

2024年4月高等教育自学考试全国统一考试

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15小题，每小题1分，共15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. 人力资源储而不用，会荒废、退化。这体现了人力资源的
A. 生成过程的时代性 B. 开发对象的能动性
C. 使用过程的时效性 D. 开发过程的持续性
2. “经济人”假设的提出者是
A. 泰罗 B. 麦格雷戈
C. 霍桑 D. 马斯洛
3. 把组织的人力资源战略规划转化为中长期目标、计划和措施，包括组织对人力资源需求与供给的分析预测，以实现人力资源状况与组织发展的动态匹配。这属于人力资源管理主要活动中的
A. 工作分析与工作设计 B. 人力资源规划
C. 招聘管理 D. 员工素质测评
4. 友爱的需要属于“马斯洛需要层次”中的
A. 生理的需要 B. 安全的需要
C. 社交的需要 D. 尊重的需要
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. 工作任务
C. 工作职责 D. 职位
6. 对软件设计员进行工作分析时，比较适用
A. 观察分析法 B. 访谈法
C. 问卷法 D. 工作日志法
7. 人尽其才体现了招聘的
A. 公开原则 B. 竞争原则
C. 能级原则 D. 全面原则
8. 关于面试研究，下列说法不正确的是
A. 结构化面试比非结构化面试更可靠
B. 在获得了大量的有关工作信息后，面试可靠性会增大
C. 同意的信息比反对的信息对面试者的影响更大
D. 偏见往往在面试刚开始时就形成，而这种偏见最后将导致形成赞成或反对的结论
9. 我国的职业分类体系将职业划分为几个大类
A. 7个 B. 8个
C. 9个 D. 10个
10. 韦克斯勒智力测验中，智商得分多少，其智力类型属于优秀
A. 110-119 B. 120-129
C. 130以上 D. 140以上
11. 美国社会心理学家班杜拉提出了
A. 成人学习理论 B. 强化理论
C. 归因理论 D. 社会学习理论
12. 在案例分析法中，其案例选择的基本要求不包括
A. 典型性 B. 真实性
C. 可操作性 D. 复杂性
13. 考核标准要使大多数人经过努力可以达到，这说明
A. 绩效标准应该明确 B. 绩效标准的压力要适度
C. 绩效标准要具有一定的稳定性 D. 绩效标准应该具有一定的可变性
14. 当薪酬平均率等于1时，说明
A. 实际平均薪酬越接近于薪酬区间的中间值
B. 用人单位所支付的薪酬总额符合平均趋势
C. 用人单位支付的薪酬总额偏高
D. 用人单位支付的薪酬水平较薪酬区间的中间值要小
15. 舒伯的职业生涯发展理论将职业生涯发展划分为
A. 3个阶段 B. 4个阶段
C. 5个阶段 D. 6个阶段

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。

16. 精神激励包括

- A. 成长激励
- B. 关怀激励
- C. 形象激励
- D. 荣誉激励
- E. 晋升激励

17. 人力资源供给预测中，内部供给分析包括

- A. 现有人力资源分析
- B. 人力资源流动分析
- C. 人员质量分析
- D. 人们的就业意识
- E. 企业的吸引力

18. 评价中心测评的主要形式有

- A. 无领导小组讨论
- B. 管理游戏
- C. 文件筐测验
- D. 模拟面谈
- E. 能力倾向测验

19. 绩效考核的方法包括

- A. 比较法
- B. 关键事件法
- C. 目标考核法
- D. 量表评价法
- E. 360 度绩效考核

20. 职业生涯中期员工面临的问题包括

- A. 开始寻找新的生活目标
- B. 工作颓废感日益强烈
- C. 家庭关系发生明显的变化
- D. 工作流动性下降
- E. 对工作安全的关注增长

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”。

- 21. 人力资源就是人口资源。
- 22. 消极强化是指对原先可接受的某种行为强化的撤销。
- 23. 有时企业可能只进行部门的而不是进行整体的人力资源规划。
- 24. 在所有外部招募来源中，员工引荐的招募成本是最低的。
- 25. 在人员素质测评类型中，配置性测评是以实现人力资源的合理配置，达到人岗匹配为目的。
- 26. 基层管理人员的培训应侧重于发现问题、分析问题和解决问题的能力，用人能力，控制和协调能力，经营决策能力，以及组织设计技巧的培养。
- 27. 绩效既可以体现为员工个人的绩效，也可以理解为团队和企业的绩效。

28. 一次性奖金属于激励薪酬。

29. 从个人角度出发，职业生涯规划可以帮助员工认识自我，找准定位；发掘自我潜能，增强个人实力和职业竞争力；增强职业发展的目的性与计划性，促进职业成功。

30. “猎头公司”是招募高级管理人才的主要渠道。

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。

- 31. 人力资源管理
- 32. 激励
- 33. 人力资源规划
- 34. 培训
- 35. 绩效管理

五、简答题：本大题共 6 小题，每小题 6 分，共 36 分。

- 36. 简答与差异化战略相匹配的人力资源战略。
- 37. 简答工作分析的作用。
- 38. 简答心理测验的特点。
- 39. 简答职业生涯管理的定义与作用。
- 40. 简答薪酬调查的定义及步骤。
- 41. 简答绩效沟通的内容与方式。

六、论述题：本大题共 1 小题，每小题 14 分，共 14 分。

- 42. 如何实施人员素质测评？