分析题
- 4、对考试辅助工具的要求：携带钢笔、圆珠笔或中性笔。

三、教材及教学参考书

《人力资源管理教程》，张一弛 张正堂主编，北京大学出版社，2010 年 5 月第二版。

吉林大学珠海学院 2020 年本科插班生招生入学考试 《人力资源管理》专业考试大纲

考试科目名称：组织行为学

一、考试的内容、要求和目的

1、考试内容

第 1 章 什么是组织行为学

- 1、人际关系的重要性
- 2、管理者的职能、角色和技能
- 3、界定组织行为学是什么
- 4、对组织行为学有贡献的学科
- 5、组织行为学面临的挑战与机遇
- 6、组织行为学模型

第 2 章 组织的多元化

2.1 多元化

- 1、多元化的分层
 - (1) 表面层次的多元化
 - (2) 深层次的多元化
- 2、歧视：有效的多元化管理还意味着努力消除不公正的歧视。

2.2 个人特征

包括年龄、性别、种族和族群、残疾其他个人特征

2.3 能力

- 1、智力能力
- 2、体质能力
- 3、残疾人角色

2.4 多元化管理策略

- 1、吸引、选择和留住多元化员工
- 2、群体中的多元化
- 3、有效的多元化项目

2.5 全球化层面的意义

第3章 态度与工作满意度

3.1 态度

- 1、态度的构成
- 2、态度与行为
- 3、态度的类型

3.2 工作满意度

- 1、测量工作满意度
- 2、工作满意度的影响因素
- 3、员工工作满意度对工作场所的影响

3.3 全球化层面的意义

对于美国以外的国家来说，工作态度是否也是一个重要的概念

第4章 情绪与心境

4.1 情绪与心境

- 1、情感、情绪和心境
- 2、基本的情绪
- 3、基本的心境
- 4、情绪的作用
- 5、情绪和心境的来源

4.2 情绪劳动

- 1、情绪失调
- 2、情绪感受、情绪表达

4.3 情感事件

4.4 情绪智力



启航专插本
www.qihangzcb.com

4.5 情绪和心境在组织行为中的应用

在选拔、决策、创造性、动机、领导、谈判、客户服务、工作态度、工作场所中的偏常行为等方面的解释能力和预测能力。

4.6 全球化层面的意义

- 1、不同文化间的情绪体验
- 2、不同文化背景下的人对情绪的解读
- 3、情绪的表达规范是否存在文化差异

第5章 人格与价值观

5.1 人格

- 1、界定人格、测量人格和人格的决定因素
- 2、迈尔斯-布里格斯类型指标

- (1) 外向-内向型
- (2) 领悟/直觉型
- (3) 思维/情感型
- (4) 判断/感知型

3、大五模型

- (1) 五个因素：外倾性、随和性、责任心、情绪稳定性、经验开放性
- (2) 大五特质如何预测工作行为

4、其他人格特质对组织行为的影响：核心自我评价、马基雅维利主义、自恋、自我监控、冒险性、A型人格和主动型人格

5.2 价值观

- 1、价值观的重要性
- 2、终极价值观与工具价值观
- 3、代际价值观

5.3 人格、价值观与工作场所

- 1、人格-工作的匹配：约翰·霍兰德的人格-工作适应性理论
- 2、个体-组织的匹配

5.4 全球化层面的意义

- 1、人格与跨文化研究
- 2、霍夫斯泰德的文化价值观
 - (1) 权力距离
 - (2) 个人主义和集体主义
 - (3) 阳刚气质和阴柔气质
 - (4) 不确定性规避



(5) 长期取向和短期取向

第6章 知觉与个体决策

6.1 知觉

- 1、知觉的定义
- 2、影响知觉的因素

6.2 对人知觉：对他人做出判断

- 1、归因理论
- 2、判断他人时常走的捷径：选择性知觉、晕轮效应、刻板印象

6.3 知觉与个体决策之间的联系

6.4 在组织中进行决策

- 1、理性决策模型、有限理性模型和直觉模型

- 2、常见的偏见和错误

6.5 影响决策的因素

- 1、个体差异
- 2、组织限制

6.6 决策中的道德问题

- 1、三种道德决策标准
- 2、在决策中提高创造力

6.7 全球化层面的意义

归因、决策和伦理都存在潜在的全球化差异

第7章 基本的动机概念

7.1 界定动机

7.2 早期的动机理论

- 1、需求层次理论
- 2、X理论和Y理论
- 3、双因素理论
- 4、麦克莱兰的需求理论

7.3 当代动机理论

- 1、自我决定理论
- 2、目标设置理论
- 3、自我效能理论
- 4、强化理论
- 5、公平理论/组织公平
- 6、期望理论



启航专插本
www.qihangzcb.com

7.4 当代动机理论的整合

7.5 全球化层面的意义

第8章 动机：从概念到应用

8.1 通过工作设计进行激励：工作特征模型

- 1、工作特征模型
- 2、如何进行工作再设计：工作轮换、工作丰富化
- 3、工作安排选择方案
- 4、工作的社会环境和物理环境

8.2 员工参与方案

- 1、员工参与方案的两种形式：参与管理和代表参与
- 2、员工参与方案与动机理论的联系

8.3 利用奖励激励员工

- 1、向员工支付什么：建立薪资结构
- 2、如何支付：浮动工资方案
- 3、提供什么福利项目和选择：灵活福利
- 4、内部奖励：员工认可方案

8.4 全球化层面的意义

五种激励方法的文化差异：工作特征和工作丰富化、远程办公、浮动工资、灵活福利、员工参与。

第9章 群体行为的基础

9.1 群体的定义和分类

- 1、正式群体和非正式群体
- 2、命令性群体和任务型群体

9.2 群体发展的阶段

- 1、五阶段模型
- 2、另一个模型：用来描述具有明确截止日期的临时群体

9.3 群体属性：角色、规范、地位、规模和内聚力

9.4 群体决策

- 1、群体 vs 个体
- 2、群体思维和群体偏移
- 3、群体决策技术

9.5 全球化层面的意义

2、考试的要求和目的

通过该课程的学习和考核，可以使学生较系统地掌握组织行为学的基本知识和基本概念，熟悉组织行

为学的各个主要环节的特点、作用、相互关系和操作过程，了解组织行为学个体及群体的基本概念、联系、意义及全球化层面的意义；能使学生用所学的理论知识进行相关的案例分析，提高学生的分析问题和解决问题的能力。要求学生在较全面地掌握组织行为学理论的基础上，注重理论联系实际，有针对性地、全面地进行观察、分析，不断提高分析和处理实际问题及提出相关对策的能力。

二、考试的形式和结构

1、考核形式：闭卷

2、考试时间：120 分钟

3、试卷题型及赋分：单项选择题约 15%、名词解释题约 20%、简答题约 40%、

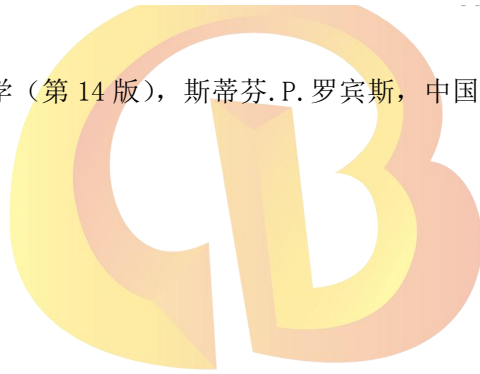
案例分析题约 25%。

4、试题难易比例：容易题约 30%，中等难度题约 45%，难题约 25%

5、对考试辅助工具的要求：携带钢笔或圆珠笔。

三、教材及教学参考书

教材及参考书：组织行为学（第 14 版），斯蒂芬.P. 罗宾斯，中国人民大学出版社，2012 年 12 月第 1 版。



启航专插本
www.qihangzcb.com