

# 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. 以工作为中心的人事管理属于人力资源管理的阶段为  
A. 初级阶段  
B. 科学管理阶段  
C. 人力资源管理阶段  
D. 战略人力资源管理阶段
2. 体现在人身上的技能、知识存量和健康等的总和被称为  
A. 人口资源  
B. 人力资源  
C. 人才资源  
D. 人力资本
3. 首先提出“社会人”假设的学者是  
A. 泰罗  
B. 梅奥  
C. 薛恩  
D. 马斯洛
4. 人对氧气、食物、水、睡眠等的需求属于马斯洛需要层次理论的  
A. 生理的需要  
B. 安全的需要  
C. 尊重的需要  
D. 自我实现的需要
5. 小王在工作中经常提出合理化建议,领导给予了表扬和奖励。这属于强化激励理论中的  
A. 正强化  
B. 负强化  
C. 忽略  
D. 惩罚
6. 一份完整工作说明书内容的第一部分是  
A. 工作描述  
B. 工作关系  
C. 工作综述  
D. 工作标识
7. 工作人员直接从工作过程获得工作分析资料的方法是  
A. 日志法  
B. 问卷法  
C. 参与法  
D. 面谈法

8. 工作扩大化是指
- A. 工作横向上的扩展                      B. 工作纵向上的扩展  
C. 工作横、纵的扩展                      D. 工作岗位的细分化
9. 狭义的人力资源规划不包括
- A. 人员招聘计划                      B. 人员使用计划  
C. 人员退休计划                      D. 人员绩效计划
10. 人力资源需求预测方法中的专家判断法又称
- A. 德尔菲法                      B. 经验预测法  
C. 回归分析法                      D. 马尔可夫分析法
11. 在招聘过程中，承担招聘计划制定职责的部门是
- A. 用人部门              B. 政府部门              C. 劳动力市场              D. 人力资源部门
12. 组织现有员工数量与组织需求数量相比较所得的差额是
- A. 招募对象              B. 招募周期              C. 招募标准              D. 招募人数
13. 强调人员录用必须按照岗位的特性、根据工作的需要来进行。这一原则称为
- A. 因事择人              B. 平等竞争              C. 因人任职              D. 重工作能力
14. 属于认知测验的心理测验方法是
- A. 智力测验              B. 人格测验              C. 结构化面试              D. 无领导小组
15. 诊断性素质测评的特点是
- A. 测评结果公开                      B. 测评结果不公开  
C. 测评内容具有特定性                      D. 测评内容具有表面特性
16. 对员工入职进行“1369”法新人培训的典型企业是
- A. 联想                      B. 海尔                      C. 沃尔玛                      D. 摩托罗拉
17. 培训成果转化的第三个层面是
- A. 依样画瓢              B. 举一反三              C. 融会贯通              D. 自我管理
18. 以幻灯、电影、录像等多媒体教学设备为主要手段的培训方法为
- A. 游戏法                      B. 视听法                      C. 讲授法                      D. 角色扮演法
19. 鱼刺图战略分解法是一种定性的逻辑分析方法。提出这一方法的学者是
- A. 日本学者石川                      B. 美国学者伯恩斯  
C. 美国学者福莱·诺格                      D. 日本学者松下幸之助
20. 小刘是办公室的收发员，一次她将本应加急寄出的邮件作为普通邮件寄出，使公司失去了一个重要客户，办公室主任立即将此事记录在案，作为年终考核的依据之一。这种绩效考核的方法是
- A. 行为观察法              B. 强制分布法              C. 关键事件法              D. 配对比较法
21. 同一薪酬等级中薪酬最高值与最低值之差称为
- A. 薪酬区间                      B. 薪酬水平                      C. 增薪幅度                      D. 薪酬结构

22. 薪酬设计的基础原则是
- A. 竞争性                      B. 激励性                      C. 公平性                      D. 合法性
23. 通过正当途径获取企业外部组织或个人相关薪酬信息的过程称为
- A. 薪酬分析                      B. 薪酬比较                      C. 薪酬设计                      D. 薪酬调查
24. 为了帮助员工处理好职业发展问题，直线经理需要扮演四种角色：教练、评估者、顾问和推荐人。下列选项中最能体现直线经理扮演教练角色的是
- A. 提供选择、协助设置目标、提出建议
- B. 发现问题，倾听确定需求、详细界定这些需求
- C. 给出反馈、明确公司标准、确定工作职责、确定公司需求
- D. 与职业生涯管理资源联系、追踪职业生涯管理规划执行情况
25. 通过工作轮换增加员工阅历，从而在职位未提升的情况下增加员工的满意感。这种职业生涯发展途径属于
- A. 纵向职业途径                      B. 横向职业途径
- C. 网状职业途径                      D. 多阶梯职业途径

## 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“答题卡”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

26. 在人力资源战略分类中，舒勒提出的人力资源战略类型有
- A. 积累型战略                      B. 效用型战略
- C. 协调型战略                      D. 家长型战略
- E. 发展型战略
27. 下列选项中属于精神激励方法的有
- A. 目标激励                      B. 情感激励
- C. 尊重激励                      D. 关怀激励
- E. 表扬激励
28. 下列选项中属于人力资源规划作用的有
- A. 有利于控制人工成本
- B. 有助于满足员工需求
- C. 有利于组织制定长远的战略目标
- D. 为组织的人事决策提供依据和指导
- E. 有利于人力资源管理活动的有序化

29. 下列选项中属于绩效考核中常见的问题有

- A. 晕轮效应
- B. 近因效应
- C. 趋中效应
- D. 对比效应
- E. 定势效应

30. 在为新入职员工提供合理职业生涯规划时, 可以将员工大致划分的类型有

- A. 财务类人员
- B. 营销类人员
- C. 生产类人员
- D. 研发类人员
- E. 领导类人员

www.zikaokao365.com

### 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. 简述激励的作用。
- 32. 简述选拔性测评的主要特点。
- 33. 简述头脑风暴法的优点。
- 34. 简述绩效反馈面谈应注意的问题。
- 35. 简述薪酬对员工的功能。

四、论述题(本题 10 分)

36. 试述提高面试效果的对策。

五、分析说明题(本题 10 分)

37. 背景资料:

人力资源管理作为一种理论体系, 可以说是 20 世纪 70 年代已开始兴起, 80 年代蓬勃发展, 90 年代风靡世界。人力资源管理取代传统人事管理, 使人事管理面貌为之一新。仅从表面上就可以看到, 其管理幅度宽泛多了, 管理的深度也加大了。特别是 1986 年美国著名管理学家彼得·德鲁克的《传统人事部门, 再见!》一文的发表, 是一个重要的标志, 在国际社会引起了强烈的反响。一时间许多公司纷纷将人事部的牌子更换为人力资源部, 但很多企业的人力资源部门并未实现职能的转变, 仍然是具体事务的执行者, 人力资源管理的理念没有真正指导企业管理实践, 形成了新瓶装旧酒的现象。这说明在企业管理实践中, 很多人还没有真正理解人事管理和人力资源管理的区别。

问题: 请回答人力资源管理与传统人事管理的主要区别?

## 六、案例分析题（本题 15 分）

38.

### 万家公司的困境

万家公司是一家大型家用电器集团公司，随着经营范围的不断扩大，市场占有率不断提高。但随之而来的一些问题却让管理层陷入困境——万家公司的员工似乎变得不好管了。

与创业初期相比，推诿责任的情况变得越来越频繁，有的事情没人管，有的事情大家都在管，但发生问题时又没人负责。追究责任时无制度可依，因为现在公司中使用的岗位说明书是好几年前的版本，与公司的实际严重脱节，责任无法落实。由于没有清晰的岗位职责，各个岗位的用人标准也比较模糊，人员的招聘、选拔和提升全凭领导主观意见。因为薪酬、晋升等问题引发的矛盾增多，就连新招聘的员工在工作方面的表现也不尽人意。这些问题的存在不仅降低了管理的有效性，还在很大程度上影响了员工的工作满意度，导致员工士气下降。

最近公司进行了一系列改革工作，一些年轻的、有才能的人进入管理层并开始发挥作用。管理层针对公司存在的问题进行了深入分析，决定聘请专业的咨询顾问进行系统的人力资源管理诊断，并构建科学的人力资源管理制度体系。外部专家进驻公司开展工作，根据系统诊断结果，提出了一套从工作分析入手的整改方案。

问题：

- (1) 请你回答工作分析的具体程序有哪些？
- (2) 请结合案例对万家公司管理中出现的问题进行分析。