

2022 年 4 月高等教育自学考试全国统一考试

人力资源开发与管理

(课程代码 06093)

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. 人在幼年、青壮年、老年各个时期的劳动能力是不同的, 这是人力资源的特点的
A. 使用过程的时效性 B. 使用开发的再生性
C. 开发过程的持续性 D. 人力资源的社会性
2. 影响人力资源数量的因素不包括
A. 人口总量及其再生产状况 B. 人口的年龄构成
C. 人口迁移 D. 人口政策
3. 一个国家为提高其人力资源数量与功效而进行的活动, 这是人力资源开发形式的
A. 区域开发 B. 国际开发
C. 社会开发 D. 个体开发
4. 通过职业活动本身提高与培养员工人力资源的开发形式是
A. 自我学习 B. 职业开发
C. 组织开发 D. 自我申报
5. 对人力资源概念加以明确界定的是
A. 泰罗 B. 约翰·康芒斯
C. 巴克 D. 德鲁克
6. 认为“人际关系是形成员工身份感的基本要素”的人性假设理论是
A. 经济人假设 B. 社会人假设
C. 自我实现人假设 D. 复杂人假设

7. 具有不同能力的人, 应摆在组织内部不同的职位上, 给予不同的权力和责任, 实行能力与职位的对应与适应。这是人力资源规划的
A. 能级层序原则 B. 适度流动原则
C. 与企业战略目标相适应原则 D. 与内外环境相适应原则
8. 集体预测方法又称
A. 现状规划法 B. 国际比较法
C. 德尔菲法 D. 分合性预测法
9. 具备经济、方便、分析复杂工作经济有效优点的工作分析方法是
A. 观察法 B. 访谈法
C. 问卷调查法 D. 工作日志法
10. 工作中不能再继续分解的最小活动单位是指
A. 工作要素 B. 任务
C. 工作 D. 职位
11. 内部招聘的方法不包括
A. 招聘会 B. 推荐法
C. 档案法 D. 布告法
12. 人员录用效用等于
A. 应聘人数/招募期间的费用 B. 被选中人数/选拔期间的费用
C. 录用人数/招聘总成本 D. 正式录用的人数/录用期间的费用
13. 用同一种测试方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试结果的一致性, 这是指信度的
A. 稳定系数 B. 等值系数
C. 内在一致性系数 D. 外在一致性系数
14. 影响薪酬的员工个人因素不包含
A. 员工所处的行业和职位 B. 员工的绩效表现
C. 员工的年龄大小 D. 员工的工作年限
15. 提出“工人的生产率取决于薪酬率”基本观点的是
A. 维持生存理论 B. 效率薪酬理论
C. 边际生产率薪酬理论 D. 供求均衡薪酬论
16. 法定员工福利包括社会保险和
A. 收入保障计划 B. 健康保健计划
C. 员工服务计划 D. 法定假期
17. 职业选择的首要原则是
A. 自由原则 B. 主动原则
C. 比较原则 D. 客观原则
18. 具备“通过命令、教育、培训咨询等方式帮助、教育、服务人”职业特点的职业类型是
A. 现实型 B. 研究型
C. 社会型 D. 艺术型

19. 影响职业生涯规划的环境因素包括企业内部环境和
A. 个人因素 B. 社会因素
C. 行业环境 D. 价值观念
20. 培训内容要求是“新技术、新工艺等与工作直接相关的技能”的培训对象是
A. 技术人员 B. 管理人员新员工
C. 老员工 D. 新员工
21. 企业岗位多, 差异大, 人员水平不同, 要求员工培训应遵循
A. 投入产出原则 B. 因材施教与讲求实效原则
C. 统筹安排、合理规划原则 D. 理论联系实际原则
22. 马斯洛需求层次理论认为, 个体最低层次的需求是
A. 生理需求 B. 社交需求
C. 自我实现需求 D. 尊重需求
23. 公平理论属于
A. 内容型激励理论 B. 过程型激励理论
C. 状态型激励理论 D. 综合激励理论
24. 人际过程干预策略有调查反馈和
A. 质量圈 B. 自我管理团队
C. 文化变革 D. 团队建设
25. 组织发展理论可以划分为执行理论和
A. 职业发展理论 B. 特性与因素理论
C. 职业性向理论 D. 变革过程理论

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. 人力资源管理涉及的主要内容有
A. 获取 B. 整合
C. 奖励 D. 调控
E. 开发
27. 职业开发的工作设计活动包括
A. 专业化工作设计 B. 拔高型工作设计
C. 优化型工作设计 D. 卫生型工作设计
E. 心理型工作设计
28. 人力资源供过于求的调整方式是提前退休和
A. 减少人员补充 B. 增加无薪假期
C. 裁员 D. 精简职能部门
E. 技能培训
29. 工作分析问卷调查法的优点包括
A. 费用低 B. 控制面谈内容
C. 易于量化 D. 可对调查结果进行多方式、多用途的分析
E. 能较多、较全面地了解工作要求

30. 企业福利中员工服务计划包括
A. 雇主咨询援助计划 B. 教育援助计划
C. 家庭援助计划 D. 交通服务、旅游服务等其他福利计划
E. 特殊福利

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”。

31. 人力资源分为现实的人力资源和潜在的人力资源。
32. 人力资源开发主体即接受人力资源活动的组织或个人。
33. X 理论认为大多数员工喜欢安逸, 没有雄心壮志。
34. 人力资源需求预测的计算机模拟法是一种定量预测方法。
35. 工作规范即任职资格, 反映从事某项工作的人必须具备的最基本的资格条件。
36. 录用比=录用人数/计划招聘人数。
37. 薪酬等级设定只有单一薪酬等级。
38. 特性与因素理论的核心是人与职业的匹配。
39. 培训是提高企业员工工作效率的关键。
40. “360 度考核”是指对员工德、智、体等全面考核。

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。

41. 人力资源
42. 人力资源开发
43. 人力资本
44. 薪酬管理
45. 绩效考核

五、简答题: 本大题共 5 小题, 每小题 6 分, 共 30 分。

46. 简述人力资源开发战略的作用。
47. 简述人力资源规划的含义。
48. 简述人员录用的原则。
49. 简述员工培训的含义。
50. 简述人力资源管理激励的物质手段的内容。

六、论述题: 本大题共 1 小题, 每小题 10 分, 共 10 分。

51. 论述设计职业生涯规划的步骤。