

## 全国 2010 年 10 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。

- 任何生命的活体都有其生命周期, 因此人力资源的形成、开发、使用都要受到限制, 这一表现决定了人力资源的( C )1-3  
A. 再生性 B. 时代性  
C. 时效性 D. 增值性
- 企业先期已经单独制定出企业战略, 然后再制定企业人力资源战略, 这种人力资源战略与企业战略关系类型属于( B )1-18  
A. 整体型 B. 独立型  
C. 双向型 D. 协助型
- 用短期的观点来看待人力资源管理, 较少提供培训的人力资源战略被称为( B )1-17  
A. 协助型战略 B. 效用型战略  
C. 累积型战略 D. 标准型战略
- 某企业人力资源部通过调查分析等方法, 对各个岗位的工作内容、工作环境、工作职责以及任职人员的资格要求等, 用书面的方式系统地做了描述。这份书面文件被称为( B )2-58  
A. 工作规范 B. 职位说明书  
C. 绩效考核指标 D. 职业发展规划
- 小万在销售部门工作, 他经常按标准格式及时详细记录自己工作的内容与感受, 然后在此基础上进行综合分析。小万的这种做法属于工作分析的( C )2-45  
A. 参与法 B. 观察法  
C. 写实法 D. 主管人员分析法
- 根据职位分析问卷的评分标准, PAQ 给出的标准除了有耗费的时间、适用性、对工作的重要程度、发生的可能性以外, 还有( A )2-52  
A. 特殊计分、信息使用度 B. 信息使用度、绩效标准  
C. 信息使用度 D. 绩效标准
- 组织人力资源供给预测包括组织内部人力资源供给预测与( B )3-86  
A. 组织目标和组织绩效预测 B. 组织外部人力资源供给预测

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

- C. 员工薪酬预测 D. 员工流动率预测
8. 德尔斐法是一种( C )3-82
- A. 定量预测技术 B. 比率分析法  
C. 定性预测技术 D. 回归预测法
9. 企业向外部招聘时, 在特定区域内张贴招募简章的方法一般适合于招募( A )4-114
- A. 初级工人 B. 高级熟练工人  
C. 专业技术人才 D. 经营管理者
10. 当招募对象是蓝领工人、办公室雇员和低层级管理人员时, 最佳的发布招募广告的媒体是( B )4-116
- A. 全国性报纸 B. 地方性报纸  
C. 专业性杂志 D. 综合性杂志
11. 美国心理学家约翰·霍兰德认为, 员工对工作的满意度和流动的倾向性取决于( C )4-126
- A. 员工的能力 B. 管理者的激励  
C. 员工的人格特点与工作的匹配 D. 员工的所得与付出的匹配
12. 在进行人员素质测评时, 罗夏墨迹测验属于( D )5-172
- A. 公文处理测验 B. 标准化测验  
C. 情境模拟测验 D. 投射测验
13. 世界上第一个智力测验量表是( B )5-145
- A. 韦克斯勒成人智力量表 B. 比奈—西蒙量表  
C. 旺德利克人员测验 D. 韦斯曼人员分类测验
14. 将描述性关键事实评价法和量化等级评价法的优点结合起来的一种等级评价法是( A )6-204
- A. 行为锚定等级评价法 B. 动态跟踪评价法  
C. 行为综合评价法 D. 关键事件锚定法
15. 一个具有高信度的考核系统, 其考核指标应该是依据实际工作情况筛选设计的, 不同的人在不同时期使用同一考核工具进行考核所得出的考核结果, 应当是( A )6-219
- A. 具有明显的差异性 B. 没有显著的动态性  
C. 没有明显的差异性 D. 具有显著的动态性
16. 公司事先确定员工在每一个绩效等级上所占的比例的做法, 属于( B )6-202
- A. 图标评定法 B. 强制分布法  
C. 关键事件法 D. 交替排序法

17. 组织实施薪酬管理的目的是( A )7-226
- A. 协调组织和员工个人的发展目标 B. 方便组织领导掌握基本的员工情况  
C. 加强组织和员工个人的双向互动 D. 激发组织和员工对工作调整的愿望
18. 相对于公司内部其他工作, 如果王刚的工作获得了公平的薪酬, 他对自己的薪酬所感受到的的是( C )7-227
- A. 员工的公平性 B. 外部的公平性  
C. 内部的公平性 D. 封闭的公平性
19. 史密斯以父母、老师、同伴为榜样学会了许多东西, 通过这种途径学习的观点在理论上属于( 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. 认知发展理论
20. “海尔的企业文化激活了休克鱼”, 这是海尔集团在企业兼并过程中的成功经验。结合海尔的成功经验, 通过独立研究和相互讨论来提高学员分析问题和解决问题的能力。这种培训方法属于( B )8-285
- A. 讲授法 B. 案例分析法  
C. 角色扮演法 D. 实地考察法
21. 在中、后期的职业生涯管理中, 组织的任务是( C )9-309
- A. 给予员工必要的职业指导 B. 帮助员工制定职业生涯规划  
C. 保证员工合理的职位轮换和晋升 D. 针对员工职业发展的需求进行培训
22. 职业生涯的核心部分是( C )9-304
- A. 成长阶段 B. 探索阶段  
C. 确立阶段 D. 维持阶段
23. 下列属于自愿性福利的是( D )10-324
- A. 失业保险 B. 工伤保险  
C. 基本医疗保险 D. 人寿保险
24. 企业在设计员工福利计划时要考虑的企业外部因素是( C )10-326
- A. 企业的经济实力 B. 企业的发展阶段  
C. 劳动力市场的状况 D. 员工的需求和绩效
25. 我国有学者认为, 企业文化是企业生存与活动过程中以价值观为核心的思维方式和行为方式。这种观点属于( A )11-345
- A. “精神现象”说 B. “员工群体意识”说  
C. “企业精神”说 D. “共同价值观”说

26. 北京王府井百货公司将自己的企业精神称为“一团火”精神。这种企业精神的表达方式属于( B )11-349

- A. 故事式 B. 比喻式  
C. 人名式 D. 品名式

27. 中国移动在构建企业文化中, 规定了企业的价值取向, 明确了企业的行动目标。这说明企业文化具有( D )11-352

- A. 区分功能 B. 激励功能  
C. 约束功能 D. 导向功能

28. 张华经过大学四年的学习, 掌握了丰富的专业知识。这些知识存量被称为( C )12-378

- A. 劳动力资源 B. 人才资源  
C. 人力资本 D. 人力资源

29. 为了测试拟录取公务员的心理素质, 某市人事局特聘心理学家组织了一场心理测试, 耗资 10 万元。这些支出属于人力资源取得成本中的( B )12-385

- A. 招聘成本 B. 选拔成本  
C. 录用成本 D. 安置成本

30. 在岗前培训期间, 小高因缺乏经验造成了一些生产材料的浪费。这些浪费属于( D )12-387

- A. 培训设计成本 B. 培训材料成本  
C. 培训直接成本 D. 培训间接成本

## 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. 工作分析中运用观察法时需注意的原则, 除了有信任原则、沟通原则、代表性原则以外, 还有( BC )2-41

- A. 倾听原则 B. 隐蔽原则  
C. 详尽原则 D. 互动原则  
E. 开放原则

32. 在招聘甄选中, 经常用“大五”模型来进行人格测试, “大五”指的是外倾性、随和性以及( CDE )4-129

- A. 智力 B. 反应的灵活性  
C. 责任心 D. 情绪稳定性

E. 经验的开放性

33. 关于绩效考核标准的设定, 需要注意的事项有 ( ABCDE ) 6-187

- A. 要明确
- B. 要切合实际
- C. 要难度适中
- D. 要有区分度
- E. 要可衡量

34. 培训效果评估是培训活动的重要环节。培训评估的指标有 ( ABCD ) 8-282

- A. 反应
- B. 学习
- C. 行为
- D. 成果
- E. 思想

35. 下列属于企业文化物化形态的有 ( ACE ) 11-351

- A. 企业产品
- B. 企业广播站
- C. 企业名称
- D. 企业图书馆
- E. 企业象征物

三、简答题(本大题共 6 小题, 每小题 5 分, 共 30 分)

36. 简述现代人力资源管理的发展趋势。1-21

答:

很多专家学者分析, 作为对上述变化的回应, 人力资源管理呈现出许多新的可能的发展趋势:

- (1) 人力资源管理全面参与组织的战略管理过程;
- (2) 人力资源管理中事务性职能的外包和人才租赁;
- (3) 直线管理部门承担人力资源管理的职责;
- (4) 政府部门与企业的人力资源管理方式渐趋一致。

37. 简述现实人力资源需求预测的程序。3-81

答:

- (1) 根据职务分析的结果未确定职务编制和人员配置。
- (2) 进行人力资源盘点, 统计出人员的缺编、超编及是否符合职务资格的要求。
- (3) 就上述统计结论与部门管理者进行讨论, 修正统计结论, 该统计结论就是现实的人力资源需求。

将现实人力资源需求、未来人力资源需求和未来流失人力资源汇总, 即得组织整体人力资源需求预测。

38. 简述结构化面试的内涵与特点。5-161

答:

一、结构化面试也称作“引导化面试”，它是根据对职位的分析，确定面试的测评要素，在每一个测评的维度上预先编制好面试题并制定相应的评分标准，面试时，把预先确定的标准化的问题按一定的顺序提问应试者。

二、结构化面试的特点是：

1、采用这种方法时，对应聘同一岗位的不同被试者需要使用相同的题目、提问方式、计分和评价标准，以保证评价的公平合理性和可比较性。这种标准化和一致性，为评价比较不同求职者的面谈结果提供了基础。

2、这种方法固定的程序，评价的标准和评分方法也是严格规定的，不能随意变动。因而面谈中的主观性较小，结果的偏差也较小。

39. 简述员工持股计划的目的。7-257

答：

实行员工持股计划的目的，在于在组织内部引入一种新的力量、新的机制和新的动力，是组织在新的形势的一种制度创新。可以将目的概括为：

- (1) 让员工分担组织的风险；
- (2) 让员工分享组织的成功；
- (3) 奖励为组织持续贡献的员工，激励员工不断地为股东创造更多的价值；
- (4) 不断地吸纳人才，留住人才，合理使用人才，提升组织核心竞争力。

40. 简述广义员工福利包含的内容。10-314

答：

广义的员工福利包含三个方面：

- (1) 企业员工作为国家的合法公民，享受政府的公共福利和公共服务；
- (2) 企业员工作为企业成员，享受企业的集体福利；
- (3) 除工资外，企业为员工及其家庭提供各种实物和服务形式的福利。

41. 简述加强人力资源成本管理应切实抓好的工作。12-393

答：

人力资源成本管理是一个多方位的开放系统，并不是人力资源部一个部门能独立完成的，它是现代企业管理的一个重要组成部分，应从以下方面切实抓好：

一、做好人力资源成本管理的基础工作

1、首先要强化人力资源成本管理建设，树立效率与效能观念，注重投入与产出，在企业管理过程中力求做到花钱少、效果好；

自考备考三件宝：  
自考笔记、  
真题及答案、  
录音课件！



2、加强对人力资源成本各项费用的原始数据的收集、统计与分析,及时发现人力资源成本支出中的问题,并加以解决,以实现人力资源成本的有效控制,使人力资源成本管理不断规范化、科学化和高效化。

二、进一步重视人力资源获取成本管理

三、加强人力资源开发成本管理

四、改进人力资源使用成本管理

#### 四、论述题(本题 15 分)

42. 试述霍兰德的人业互择理论。9-300

答:

一、霍兰德于 1959 年提出了具有广泛社会影响的人业互择理论。这一理论认为职业选择是个人人格的反映和延伸。他将人格分为六种基本类型,也将职业分为相应的六种类型。职业选择取决于人格与职业的相互作用。

二、霍兰德假设:在我们的文化里,大多数人可以分为六种人格类型,这六种类型可以按照固定顺序排成一个六角型。

1、现实型(R):有运动机械操作的能力,喜欢机械、工具、植物或动物,偏好户外活动。

2、传统型(C):喜欢从事资料工作,有写作或数理分析的能力,能够听从指示,完成琐碎的工作。

3、企业型(E):喜欢和人群互动,自信、有说服力、领导力,追求政治和经济上的成就。

4、研究型(I):喜欢观察、学习、研究、分析、评估和解决问题。

5、艺术型(A):有艺术、直觉、创造的能力,喜欢运用想像力和创造力,在自由的环境中工作。

6、社会型(S):擅长和人相处,喜欢教导、帮助、启发或训练别人。

三、霍兰德指出六种基本的“人格性向”

1、实际性向

这种类型的人真诚坦率,较稳定,讲求实利,害羞,缺乏洞察力,容易服从。他们一般具有机械方面的能力,乐于从事半技术性的或手工性的职业,如运动员、管道工、装配线工人等。这类职业的特点是有连续性的任务需要却很少有社会性的需求,如谈判和说服他人等。

2、调研性向

这种类型与创新型几乎相反。这一类型的人为了知识的开发与理解而乐于从事现象的观察与分析工作。这些人思维复杂,有创见,有主见,但无纪律性,不切实际,易于冲动。具有这种性向的人会被吸引从事那些包含着较多认知活动的职业,如生物学家、社会学家、数学家

和大学教授。在商业性组织中,这类人经常担任的是研究与开发职务及咨询参谋之职。这些职务需要的是复杂的分析,而不必去说服取信于他人。

### 3、社会性向

具有这种性向的人喜欢为他人提供信息,帮助他人,喜欢在秩序井然、制度化的工作环境中发展人际关系和工作。这些人除了爱社交之外,还有机智老练、友好、易了解、乐于助人等特点。其个性中较消极的一面是独断专行,爱操纵别人。社会型的人适于从事护理、教学、市场营销、销售、培训与开发等包含着大量人际交往活动的职业。

### 4、常规性向

具有这种性向的人会被吸引从事那些包含着大量结构性和规则性的职业,如会计和银行职员。这一类人容易组织起来,喜欢和数据型及数字型的事实打交道,喜欢明确的目标,不能接受模棱两可的状态。这些人可以用这一类的词语来表述他们:服从的,有秩序的,有效率的,实际的。如果用不太客气的话说,就是缺乏想像,能自我控制,无灵活性。这种个性类型的人最适于从事事务性的职业,如会计、出纳员、银行职业就是这种类型的典型代表。

### 5、企业性向

这种类型的人与社会型的人相似之处在于他(她)也喜欢与人合作。其主要的区别是企业型的人喜欢领导和控制他人(而不是去帮助他人),其目的是为了达到特定的组织目标。这种类型的人自信,有雄心,精力充沛,健谈。其个性特点中较消极的一面是专横,权力欲过强,易于冲动。具有这种性向的人会被吸引从事那些包含着大量以影响他人目的语言活动的职业,如管理人员、律师。

### 6、艺术性向

这种类型与传统型形成最强烈的反差。他们喜欢选择音乐、艺术、文学、戏剧等方面的职业。他们富有想像力,直觉强,易冲动,好内省,有主见。这一类型的人语言方面的资质强于数学方面。如果用消极一些的语言描述,这类人是感情极丰富的、无组织纪律的。具有这种性向的人会被吸引从事那些包含着大量自我表现、艺术创造、情感表达和个性化的职业,如艺术家、广告创意人员。

四、霍兰德认为,最为理想的职业选择就是个体能够找到与其人格类型相重合的职业环境,在这样的环境中工作,个体容易感到内在的满足,最有可能充分发挥自己的才能。如果个人不能获得与其人格类型相一致的工作环境,则可以寻找与其人格相接近的职业环境,如实际型与传统型和研究型相接近,社会型与企业型和艺术型相接近等。在与自己的人格类型相接近的职业环境中,个人经过努力也完全能够适应。但如果选择和与自己人格类型相斥的职业,则既不可能感到有兴趣,也很难适应,甚至无法胜任工作,如传统型人格的人在艺术型的职业环境中就是如此。



## 五、案例分析题(本题 15 分)

### 43. 国光机械公司的培训

梁先生是国光机械公司新上任的人力资源部部长，在一次研讨会上，他了解到一些企业的培训搞得有声有色。他回来后，兴致勃勃地向公司提交了一份全员培训计划书，以提升人力资源部的新面貌。公司老总很开明，不久就批准了梁先生的全员培训计划。梁先生深受鼓舞，踌躇满志地“对公司全体人员——上至总经理，下至一线生产员工，进行了为期一个星期的脱产计算机培训。”为此，公司还专门下拨十几万元培训费。

培训的效果怎样呢?据说，除了办公室的几名人员和 45 岁以上的几名中层干部有所收获，其他人员要么收效甚微，要么学而无用，十几万元的培训费用只买来了一时的“轰动效应”。一些员工认为，新官上任所点的“这把火”和以前的培训没有什么差别，甚至有小道消息称此次培训是梁先生做给领导看的“政绩工程”，是在花单位的钱往自己脸上贴金!而梁先生对于此番议论感到非常委屈：在一个有着传统意识的老国企，给员工灌输一些新知识怎么效果不理想呢?梁先生百思不得其解，“不应该呀，在当今竞争环境下，每人学点计算机知识应该是有用的呀。”

问题：(1)运用培训程序相关知识分析该公司计算机培训存在哪些问题。8-教材中无  
标准答案

(2)梁先生应该怎样拟定一个完整的培训计划?8-276

(1) 答：

该公司计算机培训时存在的问题：

(1) 培训盲目、随意进行，没有建立在科学的培训需求分析的基础上，没有确定是否需要培训，主要培训哪些人员等问题

(2) 没有一个完善的培训计划。

(3) 没有一个合理的培训效果评估，对于最后的结果只是做一些评价一直到下一阶段的培训计划。

(4) 培训的对象层次不清，；培训教材没有针对性。

(2) 答：

制定培训计划主要包括以下内容：

(1) 培训对象

这是解决培训谁的问题。培训对象是培训活动的主要成本因素，必须认真选择、精确计算。

(2) 培训目标

在确定培训目标的过程中，需要注意的是目标的设立与评价标准

密切相关，因比培训目标应该是可以衡量的。

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) 培训时间

培训时间可以根据培训目标和要求、培训对象的素质水平、上班时间等因素来确定。

### (4) 培训实施机构

企业内部培训包括在企业内部场所或企业自己租用的场地,由企业内部人员作为培训师进行培训,以及聘请外部专家和学者根据企业要求在企业培训基地进行的培训。

### (5) 培训方法、课程和教材

企业要根据自身的规模、经费、技术性质、培训内容、培训对象、人数、时间等因素来选定不同的课程、教材,采用适合成年人学习的培训方法和现代化的培训手段。

### (6) 培训设施

培训设施的好坏对培训的效果有重大影响。因此,要从视觉效果、听觉效果、温度控制、教室大小和形状、座位安排、计算机辅助教学设备、交通条件生活条件等方面计划好培训环境的布置。

自考备考三件宝: 自考笔记、真题及答案、录音课件!

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!