

华南师范大学高等教育自学考试
人力资源管理专业

人力资源管理高级实验

实践性环节考核大纲
(课程代码: 14106)

华南师范大学经济与管理学院
二〇二五年十月

目 录

I 课程性质与考核目的要求	2
II 考试内容	2
一、考试基本要求	2
二、考核知识点及考核要求	2
第二章 人力资源规划	3
一、考核内容与知识点	3
二、考核要求	3
第三章 职位设计与分析	3
一、考核内容与知识点	3
二、考核要求	3
第四章 员工招聘管理	4
一、考核内容与知识点	4
二、考核要求	4
第七章 员工培训管理	5
一、考核内容与知识点	5
二、考核要求	5
第八章 绩效管理	5
一、考核内容与知识点	5
二、考核要求	5
第九章 薪酬管理	6
一、考核内容与知识点	6
二、考核要求	6
第十章 劳动关系管理	7
一、考核内容与知识点	7
二、考核要求	7
III 有关说明与实施要求	7
一、人力资源高级实验课程考试的总体要求	7
二、自学方法指导	8
三、关于命题考试的若干要求	8
附录：题型举例	8

I 课程性质与考核目的要求

《人力资源管理高级实验》是广东省高等教育自学考试人力资源管理独立本科段的专业必考的专业课，是为了培养和检验自学应考者对人力资源管理应用的基本原理、基本知识与基本技能的理解而设置的一门基础专业课。课程以企业人力资源管理的全过程为主线，系统训练学生在人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理等环节中的实务操作能力。课程注重产教融合与模拟实训，结合企业真实案例、HR 信息化系统操作以及 AI 赋能的人力资源管理新实践，培养学生成为具有战略思维、数据分析能力和人文关怀意识的复合型人力资源管理人才。

本课程考核旨在全面评价学生对人力资源管理实务知识的理解、分析与应用能力，重点考察其解决实际人力资源问题的综合能力与职业素养。通过考核，促使学生能够：将课堂所学理论灵活运用于企业管理实际情境中；掌握人力资源管理主要模块的操作流程与工具方法。

配套教材：谌新民主编，李萍、刘善敏副主编，《人力资源管理概论》，科学出版社，2015 年 3 月，ISBN：9787030414212。

考核的主要章节为：第二章、第三章、第四章、第七章、第八章、第九章、第十章。

教程的第一章、第五章、第六章以学生自我考查为主，不纳入课程考查范围。

II 考试内容

一、考试基本要求

要求应试者理解和掌握人力资源管理的基本知识、基本原理和基本技能，能运用人力资源管理有关的知识进行案例分析，具备分析问题和解决问题的基本能力。

二、考核知识点及考核要求

本考核大纲主要分为“简单应用”和“综合应用”两个层次，具体含义为：

简单应用：根据课程的基本原理和基本方法对概念等基本知识点进行思考论述。

综合应用：根据课程所涉及的多个知识点对实践案例进行综合分析。

第二章 人力资源规划

一、考核内容与知识点

1. 人力资源供需预测与定量分析方法。
2. 人力资源规划的制定步骤与时间跨度。
3. 企业战略与人力资源规划的匹配关系。
4. 人力资源外包的决策逻辑与风险控制。

二、考核要求

简单应用：

1. 能运用趋势预测法、比率分析法等方法编制企业人力资源供需表；
2. 根据企业发展数据绘制人力资源需求曲线；
3. 能根据规划模板撰写部门级人力资源规划简案。

综合应用：

1. 针对具体企业战略，设计完整的人力资源规划报告，内容涵盖供需预测、人员结构调整、培训储备计划等；
2. 制定人力资源外包决策方案，分析其经济性、可控性与风险；
3. 能基于数据指标提出动态调整建议。

第三章 职位设计与分析

一、考核内容与知识点

1. 组织结构设计原则与组织变革管理。
2. 职位设计的内容、影响因素及方法。
3. 职位分析的流程、信息收集方法与工具。
4. 工作说明书与职位评价的编制与应用。

二、考核要求

简单应用：

1. 能够绘制部门组织结构图并标明岗位层级关系；

2. 为典型岗位编写工作说明书（含职责、任职资格、绩效标准等）；
3. 使用问卷法或访谈法收集岗位信息并进行基础职位分析。

综合应用：

1. 以真实企业或模拟企业为例，设计优化职位体系与岗位分工；
2. 运用多种职位分析方法对管理岗位与技术岗位进行比较分析；
3. 制定职位评价方案，计算岗位价值分值，提出薪酬分级与组织重构建议。

第四章 员工招聘管理

一、考核内容与知识点

1. 招聘流程与渠道设计。
2. 招聘方案与岗位说明书的匹配。
3. 招聘评估指标体系与成本控制。
4. 招聘结果反馈与改进机制。

二、考核要求

简单应用：

1. 能够根据岗位要求设计招聘公告、面试流程与评价表；
2. 对比不同招聘渠道的特点，选择合适方案；
3. 编写招聘结果评估表，计算招聘成本率与录用率。

综合应用：

1. 为企业设计系统化的招聘管理方案，包括渠道组合、面试官培训、录用评估与入职跟踪；
2. 模拟面试场景，设计行为面试题评估候选人；
3. 分析招聘数据，发现瓶颈问题并提出优化策略。

第七章 员工培训管理

一、考核内容与知识点

1. 培训需求分析与培训项目设计。
2. 培训方法与技术应用。
3. 培训效果评估与转化机制。
4. 培训体系建设与预算控制。

二、考核要求

简单应用：

1. 制作培训需求调查表并统计分析结果；
2. 设计培训课程计划，明确培训目标、对象、方法与时间安排；
3. 编写培训反馈表和简要评估报告。

综合应用：

1. 根据企业战略和岗位分析，设计系统化培训项目；
2. 模拟培训实施过程，展示培训讲解或活动环节；
3. 建立培训效果评估模型，撰写培训总结报告并提出改进方案。

第八章 绩效管理

一、考核内容与知识点

1. 绩效管理流程与关键环节。
2. 绩效考评指标体系与 KPI 设计。
3. 绩效反馈、面谈与改进。
4. 绩效结果的应用与激励机制。

二、考核要求

简单应用：

1. 设计岗位绩效考评表并设置关键绩效指标；

2. 模拟绩效面谈场景，能够进行绩效反馈与沟通记录；
3. 编制部门绩效汇总表，计算绩效等级与分布。

综合应用：

1. 设计企业绩效管理系统，包括目标设定、考核方法、权重分配及绩效申诉机制；
2. 对绩效结果进行统计分析，发现绩效分布异常并提出优化建议；
3. 提出绩效结果与薪酬、培训、晋升的联动机制设计方案。

第九章 薪酬管理

一、考核内容与知识点

1. 薪酬体系的构建与设计原则。
2. 职位薪酬、能力薪酬与绩效薪酬制度。
3. 薪酬水平、结构与控制。
4. 薪酬诊断与制度文本化。

二、考核要求

简单应用：

1. 编制岗位薪酬等级表与结构比例表；
2. 计算薪酬总额、工资中位数、薪酬差距率等指标；
3. 起草薪酬制度部分条款并说明适用范围。

综合应用：

1. 为企业制定全面薪酬体系设计方案，含岗位评价、薪酬结构、激励计划与福利项目；
2. 对现行薪酬数据进行诊断分析，识别薪酬不公与激励失效问题；
3. 制作薪酬制度文本，形成制度草案。

第十章 劳动关系管理

一、考核内容与知识点

1. 劳动关系的建立与解除流程。
2. 劳动合同管理及集体协商制度。
3. 劳动争议的识别与处理程序。
4. 员工关系与激励机制设计。
5. 劳务派遣与合规风险。

二、考核要求

简单应用：

1. 编制标准劳动合同文本与员工入职承诺书；
2. 撰写员工关系沟通或离职访谈记录；
3. 归纳劳动争议处理流程并完成案例问答。

综合应用：

1. 对企业劳动关系状况进行诊断，识别潜在风险与矛盾点；
2. 制定员工关系改善方案，包括员工沟通机制、员工参与计划与激励政策；
3. 设计劳务派遣与合规管理制度，提出防范劳动纠纷与仲裁风险的具体措施。

III 有关说明与实施要求

一、人力资源高级实验课程考试的总体要求

本课程的考试，既要考核知识，又要考核能力。因此，在掌握本课程基础知识和基本原理的基础上，注重运用基础知识和基本理论分析和解决实际问题，做到理论联系实际，提高分析和解决实际问题的能力。

本课程的基础知识和基本原理包括本大纲所列出的考核点，在自学中注意各知识点、基本原理的比较、综合和归纳，及其之间的联系和区别。同时要注意分析实际问题。

本大纲规定的考试内容每章先概述全篇的自学要求、考试内容，然后列出本章的考核知识点，再对考核知识点提出不同认识能力层次要求。本大纲各章规定的自学要求、考核知识及考核知识点的知识细目都是考试内容。

二、自学方法指导

1.自学考试内容覆盖较广，因此自学应考者必须注意全面、系统地学习、切忌猜题、押题。

2.分析和解决实际问题的能力的提高，必须在基本知识、基本理论的指导下。因此，要注重概念、基础知识和基本理论的学习，在此基础上注意联系实际，分析实际问题。

3.自学应考者应具有一定的综合应用知识的能力。本大纲对考核知识点及知识点下的知识细目所提出的具体要求，不要以为一道试题只考核一个知识点，有时还可能综合考核多个知识点。因而在学完各章后，应及时对概念、基础知识和基本理论进行归纳，注意他们之间的联系和区别，并注意综合应用的训练。

三、关于命题考试的若干要求

1.本课程的命题考试，应根据本大纲所规定的的考试内容和考试目标来确定考试范围和考核要求，不要任意扩大或缩小考试范围，提高或降低考核要求。考试命题要覆盖到大纲所列各章，并适当突出重点章节，体现本课程的内容重点。

2.本课程试题试卷采用的题型一般为案例分析题。

附录：题型举例

案例分析题

案例分析：《星瀚电子科技有限公司的人力资源管理转型》

星瀚电子科技有限公司（以下简称“星瀚公司”）成立于 2013 年，总部位于广州南沙自贸区，是一家集电子元器件研发、生产与销售为一体的高新技术企业。公司现有员工 520 人，其中研发人员占比约 15%，生产人员占比 60%，管理及职能人员占比 25%。主要客户为国内外汽车电子、家电制造及通信设备企业。

2019 年以来，受中美贸易摩擦、行业竞争加剧及数字化转型趋势影响，公

司面临订单波动、人才流失与内部管理效率低下等问题。为此，公司董事会于2021年决定实施“组织变革与人力资源管理转型计划”，以构建灵活高效、以绩效为导向的人力资源管理体系。

公司聘请人力资源管理顾问团队对其进行为期半年的诊断。顾问团队通过访谈、问卷与数据分析发现以下主要问题：

一、人力资源管理现状

指标类别	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
员工总数	600	580	530	520
年度员工流失率	12.5%	14.8%	18.3%	20.6%
技术人员平均工龄	4.2 年	4.0 年	3.7 年	3.3 年
新员工一年内离职率	23%	25%	31%	34%
研发部门绩效目标完成率	92%	88%	83%	79%
生产部门人均产值（万元）	38.5	37.8	36.9	37.1
员工满意度指数（100 分制）	78	74	70	65

二、公司目前存在的主要管理问题

人员招聘与配置失衡。用人需求与招聘策略脱节。研发岗位招聘周期过长（平均 70 天），生产一线用工波动大，招聘渠道依赖传统平台。

绩效管理流于形式。各部门绩效考核标准不统一，考核结果未有效与薪酬晋升挂钩。员工普遍认为绩效评价“主观随意”。

培训开发缺乏系统性。年度培训计划执行率不足 60%，技术骨干培训投入不足，内部讲师流失。

薪酬体系僵化。薪酬结构单一，绩效奖金权重低（仅占总收入 10%），内部薪酬差距小，激励效应不明显。

组织氛围与文化弱化。员工普遍反映沟通不畅、晋升通道不透明。公司推行的“数字化转型”理念未能有效传递到基层。

三、人力资源诊断摘要

顾问团队使用了人力资源六模块分析法，初步得出以下诊断结果：人力资源战略与企业整体战略脱节，缺乏基于未来数字化布局的人才规划；各职能模块间缺乏数据共享与制度联动；薪酬绩效政策无法有效引导员工行为；中层管理者培

训不足，缺乏绩效辅导与团队激励技巧；员工对企业价值观认同度仅为 62%，跨代沟通与信任缺乏。

为应对上述问题，公司计划从 2023 年起启动“人力资源数字化管理改革计划”，包括：引入 HR 信息化系统（HRIS）；推行 OKR 绩效管理体系；实施岗位价值评估与绩效薪酬联动；构建“星瀚学院”内部培训平台；优化员工职业发展路径，推动“管理—专业”双通道晋升机制。

问题：

一、请结合案例，分析星瀚公司在人力资源管理的六个主要模块中（人力资源规划、招聘配置、培训开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理）分别存在的关键问题。

二、若你作为企业人力资源管理咨询顾问，请说明可采用哪些诊断工具或分析方法（如岗位分析、满意度调查、关键绩效指标法、平衡计分卡等），并阐述其运用思路。

三、针对公司“绩效管理”与“薪酬激励”两大问题，请提出优化方案，包括核心思路、关键措施与预期效果。

四、结合案例，分析公司文化弱化的原因，并提出有助于重建员工认同感与沟通机制的具体策略。

五、请从人力资源六大模块的系统协同角度出发，说明星瀚公司应如何构建一个相互支撑、动态匹配的人力资源管理体系。请结合案例提出整体优化路径，并说明各模块之间的逻辑关系。