

全国 2009 年 1 月自考人力资源管理 (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. 20 世纪 80—90 年代人力资源管理的模式是(B)1-12
A. 产业模式 B. 参与模式
C. 投资模式 D. 高灵活性模式
2. 现代工作分析的思想起源于(B)2-33
A. 英国 B. 美国
C. 法国 D. 德国
3. 在工作分析中, 集中于了解工作人员的工作行为和任职资格等方面的问卷称为(A)2-44
A. 人员定向问卷 B. 职位定向问卷
C. 结构式问卷 D. 开放式问卷
4. 人力资源规划中的职业规划一般指(C)3-76
A. 个人层次的职业规划 B. 家庭层次的职业规划
C. 组织层次的职业规划 D. 国家层次的职业规划
5. 人力资源战略职能在今天所扮演的一个最重要的角色是组织的(A)1-22
A. 战略伙伴 B. 协助角色
C. 参谋助手 D. 执行部门
6. 在招聘广告中不出现企业名称的广告, 称为(D)4-118
A. 简易广告 B. 遮蔽广告
C. 匿名广告 D. 隐藏广告
7. 最终决定雇佣应聘者, 并分配给他们职位的过程是(D)4-135
A. 人员招募 B. 人员甄选
C. 人员测评 D. 人员录用
8. 人才测评最直接、最基础的功能是(A)5-147

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

- A. 甄别和评定功能 B. 反馈功能
C. 诊断功能 D. 预测功能
9. 把测评内容转化为可以测量的指标的过程是指测评内容的(B)5-158
A. 具体化 B. 操作化
C. 定量化 D. 定性化
10. 绩效管理的重心在于(A)6-182
A. 绩效提升 B. 绩效总结
C. 绩效考核 D. 绩效反馈
11. 绩效反馈最主要的方式是(B)6-195
A. 书面通知 B. 绩效面谈
C. 口头通知 D. 工作告示
12. 美国哈佛商学院卡普兰和诺顿教授提出的一种建立在客户基础上的计划和程序提升系
统是(D)6-208
A. 流程改造 B. 全方位反馈评价
C. 六个西格玛 D. 平衡计分卡
13. 影响薪酬中基本工资部分设计的因素主要是(B)7-232
A. 战略 B. 职位
C. 绩效 D. 资质
14. 如果一个企业有雄厚的财力、完善的管理、过硬的产品, 这个企业希望通过有竞争
力的薪酬吸引和留住人才, 那么在薪酬体系的设计中, 它可以采取(D)7-244
A. 0分位策略 B. 25分位策略
C. 50分位策略 D. 75分位策略
15. 为了保障劳动者获得劳动职业教育的权利, 我国的《职业教育法》制定于(
C)8- (教材中无法找到标准答案)
A. 1994年 B. 1995年
C. 1996年 D. 1997年
16. 人员培训中采取角色扮演法的主要目的是使员工(C)8-288

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

- A. 掌握更多的理论知识 B. 学习更多的业务知识
C. 提高解决和处理问题的能力 D. 提供相互学习的机会
17. 职业生涯表示的是一个(B)9-294
A. 静态过程 B. 动态过程
C. 价值体系 D. 生活方式
18. 一般来说,大多数人职业生涯发展的核心阶段是(C)9-304
A. 成长阶段 B. 探索阶段
C. 确立阶段 D. 维持阶段
19. 从1929年至1975年,美国企业的福利支出占劳动成本的比重上升了(B)10-315
A. 五倍 B. 十倍
C. 十五倍 D. 二十倍
20. 基本医疗保险费中,个人缴纳额约为其工资收入的(B)10-322
A. 1% B. 2%
C. 3% D. 4%
21. 以企业因职工离职、管理混乱、人员怠工等所蒙受的经济损失作为人力资源的计价依据计算人力资源成本的方法是(C)12-390
A. 历史成本法 B. 重置成本法
C. 机会成本法 D. 作业成本法
22. 人们对于人力资源进行的投资是一种(D)12-392
A. 消费性投资 B. 创业性投资
C. 支出性投资 D. 资本性投资
23. 在组织人才测评中,以了解员工素质现状为目的的测评是(D)5-155
A. 选拔性测评 B. 配置性测评
C. 开发性测评 D. 诊断性测评
24. 在创业阶段,组织的薪酬体系应该是(B)7-230
A. 基本工资和福利所占的比重大,绩效工资所占的比重小
B. 基本工资和福利所占的比重小,绩效工资所占的比重大
C. 基本薪资处于平均水平,资金所占比例较高,福利处于中等水平

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

- D. 较低的基本工资之上, 将奖金发放与成本控制相结合
25. 将培训重点放在培养管理技能和有效工作的方法适用于(B)8-266
- A. 上层管理者 B. 基层管理人员
C. 专业人员 D. 一般员工
26. 福利应以全体员工为对象, 这体现了员工福利管理的 (D)10-331
- A. 合理原则 B. 量力而行原则
C. 统筹规划原则 D. 公平的群众性原则
27. 认为行为是其结果的函数, 人们通过学习获得他们想要的东西而逃避他们不想要的东
西的理论是(B)8-271
- 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. 经验积累理论
28. 企业文化是一种在企业中调节人际关系和人本身的人伦文化, 这反映的企业文化特征
是(C)11-347
- A. 时代性 B. 独特性
C. 人本性 D. 可塑性
29. 用一个能够在既定的职务上提供一组同等服务的人来替代该职务上的人员而必须招
致的牺牲是(C)12-383
- A. 原始成本 B. 机会成本
C. 重置成本 D. 实际成本
30. 下列适应科层制组织需要的薪酬模式是(A)7-247
- A. 职位工资制 B. 技能工资制
C. 绩效工资制 D. 计件工资制

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。

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

31. 人力资源管理的功能主要包括(ABCE)1-7

- A. 获取
- B. 整合
- C. 保持
- D. 评估
- E. 控制与调整

32. 以下属于外部招聘渠道的有(ABCD)4-115

- A. 猎头公司
- B. 校园招聘
- C. 报纸招募
- D. 人才交流会
- E. 工作告示

33. 影响组织薪酬体系设计的因素包括(ABCDE)7-230

- A. 战略
- B. 职位
- C. 资质
- D. 能力
- E. 市场

34. 人力资源取得成本又可细分为(ABCD)12-384

- A. 招聘成本
- B. 选拔成本
- C. 录用成本
- D. 安置成本
- E. 培训成本

35. 我国企业年金的特点包括(BCE)10-324

- A. 单方缴纳
- B. 双方缴纳
- C. 个人账户
- D. 单位账户
- E. 成本列支

三、简答题(本大题共6小题,每小题5分,共30分)

36. 什么是人力资源?如何理解人力资源的含义? 1-3

答:

一、人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和。它应包括数量和质量两个方面。

二、人力资源作为国民经济资源中的一个特殊部分具有以下几个主要特点:

- 1、不可剥夺性;
- 2、时代性;

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

- 3、时效性;
- 4、生物性;
- 5、能动性;
- 6、增殖性;
- 7、再生性。

37. 简述建立人力资源信息系统的步骤。3-95

答:

建立人力资源信息系统的整个过程包括以下几个步骤:

- (1) 建立组织的人力资源信息平台, 通过计算机和网络技术构建组织的人力资源信息数据库, 配备所需的各种硬件设备和软件设备。
- (2) 建立人力资源信息的收集、整理、分析、评价等各个子系统, 确定每个子系统的
具体方法。
- (3) 将收集来的各种信息归入人力资源数据库, 并进行分类。
- (4) 运用人力资源信息系统和数据库进行各项人力资源规划工作, 对组织的人力资源
状况进行准确判断和预测。
- (5) 对数据库中的相关数据随时进行更新, 确保数据的时效性。

38. 什么是管理评价中心? 5-175

答:

管理评价中心是一套人员测评程序, 而不是一种具体的工具, 更不是某个地方的名称。用管理评价中心进行人员测评通常需要两三天的时间, 在这期间, 被试者组成一个小组, 由一组测试人员对他们进行包括心理测验、面试、多项情景模拟测验在内的一系列测评, 测评结果是在多个评价人员系统观察的基础上综合得到的。

39. 简述行为锚定等级评价法的步骤。6-204

答:

建立行为锚定等级评定表的步骤是:

- (1) 选定绩效考核因素, 并对其内容进行界定;
- (2) 获取关键事件, 可以由对工作比较熟悉的人来提供;
- (3) 将关键事件分配到评定要素中去;

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

(4) 将另外一组人对关键事件重新进行审定和排序, 然后将两组的关键事件保留下来, 作为最后的关键事件;

(5) 对关键事件进行评定, 保证关键事件与为其分配的要素和等级匹配。

40. 简述如何理解学习的含义。8-270

答:

学习是“由于经验而发生的相对持久的行为改变”。这一定义被人们普遍接受。在理解学习定义中, 有几个方面需要注意:

- (1) 学习包含着变化。
- (2) 这种变化应该是相对持久的。
- (3) 我们的定义关注的是行为, 只有行为活动出现了变化, 学习才会发生。
- (4) 学习必须包含某种类型的经验。

41. 企业文化维系与传承的方式主要有哪些? 11-360

答:

通常而言, 企业文化维系与传承的方式可以分为对内和对外两方面:

一、企业文化对内的维系与传承

企业文化对内的维系与传承具有多重功能。一般来说, 企业文化对内的维系与传承的渠道包含这样几条:

- 1、企业神话、企业英雄传说;
- 2、语录、标语、标记、口号、雕塑等;
- 3、企业家及管理者的个人示范作用;
- 4、企业制度
- 5、企业的风俗、仪式
- 6、企业亚文化。

二、企业文化对外的维系与传承企业文化对外维系与传承的渠道很多, 主要的是以下几种:

- 1、企业产品、劳务传递渠道;
- 2、企业分 T 角色及其角色意识会影响到社会生活领域;
- 3、企业文化通过各种传播媒介在社会中传播、扩散;

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

4、企业文化通过正规的或企业自身的教育体系在社会中传播、扩散。

四、论述题 (本大题 15 分)

42. 试述制定弹性人力资源规划应重点做好的工作。3-100

答:

为使组织的人力资源规划能充分体现弹性,适应未来高速变化的环境,应重点做好以下工作:

(1) 评估

弹性人力资源规划的基础工作在于对组织现有人力资源进行整体性的评估,以便能清楚地知道现有人力资源的“质”与“量”。这就需要建立人力资源信息系统,并加以充分利用。评估的内容涉及组织的内外部环境、人员比例、技术变化、人员调整等。

(2) 核心人力资源

弹性人力资源规划的重点是明确界定组织的核心竞争优势,也就是说在组织的经营环境中,它真正的生存优势是什么?保持竞争优势的资源是什么?这样我们才能真正找到保持竞争能力的核心人力资源。核心人力资源是决定组织生存发展能力的关键因素。组织需要良好的激励机制、教育培训以及设计合适的职业生涯规划,才能确保核心人力资源群体数量的扩充和质量的提高,并使其长期驻留于组织,为组织的发展做出贡献。

(3) 预备性支援人员

根据核心人力资源的规模,制定预备性的支援人员规划,并做出相应的培训计划,其目标是在组织面临生产或服务能力扩张性机遇时,尽可能快地为核心人员配备中层后备人员,以提高组织的应变能力。

(4) 临时人员储备计划

建立临时人力资源库,以确保在产品需求或业务量突然大幅增加的情况下,能够从临时人力资源库或正在培训的人员中挑选出合格人员,从而及时保证基层人力资源需求的满足。未来组织面临的经营环境变幻莫测,惟有弹性才是应对挑战的最佳武器。随着知识经济时代的来临,组织“内层核心化,外围松散化”潮流逐渐兴起,弹性人力资源规划将越来越得到人力资源管理者 and 专家们的重视。

五、案例分析题 (本大题共 15 分)

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

43. 案例:

制样师杨军在深圳市某运动鞋企业工作五年了,月工资固定 3500 元,他技术水平高,工作努力,深得领导重用。考虑到领导对自己不错,几次 5000 元月薪的跳槽机会他都放弃了。最近得知,另外一个新来的同事的工资竟然有 5800 元,杨军呆不下去了,马上找公司领导递交了辞职报告书。杨军很快在另外一家运动鞋企业找到了工作,月薪 6000 元,还有月奖、年终奖。杨军走后,又有一批骨干员工辞职,其中几个人到了杨军所在的企业。

问题:(1)试分析该企业在薪酬管理上存在的问题。7- (教材上无法找到标准答案)

(2)试述薪酬管理的作用。7-226

从这个案例中我们可以发现如下 6 个问题,这些问题也是在设计薪酬时需要注意的。

(1) 答:

该企业在薪酬管理上存在的问题有:

- (1) 薪酬内部不公平;
- (2) 薪酬定得与市场价格不匹配;
- (3) 没有战略导向性,也就是向对实现企业战略目标贡献大的岗位倾斜;
- (4) 没有激励性,没有激励性的薪酬就是“淘汰良民”的薪酬;
- (5) 利益要均衡,雇主和员工利益要兼顾;
- (6) 没有前瞻性;大部分企业的发展过程都是波浪形的,有好的和不好的时候,我们做薪酬就要考虑到好的时候,也要考虑不好的时候。

(2) 答:

具体地说,公平合理的薪酬体系将在以下四方面发挥作用:

(1) 补偿劳动消耗

通过劳动得到了薪酬,就可用它来购买物质生活所需要的必需品,以恢复脑力和体力,从而保证劳动力的生产和再生产。同时,员工还可以将部分薪酬用于学习和锻炼,以增强劳动能力,从而实现劳动力的价值增值和再生产。、这一点也是从经济学角度出发得到的薪酬最本质的功能。

(2) 吸引和留住人才

管理者通过具有竞争力的薪酬制度,吸引劳动力市场上那些为组织发展所必需的各方面人才,同时留住组织内优秀人才,为实现组织目标贡献力量。

(3) 保持员工良好的工作情绪

薪酬是满足员工生理、安全、社交、自尊和自我实现需要的经济基础。公平合理的薪酬管理能够降低员工对于工作的不满意情绪,端正员工的工作态度,使员工安心工作并保持较高的业绩水平。

(4) 合理配置人力资本

管理者通过薪酬变动调节组织生产经营中各个环节的人力资本,实现组织内部各种资源的有效配置。

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!