

2020年10月高等教育自学考试

## 人力资源管理

(课程代码 06093)

## 注意事项:

1. 本试卷分为两部分, 第一部分为选择题, 第二部分为非选择题。
2. 应考者必须按试题顺序在答题卡(纸)指定位置上作答, 答在试卷上无效。
3. 涂写部分、画图部分必须使用2B铅笔, 书写部分必须使用黑色字迹签字笔。

## 第一部分 选择题

一、单项选择题: 本大题共30小题, 每小题1分, 共30分。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的, 请将其选出。

1. 人力资源规划的核心工作是 **D**
  - A. 工作分析
  - B. 组织设计
  - C. 人员招聘
  - D. 人力需求与供给的预测
2. 工作分析方法中不属于通用工作信息收集方法的是 **C**
  - A. 访谈法
  - B. 观察法
  - C. 关键事件法
  - D. 工作日志法
3. 以书面形式、通过任职者或其他相关人员单方面信息传递, 以实现的工作信息的收集方式的是 **C**
  - A. 工作日志法
  - B. 访谈法
  - C. 问卷调查法
  - D. 直接观察法
4. 问卷调查法优点不包括 **A**
  - A. 可靠性高
  - B. 费用低
  - C. 速度快
  - D. 调查范围广
5. 罗森认为, 人力资本的“所有权限于体现它的人”, 这一观点体现了人力资本的 **A**
  - A. 依附性
  - B. 时效性
  - C. 可变性
  - D. 外在性
6. 下列关于复杂人假设内含的人力资源管理策略错误的是 **B**
  - A. 人怀着各种不同的需要和动机加入工作组织, 但最主要的需要乃是实现其胜任感
  - B. 胜任感人人都有, 但它不能被不同的人用不同的方法去满足
  - C. 当工作性质和组织形态适当配合时, 胜任感是能被满足的
  - D. 当一个目标达到时, 胜任感可以继续被激励起来, 目标已达到, 新的、更高的目标就又产生
7. 美国《公平就业机会法案》处理歧视指控的步骤有: ①与原告会见的预先调整部分; ②从所有相关团体收集事实资料的调查研究部分; ③假如指控有其主要目的的话, 公平就业委员会要尽力通过调节做出庭外解决; ④如果调解失败, 公平就业委员会可以起诉雇主。 **A**
  - A. ①②③④
  - B. ②①③④
  - C. ①③④②
  - D. ②③④①
8. 某企业预测生产率为每周生产800台洗衣机, 按每周40个工作小时计算, 可能需要8000个装配工时, 则该企业需要装配工人数为 **C**
  - A. 10人
  - B. 20人
  - C. 200人
  - D. 400人
9. 替换计划主要适用的人群是 **A**
  - A. 一般员工
  - B. 一般管理者
  - C. 高级管理者
  - D. 领导者
10. 以市场为基础、以相应“奖金银行”计划为激励保障、面向战略的财务业绩评估方法是 **C**
  - A. BSC评估法
  - B. KEI评估法
  - C. EVA评估法
  - D. SMART评估法
11. 根据未来企业的任务和环境的的要求而设计的人力资源过程是 **A**
  - A. 人力资源规划
  - B. 人力资源时间
  - C. 人力资源要求
  - D. 人力资源技能
12. 根据企业过去几年的人员数量而推测未来人力资源状况的方法是 **B**
  - A. 行为预测法
  - B. 趋势预测法
  - C. 德尔菲法
  - D. 主观判断法
13. 人员试用期的时间一般是 **C**
  - A. 1个月
  - B. 1-2个月
  - C. 3-6个月
  - D. 6个月以上
14. 运用范围广、方法灵活、信息量大的招聘方法是 **D**
  - A. 求职信
  - B. 简历
  - C. 面试
  - D. 报纸广告

15. 不会在近期很快给企业带来收益,但从长远角度来考虑的人力资本投资是 D  
 A. 开发 B. 承诺  
 C. 拓展 D. 培训
16. 根据关键人员的需求数量而推测其他人员的方法是 C  
 A. 转换比率分析法 B. 次级分析法  
 C. 趋势预测法 D. 主观判断法
17. 模拟真实的工作情景,让参与者模拟日常的工作环境的方法是 C  
 A. 敏感性训练 B. 文件筐  
 C. 角色扮演法 D. 拓展训练
18. 要求学员在小组中就参加者的个人情感、态度及行为进行坦率、公正的讨论,相互 A  
 交流对各自行为的看法,并说明其引起的情绪反应的方法是  
 A. T 小组法 又叫敏感性 B. 行为锚定法  
 C. 头脑风暴法 训练法 D. 混合标准量表法
19. 产业界最为普遍的对管理人员的培训方法是 D  
 A. MQP B. FTP  
 C. MQ D. MTP
20. 货币收入和物价水平的比率是 C  
 A. 浮动薪酬水平 B. 理论薪酬水平  
 C. 实际薪酬水平 D. 生活水平
21. 招聘中测试的有效性和精确性是 B  
 A. 平衡度 B. 效度  
 C. 饱和度 D. 信度
22. 从财务、顾客、内部业务成长、学习和成长共四个方面衡量绩效的方法是 C  
 A. 360 度反馈 B. 主管述职  
 C. 平衡记分卡 D. 关键业绩法
23. 被考核人的上级、同级、下级和客户等对他进行评价,通过评论知晓各方面的意见,清楚自己的长处和短处,从而提高自我的衡量绩效的方法是 B  
 A. 主管述职 B. 360 度反馈  
 C. 关键业绩法 D. 平衡记分卡
24. 找出过去人员变动的规律而推测未来人员变动的方法是 A  
 A. 马尔科夫方法 B. 头脑风暴法  
 C. 业绩法 D. 标准量表法
25. 对工作绩效的分析后提出最有代表性的工作指标体系是 B  
 A. KPX B. KPI  
 C. KP D. KTP

26. 以个人所掌握的与工作有关的技能、能力和知识的深度和广度来支付基本薪酬的报酬制度是 D  
 A. 薪酬宽带 B. 绩效奖励计划  
 C. 弹性福利计划 D. 技能薪酬体系
27. 为员工提供了多种不同的福利选择方案,从而满足了不同员工的不同需要的是 D  
 A. 绩效奖励计划 B. 薪酬宽带  
 C. 技能薪酬体系 D. 弹性福利计划
28. 由考评人员经过实地观察、调查访问之后,对被考评对象而拟订的考评项目称为 B  
 A. 动态法 B. 核查表法  
 C. 主观法 D. 弹性量化法
29. 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付的工资报酬不低于工资的 B  
 A. 100% B. 150%  
 C. 200% D. 300%
30. 对同一组别内部的不同职位或者是技能之间的工资率所做的安排是 C  
 A. 薪酬计划 B. 薪酬体系  
 C. 薪酬结构 D. 薪酬制度

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、少选均无分。

31. 人力资源管理发展阶段中行为科学阶段的代表人物包括 ABD  
 A. 马斯洛 B. 赫兹伯格  
 C. 泰勒 D. 麦格雷尔  
 E. 梅奥
32. 薪酬管理的原则包括 ABCE  
 A. 公平性原则 B. 竞争性原则  
 C. 激励性原则 D. 经济性原则  
 E. 合法性原则
33. 职务评价方法有 BCDE  
 A. 排序法 B. 序列法  
 C. 分类法 D. 分数法  
 E. 因素比较法
34. 岗位设计标准的原則包括 ABE  
 A. 知识及经验 B. 工作能力及指导能力  
 C. 匹配性 D. 客观性  
 E. 所担任工作的重要性

35. 市场的有效性中的市场主要指 CDE
- A. 雇主市场
  - B. 劳动力市场
  - C. 产品市场
  - D. 经理市场
  - E. 资本市场

## 第二部分 非选择题

三、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 4 分，共 20 分。

- 36. 工作日志法 P76
- 37. 工作分类 P78
- 38. 人员拥有量预测 P105
- 39. 再集权阶段的人力资源战略 P133
- 40. 人力资源发展指标系统 P135

四、简答题：本大题共 4 小题，每小题 5 分，共 20 分。

- 41. 简述人力资源指标体系设置的原则。P136
- 42. 简述佛隆的择业动机理论。P243
- 43. 简述学习型组织的核心修炼。P274
- 44. 简述薪酬的功能。P332

五、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

- 45. 论述薪酬的概念及组成。P330
- 46. 论述职业适应性管理。P259