

全国 2019 年 10 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。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的,请将其选出。

1. 在全社会范围内对人力资源的计划、配置、开发和使用的过程被称为
A. 宏观的人力资源管理 B. 地区的人力资源管理
C. 微观的人力资源管理 D. 部门的人力资源管理
2. 以“让天下没有难做的生意”为使命的企业是
A. 腾讯 B. 百度 C. 沃尔玛 D. 阿里巴巴
3. 人事管理活动经历了初级阶段、科学管理阶段、人力资源管理阶段和战略人力资源管理阶段的发展过程。下列选项中属于初级阶段特点的是
A. 以工作为中心 B. 传统的经验管理
C. 人与工作相互适应 D. 提升到企业战略的高度
4. 下列选项中,属于内容型激励理论的是
A. 公平理论 B. 归因理论 C. 期望理论 D. 双因素理论
5. 奖金激励属于
A. 负激励 B. 内激励 C. 外激励 D. 精神激励
6. 企业用某种具有吸引力的奖励措施,以表示对职工努力进行安全生产行为的肯定,从而引导职工进一步遵守安全生产规则。这种激励方式的理论基础是
A. ERG 理论 B. 强化理论 C. 成就需要理论 D. 综合激励理论

7. 责任相似或相同的职位集合被称为
- A. 职级 B. 职业 C. 职务 D. 职责
8. 功能性职务分析法的基础是 DPT 理论，其中 D 指的是
- A. 资料方面的信息 B. 人员方面的信息
C. 事物方面的信息 D. 其他方面的信息
9. 工作设计中应考虑每个人的工作量是否合理，时间是否均衡。这一原则被称为
- A. 系统原则 B. 匹配原则 C. 简化原则 D. 实用原则
10. 按照人力资源规划的时间长短，短期人力资源规划的时间是
- A. 1 年或者 1 年以内 B. 2 年或者 2 年以内
C. 3 年或者 3 年以内 D. 5 年或者 5 年以内
11. 人力资源预测方法中，趋势分析法属于
- A. 定性方法 B. 定量方法
C. 内部供给分析方法 D. 外部供给分析方法
12. 在招聘过程中，负责招聘工作评估的部门是
- A. 用人部门 B. 政府部门 C. 人力资源部门 D. 上级领导部门
13. 人员选拔方法中，能进行团体测试，效率较高的方法是
- A. 笔试 B. 面试 C. 心理测试 D. 情景模拟
14. 人员录用中强调必须按照岗位的特性、根据工作的需要进行。这一原则被称为
- A. 因人任职 B. 平等竞争 C. 因事择人 D. 重工作能力
15. 在 GE 的招聘过程中，对于价值观评估的比例要超过专业技能。这种做法的理论依据是
- A. 价值观属于冰山水下部分，难以测量
B. 价值观属于冰山水上部分，容易改变
C. 专业技能属于冰山水下部分，容易测量
D. 专业技能属于冰山水上部分，难以改变
16. 心理测验是对行为的测量。这里的行为指的是
- A. 单个行为 B. 真实行为
C. 反射性的生理行为 D. 有代表性的一组行为
17. 由美国学者马尔科姆·诺尔斯提出的培训理论是
- A. 社会学习理论 B. 成人学习理论 C. 刺激反应理论 D. 需要层次理论

18. 员工培训需求分析的三个层次是
- A. 知识层次、资源层次、环境层次 B. 精神层次、物质层次、目标层次
C. 岗位层次、年龄层次、技能层次 D. 组织层次、工作岗位层次、个人层次
19. 下列选项中，属于讲授法优点的是
- A. 集思广益、相互启发 B. 生动形象、灵活多样
C. 信息量大、系统性强 D. 参与性强、相互认知
20. 确认工作绩效的不足和差距，查明产生的原因，制定并实施有针对性的计划和策略，不断提高竞争优势的过程被称为
- A. 绩效计划 B. 绩效沟通 C. 绩效改进 D. 绩效反馈
21. 下列选项中，属于行为导向型主观绩效考核方法的是
- A. 强制分布法 B. 关键事件法 C. 成绩记录法 D. 劳动定额法
22. 决定企业薪酬内部和外部竞争性，吸引、留住和激励人才的重要筹码是
- A. 薪酬等级 B. 薪酬结构 C. 薪酬水平 D. 薪酬区间
23. 通过正当途径获取企业外部组织或个人相关薪酬信息的过程被称为
- A. 薪酬分析 B. 薪酬调查 C. 薪酬设计 D. 薪酬比较
24. 职业生涯管理中员工个体的责任是
- A. 谋求晋升
B. 确定工作职责和组织需求
C. 明确自身职业生涯发展阶段和开发需求
D. 提供成功的职业生涯规划所必需的资源
25. 将职业生涯的发展划分为幻想期、尝试期、现实期三个阶段的职业指导专家是
- A. 舒伯 B. 帕森斯 C. 霍兰德 D. 金斯伯格

二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的，请将其选出，错选、多选或少选均无分。

26. 舒勒划分的人力资源战略类型包括
- A. 积累型战略 B. 效用型战略
C. 协调型战略 D. 家长式战略
E. 发展式战略

27. 激励机制内容包括
- A. 诱导因素集合
 - B. 行为导向制度
 - C. 行为幅度制度
 - D. 行为时空制度
 - E. 行为归化制度
28. 企业人力资源规划目标的核心内容有
- A. 人均利润
 - B. 人才效益
 - C. 人力资源效益
 - D. 全员劳动生产率
 - E. 区域经济发展指数
29. 下列选项中,属于管理者在确定绩效指标时应当遵循的原则有
- A. 有效性原则
 - B. 差异性原则
 - C. 可测性原则
 - D. 抽象性原则
 - E. 少而精原则
30. 下列选项中,属于职业生涯管理的作用有
- A. 使员工人尽其才
 - B. 使员工掌握职业发展的方法
 - C. 实现员工发展与组织发展的统一
 - D. 使员工获得公平持续的发展机会
 - E. 是组织吸引和留住人才的重要措施

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. 简述激励的作用。
32. 简述测评指标的含义及测评指标体系的构建。
33. 简述提高碎片化学习效果的有效方式。
34. 简述绩效管理体系的内容。
35. 简述狭义薪酬的构成。

四、论述题:本题10分。

36. 试述合格的招募人员应具备的基本条件。

五、分析说明题：本题 10 分。

37. 背景资料：

材料 1: DW 网络有限公司新招聘了 15 名业务营销员，公司对这些新员工进行了为期 3 天的培训，培训内容主要集中在营销理论与实务。

材料 2: SD 电子有限公司对新招聘的 100 名操作工进行了 1 天的培训，培训内容主要是安全生产方面的规定和注意事项。

材料 3: NF 房地产公司新招聘了 10 名业务经纪人，培训半天后就开始工作了，培训内容主要是绩效考核和业绩提成方面的相关规定。

问题：（1）简述新员工培训的内容。

（2）结合材料分析上述公司新员工培训存在的共性问题。

六、案例分析题：本题 15 分。

38.

一次失败的工作分析

李某是某公司的新任人力资源部经理。他一到公司就发现公司人力资源管理比较混乱，但是他并不清楚导致公司管理混乱的真正原因到底是什么。他不想打扰公司领导，其他部门领导也不熟悉，他想自己独立来解决这个问题。他认为解决这个问题的关键是通过工作分析形成岗位工作说明书，因此他希望能够立即在公司对所有岗位开展工作分析，以规范公司人力资源管理行为。在其就任后不久就设计了工作分析调查问卷，并发放给员工填写。当问卷回收上来后，李某发现填写的结果令人迷惑不解。从操作员工（机械操作员、车间技术员、材料员）那里得到的关于其工作的反馈，与从他们的直接上司那里得到的信息大不相同。管理者列出的都是比较简单的和例行的工作职责，而一般员工却认为自己的工作非常复杂，且经常有不可预料的事情发生，自己必须具备各种技能才能胜任工作。李某发现自己想要推进的工作分析项目在目前条件下很难继续下去。

问题：（1）简要说明工作分析的作用。

（2）结合案例分析李某的工作分析项目无法顺利进行的原因。