

2025 年 4 月高等教育自学考试
公共部门人力资源管理试题
课程代码:03450

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 15 小题,每小题 2 分,共 30 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. 以下关于人力资源管理的论述,错误的是
A. 人力资源管理是社会发展的基础
B. 人力资源管理仅是人力资源管理部门的工作
C. 人力资源管理是实现组织目标的关键要素
D. 人力资源管理是员工发展的必要保证
2. 不同时期、不同组织中,工作要求相似或职责平行(相近、相当)的职位集合是
A. 职位 B. 职务 C. 职业 D. 职系
3. 以下属于定量的工作分析方法的是
A. 功能性工作分析方法 B. 问卷法
C. 访谈法 D. 工作日志法
4. 根据组织的人员分布状况和组织的层级结构,制定人员的提升政策是
A. 晋升规划 B. 培养开发规划
C. 补充规划 D. 薪酬规划
5. 在确定内部各类、各级职位的薪酬水准时,要适当拉开距离,体现按贡献分配遵循的原则是
A. 公平性原则 B. 激励性原则 C. 经济性原则 D. 竞争性原则

6. 以下属于个人奖金计划的是

- A. 绩效工资
- B. 利润分享计划
- C. 增益分享计划
- D. 员工持股计划

7. 以下属于外部招聘渠道是

- A. 网络招聘
- B. 职位公告
- C. 员工档案
- D. 职位调动

8. 让应聘者置身于某个特定的工作环境中,请他处理一道实际工作中的可能会遇到的问题,应聘者要在规定的时间内,提出解决问题的答案,并用类似于演员表演剧本的方式把方案演示出来的面试方法是

- A. 无领导小组讨论
- B. 角色扮演
- C. 演讲法
- D. 文件筐测试

9. 通过受训者之间的讨论来解决疑难问题,巩固和扩大学习的知识是

- A. 讲授法
- B. 演示法
- C. 视听法
- D. 讨论法

10. 关于劳动争议仲裁的论述,错误的是

- A. 仲裁审理包括组成仲裁庭、进行审理准备、开庭审理
- B. 仲裁庭处理劳动争议,应在受理仲裁申请之日起 2 日结束
- C. 劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动仲裁不受该仲裁时效期间的限制
- D. 劳动争议仲裁委员会处理劳动争议的结案方式有撤诉、仲裁调解、仲裁裁决

11. 对可能导致重大人身伤亡或重大经济损失,潜伏于作业场所、设备设施以及生产、管理行为中的安全缺陷进行预防、报告、整改的规定是

- A. 安全卫生检查制度
- B. 重大事故隐患管理制度
- C. 伤亡事故报告和处理制度
- D. 安全生产教育制度

12. 在经济性裁员时,以下不属于优先留用人员是

- A. 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的
- B. 与本单位订立无固定期限劳动合同的
- C. 家庭无其他就业人员,又需要抚养老人或者未成年人的
- D. 与本单位劳动合同即将期满的

13. 以下关于试用期的期限规定,正确的是

- A. 劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过三个月
- B. 劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过六个月
- C. 同一用人单位与劳动者只能约定一次试用期
- D. 劳动合同期限不满六个月的,不能约定试用期

14. 关于外部人力资源供给预测的论述,错误的是
- A. 预测外部人力资源供给,要了解宏观经济形势
 - B. 失业率越低,招聘就越容易
 - C. 各类人才市场需求指数对制定人力资源规划有很大的指导意义
 - D. 预测外部人力资源供给,要了解当地劳动力市场和行业劳动力市场的供求状况
15. 人力资源管理者从员工的发展和需要出发,在管理讨论中充分考虑他们的利益,为员工提供专业和个人成长的咨询服务,并提供资源来帮助他们满足自我实现的需要是
- A. 改革的催化者
 - B. 员工的代言人
 - C. 获取竞争优势的发动者
 - D. 战略制定的参与者

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. 人事管理与人力资源管理的不同之处是
- A. 基础不同
 - B. 内容不同
 - C. 工作性质不同
 - D. 地位不同
 - E. 管理对象不同
17. 当人力资源需求小于供给时,可采取的措施有
- A. 永久性地裁减或辞退员工
 - B. 减少工作时间(亦减少相应工资)
 - C. 雇佣全日制临时工或非全日制临时工
 - D. 制定招聘政策,向组织外进行招聘
 - E. 进行提前退休
18. 决定薪酬水平高低的外在因素有
- A. 当地的生活水平
 - B. 工作的时间性和危险性
 - C. 工作本身的差别
 - D. 地区和行业间通行的薪酬水平
 - E. 国家的法律和政策
19. 工作分析的信息来源包括
- A. 任职者
 - B. 监督管理者
 - C. 下属
 - D. 工作分析人员
 - E. 消费者、顾客
20. 以下关于劳动关系的描述,正确的是
- A. 劳动关系的双方具有不平等性
 - B. 劳动关系的双方具有隶属性
 - C. 具有在社会劳动过程中形成和实现的特征
 - D. 要遵循劳动关系法律调整的基本原则
 - E. 劳动关系的主体包括劳动者和用人单位

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、名词解释题:本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分。

21. 工作实践法
22. 奖励薪酬
23. 情景面试
24. 员工档案
25. 技术培训

四、简答题:本大题共 4 小题,每小题 5 分,共 20 分。

26. 人力资源有哪些特点?
27. 人力资源需求预测有哪些方法?
28. 常见的薪酬制度有哪些?
29. 招聘筛选中的测试有哪些具体方法?

五、论述题:本大题 10 分。

30. 论述如何开展培训需求分析。

六、案例分析题:本大题 15 分。

31. 某单位实施了全员绩效考核,并决定在考核结束后进行绩效面谈,以便给员工提供反馈和职业发展建议。然而,在实际操作中,主管在面谈过程中往往表现得过于简略,面谈内容偏重于指出员工的工作不足和缺陷,而忽视了员工的优点和长处。面谈过程中很少有真正的互动,员工也缺乏机会反馈沟通,主管主要基于考核结果来提出自己的意见。许多员工反映,面谈时他们更多地感到被批评,缺少获得支持和指导的机会。这导致面谈效果不佳,员工的积极性和工作动力没有明显提升。管理层意识到,绩效面谈的效果亟待提升,决定加强对主管的面谈技巧培训,以提高面谈质量。

问题:

- (1)该单位在绩效面谈中存在的主要问题是什么?(6分)
- (2)提升绩效面谈效果,可采取哪些优化措施?(9分)