

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. 人力资源与其他资源最根本的区别是
 - A. 存在状态的生物性
 - B. 开发对象的能动性
 - C. 生成过程的时代性
 - D. 人力资源的社会性
2. 重视员工目标与组织目标的一致性，通过战略整合来实现人力资源管理实践与组织战略的动态匹配，属于战略性人力资源管理的哪个特征
 - A. 匹配性
 - B. 系统性
 - C. 战略性
 - D. 动态性
3. 开发者通过学习、教育、培训、管理、文化制度建设等有效方式为实现一定的经济目标与发展战略，对既定的人力资源进行利用、塑造、改造与发展的活动是
 - A. 人力资源规划
 - B. 人力资源管理
 - C. 人力资源开发
 - D. 人力资源战略
4. 对员工采取严格的管理方式，将金钱作为激励员工努力工作的主要手段，并严厉惩罚消极怠工行为，这种管理理念是
 - A. Y 理论
 - B. 双因素理论
 - C. 公平理论
 - D. X 理论
5. 潜能开发理论认为，一个人潜能的开发，归根到底要通过下列哪项途径来完成
 - A. 积极的心态
 - B. 良好的大脑功能
 - C. 坚定的意志
 - D. 学习与实践

6. 当人力资源供过于求时，可采用的调整方法是
 - A. 提前退休
 - B. 调整工作范围
 - C. 培训
 - D. 聘用临时工
7. 企业根据以往的经验对人力资源进行预测的方法是
 - A. 岗位工作分析法
 - B. 经验预测法
 - C. 德尔菲法
 - D. 现状规划法
8. 人力资源管理活动最基本的职能是
 - A. 人力资源战略规划
 - B. 人力资源的招录
 - C. 工作分析
 - D. 人力资源的薪酬制定
9. 职务说明书中，规定工作对从业人员的品质、学历、技能、职业素质或工作经验等方面的条件和要求的部分是
 - A. 岗位职责
 - B. 应聘的理想要求
 - C. 工作规范
 - D. 工作描述
10. 在外部招聘方法中，能在很短的时间内收集到大量的求职者信息，同时也是宣传和展示企业形象的好时机的招聘方法是
 - A. 招聘广告
 - B. 招聘会
 - C. 网上招聘
 - D. 校园招聘
11. 在面试中，主考官提了一些开放式问题，如“谈谈你对某件事情的看法”，这种属于
 - A. 小组面试
 - B. 结构型面试
 - C. 成组面试
 - D. 非结构型面试
12. 关于录用人员的数量评估指标，正确的是
 - A. 录用比越高，说明录用人员的素质可能越高
 - B. 应聘人数越多，说明录用人员可能素质越高
 - C. 录用人数越多，说明超额完成招聘任务
 - D. 应聘比越大，说明录用人员可能素质越高
13. 工人的生产率取决于薪酬率，这种观点来自于
 - A. 边际生产力率薪酬理论
 - B. 效率薪酬理论
 - C. 供求均衡薪酬理论
 - D. 人力资本理论
14. 给员工提供工作时间的餐饮服务，属于薪酬的
 - A. 直接薪酬
 - B. 可变薪酬
 - C. 间接薪酬
 - D. 奖励薪酬
15. 在职业生涯规划的影响因素中，属于个人因素的是
 - A. 身心素质、个人能力和年龄
 - B. 身心素质、行业环境和年龄
 - C. 经济水平、个人能力和年龄
 - D. 政治制度、个人能力和年龄

16. 通过 CASVE 循环制订个人职业计划, 包括五个阶段是
A. 调查、分析、综合、评估和执行 B. 沟通、分析、筛选、评估和执行
C. 沟通、分析、综合、评估和执行 D. 调查、筛选、调换、评估和执行
17. 员工培训内容应多采用“案例研究”“模拟练习”“角色扮演”等贴近实际的教学方法, 这是遵循员工培训的
A. 理论联系实际、学用一致的原则
B. 因材施教与讲求实效的原则
C. 专业知识技能培训与组织文化教育兼顾的原则
D. 投入产出的原则
18. 对于偏重技术操作方面的培训, 如木匠、建筑、工艺品等行业的培训方法多采用
A. 助理方式 B. 学徒培训方式
C. 实地工作培训 D. 指导方式
19. 培训需求分析的三个层次是
A. 任务分析、工作分析、个人分析 B. 组织分析、技能分析、个人分析
C. 组织分析、工作分析、缺陷分析 D. 组织分析、工作分析、个人分析
20. 培训的最高层次评价是
A. 行为层 B. 结果层
C. 反应层 D. 学习层
21. 关于奥尔德弗的 ERG 理论, 正确的是
A. 认为需求只建立在“满足-上升”上
B. 认为人的需要分为五个层次
C. 认为最基本的需求满足后, 个体需求从存在转向成长
D. 认为人的需要不是天生就有
22. 下列激励措施, 属于非物质激励手段的是
A. 技能培训 B. 职务晋升
C. 带薪休假 D. 危机激励
23. 绩效考核着眼于“干出了什么”而不是“干了什么”, 这属于绩效考核的
A. 结果取向型 B. 行为取向型
C. 特征取向型 D. 目标取向型
24. 绩效考评时, 新近发生的事情对评价结果产生了过大的影响, 这属于哪种考核偏差现象
A. 个人好恶 B. 近因效应
C. 偏见效应 D. 晕轮效应
25. 在组织开发干预中, 下列属于技术结构干预策略的是
A. 质量圈 B. 弹性工作时间
C. 全面质量管理 D. 自我管理团队

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. 关于人性假设的理论有
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
E. 双面人假设
27. 人力资源开发方法有
A. 单位开发 B. 自我开发
C. 职业开发 D. 同事开发
E. 组织开发
28. 工作分析的方法有
A. 考核法 B. 观察法
C. 访谈法 D. 问卷调查法
E. 工作日志法
29. 员工培训的内容有
A. 知识培训 B. 技能培训
C. 思维培训 D. 观念培训
E. 心理培训
30. 组织发展理论主要根源的理论基础有
A. 心理学 B. 社会学
C. 经济学 D. 人类学
E. 管理学

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. 人力资源的获取主要包括人力资源规划、招聘与录用。
32. 人力资源开发是以“学习为中心”与以“绩效为中心”并重。
33. 最重要的人力资本投资形式是教育支出。
34. 人力资源理论体系由人力资源开发理论和人力资源管理理论组成。
35. 企业人力资源规划的目的是人力资源供需平衡。
36. 管理人员接替模型是针对企业管理人员需求预测的简单而有效的一种方法。
37. 企业招聘活动的有效进行增加了人力资源管理的成本。
38. 员工福利多采取实物支付或延期支付的形式。
39. 萨帕(Super)的职业发展理论认为职业的探索阶段是 15-24 岁。
40. 如果组织实现了经营目标, 那么组织不需要发展与变革。

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. 人力资本
- 42. 人力资源
- 43. 职业开发
- 44. 工作分析
- 45. 员工培训

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

- 46. 制订人力资源规划的原则有哪些？
- 47. 招聘的含义是什么？有哪几个要点？
- 48. 简述职业选择的类型。
- 49. 简述马斯洛的需求层次理论的五种需求。
- 50. 简述绩效考核的作用。

六、案例分析题：本大题共 1 小题，每小题 10 分，共 10 分。

51. XX 公司是一家合资公司，公司成立于 1995 年，是中国目前最重要的中央空调和机房空调产品生产销售厂商之一。目前有员工 300 余人，在全国有 17 个办事处，随着销售额的不断上升和人员规模的不不断扩大，企业整体管理水平也需要提升。公司在人力资源管理方面起步较晚，原有的基础比较薄弱，尚未形成科学的体系，尤其是薪酬福利方面的问题比较突出。在早期，人员较少，薪酬分配是单凭领导一双眼、一支笔给谁多少工资，随着业务的扩大，人员的激增，只靠过去的老办法显然有失公平公正性。

请结合薪酬设计的五个步骤，说说该公司的薪酬设计存在什么问题，以及给出改进方法。