

浙江省 2016 年 10 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. 适用技能除以\_\_\_\_\_等于适用率。  
A. 能力载体                      B. 拥有技能                      C. 递增效益                      D. 收益预期
2. 人是经济诱因来引发工作动机的假设属于\_\_\_\_\_假设。  
A. 经济人                      B. 社会人                      C. 自我实现人                      D. 复杂人
3. 经验预测法也叫做\_\_\_\_\_分析法。  
A. 调查                      B. 比率                      C. 职能                      D. 战略
4. 文件篓测试法也叫做\_\_\_\_\_测试。  
A. 情景模拟                      B. 文件中心                      C. 公文筐                      D. 职位分析
5. 用人单位通过契约或者合同形式聘任人员的方法称为\_\_\_\_\_制。  
A. 任命                      B. 聘任                      C. 指定                      D. 委任
6. 按照“两头小、中间大”的分布规律确定员工绩效等级比例的方法称为\_\_\_\_\_法。  
A. 桃核分配                      B. 等级分配                      C. 曲线分配                      D. 强制分配
7. 奖金是对员工\_\_\_\_\_的报酬。  
A. 计时工资                      B. 计件工资                      C. 超额劳动                      D. 平均报酬

8. 职业性向也被称为\_\_\_\_\_或者职业取向。
- A. 职业比较                      B. 职业倾向                      C. 职业激励                      D. 职业强化
9. 劳动争议是指\_\_\_\_\_当事人之间因劳动的权利发生分歧而引起的争议。
- A. 劳动关系                      B. 纠纷                      C. 民事关系                      D. 争议
10. 事业部结构的事业部门一般具有独立的\_\_\_\_\_和市场。
- A. 战略                      B. 策略                      C. 产品                      D. 设备
11. 问卷调查法的优点在于\_\_\_\_\_高效地获得信息。
- A. 合理                      B. 精确                      C. 准确                      D. 快速
12. 因素计点法无疑是应用最广泛、\_\_\_\_\_也是最复杂的一种职位评价方法。
- A. 最好                      B. 最快速                      C. 最精确                      D. 最合理

## 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. 人力资源的特点包括\_\_\_\_\_等内容。
- A. 生物性                      B. 能动性                      C. 心理激励
- D. 动态性                      E. 边际价值
14. 经济人假设的特点包括\_\_\_\_\_等内容。
- A. 保障需要                      B. 生理需要                      C. 安全需要
- D. 情感非理性                      E. 经济诱因
15. 组织的含义包括\_\_\_\_\_等内容。
- A. 目标                      B. 分工与合作                      C. 权利和责任
- D. 工资结构                      E. 弹性化职位描述
16. 影响人力资源需求的因素包括\_\_\_\_\_等方面。
- A. 技术设备条件的变化                      B. 内部人士                      C. 企业规模的变化
- D. 经营方向的变化                      E. 供需渠道
17. 招聘的目的包括\_\_\_\_\_等内容。
- A. 树立企业形象                      B. 募集资源                      C. 履行组织社会义务
- D. 扩大数量                      E. 完成计划

## 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. 人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的\_\_\_\_\_的能力。
19. 效率定员计算方法是按照\_\_\_\_\_计算定员的一种方法。
20. 管理人员继任计划法是预测\_\_\_\_\_内部供给的最简单方法。
21. 招聘人员可以借助中介机构包括\_\_\_\_\_以及各种职业介绍机构,例如人才交流中心、职业介绍所、劳动力就业服务中心等。
22. 库克曲线的纵坐标为\_\_\_\_\_发挥程度。
23. 在人力资源风险特征中,\_\_\_\_\_是人力资源风险的始作俑者。
24. 对于考核者来说,\_\_\_\_\_是指对被考评者近期行为的记忆比遥远行为的记忆更清晰。
25. 月工资标准除以\_\_\_\_\_等于小时工资标准。
26. 人员在实际的工作中得到培训属于\_\_\_\_\_这一培训方式。
27. 职业道路的选择需要以准确的\_\_\_\_\_评价为基础。
28. 劳动保护是为了保护\_\_\_\_\_在劳动过程中的安全和健康而采取的技术措施。
29. 通过员工和管理者访谈,可以获得更多的细节和\_\_\_\_\_的信息。

### 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. 事业部结构
32. 人力资源计划
33. 管理人员判断法
34. 招聘
35. 心理测验

www.zikao365.com

### 五、简答题(本大题共 6 小题,每小题 3 分,共 18 分)

36. 请简述人员使用原则。
37. 请简述防范人力资源风险的对策有哪些。
38. 请简述绩效管理的内容有哪些。
39. 请简述影响福利的因素有哪些。

40. 请简述人员培训的原则有哪些。

41. 请简述影响职业生涯的组织环境因素有哪些。

**六、论述题(本大题共 3 小题,每小题 10 分,共 30 分)**

42. 请你论述人力资源管理开发的特点。

43. 请你论述人事管理的原理。

44. 请你论述如何设计一个富有弹性的组织。

[www.zikao365.com](http://www.zikao365.com)