

绝密 ★ 考试结束前

全国 2015 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)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 社会发展水平从整体上影响、制约着人力资源的素质水平。人力资源的这一特征是指
A. 生成过程的时代性 B. 使用过程的时效性
C. 开发过程的持续性 D. 闲置过程的消耗性
2. 提出“复杂人”假设的学者是
A. 泰罗 B. 梅奥 C. 薛恩 D. 舒尔茨
3. 激励的首要因素是
A. 激发行为 B. 激发过程 C. 激发动机 D. 激发结果
4. 赫茨伯格的双因素理论认为满意的对立面是
A. 不满意 B. 没有满意 C. 较满意 D. 没有不满意
5. 通过满足员工个体心理需要激发其工作活力的方法被称为
A. 物理治疗 B. 物质激励 C. 心理治疗 D. 精神激励
6. 职位的数量又称为
A. 编制 B. 职务 C. 职系 D. 职级
7. 工作设计方法中的工作专业化方法强调的是
A. 员工心理 B. 员工发展 C. 工作灵活 D. 工作任务

8. 人力资源规划目标的核心,除了人力资源效益、全员劳动生产效率之外,还有
A. 人均利润
B. 组织系统设计
C. 人力资源需求预测
D. 人力资源供给预测
9. 企业人力资源供大于求时采用工作分享措施的目的是
A. 扩大就业
B. 减少就业
C. 扩大工作范围
D. 延长工作时间
10. 下列选项属于人力资源使用计划的内容是
A. 人力资源晋升和轮换
B. 人力资源工资和福利
C. 人力资源辞职和辞退
D. 人力资源招募和选拔
11. 在招聘过程中,承担招聘信息发布职责的部门是
A. 用人部门
B. 人力资源部门
C. 政府部门
D. 上级领导部门
12. 从应征的候选人中挑选出符合组织需要的优秀人才被称为
A. 人员招募
B. 人员选拔
C. 人员录用
D. 人员评估
13. 小张被某公司录用后,公司为了实现人岗匹配,对他进行了素质测评。这种测评类型是
A. 配置性测评
B. 鉴定性测评
C. 诊断性测评
D. 选拔性测评
14. 在无领导小组讨论中,被试者围绕“你认为什么样的员工是一名优秀的员工?”的问题进行讨论。这类问题属于
A. 多项选择问题
B. 两难问题
C. 操作性问题
D. 开放式问题
15. 下列选项中属于人格测验的测评方法是
A. 智力测验
B. 能力倾向测验
C. 罗夏墨迹测评
D. 行政职业能力倾向测验
16. 新员工培训采用“端正心态、说出心里话、培养归属感、树立职业心”四部曲的典型企业是
A. 联想
B. 海尔
C. 沃尔玛
D. 摩托罗拉
17. 美国社会心理学家班杜拉提出的社会学习理论又称为
A. 模仿理论
B. 职业锚理论
C. 成人学习理论
D. 刺激反映理论
18. 在绩效管理发展的财务绩效阶段,最具代表性的绩效模型是
A. 卓越模型
B. 沃尔评分法
C. 杜邦模型
D. 平衡计分卡

19. 绩效管理中的鱼刺图作为一种分析工具可用于
- A. 绩效考核 B. 绩效反馈 C. 战略分解 D. 过程控制
20. 老陈在绩效考核中常用自己的思维方式和标准来衡量员工的言行。这种现象称为
- A. 晕轮效应 B. 近因效应 C. 对比效应 D. 定势效应
21. 薪酬设计流程的第一步骤是
- A. 工作分析 B. 工作评价
C. 工资结构设计 D. 确定薪酬原则和策略
22. 薪酬设计中应用最为普遍的一种工作评价方法是
- A. 排序法 B. 评分法 C. 套级法 D. 因素比较法
23. 直线经理在职业生涯管理中的职责是
- A. 提供职业发展路径 B. 在职辅导、咨询、沟通
C. 制定职业生涯规划手册 D. 确定员工未来的职业发展方向
24. 提出职业锚理论的学者是
- A. 施恩 B. 霍兰德 C. 帕森斯 D. 卡特尔
25. 传统型人格类型最适合的工作是
- A. 画家 B. 作家 C. 律师 D. 会计

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，请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

26. 现代人力资源管理与传统人事管理的区别有
- A. 管理观念不同 B. 管理模式不同
C. 管理中心不同 D. 管理地位不同
E. 管理方法不同
27. 工作分析内容中的信息分析包括
- A. 工作名称 B. 工作内容
C. 工作环境 D. 工作条件
E. 工作过程
28. 在招募总费用中，属于业务费用的有
- A. 通讯费 B. 广告费
C. 办公用品费 D. 专业咨询费
E. 招募工作人员的工资福利费

29. 下列选项中属于柯克帕特里克模型培训效果评估指标的有

- A. 反应层
- B. 学习层
- C. 行为层
- D. 结果层
- E. 领导层

30. 衡量薪酬水平的指标有

- A. 增薪幅度
- B. 薪酬平均率
- C. 薪酬区间
- D. 平均增薪率
- E. 薪酬变动比率

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. 简述人力资源管理的主要活动。

32. 简述人力资源供不应求的调整方法。

33. 简述全面薪酬中直接经济薪酬的构成。

34. 简述绩效反馈的目的。

35. 简述人员素质测评的原则。

四、论述题(本题 10 分)

36. 试述员工培训的基本步骤。

五、分析说明题(本题 10 分)

37. 背景资料:

赵女士是国内某名牌大学会计学学士,在接受了许多公司的面试后,她选择了某著名会计公司的一个职位,并被派到某市办事处。两年来,工作一直像她希望的那样具有挑战性,让人满意,上级对她的工作也很认可,她刚刚得到了加薪。但是赵女士最近几周的工作积极性急速下降,原因是办事处刚刚聘用了一个某地方高校的应届本科毕业生。和赵女士相比,此人缺少实践经验,但工资却比赵女士现在工资还多 100 元。除了愤怒,用其他任何语言都无法描述她现在的心情,她甚至不想干了。

问题:请你用亚当斯公平理论分析说明赵女士为什么会不满。

六、案例分析题（本题 15 分）

38. 万科公司的员工职业生涯管理

万科股份有限公司经过 20 多年的发展，业务覆盖珠三角、长三角、环渤海三大城市经济圈以及中西部地区，成为国内最大的住宅开发企业。万科辉煌成就和迅猛发展的背后，是其独特的人力资源管理体系的支持。

万科十分重视员工的职业生涯发展。按照万科的理念，鼓励一个人终身从事自己不适合的工作，就是对对方不负责任的表现，不如引导和帮助他寻求更适合个人发展的职业空间。万科强调“个人自主选择性”和“企业对人的可替换性”。一边是员工的个人职业发展规划，一边是企业的人力资源规划，当两者吻合或产生交集时，才能实现双赢。

在职业通道方面，万科推行双通道发展模式，即技术和管理并行的双重职业发展道路。员工可以在一个或几个相关领域里持续深入地发展，也可以通过协调团队成员的工作，完成团队目标，发展自己在管理方面的能力。

2002 年后，万科的人力资源部开始描绘企业的岗位地图，对全集团所有岗位进行描述，包括职责描述和入职能力描述。员工通过各种测评手段进行自我优势测评之后，对照地图上的岗位描述，就可以了解自己与目标岗位入职要求之间的差距，从而决定个人的职业发展路径。对照岗位地图，员工可以主动选择自己的发展方向，万科也会根据企业发展的步伐，有针对性地对员工进行职业发展引导。

20 年来持续不断的专业团队建设使万科形成了和谐而富有激情的工作氛围，并得以吸引一大批优秀人才来到这个拥有健康丰富人生的地方。

问题：

- (1) 员工职业生涯管理的含义和作用是什么？
- (2) 请你谈谈万科的职业生涯管理在哪些方面值得学习借鉴。