

全国 2019 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。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的,请将其选出。

1. 被誉为“人力资本之父”并获得 1979 年诺贝尔经济学奖的美国学者是  
A. 梅奥                      B. 莫尔斯                      C. 舒尔茨                      D. 麦格雷戈
2. 人一生下来就遇到既定的生产力和生产关系的影响和制约。人力资源的这一特征是指  
A. 生成过程的时代性                      B. 开发对象的能动性  
C. 闲置过程的消耗性                      D. 开发过程的持续性
3. 在人性假设理论中,提出“自动人”假设的学者是  
A. 泰罗                      B. 梅奥                      C. 薛恩                      D. 马斯洛
4. 美国学者阿德福提出的 ERG 理论中,R 代表的层次是  
A. 成长需要                      B. 关系需要                      C. 生存需要                      D. 自我实现需要
5. 美国心理学家马斯洛于 1943 年在其论文《人类动机理论》中首次提出的激励理论是  
A. 强化理论                      B. 公平理论                      C. 双因素理论                      D. 需要层次理论
6. 属于波特—劳勒综合激励过程模型中的外在回报是  
A. 薪酬                      B. 尊重                      C. 成就感                      D. 自我实现
7. 工作分析的直接结果形式是  
A. 工作内容                      B. 工作职责                      C. 工作描述                      D. 工作设计

8. 耗时较多，成本较高的工作分析方法是
- A. 面谈法            B. 问卷法            C. 参与法            D. 日志法
9. 基于能力的工作设计的特征是
- A. 岗位目标明确    B. 岗位任务明确    C. 岗位职责清晰    D. 岗位职责模糊
10. 独立性人力资源规划内容的特点是
- A. 比较详细            B. 比较模糊            C. 比较简单            D. 比较抽象
11. 人力资源预测方法中，回归分析法的特点是
- A. 定性分析            B. 专家分析            C. 经验分析            D. 定量分析
12. 适合招募高级管理人才的招募渠道是
- A. 校园招聘            B. 广告招募            C. 网络招募            D. 猎头公司
13. 人员选拔初选阶段的主要负责部门是
- A. 用人部门            B. 人力资源部门    C. 上级主管部门    D. 行政管理部
14. 当组织发展出现缓慢或停滞不前，甚至出现后退的现象时，需要从人才素质方面查找原因。这时需实施的人员素质测评类型是
- A. 诊断性测评        B. 开发性测评        C. 配置性测评        D. 考核性测评
15. 下列选项中属于行政职业能力倾向测验内容的是
- A. 人际沟通            B. 判断推理            C. 组织协调            D. 人格类型
16. 下列选项中能够有效了解被试者工作经验的提问是
- A. 你大学学的是什么专业            B. 你为何想来本公司工作
- C. 你对未来的工作有什么预期        D. 你在工作中遇到的难题是如何解决的
17. 提出成人学习理论的美国学者是
- A. 诺尔斯            B. 斯金纳            C. 班杜拉            D. 桑代克
18. 考察员工受训后所掌握的知识技能对实际工作影响的评估层次是
- A. 结果层            B. 学习层            C. 行为层            D. 反应层
19. 企业员工培训课程中，参与者在活动规则的约束下，通过一个个环节，让团队之间既有竞争又有合作，通过相互竞争达到预期目标，在活动中把企业的理念融入其中。这种培训方法是
- A. 视听法            B. 游戏法            C. 案例分析法        D. 角色扮演法
20. 绩效管理中企业可控制的绩效因素是
- A. 外部政策            B. 超额销售量        C. 消费者偏好        D. 宏观经济环境
21. 某公司在年底进行年度个人绩效考核时，部门主管老刘仅仅依据小李11月和12月的业绩来评定等级，而忽略了1月至10月的业绩。该现象属于绩效考核的
- A. 首因效应            B. 优先效应            C. 近因效应            D. 替代效应

22. 薪酬构成中股票期权属于
- A. 福利薪酬      B. 基本薪酬      C. 长期激励薪酬      D. 短期激励薪酬
23. 同一薪酬等级内部的最高值与最低值之差同最低值之间的比率称为
- A. 增薪幅度      B. 平均增薪率      C. 薪酬平均率      D. 薪酬变动比率
24. 针对受过技术培训且并不期望在组织中通过正常升迁程序调到管理岗位的员工而开发的一种职业生涯发展途径是
- A. 横向职业途径      B. 纵向职业途径  
C. 网状职业途径      D. 多阶梯职业途径
25. 组织对职业生涯中期员工管理的任务是
- A. 帮助再就业      B. 制定同化计划  
C. 落实内部晋升计划      D. 对员工进行组织化

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。

26. 下列选项中属于亚当斯界定的由于不公平感而产生的可能行为有
- A. 辞职      B. 消极怠工  
C. 逼走他人      D. 认知扭曲  
E. 改变比较对象
27. 与人力资源规划相比较，人力资源战略的特征有
- A. 目标性      B. 方向性  
C. 具体性      D. 引导性  
E. 操作性
28. 在招聘过程中，人力资源管理部门承担的工作职责有
- A. 提出招聘计划      B. 审核招聘计划  
C. 招聘信息发布      D. 录用人员通知  
E. 应聘者资格审查
29. 下列选项属于人格测验的有
- A. 成就测验      B. 态度测验  
C. 兴趣测验      D. 能力测验  
E. 品德测验
30. 运用头脑风暴法应遵循的原则有
- A. 以量求质      B. 异想天开  
C. 鼓励综合      D. 制订规则  
E. 禁止批评和评论

## 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. 简述人力资源管理的作用。
32. 简述员工精神激励的一般方法。
33. 简述人力资源外包的概念及其前提条件。
34. 简述培训成果转化的环境因素。
35. 简述影响薪酬水平的微观因素。

四、论述题：本题 10 分。

36. 试述工作分析的作用。

五、分析说明题：本题 10 分。

37. 背景资料：

王某是某公司销售部门的主管，年终绩效考核后，员工小张的业绩一般。按照公司规定，王某要和小张进行一次面对面的绩效反馈。最近王某一直比较忙，一天下午偶然遇见小张，说：“小张，现在有时间吗？”小张非常紧张地说：“什么事，领导？”王某说：“想和你简单谈谈，关于你年终绩效考核的事情。我一会还有重要的会议。”小张胆战心惊地坐在了王某的办公桌对面。王某一开口就说：“小张，你今年的销售业绩怎么这么差呀？是不是经常回家做饭、哄孩子了？”“你看，新来的小马、小李都比你销售业绩好。”“我一直很看好你，但你也太让我失望了。”……王某一直喋喋不休地说着，越说越激动，完全不顾小张委屈的样子。小张想解释一下，但实在是插不上嘴。王某抬头看了一下墙上的挂钟，一边往外走，一边说：“我现在去开会，你回去好好想想问题出在哪里？并制定一个目标计划……”。小张哑口无言地愣在了那里，然后，气愤地离开了王某的办公室。

问题：（1）请结合材料分析管理者王某与员工小张进行绩效反馈时存在的问题。

（2）管理者应如何有效进行绩效反馈面谈？

六、案例分析题：本题 15 分。

38. 吴依明的职业成长

吴依明，女，28 岁，是一家大型通信公司的运营经理，管理着由 15 人组成的网络运营部，年薪 40 万元。对于年仅 28 岁的吴依明来说，能够获得这样一份权责较大、待遇优厚、潜力无穷的工作，无疑是十分令人羡慕的。那么，她是如何实现职业成长的呢？

六年前，吴依明从学校取得文学学士学位后，进入一家知名的快递公司，从事文秘相关工作。工作中她踏实肯干，善于学习，很快在同龄人中脱颖而出，不久被公司提拔到管理岗位。物流业的迅速发展带动了高校物流人才的培养，当越来越多物流专业毕业的大学生进入公司，吴依明明显感到职业成长受限，她开始探索其他职业发展的可能性。很快，吴依明了解到，如果想要得到自己真正想要的工作，就必须进一步提高专业能力。她开始在当地商贸学校进修会计及经济学的夜间课程。因为单位不提供学费补助，于是她自付学费。后来，她以优异成绩考取了在职企业管理硕士班。因为快递公司的工作特点，使她无法兼顾工作与学业，所以她决定辞掉当时年薪 14 万元的工作，并借助贷款全身心地投入到企业管理硕士进修班的学习中。吴依明决定主修营销。在选修的一门课中，她和两位同学为当地一家电信公司进行深度的市场调研，制订出了长途电话预付卡的营销方案。27 岁获得硕士学位后，凭着学历与实践经验两者兼具的优势，终于找到了新单位——一家大型区域通信公司。

问题：（1）结合吴依明的职业成长经历谈谈你的感想。

（2）在制定个人职业生涯规划时需要考虑哪些要素？