

浙江省 2020 年 10 月高等教育自学考试  
管理学与人力资源管理试题  
课程代码:11747

1. 请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

2. 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。

选择题部分

注意事项:

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。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的,请将其选出。

1. 某公司正在推进一种新技术,但效果不太好,而且员工之间的关系也变得越来越紧张。运用系统理论的相关知识,以下分析中正确的是
- A. 该公司推行的新技术无法得到高层领导的支持  
B. 该公司没有处理好组织结构之间的关系  
C. 该公司没有处理好人员与技术之间的关系  
D. 该公司没有处理好技术与环境的关系
2. 下列选项中不属于上岗引导活动的是
- A. 人事政策  
B. 组织所采用的工作方法的详细说明  
C. 组织的结构  
D. 介绍同事
3. 下列哪一项不是人力资源部门的职责
- A. 分配工作任务      B. 招募与选择      C. 晋升与转岗      D. 纪律
4. 下列选项对 SMART 原则中的 S 解释最为恰当的是
- A. 系统的      B. 明确的      C. 优秀的      D. 熟练的
5. 下列有关瑞丁的基本领导方式中错误的是
- A. 密切者—高关系低任务      B. 整合者—低任务高关系  
C. 尽职者—高任务低关系      D. 分立者—低任务低关系

## 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。

### 二、简答题:本大题共 3 小题,每小题 5 分,共 15 分。

6. 解释扁平组织结构与纵深组织结构的优缺点。
7. 简述 Z 型理论及其在员工管理方面的含义?
8. 简述人力资源规划的分类。

### 三、案例分析题:本大题共 4 小题,每小题 10 分,共 40 分。

仔细阅读下列案例,回答第 9-12 题。

#### MT 国际电子公司

MT 国际电子公司是一家大型电子设备制造商,于 20 世纪 60 年代后期在欧洲建立,现在已经成长为世界十大制造商之一。公司的核心业务是大型家用电器,但也包括媒体设备和计算机,在全球范围内生产和销售其商品。尽管创始人兼 CEO 是一个专制领导,但这个雇佣了 18000 名员工的集团,是按地理位置划分的利润中心来构建的,每一个中心都有一种职能系统。总共有七个中心,分别在北欧、南欧、北美、南美、非洲、亚洲和大洋洲,每一个中心都对自己的设计、生产和销售负责,战略决策和行政管理以设在欧洲的总部为基础。

最近几年,MT 国际电子公司面临着竞争者(特别是欧洲和北美竞争者)日益增长的压力。同时,在员工中也出现了一些不满情绪,最近有两次旷日持久的产业纠纷。主要的是基于时间的薪酬体系加利润分享,在亚洲和大洋洲则是采用计件工资制;合同期限也有较大的差别。

近期的销售情况如下:

欧洲	58%
美洲	13%
非洲	10%
亚洲	9%
大洋洲	10%

MT 国际电子公司的董事会决定公司应该沿着下列路线进行调整:

两个欧洲中心应该合并;

欧洲以外的区域中心应该合并成一个中心;

每一个中心(欧洲和世界其他地区)负责本地理区域内产品的生产、营销和分销。

每一个中心都要有一个产品开发平台,负责公司产品在世界范围内的开发。

这些平台以矩阵管理系统为基础,这个矩阵管理系统与各中心的职能系统并行运作。

在整个组织内推行统一的工资体系。

董事会意识到这些调整可能会有某些人反对,特别是那些可能失去工作的人,但是他们指出这样做会出现一个更好沟通的更加扁平的组织,这会使公司更加繁荣和为员工带来更大的利益。

9. 概述 MT 管理层可以采用的激励技术。

10. 选择最有可能改善员工绩效的方法,解释为什么它会成功。

11. 领导是企业成功的关键,描述可能采用的领导方式。

12. 案例中请解释哪一种领导方式最合适。

**四、选答题:本题包括第 13、14、15、16 小题,考生任选两题回答,不得多选,多选者只按选答的前两题计分,每小题 20 分,共 40 分。**

13. (1) 简述权威的概念。(4 分)

(2) 简述权变理论中彼得斯认为一个成功的企业应具有的品质。(16 分)

14. (1) 解释图克曼的团体形成五阶段模式。(10 分)

(2) 解释建立这种工作团体对组织和员工双方可能具有的优点。(10 分)

15. (1) 解释新员工上岗引导计划的目的是所包括的活动。(10 分)

(2) 区分在职和离职培训,解释每一种培训适应的情况。(10 分)

16. (1) 简述进行工作设计的五项原则。(10 分)

(2) 简述实现工作设计和再设计的途径。(10 分)