

全国 2017 年 10 月高等教育自学考试

人力资源管理(一) 试题

课程代码:00147

请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

选择题部分

注意事项:

1. 答题前,考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。
2. 每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

一、单项选择题:本大题共 25 小题,每小题 1 分,共 25 分。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的,请将其选出。

1. 已经具有了劳动能力和素质,但还没有进入劳动力市场交易的劳动者所蕴含的体力和脑力的总和称为
A. 自然性人力资源 B. 资本性人力资源
C. 精神性人力资源 D. 物质性人力资源
2. 随着科学技术的飞速发展,世界进入了一个人力资源管理的新时代,美国学者彼得·德鲁克论文《传统人事部门,再见!》的发表就是重要标志。该论文发表的时间是
A. 1966 年 B. 1976 年 C. 1986 年 D. 1996 年
3. 下列选项属于赫茨伯格双因素理论中保健因素的是
A. 得到认可 B. 公司政策 C. 富有责任感 D. 富有成就感
4. ERG 理论中 R 代表的需要层次是
A. 生存需要 B. 关系需要 C. 成长需要 D. 生理需要
5. 下列选项属于精神激励的是
A. 颁发奖金 B. 晋升工资 C. 带薪休假 D. 颁发奖状
6. 工作分析的直接结果形式是
A. 工作描述 B. 工作环境 C. 工作条件 D. 工作过程

7. 在工作分析的相关概念中，职系又称为
- A. 职务 B. 职位 C. 职权 D. 职种
8. 在工作设计的各种形式中，一种更加市场化、客户化的设计形式是
- A. 基于团队的工作设计 B. 基于个人的工作设计
C. 基于任务的工作设计 D. 基于能力的工作设计
9. 下列选项属于人力资源规划目标性原则的是
- A. 人力资源效益 B. 组织系统设计
C. 人力资源供给预测 D. 人力资源需求预测
10. 人力资源预测方法中的技能清单法主要用于
- A. 人力资源外部供给预测 B. 人力资源外部需求预测
C. 人力资源内部供给预测 D. 人力资源内部需求预测
11. 下列选项属于员工招聘基本前提的是
- A. 绩效考核表 B. 工作说明书
C. 人员素质测评 D. 职业生涯规划
12. 能够了解应聘者知识广度和结构的人员选拔方法是
- A. 笔试 B. 心理测试
C. 模拟面谈 D. 经历背景面谈法
13. 人员录用阶段的重要环节是
- A. 测算招聘周期 B. 应聘者资格审查
C. 核算招聘成本 D. 签订试用期合同
14. 相对而言比较容易通过培训来改变和发展的素质是
- A. 知识技能 B. 需求动机 C. 自我认知 D. 态度价值观
15. 下列选项属于人员素质配置性测评的特点是
- A. 测评结果区分度高 B. 测评内容全面广泛
C. 测评标准客观严格 D. 测评标准选择灵活
16. 西方国家的人员素质测评起步于
- A. 笔试 B. 面试 C. 评价中心 D. 心理测验
17. 美国学者班杜拉认为，人是通过观察模仿而学会新的行为的。他提出的理论被称为
- A. 成人学习理论 B. 刺激反应理论
C. 社会学习理论 D. 人员匹配理论

18. 培训内容以提升分析决策能力、战略思维能力等为主。其培训对象一般为
- A. 基层管理人员 B. 中层管理人员
C. 高层管理人员 D. 专业技术人员
19. 下列选项属于“讲授法”优点的是
- A. 增强团队精神
B. 学员参与性强
C. 营造轻松的氛围，获得充分的释放
D. 信息量大，能够在短时间内将信息传递给大规模受训群体
20. 下列选项属于绩效管理中战略分解工具的是
- A. 观察法 B. 举证法
C. 鱼刺图方法 D. 工作记录法
21. 由罗伯特·卡普兰和大卫·诺顿共同创造的一种全新的组织绩效管理方法是
- A. 平衡计分卡 B. 关键事件法
C. 行为观察法 D. 目标管理法
22. 下列选项属于法定福利薪酬的是
- A. 基本工资 B. 社会保险 C. 加班工资 D. 交通津贴
23. 薪酬调查的第一步骤是
- A. 确定调查范围 B. 确定调查对象
C. 确定薪酬战略 D. 形成调查报告
24. 下列选项对职业生涯含义理解正确的是
- A. 职业生涯是指一个人一生的职业经历
B. 职业生涯是指一个人第一次的职业经历
C. 职业生涯是指组织中员工共同的职业经历
D. 职业生涯是指一个人最后一次的职业经历
25. 在职级不变的前提下，小张在不同车间之间调整工作，其职业发展途径属于
- A. 纵向职业途径 B. 横向职业途径
C. 网状职业途径 D. 多阶梯职业途径

二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的，请将其选出，错选、多选或少选均无分。

26. 运用强化理论控制员工行为的方法有

- A. 培训
- B. 惩罚
- C. 忽略
- D. 正强化
- E. 负强化

27. 明兹伯格的组织理论认为一个组织的基本构成包括

- A. 技术核心部门
- B. 高层管理部门
- C. 中层管理部门
- D. 技术支持部门
- E. 管理支持部门

28. 行政职业能力倾向测验的内容包括

- A. 数量关系
- B. 判断推理
- C. 常识判断
- D. 资料分析
- E. 言语理解与表达

29. 制定绩效计划时员工个人绩效目标的来源有

- A. 岗位职责
- B. 绩效权重
- C. 考核方法
- D. 组织的绩效目标
- E. 内外部客户需求

30. 预防职业生涯中期危机的管理措施有

- A. 帮助再就业
- B. 加速员工组织化
- C. 落实内部晋升计划
- D. 赋予员工以良师角色
- E. 安排富有挑战性的工作

非选择题部分

注意事项：

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上,不能答在试题卷上。

三、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

31. 简述亚当斯公平理论界定的员工由于不公平感而产生的可能行为。

32. 简述人力资源战略规划编制的层次。

33. 简述无领导小组讨论中对被测评者评分的标准。

34. 简述员工培训需求分析的层次。

35. 简述薪酬结构的类型。

四、论述题：本题 10 分。

36. 试述人力资源管理的发展趋势。

五、分析说明题：本题 10 分。

37. 背景资料：

小张主管公司人员招募工作已经三年了，每年招募工作结束后，都出现了一些状况。如有些优秀的新员工进公司后不久就要求辞职，理由是公司实际情况与他们在招募期间所了解的情况严重不符；有些新员工上岗后，发现其完全不能胜任岗位工作；还发现有些员工在招聘表中提供的个人简历与人事档案的记载有出入，等等。公司领导对招募工作很不满意，要求人力资源部采取措施，提高招募效果。人力资源部决定以“如何提高招募效果”为题，进行一场竞聘演讲，从中选拔出新的招募主管。

问题：你认为提高招募效果的途径有哪些？

六、案例分析题：本题 15 分。

38.

这项工作谁来做

SJ 公司一个机床操作工在工作过程中不小心把大量的液体洒在机床周围的地板上，导致工作中断。他马上报告车间主任，请他安排相关人员来打扫干净。车间主任叫服务工把洒掉的液体清扫干净，服务工拒绝执行，理由是工作说明书里并没有包括清扫的条文。车间主任顾不上查工作说明书上的原文，就让一名勤杂工来做清扫工作。但勤杂工同样拒绝，他的理由是工作说明书里没有包括这一类工作。车间主任威胁说要把他解雇，因为这种勤杂工是分配到车间来做杂务的临时工。勤杂工勉强同意，但是干完以后立即向公司投诉。

有关人员看了投诉之后，审阅了机床操作工、服务工和勤杂工这三类人员的工作说明书。机床操作工的工作说明书规定：操作工有责任保持机床的清洁，使之处于可操作状态，但并未提及清扫地板。服务工的工作说明书规定：服务工有责任以各种方式协助操作工，如领取原料和工具，随叫随到，及时服务，但也没有包括清扫工作。勤杂工的工作说明书中确实包含了各种形式的清扫，但是他的工作时间是从正常工人下班后开始。

问题：（1）请回答编写工作说明书的基本要求。

（2）结合案例谈谈 SJ 公司编写工作说明书存在的问题。