

全国 2015 年 4 月高等教育自学考试

人力资源管理(一)试题

课程代码:00147

请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

选择题部分

注意事项:

1. 答题前,考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。

2. 每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

一、单项选择题(本大题共 25 小题,每小题 1 分,共 25 分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 人口资源、人力资源、人才资源三者之间的数量关系是

- A. 人口资源>人力资源>人才资源 B. 人口资源<人力资源<人才资源
C. 人口资源 \geq 人力资源 \geq 人才资源 D. 人口资源 \leq 人力资源 \leq 人才资源

2. 人力资源使用过程也是开发过程,只有不断学习,才能跟上时代步伐。人力资源这一特征是指

- A. 生成过程的时代性 B. 闲置过程的消耗性
C. 使用过程的时效性 D. 开发过程的持续性

3. 下列选项中适合于“社会人”假设的管理措施是

- A. 重视非正式组织的作用
B. 采用胡萝卜加大棒的管理方法
C. 根据实际情况灵活采用不同的管理方法
D. 主张从人的内在动机的激发上来调动员工积极性

4. 人的高层次需要不能得到满足,可能会倒退到较低层次的需要。该观点来自激励理论中的

- A. 弗鲁姆的期望理论 B. 阿德福的 ERG 理论
C. 马斯洛的需要层次理论 D. 赫茨伯格的双因素理论

5. 在大多数情况下, 员工都希望能在工作中充分发挥自己的能力, 从而体会自我价值实现的成就感。据此应对员工实行的激励方法是
- A. 表扬激励 B. 尊重激励 C. 目标激励 D. 考核激励
6. 工作中不能再继续分解的最小活动单位是
- A. 工作任务 B. 工作要素 C. 工作职责 D. 工作条件
7. 应用观察法进行工作分析时应注意的问题是
- A. 晕轮效应 B. 近因效应 C. 霍桑效应 D. 居中效应
8. 工作设计中对工作责任垂直深化的方法是
- A. 工作专业化 B. 工作扩大化 C. 工作丰富化 D. 工作轮换制
9. 以下不属于组织人力资源规划的内容是
- A. 培训开发计划 B. 薪酬福利计划
C. 及时获取职务空缺的数量 D. 对组织中每个岗位人员素质的评估
10. 下列选项中属于人力资源供给预测的方法是
- A. 趋势分析法 B. 替换单法 C. 德尔菲法 D. 回归预测法
11. 在招聘过程中, 招聘计划的审批权属于
- A. 用人部门 B. 劳动力市场
C. 政府部门 D. 人力资源部门
12. 对拟招募员工的基本素质要求以及针对不同职位的特殊要求被称为
- A. 招募人数 B. 招募对象 C. 招募标准 D. 招募成本
13. 人员录用时, 对过分超过任职资格条件的应聘者通常应采取的原则是
- A. 不用 B. 慎用 C. 优先考虑 D. 坚决录用
14. “素质的洋葱模型”比“素质的冰山模型”更加突出的特征是
- A. 层次性 B. 动机性 C. 技能性 D. 知识性
15. 与其他人员素质测评的形式相比, 面试的特点是
- A. 成本最低 B. 判断的客观性
C. 交流的单向性 D. 判断的直觉性
16. 培训师通过考试来了解受训人员对培训内容的掌握情况。这种考核属于培训效果评估层次的
- A. 反应层 B. 学习层 C. 行为层 D. 结果层
17. 宇航员通过航天模拟舱练习各种动作和工作状态, 以适应实际飞行的需要。这种培训方法遵循的成果转化理论是
- A. 同因素理论 B. 激励推广理论
C. 认知转化理论 D. 成人学习理论

18. 某公司在员工培训中, 针对生产部门和销售部门经常出现因不理解对方工作性质而发生冲突的情况, 将生产和销售部门人员进行岗位对调, 并分别模拟销售和生产的工作状态。这种培训方法是
- A. 讲授法 B. 案例法 C. 角色扮演法 D. 头脑风暴法
19. 属于多维绩效阶段的绩效模型是
- A. 杜邦模型 B. 卓越模型
C. 沃尔评分法 D. 高绩效工作系统
20. 绩效管理中的 KPI 是指
- A. 关键成功因素 B. 关键绩效指标
C. 关键知识技能 D. 关键财务指标
21. 决定企业薪酬内部和外部竞争性的是
- A. 薪酬水平 B. 薪酬结构 C. 薪酬等级 D. 薪酬区间
22. 薪酬设计原则中, 与激励性原则对应的原则是
- A. 经济性 B. 合法性 C. 内在公平性 D. 外在公平性
23. 薪酬设计的纲领性文件是
- A. 工作说明 B. 工作评价 C. 薪酬策略 D. 薪酬调查
24. 具有艺术型人格特征的人最适合选择的职业是
- A. 会计 B. 律师 C. 工程师 D. 服装设计师
25. 员工个人职业生涯规划的内容除自我剖析、目标设定、目标实现外, 还有
- A. 实施与总结 B. 评估与总结 C. 反馈与修正 D. 战略与定位

二、多项选择题(本大题共 5 小题, 每小题 2 分, 共 10 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的, 请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

26. 组织具有的共同特点包括
- A. 组织有自己的目标 B. 组织通过合作来实现目标
C. 组织通过分工来实现目标 D. 组织是由个人和群体组成的
E. 组织通过协调来实现目标
27. 绩效考核中常见的问题有
- A. 晕轮效应 B. 近因效应
C. 趋中效应 D. 蝴蝶效应
E. 鲶鱼效应

28. 无领导小组讨论适合考察应试者的素质特征有
- A. 风度口才
 - B. 领导意识
 - C. 诚信品质
 - D. 人际感染力
 - E. 组织协调能力
29. 反映同一薪酬等级内部薪酬变动范围的指标有
- A. 薪酬区间
 - B. 薪酬变动比率
 - C. 增薪幅度
 - D. 薪酬区间渗透度
 - E. 薪酬区间比较比率
30. 属于组织职业生涯延伸管理范畴的有
- A. 为员工制定健康计划
 - B. 给员工提供带薪休假
 - C. 为失业者发放失业保险金
 - D. 对即将退休员工进行心理辅导
 - E. 协调员工工作与生活中的冲突

非选择题部分

注意事项：

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上，不能答在试题卷上。

三、简答题（本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分）

- 31. 简述人力资源管理的作用。
- 32. 简述亚当斯公平理论界定的由于不公平感而产生的可能行为。
- 33. 简述编写工作说明书应遵循的原则。
- 34. 简述新员工培训的主要内容。
- 35. 简述全面薪酬中的间接经济薪酬的构成。

四、论述题（本题 10 分）

- 36. 试述绩效计划的含义及其作用。

五、分析说明题（本题 10 分）

- 37. 背景资料：

辉海公司是我国中部省份的一家科技公司，随着公司业务的逐步拓展，需要引进一批专业的技术人员。公司在专业网站上发布了招聘信息，以吸引求职者。两天后，招聘专员李敏发现求职者的数量远大于公司的需求，在经过初步筛选后，仍有较多优秀的求职者。为了选拔出更加合适的优秀人员，公司决定对这部分求职者进行素质测评。由于李敏是非人力资源管理专业出身，对于员工素质测评的程序并不了解，为此，她向人力资源管理专业出身的上级主管杨家诚请教。

问题：假如你是李敏的上级主管，请你告诉她员工素质测评的程序有哪些。

六、案例分析题（本题 15 分）

38.

一次失败的人员招聘

强盛公司是一家民营企业，以研制、生产、销售保健品为主。随着生产业务的扩大，为了对生产部门的人力资源进行更有效的管理，公司决定在生产部设立一个新职位。生产部许经理提出在外部招聘合适的人员，但并未提出具体要求。人力资源部决定马上发布招聘信息，为了扩大公司的影响，选择了本地区发行量最大的报纸，并对公司环境、拟聘岗位的工作性质、薪酬福利等进行了包装，以吸引优秀人才来应聘。

在接下来的 7 天里，人力资源部共收到了 800 多份简历。他们根据学历和专业背景先从中挑出 70 份候选简历，然后结合工作经历再次筛选，最后确定了 5 名候选者。人力资源部宋经理把候选人名单交给了生产部，许经理翻了翻简历从中挑选了看上去比较顺眼的两人：宋强和李平，并决定和人力资源部经理一起对他们进行面试。面试以聊天方式进行，与两人的谈话都非常投机，两位经理对两位候选人都很满意。尽管李平以前曾在两个单位工作过，但没有最近工作过单位主管的评价材料。面试结束后，告知两人在三天内等候通知。在此期间，宋强在静候通知，而李平给生产部经理和人力资源部经理分别打过两次电话，第一次表示感谢，第二次表示渴望这份工作。其后，生产部经理和人力资源部经理商量最终录用谁。生产部许经理说：“两位候选人看来都不错，但我个人觉得李平更合适些。”人力资源部宋经理说：“既然他与你共事，当然由你说了算，那我就通知他明天来公司上班。”

李平进入公司工作 6 个月了，公司发现，他的工作没有预期的那么好，指定的工作经常不能按时完成，有时甚至表现出不胜任工作的状况，这引起了管理层的不满。而李平也觉得委屈，因为他发现公司的环境、他所担当的工作岗位的工作性质和薪酬福利与当初招聘广告的描述有很大出入。

问题：（1）人员招聘的前提是什么？其流程如何？

（2）请结合案例分析强盛公司招聘中存在的问题。