

一、单项选择题(本大题共 30 小题，每题 1 分，共 30 分)在每题列出的四个备选项中只有一种是符合

题目规定的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。2.有关人力资源特性说法错

误的是(D)A. 人力资源属于人类自身所特有,具有不可剥夺性

B.人毕生下来就置身于既定的生产力和生产关系中

C. 人力资源存在于人体之中，是一种活的资源

D.人力资源大部分属于非可再生资源

4.一种完整的职位说明书所包括的重要内容有(B)

A.绩效指标和薪酬等级 B. 工作描述和工作规范

C.绩效指标和工作规范 D.工作描述和薪酬等级

5. 朝霞企业需招聘一名销售主管，规定有销售工作经验两年以上、中级以上职称、大学本科以上学历。从

这例招聘广告阐明，工作规范应规定工作人员为完毕工作所需具有的知识、技术、能力的(C)

A.所有条件 B.最高条件 C. 最低条件 D.选择性条件

6.人员配置规划所包括的内容,除了人员招聘规划、退休辞退规划以外，尚有(D)

A.教育培训规划 B.职业生涯规划 C.绩效管理规划 D.员工晋升规划7.人力资源规划制定的重要根

据是(D)

A.市场人力资源的变量 B.组织内的关键竞争力

C.组织的战略目的和外部环境 D. 组织的战略目的和组织内人员的状况8.编制招募广告内容的重要根据

是 (D)

A. 招募简章 B. 媒体的类型 C. 招聘对象 D. 职位说明书 9. 招募广告的构造要遵照 AIDA 原则,

除了注意、爱好和欲望以外, 尚有 (C)

A. 简洁 B. 丰富 C. 行动 D. 灵活

10. 人员测评得以实行的原因是由于人与人之间的某些差异具有 (D)

A. 整体性和相对稳定性 B. 整体性和不可测量性 C. 相对稳定性和不可测量性 D. 相对稳定性和可测量性 11.

某企业在管理过程中碰到了某些问题, 需要从人员素质方面查找原因, 这时可以使用的人员素质测评类型是

(B)

A. 选拔性测评 B. 诊断性测评 C. 配置性测评 D. 鉴定性测评 (考核型测评)

13. 假如绩效评估系统存在原则缺失, 则绩效评估不具有评价的 (B)

A. 信度 B. 效度 C. 峰度 D. 偏度 15. 有关员工工作绩效和工作能力提高的计划是 (D)

A. 职业设计计划 B. 职业发展计划 C. 绩效设计计划 D. 绩效改善计划 16. 可以反

应不一样员工或不一样群体之间的绩效水平差异的员工工资是 (B) A. 原则工资 B. 绩效工资 C. 基

本工资 D. 鼓励工资 17. 衡量工作价值的经典措施是 (D)

A. 行为评价 B. 心理评价 C. 态度评价 D. 工作评价 18. 小张参与了人力资源部组织的岗位

培训, 在培训期间, 人力资源部门的工作人员向小张理解参与培训的感受。这种理解属于培训评估的

(B)

A. 学习评估 B. 反应评估 (柯式模式中的一级测评) C. 行为评估 D. 成果评估 19. 为了增进小张和小李的互

相理解, 人力资源部门为他们安排了互换工作岗位的场景, 让他们在逼真的环境中互相理解对方的处境, 以

减少彼此的误解。这种培训措施为 (C) A. 讲授法 B. 案例分析法 C. 角色饰演

法 D.实地考察法20. 人力资源部门根据焊接车间次品率超标的状况,选择需要培训人员,对其进行现场讲解和示范。这种培训种类属于(B)

A.岗前培训 B.在岗培训 C.离岗培训 D.业余培训

21.根据霍兰德人业互择理论,具有分析性、批判性、好奇心、理想的、内向的、有推理能力的人格类型为(B)

A.企业型 B.研究型 C.艺术型 D.社会型

22.孙惠是刚刚进入企业的新员工,企业对孙惠职业生涯管理的重要任务是(C)

A.协助孙惠做出自己的职业规划 B.保证孙惠合理的岗位轮换和晋升

C.为孙惠设置合理畅通的职业发展通道

D.将组织的基本理念和文化观念传达给孙惠24.我国现行失业保险制度规定,职工缴纳失业保险费的比例是本人工资的(A)

A.1% B.3% C.5% D.7%25.中国同仁堂药店把中华民族优秀的老式美德融于

企业的生产经营过程之中,形成了“童叟无欺、一视同仁”的企业文化。这种企业文化形式属于(C)A.企业哲学 B.企业目的 C.企业道德 D.企业制度

28.老赵为了培训新员工小陈,不得不暂停了部分本职工作,给企业导致了折合人民币1万元的损失。这些损失属于培训小陈的(B)A.实支成本 B.机会成本 C.直接成本

D.不可控成本

二、多选题(本大题共5小题,每题2分,共10分)在每题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目规定的,请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。31.运用访谈法需要把握的原则

有()

A. 尊重原则 B. 隐蔽原则 C. 互动原则 D. 详尽原则 E. 倾听原则

34. 下列与舒尔茨有关的选项有(ADE)

A. 美国经济学家 B. 英国经济学家 C. 《理想国》的作者 D. "人力资本之父" E. 《人力资本投资》的作者

5. 企业支付的人力资源保障成本包括 (ABCDE)
A. 劳动事故保障成本 B. 退休养老保障成本 C. 健康保障成本 D. 住房保障成本 E. 失业保障成本

三、简答题(本大题共 6 小题,每题 5 分,共 30 分)

36. 简述人力资源管理的目的。

37. 简述人力资源规划应处理的基本问题。38. 简述原则化纸笔测试的长处。

39. 简述职业生涯的主观内在特性和客观外在特性。

40. 简述企业福利详细内容的决定原因。

41. 简述我国学者对企业文化的见解。

五、案例分析题(本题 15 分) 43. 哲美企业的招聘问题

哲美电子企业是内地一家民营企业,近几年发展迅速,产品畅销国内外市场,企业规模不停扩大,对管理人才的需求激增。为了招到高素质的管理人才,企业董事长和总经理每年亲自到珠江三角洲招聘,不过几年下来效果很不理想,每年年初从深圳招聘的管理人员不到六个月就都走光了。下六个月又不得不重新招聘。如此走马灯同样地频繁更换管理人员,对企业发展带来很不利的影响。 高管招聘与否成功受诸多因素影响。那么哲美企业是怎样招聘的呢?以哲美企业招聘人力资源总监为例,其招聘条件是: 23 年以上工作经验;名牌大学人力资源管理有关专业毕业; 5 年以上著名企业人力资源总监工作经验;有思想家的深度、实干家的执行力、演说家的口才等等,不过给的薪水却不高。 招聘信息一般通过当地人才市场公布,招聘者则住在宾馆守株待兔,应聘者闻讯而来,看过简历后随即进行面试。这种面试从闲谈开始,话题很广,

谈到正题时,面试官会不紧不慢地提出几种早在应聘者意料之中的问题,应聘者不紧不慢地回答。与其说是面试,不如说是聊天,双方也许会尽兴而归,但面试官对应聘者的能力仍然不理解,录取与否完全凭感觉。例如哲美企业在招聘副总经理时,一名应聘者资历符合招聘条件,面试时他口若悬河、侃侃而谈,讲自己过去的业绩怎样好,博得面试官的一致好评而被录取,不过六个月之后,发现本来此君是个“表面人才”:口才好,实际管理能力很差。

问题: (1)为提高面试质量,甄选时面试人员应当做好哪几项工作?(2)根据案例提供的信息分析哲美企业在招聘中存在哪些问题?

全国 2023 年 1 月高等教育自学考试人力资源管理(一) 试题

一、单项选择题(本大题共 30 小题,每题 1 分,共 30 分)在每题列出的四个备选项中只有一种是符合题目

规定的,请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。2.运用科学措施搜集与工作有关的

信息的过程,是指(D)

A. 工作规范 B. 工作设计 C. 工作评价 **D. 工作分析**

4. 根据某种可变指标与所需人数之间的比例关系进行预测的措施称为(A) **A. 比率分析法** B. 趋

势预测法 C. 经验判断法 D. 德尔菲法 5. 可以比较快且可撤回程度高的防止预期出现的

劳动力短缺的措施是(B) **A. 再培训后换岗** **B. 临时雇佣** C. 外部招聘 D. 技术

创新 6. 对所学的知识和技能进行基本检测指的是(A)

A. 能力测试 B. 成就测试 C. 心理测试 D. 人格测试

7. 当候选人在工作能力上基本相似时,决策录取人选时要优先考虑的是(A)

A. 工作质量 B. 工作岗位 C. 工作数量 D. 工作动机 10. 将员工绩效尤其优

良或尤其劣等的关键事件描述加以等级性量化的考核措施称为（ C ）

A. 配对比较法 B. 交替排列法 C. 行为锚定等级评价法 D. 等级分布法

12. 绩效面谈的重要目的是（ A ）
A. 绩效改善 B. 告知成果 C. 员工满意

D. 营造气氛

13. 为保持新老员工不停创新与创业的牵引和鼓励，员工持股一定要有（ A ）

A. 预留机制 B. 约束机制 C. 分派机制 D. 动力机制
15. 对工作任务的

进行详细研究以确定工作中需要哪些知识和技能，从而制定培训计划。这个过程指的是培训前的（ B ）
A.

组织分析 B. 任务分析 C. 绩效分析 D. 员工分析

17. 组织能否赢得员工的献身精神，能否充足调动员工的积极性，其关键原因在于（ C ）

A. 发给足够的薪水 B. 常常地培训
C. 为员工发明条件，使他们获得一种有成就感和

自我实现感的职业

D. 科学的绩效考核与反馈
18. 我国现行的失业保险制度规定，企事业单位缴纳失业保险费应为本单位工

资总额的（ ）

A. 1% B. 2% C. 3% D. 4%

21. 人力资本理论兴起于 20 世纪（ B ）
A. 23 年代末~30 年代初 B. 50 年代末~60 年代初
C. 60

年代末~70 年代初 D. 70 年代末~80 年代初

22. 绩效考核的目的是（ B ）

A. 绩效计划修订 B. 绩效改善 C. 绩效指导 D. 绩效强化

23. 下列不属于相对考核原则措施的是（ A ）

A. 图表评估法 B. 交替排序法 C. 配对比较法 D. 等级分布法
24. 实现组织战略目

的关键是优秀人才的 (C) A. 资质 B. 薪酬 C. 绩效 D. 职位

工作周期内个人承担的一项或数项互相联络的职责的集合称为 (B)

A. 职责 B. 职位 C. 职务 D. 职业

30. 小李因在工作中受伤住院三个月, 企业为他报销了所有医药费, 并予以一定的经济赔偿, 这部分费用属

于 (B) A. 福利费用成本 B. 劳动事故保障成本 C. 健康保障成本 D. 失业保障成本

二、多选题 (本大题共 5 小题, 每题 2 分, 共 10 分) 在每题的五个备选项中至少有两个是符合题目规定的, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

31. 运用观测法时, 需要注意的原则有 ()

A. 稳定性原则 B. 信任原则 C. 详尽原则 D. 沟通原则 E. 尊重原则

32. 根据考核系统的完备性规定, 当考核成果用于增进员工个人发展的目的时, 考核系统需要侧重搜集的信息有 ()

A. 员工在不一样阶段自身工作绩效差异的信息 B. 员工个人潜力和发展空间的信息 C. 员工之间绩效差异的信息 D. 员工自身纵向比较信息 E. 员工横向比较信息

35. 薪酬管理的公平性原则包括 ()

A. 程序公平 B. 成果公平 C. 外部公平 D. 内部公平 E. 员工公平

三、简答题 (本大题共 6 小题, 每题 5 分, 共 30 分)

36. 简述工作轮换法的优缺点。

37. 简述员工福利管理的目的和原则。 38. 简述绩效考核中绩效信息搜集的措施。 39. 简述在岗培训的重要环节。

40. 简述人力资源成本的含义及人力资源成本管理的意义。

41. 简述人员录取的重要环节。

五、案例分析题（本大题共 15 分）43.案例：

小白为何会辞职？

小白的专业是日语,毕业后便被一家中日合资企业招为推销员。他很满意这份工作,由于工资高,还是固定的,不用紧张未受过专门训练的自己比不过他人。若拿佣金,比人少得太多就会丢面子。工作的第三年年终,小白已列入全企业几十名销售员中头 20 名了。下一年他很有信心估计自己当属推销员中的冠军了。不过这企业的政策,是不公布每人的销售额,也不鼓励互相比较,因此他还不能说很有把握说自己一定会坐上第一把交椅。去年,小白干得尤其杰出。尽管定额比前年提高了 25%,到了九月初他就完毕了这个销售额。根据他的观测,同事中间还没有人完毕定额。十月中旬,日方销售经理召他去汇报工作。听完他用日语做的汇报后,那经理对他说:“咱企业要再有几种像你同样的推销明星就好了。”小白只微微一笑,没说什么,不过他心中思忖,这不就意味着承认他在销售员队伍中出类拔萃,独占鳌头么。今年,企业又把他的定额提高了 25%,他仍是一马当先,根据经验估计,十月中旬前他准能完毕自己的定额。可是他觉得自己并不舒畅。最令他烦恼的事,也许莫过于企业不告诉大家干得好坏,没个反应。他听说本市另两家也是中外合资的化妆品制造企业都搞销售竞赛和有奖活动。其中一家是总经理亲自请最佳推销员到大酒店吃一顿饭;并且人家尚有内部发行的企业通讯之类小报,让人人懂得每人销售状况,还表扬每季和年度最佳销售员。想到自己企业这套做法,他就尤其恼火。他开始觉得企业对推销员实行固定工资制是不公平的,一家合资企业怎么也搞大锅饭?应当按劳付酬。上星期,他积极去找了那位日方经理,谈了他的想法,提议改行佣金制,至少按成绩给奖金制。不料那日本上司说这是既定政策,而拒绝了他的提议,母企业一贯就是如此,正是我司文化特色。日本老板拒绝了他的提议。昨天,令企业领导吃惊的是,小白辞职而去,到另一家企业了。

问题:小白为何不赞成企业既有的付酬制度?试用亚当斯的公平理论来解释。

全国2023年10月高等教育自学考试人力资源管理(一)试题

课程代码:00147

一、单项选择题(本大题共30小题,每题1分,共30分) 在每题列出的四个备选项中只有一种是符合题

目规定的,请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。 1.人力资源在多种活动中,能

根据外部环境的也许性和自身条件,有目的地确定活动方向,并选择自己的行为。人力资源的这种特性称为

(C) A.生物性 B.再生性 C.能动性 D.时效性

2.被视为“人性回归”时代的人力资源管理阶段是(D)

A.初级阶段 B.人事管理阶段

C.人力资源管理阶段 D.战略人力资源管理阶段

3.组织中可以“外包”的人力资源管理活动一般是(A) A.事务性职能 B.战略性职能

C.决策性职能 D.规划性职能

6.一旦观测对象得知他们已处在被观测、被关注的地位时,他们工作体会会比平时好,会提高自身生产率。

这种现象被称为(B)

A.晕轮效应 B.霍桑效应 C.蝴蝶效应 D.鲶鱼效应

8.充足考虑内外环境的变化是制定人力资源规划时应遵照的(A)

A.兼顾性原则 B.合法性原则 C.实效性原则 D.发展性原则 1.在人力资源供

不应求的状况下,能提高劳动生产率的措施是() A.内部招聘 B.内部调整

C.重新安顿 D.减少人工成本 12.在人员甄选过程中,面试者对餐饮专业毕业生问及“重大宴会座

次应怎样安排”的问题,这属于对面试者的(D)

A.个性测试 B.人格测试 C.爱好测试 D.成就测试

13.企业人力资源部要组织内部竞聘,请专家设计了一套测评方案,你认为该测评属于(D)

测评 B.诊断性测评 C.开发性测评 D.选拔性测评

16.关注成果的绩效考核,考核内容重要集中于员工的(A)

A.工作产出 B.工作态度 C.工作能力 D.个人素质

17.某企业的绩效考核原则共分为五个等级,一级最低,五级最高。每年考核的果显示,所有的员工都被评估在二、三、四级上。这种现象被称为(B)

A.偏松趋势 B.居中趋势 C.马太效应 D.偏紧趋势

18.某企业在对销售人员进

行绩效考核时仅重视“客户投诉数目”和“处理投诉效率”两个指标,成果使得销售额大减。这反应出该绩效考核系统(C)

A.信度差 B.效度差 C.可接受性差 D.敏感性

19.组织为员工缴纳的住房公积金属于员工薪酬构成部分中的()

A.基本工资 B.绩效工资 C.鼓励工资 D.员工福利

20.清洁工、门卫、保安等工作比较适合于采用(A)

A.计时工资制 B.计件工资制 C.绩效工资制 D.技能工资制

21.以企业新录取员工为对象的集中培训,称为(D)

A.离岗培训 B.在岗培训 C.业余自学 D.岗前培训

22.将培训重点放在管理技能和工作措施上的培训对象是(B)

A.高层管理人员 B.基层管理人员 C.专业技术人员 D.一般员工

23.根据德斯勒的个人职业发展阶段,当人们进入 45 岁到 65 岁年龄段时,大多数人处在职业生涯的(C)

A.成长阶段 B.探索阶段 C.维持阶段 D.确立阶段

30.小王因在工作中受伤住院治疗,企业为他报销了所有医疗费用,并予以一定的经济赔偿,这部分费用属于(C)

A.失业保障成本 B.健康保障成本 C.劳动事故保障成本 D.养老保障成本

二、多选题（本大题共 5 小题，每题 2 分，共 10 分）在每题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目规定的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

31. 工作设计中常用的技术有（ ）

A.工作规范 B.工作轮换 C.工作描述 D.工作丰富化 E.工作扩大化

32. 假如你是面试考官，在测评应试者的反应能力与应变能力时，你测评的要点包括（ ）

A. 应试者对突发事件的应急处理能力 B. 应试者能抓住事物本质

C. 应试者对提出的问题能迅速理解 D. 应试者头脑机警灵活程度 E. 应试者对提出的问题回答迅速

33. 从组织的角度对员工的职业生涯进行管理，集中体现为（ ）

A. 协助员工制定职业生涯规划 B. 建立多种适合员工发展的职业通道

C. 针对员工职业发展的需求进行培训 D. 予以员工必要的职业指导 E. 促使员工职业生涯的成功

35. 人力资源获得成本是企业获得人力资源的过程中发生的成本，包括（ ）

A. 人力资源招聘成本 B. 人力资源选拔成本 C. 人力资源录取成本 D. 人力资源安顿成本 E. 人力资源开发成本

源开发成本

三、简答题（本大题共 6 小题，每题 5 分，共 30 分）

36. 简述编制工作说明书需要注意的问题。

37. 简述建立人力资源信息系统的环节。38. 简述内部提高的局限性之处。

39. 简述绩效反馈面谈中主持者应注意的事项。40. 简述培训的基本程序。41. 简述员工福利计划的实行过程。

四、论述题（本大题 15 分）42. 试述当今人力资源管理面临的挑战。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/086044200012010032>