

机密★启用前

2020年10月高等教育自学考试全国统一考试

## 人力资源管理（三）

（课程代码 04758）

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. 人力资源的作用发挥，不仅受制于个体的生理心理状态，还受制于不同组织的管理水平、文化水平与物质基础，以及周围的社会环境，这反映了人力资源的特点是  
A. 生活性  
B. 作用的不确定性  
C. 群体组织性  
D. 系统协调性
2. 人力资源管理对组织内员工稳定的功能，主要表现在  
A. 通过选拔、培训、考评等手段满足人力资源需要的功能  
B. 资源配置功能  
C. 薪酬福利管理与劳资关系协调功能  
D. 效能促进功能
3. 著名的人力资源管理专家沃尔里奇于1997年提出了人力资源管理者角色理论。其中，人力资源管理者应该为组织的总体战略提供必要支持，指的是人力资源管理者应该在组织内扮演何种角色  
A. 战略伙伴  
B. 职能专家  
C. 员工支持者  
D. 变革的推动者
4. “人的本性是不喜欢工作的，只要有可能，人就会逃避工作”，这体现了管理中的哪种人性假设  
A. 经济人假设  
B. 自我实现人假设  
C. 社会人假设  
D. 复杂人假设

人力资源管理（三）试题 第1页（共5页）

5. 下列关于工作轮换的说法，错误的是  
A. 工作轮换使员工的工作范围在增加  
B. 工作轮换不一定会降低员工枯燥感  
C. 应在组织内全面推广工作轮换  
D. 工作轮换的目的在于让员工的工作多样化
6. 企业形象、产品形象、厂区内的建筑风格、厂旗、厂服等属于组织文化中的  
A. 表层的物质文化  
B. 浅层的行为文化  
C. 中层的制度文化  
D. 深层的精神文化
7. 下列哪种方法不适合对教师的工作分析  
A. 观察分析法  
B. 访谈分析法  
C. 问卷调查法  
D. 工作日志法
8. 在进行工作描述时，应该指明任职者主要应用的设备名称和运用信息资料的形式，这反映了工作描述中的内容是  
A. 工作识别  
B. 工作职责  
C. 工作概要  
D. 工作条件和工作环境
9. 以下哪种工作分析的技术具备定性分析与定量分析相结合的优势，可以较好地确定所有因素在各影响方向上的大小  
A. 鱼刺图分析技术  
B. 路径分析技术  
C. 数学技术  
D. 程序优化技术
10. 使用工作日志法进行工作分析的优点不包括  
A. 容易操作、控制与分析  
B. 适用于管理或随意大、复杂的岗位分析  
C. 及时记录可以避免遗漏，收集到详尽的资料  
D. 整理信息的工作量较小
11. 人员测评是一个复杂的过程，就人员测评的过程而言，哪个阶段是最为核心的  
A. 测评与准备阶段  
B. 实施测评阶段  
C. 数据处理阶段  
D. 测评结果分析与应用阶段
12. 以下属于内部招聘方式中“提升”的是  
A. 从内部公开招聘管理职位  
B. 重新聘用一些不在岗位的员工  
C. 进行工作轮换，使员工了解组织内其他工作  
D. 员工推荐外部人来填补职位

人力资源管理（三）试题 第2页（共5页）

座位号：

姓名：

13. 以下不属于外部招聘缺点的是
- A. 筛选时间长、难度大      B. 引进成本高, 进入角色状态慢  
C. 影响内部员工的积极性      D. 新员工可能带来不同的价值观
14. 在培训体系的 PDCA 循环中, 哪个环节是提高培训体系有效性的基础工作
- A. 培训计划      B. 培训的组织与实施  
C. 培训评估      D. 培训工作的改进
15. 如按照培训内容差异性, 可以将培训开发分为
- A. 基本技能培训、专业知识培训和工作态度培训  
B. 应急性培训和发展性培训  
C. 新员工培训与在职员工培训  
D. 岗前培训、在职培训和脱产培训
16. 绩效管理的最终目的是
- A. 确定员工奖金      B. 提升员工绩效  
C. 决定员工升迁      D. 确定培训人选
17. 在进行绩效考评过程中, 按照员工绩效的优劣程度, 通过比较, 确定每个人的相对等级或者名次, 这种绩效考评方法是
- A. 量表法      B. 关键事件法  
C. 行为锚定评价法      D. 排序法
18. 绩效管理系统的起点是
- A. 绩效计划      B. 绩效监控  
C. 绩效考评与反馈      D. 绩效辅导
19. 确定绩效考评周期时, 不需要考虑的因素是
- A. 职位的性质      B. 绩效考核指标的性质  
C. 绩效标准的性质      D. 员工的期望
20. 本企业计划改善产品质量状况, 将产品合格率提升到 99%, 顾客满意度提到 80% 以上。以上描述未反映 SMART 的
- A. 明确和具体原则      B. 可衡量原则  
C. 可达成原则      D. 时限性原则

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. 以开发为中心的人力资源管理方法是建立在自我实现人和社会人的假设基础之上的, 其主要特征包括
- A. 强调员工的积极参与      B. 重视对员工的开发  
C. 重视环境建设      D. 以激励为主要方式  
E. 建立和谐的人际关系

22. 访谈法是一种重要的工作分析方法, 有关访谈法的说法正确的有
- A. 面对面交流能深入广泛探讨相关信息  
B. 可及时修正访谈提纲  
C. 时间成本较低  
D. 不容易了解被调查对象的态度和动机  
E. 访谈过程中能对所提问题进行及时解释和引导
23. 员工福利管理应遵循的原则包括
- A. 合法性原则      B. 经济原则  
C. 协调原则      D. 公平原则  
E. 体现贡献原则
24. 绩效管理的目的有
- A. 战略目的      B. 培养开发目的  
C. 管理目的      D. 法律目的  
E. 建立或强化组织的价值观和文化
25. 人力资源外包包括
- A. 部分外包      B. 整体外包  
C. 小包干      D. 大包干  
E. 综合外包

## 第二部分 非选择题

三、填空题: 本大题共 10 小题, 每小题 1 分, 共 10 分。

26. 战略人力资源管理包括四个基本特征, 即: 人力资源的重要性、系统性、\_\_\_\_\_和战略性。
27. 从时间形式上来划分, 人力资源开发的类型包括前期开发、\_\_\_\_\_和后期开发。
28. 工作分析的结果一般为工作描述, 其表现形式有工作说明书、\_\_\_\_\_与资格说明书。
29. 有效招聘要实现四个匹配, 即申请者与职位匹配、申请者与组织匹配、\_\_\_\_\_和时间—方式—结果匹配。
30. 员工的培训由\_\_\_\_\_、技能培训和素质培训三个层次组成。
31. 一般而言, 绩效可分为组织绩效、部门或团队绩效和\_\_\_\_\_。
32. 在绩效形成的链条中, 各个因素对最终结果的影响是不同的, 其中对工作结果有直接、明显影响的因素称为\_\_\_\_\_。

33. 考评主体一般包括上级、\_\_\_\_\_、下级、员工本人和客户。
34. 薪酬系统不仅具有保障功能、激励功能，还具有调节功能和\_\_\_\_\_。
35. 人力资源管理职能的改变主要体现在服务对象的改变、\_\_\_\_\_、工作重点的改变和达成目标的改变。

四、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

36. 工作分析
37. 人员招聘
38. 绩效考评
39. 法定福利
40. 沟通

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。

41. 简述人力资源开发战略的作用。
42. 简述人员配置的原则。
43. 简述人力资源管理转型和定位的方向。
44. 简述社会保障的特点。
45. 简述员工激励要遵循的原则。

六、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

46. 结合企业实践，论述企业如何进行培训与开发的效果评估与反馈工作。
47. 论述高级雇员的薪酬方式及其激励效果。