

2017 年 4 月江苏省高等教育自学考试

人力资源开发与管理 试卷

(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。应试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。应试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. 人力资源与其他资源最根本的区别是人力资源在被开发的过程中具有
A. 生物性 B. 能动性 C. 再生性 D. 时代性
2. 西方人力资源管理理论的基础是
A. 个人主义 B. 集体主义 C. 自由主义 D. 集权主义
3. 在人力资源开发的类型中，为培养、提高与改进某一素质的教育、教学、学习与管理的活动称为
A. 社会开发 B. 个人开发 C. 素质开发 D. 行为开发
4. 工业经济时代的关键要素是
A. 土地资源 B. 信息资源 C. 人力资源 D. 资本资源
5. 人力资源理论体系包括人力资源开发理论和
A. 人力资源应用理论 B. 人力资源考评理论
C. 人力资源培训理论 D. 人力资源管理理论
6. 人力资本是通过人力资本投资形成的，其投资是多方面的，其中最主要的是
A. 保健支出 B. 劳动力国内流动支出
C. 教育支出 D. 衣食住行支出
7. 首次提出“人性假设”概念的美国学者是
A. 麦格雷戈 B. 薛恩 C. 马斯洛 D. 梅奥

8. 人力资源成本中一项最大的支出是
- A. 原材料成本 B. 工资支出 C. 货币成本 D. 福利支出
9. 人力资源需求的定性预测技术中一种最简单的预测方法是
- A. 现状规划法 B. 经验预测法 C. 分合性预测法 D. 德尔菲法
10. 一人担负的由一项或多项任务组成的相关任务集合称为
- A. 任务 B. 工作簇 C. 职位 D. 职责
11. 适应于各类工作的分析, 并且对中层管理工作进行深度分析具有很好的效果的工作分析方法是
- A. 观察法 B. 问卷调查法 C. 访谈法 D. 工作日志法
12. 工作标志中最重要的项目是
- A. 工作代码 B. 工作名称 C. 薪资范围 D. 所属部门
13. 把应征者的兴趣与各种职业的成功职员兴趣进行比较, 然后以此作为应试者适合做什么工作、不适合做什么工作的参考依据。这种测试被称为
- A. 兴趣测试 B. 个性测试 C. 能力测试 D. 专业知识测试
14. 对经过初步面试筛选合格的应聘者进行实际能力与潜力的测试被称为
- A. 压力面试 B. 诊断面试 C. 甄选面试 D. 录用面试
15. 主试者要求应聘者对两个或更多的事物进行比较分析, 以达了解应聘者的个人品格、工作动机、工作能力与潜力的目的。这种面试的提问方式被称为
- A. 简单提问 B. 客观评价提问 C. 递进提问 D. 比较式提问
16. 把同一(组)应聘者进行的统一测试分为若干部分加以考察, 各部分所得结果之间的一致性被称为
- A. 稳定系数 B. 等值系数 C. 内在一致性系数 D. 变动系数
17. 按照经济学的观点, 薪酬就是劳动力的价格, 取决于劳动力的
- A. 供应总量 B. 供求状况 C. 需求总量 D. 质量状况
18. 企业的激励薪酬常与员工的绩效呈
- A. 正相关关系 B. 负相关关系 C. 零相关 D. 因果关系
19. 真正提出人力资本理论的经济学家是
- A. 马歇尔析法 B. 加里·贝克尔 C. 匹奥多·舒尔茨 D. 克拉克
20. 企业根据内外部各种因素的变化, 对薪酬水平、薪酬结构和薪酬形式进行相应的变动称为
- A. 薪酬预算 B. 薪酬控制 C. 薪酬沟通 D. 薪酬调整

21. 社会保险的对象是
A. 全体国民 B. 劳动者 C. 贫困者 D. 军烈属
22. 我国职业分类体系中的最基本的类别是
A. 大类 B. 中类 C. 小类 D. 细类
23. 职业性向理论的创立者是
A. 萨伯 B. 金斯伯格 C. 帕森斯 D. 霍兰德
24. 将实际工作中的一些典型事例或特殊事例进行详细描述,让接受培训的人员根据描述的事实、提供的信息进行分析,提出解决方案的培训方法是
A. 感受培训方法 B. 管理游戏法 C. 案例分析法 D. 角色扮演法
25. 在培训评价的四个层次中,第一个层次是
A. 行为层 B. 反应层 C. 学习层 D. 结果层
26. 与我国古代性恶论观点非常相似,认为人性是恶的,因而必须采取全过程的控制方法的人性假设理论是
A. X 理论 B. Y 理论 C. X—Y 理论 D. 超 Y 理论
27. 属于赫茨伯格双因素理论中保健因素的是
A. 工作本身 B. 成就感 C. 责任 D. 工作条件
28. 强调人的行为与影响行为的环境刺激之间的关系,认为管理者可以通过不断改变环境的刺激来控制人的行为的激励理论是
A. 期望理论 B. 目标设置理论 C. 强化理论 D. 挫折理论
29. 适合在一线从事具体生产的操作人员的绩效考核类型是
A. 过程取向型 B. 结果取向型 C. 特征取向型 D. 行为取向型
30. 应用最广泛的绩效考核方法是
A. 量表评定法 B. 配对比较法 C. 行为观察量表法 D. 排序法

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. 从数量上看,影响人力资源数量的因素主要有三个方面:人口总量及其再生产状况、人口的年龄构成和 ▲ 。
32. 通过职业活动本身提高与培养员工人力资源的开发形式被称为 ▲ 。
33. 人力资本投资的核心是提高人口质量, ▲ 投资是人力资本的主要部分。
34. 劳动者和劳动力使用者之间的社会经济利益关系的统称被称为 ▲ 。
35. 依据观察对象的工作周期可将观察法分为直接观察法、 ▲ 以及工作表演法三种形式。
36. 在借助广告进行招募时, 必须考虑两件事情: 一是 ▲ ; 二是如何构思广告。
37. 员工从企业那里得到的各种直接和间接的经济收入被称为 ▲ 。
38. 一般来说,现代培训的内容可分为五个层次,即知识培训、 ▲ 、态度培训、观念培训和心理培训。
39. 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;
 ▲ , 挫折的累积效应; 攻击反应而可能受到的惩罚程度。
40. 现代科学技术与心理学的研究表明, 员工的绩效主要受以下四个因素的影响: 一是能力, 二是
 ▲ , 三是机会, 四是环境。

三、名词解释(本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分)

41. 潜能
42. 人力资源预测
43. 工作分析
44. 基本薪酬
45. 员工培训

四、简答题(本大题共 5 小题, 每小题 6 分, 共 30 分)

46. 简述工作设计的主要类型。
47. 简述影响人力资源规划的外部环境因素。
48. 简述招聘的意义。
49. 简述职业生涯规划的特征。
50. 简述双因素理论在管理领域的启示。

五、论述题(本大题共 2 小题, 每小题 10 分, 共 20 分)

51. 试述人员录用的原则与程序。
52. 试述绩效考核中可能出现的偏差现象。