

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

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

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

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

5. 奖金激励属于（ ）。

- A. 负激励
- B. 内激励
- C. 外激励
- D. 精神激励

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
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
8. DPT 理论的 D 是（ ）。
- A. 资料
 - B. 人员
 - C. 事务
 - D. 其他
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
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
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
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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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。

32. 简述测评指标的含义及测评指标体系的构建。

33. 简述提高碎片化学习效果的有效方式。

34. 简述绩效管理体系的内容。

35. 简述狭义薪酬的构成。

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。

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。

（2）结合材料分析上述公司新员工培训存在的共性问题。

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。

(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。