

## 2021年10月高等教育自学考试 《人力资源管理(一)》部分真题及答案



扫码关注公众号，获取更多内容

三、简答题：本大题共5小题，每小题5分，共25分。

31. 【题干】简述人力资源与传统人事的区别

(1)管理的观念不同，传统人事管理视人力为成本，而人力资源管理则视人力为资源。

(2)管理的模式不同，传统人事管理多为“被动反应型”，而人力资源管理是“主动开发型”。

(3)管理的重心不同，传统人事管理以事为重心，而人力资源管理则是以人为重心。

(4)管理的地位不同，传统人事管理处于执行层，而人力资源管理处于管理层。

(5)管理的方法不同，传统人事管理把人设为经济人，而人力资源管理把人设为社会人。

(6)管理部门的性质不同，传统人事管理部门一般被视为非效益、非利润部门。而人力资源管理部门被视为效益和利润的部门。

【考点】人力资源管理概述

32. 【题干】内部人力资源供给预测的内容

**【答案】**内部人力资源供给预测主要是对企业内部员工的情况进行分析，包括员工的人数、年龄、技术水平、发展潜能、流动趋势等，从而预测未来一段时间内企业内部可以有多少员工稳定地保留在企业之中，有多少员工具有发展和晋升的可能性。

**【考点】**人力资源预测

### 33. **【题干】**人员素质测评中投射法的含义和分类

**【答案】**

**含义：**投射法是向测评者提供一些未经组织的刺激情境，让被测测评者在不受限制的情境下，自由表现他的反应。测评者通过分析被测测评者的反应来推断其人格特质。

**分类：**

- ①联想法。
- ②构造法。
- ③完成法。
- ④选排法。
- ⑤表露法。

**【考点】**人员素质测评方法

### 34. **【题干】**简述新员工培训的意义

**【答案】**

1. 新员工培训有助于减少新进员工的焦虑感。
2. 新员工培训有助于增进新员工的归属感，尽快地称为企业人。
3. 新员工培训有助于增进新员工的认同感，激发动机，鼓励行为，

提高士气。

【考点】员工培训的内容和步骤

35. 【题干】简述薪酬水平的衡量指标。

【答案】

1. 薪酬平均率，指企业提供的实际平均薪酬与薪酬幅度中间值的比值。
2. 增薪幅度，指企业全体员工年度的平均薪酬水平增长的数额。
3. 平均增薪率，指薪酬水平递增的速率。

【考点】薪酬水平和结构

四、论述题：本大题共1小题，每小题10分，共10分。

36. 【题干】试述激励机制的内容

【答案】

- ①诱导因素集合。诱导因素就是用于调动员工积极性的各种奖励资源。
- ②行为导向制度。是组织对其成员所期望的努力方向、行为方式和应遵循的价值观的规定。
- ③行为幅度制度。指对由诱导因素所激发的行为在强度方面的控制规则。
- ④行为时空制度。指奖励制度在时间和空间方面的规定。
- ⑤行为归化制度。指对成员进行组织谈话和对违反行为规范或达不到要求的处罚和教育。

【考点】激励机制

六、案例分析题：本大题共1小题，每小题15分，共15分。

38.

(1) 【题干】影响面试效果的因素

【答案】

- (1) 过早地做出录用决策。
- (2) 过分强调面试表中的不利内容，以致不能全面了解个人。
- (3) 面试者对空缺岗位的任用条件不了解，无法掌握正确的标准去衡量应聘者。
- (4) 面试者本人缺乏面试经验。
- (5) 面试过程中面试者讲的太多未让应聘者多讲，失去了招聘面试意义。
- (6) 由于招聘时间紧迫，不得不加快速度，急于求成。
- (7) 面试者易受到前一位应聘者的影响，并以此作为标准去衡量后一位应聘者。
- (8) 由于出现晕轮效应、趋中效应、以貌取人、个人偏见等常见心理偏差，会影响面试效果。

【考点】人员选拔

(2) 【题干】提高面试效果的建议

【答案】

- ①做好面试前的准备工作；
- ②紧紧围绕面试的目的提问；
- ③对每一个应试者一视同仁；④营造和谐的气氛；

- ⑤保持良好的互动；
- ⑥防止先入为主；
- ⑦主义非语言行为；
- ⑧防止“与我相似”的心理因素；
- ⑨避免暗示；
- ⑩尽可能采用小组面试。

**【考点】** 人员选拔