

全国 2018 年 10 月高等教育自学考试
人力资源管理(一) 试题
课程代码:00147

请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

选择题部分

注意事项:

1. 答题前,考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。

2. 每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

一、单项选择题:本大题共 25 小题,每小题 1 分,共 25 分。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的,请将其选出。

1. 一定范围内所有人员的总和被称为

- A. 人口资源 B. 人力资源 C. 人才资源 D. 劳动力资源

2. 人性假设理论中,提出“经济人”假设的学者是

- A. 梅奥 B. 薛恩 C. 莫尔斯 D. 麦格雷戈

3. 某单位为过生日的员工送上祝福的短信。这种激励方式属于

- A. 物质激励 B. 关怀激励 C. 尊重激励 D. 其他物质奖赏

4. 提出保健—激励双因素理论的学者是

- A. 马斯洛 B. 亚当斯 C. 斯金纳 D. 赫兹伯格

5. 某一时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的职责集合被称为

- A. 职级 B. 职业 C. 职务 D. 职位

6. 功能性职务分析法的基础是 DPT 理论,其中 T 指的是

- A. 资料方面的信息 B. 人员方面的信息
C. 事物方面的信息 D. 工具方面的信息

7. 在人力资源规划中,使用计划的主要内容是

- A. 招聘和解聘 B. 培训和发展 C. 晋升和轮换 D. 绩效和薪酬

20. 下列选项中属于企业福利薪酬的是
A. 基本工资 B. 社会保险 C. 加班工资 D. 交通津贴
21. 薪酬所体现的独特的价值分配取向对企业可以发挥的功能是
A. 资本增值 B. 资源配置 C. 成本控制 D. 文化塑造
22. 实现薪酬内在公平的关键是
A. 工作分析 B. 工作评价 C. 薪酬调查 D. 工作环境
23. 老王正值壮年，在公司连续工作多年，已经成为该公司的业务骨干。老王的职业生涯周期处于
A. 职业准备期 B. 职业稳定期 C. 职业适应期 D. 职业选择期
24. 通过工作调动增加员工阅历，锻炼员工的综合能力，在职位未提升的情况下增加员工的满意感。这种职业发展途径是
A. 横向职业途径 B. 纵向职业途径
C. 网状职业途径 D. 多阶梯职业途径
25. 当个体做出职业选择时，他所坚持的职业取向或择业的中心称为
A. 职业锚 B. 职业兴趣 C. 职业生涯 D. 职业价值观

二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的，请将其选出，错选、多选或少选均无分。

26. 在人力资源战略分类中，戴尔和霍德提出的人力资源战略类型有
A. 诱引战略 B. 投资战略
C. 参与战略 D. 家长式战略
E. 发展式战略
27. 工作扩大化的优点有
A. 减少任务间的等待时间 B. 提高组织的灵活性
C. 减少对支援人员的需要 D. 改善工作的单调性
E. 满足员工多层次的需要
28. 按面试组织形式是否标准化和程序化来划分的面试类型包括
A. 集体面试 B. 结构化面试
C. 流水式面试 D. 非结构化面试
E. 半结构化面试

29. 下列选项中属于头脑风暴法优点的有
- A. 简便易行
 - B. 集思广益
 - C. 创新性强
 - D. 培养人才
 - E. 增强团队精神
30. 直接经济薪酬包括
- A. 基本工资
 - B. 绩效工资
 - C. 职位消费
 - D. 股票期权
 - E. 带薪休假

非选择题部分

注意事项：

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上,不能答在试题卷上。

三、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

- 31. 简述按功能分类的人力资源管理模式。
- 32. 简述激励的作用。
- 33. 简述能力倾向的含义及其与才能的区别。
- 34. 简述员工单项培训计划的基本内容。
- 35. 简述绩效管理的作用。

四、论述题：本题 10 分。

- 36. 试述职业生涯早期员工所面临的主要任务及个人的心理特征。

五、分析说明题：本题 10 分。

- 37. 背景材料

J 公司是一家制造和销售高精度自动机床的大型公司，共有六个产品制造部门。最近几年，公司在物色中层管理干部上遇到了两难的困境。公司高层管理者认为，这些部门经理有必要了解生产线和生产过程，因为许多管理决策需在此基础上作出。所以公司一直严格从内部提拔中层干部，但后来发现这些从基层提拔到中层管理职位的员工缺乏

相应的适应新职责的知识和技能。这样，公司决定从外部招聘。在当地著名财经大学相关部门协助下，公司得到了许多有良好工商管理专业背景的应届毕业生作为候选人，从中录用了一些，先放在基层管理职位，经过一段时间锻炼后提升为中层管理人员，但在两年之中，所有的这些人都离开了该公司。公司只好又回到以前的政策，从内部提拔，但又碰到了过去同样素质欠佳的老问题。不久后又有几个重要职位的中层管理人员将退休，急待称职的后继者来填补这些空缺。面对这一问题，公司想请咨询专家来出些主意。

问题：（1）请回答内部晋升的优缺点。

（2）根据该企业的实际情况提出你的建议。

六、案例分析题：本题 15 分。

38.

SK 公司发展中的困境

SK 公司是国内某著名重工集团公司的生产基地和销售基地。公司 2011 年成立，2014 年的销售就达到 20 多亿，2016 年销售 70 多亿。公司的快速发展说明公司发展战略定位清晰，研发投入的产出效率较高，销售渠道选择准确。但由于公司在快速发展期过于关注研发人员、生产人员和销售人员的引进，客观上忽视了客户服务人员和售后服务人员的招聘，导致在客户服务和售后服务方面的投诉不断增加。总裁办公会认为事情性质严重，必须马上解决，并让人力资源部总经理王华一周内拿出方案。王华迅速组织部门相关人员进行公司情况调查和市场调查。调查信息汇总后，王华发现：公司目前需要客户服务人员和售后服务人员约 200 人，而人才市场提供的信息表明，市场招聘大约能够招聘 50 人左右。如果在公司内部安排部分员工转岗，最多也只有 30 人左右，缺口依然很大。王华很清楚，导致目前困境的主要问题是，在 2014 年做人力资源规划时，对人力资源的需求预测和供给预测没有重视，另外与生产部门和销售部门的沟通也不及时。王华决定要尽快采取有效措施解决眼前难题，同时还要有一个面向未来的计划。

问题：（1）人力资源供不应求时应采取哪些措施？

（2）请你就 SK 公司未来发展避免类似困境再次出现提出建议。