一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

在工作设计中，工作扩大化属于（ ）

A.

工作内容的专业化

B.

工作时间的延长

C.

工作内容的横向扩展

D.

工作内容的纵向扩展

标准答案 :

C

2

薪酬设计流程的第一步骤是（）

A.

工作分析

B.

工作评价

C.

工资结构设计

D.

确定薪酬原则和策略

标准答案 :

D

3

对个体在认知活动中较为稳定的行为特征测评是

A.

兴趣测验

B.

智力测验

C.

品德测验

D.

性格测验

标准答案 :

B

4

为了解素质现状或素质开发问题的测评类型是

A.

诊断性测评

B.

考核性测评

C.

开发性测评

D.

配置性测评

标准答案 :

A

5

在人员素质测评类型中，下列选项属于配置性测评特点的是

A.

灵活性

B.

全面性

C.

主观性

D.

客观性

标准答案 :

D

6

人力资源需求预测方法中，以过去人力资源需求规律作为预测根据的方法是

A.

德尔菲法

B.

管理评价法

C.

趋势分析法

D.

计算机模拟法

标准答案 :

C

7

下列选项中属于人员选拔初选阶段的工作是

A.

体检

B.

笔试

C.

心理测验

D.

背景与资格审查

标准答案 :

D

8

社会发展水平从整体上影响、制约着人力资源的素质水平。人力资源的这一特征是指（）

A.

生成过程的时代性

B.

使用过程的时效性

C.

开发过程的持续性

D.

闲置过程的消耗性

标准答案 :

A

9

提出保健一激励双因素理论的学者是

A.

马斯洛

B.

亚当斯

C.

斯金纳

D.

赫兹伯格

标准答案 :

D

10

人力资源管理部门在员工职业生涯管理中的职责是

A.

职业生涯自我定位

B.

选择职业生涯发展路线

C.

提供职业生涯发展路径

D.

明确自身职业生涯发展阶段

标准答案 :

C

11

绩效管理中鱼刺图作为一种分析工具可用于（）

A.

绩效考核

B.

绩效反馈

C.

战略分解

D.

过程控制

标准答案 :

C

12

员工的绩效可以从工作业绩、工作努力和工作态度等方面进行评价，这种说法体现

的绩效特点是

A.

多因性

B.

多维性

C.

动态性

D.

可持续性

标准答案 :

B

13

下列选项属于行为后果型激励理论的是

A.

双因素理论

B.

公平理论

C.

归因理论

D.

期望理论

标准答案 :

C

14

下列选项中，属于绩效考核流程中建立评价系统内容的是

A.

构建指标体系

B.

制订考核计划

C.

选择评价对象

D.

整理绩效数据

标准答案 :

A

15

通过电话热线招募员工属于（）

A.

校园招募

B.

广告招募

C.

网络招募

D.

特色招募

标准答案 :

D

16

下列选项中属于人格测验的测评方法是（）

A.

智力测验

B.

能力倾向测验

C.

罗夏墨迹测评

D.

行政职业能力倾向测验

标准答案 :

C

17

人力资源规划中使用计划的主要内容是

A.

招聘和面试

B.

考核和培训

C.

绩效和薪酬

D.

晋升和轮换

标准答案 :

D

18

人格测评最常用的方法是

A.

情景分析法

B.

自陈量表法

C.

投射法

D.

作业法

标准答案 :

B

19

人员素质测评工作的起始阶段是

A.

实施阶段

B.

评定结果阶段

C.

准备阶段

D.

跟踪检验阶段

标准答案 :

C

20

职系是工作性质相似的所有职位集合，又被称为

A.

职责

B.

职业

C.

职权

D.

职种

标准答案 :

D

21

附属性人力资源规划内容的特点是

A.

单独出现

B.

比较详细

C.

比较简单

D.

比较独立

标准答案 :

C

22

为促进培训成果转化，重点强调那些最重要的特征和一般原则，同时明确这些一般原则的适用范围。这种做法遵循的成果转化理论是

A.

同因素理论

B.

激励推广理论

C.

认知转化理论

D.

社会学习理论

标准答案 :

B

23

下列选项属于非正式绩效沟通方式的是

A.

团队会议

B.

书面报告

C.

办公室面谈

D.

走动式交谈

标准答案 :

D

24

从应征的候选人中挑选出符合组织需要的优秀人才被称为（）

A.

人员招募

B.

人员选拔

C.

人员录用

D.

人员评估

标准答案 :

B

25

下列选项关于素质与绩效的关系描述正确的是

A.

素质能决定绩效

B.

素质能预测绩效

C.

绩效能决定素质

D.

绩效能预测素质

标准答案 :

B

26

下列选项属于薪酬对社会的功能是

A.

补偿功能

B.

资本增值功能

C.

成本控制功能

D.

价格信号功能

标准答案 :

D

27

下列选项中，对职业生涯含义理解正确的是

A.

职业生涯是个体的职业经历

B.

职业生涯是群体的职业经历

C.

职业生涯是组织的职业经历

D.

职业生涯是社会的职业经历

标准答案 :

A

28

工作分析方法中，有一种方法存在着将注意力集中于活动过程而不是结果的缺点，该方法是

A.

面谈法

B.

问卷法

C.

工作参与法

D.

工作日志法

标准答案 :

D

29

直线经理在职业生涯管理中的职责是（）

A.

提供职业发展路径

B.

在职辅导、咨询、沟通

C.

制定职业生涯规划手册

D.

确定员工未来的职业发展方向

标准答案 :

B

30

人力资源规划制定的主要依据是

A.

市场人力资源的变量

B.

组织内的核心竞争力

C.

组织的战略目标和外部环境

D.

组织的战略目标和组织内人员的状况

标准答案 :

C

31

某企业要求员工产品合格率达到98%以上，该要求描述的是

A.

绩效沟通

B.

绩效标准

C.

绩效面谈

D.

绩效实施

标准答案 :

B

32

下列选项中，有利于提高招募效果的是

A.

增加岗位吸引力

B.

招募公告中提出“本市户籍”

C.

招募公告中注明“仅限男性”

D.

招募公告中提出“985学历要求”

标准答案 :

A

33

绩效管理的重心是

A.

人与人之间的绩效比较

B.

组织对个人的绩效考核

C.

个人和组织的绩效计划的制定

D.

个人和组织未来绩效水平的持续改进

标准答案 :

D

34

下列选项中，适合于“社会人”假设的管理措施是

A.

管理工作的重点是完成任务

B.

采用胡萝卜加大棒的管理方法

C.

从人的内在动机的激发上来调动员工积极性

D.

管理人员在注重完成任务的同时，也要重视培养员工的归属感

标准答案 :

D

35

老陈在绩效考核中常用自己的思维方式和标准来衡量员工的言行。这种现象称为（）

A.

晕轮效应

B.

近因效应

C.

对比效应

D.

定势效应

标准答案 :

D

36

马斯洛需要层次理论中，人类最高一级的需要是

A.

自我实现

B.

尊重

C.

社交

D.

安全

标准答案 :

A

37

根据霍兰德人业互择理论，具有分析性、批判性、好奇心、理想的、内向的、有推理能力的人格类型为

A.

企业型

B.

研究型

C.

艺术型

D.

社会型

标准答案 :

B

38

根据人员素质测评原理，下列表述正确的是

A.

素质测评只能采用定量方法，不能主观评定

B.

素质测评无法采用定量方法，只能主观评定

C.

素质测评可以采用定量方法和定性方法相结合

D.

素质测评只能采用定性评定方法，不能定量测量

标准答案 :

C

39

人力资源战略规划对企业的首要意义是

A.

确定招聘流程

B.

制订培训计划

C.

识别战略目标

D.

制订绩效计划

标准答案 :

C

40

被誉为“人力资本之父”并获得1979年诺贝尔经济学奖的美国学者是

A.

泰罗

B.

马斯洛

C.

舒尔茨

D.

彼得·德鲁克

标准答案 :

C

41

人员测评得以实施的原因是因为人与人之间的某些差异具有

A.

整体性和相对稳定性

B.

整体性和不可测量性

C.

相对稳定性和不可测量性

D.

相对稳定性和可测量性

标准答案 :

D

42

单位领导应经常关心员工的身体状况、家庭困难情况和个人工作愿望等，并给予必要的帮助，这种激励方法是

A.

关怀激励

B.

成长激励

C.

晋升激励

D.

目标激励

标准答案 :

A

43

职业生涯早期员工的主要任务是

A.

寻找职业锚

B.

职业锚的转换

C.

寻找职业安全感

D.

职业角色的转换

标准答案 :

A

44

企业调整人员供过于求的方法有很多，其中鼓励员工辞职是

A.

提前退休

B.

变相裁员

C.

工作轮换

D.

工作分享

标准答案 :

B

45

在四川长虹集团，体现企业文化、激发员工斗志的标语随处可见。这属于企业文化的

A.

对上维系与传承渠道

B.

对下维系与传承渠道

C.

对外维系与传承渠道

D.

对内维系与传承渠道

标准答案 :

D

46

为实现人力资源管理“人事相宜，人适其事，事得其人”的目的，运用的测评类型是

A.

选拔性测评

B.

诊断性测评

C.

配置性测评

D.

开发性测评

标准答案 :

C

47

人力资源规划中强调人力资源管理不仅为企业服务，而且要促进员工发展的原则是

A.

系统性原则

B.

动态性原则

C.

共同发展原则

D.

科学预测原则

标准答案 :

C

48

一定范围内的人口中具有智力和体力劳动能力的人的总和被称为（）

A.

人口资源

B.

人力资源

C.

人才资源

D.

人力资本

标准答案 :

B

49

认为人工作的动机就是为了获得经济报酬的这种观点是基于（）

A.

自动人假设

B.

社会人假设

C.

经济人假设

D.

复杂人假设

标准答案 :

C

50

成人学习理论的创始人是美国著名教育心理学家（）

A.

阿德福

B.

斯金纳

C.

班杜拉

D.

诺尔斯

标准答案 :

D

一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

绩效管理的重心是

A.

人与人之间的绩效比较

B.

组织对个人的绩效考核

C.

个人和组织的绩效计划的制定

D.

个人和组织未来绩效水平的持续改进

标准答案 :

D

2

通过对职工工作绩效的考评，获得反馈信息，据此制定相应的人事决策与措施，调整和改进企业的工作，这是绩效考核的（ ）

A.

激励功能

B.

学习功能

C.

导向功能

D.

监控功能

标准答案 :

D

3

职系是工作性质相似的所有职位集合，又被称为

A.

职责

B.

职业

C.

职权

D.

职种

标准答案 :

D

4

认为人工作的动机就是为了取得经济报酬的观点属于

A.

社会人假设

B.

经济人假设

C.

自动人假设

D.

复杂人假设

标准答案 :

B

5

在评估员工绩效时，应以发展的眼光看待员工绩效，这反映的绩效特点是

A.

多因性

B.

多维性

C.

动态性

D.

主观性

标准答案 :

C

6

在一定范围内所有人员的总和被称为

A.

人力资源

B.

人口资源

C.

人才资源

D.

劳动力资源

标准答案 :

B

7

通过职位调动锻炼员工的综合能力并发挥员工的潜力，从而在职位未提升的情况下增加员工满意感的职业发展途径是

A.

纵向职业途径

B.

横向职业途径

C.

网状职业途径

D.

多阶梯职业途径

标准答案 :

B

8

已经具有了劳动能力和素质但还没有进入劳动力市场交易的劳动者所蕴含的体力和脑力的总和被称为

A.

自然性人力资源

B.

资本性人力资源

C.

精神性人力资源

D.

可控性人力资源

标准答案 :

A

9

下列选项属于实施招募计划内容的是

A.

招募人数的确定

B.

招募标准的确定

C.

招募人员的选择

D.

招募周期的确定

标准答案 :

C

10

最经济有效的人员选拔模式是

A.

综合式

B.

淘汰式

C.

混合式

D.

开放式

标准答案 :

B

11

人力资源管理部门在员工职业生涯管理中的职责是

A.

职业生涯自我定位

B.

选择职业生涯发展路线

C.

提供职业生涯发展路径

D.

明确自身职业生涯发展阶段

标准答案 :

C

12

20世纪90年代以来，人力资源管理的方式发生深刻变化，借助于“外脑”、聘请顾问、HRM外包等日益盛行。这种人力资源管理模式属于

A.

工业模式

B.

投资模式

C.

参与模式

D.

高灵活性模式

标准答案 :

D

13

在职员工分类培训划分的层次中，第二层次指的是

A.

知识更新

B.

能力培养

C.

思维变革

D.

心理调整

标准答案 :

B

14

下列选项属于人员录用阶段的重要工作是

A.

人才培养

B.

绩效考核

C.

试用期培训

D.

职业生涯规划

标准答案 :

C

15

功能性职务分析法的基础是 DPT 理论，其中 D 指的是（）

A.

资料方面的信息

B.

人员方面的信息

C.

事物方面的信息

D.

其他方面的信息

标准答案 :

A

16

员工在组织内逐步向上晋升的过程是

A.

网状的职业途径

B.

横向的职业途径

C.

纵向的职业途径

D.

多阶梯的职业途径

标准答案 :

C

17

通过将待评价岗位与薪酬标准相比较得出的分值来确定这一岗位等级的方法是

A.

排序法

B.

评分法

C.

套级法

D.

因素比较法

标准答案 :

B

18

人力资源管理从功能上看有不同模式，主要关注团队合作的模式是

A.

产业模式

B.

投资模式

C.

参与模式

D.

高灵活性模式

标准答案 :

C

19

侧重于政治法律意识和战略思维能力的培训，其适用的对象是

A.

普通员工

B.

基层管理人员

C.

中层管理人员

D.

高层管理人员

标准答案 :

D

20

薪酬设计流程的第一步骤是（）

A.

工作分析

B.

工作评价

C.

工资结构设计

D.

确定薪酬原则和策略

标准答案 :

D

21

下列选项中属于人格测验的测评方法是（）

A.

智力测验

B.

能力倾向测验

C.

罗夏墨迹测评

D.

行政职业能力倾向测验

标准答案 :

C

22

一个完整的职位说明书所包含的主要内容有

A.

绩效指标和薪酬等级

B.

工作描述和工作规范

C.

绩效指标和工作规范

D.

工作描述和薪酬等级

标准答案 :

B

23

柯克帕特里克模型被称为柯氏四级评估法，其中考察受训者对所学知识运用程度的三级评估是

A.

行为层

B.

学习层

C.

反应层

D.

结果层

标准答案 :

A

24

企业为了解员工素质现状和问题而进行的人员素质测评类型是

A.

开发性测评

B.

配置性测评

C.

诊断性测评

D.

考核性测评

标准答案 :

C

25

人力资源规划的内容中，使用计划的主要内容是

A.

人员补充方案

B.

绩效衡量标准

C.

员工职业发展规划

D.

晋升和轮换

标准答案 :

D

26

柯克帕特里克培训效果评估中反应层的评估重点是

A.

学员对培训活动的感受。

B.

学员对知识技能的掌握

C.

学员受训后行为的改变情况

D.

学员及组织的绩效改进情况

标准答案 :

A

27

单位领导应经常关心员工的身体状况、家庭困难情况和个人工作愿望等，并给予必要的帮助，这种激励方法是

A.

关怀激励

B.

成长激励

C.

晋升激励

D.

目标激励

标准答案 :

A

28

新员工企业文化方面的培训中，请先进人物宣讲企业传统的培训是

A.

精神层次的培训

B.

业务层次的培训

C.

制度层次的培训

D.

物质层次的培训

标准答案 :

A

29

在工作分析中，人与事有机结合的基本单元是

A.

职位

B.

职务

C.

职权

D.

职系

标准答案 :

A

30

人力资源规划目标的核心，除了人力资源效益、全员劳动生产效率之外，还有（）

A.

人均利润

B.

组织系统设计

C.

人力资源需求预测

D.

人力资源供给预测

标准答案 :

A

31

某企业要求员工产品合格率达到98%以上，该要求描述的是

A.

绩效沟通

B.

绩效标准

C.

绩效面谈

D.

绩效实施

标准答案 :

B

32

员工的绩效可以从工作业绩、工作努力和工作态度等方面进行评价，这种说法体现

的绩效特点是

A.

多因性

B.

多维性

C.

动态性

D.

可持续性

标准答案 :

B

33

根据霍兰德人格类型-职业类型匹配理论，下列选项中社会型人格类型最适合的职业是

A.

会计

B.

导游

C.

工程师

D.

机械师

标准答案 :

B

34

企业为员工提供交通补贴、住房等生活服务，此种激励方法是

A.

关怀激励

B.

形象激励

C.

福利激励

D.

晋升激励

标准答案 :

C

35

为实现人力资源管理“人事相宜，人适其事，事得其人”的目的，运用的测评类型是

A.

选拔性测评

B.

诊断性测评

C.

配置性测评

D.

开发性测评

标准答案 :

C

36

招募成败的关键在于

A.

招募信息的发布

B.

招募时间的确定

C.

招募的宣传政策

D.

招募人员的选择

标准答案 :

D

37

在招募成本中，场地租用费和办公用品费属于

A.

一般开支

B.

人事费用

C.

业务费用

D.

专项开支

标准答案 :

A

38

小张参加了人力资源部组织的岗位培训，在培训期间，人力资源部门的工作人员向小张了解参加培训的感受。这种了解属于培训评估的

A.

学习评估

B.

反应评估

C.

行为评估

D.

成果评估

标准答案 :

B

39

从应征的候选人中挑选出符合组织需要的优秀人才被称为（）

A.

人员招募

B.

人员选拔

C.

人员录用

D.

人员评估

标准答案 :

B

40

TCL“组织利益第一”的企业文化规范了员工个人行为。这体现了企业文化具有

A.

导向功能

B.

凝聚功能

C.

约束功能

D.

辐射功能

标准答案 :

C

41

对处于职业生涯中期危机的员工，个人应实施的职业生涯管理措施是

A.

个人的组织化

B.

做好退休前的职业衔接

C.

开展退休咨询

D.

保持积极进取的精神和乐观心态

标准答案 :

D

42

下列选项中，能够体现员工招募标准的是

A.

培训计划

B.

劳动合同

C.

员工手册

D.

工作说明书

标准答案 :

D

43

对个体在认知活动中较为稳定的行为特征测评是

A.

兴趣测验

B.

智力测验

C.

品德测验

D.

性格测验

标准答案 :

B

44

某高校通过校长与学生共进午餐活动来增强校领导与学生之间的交流，这种沟通形式属于（）

A.

正式沟通

B.

报告沟通

C.

会议沟通

D.

非正式沟通

标准答案 :

D

45

人员素质测评中投射法主要测量被测评者的素质是

A.

智商

B.

情商

C.

人格特征

D.

能力倾向

标准答案 :

C

46

人力资源规划中强调人力资源管理不仅为企业服务，而且要促进员工发展的原则是

A.

系统性原则

B.

动态性原则

C.

共同发展原则

D.

科学预测原则

标准答案 :

C

47

编制招募广告内容的主要依据是

A.

招募简章

B.

媒体的类型

C.

招聘对象

D.

职位说明书

标准答案 :

D

48

下列选项属于非正式绩效沟通方式的是

A.

团队会议

B.

书面报告

C.

办公室面谈

D.

走动式交谈

标准答案 :

D

49

孙惠是刚刚进入企业的新员工，企业对孙惠职业生涯管理的主要任务是

A.

协助孙惠做出自己的职业规划

B.

保证孙惠合理的岗位轮换和晋升

C.

为孙惠设置合理畅通的职业发展通道

D.

将组织的基本理念和文化观念传达给孙惠

标准答案 :

A

50

编写工作说明书应遵循的原则是（）

A.

对岗又对人

B.

对岗不对人

C.

对人不对事

D.

对人又对事

标准答案 :

B