

全国 2016 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

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. 美国学者约翰·莫尔斯和洛希把“复杂人”假设称为
A. X 理论 B. Y 理论 C. Z 理论 D. 超 Y 理论
2. 人力资源作为最活跃的生产要素,具有目的性和社会意识性。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. 关注社会经济技术变化趋势对组织影响的人力资源管理模式称为
A. 产业模式 B. 参与模式 C. 投资模式 D. 高灵活性模式
4. 人力资源管理的核心是
A. 员工激励 B. 招聘管理 C. 工作分析 D. 职业规划
5. 某企业运用指纹识别机对员工进行考勤,以促进员工准时上下班。此项措施属于
A. 惩罚手段 B. 忽略手段 C. 正强化手段 D. 负强化手段
6. 在工作分析中,适用于工作参与法的工作类型是
A. 复杂工作 B. 简单工作 C. 系统工作 D. 社会工作
7. 一组重要责任相似或相同的职位是
A. 职务 B. 职责 C. 职权 D. 职系

8. 把工作分解为许多很小的单一化、标准化的操作内容和程序的工作设计方法是
A. 工作轮换 B. 工作专业化 C. 工作扩大化 D. 工作丰富化
9. 企业制定人力资源规划的主要目的是
A. 配备足够人力资源 B. 建设优秀企业文化
C. 构建有效管理模式 D. 科学评价员工绩效
10. 由企业高层管理者和人力资源管理专员一起预测企业人力资源需求的方法是
A. 趋势分析法 B. 管理评价法 C. 回归分析法 D. 比例分析法
11. 在招聘工作中负责招聘信息发布的部门是
A. 用人部门 B. 行政管理部门
C. 上级主管部门 D. 人力资源部门
12. 招募日期的具体计算公式为
A. 招募日期=用人日期-培训周期 B. 招募日期=用人日期-招聘周期
C. 招募日期=用人日期-准备周期 D. 招募日期=用人日期+准备周期
13. 在其他条件相同时，组织应优先录用对新职位渴望程度高者。体现的原则是
A. 重工作能力 B. 重工作动机
C. 重个人资历 D. 重任职条件
14. 进行人员素质测评时应遵循的原则是
A. 可观察原则 B. 个性化原则 C. 可行性原则 D. 差异性原则
15. 运用两难问题进行人力资源素质测评，这种形式属于
A. 模拟面谈 B. 管理游戏 C. 文件筐测验 D. 无领导小组讨论
16. 在员工分类培训中，第五层次的培训是指
A. 知识更新 B. 能力培养 C. 思维变革 D. 心理调整
17. 联想公司对新员工培训是把社会人变成联想人。这种方法称为
A. 1369 新员工培训 B. 入模子新员工培训
C. 四部曲新员工培训 D. 本土化新员工培训
18. 培训成果转化的第四层面是指
A. 依样画瓢 B. 举一反三 C. 自我管理 D. 融会贯通
19. 某公司领导为了了解绩效计划执行情况，在车间现场与员工交流想法。此举属于绩效沟通中的
A. 会议沟通 B. 面谈沟通 C. 非正式沟通 D. 正式沟通

20. 小贾平时表现平平，但在公司年底的技能比赛中获得了优胜奖，年末考核时被评为优秀。此现象在绩效考核中属于
- A. 近因效应 B. 对比效应 C. 趋中效应 D. 定势效应
21. 企业提供的实际平均薪酬与薪酬幅度中间值的比值称为
- A. 平均增薪率 B. 增薪幅度 C. 薪酬平均率 D. 薪酬变动比率
22. 实施以岗位为基础的薪酬结构的关键环节是
- A. 工作分析 B. 工作评价 C. 薪酬调查 D. 工资结构设计
23. 能够根据各薪酬因素的评价结果计算出具体薪酬金额的工作评价方法是
- A. 排序法 B. 套级法 C. 评分法 D. 因素比较法
24. 员工在组织内逐步向上晋升的职业发展途径属于
- A. 纵向职业途径 B. 横向职业途径
C. 网状职业途径 D. 多阶梯职业途径
25. 不属于霍兰德人格类型—职业类型匹配理论的职业分类类型是
- A. 现实型 B. 艺术型 C. 宗教型 D. 社会型

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. 通用电气公司的前 CEO 杰克·韦尔奇创立了一种以调动和激励员工为核心的新型管理模式，它的关键组成部分有
- A. 群策群力 B. 充分实践
C. 绩效考核 D. 工作过程定位
E. 职业生涯规划
27. 属于变相裁员的具体措施有
- A. 买断工龄 B. 鼓励辞职
C. 工作轮换 D. 实行下岗政策
E. 再就业服务中心安排
28. 人员选拔的程序模式有
- A. 古典式 B. 综合式
C. 混合式 D. 现代式
E. 淘汰式

29. 属于认知测验的有

www.jszikao.org

- A. 成就测验
- B. 智力测验
- C. 价值观测验
- D. 能力倾向测验
- E. 职业兴趣测验

30. 绩效管理系统在组织中发挥的主要作用有

- A. 决定性作用
- B. 引导性作用
- C. 价值性作用
- D. 服务性作用
- E. 战略性作用

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. 简述舒尔茨人力资本理论的要点。
- 32. 简述影响工作设计的行为因素。
- 33. 简述企业人力资源供需非平衡的表现。
- 34. 简述评价中心的特点。
- 35. 简述教育背景对员工职业生涯规划的影响。

四、论述题(本题10分)

- 36. 试述赫茨伯格双因素理论的主要观点及实践意义。

五、分析说明题(本题10分)

- 37. 背景资料:

宏达公司新员工培训

宏达公司是一家省级科技开发公司,公司效益一直比较好,成立多年来一直非常重视新员工的引进与培训工作,随着公司业务的逐步拓展,为了适应企业需要,今年准备从高校应届毕业生中招聘一批新的员工。为使新进入人员尽快的了解公司、认同公司,准备对其进行为期一周的入职培训。张明是公司人力资源部负责此次培训工作的主管,正在计划安排新员工的培训工作。

问题:假如你是张明,请列出新员工培训的内容有哪些。

六、案例分析题（本题 15 分）

38. 背景资料：

星辉集团的薪酬水平调整

星辉集团股份有限公司有塑料玩具、手机游戏、影视传媒三项主营业务，分别成立了三家子公司，其中塑料玩具是公司赖以起家的传统业务，手机游戏和影视传媒两类业务是后来公司收购的业务。自从有了手机游戏和影视传媒两家子公司之后，集团总裁就经常听到塑料玩具公司的员工抱怨后来收购的两家公司支付给员工的薪酬水平太高。集团总裁从个人情感方面来考虑，也很想适当提高塑料玩具公司员工的薪酬水平，因为他们中的许多人都是公司的老员工，是当初与他艰苦创业的亲密战友。但冷静一想，他又觉得有些不妥，因为如果把塑料玩具公司的薪酬水平提上去，企业的总体人力成本就会迅速上升；如果把后来收购的两家公司的薪酬水平降下来，必将导致这两家公司的优质员工大量流失，最终影响到集团的总体发展。于是，他决定聘请一家咨询公司来帮助解决这个难题。

咨询公司除了进行岗位分析、岗位评估以及其他一些常规调研之外，还对三个子公司的总体人员资质水平和总体薪酬水平分别与各自所处行业的市场水平作了对比。通过对比发现：塑料玩具公司员工的薪酬水平和资质水平都明显低于市场基准；手机游戏公司员工的薪酬水平与市场基准没有明显差异，但是资质水平明显高于市场基准；而影视传媒公司员工的薪酬水平明显高于市场基准，但是资质水平与市场基准没有明显差异。由此可以得出的结论是：考虑到塑料玩具公司员工的资质水平，他们的薪酬水平其实并不低，要想提高其薪酬水平，首先应当提升员工的资质水平和公司的业绩；考虑到手机游戏公司员工的资质水平，虽然他们的薪酬水平在集团中最高，但相对于市场水平来说其实是偏低了；而考虑到影视传媒公司员工的资质水平，他们的薪酬水平相对市场来说其实是偏高了。

对于这一结论，集团总裁进行了认真的思考：塑料玩具公司的现状，其实他早就不满意，因为其员工素质、管理水平和盈利水平一直低于主要竞争对手；至于手机游戏公司，他当初决定收购的重要原因就是看中了公司的高成长性和高素质低成本的员工，对于这样的员工和公司基本面，目前的薪酬水平的确不算高；影视传媒公司的员工虽然也不差，但是他也了解到，最近有不少来自其直接竞争对手的人员前来应聘，看来公司薪酬的吸引力还是很大的。最终，总裁采纳了咨询公司的建议，对集团内部的薪酬水平进行了统筹调整。

问题：（1）企业确定薪酬水平需要考虑哪些因素？

（2）结合案例分析塑料玩具公司员工对薪酬水平不满的根本原因。