

## 全国 2010 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. 当企业将人力资源视为一项资产时, 就会提供更多的培训, 这种人力资源战略的类型是 ( C ) 1-17  
A. 成本战略 B. 创新战略  
C. 累积型战略 D. 效用型战略
2. 运用科学方法收集与工作有关的信息的过程, 是指 ( D ) 2-36  
A. 工作规范 B. 工作设计  
C. 工作评价 D. 工作分析
3. 对工作内容的横向扩展指的是 ( B ) 2-61  
A. 工作轮换 B. 工作扩大化  
C. 工作专业化 D. 工作丰富化
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方法称为 ( A ) 3-84  
A. 比率分析法 B. 趋势预测法  
C. 经验判断法 D. 德尔菲法
5. 能够比较快且可撤回程度高的避免预期出现的劳动力短缺的方法是 ( B ) 3-92  
A. 再培训后换岗 B. 临时雇佣  
C. 外部招聘 D. 技术创新
6. 对所学知识和技能进行基本检测指的是 ( B ) 4-129  
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同时, 决策录用人选时要优先考虑的是 ( D ) 4-137  
A. 工作质量 B. 工作岗位  
C. 工作数量 D. 工作动机
8. 如果在一次人才测评中, 选出的人员得分都较高, 但是后来的工作绩效皆比较差, 则可能表明这次测评的 ( C ) 5- (教材上无法找到标准答案)  
A. 信度低效度低 B. 信度低效率高  
C. 信度高效率低 D. 信度高效率高

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

- 9.投射测验法属于( A )5-172  
A.人格测试 B.智力测试  
C.能力测试 D.兴趣测试
- 10.将员工绩效特别优良或特别劣等的关键事件描述加以等级性量化的考核方法称为( C )6-204  
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
- 11.相对于企业中高层的考核周期,普通员工的考核周期应该( D )6-194  
A.一样 B.视具体情况而定  
C.长些 D.短些
- 12.绩效面谈的主要目的是( A )6-214  
A.绩效改进 B.告知结果  
C.员工满意 D.营造氛围
- 13.为保持新老员工不断创新与创业的牵引和激励,员工持股一定要有( A )7-258  
A.预留机制 B.约束机制  
C.分配机制 D.动力机制
- 14.股票期权激励的是组织中的( C )7-258  
A.全体员工 B.中层管理人员  
C.少数高层经营者D.股东
- 15.对工作任务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 )8-274  
A.组织分析 B.任务分析  
C.绩效分析 D.员工分析
- 16.具有教育型职业能力的人适合从事的职业是( B )9-300  
A.演艺 B.宣传  
C.会计 D.法医
- 17.组织能否赢得员工的献身精神,能否充分调动员工的积极性,其关键因素在于( C )9-294  
A.发给足够的薪水  
B.经常地培训  
C.为员工创造条件,使他们获得一个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 )10-320  
A.1% B.2%  
C.3% D.4%
- 19.第一个将人力看作资本的经济学家是( A )12-381  
A.亚当·斯密 B.李斯特  
C.舒尔茨D.柏拉图
- 20.根据企业文化的“三层次”说,员工的行为规范属于企业文化的( C )11-345  
A.外层物质文化 B.中层制度文化  
C.内层精神文化 D.表层行为文化
- 21.人力资本理论兴起于20世纪( B )12-380  
A.20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 )6-184  
A.绩效计划修订 B.绩效改进  
C.绩效指导 D.绩效强化
- 23.下列不属于相对考核标准方法的是( A )6-203  
A.图表评定法B.交替排序法  
C.配对比较法D.等级分布法
- 24.实现组织战略目标的关键是优秀人才的( C )7-231  
A.资质 B.薪酬  
C.绩效 D.职位
- 25.访谈法存在的最主要问题是( A )2-44  
A.员工在回答问题时可能会扭曲信息  
B.不易唤起被调查对象的兴趣  
C.耗时过多,成本较高  
D.得到的信息杂乱而难以组织
- 26.个人职业生涯得以存在和发展的载体是( C )9-295  
A.工作 B.职位  
C.组织 D.社会
- 27.工作评价中最早也是最简单的系统是( A )7-238  
A.工作重要性排序法 B.工资分类法

C.要素计点法 D.要素比较法

28.收益分享计划的早期形式是( B )7-254

A.拉克计划 B.斯坎伦计划

C.员工持股计划 D.股票期权计划

29.某个工作周期内个人承担的一项或数项相互联系的责任的集合称为( B )2-35

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,公司为他报销了全部医药费,并给予一定的经济补偿,这部分费用属于( B )12-388

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、少选或未选均无分。

31.运用观察法时,需要注意的原则有( ABCD )2-41

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要求,当考核结果用于促进员工个人发展的目的时,考核系统需要侧重收集的信息有( AD )6-221

A.员工在不同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

33.企业文化对外维系与传承的通道有( ABCD )11-364

A.企业的产品、劳务 B.企业分工角色及其角色意识

C.各种传播媒介 D.企业自身的教育体系

E.自行散发传单和张贴小广告

34.职业生涯发展的确立阶段,又可以细分为( CDE )9-304

A.成长子阶段 B.探索子阶段

C.尝试子阶段 D.稳定子阶段

自考备考三件宝:  
自考笔记、  
真题及答案、  
录音课件!

## E.中期危机阶段

35.薪酬管理的公平性原则包括( CDE )7-227

A.程序公平 B.结果公平

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,每小题5分,共30分)

36.简述工作轮换法的优缺点。2-61

答:一、工作轮换的优点在于:

1、通过丰富员工工作的内容,减少员工的枯燥感,激发员工的工作积极性,提升员工的自身竞争力。

2、可以为员工提供了一个个体行为适应总体工作的适宜环境,增加员工对自己的最终成果的认识。

3、给企业带来很大的益处。因为这种方法能够扩大员工的技能范围,这样,管理人员在安排工作、填补职位空缺时,就具有了很大的灵活性。这对在每一个处在变幻莫测的竞争环境中的企业来说,都是至关重要的。

二、工作轮换也存在一些不足之处:

1、工作轮换会使培训费用上升。因为要使员工在不同以前的岗位上继续保持同样甚至更高的效率是需要对其进行多方面的培训和教育的。

2、当员工在原先的岗位上工作效率已经很高时,如果这时将其轮换到另一个工作岗位,势必会影响到组织的现有生产力。

3、当员工的工作环境改变以后,他就需要重新适应,调整和适应自己与周围人的关系,这需要管理人员付出很多精力来处理这些来自人际关系方面的问题。

37.简述员工福利管理的目标和原则。10-330

答:一、员工福利管理的基本目标

从员工福利管理的定义我们就可以归纳出员工福利管理的基本目标,即通过控制和调节员工福利的发展过程,保证员工福利能够按部就班的发展,实现各个阶段的目标。

二、员工福利管理的原则

从管理角度看,为提高资源的使用效益,更好地为人力资源管理目标服务,对员工福利的管理必须充分重视以下原则:

1、合理和必要的原则;

2、量力而行的原则;

3、统筹规划的原则;

4、公平的群众性原则。

38. 简述绩效考核中绩效信息收集的方法。6-192

答：收集方法包括：

(1) 观察法：即管理人员直接观察员工在工作中的表现并形成记录。

(2) 工作记录法：员工在完成工作的时候常常需要按规定填写原始记录，这些记录可以在一定程度上体现员工工作目标的完成情况。

(3) 关键事件法：就是对员工在工作中的特别突出或异常失误的情况进行记录。关键事件的记录有利于管理人员对下属的突出业绩进行及时的激励，对下属存在的问题及时反馈和纠正。

(4) 相关人员反馈法：管理人员不可能完全靠自己的观察留意收集信息，员工在工作过程中相当多的时间是和其他的相关人员接触，因此要注意让相关人员提供信息，比如客户、项目小组成员、相关部门的主管和员工等。

39. 简述在岗培训的主要步骤。8-268

答：为使在岗培训的效果更为显著，可按下列步骤进行：

(1) 解释工作程序，其中包括为什么需要这一特定的工作或程序；它是如何影响其值工作的；这一工作如果出现差错会造成什么样的后果。这一步的目的是让员工在掌握具体工作前对整个过程中有一个了解。

(2) 给员工演示整个过程。如果示范一项有形的任务，如接电话、使用传真机或复印机，一定要慢慢做示范，让员工有机会记住每一步。

(3) 演示结束后，要鼓励员工提问。根据提问，重新演示一遍，并鼓励员工进一步提问。

(4) 让员工自己动手做。请员工解释自己在干什么和为什么要这样做，以此确认员工是否真的理解了工作过程。

(5) 继续观察员工的工作，并提出反馈意见，直到培训者和受训者双方都对操作过程感到满意为止。

40. 简述人力资源成本的含义及人力资源成本管理的意义。12-382/391

答：一、人力资源成本可定认为：在提高劳动能力形成和使用过程中所耗费的各项费用的总和。

二、加强人力资源成本管理的意义：

- 1、合理利用人力资源，提高企业效益；
- 2、加强人力资源成本管理有利于提高员工的劳动生产率；
- 3、有利于正确核算企业当期收益，合理分配利润；
- 4、有利于国家对全社会人力资源进行宏观调控。

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

41. 简述人员录用的主要步骤。4-136

答：一、背景调查

对应聘者的背景调查通常包括信用状况、工作经历、学历、从业许可以及是否有犯罪纪录，等等。

二、体检

体格检查是选拔过程后紧接着的一个步骤。在某些情况下，检查在新雇员开始工作后进行。进行体检有三个目的：

- 1、确定求职者是否符合空缺职位的身体要求，发现为求职者安排工作时应当考虑的体格局限因素。
- 2、建立求职者健康记录，以服务于未来保险或雇员的赔偿要求。
- 3、通过确定健康状况，可以降低缺勤率和事故发生率。

三、做出录用决策

录用决策的做出是招募工作开花结果的阶段，应该说，这一决策常常是难以做出的，尤其是在选拔对企业发展至关重要的职位的人选时，招募者往往会在几个出色的候选人之间举棋不定、难以决策。在做出录用决策时要进行两种比较：

- 1、要在候选人之间进行比较；
- 2、要在候选人和招募标准之间进行比较。

四、通知应聘者

做出录用决策后，就要向合格的应聘者发出录用通知了，每个人力资源工作者都很清楚这一点，但是在实践中，并非每个企业都能做好这项工作。许多企业由于没有及时通知应聘者而造成优秀人才另谋高就。

四、论述题（本大题共 15 分）

42. 试述 360 度反馈评价。6-207

答：一、360 度反馈评价，也称为全方位反馈评价或多源反馈评价。传统的绩效评价，主要由被评价者的上级对其进行评价；而 360 度反馈评价则由与被评价者有密切关系的人，包括被评价者的上级、同事、下属和客户等，分别匿名对被评价者进行评价。被评价者自己也对自己进行评价。然后，由专业人员根据有关人员对被评价者的评价，对比被评价者的自我评价向被评价者提供反馈，以帮助被评价者提高其能力水平和业绩。作为一种新的业绩改进方法，360 度反馈评价得到了广泛的应用。

二、360 度反馈评价的重点在于围绕目标个体的所有职位的人的整体观点，其潜在作用包括：

- 1、要求员工提供反馈促进了组织的参与；

自考备考三件宝：自考笔记、真题及答案、录音课件！

- 2、强化了领导的优良绩效，运用一套多个评定者系统，上级就可以承担起更重要的角色，如绩效指导者，而不是简单地作为绩效的判断者；
- 3、增进了对领导反馈的兴趣；
- 4、在领导者和他们的下级、同事、顾客和上级之间促成良好沟通；
- 5、领导行为的改善；
- 6、将组织文化向更具参与性和开放性变革；
- 7、在正式的绩效考核中注入更多的输入；
- 8、综合性强，因为它集中了多个角度的反馈信息；
- 9、信息质量可靠；
- 10、通过强调团队和内部 / 外部顾客，推动了全面质量管理；
- 11、从多个人而非单个人那里获取反馈信息，可以减少偏见对考核结果的不良影响；
- 12、从员工周围的人那里获取反馈信息，可以增强员工的自我发展意识。

### 三、360 度反馈评价仍然有自己的缺点：

- 1、这种过程在收集信息、整理信息和提供反馈时，为了保证评价者的匿名性和结果的保密性，花费的管理精力将比较多；
- 2、由于来自不同方面的意见可能会发生冲突，在综合处理来自各方面的反馈信息时仍然会比较棘手。

### 五、案例分析题(本大题共 15 分)

#### 43.案例：

小白为什么会辞职？

小白的专业是日语，毕业后便被一家中日合资公司招为推销员。他很满意这份工作，因为工资高，还是固定的，不用担心未受过专门训练的自己比不过别人。若拿佣金，比人少得太多就会丢面子。

工作的第三年年底，小白已列入全公司几十名销售员中头 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。不过这公司的政策，是不公布每人的销售额，也不鼓励互相比较，所以他还不能说很有把握说自己一定会坐上第一把交椅。去年，小白干得特别出色。尽管定额比前年提高了 25%，到了九月初他就完成了这个销售额。根据他的观察，同事中间还没有人完成定额。

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：“咱公司要再有几个像你一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，公司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成自己的定额。可



是他觉得自己并不舒畅。最令他烦恼的事,也许莫过于公司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;而且人家还有内部发行的公司通讯之类小报,让人人知道每人销售情况,还表扬每季和年度最佳销售员。

想到自己公司这套做法,他就特别恼火。他开始觉得公司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?应该按劳付酬。上星期,他主动去找了那位日方经理,谈了他的想法,建议改行佣金制,至少按成绩给奖金制。不料那日本上司说这是既定政策,而拒绝了他的建议,母公司一贯就是如此,正是本公司文化特色。日本老板拒绝了他的建议。

昨天,令公司领导吃惊的是,小白辞职而去,到另一家公司了。

问题:小白为何不同意公司现有的付酬制度?试用亚当斯的公平理论来解释。7-(教材中无法找到标准答案)

答:(1)亚当斯的公平理论的基本观点是:当一个人做出了成绩并取得了报酬以后,他不仅关心自己的所得报酬的绝对量,而且关心自己所得报酬的相对量。因此,他要进行种种比较来确定自己所获报酬是否合理,比较的结果将直接影响今后工作的积极性。比较有两种,一种比较称为横向比较,一种比较称为纵向比较。

(2)根据这一理论,小白在刚开始进入公司时,由于缺乏经验。个人能力没有得到显现出来,拿到固定比例的薪酬水平达到他当时的心理满足程度,但是后来随着自己水平的提高,自己的销售业绩直线上升,那么理所当然的他的薪酬应该也随之有所提高,但是由于企业文化的不同,公司不采用他的佣金制的建议,造成小白心理上认为虽然收入有所提高,但是相对于其他远不及他的同事的收入,差别不大,从而造成心理上的不平衡。这种心理正式促使小白对公司现有的付酬制度不满为辞职的症结。

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!