

全国 2011 年 1 月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. 人力资源的形成、开发、使用都受到时间方面的限制, 这反映了人力资源的(C)1-3
A. 不可剥夺性 B. 时代性
C. 时效性 D. 再生性
2. 第一次真正有系统地对各项工作进行科学分析的是(B)2-33
A. 苏格拉底 B. 泰勒
C. 欧文 D. 吉尔布雷斯
3. 要求任职者在一段时间内用工作日记的方式详细记录一切活动, 然后运用这些材料进行工作分析的方法是(C)2-45
A. 参与法 B. 主管人员分析法
C. 工作日志法 D. 记录法
4. 20 世纪初, 人力资源规划的关注点主要集中在生产工人, 当时的人力资源规划热点问题是(A)3-68
A. 提高生产效率 B. 人才的供求平衡
C. 接班人计划 D. 组织再造与兼并
5. 组织制定人力资源规划的依据是(D)3-69
A. 社会的经济状况和政治局势 B. 社会的就业观念和失业人数
C. 企业的地理位置和自然环境 D. 组织的战略目标和外部环境
6. 能够直接获得大量应聘者的相关资料, 既节省招募费用, 也可以缩短招募周期的招募方法是(B)4-119
A. 校园招募 B. 人才交流会
C. 广告招聘 D. 职业介绍机构
7. 一般情况下, 比较好的选择是应聘者能够完成工作任务的(B)4-137
A. 50% B. 80%
C. 100% D. 120%
8. 通过测评, 找出被测评者素质构成及发展上的问题和不足, 这体现了人才测评的(B)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. 甄别功能 B. 诊断功能
C. 评定功能 D. 反馈功能
9. 绩效管理的重心在于(C)6-182
A. 绩效考核 B. 绩效比较
C. 绩效提升 D. 绩效衡量
10. 评价中心最大的特点是注重(C)5-175
A. 纸笔测试 B. 面试
C. 情景模拟 D. 心理测量
11. “由于经验而发生的相对持久的行为改变”称为(C)8-270
A. 教育 B. 培训
C. 学习 D. 记忆
12. 培训中最普遍、最常见的方法是(A)8-284
A. 讲授法 B. 研讨法
C. 案例分析法 D. 角色扮演法
13. 职业生涯是一种复杂的现象,其组成部分是(D)9-294
A. 性格与能力 B. 机遇与目标
C. 挫折与成功 D. 态度与行为
14. 一个人在择业上的自由度很大程度上取决于个人所拥有的(D)9-295
A. 职业兴趣和爱好 B. 良好的职业机遇
C. 强烈的择业动机 D. 职业能力和职业品质
15. 我国规定特殊行业的从业者,其工龄计算方式为每在这些岗位上工作一年,均按(A)10-319
A. 一年零三个月计算 B. 一年零四个月计算
C. 一年零五个月计算 D. 一年零六个月计算
16. 企业文化的核心是企业(B)11-346
A. 形象 B. 价值观
C. 目标 D. 制度
17. 为获得和开发人力资源而花费的成本是人力资源的(A)12-383
A. 原始成本 B. 重置成本
C. 可控成本 D. 间接成本
18. 个人为接受教育、训练而放弃的收入是(B)12-382
A. 直接成本 B. 间接成本

- C. 人事成本 D. 重置成本
19. 强调管理人员接班人计划、人员精减计划等方面的人力资源规划是在(C)3-69
- A. 20世纪30年代 B. 20世纪60年代
C. 20世纪80年代 D. 20世纪90年代
20. 先由教师综合介绍一些基本概念与原理, 然后围绕某一专题进行讨论的培训方式是(B)8-288
- A. 讲授法 B. 研讨法
C. 角色扮演法 D. 案例分析法
21. 组织人力资源需求预测中最复杂也是最精确的一种方法是(A)3-86
- A. 计算机预测法 B. 管理者继任模型
C. 德尔菲法 D. 马尔科夫模型
22. 下列比较适合针对特定地区、特定人群广泛传播企业招募信息的方式是(B)4-114
- A. 在招募区域内张贴招募简章 B. 在电视和广播上发布招募信息
C. 在报纸上刊登招募简章 D. 举行新闻发布会发布招募信息
23. 世界上第一份职业兴趣测验量表的编制者是(C)5-145
- A. 比奈 B. 卡特尔
C. 斯特朗 D. 詹姆斯·沃克
24. 测评结果主要是给想了解任职者或求职者素质结构与水平的人提供成绩或证明的测评是(A)5-156
- A. 鉴定性测评 B. 诊断性测评
C. 配置性测评 D. 开发性测评
25. 在较高职位面试中, 为了获得更丰富、完整、深入的信息, 宜采用(D)5-161
- A. 标准化面试 B. 结构化面试
C. 系列面试 D. 非结构化面试
26. 下列各项中, 应用较少的工作评价方法是(D)7-242
- A. 工作重要性排序法 B. 工作分类法
C. 要素计点法 D. 要素比较法
27. 如果工作中使用的材料和设备很难搬到教室里去, 那么最为恰当的培训方式是(B)8-268
- A. 岗前培训 B. 在岗培训
C. 离岗培训 D. 员工业余自学

28. 霍兰德的人业互择理论中, 认为具备喜欢冒险的、有雄心壮志的、精神饱满的人格特点的人格类型是(D)9-301

- A. 实际型 B. 研究型
- C. 艺术型 D. 企业型

29. 有利于促进差别化战略目标实现的组织薪酬战略是(A)7-231

- A. 市场领先 B. 市场滞后
- C. 市场匹配 D. 市场衰退

30. 适宜从事调解、采购、洽谈等职业的职业能力类型是(D)9-300

- A. 教育型 B. 领导型
- C. 服务型 D. 社交型

二、多项选择题(本大题共 5 小题, 每小题 2 分, 共 10 分)

在每小题的五个备选项中至少有两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、少选或未选均不得分。

31. 运用访谈法, 应该遵循的原则有(ACE)2-42

- A. 互动原则 B. 参与原则
- C. 尊重原则 D. 随机原则
- E. 倾听原则

32. 选拔性测评操作的基本原则有(ABCE)5-154

- A. 公正性 B. 可比性
- C. 准确性 D. 系统性
- E. 差异性

33. 在岗前培训中, 由人力资源部门提供的信息主要包括(ADE)8-267

- A. 企业概况 B. 部门功能
- C. 工作职责 D. 基本政策与制度
- E. 工资福利

34. 属于人力资源成本核算指标体系的有(CDE)12-395

- A. 保障成本指标 B. 安置成本指标
- C. 企业管理能力和管理水平指标 D. 成本投入指标
- E. 成本投入的直接指标

35. “三层次”说认为企业文化包括(ACE)11-345

- A. 物质层 B. 管理层
- C. 制度层 D. 员工层

自考备考三件宝:
自考笔记、真题及答案、录音课件!

E. 精神层

三、简答题(本大题共 6 小题, 每小题 5 分, 共 30 分)

36. 简述人力资源战略的概念和类型。1-16

答: 一、人力资源战略是指组织中一切与人有关问题的方向性的谋划, 它是一种旨在充分合理地运用企业各种人力资源, 使其发挥出最大优势, 以符合企业的战略需求, 实现组织目标的各种人力资源使用模式和活动的综合。

二、人力资源战略可以分成累积型、效用型和协助型三种:

- 1、累积型战略
- 2、效用型战略
- 3、协助型战略

37. 简述组织内外部人力资源信息的内容。3-97

答: 组织外部人力资源信息主要包括以下内容:

一、组织所在地区的经济发展状况和其所处行业的各种信息

- 1、组织所在地区的经济发展水平、消费水平等。
- 2、同行业其他组织的经营状况。

二、劳动力市场信息

- 1、组织所在地区的人员可供量。
- 2、组织所在地区的失业率。
- 3、组织所在地区的人员流动率。
- 4、各类相关人员的市场工资。
- 5、同行业内的工资、薪水和福利待遇的差异。

三、技术信息

- 1、技术的更新状况。
- 2、技术的淘汰状况。
- 3、同行业的其他组织对技术的投入状况。

四、政策法规信息

- 1、新的相关政策法规的出台。
- 2、对已有政策法规的修改。

38. 什么是情景模拟测试?常用的情景模拟测试有哪些类型?5-172

答: 一、情景模拟通过设置一种真实的管理系统或工作场景, 让被试者参与其中, 按测试者提出的要求, 完成一个或一系列任务, 在这个过程中, 测试者根据被试者的表现或通过模拟

提交的报告、总结材料为其打分,以此来判断被试者的各项素质特征,并预测其在拟聘岗位上的实际工作能力和水平。情景模拟测验主要适用于管理人员和某些专业人员。

二、常用的情景模拟测验有下面几种:

- 1、公文处理
- 2、无领导小组讨论
- 3、角色扮演
- 4、管理者游戏

39. 什么是薪酬?公平合理的薪酬体系对组织有哪些作用?7-226

答:一、薪酬是组织对自己的员工为组织所做出贡献的一种回报。这些贡献包括他们实现的绩效、付出的努力、时间、学识、技能、经验与创造。薪酬实质上是组织和员工之间一种交易。

二、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
- 2、吸引和留住人才
- 3、保持员工良好的工作情绪
- 4、合理配置人力资本

40. 简述培训效果评估的指标。8-282

答:对培训的效果可以通过以下几个指标进行评估:

(1) 反应。即测定受训者对培训项目的反应,主要了解培训对象对整个培训项目和项目的某些方面的意见和看法,包括培训项目是否反映了培训需求,项目所含各项内容是否合适和适用等。

(2) 学习。即测试受训者对所学的原理、技能、态度的理解和掌握程度。这项指标可以用培训后的考试、实际操作测试来考察。

(3) 行为。即测定受训者经过培训后在实际岗位工作中行为的改变,以判断所学知识、技能对实际工作的影响。

(4) 成果。即测定培训对企业经营成果有何种具体而直接的贡献,如生产率的提高、质量的改进、离职率的下降、事故的减少等多少是由培训引起的。

41. 简述人力资源成本的构成。12-384

答:企业人力资源投资形成人力资源成本,就企业而言,人力资源成本是指为获得人力资源而发生的取得、开发、使用、保障、离职所支出的费用:

- (1) 人力资源取得成本
- (2) 人力资源开发成本

- (3) 人力资源使用成本
- (4) 人力资源保障成本
- (5) 人力资源的离职成本

四、论述题(本大题共 15 分)

42. 试述结构化面试中面试项目的主要内容。5-162

答: 结构化面试中面试项目一般集中于以下内容:

(1) 语言表达能力

语言表达能力的考查, 包括对逻辑性、体态语与说话内容、方式配合的协调性、感染力、影响力、清晰度、准确性、音质、音量、音调、节奏等具体内容的考查。

(2) 反应速度与应变能力

主要看被试者对主试所提的问题回答的迅速性、准确性, 理解是否准确贴切, 对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当, 对于意外事情的处理是否得当、妥当。

(3) 分析判断与综合概括能力

看能否抓住问题本质, 说理透彻、分析全面; 对众多论点与不同意见的概括是否全面、得当、中心突出。

(4) 实践经验与专业特长

一般根据被试者的工作履历表或情况登记表的结果, 做些相关的问题, 查询有关背景、过去工作的情况以及被试者实际业务知识与操作技能, 以补充、证实其所具有的实践经验和专业特长。通过工作经历与实践经验的了解, 还可以考查应试者的责任感、主动性、思维力、口头表达能力以及遇事的理智状况。

(5) 仪表风度

这是指应试者的体型、气色、外貌、穿着、举止以及精神状态等。像演员、教师、秘书、公关人员、外事、前厅经理以及领导干部等职位, 对仪表风度的要求是非常重要的。此外有关研究表明, 仪表端庄、衣着整洁、举止稳重的人, 一般做事有规律、注意自我约束、责任心较强。

(6) 知识的广度与深度

一般来说, 面试具有灵活性, 可以通过穿插一些问题考查被试者专业知识的广度与深度, 通过所学课程及课外阅读的询问加以了解。

(7) 事业进取心

事业心进取心强的人一般都有明确的奋斗目标, 并为之积极努力。这可从工作愿望、工作要求、工作成就、工资晋级情况、工作规划与奖励情况中考查。

(8) 工作态度与求职动机

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

工作态度的考查既包括他过去对工作学习的态度也包括他对现在工作岗位的态度与愿望。对过去工作学习态度的了解,可以知道他是否热爱工作,学习努力;从被试者对现在工作岗位的态度与愿望的了解,可以考查他的求职动机,是为了施展个人才干,还是贪求福利待遇与工资高,是为了躲避某种矛盾,还是这里的工作吸引了他。

(9) 兴趣爱好与活力

可以通过喜爱阅读的书籍、爱好的体育运动、娱乐活动、生活方式等来了解被试者的兴趣爱好与活力。

五、案例分析题(本大题共 15 分)

43. 案例

周某是会计部经理,有 10 位同事协助他。在日常工作中,虽然他不满下属的工作表现,但他不但没有告诉他们,而且也没有给予他们任何改善建议,只表现出一脸不悦。期望下属明白他的意思。事实上,作为主管,周某害怕和下属直接谈论绩效评估报告,他觉得指出下属缺点,会令双方窘迫,所以很多时候他只给予中间评分,便交差了事。

周某和他的下属都认为,绩效评估是没有用处和吃力不讨好的苦差。他觉得被评估的员工可能会生气,而员工觉得绩效评估只不过是用来管束他们的工具。

除此之外,很多时候周某只会留意员工的近期表现,往往忽视以前及整体的工作表现。因此下属即使工作表现不理想,他也未能及早改善,因而影响到整个部门的运作。

问题: (1) 周某对工作绩效评估的看法及处理恰当吗?请说明理由。(7 分) 6-181

(2) 如果你是周某,当下属绩效不佳但有改善的可能性时,你会怎么做?(8 分) 6-186

(1) 答: 周某对工作绩效评估的看法和处理显然是不恰当的。原因在于:

周某没有认清工作绩效评估在企业日常管理的重要作用以及实施绩效评估中的评估方法和态度也存在问题,具体而言:

(1) 所绩效评估,它通过系统的方法、原理来评定和测量员工在职务上的工作行为和工作效果。也就是在工作一段时间或工作完成之后,对照工作说明书或绩效标准,采用科学的方法,检查和评定员工对职务所规定的职责的履行程度以及员工个人的发展情况,对员工的工作结果进行评价,并将评定结果反馈给员工的过程。

(2) 绩效考核是决定员工的报酬、晋升、调动、培训开发等一系列活动的依据,科学客观的绩效考核能够增强员工的公平感、满意感,从而有效地激励员工更加积极努力地工作。

(3) 实施绩效评估有一套完整的程序和相应的方法,周某没有对这一套理论有一个清楚的认识和学习。

(2) 答: (1) 进行必要的培训,对业务进行强化训练。

(2) 进行激励,使员工更有目标和方向。

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

(3) 制定奖惩制度, 提高员工的工作积极性。

(4) 日常工作中如员工出现问题, 注意收集数据, 给出相应的评价, 同时通过面谈等形式给出中肯的批评和建议, 保证不再出现或减少出现问题, 提高工作效率。

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!