



绝密 ★ 考试结束前

全国 2017 年 4 月高等教育自学考试

人力资源管理(一) 试题

课程代码:00147

请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

选择题部分

注意事项:

1. 答题前,考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。
2. 每小题选出答案后,用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动,用橡皮擦干净后,再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

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“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 美国学者麦格雷戈把“经济人”假设称为
A. X 理论 B. Y 理论 C. Z 理论 D. 超 Y 理论
2. 人力资源储而不用会荒废退化,这一特征是指人力资源具有
A. 生成过程的时代性 B. 闲置过程的消耗性
C. 使用过程的时效性 D. 开发过程的持续性
3. 关注劳工关系协调的人力资源管理模式称为
A. 投资模式 B. 产业模式 C. 参与模式 D. 高灵活性模式
4. 激励不仅需要考虑个人能力、工作认知、工作回报,还要关注个人的主观价值判断。
该观点来自激励理论的
A. 强化理论 B. 保健—激励双因素理论
C. 公平理论 D. 波特—劳勒综合激励过程模型
5. 弗鲁姆的期望理论模型是
A. 动机强度 (M) = 效价 (V) × 期望概率 (E)
B. 效价 (V) = 动机强度 (M) × 期望概率 (E)
C. 期望概率 (E) = 效价 (V) × 动机强度 (M)
D. 期望概率 (E) = 动机强度 (M) + 效价 (V)

00147# 人力资源管理(一) 试题 第 1 页(共 6 页)



19. 以下属于员工个人绩效目标主要来源的有
①组织的绩效目标 ②员工的岗位职责 ③个人的职业规划 ④内外部客户的需要
A. ①②③ B. ②③④ C. ①③④ D. ①②④
20. 通过建立行为性的评定量表,对每一个等级运用关键事件进行行为描述,要求考核者在观察的基础上对被考核者的工作行为与绩效考核评价标准进行对照,然后进行绩效考核,该方法称为
A. 强制分布法 B. 平衡计分卡 C. 行为锚定法 D. 配对比较法
21. 企业对员工超额完成工作部分支付的报酬属于
A. 基本薪酬 B. 激励薪酬 C. 绩效薪酬 D. 福利薪酬
22. 本年度平均薪酬水平与上年度平均薪酬水平的差额称为
A. 增薪幅度 B. 平均增薪率
C. 薪酬平均率 D. 薪酬变动比率
23. 薪酬设计中,首先制定一套职务级别标准,然后将待评价岗位与评价标准相比较,从而确定这一岗位相对价值的工作评价方法是
A. 排序法 B. 套级法 C. 评分法 D. 因素比较法
24. 生涯是人一生中的一个连续不断的发展过程,并概括了人一生中所拥有的各种职位和角色。这一特征反映了职业生涯具有
A. 独立性 B. 创造性 C. 专业性 D. 终身性
25. 在职业锚理论中,希望能够自己掌控时间,追求能够施展个人职业能力的职业锚类型是
A. 管理型 B. 创造型 C. 独立自主型 D. 安全稳定型

二、多项选择题(本大题共5小题,每小题2分,共10分)

在每小题列出的五个备选项至少有两个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

26. 斯特雷斯和邓菲基于组织变革视角提出的人力资源战略类型有
A. 积累式人力资源战略 B. 家长式人力资源战略
C. 发展式人力资源战略 D. 任务式人力资源战略
E. 转型式人力资源战略
27. 下列选项中,基于招募人员的招募效果评价指标包括
A. 被面试者对面试质量的评级 B. 平均每位新员工的招募成本
C. 业绩优良新员工的数量或百分比 D. 推荐的候选人被成功录用的比例
E. 推荐的候选人被成功录用且业绩突出者的比例



28. 柯克帕特里克模型培训效果评估包括
- A. 反应层
 - B. 学习层
 - C. 行为层
 - D. 结果层
 - E. 背景层
29. 绩效管理的目的包括
- A. 提升组织绩效
 - B. 提升员工个人绩效
 - C. 合理发放奖金
 - D. 使员工获取福利
 - E. 保证企业发展目标实现
30. 企业职业生涯管理中的责任主体包括
- A. 员工
 - B. 组织
 - C. 政府
 - D. 直线经理
 - E. 人力资源部门

非选择题部分

注意事项:

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上,不能答在试题卷上。

三、简答题(本大题共5小题,每小题6分,共30分)

- 31. 简述阿德福 ERG 理论的主要观点。
- 32. 简述工作分析时访谈法的内容。
- 33. 简述员工培训的作用。
- 34. 简述薪酬设计的原则。
- 35. 简述职业生涯管理的含义与作用。

四、论述题(本题10分)

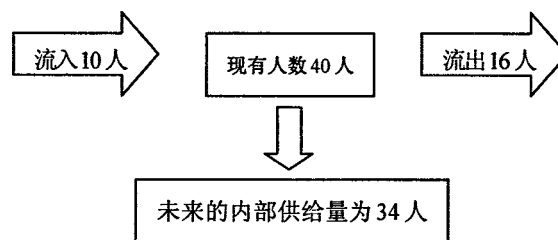
- 36. 试述激励薪酬与绩效薪酬的联系与区别。



五、分析说明题（本题 10 分）

37. 背景资料：

SGX 公司是一家大型物流公司。在公司业务发展中，客户经理起到了重要作用。但客户经理的流动性比较大，公司一直关注客户经理基数，如果客户经理人数不足会直接影响公司业务。公司分管人力资源的副总经理要求人力资源部根据公司现有客户经理流动状况，预测未来公司内部客户经理供给信息。人力资源部经理根据领导要求进行了预测。下图即为人力资源部经理呈现给领导的客户经理内部供给预测图：



问题：（1）本图采用的人力资源供给预测的什么方法？

（2）简要说明该方法的特点。



六、案例分析题（本题 15 分）

38. 销售总监辞职引发的思考

A 集团人力资源总监王先生最近压力非常大，因为公司内部出了大问题：前段时间刚刚上任不到一年的销售总监突然辞职，并带走了大量高端客户，投奔竞争对手。这名销售总监是王先生参与招聘进来的，该总监个人能力很强，到任后很好的带领销售团队为公司的快速发展作出了贡献。正当管理层庆幸遇到一个好帮手的时候，毫无征兆地出现了上面的事情。总部领导非常愤怒，责令人力资源部对此事作出检讨。

王先生几天来一直在思索，问题到底出在哪里。招聘都是按规范的流程进行的，应该没有问题。经过咨询专家，发现问题主要还是出在人员选拔时的素质测评上。公司的中高层管理人员招聘都是经过猎头公司进行的，根据猎头公司提供的简历，对候选人进行初步筛选；通过初筛的候选人会接受首轮素质测评，测评的内容包括相关专业知识、对工作相关信息的掌握情况等；第三轮的面试则主要了解应聘者的先前工作经历，以及一般人际沟通等情况。

专家认为，对企业来说中高层管理者的知识技能固然重要，但可能漏掉了更重要、更深层次的能力和素质。素质的洋葱模型是一个理解素质构成很好的工具，不仅可以用于招聘时制定人员素质测评的指标，还可以用于建立定期的内部员工评估机制，对员工的工作满意度和组织忠诚度进行监控。

问题：（1）洋葱模型是如何论述素质的构成要素及其层次结构的？

（2）根据素质的洋葱模型分析 A 集团对销售总监素质测评存在的问题，并提出解决办法。