

全国 2006 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, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 能够推动整个经济和社会发展的具有智力和体力劳动能力的人们的总和被称为 (C)

1-3

A. 劳动力资源 B. 人口资源

C. 人力资源 D. 人才资源

2. 人力资源管理活动的最终目标是 (D) 1-7

A. 有效管理员工

B. 达到组织体系和文化体系的协同发展

C. 提高组织的生产力

D. 组织目标的达成与组织战略的实现

3. 用长远观点看待人力资源管理, 注重人才培养的人力资源战略被称为 (B) 1-16

A. 整体型战略 B. 累积型战略

C. 效用型战略 D. 协助型战略

4. 不同职系之间, 繁简难易程度、责任轻重大小及任职条件十分相似的所有职位的集合被称为 (B) 2-36

A. 职级 B. 职等

C. 职务 D. 职业

5. 工作分析的结果主要体现为 (C) 2-36

A. 工作说明 B. 工作规范

C. 职位说明书 D. 职位分类

6. 在工作分析的方法中, 主管人员分析法属于 (D) 2-45

A. 观察法 B. 访谈法

C. 参与法 D. 写实法

7. 人力资源规划的制定依据是 (D) 3-69

A. 组织的战略目标 B. 组织的外部环境

C. 员工的个人需要 D. 组织的战略目标和外部环境

本档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理二次制作!

8. 晋升规划属于 (C) 3-75
A. 岗位职务规划 B. 人员补充规划
C. 人员配置规划 D. 人员培训计划
9. 管理者继任模型是一种 (C) 3-87
A. 人力资源需求预测方法 B. 组织外人力资源供给预测方法
C. 组织内人力资源供给预测方法 D. 人力资源供需平衡方法
10. 采取差别化战略的企业宜选择的薪酬战略是 (C) 7-231
A. 市场滞后 B. 市场匹配
C. 市场领先 D. 市场同步
11. 员工获得的随其工作行为和业绩的变化而变化的那部分报酬称为 (B) 7-229
A. 基本工资 B. 绩效工资
C. 激励工资 D. 福利
12. 招募专业性人员时, 应选择的最佳广告媒体是 (D) 4-114
A. 全国性的报纸 B. 地方性的报纸
C. 广播电视 D. 特定的杂志
13. 在进行飞行员的测试过程中, 测评标准来自于对飞机驾驶工作本身的直接描述, 这种测评标准是 (A) 5-160
A. 效标参照标准 B. 常模参照标准
C. 效度参照标准 D. 信度参照标准
14. 适合于对人格、动机等内容进行测量的人员测评工具是 (C) 5-172
A. 标准化考试 B. 结构化面试
C. 投射测验 D. 智力测验
15. 绩效考核的最终目的是 (A) 6-184
A. 绩效改进 B. 决定晋升
C. 薪酬决策 D. 实施奖惩
16. 通过对员工的工作行为和结果的观察, 记录下每位员工表现出来的非同寻常的良好行为或非同寻常的不良行为或事故的绩效考核方法, 称为 (A) 6-203
A. 关键事件法 B. 强制分布法
C. 交替排序法 D. 等级分布法
17. 在制造型企业里, 工人们通常按计件领取报酬, 在这种情况下的绩效考核的重点是 (B) 6-182
A. 过程 B. 结果

自考备考三件宝:
自考笔记、
真题及答案、
录音课件!

- C. 能力 D. 态度
18. 提出通过观察和直接经验两种途径进行学习的观点是 (C) 8-272
- A. 经典条件反射理论 B. 操作条件反射理论
C. 社会学习理论 D. 强化学习理论
19. 对基层管理人员的培训重点应放在 (B) 8-266
- A. 决策、分权技能 B. 管理技能
C. 专业技能 D. 操作技能
20. 针对企业的战略和核心业务、核心能力、价值观等对企业运营产生重要影响的内容而进行的专项培训, 最适合选用的培训类型是 (C) 8-269
- A. 岗前培训 B. 在岗培训
C. 离岗培训 D. 业务自学
21. 一个人一生在职业岗位上所度过的与工作活动相关的连续经历称为 (A) 9-294
- A. 职业生涯 B. 劳动过程
C. 个人经历 D. 职业发展
22. 根据霍兰德人业互择理论, 具有真诚坦率、重视现实、有坚持性、实践性、稳定性特征的人格类型为 (A) 9-301
- A. 实际型 B. 研究型
C. 企业型 D. 传统型
23. 员工福利的发展经历了不同的发展阶段, 早期发展阶段又称为 (B) 10-315
- A. 市场经营管理时期 B. 企业自我管理时期
C. 政府介入时期 D. 社会保障协调发展时期
24. 在养老保险制度中, 我国现阶段采取的是 (A) 10-319
- A. 社会统筹和个人账户相结合的养老保险制度
B. 由个人自行承担的养老保险制度
C. 由社会保险机构提供补偿的养老保险制度
D. 由国家负担的养老保险制度
25. 在失业保险补助方面, 国际劳工组织 44 号公约规定, 无论是津贴还是补助, 支付期应为每年至少 156 个工作日, 在任何情况下也不能少于 (D) 10-320
- A. 72 个工作日 B. 74 个工作日
C. 76 个工作日 D. 78 个工作日
26. 根据企业文化的“三层次说”, 机械设备属于企业文化的 (A) 11-345
- A. 外层物质文化 B. 中层制度文化

C. 内层精神文化 D. 表层产品文化

27. 企业文化一旦形成, 员工就产生“心理定势”, 成为企业所有成员共同遵守的原则, 不因领导人的变动而变动, 这说明企业文化具有 (D) 11-347

A. 集合性 B. 人本性

C. 实践性 D. 稳定性

28. 企业制度是企业文化的重要表现形式, 企业制度的基本形式和主要内容是 (A)

11-349

A. 企业民主制度 B. 企业财务制度

C. 企业薪酬制度 D. 企业考核制度

29. 人力资本理论兴起的时间是 (B) 12-380

A. 二十世纪 20 年代末 30 年代初 B. 二十世纪 50 年代末 60 年代初

C. 二十世纪 60 年代末 70 年代初 D. 二十世纪 70 年代末 80 年代初

30. 人力资源招聘成本有两部分组成, 一部分是招聘前准备工作发生的成本, 另一部分是 (A) 12-385

A. 宣传成本 B. 选拔成本

C. 录用成本 D. 安置成本

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有二个至五个是符合题目要求的, 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. 著名美国人力资源管理专家诺伊认为, 人力资源管理者应具备的基本能力包括

(ABCD) 1-25

A. 经营能力 B. 专业技术知识能力

C. 变革管理能力 D. 综合能力

E. 协调能力

32. 人员测评的指标体系包括 (ABCD) 5-158

A. 测评指标 B. 测评要素

C. 测评内容 D. 评分标准

E. 测评客体

33. 工作评价的方法包括 (ABDE) 7-238~241

A. 工作重要性排序法 B. 工作分类法

C. 问题调查法 D. 要素比较法

E. 要素计点法

自考备考三件宝:
自考笔记、
真题及答案、
录音课件!

34. 属于企业文化对内维系与传承的渠道有 (ABC) 11~361

- A. 企业英雄传说 B. 企业亚文化
- C. 企业制度 D. 企业产品
- E. 企业报刊

35. 社会保险主要包括 (ABCDE) 10-318

- A. 养老保险 B. 失业保险
- C. 医疗保险 D. 工伤保险
- E. 生育保险

三、简答题 (本大题共 6 小题, 每小题 5 分, 共 30 分)

36. 简述工作丰富化的措施。 2-62

答: 为使员工的工作得以丰富化, 管理人员应采取以下措施:

- (1) 任务组合, 即尽可能把独立的和不同的工作合成一个整体。
- (2) 建构自然的工作单元, 即尽可能让集体工作构成一个完整和有意义的整体。
- (3) 建立员工一客户关系, 即使生产者及其产品的使用者 (其他生产部门、顾客、销售团体等) 相联系。
- (4) 纵向的工作负荷, 即尽可能地给生产者计划、参与、控制自己工作的权力。
- (5) 开通信息反馈渠道, 即尽可能让生产者获知更多的有关生产结果的信息

37. 简述工作分析方法中的观察法的优缺点。 2-41

答: 工作分析方法中的观察法具有以下优缺点:

优点: 深入工作现场, 能比较全面地了解工作情况。

缺点:

- (1) 干扰正常工作行为或给工作者带来心理压力。
- (2) 无法感受或观察到特殊事件。
- (3) 如果工作本质上偏重心理活动, 则成效有限。
- (4) 无法全面收集任职资格方面的信息。

38. 简述培训需求分析的层次和方法。 8-274~275

答: (1) 培训需求分析的层次: 员工层次、企业层次、战略层次。

(2) 培训需求分析的方法: 任务分析、绩效分析、前瞻性需求分析。

39. 简述绩效考核的基本流程。 6-186

答: (1) 确定工作要项和 workflows。

- (2) 绩效辅导。
- (3) 考核实施。

- (4) 绩效面谈反馈。
- (5) 结果应用和绩效改进计划。

40. 简述进入组织初期阶段组织职业生涯管理的主要任务。 9-307~308

答：(1) 了解员工的职业兴趣、职业技能，然后把他们放到最适合的职业轨道上去。

(2) 进行岗前培训，引导新员工。目的是引导员工熟悉环境，减少焦虑感，增加归属感和认同感。

- (3) 挑选和培训新员工的主管。
- (4) 分配给新员工第一份工作，对其工作表现和潜能进行考察和测试。
- (5) 协助员工作出自己的职业规划。

41. 简述人力资源取得成本的构成。 12-384~385

答：一、人力资源招聘成本

人力资源招聘成本是指企业确定内外的人力资源的可能来源而发生的成本。主要由两部分组成：

1、第一部分是招聘前的准备工作发生的成本。

2、第二部分是招聘宣传成本。

二、人力资源选拔成本

人力资源选拔成本是指企业在对应聘的候选人进行鉴别选择过程中所支付的费用，即人员选拔要经过对应聘者的材料进行审查以确定预选对象，对预选对象进行测验、面试以及体检等一系列过程而发生的成本。

三、人力资源录用成本

人力资源录用成本是指把人员雇进企业而发生的成本。主要包括做出录用决策时花费的时间成本，对新员工的有关信息进行搜集，整理，并记入工资档案、人事档案等人力资源信息系统所发生的时间成本和材料成本。

四、人力资源安置成本

人力资源安置成本是对员工安置工作时发生的成本。主要包括人事部门和用人部门发生的时间成本，提供工作所需要的设备而发生的费用。

四、论述题（本大题 15 分）

42. 试比较职位工资制和技能工资制的付酬依据，它们各有哪此优缺点？ 7-247~249

答：一、职位工资制主要依据职位在组织内的相对价值为员工付酬。

1、职位工资制的优点：

(1) 和传统按资历和行政级别的付酬模式相比，采取同岗同酬的方式，内部公平性比较强；

自考备考三件宝：
自考笔记、
真题及答案、
录音课件！

(2) 职位晋升, 薪级也是晋级, 调动了员工努力工作以争取晋升机会的积极性。

2、职位工资制的缺点:

(1) 如果一个员工长期得不到晋升, 尽管工作越来越出色, 但其收入水平很难有较大的提高, 也就影响了其工作的积极性。

组织中人才的作用增大, 不同的人会使职位表现出不同的价值, 关键人才成为组织生存发展的重要资源。

二、技能工资制将人的资质作为确定工资等级结构的主要依据, 不同的资质决定了报酬的高低。

1、技能工资制的优点:

(1) 员工注重自身资质的提升, 员工资质的不断提升, 使组织能够适应环境的多变, 组织的灵活性增强;

(2) 不愿意在行政管理岗位上发展的员工可以在专业领域深入下去, 同样获得好的待遇, 对组织来说留住了专业技术人才。

2、技能工资制的缺点:

(1) 界定和评价资质不是一件容易做到的事情, 管理成本高;

(2) 对已达技能顶端的人才如何进一步的激励, 也是其弱点之一。

五、案例分析题 (本大题 15 分)

43. 案例:

宏达模具公司的人员招募

宏达模具公司是一个乡镇企业, 公司刚成立时, 正赶上市场上模具供不应求的时机, 因此公司发展很快。但随着经营规模的扩大, 公司员工文化素质和技术水平不高的弊端日益显露。由于缺乏关键专业技术人员和高级管理人员, 企业日益陷入困境, 经理李宝财为此非常苦恼。一天公司召开青工大会, 经理在台上号召青年工人刻苦学习技术知识, 大家都认真地听, 惟有一个青年趴在桌子上写写画画。经理有点生气, 想在大会上点名批评他, 可是走到他身边一看, 发现他在一张香烟盒纸上画了一辆十分逼真的汽车。此时, 经理不仅没有批评他, 反而问起他的姓名、年龄、文化程度和工种。他回答说叫张大海, 25 岁, 高中毕业, 车工。经理听后暗暗高兴, 决心培养他。从此经理只要外出走访专家, 就一定带上这个小青年, 同时, 厂里将绘制产品图样的任务也大胆地交给他。当时, 厂里设备简陋, 经理就把自己的办公桌腾出来, 让他学绘图, 自己却是打游击办公。10 年后, 张大海当上了助理师工程和副经理, 但企业却仍旧步履艰难。

问题:

(1) 该公司采用的是一种什么样的人员招募方法? 这种招募方法有何优缺点? (10 分)

本文档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理二次制作!

(2) 根据该公司的实际情况, 你认为采用这种人员招募方式合适吗? 为什么? (5分)

4-123/124

(1) 答: 该公司采用的是内部招募的方法。

该方法的优点是:

(1) 得到升迁的员工会认为自己的才干被企业承认, 因此工作积极性和工作绩效都会提高。

(2) 内部员工比较理解企业的情况, 为胜任新的工作岗位所需要的指导和培训会比较少, 离职的可能性也比较小。

(3) 提拔内部员工可以提高所有员工对企业的忠诚度, 使他们在制定管理决策时, 能做比较长远的考虑。

(4) 许多企业对人力资源的投资很大, 充分利用现有员工的能力能够提高企业的投资回报。

该方法的缺点是:

(1) 近亲繁殖, 在所有管理层成员都是从内部晋升上来的情况下, 很可能出现“照章办事”和维持现状的倾向, 不利于创新思想和新政策的贯彻和执行。

(2) 那些没有得到提拔的应征者可能会不满, 因此需要做解释和鼓励的工作。

(3) 当新主管从同级员工中产生时, 工作集体可能会有抵触情绪, 这使得新主管不容易建立领导声望。

(4) 许多企业都要求管理人员将职位空缺情况公布出来, 并且要同所有的内部候选人进行面谈, 而管理人员往往早有中意人选, 因而要同一大串并不看好的内部候选人面谈无疑是浪费时间。

(5) 如果企业已经有了内部补充的惯例, 当企业出现创新需要而急需从外部招募人才时, 就可能遭到现有员工的抵制, 损害员工的积极性。

(2) 答: 根据该公司的实际情况, 采用这种人员招募方式不合适。其主要原因是该公司的人才储备水平本来就很低, 单纯依靠内部培养晋升的方法, 不可能在短期内有效的改变公司的人力状况。尤其是高级人才。

考试课件网: <http://www.examebook.cn/>

——我们专业提供自考易考题库课件集、自考免费电子书、自考历年真题及标准答案!

考试真题软件网: <http://down.examebook.com/>

——我们专业提供自考历年真题及答案整理版、自考考前模拟试题!

考试学习软件商城: <http://www.examebook.com/>

——为您提供各种考试学习软件课件更为便利的购买通道!

自考备考三件宝:
自考笔记、
真题及答案、
录音课件!