

2020 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. 人力资源是一种“活”的资源，具有目的性和社会意识性。人力资源的这一特征被称为（ ）。

- A. 生成过程的时代性
- B. 使用过程的时效性
- C. 开发对象的能动性
- D. 闲置过程的消耗性

答案：C

解析：人力资源是一种“活”的资源，具有目的性和社会意识性。人力资源的这一特征被称为开发对象的能动性。

2. 下列选项中，针对“经济人”假设的管理措施是（ ）。

- A. 培养员工的归属感
- B. 重视满足人的社会需要
- C. 重视非正式组织的作用
- D. 管理工作的重点是完成任务

答案：D

解析：“经济人”假设的管理措施是管理工作的重点是完成任务。

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。

下列选项中属于人力资源管理阶段特点的是（ ）。

- 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

答案：C

解析：人力资源管理阶段特点的是人与工作相互适应。

4. 亚当斯公平理论研究的是（ ）。

- A. 人的需要和动机的关系
- B. 人的动机和知觉的关系
- C. 人的努力和绩效的关系
- D. 人的绩效和奖励的关系

答案：B

解析：亚当斯公平理论研究的是人的动机和知觉的关系。

5. 某快餐企业为激励员工积极而有效地工作，特设置了“十佳服务员”的称号。该做法属于（ ）。

- A. 成长激励
- B. 关怀激励
- C. 表扬激励
- D. 荣誉激励

答案：D

解析：某快餐企业为激励员工积极而有效地工作，特设置了“十佳服务员”的称号。该做法属于荣誉激励。

6. 某一时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的职责集合被称为（ ）。

- A. 职级
- B. 职位
- C. 职系
- D. 编制

答案：B

解析：某一时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的职责集合被称为职位。

7. 功能性职务分析法的基础是 DPT 理论，其中 T 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

答案：C

解析：功能性职务分析法的基础是 DPT 理论，其中 T 指的是事物方面的信息。

8. 工作设计要与组织战略、组织设计思路相适应。这一原则被称为（ ）。

- A. 匹配原则
- B. 简单化原则
- C. 系统性原则
- D. 实用性原则

答案：C

解析：工作设计要与组织战略、组织设计思路相适应。这一原则被称为系统性原则。

9. 按照人力资源规划的时间长短，中期人力资源规划的时间是（ ）。

- A. 0-1 年
- B. 1-2 年

C. 2-3 年

D. 1-5 年

答案: D

解析: 按照人力资源规划的时间长短, 中期人力资源规划的时间是 1-5 年。

10. 人力资源预测方法中, 比例分析法属于 ()。

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

答案: B

解析: 人力资源预测方法中, 比例分析法属于定量需求分析方法。

11. 在企业招聘过程中, 具有招聘计划审批权的部门是 ()。

A. 用人部门

B. 财务部门

C. 政府部门

D. 人力资源部门

答案: D

解析: 在企业招聘过程中, 具有招聘计划审批权的部门是人力资源部门。

12. 组织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

答案: C

解析: 组织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招募标准。

13. 人员录用时, 对远远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

答案: B

解析: 人员录用时, 对远远超过任职资格条件的应聘者通常应采取的原则是慎用。

14. GE 公司在招聘过程中，用于价值观评估的人员素质测评方法是（ ）。

- A. 面试
- B. 韦克斯勒量表测量
- C. 卡特尔 16PF 人格测验
- D. 行政职业能力倾向测验

答案：A

解析：GE 公司在招聘过程中，用于价值观评估的人员素质测评方法是面试。

15. 欧尚公司对内部人员的晋升选拔都是采用第三方测评咨询公司进行独立评价。这体现的人员素质测评原则是（ ）。

- A. 标准化原则
- B. 客观性原则
- C. 可行性原则
- D. 信度和效度原则

答案：B

解析：欧尚公司对内部人员的晋升选拔都是采用第三方测评咨询公司进行独立评价。这体现的人员素质测评原则是客观性原则。

16. 员工培训工作的起点是（ ）。

- A. 培训需求分析
- B. 培训方案设计
- C. 培训计划实施
- D. 培训效果评估

答案：A

解析：员工培训工作的起点是培训需求分析。

17. 京东在设计领导力培训项目时提出的“做让人尖叫的培训产品”指的是（ ）。

- A. 以考代培
- B. 脱产培训
- C. 出国考察
- D. 社会实践

答案：A

解析：京东在设计领导力培训项目时提出的“做让人尖叫的培训产品”指的是以考代培。

18. 下列选项中，属于头脑风暴法优点的是（ ）。

- A. 集思广益、创新性强
- B. 生动形象、灵活多样
- C. 信息量大、操作容易

D. 参与性强、相互认知

答案：A

解析：头脑风暴法优点是简便易行、集思广益、创新性强、培养人才、增强团队精神。

19. 绩效管理系统的起点是（ ）。

A. 绩效计划

B. 绩效实施

C. 绩效考核

D. 绩效辅导

答案：A

解析：绩效管理系统（PDCA）的起点是绩效计划。

20. 绩效面谈者在绩效反馈面谈中应当注意把握的是（ ）。

A. 只肯定成绩，不指出缺点

B. 先肯定成绩，再指出缺点

C. 先指出缺点，再肯定成绩

D. 只指出缺点，不肯定成绩

答案：B

解析：绩效面谈者在绩效反馈面谈中应当注意把握的是先肯定成绩，再指出缺点。

21. 下列选项中，属于薪酬对员工的功能是（ ）。

A. 补偿功能

B. 资源配置功能

C. 文化塑造功能

D. 成本控制功能

答案：A

解析：薪酬对员工的功能包括补偿功能、激励功能、保障功能、价值功能。

22. 薪酬设计原则中，与外在公平性对应的原则是（ ）。

A. 激励性

B. 经济性

C. 竞争性

D. 合法性

答案：C

解析：薪酬设计原则中，与外在公平性对应的原则是竞争性。

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

答案：C

解析：薪酬设计的纲领性文件是薪酬策略。

24. 职业生涯管理中直线经理的责任是（ ）。

- A. 举办职业生涯研讨会
- B. 制定员工个人职业生涯规划
- C. 对员工的价值观、兴趣、技能进行测评
- D. 对员工的工作调动和晋升的资格进行评估

答案：D

解析：职业生涯管理中直线经理的责任是对员工的工作调动和晋升的资格进行评估。

25. 下列选项中，符合霍兰德人格类型—职业类型匹配理论的观点是（ ）。

- A. 人格类型有好有坏
- B. 职业类型有高低之分
- C. 人通常只具备一种人格类型
- D. 人通常同时具备多种人格类型

答案：D

解析：霍兰德人格类型—职业类型匹配理论的观点是人通常同时具备多种人格类型。

二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。

26. 目标设置理论的要点包括（ ）。

- A. 目标难度
- B. 调节变量
- C. 工作满意度
- D. 自我效能感
- E. 目标清晰度

答案：ABDE

解析：目标设置理论的要点包括目标难度、目标清晰度、自我效能感、调节变量。

27. 影响企业人力资源规划的内部环境信息有（ ）。

- A. 企业战略
- B. 经营规划
- C. 生产技术
- D. 产品结构
- E. 企业文化

答案：ABCDE

解析：影响企业人力资源规划的内部环境信息有企业战略、经营规划、生产技术、产品结构、企业文化等。

28. 平衡计分卡的内容包括（ ）。

- A. 财务类指标
- B. 统计类指标
- C. 顾客市场类指标
- D. 内部运营类指标
- E. 学习与发展指标

答案：ACDE

解析：平衡计分卡的内容包括财务类指标、顾客市场类指标、内部运营类指标、学习与发展指标。

29. 全面薪酬体系中，间接经济薪酬的构成包括（ ）。

- A. 员工培训
- B. 职位消费
- C. 带薪休假
- D. 股票期权
- E. 住房资助

答案：ACE

解析：全面薪酬体系中，间接经济薪酬包括生活福利、员工培训、带薪休假、保障计划、住房资助。

30. 生涯路线是个人选择的职业发展路线，包括的内容有（ ）。

- A. 立足本职的生涯路线
- B. 转换职业的生涯路线
- C. 组织安排的生涯路线
- D. 自我创业的生涯路线
- E. 政府安置的生涯路线

答案：ABD

解析：生涯路线是个人选择的职业发展路线，包括有立足本职的生涯路线、转换职业的生涯路线、自我创业的生涯路线。

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概念。

答：

人力资源管理，是对人力资源获取、整合、开发、利用等进行的计划、组织、领导、控制，以提高工作效率，为了实现组织目标和个人发展的管理活动。（6 分）

32. 简述激励模式应用于管理实践的步骤。

答：

- (1) 双向交流；(1 分)
- (2) 各自选择行为；(1 分)
- (3) 阶段性评价；(1 分)
- (4) 年终评价与奖酬分配；(2 分)
- (5) 比较与再交流。(1 分)

33. 简述工作设计的形式。

答：

- (1) 基于任务的工作设计；(2 分)
- (2) 基于能力的工作设计；(2 分)
- (3) 基于团队的工作设计（市场化、客户化）。(2 分)

34. 简述人员选拔的过程和内容。

答：

- (1) 初选：(1 分)
 - ①初步筛选；(0.5 分)
 - ②初次面试（考察面试）。(1 分)
- (2) 精选：(1 分)
 - ①笔试；(0.5 分)
 - ②心理测验；(0.5 分)
 - ③第二次面试（诊断面试）；(0.5 分)
 - ④甄选决策；(0.5 分)
 - ⑤体检。(0.5 分)

35. 简述员工培训的概念和目的。

答：

- (1) 概念：员工培训，是指组织根据经济和社会发展特别是自身实际工作的需要，采取多种多样的形式对员工进行的有目的、有计划、有组织、多层次、多渠道的培养、教育和训练活动。(3 分)
- (2) 目的：
 - ①向本企业员工传授其他更广泛的技能；(1.5 分)
 - ②强化员工的献身精神。(1.5 分)

四、论述题：本题 10 分。

36. 论述绩效考核的流程和内容。

答：

绩效考核的流程：

- (1) 确立目标；(1 分)
- (2) 建立评价系统；(1 分)
- (3) 整理数据；(1 分)
- (4) 分析判断；(1 分)
- (5) 输出结果。(1 分)

绩效考核的内容：

- (1) 关键业绩；(2 分)
- (2) 能力素质；(2 分)
- (3) 满意度。(1 分)

五、分析说明题：本题 10 分。

37. 背景资料：

A 公司通过招聘让小陈担任开发工程师一职。考虑到他是应届毕业生，公司先让他到日本接受为期三个月的技术培训，培训期满，小陈如期上岗，参与项目开发工作，然而，一个月后人力资源部就接到用人部门的投诉，说小陈在工作中的表现并不如人意，影响了整个项目的进度，项目经理要求重新招人。人力资源部左右为难，决定请人才测评中心对小陈进行评估后再作安排。测评报告显示，小陈属于社会型素质模型，有着强烈的与人沟通的欲望，尽管他技术上能胜任开发工程师一职，但不具备开发工程师所需要的“研究型”人才的素质。该公司权衡利弊，决定把小陈安排到市场部，并对他进行营销方面的培训。不到半年，小陈凭着出色的表现被提拔为销售主管。

问题：

- (1) 简述人员素质测评的作用。

答：

- ①人员素质测评是科学的人力资源开发的基础；(2 分)
- ②人员素质测评为招聘选拔提供科学的评价技术与工具；(2 分)
- ③人员素质测评为人岗匹配提供基本依据；(2 分)
- ④人员素质测评为绩效考核和诊断提供解决方法。(2 分)

- (2) 分析 A 公司在培训开发方面存在的问题。

答：

未评估过小陈的发展潜力就盲目开发培训，导致人岗不匹配，以及人力资本投资的损失。(2 分)

六、案例分析题：本题 15 分。

38.

H 公司的薪酬结构变革

H 公司是一家以生产加工为基础的技、工、贸一体化高科技企业。公司拥有一大批中青年技术人员，并聘请了经验丰富的技术专家亲自参与和指导工作，在电子、化工、办公自动化等诸多领域，从事开发、生产、销售、咨询、维修和技术服务等经营活动。该公司自成立以来就很重视薪酬制度的建设，现有技术人员薪酬结构以岗位为基础，其基本设计思路是：通过对每个岗位所要求的知识、技能以及职责等因素的

价值进行评估，根据评估结果将所有岗位归入不同的薪酬等级，每个薪酬等级包含若干综合价值相近的一组岗位，然后根据市场上同类岗位的薪酬水平确定每个薪酬等级的工资率，并在此基础上设定每个薪酬等级的薪酬范围。为了吸引人才留住人才，公司的工资水平一直高于竞争对手。

2018 年，公司产品的市场需求非常旺盛，生产任务不断追加，但到年底却发现全年利润率只有 10%，而且年初公司承诺给技术人员的提成及奖金还尚未扣除，公司经理层对此感到非常震惊。在对企业内部环境作了认真调查之后，他们发现人力成本过高是造成公司年度利润率过低的主要原因之一；其次，公司当前的薪酬结构设计并没有起到很好的激励作用，核心员工工作积极性不高。于是一场以“薪酬与业绩挂钩，合理拉开工资差距”为核心的薪酬结构变革在该公司轰轰烈烈地展开了。

问题：

（1）以岗位为基础的薪酬结构有何特点？

答：

- ①反映了科学管理思想；（2 分）
- ②鼓励员工晋升，阻碍横向流动；（2 分）
- ③使员工工作缺乏灵活性和主动性；（2 分）
- ④不易适应内外部环境的快速变化。（2 分）

（2）结合公司的实际情况，你对薪酬结构变革有何建议？

答：

- ①变革的主要方向应是增强薪酬的激励功能；（2 分）
- ②在严格控制薪酬总额的基础上，适当拉开个人薪酬水平的差距；（3 分）
- ③保持薪酬水平的弹性，促进公司劳动生产率的提高。（2 分）