

# 广东培正学院 2020 年本科插班生人力资源管理专业 《组织行为学》考试大纲

## I. 考试性质

普通高等学校本科插班生考试《组织行为学》科目，是升入广东培正学院人力资源管理和工商管理本科专业就读的专业课考试科目。《组织行为学》课程考试的目的是要求是：通过本课程的考试，检验考生对相关基本理论、基本知识和基本方法的掌握程度和理解水平，并衡量考生运用相关知识分析和解决管理中实际问题的能力，测试考生是否达到本校工商管理专业和人力资源管理专业本科生的学习要求。

## 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查考生对组织行为学课程基本理论、基础知识和基本技能的掌握程度以及运用相关理论知识分析问题和解决问题的能力。

### 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理论问题和实际问题。

### 专题一 组织中的工作行为

#### 一、考核知识点

1. 组织行为学的概念
2. 组织行为学的研究方法
3. 组织行为学学科发展历史

#### 二、考核要求

1. 识记
  - (1) 组织行为学的概念
  - (2) 组织行为学的学科基础

## 2. 领会

- (1) 组织行为学的研究方法
- (2) 泰罗科学管理
- (3) 霍桑实验
- (4) 组织行为学研究的层次

## 专题二 个体差异

### 一、考核知识点

1. 人口统计变量
2. 个性模型
3. 能力理论
4. 人职匹配

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 个性的概念
- (2) 能力的概念

#### 2. 领会

- (1) 人口统计变量：履历数据分析、性别差异、年龄差异
- (2) 个性的影响因素
- (3) MBTI 个性模型四大类型性格
- (4) 大五模型的五个个性维度
- (5) A 型个性模型
- (6) 智力、情商、实践智力、体质能力四者的个体差异表现
- (7) 人职匹配理论

#### 3. 应用

运用霍兰德职业个性理论分析个性对职业选择的影响

## 专题三 知觉与管理决策

### 一、考核知识点

1. 知觉的概念及影响因素
2. 知觉偏差

3. 决策模型

4. 决策陷阱

## 二、考核要求

1. 识记

(1) 知觉概念及影响因素

(2) 决策的概念

2. 领会

(1) 有限理性模型和渐进性决策模型的区别

(2) 有限理性和满意标准的概念

3. 应用

(1) 应用知觉偏差分析案例

(2) 结合案例描述决策陷阱

## 专题四 激励过程与人员管理

### 一、考核知识点

1. 激励原理，以及需要、动机、行为的转化过程

2. 内容型激励理论

3. 过程型激励理论

### 二、考核要求

1. 识记

激励的概念

2. 领会

(1) 激励过程的基本模式

(2) 内容型激励理论包括的理论模型

(3) 过程型激励理论包括的理论模型

3. 应用

运用激励理论给出管理对策，多角度辩证思考激励案例

## 专题五 管理沟通

### 一、考核知识点

1. 沟通基本过程与要素

2. 有效沟通的要点
3. 互动式沟通分析理论

## 二、考核要求

1. 识记  
    沟通的概念
2. 领会
  - (1) 沟通的基本过程及要素
  - (2) 克服沟通焦虑的手段
  - (3) 互动式沟通分析的沟通状态
3. 应用  
    运用有效沟通的要点对沟通案例提出改善对策

## 专题六 管理工作团队

### 一、考核知识点

1. 群体和团队的概念
2. 高效团队的要求
3. 团队发展阶段
4. 群体动力

## 二、考核要求

1. 识记
  - (1) 群体和团队的概念
  - (2) 正式群体和非正式群体的区别
2. 领会
  - (1) 团队的分类
  - (2) 群体发展的五阶段模型
  - (3) 角色理论的内容：角色认同、角色期待、角色冲突
  - (4) 群体规范的形成
  - (5) 从众行为
  - (6) 群体凝聚力与生产率的关系
3. 应用

- (1) 运用团队理论，打造高效团队
- (2) 运用群体动力分析团队现象

## 专题七 冲突与谈判

### 一、考核知识点

1. 冲突的概念与基本作用
2. 认知冲突与情绪冲突
3. 冲突管理的基本策略
4. 分配式与整合式谈判

### 二、考核要求

#### 1. 识记

冲突的概念与作用

#### 2. 领会

- (1) 分辨认知冲突与情绪冲突
- (2) 冲突发展的五阶段模型
- (3) 分辨分配式谈判与整合式谈判

#### 3. 应用

运用托马斯的冲突解决策略解决冲突问题

## 专题八 领导行为

### 一、考核知识点

1. 领导行为基本理论
2. 领导行为的权变因素

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 领导的概念和本质
- (2) 区分领导的正式权利和非正式权利
- (3) 交易型领导和变革型领导的内容
- (4) 领导-成员交换理论内容

#### 2. 领会

- (1) 领导管理方格理论内容

- (2) 领导权变理论观点
- (3) 费德勒领导权变理论

### 3. 应用

运用领导相关理论分析领导行为

## 专题九 组织结构与组织变革

### 一、考核知识点

- 1. 组织的概念要素
- 2. 组织结构与战略关系
- 3. 组织变革的动力与阻力
- 4. 组织变革的策略

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 组织和组织的概念
- (2) 组织的几种类型
- (3) 分工和层级的内容

#### 2. 领会

- (1) 组织结构与战略的关系
- (2) 勒温的变革模型
- (3) 行动研究变革方式的五个阶段
- (4) 组织发展的内容

#### 3. 应用

通过案例分析提出组织变革的动力和阻力

## 专题十 组织文化

### 一、考核知识点

- 1. 组织的概念
- 2. 组织的各种表现
- 3. 麦肯锡 7S 企业文化模型
- 4. 组织文化塑造的策略

### 二、考核要求

1. 识记
  - (1) 组织文化的概念
  - (2) 组织文化冰山模型的内容
2. 领会
  - (1) 组织文化的表现形式
  - (2) 麦肯锡 7S 企业文化模型
  - (2) 企业核心价值观的内容
  - (3) CI 系统的构成

### 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 1 专题约占 5%，第 2-4 专题约占 35%，第 5-7 专题约占 35%。第 8-10 专题约占 25%。
3. 试卷题型比例：单选题占 8%，多选题占 12%，名词解释 12%，简答题占 32%，案例分析题占 36%。
4. 试卷难易比例：易、中、难分别为 40%， 40%， 20%。

### IV. 参考书目

《组织行为学》（第二版），严进，北京大学出版社，2012.

### V. 题型示例

一、**单选题**（从下列各题的备选答案中选出一个正确答案。多选或选错都无分，每小题 1 分，共 8 分）

如：精神文明层是（ ）

- |               |              |
|---------------|--------------|
| A、组织文化的中间部分   | B、组织文化的核心层   |
| C、组织文化的结构外表部分 | D、核心层与外部层的桥梁 |

二、**多选题**（每题都有两个或两个以上的正确选项，多选少选或选错都无分，每小题 2 分，共 12 分）

如：组织即（ ）

- A、是由许多功能相关的群体所组成的一个有机体
- B、是一个由人们有意义地加以协调的各种活动的系统

- C、完成任务进行协作的一群人
- D、是一个技术系统
- E、是一个社会协作系统

**三、名词解释**（每小题 4 分，共 12 分）

如：个性

**四、简答题**（每小题 8 分，共 32 分）

如：为什么要重视组织的环境？

**五、案例分析题**（每小题 18 分，共 36 分）

如：古罗马的士兵

在古罗马，第一次服役的士兵要在庄严的仪式中宣誓，保证永不背离规范，服从上级指挥的命令，为皇帝和帝国的安全而牺牲自己的生命。宗教信仰和荣誉感的双重影响使罗马军队遵守规范。队伍金光闪闪的金鹰徽是他们最愿意为之献身的目标。在危险的时刻抛弃神圣的金鹰既是邪恶的又是可鄙的。还有某种更有实质内容的激励，即在指定的服役期满之后享有固定的军饷，不定期的赏赐以及一定的酬报等减轻军队生活的困难程度；……军团百人队队长有权用拳打作惩罚，司令官有权处以死刑。……

经阅读分析，按考题要求答题



# 广东培正学院 2020 年本科插班生人力资源管理专业 《人力资源管理》考试大纲

## I. 考试性质

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，试题形式多种，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查考生对专业课程基本理论、基础知识和基本技能的掌握程度以及运用相关理论知识进行问题认识、问题分析、问题解决的能力。

### 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。

## 专题一 人力资源管理概述

### 一、考核知识点

1. 理解人力资源管理概念
2. 理解人力资源的特征
3. 掌握人力资源管理的基本功能
4. 掌握现代管理的发展趋势

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 人力资源管理的概念

- (2) 人力资源管理的基本功能
- 2. 领会
  - (1) 以人为中心的管理
  - (2) 传统人力资源管理与战略人力资源管理的区别
- 3. 应用
  - 新经济时代对人力资源管理的挑战

## 专题二 人力资源战略与规划

### 一、考核知识点

- 1. 了解企业经营战略
- 2. 理解人力资源战略与企业经营战略的整合
- 3. 理解人力资源规划的含义
- 4. 掌握人力资源规划的程序
- 5. 掌握人力资源需求预测与供给预测的基本方法

### 二、考核要求

- 1. 识记
  - (1) 企业经营战略与人力资源战略的概念
  - (2) 人力资源规划编制的程序
- 2. 领会
  - (1) 人力资源战略与企业经营战略的关系
  - (2) 人力资源需求预测与供给预测的方法
- 3. 应用
  - 平衡人力资源供求关系的措施

## 专题三 职务分析与职务描述

### 一、考核知识点

- 1. 理解职务分析的含义
- 2. 了解职务分析的基本术语
- 3. 掌握职务分析的方法

### 二、考核要求

- 1. 识记

- (1) 职务分析的含义与基本术语
- (2) 职务分析的基本程序
- 2. 领会
  - (1) 职务说明书（描述书）的内容
  - (2) 职务分析的方法
- 3. 应用
  - 职务说明书（描述书）的编写

## 专题四 员工招聘与甄选

### 一、考核知识点

- 1. 理解员工招聘的含义
- 2. 了解员工招聘的程序
- 3. 掌握 员工招聘的渠道
- 4. 熟悉员工招聘的过程管理
- 5. 掌握人员测评与甄选的方法
- 5. 掌握招聘评估的操作

### 二、考核要求

- 1. 识记
  - (1) 员工招聘的概念
  - (2) 面试的类型
  - (3) 面试的程序
- 2. 领会
  - (1) 员工招聘的要求及程序
  - (2) 员工招聘的过程管理
  - (3) 招聘评估的内容
- 3. 应用
  - 能有效组织面试与选拔

## 专题五 员工培训与发展

### 一、考核知识点

- 1. 理解员工培训与发展的概念
- 2. 掌握企业培训的具体方法
- 3. 了解企业员工培训的操用流程

4. 了解企业员工的职业生涯管理

## 二、考核要求

### 1. 识记

- (1) 员工培训需求分析
- (2) 员工培训的具体方法

### 2. 领会

- (1) 企业员工培训系统模型
- (2) 员工入职导向活动
- (3) 员工职业生涯管理

### 3. 应用

制定员工培训方案

## 专题六 员工绩效考评

### 一、考核知识点

- 1. 理解绩效的概念
- 2. 理解绩效产生的原因
- 3. 了解考评的目的与程序
- 4. 熟悉绩效考评的内容与标准
- 5. 掌握绩效考评的方法

## 二、考核要求

### 1. 识记

- (1) 绩效、绩效管理的概念
- (2) 绩效考评的实施

### 2. 领会

- (1) 绩效考评的内容与标准
- (2) 各种不同绩效考评的方法

### 3. 应用

能够运用不同的方法进行绩效考评操作，会设计绩效考评表

## 专题七 薪酬设计与管理

### 一、考核知识点

- 1. 理解薪酬与薪酬管理的概念
- 2. 掌握福利与福利设计的步骤
- 3. 了解薪酬设计的基础理论

## 二、考核要求

### 1. 识记

- (1) 薪酬、薪酬管理、福利的概念
- (2) 薪酬制度的要求及薪酬设计的影响因素
- (3) 宽带薪酬、薪点工资制、能力薪酬体系

### 2. 领会

- (1) 企业工资制度的合理设置
- (2) 可变薪酬制度
- (3) 员工福利制度

### 3. 应用

能够为企业设置合理的基本薪酬制度

## 专题八 人力资源管理法律法规

### 一、考核知识点

- 1. 理解劳动关系概念
- 2. 了解劳动管理相关法律规定
- 3. 理解社会保险的具体内容
- 4. 了解企业的民主管理
- 5. 熟悉劳动争议处理程序

### 二、考核要求

#### 1. 识记

- (1) 劳动关系与劳动合同的内容
- (2) 相关劳动管理的法律规定
- (3) 社会保险的内容
- (4) 劳动争议处理的程序

#### 2. 领会

- (1) 劳动合同的条款
- (2) 社会保险的内容
- (3) 劳动争议的处理

#### 3. 应用

正确运用劳动管理相关法律规定处理现实中的劳动争议

## 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：第一专题约占 10%，第二专题约占 10%，第三专题约占 10%，第四专题约占 15%，第五专题约占 15%，第六专题约占 15%，第七专题约占 10%；第八专题约占 15%。

3. 试卷题型比例：单选题占 10%，多选题占 20%，名词解释 15%，简答题占 20%，论述题占 10%，案例分析题占 10%，设计题占 15%。

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》（第四版），陈维政、程文文，高等教育出版社，2016.

## V. 题型示例

**一、单选题（从下列各题的备选答案中选出一个正确答案。多选或选错都无分，每小题 1 分，共 10 分）**

1. 关于人力资源的基本特点，以下哪个是正确的（ ）。

A、生物性和机械性 B、被动性和社会性 C、生物性和消费性 D、动力性和社会性

.....

**二、多选题（每题都有两个或两个以上的正确选项，多选少选或选错都无分，每小题 2 分，共 20 分）**

1. 常用的绩效考评技术有（ ）。

A 清单法 B 排序法 C 量表法 D 关键事件法 D 行为锚定法

.....

**三、名词解释（共 15 分）**

1. 人力资源规划

.....

**四、简答题（共 20 分）**

1. 职务分析的主要方法有哪些？

.....

**五、论述题（共 10 分）**

1. 新经济时代下企业人力资源管理面临哪些挑战？

.....

**六、案例分析题（共 10 分）**

1. 某汽车公司新任人力资源部经理王先生，在一次研讨会上学到了一些他自认为不错的

培训经验，回来后就兴致勃勃地向公司提交了一份全员培训计划书，要求对公司全体人员进行为期一周的脱产计算机培训以提升全员的计算机操作水平。

不久，该计划书获批准。公司还专门下拨 10 万元的培训费。可一周的培训过后，大家对这次培训说三道四、议论纷纷。除办公室的几名文员和 45 岁以上的几名中层管理人员觉得有所收获外，其他员工要么觉得收效甚微，要么觉得学而无用，白费功夫。大多数人认为，10 万元的培训费只买来了一时的“轰动效应”。有的员工甚至认为，这次培训是新官上任点的一把火，是某些领导拿单位的钱往自己脸上贴金！

听到种种议论的王先生则感到委屈：在一个有着传统意识的老国企给员工灌输一些新知识，为什么效果这么不理想？当今竞争环境下，通过学习计算机技能应该是很有用的，怎么不受欢迎呢？他百思不得其解。

请分析：

(1) 导致这次培训失败的主要原因有哪些？(5 分)

(2) 企业如何做好员工的培训需求分析？(5 分)

## 七、设计题（共 15 分）

现在，许多公司都将校园作为招聘的主要地点，招聘应届毕业生某会计师事务所也决定在某大学进行校园招聘，招聘的岗位为会计人员和一般管理人员，请您为该公司设计一份招聘计划。