

2025年10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20小题，每小题1分，共20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. 多数人生来就是懒惰的，他们都想尽量逃避工作，属于假设理论的观点是
A. “经济人”假设 B. “社会人”假设
C. “自动人”假设 D. “复杂人”假设
2. 人力资源储而不用，会荒废、退化。这是因为人力资源的特征具有
A. 生成过程的时代性 B. 开发过程的持续性
C. 使用过程的时效性 D. 闲置过程的消耗性
3. 奖惩要公平，这是强调激励应遵循
A. 引导性原则 B. 合理性原则
C. 明确性原则 D. 时效性原则
4. ERG理论中，个人自我发展和自我完善的需要是属于
A. 权力需要 B. 存在的需要
C. 关系的需要 D. 成长的需要
5. 一组重要责任相似或相同的职位叫
A. 职责 B. 职权
C. 职务 D. 职系
6. 工作的名称、编号等，属于工作说明书内容中的
A. 工作标识 B. 工作综述
C. 工作联系 D. 工作权限

7. 服装厂的员工在生产线中的不同岗位轮换工作，这是工作设计的
A. 工作专业化 B. 工作扩大化
C. 工作丰富化 D. 工作轮换
8. 常见的人力资源需求预测的定性方法包括管理评价法和
A. 趋势分析法 B. 回归分析法
C. 比例分析法 D. 德尔菲法
9. 下列不适合人力资源供不应求的调整方法是
A. 外部招聘 B. 调整经营规模
C. 内部招聘 D. 工作扩大化
10. 用尽可能低的招聘成本录取高质量的员工，这是招聘的
A. 全面原则 B. 效率原则
C. 择优原则 D. 守法原则
11. 具有“节省招募费用”优点的招募渠道是
A. 员工引荐 B. 自荐
C. 广告招募 D. 就业机构
12. 主要目的是了解素质现状或素质开发问题的测评是
A. 选拔性测评 B. 开发性测评
C. 考核性测评 D. 诊断性测评
13. 关于培训与教育，下列说法不正确的是
A. 教育比培训抽象 B. 教育比培训更耗时
C. 培训都是脱产的 D. 培训一般是培养当班人
14. 有助于创新，可以发现并培养思路开阔、有创造力人才的培训方法是
A. 讲授法 B. 案例分析法
C. 头脑风暴法 D. 视听法
15. 对考核对象的业绩更为了解，做出的评价更为准确的绩效考核主体是
A. 上级 B. 同级
C. 下级 D. 个人
16. 常见的“以貌取人”现象是绩效考核误区的
A. 首因效应 B. 近因效应
C. 晕轮效应 D. 趋中效应
17. 薪酬构成中属于间接薪酬的是
A. 基本薪酬 B. 激励薪酬
C. 绩效薪酬 D. 福利薪酬
18. 薪酬对社会的功能不包括
A. 价格信号功能 B. 公平标准功能
C. 保障功能 D. 宏观调控功能

19. 薪酬的主体是

- A. 政府
- B. 企业
- C. 雇主
- D. 雇员

20. 金斯伯格把职业生涯发展划分为

- A. 三个阶段
- B. 四个阶段
- C. 五个阶段
- D. 六个阶段

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。

21. 从功能上看，人力资源管理的模式包括

- A. 产业模式
- B. 行业模式
- C. 投资模式
- D. 参与模式
- E. 高灵活性模式

22. 激励的基本因素包括

- A. 需要
- B. 动机
- C. 行为
- D. 软件
- E. 硬件

23. 面试的要素包括

- A. 应聘者
- B. 主试者
- C. 测评内容
- D. 实施程序
- E. 面试结果

24. 评价中心测评的主要形式包括

- A. 文件筐测验
- B. 无领导小组讨论
- C. 管理游戏
- D. 模拟面谈
- E. 投射法

25. 新员工培训的内容包括

- A. 心理培训
- B. 实际操作
- C. 企业文化培训
- D. 业务方面的培训
- E. “传、帮、带”活动

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”。

- 26. 人力资源经过教育、培训等投资不能转化为人力资本。
- 27. 物质激励作用于人的心理方面，是对人精神需要的满足。
- 28. 人力资源战略规划体系内容包括总体规划和业务规划。
- 29. 发布招募信息的面越广，招募到合适人选的成功概率越小。

30. 心理测验包括认知测验和人格测验。

31. 员工培训的第一个环节是培训计划制定。

32. 绩效标准要使少数人通过努力可以达到。

33. 薪酬水平是一个国家、区域、行业或企业内部各岗位、各部门或整个企业劳动者平均薪酬的高低程度。

34. 职业锚是当个体做出职业选择时，他所坚持的职业取向或择业的中心。

35. 职业生涯指员工个人职业的发展变化历程，包括员工职业地位在一个或几个组织中的纵向和横向的变化。

第二部分 非选择题

四、名词解释：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

- 36. 人力资源管理
- 37. 激励
- 38. 招聘
- 39. 人员素质测评
- 40. 薪酬

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 7 分，共 35 分。

- 41. 简述人力资源管理的发展趋势。
- 42. 简述工作设计的具体形式。
- 43. 简述人力资源战略规划的意义。
- 44. 简述薪酬设计的基本流程。
- 45. 简述薪酬设计的原则。

六、论述题：本大题共 1 小题，每小题 10 分，共 10 分。

- 46. 论述员工职业生涯规划的步骤和内容。