

中国十大品牌教育集团 中国十佳网络教育机构



- 自考名师全程视频授课，图像、声音、文字同步传输，享受身临其境的教学效果；
- 权威专家在线答疑，提交到答疑板的问题在 24 小时内即可得到满意答复；
- 课件自报名之日起可反复观看不限时间、地点、次数，直到当期考试结束后一周关闭；
- 付费学员赠送 1G 超大容量电子信箱；及时、全面、权威的自考资讯全天 24 小时滚动更新；
- 一次性付费满 300 元，即可享受九折优惠；累计实际交费金额 500 元或支付 80 元会员费，可成为银卡会员，购课享受八折优惠；累计实际交费金额 1000 元或支付 200 元会员费，可成为金卡会员，购课享受七折优惠（以上须在同一学员代码下）；

英语/高等数学预备班：英语从英文字母发音、国际音标、基本语法、常用词汇、阅读、写作等角度开展教学；数学针对有仅高中入学水平的数学基础的同学开设。通过知识点精讲、经典例题详解、在线模拟测验，有针对性而快速的提高考生数学水平。[立即报名！](#)

基础学习班：依据全新考试教材和大纲，由辅导老师对教材及考试中所涉及的知识进行全面、系统讲解，使考生从整体上把握该学科的体系，准确把握考试的重点、难点、考点所在，为顺利通过考试做好知识上、技巧上的准备。[立即报名！](#)

冲刺串讲班：结合历年试题特点及命题趋势，规划考试重点内容，讲解答题思路，传授胜战技巧，为考生指出题眼，提供押题参考。配合高质量全真模拟试题，让学员体验实战，准确地把握考试方向、将已掌握的应试知识融会贯通，并做到举一反三。[立即报名！](#)

习题班：自考 365 网校与北大燕园合作推出，共计 390 门课程，均涵盖该课程全部考点、难点，在线测试系统按照考试难度要求自动组卷、全程在线测试、提交后自动判定成绩。我们相信经过反复练习定能使您迅速提升应试能力，使您考试梦想成真！[立即报名！](#)

论文答辩与毕业申请辅导班：来自主考院校的指导老师全程视频授课，系统阐述申报自考论文的时间、论文的选题、论文的格式及内容、与导师的沟通技巧等，并提供论文范例供学员参考。[立即报名！](#)

自考实验班：针对高难科目开设，签协议，不及格退还学费。全国限量招生，报名咨询 010-82335555 [立即报名！](#)

全国 2008 年 1 月高等教育自学考试
人力资源管理（一）试题
课程代码：00147

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 人力资源最根本的特征是（ ）
A. 不可剥夺性 B. 时代性
C. 时效性 D. 能动性
2. 20 世纪 20 年代诞生的第一种人力资源管理模式是（ ）
A. 投资模式 B. 参与模式
C. 产业模式 D. 高灵活性模式
3. 在运用观察法时，“一般情况下观察者尽可能不要引起被观察者的注意，有特定目的的情况除外”体现的是（ ）
A. 稳定原则 B. 信任原则
C. 隐蔽原则 D. 沟通原则
4. 下列关于工作轮换的说法，错误的是（ ）
A. 工作轮换会使培训费用上升 B. 工作轮换又称为交叉培训法
C. 工作轮换可减少员工的枯燥感 D. 工作轮换将降低员工的工作满意度

5. 组织战略规划的核心部分是 ()
- A. 人力资源规划
 - B. 财务规划
 - C. 产品规划
 - D. 市场规划
6. 关于人力资源规划作用的描述, 错误的是 ()
- A. 人力资源规划有助于控制人工成本
 - B. 人力资源规划有助于调动员工的积极性
 - C. 人力资源规划是各项人力资源管理实践的起点
 - D. 人力资源规划是静态的
7. “确定组织内人员的职位分配, 是通过有计划的人员内部流动来实现”指的是 ()
- A. 招聘规划
 - B. 晋升规划
 - C. 人力分配规划
 - D. 调配规划
8. 下列不能用于人力资源需求预测的方法是 ()
- A. 经验判断法
 - B. 马尔科夫法
 - C. 回归预测法
 - D. 比率分析法
9. 关于内部招募优缺点的描述, 正确的是 ()
- A. 可得到更多的人才
 - B. 容易导致“近亲繁殖”
 - C. 可以带来新的活力和观念
 - D. 岗位的适应调整时间长
10. 不属于人才测评功能的是 ()
- A. 诊断与反馈
 - B. 预测
 - C. 整合
 - D. 甄别与评定
11. “一项测试能够测量到所要测量目标的程度”指的是 ()
- A. 误差
 - B. 信度
 - C. 效度
 - D. 常模
12. 以了解素质现状为目的的测评是 ()
- A. 诊断性测评
 - B. 选拔性测评
 - C. 配置性测评
 - D. 开发性测评
13. 下列关于绩效考核的描述, 错误的是 ()
- A. 针对不同的关注重点, 考核内容应各有侧重
 - B. 关注过程的考核注重员工的工作态度和能力
 - C. 以结果为导向的考核不会导致过于注重短期利益
 - D. 考核的结果可用于决定员工的报酬、晋升和培训开发
14. 请应聘者回答在面试中就既定情况做出的反应, 指的是 ()
- A. 情景面试
 - B. 行为描述面试
 - C. 压力面试
 - D. 结构化面试

15. 绩效管理的重心是（ ）
- A. 绩效考核 B. 绩效反馈
- C. 考核结果的应用 D. 绩效提升
16. 为取得和开发人力资源而招致的牺牲指的是（ ）
- A. 原始成本 B. 重置成本
- C. 直接成本 D. 机会成本
17. 人力资源离职成本不包括（ ）
- A. 离职补偿成本 B. 失业保障成本
- C. 离职前低效成本 D. 空职成本
18. “企业文化是一种在企业中调整人际关系和人本身的人伦文化”指的是企业文化的（ ）
- A. 集合性 B. 时代性
- C. 独特性 D. 人本性
19. 惠普的核心理念“给我们从事的领域贡献技术，对我们所在的社区奉献与负责”，强调了企业文化的（ ）
- A. 区分功能 B. 导向功能
- C. 约束功能 D. 凝聚功能
20. 员工福利的享受与个人绩效不直接挂钩或根本无关，体现了福利的（ ）
- A. 集体性 B. 有限性
- C. 均等性 D. 补偿性
21. 下列关于员工福利作用的说法，错误的是（ ）
- A. 吸引企业外部优秀人才 B. 增加员工实际收入
- C. 加强核心员工的留任意愿 D. 可完全替代工资实现员工的激励
22. 企业在设置福利项目时必须结合自身的经济实力指的是福利的（ ）
- A. 合理和必要原则 B. 量力而行原则
- C. 统筹规划原则 D. 公平原则
23. “富有合作精神的、友好的、肯帮助人的、和善的、爱社交和易了解的”，所指的人格类型是（ ）
- A. 实际型 B. 艺术型
- C. 社会型 D. 企业型
24. 个体不仅通过直接经验进行学习，还通过观察或听取发生在他人身上的事情而学习，指的是（ ）
- A. 经典条件反射理论 B. 操作条件反射理论
- C. 社会学习理论 D. 经验积累理论
25. 绩效分析涉及四个方面内容：①开始解决“不能做”的问题；②成本分析；③绩效评估；④绩效偏差的原因分析。绩效分析的正确步骤是（ ）
- A. ③②④① B. ③④②①
- C. ②③④① D. ②④③①

26. 了解培训对象对整个培训项目和项目某些方面的意见和看法, 是评估培训效果的哪个指标 ()

- A. 行为
- B. 学习
- C. 反应
- D. 成果

27. 先由教师综合介绍一些基本概念与原理然后围绕某一专题进行讨论的培训方式指的是 ()

- A. 讲授法
- B. 案例分析法
- C. 研讨法
- D. 角色扮演法

28. 间接薪酬指的是 ()

- A. 基本工资
- B. 绩效工资
- C. 福利
- D. 激励工资

29. 稳定性较强、通用性好的定量岗位评价方法是 ()

- A. 工作分类法
- B. 工作重要性排序法
- C. 因素比较法
- D. 要素计点法

30. 依据职位在企业内的相对价值为员工支付工资的薪酬模式是 ()

- A. 技能工资制
- B. 绩效工资制
- C. 职位工资制
- D. 组合工资制

二、多项选择题(本大题共 5 小题, 每小题 2 分, 共 10 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

31. 人力资源管理的功能包括 ()

- A. 获取
- B. 整合
- C. 保持
- D. 开发
- E. 控制与调整

32. 可用于绩效信息收集的方法包括 ()

- A. 观察法
- B. 关键事件法
- C. 工作记录法
- D. 相关人员反馈法
- E. 平衡计分卡

33. 制定人力资源规划时应遵循的原则有 ()

- A. 兼顾性原则
- B. 合法性原则
- C. 实效性原则
- D. 发展性原则
- E. 全员参与原则

34. 在人力资源供不应求时, 企业可采用的对策有 ()

- A. 重新安置
- B. 内部调整
- C. 加强培训
- D. 工作再设计
- E. 外部招聘

35. 人员测评可采用的方法有 ()

- A. 心理测验
- B. 面试
- C. 情景模拟
- D. 评价中心
- E. 履历判断

三、简答题（本大题共 6 小题，每小题 5 分，共 30 分）

- 36. 简述人力资源管理者应具备的能力。
- 37. 简述职位分析问卷法的概念及其优缺点。
- 38. 简历筛选应注意哪些问题？
- 39. 简述绩效标准设定的注意事项。
- 40. 简述弹性福利计划的优缺点。
- 41. 什么是人力资源成本？并简述加强人力资源成本管理的意义。

四、论述题（本大题共 15 分）

- 42. 论述职业生涯管理中组织的任务。

五、案例分析题（本大题共 15 分）

43. 某房地产开发公司为了完善其内部的人力资源管理制度，由人力资源部门根据公司的具体情况修订了以往的职位说明书，在工作分析工作的基础上，进一步设计了绩效考核制度，并在该年度末开始正式实施。首先，各个部门员工填写相应的个人考评表格，同时要对其同事、上级和下级进行打分评价。其次，各个主管人员要向公司进行述职报告，再由员工及上级领导根据其一年的表现填写“年度领导干部考核评议表”。

考核数据统计完成后，公司考核小组根据“上级评分、自评、同事评价、下级评价”（4：2：2：2）进行加权计算每个员工的考核总分；若没有下级的，根据“上级评分、自评、同事评价”（4：3：3）进行加权计算每个员工的考核总分。

第三，每个人的考核综合分数出来后，公司根据下表对员工考核结果进行划分等级。

等级	优	良	中	及格	不及格
比例	10%	20%	60%	8%	2%

第四，考核为优者其固定工资在次年增加 5%，同时公司规定，只有在 5 年内曾获得考评成绩优秀者才能得到晋升；而考核不及格者将被淘汰或降级。

第五，考核结束后，所有的考核结果进行存档，而且，所有的考核结果都不对员工公开。

请回答下列问题：

- (1) 上述案例中企业采用了哪些绩效考评方法？这些方法各有什么优缺点？
- (2) 该企业在绩效考核过程中存在哪些问题？并提出改进建议。