2005年（下）高等教育自学考试全国统一命题考试

人力资源管理（一）试卷及参考答案

（考试时间 150分钟）

题　号	一	二	三	四	五	总　分	
题　分	30	10	30	15	15	核分人	
得　分						复查人	

第一部分　选择题

得　分	评卷人	复查人

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，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 舒勒认为人力资源战略的类型可以分为（　　）

A. 累积型、效用型、协助型　　B. 分层型、累积型、双向型

C. 细分型、协助型、累积型　　D. 协作型、效用型、灵活型

2. 人与工作的相互适应是（　　）

A. 人事管理阶段的要求　　B. 人力资源管理阶段的要求

C. 战略人力资源管理阶段的要求　　D. 人力资源管理初级阶段的要求

3. 同一职系中繁简难易程度，责任轻重大小及任职条件十分相似的所有职位集合称为（　　）

A. 职级　　B. 职等

C. 职务　　D. 职业

4. 在工作设计中，工作扩大化是指（　　）

A. 工作内容的纵向扩展　　B. 工作内容的专业化

C. 工作时间的延长　　D. 工作内容的横向扩展

5. 在人员需求预测方法中，专家评估法是一种定性预测技术，又叫（　　）

A. 经验判断法　　B. 德尔菲法

C. 趋势分析法　　D. 散点分析法

6. 通过建立人力资源需求量及其影响因素之间的函数关系，根据影响因素的变化来推测人力

需要全本请访问 www.ct.ongbook.com

资源需求量变化的方法是 ( )

A.趋势分析法 B.散点分析法

C.比率分析法 D.回归预测法

7.外部招募具有以下优点 ( )

A.会提高员工的士气 B.会提高企业对人力资源的投资回报

C.可得到更多的人才 D.员工候选人很了解公司

8.以了解企业员工素质现状为目的的测评是 ( )

A.选拔性测评 B.配置性测评

C.开发性测评 D.诊断性测评

9.评价一项测验可靠与否的指标是 ( )

A.误差 B.信度

C.效度 D.常模

10.具体而言,绩效辅导的过程主要包括两方面的工作 ( )

A.绩效沟通与过程辅导 B.绩效沟通与数据收集

C.确定考核者与计划跟进 D.发现优秀绩效与激励

11.全方位反馈评价或多源反馈评价的绩效考核方法是 ( )

A.平衡记分卡 B.关键事件法

C.交替排序法 D.360度反馈评价

12.反映员工所在岗位或所具备技能的价值中较为固定的价值的薪酬部分是 ( )

A.激励工资 B.绩效工资

C.福利 D.基本工资

13.通过计算与一项工作有关的各要素总分值来确定该工作相对价值的方法是 ( )

A.工作排序法 B.要素比较法

C.要素计点法 D.工作分类法

14.测定受训者经过培训后在实际岗位工作中行为的改变,以判断所学知识、技能对实际工作的影响属于培训效果评估中的 ( )

A.行为评估 B.反应评估

C.成果评估 D.学习评估

15.先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培训方式是（　　）

A.角色扮演法　　B.案例分析法

C.讲授法　　D.研讨法

16.不同时间、不同组织中工作性质类似的职务的总和是（　　）

A.职称　　B.职业

C.职级　　D.职位

17.一个人一生在职业岗位上所度过的与工作活动相关的连续经历是（　　）

A.一般工龄　　B.工作经历

C.职业生涯　　D.连续工龄

18.员工福利的发展经过了不同的发展阶段，早期发展阶段是指（　　）

A.市场经营管理时期　　B.企业自我管理时期

C.政府介入时期　　D.社会保障协调发展时期

19.国家规定在法定节假日，因工作需要必须安排员工加班的，其加班工资应不低于（　　）

A.100%的劳动报酬　　B.200%的劳动报酬

C.300%的劳动报酬　　D.400%的劳动报酬

20.根据企业文化的“三层次说”，员工的行为规范属于企业文化的（　　）

A.外层物质文化　　B.中层制度文化

C.内层精神文化　　D.表层行为文化

21.企业的大小不同、行业不同、历史不同、管理不同都会给企业文化造成不同的影响，它反映的企业文化特征是（　　）

A.综合性　　B.独特性

C.稳定性　　D.时代性

22.人力资本理论兴起的时间是（　　）

A.20世纪 30年代末 40年代初　　B.20世纪 50年代末 60年代初

C.20世纪 60年代末 70年代初　　D.20世纪 70年代末 80年代初

23.小李因在工作中受伤住院三个月，公司为他报销了全部医疗费用，并给予一定的经济补偿，这部分费用属于（　　）

A.福利费用成本　　B.劳动事故保障成本

C.健康保障成本　　D.失业保障成本

24.强制性福利又称为法定福利,是国家通过立法来强制实施的员工福利政策,主要包括的两大类是（　　）

A.养老保险和人寿保险　　B.医疗保险和财产保险

C.教育保险和病假工资　　D.社会保险和休假制度

25.在组织初创阶段,其薪酬构成的特点体现为（　　）

A.基本工资低 福利高 绩效奖金高　　B.基本工资高 福利低 绩效奖金低

C.基本工资低 福利低 绩效奖金较高　　D.基本工资高 福利高 绩效奖金低

26.员工培训的两大内容是（　　）

A.职业技能和专业知识技能　　B.职业技能和职业品质

C.职业品质和职业行为　　D.职业态度和职业道德

27.为完成某项特定工作所必须具备的知识、技能、能力及其他的一些个性特征的目录清单称为（　　）

A.工作说明书　　B.工作规范

C.劳动合同　　D.职位说明书

28.我国现阶段采取的养老保险制度是（　　）

A.由个人自行承担的养老保险制度

B.社会统筹和个人账户相结合的养老保险制度

C.由社会保险机构提供补偿的养老保险制度

D.由国家负担的养老保险制度

29.将为了获得和开发人力资源而实际发生的支出和利益牺牲计入人力资源成本的计量方法称为（　　）

A.历史成本法　　B.重置成本法

C.机会成本法　　D.实支成本法

30.微观人力资源管理是指（　　）

A.一个地区的人力资源管理　　B.国家的人力资源管理

C.特定组织的人力资源管理　　D.行业的人力资源管理

得　分	评卷人	复查人

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中有二个至五个是符合题目要求的,请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

31.人力资源的取得成本一般又可细分为 (　　)

A.招聘成本　　B.选拔成本

C.录用成本　　D.空职成本

E.安置成本

32.通过工作分析,在组织层面上对工作进行纵向划分形成 (　　)

A.职组　　B.职系

C.职级　　D.职等

E.职位

33.针对误差的不同来源,一般常用以下几种信度衡量测验结果的可靠程度 (　　)

A.复本信度　　B.重测信度

C.样本信度　　D.评分者信度

E.被测者信度

34.在绩效标准的设定过程中应注意以下几个方面 (　　)

A.明确　　B.可衡量

C.切合实际　　D.难度适中

E.有区分度

35.职业品质包括 (　　)

A.职业技能　　B.责任感

C.职业态度　　D.职业道德

E.职业行为习惯

需要全本请访问 www.ertongbook.com

第二部分　非选择题

得　分	评卷人	复查人

三、简答题 (本大题共 6小题,每小题 5分,共 30分)

36.简述人力资源管理的功能

37.简述人才测评的作用

38.简述员工福利的作用

39.**简述工作分析的意义**

40.**简述薪酬管理的原则**

41.**简述人力资源规划的重要作用**

得　分	评卷人	复查人

四、论述题 (本题 15**分)**

42.**试述绩效考核中可能存在的问题及解决的方法**。

得　分	评卷人	复查人

五、案例分析题 (本题 15分)

43.案例分析:摩托罗拉的员工培训

摩托罗拉规定每年每位员工至少要接受 40小时与工作有关的学习。摩托罗拉大学是摩托罗拉内部专门设置的教育培训机构,摩托罗拉的教育培训系统主要由四部分组成,即培训需求分析、培训设计与采购、实行培训和培训评估。相应地,摩托罗拉大学设置四个职能部门:客户代表部、课程设计部、培训信息中心及课程运作管理部。

摩托罗拉的培训工作是以客户为导向的,摩托罗拉大学客户代表部的主要职责是与各事业部的人力资源组织紧密合作,分析组织现状与组织目标之间的差距,判断这些差距中哪些是可以通过培训解决的,并以此确定组织的培训需求,提供组织发展的咨询和培训方案。比如,某事业部明年的战略是要申请通过 ISO9000质量系统认证,那么客户代表部就将与该事业部的有关部门合作,对该事业部质量系统方面的培训需求进行分析:首先从理想的状态来看,通过 ISO9000系统认证的相关人员都应该具有该方面的知识和经验,熟知该系统认证的过程;然后对该事业部现有的相关人员该方面的知识与经验进行分析,确定他们现有的水平;理想与现实之间的差距就是该事业部当前或认证前急需解决的问题。依据这个“差距”,制定出相关的培训方案。

当摩托罗拉客户代表部从各事业部获取了第一手客户培训需求后,会提出一整套培训方案。摩托罗拉的课程设计部应用专门的课程设计模型来设计课程或项目,其领域涵盖了管理、质量、工程、技术、文化、语言等方面。课程的设计还对课程的学习方法、学习效果的评估作出规定或建议以保证培训课程的有效实施。

培训结束后,摩托罗拉对培训效果进行评估,具体分为四个方面:(1)考查学员对所学课程的反应如何,其目的在于考查学员对课程的满意度。例如,在摩托罗拉,每个员工参加培训后都要填写一份课程评估表,其中的问题包括学员对教师、教材、时间安排等各项问题进行评估,并给予建议。(2)考查学员对课程内容的掌握情况。为了不给学员带来不必要的负担,摩托罗拉采取许多灵活、有趣的方式对学员学习情况作出评估,如游戏活动等。(3)考察学员是否将所学的知识转化为了相应的能力。由知识转化为能力需要时间,因此对能力的评估需要一个较为先进的评估方法。例如,为了配合摩托罗拉在华四大业务方针之一的加速管理人员本土化进程,设计发展了“中国强化管理培训”。学员在即将接受培训前,要接受多项评估以确定其培训前的能力水平,接受培训后 3至 6个月,进行再次能力评估,通过两次评估结果的对比分析,就可确定培训对学员能力发展所带来的影响和作用。(4)投资回报率,即考查培训投资为各事业部及员工个人所带来的效益。例如,摩托罗拉公司于 1992年推出一个旨在培训一批具有丰富经验的专业技术人才的计划,在其领域内推广、应用解决问题的技能和改进质量系统,从而取得产品在设计、制造、服务等各方面的不断进步。

摩托罗拉大学一直不断地完善这套员工培训与培养系统,并通过这套系统,不断加强与各事业部的伙伴合作关系,并努力致力于更好地解决公司各事业部业务及培训发展的需要,努力成为摩托罗拉所需人才培养的热土。

问题:

1.培训需求分析的方法有哪几种？分别适用于组织中哪类员工培训的需要？

2.结合摩托罗拉公司培训需求的具体操作，说明该公司培训需求采用的是哪种方法？

3.摩托罗拉公司的培训效果评估是通过哪些指标进行的？具体是如何操作的？

2005年(下)人力资源管理(一)试卷及参考答案

一、1.C 2.B 3.A 4.D 5.B 6.B 7.D 8.C 9.D 10.D 11.C 12.D 13.C 14.A 15.B 16.B 17.C 18.B 19.C 20.C 21.B 22.B 23.B 24.D 25.C 26.B 27.B 28.B 29.A 30.C

二、31.ABCE 32.CD 33.ABD 34.ABCDE 35.BCDE

三、36.(1)获取的功能。获取是通过对职位和人员进行测评,选拔出与组织中的职位最为匹配的任职人员的过程。

(2)整合的功能。整合是指通过培训教育,使员工具有与企业一致的价值观,最终成为组织人的过程。

(3)保持的功能。保持包括保持员工工作积极性和保持员工队伍相对稳定性两个方面内容。

(4)开发的功能。开发是指提高员工知识、技能以及能力等各方面的资质,实现人力资本保值增值的过程。

(5)控制与调整。这是对于工作行为表现以及工作达成结果情况作出的评价和鉴定的过程。

37.人才测评最主要的作用是为人力资源决策提供可靠、客观的依据和参考性建议,它是人力资源决策的基本工具。

(1)配置人才资源。在人力资源管理中引人人才测评技术,有利于实现人才资源的优化配置。

(2)推动人才开发。现代人才测评能够明确各人的长短优劣,从而有利于针对性地开展培训和人才开发,最大限度地开发人员的潜能。

(3)调节人才市场。通过人才真实价值的确定调节人才纵向、横向流动,促使社会人才资源合理布局。

38.(1)增加企业招募的优势,吸引企业外部优秀人才。

(2)减轻员工税赋的负担,增加员工实际收入。朝着薪资福利化的方向努力,在合法的基础上,充分考虑员工需要。

(3)加强核心员工的留任意愿。

(4)树立良好企业形象,传递企业文化和价值观。

39.(1)为人力资源管理各项功能决策提供基础。

(2)通过对人员能力、个性等条件的分析,达到“人尽其才”的效果。

(3)通过对工作职责、工作流程的分析,达到“才尽其职”的效果。

(4)通过对工作环境、工作设备的分析,使人与物相互配合,相互协调。

(5)科学评估员工的绩效,有效地激励员工。

40.(1)公平性原则。薪酬需要实现外部公平、内部公平和员工公平。

(2)竞争性原则。组织提供的薪酬水平在人才市场上要有吸引力,能够招聘到所需人才。

(3)激励性原则。薪酬不能搞平均主义,应该适当的拉大差距。

(4)从实际出发原则。薪酬的制定要从实际出发考虑各种限制因素如经济发展水平、劳动生产率、劳动力市场供求状况、物价变动等。

41.(1)人力资源规划是组织战略规划的核心部分。

(2)人力资源规划是组织适应动态发展需要的重要条件。

(3)人力资源规划是各项人力资源管理实践的起点和重要依据。

(4)人力资源规划有助于控制人工成本。

需要全本请访问 www.ct.congbook.com

(5)人力资源规划有助于调动员工的积极性。

四、42.(一)绩效考核中可能存在以下问题:

(1)工作绩效考核标准不明确,这是造成绩效评价工具失效的常见原因之一。

(2)晕轮效应。是指人们在评价其他人时,如果某一方面评价较高或较低往往会导致对此人的所有其他方面都评价偏高或偏低。

(3)居中趋势。居中趋势意味着所有员工不管干得好干得坏,都被简单的评定为“中”的等级。

(4)偏松或偏紧倾向。有些管理者倾向于对下属员工工作绩效做出过高或者过低的评价。

(5)评价者的个人偏见。被考核者之间的个人差异,会影响他们所得到的评价。

(6)员工过去的绩效状况。考核者对员工过去的绩效印象会影响员工当前的绩效评价等级。

(二)为解决这些问题,应从以下几方面着手:

(1)要弄清楚在绩效评价过程中容易出现的问题,有意识地加以避免。

(2)要根据需要正确选择绩效评价工具,可以考虑几种工具的综合使用。

(3)要慎重挑选考核者并对考核者进行相关培训。

(4)要排除一些外部因素对绩效评价的影响,如时间约束的强度等。

五、43.(1)培训需求分析的方法包括:任务分析、绩效分析、前瞻性培训需求分析。任务分析主要适用于决定新员工需要哪些培训,绩效分析主要适用于决定现职员工的培训需求,前瞻性培训需求分析主要适用于技术的不断进步和员工在企业中成长的需要。

(2)摩托罗拉大学与各事业部的人力资源部门合作,分析组织现状与组织目标之间的差距,以此确定组织的培训需求,提供培训方案。

因此,摩托罗拉的培训需求采用的是绩效分析法。

(3)摩托罗拉的培训效果评估通过四项指标进行:

①反应。摩托罗拉通过课程评估表考查学员对新学课程的反应如何,以考查学员对课程的满意度。

②学习。摩托罗拉采取多种方式考察学员对课程内容的掌握情况。

③行为。摩托罗拉通过培训后与培训前员工能力评估,考察学员是否将所学知识转化为了相应的能力。

④成果。摩托罗拉通过投资回报率,考察培训投资为各事业部及员工个人新带来的效益。