

2023 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. 人才资源、人力资源、人口资源三者的数量关系是
A. 人才资源 \geq 人力资源 \geq 人口资源 B. 人才资源 \leq 人力资源 \leq 人口资源
C. 人才资源 $>$ 人力资源 $>$ 人口资源 D. 人才资源 $<$ 人力资源 $<$ 人口资源
2. 认为人工作的动机就是为了取得经济报酬的观点属于
A. 社会人假设 B. 经济人假设
C. 自动人假设 D. 复杂人假设
3. 人事管理活动经历了若干发展阶段,下列选项属于科学管理阶段的特点是
A. 人是第一资源 B. 以工作为中心
C. 凭直觉和经验管理 D. 成为整个企业管理核心
4. 美国学者阿尔德弗提出的 ERG 理论中, G 代表的是
A. 成长需要 B. 存在需要
C. 关系需要 D. 成就需要
5. 某单位为过生日的员工送上祝福的短信和生日蛋糕卡,这种激励类型是
A. 荣誉激励 B. 形象激励
C. 关怀激励 D. 成长激励

16. 根据人员素质测评原理，下列表述正确的是
- A. 素质测评只能采用定量方法，不能主观评定
 - B. 素质测评无法采用定量方法，只能主观评定
 - C. 素质测评可以采用定量方法和定性方法相结合
 - D. 素质测评只能采用定性评定方法，不能定量测量
17. 下列选项中，研究并开发成人学习理论的学者是
- A. 阿德福
 - B. 斯金纳
 - C. 班杜拉
 - D. 诺尔斯
18. 为促进培训成果转化，重点强调那些最重要的特征和一般原则，同时明确这些一般原则的适用范围。这种做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. 社会学习理论
19. 柯克帕特里克培训评估模型的“学习层”指的是
- A. 学员对培训活动的感受情况
 - B. 学员对知识技能的掌握情况
 - C. 学员受训后行为的改变情况
 - D. 学员和组织的绩效改进情况
20. 绩效管理的重心是
- A. 人与人之间的绩效比较
 - B. 组织对个人的绩效考核
 - C. 个人和组织的绩效计划的制定
 - D. 个人和组织未来绩效水平的持续改进
21. 下列选项中，属于绩效考核流程中建立评价系统内容的是
- A. 构建指标体系
 - B. 制订考核计划
 - C. 选择评价对象
 - D. 整理绩效数据
22. 满足员工在吃、穿、住、行等方面的基本生活需要，体现薪酬对员工的功能是
- A. 补偿功能
 - B. 保障功能
 - C. 激励功能
 - D. 价值功能
23. 下列选项中，属于间接薪酬的是
- A. 基本薪酬
 - B. 激励薪酬
 - C. 绩效薪酬
 - D. 福利薪酬
24. 下列选项中，对职业生涯含义理解正确的是
- A. 职业生涯是个体的职业经历
 - B. 职业生涯是群体的职业经历
 - C. 职业生涯是组织的职业经历
 - D. 职业生涯是社会的职业经历
25. 对处于职业生涯中期危机的员工，个人应实施的职业生涯管理措施是
- A. 个人的组织化
 - B. 做好退休前的职业衔接
 - C. 开展退休咨询
 - D. 保持积极进取的精神和乐观心态

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. 下列选项中，属于人力资源战略特点的内容有

- A. 目标性
- B. 方向性
- C. 引导性
- D. 操作性
- E. 具体性

27. 招募信息分为内部信息和外部信息，下列选项属于内部信息的有

- A. 组织目标
- B. 外部机遇
- C. 现有职位
- D. 组织规划
- E. 市场需求

28. 下列选项中，对素质的理解表述正确的有

- A. 素质是行为的基础
- B. 行为是素质的基础
- C. 素质能预测绩效
- D. 绩效能预测素质
- E. 素质和绩效共同决定行为

29. 下列选项中，属于绩效考核中常见的误区有

- A. 拟己效应
- B. 情感效应
- C. 从众效应
- D. 鲶鱼效应
- E. 个性效应

30. 薪酬设计遵循的原则包括

- A. 经济性
- B. 竞争性
- C. 激励性
- D. 战略性
- E. 合法性

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. 简述人力资源的作用。
32. 简述工作设计影响因素中行为因素的内容。
33. 简述人员招聘应遵循的原则。
34. 简述无领导小组讨论测评的评分标准。
35. 简述绩效的主要特点。

四、论述题:本题10分。

36. 试述激励的作用。

五、分析说明题:本题10分。

37. 背景资料:

张兰是ZN大学公共管理学院的一名大一新生,新生入学教育时,老师重点提醒同学们从现在开始就要做好大学生涯规划。ZN大学公共管理学院实施大类招生,下设行政管理、公共事业管理、人力资源管理、城市管理四个本科专业。新生不分专业,大二时再分专业。这使得不少像张兰一样的大一新生感到迷茫、困惑,不知如何选择相关课程和专业。

问题:根据舒伯的职业生涯发展阶段理论,张兰处于职业生涯发展的哪个阶段?该阶段的任务是什么?

六、案例分析题:本题15分。

38. 新员工培训中存在的问题

某高校学生在暑期社会实践中,专题调研民营企业新员工入职培训情况。具体调研的三家公司对新员工培训的情况如下:

公司1:该公司为快递公司,对新招聘30名快递员进行了为期1天的培训,培训讲师是公司的老员工,培训内容主要集中在安全知识和快递业务方面,并用半天时间安排新员工自学员工手册。他们主要讲了一些基本知识,对客户需求和相关纠纷处理基本没有涉及。

公司 2: 该公司为电子有限公司, 对新招聘 60 名操作工进行了 1 天的培训, 培训讲师是车间主任, 培训内容主要是安全生产方面的规定和注意事项, 对产品质量管理、绩效评价等其它内容没有涉及。

公司 3: 该公司为房屋租赁公司, 近期新招聘了 10 名业务经纪人, 培训时间半天。培训讲师是一名有 3 年工作经验的业务经纪人, 培训内容主要是绩效考核和业绩提成方面的相关规定。对房源开发、目标群体确定等业务内容涉及很少。

问题: (1) 简述新员工培训的意义。

(2) 结合案例, 分析上述公司新员工培训存在的共性问题。