

2020 年 8 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. 一定范围内人力资源中能力较强、素质较高的人的总和被称为（ ）。

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

答案：C

解析：一定范围内人力资源中能力较强、素质较高的人的总和被称为人才资源。

2. 无论哪类人力资源，都有其才能发挥的最佳期。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：B

解析：人力资源使用过程的时效性，是指无论哪类人力资源，都有其才能发挥的最佳期。

3. 激励过程的基本模式是（ ）。

- A. 动机→需要→行为
- B. 动机→期望→行为
- C. 需要→动机→行为
- D. 需要→行为→动机

答案：C

解析：激励过程的基本模式是需要→动机→行为。

4. 当一个人的行为符合组织的需要时，通过奖金的方式来鼓励这种行为，以达到持续和发扬这种行为的目的。这种激励类型属于（ ）。

- A. 内激励
- B. 正激励
- C. 负激励
- D. 精神激励

答案：B

解析：正激励，是指当一个人的行为符合组织的需要时，通过奖金的方式来鼓励这种行为，以达到持续和发扬这种行为的目的。

5. 下列选项中，属于马斯洛需要层次理论中最基本的需要是（ ）。

- A. 安全的需要
- B. 社交的需要
- C. 生理的需要
- D. 尊重的需要

答案：C

解析：马斯洛需要层次理论中最基本的需要是生理的需要。

6. 职位的数量又称为（ ）。

- A. 编制
- B. 职责
- C. 职系
- D. 职级

答案：A

解析：职位的数量又称为编制。

7. 功能性职务分析法的基础是 DPT 理论，其中 P 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：B

解析：功能性职务分析法的基础是 DPT 理论，其中 P 指的是人员方面的信息。

8. 按照人力资源规划的时间长短，长期人力资源规划的时间是（ ）。

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

答案：A

解析：长期人力资源规划的时间是 5 年或者 5 年以上。

9. 人力资源预测方法中，技能清单法属于（ ）。

- A. 内部需求分析方法
- B. 内部供给分析方法

C. 外部需求分析方法

D. 外部供给分析方法

答案：B

解析：技能清单法属于内部供给分析方法。

10. 企业人力资源供需关系中，某类人员供不应求，其他人员又供过于求，这种现象是（ ）。

A. 关系均衡

B. 结构均衡

C. 结构失衡

D. 关系失衡

答案：C

解析：企业人力资源供需关系中的结构失衡，是指某类人员供不应求，其他人员又供过于求。

11. 强调在招聘中应量才录用，人尽其才，用其所长，职得其人。这一原则被称为（ ）。

A. 能级原则

B. 择优原则

C. 竞争原则

D. 全面原则

答案：A

解析：招聘的能级原则，强调量才录用，人尽其才，用其所长，职得其人。

12. 从应征的候选人中挑选出符合组织需要的优秀人才被称为（ ）。

A. 人员选拔

B. 人员录用

C. 人员招募

D. 人员评估

答案：A

解析：从应征的候选人中挑选出符合组织需要的优秀人才被称为人员选拔。

13. 下列选项中，属于洋葱模型最里层的胜任素质是（ ）。

A. 知识和技能

B. 动机和个性

C. 经验和经历

D. 业绩和能力

答案：B

解析：动机和个性属于洋葱模型最里层的胜任素质。

14. 构建胜任素质模型时，需要对绩效优秀人员的素质进行归纳。常采用的方法是（ ）。

- A. 业绩评定法
- B. 问卷调查法
- C. 行为事件访谈法
- D. 随机抽样调查法

答案：C

解析：构建胜任素质模型时，需要对绩效优秀人员的素质进行归纳，常采用的方法是行为事件访谈法。

15. 下列选项中，属于运用韦克斯勒量表对智商进行研究的成果是（ ）。

- A. 智商与年龄不相关
- B. 智商与年龄正相关
- C. 智商与受教育程度不相关
- D. 智商与受教育程度正相关

答案：D

解析：韦克斯勒量表对智商进行研究的成果是：智商与受教育程度正相关。

16. 下列选项中，属于班杜拉社会学习理论内容的是（ ）。

- A. 注重反应的强化刺激
- B. 积累经验为学习提供资源
- C. 依赖型人格向独立型人格转化
- D. 人是通过观察模仿而学会新的行为

答案：D

解析：班杜拉社会学习理论认为，人是通过观察模仿而学会新的行为。

17. 学习者在自然情境中根据自我学习需求，随时随地利用多样化学习媒体，获取相关知识的学习方式被称为（ ）。

- A. 游戏法
- B. 视听法
- C. 头脑风暴法
- D. 碎片化学习法

答案：D

解析：碎片化学习法，是指学习者在自然情境中根据自我学习需求，随时随地利用多样化学习媒体，获取相关知识。

18. 下列选项中，绩效管理的重心是（ ）。

- A. 个人绩效计划的制定
- B. 组织绩效计划的制定
- C. 人与人之间的绩效比较

D. 个人和组织未来绩效水平的持续改进

答案：D

解析：绩效管理重心是个人和组织未来绩效水平的持续改进。

19. 下列选项中，关于关键绩效指标描述正确的是（ ）。

- A. 对重点经营活动的衡量
- B. 对所有操作过程的反映
- C. 由上级强行确定下发的指标
- D. 对绩效构成中所有部分的衡量

答案：A

解析：关键绩效指标，是对重点经营活动的衡量。

20. 部门经理王某对其下属小张的第一印象不太好，在年终绩效评价中对小张评价偏低，该现象属于（ ）。

- A. 近因效应
- B. 个性效应
- C. 首因效应
- D. 情感效应

答案：C

解析：部门经理王某对其下属小张的第一印象不太好，在年终绩效评价中对小张评价偏低，该现象属于首因效应。

21. 薪酬设计流程的第一步骤是（ ）。

- A. 工作分析
- B. 工作评价
- C. 工资结构设计
- D. 确定薪酬原则和策略

答案：D

解析：薪酬设计流程的第一步骤是确定薪酬原则和策略。

22. 薪酬设计中实现内在公平的关键一步是（ ）。

- A. 工作分析
- B. 工作评价
- C. 工作描述
- D. 工作设计

答案：B

解析：工作评价是薪酬设计中实现内在公平的关键一步。

23. JK 公司通过帮助员工了解自己的职业兴趣类型找到最适合自己的职业发展方向。其采用的测试工具是（ ）。

- A. 卡特尔职业兴趣测试
- B. 艾森克职业兴趣测试
- C. 帕森斯职业兴趣测试
- D. 霍兰德职业兴趣测试

答案：D

解析：JK 公司通过帮助员工了解自己的职业兴趣类型找到最适合自己的职业发展方向，采用的是霍兰德职业兴趣测试。

24. 将职业生涯的发展过程划分为成长期、探索期、建立期、维持期、衰退期五个阶段的学者是（ ）。

- A. 舒伯
- B. 施恩
- C. 韦克斯勒
- D. 金斯伯格

答案：A

解析：舒伯将职业生涯的发展过程划分为成长期、探索期、建立期、维持期、衰退期五个阶段。

25. 下列选项中，关于职业锚的观点表述正确的是（ ）。

- A. 职业锚是通过学习而获得的
- B. 职业锚一经确立就不会改变
- C. 职业锚是在选择第一份工作时确立的
- D. 职业锚是通过工作体验不断调整确立的

答案：D

解析：职业锚是通过工作体验不断调整确立的。

二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。

26. 下列选项中，属于新希望集团人力资源李总监概括的卓越人力资源经理人需要具备的素质有（ ）。

- A. 战略眼光
- B. 高尚的品格
- C. 高效的执行力
- D. 服务经营的理念
- E. 扎实的专业知识

答案：ABCDE

解析：新希望集团人力资源李总监概括的卓越人力资源经理人需要具备的素质是战略眼光、高尚的品格、高效的执行力、服务经营的理念、扎实的专业知识。

27. 下列选项中，属于工作设计内容的有（ ）。

- A. 工作内容
- B. 工作职责
- C. 工作关系
- D. 工作结果
- E. 工作环境

答案：ABCD

解析：工作设计内容包括：工作内容、工作职责、工作关系、工作结果、工作结果的反馈、任职者反应。

28. 在招募总费用中，属于业务费用的有（ ）。

- A. 通讯费
- B. 办公用品费
- C. 广告费
- D. 专业咨询费
- E. 招募工作人员的工资福利费

答案：ACD

解析：招募总费用中的业务费用包括：通信费、专业咨询费、广告费、信息服务费。

29. 培训需求层次分析中，属于组织层次分析的重点内容有（ ）。

- A. 战略分析
- B. 资源分析
- C. 环境分析
- D. 知识分析
- E. 技能分析

答案：ABC

解析：培训需求层次分析中，组织层次分析的重点内容有战略分析、资源分析、环境分析。

30. 下列选项中，反映同一薪酬等级内部薪酬变动范围的指标有（ ）。

- A. 薪酬区间
- B. 增薪幅度
- C. 薪酬变动比率
- D. 薪酬区间渗透度
- E. 薪酬区间比较比率

答案：ACDE

解析：同一薪酬等级内部薪酬变动范围的指标有：薪酬区间和薪酬变动比率、薪酬区间渗透度和薪酬区间比较比率。

三、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

31. 简述互联网时代的人力资源管理的新思维。

答：

- (1) 价值创造无边界，员工与顾客共创价值；
- (2) 数据化人力资源决策与人力资源价值计量管理；
- (3) 去中心化与员工自主经营与管理；
- (4) 核心非核心，小人物与非核心部门也能做出大贡献；
- (5) 情感链接，互动沟通，提升人才价值体验；
- (6) 精准选人，构建人才全面发展系统，打造人才供应链；
- (7) 即时反馈，从周期激励变为全面认可激励；
- (8) 企业忠诚变成职业忠诚，人才企业所有制转向价值创造圈所有制；
- (9) 人力资本优先，人力资本与货币资本共治、共享、共赢；
- (10) 跨界思维，无边界管理，构建人力资源价值创造网。

【评分】答对一点得 1 分，答对 6 点的满分 6 分。

32. 简述人力资源总体规划的主要内容。

答：

- (1) 人力资源数量规划；(2 分)
- (2) 人力资源素质规划；(2 分)
- (3) 人力资源结构规划。(2 分)

33. 简述确定人员素质测评工具和方法的指标。

答：

- (1) 效度；(1.5 分)
- (2) 公平程度；(1.5 分)
- (3) 实用性；(1.5 分)
- (4) 成本。(1.5 分)

34. 简述绩效沟通的作用。

答：

- (1) 设定共同认可的绩效目标；(2 分)
- (2) 履行目标职责过程中不断沟通；(2 分)
- (3) 使考核思想深入人心，考核结果令人信服。(2 分)

35. 简述直接经济薪酬的含义和构成。

答：

- (1) 含义：直接经济薪酬是企业支付给员工的货币性薪酬。(3 分)
- (2) 构成：基本工资、绩效工资、激励工资、职位消费、股票期权。(3 分)

四、论述题：本题 10 分。

36. 试述柯克帕特里克模型培训效果的层次。

答：

- (1) 反应层，即一级评估，受训者对培训项目的看法（最低层次）；（2.5 分）
- (2) 学习层，即二级评估，受训者对培训内容的掌握程度；（2.5 分）
- (3) 行为层，即三级评估，受训者在实际工作中行为的变化；（2.5 分）
- (4) 结果层，即四级评估，培训是否改变了组织绩效。（2.5 分）

五、分析说明题：本题 10 分。

37. 背景资料：

美国 IBM 公司有一个“百分之百俱乐部”，当公司员工完成他的年度任务，他就被批准为该俱乐部会员，他和他的家人被邀请参加隆重的集会。结果，公司的雇员都将获得“百分之百俱乐部”会员资格作为第一目标，以获取那份光荣。

问题：

- (1) 该公司采用的是哪种激励方法？

答：

“百分百俱乐部”属于精神激励的荣誉激励。（3 分）

- (2) 你所知道的激励方法还有哪些？

答：

- ①物质激励的方法：基本收入激励、奖金奖励、福利激励、其他物质激励。（3 分）
- ②精神激励的方法：成长激励、关怀激励、形象激励、荣誉激励、晋升激励、目标激励、命运共同体激励。（4 分）

六、案例分析题：本题 15 分。

38.

小张的职业生涯体验

小张是 HW 公司新入职的工程师，在刚入职时发现已经有部分员工离职，不禁怀疑这个公司是不是已经没有发展前途了。小张找到人力资源部来问这个问题，人力资源部部长感叹说“这个确实是我们之前没有做好，但是我们现在已经完善了员工职业生涯规划模块。你正好是新入职的一批员工，可以经历我们这一整个流程，如果有什么好的建议也可以向我们提。”就这样，小张心怀疑虑继续工作。一周后，公司统一给新入职的员工做培训，给每个新入职的员工分配了有经验的导师，并给员工做各种测试。测验报告显示小张可能不太适合太枯燥的研发工作，可能更适合市场推广类的工作。小张心里还是比较疑惑的，自己学的可是计算机专业。人力资源部部长跟他说“这个结果只是一个参考，你先认真干工程师的工作，如果哪一天你想试一下市场推广类的工作，可以向公司提出申请，公司会根据你的实际情况考虑的。”小张跟自己的导师谈论了这个问题，导师也是很支持他，并给他提了一些建议。跟导师聊完之后，小张这时候心里才吃了一颗定心丸，安心做工程师的工作。

就这样在导师的帮助下过了大半年，小张对工程师的工作是越来越没兴趣了，每天都无精打采的。这时候人力资源部部长发现了这个问题，主动找小张沟通，并建议他去市场推广部试一下，在市场部呆了三个月之后，小张发现自己是真正的喜欢这个岗位，每天都在和不同的人打交道，自己每天都是充满热情，于是和自己的导师还有人力资源部部长一起讨论，导师也很尊重小张的选择，重新制定了小张的职业生涯规划，小张对这个规划非常满意，心里想着选择这个公司是没有错的。

问题：

（1）组织和人力资源部门在职业生涯管理中的责任是什么？

答：

组织和人力资源部门提供与职业发展有关的信息建议、服务和咨询：（2分）

- ①举办职业生涯研讨会；（1分）
- ②提供关于职业和工作机会的信息；（1分）
- ③制定职业生涯规划工作手册；（1分）
- ④提供职业生涯咨询；（1分）
- ⑤提供职业生涯发展路径；（1分）
- ⑥职业生涯规划系统监督。（1分）

（2）HW 公司对新员工职业生涯管理有哪些可借鉴之处？

答：

- ①向新员工展示组织发展前景和工作发展前景；（2分）
- ②新员工的培训；（1分）
- ③给新员工配备职业顾问；（2分）
- ④增加新员工在组织中的生存能力和发展机会。（2分）