

2022 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

1. 请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。
2. 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。

选择题部分

注意事项:

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. 下列选项中,适合于“社会人”假设的管理措施是
 - A. 管理工作的重点是完成任务
 - B. 采用胡萝卜加大棒的管理方法
 - C. 从人的内在动机的激发上来调动员工积极性
 - D. 管理人员在注重完成任务的同时,也要重视培养员工的归属感
2. 战略人力资源管理阶段产生的时间是
 - A. 20 世纪 30 年代
 - B. 20 世纪 50 年代
 - C. 20 世纪 70 年代
 - D. 20 世纪 90 年代
3. 人事管理活动经历若干阶段,下列选项中属于科学管理阶段特点的是
 - A. 以工作为中心
 - B. 传统的经验管理
 - C. 以人为中心
 - D. 提升到企业战略的高度
4. 下列选项属于行为后果型激励理论的是
 - A. 双因素理论
 - B. 公平理论
 - C. 归因理论
 - D. 期望理论
5. 企业为员工提供交通补贴、住房等生活服务,此种激励方法是
 - A. 关怀激励
 - B. 形象激励
 - C. 福利激励
 - D. 晋升激励

6. 满足人们得到爱和尊重需要的激励类型是
- A. 物质激励 B. 精神激励 C. 考核激励 D. 目标激励
7. 从组织的角度来看，人进入组织的中介是
- A. 同事 B. 工作 C. 领导 D. 熟人
8. 在工作分析中，人与事有机结合的基本单元是
- A. 职位 B. 职务 C. 职权 D. 职系
9. 对岗位任务范围、责任大小、重要程度的描述是
- A. 岗位标准 B. 工作权限 C. 工作条件 D. 岗位职责
10. 附属性人力资源规划内容的特点是
- A. 单独出现 B. 比较详细 C. 比较简单 D. 比较独立
11. 人力资源规划中使用计划的主要内容是
- A. 招聘和面试 B. 考核和培训 C. 绩效和薪酬 D. 晋升和轮换
12. 招聘中“坚持任人唯贤，反对任人唯亲”，体现的招聘原则是
- A. 公开原则 B. 平等原则 C. 全面原则 D. 择优原则
13. 招聘渠道中员工引荐方式的缺点是
- A. 对应聘者不了解 B. 成功率较低
C. 容易掺杂人情关系 D. 应聘者就职后不稳定
14. 面试中无固定模式，其内容往往是开放式的问题。这种面试类型是
- A. 结构化面试 B. 非结构化面试 C. 压力面试 D. 非压力面试
15. 为实现人力资源管理“人事相宜，人适其事，事得其人”的目的，运用的测评类型是
- A. 选拔性测评 B. 诊断性测评 C. 配置性测评 D. 开发性测评
16. 人员素质测评中投射法主要测量被测者的素质是
- A. 智商 B. 情商 C. 人格特征 D. 能力倾向
17. 美国社会心理学家班杜拉提出的社会学习理论又称为
- A. 模仿理论 B. 职业锚理论
C. 成人学习理论 D. 职业生涯发展理论
18. 在职员工分类培训划分的层次中，第二层次指的是
- A. 知识更新 B. 能力培养 C. 思维变革 D. 心理调整

19. 柯克帕特里克培训效果评估中反应层的评估重点是
- A. 学员对培训活动的感受 B. 学员对知识技能的掌握
C. 学员受训后行为的改变情况 D. 学员及组织的绩效改进情况
20. 关键绩效指标首要来源是
- A. 对工作流程的分解 B. 对工作职责的分解
C. 对员工能力的分解 D. 对组织战略目标的分解
21. 企业在制定绩效计划时, 要明确组织的战略目标和选择考核对象, 完成这一任务需要使用的工具是
- A. 平衡计分卡和关键绩效指标 B. 平衡计分卡和 360 度绩效考核
C. 关键绩效指标和关键事件法 D. 关键绩效指标和 360 度绩效考核
22. 以员工从事的岗位价值为依据支付的薪酬是
- A. 职位薪酬 B. 绩效薪酬 C. 激励薪酬 D. 能力薪酬
23. 薪酬调查的首要步骤是
- A. 确定薪酬战略 B. 确定薪酬调查范围
C. 确定人力资源规划 D. 确定薪酬调查对象
24. 重视个人专业技能的发展, 喜欢富有挑战性的工作, 这种职业锚类型是
- A. 管理型职业锚 B. 创造型职业锚
C. 安全稳定型职业锚 D. 技术职能型职业锚
25. 根据帕森斯的职业—人员匹配理论, 所需专门技术和专业知识的职业与掌握该种特殊技能和专业知识的择业者相匹配的类型是
- A. 能力匹配 B. 人格匹配 C. 条件匹配 D. 特性匹配

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. 根据斯特雷斯和邓菲的研究, 人力资源战略因组织变革程度的不同采取的策略有
- A. 发展式人力资源战略 B. 家长式人力资源战略
C. 任务式人力资源战略 D. 转型式人力资源战略
E. 关系式人力资源战略
27. 下列选项中属于精神激励的方法有
- A. 形象激励 B. 荣誉激励
C. 晋升激励 D. 目标激励
E. 命运共同体激励

28. 在人力资源测评中, 价值观评估的难度要超过专业技能评估的难度。其理论依据有
- A. 价值观属于冰山模型水下部分
 - B. 价值观属于冰山模型水上部分
 - C. 专业技能属于冰山模型水下部分
 - D. 专业技能属于冰山模型水上部分
 - E. 价值观和专业技能属于冰山模型水平面部分
29. 激励薪酬和绩效薪酬的相同点有
- A. 均与工作业绩直接相关
 - B. 影响绩效方式相同
 - C. 对企业劳动成本影响相同
 - D. 均以激励员工为目的
 - E. 均把员工利益和企业利益联系在一起
30. 应对职业生涯中期危机的措施有
- A. 树立正确观念, 坦然面对退休
 - B. 保持积极进取的精神和乐观的心态
 - C. 选择新的职业或进行职业角色转换
 - D. 成为良师益友, 担起言传身教的责任
 - E. 维护职业工作、家庭生活和自我发展三者间的平衡

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. 简述激励的基本原则。
- 32. 简述工作设计影响因素中的组织因素。
- 33. 简述招募总费用的构成。
- 34. 简述无领导小组讨论的优点。
- 35. 简述员工职业生涯规划的影响因素。

四、论述题: 本题 10 分。

- 36. 试述平衡计分卡的内容。

五、分析说明题：本题 10 分。

37. 背景资料：

景宁园林养护公司是一家市属国有企业，2016 年从市园林绿化局下属单位改制为独立运营单位。2018 年汤伟接任公司董事长。汤伟用了 2 个月时间调研公司的经营管理和业务发展情况后，认为公司的养护作业机械化水平不高，应提高公司养护作业的机械化水平。汤伟从相关部门争取到 100 万元的企业技术改造的专项资金，用于购买园林养护机械。

当新购买的养护机械开始作业后，汤伟马上发现，公司至少有 20 人的工作被机械替代了，也就是说公司要裁员 20 人。汤伟思考将如何解决人员过剩问题。

问题：如果你是汤伟，你将用哪些方法来解决园林养护公司人员过剩问题？

六、案例分析题：本题 15 分。

38. ZW 公司员工的培训计划

ZW 公司是一家服装生产企业，拥有两百多名员工。近期，公司因产品质量问题失去两个长期合作的大客户。公司高度关注这个问题，调查发现生产线上的员工和质量检查人员质量管理意识和能力不足。于是公司制定质量管理培训计划，以解决该问题。

按照培训计划要求，质量管理培训课程安排 5 周时间，并在每周五晚上 6:30-9:00 进行。员工可自愿听课，如果员工积极听课，可以记录到个人档案，在加薪或提职时将优先考虑。

培训课程由质量监控部门的袁工程师授课，并结合视频进行一些专题讨论，内容包括质量管理的必要性、质量的影响因素等。课程刚开始的时候，参加人数达 70 人左右，课程快要结束时，人数已下降到 40 人左右。因为课程是安排在周五晚上，所以来听课的人员也都显得心不在焉，其中一部分离家远的人员课听到一半就提前回家了。

在总结时，大家认为袁工程师课讲的不错，但课程科目单一，内容不够全面，不能满足提高质量管理能力的要求。公司本想解决的问题，也未能如愿。

问题：（1）请你谈谈一份完整的培训计划应包括的内容。

（2）结合案例请谈谈该公司如何完善培训计划。