

2019 年 10 月全国高等教育自学考试

《人力资源管理（一）》

（课程代码：00147）

一、单项选择题：本大题共 25 小题，每小题 1 分，共 25 分。

1. 在全社会范围内对人力资源的计划、配置、开发和使用过程称为（ ）。

- A. 宏观人力资源管理
- B. 微观人力资源管理
- C. 地区人力资源管理
- D. 部门人力资源管理

答案：A

解析：宏观人力资源管理，指在全社会范围内对人力资源的计划、配置、开发和使用过程。注意：微观人力资源管理，指特定组织的人力资源管理。

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

答案：D

解析：阿里巴巴的文化使命：“让天下没有难做的生意”。

3. 初级阶段的特点（ ）。

- A. 以工作为中心
- B. 传统经验管理
- C. 人与工作相互适应
- D. 提升到战略高度

答案：B

解析：传统经验管理是初级阶段的特点。A 是科学管理阶段的特点；C 是人力资源管理阶段的特点；D 是战略人力资源管理阶段的特点。

4. 以下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

答案：D

解析：内容型激励理论包括：马斯洛“需要层次理论”；赫茨伯格“双因素理论”；阿尔德弗“ERG理论”；麦克利兰“成就需要理论”。

5. 奖金激励属于（ ）。

- A. 负激励
- B. 内激励
- C. 外激励
- D. 精神激励

答案：C

解析：外激励是由外酬引发的，外酬是指工作完成后或工作场所以外获得的满足感，如奖金、其他补贴。

6. 企业用某种具有吸引力和奖励措施，表示对职工努力进行安全生产行为的肯定，属于（ ）。

- A. ERG理论
- B. 强化理论
- C. 成就需要理论
- D. 综合激励理论

答案：B

解析：正强化（积极强化）：做某种行为，从他人那里得到愉快的结果，成为重复此种行为的力量。如对职工努力进行安全生产的给予肯定、奖金或晋升，从而增强职工进一步进行安全生产的行为。

7. 责任相似或相同的职位集合称为（ ）。

- A. 职级
- B. 职业
- C. 职务
- D. 职责

答案：C

解析：责任相似或相同的职位集合称为职务。注意区分：职责不同、工作性质相似的所有职位集合称为职系（职种）。

8. DPT理论的D是（ ）。

- A. 资料
- B. 人员
- C. 事务
- D. 其他

答案：A

解析：DPT理论，D指“资料”，P指“人”，T指“事物”。

9. 工作设计中考虑每个人的工作量是否合理，这一原则是（ ）。

- A. 系统原则
- B. 匹配原则
- C. 简化原则
- D. 实用原则

答案：B

解析：工作设计中考虑每个人的工作量是否合理，时间是否均衡，属于匹配原则。

10. 短期人力资源规划时间（ ）。

- A. 1 年或 1 年以内
- B. 2 年或 2 年以内
- C. 3 年或 3 年以内
- D. 5 年或 5 年以内

答案：A

解析：短期人力资源规划时间 1 年或 1 年以内。中期人力资源规划时间 1 年以上 5 年以内。长期人力资源规划时间 5 年或 5 年以上。

11. 趋势分析法属于（ ）。

- A. 定性方法
- B. 定量方法
- C. 内部供给分析法
- D. 外部供给分析法

答案：B

解析：人力资源需求预测的定量方法包括：趋势分析法、比例分析法、回归分析法、计算机模拟法。

12. 负责招聘工作评估工作的是（ ）。

- A. 用人部门
- B. 政府部门
- C. 人力资源部门
- D. 上级领导部门

答案：C

解析：人力资源部门负责招聘工作评估。注意：用人部门负责录用员工的绩效评估。

13. 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

答案：A

解析：笔试，又称知识考试，通过纸笔测验对被试者的知识广度、深度进行了解，能进行团体测试，效率较高。

14. 根据岗位特性，工作需要来进行人员录用的是（ ）。

- A. 因人任职
- B. 因事择人
- C. 平等竞争
- D. 重工作能力

答案：B

解析：因事择人是根据岗位特性，工作需要来进行人员录用。注意：因人任职是按个人能力、个性差异安排职位。

15. 在 GE 的招聘过程中，对于价值观评估比例要超过专业技能，做法理论依据是（ ）。

- A. 价值观位于冰山水下，难以测量
- B. 价值观位于冰山水上，容易改变
- C. 专业技能位于冰山水下，容易测量
- D. 专业技能位于冰山水上，难以改变

答案：A

解析：价值观位于冰山水下，难以测量；专业技能位于冰山水上，容易测量；价值观位于冰山水下，难以改变；专业技能位于冰山水上，容易改变。只有 A 说法正确。

16. 心理测验是对行为的测量，行为是（ ）。

- A. 有代表性的一组行为
- B. 单个行为
- C. 真实行为
- D. 反射性生理行为

答案：A

解析：心理测验，是对行为的测量，对一组行为样本的测量；不一定是真实行为，而是概括了的模拟行为。

17. 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. 需要成就理论

答案：B

解析：成人学习理论（诺尔斯）；刺激—反应理论（斯金纳）；社会学习理论（班杜拉）。记忆口诀：承诺（成诺），班级学习模仿。

18. 培训需求分析的三个层次（ ）。

- A. 知识、资源、环境分析
- B. 精神、物质、目标分析
- C. 岗位、年龄、技能分析
- D. 组织、岗位、个人分析

答案：D

解析：培训需求分析的三个层次：组织、岗位、个人。

19. 讲授法的优点（ ）。

- A. 集思广益
- B. 生动形象
- C. 信息量大
- D. 参与性强

答案：C

解析：讲授法的优点是信息量大、操作容易、传授的知识系统全面。A 是头脑风暴法的优点；B 是案例分析法的优点；D 是角色扮演法的优点。

20. 确认绩效不足，查明原因，制定计划，提高优势，属于（ ）。

- A. 绩效计划
- B. 绩效沟通
- C. 绩效改进
- D. 绩效反馈

答案：C

解析：绩效改进，指确认工作绩效的不足和差距，查明产生的原因，制订并实施有针对性的改进计划和策略，不断提高竞争优势的过程。

21. 行为导向型主观绩效考核方法（ ）。

- A. 强制分布法
- B. 关键事件法
- C. 成绩记录法
- D. 劳动定额法

答案：A

解析：强制分布法属于行为导向型主观绩效考核方法。注意：关键事件法属于行为导向型客观绩效考核方法。

22. 吸引、留住人才的重要筹码（ ）。

- A. 薪酬等级
- B. 薪酬结构

- C. 薪酬水平
- D. 薪酬区间

答案：C

解析：薪酬水平是企业吸引、留住人才的重要筹码。

23. 通过正当途径获取外部组织的薪酬信息过程属于（ ）。

- A. 薪酬分析
- B. 薪酬调查
- C. 薪酬设计
- D. 薪酬比较

答案：B

解析：薪酬调查，是指通过正当途径，获取企业外部组织或个人相关薪酬信息的过程。

24. 职业生涯管理中员工个体的责任（ ）。

- A. 晋升
- B. 确定工作职责
- C. 明确自身发展阶段
- D. 提供资源

答案：C

解析：职业生涯管理中员工个体的责任有：与直线经理面谈，明确自身发展阶段和开发需求，了解学习机会，内外员工接触。

25. 提出把职业发展阶段分为幻想期、尝试期、现实期的是（ ）。

- A. 舒伯
- B. 帕森斯
- C. 霍兰德
- D. 金斯伯格

答案：D

解析：金斯伯格把职业发展阶段分为幻想期、尝试期、现实期。记忆口诀：小金想尝一下现实的味道。

二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。

26. 舒勒的人力资源战略类型有（ ）。

- 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

答案：ABC

解析：舒勒的人力资源战略类型：积累型战略、效用型战略、协调型战略。

27. 激励机制的内容（ ）。

- A. 诱导因素
- B. 行为导向
- C. 行为幅度
- D. 行为时空
- E. 行为归化

答案：ABCDE

解析：激励机制的内容有：诱导因素集合、行为导向制度、行为幅度制度、行为时空制度、行为归化制度。

28. 人力资源规划目标的核心（ ）。

- A. 人均利润
- B. 人才效益
- C. 人力效益
- D. 全员劳动生产率
- E. 区域经济发展情况

答案：ABCD

解析：人均利润、人才效益、人力效益、全员劳动生产率等指标是人力资源规划目标的核心。

29. 确定绩效指标需要遵循的原则（ ）。

- 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

答案：ABCE

解析：确定绩效指标遵循的原则：有效性原则，定量指标为主、定性指标为辅原则，明确性原则，少而精原则，可测性原则，差异性原则，可变性原则。

30. 职业生涯管理的作用（ ）。

- A. 使员工人尽其才
- B. 掌握职业发展方法
- C. 组织与员工发展统一
- D. 员工获得持续发展的机会
- E. 组织吸引、留住人才的重要措施

答案：ABCDE

解析：职业生涯管理的作用：（1）使员工掌握职业发展的方法，获得公平持续的发展；（2）使员工获得适

宜的发展，人尽其才；（3）实现员工发展与组织发展的统一；（4）是组织吸引和留住人才的重要措施。

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。

答：

- （1）吸引优秀人才；（1.5 分）
- （2）留住优秀人才；（1.5 分）
- （3）发挥员工的才智；（1.5 分）
- （4）创造良性竞争环境。（1.5 分）

32. 简述测评指标的含义及测评指标体系的构建。

答：

- （1）测评指标，是指组织对员工的具体要求。（2 分）
- （2）构建测评指标体系：
 - ①构建胜任素质模型；（1 分）
 - ②基于胜任素质模型筛选测评指标；（1 分）
 - ③确定测评指标权重；（1 分）
 - ④确定测评标度。（1 分）

33. 简述提高碎片化学习效果的有效方式。

答：

- （1）第一步—定一个应用目标；（2 分）
- （2）第二步—建立知识体系框架；（2 分）
- （3）第三步—碎片化输入、体系化积累。（2 分）

34. 简述绩效管理体系的内容。

答：

- （1）绩效计划（P）；（1.5 分）
- （2）绩效实施（D）；（1.5 分）
- （3）绩效考核（C）；（1.5 分）
- （4）绩效反馈与调整（A）。（1.5 分）

35. 简述狭义薪酬的构成。

答：

- （1）直接经济薪酬：基本工资、绩效工资、激励工资、职位消费、股票期权；（3 分）
- （2）间接经济薪酬：生活福利、员工培训、带薪休假、保障计划、住房资助。（3 分）

四、论述题（本题 10 分）

36. 论述合格的招募人员应具备的基本条件。

答：

- （1）良好的个人品质和修养；（1 分）
- （2）相关的专业背景；（1 分）
- （3）丰富的社会工作经验；（1 分）
- （4）优秀的人际交往能力；（1 分）
- （5）对组织内部情况十分了解；（1 分）
- （6）对拟招募岗位的工作特点及要求非常熟悉；（1 分）
- （7）了解各种人员素质测评技术；（1 分）
- （8）能有效面对各种应征者，掌控招募进程；（1 分）
- （9）能公正、客观、准确地识别应征者；（1 分）
- （10）能充分展现组织形象。（1 分）

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 10 名操作员工进行了 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。

答：

- （1）企业文化方面的培训：精神层次、制度层次、物质层次；（1 分）
- （2）业务方面的培训：
 - ①了解企业生产全过程；（1 分）
 - ②熟悉生产中最基本理论知识；（1 分）
 - ③根据岗位学习不同的业务知识。（1 分）
- （3）开展对新员工的“传、帮、带”活动。（1 分）

（2）结合材料分析上述公司新员工培训存在的共性问题。

答：

- （1）对新员工培训的时间都比较短；（2 分）
- （2）对新员工培训的内容都不全面，没有针对企业文化方面的培训，没有顾及到新员工的感受和情绪，没有培养新员工的归属感。（3 分）

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。

答：

- （1）工作分析是人力资源规划的重要条件和基础；（2 分）
- （2）工作分析是招聘管理的依据；（2 分）
- （3）工作分析是员工培训与开发的必要条件；（1 分）
- （4）工作分析是绩效管理的重要前提和依据；（1 分）
- （5）工作分析是薪酬管理的可靠保证；（1 分）
- （6）工作分析为员工提供职业生涯规划咨询和指导。（1 分）

（2）结合材料分析李某的工作分析项目无法顺利进行的原因。

答：

- （1）李某使用问卷调查法，存在一定的缺陷，不同员工对问卷的理解不一样。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；（3 分）
- （2）工作分析使用的方法单一，仅仅使用了问卷调查法，应根据岗位的具体特点来选择不同的工作分析方法。对操作员工还可以使用观察法，对管理者可以使用访谈法，从多方面获得信息。（4 分）