

# 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. 人才资源、人力资源、人口资源三者的数量关系是  
A. 人才资源 $\geq$ 人力资源 $\geq$ 人口资源      B. 人才资源 $\leq$ 人力资源 $\leq$ 人口资源  
C. 人才资源 $>$ 人力资源 $>$ 人口资源      D. 人才资源 $<$ 人力资源 $<$ 人口资源
2. 认为人工作的动机就是为了取得经济报酬的观点属于  
A. 社会人假设      B. 经济人假设  
C. 自动人假设      D. 复杂人假设
3. 人事管理活动经历了若干发展阶段，下列选项属于科学管理阶段的特点是  
A. 人是第一资源      B. 以工作为中心  
C. 凭直觉和经验管理      D. 成为整个企业管理核心
4. 美国学者阿尔德弗提出的ERG理论中，G代表的是  
A. 成长需要      B. 存在需要  
C. 关系需要      D. 成就需要
5. 某单位为过生日的员工送上祝福的短信和生日蛋糕卡，这种激励类型是  
A. 荣誉激励      B. 形象激励  
C. 关怀激励      D. 成长激励
6. 下列选项属于内容型激励理论的是  
A. 公平理论      B. 归因理论  
C. 期望理论      D. 双因素理论
7. 在工作分析中完成获取高层管理者支持任务的阶段是  
A. 准备阶段      B. 调查阶段  
C. 实施阶段      D. 反馈阶段
8. 工作分析中个人数量与职位数量的关系应该是  
A. 个人数量等于职位数量      B. 个人数量大于职位数量  
C. 个人数量小于职位数量      D. 个人数量与职位数量无关
9. 工作说明书中说明任职者与组织内外其他人之间状况的是  
A. 工作规范      B. 工作权限  
C. 工作联系      D. 工作职责
10. 制定人力资源规划的基础是  
A. 现有的产品结构状况      B. 现有的市场销售状况  
C. 现有的人力资源状况      D. 现有的技术开发状况
11. 根据明确的人力资源战略制定人力资源规划，属于人力资源战略规划发展的阶段是  
A. 萌芽阶段      B. 产生阶段  
C. 发展阶段      D. 成熟阶段
12. 按面试组织形式是否标准化、程序化，面试类型可分为  
A. 初步面试与诊断面试  
B. 压力面试与评估性面试  
C. 行为描述面试与能力面试  
D. 结构化面试、非结构化面试与半结构化面试
13. 下列选项中，能够体现员工招募标准的是  
A. 培训计划      B. 劳动合同  
C. 员工手册      D. 工作说明书
14. 下列选项中，有利于提高招募效果的是  
A. 增加岗位吸引力      B. 招聘公告中提出“本市户籍”  
C. 招聘公告中注明“仅限男性”      D. 招聘公告中提出“985学历要求”
15. 洋葱模型中相对来说最难以培养和评价的素质是  
A. 知识      B. 态度  
C. 个性      D. 技能

16. 根据人员素质测评原理, 下列表述正确的是
- A. 素质测评只能采用定量方法, 不能主观评定  
B. 素质测评无法采用定量方法, 只能主观评定  
C. 素质测评可以采用定量方法和定性方法相结合  
D. 素质测评只能采用定性评定方法, 不能定量测量
17. 下列选项中, 研究并开发成人学习理论的学者是
- A. 阿德福  
B. 斯金纳  
C. 班杜拉  
D. 诺尔斯
18. 为促进培训成果转化, 重点强调那些最重要的特征和一般原则, 同时明确这些一般原则的适用范围。这种做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. 社会学习理论
19. 柯克帕特里克培训评估模型的“学习层”指的是
- A. 学员对培训活动的感受情况  
B. 学员对知识技能的掌握情况  
C. 学员受训后行为的改变情况  
D. 学员和组织的绩效改进情况
20. 绩效管理的重心是
- A. 人与人之间的绩效比较  
B. 组织对个人的绩效考核  
C. 个人和组织的绩效计划的制定  
D. 个人和组织未来绩效水平的持续改进
21. 下列选项中, 属于绩效考核流程中建立评价系统内容的是
- A. 构建指标体系  
B. 制订考核计划  
C. 选择评价对象  
D. 整理绩效数据
22. 满足员工在吃、穿、住、行等方面的基本生活需要, 体现薪酬对员工的功能是
- A. 补偿功能  
B. 保障功能  
C. 激励功能  
D. 价值功能
23. 下列选项中, 属于间接薪酬的是
- A. 基本薪酬  
B. 激励薪酬  
C. 绩效薪酬  
D. 福利薪酬
24. 下列选项中, 对职业生涯含义理解正确的是
- A. 职业生涯是个体的职业经历  
B. 职业生涯是群体的职业经历  
C. 职业生涯是组织的职业经历  
D. 职业生涯是社会的职业经历
25. 对处于职业生涯中期危机的员工, 个人应实施的职业生涯管理措施是
- A. 个人的组织化  
B. 做好退休前的职业衔接  
C. 开展退休咨询  
D. 保持积极进取的精神和乐观心态

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, 属于人力资源战略特点的内容有
- A. 目标性  
B. 方向性  
C. 引导性  
D. 操作性  
E. 具体性
27. 招募信息分为内部信息和外部信息, 下列选项属于内部信息的有
- A. 组织目标  
B. 外部机遇  
C. 现有职位  
D. 组织规划  
E. 市场需求
28. 下列选项中, 对素质的理解表述正确的有
- A. 素质是行为的基础  
B. 行为是素质的基础  
C. 素质能预测绩效  
D. 绩效能预测素质  
E. 素质和绩效共同决定行为
29. 下列选项中, 属于绩效考核中常见的误区有
- A. 拟己效应  
B. 情感效应  
C. 从众效应  
D. 鲶鱼效应  
E. 个性效应
30. 薪酬设计遵循的原则包括
- A. 经济性  
B. 竞争性  
C. 激励性  
D. 战略性  
E. 合法性

## 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. 简述人力资源的作用。
32. 简述工作设计影响因素中行为因素的内容。
33. 简述人员招聘应遵循的原则。
34. 简述无领导小组讨论测评的评分标准。
35. 简述绩效的主要特点。

四、论述题：本题 10 分。

36. 试述激励的作用。

五、分析说明题：本题 10 分。

37. 背景资料：

张兰是 ZN 大学公共管理学院的一名大一新生，新生入学教育时，老师重点提醒同学们从现在开始就要做好大学生涯规划。ZN 大学公共管理学院实施大类招生，下设行政管理、公共事业管理、人力资源管理、城市管理四个本科专业。新生不分专业，大二时再分专业。这使得不少像张兰一样的大一新生感到迷茫、困惑，不知如何选择相关课程和专业。

问题：根据舒伯的职业生涯发展阶段理论，张兰处于职业生涯发展的哪个阶段？该阶段的任务是什么？

六、案例分析题：本题 15 分。

38. 新员工培训中存在的问题

某高校学生在暑期社会实践中，专题调研民营企业新员工入职培训情况。具体调研的三家公司对新员工培训的情况如下：

公司 1：该公司为快递公司，对新招聘 30 名快递员进行了为期 1 天的培训，培训讲师是公司的老员工，培训内容主要集中在安全知识和快递业务方面，并用半天时间安排新员工自学员工手册。他们主要讲了一些基本知识，对客户需求和相关纠纷处理基本没有涉及。

公司 2：该公司为电子有限公司，对新招聘 60 名操作工进行了 1 天的培训，培训讲师是车间主任，培训内容主要是安全生产方面的规定和注意事项，对产品质量管理、绩效评价等其它内容没有涉及。

公司 3：该公司为房屋租赁公司，近期新招聘了 10 名业务经纪人，培训时间半天。培训讲师是一名有 3 年工作经验的业务经纪人，培训内容主要是绩效考核和业绩提成方面的相关规定。对房源开发、目标群体确定等业务内容涉及很少。

问题：（1）简述新员工培训的意义。

（2）结合案例，分析上述公司新员工培训存在的共性问题。