

绝密 ★ 启用前

2016 年 4 月江苏省高等教育自学考试
人力资源管理 试卷(通卡)
(课程代码 06093)

本试卷分为两部分,满分 100 分,考试时间 150 分钟。

第一部分为选择题,1 页至 3 页,共 3 页。应考者必须按试题顺序在“答题卡”上按要求填涂,答在试卷上无效。

第二部分为非选择题,4 页至 4 页,共 1 页。应考者必须按试题顺序在“答题卡”上作答,答在试卷上无效。

第一部分 选择题 (共 30 分)

一、单项选择题(本大题共 30 小题,每小题 1 分,共 30 分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 提高人力资源质量最重要、最直接的手段是
A. 优生优育 B. 营养 C. 教育 D. 人口迁移
2. 战略性人力资源管理的核心要求是
A. 战略性 B. 匹配性 C. 系统性 D. 关键性
3. 在人力资源开发的类型中,为提高一定区域内人力资源的数量、质量与功效而进行的活动属于
A. 区域开发 B. 社会开发 C. 组织开发 D. 群体开发
4. 依据人本主义理论进行的工作设计被称为
A. 拔高型工作设计 B. 优化型工作设计
C. 卫生型工作设计 D. 心理型工作设计
5. 工作轮换有助于对员工的人力资源进行螺旋式的逐步开发,最终达到的目的是
A. 提高工作效率 B. 全面开发
C. 实现工作专业化 D. 提高适应性
6. 被称为“科学管理之父”的管理学家是
A. 西蒙 B. 梅奥 C. 泰罗 D. 韦伯
7. 1919 年,约翰·康芒斯在《产业信誉》一书中首次使用的概念是
A. 人力资源 B. 人事管理 C. 人力资源管理 D. 人力资本

8. 企业对人力资源的需求是一种
- A. 直接需求 B. 刚性需求 C. 弹性需求 D. 派生需求
9. 在人力资源需求预测各种方法中,最为复杂也是相对比较准确的一种方法是
- A. 计算机模拟法 B. 转换比率分析法 C. 生产函数预测法 D. 趋势外推法
10. 人力资源供过于求最常用的调整方式是
- A. 增加无薪假期 B. 提前退休 C. 减少人员补充 D. 裁员
11. 在企业人力资源的四个层次中,既是人力资源政策的体验者,同时也是人力资源规划的对象的是
- A. 直线部门职能层 B. 人力资源职能层
C. 决策层 D. 员工
12. 让员工以日记的形式按时间顺序记录工作过程,然后经过归纳提炼,获得所需工作信息的工作分析方法被称为
- A. 观察法 B. 工作日志法 C. 问卷调查法 D. 访谈法
13. 在进行外部招聘中,最常用、最简单且信息传播最广泛的招募手段是
- A. 招聘会 B. 网上招聘 C. 校园招聘 D. 招聘广告
14. 把几个应聘者组成一个小组,给他们提供一个议题,事先并不指定主持人,让他们通过小组讨论的方式在限定时间内给出一个决策,评委们则在旁边观察所有应聘者的行为表现并作出评价。这属于评价中心测试方法中的
- A. 公文处理 B. 角色扮演 C. 无领导小组讨论 D. 即席发言法
15. 当应聘者回答有关问题时,主试者让其举例说明,引导应聘者回答解决某一问题或完成某项任务所采取的方法和措施,以此鉴别应聘者所谈问题的真假,了解应聘者实际解决问题的能力。这种招聘面试的提问方式是
- A. 举例提问 B. 客观评价提问 C. 比较式提问 D. 递进提问
16. 在招聘效度的分类中,测试是否代表了工作绩效的某些重要因素属于
- A. 预测效度 B. 内容效度 C. 同测效度 D. 关联效度
17. 在招录的成本效用评估中,录用人数与招聘总成本之比称为
- A. 招募成本效用 B. 选拔成本效用 C. 人员录用效用 D. 总成本效用
18. 劳动的边际生产率这一概念的提出者是
- A. 克拉克 B. 马歇尔 C. 马克思 D. 加里·贝克尔
19. 职业划分的依据和基础是
- A. 社会分层 B. 职业声望 C. 社会分工 D. 职业评价

20. 特性与因素理论的核心是
A. 人与组织匹配 B. 人与职业匹配 C. 个性与组织匹配 D. 人与环境匹配
21. 在霍兰德个性类型中,具备从事调查、观察、评价、推理等方面活动的的能力,相匹配的职业类型是科学研究和试验工作的人属于
A. 研究型 B. 社会型 C. 常规型 D. 艺术型
22. 在 SWOT 分析法中,W 代表
A. 优势 B. 劣势 C. 机会 D. 威胁
23. 对于不同等级水平的企业人员,由于他们承担的工作任务不同,知识和技术需要各异,因而培训的内容应当有所不同。员工培训的这一特点是
A. 针对性 B. 广泛性 C. 层次性 D. 灵活性
24. 提出了著名的“X—Y 理论”的行为科学家是
A. 马斯洛 B. 沙因 C. 奥尔德弗 D. 麦格雷戈
25. 人力资源管理的最终目的都是为了实现企业的整体战略目标,而这一目的达成的最基本的前提则是
A. 企业人际关系的和谐 B. 每个员工个人目标的实现
C. 每个员工个人绩效的实现 D. 有利的外部环境
26. 属于赫茨伯格双因素理论中保健因素的是
A. 成就感 B. 公司政策及管理 C. 提升与自我实现 D. 工作本身
27. 根据麦克利兰的成就需要理论,控制环境、影响他人行为和对他人负责的需要是
A. 权力需要 B. 归属需要 C. 成就需要 D. 自主需要
28. 当人们采取某种行为时,能从他人那里得到某种令其感到愉快的结果,这种结果反过来又成为推动人们趋向或重复此种行为的力量。根据斯金纳的强化理论,这种行为改变的类型和方法是
A. 消极强化 B. 惩罚 C. 消退 D. 积极强化
29. 考核的重点在于产出和贡献,而不关心行为和过程的绩效考核类型是
A. 特征取向型 B. 结果取向型 C. 过程取向型 D. 行为取向型
30. 绩效考核应当根据明确规定的绩效考核标准,针对客观考核资料进行评价,做到“用事实说话”,尽量避免掺入主观成分和感情色彩。这属于绩效考核原则中的
A. 客观性原则 B. 多样化原则 C. 一致性原则 D. 敏感性原则



第二部分 非选择题 (共 70 分)

二、填空题(本大题共 10 小题,每小题 1 分,共 10 分)

31. 商品的价值是由转移价值和 ▲ 价值这两个性质不同的主要部分构成。
32. 学习可以分为四种类型:照搬式学习、▲ 学习、研究型学习和探索型学习。
33. 在借助广告进行招募时,必须考虑两件事情:一是选用何种媒体;二是 ▲ 。
34. 从面试的组织形式来看,面试可以分为:结构型面试、非结构型面试和 ▲ 。
35. 在企业中,员工的薪酬一般由三个部分组成:即基本薪酬、可变薪酬和 ▲ 。
36. 员工福利是薪酬的重要组成部分,由基本社会保险、企业补充保险和 ▲ 三部分组成。
37. 一般来说,现代培训的内容可分为五个层次,即知识培训、技能培训、▲、观念培训和心理培训。
38. 挫折在多大程度上引起攻击行为,取决于以下四个因素:反映受阻引起的驱力水平;挫折的程度;▲;攻击反应而可能受到的惩罚程度。
39. 一般来说,员工受到三种典型的需要激励:个体驱动力、▲ 和环境吸引力。
40. 在对绩效指标设定绩效标准时,通常需要考虑两类标准:即基本标准和 ▲ 。

三、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. 招聘
44. 职业生涯规划
45. 绩效考核

四、简答题(本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分)

46. 简述人力资本理论的基本内容。
47. 简述人力资源规划制订的主要步骤。
48. 简述背景调查应遵循的主要原则。
49. 简述员工福利的意义。
50. 简述激励的非物质手段。

五、论述题(本大题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)

51. 试述内部招聘的局限性。
52. 试述复杂人假设的主要观点。

