

2023年10月高等教育自学考试全国统一考试

# 人力资源开发与管理

(课程代码 06093)

## 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. 可以让岗位的工作向纵深渗透, 向质的方面提高的是  
A. 工作扩大化                      B. 工作丰富化  
C. 赋予员工自主权                D. 工作培训化
2. 人力资源管理处于萌芽探索之中是在  
A. 1919 年                            B. 20 世纪五六十年代  
C. 20 世纪 70 年代中期            D. 20 世纪 80 年代
3. 根据企业过去的情况和资料, 建立数学模型并由此对未来趋势作出预测的方法是  
A. 一元线性回归分析方法        B. 多元回归分析方法  
C. 生产函数预测法                D. 转换比率分析法
4. 下列属于人力资源规划的内容修正原则的是  
A. 是否忠实执行了本规划  
B. 人力资源规划本身是否合理  
C. 将实施的结果与人力资源规划进行比较, 通过发现规划与现实之间的差距来指导以后的人力资源规划活动  
D. 确保企业的人力资源保障
5. 工作中不能再继续分解的最小活动单位是  
A. 工作要素                        B. 工作簇  
C. 工作组                            D. 工作任务
6. 费用低、速度快, 调查范围广的工作分析的方法是  
A. 观察法                            B. 访谈法  
C. 问卷调查法                      D. 工作日志法
7. 编写工作说明书遵循的原则不包括  
A. 对象是工作岗位本身            B. 内容具体细致  
C. 对工作职责的描述应简单明了   D. 以符合逻辑的顺序来描述
8. 外部招聘的方法包括  
A. 招聘广告                        B. 布告法  
C. 推荐法                            D. 档案法
9. 用同一种测试方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试结果的一致性是指  
A. 稳定系数                        B. 等值系数  
C. 内在一致性系数                D. 预测效度
10. 工人的生产率取决于薪酬率, 是哪个理论的基本观点  
A. 边际生产率薪酬理论            B. 供求均衡薪酬理论  
C. 集体谈判薪酬理论              D. 效率薪酬理论
11. 企业为员工提供的各种物质补偿和服务形式是指  
A. 直接薪酬                        B. 间接薪酬  
C. 可变薪酬                        D. 员工福利
12. 属于企业福利的是  
A. 失业保险                        B. 工伤保险  
C. 生育保险                        D. 员工服务计划
13. 根据萨帕的职业发展理论, 15 岁到 24 岁属于  
A. 成长阶段                        B. 探索阶段  
C. 维持阶段                        D. 下降阶段
14. 制定个人职业生涯规划的方法不包括  
A. CASVE 循环                      B. SWOT 决策分析法  
C. 平衡单法                        D. 自我分析法
15. 脱产培训中, 传授知识可以通过  
A. 讨论会或研讨会                B. 模拟工具训练方法  
C. 管理游戏                        D. 案例分析法、文件篮
16. 如果工作的事、缺陷较多, 可以采用  
A. 任务分析法                      B. 技能分析法  
C. 缺陷分析法                      D. 个人分析法
17. 理想工作绩效减去实际工作绩效等于  
A. 培训需求                        B. 培训目标  
C. 企业需求                        D. 个人目标

18. 员工对基本工作条件的关心, 比如合适的温度、清洁的空气, 属于
- A. 生理需求                      B. 安全需求  
C. 尊重需求                      D. 自我实现需求
19. ERG 理论中, 要求得到提高与发展的内在欲望是
- A. 存在                              B. 关系  
C. 成长                              D. 生存
20. 勒温和托尔曼用  $M=V \times E$  表示
- A. 期望理论                      B. 目标设置理论  
C. 强化理论                      D. 状态型激励理论
21. 属于非物质手段激励的是
- A. 福利性娱乐设施              B. 合理的工资福利制度  
C. 技能培训、职务晋升        D. 危机激励
22. 考核的重点是评价员工在工作中的行为表现, 即工作是如何完成的。这是绩效考核类型中的
- A. 结果取向型                      B. 行为取向型  
C. 特征取向型                      D. 过程取向型
23. 常被用于甄选和晋升决策中的评价方法是
- A. 评价中心法                      B. 目标管理法  
C. 关键事件法                      D. 排序考核法
24. 在评价别人的工作时, 新近获得的印象对评价结果产生了过大的影响, 这是偏差现象中的
- A. 近因效应                      B. 首因效应  
C. 对比效应                      D. 暗示效应
25. 组织发展理论的主要根源理论基础不包括
- A. 行为学                              B. 社会学  
C. 人类学                              D. 管理学

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. 影响人力资源规划的外部环境包括
- A. 经济环境                      B. 人口环境  
C. 科技环境                      D. 政治与法律环境  
E. 社会文化因素
27. 工作描述主要包括
- A. 工作标志                      B. 工作范围  
C. 工作职责                      D. 工作环境  
E. 工作权限

28. 战略性人力资源管理的特征包括
- A. 战略性                              B. 系统性  
C. 匹配性                              D. 动态性  
E. 关键性
29. 人力资源开发的类型从对象上划分可分为
- A. 品德开发                      B. 潜能开发  
C. 技能开发                      D. 知识开发  
E. 体能开发
30. 人的潜能开发的主要途径有
- A. 制定职业计划                      B. 发挥大脑功能  
C. 保持健康的心态                      D. 锤炼坚强的意志  
E. 加强学习和实践

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”。

31. 战略人力资源管理的发展先后经历了人事管理阶段、人力资源管理阶段和战略性人力资源管理阶段。
32. 工作流动是让员工从一个工作岗位流动到另一个工作岗位, 保证工作流程不受重大损失。
33. 管理学理论中有关人性的假设主要从人的需要这一内涵出发来揭示人性的奥秘, 每一种假设都揭示了人的某一方面的普遍性需要, 这是由管理的本质所决定的。
34. 人力资源需求的渠道主要有大中专院校应届毕业生、复转军人、技校校毕业生、失业人员、其他组织人员、流动人员等。
35. 任职要求指为了保证工作目标的实现, 任职者必须具备的知识, 技能和能力要求。
36. 内部招聘来源是提升、工作调换、工作轮换。
37. 衡量招聘质量是按照企业的长期经营指标来确定。
38. 威廉·配第是第一个对薪酬进行分析的学者。
39. 薪酬支付有计时薪酬和计件薪酬两种最基本的形式。
40. 福利管理的货币化是指企业将本应提供给员工的福利折合成货币的形式发放给员工。

## 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。

41. 人力资本

- 42. 员工福利
- 43. 职业生涯规划
- 44. 绩效
- 45. 选拔录用

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

- 46. 简述人力资源的作用。
- 47. 简述人力资源开发的特点。
- 48. 简述工作分析的流程。
- 49. 简述内部招聘的优势。
- 50. 简述 Y 理论的主要内容。

六、案例分析题：本大题共 1 小题，每小题 10 分，共 10 分。

51. 某公司新上任的人力资源负责人王先生，为提高企业信息化工作速度，对公司全体人员进行为期一周的脱产计算机培训。可一周的培训过后，大家议论最多的，便是对培训效果的不满。除一小部分员工觉得有所收获外，其他员工要么觉得收效甚微，要么觉得学而无用。王先生百思不得其解：当今竞争环境下，每人学点计算机知识应该是很有用的呀！怎么不受欢迎呢？

请回答以下问题：

- (1) 员工培训的特点是什么？
- (2) 从员工培训与正规教育的不同的角度出发，阐述培训效果甚微的原因。