www.jszikao.org

绝密 ★ 考试结束前

全国2018年4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. 已经进入劳动力市场交易并获得收益的劳动者称为

A. 自然性人力资源　　B. 资本性人力资源

C. 精神性人力资源　　D. 物质性人力资源

2. 某公司将人力资源管理部门设置在管理的高层位置。这体现人力资源管理与传统人事管理的区别是

A. 管理观念不同　　B. 管理模式不同

C. 管理方法不同　　D. 管理地位不同

3. 属于波特—劳勒综合激励过程模型中的内在回报是

A. 成就感　　B. 工作条件　　C. 人际关系　　D. 薪酬福利

4. 通过及时肯定、鼓励员工工作表现的精神激励方法是

A. 考核激励　　B. 目标激励　　C. 表扬激励　　D. 过程激励

5. 工作中不能再继续分解的最小活动单位称为

A. 职位　　B. 职务　　C. 工作要素　　D. 工作职责

6. 功能性职务分析法的基础是DPT理论。其中P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. 其他方面的信息

7. 工作说明书中属于工作标识的选项是

A. 工作联系　　B. 工作名称　　C. 工作规范　　D. 工作任务

www.jszikao.org

8. 人力资源需求预测方法中的德尔菲法又称为

A. 专家判断法　　B. 定量预测法

C. 回归分析法　　D. 模糊分析法

9. 人力资源规划的前提是

A. 人力资源管理　　B. 人力资源开发

C. 人力资源发展　　D. 人力资源战略

10. 直接参与招聘全过程，拥有用人决策权的部门是

A. 用人部门　　B. 行政管理部门

C. 人事管理部门　　D. 人力资源部门

11. 最经济有效的人员选拔模式是

A. 综合式　　B. 淘汰式　　C. 混合式　　D. 开放式

12. 下列选项属于人员录用阶段的重要工作是

A. 人才培养　　B. 绩效考核

C. 试用期培训　　D. 职业生涯规划

13. 相对而言不容易受外界影响而改变的素质是

A. 技能　　B. 知识　　C. 态度　　D. 动机

14. 下列选项属于人员素质选拔性测评的特点是

A. 测评结果具有保密性　　B. 测评结果具有区分性

C. 测评内容具有全面性　　D. 测评内容具有广泛性

15. 提出素质冰山模型的学者是

A. 卡特尔　　B. 麦克利兰　　C. 韦克斯勒　　D. 博亚特兹

16. 培训成果转化的“同因素理论”强调的是

A. 培训环境与工作环境完全相同　　B. 培训环境与工作环境完全不同

C. 培训环境与工作环境部分相同　　D. 培训环境与工作环境部分不同

17. 在培训中营造轻松的氛围，获得充分的释放，让受训者在模拟演练过程中学习，在学习过程中思考。这种培训方法称为

A. 视听法　　B. 游戏法　　C. 案例分析法　　D. 头脑风暴法

18. 某部门主管在年底对本部门员工王某进行年度绩效考核时，仅仅依据 12 月份的表现来确定王某的考核等级。该现象属于

A. 晕轮效应　　B. 对比效应　　C. 趋中效应　　D. 近因效应

19. 鱼刺图战略分解法又称为

A. 山本图　　B. 石川图　　C. 中村图　　D. 本田图

www.jszikao.org

20. 下列选项属于薪酬对员工的功能是

A. 价值功能　　B. 资本增值功能

C. 文化塑造功能　　D. 公平标准功能

21. 薪酬构成中员工持股计划属于

A. 绩效薪酬　　B. 长期激励薪酬

C. 福利薪酬　　D. 短期激励薪酬

22. 薪酬设计的基础原则是

A. 战略性　　B. 激励性　　C. 竞争性　　D. 公平性

23. 在职业生涯管理中扮演教练、评估者、顾问和推荐人角色的责任主体是

A. 员工　　B. 组织　　C. 直线经理　　D. 人力资源部门

24. 小陈具有较强自我认同感，喜欢能够施展个人职业能力的自由工作环境。这种职业锚类型是

A. 管理型职业锚　　B. 安全稳定型职业锚

C. 技术职能型职业锚　　D. 独立自主型职业锚

25. 小王从基层生产人员通过积累经验和参加培训逐步成长为管理人员。其职业发展途径是

A. 纵向职业途径　　B. 横向职业途径

C. 网状职业途径　　D. 多阶梯职业途径

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. 亚当斯公平理论中所涉及的员工投入包括

A. 时间　　B. 认可

C. 能力　　D. 表扬

E. 努力

27. 人力资源外包的优点有

A. 缓解企业资源短缺　　B. 缓解企业技术短缺

C. 降低企业的管理风险　　D. 减少人力资源部门的固定成本

E. 有利于企业集中开展核心任务

www.jszikao.org

28. 英特尔公司的“招聘三部曲”包括

A. 自荐　　B. 初步面试

C. 模拟测验　　D. 员工推荐

E. 标准化心理测试

29. 人员素质测评中属于心理测验方法的有

A. 面试　　B. 成就测验

C. 智力测验　　D. 文件筐测验

E. 能力倾向测验

30. 根据考核的执行者不同，绩效考核的主体包括

A. 上级　　B. 下级

C. 同级　　D. 朋友

E. 本人

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“社会人”假设的管理措施。

32. 简述工作设计的原则。

33. 简述招募信息发布的原则。

34. 简述讲授培训法的优缺点。

35. 简述绩效计划的内容。

四、论述题：本题 10 分。

36. 试述影响薪酬水平的宏观因素。

五、分析说明题：本题 10 分。

37. 背景资料：

以下是美国丰田汽车制造公司的一个为期四天的培训计划:

www.jszikao.org

第一天：由公司主管人力资源的副总裁先致欢迎词，然后介绍此次培训计划，并详细介绍了丰田公司的组织结构、人力资源部门情况、历史文化、雇员福利和团队精神的重要性。

第二天：进行“TMM 倾听方法—沟通技能训练”。重点讲解丰田公司上岗引导的一般性内容，包括安全、环境事务、丰田的生产体系以及公司的图书馆。

第三天：进行“TMM 提问与反馈方法训练”。重点讲解丰田公司解决问题的方法、质量保证体系和安全保证途径。

第四天：召开团队精神研讨会，主题包括团队训练、丰田的提案制度，以及丰田的团队成员活动协会。重点讲解作为团队成员的基本知识和技巧。

问题：（1）组织中一般将员工的职业生涯划分为哪几个阶段？这次培训是针对处于哪个职业生涯阶段的员工？

（2）结合材料分析这次培训对员工职业生涯发展的影响。

六、案例分析题：本题 15 分。

38.　　福克斯波罗公司的“金香蕉奖”

美国福克斯波罗是一家专门生产精密仪器设备等高技术产品的公司。创业初期，在技术改造上遇到了棘手的问题，若不及时解决就会影响企业生存。一天晚上，正当公司总裁为此冥思苦想时，一位技术专家突然闯进办公室，兴致勃勃地阐述了他的解决办法。总裁听罢，觉得其构思确实非同一般，便想立即给予嘉奖。他在抽屉中翻找了好一阵，最后拿着一件东西躬身递给技术专家说：“这个给你！”这东西非金非银，而仅仅是一只普通的香蕉！这是他当时所能找到的唯一奖品了。而技术专家也很感动，因为这表示他的研究成果已得到了总裁的认可。从此以后，该公司设立了“金香蕉奖”，对攻克重大技术难题的技术专家授予一只纯金制香蕉形别针。

问题：（1）请回答激励的作用有哪些？

（2）结合激励的方法，谈谈“金香蕉奖”的启示。