

浙江省 2016 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. 有效技能除以_____等于有效率。
A. 物质结果 B. 经济结果 C. 耗用技能 D. 边际价值
2. 人需要良好的人际关系来引发工作动力的假设属于_____假设。
A. 经济人 B. 社会人 C. 自我实现人 D. 复杂人
3. 趋势分析法是一种_____分析方法。
A. 定量 B. 定性 C. 成果 D. 绩效
4. 效度即_____或者精确性。
A. 有益性 B. 可信性 C. 有效性 D. 匹配性
5. 用选举的方式确定任用对象的方法称为_____制。
A. 委任 B. 选任 C. 聘任 D. 任命
6. 将在一个部门或者小组里面所有可比的员工两两配对进行比较的绩效考核方法称为_____法。
A. 比较 B. 类比 C. 配对比较 D. 等级分类
7. 通常将与_____相联系的补偿称为津贴。
A. 生活 B. 工作 C. 出差 D. 消费

8. 对组织的员工而言,其能力是指_____的能力。

- A. 健康 B. 艺术 C. 学习 D. 劳动

9. 劳动关系既是一个人力资源管理领域的概念,也是一个_____概念。

- A. 服务 B. 工作 C. 法律 D. 保障

10. 观察法是历史上_____使用的信息收集方法。

- A. 最有效 B. 最先 C. 最近 D. 最准确

11. 工作分析和_____是企业科学管理的基础性工作。

- A. 职位评价 B. 成就分成 C. 近因效应 D. 类比效应

12. 对于体力劳动工作,_____非常重要。

- A. 智力要求 B. 体能要求 C. 知识 D. 经验

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. 影响人的主观能动性发挥的因素包括_____等内容。

- A. 基本因素 B. 薪酬支付能力 C. 实际因素
D. 偶发因素 E. 薪酬增幅

14. 马斯洛需要层次理论的内容包括_____等内容。

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

15. 定员标准形式包括_____等内容。

- A. 单位用工标准 B. 服务比例标准 C. 用人数量
D. 岗位系数 E. 绩效工资

16. 人力资源内部供给预测方法包括_____等方面。

- A. 内部筛选 B. 管理人员继任法 C. 档案资料分析法
D. 人力价值分析 E. 外部引进

17. 招聘的途径包括_____等内容。

- A. 内部招聘 B. 外部招聘 C. 外部分析
D. 内部储备 E. 合理预测

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,每空 1 分,共 12 分)

18. 价值等于_____除以成本。
19. 岗位定员计算方法是按照岗位定员标准、_____和岗位数计算定员的方法。
20. 找出过去人事变动规律,从而推测未来人事变动趋势的组织内部人力资源供给预测方法被称为_____分析法。
21. 体检通常要委托_____进行。
22. 组织寿命曲线也叫做_____曲线。
23. 在人力资源风险特征中,人力资源风险的大小与当事人的_____正相关。
24. 人们把事物在某一方面的特征看法扩展到该事物的其他方面,这一现象属于_____。
25. 鼓励去艰苦地区、边远地区工作的津贴属于_____津贴。
26. 介于脱产培训和在职培训之间的培训属于_____这一培训方式。
27. 职业计划表就是一张_____结构表。
28. 在企业形象与工资水平组合策略图中,_____是其横坐标。
29. 在不同发展阶段公司的薪酬策略图中,_____是其横坐标。

四、名词解释(本大题共 6 小题,每小题 3 分,共 18 分)

30. 勒温的场论
31. 笔试
32. 职等
33. 定员标准
34. 社交需要
35. 职业计划

www.zikao365.com

五、简答题(本大题共 6 小题,每小题 3 分,共 18 分)

36. 请简述宽带薪酬的优点。
37. 请简述制定个人职业计划的原则。
38. 简述新员工培训的目的。
39. 简述实行提成工资要把握的因素有哪些?

40. 简述反馈干涉理论涉及到的分析层次有哪些？

41. 简述规避和防范人力资源风险对策的约束条件有哪些？

六、论述题(本大题共 3 小题,每小题 10 分,共 30 分)

42. 请你论述绩效考核面谈的准备都需要做些什么事情。

43. 请你论述现代薪酬管理的发展趋势。

44. 请你论述学习型组织的建设如何开展。

www.zikao365.com