

2022年4月高等教育自学考试全国统一考试

人力资源开发

(课程代码 11754)

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20小题，每小题1分，共20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. 人力资源开发的对象是
 - 接受人力资源开发活动的组织或个人
 - 人力资源开发活动中所采用的工具与支持行为
 - 人力资源开发活动所指向的素质与能力
 - 人力资源开发活动的领导者、计划者与组织实施者
2. 人力资源开发的基本点是
 - 人员素质
 - 文化教育程度
 - 家庭背景
 - 个人能力
3. 智力在生活上、艺术上及科技上的创新表现是
 - 科学智力
 - 创造力
 - 价值观
 - 生活智力
4. 采用音乐、色彩、香味调节，以减轻劳动者的紧张度与单调感，这属于控制疲劳开发体力方法中的
 - 适当休息
 - 改善工作环境
 - 坚持体育锻炼
 - 转移心理疲劳

5. 确认员工个人整体上的绩效，将员工个人的工作结果区分为成功与不成功两种类型，属于人员分析技术中的
 - 总结性分析
 - 诊断性分析
 - 网络分析法
 - 能力行为分析法
6. 第五层次的开发对象是
 - 知识
 - 思维方式
 - 能力
 - 心理潜能
7. 把知识是否具有开发人力资源的功用价值作为选择的标准，主张把那些能直接为生产生活需要服务的知识作为人力资源开发课程的内容，这属于课程设计的
 - 泛智主义课程设计思想
 - 功利主义课程设计思想
 - 要素主义课程设计思想
 - 兴趣主义课程设计思想
8. 辞退属于人力资源配置形式中的
 - 人岗关系型
 - 移动配置型
 - 流动配置型
 - 自我开发
9. 通过不断的试验与探索，获取第一手资料与信息的学习形式是
 - 范例学习
 - 观察学习
 - 试探学习
 - 积累学习
10. 致力于专业发展，强调建立某一专业方面的知识和技能，是哪种职业发展模式的特点
 - 直线型
 - 专家型
 - 螺旋型
 - 短暂型
11. 家庭背景为影响职业发展管理因素中的
 - 个人因素
 - 组织因素
 - 环境因素
 - 其他因素
12. 通过观察法或者问卷法来获取相关资料，对主管人员在组织内担负的管理职能进行分析的方式方法，属于主管人员开发需求分析方法中的
 - 工作特征分析法
 - 角色分析法
 - 能力分析法
 - 素质分析法
13. 领导匹配培训的理论基础是
 - 费德勒的领导情景理论
 - 行为学习法
 - 关键事件法
 - 行为模仿理论
14. 导师制属于
 - 行为学习法
 - 关键事件法
 - 故事法
 - 实验法

15. 知识经济时代的竞争对象是
A. 土地 B. 矿产
C. 高素质人才 D. 资源
16. 群体观认为，人力资源开发的对象是
A. 知识、技能、品德
B. 让全社会人员充分就业
C. 进行合理配置、优化组合、科学规划的过程
D. 对社会人员进行教育与培养的过程
17. 职业生涯设计属于人力资源开发中的
A. 前期开发 B. 使用期开发
C. 后期开发 D. 品德开发
18. 对个体的所有行为都具有控制、渗透作用，它弥漫散在行为表现的各个方面，这种特质是
A. 共同特质 B. 次要特质
C. 核心特质 D. 基本特质
19. 人对文化的接受及被同化的过程中，不包括的环节是
A. 文化认知 B. 文化情感
C. 文化信念 D. 文化动力
20. 过分支配型父母教养态度会使孩子的品性特征表现为
A. 反抗、攻击性行为，消极，顺从，精神发展迟钝
B. 生活自理能力差，孤独，依赖性强，缺乏责任感
C. 表面服从，内心反抗，表里不一，自卑，冷漠，缺乏自主性、创造性
D. 自我中心，我行我素，无恒心，无耐心，羞怯，虚荣，讨厌规则，欲望过高
- 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。**
21. 人力资源开发的基本功能包括
A. 政治功能 B. 教育功能
C. 经济功能 D. 提升功能
E. 发展功能
22. 品德在职业资格结构中的功能有
A. 统领协调功能 B. 驱动功能
C. 关键作用 D. 核心作用
E. 提升作用
23. 人力规划的内容包括
A. 晋升规划 B. 补充规划
C. 开发与培训规划 D. 轮换规划
E. 招聘规划
24. 员工导向的目标包括
A. 减少新员工的紧张和不安 B. 降低流动
C. 帮助新员工获得合适的角色行为 D. 鼓励新员工形成积极的态度
E. 减少起始工作中的麻烦与消耗
25. 内部劳动市场信息交换和工作匹配制度的方法主要包括
A. 工作信息通报 B. 职业发展通道
C. 职业动机开发 D. 内部人力资源市场
E. 职业高原界定
- 三、判断题：本大题共 10 小题，每小题 1 分，共 10 分。判断下列各题正误，正确的在答题卡相应位置涂“A”，错误的涂“B”。**
26. 人力资源开发中的学习内容不一定与目前工作相关，可以是针对未来与整个社会需要而设计。
27. 因材施教、人尽其才等，体现了群体开发的思想。
28. 人力资源是指 16 岁以上的准备或正在从事劳动活动的个体或群体。
29. 健康主要受遗传、营养、医疗保健与心理的影响。
30. 人力规划中最为关键的是匹配，即要让人力的拥有量与需求量相互关联，形成一定的人事配置政策及其相应的开发计划与措施。
31. 优化型工作设计的理论依据是赫茨伯格的双因素理论。
32. 职业发展规划包括组织规划和个人规划。
33. 职业发展管理更多的强调要发挥个人方面的主观能动性，组织要主动帮助员工个人了解自己的兴趣、价值观、机会、制约因素。
34. 职业发展的个人模型的优点包括生产率的提高、忠诚度的增加、组织灵活性和留住高绩效者。
35. 主管人员开发的内容包括品性、能力、知识三大块。

第二部分 非选择题

四、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

- 36. 人力资源开发
- 37. 职业资格
- 38. 人员分析技术
- 39. 工作设计
- 40. 团队活动

五、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

- 41. 人力资源开发的新方向有哪些？
- 42. 职业资格具有哪些特点？
- 43. 人岗关系型的员工配置形式有哪些？
- 44. 主管人员开发存在的主要问题有哪些？
- 45. 敏感性训练应注意哪几点？

六、论述题：本大题共 1 小题，每小题 15 分，共 15 分。

- 46. 论述工作轮换的形式及作用。