

# 贵州省 2023 年 10 月高等教育自学考试 人力资源管理

(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 (共 24 分)

一、单项选择题: 本大题共 24 小题, 每小题 1 分, 共 24 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. 被誉为人事管理的先驱并最早创建工作绩效评价体系的是  
A. 泰勒  
B. 梅奥  
C. 罗伯特·欧文  
D. 芒斯特伯格
2. 1997 年, 提出人力资源管理三支柱模型的是  
A. 拉姆·查兰  
B. 戴维·尤里奇  
C. 伊查克·爱迪斯  
D. 杨国安
3. 以下选项中, 属于定性工作分析方法的是  
A. 职位分析问卷法  
B. 管理岗位描述问卷法  
C. 功能性工作分析法  
D. 直接观察法
4. 在工作中赋予员工更多的责任、自主权和控制权的工作设计方法是  
A. 工作丰富化  
B. 工作扩大化  
C. 工作简单化  
D. 工作轮调
5. 以下选项中, 不属于人力资源需求预测方法的是  
A. 德尔菲预测技术  
B. 回归分析方法  
C. 马尔可夫方法  
D. 转换比率分析法

6. 广告的结构要遵循 AIDA 四个原则, 具体是  
A. 精确、兴趣、欲望和行动  
B. 精确、兴趣、想法和行动  
C. 注意、兴趣、欲望和行动  
D. 注意、兴趣、想法和行动
7. 以下选项中, 不属于绩效管理循环系统的是  
A. 绩效计划  
B. 绩效分析  
C. 绩效实施与监控  
D. 绩效考核
8. 以下选项中, 关于绩效评价方法的相关表述, 正确的是  
A. 以员工的工作结果为导向的评价方法是为员工设定一个最高的工作成绩标准, 然后将员工的工作结果与这一明确的标准相比较  
B. 以员工特征为基础的绩效评价方法衡量的是员工工作结果  
C. 在工作完成的方式对于组织目标的实现非常重要的情况下, 以员工工作结果为导向的绩效考核方法显得特别有效  
D. 以员工特征为基础的绩效评价方法衡量的是员工个人特性
9. 以下选项中, 关于激励性报酬和绩效加薪的说法, 错误的是  
A. 激励性报酬会长期影响企业的人工成本  
B. 激励性报酬和绩效加薪影响绩效的方式不同  
C. 激励性报酬是在员工出现理想工作绩效之前的“诱导”  
D. 绩效加薪通常会转变为员工基本薪酬的增加, 会长期影响企业的人工成本
10. 以下选项中, 关于职业生涯内涵的说法, 错误的是  
A. 职业生涯是个体在整个生命周期中所经历的全部职务所构成的轨迹  
B. 职业生涯表示一个人一生中在各种职务上度过的整个经历, 既有成功与失败的含义, 又有进步快慢的含义  
C. 职业生涯既包括客观部分, 也包括对工作相关事件的主观知觉  
D. 个人可以改变客观环境或改变对工作的主观评价, 据此管理自己的职业生涯
11. 以下选项中, 属于 Z 理论基本要点的是  
A. 企业实行长期雇佣制度  
B. 弱化集体决策  
C. 员工快速晋升  
D. 组织层级多
12. 在收集工作分析资料上, 最为客观公正的人员是  
A. 主管人员  
B. 工作设计专家  
C. 工作分析专家  
D. 工作任职者
13. 以下选项中, 关于工作设计或工作分析的表述, 错误的是  
A. 工作设计是激励员工努力工作的关键环节  
B. 工作设计与工作分析都是人力资源管理的一项基础性工作, 是以工作分析的结

果对工作进行设计

- C. 在工作设计后,运用工作分析有助于我们发现工作设计中遗漏的问题
- D. 工作分析是指把工作的内容、从事工作的资格条件和薪酬结合起来,目的是满足员工和组织的需要
14. 以下选项中,属于巴伦和克雷普斯的人力资源战略模式的是
- A. 低成本战略                      B. 高承诺战略
- C. 诱因战略                         D. 差异化战略
15. 员工录用测评的可靠性是指测评的
- A. 稳定性和一致性                 B. 稳定性和有效性
- C. 一致性和有效性                 D. 有效性和准确性
16. 在对知与行的关系进行论述时,提出了著名的“做中学”原则的是
- A. 约翰·杜威                        B. 福禄贝尔
- C. 皮亚杰                             D. 泰勒
17. 企业经理人员在应用激励理论时应重点考虑的三个方面是
- A. 工作绩效的内容、提供创造绩效的条件和促进工作绩效
- B. 工作绩效的定义、提供创造绩效的条件和促进工作绩效
- C. 工作绩效的定义、提供创造绩效的环境和促进工作绩效
- D. 工作绩效的内容、提供创造绩效的环境和促进工作绩效
18. 以下选项中,不属于员工职业方向的是
- A. 专业技术取向                    B. 管理取向
- C. 自由取向                         D. 独立取向
19. 经理人员使用经理人员的晋升路线,专业技术人员使用专业技术人员的晋升路线,这样的晋升体系是
- A. 双梯晋升路径                    B. 平行晋升路径
- C. 双线晋升路径                    D. 二元晋升路径
20. 报告会作为评价中心技术的具体内容之一,目的是了解工作候选人的
- A. 工作能力和创新能力             B. 决策能力和管理能力
- C. 应变能力和观察能力             D. 沟通能力和说服他人的能力
21. 以下选项中,属于 Van Maanen *et al.*提出的组织主导型组织社会化策略的是
- A. 随机策略与非随机策略           B. 自由策略与非自由策略
- C. 集体策略与个人策略             D. 总体策略与具体策略
22. 著名的 Yerkes-Dodson 法则对老鼠进行的试验,显示在刺激力与绩效(学习逃避的速度)之间存在的关系是
- A. U形                                 B. 倒U形

C. N形

D. 倒N形

23. 母公司与子公司基本上是相互独立的,各个子公司实行适合当地特定环境的人力资源管理政策,人力资源管理人员也由当地员工担任,这种跨国公司人力资源管理模式是
- A. 民族中心主义模式                B. 多中心模式
- C. 地区中心模式                      D. 全球中心模式
24. 以下选项中,属于法定福利的是
- A. 养老保险                          B. 集体人寿保险
- C. 员工服务福利                      D. 购房支持计划

## 第二部分 非选择题(共76分)

二、名词解释题:本大题共5小题,每小题4分,共20分。

25. 收益分享计划
26. 结构化面试
27. 培训迁移
28. 点数法
29. 员工持股计划

三、简答题:本大题共5小题,每小题6分,共30分。

30. 请简述工作分析的用途。
31. 请简述面试人员容易出现的问题。
32. 请简述人力资源供给预测的方法。
33. 请简述有效绩效考核体系的特征。
34. 请简述国际企业人力资源管理与国内企业人力资源管理的不同之处。

四、论述题:本大题共2小题,每小题13分,共26分。

35. 如何利用企业福利计划激励员工?
36. 试述强制分布法的优缺点及克服缺陷的基本步骤。