

机密★启用前

2025 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. 人力资源以人为载体，是一种“活”的资源。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. 对组织中各个工作岗位的性质、结构、责任、流程等进行分析，在调查分析获取信息的基础上，编写岗位说明书和岗位工作规范。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
3. 归属的需要属于“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
4. “双因素理论”的提出者是
A. 泰罗 B. 弗雷德里克·赫茨伯格
C. 霍桑 D. 马斯洛
5. 用于调动员工积极性的各种奖酬资源属于激励机制中的
A. 诱导因素 B. 行为导向制度
C. 行为幅度制度 D. 行为归化制度

6. 工作中一组重要责任相似或相同的职位是
A. 工作要素 B. 工作任务
C. 工作职责 D. 职务
7. 对流水线工人进行工作分析时，比较适用
A. 观察分析法 B. 访谈法
C. 问卷法 D. 工作日志法
8. 用其所长体现了招聘的
A. 公开原则 B. 竞争原则
C. 能级原则 D. 全面原则
9. 提高面试效果的对策不包括
A. 防止“与我相似”的心理因素 B. 避免暗示
C. 尽可能采用小组面试 D. 重视优秀应聘者
10. 自我形象、态度或价值观属于素质模型中的
A. 深层次特征 B. 因果关系
C. 效标参照 D. 预测绩效
11. 韦克斯勒智力测验中，智商得分多少，其智力类型属于超优
A. 110-119 B. 120-129
C. 130 以上 D. 140 以上
12. 了解厂旗、厂标属于新员工培训中的
A. 企业文化精神方面的培训 B. 企业文化制度层次的培训
C. 企业文化物质层次的培训 D. 企业业务方面的培训
13. 设计培训内容应着重于管理工作的技能、技巧，如怎样组织他人工作，如何为部门成员创造一个良好的工作环境等。这是哪类培训对象的培训内容
A. 普通员工 B. 基层管理人员
C. 中层管理人员 D. 高层管理人员
14. “以貌取人”是下列哪种效应的体现
A. 首因效应 B. 晕轮效应
C. 近因效应 D. 趋中效应
15. 根据霍兰德的人格类型——职业类型匹配理论，司机属于
A. 现实型 B. 社会型
C. 企业型 D. 传统型

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. 人力资源管理的作用包括
- A. 协助组织达成目标
 - B. 充分发挥组织中全体员工的技术和能力
 - C. 为组织招聘和培训合格的人力资源
 - D. 使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度的提高
 - E. 就人力资源管理政策、制度等与相关人员进行沟通
17. 过程型激励理论包括
- A. 期望理论
 - B. 公平理论
 - C. 归因理论
 - D. 目标设置理论
 - E. 强化理论
18. 人力资源供过于求的调整方法包括
- A. 裁员
 - B. 提前退休
 - C. 变相裁员
 - D. 工作轮换
 - E. 工作分享
19. 头脑风暴法应遵循的原则有
- A. 禁止批评和评论
 - B. 贴近现实
 - C. 以量求质
 - D. 异想天开
 - E. 鼓励综合
20. 职业生涯早期的员工特点包括
- A. 进取心强，具有积极向上、争强好胜的心态
 - B. 职业竞争力不断加强，具有做出一番轰轰烈烈事业的心理准备
 - C. 开始组建家庭，逐步学习调适家庭和工作的关系
 - D. 进行职业角色选择决策转换
 - E. 开始寻找新的生活目标

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. 人力资本存在于人力资源之中，人力资源经过教育、培训等投资可以转化为人力资本。
22. 激励贯穿于企业员工工作的全过程。
23. 在人力资源规划中，补充计划的主要内容是晋升和轮换。
24. 接待日、体验营、主题活动等属于招募渠道中的特色招募。

25. 开发性测评的主要目的是了解素质现状或素质开发问题。
26. 培训其目的在于提高员工各方面的素质和能力，使之适应现职工作或未来发展需要。
27. 绩效管理不是简单的任务管理，它特别强调组织沟通、辅导和员工能力的提升。
28. 施恩将职业锚分成了六种。
29. 横向的职业途径是指员工在组织内逐步向上晋升的过程。
30. 关键绩效指标是对所有操作过程的反映。

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. 战略性人力资源管理
32. 激励机制
33. 人员素质测评
34. 绩效
35. 员工职业生涯规划

五、简答题：本大题共 6 小题，每小题 6 分，共 36 分。

36. 简答“复杂人”假设的主要观点。
37. 简答工作设计的方法。
38. 简答人力资源规划的作用。
39. 简答文件筐测验的定义和具体形式。
40. 在确定绩效指标时，管理者应遵循哪些原则？
41. 如何实施招募计划？

六、论述题：本大题共 1 小题，每小题 14 分，共 14 分。

42. 论述薪酬设计的原则与基本流程。