



绝密 ★ 考试结束前

全国 2021 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

1. 请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

2. 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。

选择题部分

注意事项:

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. 在一定范围内所有人员的总和被称为

- A. 人力资源 B. 人口资源 C. 人才资源 D. 劳动力资源

2. 人力资源管理从功能上看有不同模式,主要关注公平就业机会的模式是

- A. 产业模式 B. 投资模式 C. 参与模式 D. 高灵活性模式

3. 提出成就需要理论的学者是

- A. 马斯洛 B. 斯金纳 C. 麦克利兰 D. 赫兹伯格

4. 管理者应经常关心员工的身体状况、家庭困难情况和交通便利情况等,并给予必要的帮助。这种激励方法属于

- A. 关怀激励 B. 形象激励 C. 荣誉激励 D. 福利激励

5. 下列选项属于行为后果型激励理论的是

- A. 强化理论 B. 公平理论 C. 期望理论 D. 双因素理论

6. 工作是同类岗位的统称。这里的岗位指的是

- A. 职级 B. 职业 C. 职务 D. 职位

7. 工作分析方法中,比较适用于脑力工作者、管理者或工作不确定因素较大员工的方法是

- A. 观察法 B. 功能法 C. 问卷法 D. 工作参与法



8. 人力资源规划中关于晋升和轮换内容的计划是
A. 补充计划 B. 绩效计划 C. 薪酬计划 D. 使用计划
9. 企业调整人员供过于求的方法有很多，其中买断工龄的方法是
A. 弹性工作 B. 变相裁员 C. 工作轮换 D. 工作分享
10. 人力资源战略规划的理论基础除了战略管理理论外，另一个是
A. 系统理论 B. 激励理论 C. 组织理论 D. 丛林理论
11. 人员招聘的能级原则是
A. 招聘应量才录用 B. 招聘应选最优秀的人
C. 招聘应尽可能降低成本 D. 招聘应遵守国家法令法规
12. 下列选项属于实施招募计划内容的是
A. 招募人数的确定 B. 招募标准的确定
C. 招募人员的选择 D. 招募周期的确定
13. 在人员素质测评类型中，下列选项属于配置性测评特点的是
A. 灵活性 B. 全面性 C. 主观性 D. 客观性
14. 世界上第一个智力测验量表是
A. 卡特尔量表 B. 韦克斯勒量表
C. 比奈-西蒙量表 D. 斯坦福比奈量表
15. 卡特尔的 16 种人格因素中具有对新观念与经验有强烈兴趣特征的因素名称是
A. 变革性 B. 乐群性 C. 稳定性 D. 规范性
16. 侧重于基本管理方法和管理工作技能、技巧的培训，其适用的对象是
A. 普通员工 B. 基层管理人员
C. 中层管理人员 D. 高层管理人员
17. 柯克帕特里克模型被称为柯氏四级评估法，其中考察受训者对所学知识运用程度的三级评估是
A. 行为层 B. 学习层 C. 反应层 D. 结果层
18. 某企业要求员工产品合格率达到 98% 以上，该要求描述的是
A. 绩效沟通 B. 绩效标准 C. 绩效面谈 D. 绩效实施
19. 下列选项属于非正式绩效沟通方式的是
A. 团队会议 B. 书面报告 C. 办公室面谈 D. 走动式交谈



20. 员工的绩效并不是一成不变的，在主客观条件变化的情况下，绩效也会发生变化。
这种说法体现的绩效特点是

- A. 多因性 B. 多维性 C. 动态性 D. 可持续性

21. 通过将待评价岗位与薪酬标准相比较得出的分值来确定这一岗位等级的方法是

- A. 排序法 B. 评分法 C. 套级法 D. 因素比较法

22. 下列选项属于薪酬对社会的功能是

- A. 补偿功能 B. 资本增值功能
C. 成本控制功能 D. 价格信号功能

23. 人力资源管理部门在员工职业生涯管理中的职责是

- A. 职业生涯自我定位 B. 选择职业生涯发展路线
C. 提供职业生涯发展路径 D. 明确自身职业生涯发展阶段

24. 美国著名职业指导专家霍兰德提出的职业生涯管理理论是

- A. 职业生涯三阶段理论 B. 职业生涯五阶段理论
C. 职业—人员匹配理论 D. 人格类型—职业类型匹配理论

25. 小张从基层财务工作做起，通过积累经验和参加培训逐步成长为财务主管，前不久又被提拔为财务部经理。这种职业发展路线属于

- A. 立足本职 B. 转换职业 C. 自由职业 D. 自我创业

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. 下列选项属于人力资源管理活动的有

- A. 员工招聘管理 B. 人力资源规划
C. 员工素质测评 D. 员工绩效管理
E. 员工职业生涯管理

27. 工作设计综合模型中的环境因素包括

- A. 社会因素 B. 经济因素
C. 政治因素 D. 技术因素
E. 地理因素

28. 下列选项属于人力资源业务规划内容的有

- A. 员工关系计划 B. 人力资源配置计划
C. 人力资源接替计划 D. 员工退休解聘计划
E. 人力资源补充计划



29. 下列选项关于胜任素质模型含义理解正确的有

- A. 胜任素质能预测行为和绩效
- B. 胜任素质能引起行为和绩效
- C. 胜任素质能决定行为和绩效
- D. 胜任素质是个体潜在的深层次特征
- E. 胜任素质能够按照某一标准预测效标群体的工作优劣

30. 绩效考核评价系统包括的内容有

- A. 制订考核计划
- B. 选择评价对象
- C. 确定评价主体
- D. 构建指标体系
- E. 选择恰当的考核方法

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. 简述人力资源管理和传统人事管理的区别。
- 32. 简述人力资源内部供给预测主要内容。
- 33. 简述人员素质测评中投射法的含义及其分类。
- 34. 简述新员工培训的意义。
- 35. 简述薪酬水平的衡量指标。

四、论述题:本题 10 分。

- 36. 试述激励机制的内容。

五、分析说明题:本题 10 分。

- 37. 背景资料:

丁磊是网易公司的创始人和首席执行官,他在大学读的是通讯专业,但是爱好计算机。毕业后在宁波电信局任工程师。虽然单位待遇不错,他却有种难尽其才的苦恼。于是辞职,决意去外面闯一闯。先是加盟刚成立的广州 Sybase。在 Sybase 一年,丁磊感觉自己除了整天安装调试数据库外,几乎没有什么进步,于是选择了离开。第二年丁磊当上了广州一家 ISP 的总经理技术助理,他架设了 Chinanet 上第一个“火鸟”BBS,结识了很多网友。但是由于公司运营陷入困境,一年后他只得再一次选择了离开。这次离



开后丁磊创办网易公司，成为真正的老板。“当时并没有老板的概念，只是希望按照自己的意图做事。”丁磊回顾说。

问题：运用职业锚理论分析说明丁磊职业成功的原因。

六、案例分析题：本题 15 分。

38. 一次失败的招聘

ZW 公司成立于 1999 年，以通信产品的销售为主营业务。随着企业的快速发展，营销支持部陆经理向人力资源部提出需要招聘一位文案策划专员。人力资源部通过简历筛选和初面后，由陆经理进行最终的面试。

在候选人中，陆经理看中了一位就职于地方经济日报的王女士。王女士毕业于当地某 985 知名高校，形象好气质佳，给陆经理留下了非常好的第一印象。在面试的过程中，陆经理发现王女士文采好，和自己在某些社会问题的看法上很一致，两人相谈甚欢。因此，在简单地了解了王女士的一些个人情况之后，陆经理就通知人力资源部安排王女士入职。

然而王女士入职后，陆经理发现王女士工作完成得不如期望的好，加上王女士之前在报社工作主要是文稿撰写，在活动策划方面的经验较少，导致她在组织相关活动时经常出差错，引起公司其他同事的抱怨。

问题：（1）简述面试效果的影响因素。

（2）结合案例谈谈你对提高面试效果的建议。