

- | | |
|--|---|
| <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	实验班	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）	护理学导论	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 2014 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：

- 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 5 小题，每小题 1 分，共 5 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. 下列属于发达国家的人力资源开发与管理思想的是

- A.率先示范，治身为重
B.刚柔相济，赏罚严明
C.以人为本，尊重个人
D.取胜之本，在于士气

2.下列属于行为性面试提问的是

- A.你能排除机器设备的故障吗?
B.请谈谈你工作中不得不适应变化的经历，是怎样的变化？结果如何？
C.你感到工作中的安全问题有多重要？
D.听起来你是个小心谨慎的员工，是吗？

3.人力资源风险一个最显著的标志是

- A.人是人力资源风险的始作俑者
B.人力资源风险有较大的隐蔽性和突发性
C.人力资源风险的大小与当事人的职位正相关
D.人力资源风险不可向企业外部转移

4.下列属于基于员工特征的绩效考核方法的是

- A.关键事件法
B.行为观察量表
C.强制选择法
D.行为锚定评分法

5.因素比较法的作用在于确定哪个职位相对于其他职位具有更多的

- A.确定性报酬因素
B.职位点
C.工资点
D.可付酬因素

二、多项选择题(本大题共 10 小题，每小题 2 分，共 20 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。

6.下列属于自我实现人假设的要点的是

- A.人的需要从低级到高级可分为多种层次，其最终目的是满足自我实现的需要，寻求工作上的意义
B.一个人在组织中可以形成新的需求和动机
C.人们力求在工作上有所成就，实现自治和独立，发展自己的能力和技术，以便富有弹性，适应环境
D.人们能够自我激励和自我控制，外部激励和外部控制会对人产生威胁，造成不良的后果
E.个人的自我实现同组织目标的实现并不是冲突的，而是能够达成一致的

7.外部招聘的优点是

- A.带来新思想、新方法
B.可更快适应工作
C.选择费用低
D.可平息或缓和内部竞争者之间的矛盾
E.人才现成，节省培训投资

8.下列属于人员调配原则的是

- A.因事设人
- B.用人所长
- C.协商一致
- D.照顾差异
- E.照顾困难

9.图解式评定量表的缺点是

- A.量表不能指导员工行为
- B.排除主观倾向
- C.可有选择地着重特征、行为或结果
- D.容易受到偏见、晕轮效应等的影响而失去客观性
- E.人不宜多

10.关于技术等级工资制,说法正确的是

- A.适用于技术比较复杂的工种
- B.按职务的性质区分劳动差别,进而区分工资差别
- C.依据劳动质量区分劳动差别,进而区分工资差别
- D.由职务名称表、职务工资标准表、业务标准、职责条件等构成
- E.由工资等级表、技术等级表、工资标准三方面组成

11.学习型组织在学习上的特征是

- A.整个组织就像一个大脑
- B.学习融入到了工作之中,和工作并行
- C.强调创造性和发展性的学习
- D.把意外乃至失败看成学习的机会
- E.系统思考至关重要

12.关于职业发展的说法正确的是

- A.核心内容是使员工个人职业生涯和组织需求在相互作用中实现协调与融合
- B.有利于促进员工的全面发展和增加他们的满意度
- C.有利于塑造优秀的企业文化
- D.有利于促进企业的发展
- E.产生背景是经济发展、人们需求层次的提高和知识经济时代的到来

13.一般来说,具有研究性向的人适合从事的职业是

- A.生物学家
- B.心理医生
- C.化学家
- D.医师
- E.大学教授

14.职工代表大会的职权有

- A.听取和审议行政负责人工作报告或有关重要问题的报告

- B.审查同意或否决工资、奖金分配方案及重要规章制度
 - C.根据主管机关的部署，民主推荐或民主选举负责人，报主管机关审批
 - D.审议决定有关职工福利的重大事项
 - E.评议监督各级领导干部，提出奖惩或任免建议
- 15.下列不是测试效度的基本类型的是
- A.内容效度
 - B.效标关联效度
 - C.重测效度
 - D.构想效度
 - E.复本效度

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、名词解释(本大题共 5 小题，每小题 4 分，共 20 分)

- 16.马斯洛的需要层次理论
- 17.职责定员法
- 18.人力资源风险
- 19.绩效管理
- 20.结构工资制

四、简答题(本大题共 5 小题，第 21~24 小题，每小题 7 分，第 25 小题 5 分，共 33 分)

- 21.简述工作分析的实施过程。
- 22.简述人力资源计划的程序。
- 23.简述管理人员开发的目标是什么？管理人员开发的形式有哪些？
- 24.简述点薪制的设计步骤。
- 25.简述如何避免绩效考核中可能出现的问题？

五、论述题(本大题共 2 小题，第 26 小题 8 分，第 27 小题 14 分，共 22 分)

- 26.试述培训工作的基本流程。
- 27.试述一个有效的绩效管理系统应该满足的标准。