

2021 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（25 题，每题 1 分，共 25 分）

1. 在一定范围内所有人员的总和被称为（ ）。

- A. 人力资源
- B. 人口资源
- C. 人才资源
- D. 劳动力资源

B

解析：在一定范围内所有人员的总和被称为人口资源。

2. 人力资源管理从功能上看有不同模式，主要关注公平就业机会的模式是（ ）。

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

B

解析：关注公平就业机会的模式是人力资源管理的投资模式。

3. 提出成就需要理论的学者是（ ）。

- A. 马斯洛
- B. 斯金纳
- C. 麦克利兰
- D. 赫兹伯格

C

解析：麦克利兰提出成就需要理论。

4. 管理者应经常关心员工的身体状况、家庭困难情况和交通便利情况等，并给予必要的帮助。这种激励方法属于（ ）。

- A. 关怀激励
- B. 形象激励
- C. 荣誉激励
- D. 福利激励

A

解析：关怀激励，是指管理者应经常关心员工的身体状况、家庭困难情况和交通便利情况等，并给予必要的帮助。

5. 下列选项属于行为后果型激励理论的是（ ）。

- A. 强化理论
- B. 公平理论
- C. 期望理论
- D. 双因素理论

A

解析：行为后果型激励理论包括：①斯金纳“强化理论”；②海德、韦纳“归因理论”。

6. 工作是同类岗位的统称。这里的岗位指的是（ ）。

- A. 职级
- B. 职业
- C. 职务
- D. 职位

D

解析：工作是同类岗位（职位）的统称。

7. 工作分析方法中，比较适用于脑力工作者、管理者或工作不确定因素较大员工的方法是（ ）。

- A. 观察法
- B. 功能法
- C. 问卷法
- D. 工作参与法

C

解析：问卷法比较适用于脑力工作者、管理者或工作不确定因素较大员工。

8. 人力资源规划中关于晋升和轮换内容的计划是（ ）。

- A. 补充计划
- B. 绩效计划
- C. 薪酬计划
- D. 使用计划

D

解析：人力资源规划中的使用计划，包括晋升和轮换。

9. 企业调整人员供过于求的方法有很多，其中买断工龄的方法是（ ）。

- A. 弹性工作
- B. 变相裁员
- C. 工作轮换
- D. 工作分享

B

解析：变相裁员的主要方法：①鼓励员工辞职；②买断工龄；③对富余人员实行下岗政策，交给再就业服务中心和人才交流中心等机构安排。

10. 人力资源战略规划的理论基础除了战略管理理论外，另一个是（ ）。

- A. 系统理论
- B. 激励理论
- C. 组织理论
- D. 丛林理论

C

解析：人力资源战略规划的理论基础包括战略管理理论和组织理论。

11. 人员招聘的能级原则是（ ）。

- A. 招聘应量才录用
- B. 招聘应选最优秀的人
- C. 招聘应尽可能降低成本
- D. 招聘应遵守国家法令法规

A

解析：人员招聘的能级原则是指招聘应量才录用，用其所长。

12. 下列选项属于实施招募计划内容的是（ ）。

- A. 招募人数的确定
- B. 招募标准的确定
- C. 招募人员的选择
- D. 招募周期的确定

C

解析：实施招募计划的内容包括：招募人员的选择、招募地点的选择、招募时间的选择、招募渠道的选择、招募信息的发布原则、招募中的组织宣传。

13. 在人员素质测评类型中，下列选项属于配置性测评特点的是（ ）。

- A. 灵活性
- B. 全面性
- C. 主观性

D. 客观性

D

解析：配置性测评特点包括：针对性、客观性、严格性。

14. 世界上第一个智力测验量表是（ ）。

A. 卡特尔量表

B. 韦克斯勒量表

C. 比奈-西蒙量表

D. 斯坦福比奈量表

C

解析：世界上第一个智力测验量表是比奈-西蒙量表。

15. 卡特尔 16 种人格因素中具有对新观念与经验有强烈兴趣特征的因素名称是（ ）。

A. 变革性

B. 乐群性

C. 稳定性

D. 规范性

A

解析：卡特尔 16 种人格因素中具有对新观念与经验有强烈兴趣特征的因素名称是变革性。

16. 侧重于基本管理方法和管理工作技能、技巧的培训，其适用的对象是（ ）。

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

B

解析：基层管理人员侧重于基本管理方法和管理工作技能、技巧的培训。

17. 柯克帕特里克模型被称为柯氏四级评估法，其中考察受训者对所学知识运用程度的三级评估是（ ）。

A. 行为层

B. 学习层

C. 反应层

D. 结果层

A

解析：行为层，即三级评估，是指受训者在实际工作中行为的变化。

18. 某企业要求员工产品合格率达到 98%以上，该要求描述的是（ ）。

- A. 绩效沟通
- B. 绩效标准
- C. 绩效面谈
- D. 绩效实施

B

解析：绩效标准，是指应该怎样来做或者做到什么程度。如某企业要求员工产品合格率达到 98%以上。

19. 下列选项属于非正式绩效沟通方式的是（ ）。

- A. 团队会议
- B. 书面报告
- C. 办公室面谈
- D. 走动式交谈

D

解析：非正式沟通，是指未经计划的沟通。如非正式的会议、闲聊、走动式交谈、吃饭时进行的交谈等。

20. 员工的绩效并不是一成不变的，在主客观条件变化的情况下，绩效也会发生变化。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

C

解析：绩效具有动态性，是指员工的绩效并不是一成不变的。

21. 通过将待评价岗位与薪酬标准相比较得出的分值来确定这一岗位等级的方法是（ ）。

- A. 排序法
- B. 评分法
- C. 套级法
- D. 因素比较法

B

解析：评分法，是指通过将待评价岗位与薪酬标准相比较得出的分值来确定这一岗位等级，是应用最为普遍的一种方法。

22. 下列选项属于薪酬对社会的功能是（ ）。

- A. 补偿功能
- B. 资本增值功能
- C. 成本控制功能

D. 价格信号功能

D

解析：薪酬对社会的功能包括：①价格信号功能；②公平标准功能；③宏观调控功能。

23. 人力资源管理部门在员工职业生涯管理中的职责是（ ）。

A. 职业生涯自我定位

B. 选择职业生涯发展路线

C. 提供职业生涯发展路径

D. 明确自身职业生涯发展阶段

C

解析：人力资源管理部门在员工职业生涯管理中的职责有：举办职业生涯研讨会、提供关于职业和工作机会的信息、制定职业生涯规划工作手册、提供职业生涯咨询、提供职业生涯发展路径、职业生涯规划系统监督。

24. 美国著名职业指导专家霍兰德提出的职业生涯管理理论是（ ）。

A. 职业生涯三阶段理论

B. 职业生涯五阶段理论

C. 职业—人员匹配理论

D. 人格类型—职业类型匹配理论

D

解析：霍兰德提出人格类型—职业类型匹配理论。

25. 小张从基层财务工作做起，通过积累经验和参加培训逐步成长为财务主管，前不久又被提拔为财务部经理。这种职业发展路线属于（ ）。

A. 立足本职

B. 转换职业

C. 自由职业

D. 自我创业

A

解析：小张的职业发展路线属于立足本职。

二、多项选择题（5题，每题2分，共10分）

26. 下列选项属于人力资源管理活动的有（ ）。

A. 员工招聘管理

B. 人力资源规划

C. 员工素质测评

D. 员工绩效管理

E. 员工职业生涯管理

ABCDE

解析：人力资源管理活动包括：工作分析、设计；人力资源规划；招聘管理；素质测评；员工培训；绩效管理；薪酬管理；员工职业生涯管理。

27. 工作设计综合模型中的环境因素包括（ ）。

- A. 社会因素
- B. 经济因素
- C. 政治因素
- D. 技术因素
- E. 地理因素

ABCDE

解析：工作设计综合模型中的环境因素包括社会因素、经济因素、政治因素、技术因素、地理因素等。

28. 下列选项属于人力资源业务规划内容的有（ ）。

- A. 员工关系计划
- B. 人力资源配置计划
- C. 人力源接替计划
- D. 员工退休解聘计划
- E. 人力资源补充计划

ABCDE

解析：人力资源业务规划内容的有：补充计划、配置计划、接替计划、培训计划、工资激励计划、员工关系计划、退休解聘计划等内容。

29. 下列选项关于胜任素质模型含义理解正确的有（ ）。

- A. 胜任素质能预测行为和绩效
- B. 胜任素质能引起行为和绩效
- C. 胜任素质能决定行为和绩效
- D. 胜任素质是个体潜在的深层次特征
- E. 胜任素质能够按照某一标准预测效标群体的工作优劣

ABDE

解析：胜任素质模型预测或引起行为和绩效，胜任素质是个体潜在的深层次特征，胜任素质能够按照某一标准预测效标群体的工作优劣。

30. 绩效考核评价系统包括的内容有（ ）。

- A. 制订考核计划
- B. 选择评价对象

- C. 确定评价主体
- D. 构建指标体系
- E. 选择恰当的考核方法

CDE

解析：绩效考核评价系统包括：确定评价主体、构建指标体系、选择恰当的考核方法。

三、简答题（5 题，每题 6 分，共 30 分）

31. 简述人力资源管理和传统人事管理的区别。

答：

- （1）管理观念不同；（1 分）
- （2）管理模式不同；（1 分）
- （3）管理重心不同；（1 分）
- （4）管理地位不同；（1 分）
- （5）管理方法不同；（1 分）
- （6）管理部门性质不同；（1 分）

32. 简述人力资源内部供给预测的主要内容。

答：

人力资源内部供给预测，主要是对企业内部员工的情况进行分析（2 分），包括员工的人数、年龄、技术水平、发展潜能、流动趋势等（2 分），从而预测未来一段时间内企业内部可以有多少员工稳定地保留在企业之中，有多少员工具有发展和晋升的可能性。（2 分）

33. 简述人员素质测评中投射法的含义及其分类。

答：投射法，是向测评者提供一些未经组织的刺激情境，让被测评者在不受限制的情境下，自由表现他的反应，测评者通过分析被测评者的反应来推断其人格特征。（3 分）

分类：联想法、构造法、完成法、选排法、表露法。（3 分）

34. 简述新员工培训的意义。

答：

- （1）减少新进员工的焦虑感；（2 分）
- （2）增进新员工的归属感，尽快地成为企业人；（2 分）
- （3）增进新员工的认同感，激发动机，鼓励行为，提高士气。（2 分）

35. 简述薪酬水平的衡量指标。

答：

- （1）薪酬平均率，是企业提供的实际平均薪酬与薪酬幅度中间值的比值；（2 分）
- （2）增薪幅度，是指企业全体员工年度的平均薪酬水平增长的数额；（2 分）

(3) 平均增薪率，是指薪酬水平递增的速率。(2 分)

四、论述题 (10 分)

36. 试述激励机制的内容。

答：

- (1) 诱导因素集合：用于调动员工积极性的各种奖酬资源；(2 分)
- (2) 行为导向制度：组织对成员期望的努力方向、行为方式；(2 分)
- (3) 行为幅度制度：诱导因素所激发的行为在强度方面的控制规则；(2 分)
- (4) 行为时空制度：奖酬制度在时间和空间方面的规定；(2 分)
- (5) 行为归化制度：对成员进行组织同化和对违反行为规范的处罚、教育。(2 分)

五、分析说明题 (10 分)

37. 背景资料：

丁磊是网易公司的创始人和首席执行官，他在大学读的是通讯专业，但是爱好计算机。毕业后在宁波电信局任工程师。虽然单位待遇还不错，他却有种难尽其才的苦恼。于是辞职，决意去外面闯一闯。先是加盟刚成立的广州 Sybase。在 Sybase 一年，丁磊感觉自己除了整天安装调试数据库外，几乎没有什么进步，于是选择了离开。第二年丁磊当上了广州一家 ISP 的总经理技术助理，他架设了 Chinanet 上第一个“火鸟”BBS，结识了很多网友。但是由于公司运营陷入困境，一年后他只得再一次选择了离开。这次离开后丁磊创办网易公司，成为真正的老板。“当时并没有老板的概念，只是希望按照自己的意图做事。”丁磊回顾说。

问题：运用职业锚理论分析说明丁磊职业成功的原因。

答：

职业锚，是指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。当一个人在经过早期的工作实践后，随着对自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等认识越来越清晰，他就会逐渐形成一个占主导地位的“职业锚”。丁磊从毕业在公司工作，到自己创业，对自己的认知越来越清晰，所以最终选择创业，确定了自己的“职业锚”。

职业锚的功能有：

- ①识别功能。职业锚是人们在不断的工作过程中，根据个人的需要、动机和价值观，经过不断的变化调整最终所确定的长期职业定位。丁磊毕业在宁波电信局任工程师，后辞职加盟广州 Sybase，又当上了广州一家 ISP 的总经理技术助理，最后选择自己创业，能够反映出他的个人的职业追求和理想，他喜欢有挑战的工作，不适合那种没有进步，没有挑战的工作，这是他职业成功的原因之一。
- ②促进员工与组织相互接纳的功能。之前丁磊在宁波电信局，广州 Sybase，ISP 这些公司工作时，并没有产生对工作的认同，自己的职业需要也没有得到满足，所以选择自己创业，来实现员工与组织相互接纳。
- ③提升员工价值的功能。员工的职业锚一旦确定后，在一段相当长的时间内保持相对稳定，使得员工在此时间内从事这一稳定的职业。工作的稳定性和连续性，有利于个体知识得到增长、补充，职业技能也会得到不断的增强和提高，从而提升个体的价值。材料中丁磊最终选择自己创业，将自己的经验、意图、兴趣联系在一起，并且工作是稳定和连续性的，能够不断提升自己的价值，所以职业成功。

六、案例分析题（15 分）

38.

一次失败的招聘

ZW 公司成立于 1999 年，以通信产品的销售为主营业务。随着企业的快速发展，营销支持部陆经理向人力资源部提出需要招聘一位文案策划专员。人力资源部通过简历筛选和初面后，由陆经理进行最终的面试。

在候选人中，陆经理看中了一位就职于地方经济日报的王女士。王女士毕业于当地某 985 知名高校，形象好气质佳，给陆经理留下了非常好的第一印象。在面试的过程中，陆经理发现王女士文采好，和自己在某些社会问题的看法上很一致，两人相谈甚欢。因此，在简单地了解了王女士的一些个人情况之后，陆经理就通知人力资源部安排王女士入职。

然而王女士入职后，陆经理发现王女士工作完成得不如期望的好，加上王女士之前在报社工作主要是文稿撰写，在活动策划方面的经验较少，导致她在组织相关活动时经常出差错，引起公司其他同事的抱怨。

问题：

（1）简述面试效果的影响因素。

答：

- ①过早地做出录用的决策；
- ②过早强调面试表中的不利内容；
- ③面试者本人对空缺岗位的任用条件不了解；
- ④面试者本人缺乏面试经验；
- ⑤面试过程中，面试者讲的太多；
- ⑥面试速度过快，时间较短；
- ⑦面试者受前一位应聘者的影响，去衡量后一位应聘者；
- ⑧容易出现晕轮效应、趋中效应、以貌取人、个人偏见等心理偏差。

（2）结合案例谈谈你对提高面试效果的建议。

答：

- ①做好面试前的准备工作。陆经理在面试时候，应该事先设计好面试的程序、准备好面试后所需的全部资料和问题清单；
- ②紧紧围绕面试的目的提问。陆经理在提问时，尽量要与文案策划工作有直接关系，着重了解文案策划工作所要求的知识、技术、能力和其他特性，不仅仅是看中她文采好；
- ③防止先入为主。不能过分看中第一印象，陆经理不应该根据面试最初几分钟内对应试者的印象就轻易对应试者做出判断；
- ④防止“与我相似”的心理因素。陆经理面试时，发现王女士和自己在某些社会问题的看法上很一致，两人相谈甚欢，这样会导致面试的不公平不公正，面试结果出现偏差；
- ⑤尽可能采用小组面试。小组面试与一对一相比，可以减少因面试者的个人偏见产生的不良后果，而且也能比一对一面试更全面、更从容地掌握信息。