

浙江省 2021 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

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 25 小题,每小题 1 分,共 25 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. 关于员工调动,说法不正确的是

- A. 仅仅是在相同等级的岗位上,从一个岗位向另一个岗位的流动,或者从一个岗位向另外一个同等待遇水平的岗位流动
- B. 在调动中不涉及岗位责任和报酬水平的变动(增加或减少)
- C. 在调动中不涉及工作性质或工作条件的变化
- D. 有些员工调动不可避免地与企业个人的职业生涯发展有一定关系

2. 在晋升和工资待遇上的情形不包括

- A. 职务晋升而工资不晋升
- B. 职务和工资同时晋升
- C. 职务和工资都不晋升
- D. 工资晋升而职务不晋升

3. 属于非自愿流出的是

- A. 解聘
- B. 主动辞职
- C. 停薪留职
- D. 离职创业

4. 在人力资源早期管理阶段,人事部门

- A. 是重要的决策部门
- B. 只承担服务与咨询职能
- C. 是企业提升核心竞争力的动力源
- D. 既具有参谋性又具有决策性

5. 公文筐测试常见的测评维度不包括
- A. 计划能力                      B. 组织能力                      C. 口头表达能力                      D. 协调能力
6. 企业使命所描述的是
- A. 企业为什么存在                      B. 企业相信什么
- C. 企业想要成为什么                      D. 企业将如何行动
7. 与工作轮换相比,工作调动更有利于
- A. 员工获得不同的工作经验                      B. 改善团队内部的不良气氛
- C. 员工有机会接触到不同岗位                      D. 满足企业调整结构的需要
8. 经理受聘于董事会,在董事会授权的范围内拥有对公司事务的\_\_\_\_\_,负责日常经营活动。
- A. 控制权                      B. 管理权                      C. 分配权                      D. 剩余索取权
9. 2006年1月某电信公司新招聘了800名技术员工,在上半年有80名因各种原因离开了企业,下半年又有40名离开了企业,那么这批员工全年的流失率为
- A. 10%                      B. 5%                      C. 85%                      D. 15%
10. 在美国、英国、德国的财团和日本的几大财团中,居于核心地位的是
- A. 企业                      B. 子公司                      C. 银行                      D. 特大型企业
11. \_\_\_\_\_方式和其他方式相比,具有非严格规范性的特点
- A. 自力救济                      B. 社会救济                      C. 公力救济                      D. 劳动争议诉讼
12. 企业发展战略是在未来相当长的一段时期内需要通过企业领导和全员的共同努力奋斗才能实现的,体现了战略的
- A. 目标性                      B. 全局性                      C. 长远性                      D. 计划性
13. 罗夏墨迹测试属于投射测试的
- A. 联想法                      B. 构造法                      C. 绘图法                      D. 完成法
14. 平衡计分卡的\_\_\_\_\_方面强调从股东和出资人的立场出发。
- A. 财务                      B. 客户                      C. 内部流程                      D. 学习和成长
15. 实施工作轮换方案之前要做好的工作不包括
- A. 复查每一个连续在同一职业岗位上干了5年以上,特别是更长时间的、正处于职业中期的员工(包括经理在内)的人事文件
- B. 评价这些员工的工作,认清其工作专长,了解其个人特征、才干等
- C. 调查这些员工的变化,包括心理、价值取向、需求及未来打算等
- D. 准确掌握每个员工的具体情况和需求

16. 现代人力资源管理中,“以人为本”的理念是指
- A. 把人当成“上帝”,一切都服从、服务于“上帝”
  - B. 把人当成组织中最具活力、能动性和创造性的要素
  - C. 坚持群众路线,尊重群众意见
  - D. 关心员工生活,提高员工物质文化生活水平
17. 我国组织目前面临的一个重大问题是
- A. 人力资源过剩
  - B. 人力资源浪费
  - C. 人力资源不足
  - D. 人力资源管理不当
18. 当职位空缺有许多种,而且在某一特定地区内又有足够的求职者的情况下,应该使用以下哪种招募形式
- A. 报纸
  - B. 广播电视
  - C. 杂志
  - D. 招募现场的宣传资料
19. 在人力资源规划中,为了保持组织在中、长期内可能产生的职位空缺而制定的人力资源规划称为
- A. 人力分配规划
  - B. 调配规划
  - C. 晋升规划
  - D. 招聘规划
20. 考核绩效中最简单也最常用的工具是
- A. 图表评定法
  - B. 交替排序法
  - C. 配对比较法
  - D. 强制分布法
21. 失业保险所属的员工福利类型是
- A. 企业福利
  - B. 法定福利
  - C. 生活福利
  - D. 有偿假期
22. 成人学习的最好方式是
- A. 老师传授
  - B. 老师传授为主,自学为辅
  - C. 被动学习
  - D. 自我学习
23. 巴甫洛夫通过教会狗听到铃声后做出分泌唾液反应的研究得出的理论是
- A. 经典条件反射理论
  - B. 操作条件反射理论
  - C. 社会学习理论
  - D. 有限条件反射理论
24. 企业文化的中心内容是
- A. 控制行为
  - B. 尊重人
  - C. 提高绩效
  - D. 品牌认同
25. 绩效反馈最主要的方式是
- A. 绩效面谈
  - B. 绩效辅导
  - C. 绩效沟通
  - D. 绩效改进

二、多项选择题:本大题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的,请将其选出,错选、多选或少选均无分。

26. 人类的间接需求是指为满足直接需求而引发的相关或辅助需求,如与冰箱配套的

- A. 水果
- B. 保鲜盒
- C. 保鲜膜
- D. 除臭剂
- E. 制冰格

27. 沙盘推演测评具有以下特点

- A. 场景能激发被试者的兴趣
- B. 被试者之间可以实现互动
- C. 直观展示被试者的真实水平
- D. 能使被试者获得身临其境的体验
- E. 能考察被试者的综合能力

28. 在集体协商中,信息对于协商双方来说具有巨大的价值。协商应掌握\_\_\_\_\_信息等。

- A. 地区、行业、企业的人工成本水平和地区、行业的平均工资水平
- B. 当地政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价
- C. 本地区城镇居民消费价格指数
- D. 企业劳动生产率和经济效益及企业资产保值增值
- E. 上年度企业工资总额和平均工资水平

29. 在职业生涯后期阶段,组织的任务包括

- A. 通过各种方式,帮助员工解决诸多实际问题
- B. 鼓励、帮助员工继续发挥自己的才能和智慧,传授自己的经验
- C. 帮助员工做好退休的心理准备和退休后的生活安排
- D. 帮助员工建立职业锚
- E. 适时做好人员更替计划和人事调整计划

30. 员工调动的目的包括

- A. 可以满足企业调整组织的需要
- B. 可以使晋升渠道保持畅通,给有价值员工更多晋升机会
- C. 可以满足员工的需要
- D. 是处理劳动关系冲突的有效方法,解决不可调和的劳动冲突
- E. 是获得不同经验的重要途径

# 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、简答题:本大题共 5 小题,每小题 6 分,共 30 分。

31. 简述工作分析中需要收集哪些数据。
32. 人力资源计划的主要内容有哪些?
33. 影响职业生涯的因素有哪些?
34. 人力资源风险在企业内有哪些表现?
35. 影响组织文化的因素有哪些?

## 四、论述题:本大题 10 分。

36. 请描述你现在(或曾经工作过)组织中的文化冲突和差异的案例,并分析产生的原因和解决方法。

## 五、分析说明题:本大题 10 分。

37. 背景材料

远翔机械有限公司最近几年在物色中层管理干部上遇到了一些两难的困境。该公司是制造销售高精度自动机床的,目前重组成六个半自动制造部门。高层管理层相信这些部门经理有必要了解生产线和生产过程,因为许多管理决策需在此基础上作出。传统上,公司一直严格的从内部提升中层干部。但后来发现这些提拔到中层管理职位的从基层来的员工缺乏相应的适应他们新职责的知识和技能。

这样,公司决定从外部招募,尤其是那些工商管理专业的优等生。通过一个职业招募机构,公司得到了许多有良好工商管理专业训练的毕业生作为候选人。从中录用了一些,先放在基层管理职位,以备经过一阶段锻炼后提升为中层管理人员作好准备,但在两年之中,所有的这些人都离开了该公司。

公司又只好回到以前的政策,从内部提拔,但又碰到了过去同样素质欠佳的老问题。不久就有几个重要职位的中层管理人员将退休,急待有称职的后继者来填补这些空缺。面对这一问题,公司想请些咨询专家来出些主意。

## 思考题:

- (1)你认为造成此公司招募中层管理者困难的原因是什么?(5分)
- (2)如果你是咨询专家,你会给公司提出什么建议?(5分)

## 六、案例分析题:本大题 15 分。

38.

### 通达公司员工的绩效考评

通达公司,成立于 20 世纪 50 年代初,目前公司有员工 1000 人左右。总公司本身没有业务部门,只有一些职能部门;总公司下有若干子公司,分别从事不同的业务。

绩效考评工作是公司重点投入的一项工作,公司的高层领导非常重视,人事部具体负责绩效考评制度的制定和实施。人事部在原有的考评制度基础上制定了《中层干部考评办法》。在每年年底正式考评之前,人事部又出台当年的具体考评方案,以使考评达到可操作化程度。公司的高层领导与相关职能部门人员组成考评小组。考评的方式和程序通常包括被考评者填写述职报告、在自己单位内召开全体员工大会进行述职、民意测评(范围涵盖全体员工)、向科级干部甚至全体员工征求意见(访谈)、考评小组进行汇总写出评价意见并征求主管副总经理的意见后报公司总经理。

考评的内容主要包含 3 个方面:被考评单位的经营管理情况,包括该单位的财务情况、经营情况、管理目标的实现等方面;被考评者的德、能、绩及管理工作情况;下一步工作打算,重点努力的方向。具体的考评细目侧重于经营指标的完成、政治思想品德、对于能力的定义则比较抽象。各业务部门(子公司)都在年初与总公司对于自己部门的任务指标进行了讨价还价的过程。

对中层干部的考评完成之后,公司领导在年终总结会上进行说明,并将具体情况反馈给个人。尽管考评的方案中明确说考评与人事的升迁、工资的升降等方面挂钩,但最后的结果总是不了了之,没有任何下文。

对于一般员工的考评则由各部门的领导掌握。子公司的领导对于下属业务人员的考评通常是从经营指标的完成情况来进行的;对于非业务人员的考评,无论是总公司还是子公司均由各部门的领导自由进行。至于被考评人员来说,很难从主管处获得对自己业绩评估的反馈,只是到了年度奖金分配时,部门领导才会对自己的下属做一次简单排序。

试分析:

- (1)绩效考评在人力资源管理中有何作用? 这些作用在通达公司是否有所体现?(7 分)
- (2)通达公司的绩效考评存在哪些问题? 如何才能克服这些问题?(8 分)