

2024 年 10 月高等教育自学考试
人力资源开发与管理试题
课程代码:06093

1. 请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。
2. 答题前,考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。

选择题部分

注意事项:

每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

一、单项选择题:本大题共 10 小题,每小题 2 分,共 20 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. 处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力指的是
A. 人力资源 B. 人口资源 C. 人才资源 D. 体力和脑力
2. 以直线为基础,在各级行政主管之下设置相应的职能部门从事专业管理,工作(和部门)按照组织的职能和它们所需要的技能被划分和组织起来,例如生产、营销、人力资源、技术开发、财务等,这种组织结构是指
A. 事业部结构 B. 直线职能结构 C. 矩阵结构 D. 直线结构
3. 按劳动定额计算定员,适用于一切能够用劳动定额表现生产工作量的工种或岗位的定员方法指的是
A. 岗位定员法 B. 设备定员法 C. 效率定员法 D. 比例定员法
4. 以下不属于内部招聘方法的是
A. 查阅档案资料 B. 发布招聘公告
C. 管理层指定 D. 劳动力市场招聘
5. _____ 衡量的是员工个人特性,如决策能力、对公司的忠诚、人际沟通技巧和工作的主动性等方面。
A. 基于员工行为的绩效考核方法 B. 基于员工特征的绩效考核方法
C. 基于员工工作结果的绩效考核方法 D. 基于员工工作过程的绩效考核方法

6. 一位对主管人员表现不友好的员工通常不仅会在“与其他人相处的能力”这一方面得到较差的评价,而且在其他绩效要素上也会得到较差的评价。这是指绩效考核的哪方面问题
- A. 晕轮效应 B. 偏松倾向 C. 居中趋势 D. 近因效应
7. 培训需求分析中的_____决定谁应该接受培训和他们需要什么培训。
- A. 组织分析 B. 任务分析 C. 人员分析 D. 目标分析
8. 影响职业生涯的个人因素不包括
- A. 职业性向 B. 能力 C. 人生阶段 D. 管理制度
9. 组织文化的观念层不包括
- A. 组织目标 B. 组织哲学 C. 组织核心价值观 D. 管理制度
10. “胡萝卜加大棒”是典型的针对_____的管理模式。
- A. “经济人”假设 B. “社会人”假设
C. “自我实现人”假设 D. “复杂人”假设

二、多项选择题:本大题共 13 小题,每小题 2 分,共 26 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。

11. 影响人的主观能动性发挥的因素包括
- A. 任用情况 B. 价值标准 C. 基本信念
D. 信任程度 E. 工资制度
12. 经济人假设的观点可以归纳为
- A. 人工作的目的在于获得最大的经济利益
B. 人总是被动地在组织的操纵、激励和控制下从事工作
C. 人总是以一种合乎理性的、精打细算的方式行事,力图用最小的投入取得满意的报酬
D. 人的情感是非理性的,会干预人对经济利益的合理追求
E. 人类工作的主要动机是社会需求,而不是经济需要
13. 从实用角度而言,人事管理的原理包括
- A. 同素异构原理 B. 能级层序原理 C. 要素有用原理
D. 互补增值原理 E. 动态适应原理
14. 发达国家的现代人力资源开发与管理思想包括
- A. 以人为本,尊重个人
B. 应把人力资源看成社会资源
C. 应从战略实施观点看待人力资源管理
D. 对人力资源管理应进行多层次的社会评估
E. 人力资源管理是总经理职责的重要组成部分

15. 职位评价的方法包括
- A. 因素比较法 B. 因素计点法 C. 分类法
D. 排序法 E. 问卷调查法
16. 职务升降的原则包括
- A. 德才兼备原则 B. 机会均等原则
C. 规范晋升程序原则 D. “阶梯晋升”与“破格提拔”相结合的原则
E. 有计划替补和晋升原则
17. 培训工作的流程包括
- A. 分析培训需求 B. 设计培训方案 C. 实施培训
D. 培训评估 E. 确定培训目标
18. 组织文化作为一种子系统文化,其特性主要包括
- A. 无形性 B. 软约束性 C. 强制性
D. 相对稳定性 E. 连续性
19. 关于组织风气对群体行为的作用,以下说法正确的是
- A. 群体会潜移默化,形成共同的行为方式
B. 是一种非强制性的软规范
C. 是一种强制性的硬性制度
D. 影响组织成员的工作欲望,凝聚人心
E. 影响组织的向心力和对组织成员的吸引力
20. 文化资本的构成包括
- A. 凝聚力资本 B. 一致性资本 C. 创造力资本
D. 形象性资本 E. 组织文化资本
21. 人力资源管理的心理误区表现在
- A. 晕轮效应 B. 投射效应 C. 相互回报心理
D. 嫉妒心理 E. 首因效应
22. 软实力主要包括
- A. 企业发展的动力体系 B. 企业内部的一致性 C. 企业的凝聚力
D. 企业的精神风貌 E. 企业的品牌和形象
23. 互联网给日常人力资源管理工作带来了新的挑战,包括
- A. 虚拟团队等新型人员配备方式的兴起
B. 基于网络的招聘提高了招聘效率
C. 互联网提高培训针对性和效率
D. 互联网促进便捷的沟通与协调
E. 人力资源管理更加依赖与组织全面信息系统的融合

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,在答题纸相应位置正确的涂“**A**”,错误的涂“**B**”。

24. “没有无用之人,只有没用好之人”指的是人力资源管理中的动态适应原理。
25. 马斯洛需要层次理论认为自我实现是人的最高一级的需要。
26. 企业各级管理人员根据经验和直觉,自下而上确定未来所需人员的人力资源需求预测方法是趋势分析法。
27. 制定人力资源计划首先要分析组织战略与经营计划对人力资源以及人力资源管理的要求是什么。
28. 社会人文环境是人力资源风险产生的内因。
29. 多血质的人往往表现为智慧和灵敏,宜于从事研究性、创造性,反应迅速而敏捷,多样化和多变的工作。
30. 具有技能性向的人适合从事生物学家、化学家、医生、大学教授等职业。
31. 组织文化与组织形象的层次不是一一对应。
32. 以人为本就是珍惜人的生命,尊重人的价值,满足人的需要,维护人的权利,实现人的理想,并以此作为指导和检验人们思想和行动的标准。
33. 由人治走向法治体现了人力资源开发与管理的人性化趋势。

非选择题部分

注意事项:

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上,不能答在试题卷上。

四、简答题:本大题共 4 小题,每小题 5 分,共 20 分。

34. 简述编制人力资源计划的步骤。
35. 简述防范人力资源风险的对策。
36. 简述人力资源开发的现代理念。
37. 简述组织文化的作用。

五、论述题:本大题 10 分。

38. 请联系实际论述如何建设学习型组织。

六、案例分析题:本大题 14 分。

39.

腾讯公司的招聘之道

腾讯公司人力资源管理的核心理念是以人为本,公司之所以能源源不断地找到优秀的人才,人力资源部门功不可没。

(1) 不同形式的招聘渠道

腾讯公司的人才来源广,既有来自企业外部的,也有来自企业内部的。外部招聘主要有校园招聘、内部推荐、社会招聘、猎头推荐等渠道。内部招聘有晋升、调动等渠道,公司在内部人才市场推行的“人才活水”计划扩大了员工的职业发展空间,也为公司培养了更多有开阔视野和复合经验的人才。

(2) 重视内部培养人才的获取

第一,腾讯公司偏爱校园招聘,校园招聘一直是企业获取人才的重要渠道。校园招聘的目标明确,即“寻找有梦想、爱学习的实力派”,相比学习成绩等硬性指标,更看重应聘者的内驱力。第二,公司在对面试官的委任上,有严格的要求,需要进行严格的考试,参加人力资源部门的培训,在内部 BBS 交流平台做案例分析、心得交流,成绩优秀者才有资格成为面试官。第三,通过打造雇主品牌做最佳体验的应届毕业生招聘,“让世界看到你的影响力”校园招聘广告主题是公司不断传播给毕业生的人才理念和品牌认同。

(3) 关键岗位员工采用外部引进策略

第一,腾讯公司主张大力培养技术研发人才,对于来不及培养的关键岗位员工则从同行业招聘。第二,在公司内部设立伯乐奖,塑造伯乐文化,鼓励内部员工推荐人才,同时配备较为丰富的激励政策。第三,选用跨界化、国际化和特长化的人才以支持业务发展,公司会从金融行业、互联网行业或科技企业引入优秀的高端人才,特别是对于有特殊能力和特殊技能的人才,只要符合公司发展需要,都会不拘一格选用人才。

(4) 严格的招聘流程

第一,腾讯公司在“精兵项目”中提出“严需求”的观点,人力资源部门要协助有招聘需求的业务部门做好人才需求调研,确保空缺岗位的工作饱和度合理后,再启动招聘流程,进行人才招聘。第二,为了保证招聘到的人才符合公司实际需求,腾讯公司采用“精甄选”的人才招聘思路,表现为:一是对招聘到的人才“精益求精”,通过基于能力素质评价的招聘,确保新员工的能力和水平符合公司发展要求;二是要求招聘部门的第一负责人一定要参与到招聘中。第三,腾讯公司的校园招聘关注学生的发展潜能和学习能力,外部招聘注重员工的经验和技能,应聘者必须具备良好的团队意识和人际沟通能力。

请根据案例试分析:

(1) 腾讯公司的员工招聘有什么特点? (8 分)

(2) 你认为腾讯公司的员工招聘对其他企业有何启示? (6 分)