

浙江省 2017 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 12 小题,每小题 1 分,共 12 分)

在每小题列出的备选项中只有一个符合题目要求的,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. 人力资源存在于人体之中,是有生命的“活”资源,与人的_____相联系。
A. 生命 B. 生活 C. 自然生理特征 D. 社会特征
2. 以下不属于人力资源开发与管理的基本职能的是
A. 不断探索人与事对立统一的规律、矛盾和运动的规律
B. 能动地推进人与事的发展
C. 实现人与事之间的优化配合
D. 实现人与事之间的完美配合
3. 按照系统论的观点,组织设计的目的是发挥_____的优势,使有限的人力资源形成最佳的综合效果。
A. 整体大于部分之和 B. 整体等于部分之和
C. 人职匹配 D. 职业生涯设计
4. 以下不属于组织内部人力资源供给预测常用方法的是
A. 管理人员继任计划法 B. 马尔科夫分析法
C. 档案资料分析 D. 高层讨论法
5. _____是一个英文直译名称,指那些以受托招聘为主要业务的公司。
A. 中介 B. 中介公司 C. 劳动中介公司 D. 猎头公司

6. _____是用选举方式确定任用对象,诸如www.kaixian.org会系统的干部和一部分行政系统干部均由选举产生。

- A. 选任制
- B. 委任制
- C. 聘任制
- D. 考任制

7. _____是人力资源风险的始作俑者。

- A. 人
- B. 制度
- C. 政策
- D. 权利

8. _____将在一个部门或小组里面所有可比的员工两两配对,由考核者根据两人绩效的相对水平指出其中哪一个人表现更好。

- A. 强制选择法
- B. 强制分配法
- C. 叙述法
- D. 配对比较法

9. _____是指组织为员工提供的除工资与奖金之外的一切物质待遇。

- A. 工会
- B. 福利
- C. 年终奖
- D. 过节费

10. _____是一种在职培训的方法,目的在于扩展受训者的知识和技能,使其胜任多方面的工作,同时增加工作的挑战性和乐趣,组织因而也在人员调配上获得更大的灵活性。

- A. 工作轮换
- B. 模拟
- C. 远程教育
- D. 教练技术

11. 对组织的员工而言,其能力是指 _____的能力。

- A. 工作
- B. 操作
- C. 劳动

12. 按照国际上通行的原则,仲裁有三种形式: _____、一揽子方案以及逐项选用。

- A. 传统仲裁
- B. 现代仲裁
- C. 历史仲裁
- D. 第三方仲裁

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。

13. 人力的最基本方面包括体力和智力。如果从现实的应用形态来看,则包括 _____ 几个方面。

- A. 体质
- B. 智力
- C. 智能
- D. 知识
- E. 技能

14. 常见的组织结构类型有

- A. 直线职能结构
- B. 曲线职能结构
- C. 事业部结构
- D. 矩阵结构
- E. 金字塔结构

15. 招聘的直接目的是获得企业需要的人,除此以外,还有哪些潜在目标?

- A. 节省企业成本
- B. 有助于企业产品销售
- C. 树立企业形象
- D. 降低受雇佣者在短期内离开组织的可能性
- E. 履行组织的社会义务

16. 从企业已发生的风险事件来看,人力资源风险的危害大致可以归为以下几类:

- A. 非正常损耗有形资产
- B. 信誉损害
- C. 干扰和破坏总体战略
- D. 降低配置效率
- E. 降低组织的发展、创新动力和削弱组织的凝聚力

- A. 经济发展和人们需求层次的提高
- B. 知识经济时代的到来
- C. 企业管理从科学管理到文化管理的飞跃
- D. 组织管理走向“以人为本”
- E. 职业发展就是人往高处走

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、填空题(本大题共 12 小题,每小题 1 分,共 12 分)

18. 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分,可称为“_____”。
19. _____原理的含义是:在人力资源开发与管理中,任何要素(人员)都是有用的,关键是怎样发挥它的作用。
20. 组织环境中最主要的资源是_____。
21. 人力资源计划的内容包括总体规划、_____、退休解聘计划、补充计划、使用计划、培训开发计划、职业计划、绩效计划、薪酬福利计划、劳动关系计划、人力资源预算。
22. _____是组织从外部招聘人员的最常用的方法之一。
23. 人员调配带来的职务变动,一般指_____,不涉及升迁。
24. 从风险类型来,人力资源风险属于_____,内部的、主观的风险。
25. _____大概是一种最古老、应用也最广泛的评定手段。
26. _____是根据劳动的复杂程度、繁重程度、精确程度和工作责任大小等因素划分技术等级,按等级规定工资标准的一种制度。
27. 培训的方式主要有三种:_____,脱产培训和半脱产培训。
28. 霍兰德基于自己对职业性向测试的研究,一共发现了六种基本的职业性向,分别是:技能性向、_____,社交性向、事务性向、经营性向和艺术性向。
29. _____是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。

四、名词解释题(本大题共 6 小题,每小题 3 分,共 18 分)

- 30. 人力资源
- 31. 组织设计
- 32. 现场招聘
- 33. 人力资源风险
- 34. 薪酬
- 35. 职业生涯

五、简答题(本大题共 6 小题,每小题 3 分,共 18 分)

- 36. 人力资源开发与管理,作为一个学科,具有哪几个明显的特点?
- 37. 为了做好定编定员工作,应遵循哪些原则?
- 38. 内部招聘的优点和缺点分别是什么?
- 39. 人力资源风险的表现多种多样,主要表现形式有哪些?
- 40. 不同地区之间应该在劳动者工资上保持一个合理的差别,制定这一差别的主要依据有什么?
- 41. 沙因教授提出哪五种职业锚?

六、论述题(本大题共 3 小题,每小题 10 分,共 30 分)

- 42. 请阐述发达国家现代人力资源开发与管理思想。
- 43. 请阐述人员调配的原则。
- 44. 什么是 360 度考核?为了充分运用 360 度考核的优点而避免其缺点,你有什么建议吗?