

广东省 2021 年普通高等学校专升本模拟试卷

人力资源管理

本试卷共 5 页，24 小题，满分 200 分。考试时间 150 分钟

注意事项：

1. 考生必须在答题卡上作答，否则答案无效。
2. 答卷前，考生务必按答题卡要求填写考生信息栏、粘贴条形码。
3. 选择题每小题选出答案后，用 2B 铅笔把答题卡上对应试题答案的信息点涂黑，如需改动，用橡皮擦干净后，再选涂其他答案。
4. 非选择题必须用黑色字迹钢笔或签字笔在答题卡各题目指定区域内作答；如需改动，先划掉需改动部分，再重新书写；不得使用铅笔和涂改液。不按以上要求作答的答案无效。
5. 考生必须保持答题卡的整洁，考试结束后，将本试卷和答题卡一并交回。

一、单项选择题（请从每题的备选答案中选出唯一正确的答案，将其英文大写字母填入括号内。本题共 10 小题，每小题 4 分，共计 40 分。）

1. 以下哪个因素是影响人力资源质量的主要因素（ ）
 - A. 教育因素
 - B. 人种因素
 - C. 年龄因素
 - D. 宗教因素
2. （ ）是人力资源管理的基础
 - A. 员工关系管理
 - B. 绩效管理
 - C. 薪酬管理
 - D. 工作分析和工作评价
3. 人力资源管理的理论基础是（ ）
 - A. 双因素理论

- B. 需求层次理论
 - C. 人性假设理论
 - D. 公平理论
4. 以下不属于人力资源需求预测内容的是（ ）
- A. 现实人力资源预测
 - B. 未来人力资源需求预测
 - C. 现实人力资源需求预测
 - D. 未来流失人力资源预测分析
5. 目前国内外最广泛应用的一种工作评价方法是（ ）
- A. 因素比较法
 - B. 职位排序法
 - C. 评分法
 - D. 要素计点法
6. 人员招聘的直接目标是为了（ ）
- A. 招聘到精英人员
 - B. 获得组织所需要的人
 - C. 提高单位影响力
 - D. 增加人力资源的储备
7. 在企业培训中（ ）是最基本的培训方法。
- A. 专题讲座法
 - B. 讲授法
 - C. 研讨法
 - D. 参观法
8. 以下属于绩效反馈基本要求的是（ ）
- A. 科学性
 - B. 有效性
 - C. 永久性
 - D. 真实性
9. （ ）是指员工从企业那里得到的各种直接的和间接的经济收入

- A. 报酬
 - B. 奖金
 - C. 薪酬
 - D. 工资
10. 影响职业生涯的内在因素是 ()
- A. 企业环境因素
 - B. 社会环境因素
 - C. 生活圈因素
 - D. 职业性向

二、多项选择题（每题正确的答案为两个或以上，请从每题的备选答案中选出正确的答案，将其英文大写字母填入括号内。本题共 5 小题，每小题 4 分，共计 20 分。）

11. “人性假设”理论包括 ()
- A. 经济人假设
 - B. 社会人假设
 - C. 复杂人假设
 - D. 自我实现人假设
12. 工作分析的整个过程要经过以下几个步骤来完成 ()
- A. 准备阶段
 - B. 调查阶段
 - C. 分析阶段
 - D. 完成阶段
13. 招聘的原则包括 ()
- A. 因事择人
 - B. 平等竞争
 - C. 公开
 - D. 能岗匹配
14. 薪酬制度的设计要点有 ()
- A. 薪酬水平与薪酬结构设计

- B. 薪酬等级设计
 C. 固定薪酬设计
 D. 浮动薪酬设计
 E. 过渡办法设计
15. 薪酬设计的原则包括 ()
- A. 公平原则
 B. 竞争原则
 C. 激励原则
 D. 经济原则

三、名词解释 (本题共 4 小题, 每小题 8 分, 共计 32 分。)

16. 人力资源管理
 17. 马斯洛的需求层次理论
 18. 薪酬管理
 19. 职业生涯管理

四、问答题 (本题共 3 小题, 每小题 16 分, 共计 48 分。)

20. 简述人力资源的作用的体现
 21. 简述培训开发的目的是原则
 22. 简述人力资源供需预测的主要方法

五、计算题 (先根据题意进行计算, 然后进行必要分析, 只有计算结果没有计算过程不得分。本题共 1 小题, 每小题 20 分, 共计 20 分。)

23. 试用马尔可夫分析法对某公司人力资源部人员明年供给情况进行预测, 请在表内根据各种人员现有人数和每年平均变动概率, 计算和填写出各种人员的变动数和需补充的人数 (如表 1 所示)。

表 1 某公司人力资源部人员的马尔可夫分析

职务	现有人数	人员变动概率			
		经理	主管	专员	离职
经理	10	0.70	0.00	0.00	0.30
主管	40	0.05	0.80	0.05	0.10

专员	120	0.00	0.05	0.8	0.15
总人数					
需补充人数					

六、案例分析题（本题共 1 小题，每小题 40 分，共计 40 分。）

24. 某企业的年终奖金分配一直是个难题，因为行政部、人力资源部、财务部的考核指标无法量化，企业中的工程、设计、生产等工作任务往往需要若干部门配合完成，各部门的工作量与效果难以区分。往年的奖金分配总是出现部门之间、岗位之间的攀比，都觉得自己付出的多，得到的少。原是为了调动大家积极性的年终奖金反而引起矛盾，影响员工积极性。

- (1) 请说明奖金分配方案的制定程序。
- (2) 请为企业销售部设计一个奖金分配方案。