

- | | |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> 上市公司 实力雄厚 品牌保证 | <input checked="" type="checkbox"/> 权威师资阵容 强大教学团队 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 历次学员极高考通过率 辅导效果有保证 | <input checked="" type="checkbox"/> 辅导紧跟命题 考点一网打尽 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 辅导名师亲自编写习题与模拟试题 直击考试精髓 | <input checked="" type="checkbox"/> 专家 24 小时在线答疑 疑难问题迎刃而解 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 资讯、辅导、资料、答疑 全程一站式服务 | <input checked="" type="checkbox"/> 随报随学 反复听课 足不出户尽享优质服务 |

开设班次：（请点击相应班次查看班次介绍）

基础班	串讲班	精品班	套餐班	实验班	习题班	高等数学预备班	英语零起点班
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---------	--------

网校推荐课程：

思想道德修养与法律基础	马克思主义基本原理概论	大学语文	中国近现代史纲要
经济法概论（财经类）	英语（一）	英语（二）	线性代数（经管类）
高等数学（工专）	高等数学（一）	线性代数	政治经济学（财经类）
概率论与数理统计（经管类）	计算机应用基础	毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想概论	

[更多辅导专业及课程>>](#)[课程试听>>](#)[我要报名>>](#)

绝密 ★ 考试结束前

浙江省 2013 年 10 月高等教育自学考试 人力资源管理与管理试题

课程代码：06093

本试卷分 A、B 卷，使用 2007 年版本教材的考生请做 A 卷，并将答题纸上卷别“A”涂黑；使用 2012 年版本教材的考生请做 B 卷，并将答题纸上卷别“B”涂黑。不涂或全涂，均以 B 卷记分。请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

A 卷

选择题部分

注意事项：

- 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。
- 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 10 小题, 每小题 1 分, 共 10 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.组织是

- A.为了达到某些特定的目标经由分工与合作, 而构成的人与组织的集合
- B.为了达到某些特定的目标经由分工与合作及不同层次的权力和责任制度, 而构成的人与组织的集合
- C.为了达到某些特定的目标经由分工与合作及不同层次的权力和责任制度, 而构成的人的集合
- D.为了达到某些特定的目标经由分工与合作及不同层次的权力和责任制度, 而构成的组织人群体的集合

2.科学的职位评价方法有因素比较法、因素计点法、排序法和

- A.调查法
- B.评价法
- C.访谈法
- D.分类法

3.影响人力资源需求的外部因素包括经济环境、技术环境及_____等。

- A.竞争对手
- B.社会环境
- C.人文环境
- D.地理位置

4.企业内部人员的行为偏离组织目标和预期, 而使企业遭受损失的可能性是

- A.企业风险
- B.财务风险
- C.劳动风险
- D.人事风险

5.有效的绩效标准应包括较高可靠性、与个人目标和组织目标紧密相关、较高辨别性和

- A.与奖金挂钩
- B.可比较性
- C.可客观衡量
- D.可操作性

6.有助于管理者更好地进行绩效反馈面谈的原则包括不直接指责员工、谈话直接具体、让员工多说和

- A.与奖金挂钩
- B.强调消极方面
- C.强调积极方面
- D.强调与同事比较方面

7._____是企业最根本、最主要的竞争优势。

- A.人
- B.厂房
- C.机器
- D.设备

8.新员工培训的目的在于互相了解、打消疑虑、适应工作和

- A.调动积极性
- B.培养归属感
- C.熟悉环境
- D.培养能力

9.组织竞争力的三力理论包括政治力、经济力和

- A.文化力
- B.社会力
- C.环境力
- D.工作力

10.领导者的职位权力包括惩罚权、奖赏权和

- A.分配权
C.行政权
- B.合法权
D.模范权

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。

11.人力资源开发与管理的重点主要表现在

- A.综合性与实践性
C.社会性
E.生物性与民族性
- B.发展性与民族性
D.综合性与经济性

12.马斯洛的需要层次理论认为人的基本需要包括

- A.生理需要
C.社交需要
E.自我实现需要
- B.安全需要
D.尊重需要

13.人力资源开发与管理的根本职能是

- A.探索人与事对立统一的规律
B.推动人与事的发展
C.实现人与事优化配置
D.提拔干部
E.员工职业生涯规划

14.一个富有弹性的组织应具有什么特征

- A.结构扁平
C.适应工艺特征
E.权利灵活
- B.适应工作任务
D.适合周围环境

15.企业定员方法除了效率定员计算法、设备定员计算法外, 还有

- A.工作轮换定员计算法
C.岗位定员计算法
E.职责定员法
- B.流程定员计算法
D.比例定员计算法

三、判断题(本大题共 5 小题, 每小题 1 分, 共 5 分)

判断下列各题, 在答题纸相应位置正确的涂“**A**”, 错误的涂“**B**”。

- 16.招聘是企业吸引应聘者并从中选拔、录用企业所需要的人的过程。
- 17.个别企业在职务升降中充分尊重党组部门、职代会的意见, 这遵守的是职务升降的民主监督原则。
- 18.人员流动应坚持自主择业, 想去哪里就去哪里。
- 19.正确认识人事风险, 就能彻底防范人事风险。

20.关键事件法是基于员工行为绩效的考核方法。

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。

四、填空题(本大题共 8 小题,每空 1 分,共 10 分)

- 21.职组是_____。
- 22.人员调配的原则包括用人所长、_____、_____、_____。
- 23.我国人事任用的基本方式包括选任制、责任制、聘任制和_____。
- 24.开放人才市场是深化_____制度改革的需要。
- 25.产量、工作量和_____考核方法均属于基于工作结果的绩效考核方法。
- 26.按照事物“两头小,中间大”的分布规律,将员工绩效的等级比例确定,由考核者将所有被考核者按照该比例分配到各等级上去,属于绩效考核的_____。
- 27._____是指在一定的社会条件下,具备一定的知识和技能,并能以其劳动对社会发展作出较多贡献的人。
- 28.培训需求分析包括组织分析、任务分析和_____三项内容。

五、名词解释(本大题共 5 小题,每小题 4 分,共 20 分)

- 29.管理跨度
- 30.绩效管理
- 31.组织规范
- 32.组织学习
- 33.职业生涯

六、简答题(本大题共 4 小题,每小题 6 分,共 24 分)

- 34.在一个组织或群体内部,影响各成员发挥主观能动性的客观因素是什么?
- 35.人事矛盾的三个方面是什么?
- 36.简述人力资源计划的功能。
- 37.简述职业发展观的意义和作用。

七、论述题(本大题共 2 小题,第 38 题 10 分,第 39 题 11 分,共 21 分)

- 38.试述如何避免在绩效考核中可能出现的问题。
- 39.试述组织文化建设的心理机制。

7.人力资源风险属于_____范畴。

- A.道德风险
- B.社会风险
- C.非人为风险
- D.可控风险

8.图解式评定量表法的优点是_____，而且开发成本小。

- A.直观
- B.实用
- C.客观
- D.易懂

9.宽带薪酬的实质是从原来的注重_____转变为注重绩效薪酬。

- A.经验薪酬
- B.岗位薪酬
- C.技能薪酬
- D.能力薪酬

10.讨论会适用于人数_____群体的培训。

- A.较少
- B.较多
- C.固定
- D.变化

11.从管理的角度看，职业计划有个人与_____两个层次。

- A.班组
- B.部门
- C.组织
- D.企业

12.劳动协商谈判会议一方为企业经营者，另一方为

- A.政府
- B.部门
- C.个人
- D.工会

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.人员调配是指经主管部门决定而改变人员的_____的人事变动。

- A.工作岗位职务
- B.岗位职责
- C.工作单位
- D.隶属关系
- E.配备关系

14.从风险类型看，人力资源风险属于_____的风险。

- A.人为
- B.内部
- C.外部
- D.客观
- E.主观

15.基于员工行为的绩效考核方法包括

- A.关键事件法
- B.行为观察量表法
- C.考核工作量
- D.强制选择法
- E.配对比较法

16.外在的报酬包括_____等类别。

- A.培训
- B.直接薪酬
- C.间接薪酬
- D.福利
- E.非财务报酬

17.为使培训与使用一致，以下几点需要注意

- A.要全面规划
- B.强调实践
- C.要学用一致
- D.注重培训效果
- E.关注能力提升

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.人力资源在微观意义上的概念是以_____和企事业单位进行划分和计量的。
- 19.经济人假设认为人是由_____来引发工作动机的。
- 20.一般而言，职位说明书由工作说明和_____两部分组成。
- 21.德尔菲法是一种使_____对影响组织某一领域的发展的看法达成一致的结构化方法。
- 22.体检通常委托_____进行。
- 23.人员调配带来的职务变动，一般指_____，不涉及升迁。
- 24.人力资源风险是客观存在的，人们只能设法_____和化解风险。
- 25.配对比较法将在一个部门或_____里面所有可比的员工两两配对。
- 26.为了使员工在受伤致残时得到经济补偿，组织应该为员工购买_____。
- 27.远程教育借助卫星等视听手段，实现人员_____交互的一种教育培训方法。
- 28.横向职业道路是_____的工作变换。
- 29.劳动争议仲裁阶段的调解阶段遵循自愿与_____的原则。

四、名词解释(本大题共 6 小题，每小题 3 分，共 18 分)

- 30.人力资源
- 31.激励
- 32.定员标准
- 33.职业计划
- 34.招聘
- 35.聘任制

五、简答题(本大题共 6 小题, 每小题 3 分, 共 18 分)

- 36.组织在防范人力资源风险时必须综合考虑的约束因素有哪些?
- 37.绩效管理的内容有哪几个方面?
- 38.实行提成工资制度需要把握哪些要素?
- 39.模拟被用作管理培训时的主要形式有哪些?
- 40.霍兰德发现的基本职业性向有哪些?
- 41.按照国际通行原则, 仲裁有哪几种形式?

六、论述题(本大题共 3 小题, 每小题 10 分, 共 30 分)

- 42.请你论述人员流动原则的具体内容。
- 43.请你论述招聘管理工作如何开展。
- 44.请你论述人力资源计划的程序。



自考365
www.zikao365.com