

高等教育自学考试中英合作
商务管理专业与金融管理专业

人力资源管理

考试指导与模拟试卷

《人力资源管理》模拟试卷编写组 编



2

北京大学出版社

高等教育自学考试中英合作商务管理专业与金融管理专业

《人力资源管理》

考试指导与模拟试卷

《人力资源管理》模拟试卷编写组 编

北京大学出版社
北 京

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理考试指导与模拟试卷/《人力资源管理考试指导与模拟试卷》编写组编. —北京:北京大学出版社, 2001. 11

ISBN 7-301-05336-3

I. 人… II. 人… III. 劳动力资源-资源管理-高等教育-自学考试-自学参考资料 IV. F241

书 名:《人力资源管理》考试指导与模拟试卷

著作责任者:《人力资源管理》模拟试卷编写组

责任编辑:孙战营 杨立范

标准书号:ISBN 7-301-05336-3/F·0461

出版者:北京大学出版社

地址:北京市海淀区成府路 205 号 100871

网址: <http://cbs.pku.edu.cn>

电话:出版部 62752015 发行部 62754140 编辑部 62753160

电子信箱: zpup@pup.pku.edu.cn

排版者:北京高新特激光照排中心 62637627

印刷者:北京市银祥福利印刷厂

发行者:北京大学出版社

经销者:新华书店

850 毫米×1168 毫米 32 开本 6.625 印张 173 千字

2001 年 12 月第 1 版 2001 年 12 月第 1 次印刷

定 价: 10.00 元

内 容 提 要

本书收录了高等教育自学考试中英合作商务管理专业与金融管理专业必修课《人力资源管理》的考试模拟样卷及参考答案共12套,每套模拟样卷均给出案例,要求读者根据所学知识对案例提出的问题进行分析、解答。模拟样卷包括必答题与选答题两大部分。答案中除给出问题的解答外,还给出每题的判分标准。本书实用性、针对性强,参加自学考试的读者阅读本书可以达到综合复习和应试的目的。

目 录

《人力资源管理》样卷 No. 1	(1)
第一部分 必答题	(2)
第二部分 选答题	(10)
参考答案和评分标准	(13)
《人力资源管理》样卷 No. 2	(20)
第一部分 必答题	(21)
第二部分 选答题	(28)
参考答案和评分标准	(31)
《人力资源管理》样卷 No. 3	(36)
第一部分 必答题	(37)
第二部分 选答题	(43)
参考答案和评分标准	(46)
《人力资源管理》样卷 No. 4	(52)
第一部分 必答题	(53)
第二部分 选答题	(60)
参考答案和评分标准	(63)
《人力资源管理》样卷 No. 5	(69)
第一部分 必答题	(70)
第二部分 选答题	(78)
参考答案和评分标准	(81)
《人力资源管理》样卷 No. 6	(87)
第一部分 必答题	(88)
第二部分 选答题	(95)
参考答案和评分标准	(98)

《人力资源管理》样卷 No. 7	(103)
第一部分 必答题.....	(104)
第二部分 选答题.....	(111)
参考答案和评分标准.....	(114)
《人力资源管理》样卷 No. 8	(119)
第一部分 必答题.....	(120)
第二部分 选答题.....	(127)
参考答案和评分标准.....	(130)
《人力资源管理》样卷 No. 9	(135)
第一部分 必答题.....	(136)
第二部分 选答题.....	(144)
参考答案和评分标准.....	(147)
《人力资源管理》样卷 No. 10	(153)
第一部分 必答题.....	(154)
第二部分 选答题.....	(161)
参考答案和评分标准.....	(164)
《人力资源管理》样卷 No. 11	(170)
第一部分 必答题.....	(171)
第二部分 选答题.....	(178)
参考答案和评分标准.....	(181)
《人力资源管理》样卷 No. 12	(187)
第一部分 必答题.....	(188)
第二部分 选答题.....	(195)
参考答案和评分标准.....	(198)

高等教育自学考试中英合作商务管理专业与金融管理专业

《人力资源管理》样卷 No. 1

(考试时间 150 分钟,满分 100 分)

注 意 事 项

1. 试题包括必答题与选答题两部分,必答题满分 60 分,选答题满分 40 分。必答题为一、二、三题,每题 20 分。选答题为四、五、六、七题,每题 20 分,任选两题回答,不得多选,多选者只按选答的前两题计分。60 分为及格线。
2. 可以使用计算器及直尺等文具答题。

题号	必答题			选答题				总分
	一	二	三	四	五	六	七	
得分								

第一部分 必答题(满分 60 分)

(必答题部分包括第一、二、三题,每题 20 分)

得分	评卷人

一、本题包括 1—20 题二十个小题,每小题 1 分,共 20 分。在每小题给出的四个选项中,只有一项符合题目要求,把所选项前的字母填在题后的括号内。

1. 不是马斯洛需求层次论的一个组成要素是:
A. 自我实现需要 B. 不安全需要
C. 归属需要 D. 衣食住行需要
【 】
2. 企业人力资源管理随着社会的发展不断演变,现已进入:
A. 档案管理阶段 B. 政府干预阶段
C. 组织职责阶段 D. 战略管理阶段
【 】
3. 以对企业外部提供人力资源会计信息为主要目的是:
A. 人力资源成本会计 B. 人力资源价值会计
C. 人力资源会计 D. A 和 B
【 】
4. 离职低效成本是人力资源的离职成本的一种,它:
A. 是费用支出
B. 非费用支出,是人力资源暂时丧失使用价值而造成的收益的减少
C. 非费用支出,是人力资源使用价值降低而造成的收益的减少
D. 是职位空缺给企业带来的损失,属隐性成本
【 】

5. 劳动需求的实质是:

- A. 劳动活动对于人力的需求
- B. 生产活动对于人力和物力相结合的需求
- C. 生产活动对劳动人数的需求
- D. 生产活动对劳动量的需求

【 】

6. 劳动交易中,双方处于主导与服从的不同地位,通过一方按另一方的要求行事达到互利目的,这种交易称为:

- A. 管理交易,雇主导,劳动者服从
- B. 管理交易,劳动者主导,雇主服从
- C. 市场交易,雇主导,劳动者服从
- D. 市场交易,劳动者主导,雇主服从

【 】

7. 企业用工模式的划分依据是:

- A. 企业员工管理对劳动市场的依赖程度
- B. 劳动市场对企业员工管理的依赖程度
- C. 企业对核心员工的依赖程度
- D. 企业各职位之间的依赖程度

【 】

8. 下列用于解决企业人力资源供给过剩的办法是:

- A. 增加无薪假期
- B. 增加员工数量
- C. 提高员工生产率
- D. 增加员工工作时间

【 】

9. 职务分析的职业术语中,工作职务是指:

- A. 由若干相关或相似职位构成的集合,与员工一一对应
- B. 由若干相关或相似职位构成的集合,一个职务可有若干员工
- C. 由组织成员在一定时间内所担负的一项或几项相互联系的职责的集合,与员工一一对应

D. 由组织成员担负的一项或多项任务的集合,个体有义务完成

【 】

10. 在职务分析中,职务工作输出特征的分析无法明确:

- A. 工作任务
- B. 工作责任
- C. 工作绩效标准
- D. 工作方式

【 】

11. 下列关于职务分析,说法正确的是:

- A. 进行职务分析时,第一步是明确职务分析的目的
- B. 职务分析由企业内部人员即可从事,技术性不强
- C. 为确保分析的全面与准确,即使企业中职位很多,也应一一进行分析
- D. 信息收集范围越大越好

【 】

12. 关于征召、筛选、雇佣三项招聘具体活动,以下说法正确的是:

- A. 三者具有绝对的时间继起性
- B. 三者仅在实践中具有相对的时间继起性
- C. 在逻辑上,三者是同时的
- D. 以上都不对

【 】

13. 以下引起考评结果与标准产生差距的原因中,可以用培训加以解决的是:

- A. 员工的素质、知识、技能问题
- B. 薪资政策问题
- C. 岗位设置问题
- D. 监督机制问题

【 】

14. 以下是培训间接成本的是:

- A. 受训者的工资

- B. 培训教师的酬劳
- C. 因培训发生的交通费用
- D. 培训费用若用于设备改造所能带来的收益

【 】

15. 企业的绩效考评强调“三公”，以下说法正确的是：

- A. 三公是指公平、公开、公认
- B. 公正是指考评结果必须做到绝对公平
- C. 公开是指考评结果对所有员工公开
- D. 公认是指考评结果对所有员工有说服力

【 】

16. 小李本月工资为 a 千元，这一时期的通货膨胀率为 b ，那么小李的实际工资为：

- A. ab
- B. a/b
- C. $a+b$
- D. $a-b$

【 】

17. 以下属于工资差别理论观点的是：

- A. 企业工资管理关键在于发挥其激励功能
- B. 企业工资管理关键在于组织内部的工资结构、工资差别、工资关系
- C. 工资差别的内在原因是员工个人的人力资本含量
- D. 工资差别的外在原因是职业性质的差别

【 】

18. 职业-人匹配论提出了：

- A. 职业选择的三大要素：个人特征、职业特征、两者的结合
- B. 同类型劳动者与同类型职业的结合为人业互择的良好状态
- C. 通过择业动机如何选择具体职务方法
- D. 以上都不是

【 】

19. 决定薪资差异的两个最基本因素是：

- A. 职务价值差异和员工技能差异
- B. 薪资比率和盈亏平衡点
- C. 消费品价格水平和企业利润率
- D. 员工的劳动能力和劳动成果

【 】

20. 如仅将企业在人力资源方面支出看做成本费用，那么：

- A. 当人力资源投资较少时，企业会表现出低会计收益
- B. 当人力资源投资较少时，企业会表现出高会计收益
- C. 当大量消耗前期人力资源投资时，企业会表现出低会计收益
- D. 它能反映出人力资源投资与企业未来获利能力之间的关系

【 】

仔细阅读案例并回答第二、三题。

(本案例纯属虚构)

上海青青服装公司是一家历史悠久的大企业，有员工人数超过 1500 人。随着市场经济的日益发展，青青所面临的竞争压力越来越大，尤其是在各种兼并活动所导致的密集重组期过去之后。外国投资者已经明显地开始通过建立各种合资厂来建立与该地区的联系。这些合资厂都从事各种服装的设计加工生产，同时具有雄厚的实力，其中两家主要厂商分别是来自美国的海特和来自法国的泰各。

持续的变革使得越来越多的竞争者出现，同时市场上的新机会也不断涌现。青青公司正在考虑进行一系列的变革。如果他还想保持在市场上强大的竞争地位并继续发展，必须创新，提高业务活动效率和有效性就十分必要。同时还要考虑多元化以促进长期发展。

青青公司的总裁叫张炳。他对竞争日益的剧烈感到十分不安。过去他一直采取袖手旁观的态度,现在他意识到如果不采取快速行动,他们的市场占有率将大幅下降。他召集自己所信任的小型高层管理团队来开会。他们分别是:刘梁——人力资源总监;赵强——财务总监;普亮——生产总监;杨光——销售和市場总监。他们讨论了本地区的市场的基本情况 & 新变化,就方向问题提出了建议。这个团队所提出的一个主要议题是如何围绕重组来实现企业的灵活性和改善整个公司的绩效,从而使得本企业变得更富有效率,更有竞争力。尤其企业面临着较高的缺勤率已经开始对公司业绩形成重大影响的严重问题,开这个讨论会就显得尤为重要。

张炳和他的管理团队对此次讨论比过去所作的任何决策都更为重视。他们采用的是一种公开协商的过程——所有的员工都有机会通过一种正式的参与过程来发表自己的看法。作为一家实行全面质量管理的企业,联合协商决策是十分重要的。他们还一致认为,在这一过程中引入一个“变革代理人”是明智的,必须有人能够独立的在高级管理层和基层管理层中进行互动,同时此人还必须能够不偏不倚地倾听和采取行动。

最后该高层管理团队认为,他们必须与中层管理者及监督层人员会面,通过团队简报形式,讨论他们面临的一系列可能的选择,同时向他们解释变革代理人所扮演的角色以及可能会发生的变革过程。刘梁被要求马上开始去准备简报和协商过程,同时,其他三人与各自领域中的关键人物讨论他们在未来所面临的各种可能选择。他们一致认为,应当在一个月之内得到第一个阶段的反馈,至于说形成一个总体的变革战略,则要等到六个月后。

得分	评卷人

二、本题包括 21—22 题二个小题,共 20 分。

21. 该高层管理团队认为,他们应当力图更进一步地去理解“变革代理人”这一角色,以便使自己这个团队能够更为明确这个变

革代理人所可能扮演的角色。为了帮助该团队明确这种角色，请为刘梁——人力资源总监——“变革代理人”，拟定一份包括他所要扮演的角色的五个特征在内的一份简明界定性文件。

得分	
----	--

22. 刘梁被要求开发一种适当的安共关系程序来支持变革的过程。他需要就这一过程向管理团队作一次汇报。因此要求你准备一份简要的文件来描述三种潜在的方法。（你必须以举例的形式简要的解释下面三种方法所扮演的不同角色，然后为青青公司的变革选择最为适合的方法，并说明你所选定的方法的合理性。

A. 质量圈 B. 联合协商委员会 C. 自上而下的沟通

得分	
----	--

得分	评卷人

三、本题包括 23—24 题二个小题，共 20 分。

23. 由于缺勤问题已经成为阻碍公司绩效的一个常规性问题，因此管理团队决定运用 ALIEDIM 模型来更好地理解缺勤出现的原因，并且确定他们如何才能在未来避免这种情况的出现。请为刘梁准备一份简要的文件来向管理团队阐述 ALIEDIM 模型，并解释下面每个要素的含义：

- 1) 评估 2) 定位 3) 确认 4) 评价 5) 设计 6) 执行
7) 监督

得分	
----	--

24. 在高层管理团队会议上所讨论的一个重要问题是需要把企业变成一个“柔性公司”。为了确保所有的管理团队都清楚这个概念意味着什么,请准备一份备忘录来简要解释什么是一个柔性企业。

得分	
----	--

第二部分 选答题(满分 40 分)

(选答题部分包括第四、五、六、七题,每题 20 分,任选两题回答,不得多选,多选者只按选答的前两题计分)

得分	评卷人

四、本题包括 25—26 题二个小题,共 20 分。

25. 职务分析的任务是什么?

得分	
----	--

26. 运用加权计分法进行职务评价的步骤是什么?

得分	
----	--

得分	评卷人

五、本题包括 27—28 题二个小题,共 20 分。

27. 制定企业薪资政策的原则是什么?

得分	
----	--

28. 什么叫相符原则?

得分	
----	--

得分	评卷人

六、本题包括第 29—30 题二个小题,共 20 分。

29. 职务分析在人力资源管理中有什么作用?

得分	
----	--

30. 人力资源规划与企业规划有什么联系?

得分	
----	--

得分	评卷人

七、本题包括第 31—32 题二个小题,共 20 分。

31. 为什么说劳动交易是市场交易和管理交易的综合?

得分	
----	--