

绝密★启用前

四川省 2010 年 1 月高等教育自学考试

人力资源开发与管理 试卷

(课程代码 06093)

本试卷共 8 页, 满分 100 分; 考试时间 150 分钟。

总 分		题 号	一	二	三	四	五	六
核分人		题 分	20	10	15	20	15	20
复查人		得 分						

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题(本大题共 20 小题, 每小题 1 分, 共 20 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, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 管理者与员工的人员关系定为 1:10, 这是人力资源需求预测的 【 】
A. 经验判断法 B. 回归预测法
C. 趋势预测法 D. 比率分析法
2. 解决人力资源供大于求最快的方法是 【 】
A. 再培训 B. 裁员
C. 工作分享 D. 降级
3. 劳动者的劳动消耗可以通过休息和营养补偿恢复, 表明人力资源的特征 【 】
A. 能动性 B. 生命周期性
C. 增值性 D. 再生性
4. 工作分析的直接产出是 【 】
A. 岗位说明 B. 任职资格说明书
C. 职责说明 D. 工作说明书
5. 为确定组织内人员的职位分配, 规划组织内人员有计划的流动, 这是 【 】
A. 调配规划 B. 人员补充规划
C. 晋升规划 D. 人力分配规划
6. 观察法适用于 【 】
A. 编辑 B. 建筑设计师
C. 汽车驾驶员 D. 飞行员

7. 一个国家或地区
A. 人口资源
C. 人力资本
8. 人力资源会给
A. 迎接新技术
C. 开发人力资
9. 人力资源效用
A. 视员工为资
B. 建立数量少
C. 视员工为可
D. 强调员工的
10. 认为员工除了
A. 科学管理
C. 行为科学
11. 打字员打印文
A. 工作要素
C. 职责
12. 招聘专业人员
A. 电视
C. 报纸
13. 在培训过程中
称为
A. 培训计划
C. 培训控制
14. 当管理者不喜
种现象被称为
A. 晕轮效应
C. 近因效应
15. 帕森斯提出的
A. 职业生涯规划
C. 人职匹配理
16. 绩效管理可以
A. 战略目的
C. 开发目的
17. 职位薪酬体系
A. 以人为基础
C. 以绩效为基

18. 股权计划属于 【 】
- A. 可变薪酬 B. 法定社会保险
C. 组织自愿性福利 D. 基本薪酬
19. 招聘生产工人时测试其对财务规划的能力,通过几次测试得分都很低,这说明【 】
- A. 信度高,效度高 B. 信度低,效度高
C. 信度高,效度低 D. 信底低,效度低
20. 某人参加了单位提供的培训,但觉得没有用,这表明被培训者有很低的 【 】
- A. 反应 B. 成果
C. 行为 D. 学习

得分	评卷人	复查人

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,请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

21. 绩效的性质包括 【 】
- A. 多因性 B. 多维性 C. 短期性
D. 动态性 E. 长期性
22. 培训的特点包括 【 】
- A. 相关培训 B. 能力培训 C. 多样化培训
D. 及时培训 E. 全员培训
23. 福利可以分为 【 】
- A. 提成 B. 国家法定福利 C. 基本薪酬
D. 可变薪酬 E. 组织自愿福利
24. 柯式评估模型的指标包括 【 】
- A. 反应 B. 过程 C. 行为
D. 学习 E. 结果
25. 人力资源供不应求时，现有人员的充分利用可以采用的人力资源规划政策与措施主要有 【 】
- A. 临时雇佣 B. 提前退休计划 C. 内部招聘
D. 内部调整 E. 外部招聘

得分	评卷人	复查人

三、名词解释题(本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分)

- ## 26. 绩效计划

33. 招聘测试的信度是判断测试效果的基本条件,信度越高,测试结果越有效。
()

36. 简述影响人

34. 工作丰富化是增大工作范围,减少工作循环重复频率。
()

得分	评卷人	复查人

五、简答题(本大题共 3 小题,每小题 5 分,共 15 分)

35. 简述培训控制的内容。

qq593777558

37. 简述人力资

得分	评卷人	复查人

六、论述题(本大题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)

38. 结合实际,分析如何提高人员招聘的有效性。

39. 结合实际

qq593777558