

2024年10月高等教育自学考试全国统一考试

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. 战略性人力资源管理的核心要求是
A. 关键性 B. 匹配性
C. 动态性 D. 战略性
2. 为改变某一行为方式而进行的训练和激励活动属于
A. 行为开发 B. 素质开发
C. 群体开发 D. 社会开发
3. 优化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
4. 科学管理之父是
A. 泰罗 B. 亚当·斯密
C. 舒尔茨 D. 梅奥
5. 人力资本理论的核心是
A. 人力资本形成过程 B. 人力资本收益问题
C. 人力资本投资问题 D. 人力资本定量分析理论

6. 组织形式的变化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
7. 趋势外推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
8. 有计划地安排企业人员横向流动, 以实现企业内部人员最佳配置, 这是
A. 人员晋升计划 B. 人员配备计划
C. 劳动关系计划 D. 人员补充计划
9. 职位分析的基本单位是
A. 任务 B. 工作要素
C. 权限 D. 工作
10. 产品和服务市场条件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
11. 以下不属于外部招聘方法的是
A. 招聘会 B. 猎头公司
C. 网上招聘 D. 工作轮换
12. 通过情景模拟的方法对应聘者作出评价的测试类型是
A. 能力测试 B. 评价中心测试
C. 工作样本测试 D. 个性和兴趣测试
13. 测试是否代表了工作绩效的某些重要因素, 这体现了招聘效度中的
A. 稳定系数 B. 预测效度
C. 同测效度 D. 内容效度
14. 第一个对薪酬进行分析的学者是
A. 亚当·斯密 B. 李嘉图
C. 马歇尔 D. 威廉配第
15. 奖金是
A. 基本薪酬 B. 可变薪酬
C. 间接薪酬 D. 全面薪酬
16. 企业年金属于企业福利中的
A. 收入保障计划 B. 健康保健计划
C. 特殊福利 D. 员工服务计划

17. 注重细节, 讲求精确性, 具备记录和归档能力, 这属于霍兰德职业性向理论中的

- A. 研究型
- B. 社会型
- C. 常规型
- D. 企业型

18. 萨帕的职业发展理论认为确立阶段是

- A. 出生——14 岁
- B. 15——24 岁
- C. 25——44 岁
- D. 45——64 岁

19. 开展培训的授课主体是

- A. 培训实施者
- B. 培训师
- C. 企业
- D. 组织

20. 马斯洛认为, 个体最高层次的需求是

- A. 生理需求
- B. 安全需求
- C. 社会需求
- D. 自我实现需求

21. 强化理论由哪位心理学家提出?

- A. 斯金纳
- B. 勒温
- C. 赫茨伯格
- D. 奥尔德弗

22. 组织转型策略不包含

- A. 学习型组织
- B. 文化变革
- C. 质量圈
- D. 高绩效工作系统

23. 评估各种环境因素对自己职业生涯发展的影响, 这属于

- A. 评估自我
- B. 职业生涯机会的评估
- C. 职业分析
- D. 职业生涯路线的选择

24. 人际过程干预策略包括调查反馈和

- A. 团队建设
- B. 组织文化
- C. 灵活工作时间
- D. 组织变革

25. 与我国古代性善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. 人力资源的特点包括

- A. 开发对象的能动性
- B. 生长过程的时代性
- C. 存在状态的生物性
- D. 开发过程的持续性
- E. 闲置过程的消耗性

27. 职业开发包括

- A. 工作设计
- B. 工作专业化
- C. 工作扩大化
- D. 工作轮换化
- E. 工作丰富化

28. 企业人力资源供过于求的调整方法包括

- A. 提前退休
- B. 减少人员补充
- C. 增加无薪假期
- D. 精简职能部门
- E. 裁员

29. 准确合理的工作说明书应遵循的原则包括

- A. 对象是工作岗位本身
- B. 内容具体细致
- C. 工作关系应明确
- D. 对工作职责的描述应简单明了
- E. 工作说明书应与企业同步发展

30. 制定职业生涯规划的原则包括

- A. 系统性原则
- B. 动态性原则
- C. 客观性原则
- D. 阶段性原则
- E. 满意性原则

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. 潜在人力资源是指正在培养成长逐步具有劳动能力的人口。

32. 工作轮换有助于对员工的人力资源进行螺旋式的逐步开发, 最终达到全面开发的目的。

33. 技能清单属于企业外部人力资源供给预测技术。

34. 好的人力资源队伍是与适度的人才流动联系在一起的, 企业员工的流动率过低或者过高, 都对企业发展不利。

35. 工作职责是指工作中不能再继续分解的最小活动单位。

36. 问卷调查法可用于多目的、多用途的工作分析。

37. 从面试的组织形式来看, 面试分为结构型面试、非结构型面试和压力面试。

38. 不同的企业有不同的薪酬价值观。

39. 职业性向理论的核心是人与职业的匹配。

40. 工作条件属于双因素理论中的激励因素。

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. 人力资源管理
42. 人力资源规划
43. 选拔录用
44. 弹性福利
45. 晕轮效应

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

46. 人力资源开发具有哪些特点？
47. 工作分析的具体作用有哪些？
48. 招聘的原则是什么？
49. 员工培训具有哪些特点？
50. 目标设置理论的基本观点是什么？

六、论述题：本大题共 1 小题，每小题 10 分，共 10 分。

51. 论述绩效考核的方法。