

全国 2012 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 15 小题, 每小题 1 分, 共 15 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、多选或未选均不得分。

1. 在培训方面, 员工个人负有学习的责任, 公司只是提供协助的人力资源战略类型是(C)
1-17
A. 累积型 B. 效用型
C. 协助型 D. 整体型
2. 与人员数相等的是(C) 2-35
A. 任务数 B. 职责数
C. 职位数 D. 职务数
3. 岗位职务规划要解决的问题是(A) 3-75
A. 组织定岗定编 B. 人力分配规划
C. 人员调配规划 D. 招聘规划
4. 属于人力资源内部供给预测常用方法的是(D) 3-87
A. 趋势分析法 B. 职务分析
C. 德尔菲法 D. 档案资料分析
5. 广告的结构要遵循的 AIDA 原则中的 I 指(D) 4-117
A. 欲望 B. 行动
C. 注意 D. 兴趣
6. “人业互择理论”的提出者是(B) 9-300
A. 帕森斯 B. 霍兰德
C. 勒温 D. 沃克
7. 关注劳工关系协调的人力资源管理模式是(A) 1-12
A. 产业模式 B. 投资模式
C. 参与模式 D. 高灵活性模式
8. 在人员测评过程中, 可将测评结果用于团体间的比较的信度系数范围是(B) 5-151
A. $r < 0.70$ B. $r > 0.70$
C. $0.80 < r < 0.85$ D. $r > 0.90$
9. 绩效考核循环中耗时最长、最为关键的环节是(C) 6-189

自考备考三件宝: 自考笔记、真题及答案、录音课件!

- A. 确定工作要项 B. 确定绩效标准
C. 绩效辅导 D. 考核实施
10. 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. 市场竞争
11. 员工持股计划的提出者是(A) 7-256
A. 路易斯·凯尔萨 B. 约瑟夫·斯坎伦
C. 弗拉赖根 D. 伯恩斯
12. 社会学习理论的核心是(D) 8-272
A. 习得条件反射 B. 实践的机会
C. 及时的反馈 D. 榜样的影响
13. 个人职业生涯发展阶段中的尝试子阶段指的是(B) 9-304
A. 21-25岁 B. 25-30岁
C. 28-35岁 D. 30-40岁
14. 奖励成本属于人力资源(C) 12-387
A. 取得成本 B. 开发成本
C. 使用成本 D. 保障成本
15. 人际关系属于组织文化中的(B) 11-345
A. 物质层 B. 制度层
C. 精神层 D. 行为层

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、少选或未选均不得分。

16. 组织实施工作分析应遵循的原则有 (ACDE) 2-39
A. 目的原则
B. 公平原则
C. 经济原则
D. 动态原则
E. 参与原则
17. 检验特定招募渠道有效性的评估指标有 (ABCDE) 4-107
A. 一定时期内吸引招聘者的数量

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

- B. 目标人选与非目标人选的比率
 - C. 从招募到录用的时间
 - D. 参加面试的人数
 - E. 每录用一名人选的平均费用
18. 平衡记分卡的主要内容包括 (ABCD) 6-209
- A. 财务
 - B. 顾客
 - C. 内部业务流程
 - D. 创新和学习
 - E. 员工
19. 薪酬浮动幅度的设计要根据员工的 (AD) 7-244
- A. 职位特点
 - B. 资历
 - C. 能力
 - D. 职位等级
 - E. 学历
20. 弹性福利的主要类型包括 (ABCDE) 10-336
- A. 附加型弹性福利
 - B. 核心加选择型弹性福利
 - C. 弹性支用账户
 - D. 福利“套餐”
 - E. 选择型弹性福利

三、名词解释题 (本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分)

21. 人力资源 1-3

答: 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。

22. 人员测评 5-143

答: 人员测评是建立在现代心理学、管理学、行为科学、计算机技术、测量技术等基础上的一种综合方法体系。它通过履历判断、答卷考试、心理测验、面试, 情景模拟、评价中心技术等多种科学的方法对人员进行测量和评价。

23. 强制分布法 6-202

自考备考三件宝: 自考笔记、真题及答案、录音课件!

答: 强制分布法按照公司管理者想要达到的员工分布曲线效果进行评定, 即事先确定员工在每一个绩效等级上所占的比例, 然后按比率把员工分布到各个等级上去。

24. 劳动福利 10-315

答: 狭义的员工福利, 是指企业为满足劳动者的生活需要, 在工资收入以外, 向企业员工及其家庭成员所提供的待遇, 包括物质福利、带薪休假、专项服务等。狭义的员工福利又被称为劳动福利或者职业福利。

25. 企业文化 11-346

答: 企业文化是企业在内外环境中长期形成的以价值观为核心的行为规范、制度规范和外部形象的总和。

四、简答题 (本大题共 5 小题, 每小题 5 分, 共 25 分)

26. 简述人力资源规划的作用。 3-72

答: 人力资源规划的作用主要表现在:

- (1) 人力资源规划是组织战略规划的核心部分
- (2) 人力资源规划是组织适应动态发展需要的重要条件
- (3) 人力资源规划是各项人力资源管理实践的起点和重要依据
- (4) 人力资源规划有助于控制人工成本
- (5) 人力资源规划有助于调动员工的积极性

27. 简述人员测评的主要类型。 5-154

答: 根据测评目的和用途的不同把测评分为:

- (1) 选拔性测评
- (2) 配置性测评
- (3) 开发性测评
- (4) 诊断性测评
- (5) 鉴定性测评。

28. 简述绩效考核的原则。 6-185

答: 要想保证绩效管理系统的正常运转, 发挥预期的作用, 有一些原则我们必须遵循:

- (1) “三公”原则
- (2) 有效沟通原则
- (3) 全员参与的原则
- (4) 上级考核与同级考核并行的原则

29. 简述薪酬的作用。 7-226

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:

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

- (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

30. 简述员工培训的基本程序。8-273

答：一般来说，员工培训的基本程序是：

- (1) 培训需求分析，确定企业绩效方面的偏差是否可以通过培训得以矫正。
- (2) 制定培训计划。
- (3) 设计培训课程。
- (4) 培训效果评估。

五、论述题（本大题共 2 小题，每小题 11 分，共 22 分）

31. 试述面试甄选的作用及面试考官应做好哪些方面的工作。4-129

答：面试甄选可以使招募人员有机会直接接触应聘者，判断职位候选人是否具有热诚和才智，判断其语言表达能力、情绪控制能力、逻辑思维能力以及处理专业事务的能力等。为提高面试质量，面试人员要做好以下几方面的工作：

- (1) 阅读工作规范和职位说明书
- (2) 评价求职申请表
- (3) 设计面试提纲
- (4) 拟定面试评价表
- (5) 面试过程的控制
- (6) 面试结果的处理
- (7) 常见的面试错误

32. 试分析企业文化的表现形式。11-348

答：（1）企业哲学，是指企业在一定社会历史条件下，在生产、经营、管理的活动中所表现出来的世界观和方法论，是企业进行各种活动、处理各种关系和信息选择的总体观点和方法，是企业全部行为的根本指导思想，是企业形成自己独特风格的源泉。

（2）企业价值观，是指以企业为主体的价值观念，是企业文化的核心。

（3）企业精神，是企业全体成员所认同的一种高层观念，是企业文化的灵魂和企业的旗帜。企业精神的表达方式很多，但要独具特色，富有个性。比较有影响的有：比喻式、故事式、主要式、品名式、人品式、厂名式。

（4）企业道德，是指调整企业之间、员工之间、企业成员与客户之间关系的的行为规范的总和。

(5) 企业目标, 是指企业在一定时期内以一定的质量指标和数量指标形式表现出来的最佳物质成果和精神成果。

(6) 企业制度, 是指企业在生产经营管理的实践活动中所建立的带有强制性的规定, 是明确企业成员应尽义务和权利保障的法规。企业民主制度既是企业制度的一种基本形式, 同时又是企业制度的一项最主要内容。

(7) 企业形象, 即各类公众对该企业综合认识后形成的最终印象。

(8) 企业环境, 包括内部环境和外部环境, 可分为工作环境和生活环境两大块。

(9) 企业文化活动, 是为了发挥德、智、体、美育教化功能而培育发展起来的各种活动, 包括文化娱乐性活动、福利性活动、技术性活动、思想性活动等。

(10) 企业公共关系, 是指企业运用各种传播手段, 通过有计划而持久的努力, 协调与公众之间的信赖关系, 树立良好形象和信誉, 以谋求与公众利益一致的经营管理职能。

(11) 企业人际关系, 是指企业在生产过程中和工作活动中形成的人与人之间的交往关系。

(12) 企业的文化载体, 是指企业赖以生存和发挥作用的物质结构和手段, 包括企业文化机构、手段载体和企业文化实体两大类。前者是指电视台、广播站、俱乐部、图书馆、各种协会、报刊等; 后者是指企业文化的物化形态, 如企业产品、企业生产资料、企业实物、企业名称、企业象征物等。

六、案例分析题 (本大题共 1 小题, 共 13 分)

33.

小李的困惑

经过高考的激烈竞争, 小李终于拿到了某名牌高校的录取通知书, 专业是人力资源管理。小李的叔叔在社会上闯荡多年, 拥有自己的工厂, 其业务遍布全国, 在当地小有名气。当小李告诉他叔叔这一消息时, 叔叔说, “我知道这个专业, 很热门。就是上上网, 做些表格, 搞点培训, 考核一下员工, 管一管人, 比较轻松。”原本对未来充满憧憬、想干一番事业的小李被他所崇拜的叔叔这么一说, 顿时迷茫不已: 人力资源管理专业到底是做什么的?

结合案例回答以下问题:

(1) 人力资源管理的主要内容有哪些? 人力资源管理活动的最终目标是什么? (9分) 1-7~8

答: 人力资源管理的主要内容有:

人力资源管理在具体的实践中, 由六种活动组成。这其中每一个活动都代表着人力资源管理中的一个特定领域。这六个活动领域分别是: 工作分析与设计, 人力资源规划, 招募与甄选, 培训与开发, 绩效考核, 薪资结构、奖金与福利。

组织目标的达成以及组织战略的实现是人力资源管理活动的最终目标, 人力资源管理的各项功能和活动都必须围绕着这个目标展开。

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) 作为未来的人力资源管理者, 你认为小李应培养哪些方面的基本能力? (4分) 1-25

答: 小李要成为组织战略管理过程中的战略伙伴, 就必须具备四个方面的基本能力。

- (1) 经营能力
- (2) 专业技术知识与能力
- (3) 变革管理能力
- (4) 综合能力

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!