

2024 年 10 月高等教育自学考试
人力资源管理(初级)试题
课程代码:13136

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 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. 一定范围内所有人员的总和被称为
A. 人力资源 B. 人口资源 C. 人才资源 D. 人力资本
2. 在全社会范围内对人力资源的计划、配置、开发和使用的过程被称为
A. 宏观人力资源管理 B. 微观人力资源管理
C. 地区人力资源管理 D. 部门人力资源管理
3. 人力资源管理经历了不同的发展阶段,传统的经验管理属于人力资源管理发展的
A. 初级阶段 B. 科学管理阶段
C. 人力资源管理阶段 D. 战略人力资源管理阶段
4. 美国学者阿尔德弗提出的 ERG 理论中,R 代表的层次是
A. 成长需要 B. 关系需要 C. 存在需要 D. 成就需要
5. 用工资晋级、浮动工资等作为激励方法的是
A. 成长激励 B. 形象激励 C. 福利激励 D. 基本收入激励
6. 当一个人的行为符合组织需要时,通过奖赏的方式来鼓励这种行为,以达到持续和发扬这种行为的目的是,被称为
A. 负激励 B. 正激励 C. 荣誉激励 D. 福利激励

19. 确认工作绩效的不足和差距，查明产生的原因，制订并实施有针对性的调整计划和策略，不断提高竞争优势的过程被称为
- A. 绩效计划 B. 绩效考核 C. 绩效改进 D. 绩效反馈
20. 下列选项中属于绩效标准相对值量化方式的是
- A. 销售额提高 20% B. 产量达到 120 件
C. 成本控制在每个 30 元 D. 培训 500 人次
21. 薪酬水平中同一薪酬等级上下限之间的跨度被称为
- A. 薪酬趋势 B. 增薪幅度 C. 薪酬区间 D. 薪酬变动率
22. 下列选项属于福利薪酬中法定福利的是
- A. 交通津贴 B. 社会保险 C. 廉价住房 D. 教育补贴
23. 影响薪酬水平的微观因素是
- A. 政府法规调节 B. 积累消费水平
C. 企业的经营效益 D. 劳动生产率水平
24. 帕森斯的职业—人员匹配理论认为，职业—人员匹配的两种类型是
- A. 条件匹配和特长匹配 B. 条件匹配和职业匹配
C. 职业匹配和人员匹配 D. 特长匹配和人员匹配
25. 人在职业成长的初期，通常作为首选的职业生涯路线是
- A. 自我创业 B. 转换职业 C. 立足本职 D. 调整职业
- 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. 支撑人力资源战略规划的组织理论认为，管理支持部门具体负责的事项有
- A. 人员招聘 B. 薪酬福利
C. 员工培训 D. 组织变革
E. 战略管理
27. 人员素质测评应遵循的原则包括
- A. 客观性原则 B. 标准化原则
C. 可行性原则 D. 可比性原则
E. 信度和效度原则

28. 下列选项中属于培训成果转化理论的有
- A. 归因理论
 - B. 双因素理论
 - C. 同因素理论
 - D. 激励推广理论
 - E. 认知转化理论
29. 绩效考核体系包括的内容有
- A. 考核主体
 - B. 考核内容
 - C. 考核方法
 - D. 考核周期
 - E. 考核对象
30. 在职业生涯管理中,组织和人力资源部门应做的工作有
- A. 提供职业生涯咨询
 - B. 举办职业生涯研讨会
 - C. 提供职业生涯发展路径
 - D. 制定职业生涯规划工作手册
 - E. 提供关于职业和工作机会的信息

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。

三、简答题:本大题共5小题,每小题6分,共30分。

- 31. 简述舒勒人力资源战略划分的类型。
- 32. 简述人力资源战略规划过程中准备阶段需要收集和调查的信息内容。
- 33. 简述人员选拔的模式。
- 34. 简述选拔性测评的内涵及特点。
- 35. 简述培训方法中讲授法的优点。

四、论述题:本题10分。

- 36. 试述激励机制的内容。

五、分析说明题：本题 10 分。

37. 背景资料：

小杨大学本科毕业后在 A 公司工作了 7 年，去年在同批进公司的同事中第一个月薪涨到 8000 元，他专业能力强，工作努力，深得领导和同事们认可，几次月薪 10000 元的跳槽机会他都放弃了。但最近得知，本部门新入职的应届毕业生小李月薪也是 8000 元，小杨问人力资源部为什么新入职员工薪酬水平和他一样，人力资源部解释因为小李是硕士研究生，月薪低于 8000 元小李不愿来。小杨觉得这种做法对自己很不公平，同时也不利于公司的长远发展，当即向人力资源部提交了辞职申请。小杨走后，又有好几个骨干员工陆续辞职。

问题：结合薪酬设计的原则分析 A 公司薪酬设计中存在的问题。

六、案例分析题：本题 15 分。

38.

S 公司人力资源部经理的委屈

S 公司是苏南地区一家工业互联网企业。公司成立于 2021 年，现有员工 35 人，其中技术人员 25 人。公司业务发展较快，2022 年净利润超过 500 万元。公司在 2023 年 3 月招聘了一名人力资源部经理李凯。李凯毕业于 211 高校，在外企人力资源部门工作过 6 年，且表现良好。李凯上班半个月后就到各个部门了解情况，并把了解到的相关情况形成了详细的调查报告和工作思路，准备在 4 月底的中层管理人员会议上提交。李凯的基本思路是先把公司的工作分析做好，然后对公司组织架构进行调整。为此，李凯做了大量的准备工作，包括其他公司的成功经验和模式、各种调查问卷等，各种资料汇总超过 10 万字。

在 4 月底的中层管理人员会议上，李凯提出了自己的想法，并希望能够得到其他部门的配合。研发部经理直接表示，部门研发任务重，没有太多时间做与业务无关的事。营销部经理委婉表示，自己要经常外出，想配合也困难。总经理笑着问：“李经理为什么要做工作分析？”李凯说：“工作分析是公司管理工作的基础，这个工作不做好其他工作是很难开展的。”财务部经理反问道：“我们公司现在各项工作开展不顺利吗？”总经理马上说：“这个问题先不讨论了，讨论下一个议题吧。”李凯欲言又止，心中感到无比委屈。后续的工作分析也未能推进下去。

问题：（1）工作分析有哪些阶段？

（2）你认为 S 公司人力资源部经理的工作分析为什么未能推进下去？