自考365 www.zikao365.com
全天 24 小时服务咨询电话 010-82335555 免费热线 4008135555
中国十大品牌教育集团 中国十佳网络教育机构

☑ 上市公司 实力雄厚 品牌保证
☑ 权威师资阵容 强大教学团队
☑ 历次学员极高考试通过率 辅导效果有保证
☑ 辅导紧跟命题 考点一网打尽
☑ 辅导名师亲自编写习题与模拟试题 直击考试精髓
☑ 专家 24 小时在线答疑 疑难问题迎刃而解
☑ 资讯、辅导、资料、答疑 全程一站式服务
☑ 随报随学 反复听课 足不出户尽享优质服务

开设班次：（请点击相应班次查看班次介绍）

基础班	串讲班	精品班	套餐班	实验班	习题班	高等数学预备班	英语零起点班

网校推荐课程：

思想道德修养与法律基础	马克思主义基本原理概论	大学语文	中国近现代史纲要
经济法概论（财经类）	英语（一）	英语（二）	线性代数（经管类）
高等数学（工专）	高等数学（一）	线性代数	政治经济学（财经类）
概率论与数理统计（经管类）	计算机应用基础	毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想概论	

更多辅导专业及课程>> 课程试听>> 我要报名>>

全国 2011 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．人力资源的形成、开发、使用都受到时间方面的限制，这反映了人力资源的(　　)

A．不可剥夺性　　B．时代性

C．时效性　　D．再生性

2．第一次真正有系统地对各项工作进行科学分析的是(　　)

A．苏格拉底　　B．泰勒

C．欧文　　D．吉尔布雷斯

3.要求任职者在一段时间内用工作日记的方式详细记录一切活动,然后运用这些材料进行工作分析的方法是(　　)

A．参与法　　B．主管人员分析法

C．工作日志法　　D．记录法

4．20 世纪初，人力资源规划的关注点主要集中在生产工人，当时的人力资源规划热点问题是(　　)

A．提高生产效率　　B．人才的供求平衡

C．接班人计划　　D．组织再造与兼并

5．组织制定人力资源规划的依据是(　　)

A．社会的经济状况和政治局势　　B．社会的就业观念和失业人数

C．企业的地理位置和自然环境　　D．组织的战略目标和外部环境

6．能够直接获得大量应聘者的相关资料，既节省招募费用，也可以缩短招募周期的招募方法是(　　)

A．校园招募　　B．人才交流会

C．广告招聘　　D．职业介绍机构

7．一般情况下，比较好的选择是应聘者能够完成工作任务的(　　)

A．50%　　B．80%

C．100%　　D．120%

8．通过测评，找出被测评者素质构成及发展上的问题和不足，这体现了人才测评的(　　)

A．甄别功能　　B．诊断功能

C．评定功能　　D．反馈功能

9．绩效管理的重心在于(　　)

A．绩效考核　　B．绩效比较

C．绩效提升　　D．绩效衡量

10．评价中心最大的特点是注重(　　)

A．纸笔测试　　B．面试

C．情景模拟　　D．心理测量

11．“由于经验而发生的相对持久的行为改变”称为(　　)

A．教育　　B．培训

C．学习　　D．记忆

12．培训中最普遍、最常见的方法是(　　)

A．讲授法　　B．研讨法

C．案例分析法　　D．角色扮演法

13．职业生涯是一种复杂的现象，其组成部分是(　　)

A．性格与能力　　B．机遇与目标

C．挫折与成功　　D．态度与行为

14．一个人在择业上的自由度很大程度上取决于个人所拥有的(　　)

A．职业兴趣和爱好　　B．良好的职业机遇

C．强烈的择业动机　　D．职业能力和职业品质

15．我国规定特殊行业的从业者，其工龄计算方式为每在这些岗位上工作一年，均按(　　)

A．一年零三个月计算　　B．一年零四个月计算

C．一年零五个月计算　　D．一年零六个月计算

16．企业文化的核心是企业(　　)

A．形象　　B．价值观

C．目标　　D．制度

17．为获得和开发人力资源而花费的成本是人力资源的(　　)

A．原始成本　　B．重置成本

C．可控成本　　D．间接成本

18．个人为接受教育、训练而放弃的收入是（　　）

A．直接成本　　B．间接成本

C．人事成本　　D．重置成本

19．强调管理人员接班人计划、人员精减计划等方面的人力资源规划是在(　　)

A．20 世纪 30 年代　　B．20 世纪 60 年代

C．20 世纪 80 年代　　D．20 世纪 90 年代

20．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是(　　)

A．讲授法　　B．研讨法

C．角色扮演法　　D．案例分析法

21．组织人力资源需求预测中最复杂也是最精确的一种方法是(　　)

A．计算机预测法　　B．管理者继任模型

C．德尔菲法　　D．马尔科夫模型

22．下列比较适合针对特定地区、特定人群广泛传播企业招募信息的方式是(　　)

A．在招募区域内张贴招募简章　　B．在电视和广播上发布招募信息

C．在报纸上刊登招募简章　　D．举行新闻发布会发布招募信息

23．世界上第一份职业兴趣测验量表的编制者是(　　)

A．比奈　　B．卡特尔

C．斯特朗　　D．詹姆斯·沃克

24．测评结果主要是给想了解任职者或求职者素质结构与水平的人提供成绩或证明的测评是(　　)

A．鉴定性测评　　B．诊断性测评

C．配置性测评　　D．开发性测评

25．在较高职位面试中，为了获得更丰富、完整、深入的信息，宜采用(　　)

A．标准化面试　　B．结构化面试

C．系列面试　　D．非结构化面试

26．下列各项中，应用较少的工作评价方法是(　　)

A．工作重要性排序法　　B．工作分类法

C．要素计点法　　D．要素比较法

27．如果工作中使用的材料和设备很难搬到教室里去，那么最为恰当的培训方式是(　　)

A．岗前培训　　B．在岗培训

C．离岗培训　　D．员工业余自学

28．霍兰德的人业互择理论中，认为具备喜欢冒险的、有雄心壮志的、精神饱满的人格特点的人格类型是(　　)

A．实际型　　B．研究型

C．艺术型　　D．企业型

29．有利于促进差别化战略目标实现的组织薪酬战略是(　　)

A．市场领先　　B．市场滞后

C．市场匹配　　D．市场衰退

30．适宜从事调解、采购、洽谈等职业的职业能力类型是(　　)

A．教育型　　B．领导型

C．服务型　　D．社交型

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、少选或未选均不得分。

31．运用访谈法，应该遵循的原则有(　　)

A．互动原则　　B．参与原则

C．尊重原则　　D．随机原则

E．倾听原则

32．选拔性测评操作的基本原则有(　　)

A．公正性　　B．可比性

C．准确性　　D．系统性

E．差异性

33．在岗前培训中，由人力资源部门提供的信息主要包括(　　)

A．企业概况　　B．部门功能

C．工作职责　　D．基本政策与制度

E．工资福利

34．属于人力资源成本核算指标体系的有(　　)

A．保障成本指标　　B．安置成本指标

C．企业管理能力和管理水平指标　　D．成本投入指标

E．成本投入的直接指标

35．“三层次”说认为企业文化包括(　　)

A．物质层　　B．管理层

C．制度层　　D．员工层

E．精神层

三、简答题(本大题共 6 小题，每小题 5 分，共 30 分)

36．简述人力资源战略的概念和类型。

37．简述组织内外部人力资源信息的内容。

38．什么是情景模拟测试?常用的情景模拟测试有哪些类型?

39．什么是薪酬?公平合理的薪酬体系对组织有哪些作用?

40．简述培训效果评估的指标。

41．简述人力资源成本的构成。

四、论述题(本大题共 15 分)

42．试述结构化面试中面试项目的主要内容。

五、案例分析题(本大题共 15 分)

43．案例

周某是会计部经理，有 10 位同事协助他。在日常工作中，虽然他不满下属的工作表现，但他不但没有告诉他们，而且也没有给予他们任何改善建议，只表现出一脸不悦。期望下属明白他的意思。事实上，作为主管，周某害怕和下属直接谈论绩效评估报告，他觉得指出下属缺点，会令双方窘迫，所以很多时候他只给予中间评分，便交差了事。

周某和他的下属都认为，绩效评估是没有用处和吃力不讨好的苦差。他觉得被评估的员工可能会生气，而员工觉得绩效评估只不过是用来管束他们的工具。

除此之外，很多时候周某只会留意员工的近期表现，往往忽视以前及整体的工作表现。因此下属即使工作表现不理想，他也未能及早改善，因而影响到整个部门的运作。

问题：(1)周某对工作绩效评估的看法及处理恰当吗?请说明理由。(7 分)

(2)如果你是周某，当下属绩效不佳但有改善的可能性时，你会怎么做?(8 分)