

- |  |   |
|--|---|
| <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	申讲班	精品班	套餐班	实验班	习题班	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）	线性代数	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 2013 年 1 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 30 小题，每小题 1 分，共 30 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、多涂或未涂均不得分。

1.以人力资源的培训和开发为重点，具体措施包括给员工更多的自主权、丰富工作内容、终生雇佣、培训和长期薪酬等，这样的人力资源管理模式称为

A.产业(工业)模式

B.投资模式

- C.参与模式  
2.工人加工零件这一任务可以分解成若干  
A.工作  
C.要素  
3.工作分析过程的核心部分是  
A.准备阶段  
C.分析阶段  
4.在人员配置规划中,目的是合理填补组织中长期内可能产生的职位空缺的具体规划是  
A.晋升规划  
C.招聘规划  
5.德尔菲法又称为  
A.头脑风暴法  
C.经验判断法  
6.内部招募最常用的方法是  
A.工作告示  
C.员工推荐  
7.在做出录用决策时,当候选人的素质差不多时,应重点考察候选人的  
A.核心技能和潜在工作能力  
C.管理能力和公关能力  
8.系统误差一般与  
A.测量操作者有关  
C.测量对象有关  
9.行为描述面试着重于  
A.真实的工作事例  
C.对工作压力的反应  
10.收集员工绩效信息的方法不包括  
A.观察法  
C.关键事件法  
11.从实际应用来看,绩效考核的结果在人力资源各环节中应用最多的是  
A.工资  
C.培训  
12.工作结果对组织有重大影响的活动,或虽然不很重要但却是大量重复的活动,被称为  
A.工作任务
- D.高灵活性模式  
B.岗位  
D.活动  
B.收集信息阶段  
D.运用阶段  
B.调配规划  
D.退休解聘规划  
B.专家评估法  
D.兰德预测法  
B.竞聘上岗  
D.电子招募  
B.自信心和表达能力  
D.协调能力和文字能力  
B.测量工具有关  
D.测量环境有关  
B.假定的工作事例  
D.未来工作的情境  
B.工作记录法  
D.德尔菲法  
B.绩效反馈  
D.晋升  
B.工作要素

C.工作业绩

D.工作要项

13.事先确定员工在每一个绩效等级上所占的比例的考核方法是

A.图表评定法

B.交替排序法

C.强制分布法

D.行为锚定评价法

14.不同的考核者在不同的时间使用同一考核工具对同一对象所得出的考核结果若没有明显的差异，则此绩效考核系统具有

A.较高的信度

B.较高的效度

C.完备性

D.可接受性

15.由被评价者的上级、同事、下属和客户等，分别匿名对被评价者进行评价，称为

A.环形评价

B.360 度反馈评价

C.立体评价

D.交替评价

16.福利是一种固定的劳动成本，又称为

A.直接薪酬

B.间接薪酬

C.货币薪酬

D.精神薪酬

17.职位工资制比较适合

A.操作类岗位

B.专业技术类岗位

C.销售类岗位

D.职能管理类岗位

18.组织在创业阶段，其薪酬构成应该是

A.基本工资和福利所占比重小，绩效工资所占比重小

B.基本工资和福利所占比重小，绩效工资所占比重大

C.基本工资和福利所占比重大，绩效工资所占比重小

D.基本工资和福利所占比重大，绩效工资所占比重大

19.斯坎伦计划的提出时间是

A.1924 年

B.1937 年

C.1940 年

D.1948 年

20.小李参加了单位的计算机基础知识培训后，认为完全没有必要参加这样低水平的培训，这属于培训效果评估指标中的

A.反应

B.学习

C.行为

D.成果

21.培训活动的安排和培训方法的选择属于培训课设计九要素中的

A.课程目标

B.培训策略

C.组织形式

D.课程实施模式

22.根据我国第三次人口普查所制定的职业分类标准，我国现有职业分为

- A.4 大类  
C.16 大类
- 23.管理者的期望越高,对新员工越信任和支持,新员工就干得越好。这种现象被称为  
A.马太效应  
C.皮格马利翁效应
- 24.在现有的福利项目之外,再提供一些福利措施或提高原有福利的标准,供员工自己选择,这是  
A.附加型弹性福利  
C.核心加选择型弹性福利
- 25.全国失业保险工作的主管机构是  
A.国务院劳动保障行政部门  
C.省级政府劳动保障行政部门
- 26.作为企业文化的载体,电视台、广播站、图书馆等属于  
A.企业文化内容  
C.企业文化机构
- 27.企业制度的基本形式和最主要内容是企业  
A.民主制度  
C.薪酬制度
- 28.人力资源选拔成本的高低主要取决于选拔的范围和  
A.职位  
C.时间
- 29.认为年纪大的员工在“工作完成能力”和“发展潜力”等方面所得到的评价一般都比年轻人低,这属于绩效考核中的  
A.居中趋势  
C.偏松倾向
- B.8 大类  
D.64 大类
- B.晕轮效应  
D.近因效应
- B.选择型弹性福利  
D.弹性支用账户
- B.中华全国总工会  
D.地市县级政府劳动保障行政部门
- B.企业文化实体  
D.企业文化倡导者
- B.财务制度  
D.人事制度
- B.方法  
D.人数
- B.个人偏见  
D.偏紧倾向
- B.常模参照标准  
D.信度参照标准

## 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、少涂或未涂均不得分。

- 31.下列属于人力资源特征的有  
A.不可剥夺性  
B.可剥夺性

- C.非再生性  
D.再生性  
E.增值性
- 32.常用的情景模拟测验有
- A.标准化测验  
B.公文处理  
C.无领导小组讨论  
D.投射测验  
E.管理者游戏
- 33.与绩效考核相比较，绩效管理
- A.强调就目标及如何达到目标需要达成共识  
B.强调沟通、辅导和员工能力的提高  
C.不仅强调结果导向，而且重视达成目标的过程  
D.中心在“考”，在于人与人之间的比较  
E.更注重员工目前的绩效状况
- 34.培训间接成本主要包括
- A.人员损失  
B.空间损失  
C.时间损失  
D.生产率损失  
E.材料损失
- 35.劳动力市场信息包括的主要内容有
- A.组织所在地区的人员可供量  
B.组织所在地区的失业率  
C.组织所在地区的人员流动率  
D.各类相关人员的市场工资  
E.同行业内的工资、薪水和福利待遇的差异

## 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 6 小题，每小题 5 分，共 30 分)

- 36.简述工作说明书的内容及在编制中的注意事项。
- 37.简述人力资源信息系统的功能。
- 38.简述绩效标准设定的注意事项。
- 39.简述关键工作的定义及特点。
- 40.简述个人职业生涯发展的阶段。
- 41.简述加强人力资源成本管理的有效措施。

#### 四、论述题(本大题共 1 小题, 共 15 分)

42.试述影响组织薪酬体系设计的因素。

#### 五、案例分析题(本大题共 1 小题, 共 15 分)

43.案例: 罗芸在蓝天航空食品公司担任地区经理, 她分管 10 家供应站, 每站设一名主任。罗芸手下的 10 名主任中资历最老的是马伯兰。他只念过一年大专, 毕业后进了蓝天, 从厨房带班长干起, 三年多前当上了如今这个供应站的主任。经过接触, 罗芸了解到老马很善于与部下及客户们搞好关系, 三年来他的客户没有一个转向蓝天的对手去订货的; 他的部下经过他指点培养, 有好几位已被提升。不过他的不良饮食习惯给他带来严重的健康问题。在这一年里, 他请了三个月病假, 但他却满不在乎。再则, 他太爱表现自己了, 做了一点小事, 也要打电话向罗芸表功。如今, 由于营业扩展, 公司上下盛传要给罗芸添一名副手。老马已公开说过, 站主任中他资格最老, 这地区副经理非他莫属。但罗芸觉得若老马来当她的副手, 两人管理风格差异太大; 另外, 老马的行事作风准会激怒地区和公司的工作人员。

正好公司开始年终考评。公正地讲, 老马这一年的工作是干得挺不错的。蓝天的年度考评表总体评分是 10 分, 其中 9~10 分是优, 7~8 分是良, 5~6 分是合格, 3~4 分是较差, 1~2 分最差。罗芸担心若将老马评高了, 他就更认为该提升他。考虑再三后, 罗芸给老马评了 6 分。她觉得这是有充足理由的: 因为老马这一年, 请病假三个月。她知道这分数远低于老马的期望。于是, 她开始考虑老马各考评维度的分项分数, 并准备与老马面谈。

(1)罗芸给老马的绩效考核过程中出现了什么问题?(4 分)

(2)绩效考核有哪些原则?蓝天公司的考评制度应做哪些改革?(11 分)