

浙江省 2019 年 4 月高等教育自学考试

人力资源开发与管理试题

课程代码:06093

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. “二雄分立”或“三足鼎立”违背了集团总部组织结构设计的  
A. 系统原理                      B. 核心原理                      C. 能级原理                      D. 协作制衡原理
2. \_\_\_\_\_ 决定人的外显行为。  
A. 技能                              B. 动机                              C. 知识                              D. 社会角色
3. 自然流出的不包括  
A. 退休                              B. 主动辞职                      C. 意外死亡                      D. 伤残后离职
4. 员工培训模型的三个层面不包括  
A. 制度层                              B. 资源层                              C. 运营层                              D. 战略层
5. 李某总是认为人的本性是积极的,并能主动地完成工作,承担责任。李某的管理方式在对人的态度方面认为人是  
A. “机器人”                      B. “经济人”                      C. “生活人”                      D. “社会人”
6. 关于员工调动,说法不正确的是  
A. 仅仅是在相同等级的岗位上,从一个岗位向另一个岗位的流动,或者从一个岗位向另外一个同等待遇水平的岗位流动  
B. 在调动中不涉及岗位责任和报酬水平的变动(增加或减少)  
C. 在调动中不涉及工作性质或工作条件的变化  
D. 有些员工调动不可避免地与企业个人的职业生涯发展有一定关系

7. 在晋升和工资待遇上的情形不包括
- A. 职务晋升而工资不晋升  
B. 职务和工资同时晋升  
C. 职务和工资都不晋升  
D. 工资晋升而职务不晋升
8. \_\_\_\_\_属于非自愿流出。
- A. 解聘  
B. 主动辞职  
C. 停薪留职  
D. 离职创业
9. 在人力资源早期管理阶段,人事部门
- A. 是重要的决策部门  
B. 只承担服务与咨询职能  
C. 是企业提升核心竞争力的动力源  
D. 既具有参谋性又具有决策性
10. 公文筐测试常见的测评维度不包括
- A. 计划能力  
B. 组织能力  
C. 口头表达能力  
D. 协调能力
11. 失业保险所属的员工福利类型是
- A. 企业福利  
B. 法定福利  
C. 生活福利  
D. 有偿假期
12. 成人学习的最好方式是
- A. 老师传授  
B. 老师传授为主,自学为辅  
C. 被动学习  
D. 自主学习
13. 巴甫洛夫通过教会狗听到铃声后做出分泌唾液反应的研究得出的理论
- A. 经典条件反射理论  
B. 操作条件反射理论  
C. 社会学习理论  
D. 有限条件反射理论
14. 企业文化的中心内容是
- A. 控制行为  
B. 尊重人  
C. 提高绩效  
D. 品牌认同
15. 绩效反馈最主要的方式是
- A. 绩效面谈  
B. 绩效辅导  
C. 绩效沟通  
D. 绩效改进
16. 企业使命所描述的是
- A. 企业为什么存在  
B. 企业相信什么  
C. 企业想要成为什么  
D. 企业将如何行动
17. 与工作轮换相比,工作调动更有利于
- A. 员工获得不同的工作经验  
B. 改善团队内部的不良气氛  
C. 员工有机会接触到不同岗位  
D. 满足企业调整结构的需要
18. 经理受聘于董事会,在董事会授权的范围内拥有对公司事务的\_\_\_\_\_,负责日常经营活动。
- A. 控制权  
B. 管理权  
C. 分配权  
D. 剩余索取权
19. 2006年1月某电信公司新招聘了800名技术员工,在上半年有80名因各种原因离开了企业,下半年又有40名离开了企业,那么这批员工全年的流失率为
- A. 10%  
B. 5%  
C. 85%  
D. 15%

20. 在美国、英国、德国的财团和日本的几大财团中,居于核心地位的是
- A. 企业                      B. 子公司                      C. 银行                      D. 特大型企业
21. \_\_\_\_\_是企业集团的管控基础。
- A. 集团战略                  B. 组织机构                  C. 管控模式                  D. 公司治理体系
22. 我国组织目前面临的一个重大问题是
- A. 人力资源过剩                                      B. 人力资源浪费
- C. 人力资源不足                                      D. 人力资源管理不当
23. 当职位空缺有许多种,而且在某一特定地区内又有足够的求职者的情况下,应该使用以下哪种招募形式
- A. 报纸                      B. 广播电视                      C. 杂志                      D. 招募现场的宣传资料
24. 在人力资源规划中,为了保持组织在中、长期内可能产生的职位空缺而制定的人力资源规划称为
- A. 人力分配规划              B. 调配规划                      C. 晋升规划                      D. 招聘规划
25. 考核绩效中最简单也最常用的工具是
- A. 图表评定法                  B. 交替排序法                  C. 配对比较法                  D. 强制分布法

## 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. 培训实施体系包括
- A. 内培                                      B. 外培                                      C. 课堂培训
- D. 现场培训                                      E. 职业培训
27. 心理测试的标准化包括
- A. 相同的时间限制                      B. 相同的测试环境                      C. 测试题目相同或等值
- D. 相同的评分方法                      E. 相同类型的受测人员
28. 人类的需求按需求的用途分,可分为
- A. 生活需求                                      B. 显性需求                                      C. 潜在需求
- D. 生产需求                                      E. 直接需求
29. 公文筐测试对评分者的要求是
- A. 了解测试的本质
- B. 通晓每份材料之间的内部联系
- C. 对每个可能的答案了如指掌
- D. 评分前要对被试者进行系统培训
- E. 评分前要接受系统的培训

30. 企业人力资源内部能力分析的内容包括\_\_\_\_\_的分析。

- A. 企业组织结构                      B. 专门人才的需求情况                      C. 人员素质结构  
D. 就业与失业保险体系              E. 产业结构调整的影响

## 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. 职位评价的步骤有哪几个阶段?  
32. 制定人力资源计划的一般程序是什么?  
33. 人力资源风险存在有哪些原因?  
34. 个人如何制定职业计划?  
35. 组织文化的内容和结构是什么?

### 四、论述题(本大题10分)

36. 如果你是中美合资企业的中方主管,在处理人力资源问题中需要注意哪些问题?

### 五、分析说明题(本大题10分)

37. 背景材料

一天早上,技术部的小王正在专注于自己的工作,人事部的电话匆匆将他调到小会客室,参与技术人员招聘面试工作。由于事先小王对此事一无所知,所以在面试过程中,他总是在不断翻阅应聘人员的资料,低头阅读简历,然后提出相应的问题,之后又忙于了解下一名应聘者的情况。就这样一上午过去了,6名应聘者的面试结束了,小王的任务也完成了。

请你对上述的面试活动过程提出评价,并说明:

- (1)是什么原因形成上述面试的过程?(5分)  
(2)在一个有效的面试中,小王应该怎样做,如何避免这样的事件发生?(5分)

### 六、案例分析题(本大题15分)

38.    小王的苦恼

小王在一家私营公司做基层主管已经有3年了。这家公司在以前不是很重视绩效考评,但是依靠自己所拥有的资源,公司的发展很快。去年,公司从外部引进了一名人力资源总监,至此,公司的绩效考评制度才开始在公司中建立起来,公司中的大多数员工也开始知道了一些有关员工绩效管理的具体要求。

在去年年终考评时,小王的上司要同他谈话,小王很是不安,虽然他对一年来的工作很满意,但是他不知道他的上司对此怎么看,小王是一个比较“内向”的人,除了工作上的问题,他不是很经常地和他的上司交往。在谈话中,上司对小王的表现总体上来讲是肯定的,同时,指出了他在工作中需要改善的地方。小王也同意那些看法,他知道自己有一些缺点。整个谈话过程是令人愉快的,离开他上司办公室时小王感觉不错。但是,当小王拿到上司给他的年终考评书面报告时,小王感到非常震惊,并且难以置信。书面报告中写了他很多问题、缺点等负面的东西,而他的成绩、优点等只有一点点。小王觉得这样的结果好像有点“不可理喻”。小王从公司公布的“绩效考评规则”上知道,书面考评报告是要长期存档的,这对小王今后在公司的工作影响很大。小王感到很是不安和苦恼。

请您结合本案例回答下列问题:

- (1)绩效面谈在绩效管理中有怎样的作用? 人力资源部门应该围绕绩效面谈做哪些方面的工作? (8分)
- (2)经过绩效面谈后小王感到不安和苦恼,导致这样的结果其原因何在? 怎样做才能克服这些问题的产生? (7分)