

2023年4月高等教育自学考试全国统一命题考试

人力资源管理（一）

（课程代码 00147）

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被称为
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. 可控性人力资源
2. 被誉为“人力资本之父”并获得1979年诺贝尔经济学奖的美国学者是
A. 泰罗 B. 马斯洛 C. 舒尔茨 D. 彼得·德鲁克
3. 在激励理论中提出成就需要理论的学者是
A. 弗鲁姆 B. 亚当斯 C. 麦克利兰 D. 阿尔德弗
4. 单位领导应经常关心员工的身体状况、家庭困难情况和个人工作愿望等，并给予必要的帮助，这种激励方法是
A. 关怀激励 B. 成长激励 C. 晋升激励 D. 目标激励
5. 激励过程的出发点是
A. 个人的目标 B. 个人的动机
C. 个人的行为 D. 个人未满足的需要
6. 职系是工作性质相似的所有职位集合，又被称为
A. 职责 B. 职业 C. 职权 D. 职种

7. 从获得工作分析资料质量方面来看，以下选项中效果好的工作分析方法是
A. 访谈法 B. 问卷法 C. 工作参与法 D. 工作日志法
8. 将人力资源规划划分为短期、中期和长期的依据是
A. 范围大小 B. 时间长短
C. 战略性角度 D. 独立性角度
9. 企业调整人员供过于求的方法有很多，其中鼓励员工辞职是
A. 提前退休 B. 变相裁员 C. 工作轮换 D. 工作分享
10. 人力资源战略规划对企业的首要意义是
A. 确定招聘流程 B. 制订培训计划
C. 识别战略目标 D. 制订绩效计划
11. 下列选项中属于人员选拔初选阶段的工作是
A. 体检 B. 笔试
C. 心理测验 D. 背景与资格审查
12. 招募成本中招募工作人员的工资是
A. 人事费用 B. 业务费用 C. 一般开支 D. 专业咨询费
13. 对个体在认知活动中较为稳定的行为特征测评是
A. 兴趣测验 B. 智力测验 C. 品德测验 D. 性格测验
14. 为了解素质现状或素质开发问题的测评类型是
A. 诊断性测评 B. 考核性测评 C. 开发性测评 D. 配置性测评
15. 为选择测评指标提供依据的工作是
A. 确定测评工具 B. 确定测评标度
C. 确定测评指标权重 D. 构建胜任素质模型
16. 在培训中以提升分析决策能力、战略思维能力等为内容的培训对象一般是
A. 专业技术人员 B. 基层管理人员
C. 中层管理人员 D. 高层管理人员
17. 飞行员通过模拟器练习各种动作和工作状态，以适应实际飞行的需要。这种培训方法遵循的成果转化理论是
A. 同因素理论 B. 激励推广理论
C. 认知转化理论 D. 成人学习理论

18. 下列选项中属于结果导向型绩效考核方法的是
- A. 关键事件法 B. 目标管理法
C. 行为观察法 D. 排列法
19. 在评估员工绩效时, 应以发展的眼光看待员工绩效, 这反映的绩效特点是
- A. 多因性 B. 多维性 C. 动态性 D. 主观性
20. 绩效改进过程中, 首先要分析的因素是
- A. 绩效考核指标 B. 绩效考核方法
C. 绩效考核结果 D. 绩效考核过程
21. 对各项工作进行分析和比较, 并准确评估各项工作对企业的相对价值, 这一过程是
- A. 工作评价 B. 工作设计 C. 薪酬评价 D. 薪酬设计
22. 影响薪酬水平的宏观因素是
- A. 企业经营效益 B. 员工异质性
C. 劳动力市场供求状况 D. 劳资双方谈判
23. 根据霍兰德人格类型-职业类型匹配理论, 下列选项中社会型人格类型最适合的职业是
- A. 会计 B. 导游 C. 工程师 D. 机械师
24. 通过职位调动锻炼员工的综合能力并发挥员工的潜力, 从而在职位未提升的情况下增加员工满意感的职业发展途径是
- 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
25. 在组织中愿意承担责任, 具有较强的权力欲望, 以晋升作为衡量职业成功的重要标准。这种职业锚类型是
- A. 管理型职业锚 B. 创造型职业锚
C. 安全稳定型职业锚 D. 技术职能型职业锚

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. 下列选项中针对“经济人”假设的管理措施有
- A. 提倡集体奖励制度 B. 重视非正式组织的作用
C. 注重培养员工的归属感 D. 管理工作的重点是完成任务
E. 采用胡萝卜加大棒的管理方法

27. 美国心理学家海德认为事件的原因有内因和外因, 下列选项中属于内因的有
- A. 能力 B. 人格
C. 情绪 D. 环境
E. 态度
28. 人力资源战略规划发展的阶段包括
- A. 萌芽阶段 B. 产生阶段
C. 发展阶段 D. 成熟阶段
E. 退出阶段
29. 下列选项中, 属于头脑风暴法的优点有
- A. 简便易行 B. 集思广益
C. 创新性强 D. 培养人才
E. 增强团队精神
30. 下列选项中, 属于绩效考核中常见的误区有
- A. 晕轮效应 B. 近因效应
C. 情感效应 D. 首因效应
E. 趋中效应

第二部分 非选择题

三、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

31. 简述战略性人力资源管理的特点。
32. 简述影响人力资源外部供给预测的主要因素。
33. 简述企业实施招募计划的内容。
34. 简述面试的特点。
35. 简述新员工培训的内容。

四、论述题：本题 10 分。

36. 试述职业生涯早期员工组织化的概念及方法。

五、分析说明题：本题 10 分。

37. 背景资料：

A 公司是智能家居生产企业，近几年公司研发人员大量流失。人力资源部在调查中发现研发人员对薪酬抱怨颇多。已经离职的小张在新单位干着和之前一样的工作，收入却比之前高一倍；刚刚递交辞职信的小于认为在公司干好干坏没差别；研发骨干小李说“我们研发部的工资和行政部的工资差不多，太没成就感了”；刚入职的小刘发现想加薪就得升职，可是升职又得论资排辈。人力资源部总经理了解情况后，陷入了沉思。

问题：请结合材料分析 A 公司研发人员的薪酬管理存在哪些问题？

六、案例分析题：本题 15 分。

38. BH 保险经纪公司的工作设计

BH 保险经纪公司是一家注册在上海的从事保险经纪业务的年轻公司。公司 2015 年成立，员工平均年龄 28 岁左右，综合素质较高。公司组织架构也比较简单，分为业务部、综合管理部和财务部。刚开始时公司业务发展比较正常，也比较顺利。两年后公司业务规模不断扩大，客户数量大幅上升，但客户投诉和业务纠纷也大幅增加。公司总经理张瑞冬决定成立一个工作小组对公司管理框架和员工工作内容、工作职能、工作关系等进行梳理、定位。两个月后，公司新的组织架构和员工工作设计方案于 2018 年 6 月出台了。

新的组织架构是将业务部分成 4 个部门，业务一部（金融行业）、业务二部（工业企业）、业务三部（商贸服务业）、业务四部（其他服务业）；成立大数据分析中心；成立财务结算中心，其他部门不变。业务部门分别增加一名财务人员和人力资源管理人员。张瑞冬在公司员工大会上具体介绍了这次改革的思路和目标。他指出，这次改革的重点是对员工工作的再设计，强调工作设计的目标是形成团队来为客户提供总体解决方案。张瑞冬要求各部门一定要根据客户的类型、客户的需求来组建工作团队。

新的组织架构试行以后，公司业务发展保持良好态势，客户投诉和纠纷也大幅下降。在年底的总结会上，很多部门负责人都认为，对员工工作重新设计后，员工之间能力互补，对客户回应及时，客户需求也能够高质量满足。由于工作内容和客户关系明确，功能清晰，公司各部门之间的协调也很通畅。

问题：（1）简述基于团队工作设计的概念。

（2）根据案例谈谈 BH 保险经纪公司工作设计中有哪些可以借鉴之处。