

全国 2016 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. 美国学者麦格雷戈把“自动人”假设称为  
A. X 理论  
B. Y 理论  
C. Z 理论  
D. 超 Y 理论
2. 人在不工作、不学习时也需要吃饭喝水。人力资源的这一特征是指  
A. 生成过程的时代性  
B. 闲置过程的消耗性  
C. 使用过程的时效性  
D. 开发过程的持续性
3. 在人力资源管理中,激励的最终目的是  
A. 加强奖惩力度  
B. 满足员工需要  
C. 实现组织和员工目标在主观上的统一  
D. 实现组织和员工目标在客观上的统一
4. 人的需要是分等级的,在较低层次的需要得到满足后,人才会产生更高一级的需要。提出该观点的学者是  
A. 弗鲁姆  
B. 阿德福  
C. 马斯洛  
D. 赫茨伯格

5. 某公司成立以资深技术人员名字命名的工作室，以利于发挥他们的专长，做好传帮带。该举措体现的是
- A. 目标激励      B. 情感激励      C. 考核激励      D. 尊重激励
6. 现代人力资源管理所有职能的基础和前提是
- A. 工作分析      B. 绩效管理      C. 人员招聘      D. 员工培训
7. 运用问卷法进行工作分析的优点是
- A. 费用低，速度快      B. 费用高，效率高  
C. 容易引起调查者兴趣      D. 可以了解调查者真实的动机
8. 收集现有人力资源信息这一工作在人力资源规划中属于
- A. 准备阶段      B. 预测阶段      C. 实施阶段      D. 评估阶段
9. 通过计算销售数量与销售人员数量关系来预测未来销售人员需求的方法是
- A. 趋势分析法      B. 比例分析法      C. 回归分析法      D. 计算机模型法
10. 人力资源战略规划的成熟阶段起始于
- A. 19 世纪末      B. 20 世纪 20 年代  
C. 20 世纪 60 年代      D. 20 世纪 80 年代
11. 人员招聘应该用尽可能低的招聘成本录用高素质的员工。这体现的是
- A. 择优原则      B. 效率原则  
C. 能级原则      D. 守法原则
12. 宝洁公司在中国高校招聘采用的面试方法主要是
- A. 角色扮演      B. 无领导小组讨论  
C. 模拟面谈      D. 经历背景面谈法
13. 以完成某项或某些实际工作任务为基础，通过活动观察被试者实际管理能力的测评方式是
- A. 管理游戏      B. 小组讨论      C. 文件筐测验      D. 能力倾向测验
14. 主要目的是了解素质现状或素质开发问题的人员素质测评类型是
- A. 诊断性测评      B. 考核性测评      C. 开发性测评      D. 配置性测评
15. 卡特尔 16PF 人格测验采用的测评形式是
- A. 观察法      B. 作业法      C. 投射法      D. 量表法
16. 培训成果转化的第二层面是指
- A. 依样画瓢      B. 举一反三      C. 融会贯通      D. 自我管理

17. 海尔公司对新员工从调整心态到树立职业心进行的培训称为  
A. 1369 新员工培训  
B. 四部曲新员工培训  
C. 入模子新员工培训  
D. 本土化新员工培训
18. 企业流水线上按标准化操作的工人，他们绩效指标的主要选取方式是  
A. 工作投入  
B. 工作产出  
C. 工作流程  
D. 初试技能考核
19. 在预定的时间，通常是半年或一年，利用积累的记录，由主管与被测评者讨论相关事件，为测评提供依据。这种绩效考核方法称为  
A. 行为观察法  
B. 配对比较法  
C. 关键事件法  
D. 强制分布法
20. 平衡计分卡的指标来源除了企业使命、企业战略、企业愿景以外，还有  
A. 企业环境  
B. 企业规模  
C. 企业利润  
D. 企业核心价值观
21. 本年度增薪幅度与上年度平均薪酬水平的比值称为  
A. 增薪幅度  
B. 平均增薪率  
C. 薪酬平均率  
D. 薪酬变动比率
22. 薪酬设计中使用最为普遍的一种工作评价方法是  
A. 排序法  
B. 套级法  
C. 评分法  
D. 因素比较法
23. 占据人的职业生涯主体的阶段是  
A. 职业选择期  
B. 职业适应期  
C. 职业稳定期  
D. 职业衰退期
24. 具有较强的权力和升迁欲望，以晋升作为衡量职业成功主要标准的职业锚类型是  
A. 技术型  
B. 管理型  
C. 安全稳定型  
D. 独立自主型
25. 销售类人员的职业特点是  
A. 稳定性强  
B. 工作压力小  
C. 工作流动性强  
D. 专业技术要求高

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. 工作设计综合模型中的环境因素包括  
A. 社会环境  
B. 经济环境  
C. 技术环境  
D. 政治环境  
E. 地理环境

27. 制定人力资源规划的原则包括
- A. 目标性原则
  - B. 系统性原则
  - C. 适应性原则
  - D. 协调性原则
  - E. 封闭性原则
28. 基于招募渠道的招募效果评价指标包括
- A. 引发的申请的数量
  - B. 引发的合格申请的数量
  - C. 平均每个申请的成本
  - D. 推荐的候选人被成功录用的比例
  - E. 对新工作满意的新员工的数量
29. 运用案例分析法对员工进行培训时, 案例选择的基本要求有
- A. 典型性
  - B. 真实性
  - C. 可操作性
  - D. 结果的唯一性
  - E. 结果的多样性
30. 成果型的非经济性薪酬包括
- A. 晋升职位
  - B. 提高社会地位
  - C. 工作成就感
  - D. 自我价值实现
  - E. 舒适工作环境

## 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4分,共20分)

- 31. 简述强化理论关于控制员工行为的主要方法。
- 32. 简述人力资源外包的优点和风险。
- 33. 简述心理测验的主要特点。
- 34. 简述薪酬对社会的功能。
- 35. 简述员工职业生涯规划的概念和内容。

四、论述题(本题10分)

- 36. 试述人力资源管理所经历的发展阶段。

## 五、分析说明题（本题 10 分）

### 37. 背景资料：

FQ 公司是一家工业物业管理公司。为了提升公司的管理水平，公司招聘了一位名叫许志远的工商管理硕士担任公司人力资源部经理。他有 6 年的相关工作经验，对现代人力资源管理的理论有自己的见解。许经理上任不到两个月，便决定对公司管理人员进行工作分析，以形成管理人员的工作说明书。他把自己的想法向分管副总经理石刚进行了汇报，然而石刚不以为然。到年底时，许经理知道公司有一个部门负责人会议，他恳请石总在会上把工作分析项目向公司部门负责人布置一下。当许经理在会上说明工作分析项目时，部门负责人大多数表示没有时间配合，石总也表示这个项目以后再说。许经理想要做的工作分析项目也就此搁浅。

问题：（1）工作分析准备阶段有哪些具体内容？

（2）结合材料说明许经理工作分析项目搁浅的原因是什么？

## 六、案例分析题（本题 15 分）

### 38.

### B 公司绩效计划中的问题

B 公司是一家国有通信器材公司。经过 20 多年的发展，下属有 8 家分公司，员工 1 万人，年销售额约 30 亿元人民币。近些年来，随着市场竞争的激烈，B 公司经济效益持续下降，公司高层管理者决定通过在组织内部加强绩效管理，以绩效考核来加强对各部门和各级员工的激励和管理。

于是公司高层与某咨询公司合作，对公司各个部门制定了关键绩效考核指标（KPI）和绩效目标。并规定部门绩效考核由人力资源部负责，各部门员工绩效考核由部门负责人负责考核，优秀员工不超过 10%。

年终将至，公司销售部经理开始表现出忧心忡忡，因为他花了很大的气力才说服了几个大客户采购他们公司新近研发的电子产品，这批订货必须在年底前交货。然而公司新产品的生产线始终处于调试阶段，出不了产品，如果不能按时发货，客户有权取消订单。这样，销售业绩就会大幅度下降，而且新生产线的投资也会遭受很大损失。当然销售部今年的考核指标也就受影响了。

此时，公司的生产部经理却相当乐观，因为今年，他们部门的三个关键绩效考核指标（质量、生产成本和生产率）基本能完成。而新产品的生产和质量达标是一个费时费力且效率相对低的工作，在绩效考核指标中权重不高，为了不影响部门的绩效考核，他下令减少了本应该配给新产品生产线的生产投入。

公司财务经理的日子也很轻松，他的关键绩效指标之一是缩短应收账款的周期，降低公司的财务费用。他采取的措施是缩短客户付款期限，尽管他知道这样对销售不利，但这不是他考虑的问题，为此该部门的绩效指标也完成得不错。

公司研发部主管也觉得今年的绩效考核他们应该没有什么压力，因为新产品研发数量和成本考核只占其部门绩效考核的 30%，其余 70%考核关注研发团队的建立和研发能力的培养。研发部门每年的优秀都是员工轮流坐庄，大家一团和气，是个看上去很融洽的团队。

人力资源部按照公司高层制定的绩效考核计划，按部就班地在准备年底各部门的绩效考核工作。

问题：（1）什么是绩效计划？绩效计划如何确定？

（2）根据案例分析 B 公司绩效计划存在的问题。

[www.zikao365.com](http://www.zikao365.com)