

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. 招聘与录用属于人力资源管理主要内容中的
A. 获取 B. 整合
C. 调控 D. 开发
2. 战略性人力资源管理的本质特征是
A. 关键性 B. 系统性
C. 动态性 D. 战略性
3. 人力资源开发活动所采用的工具支持行为属于
A. 开发方式 B. 开发手段
C. 开发客体 D. 开发主体
4. 拔高型工作设计的理论依据是
A. 双因素理论 B. 需求层次理论
C. 科学管理思想 D. XY 理论
5. 让岗位的工作向纵深渗透，向质的方面提高，这是指
A. 工作轮换 B. 工作丰富化
C. 工作专业化 D. 工作扩大化

6. 西方经济学界公认的人力资本之父是
A. 泰罗 B. 亚当·斯密
C. 舒尔茨 D. 梅奥
7. 产业结构的发展情况属于影响人力资源规划的
A. 经济环境 B. 人口环境
C. 科技环境 D. 内部环境
8. 德尔菲法属于人力资源需求预测技术中的
A. 定性技术 B. 定量技术
C. 现状规划法 D. 国际比较法
9. 具有不同能力的人，应摆在组织内部不同的职位上，这体现了人力资源规划原则中的
A. 与内外环境相适应原则 B. 与企业战略目标相适应原则
C. 能级层序原则 D. 适度流动原则
10. 为了提高员工满意度，加强沟通，实行全员参与管理，建立合理化建议制度等，这是哪项规划的具体内容？
A. 人员晋升规划 B. 人员配备规划
C. 劳动关系规划 D. 人员补充计划
11. 工资结构属于工作说明书中的
A. 聘用条件 B. 绩效标准
C. 工作权限 D. 工作综述
12. 人口和劳动力因素属于招聘影响因素中的
A. 法律因素 B. 经济因素
C. 政策因素 D. 内部因素
13. “平调”是指
A. 提升 B. 工作调换
C. 工作轮换 D. 内部推荐
14. 对同一应聘者进行两种对等的、内容相当的测试，其结果之间的一致性是指招聘信
度中的
A. 稳定系数 B. 等值系数
C. 同测效度 D. 内在一致性系数
15. 法定福利属于
A. 基本薪酬 B. 可变薪酬
C. 间接薪酬 D. 全面薪酬
16. 职业选择的首要原则是
A. 主动原则 B. 比较原则
C. 反复原则 D. 客观原则

17. 霍兰德把个性类型划分为
A. 4 种 B. 5 种
C. 6 种 D. 7 种
18. 萨帕的职业发展理论认为探索阶段是
A. 出生——14 岁 B. 15——24 岁
C. 25——44 岁 D. 45——64 岁
19. 马斯洛认为，个体最低层次的需要是
A. 生理需求 B. 安全需求
C. 社交需求 D. 自我实现需求
20. 麦克利兰理论的核心是
A. 权力需要 B. 归属需要
C. 成就需要 D. 自主需要
21. 社会技术系统干预策略不包含
A. 学习型组织 B. 自我管理团队
C. 质量圈 D. 全面质量管理
22. 在许多绩效考核中，往往 80% 左右的人停留在同一等级或等级差别不大，这是
A. 光环现象 B. 首因效应
C. 偏见效应 D. 居中倾向
23. 发展技能培训不包含
A. 管理游戏 B. 模拟工具训练方法
C. 角色扮演 D. 案例分析法
24. 激励的物质手段不包含
A. 工作稳定性 B. 技能培训
C. 职务晋升 D. 员工持股
25. 与我国古代性恶论观点非常相似的是
A. 挫折理论 B. X 理论
C. Y 理论 D. 超 Y 理论
- 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. 人力资源管理与其他资源管理相比，具有不同的特征有
A. 人力资源管理的综合性 B. 人力资源管理的发展性
C. 人力资源管理的全面性 D. 人力资源管理的实践性
E. 人力资源管理的民族性
27. 人的潜能开发的主要途径有
A. 制定个人职业计划 B. 养成良好习惯
C. 加强学习和实践 D. 勇于思考和善于思考
E. 充分发挥大脑功能
28. 企业人力资源供不应求的调整方法包括
A. 外部招聘 B. 内部晋升
C. 内部招聘 D. 技能培训
E. 调宽工作范围
29. 员工培训的内容包括
A. 知识培训 B. 思维培训
C. 技能培训 D. 观念培训
E. 心理培训
30. 过程型激励理论包括
A. 期望理论 B. ERG 理论
C. 强化理论 D. XY 理论
E. 目标设置理论
- 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. 影响人力资源数量的因素包括遗传和先天因素、营养因素和教育因素。
32. 自我开发的形式主要是学习和自我申报制度。
33. 超 Y 理论认为，对人性的人要因人而异，正是因为工作任务和人员的复杂变化性，要使每个员工都取得胜任感，必须采取权变的方法进行管理。
34. 人力资源规划的对象是组织内的人力资源。
35. 直接观察法适用于有突发性事件比较多和工作周期长的工作。
36. 招聘可以减少离职，增强企业内部的凝聚力。
37. 薪酬的支付必须促进企业的可持续发展。
38. 职业生涯规划受到经济发展水平和社会阶层的影响。
39. 培训的广泛性是指对于企业不同层次、不同岗位的员工，培训的内容、方式不同。
40. 考核的重点在于产出和贡献，而不关心行为和过程，这是绩效考核中的特征取向型。

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. 人力资源
- 42. 人力资源开发
- 43. 工作分析
- 44. 职业生涯规划
- 45. 360 度考核

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

- 46. 人力资源开发战略具有哪些特点？
- 47. 人力资源规划的作用有哪些？
- 48. 选拔测试的类型有哪些？
- 49. 法定员工福利的主要内容有哪些？
- 50. 简述复杂人假设的主要观点。

六、论述题：本大题共 1 小题，每小题 10 分，共 10 分。

- 51. 论述员工培训的程序。