

机密★启用前

2022年10月高等教育自学考试全国统一考试

## 人力资源管理（三）

（课程代码 04758）

注意事项：

1. 本试卷分为两部分，第一部分为选择题，第二部分为非选择题。
2. 应考者必须按试题顺序在答题卡（纸）指定位置上作答，答在试卷上无效。
3. 涂写部分、画图部分必须使用 2B 铅笔，书写部分必须使用黑色字迹签字笔。

### 第一部分 选择题

一、单项选择题：本大题共 20 小题，每小题 1 分，共 20 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. 我国从解放后到 1985 年前后，进行人力资源管理实践的基本观点是  
A. 成年人口观  
B. 在岗人员观  
C. 人员素质观  
D. 人员战略发展观
2. 人力资源的能力，根据层次分，属于高级能力的是  
A. 体力  
B. 经验  
C. 生产知识和技能  
D. 智慧
3. Miles 和 Snow 提出的不同的组织战略下选择不同的人力资源管理战略，在绩效评估中，以结果为导向对应的是  
A. 防御者  
B. 探勘者  
C. 分析者  
D. 领导者
4. 素质开发的原理中，韩非提出的“权，小数也，能衡千斤重物，所局势也”说明了  
A. 层序能级对应原理  
B. 富集原理  
C. 用人适中原理  
D. 结构优化原理
5. 因材施教、人尽其才、才尽其用等体现的思想是  
A. 行为开发  
B. 素质开发  
C. 个体开发  
D. 组织开发
6. 在工作分析结果形式中，最直接、最原始、最基础的形式是  
A. 工作描述  
B. 工作说明书  
C. 资格说明书  
D. 职务说明书

7. 工作分析内容的主体是  
A. 工作概要  
B. 工作关系  
C. 工作职责  
D. 工作条件
8. 心理测验的特点不包括  
A. 间接性  
B. 相对性  
C. 客观性  
D. 公平性
9. 开发跨国经营人才的主要途径是  
A. 培训人才  
B. 引进人才  
C. 树立正确的人才观  
D. 再造企业管理机制
10. 人员绩效不高的内因是  
A. 激励不足、不公平等  
B. 内部流程不顺畅  
C. 天灾人祸  
D. 计划、目标不合理
11. 确定 KPI 时，需要注意  
A. SMART 原则  
B. KPI 必须是绝对数值  
C. KPI 是固定的  
D. KPI 不需要警戒值
12. 按照员工绩效的优劣程度，通过比较，确定每个人的相对等级或者名次，这种方法是  
A. 排序法  
B. 量表法  
C. 关键事件法  
D. 行为锚定评价法
13. 基本薪金在短期激励薪金中的比例最好不超过  
A. 30%  
B. 50%  
C. 70%  
D. 90%
14. 国有组织经营管理者的奖金收入不得超过职工的  
A. 1~3 倍  
B. 3~5 倍  
C. 5~7 倍  
D. 7~9 倍
15. 职工按照本人工资的多少缴纳失业保险费  
A. 1%  
B. 2%  
C. 3%  
D. 4%
16. 全国城镇职工基本医疗费用的筹资控制标准是职工个人缴费比例一般是本人工资的  
A. 1%左右  
B. 2%左右  
C. 3%左右  
D. 4%左右
17. 福利对员工的作用是  
A. 增强薪酬的合法性，提高企业形象  
B. 有利于吸引和保留员工  
C. 享受优惠税收政策，提高企业成本支出的有效性  
D. 提高员工的满意度
18. 有效的沟通在员工关系协调方面的作用不包括  
A. 使管理者了解员工的需求  
B. 改变员工的态度  
C. 化解对立和冲突  
D. 企业利益最大化

19. 员工关系是对立的、冲突的时期是
- A. 早期工业化时期                      B. 19 世界中期到 20 世纪初  
C. 20 世纪二三十年代                      D. 二战结束到二十世纪八九十年代
20. 管理者有一张“婆婆嘴”，随时留心，有机会就讲。这属于
- A. 参与激励                                  B. 情感激励  
C. 示范激励                                  D. 日常激励

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。

21. 人力资源的特点包括
- A. 生活性                                      B. 可控性  
C. 个体的独立性                              D. 群体组织性  
E. 社会性
22. 人力资源开发战略的特点包括
- A. 前瞻性                                      B. 服务性  
C. 全局性                                      D. 系统性  
E. 动态性
23. 员工培训与开发的目标包括
- A. 培养员工的能力                              B. 提高企业效益  
C. 灌输企业文化                              D. 迎合员工需要  
E. 适应竞争的需要
24. 普通管理类人员薪酬设计中，结构工资制的基本框架包括
- A. 基本工资                                      B. 工龄工资  
C. 学历工资                                      D. 岗位工资  
E. 绩效工资
25. 麦克利兰把人的高层次需要归纳为
- A. 对权力的需要                                  B. 对友谊的需要  
C. 对成就的需要                                  D. 对荣誉的需要  
E. 对自我的需要

三、判断题：本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分。判断下列各题正误，正确的在答题卡相应位置涂“A”，错误的涂“B”。

26. 18-60 岁的人是人力资源管理的对象。
27. 系统化的人力资源开发战略有助于凸显人力资源的稀缺性。

28. 职位和任职者都不可以更换。
29. 提升是组织内部提拔那些能够胜任的人员来充实空缺位置。
30. 培训和开发有时候可以混用，两者是无差异的。
31. 员工的努力程度越高，越有助于实现企业战略目标。
32. 薪酬包括直接货币收入和间接货币收入。
33. 社会保障三大特点：保障性、强制性和互济性。
34. 公平理论的提出者是马斯洛。
35. 组织文化是管理时间和管理理论中的重要内容。

## 第二部分 非选择题

四、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

36. 人力资源开发战略
37. 深度素质培训与开发
38. 绩效管理
39. 社会保障
40. 员工关系

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。

41. 简述周边绩效的主要特征。
42. 简述员工福利管理的原则。
43. 简述工作分析的基本工具。
44. 简述人员配置的原则。
45. 简述沟通的原则。

六、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

46. 论述职能人力资源管理与管理人力资源管理的相同点与不同点。
47. 论述组织薪酬体系规划的步骤。