

2021 年 4 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（25 题，每题 1 分，共 25 分）

1. 使用人力资源必须及时，使用时间不一样，所得效益也不相同，人力资源的这一特征指的是（ ）。

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

答案：C

解析：使用人力资源必须及时，使用时间不一样，所得效益也不相同，指的是人力资源使用过程的时效性。

2. 人力资源管理从模式上看，主要关注劳工关系协调的模式是（ ）。

- A. 参与模式
- B. 投资模式
- C. 产业模式
- D. 高灵活模式

答案：C

解析：人力资源管理从模式上看，主要关注劳工关系协调的模式是产业模式。

3. 与低成本战略相匹配的人力资源战略特点是（ ）。

- A. 强调员工技能的高度专业化
- B. 薪酬系统更加关注外部公平性
- C. 为员工提供比较宽广的职业通道
- D. 培训主要集中在强化员工的协作能力上

答案：A

解析：与低成本战略相匹配的人力资源战略特点是强调员工技能的高度专业化。

4. 美国心理学家海德提出的归因理论的事件的原因有外因和内因，下列选项属于外因的是（ ）。

- A. 能力
- B. 人格
- C. 情绪
- D. 情境

答案：D

解析：美国心理学家海德提出的归因理论的事件的原因有外因和内因，属于外因的有外界压力、天气、情境等。

5. 组织对其成员所期望的努力方向、行为方式和应遵循的价值观进行规定的制度是（ ）。

- A. 行为幅度制度
- B. 行为导向制度
- C. 行为归化制度
- D. 行为时空制度

答案：B

解析：组织对其成员所期望的努力方向、行为方式和应遵循的价值观进行规定的制度是激励的行为导向制度。

6. 下列选项中属于过程型激励理论的是（ ）。

- A. 期望理论
- B. 强化理论
- C. 双因素理论
- D. 需要层次理论

答案：A

解析：过程型激励理论包括：（1）弗鲁姆“期望理论”；（2）亚当斯“公平理论”；（3）洛克“目标设置理论”。

7. 工作的定义很多，狭义的工作就是（ ）。

- A. 项目
- B. 任务
- C. 工程
- D. 职务

答案：B

解析：狭义的工作就是任务。

8. 在工作分析中，编制的描述是（ ）。

- A. 职位数量
- B. 职位质量
- C. 职位结构
- D. 职位功能

答案：A

解析：在工作分析中，编制的描述是职位数量。

9. 完成工作任务需要的工具、仪器、设备等是（ ）。

- A. 工作规范
- B. 工作权限
- C. 工作条件
- D. 工作职责

答案：C

解析：工作条件是完成工作任务需要的工具、仪器、设备等。

10. 下列属于人力资源规划要保证得到长期利益的对象是（ ）。

- A. 社会
- B. 组织
- C. 组织和个体
- D. 社会和政府

答案：C

解析：人力资源规划要保证得到长期利益的对象是组织和个体。

11. 人力资源战略规划进入成熟阶段的时间是（ ）。

- A. 20 世纪 50 年代
- B. 20 世纪 60 年代
- C. 20 世纪 70 年代
- D. 20 世纪 80 年代

答案：D

解析：人力资源战略规划进入成熟阶段的时间是 20 世纪 80 年代。

12. 下列属于内部招募渠道的是（ ）。

- A. 网络招募
- B. 广告招募
- C. 职位轮换
- D. 校园招募

答案：C

解析：内部晋升、职位转换属于内部招募渠道。

13. 招聘是人力资源管理的重要环节，下列选项属于招聘基本前提的是（ ）。

- A. 招聘成本评估
- B. 人员素质测评
- C. 人力资源规划
- D. 职业生涯规划

答案：C

解析：招聘是人力资源管理的重要环节，招聘基本前提的有工作说明书和人力资源规划。

14. 招募信息包括内部信息和外部信息，下列选项属于内部信息的是（ ）。

- A. 组织发展现状
- B. 组织所处城市环境
- C. 竞争对手的薪酬水平
- D. 劳动力市场供求状况

答案：A

解析：招募内部信息包括组织发展现状。

15. 个体对完成某项活动与任务所具备的基本条件和基本特点是（ ）。

- A. 个性
- B. 能力
- C. 才能
- D. 素质

答案：D

解析：素质是指个体对完成某项活动与任务所具备的基本条件和基本特点。

16. 为考察被测者的组织协调能力，最适用的测评方法是（ ）。

- A. 笔试
- B. 心理测验
- C. 结构化面试
- D. 无领导小组讨论

答案：D

解析：为考察被测者的组织协调能力，最适用的测评方法是无领导小组讨论。

17. 侧重于技能、技巧提高和行为规范调整的培训，其适用对象是（ ）。

- A. 普通员工
- B. 基层管理人员
- C. 中层管理人员
- D. 高层管理人员

答案：A

解析：普通员工侧重于技能、技巧提高和行为规范调整的培训。

18. 柯克·帕特里克模型被称为柯氏四级评估法，其中了解受训者满意程度的一级评估是（ ）。

- A. 学习层

- B. 反应层
- C. 行为层
- D. 结果层

答案：B

解析：反应层，即一级评估，受训者对培训项目的看法（最低层次）。

19. 下列选项属于讲授培训法缺点的是（ ）。

- A. 随意性
- B. 无序性
- C. 开发时间较长
- D. 缺少交流和沟通

答案：D

解析：讲授培训法缺点包括单向的信息传递过程，缺少交流和沟通；对受训者的差异不敏感，缺乏针对性培训；一般不太适合技能的培训。

20. 员工的绩效可以从工作业绩、工作努力和工作态度等方面进行评价，这种说法体现的绩效特点是（ ）。

- A. 多因性
- B. 多维性
- C. 动态性
- D. 可持续性

答案：B

解析：员工的绩效可以从工作业绩、工作努力和工作态度等方面进行评价，体现绩效的多维性。

21. 对员工在绩效考核期间工作任务和工作要求所作的界定被称为（ ）。

- A. 绩效目标
- B. 绩效面谈
- C. 职位薪酬
- D. 外在薪酬

答案：A

解析：对员工在绩效考核期间工作任务和工作要求所作的界定被称为绩效目标。

22. 以员工对工作的胜任力为依据支付的薪酬被称为（ ）。

- A. 绩效薪酬
- B. 能力薪酬
- C. 职位薪酬
- D. 外在薪酬

答案：B

解析：以员工对工作的胜任力为依据支付的薪酬被称为能力薪酬。

23. 在薪酬构成中，预先将具体的利益分享方案和考核标准告知员工，并根据员工实际业绩达成情况按规定给与兑现的薪酬是（ ）。

- A. 基本薪酬
- B. 固定薪酬
- C. 福利薪酬
- D. 激励薪酬

答案：D

解析：预先将具体的利益分享方案和考核标准告知员工，并根据员工实际业绩达成情况按规定给与兑现的薪酬是激励薪酬。

24. 当个体做出职业选择时，他所坚持的职业取向或择业的中心被称为（ ）。

- A. 职业锚
- B. 职业兴趣
- C. 职业能力
- D. 职业价值观

答案：A

解析：当个体做出职业选择时，他所坚持的职业取向或择业的中心被称为职业锚。

25. 在职业生涯管理中，提供职业生涯发展路径的责任主体是（ ）。

- A. 员工
- B. 政府
- C. 直线经理
- D. 组织与人力资源部门

答案：D

解析：在职业生涯管理中，提供职业生涯发展路径的责任主体是组织与人力资源部门。

二、多项选择题（5 题，每题 2 分，共 10 分）

26. 下列选项中属于人力资源管理作用的有（ ）。

- A. 协调组织达成目标
- B. 为组织招聘和培训合格的人力资源
- C. 充分发挥组织中全体员工的技术和能力
- D. 就人力资源管理政策、制度等与相关人员进行沟通
- E. 使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度的提高

答案：ABCDE

解析：人力资源管理的作用包括：（1）协助组织达成目标；（2）充分发挥员工的技能；（3）招聘和培训合

格的人力资源；（4）最大限度提高员工的工作满意度和自我实现感；（5）就人力资源管理政策、制度等与相关人员进行沟通。

27. 下列选项属于物质激励的有（ ）。

- A. 奖金激励
- B. 福利激励
- C. 目标激励
- D. 成长激励
- E. 荣誉激励

答案：AB

解析：物质激励的措施方法包括：（1）基本收入激励；（2）奖金奖励；（3）福利激励；（4）其他物质激励。

28. 人力资源战略包括的内容有（ ）。

- A. 人力资源的使命
- B. 人力资源发展的目标
- C. 人力资源发展的方针
- D. 人力资源发展的政策
- E. 人力资源发展的方向

答案：ABCDE

解析：人力资源战略包括的内容有：人力资源的使命、人力资源发展的目标、人力资源发展的方针、人力资源发展的政策、人力资源发展的方向。

29. 绩效考核体系包括的内容有（ ）。

- A. 考核对象
- B. 考核主体
- C. 考核内容
- D. 考核方法
- E. 考核周期

答案：ABCDE

解析：绩效考核体系包括的内容有：考核对象、考核主体、考核内容、考核方法、考核周期。

30. 下列选项中，属于个人可选择的职业发展路线有（ ）。

- A. 职业规划
- B. 职业目标
- C. 自我创业
- D. 转换职业
- E. 立足本职

答案：CDE

解析：职业发展路线包括：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（5 题，每题 6 分，共 30 分）

31. 简述工作设计的内容。

答：

- （1）工作内容；（1 分）
- （2）工作职责；（1 分）
- （3）工作关系；（1 分）
- （4）工作结果；（1 分）
- （5）工作结果的反馈；（1 分）
- （6）任职者的反应。（1 分）

32. 简述企业制定招募计划包含的内容。

答：

- （1）招募人数；（1 分）
- （2）招募标准；（1 分）
- （3）招募对象；（1 分）
- （4）招募周期；（1 分）
- （5）招募成本：人事费用、业务费用、一般开支；（1 分）
- （6）应征人员的估计。（1 分）

33. 简述选拔性测评的含义及特点。

答：

- （1）选拔性测评，是指根据职位的需要，以选拔优秀人才为目的的测评。（2 分）
- （2）特点：
 - ①强调测评的区分和选拔功能；（1 分）
 - ②测评标准刚性要强；（1 分）
 - ③测评指标的选择具有灵活性；（1 分）
 - ④测评结果多以分数或等级形式呈现。（1 分）

34. 简述员工培训中案例分析法的优点。

答：

- （1）生动形象，利于深化理论学习；（2 分）
- （2）方式灵活多样，利于激发学员的求知欲；（2 分）
- （3）利于学员能力的培养。（2 分）

35. 简述绩效反馈面谈的程序。

答：

- (1) 面谈开场；(0.5 分)
- (2) 面谈对象简要进行自我评估；(0.5 分)
- (3) 面谈者对面谈对象进行评估；(1 分)
- (4) 双方商谈；(1 分)
- (5) 进一步讨论：未来工作的要求和期望，来年的工作目标达成一致性意见；(1 分)
- (6) 确定绩效评估的得分或等级；(1 分)
- (7) 绩效反馈面谈结束。(1 分)

四、论述题（10 分）

36. 试从员工的角度论述薪酬的功能。

答：

- (1) 补偿功能 (1.5 分)，任何劳动都要消耗一定的体力和脑力，为了使得劳动持续进行，必须使劳动得到补偿，给予劳动者恢复体力和脑力不可或缺的生活资料；(1 分)
- (2) 激励功能 (1.5 分)，在薪酬分配时，根据劳动者贡献的劳动数量和质量及岗位对技术水平要求的高低等加以区分，使优秀员工多劳多得，相对较差的员工少劳少得；(1 分)
- (3) 保障功能 (1.5 分)，薪酬的保障体现在满足员工在吃、穿、住、行等方面的基本生活需要，同时还要满足他们在娱乐、教育、文化和自己发展方面的需要；(1 分)
- (4) 价值功能 (1.5 分)，薪酬体现了员工工作业绩，是对员工工作业绩、综合能力的认可和回报，是晋升的凭证，是员工身份和地位的象征，是个人价值实现的重要信号。(1 分)

五、分析说明题（10 分）

37. 背景资料：

ZM 公司是一家成长迅速，技术领先效益良好的科技公司，该公司特别要求人力资源管理者要懂业务，随着人力资源管理的开发和利用，企业决策受到人力资源管理的影响越来越多，因此，企业人力资源管理逐渐被纳入企业发展战略中，成为企业谋求发展的核心因素。

ZM 公司强调一个合格的人力资源管理者必须参与到战略决策中去，要站在决策层的高度，用战略引导决策层，同他们一起研究如何达成公司战略，告诉决策层各部门应该做什么，怎么做，做到什么程度，然后将其转变为考核指标，从而用绩效引导员工.....

(1) 简述战略性人力资源管理的特点。

答：

- ①战略性人力资源管理是全新的管理理念；(2 分)
- ②战略性人力资源管理是系统化管理的过程；(2 分)
- ③战略性人力资源管理是发展的更高阶段；(2 分)
- ④战略性人力资源管理对管理者提出更高的要求。(2 分)

(2) 结合资料,谈谈战略性人力资源管理对人力资源管理者提出的要求。

答:

他们不但要具备战略规划管理的知识和技能,还必须具备更高水平的决策力和执行力。(2分)

六、案例分析题(15分)

38.

沃尔玛公司的人力资源需求预测

沃尔玛公司在全球拥有 200 多万员工,因此,公司的员工招聘和管理成为公司重要的事务,2015 年有报道称沃尔玛年均员工流失率达 44%,这对公司的发展构成了极大地威胁。公司管理层对人力资源规划问题,特别是员工需求预测问题列为特别重要的问题……

沃尔玛公司进行人力资源需求预测,首先是从超市一线开始,然后按照组织机构逐级向上延伸,其次全球每个超市都有人力资源管理,根据公司的政策和当地超市总体人员需求进行相应的需求预测,然后将数据传至总部的中央数据库,专业人员用 AI 智能技术进行趋势分析,预测公司人力资源在总体需求上的变化,沃尔玛在开设新的零售商店时会用另一种预测方法,对未来人力资源需求进行预测,即组织相关专家就新商店内每种岗位所需求的员工数量,进行分析和预测,在专家多次预测和反馈的基础上形成未来人力资源的需求规划和整体的招聘计划。正因沃尔玛公司用科学的方法对人力资源需求进行预测,从而保证了公司发展所需要的稳定的员工队伍,有效控制了公司的人工成本。

(1) 沃尔玛公司的人力资源需求预测用了哪两种预测方式?

答:

①趋势分析法;(1.5分)

②德尔菲法(专家判断法)。(1.5分)

(2) 结合案例的内容谈谈你对人力资源规划作用的理解。

答:

①人力资源规划有利于企业制定长远的战略目标和发展规划;(2分)

②人力资源规划确保企业在生存发展过程中对人力资源的需求;(2分)

③人力资源规划有利于人力资源管理活动的有序化;(2分)

④人力资源规划使企业有效地控制人工成本;(2分)

⑤人力资源规划有助于满足员工需求和调动其积极性;(2分)

⑥人力资源规划为企业的人事决策提供依据和指导。(2分)