

- | | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> 上市公司 实力雄厚 品牌保证 | <input checked="" type="checkbox"/> 权威师资阵容 强大教学团队 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 历次学员极高考通过率 辅导效果有保证 | <input checked="" type="checkbox"/> 辅导紧跟命题 考点一网打尽 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 辅导名师亲自编写习题与模拟试题 直击考试精髓 | <input checked="" type="checkbox"/> 专家 24 小时在线答疑 疑难问题迎刃而解 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 资讯、辅导、资料、答疑 全程一站式服务 | <input checked="" type="checkbox"/> 随报随学 反复听课 足不出户尽享优质服务 |

开设班次：（请点击相应班次查看班次介绍）

基础班	串讲班	精品班	套餐	实验班	高等数学预备班	英语零起点班
-----	-----	-----	----	-----	---------	--------

网校推荐课程：

思想道德修养与法律基础	马克思主义基本原理概论	大学语文	中国近现代史纲要
经济法概论（财经类）	英语（一）	英语（二）	线性代数（经管类）
高等数学（工专）	高等数学（一）	护理学导论	政治经济学（财经类）
概率论与数理统计（经管类）	计算机应用基础	毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想概论	

[更多辅导专业及课程>>](#)[课程试听>>](#)[我要报名>>](#)**绝密★考试结束前**

全国 2014 年 4 月高等教育自学考试

人力资源管理(一)试题

课程代码：00147

请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

选择题部分

注意事项：

1.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。

2.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 25 小题，每小题 1 分，共 25 分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1.一定范围内的所有人员的总和为

- | | |
|--------|--------|
| A.人力资源 | B.人口资源 |
| C.人才资源 | D.人力资本 |

2.关注公平就业机会的人力资源管理模式被称为

- | | |
|--------|--------|
| A.产业模式 | B.投资模式 |
|--------|--------|

- C.参与模式
D.高灵活性模式
- 3.公平理论又称社会比较理论，其提出者是
A.泰罗
B.弗鲁姆
C.阿德福
D.亚当斯
- 4.小张在工作中表现突出，被公司评为优秀员工，予以表扬。该举措属于
A.晋升激励
B.物质激励
C.精神激励
D.关怀激励
- 5.美国心理学家马斯洛认为，人的需要是分层次的，人的最基本需要是
A.交往的需要
B.生理的需要
C.尊重的需要
D.安全的需要
- 6.某一时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的责任集合是
A.职务
B.职位
C.职权
D.职系
- 7.在工作分析中，工作参与法的优点是
A.信息量较大
B.资料质量较高
C.调查范围较广
D.调查效率较高
- 8.属于人力资源规划内部组织环境的信息是
A.组织结构
B.经营规划
C.企业文化
D.管理风格
- 9.人力资源需求预测的定性方法是
A.管理评价法
B.趋势分析法
C.比率分析法
D.工作负荷法
- 10.在编制与执行人力资源规划过程中，自始至终要同其他因素相平衡的原则是
A.系统性
B.适应性
C.协调性
D.开放性
- 11.在招聘工作中拥有计划、录用、人员安置等决策权的部门是
A.用人部门
B.行政管理部门
C.上级主管部门
D.人力资源管理部门
- 12.人员录用时必须考虑个人的能力特点、个性差异来安排相应的职位。这一原则被称为
A.因事择人
B.平等竞争
C.因人任职
D.择优录用
- 13.提出素质冰山模型的学者是
A.施恩
B.霍兰德

C.博亚特兹

D.麦克利兰

14.心理测验按测评的行为类型可分为两大类，一类是认知测验，另一类是

A.成就测验

B.智力测验

C.人格测验

D.能力倾向测验

15.人员素质测评方案所需要的时间、人力、物力、财力要为使用者的客观条件所允许，这一原则被称为

A.客观性原则

B.可行性原则

C.可比性原则

D.标准化原则

16.培训成果转化的第三层面是

A.依样画瓢

B.举一反三

C.融会贯通

D.自我管理

17.柯克帕特里克培训评估模型的反应层是指

A.绩效改进情况

B.对知识技能的掌握情况

C.行为的改变情况

D.对培训活动的感受情况

18.360 度绩效考核法的主要优点是

A.考核手段单一

B.考核主体多元

C.考核效率提高

D.考核指标明确

19.绩效计划的内容除了绩效工作目标和发展目标外，还有

A.绩效沟通

B.绩效权重

C.激励手段

D.员工满意度

20.年底考核结束后，部门负责人老李约谈下属小蒋，肯定了他一年来在工作中的积极表现，同时也指出了他存在的一些问题。这一行为在绩效考核中被称为

A.绩效计划

B.绩效沟通

C.绩效反馈

D.绩效评估

21.薪酬设计原则中，与外在公平原则对应的原则是

A.竞争性

B.经济性

C.激励性

D.合法性

22.薪酬设计的纲领性文件是

A.工作说明

B.工作评价

C.薪酬策略

D.薪酬调查

23.人力资源部门在员工职业生涯管理中的责任是

A.设置职业生涯发展岗位

B.发现员工工作中的问题，并给出反馈

C.确定员工自身的职业发展阶段和开发需求

D.提供与职业发展有关的培训与开发机会的信息或建议

24.职业锚的功能有

- A.识别功能
B.创造功能
C.激励功能
D.学习功能

25.针对处于职业生涯后期的员工进行管理的措施是

- A.延伸管理
B.组织化管理
C.退休计划管理
D.安排富有挑战性的工作

二、多项选择题(本大题共 5 小题, 每小题 2 分, 共 10 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的, 请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

26.下列选项中属于人力资源特征的有

- 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
E.闲置过程的消耗性

27.企业调整人力资源供给大于需求的措施有

- A.工作轮换
B.工作分享
C.变相裁员
D.提前退休
E.内部招聘

28.在人员选拔中, 面试与笔试相比较所具有的优点有

- A.考察灵活
B.考察内容深入
C.客观性较强
D.实施过程规范
E.可测试多方面的能力

29.下列选项属于头脑风暴法优点的有

- A.简便易行
B.集思广益
C.创新性强
D.培养人才
E.增强团队精神

30.薪酬对员工的功能有

- A.补偿功能
B.激励功能
C.保障功能
D.价值功能
E.资本增值功能

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、简答题(本大题共 5 小题, 每小题 6 分, 共 30 分)

31. 简述波特—劳勒的综合激励过程模型。
32. 简述人员素质测评的实施程序。
33. 简述员工培训计划的主要内容。
34. 简述绩效沟通的作用。
35. 简述影响企业薪酬水平的微观因素。

四、论述题(本题 10 分)

36. 试述应对职业生涯中期危机的措施。

五、分析说明题(本题 10 分)

37. 背景资料:

曙光公司招募工作时间安排表

具体工作内容	时间安排
发布招募公告	7天
接受应征者报名	3天
应征者资格审查	3天
笔试及准备	7天
面试及准备	7天
筛选合格者	3天
通知合格者及报到	5天
新员工培训	21天
新员工上岗时间	7月1日

问题: (1)什么是招募周期和招募日期?

(2)根据以上资料计算该公司的招募周期和招募日期。

六、案例分析题(本题 15 分)

38. 案例: 北京科创软件公司人方资源管理困境

北京科创软件公司成立不到四年, 但发展较快, 业务范围不断扩大。在公司每周经理例行工作会议上, 营销部经理王刚又宣布一个振奋人心的消息: “经过努力, 我们终于可以和世界著名的 MT 公司签订一笔很大的合同, 而且这次项目有利于扩大公司业务范围, 主要业务为动漫设计。现在我们要做的是如何在一年内而不是两年内完成该订单。”正在大家为这个项目欢欣鼓舞的时候, 人事部经理张霖站了起来, 她面色凝重地说: “在我看来, 我对这个项目如期完成缺乏信心, 虽然公司在一年前就考虑到了业务范围会扩大, 但我们并没有认真思考和研究相关应对措施, 我们主要精力都集中在眼前的项目上。我们现有的员工大部分都是管理信息方面的人才, 有一些动漫制作人才, 但动漫设计和创意人才几乎没有。如果要在一年内完成, 我们的人力资源成本就会大幅度上升, 我们需要高价聘用相关人员。关键是我们需要聘用多少这样的人? 这些人从哪里获取? 这些我们都不是十分清楚, 如果这样, 这个项目的前景是不容乐观的。目前公司人力资源状况已经不适应公司业务发展了。我想公司必须要根据未来业务发展战略认真研究公司的人力资源管理规划问题了, 否则公司的发展会受到很大影响。”

问题: (1)从人力资源规划的角度分析张霖为什么对公司新的项目缺乏信心。

(2)你认为该公司应按何种步骤进行人力资源规划?

