

2022年4月高等教育自学考试全国统一命题考试

人力资源管理（一）

（课程代码 00147）

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. 下列选项属于“经济人”假设观点的是
A. 人的需要是多种多样的 B. 多数人生来就是懒惰的
C. 人类工作的主要动机是社会需要 D. 人们在执行工作任务中会自我指导
2. 人力资源管理从功能上看有不同模式，主要关注团队合作的模式是
A. 产业模式 B. 投资模式 C. 参与模式 D. 高灵活性模式
3. 与差异化战略相匹配的人力资源战略特点是
A. 强调员工技能的高度专业化
B. 薪酬系统更加关注外部公平性
C. 采用内部晋升制度激励并留住人才
D. 建立与员工业绩为中心的、内部一致性的薪酬系统
4. 美国学者阿尔德弗提出的ERG理论中，E代表的层次是
A. 成长需要 B. 存在需要 C. 关系需要 D. 成就需要
5. 某企业为员工提供住房、煤气等基本生活设施。该种激励方法是
A. 关怀激励 B. 形象激励 C. 晋升激励 D. 福利激励
6. 管理者把握激励时机，达到“雪中送炭”的效果。该做法遵循的激励原则是
A. 引导性原则 B. 时效性原则 C. 合理性原则 D. 明确性原则

7. 与工作说明书直接相关的概念是
A. 工作内容 B. 工作计划 C. 工作描述 D. 工作设计
8. 工作分析方法中，有一种方法存在着将注意力集中于活动过程而不是结果的缺点，该方法是
A. 面谈法 B. 问卷法 C. 工作参与法 D. 工作日志法
9. 附属性人力资源规划内容的特点是
A. 比较详细 B. 比较复杂 C. 比较简单 D. 比较抽象
10. 人力资源需求预测方法中，以过去人力资源需求规律作为预测根据的方法是
A. 德尔菲法 B. 管理评价法 C. 趋势分析法 D. 计算机模拟法
11. 下列选项属于制定招募计划内容的是
A. 招募人数的确定 B. 招募人员的选择
C. 招募地点的选择 D. 招募渠道的选择
12. 面试的内容、程序、评分标准等构成要素按统一制定的标准和要求进行面试的方法是
A. 半结构化面试 B. 结构化面试
C. 非结构化面试 D. 去结构化面试
13. 下列选项属于网络招募渠道的缺点是
A. 费用高 B. 容易掺杂人情关系
C. 应聘者信息过于繁杂 D. 会出现“近亲繁殖”现象
14. 下列选项关于素质与绩效的关系描述正确的是
A. 素质能决定绩效 B. 素质能预测绩效
C. 绩效能决定素质 D. 绩效能预测素质
15. 企业为了解员工素质现状和问题而进行的人员素质测评类型是
A. 开发性测评 B. 配置性测评 C. 诊断性测评 D. 考核性测评
16. 侧重于政治法律意识和战略思维能力的培养，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，其中测算培训创造经济效益的四级评估是
A. 反应层 B. 学习层 C. 行为层 D. 结果层

18. 通过会议的形式, 让所有参加者在自由愉快、畅所欲言的气氛中, 自由地交换想法或点子, 每个人毫无顾忌地提出自己的各种想法, 让各种思想火花自由碰撞, 以此激发与会者的创意及灵感的培训方法是
- A. 视听法 B. 游戏法
C. 头脑风暴法 D. 案例分析法
19. 部门王经理就绩效考核结果和员工小张进行了面对面的沟通, 指出小张在绩效考核期间存在的问题并共同制订出绩效改进的计划。这种做法被称为
- A. 绩效计划 B. 绩效考核 C. 绩效实施 D. 绩效反馈
20. 员工的绩效会受到个人知识、能力、价值观和组织制度等多种因素共同影响, 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. 薪酬设计的基础原则是
- A. 公平性原则 B. 竞争性原则
C. 经济性原则 D. 激励性原则
22. 下列选项属于货币薪酬的是
- A. 奖金 B. 福利 C. 保障计划 D. 培训机会
23. 下列选项属于影响企业薪酬水平的宏观因素是
- A. 员工的异质性 B. 劳资双方的谈判
C. 劳动力市场供求状况 D. 企业的规模和发展阶段
24. 张经理是小王的直接上级, 在对小王的职业生涯管理中, 张经理应扮演的角色是
- A. 举办职业生涯研讨会 B. 提供职业发展路径
C. 给出职业生涯发展的反馈和建议 D. 明确职业生涯发展阶段和开发需求
25. 职业生涯早期员工的主要任务是
- A. 寻找职业锚 B. 职业锚的转换
C. 寻找职业安全感 D. 职业角色的转换

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. 激励过程中包括的基本因素有
- A. 环境 B. 需要
C. 动机 D. 行为
E. 氛围

27. 工作职责是关于工作本身的描述, 包括的内容有
- A. 工作责任 B. 工作权限
C. 工作方法 D. 协调配合
E. 信息沟通
28. 人力资源战略规划体系包括的内容有
- A. 规划编制的目的 B. 规划编制的内容
C. 规划编制的层次 D. 规划编制的程序
E. 规划编制的方法
29. 能够有效提高面试效果的措施有
- A. 保持良好互动 B. 营造和谐氛围
C. 做好面试前准备工作 D. 紧紧围绕面试目的提问
E. 引导应试者做出正确答案
30. 教育背景对员工职业生涯规划的影响有
- A. 决定机会运气 B. 影响职业选择
C. 决定社会地位 D. 影响职业转换
E. 影响职业价值观

第二部分 非选择题

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. 简述目标设置理论的要点并对其进行评价。
33. 简述工作分析过程中调查分析阶段的主要内容。
34. 简述工作轮换的概念及其优点。
35. 简述培训成果转化理论。

四、论述题：本题 10 分。

36. 试述人员素质测评中个体差异原理及其运用。

五、分析说明题：本题 10 分。

37. 背景资料：

随着 MH 公司实力的不断提升，员工的薪酬水平得到了大幅度提高，但是员工工作强度大、休假机会少，同时也很少有机会参加相关业务培训。员工普遍认为公司现有薪酬制度不能满足他们的需求，部分关注自身健康状况和职业发展的员工选择了辞职，导致近年来公司员工的离职率呈现出显著的上升趋势。

问题：结合材料，从全面薪酬的视角谈谈如何完善该公司的薪酬构成。

六、案例分析题：本题 15 分。

38. ZL 公司绩效考核的误区

2016 年成立的 ZL 公司是一家项目管理公司，主要承接城市规划和城市改造项目。公司构架实际上只有两大部分：客户关系部和项目工程部。客户关系部主要负责相关业务的拓展和承接；项目工程部对客户关系部承接来的项目进行设计、施工和项目维护。公司刚刚成立时由于业务量不大，总经理根据他对每个员工的印象进行绩效考核发放奖金。2018 年开始，公司业务量出现了爆发式增长，公司的组织架构也发生了变化。项目工程部拆分为项目设计部、项目建设部和项目维护部。同时公司财务部、人力资源部、材料采购部也都从办公室独立出来了。

2018 年 ZL 公司取得了辉煌的成绩，公司总经理决定重奖相关人员。总经理将新来的人力资源部韩经理叫到办公室，给了他一份拟奖励名单。韩经理看了以后说了一句：“这些人好像都是老员工啊”。总理解释说：“客户关系部李总最近承接的项目数量大幅度增加；工程设计部王总的业务水平很高；项目建设部张总，我刚认识的时候给我的印象就特别认真负责；财务部赵总虽然表现一般，但很多朋友都告诉我，一定要处理好和财务部经理的关系；材料采购部的陈总是老员工，能力也很强，这次没有他主要是我不喜欢他自以为是的样子。”韩经理听了以后感觉公司的绩效考核存在很多方面的问题。

问题：（1）员工绩效考核的内容有哪些。

（2）请你谈谈 ZL 公司绩效考核中存在的误区。