一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

根据人业互择理论，下列各选项中属于实际型人格的是( )

A.

飞行员

B.

律师

C.

出纳员

D.

图书管理员

标准答案 :

A

2

组织考虑人力资源管理对组织内外部环境的适应性和灵活性，属于战略性人力资源管理的特征是

A. 系统性

B. 匹配性

C. 关键性

D. 动态性

标准答案 :

D

3

威廉•配第提出，把薪酬和生活资料的价值联系起来，认为薪酬是维持工人生活所必须的生活资料的价值。这一理论是

A. 人力资本理论

B. 维持生存薪酬理论

C. 工资决定理论

D. 边际生产薪酬理论

标准答案 :

B

试题解析 :

见P138

4

美国学者埃德加·沙因提出自己的人性假设观点是

A.

复杂人假设

B.

社会人假设

C.

自我实现人假设

D.

经济人假设

标准答案 :

A

5

人力资源战略与企业战略协调一致，与企业发展阶段相适应，体现为战略性人力资源管理的

A.

外部匹配性

B.

内部匹配性

C.

外部环境的动态性

D.

内部环境的动态性

标准答案 :

A

6

问卷调查法最重要的环节是

A.

调查方法

B.

问卷设计

C.

收集问卷

D.

问卷报告

标准答案 :

B

7

目前培训最常见、也是最常用的一种评价方式是

A. 反应层

B. 学习层

C. 行为层

D. 结果层

标准答案 :

B

试题解析 :

见P215

8

双因素理论中的保健因素主要为

A. 内部因素

B. 外部因素

C. 激励因素

D. 奖励因素

标准答案 :

B

试题解析 :

见P227

9

提出双因素理论的学者是

A. 马斯洛

B. 赫兹伯格

C. 奥尔德弗

D. 麦克丽兰

标准答案 :

B

试题解析 :

见P227

10

预测组织在某个时段上各类人员的分布状况，这是

A. 人员检查法

B. 技能清单

C. 职位置换卡

D. 马尔科夫模型

标准答案 :

D

试题解析 :

见P58

11

首次提出“人性假设”概念的学者是

A.

巴克

B.

霍桑

C.

麦格雷戈

D.

舒尔次

标准答案 :

C

12

将职位空缺相关信息公布在一切可以利用的内部互联网、墙报、报刊等上，尽可能使全体员工都能获得信息，号召有能力者申报的方法是内部招聘的哪一种方法？

A. 推荐法

B. 工作提升

C. 布告法

D. 招聘会

标准答案 :

C

13

我国使用较多的职位分析问卷形式是

A.

结构化问卷

B.

开放式问卷

C.

非结构化问卷

D.

封闭式问卷

标准答案 :

C

14

帕森斯创立的理论是

A.

职业锚理论

B.

职业性向理论

C.

职业发展理论

D.

特性与因素理论

标准答案 :

D

15

X理论认为人的本性是

A.

恶

B.

善

C.

中性

D.

复杂难测

标准答案 :

A

16

职业发展观的核心是要使员工个人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_和组织需求在相互作用中实现协调和融合。( )

A. 需求

B. 兴趣

C. 职业管理

D. 职业生涯

标准答案 :

D

17

大多数的工作说明书包括两个部分，一是工作描述，二是

A.

工作标志

B.

工作规范

C.

工作范围

D.

工作环境

标准答案 :

B

18

基于员工工作结果的绩效考核，其考核的主要内容是员工的（ ）

A. 工作成绩

B. 个人素质

C. 行为规范

D. 工作职责

标准答案 :

A

19

人力资源管理包括从招聘到离职的全过程，这属于人力资源管理的

A. 综合性

B. 实践性

C. 发展性

D. 全面性

标准答案 :

D

试题解析 :

见P11

20

企业员工职务级别不发生变化，工作岗位发生变化，这是

A. 提升

B. 工作调换

C. 工作轮换

D. 轮岗

标准答案 :

B

试题解析 :

见P111

21

属于企业人力资源中期规划的是( )。

A.

1年期规划

B.

5年期规划

C.

10年期规划

D.

15年期规划

标准答案 :

B

试题解析 :

无

22

《产业信誉》的作者是

A.

约翰·康芒斯

B.

摩尔斯

C.

彼得·圣吉

D.

加里·贝克尔

标准答案 :

A

23

易于量化，费用低，可对调查结果进行多方式，多用途分析的工作分析方法是

A.

观察法

B.

访谈法

C.

工作日志法

D.

问卷调查法

标准答案 :

D

24

提出成就需要理论的美国心理学家及行为学家是

A.

埃德加·沙因

B.

马斯洛

C.

弗雷德里克·赫茨伯格

D.

戴维·麦克利兰

标准答案 :

D

25

人力资源管理的开发职能是

A. 人力资源数量和质量的开发

B. 奖励员工对组织所作出的贡献

C. 人力资源规划、招聘与录用

D. 对员工实施合理的管理过程

标准答案 :

A

26

员工个人担负的由一项或多项任务组成的相关任务集合是

A.

权限

B.

职责

C.

工作

D.

职位

标准答案 :

B

27

劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下，遭受意外伤害、职业病以及因这两种情况造成死亡，在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，劳动者或其遗属能够从国家、社会得到必要的现金补偿。这是哪种社会保险制度？( )。

A.

养老保险

B.

医疗保险

C.

失业保险

D.

工伤保险

标准答案 :

D

28

组织发展理论中的执行理论包括组织转型变革、技术结构干预、人际过程干预与

A.

质量圈

B.

全面质量管理

C.

社会技术系统干预

D.

自我管理团队建设

标准答案 :

C

29

职业选择的首要原则是

A. 兴趣原则

B. 客观原则

C. 主动原则

D. 比较原则

标准答案 :

B

试题解析 :

见P172

30

美国心理学家弗鲁姆通过考察人们的努力与所获得的最终奖酬之间的因果关系来说明激励过程，提出了

A.

期望理论

B.

公平理论

C.

强化理论

D.

挫折理论

标准答案 :

A

31

在相对稳定的货币工资以外，企业为改善企业员工及其家庭生活水平，增强员工对于企业的忠诚感、激发工作积极性等为目的而支付的辅助性货币、实物或服务等分配形式，这是（ ）

A. 基本工资

B. 绩效工资

C. 奖金

D. 福利

标准答案 :

D

32

一般认为，第一个使用“人力资源”术语的学者是

A.

亚当·斯密

B.

泰罗

C.

舒尔茨

D.

康芒斯

标准答案 :

D

33

人力资源计划能加强企业对\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_变化的适应能力，为企业的发展提供人力保证。（ ）

A. 目标

B. 市场

C. 环境

D. 人员

标准答案 :

C

34

西方经济学界公认的人力资本之父是

A.

舒尔茨

B.

泰罗

C.

巴克

D.

梅奥

标准答案 :

A

35

增加无薪假期是企业人力资源供求不平衡状态中的

A. 供不应求的调整

B. 供过于求的调整

C. 结构平衡

D. 结构失衡

标准答案 :

B

试题解析 :

见P62

36

组织的凝聚力，不是取决于外在的物质条件，而是取决于内在的（ ）

A. 制度

B. 文化

C. 组织规范

D. 共同价值观

标准答案 :

D

37

培训内容采取“情景模拟”、“无领导小组讨论”等贴近现实的教学方法属于培训的原则是

A. 统筹安排、合理规划原则

B. 理论联系实际、学用一致原则

C. 专业知识技能与文化兼顾原则

D. 投入产出原则

标准答案 :

B

38

提倡终身学习，这属于人力资源的

A. 能动性

B. 时代性

C. 持续性

D. 再生性

标准答案 :

C

试题解析 :

见P16

39

一个面试人员与一个应聘者面对面交谈的面试方式是

A.

小组面试

B.

个别面试

C.

压力面试

D.

初步面试

标准答案 :

B

40

一般来说，受约束和监督越少，越轨行为越容易发生，引发的人事风险的概率也就（ ）

A. 越高

B. 越低

C. 一样

D. 不相关

标准答案 :

A

41

根据马斯洛的需求层次理论，个体最低层次的需要是

A.

生理需要

B.

安全需要

C.

社会需要

D.

求知需要

标准答案 :

A

42

哪种类型的人员属于潜在的人力资源？

A. 在职政府人员

B. 在职教师

C. 在校大学生

D. 企业员工

标准答案 :

C

43

战略性是战略性人力资源管理的

A.

一般特征

B.

本质特征

C.

内在要求

D.

核心要求

标准答案 :

B

44

培训评价的第一个层次是

A. 反应层

B. 学习层

C. 行为层

D. 结果层

标准答案 :

A

试题解析 :

见P215

45

国务院颁布的全年法定假日为

A.

7天

B.

10天

C.

11天

D.

14天

标准答案 :

C

46

潜能的特征是

A. 未显性和诱发性

B. 心理潜能和生理潜能

C. 未显性和心理潜能

D. 诱发性和生理潜能

标准答案 :

A

试题解析 :

见P34

47

员工个人所完成的任务与职责的结合是

A.

权限

B.

工作

C.

工作要素

D.

职位

标准答案 :

D

48

行为观察量表法也被叫做

A.

行为评价法

B.

量表评等法

C.

行为锚定等级评价法

D.

关键事件法

标准答案 :

A

49

在变革过程理论中，首次将变革过程划分为3个阶段：解冻、运行和再次冻结的学者是

A.

库尔特·卢因

B.

埃德加·沙恩

C.

加雷斯·艾格瑞斯

D.

加里·德斯勒

标准答案 :

A

50

属于内部招聘的来源是

A.

招聘会

B.

劳务市场

C.

工作轮换

D.

招聘广告

标准答案 :

C

一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

人力资源开发战略应树立以( )为本的人力资源哲学

A.

组织

B.

人

C.

法

D.

客户

标准答案 :

B

2

不属于内部招聘方法的是

A.

布告法

B.

推荐法

C.

档案法

D.

观察法

标准答案 :

D

3

学习型组织中的学习至少可以在三个不同层次展开：单循环学习、再学习与

A.

双循环学习

B.

实践

C.

案例分析

D.

调查研究

标准答案 :

A

4

能够有效测试应聘者应对压力的面试是

A. 个别面试

B. 小组面试

C. 集体面试

D. 笔试

标准答案 :

C

试题解析 :

见P120

5

申请教师职位的应聘者被要求现场讲课；申请文秘职位的应聘者被要求操作各种办公设备文件处理、打字。这种人力资源选拔的方式是

A.

角色扮演

B.

公文处理

C.

能力测试

D.

工作样本测试

标准答案 :

D

6

当应聘者回答有关问题时，主斌者让其举例说明，引导应聘者回答解决某一问题或完成某项任务所采取的方法和措施，以此鉴别应聘者所谈问题的真假，了解应聘者实际解决问题的能力。这种招聘面试的提问方式是( )

A.

举例提问

B.

客观评价提问

C.

比较式提问

D.

递进提问

标准答案 :

A

7

人力资源开发客体的主观能动性决定着人力资源开发的

A. 存在性

B. 系统性

C. 战略性

D. 动态性

标准答案 :

D

试题解析 :

见P19

8

岗位分析的正确实施步骤是( )。(1)收集与工作相关的背景信息(2)确定工作分析信息的用途(3)同承担工作的人共同审查收集到的工作信息(4)选择有代表性的工作进行分析(5)编写工作说明书和工作规范(6)收集工作分析的信息

A.

(2)(1)(3)(5)(4)(6)

B.

(2)(1)(4)(6)(3)(5)

C.

(3)(5)(1)(2)(6)(4)

D.

(5)(4)(2)(1)(3)(6)

标准答案 :

B

9

培训评价的第一个层次是

A. 反应层

B. 学习层

C. 行为层

D. 结果层

标准答案 :

A

试题解析 :

见P215

10

将企业实际运行过程中的事例加以整理，让参训者进行分析的培训方法是

A. 在职培训

B. 脱产培训

C. 管理游戏

D. 案例分析法

标准答案 :

D

试题解析 :

见P208

11

增加无薪假期是企业人力资源供求不平衡状态中的

A. 供不应求的调整

B. 供过于求的调整

C. 结构平衡

D. 结构失衡

标准答案 :

B

12

哪种类型的人员属于潜在的人力资源？

A. 在职政府官员

B. 在职教师

C. 在校的大学生

D. 企业员工

标准答案 :

C

试题解析 :

见P3

13

职业选择的首要原则是

A.

效率原则

B.

客观原则

C.

主动原则

D.

比较原则

标准答案 :

B

14

首次提出“人性假设”概念的学者是

A. 麦格雷戈

B. 洛希

C. 薛恩

D. 摩尔斯

标准答案 :

A

试题解析 :

见P36

15

人口资源、人力资源和人才资源的关系正确的是（ ）

A.

人口资源>人才资源>人力资源

B.

人才资源>人口资源>人力资源

C.

人力资源>人口资源>人才资源

D.

人口资源>人力资源>人才资源

标准答案 :

D

试题解析 :

无

16

在相对稳定的货币工资以外，企业为改善企业员工及其家庭生活水平，增强员工对于企业的忠诚感、激发工作积极性等为目的而支付的辅助性货币、实物或服务等分配形式，这是（ ）

A. 基本工资

B. 绩效工资

C. 奖金

D. 福利

标准答案 :

D

17

通过综合专家们各自的权威判断，对未来的不确定情况做出尽可能合理的预测的方法 是

A.

分合性预测法

B.

德尔菲法

C.

经验预测法

D.

现状规划法

标准答案 :

B

18

特性与因素理论是最早出现的职业选择理论，该理论的核心是

A.

人与职业的匹配

B.

职业促成自我实现

C.

职业选择是一个过程

D.

人具有职业性向

标准答案 :

A

19

提出“超Y理论”的学者

A.

埃德加·沙因

B.

摩尔斯和洛希

C.

马歇尔

D.

加里·德斯勒

标准答案 :

B

20

预测组织在某个时段上各类人员的分布状况，这是

A. 人员检查法

B. 技能清单

C. 职位置换卡

D. 马尔科夫模型

标准答案 :

D

试题解析 :

见P58

21

人力资源需求预测中最简单的预测方法是

A. 经营预测法

B. 现状规划法

C. 分合性预测法

D. 德尔菲法

标准答案 :

B

试题解析 :

见P51

22

用来反映员工工作能力特征的一张列表，这是

A. 职位说明书

B. 技能清单

C. 管理人员接替模型

D. 马尔科夫模型

标准答案 :

B

试题解析 :

见P57

23

影响人力资源规划的外部环境是

A. 企业环境

B. 个人因素

C. 经济环境

D. 组织环境

标准答案 :

C

24

人力资源战略与企业战略协调一致，与企业发展阶段相适应，体现为战略性人力资源管理的

A.

外部匹配性

B.

内部匹配性

C.

外部环境的动态性

D.

内部环境的动态性

标准答案 :

A

25

最常用、最简单、信息传播最广泛的招募手段是

A. 招聘会

B. 中介机构

C. 招聘广告

D. 校园招聘

标准答案 :

C

试题解析 :

见P113

26

提出成就需要理论的美国心理学家及行为学家是

A.

埃德加·沙因

B.

马斯洛

C.

弗雷德里克·赫茨伯格

D.

戴维·麦克利兰

标准答案 :

D

27

员工个人所完成的任务与职责的结合是

A.

权限

B.

工作

C.

工作要素

D.

职位

标准答案 :

D

28

组织考虑人力资源管理对组织内外部环境的适应性和灵活性，属于战略性人力资源管理的特征是

A. 系统性

B. 匹配性

C. 关键性

D. 动态性

标准答案 :

D

29

人力资本是通过人力资本投资形成的，其投资是多方面的，其中最主要的投资是

A.

教育支出

B.

保健支出

C.

劳动力流动支出

D.

衣食住行支出

标准答案 :

A

30

主考官给被试者出一个题目，让被试者准备后发言，这是

A. 公务处理

B. 角色扮演

C. 无领导小组讨论

D. 即席发言法

标准答案 :

D

试题解析 :

见P119

31

把教育投资作为生产性投资来研究，其分配和经济收益的客观规律是

A. 人力资本基本特征和形成理论

B. 人力资本定量分析理论

C. 人力资本教育投资理论

D. 家庭人力资本投资理论

标准答案 :

C

32

个人对于自己就业方向和工作岗位类别的比较、挑选和确定。属于人生决策中的

A.

职业发展

B.

职业选择

C.

职业开发

D.

生涯规划

标准答案 :

B

33

Y理论主张人的本性是

A.

善

B.

恶

C.

中庸

D.

复杂人

标准答案 :

A

34

反映从事某项工作的人必须具备的最基本的资格条件，这是

A. 工作规范

B. 应知

C. 职责

D. 工作实例

标准答案 :

A

试题解析 :

见P93

35

企业定员方法除了有效率、设备、岗位、比例定员计算法外，还有（ ）

A. 工作轮换定员计算法

B. 流程定员计算法

C. 经济定员计算法

D. 职责定员计算法

标准答案 :

D

36

属于人力资源使用开发职能的是

A. 自我强化

B. 技术培训学习

C. 老年期

D. 爱岗敬业

标准答案 :

B

试题解析 :

见P6

37

首次使用“人力资源”一词的管理学家是

A.

梅奥

B.

马歇尔

C.

约翰·康芒斯

D.

平狄克

标准答案 :

C

38

战略性人力资源管理的核心要求是

A.

匹配性

B.

系统性

C.

战略性

D.

关键性

标准答案 :

A

39

组织发展理论中的执行理论包括组织转型变革、技术结构干预、人际过程干预与

A.

质量圈

B.

全面质量管理

C.

社会技术系统干预

D.

自我管理团队建设

标准答案 :

C

40

劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下，遭受意外伤害、职业病以及因这两种情况造成死亡，在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，劳动者或其遗属能够从国家、社会得到必要的现金补偿。这是哪种社会保险制度？( )。

A.

养老保险

B.

医疗保险

C.

失业保险

D.

工伤保险

标准答案 :

D

41

提倡终身学习，这属于人力资源的

A. 能动性

B. 时代性

C. 持续性

D. 再生性

标准答案 :

C

试题解析 :

见P16

42

个人根据对自身的主观因素和客观环境的分析，确立自己的职业生涯发展目标，选择实现这一目标的职业，以及制定相应的工作、培训和教育计划，并按照一定的时间安排，采取必要的行动实施职业生涯目标的过程，称为( )

A.

人力资源开发

B.

职业生涯规划

C.

职业选择

D.

工作分析

标准答案 :

B

43

培训内容采取“情景模拟”、“无领导小组讨论”等贴近现实的教学方法属于培训的原则是

A. 统筹安排、合理规划原则

B. 理论联系实际、学用一致原则

C. 专业知识技能与文化兼顾原则

D. 投入产出原则

标准答案 :

B

44

职业发展观的核心是要使员工个人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_和组织需求在相互作用中实现协调和融合。( )

A. 需求

B. 兴趣

C. 职业管理

D. 职业生涯

标准答案 :

D

45

一个面试人员与一个应聘者面对面交谈的面试方式是

A.

小组面试

B.

个别面试

C.

压力面试

D.

初步面试

标准答案 :

B

46

目前培训最常见、也是最常用的一种评价方式是

A. 反应层

B. 学习层

C. 行为层

D. 结果层

标准答案 :

B

47

不把职工当作机器看待，而是为人才的培养和使用创造良好的外部条件――完善的制度、发达的教育、周到的培训、宽松的环境、优良的组织文化，使人们的思维运动越来越活跃，这是\_\_\_\_\_\_原理对我们的启迪。( )

A.

激励强化

B.

文化凝聚

C.

主观能动

D.

公平竞争

标准答案 :

B

48

人力资源需求预测的方法主要有，管理人员判断法、经验预测法、德尔菲法和（ ）

A. 档案资料法

B. 马尔可夫分析法

C. 趋势分析法

D. 管理人员接续计划

标准答案 :

C

49

被称为集体预测方法的是

A.

国际比较法

B.

德尔菲法

C.

经验预测法

D.

分合性预测法

标准答案 :

B

50

某企业采用成对排列法进行岗位评价，将所有岗位进行成对比较，结果是乙的工作价值 高于甲丙丁；甲的价值低于乙，高于丙丁；丙的价值低于甲乙，高于丁；丁的价值低于甲乙丙。那么将四个岗位的工作价值从高到低排序为（ ）

A.

丙甲乙丁

B.

乙甲丙丁

C.

甲乙丙丁

D.

丁乙甲丙

标准答案 :

B