XXXX年XX月XXX自学考试社会助学课程综合测验

00147-人力资源管理(一)-综合测验（课件）

(课程代码00147)

助学机构（代码）： 专业：

考试形式：闭卷■、开卷□

考试时间：120分钟

考生姓名： 准考证号： 身份证号：

题序 一 二 三 四 总分

得分

评卷人

卷面总分 : 100 及格分数 : 60

一、单选题 （本大题共24小题，每小题2分，共48分）

1

传统型人格类型最适合的工作是（）

A.

画家

B.

作家

C.

律师

D.

会计

标准答案 :

D

2

提出职业锚理论的学者是（）

A.

施恩

B.

霍兰德

C.

帕森斯

D.

卡特尔

标准答案 :

A

3

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

4

激励的首要因素是（）

A.

激发行为

B.

激发过程

C.

激发动机

D.

激发结果

标准答案 :

C

5

提出“复杂人”假设的学者是（）

A.

泰罗

B.

梅奥

C.

薛恩

D.

舒尔茨

标准答案 :

C

6

职位的数量又称为（）

A.

编制

B.

职务

C.

职系

D.

职级

标准答案 :

A

7

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

8

提出人格类型—职业类型匹配理论的学者是（）

A.

帕森斯

B.

霍兰德

C.

施恩

D.

格林豪斯

标准答案 :

B

9

企业人力资源供大于求时采用工作分享措施的目的是（）

A.

扩大就业

B.

减少就业

C.

扩大工作范围

D.

延长工作时问

标准答案 :

A

10

下列选项属于人力资源使用计划的内容是（）

A.

人力资源晋升和轮换

B.

人力资源工资和福利

C.

人力资源辞职和辞退

D.

人力资源招募和选拔

标准答案 :

A

11

在招聘过程中，承担招聘信息发布职责的部门是（）

A.

用人部门

B.

人力资源部门

C.

政府部门

D.

上级领导部门

标准答案 :

B

12

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

13

新员工培训采用“端正心态、说出心里话、培养归属感、树立职业心”四部曲的典型企业是（）

A.

联想

B.

海尔

C.

沃尔玛

D.

摩托罗拉

标准答案 :

B

14

在无领导小组讨论中，被试者围绕“你认为什么样的员工是一名优秀的员2127”的问题进行讨论。这类问题属于（）

A.

多项选择问题

B.

两难问题

C.

操作性问题

D.

开放式问题

标准答案 :

D

15

小张被某公司录用后，公司为了实现人岗匹配，对他进行了素质测评。这种测评类型是（）

A.

配置性钡4评

B.

鉴定性测评

C.

诊断性测评

D.

选拔性测评

标准答案 :

A

16

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

17

通过满足员工个体心理需要激发其工作活力的方法被称为（）

A.

物理治疗

B.

物质激励

C.

心理治疗

D.

精神激励

标准答案 :

D

18

小张大学毕业，根据社会的需要和自己的职业兴趣求职择业。这属于职业生涯周期的（）

A.

职业准备期

B.

职业选择期

C.

职业适应期

D.

职业稳定期

标准答案 :

B

19

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

20

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

21

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

22

美国社会心理学家班杜拉提出的社会学习理论又称为（）

A.

模仿理论

B.

职业锚理论

C.

成人学习理论

D.

刺激反映理论

标准答案 :

A

23

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

24

招募广告的结构要遵循AIDA原则，除了注意、兴趣和欲望以外，还有

A.

简洁

B.

丰富

C.

行动

D.

灵活

标准答案 :

C

二、多选题 （本大题共10小题，每小题3分，共30分）

25

激励涵义包括的内容有（）

A.

激励的出发点是满足员工的需要

B.

激励必须贯穿企业员工工作的全过程

C.

信息的沟通需要贯穿于激励工作的始终

D.

激励的过程是各种激励手段综合运用的过程

E.

激励的最终目的是要达到组织目标和员工个人目标在客观上的统一

标准答案 :

ABCDE

26

在招募总费用中，属于业务费用的有（）

A.

通讯费

B.

广告费

C.

办公用品费

D.

专业咨询费

E.

招募工作人员的工资福利费

标准答案 :

ABD

27

衡量薪酬水平的指标有（）

A.

增薪幅度

B.

薪酬平均率

C.

薪酬区间

D.

平均增薪率

E.

薪酬变动比率

标准答案 :

ABD

28

加速处于职业生涯早期的员工组织化的有效方法包括（）

A.

培训教育

B.

配备职业顾问

C.

实施工作轮换

D.

增加员工在组织中的生存能力和发展机会

E.

展示组织发展的前景和员工工作发展的前景

标准答案 :

ABE

29

影响人力资源规划的外部环境有（）

A.

组织环境

B.

科技环境

C.

人口环境

D.

经济环境

E.

法律环境

标准答案 :

BCDE

30

无领导小组讨论常采用的题目类型有（）

A.

开放性问题

B.

两难性问题

C.

确定性问题

D.

操作性问题

E.

资源争夺性问题

标准答案 :

ABDE

31

在绩效管理中绩效计划的作用主要有（）

A.

加强信息沟通

B.

明确员工对组织的承诺

C.

提升执行者对绩效内涵的了解

D.

促进工作目标和绩效目标一致

E.

提高员工对组织管理的参与度

标准答案 :

ABCDE

32

现代人力资源管理与传统人事管理的区别有（）

A.

管理观念不同

B.

管理模式不同

C.

管理中心不同

D.

管理地位不同

E.

管理方法不同

标准答案 :

ABCDE

33

工作分析内容中的信息分析包括（）

A.

工作名称

B.

工作内容

C.

工作环境

D.

工作条件

E.

工作过程

标准答案 :

ABCDE

34

下列选项中属于柯克帕里特模型培训效果评估指标的有（）

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

E.

领导层

标准答案 :

ABCD

三、简答题 （本大题共2小题，每小题6分，共12分）

35

简述培训中案例分析法的优点。

标准答案 :

（1）案例分析法生动形象，有利于深化理论学习。 （2）案例分析法运用方式灵活多样，有利于激发学员求知欲。 （3）案例分析过程中的交流，有利于学员能力的培养。

36

简述薪酬结构的基本构成要素。

标准答案 :

典型的薪酬结构包括四个基本构成要素： （1）薪酬的等级数量。 （2）薪酬趋势线（最高薪酬线、中位薪酬线和最低薪酬线）。 （3）同一薪酬等级内部的薪酬变动范围（薪酬区间、最高值、中间值以及最低值）。 （4）相邻两个薪酬等级之间的交叉与重叠关系。

四、论述题 （本大题共1小题，每小题10分，共10分）

37

试述人力资源管理与传统人事管理的区别。

标准答案 :

1. 管理的观念不同。传统人事管理视人力为成本，而人力资源管理则视人力为资源。 （2）管理的模式不同。传统人事管理多为“被动反应型”，而人力资源管理是“主动开发型”。 （3）管理的重心不同。传统人事管理以事为重心，而人力资源管理则以人为重心，注重人与事互相适应，把人的发 展和组织的发展有机地结合起来。 （4）管理的地位不同。传统人事管理处于执行层，而人力资源管理处于决策层。 （5）管理的方法不同。传统人事管理把人假设为“经济人”，而人力资源管理把人假设为“社会人”和“自我实现 人”。 （6）管理部门的性质不同。传统人事部门一般是非效益、非利润部门，而人力资源管理部门被视为效益和利润部门。

XXXX年XX月XXX自学考试社会助学课程综合测验

00147-人力资源管理(一)-综合测验

(课程代码00147)

助学机构（代码）： 专业：

考试形式：闭卷■、开卷□

考试时间：120分钟

考生姓名： 准考证号： 身份证号：

题序 一 二 三 四 五 总分

得分

评卷人

卷面总分 : 100 及格分数 : 60

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

传统型人格类型最适合的工作是（）

A.

画家

B.

作家

C.

律师

D.

会计

标准答案 :

D

2

激励的首要因素是（）

A.

激发行为

B.

激发过程

C.

激发动机

D.

激发结果

标准答案 :

C

3

提出“复杂人”假设的学者是（）

A.

泰罗

B.

梅奥

C.

薛恩

D.

舒尔茨

标准答案 :

C

4

职位的数量又称为（）

A.

编制

B.

职务

C.

职系

D.

职级

标准答案 :

A

5

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

6

提出人格类型—职业类型匹配理论的学者是（）

A.

帕森斯

B.

霍兰德

C.

施恩

D.

格林豪斯

标准答案 :

B

7

企业人力资源供大于求时采用工作分享措施的目的是（）

A.

扩大就业

B.

减少就业

C.

扩大工作范围

D.

延长工作时问

标准答案 :

A

8

下列选项属于人力资源使用计划的内容是（）

A.

人力资源晋升和轮换

B.

人力资源工资和福利

C.

人力资源辞职和辞退

D.

人力资源招募和选拔

标准答案 :

A

9

在招聘过程中，承担招聘信息发布职责的部门是（）

A.

用人部门

B.

人力资源部门

C.

政府部门

D.

上级领导部门

标准答案 :

B

10

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

11

新员工培训采用“端正心态、说出心里话、培养归属感、树立职业心”四部曲的典型企业是（）

A.

联想

B.

海尔

C.

沃尔玛

D.

摩托罗拉

标准答案 :

B

12

在无领导小组讨论中，被试者围绕“你认为什么样的员工是一名优秀的员2127”的问题进行讨论。这类问题属于（）

A.

多项选择问题

B.

两难问题

C.

操作性问题

D.

开放式问题

标准答案 :

D

13

小张被某公司录用后，公司为了实现人岗匹配，对他进行了素质测评。这种测评类型是（）

A.

配置性钡4评

B.

鉴定性测评

C.

诊断性测评

D.

选拔性测评

标准答案 :

A

14

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

15

通过满足员工个体心理需要激发其工作活力的方法被称为（）

A.

物理治疗

B.

物质激励

C.

心理治疗

D.

精神激励

标准答案 :

D

16

小张大学毕业，根据社会的需要和自己的职业兴趣求职择业。这属于职业生涯周期的（）

A.

职业准备期

B.

职业选择期

C.

职业适应期

D.

职业稳定期

标准答案 :

B

17

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

18

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

19

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

20

美国社会心理学家班杜拉提出的社会学习理论又称为（）

A.

模仿理论

B.

职业锚理论

C.

成人学习理论

D.

刺激反映理论

标准答案 :

A

二、多选题 （本大题共10小题，每小题3分，共30分）

21

激励涵义包括的内容有（）

A.

激励的出发点是满足员工的需要

B.

激励必须贯穿企业员工工作的全过程

C.

信息的沟通需要贯穿于激励工作的始终

D.

激励的过程是各种激励手段综合运用的过程

E.

激励的最终目的是要达到组织目标和员工个人目标在客观上的统一

标准答案 :

ABCDE

22

加速处于职业生涯早期的员工组织化的有效方法包括（）

A.

培训教育

B.

配备职业顾问

C.

实施工作轮换

D.

增加员工在组织中的生存能力和发展机会

E.

展示组织发展的前景和员工工作发展的前景

标准答案 :

ABE

23

影响人力资源规划的外部环境有（）

A.

组织环境

B.

科技环境

C.

人口环境

D.

经济环境

E.

法律环境

标准答案 :

BCDE

24

无领导小组讨论常采用的题目类型有（）

A.

开放性问题

B.

两难性问题

C.

确定性问题

D.

操作性问题

E.

资源争夺性问题

标准答案 :

ABDE

25

在绩效管理中绩效计划的作用主要有（）

A.

加强信息沟通

B.

明确员工对组织的承诺

C.

提升执行者对绩效内涵的了解

D.

促进工作目标和绩效目标一致

E.

提高员工对组织管理的参与度

标准答案 :

ABCDE

26

现代人力资源管理与传统人事管理的区别有（）

A.

管理观念不同

B.

管理模式不同

C.

管理中心不同

D.

管理地位不同

E.

管理方法不同

标准答案 :

ABCDE

27

工作分析内容中的信息分析包括（）

A.

工作名称

B.

工作内容

C.

工作环境

D.

工作条件

E.

工作过程

标准答案 :

ABCDE

28

在招募总费用中，属于业务费用的有（）

A.

通讯费

B.

广告费

C.

办公用品费

D.

专业咨询费

E.

招募工作人员的工资福利费

标准答案 :

ABD

29

下列选项中属于柯克帕里特模型培训效果评估指标的有（）

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

E.

领导层

标准答案 :

ABCD

30

衡量薪酬水平的指标有（）

A.

增薪幅度

B.

薪酬平均率

C.

薪酬区间

D.

平均增薪率

E.

薪酬变动比率

标准答案 :

ABD

三、简答题 （本大题共2小题，每小题5分，共10分）

31

简述培训中案例分析法的优点。

标准答案 :

（1）案例分析法生动形象，有利于深化理论学习。 （2）案例分析法运用方式灵活多样，有利于激发学员求知欲。 （3）案例分析过程中的交流，有利于学员能力的培养。

32

简述薪酬结构的基本构成要素。

标准答案 :

典型的薪酬结构包括四个基本构成要素： （1）薪酬的等级数量。 （2）薪酬趋势线（最高薪酬线、中位薪酬线和最低薪酬线）。 （3）同一薪酬等级内部的薪酬变动范围（薪酬区间、最高值、中间值以及最低值）。 （4）相邻两个薪酬等级之间的交叉与重叠关系。

四、论述题 （本大题共1小题，每小题8分，共8分）

33

试述人力资源管理与传统人事管理的区别。

标准答案 :

（1）管理的观念不同。传统人事管理视人力为成本，而人力资源管理则视人力为资源。 （2）管理的模式不同。传统人事管理多为“被动反应型”，而人力资源管理是“主动开发型”。 （3）管理的重心不同。传统人事管理以事为重心，而人力资源管理则以人为重心，注重人与事互相适应，把人的发 展和组织的发展有机地结合起来。 （4）管理的地位不同。传统人事管理处于执行层，而人力资源管理处于决策层。 （5）管理的方法不同。传统人事管理把人假设为“经济人”，而人力资源管理把人假设为“社会人”和“自我实现 人”。 （6）管理部门的性质不同。传统人事部门一般是非效益、非利润部门，而人力资源管理部门被视为效益和利润部门。

五、案列分析题 （本大题共1小题，每小题12分，共12分）

34

桂西公司的人员招募

桂西公司由于经营困难，最近被效益较好的珠江公司兼并了。兼并以后，桂西公司保留原来的主要管理人员， 同时，珠江公司调配一些年轻的管理人员来协助桂西公司的工作。于是，桂西公司的人力资源部来了珠江公司的两 位年轻人：程鹏和万里。这两个年轻人待人诚恳，工作勤奋，在大学里学的又是人力资源管理专业，所以，他们深 受人力资源部部长老宋的赞赏。老宋担任了多年人事处处长，但有关人力资源管理的理论知识比较欠缺。最近几年， 在企业中，人力资源管理的重要性得到广泛认同，人力资源部也不断增加新的工作内容，老宋有点力不从心。最初 老宋觉得有两名新同事的加入，桂西公司的人力资源管理工作一定会更上一层楼，但是，老宋最近却感到工作不那 么顺利，尤其是在员工招募问题上，老宋与程鹏、万里闹得很不开心。 事情的缘由是这样的：桂西公司被兼并以后，新的管理层决定淘汰一些已经过时的产品，新增设两条产品线， 为此，需要招募一批操作工和一些基层的管理人员。老宋认为操作工可以通过广告招募，首要的筛选标准无疑是技 术能力。关于这一点，程鹏和万里也同意。但是在招募基层管理人员时，老宋认为应该采用企业内部晋升方式，因 为，作为管理人员，其自身的工作积极性、工作态度等是非常重要的标准。通过内部晋升，一方面对这些候选人比 较了解，另一方面也可以调动现有员工的工作积极性。至于考核的标准，老宋认为学历并不重要，主要是候选人过 去的工作业绩、政治态度、工作经历及工作热情等。而程鹏和万里坚持认为应采用多种渠道来招募基层管理人员。 遴选的标准，应该是才目关的学历和胜任职位的能力。老宋不太明白，多种渠道具体有哪些渠道。

问题：（1）请你告诉老宋，人员招募的具体渠道有哪些。

（2）根据本案例，你认为应该如何招募基层管理人员?

标准答案 :

（1）题答案：（1）具体招募渠道主要有：①内部晋升；②职位转换；③自荐；④员工引荐；⑤广告招募；⑥就业机构招募； ⑦ 专职猎头机构招募；⑧校园招暮；⑨网络招幕；⑩特色招募。 （2）题答案：招聘的依据：工作说明书。不管采用哪种招募渠道，重要的是看应聘人员的能力是否达到了所应聘工作岗位的 工作说明书的要求。 基层管理者的任职资格：要注意的是管理者和普通技术工人的不同。管理者需要的不仅仅是从事工作的技能和知识， 还要有组织协调能力、整合能力，甚至是个人魅力。相应的学历也是需要考虑的。00147-人力资源管理(一)-平时作业5

普通试卷 考生试卷相同

卷面总分 : 30 及格分数 : 18

一、单选题 （本大题共15小题，每小题2分，共30分）

1

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

2

激励的首要因素是（）

A.

激发行为

B.

激发过程

C.

激发动机

D.

激发结果

标准答案 :

C

3

重要责任相似或相同的职位集合被称为（）

A.

职级

B.

职业

C.

职务

D.

工作要素

标准答案 :

C

4

在人力资源规划中，使用计划的主要内容是

A.

招聘和解聘

B.

培训和发展

C.

晋升和轮换

D.

绩效和薪酬

标准答案 :

C

5

功能性职务分析法的基础是理论，其中T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.

工具方面的信息

标准答案 :

C

6

某单位为过生日的员工送上祝福的短信。这种激励方式属于

A.

物质激励

B.

关怀激励

C.

尊重激励

D.

其他物质奖赏

标准答案 :

B

7

某一时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的职责集合被称为

A.

职级

B.

职业

C.

职务

D.

职位

标准答案 :

D

8

在人力资源供给预测方法中，通过记录员工教育水平、培训背景等信息资料来反映员工工作能力和竞争力的方法是

A.

替换单法

B.

技能清单法

C.

马尔科夫模型

D.

人力资源“水池”模型

标准答案 :

B

9

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

10

人力资源规划目标的核心是（）

A.

人力资源效益

B.

组织系统设计

C.

人力资源供给预测

D.

人力资源需求预测

标准答案 :

A

11

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

12

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

13

过程型激励理论除了弗鲁姆的期望理论、亚当斯的公平理论，还包括（）

A.

马斯洛的需要层次理论

B.

斯金纳的强化理论

C.

赫茨伯格的双因素理论

D.

阿德福的 ERG 理论

标准答案 :

B

14

凭直觉、经验和个人意志对工人的工资和劳动条件进行管理，这属于企业人事管理的（）

A.

初级阶段

B.

科学管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 :

A

15

某公司对年内被评为优秀的员工赠送高尔夫球俱乐部一年有效期会员证。此举属于（）

A.

工资激励

B.

晋升激励

C.

精神激励

D.

物质激励

标准答案 :

D

00147-人力资源管理(一)-平时作业4

普通试卷 考生试卷相同

卷面总分 : 30 及格分数 : 18

一、单选题 （本大题共15小题，每小题2分，共30分）

1

对新员工进行“入模子”培训的典型企业是（）

A.

海尔

B.

联想

C.

华为

D.

沃尔玛

标准答案 :

B

2

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

3

现代组织在招聘过程中起决定作用的是（）

A.

政府部门

B.

用人部门

C.

人力资源管理部门

D.

上级主管部门

标准答案 :

B

4

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

5

制定企业人员规划的基本原则是（）

A.

公平公正性

B.

人员稳定性

C.

与战略目标相适应

D.

与薪酬水平相适应

标准答案 :

C

6

人力资源规划目标的核心是（）

A.

人力资源效益

B.

组织系统设计

C.

人力资源供给预测

D.

人力资源需求预测

标准答案 :

A

7

在招募效果评价指标体系中，业绩优良的新员工百分比这一指标属于（）

A.

一般评价指标

B.

招募人员的评价指标

C.

招募渠道的评价指标

D.

招募过程的评价指标

标准答案 :

A

8

重要责任相似或相同的职位集合被称为（）

A.

职级

B.

职业

C.

职务

D.

工作要素

标准答案 :

C

9

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

10

在面试中，将应聘者置于某一特定的职位，让应聘者对一组杂乱无章的文件、信件、信息等在给定的时间内进 行处理。这种测评方法被称为（）

A.

模拟面谈

B.

管理游戏

C.

文件筐测验

D.

无领导小组讨论

标准答案 :

C

11

实现薪酬内在公平的关键一步是（）

A.

工作分析

B.

工作评价

C.

薪酬调查

D.

工资结构设计

标准答案 :

B

12

某单位在年终考核中 90％的员工被评为良好，这种现象在绩效考核中属于（）

A.

趋中效应

B.

晕轮效应

C.

近期效应

D.

定势效应

标准答案 :

A

13

对个体获得新知识和技能的潜在能力进行测评应采用的方法是（）

A.

智力测评

B.

成就测评

C.

人格测评

D.

能力倾向测评

标准答案 :

D

14

了解受训者对培训项目结构、培训师、培训内容等看法和态度的培训效果评估层次属于（）

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

标准答案 :

A

15

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

00147-人力资源管理(一)-平时作业3

普通试卷 考生试卷相同

卷面总分 : 30 及格分数 : 18

一、单选题 （本大题共15小题，每小题2分，共30分）

1

下列选项属于人力资源使用计划的内容是（）

A.

人力资源晋升和轮换

B.

人力资源工资和福利

C.

人力资源辞职和辞退

D.

人力资源招募和选拔

标准答案 :

A

2

在全面薪酬体系中，股票期权属于（）

A.

成果型薪酬

B.

过程型薪酬

C.

直接经济薪酬

D.

间接经济薪酬

标准答案 :

C

3

薪酬变动比率的计算公式是（）

A.

(最高值+最低值)÷2

B.

(最高值-最低值)÷中间值

C.

(最高值-最低值)÷最高值

D.

(最高值-最低值)÷最低值

标准答案 :

D

4

实现薪酬内在公平的关键一步是（）

A.

工作分析

B.

工作评价

C.

薪酬调查

D.

工资结构设计

标准答案 :

B

5

提出人格类型—职业类型匹配理论的学者是（）

A.

帕森斯

B.

霍兰德

C.

施恩

D.

格林豪斯

标准答案 :

B

6

提出“复杂人”假设的学者是（）

A.

泰罗

B.

梅奥

C.

薛恩

D.

舒尔茨

标准答案 :

C

7

小张大学毕业，根据社会的需要和自己的职业兴趣求职择业。这属于职业生涯周期的（）

A.

职业准备期

B.

职业选择期

C.

职业适应期

D.

职业稳定期

标准答案 :

B

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

激励的首要因素是（）

A.

激发行为

B.

激发过程

C.

激发动机

D.

激发结果

标准答案 :

C

10

赫茨伯格的双因素理论认为满意的对立面是（）

A.

不满意

B.

没有满意

C.

较满意

D.

没有不满意

标准答案 :

B

11

通过满足员工个体心理需要激发其工作活力的方法被称为（）

A.

物理治疗

B.

物质激励

C.

心理治疗

D.

精神激励

标准答案 :

D

12

职位的数量又称为（）

A.

编制

B.

职务

C.

职系

D.

职级

标准答案 :

A

13

工作设计方法中的工作专业化方法强调的是（）

A.

员工心理

B.

员工发展

C.

工作灵活

D.

工作任务

标准答案 :

D

14

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

15

企业人力资源供大于求时采用工作分享措施的目的是（）

A.

扩大就业

B.

减少就业

C.

扩大工作范围

D.

延长工作时问

标准答案 :

A

00147-人力资源管理(一)-平时作业2

普通试卷 考生试卷相同

卷面总分 : 30 及格分数 : 18

一、单选题 （本大题共10小题，每小题2分，共20分）

1

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

2

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

3

美国社会心理学家班杜拉提出的社会学习理论又称为（）

A.

模仿理论

B.

职业锚理论

C.

成人学习理论

D.

刺激反映理论

标准答案 :

A

4

如果绩效评估系统存在标准缺失，则绩效评估不具备评价的

A.

信度

B.

效度

C.

峰度

D.

偏度

标准答案 :

A

5

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

6

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

7

某企业在管理过程中遇到了一些问题，需要从人员素质方面查找原因，这时可以使用的人员素质测评类型是

A.

选拔性测评

B.

诊断性测评

C.

配置性测评

D.

鉴定性测评

标准答案 :

B

8

在选拔管理人员时，选拔标准来自于参加选拔的所有候选人的水平高低，这种选拔标准属于

A.

效标参照性标准

B.

信度参照性标准

C.

常模参照性标准

D.

效度参照性标准

标准答案 :

C

9

新员工培训采用“端正心态、说出心里话、培养归属感、树立职业心”四部曲的典型企业是（）

A.

联想

B.

海尔

C.

沃尔玛

D.

摩托罗拉

标准答案 :

B

10

在绩效管理发展的财务绩效阶段，最具代表性的绩效模型是（）

A.

卓越模型

B.

沃尔评分法

C.

杜邦模型

D.

平衡计分卡

标准答案 :

C

二、多选题 （本大题共5小题，每小题2分，共10分）

11

在绩效管理中绩效计划的作用主要有（）

A.

加强信息沟通

B.

明确员工对组织的承诺

C.

提升执行者对绩效内涵的了解

D.

促进工作目标和绩效目标一致

E.

提高员工对组织管理的参与度

标准答案 :

ABCDE

12

无领导小组讨论常采用的题目类型有（）

A.

开放性问题

B.

两难性问题

C.

确定性问题

D.

操作性问题

E.

资源争夺性问题

标准答案 :

ABDE

13

影响人力资源规划的外部环境有（）

A.

组织环境

B.

科技环境

C.

人口环境

D.

经济环境

E.

法律环境

标准答案 :

BCDE

14

激励涵义包括的内容有（）

A.

激励的出发点是满足员工的需要

B.

激励必须贯穿企业员工工作的全过程

C.

信息的沟通需要贯穿于激励工作的始终

D.

激励的过程是各种激励手段综合运用的过程

E.

激励的最终目的是要达到组织目标和员工个人目标在客观上的统一

标准答案 :

ABCDE

15

加速处于职业生涯早期的员工组织化的有效方法包括（）

A.

培训教育

B.

配备职业顾问

C.

实施工作轮换

D.

增加员工在组织中的生存能力和发展机会

E.

展示组织发展的前景和员工工作发展的前景

标准答案 :

ABE

00147-人力资源管理(一)-平时作业1

普通试卷 考生试卷相同

卷面总分 : 30 及格分数 : 18

一、单选题 （本大题共10小题，每小题2分，共20分）

1

传统型人格类型最适合的工作是（）

A.

画家

B.

作家

C.

律师

D.

会计

标准答案 :

D

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

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

4

运用工作分析中的写实分析法，最常见的形式除了主管人员分析法以外，还有

A.

问卷法

B.

参与法

C.

工作模式分析法

D.

工作日志法

标准答案 :

D

5

朝霞公司需招聘一名销售主管，要求有销售工作经验两年以上、中级以上职称、大学本科以上学历。从这例招聘广告说明，工作规范应规定工作人员为完成工作所需具备的知识、技术、能力的

A.

全部条件

B.

最高条件

C.

最低条件

D.

选择性条件

标准答案 :

C

6

人员配置规划所包括的内容，除了人员招聘规划、退休解聘规划以外，还有

A.

教育培训规划

B.

职业生涯规划

C.

绩效管理规划

D.

员工晋升规划

标准答案 :

D

7

薪酬设计中应用最为普遍的一种工作评价方法是（）

A.

排序法

B.

评分法

C.

套级法

D.

因素比较法

标准答案 :

B

8

关于人力资源特性说法错误的是

A.

人力资源属于人类自身所特有，具有不可剥夺性

B.

人一生下来就置身于既定的生产力和生产关系中

C.

人力资源存在于人体之中，是一种活的资源

D.

人力资源大部分属于非可再生资源

标准答案 :

D

9

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

10

提出职业锚理论的学者是（）

A.

施恩

B.

霍兰德

C.

帕森斯

D.

卡特尔

标准答案 :

A

二、多选题 （本大题共5小题，每小题2分，共10分）

11

现代人力资源管理与传统人事管理的区别有（）

A.

管理观念不同

B.

管理模式不同

C.

管理中心不同

D.

管理地位不同

E.

管理方法不同

标准答案 :

ABCDE

12

工作分析内容中的信息分析包括（）

A.

工作名称

B.

工作内容

C.

工作环境

D.

工作条件

E.

工作过程

标准答案 :

ABCDE

13

在招募总费用中，属于业务费用的有（）

A.

通讯费

B.

广告费

C.

办公用品费

D.

专业咨询费

E.

招募工作人员的工资福利费

标准答案 :

ABD

14

衡量薪酬水平的指标有（）

A.

增薪幅度

B.

薪酬平均率

C.

薪酬区间

D.

平均增薪率

E.

薪酬变动比率

标准答案 :

ABD

15

下列选项中属于柯克帕里特模型培训效果评估指标的有（）

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

E.

领导层

标准答案 :

ABCD

XXXX年XX月XXX自学考试社会助学课程综合测验

00147-人力资源管理(一)-综合测验(客观)

(课程代码00147)

助学机构（代码）： 专业：

考试形式：闭卷■、开卷□

考试时间：120分钟

考生姓名： 准考证号： 身份证号：

题序 一 二 总分

得分

评卷人

卷面总分 : 100 及格分数 : 60

一、单选题 （本大题共30小题，每小题2分，共60分）

1

老孙通过“干中学”方式培训新员工小童，小童由于技术不熟练造成了一些生产工具使用费的增加。这些费用属于

A.

培训设计成本

B.

培训材料成本

C.

培训间接成本

D.

培训直接成本

标准答案 :

C

2

某单位为过生日的员工送上祝福的短信。这种激励方式属于

A.

物质激励

B.

关怀激励

C.

尊重激励

D.

其他物质奖赏

标准答案 :

B

3

心理测验是人才选拔的重要工具，它的特点是

A.

操作简便

B.

技术成熟

C.

标准化程度高

D.

结果精确可靠

标准答案 :

C

4

重要责任相似或相同的职位集合被称为（）

A.

职级

B.

职业

C.

职务

D.

工作要素

标准答案 :

C

5

在招募效果评价指标体系中，业绩优良的新员工百分比这一指标属于（）

A.

一般评价指标

B.

招募人员的评价指标

C.

招募渠道的评价指标

D.

招募过程的评价指标

标准答案 :

A

6

提出素质冰山模型的学者是

A.

卡特尔

B.

麦克利兰

C.

韦克斯勒

D.

博亚特兹

标准答案 :

B

7

小张大学毕业，根据社会的需要和自己的职业兴趣求职择业。这属于职业生涯周期的（）

A.

职业准备期

B.

职业选择期

C.

职业适应期

D.

职业稳定期

标准答案 :

B

8

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

9

属于波特一劳勒综合激励过程模型中的内在回报是

A.

成就感

B.

工作条件

C.

人际关系

D.

薪酬福利

标准答案 :

A

10

人力资源规划目标的核心是（）

A.

人力资源效益

B.

组织系统设计

C.

人力资源供给预测

D.

人力资源需求预测

标准答案 :

A

11

小张被某公司录用后，公司为了实现人岗匹配，对他进行了素质测评。这种测评类型是（）

A.

配置性钡4评

B.

鉴定性测评

C.

诊断性测评

D.

选拔性测评

标准答案 :

A

12

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

13

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

14

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

15

能够反映不同员工或不同群体之间的绩效水平差异的员工工资是

A.

标准工资

B.

绩效工资

C.

基本工资

D.

激励工资

标准答案 :

B

16

关于人力资源特性说法错误的是

A.

人力资源属于人类自身所特有，具有不可剥夺性

B.

人一生下来就置身于既定的生产力和生产关系中

C.

人力资源存在于人体之中，是一种活的资源

D.

人力资源大部分属于非可再生资源

标准答案 :

D

17

人性假设理论中，提出“经济人”假设的学者是

A.

梅奥

B.

薛恩

C.

莫尔斯

D.

麦格雷戈

标准答案 :

D

18

在全面薪酬体系中，股票期权属于（）

A.

成果型薪酬

B.

过程型薪酬

C.

直接经济薪酬

D.

间接经济薪酬

标准答案 :

C

19

功能性职务分析法的基础是DPT理论。其中P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 :

B

20

某部门主管在年底对本部l、…=2t2王某进行年度绩效考核时，仅仅依据l2月份的表现来确定王某的考核等级。该现象属于

A.

晕轮效应

B.

对比效应

C.

趋中效应

D.

近因效应

标准答案 :

D

21

中国同仁堂药店把中华民族优秀的传统美德融于企业的生产经营过程之中，形成了“童叟无欺、一视同仁”的企业文化。这种企业文化形式属于

A.

企业哲学

B.

企业目标

C.

企业道德

D.

企业制度

标准答案 :

C

22

在选拔管理人员时，选拔标准来自于参加选拔的所有候选人的水平高低，这种选拔标准属于

A.

效标参照性标准

B.

信度参照性标准

C.

常模参照性标准

D.

效度参照性标准

标准答案 :

C

23

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

24

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

25

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

26

激励的首要因素是（）

A.

激发行为

B.

激发过程

C.

激发动机

D.

激发结果

标准答案 :

C

27

某公司为了解员工对培训计划的意见与建议，负责培训工作的王总在办公室单独和员工小王进行了沟通。该沟通方式属于

A.

面谈沟通

B.

会议沟通

C.

书面报告

D.

非正式沟邋

标准答案 :

A

28

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

29

下列选项中属于企业福利薪酬的是

A.

基本工资

B.

社会保险

C.

加班工资

D.

交通津贴

标准答案 :

D

30

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

二、多选题 （本大题共10小题，每小题4分，共40分）

31

英特尔公司的“招聘三部曲”包括

A.

自荐

B.

初步面试

C.

模拟测验

D.

员工推荐

E.

标准化心理测试

标准答案 :

BCE

32

企业支付的人力资源保障成本包括

A.

劳动事故保障成本

B.

退休养老保障成本

C.

健康保障成本

D.

住房保障成本

E.

失业保障成本

标准答案 :

ABCE

33

激励涵义包括的内容有（）

A.

激励的出发点是满足员工的需要

B.

激励必须贯穿企业员工工作的全过程

C.

信息的沟通需要贯穿于激励工作的始终

D.

激励的过程是各种激励手段综合运用的过程

E.

激励的最终目的是要达到组织目标和员工个人目标在客观上的统一

标准答案 :

ABCDE

34

在人力资源战略分类中，戴尔和霍德提出的人力资源战略类型有

A.

诱引战略

B.

投资战略

C.

参与战略

D.

家长式战略

E.

发展式战略

标准答案 :

ABC

35

根据考核的执行者不同，绩效考核的主体包括

A.

上级

B.

下级

C.

同级

D.

朋友

E.

本人

标准答案 :

ABCE

36

运用访谈法需要把握的原则有

A.

尊重原则

B.

隐蔽原则

C.

互动原则

D.

详尽原则

E.

倾听原则

标准答案 :

ACE

37

直接经济薪酬包括

A.

基本工资

B.

绩效工资

C.

职位消费

D.

股票期权

E.

带薪休假

标准答案 :

ABCD

38

工作分析内容中的信息分析包括（）

A.

工作名称

B.

工作内容

C.

工作环境

D.

工作条件

E.

工作过程

标准答案 :

ABCDE

39

下列与舒尔茨有关的选项有

A.

美国经济学家

B.

英国经济学家

C.

《理想国》的作者

D.

“人力资本之父”

E.

《人力资本投资》的作者

标准答案 :

ADE

40

加速处于职业生涯早期的员工组织化的有效方法包括（）

A.

培训教育

B.

配备职业顾问

C.

实施工作轮换

D.

增加员工在组织中的生存能力和发展机会

E.

展示组织发展的前景和员工工作发展的前景

标准答案 :

ABEXXXX年XX月XXX自学考试社会助学课程综合测验

00147-人力资源管理(一)-综合测验2（无主观题）

(课程代码00147)

助学机构（代码）： 专业：

考试形式：闭卷■、开卷□

考试时间：120分钟

考生姓名： 准考证号： 身份证号：

题序 一 二 总分

得分

评卷人

卷面总分 : 100 及格分数 : 60

一、单选题 （本大题共30小题，每小题2分，共60分）

1

职位的数量又称为（）

A.

编制

B.

职务

C.

职系

D.

职级

标准答案 :

A

2

某单位在年终考核中 90％的员工被评为良好，这种现象在绩效考核中属于（）

A.

趋中效应

B.

晕轮效应

C.

近期效应

D.

定势效应

标准答案 :

A

3

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

4

在招募效果评价指标体系中，业绩优良的新员工百分比这一指标属于（）

A.

一般评价指标

B.

招募人员的评价指标

C.

招募渠道的评价指标

D.

招募过程的评价指标

标准答案 :

A

5

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

6

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

7

在绩效管理发展的财务绩效阶段，最具代表性的绩效模型是（）

A.

卓越模型

B.

沃尔评分法

C.

杜邦模型

D.

平衡计分卡

标准答案 :

C

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

人力资源规划目标的核心是（）

A.

人力资源效益

B.

组织系统设计

C.

人力资源供给预测

D.

人力资源需求预测

标准答案 :

A

10

对个体获得新知识和技能的潜在能力进行测评应采用的方法是（）

A.

智力测评

B.

成就测评

C.

人格测评

D.

能力倾向测评

标准答案 :

D

11

传统型人格类型最适合的工作是（）

A.

画家

B.

作家

C.

律师

D.

会计

标准答案 :

D

12

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

13

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

14

工作设计方法中的工作专业化方法强调的是（）

A.

员工心理

B.

员工发展

C.

工作灵活

D.

工作任务

标准答案 :

D

15

提出人格类型—职业类型匹配理论的学者是（）

A.

帕森斯

B.

霍兰德

C.

施恩

D.

格林豪斯

标准答案 :

B

16

薪酬设计中应用最为普遍的一种工作评价方法是（）

A.

排序法

B.

评分法

C.

套级法

D.

因素比较法

标准答案 :

B

17

在面试中，将应聘者置于某一特定的职位，让应聘者对一组杂乱无章的文件、信件、信息等在给定的时间内进 行处理。这种测评方法被称为（）

A.

模拟面谈

B.

管理游戏

C.

文件筐测验

D.

无领导小组讨论

标准答案 :

C

18

实现薪酬内在公平的关键一步是（）

A.

工作分析

B.

工作评价

C.

薪酬调查

D.

工资结构设计

标准答案 :

B

19

小张大学毕业，根据社会的需要和自己的职业兴趣求职择业。这属于职业生涯周期的（）

A.

职业准备期

B.

职业选择期

C.

职业适应期

D.

职业稳定期

标准答案 :

B

20

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

21

在全面薪酬体系中，股票期权属于（）

A.

成果型薪酬

B.

过程型薪酬

C.

直接经济薪酬

D.

间接经济薪酬

标准答案 :

C

22

薪酬变动比率的计算公式是（）

A.

(最高值+最低值)÷2

B.

(最高值-最低值)÷中间值

C.

(最高值-最低值)÷最高值

D.

(最高值-最低值)÷最低值

标准答案 :

D

23

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

24

美国社会心理学家班杜拉提出的社会学习理论又称为（）

A.

模仿理论

B.

职业锚理论

C.

成人学习理论

D.

刺激反映理论

标准答案 :

A

25

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

26

凭直觉、经验和个人意志对工人的工资和劳动条件进行管理，这属于企业人事管理的（）

A.

初级阶段

B.

科学管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 :

A

27

过程型激励理论除了弗鲁姆的期望理论、亚当斯的公平理论，还包括（）

A.

马斯洛的需要层次理论

B.

斯金纳的强化理论

C.

赫茨伯格的双因素理论

D.

阿德福的 ERG 理论

标准答案 :

B

28

激励的首要因素是（）

A.

激发行为

B.

激发过程

C.

激发动机

D.

激发结果

标准答案 :

C

29

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

30

重要责任相似或相同的职位集合被称为（）

A.

职级

B.

职业

C.

职务

D.

工作要素

标准答案 :

C

二、多选题 （本大题共10小题，每小题4分，共40分）

31

现代人力资源管理与传统人事管理的区别有（）

A.

管理观念不同

B.

管理模式不同

C.

管理中心不同

D.

管理地位不同

E.

管理方法不同

标准答案 :

ABCDE

32

工作分析内容中的信息分析包括（）

A.

工作名称

B.

工作内容

C.

工作环境

D.

工作条件

E.

工作过程

标准答案 :

ABCDE

33

在招募总费用中，属于业务费用的有（）

A.

通讯费

B.

广告费

C.

办公用品费

D.

专业咨询费

E.

招募工作人员的工资福利费

标准答案 :

ABD

34

加速处于职业生涯早期的员工组织化的有效方法包括（）

A.

培训教育

B.

配备职业顾问

C.

实施工作轮换

D.

增加员工在组织中的生存能力和发展机会

E.

展示组织发展的前景和员工工作发展的前景

标准答案 :

ABE

35

衡量薪酬水平的指标有（）

A.

增薪幅度

B.

薪酬平均率

C.

薪酬区间

D.

平均增薪率

E.

薪酬变动比率

标准答案 :

ABD

36

影响人力资源规划的外部环境有（）

A.

组织环境

B.

科技环境

C.

人口环境

D.

经济环境

E.

法律环境

标准答案 :

BCDE

37

下列选项中属于柯克帕里特模型培训效果评估指标的有（）

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

E.

领导层

标准答案 :

ABCD

38

在绩效管理中绩效计划的作用主要有（）

A.

加强信息沟通

B.

明确员工对组织的承诺

C.

提升执行者对绩效内涵的了解

D.

促进工作目标和绩效目标一致

E.

提高员工对组织管理的参与度

标准答案 :

ABCDE

39

激励涵义包括的内容有（）

A.

激励的出发点是满足员工的需要

B.

激励必须贯穿企业员工工作的全过程

C.

信息的沟通需要贯穿于激励工作的始终

D.

激励的过程是各种激励手段综合运用的过程

E.

激励的最终目的是要达到组织目标和员工个人目标在客观上的统一

标准答案 :

ABCDE

40

无领导小组讨论常采用的题目类型有（）

A.

开放性问题

B.

两难性问题

C.

确定性问题

D.

操作性问题

E.

资源争夺性问题

标准答案 :

ABDE

1

H公司的薪酬结构变革

H公司是一家以生产加工为基础的拔、工、贸一体化高科技企业。公司拥有一大批中青年技术人员，并聘请了经验丰富的技术专家亲自参与和指导工作，在电子、化工、办公自动化等诸多领域。从事开发、生产、销售、咨询、维修和技术服务等经营活动。该公司自成主以来就很重视薪酬制度的建设，现有技术人员薪酬站构以岗位为基础，其基本设计思路是:通过对每个岗位所要求的知识.技能以及职责等因素的价值进行评估，根据评估结果将所有岗位归入不同的薪酬等级，每个薪酬等级包含若干综合价值相近的一组岗位，然后根据市场上同类岗位的薪酬水平确定每个薪酬等级的工资率，并在此基础上设定每个薪酬等级的薪酬范围。为了吸引人才留住人才，公司的工资水平一直高于竞争对手.

标准答案 :

(1）特点

①反映了科学管理思想。(2分)

②鼓励员工晋升，阻碍横向流动。(2分)

③使员工工作缺乏灵活性和主动性。(2分)

④不易适应内外部环境的快速变化。(2分)

(2）建议

①变革的主要方向应是增强薪酬的激励功能。

②在严格控制薪酬总额的基础上，适当拉开个人薪酬水平的差距。保持薪酬水平的弹性，促③进公司劳动生产率的提高。

2

简述人力资源管理的概念。

标准答案 :

人力资源管理是依据组织发展需要，（2分）对人力资源获取、整合、开发、利 用等方面所进行的计划、组织、领导、控制，（2分）以充分发挥人的潜力和积 极性，提高工作效率，实现组织目标和个人发展的管理活动。（2分）

【评分说明】其他回答只要言之有理可适当给分。

3

简述激励模式应用于管理实践的步骤。

标准答案 :

激励模式应用于管理实践中可分为五个步骤。（1分）

具体为：

（1）双向交流。（1分）

（2）各自选择行为。（1分）

（3）阶段性评价。（1分）

（4）年终评价与奖酬分配。（1分）

（5）比较与再交流。（1分）

4

简述工作设计的形式。

标准答案 :

（1）基于任务的工作设计。（2分）

（2）基于能力的工作设计。（2分）

（3）基于团队的工作设计。（2分）

5

简述人员选拔的过程及其内容。

标准答案 :

(1）人员选拔过程一般分为初选和精选两个阶段。(2分)

(2)初选包括求职者背景与资格审查和考察面试。(2分）精选包括笔试，诊断面试,心理测试和体检。(2分)

6

简述员工培调的概念和目的。

标准答案 :

(1）概念:培训是指组织根据经济和社会发展特别是自身实际工作的需要，采取多种多样的形式对员工进行有目的、有计划、有组织、多层次、多渠道的培养、教育和训练活动。(2分)

(2）目的:

①向本企业员工传授其他更广泛的技能。(2分)

②利用培训来强化员工的献身精神。(2分)

7

试述绩效考核的流程及其内容。

标准答案 :

(1）确立目标。(1分）明确组织的战略目标、选择考核对象。(1分)

(2）建立评价系统。(1分）该系统包括确定评价主体、构建指标体系、选择恰当的考核方法。(1分)

(3）整理数据。(1分）把在绩效实施阶段收集到的绩效信息和数据进行整理分析，按照考核指标和标准进行界定、归类。(1分)

(4)分析判断。(1分)对信息进行重新整合，按照所确定的评价方式对评价对象进行最终的判断。(1分)

(5）输出结果。(1分）考核结束后，需要给出一个具体的考核结果。(1分)

8

背景资料:

A公司通过招聘让小陈担任开发工程师一职。考虑到他是应届毕业生，公司先让他到日本接受为期三个月的技术培训。培训期满，小陈如期上岗，参与项目开发工作。然而，一个月后人力资源部就接到用人部门的投诉，说小陈在工作中的表现并不如人意，影响了整个项目的进度，项目经理要求重新招人。人力资源部左右为难，决定请人才测评中心对小陈进行评估后再作安排。测评报告显示。小陈属于社会型素质模型，有着强烈的与人沟通的欲望，尽管他技术上能胜任开发工程师一职，但不具备开发工程师所需要的“研究型"人才的素质。该公司权衡利弊，决定把小陈安排到市场部，并对他进行营销方面的培训,不到半年。小陈凭着出色的表现被疑拔为铺售主管。

问题:

(1)简述人员素质测评的作用。

(2)分析A公司在培训开发方面存在的问题。

标准答案 :

(1)作用

①为人力资源培训开发提供科学依据。(2分)

②为招聘选拔提供科学的评价技术与工具。(2分)

③为人岗匹配提供基本依据。(2分)

(2）问题

①未评估过小陈的发展潜力就盲目开发培训。(2分)

②导致人岗不匹配，以及人力资本投资的损失。(2分)

9

人力资源管理

标准答案 :

人力资源管理是依据组织发展需要，对人力资源获取、整合、开发、利用等方面所进行的计划、组织、领导、控制，以充分发挥人的潜力和积极性，提高工作效率，实现组织目标和个人发展的管理活动。

10

激励机制

标准答案 :

激励机制是依据组织目标，在分析被管理者需求与动机的基础上，通过组织管理资源的合理配置及管理方式的优化组合，制定必要的监控手段及可实施、可执行的制度所形成的能够长期激励被管理者思想行为的相对固定化、规范化的一系列制度和工作规范。

11

评价中心

标准答案 :

它是一种系统化、标准化和综合性的人才测评方法和技术，运用心理测验、情境模拟等多种测评技术，对测评对象的性格、能力、潜能和行为表现进行综合评价。

12

绩效管理

标准答案 :

绩效管理是指制定员工绩效目标，并收集与绩效有关的信息，定期对员工的目标完成情况做出评价和反馈，以确保员工的工作活动和工作产出与组织保持一致，进而保证组织目标完成的管理手段与过程。

13

职业生涯

标准答案 :

职业生涯是指员工个人职业的发展变化历程，包括员工职业地位在一个或几个组织中的纵向和横向的变化。

14

人力资源管理与传统的人事管理的主要区别是什么？

标准答案 :

1）管理的观念不同

2）管理的模式不同

3）管理的重心不同

4）管理的地位不同

5）管理的方法不同

6）管理部门的性质不同

15

人力资源需求预测的定性、定量方法分别有哪些？

标准答案 :

1）定性方法

管理评价法

德尔菲法

2）定量方法

趋势分析法

比例分析法

回归分析法

计算机模拟法

16

人员选拔的过程和模式是什么？

标准答案 :

1）人员选拔的过程一般分为初选和精选两个阶段，

初选主要由人力资源部负责，它包括求职者背景与资格的审查和初次面试。

精选包括笔试、心理测验、第二次面试、甄选决策和体检。一般由人力资源部与用人单位的负责人共同协作进行。

2）人员选拔的模式

综合式

淘汰式

混合式

17

新员工培训的内容有哪些？

标准答案 :

1）企业文化方面的培训

企业文化精神层次的培训。

企业文化制度层次的培训。

企业文化物质层次的培训。

2）业务方面的培训

参观企业生产全过程，请技师讲解主要的生产工艺和流程。

请总工程师给新员工上课，讲解企业生产中最基本的理论知识。

根据每个人的不同岗位，分类学习有关的业务知识。

3）开展对新员工的“传、帮、带”活动

18

论述如何实施人员素质测评？

标准答案 :

人员素质测评的过程包括准备阶段、实施阶段、评定结果阶段以及跟踪检验和反馈阶段。

（一）准备阶段

（1）构建测评指标体系

①构建胜任素质模型；

②基于胜任素质模型筛选测评指标；

③确定测评指标权重；

④确定测评标度。

（2）确定测评的工具和方法

人员素质测评实践中，人们通常采用效度、公平程度、实用性、成本四个指标来选择人员素质测评的方法和工具。

（3）培训测评人员指示语应包括：

①选择反应方式（画圈、打钩、填数字、口答、书写等）；

②如何记录反应（答卷纸、录音、录像等）；

③时间限制；

④如果不能确定正确的反应，该如何去做（是否允许猜测等）以及如何确定记分方法；

⑤当题目形式比较生疏时，应该给出附有正确答案的例题；

⑥某些情况下告知被测评者测验目的。

（二）实施阶段

（1）测评时间和测评环境的选择

人员素质测评是在一定的时间和空间内完成的，测评时间和环境的选择对测评结果有不 同程度的影响。

（2）获取测评数据

获取测评数据阶段是测评者对被测评者进行实际测量，从测评开始到回收测评数据的过

程。

（三）评定结果阶段

（1）分析测评结果

通常包括对测评结果的记分、统计和解释。

（2）做出决策或建议

选拔为目的的测评，内容为候选人名单；

安置为目的的测评，内容为岗位与应聘者的匹配；

评价为目的的测评，内容为被测评者素质的评价；

诊断为目的的测评，内容为被测评者的问题和特长或应试团体的状况和管理问题；

预测为目的的测评，内容为被测评者未来绩效和工作表现。

（四）跟踪检验和反馈阶段

在多数情况下，还需要对测评结果及聘用结果进行跟踪，主要是根据工作绩效对测评结果和聘用进行检验。

19

李老板在业内一直颇受赞誉，他对员工的体恤也是人人皆赏。在10年前公司还是只有 5 个人的小公司时，李老板就把所有员工的利益放在了最重要的位置，他经常说∶"只要跟着我，我绝对不会让大伙儿失望，我喝粥，就让大伙儿吃饭，我吃饭，就让大伙儿吃肉。"公司员工从5 个人扩展到了20 人、100 人，可是李老板的方针依旧没有变，每个月拿薪水的时候，人人脸上都洋溢着笑意，李老板的美名一时之间无人不知。可是最近这种现象却悄然发生了变化，员工与老板之间也不再那么亲密无间了，这是怎么回事呢?原来，经过多年的苦心经营，公司先后成立了多家附属公司。去年，李老板完成了一个重要的事情——正式成立了集团公司，所有的管理收归于下。这是一件大喜事，自然，李老板又想到要调节大家的士气。"咱们就来点直接的，涨工资。"在一片欢呼声中，按照人力资源部高主任的建议，公司在短短1个月内就完成了薪酬体系的改革，当然最主要的是普调了大家的工资。可是工资调整后，李老板却发现员工的积极性似乎并没有显著的提高，有些人怨气似乎还很大，工作效率也没什么提高。更让他费解的是，到了年终一算账，工资开支增加了不少，可公司的整体利润却不升反降。没过多久，一直在关键岗位上表现优异的员工甲，突然间要求辞职。这可急坏了李老板。后经了解才明白，原来甲认为"其他企业干他这工作的人现在的工资已经都5000元/月了，我盼涨工资也盼了有1 年多了，才涨了 300 块钱，还不够塞牙缝的呢!乙不就是搞搞后勤工作嘛，哪里像我这样承担这么多任务和责任?但是他居然也涨了300块钱!这几年我工作一直很努力，但是这次涨薪看来和工作表现没有什么关系，以后不用这么玩命干了!这次薪酬调整说是普涨，是不是有很多人因为和老板走得近而涨得更多呢?"知道原因后的李老板，想了想，决定找专业人员对公司的薪酬系统进行调整。问题∶

（1）该公司在涨新过程中忽略了哪些影响薪酬水平的因素?

（2）请根据你所学的知识，介绍一下设计一个科学合理的薪酬体系的基本流程。

标准答案 :

（1）影响薪酬水平的宏观因素∶

①劳动生产率水平。

②积累消费水平。

③政府政策法规的调节。

④劳动力市场供求状况。

⑤物价变动。

微观因素∶

①企业的经营效益。

②企业的薪酬政策及价值观。

③企业的规模和发展阶段。

④员工的异质性。

⑤劳资双方的谈判。

⑥心理因素。

（2）①确定薪酬原则和策略。

②工作分析。

③工作评价。较为常用的方法有排序法、套级法、因素比较法、评分法。

④薪酬调查。

⑤工资结构设计。

⑥工资分级定薪。

⑦薪酬体系的实施和修正。

20

简述马斯洛关于人的不同层次需要的主要内容。

标准答案 :

马斯洛认为人的需要是一个多层次的结构，人的需要是由低到高排列的。

（1）生理的需要。

（2）安全的需要。

（3）爱和归属的需要。

（4）尊重的需要。

（5）自我实现的需要。

21

简述薪酬结构的基本构成要素。

标准答案 :

典型的薪酬结构包括四个基本构成要素：

（1）薪酬的等级数量。

（2）薪酬趋势线（最高薪酬线、中位薪酬线和最低薪酬线）。

（3）同一薪酬等级内部的薪酬变动范围（薪酬区间、最高值、中间值以及最低值）。

（4）相邻两个薪酬等级之间的交叉与重叠关系。

22

试述人力资源管理与传统人事管理的区别。

标准答案 :

（1）管理的观念不同。传统人事管理视人力为成本，而人力资源管理则视人力为资源。

（2）管理的模式不同。传统人事管理多为“被动反应型”，而人力资源管理是“主动开发型”。

（3）管理的重心不同。传统人事管理以事为重心，而人力资源管理则以人为重心，注重人与事互相适应，把人的发 展和组织的发展有机地结合起来。

（4）管理的地位不同。传统人事管理处于执行层，而人力资源管理处于决策层。

（5）管理的方法不同。传统人事管理把人假设为“经济人”，而人力资源管理把人假设为“社会人”和“自我实现 人”。

（6）管理部门的性质不同。传统人事部门一般是非效益、非利润部门，而人力资源管理部门被视为效益和利润部门。

23

简述选拔性测评的含义及特点。

标准答案 :

（1）含义

选拔性测评是根据职位的需要，以选拔优秀人才为目的的测评。（2分）

（2）特点

①强调测评的区分和选拔功能。（1分）

②测评标准刚性较强。（1分）

③测评指标的选择具有灵活性。（1分）

④测评结果多以分数或等级的形式呈现。（1分）

24

简述绩效反馈面谈的程序。

标准答案 :

（1）面谈开场。（1分）

（2）面谈对象简要进行自我评估。（1分）

（3）面谈者对面谈对象进行评估。（1分）

（4）双方商谈与进一步讨论。（1分）

（5）确定绩效评估的得分或等级。（1分）

（6）绩效反馈面谈结束。（1分） 四、论述题：本题10分。

25

简述员工培训中案例分析法的优点。

标准答案 :

（1）案例分析法生动形象，有利于深化理论学习。（2分）

（2）案例分析法运用方式灵活多样，有利于激发学员的求知欲。（2分）

（3）案例分析过程中的交流，有利于学员能力的培养。（2分） 【评分说明】如果用自己语言表述，意思正确可适当给分。

26

简述人力资源规划的作用。

标准答案 :

（1）有利于企业制定长远战略目标和发展规划

（2）确保企业生存发展过程中对人力资源需求

（3）有利于人力资源管理活动的有序化

（4）使企业有效地控制人工成本

（5）有助于满足员工需求和调动其积极性

（6）为企业的人事决策提供依据和指导

27

简述职业锚的类型。

标准答案 :

（1）技术职能型职业锚

（2）管理型职业锚

（3）安全稳定型职业锚

（4）独立自主型职业锚

（5）创造性职业锚

28

回答并解释人力资源需求预测的方法。

标准答案 :

（一）人力资源需求预测的定性方法

人力资源需求预测的定性方法是利用有关人员的经验对未来人力资源需求做出判断，常见的方法主要包括管理评价法和德尔菲法。

（1）管理评价法：是预测企业人力资源需求最常用的一种主观预测法，它是由高层管理者、 部门经理和人力资源部专员等人员一起预测和判断企业在某段时间内对人力资源的需求。利用管理评价法预测人员需求的主要依据是：企业目标、生产规模、市场需求、销售或者服务规模、人员配置及流动性等。

（2）德尔菲法：是有关专家对组织某一方面的发展的观点达成一致的结构性方法，使用该方法的目的是通过综合专家各自的意见预测某一方面的发展。

（二）人力资源需求预测的定量方法

人力资源需求预测的定量方法主要有趋势分析法、比例分析法、回归分析法以及计算机模拟法等。

（1）趋势分析法：

根据过去人力资源需求趋势来预测未来需求情况的方法。组织的人力资源使用水平很少只由过去的状况来决定，其他因素（如销售额、生产率变化等）也会影响到组织未来的人力资源需求。

（2）比例分析法：

通过计算某组织活动因素和该组织所需人力资源数量之间的比例来确定未来人力资源需求的数量与类型的方法。例如，学校的师生比、销售数量和销售人员数量比、单位食堂炊事人员与就餐人员比等。

（3）回归分析法：

运用数学中的回归原理对人力资源需求进行预测的方法，即利用历史数据找出某一个或几个组织因素与人力资源需求量的函数关系， 并用数学模型表示出来，借此模型反映出的影响因素（自变量）的变化可推测组织未来人力资源需求（因变量）的变化。

（4）计算机模拟法：

很多企业已经在实践中利用计算机来开发自己的人员需求预测系统。

29

小王在一家私营公司做基层主管已经有3年了。这家公司在以前不是很重视绩效考评，但是依靠自己所拥有的资源，公司的发展很快。去年，公司从外部引进了一名人力资源总监，至此，公司的绩效考评制度才开始在公司中建立起来，公司中的大多数员工也开始知道了一些有关员工绩效管理的具体要求。在去年年终考评时，小王的上司要同他谈话，小王很不安，虽然他对一年来的工作很满意，但是他不知道他的上司对此怎么看。小王是个比较"内向"的人，除了工作上的问题，他不是很经常和他的上司交往。在谈话中，上司对小王的表现总体上是肯定的，同时，指出了他在工作中需要改善的地方。小王也同意那些看法，他知道自己有一些缺点。整个谈话过程是令人愉快的，离开上司办公室时小王感觉不错。但是，当小王拿到上司给他的年终考评书面报告时，小王感到非常震惊，并且难以置信，书面报告中写了他很多问题、缺点等负面的东西，而他的成绩、优点等只有一点点。小王觉得这样的结果好像有点"不可理喻"。小王从公司公布的"绩效考评规则"得知，书面考评报告是要长期存档的，这对小王今后在公司的工作影响很大。小王感到很不安和苦恼。问题∶

（一）绩效反馈面谈的技巧是什么？（二）绩效考核的方法有哪些？

（三）经过绩效面谈后小王感到不安和苦恼，导致出现这种结果的原因是什么？怎样才能避免这些问题的发生？

标准答案 :

（一）绩效反馈面谈的技巧

（1）保持友好认真的态度。

（2）先肯定成绩，再指出缺点。

（3）评估以事实为依据。

（4）着重员工的工作绩效，避免涉及与此无关的问题。

（5）把握面谈的局面，避免冷场,避免出现双方的冲突和僵局。

（二）绩效考核的方法

（1）比较法

（2）强制分布法

（3）量表评价法

（4）目标考核法

（5）关键事件法

（6）行为锚定等级评价

（7）360度绩效考核

（三）表面上看，是"绩效面谈"使得小王感到苦恼和不安。实际上产生这样的问题的原因可能有下列几种情况：

（1）公司的绩效考评系统：公司上下对绩效管理的目的不清；

（2）小王的上司对小王有偏见；

（3）小王的上司没有很好的绩效面谈技巧，不敢对小王谈论问题与缺点。

提出解决问题的对策： 公司要建立开放式的绩效管理制度，具体来说应当做到：

（1）考评前绩效目标制定要明确、客观、量化；

（2）考评过程中要公正、公开、公平，考评者要注意员工绩效信息的收集；

（3）考评结束后要注意考评结果的反馈，考评与被考评者要就考评的最后结果达成一致，共同制定员工的绩效改进计划。

30

“正强化”

标准答案 :

又称积极强化。当人们采取某种行为时，能从他人那里得到某种令其感到愉快的结果，这种结果反过来又成为推进人们趋向或重复此种行为的力量。

31

“素质模型”

标准答案 :

也称胜任素质模型，或胜任力模型，是个体所应具备的对个人绩效和企业成功产生关键影响的各种素质要素的组合。

32

“评价中心”

标准答案 :

它是一种系统化、标准化和综合性的人才测评方法和技术，运用心理测验、情境模拟等多种测评技术，对测评对象的性格、能力、潜能和行为表现进行综合评价。

33

“薪酬水平”

标准答案 :

是指一个国家、区域、行业或企业内部各岗位、各部门或整个企业劳动者平均薪酬的高低程度。

34

“职业生涯”

标准答案 :

职业生涯是指员工个人职业的发展变化历程，包括员工职业地位在一个或几个组织中的纵向和横向的变化。

35

简述激励的内涵及作用。

标准答案 :

激励就是组织通过设计适当的外部奖酬形式和工作环境，以一定的行为规范和惩罚性措施，借助信息沟通，来激发、引导、保持和规范组织成员的行为，以有效地实现组织及其个人目标的过程。激励的作用（1）有助于吸引优秀的人才（2）有利于发挥员工的才智(3)有助于留住优秀的人才(4)有助于造就良性的竞争环境

36

新员工培训的内容有哪些?

标准答案 :

（一）企业文化方面的培训

（1）企业文化精神层次的培训。

（2）企业文化制度层次的培训。

（3）企业文化物质层次的培训。

（二）业务方面的培训

（1）参观企业生产全过程，请技师讲解主要的生产工艺和流程。

（2）请总工程师给新员工上课，讲解企业生产中最基本的理论知识。

（3）根据每个人的不同岗位，分类学习有关的业务知识。

（三）开展对新员工的“传、帮、带”活动

37

简述人力资源规划的程序。

标准答案 :

（1）准备阶段。主要是收集内外部信息，包括外部环境的信息、内部环境的信息与现有人力资源的信息。

（2）预测阶段。主要任务是对企业在未来某一时期的人力资源供给和需求做出预测。

（3）实施阶段。主要任务是制定并实施平衡供需的措施。

（4）评估阶段。对人力资源规划实施的效果进行评估。

38

简述人员素质测评的作用。

标准答案 :

（1）人员素质测评是科学的人力资源开发的基础。

（2）人员素质测评为招聘选拔提供科学的评价技术与工具。

（3）人员素质测评为人岗匹配提供基本依据。

39

背景资料： 汉九公司是我国中部省份的一家房地产开发公司，作为企业人事主管的李明，在逐步认识到实行规范化、现代 化人力资源管理的重要性后，决定在企业内部开展岗位规范工作，进行工作岗位分析，编制全公司职工的工作说明 书，以求为公司人力资源管理的各个环节打下一个良好基础。此外，此举的另一个目的就是以此淘汰掉一大批不合 格的人员。但该项工作如何进行呢?李明先是联系了几家咨询公司，但几次电话后，觉得这些咨询公司的要价是公司 领导无法接受的，只能自己做了。但是李明等人都没有专业学历，都不知道工作说明书如何编写。李明非常想知道 工作说明书究竟包括哪些内容。

问题：请你告诉李明工作说明书的主要内容有哪些？

标准答案 :

一般工作说明书的主要内容有： （1）工作标识。 （2）工作综述。 （3）工作联系。 （4）工作职责与任务。 （5）工作权限。 （6）绩效标准。 （7）工作条件与物理环境。 （8）工作规范。

40

简述培训中案例分析法的优点。

标准答案 :

（1）案例分析法生动形象，有利于深化理论学习。

（2）案例分析法运用方式灵活多样，有利于激发学员求知欲。

（3）案例分析过程中的交流，有利于学员能力的培养。

41

桂西公司的人员招募

桂西公司由于经营困难，最近被效益较好的珠江公司兼并了。兼并以后，桂西公司保留原来的主要管理人员， 同时，珠江公司调配一些年轻的管理人员来协助桂西公司的工作。于是，桂西公司的人力资源部来了珠江公司的两 位年轻人：程鹏和万里。这两个年轻人待人诚恳，工作勤奋，在大学里学的又是人力资源管理专业，所以，他们深 受人力资源部部长老宋的赞赏。老宋担任了多年人事处处长，但有关人力资源管理的理论知识比较欠缺。最近几年， 在企业中，人力资源管理的重要性得到广泛认同，人力资源部也不断增加新的工作内容，老宋有点力不从心。最初 老宋觉得有两名新同事的加入，桂西公司的人力资源管理工作一定会更上一层楼，但是，老宋最近却感到工作不那 么顺利，尤其是在员工招募问题上，老宋与程鹏、万里闹得很不开心。 事情的缘由是这样的：桂西公司被兼并以后，新的管理层决定淘汰一些已经过时的产品，新增设两条产品线， 为此，需要招募一批操作工和一些基层的管理人员。老宋认为操作工可以通过广告招募，首要的筛选标准无疑是技 术能力。关于这一点，程鹏和万里也同意。但是在招募基层管理人员时，老宋认为应该采用企业内部晋升方式，因 为，作为管理人员，其自身的工作积极性、工作态度等是非常重要的标准。通过内部晋升，一方面对这些候选人比 较了解，另一方面也可以调动现有员工的工作积极性。至于考核的标准，老宋认为学历并不重要，主要是候选人过 去的工作业绩、政治态度、工作经历及工作热情等。而程鹏和万里坚持认为应采用多种渠道来招募基层管理人员。 遴选的标准，应该是才目关的学历和胜任职位的能力。老宋不太明白，多种渠道具体有哪些渠道。

问题：（1）请你告诉老宋，人员招募的具体渠道有哪些。

（2）根据本案例，你认为应该如何招募基层管理人员?

标准答案 :

（1）题答案：（1）具体招募渠道主要有：①内部晋升；②职位转换；③自荐；④员工引荐；⑤广告招募；⑥就业机构招募； ⑦ 专职猎头机构招募；⑧校园招暮；⑨网络招幕；⑩特色招募。

（2）题答案：招聘的依据：工作说明书。不管采用哪种招募渠道，重要的是看应聘人员的能力是否达到了所应聘工作岗位的 工作说明书的要求。

基层管理者的任职资格：要注意的是管理者和普通技术工人的不同。管理者需要的不仅仅是从事工作的技能和知识， 还要有组织协调能力、整合能力，甚至是个人魅力。相应的学历也是需要考虑的。

42

背景资料:ZM公司是一家成长迅速、 技术领先、效益良好的科技公司。该公司特别要求人力资源管理者一定要懂业务.随着对人力资源的开发和利用，企业的决策受到人力资源管理的影响越来越多。因此，企业人力资源管理逐渐被纳入企业发展战略中，成为企业谋

求发展的核心因素。ZM公司强调一个合格的人力资源管理者必须参与到战略决策中去，

要站在决策层的高度，用战略引导决策层，同他们一起研究如何达成公司战略，告诉决

策层各部门员工应该做什么，怎么做，做到什么程度，然后将其转变为考核指标，从而

用绩效引导员工行为。

问题:(1)简述战略性人力资源管理的特点。

结合材料谈谈战略性人力资源管理对人力资源管理者提出的要求。

标准答案 :

（1）特点

①战略性人力资源管理代表了现代企业一种全新的管理理念。

②战略性人力资源管理是对人力资源战略进行系统化管理的过程。

③战略性人力资源管理是现代人力资源管理发展的更高阶段。

④战略性人力资源管理对企业专职人力资源管理人员和直线主管提出了 更高的要求。

【评分说明】以上要点每点2分，如果回答岀3点就可给6分，最多6分。

（2）要求

①人力资源管理者一定要懂业务。（2分）

②人力资源管理者要参与决策。（2分）

【评分说明】如果其他回答言之有理可适当给分。

43

试从员工的角度论述薪酬的功能。

标准答案 :

（1）补偿功能。（2分）

（2）激励功能。（2分）

（3）保障功能。（2分）

（4）价值功能。（2分）

【评分说明】适当展开加2分，共10分。

44

沃尔玛公司的人力资源需求预测

沃尔玛公司在全球拥有200多万员工，因此，公司员工的招聘和管理成为公司重要

的事务。2015年有报道称沃尔玛小时工年均员工流失率达到44%，这对公司的发展构

成了极大的威胁，公司管理层将人力资源规划问题，特別是员工需求预测问题列为特别

重要的问题。

沃尔玛公司进行人力资源需求预测时首先是从超市一线开始，然后按照组织机构逐

级向上延伸。沃尔玛在全球的每个超市都有人力资源经理，他们根据公司政策和当地超

市的具体人员需求来进行相应的需求预测，然后将需求预测数据通过特定的通道上传到

总部的中央数据库。专业人员凭借强大的AI智能技术进行趋势分析，预测公司人力资

源在整体需求上的变化，从而满足沃尔玛在全球扩张的需要,为沃尔玛制定长远的发展

战略提供依据，也保证了公司人力资源管理活动的有序开展。

沃尔玛在开设新的零售商店时会用另一种预测方法对未来人力资源需求进行预测。

他们会组织相关专家就新商店内每种岗位所需要的员工数量进行分析和预测，在专家多

次预测和反馈的基础上形成未来人力资源需求规划和具体的招聘计划。

正因为沃尔玛公司用科学的方法对人力 资源需求进行预测，从而保证了公司发展所

需要的稳定的员工队伍，有效控制了公司的人工成本。

问题:(1)沃尔玛公司的人力资源需求预测用了哪两种预测方法。

(2)结合案例内容谈谈你对人力资源规划作用的理解。

标准答案 :

（1）方法

①趋势分析法。（2分）

②德尔菲法。（2分）

（2）作用

①有利于企业制定长远的战略目标和发展规划。

②确保企业在生存发展过程中对人力资源的需求。

③有利于人力资源管理活动的有序化。

④使企业有效地控制人工成本。

⑤有助于满足员工需求和调动其积极性。

⑥为企业的人事决策提供依据和指导。

【评分说明】以上要点每点2分，只要回答出4点就可给8分，结合案例说明加3分，共11分。如果其他回答言之有理可适当给分。

45

简述工作设计的内容。

标准答案 :

（1）工作内容。（1分）

（2）工作职责。（1分）

（3）工作关系。（1分）

（4）工作结果。（1分）

（5）工作结果的反馈。（1分）

（6）任职者的反应。（1分）

46

简述企业制定招募计划包含的内容。

标准答案 :

（1）招募人数。（1分）

（2）招募标准。（1分）

（3）招募对象。（1分）

（4）招募周期。（1分）

（5）招募成本。（1分）

（6）应征人员的估计。（1分）

47

简述按功能分类的人力资源管理模式。

标准答案 :

①产业模式。②投资模式。③参与模式。④高灵活性模式。

48

简述激励的作用。

标准答案 :

①吸引并留住优秀人才。②提升员工素质。③开发员工潜能。④营造良性的竞争环境。⑤形成良好的组织文化。

49

简述能力倾向的含义及其与才能的区别。

标准答案 :

含义：能力倾向是经过适当的培训或被置于适当的环境下完成某项任务的可能性。

区别：①能力倾向是未接受教育训练所存在的潜能，才能是经过学习训练而实际具备的能力。②能力倾向是事业成功的可能条件，才能是事业成功的实现条件。

50

简述员工单项培训计划的基本内容。

标准答案 :

①培训的内容和目标。②培训对象。③培训时间和期限。④培训场所。⑤师资。⑥培训方法、课程和教材。

51

简述绩效管理的作用。

标准答案 :

①引导性作用。②价值性作用。③战略性作用。

52

试述职业生涯早期员工所面临的主要任务及个人的心理特征。

标准答案 :

（1）职业生涯早期员工面临的主要任务：

进入组织，学会工作。②学会独立，并寻找职业锚。③完成向成年人的过渡。

（2）个人的心理特征有：

①进取心强，具有积极向上、争强好胜的心态。②职业竞争力不断增强，具有做出一番轰轰烈烈事业的心理准备。③开始组建家庭，逐步学习调适家庭和工作的关系。

53

背景材料：

J公司是一家制造和销售高精度自动机床的大型公司，共有六个产品制造部门。最近几年，公司在物色中层管理干部上遇到了两难的困境。公司高层管理者认为，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。所以公司一直严格从内部提拔中层干部，但后来发现这些从基层提拔到中层管理职位的员工缺乏相应的适应新职责的知识和技能。这样，公司决定部招聘。在当地著名财经大学相关部门协助下，公司得到了许多有良好工商管理专业背景的应届毕业生作为候选人，从中录用了一些，先放在基层管理职位，经过一阶段时间锻炼后提升为中层管理人员，但在两年之中，所有的这些人都离开了该公司。公司只好又回到以前的政策，从内部提拔，但又碰到了过去同样素质欠佳的老问题。不久后又有几个重要职位的中层管理人员将退休，急待称职的后继者来填补这些空缺。面对这一问题，公司想请咨询专家来出些主意。

问题：(1)请回答内部晋升的优缺点。

(2)根据该企业的实际情况提出你的建议。

标准答案 :

（1）优缺点：

优点：①成本较低。②晋升者了解企业情况。③有利于提高员工士气。

缺点：①近亲繁殖。②缺乏创新。③供给有限。

（2）建议：①对内部晋升者要加强专业知识和技能的培训。②对外部招聘者要加强企业认同感和归宿感的培养。

54

公司发展中的困境：

公司是国内某著名重工集团公司的生产基地和销售基地。公司2011年成立，2014年的销售就达到20多亿，2016年销售70多亿。公司的快速发展说明公司发展战略定位清晰，研发投入的产出效率较高，销售渠道选择准确。但由于公司在快速发展期过于关注研发人员、生产人员和销售人员的引进，客观上忽视了客户服务人员和售后技术服务人员的招聘，导致在客户服务和售后技术服务方面的投诉不断增加。总裁办公会认为事情性质严重，必须马上解决，并让人力资源部总经理王华一周内拿出方案。王华讯速组织部门相关人员进行公司情况调查和市场调查。

调查信息汇总后，．王华发现：公司目前需要客户服务人员和售后技术服务人员约200A．，而人才市场提供的信息表明，市场招聘大约能够招聘50人左右。如果在公司内部安排部分员工转岗，最多也只有30人左右，缺口依然很大。王华很清楚，导致目前困境的主要问题是，在2014年做人力资源规划时，对人力资源的需求预测和供给预测没有重视，另外与生产部门和销售部门的沟通也不及时。王华决定要尽快采取有效措施解决眼前难题，同时还要有一个面向未来的计划。

问题：(1)人力资源供不应求时应采取哪些措施?

(2)请你就公司未来发展避免类似困境再次出现提出建议。

标准答案 :

（1）人力资源供不应求时应采取的措施：

外部招聘。②内部招聘。③延长工作时间。④工作扩大化。⑤外包。

（2）建议：①要重视人力资源规划的完整性。②要重视公司未来人力资源的需求预测和供给预测。③要加强公司内部各部门之间的信息交流。

55

简述“社会人”假设的管理措施。

标准答案 :

（1）管理人员在注重完成任务的同时，也要关注人，重视满足人的社会需要，培养员工的归属感。

（2）在实行奖励时，提倡集体奖励制度。

（3）重视非正式组织的内容。

56

简述工作设计的原则。

标准答案 :

（1）因事设岗原则

（2）系统性原则

（3）实用性原则

（4）简单化原则

（5）匹配原则

57

简述招募信息发布的原则。

标准答案 :

面广原则，及时原则，层次原则，最佳原则。

58

简述讲授培训法的优缺点。

标准答案 :

优点：①信息量大。②操作容易。③传授的知识比较系统、全面。

缺点：①单纯的讲授是单向的信息传递过程，缺少交流和沟通。②对受训者的差异不敏感，难以根据受训者的差异而采取有针对性的培训。③讲授法一般不太适合技能的培训。

59

简述绩效计划的内容。

标准答案 :

（1）绩效工作目标。

（2）绩效发展目标。

（3）绩效权重。

60

试述影响薪酬水平的宏观因素。

标准答案 :

（1）劳动生产率水平。员工实际平均薪酬增幅要略低于劳动生产率增幅。

（2）积累消费水平。国民收入总量既定时，薪酬水平与消费水平成正比。

（3）政府政策法规调节。主要指财政政策、货币政策、最低工资规定等。

（4）劳动力市场供求状况。劳动力供大于求，薪酬水平下降；反之亦然。

（5）物价变动。货币薪酬水平既定，物价上涨会导致实际薪酬水平下降。

61

背景资料：

以下是美国丰田汽车制造公司的一个为期四天的培训计划：

第一天：由公司主管人力资源的副总裁先致欢迎词，然后介绍此次培训计划，并详细介绍了丰田公司的组织结构、人力资源部门情况、历史文化、雇员福利和团队精神的重要性．

第二天：进行“TMM倾听方法一沟通技能训练”．重点讲解丰田公司上岗引导的一般性内容，包括安全、环境事务、丰田的生产体系以及公司的图书馆．

第三天：进行“删提问与反馈方法训练”．重点讲解丰田公司解决问题的方法、

质量保证体系和安全保证途径．

第四天：召开团队精神研讨会，主题包括团肭ll练、丰田的提案制度，以及丰田的团队成员活动协会。重点讲解作为团队成员的基本知识和技巧。

问题：(1)组织中一般将员工的职业生涯划分为哪几个阶段?这次培训是针对处予哪个职业生涯阶段的员工?

(2)结合材料分析这次培训对员工职业生涯发展的影响。

标准答案 :

（1）①组织一般将员工的职业生涯分为：职业生涯早期、职业生涯中期、职业生涯后期。②本次培训针对处于职业生涯早期的员工。

（2）①有利于解决新员工组织化的问题。②提升新雇员的质量意识、团队意识等。③增加新员工在组织中的生存能力和发展机会。

62

福克斯波罗公司的“金香蕉奖”

美国福克斯波罗是一家专门生产精密仪器设备等高技术产品的公司．创业初期，在技术改造上遇到了棘手的问题，若不及时解决就会影响企业生存。一天晚上，正当公司总裁为此冥思苦想时，一位技术专家突然闻进办公室，兴致勃勃地阐述了他的解决办法。总裁听罢，觉得其构思确实非同一般，便想立即给予嘉奖。他在抽屉中翻找了好一阵，最后拿着一件东西躬身递给技术专家说：“这个给你!”这东西非金非银，而仅仅是一只普通的香蕉!这是他当时所能找到的唯一奖品了．而技术专家也很感动，因为这表示他的研究成果已得到了总裁的认可．从此以后，该公司设立了“金香蕉奖”，对攻克重大技术难题的技术专家授予一只纯金制香蕉形别针．

问题：(1)请回答激励的作用有哪些?

(2)结合激励的方法，谈谈“金香蕉奖”的启示。

标准答案 :

（1）激励的作用主要表现在三个方面：

①吸引并留住优秀人才。②提升员工素质，开发员工潜能，提高工作业绩。③营造良好的竞争环境，形成良好的组织文化。

（2）启示：

①激励方法分为物质激励和精神激励。②精神激励与物质激励相结合才能达到最佳效果。③真诚而及时的激励比香蕉本身的价值要大得多。

63

简述按功能分类的人力资源管理模式。

标准答案 :

①产业模式。②投资模式。③参与模式。④高灵活性模式。

64

简述激励的作用。

标准答案 :

①吸引并留住优秀人才。②提升员工素质。③开发员工潜能。④营造良性的竞争环境。⑤形成良好的组织文化。

65

简述能力倾向的含义及其与才能的区别。

标准答案 :

含义：能力倾向是经过适当的培训或被置于适当的环境下完成某项任务的可能性。

区别：①能力倾向是未接受教育训练所存在的潜能，才能是经过学习训练而实际具备的能力。②能力倾向是事业成功的可能条件，才能是事业成功的实现条件。

66

简述员工单项培训计划的基本内容。

标准答案 :

①培训的内容和目标。②培训对象。③培训时间和期限。④培训场所。⑤师资。⑥培训方法、课程和教材。

67

简述绩效管理的作用。

标准答案 :

①引导性作用。②价值性作用。③战略性作用。

68

试述职业生涯早期员工所面临的主要任务及个人的心理特征。

标准答案 :

（1）职业生涯早期员工面临的主要任务：

进入组织，学会工作。②学会独立，并寻找职业锚。③完成向成年人的过渡。

（2）个人的心理特征有：

①进取心强，具有积极向上、争强好胜的心态。②职业竞争力不断增强，具有做出一番轰轰烈烈事业的心理准备。③开始组建家庭，逐步学习调适家庭和工作的关系。

69

背景材料：

J公司是一家制造和销售高精度自动机床的大型公司，共有六个产品制造部门。最近几年，公司在物色中层管理干部上遇到了两难的困境。公司高层管理者认为，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。所以公司一直严格从内部提拔中层干部，但后来发现这些从基层提拔到中层管理职位的员工缺乏相应的适应新职责的知识和技能。这样，公司决定部招聘。在当地著名财经大学相关部门协助下，公司得到了许多有良好工商管理专业背景的应届毕业生作为候选人，从中录用了一些，先放在基层管理职位，经过一阶段时间锻炼后提升为中层管理人员，但在两年之中，所有的这些人都离开了该公司。公司只好又回到以前的政策，从内部提拔，但又碰到了过去同样素质欠佳的老问题。不久后又有几个重要职位的中层管理人员将退休，急待称职的后继者来填补这些空缺。面对这一问题，公司想请咨询专家来出些主意。

问题：(1)请回答内部晋升的优缺点。

(2)根据该企业的实际情况提出你的建议。

标准答案 :

（1）优缺点：

优点：①成本较低。②晋升者了解企业情况。③有利于提高员工士气。

缺点：①近亲繁殖。②缺乏创新。③供给有限。

（2）建议：①对内部晋升者要加强专业知识和技能的培训。②对外部招聘者要加强企业认同感和归宿感的培养。

70

公司发展中的困境：

公司是国内某著名重工集团公司的生产基地和销售基地。公司2011年成立，2014年的销售就达到20多亿，2016年销售70多亿。公司的快速发展说明公司发展战略定位清晰，研发投入的产出效率较高，销售渠道选择准确。但由于公司在快速发展期过于关注研发人员、生产人员和销售人员的引进，客观上忽视了客户服务人员和售后技术服务人员的招聘，导致在客户服务和售后技术服务方面的投诉不断增加。总裁办公会认为事情性质严重，必须马上解决，并让人力资源部总经理王华一周内拿出方案。王华讯速组织部门相关人员进行公司情况调查和市场调查。

调查信息汇总后，．王华发现：公司目前需要客户服务人员和售后技术服务人员约200A．，而人才市场提供的信息表明，市场招聘大约能够招聘50人左右。如果在公司内部安排部分员工转岗，最多也只有30人左右，缺口依然很大。王华很清楚，导致目前困境的主要问题是，在2014年做人力资源规划时，对人力资源的需求预测和供给预测没有重视，另外与生产部门和销售部门的沟通也不及时。王华决定要尽快采取有效措施解决眼前难题，同时还要有一个面向未来的计划。

问题：(1)人力资源供不应求时应采取哪些措施?

(2)请你就公司未来发展避免类似困境再次出现提出建议。

标准答案 :

（1）人力资源供不应求时应采取的措施：

外部招聘。②内部招聘。③延长工作时间。④工作扩大化。⑤外包。

（2）建议：①要重视人力资源规划的完整性。②要重视公司未来人力资源的需求预测和供给预测。③要加强公司内部各部门之间的信息交流。

71

简述“社会人”假设的管理措施。

标准答案 :

（1）管理人员在注重完成任务的同时，也要关注人，重视满足人的社会需要，培养员工的归属感。

（2）在实行奖励时，提倡集体奖励制度。

（3）重视非正式组织的内容。

72

简述工作设计的原则。

标准答案 :

（1）因事设岗原则

（2）系统性原则

（3）实用性原则

（4）简单化原则

（5）匹配原则

73

简述招募信息发布的原则。

标准答案 :

面广原则，及时原则，层次原则，最佳原则。

74

简述讲授培训法的优缺点。

标准答案 :

优点：①信息量大。②操作容易。③传授的知识比较系统、全面。

缺点：①单纯的讲授是单向的信息传递过程，缺少交流和沟通。②对受训者的差异不敏感，难以根据受训者的差异而采取有针对性的培训。③讲授法一般不太适合技能的培训。

75

简述绩效计划的内容。

标准答案 :

（1）绩效工作目标。

（2）绩效发展目标。

（3）绩效权重。

76

试述影响薪酬水平的宏观因素。

标准答案 :

（1）劳动生产率水平。员工实际平均薪酬增幅要略低于劳动生产率增幅。

（2）积累消费水平。国民收入总量既定时，薪酬水平与消费水平成正比。

（3）政府政策法规调节。主要指财政政策、货币政策、最低工资规定等。

（4）劳动力市场供求状况。劳动力供大于求，薪酬水平下降；反之亦然。

（5）物价变动。货币薪酬水平既定，物价上涨会导致实际薪酬水平下降。

77

背景资料：

以下是美国丰田汽车制造公司的一个为期四天的培训计划：

第一天：由公司主管人力资源的副总裁先致欢迎词，然后介绍此次培训计划，并详细介绍了丰田公司的组织结构、人力资源部门情况、历史文化、雇员福利和团队精神的重要性．

第二天：进行“TMM倾听方法一沟通技能训练”．重点讲解丰田公司上岗引导的一般性内容，包括安全、环境事务、丰田的生产体系以及公司的图书馆．

第三天：进行“删提问与反馈方法训练”．重点讲解丰田公司解决问题的方法、

质量保证体系和安全保证途径．

第四天：召开团队精神研讨会，主题包括团肭ll练、丰田的提案制度，以及丰田的团队成员活动协会。重点讲解作为团队成员的基本知识和技巧。

问题：(1)组织中一般将员工的职业生涯划分为哪几个阶段?这次培训是针对处予哪个职业生涯阶段的员工?

(2)结合材料分析这次培训对员工职业生涯发展的影响。

标准答案 :

（1）①组织一般将员工的职业生涯分为：职业生涯早期、职业生涯中期、职业生涯后期。②本次培训针对处于职业生涯早期的员工。

（2）①有利于解决新员工组织化的问题。②提升新雇员的质量意识、团队意识等。③增加新员工在组织中的生存能力和发展机会。

78

福克斯波罗公司的“金香蕉奖”

美国福克斯波罗是一家专门生产精密仪器设备等高技术产品的公司．创业初期，在技术改造上遇到了棘手的问题，若不及时解决就会影响企业生存。一天晚上，正当公司总裁为此冥思苦想时，一位技术专家突然闻进办公室，兴致勃勃地阐述了他的解决办法。总裁听罢，觉得其构思确实非同一般，便想立即给予嘉奖。他在抽屉中翻找了好一阵，最后拿着一件东西躬身递给技术专家说：“这个给你!”这东西非金非银，而仅仅是一只普通的香蕉!这是他当时所能找到的唯一奖品了．而技术专家也很感动，因为这表示他的研究成果已得到了总裁的认可．从此以后，该公司设立了“金香蕉奖”，对攻克重大技术难题的技术专家授予一只纯金制香蕉形别针．

问题：(1)请回答激励的作用有哪些?

(2)结合激励的方法，谈谈“金香蕉奖”的启示。

标准答案 :

（1）激励的作用主要表现在三个方面：

①吸引并留住优秀人才。②提升员工素质，开发员工潜能，提高工作业绩。③营造良好的竞争环境，形成良好的组织文化。

（2）启示：

①激励方法分为物质激励和精神激励。②精神激励与物质激励相结合才能达到最佳效果。③真诚而及时的激励比香蕉本身的价值要大得多。1

现代人力资源管理与传统人事管理的区别有（）

A.

管理观念不同

B.

管理模式不同

C.

管理中心不同

D.

管理地位不同

E.

管理方法不同

标准答案 : ABCDE

2

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

3

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

4

人力资源规划目标的核心是（）

A.

人力资源效益

B.

组织系统设计

C.

人力资源供给预测

D.

人力资源需求预测

标准答案 : A

5

美国社会心理学家班杜拉提出的社会学习理论又称为（）

A.

模仿理论

B.

职业锚理论

C.

成人学习理论

D.

刺激反映理论

标准答案 : A

6

提出“复杂人”假设的学者是（）

A.

泰罗

B.

梅奥

C.

薛恩

D.

舒尔茨

标准答案 : C

7

激励的首要因素是（）

A.

激发行为

B.

激发过程

C.

激发动机

D.

激发结果

标准答案 : C

8

赫茨伯格的双因素理论认为满意的对立面是（）

A.

不满意

B.

没有满意

C.

较满意

D.

没有不满意

标准答案 : B

9

在绩效管理发展的财务绩效阶段，最具代表性的绩效模型是（）

A.

卓越模型

B.

沃尔评分法

C.

杜邦模型

D.

平衡计分卡

标准答案 : C

10

过程型激励理论除了弗鲁姆的期望理论、亚当斯的公平理论，还包括（）

A.

马斯洛的需要层次理论

B.

斯金纳的强化理论

C.

赫茨伯格的双因素理论

D.

阿德福的 ERG 理论

标准答案 : B

11

现代组织在招聘过程中起决定作用的是（）

A.

政府部门

B.

用人部门

C.

人力资源管理部门

D.

上级主管部门

标准答案 : B

12

对个体获得新知识和技能的潜在能力进行测评应采用的方法是（）

A.

智力测评

B.

成就测评

C.

人格测评

D.

能力倾向测评

标准答案 : D

13

在面试中，将应聘者置于某一特定的职位，让应聘者对一组杂乱无章的文件、信件、信息等在给定的时间内进 行处理。这种测评方法被称为（）

A.

模拟面谈

B.

管理游戏

C.

文件筐测验

D.

无领导小组讨论

标准答案 : C

14

提出人格类型—职业类型匹配理论的学者是（）

A.

帕森斯

B.

霍兰德

C.

施恩

D.

格林豪斯

标准答案 : B

15

新员工培训采用“端正心态、说出心里话、培养归属感、树立职业心”四部曲的典型企业是（）

A.

联想

B.

海尔

C.

沃尔玛

D.

摩托罗拉

标准答案 : B

16

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

17

某公司对年内被评为优秀的员工赠送高尔夫球俱乐部一年有效期会员证。此举属于（）

A.

工资激励

B.

晋升激励

C.

精神激励

D.

物质激励

标准答案 : D

18

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

19

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

20

对新员工进行“入模子”培训的典型企业是（）

A.

海尔

B.

联想

C.

华为

D.

沃尔玛

标准答案 : B

21

某单位在年终考核中 90％的员工被评为良好，这种现象在绩效考核中属于（）

A.

趋中效应

B.

晕轮效应

C.

近期效应

D.

定势效应

标准答案 : A

22

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

23

在全面薪酬体系中，股票期权属于（）

A.

成果型薪酬

B.

过程型薪酬

C.

直接经济薪酬

D.

间接经济薪酬

标准答案 : C

24

薪酬变动比率的计算公式是（）

A.

(最高值+最低值)÷2

B.

(最高值-最低值)÷中间值

C.

(最高值-最低值)÷最高值

D.

(最高值-最低值)÷最低值

标准答案 : D

25

实现薪酬内在公平的关键一步是（）

A.

工作分析

B.

工作评价

C.

薪酬调查

D.

工资结构设计

标准答案 : B

26

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

27

提出职业锚理论的学者是（）

A.

施恩

B.

霍兰德

C.

帕森斯

D.

卡特尔

标准答案 : A

28

传统型人格类型最适合的工作是（）

A.

画家

B.

作家

C.

律师

D.

会计

标准答案 : D

29

激励涵义包括的内容有（）

A.

激励的出发点是满足员工的需要

B.

激励必须贯穿企业员工工作的全过程

C.

信息的沟通需要贯穿于激励工作的始终

D.

激励的过程是各种激励手段综合运用的过程

E.

激励的最终目的是要达到组织目标和员工个人目标在客观上的统一

标准答案 : ABCDE

30

影响人力资源规划的外部环境有（）

A.

组织环境

B.

科技环境

C.

人口环境

D.

经济环境

E.

法律环境

标准答案 : BCDE

31

无领导小组讨论常采用的题目类型有（）

A.

开放性问题

B.

两难性问题

C.

确定性问题

D.

操作性问题

E.

资源争夺性问题

标准答案 : ABDE

32

工作分析内容中的信息分析包括（）

A.

工作名称

B.

工作内容

C.

工作环境

D.

工作条件

E.

工作过程

标准答案 : ABCDE

33

在招募总费用中，属于业务费用的有（）

A.

通讯费

B.

广告费

C.

办公用品费

D.

专业咨询费

E.

招募工作人员的工资福利费

标准答案 : ABD

34

下列选项中属于柯克帕里特模型培训效果评估指标的有（）

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

E.

领导层

标准答案 : ABCD

35

工作设计方法中的工作专业化方法强调的是（）

A.

员工心理

B.

员工发展

C.

工作灵活

D.

工作任务

标准答案 : D

36

在绩效管理中绩效计划的作用主要有（）

A.

加强信息沟通

B.

明确员工对组织的承诺

C.

提升执行者对绩效内涵的了解

D.

促进工作目标和绩效目标一致

E.

提高员工对组织管理的参与度

标准答案 : ABCDE

37

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

38

加速处于职业生涯早期的员工组织化的有效方法包括（）

A.

培训教育

B.

配备职业顾问

C.

实施工作轮换

D.

增加员工在组织中的生存能力和发展机会

E.

展示组织发展的前景和员工工作发展的前景

标准答案 : ABE

39

企业人力资源供大于求时采用工作分享措施的目的是（）

A.

扩大就业

B.

减少就业

C.

扩大工作范围

D.

延长工作时问

标准答案 : A

40

下列选项属于人力资源使用计划的内容是（）

A.

人力资源晋升和轮换

B.

人力资源工资和福利

C.

人力资源辞职和辞退

D.

人力资源招募和选拔

标准答案 : A

41

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

42

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

43

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

44

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

45

了解受训者对培训项目结构、培训师、培训内容等看法和态度的培训效果评估层次属于（）

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

标准答案 : A

46

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

47

凭直觉、经验和个人意志对工人的工资和劳动条件进行管理，这属于企业人事管理的（）

A.

初级阶段

B.

科学管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 : A

48

重要责任相似或相同的职位集合被称为（）

A.

职级

B.

职业

C.

职务

D.

工作要素

标准答案 : C

49

在招募效果评价指标体系中，业绩优良的新员工百分比这一指标属于（）

A.

一般评价指标

B.

招募人员的评价指标

C.

招募渠道的评价指标

D.

招募过程的评价指标

标准答案 : A

50

小张大学毕业，根据社会的需要和自己的职业兴趣求职择业。这属于职业生涯周期的（）

A.

职业准备期

B.

职业选择期

C.

职业适应期

D.

职业稳定期

标准答案 : B

51

通过满足员工个体心理需要激发其工作活力的方法被称为（）

A.

物理治疗

B.

物质激励

C.

心理治疗

D.

精神激励

标准答案 : D

52

职位的数量又称为（）

A.

编制

B.

职务

C.

职系

D.

职级

标准答案 : A

53

薪酬设计中应用最为普遍的一种工作评价方法是（）

A.

排序法

B.

评分法

C.

套级法

D.

因素比较法

标准答案 : B

54

衡量薪酬水平的指标有（）

A.

增薪幅度

B.

薪酬平均率

C.

薪酬区间

D.

平均增薪率

E.

薪酬变动比率

标准答案 : ABD1

关注劳工关系的协调表明人力资源管理处于（ ）

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 : A

2

基本薪酬具有的特点有（ ）

A.

补充性、激励性

B.

灵活性、战略性

C.

常规性、稳定性、基准性和综合性

D.

具有灵活的支付形式

标准答案 : C

3

下列属于针对"社会人"假设的管理措施的是（ ）

A.

管理工作的重点是完成任务，提高劳动生产率

B.

管理工作是少数人的事，工人的责任就是干活

C.

在实行奖励时，提倡集体奖励制度

D.

管理职能的改变，主要是减少和消除员工在自我实现过程中的困难和障碍

标准答案 : C

4

以下不属于职业生涯早期员工的特征的是（ ）

A.

进取心强，具有积极向上、争强好胜的心态

B.

职业竞争力不断增强，具有做出一番轰轰烈烈事业的心理准备

C.

开始组建家庭，逐步学习调适家庭和工作的关系

D.

工作流动性下降，对工作安全的关注增长

标准答案 : D

5

认为有两种性质不同的因素——保健因素和激励因素存在的理论是（ ）

A.

需要层次理论

B.

归因理论

C.

双因素理论

D.

强化理论

标准答案 : C

6

在霍兰德的六种人格分类下，喜欢从事有条理、有秩序的工作，按部就班、循规蹈矩、踏实稳重，讲求准确性的人属于（ ）

A.

研究型

B.

现实型

C.

社会型

D.

传统型

标准答案 : D

7

根据马斯洛的需要层次理论，自身潜能的发挥属于（ ）

A.

生理的需要

B.

安全的需要

C.

自我实现的需要

D.

尊重的需要

标准答案 : C

8

强化理论模型下，管理者控制员工行为的方法包括（ ）

A.

正强化

B.

负强化

C.

自然消退

D.

惩罚

标准答案 : ABC

9

通过各种方法和手段收集与某一特定工作有关的工作信息的系统过程，是指（ ）

A.

工作分析

B.

工作设计

C.

工作评价

D.

工作规范

标准答案 : A

10

下列属于工作分析方法中问卷法的优点的是（ ）

A.

能及时对所获得的信息与任职者进行现场确认

B.

费用低，速度快

C.

调查范围广，可用于多种目的、多种用途的职务分析

D.

调查样本量大，并且结果可以数量化[选项E]可以面对面地交流信息

标准答案 : BCD

11

人力资源需求预测的定量方法包括（ ）

A.

趋势分析法

B.

比例分析法

C.

回归分析法

D.

计算机模拟法

E.

管理评价法

标准答案 : ABCD

12

面试所包含的要素包括（ ）

A.

被试者

B.

主试者

C.

测评内容

D.

实施程序

E.

面试结果

标准答案 : ABCDE

13

绩效管理的作用包括（ ）

A.

多因性

B.

引导性

C.

价值性

D.

多维性

E.

战略性

标准答案 : BCE

14

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

15

侧重内部员工的晋升的人力资源供给预测方法是（ ）

A.

技能清单法

B.

替换单法

C.

人力资源“水池”模型

D.

马尔科夫模型

标准答案 : B

16

由高层管理者、部门经理和人力资源部专员等人员一起预测和判断企业在某段时间内对人力资源的需求的方法是（ ）

A.

管理评价法

B.

德尔菲法

C.

趋势分析法

D.

比例分析法

标准答案 : A

17

在规模小、技术人员和关键人才缺乏、人力资源管理机构不健全的组织中运用得十分普遍的招募渠道是（ ）

A.

内部晋升

B.

职位转换

C.

自荐

D.

员工引荐

标准答案 : D

18

要招募到的人员都处在社会的某一层次，要根据招募岗位的特点，向特定层次的人员发布招募信息。这是指发布招募信息应遵循（ ）

A.

面广原则

B.

及时原则

C.

层次原则

D.

最佳原则

标准答案 : C

19

人格测评中最常用的方法是（ ）

A.

自陈量表法

B.

评定量表法

C.

透射法

D.

作业法

标准答案 : A

20

素质的洋葱模型中各核心要素由内至外分别是（ ）

A.

价值观、态度、知识、技能、自我认知与社会角色、动机和个性

B.

动机和个性、自我认知与社会角色、价值观、态度、知识、技能

C.

动机和个性、价值观、态度、知识、技能、自我认知与社会角色

D.

动机和个性、自我认知与社会角色、知识、技能、价值观、态度

标准答案 : B

21

下列关于教育和培训的区别的说法，不正确的是（ ）

A.

教育更抽象化，培训更具体化

B.

教育比培训更加耗时

C.

培训与工作场所紧密相连，而教育一般是脱产的

D.

培训一般是培养接班人的，而教育一般是培养当班人的

标准答案 : D

22

在对新员工集中培训之后，各部门指定专门人员对新员工进行分别的指导，使他们更加顺利地进入工作岗位。这指的是新员工培训内容中的（ ）

A.

企业文化方面的培训

B.

企业制度规章的培训

C.

业务方面的培训

D.

对新员工的"传、帮、带"活动

标准答案 : D

23

英国管理学者赛茨指出∶"绩效某种程度上是组织偏好的同义词。"这表明绩效管理具有（ ）

A.

引导性作用

B.

价值性作用

C.

战略性作用

D.

保障性作用

标准答案 : A

24

评价者根据某种绩效标准，把员工进行两两比较，并将每一次比较中表现好的员工记"＋"。最后，根据每一名员工获得"＋"的个数多少进行排序。这指的是绩效考核方法中的（ ）

A.

配对比较法

B.

强制分布法

C.

360 度绩效考核

D.

关键事件法

标准答案 : A

25

关于薪幅范围与工资等级的关系，正确的是（ ）

A.

工资的等级数越多，每一等级变化范围就越大

B.

工资的等级数越少，每一等级变化范围就越小

C.

工资的等级越高，该等级的底薪与顶薪相差越大

D.

工资的等级越高，该等级的底薪与顶薪相差越小

标准答案 : C1

属于素质的冰山模型中"冰山水上部分"的是（ ）

A.

自我认知

B.

角色定位

C.

基本技能

D.

动机

标准答案 : C

2

以培训环境和工作环境完全相同为强调重点的培训成果转化理论是（ ）

A.

同因素理论

B.

双因素理论

C.

激励推广理论

D.

认知转化理论

标准答案 : A

3

主要考察被测评者思考问题时是否全面，是否有针对性，思路是否清晰，是否有新的观点和见解的问题是（ ）

A.

开放式问题

B.

多项选择问题

C.

操作性问题

D.

资源争夺问题

标准答案 : A

4

英国管理学者赛茨指出∶"绩效某种程度上是组织偏好的同义词。"这表明绩效管理具有（ ）

A.

引导性作用

B.

价值性作用

C.

战略性作用

D.

保障性作用

标准答案 : A

5

下面有关人本主义学派的说法，不正确的是（ ）

A.

认为组织应采取人本管理模式，坚持"以人为中心"和"人是第一资源"

B.

强调员工个人作用的发挥，不强调团队作用的发挥

C.

认为员工个人的发展对组织是有益的

D.

强调对员工工作主动性、积极性、创造性的充分调动

标准答案 : B

6

当个体受到群众的影响（引导或施加的压力，会怀疑并改变自己的观点、判断和行为，朝着与群体大多数人一致的方向变化。这属于（ ）

A.

晕轮效应

B.

近因效应

C.

趋中效应

D.

从众效应

标准答案 : D

7

从企业人事管理来看，人与工作相互适应表明人事管理活动处于（ ）

A.

初级阶段

B.

科学管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 : C

8

为员工提供基本生活保障和稳定生活来源，也是确定可变薪酬的一个主要依据的是（ ）

A.

基本薪酬

B.

激励薪酬

C.

绩效薪酬

D.

福利薪酬

标准答案 : A

9

研究人的动机和知觉关系的激励理论是（ ）

A.

强化理论

B.

期望理论

C.

公平理论

D.

归因理论

标准答案 : C

10

适合从事导游、咨询人员、社会工作者的人格类型是（ ）

A.

研究型

B.

现实型

C.

社会型

D.

传统型

标准答案 : C

11

员工的基本薪酬数额以企业所确定的基本薪酬等级标准为依据，这指的是基本薪酬的（ ）

A.

常规性

B.

稳定性

C.

基准性

D.

综合性

标准答案 : B

12

实行民主管理，尽量让员工参与各种决策，确立员工的主人翁地位;创造良好的企业文化，使员工感到在企业工作心情舒畅等是精神激励方法中的（ ）

A.

成长激励

B.

关怀激励

C.

形象激励

D.

命运共同体激励

标准答案 : D

13

以下不属于职业生涯早期员工的特征的是（ ）

A.

进取心强，具有积极向上、争强好胜的心态

B.

职业竞争力不断增强，具有做出一番轰轰烈烈事业的心理准备

C.

开始组建家庭，逐步学习调适家庭和工作的关系

D.

工作流动性下降，对工作安全的关注增长

标准答案 : D

14

下列属于工作分析方法中问卷法的优点的是（ ）

A.

能及时对所获得的信息与任职者进行现场确认

B.

费用低，速度快

C.

调查范围广，可用于多种目的、多种用途的职务分析

D.

调查样本量大，并且结果可以数量化[选项E]可以面对面地交流信息

标准答案 : BCD

15

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

16

企业人力资源战略规划编制的程序包括（ ）

A.

环境评估

B.

设定目标和战略

C.

拟订方案

D.

选择实施规划的人员

E.

实施与控制

标准答案 : ABCE

17

由工作人员亲自参加工作活动、体验工作的整个过程，从中获得工作分析资料的方法是（ ）

A.

工作日志法

B.

工作参与法

C.

功能性职务分析法

D.

观察分析法

标准答案 : B

18

视听法的优点包括（ ）

A.

简便易行

B.

直观

C.

规范

D.

灵活

E.

创新性强

标准答案 : BCD

19

侧重内部员工的晋升的人力资源供给预测方法是（ ）

A.

技能清单法

B.

替换单法

C.

人力资源"水池"模型

D.

马尔科夫模型

标准答案 : B

20

绩效管理的作用包括（ ）

A.

多因性

B.

引导性

C.

价值性

D.

多维性

E.

战略性

标准答案 : BCE

21

员工岗位的水平变动指的是（ ）

A.

晋升

B.

轮换

C.

外包

D.

借调

标准答案 : B

22

企业员工的职业生涯管理的责任承担者包括（ ）

A.

员工

B.

直线经理

C.

人力资源经理

D.

董事会

E.

组织

标准答案 : ABCE

23

在规模小、技术人员和关键人才缺乏、人力资源管理机构不健全的组织中运用得十分普遍的招募渠道是（ ）

A.

内部晋升

B.

职位转换

C.

自荐

D.

员工引荐

标准答案 : D

24

对人的智力、潜能、气质、性格、态度、兴趣等心理特征进行测度的标准化测量工具是（ ）

A.

笔试

B.

面试

C.

心理测验

D.

情景模拟

标准答案 : C

25

人格测评中最常用的方法是（ ）

A.

自陈量表法

B.

评定量表法

C.

透射法

D.

作业法

标准答案 : A1

面试中无固定模式，其内容往往是开放式的问题。这种面试类型是

A.

结构化面试

B.

非结构化面试

C.

压力面试

D.

非压力面试

标准答案 : B

2

在人力资源测评中，价值观评估的难度要超过专业技能评估的难度。其理论依据有

A.

价值观属于冰山模型水下部分

B.

价值观属于冰山模型水上部分

C.

专业技能属于冰山模型水下部分

D.

专业技能属于冰山模型水上部分

E.

价值观和专业技能属于冰山模型水平面部分

标准答案 : AD

3

激励薪酬和绩效薪酬的相同点有

A.

均与工作业绩直接相关

B.

影响绩效方式相同

C.

对企业劳动成本影响相同

D.

均以激励员工为目的”

E.

均把员工利益和企业利益联系在一起

标准答案 : ADE

4

应对职业生涯中期危机的措施有

A.

树立正确观念，坦然面对退休

B.

保持积极进取的精神和乐观的心态

C.

选择新的职业或进行职业角色转换

D.

成为良师益友，担起言传身教的责任

E.

维护职业工作、家庭生活和自我发展三者间的平衡

标准答案 : BCDE

5

简述激励的基本原则。

标准答案 : （1）目标结合原则。（2）引导性原则。（3）合理性原则（4）明确性原则。（5）时效性原则。（6）按需激励原则。（7）正激励与负激励相结合原则。（8）物质激励和精神激励相结合原则。

6

简述工作设计影响因素中的组织因素。

标准答案 : （1）专业化。（2）工作流程。（3）工作习惯。

7

简述招募总费用的构成。

标准答案 : （1）人事费用。（2）业务费用。（3）一般开支。

8

简述无领导小组讨论的优点。

标准答案 : （1）为被测评者提供平等的机会，结论更加客观、准确。（2）真实诱发效应。（3）生动的人际互动。（4）独特的考察维度。（5）效率高，应用范围广。

9

简述员工职业生涯规划的影响因素。

标准答案 : （1）教育背景。（2）家庭影响。（3）个性与职业理想。（4）外部环境。

10

试述平衡计分卡的内容。

标准答案 : （1）财务类指标。（2）顾客市场类指标。（3）内部运营类指标。（4）学习与发展类指标。

11

背景资料： 景宁园林养护公司是一家市属国有企业，2016年从市园林绿化局下属单位转制为独立运营单位。2018年汤伟接任公司董事长。汤伟用了2个月时间调研公司的经营管理和业务发展情况后，认为公司的养护作业机械化水平不高，应提高公司养护作业的机械化水平。汤伟从相关部门争取到100万元的企业技术改造的专项资金，用于购买园林养护机械。 当新购买的养护机械开始作业后，汤伟马上发现，公司至少有20人的工作被机械替代了，也就是说公司要裁员20人。汤伟思考将如何解决人员过剩问题。 问题：如果你是汤伟，你将用哪些方法来解决园林养护公司人员过剩问题？

标准答案 : （1）裁员。（2）提前退休。（3）变相裁员。（4）工作轮换。（5）工作分享。

12

ZW公司员工的培训计划 ZW公司是一家服装生产企业，拥有两百多名员工。近期，公司因产品质量问题失去两个长期合作的大客户。公司高度关注这个问题，调查发现生产线上的员工和质量检查人员质量管理意识和能力不足。于是公司制定质量管理培训计划，以解决该问题。 按照培训计划要求，质量管理培训课程安排5周时间，并在每周五晚上6：30~9：00进行。员工可自愿听课，如果员工积极听课，可以记录到个人档案，在加薪或提职时将优先考虑。 培训课程由质量监控部门的袁工程师授课，并结合视频进行一些专题讨论，内容包括质量管理的必要性、质量的影响因素等。课程刚开始的时候，参加人数达70人左右，课程快要结束时，人数已下降到40人左右。因为课程是安排在周五晚上，所以来听课的人员也都显得心不在焉，其中一部分离家远的人员课听到一半就提前回家了。 在总结时，大家认为袁工程师课讲的不错，但课程科目单一，内容不够全面，不能满足提高质量管理能力的要求。公司本想解决的问题，也未能如愿。 问题：（1）请你谈谈一份完整的培训计划应包括的内容。 （2）结合案例请谈谈该公司如何完善培训计划。

标准答案 : （1）包括的内容：①培训的内容和目标。②培训对象。③培训时间和期限。④培训场所。⑤培训师资。⑥培训方法、课程和教材。 （2）如何完善：①完善培训的内容。②明确培训对象。③调整培训时间。④丰富师资结构。⑤增加培训课程。⑥完善培训激励制度。

13

在企业招聘过程中，具有招聘计划审批权的部门是

A.

用人部门

B.

财务部门

C.

政府部门

D.

人力资源部门

标准答案 : D

14

组织对拟招募员工的基本素质要求以及针对不同职位的特殊要求被称为

A.

招募人数

B.

招募对象

C.

招募标准

D.

招募成本

标准答案 : C

15

人员录用时，对远远超过任职资格条件的应聘者通常应采取的原则是

A.

不用

B.

慎用

C.

优先考虑

D.

坚决录用

标准答案 : B

16

GE公司在招聘过程中，用于价值观评估的人员素质测评方法是

A.

面试

B.

韦克斯勒量表测量

C.

卡特尔16PF人格测验

D.

行政职业能力倾向测验

标准答案 : A

17

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

18

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

19

战略人力资源管理阶段产生的时间是

A.

20世纪30年代

B.

20世纪50年代

C.

20世纪70年代

D.

20世纪90年代

标准答案 : D

20

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

21

美国社会心理学家班杜拉提出的社会学习理论又称为

A.

模仿理论

B.

职业锚理论

C.

成人学习理论

D.

职业生涯发展理论

标准答案 : A

22

人事管理活动经历若干阶段，下列选项中属于科学管理阶段特点的是

A.

以工作为中心

B.

传统的经验管理

C.

以人为中心

D.

提升到企业战略的高度

标准答案 : A

23

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

24

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

25

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

26

满足人们得到爱和尊重需要的激励类型是

A.

物质激励

B.

精神激励

C.

考核激励

D.

目标激励

标准答案 : B

27

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

28

关键绩效指标首要来源是

A.

对工作流程的分解

B.

对工作职责的分解

C.

对员工能力的分解

D.

对组织战略目标的分解

标准答案 : D

29

企业在制定绩效计划时，要明确组织的战略目标和选择考核对象，完成这一任务需，要使用的工具是

A.

平衡计分卡和关键绩效指标

B.

平衡计分卡和360度绩效考核

C.

关键绩效指标和关键事件法

D.

关键绩效指标和360度绩效考核”

标准答案 : A

30

从组织的角度来看，人进入组织的中介是

A.

同事

B.

工作

C.

领导

D.

熟人

标准答案 : B

31

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

32

以员工从事的岗位价值为依据支付的薪酬是

A.

职位薪酬

B.

绩效薪酬

C.

激励薪酬

D.

能力薪酬

标准答案 : A

33

薪酬调查的首要步骤是

A.

确定薪酬战略

B.

确定薪酬调查范围

C.

确定人力资源规划

D.

确定薪酬调查对象

标准答案 : A

34

对岗位任务范围、责任大小、重要程度的描述是

A.

岗位标准

B.

工作权限

C.

工作条件

D.

岗位职责

标准答案 : D

35

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

36

重视个人专业技能的发展，喜欢富有挑战性的工作，这种职业锚类型是

A.

管理型职业锚

B.

创造型职业锚

C.

安全稳定型职业锚

D.

技术职能型职业锚

标准答案 : D

37

根据帕森斯的职业一人员匹配理论，所需专门技术和专业知识的职业与掌握该种特殊技能和专业知识的择业者相匹配的类型是

A.

能力匹配

B.

人格匹配

C.

条件匹配

D.

特性匹配

标准答案 : C

38

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

39

招聘中“坚持任人唯贤，反对任人唯亲”，体现的招聘原则是

A.

公开原则

B.

平等原则

C.

全面原则

D.

择优原则

标准答案 : D

40

根据斯特雷斯和邓菲的研究，人力资源战略因组织变革程度的不同采取的策略有

A.

发展式人力资源战略

B.

家长式人力资源战略

C.

任务式人力资源战略

D.

转型式人力资源战略

E.

关系式人力资源战略

标准答案 : ABCD

41

下列选项中属于精神激励的方法有

A.

形象激励

B.

荣誉激励

C.

晋升激励

D.

目标激励

E.

命运共同体激励

标准答案 : ABCDE

42

招聘渠道中员工引荐方式的缺点是

A.

对应征者不了解。

B.

成功率较低

C.

容易掺杂人情关系

D.

应征者就职后不稳定

标准答案 : C

43

欧尚公司对内部人员的晋升选拔都是采用第三方测评咨询公司进行独立评价。这体现的人员素质测评原则是

A.

标准化原则

B.

客观性原则

C.

可行性原则

D.

信度和效度原则

标准答案 : B

44

员工培训工作的起点是

A.

培训需求分析

B.

培训方案设计

C.

培训计划实施

D.

培训效果评估

标准答案 : A

45

京东在设计领导力培训项目时提出的“做让人尖叫的培训产品”指的是

A.

以考代培

B.

脱产培训

C.

出国考察

D.

社会实践

标准答案 : A

46

下列选项中，属于头脑风暴法优点的是

A.

集思广益、创新性强

B.

生动形象、灵活多样

C.

信息量大、操作容易

D.

参与性强、相互认知

标准答案 : A

47

绩效管理系统的起点是

A.

绩效计划

B.

绩效实施

C.

绩效考核

D.

绩效辅导

标准答案 : A

48

绩效面谈者在绩效反馈面谈中应当注意把握的是

A.

只肯定成绩，不指出缺点

B.

先肯定成绩，再指出缺点

C.

先指出缺点，再肯定成绩

D.

只指出缺点，不肯定成绩

标准答案 : B

49

下列选项中，属于薪酬对员工的功能是

A.

补偿功能

B.

资源配置功能

C.

文化塑造功能

D.

成本控制功能

标准答案 : A

50

薪酬设计原则中，与外在公平性对应的原则是

A.

激励性

B.

经济性

C.

竞争性

D.

合法性

标准答案 : C

51

薪酬设计的纲领性文件是

A.

工作说明

B.

工作评价

C.

薪酬策略

D.

薪酬调查

标准答案 : C

52

职业生涯管理中直线经理的责任是

A.

举办职业生涯研讨会

B.

制定员工个人职业生涯规划

C.

对员工的价值观、兴趣、技能进行测评

D.

对员工的工作调动和晋升的资格进行评估

标准答案 : D

53

下列选项中，符合霍兰德人格类型一职业类型匹配理论的观点是

A.

人格类型有好有坏

B.

职业类型有高低之分

C.

人通常只具备一种人格类型

D.

人通常同时具备多种人格类型

标准答案 : D

54

目标设置理论的要点包括

A.

目标难度

B.

调节变量

C.

工作满意度

D.

自我效能感

E.

目标清晰度

标准答案 : ABDE

55

影响企业人力资源规划的内部环境信息有

A.

企业战略

B.

经营规划

C.

生产技术

D.

产品结构

E.

企业文化

标准答案 : ABCDE

56

平衡计分卡的内容包括

A.

财务类指标

B.

统计类指标

C.

顾客市场类指标

D.

内部运营类指标

E.

学习与发展指标

标准答案 : ACDE

57

全面薪酬体系中，间接经济薪酬的构成包括

A.

员工培训

B.

职位消费

C.

带薪休假

D.

股票期权

E.

住房资助

标准答案 : ACE

58

人力资源是一种“活”的资源，具有目的性和社会意识性。人力资源的这一特征被称为

A.

生成过程的时代性

B.

使用过程的时效性

C.

开发对象的能动性

D.

闲置过程的消耗性

标准答案 : C

59

下列选项中，针对“经济人”假设的管理措施是

A.

培养员工的归属感

B.

重视满足人的社会需要

C.

重视非正式组织的作用

D.

管理工作的重点是完成任务

标准答案 : D

60

生涯路线是个人选择的职业发展路线,包括的内容有

A.

立足本职的生涯路线

B.

转换职业的生涯路线

C.

组织安排的生涯路线

D.

自我创业的生涯路线

E.

政府安置的生涯路线

标准答案 : ABD

61

人事管理活动经历了初级阶段、科学管理阶段、人力资源管理阶段和战略人力资源管理阶段的发展过程。下列选项中属于人力资源管理阶段特点的是

A.

以工作为中心

B.

传统的经验管理

C.

人与工作相互适应

D.

提升到企业战略的高度

标准答案 : C

62

亚当斯公平理论研究的是

A.

人的需要和动机的关系

B.

人的动机和知觉的关系

C.

人的努力和绩效的关系

D.

人的绩效和奖励的关系

标准答案 : B

63

某快餐企业为激励员工积极而有效地工作，特设置了“十佳服务员”的称号。该做法属于

A.

成长激励

B.

关怀激励

C.

表扬激励

D.

荣誉激励

标准答案 : D

64

某--时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的职责集合被称为

A.

职级

B.

职位

C.

职系

D.

编制

标准答案 : B

65

功能性职务分析法的基础是DPT理论，其中T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 : C

66

工作设计要与组织战略、组织设计思路相适应。这一原则被称为

A.

匹配原则

B.

简单化原则

C.

系统性原则

D.

实用性原则

标准答案 : C

67

按照人力资源规划的时间长短，中期人力资源规划的时间是

A.

0～1年

B.

1～2年

C.

2～3年

D.

1～5年

标准答案 : D

68

人力资源预测方法中，比例分析法属于

A.

定性方法

B.

定量方法

C.

内部供给分析方法

D.

外部供给分析方法

标准答案 : B

69

部门王经理就绩效考核结果和员工小张进行了面对面的沟通，指出小张在绩效考核期间存在的问题并共同制订出绩效改进的计划。这种做法被称为

A.

绩效计划

B.

绩效考核

C.

绩效实施

D.

绩效反馈

标准答案 : D

70

员工的绩效会受到个人知识、能力、价值观和组织制度等多种因素共同影响，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 : A

71

薪酬设计的基础原则是

A.

公平性原则

B.

竞争性原则

C.

经济性原则

D.

激励性原则

标准答案 : A

72

下列选项属于货币薪酬的是

A.

奖金

B.

福利

C.

保障计划

D.

培训机会

标准答案 : A

73

下列选项属于影响企业薪酬水平的宏观因素是

A.

员工的异质性

B.

劳资双方的谈判

C.

劳动力市场供求状况

D.

企业的规模和发展阶段

标准答案 : C

74

张经理是小王的直接上级，在对小王的职业生涯管理中，张经理应扮演的角色是

A.

举办职业生涯研讨会

B.

提供职业生涯发展路径

C.

给出职业生涯发展的反馈和建议

D.

明确职业生涯发展阶段和开发需求

标准答案 : C

75

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

76

激励过程中包括的基本因素有

A.

环境

B.

需要

C.

动机

D.

行为

E.

氛围

标准答案 : BCD

77

人力资源战略规划体系包括的内容有

A.

规划编制的目的

B.

规划编制的内容

C.

规划编制的层次

D.

规划编制的程序

E.

规划编制的方法

标准答案 : ABCD

78

工作职责是关于工作本身的描述，包括的内容有

A.

工作责任

B.

工作权限

C.

工作方法

D.

协调配合

E.

信息沟通

标准答案 : ABCDE

79

能够有效提高面试效果的措施有

A.

保持良好互动

B.

营造和谐氛围

C.

做好面试前准备工作

D.

紧紧围绕面试目的提问

E.

引导应试者做出正确答案

标准答案 : ABCD

80

教育背景对员工职业生涯规划的影响有

A.

决定机会运气

B.

影响职业选择

C.

决定社会地位

D.

影响职业转换

E.

影响职业价值观

标准答案 : BDE

81

简述人力资源管理的主要活动。

标准答案 : (1)工作分析与工作设计。 (2)人力资源规划。 (3)招聘管理。 (4)员工素质测评。 (5)员工培训。 (6)绩效管理。 (7)薪酬管理。 (8)员工职业生涯管理。

82

简述目标设置理论的要点并对其进行评价。

标准答案 : (1)要点 ①目标难度。 ②目标清晰度。 ③自我效能感。 ④调节变量。 (2)评价 目标设置理论具有很强的可操作性，而且便于绩效考核，能够帮助员工进行职业生涯规划与管理，有利于实现组织的使命和战略。

83

简述工作分析过程中调查分析阶段的主要内容。

标准答案 : (1)与工作分析涉及职位的任职者沟通。 (2)制订调查分析工作计划。 (3)调查分析信息数据。

84

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

85

下列选项属于“经济人”假设观点的是

A.

人的需要是多种多样的

B.

多数人生来就是懒惰的

C.

人类工作的主要动机是社会需要

D.

人们在执行工作任务中会自我指导

标准答案 : B

86

与差异化战略相匹配的人力资源战略特点是

A.

强调员工技能的高度专业化

B.

薪酬系统更加关注外部公平性

C.

采用内部晋升制度激励并留住人才

D.

建立与员工业绩为中心的内部一致性的薪酬系统

标准答案 : B

87

美国学者阿尔德弗提出的ERG理论中，E代表的层次是

A.

成长需要

B.

存在需要

C.

关系需要

D.

成就需要

标准答案 : B

88

某企业为员工提供住房、煤气等基本生活设施。该种激励方法是

A.

关怀激励

B.

形象激励

C.

晋升激励

D.

福利激励

标准答案 : D

89

管理者把握激励时机，达到“雪中送炭”的效果。该做法遵循的激励原则是

A.

引导性原则

B.

时效性原则

C.

合理性原则

D.

明确性原则

标准答案 : B

90

与工作说明书直接相关的概念是

A.

工作内容

B.

工作计划

C.

工作描述

D.

工作设计

标准答案 : C

91

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

92

附属性人力资源规划内容的特点是

A.

比较详细

B.

比较复杂

C.

比较简单

D.

比较抽象

标准答案 : C

93

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

94

面试的内容、程序、评分标准等构成要素按统一制定的标准和要求进行面试的方法是

A.

半结构化面试

B.

结构化面试

C.

非结构化面试

D.

去结构化面试

标准答案 : B

95

下列选项属于制定招募计划内容的是

A.

招募人数的确定

B.

招募人员的选择

C.

招募地点的选择

D.

招募渠道的选择

标准答案 : A

96

简述工作轮换的概念及其优点。

标准答案 : (1)概念 工作轮换是指在组织的不同部门或在某一部门内部调动员工的工作。 (2)优点 ①有利于促进雇员对组织不同部门的了解。 ②提高雇员解决问题的能力。 ③提高雇员的决策能力。 ④帮助雇员选择合适的工作。

97

下列选项属于网络招募渠道的缺点是

A.

费用高

B.

容易掺杂人情关系

C.

应聘者信息过于繁杂

D.

会出现“近亲繁殖”现象

标准答案 : C

98

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

99

简述培训成果转化理论。

标准答案 : (1)同因素理论。 (2)激励推广理论。 (3)认知转化理论。

100

试述人员素质测评中个体差异原理及其运用。

标准答案 : (1)个体差异原理 个体成长过程中受遗传和环境的交互影响，在身体特征和心理特征上显示出彼此各不相同的现象。 个体的素质差异不仅表现在生理、性别和外貌上，而且更多地体现在心理上。心理差异可分为个性倾向差异和个性心理特征差异。 (2)运用 不同的人对同一工作有着不同的适应性。不同的工作要求具有不同个性心理特征的人来承担。

101

背景资料：

随着MH公司实力的不断提升，员工的薪酬水平得到了大幅度提高，但是员工工作强度大、休假机会少，同时也很少有机会参加相关业务培训。员工普遍认为公司现有薪酬制度不能满足他们的需求，部分关注自身健康状况和职业发展的员工选择了辞职，导致近年来公司员工的离职率呈现出显著的上升趋势。

问题：结合材料，从全面薪酬的视角谈谈如何完善该公司的薪酬构成。

标准答案 :

(1)含义 全面薪酬包含货币性薪酬(经济性薪酬),非货币性薪酬(非经济性薪酬)。 (2)完善 ①了解员工需求，确定薪酬构成。 ②加大MH公司薪酬构成中非货币性薪酬比重。

102

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

103

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

104

ZL公司绩效考核的误区 2016年成立的ZL公司是一家项目管理公司，主要承接城市规划和城市改造项目。公司构架实际上只有两大部分：客户关系部和项目工程部。客户关系部主要负责相关业务的拓展和承接；项目工程部对客户关系部承接来的项目进行设计、施工和项目维护。公司刚刚成立时由于业务量不大，总经理根据他对每个员工的印象进行绩效考核发放奖金。2018年开始，公司业务量出现了爆发式增长，公司的组织构架也发生了变化。项目工程部拆分为项目设计部、项目建设部和项目维护部。同时公司财务部、人力资源部、材料采购部也都从办公室独立出来了。 2018年ZL公司取得了辉煌的成绩，公司总经理决定重奖相关人员。总经理将新来的人力资源部韩经理叫到办公室，给了他一份拟奖励名单。韩经理看了以后说了一句：“这些人好像都是老员工啊”。总经理解释说：“客户关系部李总最近承接的项目数量大幅度增加；工程设计部王总的业务水平很高；项目建设部张总，我刚认识的时候给我的印象就特别认真负责；财务部赵总虽然表现一般，但很多朋友都告诉我，一定要处理好和财务部经理的关系；材料采购部的陈总是老员工，能力也很强，这次没有他主要是我不喜欢他自以为是的样子。”韩经理听了以后感觉公司的绩效考核存在很多方面的问题。 问题：(1)员工绩效考核的内容有哪些。 (2)请你谈谈ZL公司绩效考核中存在的误区。

标准答案 : (1)员工绩效考核的内容 ①关键业绩。 ②能力素质。 ③满意度。 (2)存在的误区 ①首因效应。 ②近因效应。 ③晕轮效应。 ④从众效应。 ⑤情感效应。

105

一次失败的招聘 ZW公司成立于1999年，以通信产品的销售为主营业务。随着企业的快速发展，营销支持部陆经理向人力资源部提出需要招聘一位文案策划专员。人力资源部通过简历 筛选和初面后，由陆经理进行最终的面试。 在候选人中，陆经理看中了一位就职于地方经济日报的王女士。王女士毕业于当地某985知名高校，形象好气质佳，给陆经理留下了非常好的第一印象。在面试的过程中，陆经理发现王女士文采好，和自己在某些社会问题的看法上很一致，两人相谈甚欢。因此，在简单地了解了王女士的一些个人情况之后，陆经理就通知人力资源部安排王女士入职。 然而王女士入职后，陆经理发现王女士工作完成得不如期望的好，加上王女士之前在报社工作主要是文稿撰写，在活动策划方面的经验较少，导致她在组织相关活动时经常出差错，引起公司其他同事的抱怨。 问题：(1)简述面试效果的影响因素。 (2)结合案例谈谈你对提高面试效果的建议。

标准答案 : (1)①过早地做出录用决策。 ②过分强调面试表中的不利内容，以致不能全面了解个人。 ③面试者对空缺岗位的任用条件不了解，无法掌握正确的标准去衡量应聘者。 ④面试者本人缺乏面试经验。 ⑤面试过程中面试者讲的太多未让应聘者多讲，失去了招聘面试意义 ⑥由于招聘时间紧迫，不得不加快速度，急于求成。 ⑦面试者易受到前一位应聘者的影响，并以此作为标准去衡量后一位应聘者。 ⑧由于出现晕轮效应、趋中效应、以貌取人、个人偏心…常见心理偏差，会影响面试效果。 (2) ①做好面试前的准备工作 ②紧紧围绕面试的目的提问； ③对每一位应试者一视同仁： ④营造和谐的气氛； ⑤保持良好的互动； ⑥防止先入为主； ⑦主义非语言行为： ⑧防止“与我相似”的心理因素； ⑨避免暗示； ⑩尽可能采用小组面试

106

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

107

人员招聘的能级原则是

A.

招聘应量才录用

B.

招聘应选最优秀的人

C.

招聘应尽可能降低成本

D.

招聘应遂守国家法令法规

标准答案 : A

108

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

109

世界上第一个智力测验量表是

A.

卡特尔量表

B.

韦克斯勒量表

C.

比奈-西蒙量表

D.

斯坦福比奈量表

标准答案 : C

110

侧重于基本管理方法和管理工作技能、技巧的培训，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 : B

111

卡特尔的16种人格因素中具有对新观念与经验有强烈兴趣特征的因素名称是

A.

变革性

B.

乐群性

C.

稳定性

D.

规范性

标准答案 : A

112

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

113

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

114

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

115

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

116

员工的绩效并不是一成不变的，在主客观条件变化的情况下，绩效也会发生变化。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 : C

117

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

118

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

119

小张从基层财务工作做起，通过积累经验和参加培训逐步成长为财务主管，前不久又被提拔为财务部经理。这种职业发展路线属于

A.

立足本职

B.

转换职业

C.

自由职业

D.

自我创业

标准答案 : A

120

美国著名职业指导专家霍兰德提出的职业生涯管理理论是

A.

职业生涯三阶段理论

B.

职业生涯五阶段理论

C.

职业—人员匹配理论

D.

人格类型—职业类型匹配理论

标准答案 : D

121

下列选项属于人力资源管理活动的有

A.

员工招聘管理

B.

人力资源规划

C.

员工素质测评

D.

员工绩效管理

E.

员工职业生涯管理

标准答案 : ABCDE

122

工作设计综合模型中的环境因素包括

A.

社会因素

B.

经济因素

C.

政治因素

D.

技术因素

E.

地理因素

标准答案 : ABCDE

123

人力资源管理从功能上看有不同模式，主要关注公平就业机会的模式是

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 : B

124

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

125

下列选项属于人力资源业务规划内容的有

A.

员工关系计划

B.

人力资源配置计划

C.

人力资源接替计划

D.

员工退休解聘计划

E.

人力资源补充计划

标准答案 : ABDE

126

下列选项关于胜任素质模型含义理解正确的有

A.

胜任素质能预测行为和绩效

B.

胜任素质能引起行为和绩效

C.

胜任素质能决定行为和绩效

D.

胜任素质是个体潜在的深层次特征

E.

胜任素质能够按照某一标准预测效标群体的工作优劣

标准答案 : ABDE

127

管理者应经常关心员工的身体状况、家庭困难情况和交通便利情况等，并给予必要的帮助。这种激励方法属于

A.

关怀激励

B.

形象激励

C.

荣誉激励

D.

福利激励

标准答案 : A

128

提出成就需要理论的学者是

A.

马斯洛

B.

斯金纳

C.

麦克利兰

D.

赫兹伯格

标准答案 : C

129

绩效考核评价系统包括的内容有

A.

制订考核计戈

B.

选择评价对象

C.

确定评价主体

D.

构建指标体系

E.

选择恰当的考核方法

标准答案 : CDE

130

简述人力资源管理和传统人事管理的区别。

标准答案 : (1)管理的观念不同，传统人事管理视人力为成本，而人力资源管理则视人力为资源 (2)管理的模式不同，传统人事管理多为“被动反应型”,而人力资源管理是“主动压发型”。 (3)管理的重心不同，传统人事管理以事为重心，而人力资源管理则是以人为重心。 (4)管理的地位不同，传统人事管理处于执行层，而人办资源管理处于管理层。 (5)管理的方法不同，传统人事管理把人设为经济人，而人力资源管理把人设为社会人。 (6)管理部门的性质不同，传统人事管理部门一般被视为非效益、非利润部门。而人力资源管理部门被视为效益和利润的部门。

131

工作是同类岗位的统称。这里的岗位指的是

A.

职级

B.

职业

C.

职务

D.

职位

标准答案 : D

132

下列选项属于行为后果型激励理论的是

A.

强化理论

B.

公平理论

C.

期望理论

D.

双因素理论

标准答案 : A

133

简述人员素质测评中投射法的含义及其分类。

标准答案 : 含义：投射法是向测评者提供一些未经组织的刺激情境，让被测评者在不受限制的情境下，自由表现他的反应。测评者通过分析被测评者的反应来推断其人特点。 分类： ①联想法。 ②构造法。 ③完成法。 ④选排法。 ⑤表露法。

134

简述人力资源内部供给预测主要内容。

标准答案 : 内部人力资源供给预测主要是对企业内部员工的情况进行分析，包括员工的人数、年龄、技术水平、发展潜能、流动趋势等，从而预测未来一段时间内企业内部可以有多少员工稳定地保留在企业之中，有多少员工具有发展和晋升的可能性。

135

简述新员工培训的意义。

标准答案 : (1)新员工培训有助于减少新进员工的焦虑感。 (2)新员工培训有助于增进新员工的归属感，尽快地称为企业人。 (3)新员工培训有助于增进新员工的认同感，激发动机，鼓励行为，提高士气

136

人力资源规划中关于晋升和轮换内容的计划是

A.

补充计划

B.

绩效计划

C.

薪酬计划

D.

使用计划

标准答案 : D

137

工作分析方法中，比较适用于脑力工作者、管理者或工作不确定因素较大员工的方法是

A.

观察法

B.

功能法

C.

问卷法

D.

工作参与法

标准答案 : C

138

简述薪酬水平的衡量指标。

标准答案 : (1)薪酬平均率，指企业提供的实际平均薪酬与薪酬幅度中间值的比值。 (2)增薪幅度、指企业全体员工年度的平均薪酬水平增长的数额。 (3)平均增薪率，指薪酬水平递增的速率。

139

试述激励机制的内容。

标准答案 : ①诱导因素集合。诱导因素就是用于调动员工积极性的各种奖酬资源。 ②行为导向制度。是组织对其成员所期望的努力方向、行为方式和应遵循的价值观的规定。 ③行为幅度制度。指对由诱导因素所激发的行为在强度方面的控制规则。 ④行为时空制度。指奖酬制度在时间和空间方面的规定。 ⑤行为归化制度。指对成员进行组织通话和对违反行为规范或达不到要求的处罚和教育。

140

人力资源战略规划的理论基础除了战略管理理论外，另一个是

A.

系统理论

B.

激励理论

C.

组织理论

D.

丛林理论

标准答案 : C

141

企业调整人员供过于求的方法有很多，其中买断工龄的方法是

A.

弹性工作

B.

变相裁员

C.

工作轮换

D.

工作分享

标准答案 : B

142

背景资料：

丁磊是网易公司的创始人和首席执行官，他在大学读的是通讯专业，但是爱好计算机。毕业后在宁波电信局任工程师。虽然单位待遇不错，他却有种难尽其才的苦恼。于是辞职，决意去外面闯一闯。先是加盟刚成立的广州Sybasc。在Sybasc一年，丁磊感觉自己除了整天安装调试数据库外，几乎没有什么进步，于是选择了离开。第二年丁磊当上了广州一家ISP的总经理技术助理，他架设了Chinanet上第一个“火鸟”BBS,结识了很多网友。但是由于公司运营陷入困境，一年后他只得再一次选择了离开。这次离开后丁磊创办网易公司，成为真正的老板。“当时并没有老板的概念，只是希望按照自己的意图做事。”丁磊回顾说。

问题：运用职业锚理论分析说明丁磊职业成功的原因。

标准答案 :

职业锚理论是由美国麻省理工学院斯隆商学院的教授施恩提出的。所谓职业锚，又称职业系留点，是指当个体做出职业选择时，他所坚持的职业取向或择业的中心。 职业锚的类型 (1)技术职能型职业锚； (2)管理型职业锚： (3)安全稳定型职业锚； (4)独立自主型职业锚：具有这种职业锚的人，希望能够自己掌控时间，按照自己的意愿生活，追求的是能够施展个人职业能力的自由的工作环境，希望最大限度地摆脱组织的限制和约束，因此在工作中喜欢独立做事，独来独往，自由自在，减少约束。 (5)创造性职业锚。 丁易属于独立自主型职业锚。 职业锚具有： (1)识别功能。职业锚是人们在不断的工作过程中，根据个人的需要、动机和价值观，经过不断的变化调整最终所确定的长期职业定位。它能够清晰地反映个人的职业追求与理想。 (2)促进员工与组织相互接纳的功能。通过员工职业锚的建立过程，组织可以获得员工个人明确的职业发展信息，从而有针对性地对员工的职业生涯发展进行设计、规划、个人则可以通过组织有效的职业生涯管理，使自己的职业需要得到满足，这既深化了个人对组织情感的认同，又强化了职业归属，从而促进组织和员工的和互接纳。 (3)提升员工价值的功能。员工的职业锚一旦确立后，便会在一段相当长的时间内保待稳定，使得员工在此时间内从事这一稳定的职业。工作的稳定性和连续性，有利于个体知识得到增长、补充，职业技能也会得到不断的增强和提高，从而提升个体的价值。

143

柯克帕特里克模型被称为柯氏四级评估法，其中测算培训创造经济效益的四级评估是

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

标准答案 : D

144

通过会议的形式，让所有参加者在自由愉快、畅所欲言的气氛中，自由地交换想法或点子，每个人毫无顾忌地提出自己的各种想法，让各种思想火花自由碰撞，以此激发与会者的创意及灵感的培训方法是

A.

视听法

B.

游戏法

C.

头脑风暴法

D.

案例分析法

标准答案 : C

145

招聘是人力资源管理的重要环节，下列选项属于招聘基本前提的是

A.

招聘成本评估

B.

人员素质测评

C.

人力资源规划

D.

职业生涯规划

标准答案 : C

146

招募信息包括内部信息和外部信息，下列选项属于内部信息的是

A.

组织发展现状

B.

组织所处城市环境

C.

竞争对手的薪酬水平

D.

劳动力市场供求状况

标准答案 : A

147

个体为完成某项活动与任务所具备的基本条件和基本特点是

A.

个性

B.

能力

C.

才能

D.

素质

标准答案 : D

148

为考察被测者的组织协调能力，最适用的测评方法是

A.

笔试

B.

心理测验

C.

结构化面试

D.

无领导小组讨论

标准答案 : D

149

侧重于技能、技巧提高和行为规范调整的培训，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 : A

150

柯克帕特里克模型被称为柯氏四级评估法。其中了解受训者满意程度的一级评估是

A.

学习层

B.

反应层

C.

行为层

D.

结果层

标准答案 : B

151

下列选项属于讲授培训法缺点的是

A.

随意性

B.

无序性

C.

开发时间较长

D.

缺少交流和沟通

标准答案 : D

152

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

153

对员工在绩效考核期间工作任务和工作要求所做的界定被称为

A.

绩效目标

B.

绩效面谈

C.

绩效反馈

D.

绩效沟通

标准答案 : A

154

以员工对工作的胜任力为依据支付的薪酬被称为

A.

绩效薪酬

B.

能力薪酬

C.

职位薪酬

D.

外在薪酬

标准答案 : B

155

使用人力资源必须及时，使用时间不一样，所得效益也不相间。人力资源的这一特

征指的是

A.

生成过程的时代性

B.

开发对象的能动性

C.

使用过程的时效性

D.

闲置过程的消耗性

标准答案 : C

156

人力资源管理从功能上看有不同模式，主要关注劳工关系协调的模式是

A.

参与模式

B.

投资模式

C.

产业模式

D.

高灵活性模式

标准答案 : C

157

在薪酬构成中，预先将具体的利益分享方案和考核标准告知员工，并根据员工的实

际业绩达成情况按规定给予兑现的薪酬是

A.

基本薪酬

B.

固定薪酬

C.

福利薪酬

D.

激励薪酬

标准答案 : D

158

当个体做出职业选择时，他所坚持的职业取向或择业的中心被称为

A.

职业锚

B.

职业兴趣

C.

职业能力

D.

职业价值观

标准答案 : A

159

与低成本战略相匹配的人力资源战略特点是

A.

强调员工技能的高度专业化

B.

薪酬系统更加关注外部公平性

C.

为员工提供较宽广的职业通道

D.

培训主要集中在强化员工的协作能力上

标准答案 : A

160

美国心理学家海德提出的归因理论认为事件的原因有内因和外因，下列选项属于外

因的是

A.

能力

B.

人格

C.

情绪

D.

情境

标准答案 : D

161

在职业生涯管理中，提供职业生涯发展路径的责任主体是

A.

员工

B.

政府

C.

直线经理

D.

组织与人力资源部门

标准答案 : D

162

下列选项属于人力资源管理作用的有

A.

协助组织达成目标

B.

为组织招聘和培训合格的人力资源

C.

充分发挥组织中全体员工的技术和能力

D.

就人力资源管理政策、制度等与相关人员进行沟通

E.

使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度的提高

标准答案 : ABCDE

163

下列选项属于物质激励的有

A.

奖金激励

B.

福利激励

C.

目标激励

D.

成长激励

E.

荣誉激励

标准答案 : AB

164

人力资源战略包括的内容有

A.

人力资源的使命

B.

人力资源发展的目标

C.

人力资源发展的方针

D.

人力资源发展的政策

E.

人力资源发展的方向

标准答案 : ABCDE

165

组织对其成员所期望的努力方向、行为方式和应遵循的价值观进行规定的制度是

A.

行为幅度制度

B.

行为导向制度

C.

行为归化制度

D.

行为时空制度

标准答案 : B

166

下列选项属于过程型激励理论的是

A.

期望理论

B.

强化理论

C.

双因素理论

D.

需要层次理论

标准答案 : A

167

绩效考核体系包括的内容有

A.

考核对象

B.

考核主体

C.

考核内容

D.

考核方法

E.

考核周期

标准答案 : ABCDE

168

工作的定义很多，狭义的工作就是

A.

项目

B.

任务

C.

工程

D.

职务

标准答案 : B

169

在工作分析中，编制描述的是

A.

职位数量

B.

职位质量

C.

职位结构

D.

职位功能

标准答案 : A

170

下列选项属于个人可选择的职业发展路线有

A.

职业规划

B.

职业目标

C.

自我创业

D.

转换职业

E.

立足本职

标准答案 : CDE

171

完成工作任务所需要的工具、仪器、设备等是

A.

工作规范

B.

工作权限

C.

工作条件

D.

工作职责

标准答案 : C

172

下列选项属于人力资源规划要保证得到长期利益的对象是

A.

社会

B.

组织

C.

组织和个体

D.

社会和政府

标准答案 : C

173

人力资源战略规划进入成熟阶段的时间是

A.

20世纪50年代

B.

20世纪60年代

C.

20世纪70年代

D.

20世纪80年代

标准答案 : D

174

下列选项属于内部招募渠道的是

A.

网络招募

B.

广告招募

C.

职位轮换

D.

校园招募

标准答案 : C

175

无领导小组讨论试题的形式中，主要考察被测评者思考问题时是否全面、是否有针对性、思路是否清晰、是否有新的观点和见解的是

A.

多项选择问题

B.

开放式问题

C.

操作性问题

D.

两难问题

标准答案 : B

176

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

177

论述教育与培训的区别。

标准答案 : 教育是为了满足生活中各方面的要求，对知识、技能、道德、价值观等方面进行开发与理解的各类活动。 相对教育而言，培训的概念则更狭窄一些。 培训是一个有目的的过程，旨在改变态度，提高知识或技巧水平，通过学习经验性的知识来改善各项活动的绩效。 教育和培训的区别主要体现在以下几个方面: 第一，教育更抽象化，培训更具体化。 第二，教育比培训更加耗时。 第三，培训与工作场所紧密相连，而教育一般是脱产的。 第四，培训一般是培养当班人的，而教育一般是培养接班人的。

178

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

179

目前应用最广泛的绩效评估法是

A.

配对比较法

B.

关键事件法

C.

个体排序法

D.

量表评价法

标准答案 : D

180

A公司新上任的人事经理给四个楼层的保洁阿姨制定了同样的绩效考核标准，他 认为相同岗位，一样的考评标准，非常公平公正。结果第二天一楼的保洁员很开心，二楼和三楼的两位保洁员有些疲惫，而四楼的保洁员提出要辞职，因为觉得不公平。 人事经理很不理解，为了掌握真实的情况，他亲自去每一个楼层做了一天的保洁工作，他才明白其中的原因。这是一个男多女少的公司，所以只有一楼有女卫生间，其他楼层均为男卫生间，四个保洁阿姨都需要在一楼的女卫生间清洗拖布，且办公楼楼层比较高，平均一层楼有85个阶梯，四楼的保洁阿姨平均每清洁30平方米需要下到一楼清洗一次拖布，整层楼1800平，公司要求保洁阿姨们要在每天上午9:00之前结束清理地面，四楼的保洁阿姨就很难完成工作任务。 问题： (1)简述确定绩效指标时，管理者应当遵循的原则。 (2)结合案例分析A公司在确定绩效指标时存在的问题。

标准答案 : (1)在确定绩效指标时，管理者应遵循的原则有: ①有效性原则。 ②定量指标为主、定性指标为辅的原则。 ③明确具体原则。 ④少而精的原则。 ⑤可测性原则。 ⑥差异性原则。 (2)A公司人事经理在确定绩效指标时，没有遵循差异性原则。 差异性原则一方面强调对于同一员工来说，各个指标在总体绩效中所占的比重应该有所不同，这是因为不同指标对于员工绩效的贡献各不相同; 差异性原则同时还强调对于不同的员工，绩效指标应当是有差异的，因为每个员工从事的工作内容不同。 该案例中，A公司的人事经理，没有了解不同楼层的保洁阿姨们实际工作中的工作量的差异，用同样的绩效标准进行考核是不合理的。

181

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

182

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

183

工作分析中最简单，也是最常用的方法是

A.

访谈法

B.

问卷法

C.

工作日志法

D.

观察分析法

标准答案 : D

184

薪酬设计的基础原则是

A.

竞争性

B.

公平性

C.

激励性

D.

经济性

标准答案 : B

185

人力资源管理最重要的作用是

A.

协助组织达成目标

B.

招聘和培训合格的人力资源

C.

充分发挥全体员工的技术和能力

D.

与相关人员沟通人力资源制度

标准答案 : A

186

做出组织应该选择经营何种业务以及进入何种领域决策的战略是

A.

职能战略

B.

竞争战略

C.

经营战略

D.

组织战略

标准答案 : D

187

下列人力资源管理的模式中，主要关注劳工关系协调的是

A.

高灵活性模式

B.

产业模式

C.

投资模式

D.

参与模式

标准答案 : B

188

在工作信息分析中，对工作任务、工作责任、工作关系与工作强度的分析是

A.

工作名称分析

B.

工作环境分析

C.

工作内容分析

D.

工作前景分析

标准答案 : C

189

在流水线生产上应用最广泛的工作设计方法是

A.

工作扩大化

B.

工作专业化

C.

工作丰富化

D.

工作模型化

标准答案 : B

190

当招募限定于某一地区或者可能的求职者大量集中于某一地区时，较为适用的招募信息发布广告媒介是

A.

电视

B.

广播

C.

杂志

D.

报纸

标准答案 : D

191

下列人员素质测评的类型中，主要目的是了解素质现状或素质开发问题的是

A.

选拔性测评

B.

配置性测评

C.

诊断性测评

D.

考核性测评

标准答案 : C

192

当人们识记一系列事物时，对末尾部分项目的记忆效果优于中间部分项目的现象是

A.

近因效应

B.

晕轮效应

C.

个性效应

D.

从众效应

标准答案 : A

193

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

194

根据不同的招聘要求，灵活选用适当的招聘形式，用尽可能低的招聘成本录用高质量的员工，所体现的招聘原则是

A.

守法原则

B.

公开原则

C.

效率原则

D.

竞争原则

标准答案 : C

195

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

196

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

197

一般而言，企业进行绩效考核的第一个步骤是

A.

分析判断

B.

整理数据

C.

确立目标

D.

建立评价系统

标准答案 : C

198

从面试所要达到的效果来看，面试的形式有

A.

个别面试

B.

初步面试

C.

小组面试

D.

集体面试

E.

诊断面试

标准答案 : BE

199

工作说明书编写的基本要求有

A.

清晰

B.

创新

C.

具体

D.

简洁

E.

规范

标准答案 : ACDE

200

以范围大小为标准，人力资源规划的类型有

A.

整体的人力资源规划

B.

短期人力资源规划

C.

中期人力资源规划

D.

部门的人力资源规划

E.

长期人力资源规划

标准答案 : AD

201

配置性人员素质测评的特点有

A.

配合性

B.

针对性

C.

客观性

D.

促进性

E.

严格性

标准答案 : BCE

202

按照激励时间的长短，薪酬的形式有

A.

外在薪酬

B.

内在薪酬

C.

短期薪酬

D.

长期薪酬

E.

计件薪酬

标准答案 : CD

203

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

204

预测企业人力资源需求最常用的主观预测法是

A.

管理评价法

B.

回归分析法

C.

比例分析法

D.

趋势分析法

标准答案 : A

205

简述人力资源的特征。

标准答案 : (1)生成过程的时代性。 (2)开发对象的能动性。 (3)使用过程的时效性。 (4)开发过程的持续性。 (5)闲置过程的消耗性。

206

简述激励的基本原则。

标准答案 : (1)目标结合原则。 (2)物质激励和精神激励相结合的原则。 (3)引导性原则。 (4)合理性原则。 (5)明确性原则。 (6)时效性原则。 (7)正激励与负激励相结合的原则。 (8)按需激励原则。

207

简述工作设计的形式。

标准答案 : (1)基于任务的工作设计。 (2)基于能力的工作设计。 (3)基于团队的工作设计。

208

人力资源供给预测的方法中，最早用于人力供给预测，而现在可用于企业短期乃至中、长期人力需求预测的是

A.

技能清单法

B.

替换单法

C.

马尔科夫模型

D.

人力资源“水池”模型

标准答案 : B

209

所有外部招募来源中，招募成本最低的是

A.

员工引荐

B.

网络招募

C.

自荐

D.

校园招募

标准答案 : C

210

简述工作设计的内容。

标准答案 : (1)工作内容。 (2)工作职责。 (3)工作关系。 (4)工作结果。 (5)工作结果的反馈。 (6)任职者的反应。

211

简述人力资源规划的目标。

标准答案 : (1)配合组织发展的需要。 (2)规划人力发展。 (3)促使人力资源的合理运用。 (4)用人成本合理化。

212

论述人员招募的含义和过程。

标准答案 : 人员招募是招聘系统中的首要环节，它是根据组织的具体需要，发布招募信息，通过各种途径寻找满足空缺岗位需要人员的过程。人员招募的目的是形成一个候选人的蓄水池，为组织挑选合适员工提供充足的备选对象。 人员招募的过程包括三个步骤:一是制订招募计划,二是实施招募计划,三是招募效果评估。有效的人员招募可提高招聘质量，减少组织和个人的损失。

213

简述影响人力资源外部供给预测的主要因素。

标准答案 : （1）外部劳动力市场的状况 （2）人们的就业意识。 （3）企业的吸引力

214

简述面试的特点。

标准答案 : （1）对象的单一性。 （2）内容的灵活性 （3）信息的复合性 （4）互动性强。 （5）判断的直觉性。

215

简述新员工培训的内容。

标准答案 : （1）企业文化方面的培训 （2）业务方面的培训。 （3）开展对新员工的“传、帮、带”活动。

216

影响薪酬水平的宏观因素是

A.

企业经营效益

B.

员工异质性

C.

劳动力市场供求状况

D.

劳资双方谈判

标准答案 : C

217

对各项工作进行分析和比较，并准确评估各项工作对企业的相对价值，这一过程是

A.

工作评价

B.

工作设计

C.

薪酬评价

D.

薪酬设计

标准答案 : A

218

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

219

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

220

下列选项中针对“经济人”假设的管理措施有

A.

提倡集体奖励制度

B.

重视非正式组织的作用

C.

注重培养员工的归属感

D.

管理工作的重点是完成任务

E.

采用胡萝卜加大棒的管理方法

标准答案 : DE

221

在组织中愿意承担责任，具有较强的权力欲望，以晋升作为衡量职业成功的重要标准。这种职业锚类型是

A.

管理型职业锚

B.

创造型职业锚

C.

安全稳定型职业锚

D.

技术职能型职业锚

标准答案 : A

222

人力资源战略规划发展的阶段包括

A.

萌芽阶段

B.

产生阶段

C.

发展阶段

D.

成熟阶段

E.

退出阶段

标准答案 : ABCD

223

美国心理学家海德认为事件的原因有内因和外因，下列选项中属于内因的有

A.

能力

B.

人格

C.

情绪

D.

环境

E.

态度

标准答案 : ABCE

224

下列选项中，属于绩效考核中常见的误区有

A.

晕轮效应

B.

近因效应

C.

情感效应

D.

首因效应

E.

趋中效应

标准答案 : ABCDE

225

下列选项中，属于头脑风暴法的优点有

A.

简便易行

B.

集思广益

C.

创新性强

D.

培养人才

E.

增强团队精神

标准答案 : ABCDE

226

简述战略性人力资源管理的特点。

标准答案 : （1）战略性人力资源管理代表了现代企业一种全新的管理理念 （2）战略性人力资源管理是对人力资源战略进行系统化管理的过程。 （3）战略性人力资源管理是现代人力源管理发展的更高阶段。 （4）战略性人力资源管理对企业专职人力资源管理人员和直线主管提出了更高的要求。

227

简述企业实施招募计划的内容。

标准答案 : （1）招募人员的选择。 （2）招募地点的选择。 （3）招募开始时间的确定。 （4）招募渠道的选择。 （5）招募信息的发布。 （6）招募的宣传策略。

228

试述职业生涯早期员工组织化的概念及方法。

标准答案 : （1）概念：个人组织化是指应聘者接受佣并进入组织后，由一个自由人向组织人转化所经历的不断发展的过程； 它包括向所有雇员灌输组织及其部门所期望的主要态度、规范、价值观和行为模式。 （2）组织化的方法： ①向新员工展示组织发展的前景和员工工作发展的前景。 ②新员工培训。 ③给新员工配备职业顾问。

229

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

230

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

231

背景资料： A公司是智能家居生产企业，近几年公司研发人员大量流失。人力资源部在调查中发现研发人员对薪酬抱怨颇多。已经离职的小张在新单位干着和之前一样的工作，收入却比之前高一倍；刚刚递交辞职信的小于认为在公司干好干坏没差别；研发骨干小李说“我们研发部的工资和行政部的工资差不多，太没成就感了”；刚入职的小刘发现想加薪就得升职，可是升职又得论资排辈。人力资源部总经理了解情况后，陷入了沉思。 问题：请结合材料分析A公司研发人员的薪酬管理存在哪些问题？

标准答案 : （1）总体讲薪酬原则和结构不合理。 （2）具体讲： ①薪酬水平与市场薪酬水平相比较低。 ②薪酬不能体现员工绩效差异。 ③薪酬不能体现岗位差异。 ④薪酬等级、薪酬幅度等设计不合理。

232

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

233

在激励理论中提出成就需要理论的学者是

A.

弗鲁姆

B.

亚当斯

C.

麦克利兰

D.

阿尔德弗

标准答案 : C

234

BH保险经纪公司的工作设计 BH保险经纪公司是一家注册在上海的从事保险经纪业务的年轻公司。公司2015年成立，员工平均年龄28岁左右，综合素质较高。公司组织构架也比较简单，分为业务部、综合管理部和财务部。刚开始时公司业务发展比较正常，也比较顺利。两年后公司业务规模不断扩大，客户数量大幅上升，但客户投诉和业务纠纷也大幅增加。公司总经理张瑞冬决定成立一个工作小组对公司管理框架和员工工作内容、工作职能、工作关系等进行梳理、定位。两个月后，公司新的组织构架和员工工作设计方案于2018年6月出台了。 新的组织构架是将业务部分成4个部门，业务一部（金融行业）、业务二部（工业企业）、业务三部（商贸服务业）、业务四部（其他服务业）；成立大数据分析中心；成立财务结算中心，其他部门不变。业务部门分别增加一名财务人员和人力资源管理人员。张瑞冬在公司员工大会上具体介绍了这次改革的思路和目标。他指出，这次改革的重点是对员工工作的再设计，强调工作设计的目标是形成团队来为客户提供总体解决方案。张瑞冬要求各部门一定要根据客户的类型、客户的需求来组建工作团队。 新的组织构架试行以后，公司业务发展保持良好态势，客户投诉和纠纷也大幅下降。在年底的总结会上，很多部门负责人都认为，对员工工作重新设计后，员工之间能力互补，对客户回应及时，客户需求也能够高质量满足。由于工作内容和工作关系明确，功能清晰，公司各部门之间的协调也很通畅。 问题：（1）简述基于团队工作设计的概念。 （2）根据案例谈谈BH保险经纪公司工作设计中有哪些可以借鉴之处。

标准答案 : （1）概念：基于团队的工作设计是一种更加市场化、客户化的设计形式；它采用以为客户提供总体附加值（总体解决方案）为中心，把企业内部相关的各个岗位组合起来形成团队进行工作。 （2）借鉴之处： ①能够迅速回应客户 ②满足客户的各种需求。 ③部门之间协调通畅 ④员工能力互补。 ⑤基于团队的工作设计 ⑥工作部门功能明确 ⑦工作内容和工作关系明确 ⑧员工之间相互学习。

235

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

236

激励过程的出发点是

A.

个人的目标

B.

个人的动机

C.

个人的行为

D.

个人未满足的需要

标准答案 : D

237

将人力资源规划划分为短期、中期和长期的依据是

A.

范围大小

B.

时间长短

C.

战略性角度

D.

独立性角度

标准答案 : B

238

从获得工作分析资料质量方面来看，以下选项中效果好的工作分析方法是

A.

访谈法

B.

问卷法

C.

工作参与法

D.

工作日志法

标准答案 : C

239

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

240

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

241

招募成本中招募工作人员的工资是

A.

人事费用

B.

业务费用

C.

一般开支

D.

专业咨询费

标准答案 : A

242

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

243

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

244

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

245

在培训中以提升分析决策能力、战略思维能力等为内容的培训对象一般是

A.

专业技术人员

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

246

为选择测评指标提供依据的工作是

A.

确定测评工具

B.

确定测评标度

C.

确定测评指标权重

D.

构建胜任素质模型

标准答案 : D

247

下列选项中属于结果导向型绩效考核方法的是

A.

关键事件法

B.

目标管理法

C.

行为观察法

D.

排列法

标准答案 : B

248

飞行员通过模拟器练习各种动作和工作状态，以适应实际飞行的需要。这种培训方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.

成人学习理论

标准答案 : A

249

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

250

绩效改进过程中，首先要分析的因素是

A.

绩效考核指标

B.

绩效考核方法

C.

绩效考核结果

D.

绩效考核过程

标准答案 : C

251

了解受训者对培训内容掌握程度的培训效果评估层次是

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

标准答案 : B

252

360度绩效考核法也称为

A.

多元考核法

B.

平面考核法

C.

单一考核法

D.

立体考核法

标准答案 : D

253

工作说明书中属于工作标识的选项是

A.

工作联系

B.

工作名称

C.

工作规范

D.

工作任务

标准答案 : B

254

人力资源需求预测方法中的德尔菲法又称为

A.

专家判断法

B.

定量预测法

C.

回归分析法

D.

模糊分析法

标准答案 : A

255

某公司为了解员工对培训计划的意见与建议，负责培训工作的王总在办公室单独和员工小王进行了沟通。该沟通方式属于

A.

面谈沟通

B.

会议沟通

C.

书面报告

D.

非正式沟邋

标准答案 : A

256

现代组织绩效管理过程中，组织战略起到的主要作用之一是

A.

系统管理

B.

程序管理

C.

价值导向

D.

标准化管理

标准答案 : C

257

人力资源规划的前提是

A.

人力资源管理

B.

人力资源开发

C.

人力资源发展

D.

人力资源战略

标准答案 : D

258

直接参与招聘全过程，拥有用人决策权的部门是

A.

用人部门

B.

行政管理部门

C.

人事管理部门

D.

人力资源部门

标准答案 : A

259

下列选项中属于企业福利薪酬的是

A.

基本工资

B.

社会保险

C.

加班工资

D.

交通津贴

标准答案 : D

260

薪酬所体现的独特的价值分配取向对企业可以发挥的功能是

A.

资本增值

B.

资源配置

C.

成本控制

D.

文化塑造

标准答案 : D

261

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

262

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

263

实现薪酬内在公平的关键是

A.

工作分析

B.

工作评价

C.

薪酬调查

D.

工作环境

标准答案 : B

264

老王正值壮年，在公司连续工作多年，已经成为该公司的业务骨干。老壬的职业生涯周期处于

A.

职业准备期

B.

职业稳定期

C.

职业适应期

D.

职业选择期

标准答案 : B

265

相对而言不容易受外界影响而改变的素质是

A.

技能

B.

知识

C.

态度

D.

动机

标准答案 : D

266

下列选项属于人员素质选拔性测评的特点是

A.

测评结果具有保密性

B.

测评结果具有区分性

C.

测评内容具有全面性

D.

测评内容具有广泛性

标准答案 : B

267

通过工作调动增加员工阅历，锻炼员工的综合能力，在职位未提升的情况下增加员工的满意感。这种职业发展途径是

A.

横向职业途径

B.

纵向职业途径

C.

网状职业途径

D.

多阶梯职业途径

标准答案 : A

268

当个体做出职业选择时，他所坚持的职业取向或择业的中心称为

A.

职业锚

B.

职业兴趣

C.

职业生涯

D.

职业价值观

标准答案 : A

269

提出素质冰山模型的学者是

A.

卡特尔

B.

麦克利兰

C.

韦克斯勒

D.

博亚特兹

标准答案 : B

270

培训成果转化的“同因素理论”强调的是

A.

培训环境与工作环境完全相同

B.

培训环境与工作环境完全不同

C.

培训环境与工作环境部分相同

D.

培训环境与工作环境部分不同

标准答案 : A

271

在人力资源战略分类中，戴尔和霍德提出的人力资源战略类型有

A.

诱引战略

B.

投资战略

C.

参与战略

D.

家长式战略

E.

发展式战略

标准答案 : ABC

272

在培训中营造轻松的氛围，获得充分的释放，让受训者在模拟演练过程中学习，在学习过程中思考。这种培训方法称为

A.

视听法

B.

游戏法

C.

案例分析法

D.

头脑风暴法

标准答案 : B

273

某部门主管在年底对本部l、…=2t2王某进行年度绩效考核时，仅仅依据l2月份的表现来确定王某的考核等级。该现象属于

A.

晕轮效应

B.

对比效应

C.

趋中效应

D.

近因效应

标准答案 : D

274

工作扩大化的优点有

A.

减少任务问的等待时间

B.

提高组织的灵活性

C.

减少对支援人员的需要

D.

改善工作的单调性

E.

满足员工多层次的需要

标准答案 : ABCD

275

按面试组织形式是否标准化和程序化来划分的面试类型包括

A.

集体面试

B.

结构化面试

C.

流水式面试

D.

非结构化面试

E.

半结构化面试

标准答案 : BDE

276

鱼刺图战略分解法又称为

A.

山本图

B.

石川图

C.

中村图

D.

本田图

标准答案 : B

277

下列选项属于薪酬对员工的功能是

A.

价值功能

B.

资本增值功能

C.

文化塑造功能

D.

公平标准功能

标准答案 : A

278

一定范围内所有人员的总和被称为

A.

人口资源

B.

人力资源

C.

人才资源

D.

劳动力资源

标准答案 : A

279

下列选项中属于头脑风暴法优点的有

A.

简便易行

B.

集思广益

C.

创新性强

D.

培养人才

E.

增强团队精神

标准答案 : ABCDE

280

薪酬构成中员工持股计划属于

A.

绩效薪酬

B.

长期激励薪酬

C.

福利薪酬

D.

短期激励薪酬

标准答案 : B

281

薪酬设计的基础原则县

A.

战略性

B.

激励性

C.

竞争性

D.

公平性

标准答案 : D

282

人性假设理论中，提出“经济人”假设的学者是

A.

梅奥

B.

薛恩

C.

莫尔斯

D.

麦格雷戈

标准答案 : D

283

某单位为过生日的员工送上祝福的短信。这种激励方式属于

A.

物质激励

B.

关怀激励

C.

尊重激励

D.

其他物质奖赏

标准答案 : B

284

直接经济薪酬包括

A.

基本工资

B.

绩效工资

C.

职位消费

D.

股票期权

E.

带薪休假

标准答案 : ABCD

285

在职业生涯管理中扮演教练、评估者、顾问和推荐人角色的责任主体是

A.

员工

B.

组织

C.

直线经理

D.

人力资源部门

标准答案 : C

286

小陈具有较强自我认同感，喜欢能够施展个人职业能力的自由工作环境。这种职业锚类型是

A.

管理型职业锚

B.

安全稳定型职业锚

C.

技术职能型职业锚

D.

独立自主型职业锚

标准答案 : D

287

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

288

某一时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的职责集合被称为

A.

职级

B.

职业

C.

职务

D.

职位

标准答案 : D

289

小王从基层生产人员通过积累经验和参加培训逐步成长为管理人员。其职业发展途

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 : A

290

亚当斯公平理论中所涉及的员工投入包括

A.

时间

B.

认可

C.

能力

D.

表扬

E.

努力

标准答案 : ACE

291

功能性职务分析法的基础是理论，其中T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.

工具方面的信息

标准答案 : C

292

在人力资源规划中，使用计划的主要内容是

A.

招聘和解聘

B.

培训和发展

C.

晋升和轮换

D.

绩效和薪酬

标准答案 : C

293

人力资源外包的优点有

A.

缓解企业资源短缺

B.

缓解企业技术短缺

C.

降低企业的管理风险

D.

减少人力资源部门的固定成本

E.

有利于企业集中开展核心任务

标准答案 : ABDE

294

英特尔公司的“招聘三部曲”包括

A.

自荐

B.

初步面试

C.

模拟测验

D.

员工推荐

E.

标准化心理测试

标准答案 : BCE

295

在人力资源供给预测方法中，通过记录员工教育水平、培训背景等信息资料来反映员工工作能力和竞争力的方法是

A.

替换单法

B.

技能清单法

C.

马尔科夫模型

D.

人力资源“水池”模型

标准答案 : B

296

人员素质测评中属于心理测验方法的有

A.

面试

B.

成就测验

C.

智力测验

D.

文件筐测验

E.

能力倾向测验

标准答案 : BCE

297

根据考核的执行者不同，绩效考核的主体包括

A.

上级

B.

下级

C.

同级

D.

朋友

E.

本人

标准答案 : ABCE

298

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

299

招聘中强调对报考人员从品德、知识、能力等方面进行考察的原则是

A.

公开原则

B.

全面原则

C.

效率原则

D.

守法原则

标准答案 : B

300

通过举办体验营活动来吸引求职者的招募渠道属于

A.

校园招募

B.

广告招募

C.

特色招募

D.

网络招募

标准答案 : C

301

已经进入劳动力市场交易并获得收益的劳动者称为

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.

物质性人力资源

标准答案 : B

302

某公司将人力资源管理部门设置在管理的高层位置。这体现人力资源管理与传统人事管理的区别是

A.

管理观念不同

B.

管理模式不同

C.

管理方法不同

D.

管理地位不同

标准答案 : D

303

心理测验类别中的智力测验属于

A.

认知测验

B.

投射测验

C.

人格测验

D.

自陈测验

标准答案 : A

304

心理测验是人才选拔的重要工具，它的特点是

A.

操作简便

B.

技术成熟

C.

标准化程度高

D.

结果精确可靠

标准答案 : C

305

属于波特一劳勒综合激励过程模型中的内在回报是

A.

成就感

B.

工作条件

C.

人际关系

D.

薪酬福利

标准答案 : A

306

通过及时肯定、鼓励员工工作表现的精神激励方法是

A.

考核激励

B.

目标激励

C.

表扬激励

D.

过程激励

标准答案 : C

307

适宜对应聘者的性格做测评的方法是

A.

智力测验

B.

成就测验

C.

评价中心

D.

卡特尔l6因素测验

标准答案 : D

308

在培训的基础理论中，刺激·反应学习理论的代表人物是

A.

斯金纳

B.

班杜拉

C.

桑代克

D.

巴普洛夫

标准答案 : A

309

工作中不能再继续分解的最小活动单位称为

A.

职位

B.

职务

C.

工作要素

D.

工作职责

标准答案 : C

310

功能性职务分析法的基础是DPT理论。其中P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 : B

311

洋葱模型中相对来说最难以培养和评价的素质是

A.

知识

B.

态度

C.

个性

D.

技能

标准答案 : C

312

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

313

下列选项中，研究并开发成人学习理论的学者是

A.

阿德福

B.

斯金纳

C.

班杜拉

D.

诺尔斯

标准答案 : D

314

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

315

柯克帕特里克培训评估模型的“学习层”指的是

A.

学员对培训活动的感受情况

B.

学员对知识技能的掌握情况

C.

学员受训后行为的改变情况

D.

学员和组织的绩效改进情况

标准答案 : B

316

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

317

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

318

满足员工在吃、穿、住、行等方面的基本生活需要，体现薪酬对员工的功能是

A.

补偿功能

B.

保障功能

C.

激励功能

D.

价值功能

标准答案 : B

319

下列选项中，属于间接薪酬的是

A.

基本薪酬

B.

激励薪酬

C.

绩效薪酬

D.

福利薪酬

标准答案 : D

320

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

321

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

322

下列选项中，属于人力资源战略特点的内容有

A.

目标性

B.

方向性

C.

引导性

D.

操作性

E.

具体性

标准答案 : ABC

323

招募信息分为内部信息和外部信息，下列选项属于内部信息的有

A.

组织目标

B.

外部机遇

C.

现有职位

D.

组织规划

E.

市场需求

标准答案 : ACD

324

下列选项中，对素质的理解表述正确的有

A.

素质是行为的基础

B.

行为是素质的基础

C.

素质能预测绩效

D.

绩效能预测素质

E.

素质和绩效共同决定行为

标准答案 : AC

325

下列选项中，属于绩效考核中常见的误区有

A.

拟己效应

B.

情感效应

C.

从众效应

D.

鲶鱼效应

E.

个性效应

标准答案 : ABCE

326

薪酬设计遵循的原则包括

A.

经济性

B.

竞争性

C.

激励性

D.

战略性

E.

合法性

标准答案 : ABCDE

327

简述人力资源的作用。

标准答案 : (1)人力资源是现代组织中最重要的资源。 (2)人力资源是经济增长的主要动力。 (3)人力资源是财富形成的关键要素。

328

简述工作设计影响因素中行为因素的内容。

标准答案 : (1)工作整体性。 (2)自主权。 (3)工作的重要性 (4)技能多样性。 (5)互动的反馈。

329

简述人员招聘应遵循的原则。

标准答案 : (1)公开原则 (2)竞争原则。 (3)平等原则。 (4)能级原则。

330

简述无领导小组讨论测评的评分标准。

标准答案 : 略

331

人才资源、人力资源、人口资源三者的数量关系是

A.

人才资源≥人力资源≥人口资源

B.

人才资源≤人力资源≤人口资源

C.

人才资源＞人力资源＞人口资源

D.

人才资源＜人力资源＜人口资源

标准答案 : D

332

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

333

简述绩效的主要特点。

标准答案 : 略

334

试述激励的作用。

标准答案 : 略

335

背景资料：

张兰是ZN大学公共管理学院的一名大一新生，新生入学教育时，老师重点提醒同学们从现在开始就要做好大学生涯规划。ZN大学公共管理学院实施大类招生，下设行政管理、公共事业管理、人力资源管理、城市管理四个本科专业。新生不分专业，大二时再分专业。这使得不少像张兰一样的大一新生感到迷茫、困惑，不知如何选择相关课程和专业。

问题：根据舒伯的职业生涯发展阶段理论，张兰处于职业生涯发展的哪个阶段?该阶段的任务是什么?

标准答案 :

略

336

人事管理活动经历了若干发展阶段，下列选项属于科学管理阶段的特点是

A.

人是第一资源

B.

以工作为中心

C.

凭直觉和经验管理

D.

成为整个企业管理核心

标准答案 : B

337

美国学者阿尔德弗提出的ERG理论中，G代表的是

A.

成长需要

B.

存在需要

C.

关系需要

D.

成就需要

标准答案 : A

338

新员工培训中存在的问题 某高校学生在暑期社会实践中，专题调研民营企业新员工入职培训情况。具体调研的三家公司对新员工培训的情况如下： 公司1:该公司为快递公司，对新招聘30名快递员进行了为期1天的培训，培训讲师是公司的老员工，培训内容主要集中在安全知识和快递业务方面，并用半天时间安排新员工自学员工手册。他们主要讲了一些基本知识，对客户需求和相关纠纷处理基本没有涉及。 公司2:该公司为电子有限公司，对新招聘60名操作工进行了1天的培训，培训讲师是车间主任，培训内容主要是安全生产方面的规定和注意事项，对产品质量管理、绩效评价等其它内容没有涉及。 公司3:该公司为房屋租赁公司，近期新招聘了10名业务经纪人，培训时间半天。培训讲师是一名有3年工作经验的业务经纪人，培训内容主要是绩效考核和业绩提成方面的相关规定。对房源开发、目标群体确定等业务内容涉及很少。 问题：(1)简述新员工培训的意义。 (2)结合案例，分析上述公司新员工培训存在的共性问题。

标准答案 : 略

339

某单位为过生日的员工送上祝福的短信和生日蛋糕卡，这种激励类型是

A.

荣誉激励

B.

形象激励

C.

关怀激励

D.

成长激励

标准答案 : C

340

下列选项属于内容型激励理论的是

A.

公平理论

B.

归因理论

C.

期望理论

D.

双因素理论

标准答案 : D

341

在工作分析中完成获取高层管理者支持任务的阶段是

A.

准备阶段

B.

调查阶段

C.

实施阶段

D.

反馈阶段

标准答案 : A

342

工作分析中个人数量与职位数量的关系应该是

A.

个人数量等于职位数量

B.

个人数量大于职位数量

C.

个人数量小于职位数量

D.

个人数量与职位数量无关

标准答案 : A

343

工作说明书中说明任职者与组织内外其他人之间状况的是

A.

工作规范

B.

工作权限

C.

工作联系

D.

工作职责

标准答案 : C

344

制定人力资源规划的基础是

A.

现有的产品结构状况

B.

现有的市场销售状况

C.

现有的人力资源状况

D.

现有的技术开发状况

标准答案 : C

345

根据明确的人力资源战略制定人力资源规划，属于人力资源战略规划发展的阶段是

A.

萌芽阶段

B.

产生阶段

C.

发展阶段

D.

成熟阶段

标准答案 : D

346

按面试组织形式是否标准化、程序化，面试类型可分为

A.

初步面试与诊断面试

B.

压力面试与评估性面试

C.

行为描述面试与能力面试

D.

结构化面试、非结构化面试与半结构化面试

标准答案 : D

347

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

348

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 : A1

对个体获得新知识和技能的潜在能力进行测评应采用的方法是（）

A.

智力测评

B.

成就测评

C.

人格测评

D.

能力倾向测评

标准答案 : D

2

适合于测试应试者组织协调能力、人际交往能力和非语言沟通能力的人员测评工具是（ ）

A.

公文处理

B.

无领导小组讨论

C.

角色扮演

D.

管理者游戏

标准答案 : B

3

个体不仅通过直接经验进行学习，还通过观察或听取发生在他人身上的事情而学习，指的是（ ）

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.

经验积累理论

标准答案 : C

4

在工作设计的各种形式中，将明确的任务目标按照工作流程的特点层层分解，并用一定形式的岗位进行落实是（ ）。

A.

基于团队的工作设计

B.

基于个人的工作设计

C.

基于任务的工作设计

D.

基于能力的工作设计

标准答案 : C

5

影响人力资源需求的最重要的因素：（ ）

A.

企业未来的发展趋势

B.

社会经济发展状况

C.

企业的内部因素

D.

人力资源的自身因素

标准答案 : C

6

某公司为了解员工对培训计划的意见与建议，负责培训工作的王总在办公室单独和员工小王进行了沟通。该沟通方式属于

A.

面谈沟通

B.

会议沟通

C.

书面报告

D.

非正式沟邋

标准答案 : A

7

横向的工作扩展被称为（ ）

A.

工作专业化

B.

工作扩大化

C.

工作丰富化

D.

工作轮换

标准答案 : B

8

一个人一生在职业岗位上所度过的与工作活动相关的连续经历称为（ ）

A.

职业生涯

B.

劳动过程

C.

个人经历

D.

职业发展

标准答案 : A

9

用长远观点看待人力资源管理，注重人才培训的人力资源战略被称为（ ）

A.

整体型战略

B.

累积型战略

C.

效用型战略

D.

协助型战略

标准答案 : B

10

下列不属于组合工资制的内容是：（ ）

A.

结构工资

B.

岗位技能工资

C.

能力工资

D.

薪点工资

标准答案 : C

11

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

12

根据加里·德斯勒个人职业生涯发展的五阶段论，45岁到65岁阶段属于（ ）

A.

探索阶段

B.

下降阶段

C.

维持阶段

D.

确立阶段

标准答案 : C

13

职业生涯的核心部分是（ ）

A.

成长阶段

B.

探索阶段

C.

确立阶段

D.

维持阶段

标准答案 : C

14

小王在工作中经常提出合理化建议，领导给予了表扬和奖励。这属于强化激励理论中的

A.

正强化

B.

负强化

C.

忽略

D.

惩罚

标准答案 : A

15

针对企业的战略和核心业务、核心能力、价值观等对企业运营产生重要影响的内容而进行的专项培训，最适合选用的培训类型是（ ）

A.

岗前培训

B.

在岗培训

C.

离岗培训

D.

业务自学

标准答案 : C

16

在岗前培训期间，小高因缺乏经验造成了一些生产材料的浪费。这些浪费属于（ ）

A.

培训设计成本

B.

培训材料成本

C.

培训直接成本

D.

培训间接成本

标准答案 : D

17

薪酬中与员工将来业绩挂钩的部分被称为（ ）

A.

基本工资

B.

绩效工资

C.

激励工资

D.

福利

标准答案 : C

18

属于人员选拔阶段工作的是（ ）。

A.

测算招聘周期

B.

应聘者资格审查

C.

核算招聘成本

D.

签订试用期合同

标准答案 : B

19

管理过程中一切由领导说了算。与领导关系好，“说你行，不行也行”;与领导关系不好，“说你不行，行也不行”。人们干多干少一个样，干好干坏一个样，干与不干一个样。造成这种现状的原因是由于管理过程中缺乏（ ）。

A.

科学的考评手段

B.

科学的工作分析与评价

C.

科学的培训

D.

科学的薪酬制度

标准答案 : A

20

培训成果转化的第三个层面是

A.

依样画瓢

B.

举一反三

C.

融会贯通

D.

自我管理

标准答案 : C

21

组织业余文化活动及其成品，如摄影作品等，属于组织文化的（ ）

A.

制度层

B.

物质层

C.

器物层

D.

精神层

标准答案 : C

22

企业应把职业技能培训的重点放在（ ）

A.

专业知识技能

B.

基本知识技能

C.

职业品质

D.

职业行为

标准答案 : A

23

在招募效果评价指标体系中，业绩优良的新员工百分比这一指标属于（）

A.

一般评价指标

B.

招募人员的评价指标

C.

招募渠道的评价指标

D.

招募过程的评价指标

标准答案 : A

24

"结构简单，统一;权责关系明确;内部协调容易;管理效率比较高。"具有以上特点的组织结构类型是（ ）。

A.

直线型

B.

直线职能制

C.

事业部制

D.

矩阵制

标准答案 : A

25

（ ）是包括横向、纵向的一系列工作职务的综合发展，它较之传统的职业途径更能为员工提供在组织内的进步机会

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 : C

26

在工作分析方法中，工作日志法属于（ ）

A.

观察法

B.

访谈法

C.

参与法

D.

写实法

标准答案 : D

27

在进行人员素质测评时，罗夏墨迹测验属于（ ）

A.

公文处理测验

B.

标准化测验

C.

情境模拟测验

D.

投射测验

标准答案 : D

28

收集员工绩效信息的方法不包括

A.

观察法

B.

工作记录法

C.

关键事件法

D.

德尔菲法

标准答案 : D

29

斯坎伦计划的提出时间是

A.

1924年

B.

1937年

C.

1940年

D.

1948年

标准答案 : B

30

有利于在组织与员工之间就组织战略进行沟通，提供反馈，指导员工行为达到目标的绩效考核办法是（ ）

A.

360度反馈评价

B.

评价中心法

C.

平衡记分卡

D.

组织行为修正法

标准答案 : C

31

在工作分析的相关概念中，职种又称为（ ）。

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : D

32

日本的“年功序列制”中，职务晋升的标准是（ ）

A.

资历

B.

能力

C.

学历

D.

A与B的结合

标准答案 : D

33

在员工分类培训中,第三层次的培训是指（ ）

A.

能力培养

B.

知识更新

C.

思维变革

D.

心理调整

标准答案 : C

34

根据某种可变指标与所需人数之间的比例关系进行预测的方法被称为（ ）

A.

经验判断法

B.

德尔菲法

C.

散点分析法

D.

比率分析法

标准答案 : D

35

史密斯以父母、老师、同伴为榜样学会了许多东西，通过这种途径学习的观点在理论上属于（ ）

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.

认知发展理论

标准答案 : C

36

考核者进行考核时，往往用自己的思维方式来衡量员工的言行，这种现象在绩效考核中属于

A.

趋中效应

B.

晕轮效应

C.

近期效应

D.

定势效应

标准答案 : D

37

把测评内容转化为可以测量的指标的过程是指测评内容的（ ）

A.

具体化

B.

操作化

C.

定量化

D.

定性化

标准答案 : C

38

对企业战略有比较全面看法的明兹伯格模型简称为（ ）

A.

2P模型

B.

3P模型

C.

4P模型

D.

5P模型

标准答案 : D

39

以明确组织不同层次主体在战略执行过程中的职能、权责为目的的战略分解过程称为（ ）

A.

纵向分解

B.

横向分解

C.

交叉分解

D.

专业分解

标准答案 : A

40

属于多维绩效阶段的绩效模型是

A.

杜邦模型

B.

卓越模型

C.

沃尔评分法

D.

高绩效工作系统

标准答案 : B

41

人力资本与物质资本相比较，人力资本的特点是（ ）

A.

投资是一次性的

B.

产值是可能明确计算的

C.

是可按比例逐年折旧的

D.

是无法预期投资成本收回年限的

标准答案 : D

42

人力资源使用过程也是开发过程，只有不断学习，才能跟上时代步伐。人力资源这一特征是指

A.

生成过程的时代性

B.

闲置过程的消耗性

C.

使用过程的时效性

D.

开发过程的持续性

标准答案 : D

43

工作评价所评价的是（ ）

A.

工作本身

B.

工作的人

C.

工作结果

D.

工作过程

标准答案 : A

44

将员工绩效特别优良或特别劣等的关键事件描述加以等级性量化的考核方法称为（ ）

A.

配对比较法

B.

交替排列法

C.

行为锚定等级评价法

D.

等级分布法

标准答案 : C

45

对工作任务进行详细研究以确定工作中需要哪些知识和技能，从而制定培训计划。这个过程指的是培训前的（ ）

A.

组织分析

B.

任务分析

C.

绩效分析

D.

员工分析

标准答案 : B

46

从性质上讲，行政机关、企事业单位的人员培训属于（ ）

A.

常规教育

B.

学校教育

C.

继续教育

D.

基础教育

标准答案 : C

47

（ ）是指员工以消极的或不理想的行为来去除不愉快事件的消极影响。

A.

惩罚

B.

负强化

C.

忽略

D.

正强化

标准答案 : B

48

某企业在对销售人员进行绩效考核时仅注重“客户投诉数目”和“解决投诉效率”两个指标，结果使得销售额大减。这反映出该绩效考核系统（ ）

A.

信度差

B.

效度差

C.

可接受性差

D.

敏感性强

标准答案 : B

49

在人员需求预测方法中，专家评估法是一种定性预测技术，又叫（ ）

A.

经验判断法

B.

德尔菲法

C.

趋势分析法

D.

散点分析法

标准答案 : B

50

工资中的基本工资的分配是按（ ）设定的。

A.

需要律

B.

浮动律

C.

贡献律

D.

平均律

标准答案 : A

51

为保持新老员工不断创新与创业的牵引和激励，员工持股一定要有（ ）

A.

预留机制

B.

约束机制

C.

分配机制

D.

动力机制

标准答案 : A

52

我国规定特殊行业的从业者，其工龄计算方式为每在这些岗位上工作一年，均按（ ）

A.

一年零三个月计算

B.

一年零四个月计算

C.

一年零五个月计算

D.

一年零六个月计算

标准答案 : A

53

在进行飞行员的测试过程中，测评标准来自于对飞机驾驶工作本身的直接描述，这种测评标准是（ ）

A.

效标参照标准

B.

常模参照标准

C.

效度参照标准

D.

信度参照标准

标准答案 : A

54

在复杂人假设之下，相应的管理模式必将选择（ ）

A.

集权管理

B.

参与管理

C.

民主管理

D.

应变理论

标准答案 : D

55

人与工作的相互适应是（ ）

A.

人事管理阶段的要求

B.

人力资源管理阶段的要求

C.

战略人力资源管理阶段的要求

D.

人力资源管理初级阶段的要求

标准答案 : D

56

薪酬设计原则中，与外在公平原则对应的原则是（ ）

A.

竞争性

B.

经济性

C.

激励性

D.

合法性

标准答案 : A

57

人力资源在各种活动中，能根据外部环境的可能性和自身条件，有目的地确定活动方向，并选择自己的行为。人力资源的这种特性称为（ ）

A.

生物性

B.

再生性

C.

能动性

D.

时效性

标准答案 : C

58

弹性福利计划起源于（ ）

A.

20世纪70年代美国一些企业的“咖啡馆计划”

B.

20世纪70年代德国企业的“套餐计划”

C.

20世纪80年代英国企业的“咖啡馆计划”

D.

20世纪90年代美国一些企业的“套餐计划”

标准答案 : A

59

员工的基本医疗保险费由单位和个人共同负担，用人单位和职工个人按工资收入的一定比例共同缴纳，其中个人缴纳额为其工资收入的（ ）

A.

1%左右

B.

2%左右

C.

3%左右

D.

4%左右

标准答案 : B

60

员工调配规划属于（ ）

A.

职业生涯规划

B.

人员培训规划

C.

人员配置规划

D.

人员补充规划

标准答案 : C

61

我国现行的失业保险制度规定，企事业单位缴纳失业保险费应为本单位工资总额的（ ）

A.

1％

B.

2％

C.

3％

D.

4％

标准答案 : B

62

小张被某公司录用后，公司为了实现人岗匹配，对他进行了素质测评。这种测评类型是（）

A.

配置性钡4评

B.

鉴定性测评

C.

诊断性测评

D.

选拔性测评

标准答案 : A

63

科学管理时代对人的基本假设是：（ ）

A.

经济人

B.

社会人

C.

完全理性人

D.

有限理性人

标准答案 : A

64

（ ）是指个人的积极行为产生了积极的影响。

A.

培训

B.

负强化

C.

忽略

D.

正强化

标准答案 : D

65

下列不属于相对考核标准方法的是（ ）

A.

图表评定法

B.

交替排序法

C.

配对比较法

D.

等级分布法

标准答案 : D

66

股票期权激励的是组织中的（ ）

A.

全体员工

B.

中层管理人员

C.

少数高层经营者

D.

股东

标准答案 : C

67

公司事先确定员工在每一个绩效等级上所占的比例的做法，属于（ ）

A.

图标评定法

B.

强制分布法

C.

关键事件法

D.

交替排序法

标准答案 : B

68

平衡记分卡诞生于（ ）

A.

19世纪50年代

B.

19世纪90年代

C.

20世纪50年代

D.

20世纪90年代

标准答案 : D

69

张华经过大学四年的学习，掌握了丰富的专业知识。这些知识存量被称为（ ）

A.

劳动力资源

B.

人才资源

C.

人力资本

D.

人力资源

标准答案 : C

70

德尔斐法是一种（ ）

A.

定量预测技术

B.

比率分析法

C.

定性预测技术

D.

回归预测法

标准答案 : C

71

当企业将人力资源视为一项资产时，就会提供更多的培训，这种人力资源战略的类型是（ ）

A.

成本战略

B.

创新战略

C.

累积型战略

D.

效用型战略

标准答案 : C

72

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

73

绩效反馈最主要的方式是（ ）

A.

书面通知

B.

绩效面谈

C.

口头通知

D.

工作告示

标准答案 : B

74

（ ）是依法被赋予的某种权力，以保障履行职责，完成工作任务。

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : C

75

当一个人与工作岗位结合之后，便和用人单位形成了一种职务关系，这种职务关系的核心内容是（ ）

A.

适应能力

B.

义务和权利

C.

劳动能力

D.

责任心

标准答案 : B

76

世界上第一份职业兴趣测验量表的编制者是（ ）

A.

比奈

B.

卡特尔

C.

斯特朗

D.

詹姆斯·沃克

标准答案 : A

77

小张在工作中表现突出，被公司评为优秀员工，予以表扬。该举措属于（ ）

A.

晋升激励

B.

物质激励

C.

精神激励

D.

关怀激励

标准答案 : C

78

人际关系属于组织文化中的（ ）

A.

物质层

B.

制度层

C.

精神层

D.

行为层

标准答案 : B

79

在预测企业内部人员流动的基础上来预测人力资源内部供给的预测方法是（ ）

A.

技能清单法

B.

替换单法

C.

人力资源“水池”模型

D.

马尔科夫模型

标准答案 : C

80

企业文化的维系与传承有多种方式，其中企业组织的团拜会、唱厂歌等属于企业文化对内维系与传承的渠道是（ ）

A.

企业制度

B.

企业亚文化

C.

企业仪式

D.

企业神化

标准答案 : C

81

员工岗位的水平变动指的是（ ）

A.

晋升

B.

轮换

C.

外包

D.

借调

标准答案 : B

82

为了保障劳动者获得劳动职业教育的权利，我国的《职业教育法》制定于（ ）

A.

1994年

B.

1995年

C.

1996年

D.

1997年

标准答案 : C

83

管理者继任模型是一种（ ）

A.

人力资源需求预测方法

B.

组织外人力资源供给预测方法

C.

组织内人力资源供给预测方法

D.

人力资源供需平衡方法

标准答案 : C

84

为了帮助员工处理好职业发展问题，直线经理需要扮演四种角色：教练、评估者、顾问和推荐人。下列选项中最能体现直线经理扮演教练角色的是

A.

提供选择、协助设置目标、提出建议

B.

发现问题、倾听确定需求、详细界定这些需求

C.

给出反愧明确公司标准、确定工作职责、确定公司需求

D.

与职业生涯管理资源联系、追踪职业生涯管理规划执行情况

标准答案 : B

85

“企业文化是一种在企业中调整人际关系和人本身的人伦文化”指的是企业文化的（ ）

A.

集合性

B.

时代性

C.

独特性

D.

人本性

标准答案 : D

86

20世纪20年代诞生的第一种人力资源管理模式是（ ）

A.

投资模式

B.

参与模式

C.

产业模式

D.

高灵活性模式

标准答案 : C

87

一定范围内所有人员的总和被称为

A.

人口资源

B.

人力资源

C.

人才资源

D.

劳动力资源

标准答案 : A

88

薪酬设计中应用最为普遍的一种工作评价方法是（）

A.

排序法

B.

评分法

C.

套级法

D.

因素比较法

标准答案 : B

89

定员标准的形式（ ）。

A.

单项定员标准和综合定员标准

B.

单位用工标准和服务比例标准

C.

企业定员标准和单位用工标准

D.

行业通用标准和企业定员标准

标准答案 : B

90

外部招募具有以下优点（ ）

A.

会提高员工的士气

B.

会提高企业对人力资源的投资回报

C.

可得到更多的人才

D.

员工候选人很了解公司

标准答案 : C

91

员工获得的随其工作行为和业绩的变化而变化的那部分报酬称为（ ）

A.

基本工资

B.

绩效工资

C.

激励工资

D.

福利

标准答案 : B

92

狭义的人力资源规划不包括

A.

人员招聘计划

B.

人员使用计划

C.

人员退休计划

D.

人员绩效计划

标准答案 : D

93

具有不同能力的人，应该安排在不同的职位上，保证职位的要求与人的实际能力实际能力相对应。这指的是人力资源管理的（ ）。

A.

:激励强化原理

B.

:动态适应原理

C.

:公平竞争原理

D.

:能位匹配原理

标准答案 : D

94

被视为“人性回归”时代的人力资源管理阶段是（ ）

A.

初级阶段

B.

人事管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 : C

95

培训活动的安排和培训方法的选择属于培训课设计九要素中的

A.

课程目标

B.

培训策略

C.

组织形式

D.

课程实施模式

标准答案 : D

96

公共福利是指（ ）

A.

社会要求提供的福利

B.

法律规定必须提供的福利

C.

员工要求提供的福利

D.

组织根据自身的发展需要所提供的福利

标准答案 : B

97

绩效计划的内容除了绩效工作目标和发展目标外，还有

A.

绩效沟通

B.

绩效权重

C.

激励手段

D.

员工满意度

标准答案 : B

98

在组织初创阶段，其薪酬构成的特点体现为（ ）

A.

基本工资低福利高绩效奖金高

B.

基本工资高福利低绩效奖金低

C.

基本工资低福利低绩效奖金较高

D.

基本工资高福利高绩效奖金低

标准答案 : C

99

企业文化的核心是（ ）

A.

企业价值观

B.

企业哲学

C.

企业精神

D.

企业道德

标准答案 : A

100

投射测验一般用于（ ）

A.

测验人格

B.

测验智力

C.

测验能力

D.

测验兴趣

标准答案 : A

101

系统误差一般与

A.

测量操作者有关

B.

测量工具有关

C.

测量对象有关

D.

测量环境有关

标准答案 : B

102

柳青是某公司仓储管理员，过去仅负责单一的存货保管，现在还参与采购计划的制定、库存的控制等工作。这种工作设计技术是（ ）

A.

工作轮换

B.

工作丰富化

C.

工作扩大化

D.

工作精简

标准答案 : C

103

国家规定在法定节假日，因工作需要必须安排员工加班的，其加班工资应不低于（ ）

A.

100%的劳动报酬

B.

200%的劳动报酬

C.

300%的劳动报酬

D.

400%的劳动报酬

标准答案 : C

104

德尔菲法又称为

A.

头脑风暴法

B.

专家评估法

C.

经验判断法

D.

兰德预测法

标准答案 : B

105

在工作设计中，工作扩大化是指（ ）

A.

工作内容的纵向扩展

B.

工作内容的专业化

C.

工作时间的延长

D.

工作内容的横向扩展

标准答案 : D

106

清洁工、门卫、保安等工作比较适合于采用（ ）

A.

计时工资制

B.

计件工资制

C.

绩效工资制

D.

技能工资制

标准答案 : A

107

ERG理论中G代表的需要层次是（ ）。

A.

生存需要

B.

关系需要

C.

成长需要

D.

生理需要

标准答案 : C

108

小张应聘到某企业后，企业对其支付的工资奖金和培训费用等被称为（ ）

A.

人力资源补偿

B.

人力资源薪酬

C.

人力资源开发

D.

人力资源成本

标准答案 : D

109

下列属于自愿性福利的是（ ）

A.

失业保险

B.

工伤保险

C.

基本医疗保险

D.

人寿保险

标准答案 : D

110

我国过去的体制特征是（ ）。

A.

:没有社会保障

B.

:就业保障与社会保障高度重合

C.

:就业保障与社会保障分离

D.

:没有就业保障

标准答案 : B

111

工作结果对组织有重大影响的活动，或虽然不很重要但却是大量重复的活动，被称为

A.

工作任务

B.

工作要素

C.

工作业绩

D.

工作要项

标准答案 : D

112

岗位职务规划要解决的问题是（ ）

A.

组织定岗定编

B.

人力分配规划

C.

人员调配规划

D.

招聘规划

标准答案 : A

113

定性的工作分析方法是（ ）

A.

职位分析问卷法

B.

功能性工作分析

C.

职位评级

D.

工作日志法

标准答案 : D

114

人的高层次需要不能得到满足，可能会倒退到较低层次的需要。该观点来自激励理论中的

A.

弗鲁姆的期望理论

B.

阿德福的ERG理论

C.

马斯洛的需要层次理论

D.

赫茨伯格的双因素理论

标准答案 : B

115

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

116

现代人力资源管理所基于的人性假设认为（ ）

A.

人天生是懒惰的

B.

人是为了吃、喝等个人物质利益而劳动的

C.

人是为了获得他人的认同而劳动的

D.

人不只是为了金钱、物质而劳动，人是有社会责任感、个人理想和实现个人价值的

标准答案 : D

117

企业建立托儿所、浴室，设立医疗单位属于员工福利的（ ）。

A.

:职工文化娱乐项目

B.

:提供各种经济性的福利服务项目

C.

:教育培训福利

D.

:改善职工生活的项目

标准答案 : D

118

依法赋予岗位的某种权力是（ ）

A.

职称

B.

职务

C.

职权

D.

职责

标准答案 : C

119

先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培训方式是（ ）

A.

角色扮演法

B.

案例分析法

C.

讲授法

D.

研讨法

标准答案 : D

120

人员培训从性质上讲是一种（ ）

A.

常规教育

B.

继续教育

C.

文化教育

D.

预科教育

标准答案 : B

121

目前世界上大多数国家实行的养老保险类型是（ ）

A.

强制储蓄型养老保险

B.

国家统筹型社会保险

C.

投保资助型社会保险

D.

子女抚养型养老

标准答案 : C

122

以现有人力资源资料为基准，运用数学工具对该序列加以引申，从而达到对人力资源的未来发展状况进行预测的目的，这种方法是（ ）

A.

经验预测法

B.

微观集成法

C.

工作研究法

D.

趋势分析法

标准答案 : D

123

评价一项测验可靠与否的指标是（ ）

A.

误差

B.

信度

C.

效度

D.

常模

标准答案 : B

124

下列选项中,不属于基于招募人员的招募效果评价指标的是（ ）

A.

被面试者对面试质量的评级

B.

平均每位新员工的招募成本

C.

推荐的候选人被成功录用且业绩突出者的比例

D.

推荐的候选人被成功录用的比例

标准答案 : B

125

与人员数相等的是（ ）

A.

任务数

B.

职责数

C.

职位数

D.

职务数

标准答案 : C

126

通过工作轮换增加员工阅历，从而在职位未提升的情况下增加员工的满意感。这种职业生涯发展途径属于

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

127

如考核的目的是将部门员工从优到劣排个次序，则采用以下哪种考核方法最合适：

A.

目标管理

B.

关键事件法

C.

标尺评价法

D.

排序法

标准答案 : D

128

人力资本理论兴起的时间是（ ）

A.

20世纪30年代末40年代初

B.

20世纪50年代末60年代初

C.

20世纪60年代末70年代初

D.

20世纪70年代末80年代初

标准答案 : B

129

薪酬设计的基础原则是

A.

竞争性

B.

激励性

C.

公平性

D.

合法性

标准答案 : C

130

学校为了丰富教职员工的业余生活，保证其身心健康，每年都要举办一些文体活动，这种活动费用支出属于人力资源使用成本中的（ ）

A.

维持成本

B.

奖励成本

C.

保障成本

D.

调剂成本

标准答案 : D

131

通过培训，可以给员工一些新的知识和技能，使员工具备完成挑战性工作的能力。这体现了员工培训的（ ）目标。

A.

:提高员工适应变化的能力

B.

:实现个人的发展

C.

:实现组织的发展

D.

:以上说法都不对

标准答案 : B

132

根据霍兰德的“人业互择理论”，具有坚持性、实践性、稳定性人格特点的人格类型为（ ）

A.

实际型

B.

研究型

C.

艺术型

D.

传统型

标准答案 : A

133

福利是一种固定的劳动成本，又称为

A.

直接薪酬

B.

间接薪酬

C.

货币薪酬

D.

精神薪酬

标准答案 : B

134

“海尔的企业文化激活了休克鱼”，这是海尔集团在企业兼并过程中的成功经验。结合海尔的成功经验，通过独立研究和相互讨论来提高学员分析问题和解决问题的能力。这种培训方法属于（ ）

A.

讲授法

B.

案例分析法

C.

角色扮演法

D.

实地考察法

标准答案 : B

135

人力资本理论兴起于（ ）

A.

19世纪20年代

B.

19世纪70年代

C.

20世纪20年代

D.

20世纪70年代

标准答案 : D

136

在组织层面对工作进行纵向划分形成的两个基本概念是（ ）

A.

职位、职务

B.

任务、职责

C.

职组、职系

D.

职级、职等

标准答案 : D

137

为了增进小张和小李的相互理解，人力资源部门为他们安排了互换工作岗位的场景，让他们在逼真的环境中相互理解对方的处境，以减少彼此的误解。这种培训方法为（ ）

A.

讲授法

B.

案例分析法

C.

角色扮演法

D.

实地考察法

标准答案 : C

138

下列不属于组织人力资源规划的内容是

A.

培训开发计划

B.

薪酬福利计划

C.

及时获取职务空缺的数量

D.

对组织中每个岗位人员素质的评估

标准答案 : D

139

在人员测评过程中，可将测评结果用于团体间的比较的信度系数范围是（ ）

A.

r<0.70

B.

r>0.70

C.

0.80<r<0.85

D.

r>0.90

标准答案 : B

140

工作分析的结果主要体现为（ ）

A.

工作说明

B.

工作规范

C.

职位说明书

D.

职位分类

标准答案 : C

141

一旦观察对象得知他们已处于被观察、被关注的地位时，他们工作表现会比平时好，会提高自身生产率。这种现象被称为（ ）

A.

晕轮效应

B.

霍桑效应

C.

蝴蝶效应

D.

鲶鱼效应

标准答案 : B

142

首先提出“社会人”假设的学者是

A.

泰罗

B.

梅奥

C.

薛恩

D.

马斯洛

标准答案 : B

143

北京王府井百货公司将自己的企业精神称为“一团火”精神。这种企业精神的表达方式属于（ ）

A.

故事式

B.

比喻式

C.

人名式

D.

品名式

标准答案 : B

144

我国目前规定女职工产假为（ ）

A.

60天

B.

90天

C.

120天

D.

150天

标准答案 : B

145

人力资源选拔成本的高低主要取决于选拔的范围和

A.

职位

B.

方法

C.

时间

D.

人数

标准答案 : B

146

由被评价者的上级、同事、下属和客户等，分别匿名对被评价者进行评价，称为

A.

环形评价

B.

360度反馈评价

C.

立体评价

D.

交替评价

标准答案 : B

147

在做出录用决策时，当候选人的素质差不多时，应重点考察候选人的

A.

核心技能和潜在工作能力

B.

自信心和表达能力

C.

管理能力和公关能力

D.

协调能力和文字能力

标准答案 : A

148

在职位调查表中，以下栏目中（ ）需要被调查人来填写。

A.

:填表人填写的内容是否全面

B.

:职位概况

C.

:本职位需要的资格及条件

D.

:填表人填写的内容是否真实

标准答案 : B

149

传统的绩效考核方式是（ ）

A.

下级评估

B.

上级评估

C.

自我评估

D.

同事评估

标准答案 : B

150

“我骄傲，我是大庆人”，这反映了在组织文化建设中成功地运用了（ ）

A.

认同心理

B.

模仿心理

C.

心理强化

D.

心理定势

标准答案 : A

151

广告的结构要遵循的AIDA原则中的I指（ ）

A.

欲望

B.

行动

C.

注意

D.

兴趣

标准答案 : D

152

在人员流动中，创造条住让供需双方直接见面洽谈，实行双向选择，这体现出员工流动管理的（ ）

A.

合理流向原则

B.

用人所长原则

C.

自主原则

D.

最佳社会综合效益原则

标准答案 : C

153

员工主动提出离开组织，要求解除与组织劳动关系的行为称为（ ）

A.

调任

B.

辞职

C.

资遣

D.

辞退

标准答案 : B

154

老孙通过“干中学”方式培训新员工小童，小童由于技术不熟练造成了一些生产工具使用费的增加。这些费用属于（ ）

A.

培训设计成本

B.

培训材料成本

C.

培训间接成本

D.

培训直接成本

标准答案 : B

155

组织中一切与人的问题有关的方向性谋划被称为（ ）

A.

人力资源管理

B.

人力资源战略

C.

人力资源规划

D.

人力资源配置

标准答案 : B

156

在培训方面，员工个人负有学习的责任，公司只是提供协助的人力资源战略类型是（ ）

A.

累积型

B.

效用型

C.

协助型

D.

整体型

标准答案 : C

157

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

158

人力资源开发的双重目标是（ ）

A.

提高才能，增强活力

B.

提高学历，增加效益

C.

提高觉悟，锻炼意志

D.

加强保健，增强体魄

标准答案 : A

159

根据组织自己经营需要，主动与员工解除劳动契约被称之为（ ）

A.

辞退

B.

开除

C.

资遣

D.

辞职

标准答案 : C

160

当一个人的行为表现不符合社会需要时，通过制裁的方式来抑制这种行为，使其改变行为方向，这种激励是（ ）

A.

内激励

B.

外激励

C.

正激励

D.

负激励

标准答案 : D

161

在人力资源供不应求的情况下，能提高劳动生产率的方法是（ ）

A.

内部招聘

B.

内部调整

C.

重新安置

D.

降低人工成本

标准答案 : B

162

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

163

同一薪酬等级中薪酬最高值与最低值之差称为

A.

薪酬区间

B.

薪酬水平

C.

增薪幅度

D.

薪酬结构

标准答案 : A

164

员工培训的两大内容是（ ）

A.

职业技能和专业知识技能

B.

职业技能和职业品质

C.

职业品质和职业行为

D.

职业态度和职业道德

标准答案 : B

165

视长期职业稳定和工作保障的人往往是具有何种职业锚：

A.

安全型

B.

创造型

C.

管理型

D.

技术成功能型

标准答案 : A

166

企业要根据生产发展及工作条件、劳动保护的需要，确定科学的工作时间和休假制度，减少和避免在休息时间内加班加点。这是劳动保护的C()任务。

A.

:以上说法都不对

B.

:实行女工特殊保护

C.

:完善劳动组织，合理安排工作时间和休息时间

D.

:保证安全生产，力减少或消灭工伤事故

标准答案 : C

167

根据职位分析问卷的评分标准，PAQ给出的标准除了有耗费的时间、适用性、对工作的重要程度、发生的可能性以外，还有（ ）

A.

特殊计分、信息使用度

B.

信息使用度、绩效标准

C.

信息使用度

D.

绩效标准

标准答案 : A

168

工作扩大化是指

A.

工作横向上的扩展

B.

工作纵向上的扩展

C.

工作横、纵的扩展

D.

工作岗位的细分化

标准答案 : A

169

在人员甄选过程中，面试者对餐饮专业毕业生问及“重大宴会座次应怎样安排”的问题，这属于对面试者的（ ）

A.

个性测试

B.

人格测试

C.

兴趣测试

D.

成就测试

标准答案 : D

170

企业先期已经单独制定出企业战略，然后再制定企业人力资源战略，这种人力资源战略与企业战略关系类型属于（ ）

A.

整体型

B.

独立型

C.

双向型

D.

协助型

标准答案 : B

171

通过计算与一项工作有关的各要素总分值来确定该工作相对价值的方法是（ ）

A.

工作排序法

B.

要素比较法

C.

要素计点法

D.

工作分类法

标准答案 : C

172

工人加工零件这一任务可以分解成若干

A.

工作

B.

岗位

C.

要素

D.

活动

标准答案 : C

173

1000个法国骑兵能战胜1500个马木留克骑兵，靠的是（ ）

A.

教育培训

B.

互补合力

C.

个体差异

D.

激励强化

标准答案 : B

174

在大多数情况下，员工都希望能在工作中充分发挥自己的能力，从而体会自我价值实现的成就感。据此应对员工实行的激励方法是

A.

表扬激励

B.

尊重激励

C.

目标激励

D.

考核激励

标准答案 : C

175

社会学习理论的核心是（ ）

A.

习得条件反射

B.

实践的机会

C.

及时的反馈

D.

榜样的影响

标准答案 : D

176

根据“招聘金字塔”，接到面试通知书的人数和真正来面试的人数比例宜保持在（ ）

A.

2:1

B.

3:2

C.

4:3

D.

5:4

标准答案 : C

177

根据计划所规定的工作量、工人的劳动效率和出勤率来确定企业定员的方法称为（ ）

A.

按照劳动效率定员法

B.

按照岗位定员法

C.

按照比例定员法

D.

按照组织机构职责范围和分工定员法

标准答案 : A

178

相对于公司内部其他工作，如果王刚的工作获得了公平的薪酬，他对自己的薪酬所感受到的是（ ）

A.

员工的公平性

B.

外部的公平性

C.

内部的公平性

D.

封闭的公平性

标准答案 : C

179

以人力资源的培训和开发为重点，具体措施包括给员工更多的自主权、丰富工作内容、终生雇佣、培训和长期薪酬等，这样的人力资源管理模式称为

A.

产业(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 : B

180

关于面试的独特性表现，以下说法不正确的是（ ）

A.

对象的单一性

B.

判断的直觉性

C.

信息的符合性

D.

判断的随意性

标准答案 : D

181

纵向的工作扩展被称为（ ）

A.

工作扩大化

B.

工作丰富化

C.

工作轮换

D.

工作简化

标准答案 : B

182

职业锚的功能有

A.

识别功能

B.

创造功能

C.

激励功能

D.

学习功能

标准答案 : A

183

银行、保险公司、政府机关的文化属于（ ）

A.

“硬汉”型文化

B.

“尽力”型文化

C.

“赌注”型文化

D.

“程序”型文化

标准答案 : D

184

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

185

企业的大小不同、行业不同、历史不同、管理不同都会给企业文化造成不同的影响，它反映的企业文化特征是（ ）

A.

综合性

B.

独特性

C.

稳定性

D.

时代性

标准答案 : B

186

企业在招募、选择、录用和安置员工的过程中所发生的费用称为

A.

人力资源的获得成本

B.

人力资源的开发成本

C.

人力资源的保障成本

D.

人力资源重置成本

标准答案 : A

187

目前，许多企业的绩效考评还缺乏有效的反馈制度，被考评者既无申辩或补充的机会，也无了解自身表现与组织希望之间吻合程度的机会，使考评失去了改善员工绩效这个重要意义。这反映了（ ）的问题。

A.

:考评的反馈制度

B.

:绩效考评中的效度

C.

:考评标准的信度

D.

:考评方法

标准答案 : A

188

事先确定员工在每一个绩效等级上所占的比例的考核方法是

A.

图表评定法

B.

交替排序法

C.

强制分布法

D.

行为锚定评价法

标准答案 : C

189

绩效考核循环中耗时最长、最为关键的环节是（ ）

A.

确定工作要项

B.

确定绩效标准

C.

绩效辅导

D.

考核实施

标准答案 : C

190

找出企业中对劳动力数量和结构影响最大的因素，并分析由于这一因素的变动而导致企业劳动力数量和结构的变化规律，由此预测出未来企业的人力资源需求，这种预测方法称为（ ）

A.

经验预测法

B.

德尔菲法

C.

趋势分析法

D.

马尔可夫分析法

标准答案 : C

191

提出人格类型—职业类型匹配理论的学者是

A.

帕森斯

B.

霍兰德

C.

施恩

D.

格林豪斯

标准答案 : B

192

将培训重点放在管理技能和工作方法上的培训对象是（ ）

A.

高层管理人员

B.

基层管理人员

C.

专业技术人员

D.

一般员工

标准答案 : B

193

人力资源管理的控制和调整功能主要体现在（ ）

A.

薪酬管理

B.

绩效管理

C.

工作分析

D.

组织设计与发展

标准答案 : B

194

一个具有高信度的考核系统，其考核指标应该是依据实际工作情况筛选设计的，不同的人在不同时期使用同一考核工具进行考核所得出的考核结果，应当是（ ）

A.

具有明显的差异性

B.

没有显著的动态性

C.

没有明显的差异性

D.

具有显著的动态性

标准答案 : A

195

针对处于职业生涯后期的员工进行管理的措施是

A.

延伸管理

B.

组织化管理

C.

退休计划管理

D.

安排富有挑战性的工作

标准答案 : C

196

人员流动的类型中属于组织内流动的是（ ）

A.

岗位轮换

B.

辞职

C.

辞退

D.

资遣

标准答案 : A

197

“人业互择理论”的提出者是（ ）

A.

帕森斯

B.

霍兰德

C.

勒温

D.

沃克

标准答案 : B

198

组织实施薪酬管理的目的是（ ）

A.

协调组织和员工个人的发展目标

B.

方便组织领导掌握基本的员工情况

C.

加强组织和员工个人的双向互动

D.

激发组织和员工对工作调整的愿望

标准答案 : A

199

强调人员录用必须按照岗位的特性、根据工作的需要来进行。这一原则称为

A.

因事择人

B.

平等竞争

C.

因人任职

D.

重工作能力

标准答案 : A

200

（ ）是产生行为的原动力。

A.

:需要

B.

:目标

C.

:动机

D.

:欲望

标准答案 : A

201

经济萧条时期，社会保障基金的收入减少，支出增加，从而使劳动者的收入维持在一个相对稳定的水平上;在经济繁荣时期，社会保障的积累大于支出，起到一定的抑制需求的作用。这反映了社会保障的（ ）。

A.

:自动调节功能

B.

:发展功能

C.

:恢复功能

D.

:稳定功能

标准答案 : A

202

第一个把人力看作资本的经济学家是（ ）

A.

马克思

B.

亚当·斯密

C.

威廉·配第

D.

亚里士多德

标准答案 : B

203

企业向外部招聘时，在特定区域内张贴招募简章的方法一般适合于招募（ ）

A.

初级工人

B.

高级熟练工人

C.

专业技术人才

D.

经营管理者

标准答案 : A

204

下列选项不属于头脑风暴法优点的有

A.

简便易行

B.

直观

C.

创新性强

D.

培养人才

标准答案 : B

205

把组织的使命和战略转化为有形的目标和衡量指标，组成四个不同的层面：财务、客户、内部业务流程、学习与成长的是（ ）

A.

平衡计分卡

B.

360度绩效考核法

C.

强制分布法

D.

关键事件法

标准答案 : A

206

人力资源规划的制定依据是（ ）

A.

组织的战略目标

B.

组织的外部环境

C.

员工的个人需要

D.

组织的战略目标和外部环境

标准答案 : D

207

强制性福利又称为法定福利，是国家通过立法来强制实施的员工福利政策，主要包括的两大类是（ ）

A.

养老保险和人寿保险

B.

医疗保险和财产保险

C.

教育保险和病假工资

D.

社会保险和休假制度

标准答案 : D

208

着重于过去的真实工作事例的面试方法是（ ）

A.

行为描述面试

B.

系列式面试

C.

压力面试

D.

小组面试

标准答案 : A

209

同一职系中繁简难易程度，责任轻重大小及任职条件十分相似的所有职位集合称为（ ）

A.

职级

B.

职等

C.

职务

D.

职业

标准答案 : A

210

人员素质测评方案所需要的时间、人力、物力、财力要为使用者的客观条件所允许，这一原则被称为

A.

客观性原则

B.

可行性原则

C.

可比性原则

D.

标准化原则

标准答案 : B

211

对一个国家或地区的人力资源实施的管理被称为（ ）

A.

部门人力资源管理

B.

地区人力资源管理

C.

宏观人力资源管理

D.

微观人力资源管理

标准答案 : C

212

收益分享计划的早期形式是（ ）

A.

利润分享计划

B.

拉克计划

C.

斯坎伦计划

D.

员工持股计划

标准答案 : C

213

从如何更好地发挥人的创造力的角度论证了人员流动必要性的学者是（ ）

A.

美国心理学家勒温

B.

美国学者卡兹

C.

美国学者库克

D.

日本学者中松义郎

标准答案 : C

214

我国现阶段采取的养老保险制度是（ ）

A.

由个人自行承担的养老保险制度

B.

社会统筹和个人账户相结合的养老保险制度

C.

由社会保险机构提供补偿的养老保险制度

D.

由国家负担的养老保险制度

标准答案 : B

215

既是培训的目标又是培训的方法的培训原则是（ ）

A.

理论联系实际原则

B.

按需施教原则

C.

学用一致原则

D.

严格考核原则

标准答案 : C

216

企业文化一旦形成，员工就产生“心理定势”，成为企业所有成员共同遵守的原则，不因领导人的变动而变动，这说明企业文化具有（ ）

A.

集合性

B.

人本性

C.

实践性

D.

稳定性

标准答案 : D

217

企业在设计员工福利计划时要考虑的企业外部因素是（ ）

A.

企业的经济实力

B.

企业的发展阶段

C.

劳动力市场的状况

D.

员工的需求和绩效

标准答案 : C

218

充分考虑内外环境的变化是制定人力资源规划时应遵循的（ ）

A.

兼顾性原则

B.

合法性原则

C.

实效性原则

D.

发展性原则

标准答案 : A

219

将明确的工作目标按照工作流程的特点层层分解到岗位，岗位的任务态度种类是复合型的，职责也比较宽泛，对员工的工作能力也要求更全面一些的是（ ）。

A.

基于团队的工作设计

B.

基于个人的工作设计

C.

基于任务的工作设计

D.

基于能力的工作设计

标准答案 : D

220

乐观，自信，热情，平易进人，擅长交际，受人尊敬，值得信任，这种人格类型是（ ）

A.

服务型人格

B.

稳妥型人格

C.

支配型人格

D.

交际型人格

标准答案 : A

221

我国有学者认为，企业文化是企业生存与活动过程中以价值观为核心的思维方式和行为方式。这种观点属于（ ）

A.

“精神现象”说

B.

“员工群体意识”说

C.

“企业精神”说

D.

“共同价值观”说

标准答案 : A

222

绩效管理中的KPI是指

A.

关键成功因素

B.

关键绩效指标

C.

关键知识技能

D.

关键财务指标

标准答案 : B

223

中国移动在构建企业文化中，规定了企业的价值取向，明确了企业的行动目标。这说明企业文化具有（ ）

A.

区分功能

B.

激励功能

C.

约束功能

D.

导向功能

标准答案 : D

224

20世纪60年代，大庆油田树立“铁人”王进喜为先进典型，这体现了大庆油田营建企业文化所遵循的原则是（ ）

A.

继承传统精神

B.

适应时代、开拓创新

C.

塑造企业英雄

D.

保持企业的个性特点

标准答案 : C

225

主要关注人的行为，研究人的行为与组织的外部环境之间关系的理论是

A.

马斯洛的需要层次理论

B.

斯金纳的强化理论

C.

赫茨伯格的双因素理论

D.

阿德福的ERG理论

标准答案 : B

226

人力资源需求的回归预测法是一种（ ）

A.

定性预测技术

B.

定量预测技术

C.

模糊预测技术

D.

散点分析技术

标准答案 : B

227

广大农民（ ）享受生育保险。

A.

:不确定能否

B.

:不能

C.

:能

D.

:有条件地

标准答案 : B

228

从人口资源转化为人力资源，除了具备能进行劳动的生理条件外，还要有（ ）

A.

社会条件

B.

家庭条件

C.

年龄条件

D.

经济条件

标准答案 : C

229

劳动保护的意义体现在（ ）方面。

A.

:5个

B.

:2个

C.

:3个

D.

:4个

标准答案 : C

230

按照单位时间内生产合格产品的数量所制定的劳动定额标准称为（ ）

A.

工时定额标准

B.

产量定额标准

C.

成本定额标准

D.

质量定额标准

标准答案 : B

231

狭义的薪酬构成中，间接薪酬是指（ ）

A.

基本薪酬

B.

激励薪酬

C.

福利薪酬

D.

绩效薪酬

标准答案 : C

232

衡量工作价值的典型方法是（ ）

A.

行为评价

B.

心理评价

C.

态度评价

D.

工作评价

标准答案 : D

233

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

234

“功效晋升制”强调职务晋升依据（ ）

A.

学历

B.

资历

C.

绩效

D.

计划

标准答案 : C

235

按照工人的实际操作岗位及技术水平规定工资是（ ）

A.

岗位技能工资

B.

职务等级工资

C.

结构工资

D.

技术等级工资

标准答案 : A

236

用短期的观点来看待人力资源管理，较少提供培训的人力资源战略被称为（ ）

A.

协助型战略

B.

效用型战略

C.

累积型战略

D.

标准型战略

标准答案 : B

237

通过对员工的工作行为和结果的观察，记录下每位员工表现出来的非同寻常的良好行为或非同寻常的不良行为或事故的绩效考核方法，称为（ ）

A.

关键事件法

B.

强制分布法

C.

交替排序法

D.

等级分布法

标准答案 : A

238

在选用工作人员中，要求组织内具有亲属关系（包括夫妻、直系亲属以及三代以内旁系血亲等关系）的人员，不得担任同一领导班子内的职务，不得担任有直接领导关系和监督关系的职务，这是人员甄选的（ ）

A.

因人设事原则

B.

任职回避原则

C.

公务回避原则

D.

地区回避原则

标准答案 : B

239

员工持股计划的提出者是（ ）

A.

路易斯·凯尔萨

B.

约瑟夫·斯坎伦

C.

弗拉赖根

D.

伯恩斯

标准答案 : A

240

反映员工所在岗位或所具备技能的价值中较为固定的价值的薪酬部分是（ ）

A.

激励工资

B.

绩效工资

C.

福利

D.

基本工资

标准答案 : D

241

本年度增薪幅度与上年平均薪酬水平的比值称为（ ）

A.

增薪幅度

B.

平均增薪率

C.

薪酬平均率

D.

薪酬变动比率

标准答案 : B

242

对新员工进行“入模子”培训的典型企业是

A.

海尔

B.

联想

C.

华为

D.

沃尔玛

标准答案 : B

243

编制人力资源规划可以分成（ ）步骤。

A.

:6个

B.

:3个

C.

:8个

D.

:4个

标准答案 : A

244

奖励成本属于人力资源（ ）

A.

取得成本

B.

开发成本

C.

使用成本

D.

保障成本

标准答案 : C

245

绝对标准考核就是（ ）

A.

用同一尺度衡量所有的人

B.

用同一尺度衡量相同职务的人

C.

用不同尺度去衡量所有的人

D.

用不同尺度去衡量同一职务的人

标准答案 : B

246

职工对自己在组织中前途的预期与组织归属感呈（ ）

A.

负相关

B.

不相关

C.

正相关

D.

有一定关系

标准答案 : C

247

不属于变相裁员的具体措施有（ ）

A.

买断工龄

B.

鼓励辞职

C.

工作轮换

D.

实行下岗政策

标准答案 : C

248

下列哪种方法属于人力资源需求预测方法：

A.

转换比率分析法

B.

马尔科夫分析法

C.

人员接替法

D.

技能清单法

标准答案 : A

249

年底考核结束后，部门负责人老李约谈下属小蒋，肯定了他一年来在工作中的积极表现，同时也指出了他存在的一些问题。这一行为在绩效考核中被称为

A.

绩效计划

B.

绩效沟通.

C.

绩效反馈

D.

绩效评估

标准答案 : C

250

薪酬设计原则中，与激励原则对应的原则是

A.

经济性

B.

合法性

C.

内在公平性

D.

外在公平性

标准答案 : C

251

关于人力资源特性说法错误的是（ ）

A.

人力资源属于人类自身所特有，具有不可剥夺性

B.

人一生下来就置身于既定的生产力和生产关系中

C.

人力资源存在于人体之中，是一种活的资源

D.

人力资源大部分属于非可再生资源

标准答案 : D

252

人力资源管理活动的最终目标是（ ）

A.

有效管理员工

B.

达到组织体系和文化体系的协同发展

C.

提高组织的生产力

D.

组织目标的达成与组织战略的实现

标准答案 : D

253

企业为员工提供的带薪疗养、休假，发放的员工制服等项目属于（ ）。

A.

:改善职工生活的项目

B.

:教育培训福利

C.

:提供各种经济性的福利服务项目

D.

:职工文化娱乐项目

标准答案 : C

254

组织目标、组织哲学、组织精神、组织风气体现出组织文化的（ ）

A.

整体层次

B.

精神层次

C.

制度层次

D.

外显层次

标准答案 : B

255

科学管理学派的代表人物是（ ）

A.

德鲁克

B.

比尔

C.

泰勒

D.

坎特

标准答案 : C

256

属于强制性福利的是（ ）

A.

教育资助

B.

企业年金

C.

工伤保险

D.

人寿保险

标准答案 : C

257

弗鲁姆的期望理论模型是（ ）

A.

动机强度（M）=效价（V）x期望概率（E）

B.

效价（V）=动机强度（M）x期望概率（E）

C.

期望概率（E）=效价（v）x动机强度（M）

D.

期望概率（E）=动机强度（M）+效价（v）

标准答案 : A

258

每天分早、中、夜三班组织生产，这是（ ）。

A.

:两班制

B.

:单班制

C.

:四班制

D.

:三班制

标准答案 : D

259

应用观察法进行工作分析时应注意的问题是

A.

晕轮效应

B.

近因效应

C.

霍桑效应

D.

居中效应

标准答案 : C

260

以下关于员工个人绩效目标主要来源的说法错误的有（ ）

A.

组织的绩效目标

B.

员工的岗位职责

C.

个人的职业规划

D.

内外部客户的需要

标准答案 : C

261

根据企业文化的“三层次说”，员工的行为规范属于企业文化的（ ）

A.

外层物质文化

B.

中层制度文化

C.

内层精神文化

D.

表层行为文化

标准答案 : C

262

对于不可能到企业就职的高素质人才，企业可采取兼职、讲学、咨询、技术入股以及联合进行课题攻关等方式，将其所掌握的知识为企业所用。这种做法是（ ）。

A.

:引“资”引才

B.

:招聘人才

C.

:借智引才

D.

:成果转化引才

标准答案 : C

263

晋升规划属于（ ）

A.

岗位职务规划

B.

人员补充规划

C.

人员配置规划

D.

人员培训计划

标准答案 : C

264

企业根据生产的要求能自主地选择所需要的员工，同时劳动者又可根据自己的条件自主地选择职业。这体现了员工招聘中的（ ）原则。

A.

:效率优先

B.

:公平竞争，择优录用

C.

:公正

D.

:双向选择

标准答案 : D

265

影响人力资源供给的因素可以分为两大类，即（ ）

A.

毕业生规模与就业法规

B.

就业水平与劳动人口数量

C.

地区性因素和全国性因素

D.

人口密度与各类人员需求

标准答案 : C

266

关注结果的绩效考核，考核内容主要集中于员工的（ ）

A.

工作产出

B.

工作态度

C.

工作能力

D.

个人素质

标准答案 : A

267

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

268

当招募对象是蓝领工人、办公室雇员和低层级管理人员时，最佳的发布招募广告的媒体是（ ）

A.

全国性报纸

B.

地方性报纸

C.

专业性杂志

D.

综合性杂志

标准答案 : B

269

劳动定员工作的覆盖范围不包括（ ）

A.

工程技术人员

B.

经营管理人员

C.

因私出国人员

D.

辅助人员

标准答案 : C

270

提出通过观察和直接经验两种途径进行学习的观点是（ ）

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.

强化学习理论

标准答案 : C

271

我国现行失业保险制度规定，职工缴纳失业保险费的比例是本人工资的（ ）

A.

1％

B.

3％

C.

5％

D.

7％

标准答案 : A

272

在制造型企业里，工人们通常按计件领取报酬，在这种情况下的绩效考核的重点是（ ）

A.

过程

B.

结果

C.

能力

D.

态度

标准答案 : B

273

宇航员通过航天模拟舱练习各种动作和工作状态，以适应实际飞行的需要。这种培训方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.

成人学习理论

标准答案 : A

274

“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选的原则上是（ ）

A.

用人所长原则

B.

民主集中原则

C.

因事择人原则

D.

德才兼备原则

标准答案 : A

275

在工作分析的方法中，主管人员分析法属于（ ）

A.

观察法

B.

访谈法

C.

参与法

D.

写实法

标准答案 : D

276

伴随着绩效考核向绩效管理的转变，绩效管理的重心是（ ）

A.

绩效综合

B.

绩效分解

C.

绩效提升

D.

绩效评估

标准答案 : C

277

招募专业性人员时，应选择的最佳广告媒体是（ ）

A.

全国性的报纸

B.

地方性的报纸

C.

广播电视

D.

特定的杂志

标准答案 : D

278

小李参加了单位的计算机基础知识培训后，认为完全没有必要参加这样低水平的培训，这属于培训效果评估指标中的

A.

反应

B.

学习

C.

行为

D.

成果

标准答案 : A

279

根据企业文化的“三层次”说，人际关系属于（ ）

A.

物质文化

B.

制度文化

C.

精神文化

D.

外部文化

标准答案 : B

280

在失业保险补助方面，国际劳工组织44号公约规定，无论是津贴还是补助，支付期应为每年至少156个工作日，在任何情况下也不能少于（ ）

A.

72个工作日

B.

74个工作日

C.

76个工作日

D.

78个工作日

标准答案 : D

281

小刘是办公室的收发员，一次她将本应加急寄出的邮件作为普通邮件寄出，使公司失去了一个重要客户，办公室主任立即将此事记录在案，作为年终考核的依据之一。这种绩效考核的方法是

A.

行为观察法

B.

强制分布法

C.

关键事件法

D.

配对比较法

标准答案 : C

282

要根据招募岗位的特点，向特定层次的人员发布招募信息。这体现的是（ ）

A.

面广原则

B.

最佳原则

C.

及时原则

D.

层次原则

标准答案 : D

283

在养老保险制度中，我国现阶段采取的是（ ）

A.

社会统筹和个人账户相结合的养老保险制度

B.

由个人自行承担的养老保险制度

C.

由社会保险机构提供补偿的养老保险制度

D.

由国家负担的养老保险制度

标准答案 : A

284

决定企业薪酬内部和外部竞争性的是

A.

薪酬水平

B.

薪酬结构

C.

薪酬等级

D.

薪酬区间

标准答案 : A

285

在人员选拔中，面试与笔试相比较所具有的优点有

A.

考察灵活

B.

持续时间较短

C.

客观性较强

D.

实施过程规范

标准答案 : A

286

对企业培训收益的评价有（ ）方法。

A.

:6种

B.

:2种

C.

:4种

D.

:3种

标准答案 : B

287

具有“活泼、好动、敏感、反应迅速、喜欢与人交往，注意力容易转移、兴趣容易变换，具有外倾性”特征的人，其气质类型属于（ ）

A.

胆汁质

B.

多血质

C.

粘液质

D.

抑郁质

标准答案 : B

288

“目标一致理论”认为，当个人目标与组织目标一致时，人员就不会流动。提出这一理论的是（ ）

A.

美国心理学家库克

B.

美国管理学家杜拉克

C.

日本学者中松义郎

D.

美国心理学家勒温

标准答案 : C

289

根据我国第三次人口普查所制定的职业分类标准，我国现有职业分为

A.

4大类

B.

8大类

C.

16大类

D.

64大类

标准答案 : B

290

“素质的洋葱模型”比“素质的冰山模型”更加突出的特征是

A.

层次性

B.

动机性

C.

技能性

D.

知识性

标准答案 : A

291

对招聘地点的选择、招聘渠道或方法的选择、招聘时间的确定等工作在以下（ ）阶段完成。

A.

:确定招聘策略

B.

:招聘评估

C.

:聘用与试用

D.

:征召

标准答案 : A

292

因发表《人力资本投资》演讲而被尊称为“人力资本之父”的经济学家是（ ）

A.

贝克尔

B.

丹尼森

C.

舒尔茨

D.

李斯特

标准答案 : C

293

招募广告的结构要遵循AIDA原则，除了注意、兴趣和欲望以外，还有（ ）

A.

简洁

B.

丰富

C.

行动

D.

灵活

标准答案 : C

294

（ ）是一组重要责任相似或相同的职位。

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : D

295

具体而言，绩效辅导的过程主要包括两方面的工作（ ）

A.

绩效沟通与过程辅导

B.

绩效沟通与数据收集

C.

确定考核者与计划跟进

D.

发现优秀绩效与激励

标准答案 : B

296

测量要反应所需测量的东西，这是指测量的（ ）

A.

效度

B.

信度

C.

浓度

D.

密度

标准答案 : A

297

员工个人职业生涯规划的内容除自我剖析、目标设定、目标实现外，还有

A.

实施与总结

B.

评估与总结

C.

反馈与修正

D.

战略与定位

标准答案 : C

298

组织文化各层次中，最重要、最核心的部分是（ ）

A.

精神层

B.

物质层

C.

制度层

D.

外显层

标准答案 : A

299

根据福利发挥的功能可以把员工福利划分为劳动条件福利、人际关系福利和（ ）

A.

货币型福利

B.

实物型福利

C.

服务型福利

D.

生活条件福利

标准答案 : D

300

在诺基亚公司，“科技以人为本”的标语随处可见，这属于企业文化的（ ）

A.

对内维系与传承渠道

B.

对外维系与传承渠道

C.

对上维系与传承渠道

D.

对下维系与传承渠道

标准答案 : A

301

“人力资源管理”一词为企业所熟悉是在（ ）

A.

19世纪30年代

B.

19世纪70年代

C.

20世纪30年代

D.

20世纪70年代

标准答案 : D

302

薪酬对员工的功能不包含

A.

补偿功能

B.

激励功能

C.

保障功能

D.

资本增值功能

标准答案 : D

303

通过对人的良好行为给予肯定或表扬，而对不良行为给予否定或批评，以激发人的积极性，这种激励方式称为（ ）

A.

目标激励

B.

考评激励

C.

榜样激励

D.

奖惩激励

标准答案 : D

304

全国失业保险工作的主管机构是

A.

国务院劳动保障行政部门

B.

中华全国总工会

C.

省级政府劳动保障行政部门

D.

地市县级政府劳动保障行政部门

标准答案 : A

305

通过建立人力资源需求量及其影响因素之间的函数关系，根据影响因素的变化来推测人力资源需求量变化的方法是（ ）

A.

趋势分析法

B.

散点分析法

C.

比率分析法

D.

回归预测法

标准答案 : D

306

20世纪60年代，人力资源规划的关注点是（ ）

A.

员工生产率的提高

B.

人才供求平衡

C.

员工个人发展

D.

组织再造

标准答案 : B

307

下列不属于斯特雷斯和邓菲基于组织变革视角提出的人力资源战略类型的有（ ）

A.

积累式人力资源战略

B.

家长式人力资源战略

C.

发展式人力资源战略

D.

任务式人力资源战略

标准答案 : A

308

下面哪一项不是制定人力资源规划过程中的主要内容

A.

预测未来的人力资源供给

B.

制定能保障人力资源供给的政策和措施

C.

供给与需求的平衡

D.

评估规划的有效性并进行调整、控制和更新

标准答案 : B

309

我国《劳动法》调整的劳动关系是指（ ）

A.

劳动者在社会劳动过程中形成的所有关系

B.

劳动者与所在单位在劳动过程中发生的关系

C.

劳动者在个体劳动中与他人发生的关系

D.

劳动者在家务劳动中发生的关系

标准答案 : B

310

职位规范和职位说明书是（ ）的产物。

A.

:职位分析

B.

:职位描述

C.

:其他

D.

:职位说明

标准答案 : A

311

小李因在工作中受伤住院三个月，公司为他报销了全部医疗费用，并给予一定的经济补偿，这部分费用属于（ ）

A.

福利费用成本

B.

劳动事故保障成本

C.

健康保障成本

D.

失业保障成本

标准答案 : B

312

培训成果转化的第三层面是指（ ）

A.

依样画瓢

B.

举一反三

C.

融会贯通

D.

自我管理

标准答案 : C

313

考察培训效果最重要的指标是（ ）

A.

反应

B.

学习

C.

行为

D.

成果

标准答案 : C

314

根据用人条件和用人标准对应聘者进行审查和筛选的过程被称为（ ）

A.

人员配置

B.

人员招募

C.

人员录用

D.

人员甄选

标准答案 : D

315

在工作分析中,由工作分析专家与被分析工作的员工就该项工作进行面对面的交点,从而获得相关信息的方法是（ ）

A.

问卷法

B.

访谈法

C.

工作日志法

D.

工作参与法

标准答案 : B

316

某企业的绩效考核标准共分为五个等级，一级最低，五级最高。每年考核的结果显示，所有的员工都被评定在二、三、四级上。这种现象被称为（ ）

A.

偏松趋势

B.

居中趋势

C.

马太效应

D.

偏紧趋势

标准答案 : B

317

下列选项中属于企业福利薪酬的是

A.

基本工资

B.

社会保险

C.

加班工资

D.

交通津贴

标准答案 : D

318

在工作分析中，集中于了解工作人员的工作行为和任职资格等方面的问卷称为（ ）

A.

人员定向问卷

B.

职位定向问卷

C.

结构式问卷

D.

开放式问卷

标准答案 : C

319

了解受训者对培训内容掌握程度的培训效果评估层次是

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

标准答案 : B

320

在知识经济时代，与物质资本投资的收益率相比，人力资本投资收益率一般是（ ）

A.

低于物质资本投资收益率

B.

高于物质资本投资收益率

C.

等于物质资本投资收益率

D.

与物质资本投资收益率没关系

标准答案 : B

321

作为人员测评工具之一的评价中心技术，其最大的特点是（ ）

A.

情景模拟

B.

标准化测试

C.

费用低廉

D.

设计容易

标准答案 : A

322

提出“复杂人”假设的学者是（）

A.

泰罗

B.

梅奥

C.

薛恩

D.

舒尔茨

标准答案 : C

323

被考评者在上一个考评期内评价结果的记录对考评者在本考评期内的评价所产生的作用和影响，称之为：（ ）

A.

晕轮误差

B.

后继效应

C.

优先效应

D.

近期效应

标准答案 : B

324

关于内部招募优缺点的描述，正确的是（ ）

A.

可得到更多的人才

B.

容易导致“近亲繁殖”

C.

可以带来新的活力和观念

D.

岗位的适应调整时间长

标准答案 : B

325

使用观察法考察应聘者时，应该避免哪种现象（ ）

A.

晕轮效应

B.

鲶鱼效应

C.

霍桑效应

D.

羊群效应

标准答案 : C

326

通过举办体验营活动来吸引求职者的招募渠道属于

A.

校园招募

B.

广告招募

C.

特色招募

D.

网络招募

标准答案 : C

327

正式组织的本质特征是（ ）。

A.

个人所提供的心理状态

B.

个人所提供的思维习惯

C.

个人所提供的行为习惯

D.

个人所提供的行为或力的相互作用

标准答案 : D

328

与其他人员素质测评的形成相比，面试的特点是（ ）

A.

成本最低

B.

判断的客观性

C.

交流的单向性

D.

判断的直觉性

标准答案 : D

329

以了解素质现状为目的的测评是（ ）

A.

诊断性测评

B.

选拔性测评

C.

配置性测评

D.

开发性测评

标准答案 : A

330

一般情况下，比较好的选择是应聘者能够完成工作任务的（ ）

A.

50%

B.

80%

C.

100%

D.

120%

标准答案 : B

331

某一企业仅面向所在地的劳动力市场上进行招募活动，做针对的可能是企业所需的（ ）

A.

高级管理人员

B.

中级管理人员

C.

专业技术人员

D.

办事人员

标准答案 : D

332

在招聘工作中拥有计划、录用、人员安置等决策权的部门是（ ）

A.

用人部门

B.

行政管理部门

C.

上级主管部门

D.

人力资源管理部门

标准答案 : A

333

一个人在择业上的自由度很大程度上取决于个人所拥有的（ ）

A.

职业兴趣和爱好

B.

良好的职业机遇

C.

强烈的择业动机

D.

职业能力和职业品质

标准答案 : D

334

现代组织绩效管理过程中，组织战略起到的主要作用之一是

A.

系统管理

B.

程序管理

C.

价值导向

D.

标准化管理

标准答案 : C

335

企业文化是一种在企业中调节人际关系和人本身的人伦文化，这反映的企业文化特征是（ ）

A.

时代性

B.

独特性

C.

人本性

D.

可塑性

标准答案 : C

336

人力资源中最高层次的部分是掌握（ ）

A.

管理知识的人

B.

实践经验的人

C.

科技知识的人

D.

先进文化的人

标准答案 : C

337

以工作为中心的人力资源管理阶段被称为（ ）

A.

初级阶段

B.

人事管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 : B

338

在组织人才测评中，以了解员工素质现状为目的的测评是（ ）

A.

选拔性测评

B.

配置性测评

C.

开发性测评

D.

诊断性测评

标准答案 : D

339

如果工作中使用的材料和设备很难搬到教室里去，那么最为恰当的培训方式是（ ）

A.

岗前培训

B.

在岗培训

C.

离岗培训

D.

员工业余自学

标准答案 : C

340

某人在甲单位是人才，到乙单位可能就不是人才了;又如某人在上世纪80年代是劳模，但到本世纪后就不一定是劳模了。这说明人力资源具有（ ）的特点。

A.

活动性

B.

时效性

C.

可控性

D.

变化性与不稳定性

标准答案 : D

341

20世纪80年代，人力资源规划的关注点是（ ）

A.

员工个人发展计划

B.

员工生产率提高计划

C.

接班人计划和人员精简计划

D.

人才供求平衡计划

标准答案 : C

342

一般来说，大多数人职业生涯发展的核心阶段是（ ）

A.

成长阶段

B.

探索阶段

C.

确立阶段

D.

维持阶段

标准答案 : C

343

组织人力资源需求预测中最复杂也是最精确的一种方法是（ ）

A.

计算机预测法

B.

管理者继任模型

C.

德尔菲法

D.

马尔科夫模型

标准答案 : A

344

在绩效管理发展的财务绩效阶段，最具代表性的绩效模型是（）

A.

卓越模型

B.

沃尔评分法

C.

杜邦模型

D.

平衡计分卡

标准答案 : C

345

绩效分析涉及四个方面内容：①开始解决“不能做”的问题；②成本分析；③绩效评估；④绩效偏差的原因分析。绩效分析的正确步骤是（ ）

A.

③②④①

B.

③④②①

C.

②③④①

D.

②④③①

标准答案 : A

346

以企业因职工离职、管理混乱、人员怠工等所蒙受的经济损失作为人力资源的计价依据计算人力资源成本的方法是（ ）

A.

历史成本法

B.

重置成本法

C.

机会成本法

D.

作业成本法

标准答案 : C

347

第一次真正有系统地对各项工作进行科学分析的是（ ）

A.

苏格拉底

B.

泰勒

C.

欧文

D.

吉尔布雷斯

标准答案 : B

348

最适合于科层制组织采用的薪酬体系是（ ）

A.

计件工资制

B.

技能工资制

C.

绩效工资制

D.

职位工资制

标准答案 : D

349

下列属于戴尔和霍德对人力资源战略的划分的是（ ）

A.

转型式战略

B.

效用型战略

C.

协调型战略

D.

参与战略

标准答案 : D

350

朝霞公司需招聘一名销售主管，要求有销售工作经验两年以上、中级以上职称、大学本科以上学历。从这例招聘广告说明，工作规范应规定工作人员为完成工作所需具备的知识、技术、能力的

A.

全部条件

B.

最高条件

C.

最低条件

D.

选择性条件

标准答案 : C

351

老王正值壮年，在公司连续工作多年，已经成为该公司的业务骨干。老壬的职业生涯周期处于

A.

职业准备期

B.

职业稳定期

C.

职业适应期

D.

职业选择期

标准答案 : B

352

某一时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的职责集合是（ ）

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : B

353

招募团队成员应具备的最重要的能力是（ ）

A.

专业技术能力

B.

表达能力和观察能力

C.

对自己的了解能力

D.

对组织文化的理解能力

标准答案 : B

354

企业对新员工的培训需求进行分析，最适合的方法是（ ）

A.

任务分析

B.

绩效分析

C.

前瞻性培训需求分析

D.

问卷调查

标准答案 : A

355

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

356

了解培训对象对整个培训项目和项目某些方面的意见和看法，是评估培训效果的哪个指标（ ）

A.

行为

B.

学习

C.

反应

D.

成果

标准答案 : D

357

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

358

下列选项中，主要关注挖掘和提高员工潜力、提高劳动生产率的是（ ）

A.

人力资本

B.

人力资源

C.

人口资源

D.

人才资源

标准答案 : B

359

编写工作规范的内容包括（ ）。

A.

有关工作职责、工作活动、工作特性方面信息的书面描述

B.

有关工作条件、工作对人身安全危害程度等方面的书面描述

C.

有关工作绩效、工作权限方面的书面描述

D.

有关从业人员应具备的基本资格和条件方面的书面描述

标准答案 : D

360

适宜对应聘者的性格做测评的方法是

A.

智力测验

B.

成就测验

C.

评价中心

D.

卡特尔l6因素测验

标准答案 : D

361

工作中不能再继续分解的最小活动单位称为

A.

职位

B.

职务

C.

工作要素

D.

工作职责

标准答案 : C

362

下列选项属于薪酬对员工的功能是

A.

价值功能

B.

资本增值功能

C.

文化塑造功能

D.

公平标准功能

标准答案 : A

363

稳定性较强、通用性好的定量岗位评价方法是（ ）

A.

工作分类法

B.

工作重要性排序法

C.

因素比较法

D.

要素计点法

标准答案 : D

364

霍兰德的人业互择理论中，认为具备喜欢冒险的、有雄心壮志的、精神饱满的人格特点的人格类型是（ ）

A.

实际型

B.

研究型

C.

艺术型

D.

企业型

标准答案 : D

365

测评结果主要是给想了解任职者或求职者素质结构与水平的人提供成绩或证明的测评是（ ）

A.

鉴定性测评

B.

诊断性测评

C.

配置性测评

D.

开发性测评

标准答案 : A

366

组织能否赢得员工的献身精神，能否充分调动员工的积极性，其关键因素在于（ ）

A.

发给足够的薪水

B.

经常地培训

C.

为员工创造条件，使他们获得一个有成就感和自我实现感的职业

D.

科学的绩效考核与反馈

标准答案 : C

367

下列选项属于人力资源使用计划的内容是（）

A.

人力资源晋升和轮换

B.

人力资源工资和福利

C.

人力资源辞职和辞退

D.

人力资源招募和选拔

标准答案 : A

368

赫茨伯格的双因素理论认为满意的对立面是（）

A.

不满意

B.

没有满意

C.

较满意

D.

没有不满意

标准答案 : B

369

在职业生涯管理中扮演教练、评估者、顾问和推荐人角色的责任主体是

A.

员工

B.

组织

C.

直线经理

D.

人力资源部门

标准答案 : C

370

在组织文化的作用中，哪方面的作用能将组织成员的行为统一到到组织目标上来（ ）

A.

规范作用

B.

凝聚作用

C.

激励作用

D.

引导作用

标准答案 : D

371

弹性人力资源规划的重点是（ ）

A.

对组织现有人力资源进行整体性评估

B.

明确界定组织的核心竞争优势

C.

制定预备性的支援人员规划

D.

建立临时人力资源库

标准答案 : B

372

运用工作分析中的写实分析法，最常见的形式除了主管人员分析法以外，还有

A.

问卷法

B.

参与法

C.

工作模式分析法

D.

工作日志法

标准答案 : D

373

人力资源需求预测的定性方法是（ ）

A.

管理评价法

B.

趋势分析法

C.

比率分析法

D.

工作负荷法

标准答案 : A

374

某时间内某一主体所担负的一项或数项相互关联的职责集合是指（ ）

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : B

375

下列属于物质激励的激励形式有（ ）

A.

颁发奖状

B.

开会表扬

C.

授予称号

D.

颁发奖金

标准答案 : D

376

关于人力资源规划作用的描述，错误的是（ ）

A.

人力资源规划有助于控制人工成本

B.

人力资源规划有助于调动员工的积极性

C.

人力资源规划是各项人力资源管理实践的起点

D.

人力资源规划是静态的

标准答案 : D

377

在无领导小组讨论中，被试者围绕“你认为什么样的员工是一名优秀的员2127”的问题进行讨论。这类问题属于（）

A.

多项选择问题

B.

两难问题

C.

操作性问题

D.

开放式问题

标准答案 : D

378

按照科学管理方法进行工作设计的基本途径是（ ）。

A.

企业管理的研究

B.

人员结构的研究

C.

时间与动作的研究

D.

企业结构研究

标准答案 : C

379

拟定招工简章，进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段（ ）

A.

筹划与准备阶段

B.

宣传与报名阶段

C.

考核与录用阶段

D.

岗前教育与安置阶段

标准答案 : A

380

某公司对年内被评为优秀的员工赠送高尔夫球俱乐部一年有效期会员证。此举属于（）

A.

工资激励

B.

晋升激励

C.

精神激励

D.

物质激励

标准答案 : D

381

绩效面谈的主要目的是（ ）

A.

绩效改进

B.

告知结果

C.

员工满意

D.

营造氛围

标准答案 : A

382

企业人力资源供大于求时采用工作分享措施的目的是（）

A.

扩大就业

B.

减少就业

C.

扩大工作范围

D.

延长工作时问

标准答案 : A

383

360度绩效考核法也称为

A.

多元考核法

B.

平面考核法

C.

单一考核法

D.

立体考核法

标准答案 : D

384

企业在对应聘的候选人进行鉴别选择过程中所支付的费用称为（ ）

A.

选拔成本

B.

招聘成本

C.

录用成本

D.

安置成本

标准答案 : A

385

企业获得潜在管理人员和专业技术人员的重要途径是（ ）

A.

职业介绍机构

B.

校园招募

C.

人才交流会

D.

猎头公司

标准答案 : B

386

投射测验法属于（ ）

A.

人格测试

B.

智力测试

C.

能力测试

D.

兴趣测试

标准答案 : A

387

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

388

通过工作调动增加员工阅历，锻炼员工的综合能力，在职位未提升的情况下增加员工的满意感。这种职业发展途径是

A.

横向职业途径

B.

纵向职业途径

C.

网状职业途径

D.

多阶梯职业途径

标准答案 : A

389

关注劳工关系协调的人力资源管理模式被称为（ ）

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 : A

390

对人的智力、潜能、气质、性格、态度、兴趣等特征进行测度的标准化测量工具是（ ）。

A.

．笔试

B.

心理测验

C.

模拟面谈

D.

经历背景面谈法

标准答案 : B

391

公平理论又称社会比较理论，其提出者是（ ）

A.

泰罗

B.

弗鲁姆

C.

阿德福

D.

亚当斯

标准答案 : D

392

某公司将人力资源管理部门设置在管理的高层位置。这体现人力资源管理与传统人事管理的区别是

A.

管理观念不同

B.

管理模式不同

C.

管理方法不同

D.

管理地位不同

标准答案 : D

393

重要责任相似或相同的职位集合被称为（）

A.

职级

B.

职业

C.

职务

D.

工作要素

标准答案 : C

394

人力资源离职成本不包括（ ）

A.

离职补偿成本

B.

失业保障成本

C.

离职前低效成本

D.

空职成本

标准答案 : B

395

下列比较适合针对特定地区、特定人群广泛传播企业招募信息的方式是（ ）

A.

在招募区域内张贴招募简章

B.

在电视和广播上发布招募信息

C.

在报纸上刊登招募简章

D.

举行新闻发布会发布招募信息

标准答案 : B

396

组织内具有相当数量和重要性的一系列职位的集合被称为（ ）

A.

职业

B.

职务

C.

职级

D.

职等

标准答案 : B

397

要根据不同的招聘要求，灵活选用适当的招聘形式，用尽可能低的招聘成本，录用高质量的员工，这指的是人员招聘应遵循的（ ）

A.

效率原则

B.

平等原则

C.

择优原则

D.

全面原则

标准答案 : A

398

在创业阶段，组织的薪酬体系应该是（ ）

A.

基本工资和福利所占的比重大，绩效工资所占的比重小

B.

基本工资和福利所占的比重小，绩效工资所占的比重大

C.

基本薪资处于平均水平，资金所占比例较高，福利处于中等水平

D.

较低的基本工资之上，将奖金发放与成本控制相结合

标准答案 : B

399

美国心理学家马斯洛认为，人的需要是分层次的，人的最基本需要是（ ）

A.

交往的需要

B.

生理的需要

C.

尊重的需要

D.

安全的需要

标准答案 : B

400

人力资源规划的基础：（ ）

A.

组织外部环境

B.

组织经营业绩

C.

组织战略目标

D.

员工职业生涯

标准答案 : C

401

实现组织战略目标的关键是优秀人才的（ ）

A.

资质

B.

薪酬

C.

绩效

D.

职位

标准答案 : C

402

影响组织人力资源规划的因素主要来自于（ ）

A.

技术环境

B.

经济环境

C.

组织内部

D.

组织外部

标准答案 : C

403

在招聘过程中，承担招聘信息发布职责的部门是（）

A.

用人部门

B.

人力资源部门

C.

政府部门

D.

上级领导部门

标准答案 : B

404

工序划分的决定性因素是（ ）

A.

劳动分工

B.

劳动协作

C.

劳动生产率

D.

生产过程

标准答案 : A

405

美国学者约翰·莫尔斯和洛希把“复杂人”假设称为（ ）

A.

X理论

B.

Y理论

C.

z理论

D.

超Y理论

标准答案 : D

406

人性假设理论中，提出“经济人”假设的学者是

A.

梅奥

B.

薛恩

C.

莫尔斯

D.

麦格雷戈

标准答案 : D

407

“一项测试能够测量到所要测量目标的程度”指的是（ ）

A.

误差

B.

信度

C.

效度

D.

常模

标准答案 : C

408

功能性职务分析法的基础是理论，其中T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.

工具方面的信息

标准答案 : C

409

间接薪酬指的是（ ）

A.

基本工资

B.

绩效工资

C.

福利

D.

激励工资

标准答案 : C

410

下列不属于波特的基本经营战略的是：（ ）

A.

成本领先战略

B.

产品差异化战略

C.

快速成长战略

D.

市场焦点战

标准答案 : C

411

（ ）为了解决受过技术培训且并不期望在组织中通过正常升迁程序调到管理岗位的员工而开发的一种职业生涯发展方法

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 : D

412

某单位为过生日的员工送上祝福的短信。这种激励方式属于

A.

物质激励

B.

关怀激励

C.

尊重激励

D.

其他物质奖赏

标准答案 : B

413

导致组织内部人浮于事，内耗严重的人力资源供求情况是（ ）。

A.

人力资源供求平衡

B.

人力资源供大于求

C.

人力资源供小于求

D.

无法确定

标准答案 : B

414

了解受训者对培训项目结构、培训师、培训内容等看法和态度的培训效果评估层次属于（）

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

标准答案 : A

415

下列选项属于企业自愿福利的是（ ）。

A.

基本工资

B.

社会保险

C.

加班工资

D.

交通津贴

标准答案 : D

416

估计在未来某一时间构成劳动力队伍的人员数目和类型。这是制定人力资源规划时的哪一个步骤（ ）

A.

预测未来的人力资源供给

B.

预测未来的人力资源需求

C.

供给与需求的平衡

D.

制定能满足人力资源需求的政策和措施

标准答案 : A

417

福利应以全体员工为对象，这体现了员工福利管理的（ ）

A.

合理原则

B.

量力而行原则

C.

统筹规划原则

D.

公平的群众性原则

标准答案 : D

418

某企业为招募新员工，派谴人力资源部的两名员工赴外地某高校进行招聘。其中，差旅费3000元应从人力资源成本的哪个项目中列支（ ）

A.

获得成本

B.

开发成本

C.

使用成本

D.

保障成本

标准答案 : A

419

对工作内容的横向扩展指的是（ ）

A.

工作轮换

B.

工作扩大化

C.

工作专业化

D.

工作丰富化

标准答案 : B

420

人力资源区别于其他资源的最根本的区别：（ ）

A.

两重性

B.

能动性

C.

再生性

D.

时效性

标准答案 : B

421

具有教育型职业能力的人适合从事的职业是（ ）

A.

演艺

B.

宣传

C.

会计

D.

法医

标准答案 : B

422

人力资源规划不仅为企业服务，而且要促进员工发展。这是制定人力资源规划需遵循的（ ）

A.

系统性原则

B.

协调性原则

C.

开放性原则

D.

共同发展原则

标准答案 : D

423

清代诗人顾嗣协著名诗句描述的以下哪个人员甄选原则：骏马能历险，力田不如牛。坚车能载重，渡河不如舟。舍长以就短，智者难为谋。生才贵适用，慎用多苛求。（ ）

A.

因事择人原则

B.

德才兼备原则

C.

民主集中原则

D.

用人所长原则

标准答案 : D

424

招募日期的具体计算公式为（ ）

A.

招募日期=用人日期一培训周期

B.

招募日期=用人日期一招聘周期

C.

招募日期=用人日期一准备周期

D.

招募日期=用人日期十准备周期

标准答案 : C

425

为取得和开发人力资源而招致的牺牲指的是（ ）

A.

原始成本

B.

重置成本

C.

直接成本

D.

机会成本

标准答案 : A

426

“确定组织内人员的职位分配，是通过有计划的人员内部流动来实现”指的是（ ）

A.

招聘规划

B.

晋升规划

C.

人力分配规划

D.

调配规划

标准答案 : D

427

认为行为是其结果的函数，人们通过学习获得他们想要的东西而逃避他们不想要的东西的理论是（ ）

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.

经验积累理论

标准答案 : B

428

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

429

人力资源部门根据焊接车间次品率超标的情况，选择需要培训人员，对其进行现场讲解和示范。这种培训种类属于

A.

岗前培训

B.

在岗培训

C.

培训

D.

业余培训

标准答案 : B

430

20世纪初，人力资源规划的关注点主要集中在生产工人，当时的人力资源规划热点问题是（ ）

A.

提高生产效率

B.

人才的供求平衡

C.

接班人计划

D.

组织再造与兼并

标准答案 : A

431

劳动力市场的主要机制是：（ ）

A.

选择机制

B.

供求机制

C.

利益机制

D.

竞争机制

标准答案 : B

432

若干工作性质大致接近的岗群，可以划归为一个（ ）

A.

岗类

B.

岗系

C.

岗等

D.

岗级

标准答案 : A

433

个人为接受教育、训练而放弃的收入是（ ）

A.

直接成本

B.

间接成本

C.

人事成本

D.

重置成本

标准答案 : B

434

公平理论的创立者是：（ ）

A.

弗洛姆

B.

亚当斯

C.

斯金纳

D.

麦克利兰

标准答案 : B

435

组织战略规划的核心部分是（ ）

A.

人力资源规划

B.

财务规划

C.

产品规划

D.

市场规划

标准答案 : A

436

人力资源管理是指（ ）

A.

对人的管理

B.

对事的管理

C.

对人事关系的管理

D.

对人与人、事与事、人与事三者关系的管理

标准答案 : D

437

要求任职者在一段时间内用工作日记的方式详细记录一切活动，然后运用这些材料进行工作分析的方法是（ ）

A.

参与法

B.

主管人员分析法

C.

工作日志法

D.

记录法

标准答案 : C

438

制定企业人员规划的基本原则是（）

A.

公平公正性

B.

人员稳定性

C.

与战略目标相适应

D.

与薪酬水平相适应

标准答案 : C

439

当个体做出职业选择时，他所坚持的职业取向或择业的中心称为

A.

职业锚

B.

职业兴趣

C.

职业生涯

D.

职业价值观

标准答案 : A

440

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

441

培训成果转化的第四层面是指（ ）

A.

依样画瓢

B.

举一反三

C.

融会贯通

D.

自我管理

标准答案 : D

442

某部门主管在年底对本部l、…=2t2王某进行年度绩效考核时，仅仅依据l2月份的表现来确定王某的考核等级。该现象属于

A.

晕轮效应

B.

对比效应

C.

趋中效应

D.

近因效应

标准答案 : D

443

员工福利的享受与个人绩效不直接挂钩或根本无关，体现了福利的（ ）

A.

集体性

B.

有限性

C.

均等性

D.

补偿性

标准答案 : C

444

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

445

在培训的基础理论中，刺激·反应学习理论的代表人物是

A.

斯金纳

B.

班杜拉

C.

桑代克

D.

巴普洛夫

标准答案 : A

446

强调管理人员接班人计划、人员精减计划等方面的人力资源规划是在（ ）

A.

20世纪30年代

B.

20世纪60年代

C.

20世纪80年代

D.

20世纪90年代

标准答案 : C

447

设置岗位的基本原则是（ ）。

A.

因人设岗

B.

因事设岗

C.

因人力资源设岗

D.

因企业结构设岗

标准答案 : B

448

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

449

凭直觉、经验和个人意志对工人的工资和劳动条件进行管理，这属于企业人事管理的（）

A.

初级阶段

B.

科学管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 : A

450

按发生的时间特性，人力资源成本分为（ ）

A.

实支成本和机会成本

B.

直接成本和间接成本

C.

原始成本和重置成本

D.

可控成本和不可控成本

标准答案 : C

451

社会学习理论又称（ ）。

A.

成人学习理论

B.

刺激反应理论

C.

模仿理论

D.

人员匹配理论

标准答案 : C

452

下列选项中，不能够系统地反映组织结构的资料是（ ）。

A.

工作岗位说明书

B.

组织体系图

C.

管理业务流程图

D.

企业年度人力资源结构图

标准答案 : D

453

二十世纪六十年代开始，伴随着经济的高速发展和科学技术的飞速进步，企业人力资源战略规划的发展进入（ ）

A.

萌芽阶段

B.

产生阶段

C.

发展阶段

D.

成熟阶段

标准答案 : C

454

在运用观察法时，“一般情况下观察者尽可能不要引起被观察者的注意，有特定目的的情况除外”体现的是（ ）

A.

稳定原则

B.

信任原则

C.

隐蔽原则

D.

沟通原则

标准答案 : C

455

在测试甄选中，对一个人所学的知识和技能的基本检测被称为（ ）

A.

能力测试

B.

个性测试

C.

兴趣测试

D.

成就测试

标准答案 : D

456

在较高职位面试中，为了获得更丰富、完整、深入的信息，宜采用（ ）

A.

标准化面试

B.

结构化面试

C.

系列面试

D.

非结构化面试

标准答案 : B

457

如果一个企业有雄厚的财力、完善的管理、过硬的产品，这个企业希望通过有竞争力的薪酬吸引和留住人才，那么在薪酬体系的设计中，它可以采取（ ）

A.

0分位策略

B.

25分位策略

C.

50分位策略

D.

75分位策略

标准答案 : D

458

提出职业锚理论的学者是（）

A.

施恩

B.

霍兰德

C.

帕森斯

D.

卡特尔

标准答案 : A

459

当对需要调查问题的范围还不太清楚时应采用（ ）

A.

描述性调研

B.

探索性调研

C.

因果关系调研

D.

预测性调研

标准答案 : B

460

下列各项中，应用较少的工作评价方法是（ ）

A.

工作重要性排序法

B.

工作分类法

C.

要素计点法

D.

要素比较法

标准答案 : D

461

根据某些工作绩效评价要素将员工由最好到最坏加以分等的方法是（ ）

A.

交替排序法

B.

配对比较法

C.

强制颁布法

D.

关键事件法

标准答案 : A

462

工作分析的基本步骤是①确定工作分析的目的②收集与工作相关的背景信息③选择被分析的工作④与有关人员共同审核和确认工作信息⑤实施收集和分析工作信息⑥编写工作说明书和工作规范 （ ）

A.

①②③④⑤⑥

B.

①③②④⑤⑥

C.

①②③⑤④⑥

D.

①③②⑤④⑥

标准答案 : C

463

实现薪酬内在公平的关键是

A.

工作分析

B.

工作评价

C.

薪酬调查

D.

工作环境

标准答案 : B

464

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

465

人力资源规划的主要工作是（ ）

A.

进行人力资源供求的调查

B.

进行人力资源供求的预测

C.

制定必要的人力资源政策和措施

D.

使组织得到长期利益

标准答案 : C

466

信息技术对人力资源管理活动的全面渗透导致（ ）

A.

多元文化的融合与冲突

B.

人才的激烈争夺

C.

经济的全球化

D.

远程职工和虚拟组织的出现

标准答案 : D

467

心理测验在知识测评中的应用形式，实际是（ ）

A.

教育测验

B.

智力测验

C.

技能测验

D.

素质测验

标准答案 : A

468

时间定额和产量定额的关系（ ）。

A.

正比关系

B.

反比关系

C.

固定系数

D.

无法确定

标准答案 : B

469

请应聘者回答在面试中就既定情况做出的反应，指的是（ ）

A.

情景面试

B.

行为描述面试

C.

压力面试

D.

结构化面试

标准答案 : A

470

根据对生产技术条件和生产组织条件的分析与研究，通过技术计划、现场测试与分析确定定额时间的方法是（ ）

A.

统计分析法

B.

技术测定法

C.

经验估算法

D.

德尔菲法

标准答案 : B

471

下列不属于企业职业生涯管理中的责任主体的是（ ）

A.

员工

B.

组织

C.

政府

D.

直线经理

标准答案 : C

472

将培训重点放在培养管理技能和有效工作的方法适用于（ ）

A.

上层管理者

B.

基层管理人员

C.

专业人员

D.

一般员工

标准答案 : B

473

根据霍兰德人业互择理论，具有喜欢冒险、有雄心壮志、精神饱满、乐观、自信特征的人格类型为（ ）

A.

研究型

B.

艺术型

C.

企业型

D.

传统型

标准答案 : C

474

系统设计工作的最早的方法之一是（ ）。

A.

泰勒的科学管理原理

B.

亚当·斯密的职能专业化

C.

钱德勒的组织结构服从战略原理

D.

德尔菲法预测技术

标准答案 : A

475

人力资源最根本的特征是（ ）

A.

不可剥夺性

B.

时代性

C.

时效性

D.

能动性

标准答案 : A

476

以工作为中心来设计部门结构，其设计结果是（ ）。

A.

模拟分权制

B.

广义的职能制组织结构模式

C.

狭义的职能制组织结构模式

D.

事业部制

标准答案 : B

477

下列哪种组织结构符合以成果为中心的原则（ ）

A.

直线制

B.

直线职能制

C.

矩阵结构

D.

事业部制

标准答案 : D

478

对一个国家或一个地区的人力资源实施的管理被称为（ ）

A.

基础人力资源管理

B.

中观人力资源管理

C.

宏观人力资源管理

D.

微观人力资源管理

标准答案 : C

479

当候选人在工作能力上基本相同时，决策录用人选时要优先考虑的是（ ）

A.

工作质量

B.

工作岗位

C.

工作数量

D.

工作动机

标准答案 : D

480

下列关于绩效考核的描述，错误的是（ ）

A.

针对不同的关注重点，考核内容应各有侧重

B.

关注过程的考核注重员工的工作态度和能力

C.

以结果为导向的考核不会导致过于注重短期利益

D.

考核的结果可用于决定员工的报酬、晋升和培训开发

标准答案 : D

481

人力资本理论兴起于20世纪（ ）

A.

20年代末~30年代初

B.

50年代末~60年代初

C.

60年代末~70年代初

D.

70年代末~80年代初

标准答案 : B

482

下列各项中以外化型体能训练为前导的是（ ）

A.

“拓展训练”课程

B.

“魔鬼”训练课程

C.

《第五深度培训》课程

D.

管理网络

标准答案 : A

483

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

484

企业文化能把个人的目标同化于组织的目标，使成员产生“认同感”、“归属感”，这主要体现企业文化的（ ）

A.

导向功能

B.

凝聚功能

C.

约束功能

D.

激励功能

标准答案 : B

485

下面哪个组织又被称为"军队式结构"（ ）

A.

直线制

B.

直线职能制

C.

事业部制

D.

矩阵制

标准答案 : A

486

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

487

属于人力资源规划内部组织环境的信息是（ ）

A.

组织结构

B.

经营规划

C.

企业文化

D.

管理风格

标准答案 : B

488

“由于经验而发生的相对持久的行为改变”称为（ ）

A.

教育

B.

培训

C.

学习

D.

记忆

标准答案 : C

489

某个工作周期内个人承担的一项或数项相互联系的职责的集合称为（ ）

A.

职责

B.

职位

C.

职务

D.

职业

标准答案 : B

490

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

491

人力资源的形成、开发、使用都受到时间方面的限制，这反映了人力资源的（ ）

A.

不可剥夺性

B.

时代性

C.

时效性

D.

再生性

标准答案 : C

492

人员培训属于（ ）

A.

常规教育

B.

学校教育

C.

成人教育

D.

自我开发

标准答案 : C

493

下列不属于绩效管理的目的是（ ）

A.

提升组织绩效

B.

提升员工个人绩效

C.

合理发放奖金

D.

保证企业发展目标实现

标准答案 : C

494

中国古代的退休养老制度称作（ ）

A.

“义仓”制度

B.

族田制度

C.

“致仕”制度

D.

“社仓”制度

标准答案 : C

495

依据萨伯的观点，当临近退休的时候，人们就不得不面对职业生涯中的（ ）

A.

成长阶段

B.

探索阶段

C.

确立阶段.

D.

衰退阶段

标准答案 : D

496

提出素质冰山模型的学者是

A.

卡特尔

B.

麦克利兰

C.

韦克斯勒

D.

博亚特兹

标准答案 : B

497

人力资源战略职能在今天所扮演的一个最重要的角色是组织的（ ）

A.

战略伙伴

B.

协助角色

C.

参谋助手

D.

执行部门

标准答案 : A

498

在人力资源规划中，使用计划的主要内容是

A.

招聘和解聘

B.

培训和发展

C.

晋升和轮换

D.

绩效和薪酬

标准答案 : C

499

功能性职务分析法的基础是DPT理论。其中P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 : B

500

小王从基层生产人员通过积累经验和参加培训逐步成长为管理人员。其职业发展途

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 : A

501

薪酬变动比率的计算公式是（）

A.

(最高值+最低值)÷2

B.

(最高值-最低值)÷中间值

C.

(最高值-最低值)÷最高值

D.

(最高值-最低值)÷最低值

标准答案 : D

502

绩效管理的中心环节：（ ）

A.

绩效计划

B.

绩效考评

C.

绩效反馈

D.

绩效改进

标准答案 : B

503

人力资源规划中的职业规划一般指（ ）

A.

个人层次的职业规划

B.

家庭层次的职业规划

C.

组织层次的职业规划

D.

国家层次的职业规划

标准答案 : C

504

相对而言不容易受外界影响而改变的素质是

A.

技能

B.

知识

C.

态度

D.

动机

标准答案 : D

505

老赵为了培训新员工小陈，不得不暂停了部分本职工作，给企业造成了折合人民币1万元的损失。这些损失属于培训小陈的

A.

实支成本

B.

机会成本

C.

直接成本

D.

不可控成本

标准答案 : B

506

国家通过立法强制实施的员工福利政策主要有（ ）

A.

财产保险和企业年金保险

B.

教育保险和人寿保险

C.

社会保险和休假制度

D.

失业保险和教育资助保险

标准答案 : C

507

人才测评最直接、最基础的功能是（ ）

A.

甄别和评定功能

B.

反馈功能

C.

诊断功能

D.

预测功能

标准答案 : A

508

鱼刺图战略分解法又称为

A.

山本图

B.

石川图

C.

中村图

D.

本田图

标准答案 : B

509

直接参与招聘全过程，拥有用人决策权的部门是

A.

用人部门

B.

行政管理部门

C.

人事管理部门

D.

人力资源部门

标准答案 : A

510

不仅具备劳动能力和劳动素质而且已经进入了劳动力市场，通过市场交易获得了收益的人力资源称为（ ）。

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.

物质性人力资源

标准答案 : B

511

美国哈佛商学院卡普兰和诺顿教授提出的一种建立在客户基础上的计划和程序提升系统是（ ）

A.

流程改造

B.

全方位反馈评价

C.

六个西格玛

D.

平衡计分卡

标准答案 : D

512

下列不属于柯克帕特里克模型培训效果评估的是（ ）

A.

反应层

B.

背景层

C.

行为层

D.

结果层

标准答案 : B

513

人员录用时必须考虑个人的能力特点、个性差异来安排相应的职位。这一原则被称为（ ）

A.

、因事择人

B.

平等竞争

C.

因人任职

D.

择优录用

标准答案 : C

514

培训中最普遍、最常见的方法是（ ）

A.

讲授法

B.

研讨法

C.

案例分析法

D.

角色扮演法

标准答案 : A

515

全方位反馈评价或多源反馈评价的绩效考核方法是（ ）

A.

平衡记分卡

B.

关键事件法

C.

交替排序法

D.

360度反馈评价

标准答案 : D

516

欧美国家比较流行（ ）

A.

资历工资制

B.

奖励工资制

C.

能力工资制

D.

等级工资制

标准答案 : C

517

以企业新录用员工为对象的集中培训，称为（ ）

A.

离岗培训

B.

在岗培训

C.

业余自学

D.

岗前培训

标准答案 : D

518

根据企业文化的“三层次说”，机械设备属于企业文化的（ ）

A.

外层物质文化

B.

中层制度文化

C.

内层精神文化

D.

表层产品文化

标准答案 : A

519

根据德斯勒的个人职业发展阶段，当人们进入45岁到65岁年龄段时，大多数人处于职业生涯的（ ）

A.

成长阶段

B.

探索阶段

C.

维持阶段

D.

确立阶段

标准答案 : C

520

舒勒认为人力资源战略的类型可以分为（ ）

A.

累积型、效用型、协助型

B.

分层型、累积型、双向型

C.

细分型、协助型、累积型

D.

协作型、效用型、灵活型

标准答案 : A

521

不同的考核者在不同的时间使用同一考核工具对同一对象所得出的考核结果若没有明显的差异，则此绩效考核系统具有

A.

较高的信度

B.

较高的效度

C.

完备性

D.

可接受性

标准答案 : A

522

与市场充分接轨的组织，其薪资市场调查的主要依据是（ ）

A.

特殊称谓

B.

职位称谓

C.

通用称谓

D.

社会称谓

标准答案 : B

523

在市场经济条件下，对企业经营者的工资支付主要实行的是（ ）

A.

计件工资制

B.

月工资制

C.

周工资制

D.

年薪制

标准答案 : D

524

个人职业生涯发展阶段中的尝试子阶段指的是（ ）

A.

21-25岁

B.

25-30岁

C.

28-35岁

D.

30-40岁

标准答案 : B

525

作为企业文化的载体，电视台、广播站、图书馆等属于

A.

企业文化内容

B.

企业文化实体

C.

企业文化机构

D.

企业文化倡导者

标准答案 : C

526

适用于技术较稳定的企业的中短期人力资源需求预测的方法是（ ）

A.

德尔菲法

B.

比率分析法

C.

趋势分析法

D.

回归分析法

标准答案 : B

527

只有通过企业培训获得并在特定企业和特定岗位上才能用得着的职业技能，同时也是企业培训的重点内容为（ ）

A.

基础知识

B.

基本技能

C.

专业知识和技能

D.

一般知识和技能

标准答案 : C

528

根据马斯洛的需要层次理论，人们对保险产品的购买、对稳定工作的追求属于（ ）层次的需要。

A.

:自我实现需要

B.

:生理需要

C.

:安全需要

D.

:社会需要

标准答案 : C

529

直接影响我国人力资源开发的政策是（ ）

A.

劳动人事政策

B.

人口政策

C.

教育政策

D.

科学技术政策

标准答案 : A

530

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

531

注重提升培训者的发现问题、分析问题和解决问题的能力的培训适用于（ ）

A.

基层管理人员

B.

高层管理人员

C.

中层管理人员

D.

专业技术人员

标准答案 : C

532

如果绩效评估系统存在标准缺失，则绩效评估不具备评价的（ ）

A.

信度

B.

效度

C.

峰度

D.

偏度

标准答案 : B

533

属于认知测验的心理测验方法是

A.

智力测验

B.

人格测验

C.

结构化面试

D.

无领导小组

标准答案 : A

534

企业通过制定公平合理的报酬可以激发员工的工作积极性。这体现了报酬的（ ）功能。

A.

:补偿

B.

:调节

C.

:激励

D.

:凝聚

标准答案 : D

535

依据贡献率大小对职工近期绩效进行回报的方式是（ ）

A.

工资

B.

奖金

C.

津贴福利

D.

精神鼓励

标准答案 : B

536

（ ）是为了降低不良的行为再次出现的频率而采取的行为方式。

A.

惩罚

B.

负强化

C.

忽略

D.

正强化

标准答案 : A

537

人员配置规划所包括的内容，除了人员招聘规划、退休解聘规划以外，还有（ ）

A.

教育培训规划

B.

职业生涯规划

C.

绩效管理规划

D.

员工晋升规划

标准答案 : D

538

企业制度是企业文化的重要表现形式，企业制度的基本形式和主要内容是（ ）

A.

企业民主制度

B.

企业财务制度

C.

企业薪酬制度

D.

企业考核制度

标准答案 : A

539

在飞行员选拔的测试过程中，选拔标准来自于对飞行驾驶工作本身的直接描述，这种选拔标准是

A.

效标参照标准

B.

常模参照标准

C.

效度参照标准

D.

信度参照标准

标准答案 : A

540

绩效管理的重心是（ ）

A.

绩效考核

B.

绩效反馈

C.

考核结果的应用

D.

绩效提升

标准答案 : D

541

属于波特一劳勒综合激励过程模型中的内在回报是

A.

成就感

B.

工作条件

C.

人际关系

D.

薪酬福利

标准答案 : A

542

岗位分析的最终成果是制作出岗位说明书和（ ）。

A.

培训制度

B.

岗位规范

C.

工资制度

D.

考勤制度

标准答案 : B

543

能够比较快且可撤回程度高的避免预期出现的劳动力短缺的方法是（ ）

A.

再培训后换岗

B.

临时雇佣

C.

外部招聘

D.

技术创新

标准答案 : B

544

工作说明书中属于工作标识的选项是

A.

工作联系

B.

工作名称

C.

工作规范

D.

工作任务

标准答案 : B

545

（ ）结构适合规模小，业务简单的企业

A.

直线制

B.

直线职能制

C.

事业部制

D.

矩阵制

标准答案 : A

546

下列关于工作轮换的说法，错误的是（ ）

A.

工作轮换会使培训费用上升

B.

工作轮换又称为交叉培训法

C.

工作轮换可减少员工的枯燥感

D.

工作轮换将降低员工的工作满意度

标准答案 : D

547

在培训中，先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培训方式是（ ）。

A.

讲授法

B.

研讨法

C.

角色扮演法

D.

案例分析法

标准答案 : B

548

小陈具有较强自我认同感，喜欢能够施展个人职业能力的自由工作环境。这种职业锚类型是

A.

管理型职业锚

B.

安全稳定型职业锚

C.

技术职能型职业锚

D.

独立自主型职业锚

标准答案 : D

549

新员工培训采用“端正心态、说出心里话、培养归属感、树立职业心”四部曲的典型企业是（）

A.

联想

B.

海尔

C.

沃尔玛

D.

摩托罗拉

标准答案 : B

550

影响和制约组织结构的因素有（ ）。

A.

信息沟通、技术特点、经营战略

B.

管理体制、企业规模、投资成本

C.

经营战略、投资成本、环境变化

D.

企业规模、人才结构、管理体制

标准答案 : A

551

激励的首要因素是（）

A.

激发行为

B.

激发过程

C.

激发动机

D.

激发结果

标准答案 : C

552

下列选项属于人员素质选拔性测评的特点是

A.

测评结果具有保密性

B.

测评结果具有区分性

C.

测评内容具有全面性

D.

测评内容具有广泛性

标准答案 : B

553

企业在设置福利项目时必须结合自身的经济实力指的是福利的（ ）

A.

合理和必要原则

B.

量力而行原则

C.

统筹规划原则

D.

公平原则

标准答案 : B

554

相对于企业中高层的考核周期，普通员工的考核周期应该（ ）

A.

一样

B.

视具体情况而定

C.

长些

D.

短些

标准答案 : D

555

采用问卷调查方式，多次听取专家意见，最后达成一致的定性预测技术被称为（ ）

A.

德尔菲法

B.

经验判断法

C.

马尔科夫法

D.

散点分析法

标准答案 : A

556

在编制工作规范时，有必要区分哪些能力是在未来工作中取得成功的关键因素，我们称它为（ ）。

A.

认知能力

B.

工作风格

C.

人际关系技能

D.

关键胜任能力

标准答案 : D

557

在马斯洛需要层次理论中属于高级的需要是：（ ）

A.

生理需要

B.

安全需要

C.

社交需要

D.

尊重需要

标准答案 : D

558

基本医疗保险费中，个人缴纳额约为其工资收入的（ ）

A.

1％

B.

2％

C.

3％

D.

4％

标准答案 : B

559

为获得和开发人力资源而花费的成本是人力资源的（ ）

A.

原始成本

B.

重置成本

C.

可控成本

D.

间接成本

标准答案 : A

560

综合激励过程模型的提出者是（ ）

A.

斯金纳

B.

阿德福

C.

赫茨伯格

D.

波特、劳勒

标准答案 : D

561

小张大学毕业，根据社会的需要和自己的职业兴趣求职择业。这属于职业生涯周期的（）

A.

职业准备期

B.

职业选择期

C.

职业适应期

D.

职业稳定期

标准答案 : B

562

对需要调查研究问题的相关因素进行大概的、关联性反映的研究类型称为（ ）

A.

描述性调研

B.

探索性调研

C.

因果关系调研

D.

预测性调研

标准答案 : A

563

已经进入劳动力市场交易并获得收益的劳动者称为

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.

物质性人力资源

标准答案 : B

564

“人是经济人”这一人性假设所对应的时期是（ ）

A.

奴隶制

B.

封建制

C.

资本主义上升时期

D.

资本主义初期发展阶段

标准答案 : C

565

若进行组织人员配置状况分析后显示出工作负荷过重时，应采取的对策是（ ）。

A.

减轻其工作负担或增加该岗位的休息日

B.

减轻其工作负担或新设一个岗位来分担岗位工作

C.

减轻其工作负担或纵向细分该岗位工作

D.

减轻其工作负担或横向细分该岗位工作

标准答案 : B

566

为录用提供了主要的参考依据，同时也为应聘者提供了关于该工作的详细信息的是（ ）

A.

．绩效考核表

B.

工作说明书

C.

人员素质测评

D.

职业生涯规划

标准答案 : B

567

培训成果转化的“同因素理论”强调的是

A.

培训环境与工作环境完全相同

B.

培训环境与工作环境完全不同

C.

培训环境与工作环境部分相同

D.

培训环境与工作环境部分不同

标准答案 : A

568

人力资源规划目标的核心是（）

A.

人力资源效益

B.

组织系统设计

C.

人力资源供给预测

D.

人力资源需求预测

标准答案 : A

569

跨国公司适用的组织设计原则是（ ）。

A.

以工作和任务为中心的组织设计原则

B.

以成果为中心的组织设计原则

C.

以关系为中心的组织设计原则

D.

以成本为中心的组织设计原则

标准答案 : C

570

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

571

岗前培训中由人力资源部门为新员工提供的信息是（ ）

A.

工作职责

B.

企业概况

C.

部门功能

D.

部门同事

标准答案 : B

572

情感、归属感、社会活动、友谊以及爱的付出与获得属于马斯洛需要层次理论的哪个层面的需要（ ）

A.

交往的需要

B.

生理的需要

C.

爱和归属的需要

D.

安全的需要

标准答案 : C

573

知识经济时代的第一资源是（ ）

A.

土地资源

B.

物质资源

C.

自然资源

D.

人力资源

标准答案 : D

574

职位的数量又称为（）

A.

编制

B.

职务

C.

职系

D.

职级

标准答案 : A

575

绩效考核的分级法又称为（ ）

A.

比较法

B.

比率法

C.

层次法

D.

排序法

标准答案 : D

576

在《选择一个职业》一书中，阐述人与职业相匹配这一经典性理论的学者是（ ）

A.

霍兰德

B.

马斯洛

C.

帕森斯

D.

亚当斯

标准答案 : C

577

在培训中营造轻松的氛围，获得充分的释放，让受训者在模拟演练过程中学习，在学习过程中思考。这种培训方法称为

A.

视听法

B.

游戏法

C.

案例分析法

D.

头脑风暴法

标准答案 : B

578

在全面薪酬体系中，股票期权属于（）

A.

成果型薪酬

B.

过程型薪酬

C.

直接经济薪酬

D.

间接经济薪酬

标准答案 : C

579

事业部制结构遵循的主要原则是（ ）。

A.

集中决策、分散投资

B.

集中决策、分散经营

C.

组织结构服从战略

D.

以成果为中心

标准答案 : B

580

最早提出讨论教学法的是美国的（ ）

A.

哈佛商学院

B.

林格

C.

泰勒

D.

舒尔茨

标准答案 : B

581

薪酬所体现的独特的价值分配取向对企业可以发挥的功能是

A.

资本增值

B.

资源配置

C.

成本控制

D.

文化塑造

标准答案 : D

582

在工作分析中，工作参与法的优点是（ ）

A.

信息量较大

B.

资料质量较高

C.

调查范围较广

D.

调查效率较高

标准答案 : B

583

通过及时肯定、鼓励员工工作表现的精神激励方法是

A.

考核激励

B.

目标激励

C.

表扬激励

D.

过程激励

标准答案 : C

584

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

585

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

586

访谈法存在的最主要问题是（ ）

A.

员工在回答问题时可能会扭曲信息

B.

不易唤起被调查对象的兴趣

C.

耗时过多，成本较高

D.

得到的信息杂乱而难以组织

标准答案 : A

587

传统型人格类型最适合的工作是（）

A.

画家

B.

作家

C.

律师

D.

会计

标准答案 : D

588

劳动合同一般都有试用期限。按我国《劳动法》的规定，试用期最长不超过（ ）。

A.

4个月

B.

6个月

C.

8个月

D.

10个月

标准答案 : B

589

在人力资源供给预测方法中，通过记录员工教育水平、培训背景等信息资料来反映员工工作能力和竞争力的方法是

A.

替换单法

B.

技能清单法

C.

马尔科夫模型

D.

人力资源“水池”模型

标准答案 : B

590

绩效管理的重心在于（ ）

A.

绩效提升

B.

绩效总结

C.

绩效考核

D.

绩效反馈

标准答案 : A

591

对新员工进行“入模子”培训的典型企业是（）

A.

海尔

B.

联想

C.

华为

D.

沃尔玛

标准答案 : B

592

下列关于员工福利作用的说法，错误的是（ ）

A.

吸引企业外部优秀人才

B.

增加员工实际收入

C.

加强核心员工的留任意愿

D.

可完全替代工资实现员工的激励

标准答案 : D

593

对所学的知识和技能进行基本检测指的是（ ）

A.

能力测试

B.

成就测试

C.

心理测试

D.

人格测试

标准答案 : B

594

绩效考核的目的是（ ）

A.

绩效计划修订

B.

绩效改进

C.

绩效指导

D.

绩效强化

标准答案 : B

595

经系统研究、制定全面规划，有计划、分阶段地实施的变革方式称为（ ）

A.

改良式变革

B.

爆破式变革

C.

计划式变革

D.

友好式变革

标准答案 : C

596

能够直接获得大量应聘者的相关资料，既节省招募费用，也可以缩短招募周期的招募方法是（ ）

A.

校园招募

B.

人才交流会

C.

广告招聘

D.

职业介绍机构

标准答案 : B

597

下列不属于制定绩效计划时员工个人绩效目标来源的有（ ）。

A.

岗位职责

B.

绩效权重

C.

内外部客户需求

D.

组织的绩效目标

标准答案 : B

598

如果在一次人才测评中，选出的人员得分都较高，但是后来的工作绩效皆比较差，则可能表明这次测评的（ ）

A.

信度低效度低

B.

信度低效度高

C.

信度高效度低

D.

信度高效度高

标准答案 : A

599

ERG理论中E代表的需要层次是（ ）。

A.

生存需要

B.

关系需要

C.

成长需要

D.

生理需要

标准答案 : A

600

薪酬设计的基础原则县

A.

战略性

B.

激励性

C.

竞争性

D.

公平性

标准答案 : D

601

以下说法不正确的是（ ）

A.

职位是某一时间内某一主角所担负到一项或数项相互联系的职责集合

B.

职务是任务与责任的集合，它是人与事有机结合的基本单元

C.

职权是职位依法被赋予的某种权利，以保障履行职责，完成工作任务。

D.

职系是指职责繁简难易、轻易大小，所需资格条件也并不相同，但工作性质却相似的所有职位集合。

标准答案 : B

602

影响薪酬中基本工资部分设计的因素主要是（ ）

A.

战略

B.

职位

C.

绩效

D.

资质

标准答案 : B

603

岗位分析主要包括（ ）方面研究任务。

A.

岗位决策、岗位要求

B.

岗位制定、岗位决策

C.

岗位描述、岗位决策

D.

岗位描述、岗位要求

标准答案 : D

604

惠普的核心理念“给我们从事的领域贡献技术，对我们所在的社区奉献与负责”，强调了企业文化的（ ）

A.

区分功能

B.

导向功能

C.

约束功能

D.

凝聚功能

标准答案 : C

605

心理测验类别中的智力测验属于

A.

认知测验

B.

投射测验

C.

人格测验

D.

自陈测验

标准答案 : A

606

某车间共有设备8台，每台开动两班次，每人看管定额4台，问此车间应该定员几人（ ）

A.

4

B.

2

C.

8

D.

6

标准答案 : A

607

过程型激励理论除了弗鲁姆的期望理论、亚当斯的公平理论，还包括（）

A.

马斯洛的需要层次理论

B.

斯金纳的强化理论

C.

赫茨伯格的双因素理论

D.

阿德福的 ERG 理论

标准答案 : B

608

下列适应科层制组织需要的薪酬模式是（ ）

A.

职位工资制

B.

技能工资制

C.

绩效工资制

D.

计件工资制

标准答案 : A

609

人力资源需求预测方法中的德尔菲法又称为

A.

专家判断法

B.

定量预测法

C.

回归分析法

D.

模糊分析法

标准答案 : A

610

由用人单位提出解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位的工作年限，每满1年发给相当于（ ）个月的工资作为经济补偿金，最多不超过12个月。

A.

1

B.

2

C.

3

D.

4

标准答案 : A

611

被誉为“人力资本之父”的是（ ）

A.

舒尔茨

B.

麦格雷戈

C.

马斯洛

D.

薛恩

标准答案 : A

612

组织运行质量和管理水平的标尺是：（ ）

A.

财务指标

B.

客户满意度

C.

员工满意度

D.

劳动生产率

标准答案 : D

613

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

614

20世纪80—90年代人力资源管理的模式是（ ）

A.

产业模式

B.

参与模式

C.

投资模式

D.

高灵活性模式

标准答案 : D

615

人们对于人力资源进行的投资是一种（ ）

A.

消费性投资

B.

创业性投资

C.

支出性投资

D.

资本性投资

标准答案 : D

616

在运用工作描述所提供的信息时，应注意将其与工作要求的具体内容结合一起，以便加强工作分析的三个特性。以下哪个不属于这三个特性（ ）

A.

整体性

B.

有效性

C.

系统性

D.

科学性

标准答案 : B

617

下列不能用于人力资源需求预测的方法是（ ）

A.

经验判断法

B.

马尔科夫法

C.

回归预测法

D.

比率分析法

标准答案 : B

618

在招聘广告中不出现企业名称的广告，称为（ ）

A.

简易广告

B.

遮蔽广告

C.

匿名广告

D.

隐藏广告

标准答案 : B

619

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

620

人员培训中采取角色扮演法的主要目的是使员工（ ）

A.

掌握更多的理论知识

B.

学习更多的业务知识

C.

提高解决和处理问题的能力

D.

提供相互学习的机会

标准答案 : C

621

依据职位在企业内的相对价值为员工支付工资的薪酬模式是（ ）

A.

技能工资制

B.

绩效工资制

C.

职位工资制

D.

组合工资制

标准答案 : C

622

运用科学方法收集与工作有关的信息的过程，是指（ ）

A.

工作规范

B.

工作设计

C.

工作评价

D.

工作分析

标准答案 : B

623

根据企业文化的“三层次”说，员工的行为规范属于企业文化的（ ）

A.

外层物质文化

B.

中层制度文化

C.

内层精神文化

D.

表层行为文化

标准答案 : B

624

一个人从首次参加工作开始的一生中所有工作活动与工作经历按编年的顺序串接组成一个的整个工作过程，指的是：（ ）

A.

工作分析

B.

职业生涯

C.

培训开发规划

D.

配备规划

标准答案 : B

625

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

626

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

627

员工福利可分为广义和狭义两个层次。狭义的员工福利是指（ ）

A.

企业为员工提供的各种服务和奖励

B.

企业员工作为国家的合法公民，享受政府的公共福利和公共服务

C.

企业员工作为企业成员，享受企业的集体福利

D.

企业为满足劳动者的生活需要，在工资收入以外向企业员工及其家庭成员所提供的待遇

标准答案 : D

628

根据企业文化的“三层次说”，员工的价值观属于企业文化的（ ）

A.

外层物质文化

B.

中层制度文化

C.

素质行为文化

D.

内层精神文化

标准答案 : D

629

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

630

美国社会心理学家班杜拉提出的社会学习理论又称为（）

A.

模仿理论

B.

职业锚理论

C.

成人学习理论

D.

刺激反映理论

标准答案 : A

631

保持各工序生产能力的合适比例关系是生产过程中的（ ）

A.

平行性

B.

均衡性

C.

连续性

D.

协调性

标准答案 : D

632

最终决定雇佣应聘者，并分配给他们职位的过程是（ ）

A.

人员招募

B.

人员甄选

C.

人员测评

D.

人员录用

标准答案 : D

633

通过满足员工个体心理需要激发其工作活力的方法被称为（）

A.

物理治疗

B.

物质激励

C.

心理治疗

D.

精神激励

标准答案 : D

634

官僚制是由（ ）提出的。

A.

泰勒

B.

法约尔

C.

马克斯韦伯

D.

梅奥

标准答案 : C

635

评价中心最大的特点是注重（ ）

A.

纸笔测试

B.

面试

C.

情景模拟

D.

心理溅量

标准答案 : C

636

人力资源规划的前提是

A.

人力资源管理

B.

人力资源开发

C.

人力资源发展

D.

人力资源战略

标准答案 : D

637

现代组织在招聘过程中起决定作用的是（）

A.

政府部门

B.

用人部门

C.

人力资源管理部门

D.

上级主管部门

标准答案 : B

638

不属于人才测评功能的是（ ）

A.

诊断与反馈

B.

预测

C.

整合

D.

甄别与评定

标准答案 : C

639

用一个能够在既定的职务上提供一组同等服务的人来替代该职务上的人员而必须招致的牺牲是（ ）

A.

原始成本

B.

机会成本

C.

重置成本

D.

实际成本

标准答案 : C

640

下列选项中，对人的智力、潜能、气质、性格、态度、兴趣等心理特征进行测度的标准化测量工具指的是（ ）

A.

面试

B.

笔试

C.

心理测验

D.

情景模拟

标准答案 : C

641

通过测评，找出被测评者素质构成及发展上的问题和不足，这体现了人才测评的（ ）

A.

甄别功能

B.

诊断功能

C.

评定功能

D.

反馈功能

标准答案 : B

642

能够最大限度地发挥参与者的创造力的培训方式：（ ）

A.

案例研究法

B.

模拟训练法

C.

头脑风暴法

D.

管理者训练法

标准答案 : C

643

在工作分析的方法中，能使员工和管理者相互沟通的方法是（ ）

A.

观察法

B.

访谈法

C.

问卷法

D.

参与法

标准答案 : B

644

招聘中强调对报考人员从品德、知识、能力等方面进行考察的原则是

A.

公开原则

B.

全面原则

C.

效率原则

D.

守法原则

标准答案 : B

645

在编制与执行人力资源规划过程中，自始至终要同其他因素相平衡的原则是（ ）

A.

系统性

B.

适应性

C.

协调性

D.

开放性

标准答案 : C

646

对企业内会计师、工程师、经济师等各类专业人员，培训的重点应放在（ ）

A.

决策、分权技能

B.

管理技能

C.

专业技能、大局观念

D.

操作技能

标准答案 : C

647

关注公平就业机会的人力资源管理模式被称为（ ）

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 : B

648

在绩效考核过程中，所有员工不管干得好干得坏，都被简单的评定为“中”的等级，这种现象被称为（ ）

A.

晕轮效应

B.

居中趋势

C.

个体偏见

D.

偏松或偏紧倾向

标准答案 : B

649

弹性福利计划又称为自助食堂计划，它是（ ）

A.

一项福利内容

B.

一种福利方案

C.

一些福利费用

D.

一种福利保障

标准答案 : B

650

人们要求有一个良好的工作氛围，与同事之间建立良好的关系，这是一种（ ）

A.

经济人假设

B.

社会人假设

C.

自我实现人假设

D.

复杂人假设

标准答案 : B

651

工作设计方法中的工作专业化方法强调的是（）

A.

员工心理

B.

员工发展

C.

工作灵活

D.

工作任务

标准答案 : D

652

职业生涯是一种复杂的现象，其组成部分是（ ）

A.

性格与能力

B.

机遇与目标

C.

挫折与成功

D.

态度与行为

标准答案 : D

653

下列不属于进行人员素质测评时应遵循的原则是（ ）

A.

客观性原则

B.

个性化原则

C.

可行性原则

D.

标准化原则

标准答案 : B

654

在招聘的过程中，不一定选最优秀的，而应量才录用，这里指的是招聘过程中应遵循的（ ）

A.

竞争原则

B.

平等原则

C.

能级原则

D.

全面原则

标准答案 : C

655

寻找职工的来源和吸引他们到企业应征的过程指的是人员（ ）

A.

招募

B.

选任

C.

晋升

D.

调职

标准答案 : A

656

在选拔管理人员时，选拔标准来自于参加选拔的所有候选人的水平高低，这种选拔标准属于

A.

效标参照性标准

B.

信度参照性标准

C.

常模参照性标准

D.

效度参照性标准

标准答案 : C

657

工作评价中最早也是最简单的系统是（ ）

A.

工作重要性排序法

B.

工资分类法

C.

要素计点法

D.

要素比较法

标准答案 : A

658

薪酬构成中员工持股计划属于

A.

绩效薪酬

B.

长期激励薪酬

C.

福利薪酬

D.

短期激励薪酬

标准答案 : B

659

搞好劳动定员的核心是（ ）。

A.

保持先进合理的定员水平

B.

调动劳动者的积极性

C.

合理节约的使用劳动力

D.

贯彻按劳分配原则

标准答案 : A

660

心理测验是人才选拔的重要工具，它的特点是

A.

操作简便

B.

技术成熟

C.

标准化程度高

D.

结果精确可靠

标准答案 : C

661

既吸收了传统型的养老保险制度的优点，又借鉴了个人账户模式的长处;既体现了传统意义上的社会保险的社会互济、分散风险、保障性强的特点，又强调了员工的自我保障意识和激励机制。这种养老保险制度叫做（ ）。

A.

投保资助型养老保险

B.

强制储蓄型养老保险

C.

国家统筹型养老保险

D.

社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险

标准答案 : D

662

根据组织的发展战略来制定的人力资源战略规划，并通过战略性的人力资源管理制度体系的建设，来促成这个组织战略目标的实现。这指的是什么（ ）

A.

人力资源战略

B.

战略人力资源

C.

组织战略

D.

军事战略

标准答案 : B

663

根据组织人力资源规划和工作分析的要求，把具有一定资格条件的申请人吸引到空缺岗位上，以满足组织需要的过程被称为（ ）

A.

人员招募

B.

人员甄选

C.

人员录用

D.

人员配置

标准答案 : A

664

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

665

“富有合作精神的、友好的、肯帮助人的、和善的、爱社交和易了解的”，所指的人格类型是（ ）

A.

实际型

B.

艺术型

C.

社会型

D.

企业型

标准答案 : C

666

通过一系列非物质方式来满足个体心理需要，改变其意识形态，激发其工作活力是指（ ）

A.

颁发奖金

B.

物质激励

C.

精神激励

D.

成长需要

标准答案 : C

667

在职位说明书中，关于职位对组织贡献的描述属于（ ）

A.

职位设置目的

B.

职位基本信息

C.

工作环境条件

D.

工作职责

标准答案 : A

668

职业生涯表示的是一个（ ）

A.

静态过程

B.

动态过程

C.

价值体系

D.

生活方式

标准答案 : B

669

关于员工工作绩效和工作能力提高的计划是（ ）

A.

职业设计计划

B.

职业发展计划

C.

绩效设计计划

D.

绩效改进计划

标准答案 : D

670

组织为员工缴纳的住房公积金属于员工薪酬组成部分中的（ ）

A.

基本工资

B.

绩效工资

C.

激励工资

D.

员工福利

标准答案 : D

671

利用组织中的英雄人物、模范人物及组织领导人身先士卒建设企业文化，利用的心理规律是（ ）

A.

心理定势

B.

心理强化

C.

认同心理

D.

模仿心理

标准答案 : D

672

以了解企业员工素质现状为目的的测评是（ ）

A.

选拔性测评

B.

配置性测评

C.

开发性测评

D.

诊断性测评

标准答案 : D

673

企业建立分层的关键绩效评价体系，操作层员工应采用（ ）

A.

述职报告制度

B.

季度绩效考评

C.

月度绩效考评

D.

年度绩效考评

标准答案 : C

674

根据霍兰德人业互择理论，具有真诚坦率、重视现实、有坚持性、实践性、稳定性特征的人格类型为（ ）

A.

实际型

B.

研究型

C.

企业型

D.

传统型

标准答案 : A

675

测定受训者经过培训后在实际岗位工作中行为的改变，以判断所学知识、技能对实际工作的影响属于培训效果评估中的（ ）

A.

行为评估

B.

反应评估

C.

成果评估

D.

学习评估

标准答案 : A

676

帕森斯关于人与职业相匹配理论的基本特点是注重（ ）

A.

人格类型与职业类型的分析与评定

B.

个人差异与职业信息的收集与利用

C.

职业理想与现有职业的比较与平衡

D.

职业理想与职业能力的比较与平衡

标准答案 : A

677

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

678

企业对管理人员的思想政治、工作作风、社会道德及职业道德水平等方面的考核属于（ ）的内容。

A.

:勤

B.

:能

C.

:绩

D.

:德

标准答案 : D

679

岗位横向分类的依据是（ ）

A.

业务工作性质

B.

工作责任的轻重程度

C.

岗位任职者的资格条件

D.

工作环境

标准答案 : A

680

我国的人员测评目前处于（ ）

A.

繁荣发展阶段

B.

复苏阶段

C.

初步应用阶段

D.

起步阶段

标准答案 : A

681

工艺文件、质量标准、同行业同工种在相近条件下的定额参考等依据能保证劳动定额的（ ）

A.

科学性

B.

先进性

C.

一致性

D.

灵活性

标准答案 : A

682

吴凡“跳槽”了，企业因一时找不到合适的人员顶替他，损失了5万元。这笔损失费属于人力资源离职成本中的（ ）

A.

补偿成本

B.

低效成本

C.

空职成本

D.

安置成本

标准答案 : C

683

将描述性关键事实评价法和量化等级评价法的优点结合起来的一种等级评价法是（ ）

A.

行为锚定等级评价法

B.

动态跟踪评价法

C.

行为综合评价法

D.

关键事件锚定法

标准答案 : A

684

企业在接受劳动者报名后，就要组织有关人员对参与竞争的劳动者进行健康状况、文化程度、基本技能、受雇历史等情况的全面考核。这是订立劳动合同的（ ）阶段。

A.

:企业公布招工或招聘简章

B.

:企业对劳动者进行全面考核

C.

:企业提出劳动合同草案

D.

:劳动者自愿报名

标准答案 : B

685

依据测评的内容可将心理测验作不同的划分，测评社会行为的是（ ）

A.

成就测验

B.

智力测验

C.

人格测验

D.

能力倾向测验

标准答案 : C

686

组织人力资源供给预测包括组织内部人力资源供给预测与（ ）

A.

组织目标和组织绩效预测

B.

组织外部人力资源供给预测

C.

员工薪酬预测

D.

员工流动率预测

标准答案 : B

687

有利于促进差别化战略目标实现的组织薪酬战略是（ ）

A.

市场领先

B.

市场滞后

C.

市场匹配

D.

市场竞争

标准答案 : A

688

为完成某项特定工作所必须具备的知识、技能、能力及其他的一些个性特征的目录清单称为（ ）

A.

工作说明书

B.

工作规范

C.

劳动合同

D.

职位说明书

标准答案 : B

689

柯克帕特里克培训评估模型的反应层是指

A.

绩效改进情况

B.

对知识技能的掌握情况

C.

行为的改变情况

D.

对培训活动的感受情况

标准答案 : D

690

培训师通过考试来了解受训人员对培训内容的掌握情况。这种考核属于培训效果评估层次的

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

标准答案 : B

691

在面试中，将应聘者置于某一特定的职位，让应聘者对一组杂乱无章的文件、信件、信息等在给定的时间内进行处理。这种测评方法被称为

A.

模拟面谈

B.

管理游戏

C.

文件筐测验

D.

无领导小组讨论

标准答案 : C

692

体现在人身上的技能、知识存量和健康等的总和被称为

A.

人口资源

B.

人力资源

C.

人才资源

D.

人力资本

标准答案 : D

693

关注组织过去成就的同时更加关注其未来的发展潜力，此特征表明绩效管理进入（ ）

A.

财务绩效阶段

B.

多维绩效阶段

C.

复杂绩效阶段

D.

战略性绩效阶段

标准答案 : B

694

谢丽休产假期间，其工资照发。企业的这笔费用支出属于人力资源（ ）

A.

使用成本

B.

保障成本

C.

离职成本

D.

开发成本

标准答案 : B

695

从实际应用来看，绩效考核的结果在人力资源各环节中应用最多的是

A.

工资

B.

绩效反馈

C.

培训

D.

晋升

标准答案 : A

696

员工福利的发展经过了不同的发展阶段，早期发展阶段是指（ ）

A.

市场经营管理时期

B.

企业自我管理时期

C.

政府介入时期

D.

社会保障协调发展时期

标准答案 : B

697

设置适当的目标激发人的动机以达到调动人的积极性的目的，此法称为（ ）

A.

奖励激励

B.

考评激励

C.

目标激励

D.

榜样激励

标准答案 : C

698

小万在销售部门工作，他经常按标准格式及时详细记录自己工作的内容与感受，然后在此基础上进行综合分析。小万的这种做法属于工作分析的（ ）

A.

参与法

B.

观察法

C.

写实法

D.

主管人员分析法

标准答案 : C

699

下列机构哪个不是劳动争议的处理机构（ ）

A.

劳动争议调解委员会

B.

劳动争议仲裁委员会

C.

人民法院

D.

人民政府

标准答案 : D

700

20世纪80年代末，美国的一项调查结果显示，对于行政办公人员来说，其有效性居于第一位的招募渠道是（ ）

A.

报纸招募

B.

内部晋升

C.

人才交流会

D.

应聘者自荐

标准答案 : A

701

员工持股计划属于（ ）

A.

个人奖励

B.

团队奖励

C.

组织奖励

D.

国家奖励

标准答案 : C

702

认为年纪大的员工在“工作完成能力”和“发展潜力”等方面所得到的评价一般都比年轻人低，这属于绩效考核中的

A.

居中趋势

B.

个人偏见

C.

偏松倾向

D.

偏紧倾向

标准答案 : B

703

从理论上讲，人力资源信息越详细越（ ），但这会增加企业管理成本。

A.

:不利

B.

:好

C.

:不确定

D.

:坏

标准答案 : B

704

管理者的期望越高，对新员工越信任和支持，新员工就干得越好。这种现象被称为

A.

马太效应

B.

晕轮效应

C.

皮格马利翁效应

D.

近因效应

标准答案 : C

705

在企业向劳动者提供合同草案和介绍劳动规章制度的基础上，双方要对劳动合同草案条款逐一进行磋商，并对需要补充的条款进行认真协商和研究。这是订立劳动合同的（ ）阶段。

A.

:企业公布招工或招聘简章

B.

:劳动者自愿报名

C.

:双方协商劳动合同内容

D.

:企业对劳动者进行全面考核

标准答案 : C

706

人力资源招聘成本有两部分组成，一部分是招聘前准备工作发生的成本，另一部分是（ ）

A.

宣传成本

B.

选拔成本

C.

录用成本

D.

安置成本

标准答案 : A

707

组织中可以“外包”的人力资源管理活动一般是（ ）

A.

事务性职能

B.

战略性职能

C.

决策性职能

D.

规划性职能

标准答案 : A

708

适用于甄选和晋升决策的绩效考核方法是（ ）

A.

组织行为修正法

B.

行为观察评价法

C.

关键事件法

D.

评价中心法

标准答案 : D

709

企业在进行外部人力资源供给的预测时，应侧重于（ ）

A.

关键人员

B.

一般人员

C.

临时工

D.

一线工人

标准答案 : A

710

考核者对某一方面的绩效的评价影响到其他方面的评价，这是考核中的（ ）

A.

晕轮效应

B.

趋中趋势

C.

近期效应

D.

对比效应

标准答案 : A

711

将为了获得和开发人力资源而实际发生的支出和利益牺牲计入人力资源成本的计量方法称为（ ）

A.

历史成本法

B.

重置成本法

C.

机会成本法

D.

实支成本法

标准答案 : A

712

在面试过程中，给应聘者提供一种假定情况，请他们作出相应的回答，这种面试属于（ ）

A.

非结构化面试

B.

压力面试

C.

行为描述面试

D.

情境面试

标准答案 : D

713

现代人员素质测评中最常见与方便的方法是（ ）

A.

面试

B.

笔试

C.

心理测验

D.

评价中心

标准答案 : C

714

在人力资源规划中，为了保持组织在中、长期内各部门、职务或工作类型的人员结构合理、规模合适而制定的人力资源规划称为（ ）

A.

补充规划

B.

配备规划

C.

晋升规划

D.

职业规划

标准答案 : B

715

从人力资源规划中得到的人力资源净需求预测，决定了预计要招聘的职位、数量、时限、类型等因素的是（ ）

A.

绩效考核表

B.

工作说明书

C.

人员素质测评

D.

人力资源规划

标准答案 : D

716

通过建立一些措施和制度，鼓励或限制某些行为的产生，这种激励方式是（ ）

A.

正激励

B.

负激励

C.

内激励

D.

外激励

标准答案 : C

717

下列选项中属于人力资源供给预测的方法是

A.

趋势分析法

B.

替换单法

C.

德尔菲法

D.

回归预测法

标准答案 : B

718

组织现有员工数量与组织需求数量相比较所得的差额是

A.

招募对象

B.

招募周期

C.

招募标准

D.

招募人数

标准答案 : D

719

（ ）指员工在组织内逐步向上晋升的过程。

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 : A

720

新行为主义心理学家斯金纳提出了（ ）

A.

成人学习理论

B.

刺激-反应理论

C.

社会学习理论

D.

模仿理论

标准答案 : B

721

某公司在员工培训中，针对生产部门和销售部门经常出现因不理解对方工作性质而发生冲突的情况，将生产和销售部门人员进行岗位对调，并分别模拟销售和生产的工作状态。这种培训方法是

A.

讲授法

B.

案例法

C.

角色扮演法

D.

头脑风暴法

标准答案 : C

722

1986年美国著名管理学家彼得·德鲁克的《传统人事部门，再见７一文的发表标志着人事管理活动进入（ ）

A.

初级阶段

B.

科学管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 : C

723

最简单的工作评价方法是（ ）

A.

排序法

B.

分类法

C.

评分法

D.

要素比较法

标准答案 : A

724

能够反映不同员工或不同群体之间的绩效水平差异的员工工资是（ ）

A.

标准工资

B.

绩效工资

C.

基本工资

D.

激励工资

标准答案 : B

725

人对氧气、食物、水、睡眠等的需求属于马斯洛需要层次理论的

A.

生理的需要

B.

安全的需要

C.

尊重的需要

D.

自我实现的需要

标准答案 : A

726

以幻灯、电影、录像等多媒体教学设备为主要手段的培训方法为

A.

游戏法

B.

视听法

C.

讲授法

D.

角色扮演法

标准答案 : B

727

工作设计中对工作责任垂直深化的方法是

A.

工作专业化

B.

工作扩大化

C.

工作丰富化

D.

工作轮换制

标准答案 : C

728

下列关于预防职业生涯中期危机的管理措施不正确的有（ ）。

A.

安排富有挑战性的工作

B.

加速员工组织化

C.

落实内部晋升计划

D.

赋予员工以良师角色

标准答案 : B

729

岗位设置的基本原则是（ ）

A.

系统原则

B.

能级原则

C.

因事设岗原则

D.

最低岗位层次原则

标准答案 : C

730

选拔性测评的特点是强调（ ）

A.

区分优秀求职者和一般求职者

B.

员工素质和能力的差距

C.

人员素质与工作要求的匹配

D.

员工素质与绩效的差距

标准答案 : A

731

人力资源部门在员工职业生涯管理中的责任是

A.

设置职业生涯发展岗位

B.

发现员工工作中的问题，并给出反馈

C.

确定员工自身的职业发展阶段和开发需求

D.

提供与职业发展有关的培训与开发机会的信息或建议

标准答案 : D

732

组织在创业阶段，其薪酬构成应该是

A.

基本工资和福利所占比重小，绩效工资所占比重小

B.

基本工资和福利所占比重小，绩效工资所占比重大

C.

基本工资和福利所占比重大，绩效工资所占比重小

D.

基本工资和福利所占比重大，绩效工资所占比重大

标准答案 : B

733

某IT公司需招募一名计算机工程师，最适合的广告媒体是（ ）

A.

全国性报纸

B.

地方性报纸

C.

专业性杂志

D.

综合性杂志

标准答案 : C

734

某企业人力资源部通过调查分析等方法，对各个岗位的工作内容、工作环境、工作职责以及任职人员的资格要求等，用书面的方式系统地做了描述。这份书面文件被称为（ ）

A.

工作规范

B.

职位说明书

C.

绩效考核指标

D.

职业发展规划

标准答案 : B

735

企业研究报告证明，实施工作扩大化不仅提高了工作质量，还提高了员工的（ ）

A.

薪酬

B.

福利

C.

工作责任

D.

工作满意度

标准答案 : D

736

人作为人力资源的基本标志是（ ）

A.

人的才能

B.

人的气质

C.

人对工作的态度

D.

人的经历

标准答案 : A

737

人力资源部门对参加培训后的人员进行培训内容的测试，这种测试属于培训评估中的（ ）

A.

学习评估

B.

反应评估

C.

行为评估

D.

成果评估

标准答案 : A

738

在人力资源规划的制定阶段，除了需要预测人力资源需求、供给和制定人力资源各项规划外，还需（ ）

A.

对人力资源规划进行评估

B.

估算人力资源工资变动趋势

C.

分析职位信息与组织结构之间的关系

D.

制定人力资源供求平衡政策

标准答案 : D

739

适合于对人格、动机等内容进行测量的人员测评工具是（ ）

A.

标准化考试

B.

结构化面试

C.

投射测验

D.

智力测验

标准答案 : C

740

任何生命的活体都有其生命周期，因此人力资源的形成、开发、使用都要受到限制，这一表现决定了人力资源的（ ）

A.

再生性

B.

时代性

C.

时效性

D.

增值性

标准答案 : C

741

工作分析过程的核心部分是

A.

准备阶段

B.

收集信息阶段

C.

分析阶段

D.

运用阶段

标准答案 : C

742

人员测评标准的两种基本形式是（ ）

A.

理论标准和实际标准

B.

相对标准和绝对标准

C.

效标参照标准和常模参照标准

D.

一般标准和特定标准

标准答案 : C

743

美国心理学家约翰。霍兰德认为，员工对工作的满意度和流动的倾向性取决于（ ）

A.

员工的能力

B.

管理者的激励

C.

员工的人格特点与工作的匹配

D.

员工的所得与付出的匹配

标准答案 : C

744

某单位在年终考核中90％的员工被评为良好，这种现象在绩效考核中属于

A.

趋中效应

B.

晕轮效应

C.

近期效应

D.

定势效应

标准答案 : A

745

岗位评价的常用方法是（ ）

A.

归纳法

B.

演绎法

C.

评分法

D.

面谈法

标准答案 : C

746

员工绩效需沿多种维度或方面去分析与考评，体现的是绩效考核的（ ）

A.

多因性

B.

多维性

C.

动态性

D.

灵活性

标准答案 : B

747

当空缺职位要求应聘者能够应付压力时，可采用（ ）。

A.

:构架式面谈

B.

:一对一式面谈

C.

:压力式面谈

D.

:小组式面谈

标准答案 : C

748

在现代人力资源管理中特别强调相互配合的团队精神，这反映了人力资源管理的（ ）

A.

投资增值原理

B.

互补合力原理

C.

动态适应原理

D.

个体差异原理

标准答案 : B

749

广泛应用于机关、企业、事业单位的人事考核管理方法是（ ）

A.

分级法

B.

关键事件法

C.

量表考核法

D.

行为锚评分法

标准答案 : C

750

实行普遍养老金计划的典型国家是（ ）

A.

英国

B.

美国

C.

法国

D.

德国

标准答案 : A

751

在中、后期的职业生涯管理中，组织的任务是（ ）

A.

给予员工必要的职业指导

B.

帮助员工制定职业生涯规划

C.

保证员工合理的职位轮换和晋升

D.

针对员工职业发展的需求进行培训

标准答案 : C

752

对员工入职进行“1369”法新人培训的典型企业是

A.

联想

B.

海尔

C.

沃尔玛

D.

摩托罗拉

标准答案 : C

753

猎头公司适合于招募（ ）

A.

蓝领工人

B.

公务员

C.

办公室职员

D.

关键技术人员

标准答案 : D

754

内部招募最常用的方法是

A.

工作告示

B.

竞聘上岗

C.

员工推荐

D.

电子招募

标准答案 : A

755

在员工分类培训中,第五层次的培训是指（ ）

A.

能力培养

B.

知识更新

C.

思维变革

D.

心理调整

标准答案 : D

756

为了测试拟录取公务员的心理素质，某市人事局特聘心理学家组织了一场心理测试，耗资10万元。这些支出属于人力资源取得成本中的（ ）

A.

招聘成本

B.

选拔成本

C.

录用成本

D.

安置成本

标准答案 : B

757

《劳动法》规定，向劳动争议仲裁委员会提起劳动争议仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起（ ）

A.

30日内

B.

60日内

C.

90日内

D.

一年内

标准答案 : B

758

失业保险所属的员工福利类型是（ ）

A.

公共福利

B.

个人福利

C.

生活福利

D.

有偿假期

标准答案 : A

759

人们在实现目标的过程中，限于条件或遇到障碍使目标无法实现，即为（ ）。

A.

:失败

B.

:其他

C.

:挫折

D.

:放弃

标准答案 : C

760

在现有的福利项目之外，再提供一些福利措施或提高原有福利的标准，供员工自己选择的弹性福利是（ ）

A.

福利“套餐”

B.

弹性支用账户

C.

选择型弹性福利

D.

附加型弹性福利

标准答案 : D

761

不同职系之间，繁简难易程度、责任轻重大小及任职条件十分相似的所有职位的集合被称为（ ）

A.

职级

B.

职等

C.

职务

D.

职业

标准答案 : B

762

通过被评人在工作中极为成功或极为失败的事件的分析和考核，来考察被考核者工作绩效的方法是（ ）

A.

量表考核法

B.

强迫选择法

C.

关键事件法

D.

行为锚定法

标准答案 : C

763

保姆是一种职业，而家庭主妇则不是，因为职业具有：

A.

经济性

B.

社会性

C.

稳定性

D.

专业性

标准答案 : B

764

在招聘过程中，招聘计划的审批权属于

A.

用人部门

B.

劳动力市场

C.

政府部门

D.

人力资源部门

标准答案 : D

765

薪酬设计的纲领性文件是

A.

工作说明

B.

工作评价

C.

薪酬策略

D.

薪酬调查

标准答案 : C

766

现代工作分析思想起源于（ ）

A.

英国

B.

德国

C.

美国

D.

中国

标准答案 : C

767

工作人员直接从工作过程获得工作分析资料的方法是

A.

日志法

B.

问卷法

C.

参与法

D.

面谈法

标准答案 : C

768

以下理论从如何更好地发挥人的创造力的角度出发，提出一条曲线的是（ ）。

A.

:勒温的场论

B.

:卡兹的组织寿命学说

C.

:库克曲线

D.

:中松义郎的目标一致理论

标准答案 : C

769

在员工分类培训中,第二层次的培训是指（ ）

A.

能力培养

B.

知识更新

C.

思维变革

D.

心理调整

标准答案 : A

770

联想集团通过赞助2008北京奥运会，传播了企业文化，提高了企业形象的美誉度。这属于企业文化（ ）

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 : C

771

人力资源需求预测方法中的专家判断法又称

A.

德尔菲法

B.

经验预测法

C.

回归分析法

D.

马尔可夫分析法

标准答案 : A

772

不同时间、不同组织中工作性质类似的职务的总和是（ ）

A.

职称

B.

职业

C.

职级

D.

职位

标准答案 : B

773

行为描述面试着重于

A.

真实的工作事例

B.

假定的工作事例

C.

对工作压力的反应

D.

未来工作的情境

标准答案 : A

774

企业制度的基本形式和最主要内容是企业

A.

民主制度

B.

财务制度

C.

薪酬制度

D.

人事制度

标准答案 : A

775

微观人力资源管理是指（ ）

A.

一个地区的人力资源管理

B.

国家的人力资源管理

C.

特定组织的人力资源管理

D.

行业的人力资源管理

标准答案 : C

776

具有艺术型人格特征的人最适合选择的职业是

A.

会计

B.

律师

C.

工程师

D.

服装设计师

标准答案 : D

777

世界上第一个智力测验量表是（ ）

A.

韦克斯勒成人智力量表

B.

比奈—西蒙量表

C.

旺德利克人员测验

D.

韦斯曼人员分类测验

标准答案 : B

778

公司人力资源部要组织内部竞聘，请专家设计了一套测评方案，你认为该测评属于（ ）

A.

鉴定性测评

B.

诊断性测评

C.

开发性测评

D.

选拔性测评

标准答案 : D

779

企业劳动争议调解委员会对劳动争议的调解活动具有的特点是（ ）

A.

群众性和非诉性

B.

咨询性

C.

行政性

D.

司法性

标准答案 : A

780

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

781

360度绩效考核法的主要优点是

A.

考核手段单一

B.

考核主体多元

C.

考核效率提高

D.

考核指标明确

标准答案 : B

782

职责繁简难易、轻重大孝所需资格条件不相同，但工作性质却相似的所有职位集合是（ ）

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : D

783

总体上看，人力资源战略和企业战略是分开的，但他们同时制定，这种人力资源战略的制定方式为（ ）

A.

整体式

B.

双向式

C.

独立型

D.

同步式

标准答案 : A

784

综观世界各国的人事考核制度，最重要的考核内容是（ ）

A.

政治品德

B.

才能

C.

工作实绩

D.

工作态度

标准答案 : C

785

鱼刺图战略分解法是一种定性的逻辑分析方法。提出这一方法的学者是

A.

日本学者石川

B.

美国学者伯恩斯

C.

美国学者福莱·诺格

D.

日本学者松下幸之助

标准答案 : A

786

某企业在管理过程中遇到了一些问题，需要从人员素质方面查找原因，这时可以使用的人员素质测评类型是（ ）

A.

选拔性测评

B.

诊断性测评

C.

配置性测评

D.

鉴定性测评

标准答案 : B

787

关于员工福利管理的原则，下列说法错误的是（ ）

A.

合理必要

B.

按劳分配

C.

量力而行

D.

统筹规划

标准答案 : B

788

企业获取高级管理人才的最佳招募渠道是（ ）

A.

猎头公司

B.

职业介绍机构

C.

校园招募

D.

人才招聘会

标准答案 : A

789

为了使员工在失业时有一定的经济支持，组织应为每一位正式员工购买规定的（ ）

A.

医疗保险

B.

失业保险

C.

养老保险

D.

伤残保险

标准答案 : B

790

在人员配置规划中，目的是合理填补组织中长期内可能产生的职位空缺的具体规划是

A.

晋升规划

B.

调配规划

C.

招聘规划

D.

退休解聘规划

标准答案 : C

791

属于人力资源内部供给预测常用方法的是（ ）

A.

趋势分析法

B.

职务分析

C.

德尔菲法

D.

档案资料分析

标准答案 : D

792

能够推动整个经济和社会发展的具有智力和体力劳动能力的人们的总和被称为（ ）

A.

劳动力资源

B.

人口资源

C.

人力资源

D.

人才资源

标准答案 : C

793

某公司缺乏一批具有工作经验的操作工，最适合该公司选择的招募渠道是（ ）

A.

职业介绍机构

B.

猎头公司

C.

校园招聘

D.

员工自荐

标准答案 : A

794

表示一个人职业生涯的客观外在特征是（ ）

A.

职业价值观念

B.

个人需求动机

C.

个人气质性格

D.

职业活动中的各种工作行为

标准答案 : D

795

对基层管理人员的培训重点应放在（ ）

A.

决策、分权技能

B.

管理技能

C.

专业技能

D.

操作技能

标准答案 : B

796

侯菲菲在唯美装饰设计工程有限公司担任设计师已经5年了，公司为她支付的人力资源使用成本除了维持成本、奖励成本外，还有（ ）

A.

录用成本

B.

招聘成本

C.

重置成本

D.

调剂成本

标准答案 : D

797

诊断性素质测评的特点是

A.

测评结果公开

B.

测评结果不公开

C.

测评内容具有特定性

D.

测评内容具有表面特性

标准答案 : B

798

强调团队合作、相互信任、共同目标的树立、对组织的承诺与认同等观念，这属于人力资源管理的（ ）

A.

工业模式

B.

投资模式

C.

参与模式

D.

高灵活模式

标准答案 : C

799

一份完整工作说明书内容的第一部分是

A.

工作描述

B.

工作关系

C.

工作综述

D.

工作标识

标准答案 : D

800

老李是南方中学的特级数学教师，他担任高二年级的数学教学工作，也是该校数学教研室主任。老李的行政职务是（ ）

A.

数学教师

B.

教师

C.

教研室主任

D.

特级教师

标准答案 : C

801

对拟招募员工的基本素质要求以及针对不同职位的特殊要求被称为

A.

招募人数

B.

招募对象

C.

招募标准

D.

招募成本

标准答案 : C

802

不属于认知测验的是（ ）

A.

成就测验

B.

智力测验

C.

价值观测验

D.

能力倾向测验

标准答案 : C

803

中国同仁堂药店把中华民族优秀的传统美德融于企业的生产经营过程之中，形成了“童叟无欺、一视同仁”的企业文化。这种企业文化形式属于（ ）

A.

企业哲学

B.

企业目标

C.

企业道德

D.

企业制度

标准答案 : C

804

人口资源、人力资源、人才资源三者之间的数量关系是

A.

人口资源>人力资源>人才资源

B.

人口资源<人力资源<人才资源

C.

人口资源≥人力资源≥人才资源

D.

人口资源≤人力资源≤人才资源

标准答案 : A

805

人力资源管理走向科学化的关键和基础工作是（ ）

A.

人力资源规划

B.

人员使用

C.

岗位分类

D.

人员培训

标准答案 : C

806

适宜从事调解、采购、洽谈等职业的职业能力类型是（ ）

A.

教育型

B.

领导型

C.

服务型

D.

社交型

标准答案 : D

807

下列选项中适合于“社会人”假设的管理措施是

A.

重视非正式组织的作用

B.

采用胡萝卜加大棒的管理方法

C.

根据实际情况灵活采用不同的管理方法

D.

主张从人的内在动机的激发上来调动员工积极性

标准答案 : A

808

通过满足人们对物质利益的需求，来激励人们的行为，调动人们的工作积极性的方法是指（ ）

A.

颁发奖金

B.

物质激励

C.

精神激励

D.

成长需要

标准答案 : B

809

常见于重复性劳动岗位的考核指标是（ ）

A.

工作过程

B.

工作产出

C.

工作流程

D.

初试技能考核

标准答案 : C

810

职位工资制比较适合

A.

操作类岗位

B.

专业技术类岗位

C.

销售类岗位

D.

职能管理类岗位

标准答案 : D

811

从心理学的角度来说，人的行为来源于（ ）

A.

组织安排

B.

领导指挥

C.

心理动机

D.

别人指使

标准答案 : C

812

在职的科技人员和管理人员，在完成本职工作的前提下，利用业余时间或经本单位同意占用一部分工作时间，为聘请单位服务的流动形式是（ ）。

A.

:咨询

B.

:兼职

C.

:调动

D.

:招聘

标准答案 : B

813

采取差别化战略的企业宜选择的薪酬战略是（ ）

A.

市场滞后

B.

市场匹配

C.

市场领先

D.

市场同步

标准答案 : C

814

通过正当途径获取企业外部组织或个人相关薪酬信息的过程称为

A.

薪酬分析

B.

薪酬比较

C.

薪酬设计

D.

薪酬调查

标准答案 : D

815

根据劳动复杂程度、繁重程度、精确程度和工作责任大小等因素划分技术等级，按等级规定工资标准的工资制度是（ ）

A.

技术等级工资制

B.

职务等级工资制

C.

结构工资制

D.

岗位技能工资制

标准答案 : A

816

某企业运用指纹识别机对员工进行考勤,以促进员工准时上下班。此项措施属于（ ）

A.

惩罚手段

B.

忽略手段

C.

正强化手段

D.

负强化手段

标准答案 : D

817

适用于成熟的市场和技术稳定的产业的战略是（ ）

A.

成本领先战略

B.

产品差别化战略

C.

市场焦点战略

D.

蓝海战略

标准答案 : B

818

人力资源规划主要是规划组织人力资源的（ ）

A.

数量、层次和规模

B.

质量、层次和规模

C.

结构、层次和规模

D.

数量、质量和结构

标准答案 : D

819

美国人林格最早提出的人员培训方法是（ ）

A.

自学法

B.

专题研究法

C.

讨论教学法

D.

模拟教学法

标准答案 : C

820

人员录用时，对过分超过任职资格条件的应聘者通常应采取的原则是

A.

不用

B.

慎用

C.

优先考虑

D.

坚决录用

标准答案 : B1

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

2

新行为主义心理学家斯金纳提出了（ ）

A.

成人学习理论

B.

刺激-反应理论

C.

社会学习理论

D.

模仿理论

标准答案 : B

3

不属于认知测验的是（ ）

A.

成就测验

B.

智力测验

C.

价值观测验

D.

能力倾向测验

标准答案 : C

4

培训成果转化的第三层面是指（ ）

A.

依样画瓢

B.

举一反三

C.

融会贯通

D.

自我管理

标准答案 : C

5

对一个国家或地区的人力资源实施的管理被称为（ ）

A.

部门人力资源管理

B.

地区人力资源管理

C.

宏观人力资源管理

D.

微观人力资源管理

标准答案 : C

6

组织中一切与人的问题有关的方向性谋划被称为（ ）

A.

人力资源管理

B.

人力资源战略

C.

人力资源规划

D.

人力资源配置

标准答案 : B

7

人作为人力资源的基本标志是（ ）

A.

人的才能

B.

人的气质

C.

人对工作的态度

D.

人的经历

标准答案 : A

8

从人口资源转化为人力资源，除了具备能进行劳动的生理条件外，还要有（ ）

A.

社会条件

B.

家庭条件

C.

年龄条件

D.

经济条件

标准答案 : C

9

按照单位时间内生产合格产品的数量制定劳动定额标准称为（ ）

A.

工时定额

B.

产量定额

C.

看管定额

D.

目标定额

标准答案 : B

10

劳动定员工作的覆盖范围不包括（ ）

A.

工程技术人员

B.

经营管理人员

C.

因私出国人员

D.

辅助人员

标准答案 : C

11

评价一项测验可靠与否的指标是（ ）

A.

误差

B.

信度

C.

效度

D.

常模

标准答案 : B

12

具体而言，绩效辅导的过程主要包括两方面的工作（ ）

A.

绩效沟通与过程辅导

B.

绩效沟通与数据收集

C.

确定考核者与计划跟进

D.

发现优秀绩效与激励

标准答案 : B

13

管理者继任模型是一种（ ）

A.

人力资源需求预测方法

B.

组织外人力资源供给预测方法

C.

组织内人力资源供给预测方法

D.

人力资源供需平衡方法

标准答案 : C

14

采取差别化战略的企业宜选择的薪酬战略是（ ）

A.

市场滞后

B.

市场匹配

C.

市场领先

D.

市场同步

标准答案 : C

15

影响人力资源供给的因素可以分为两大类，即（ ）

A.

毕业生规模与就业法规

B.

就业水平与劳动人口数量

C.

地区性因素和全国性因素

D.

人口密度与各类人员需求

标准答案 : C

16

企业获取高级管理人才的最佳招募渠道是（ ）

A.

猎头公司

B.

职业介绍机构

C.

校园招募

D.

人才招聘会

标准答案 : A

17

美国心理学家约翰。霍兰德认为，员工对工作的满意度和流动的倾向性取决于（ ）

A.

员工的能力

B.

管理者的激励

C.

员工的人格特点与工作的匹配

D.

员工的所得与付出的匹配

标准答案 : C

18

在进行人员素质测评时，罗夏墨迹测验属于（ ）

A.

公文处理测验

B.

标准化测验

C.

情境模拟测验

D.

投射测验

标准答案 : D

19

如果绩效评估系统存在标准缺失，则绩效评估不具备评价的（ ）

A.

信度

B.

效度

C.

峰度

D.

偏度

标准答案 : B

20

适用于甄选和晋升决策的绩效考核方法是（ ）

A.

组织行为修正法

B.

行为观察评价法

C.

关键事件法

D.

评价中心法

标准答案 : D

21

人际关系属于组织文化中的（ ）

A.

物质层

B.

制度层

C.

精神层

D.

行为层

标准答案 : B

22

强调团队合作、相互信任、共同目标的树立、对组织的承诺与认同等观念，这属于人力资源管理的（ ）

A.

工业模式

B.

投资模式

C.

参与模式

D.

高灵活模式

标准答案 : C

23

侯菲菲在唯美装饰设计工程有限公司担任设计师已经5年了，公司为她支付的人力资源使用成本除了维持成本、奖励成本外，还有（ ）

A.

录用成本

B.

招聘成本

C.

重置成本

D.

调剂成本

标准答案 : D

24

以人力资源的培训和开发为重点，具体措施包括给员工更多的自主权、丰富工作内容、终生雇佣、培训和长期薪酬等，这样的人力资源管理模式称为

A.

产业(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 : B

25

绩效考核的分级法又称为（ ）

A.

比较法

B.

比率法

C.

层次法

D.

排序法

标准答案 : D

26

“人是经济人”这一人性假设所对应的时期是（ ）

A.

奴隶制

B.

封建制

C.

资本主义上升时期

D.

资本主义初期发展阶段

标准答案 : C

27

培训中最普遍、最常见的方法是（ ）

A.

讲授法

B.

研讨法

C.

案例分析法

D.

角色扮演法

标准答案 : A

28

职业生涯是一种复杂的现象，其组成部分是（ ）

A.

性格与能力

B.

机遇与目标

C.

挫折与成功

D.

态度与行为

标准答案 : D

29

测量要反应所需测量的东西，这是指测量的（ ）

A.

效度

B.

信度

C.

浓度

D.

密度

标准答案 : A

30

乐观，自信，热情，平易进人，擅长交际，受人尊敬，值得信任，这种人格类型是（ ）

A.

服务型人格

B.

稳妥型人格

C.

支配型人格

D.

交际型人格

标准答案 : A

31

具有不同能力的人，应该安排在不同的职位上，保证职位的要求与人的实际能力实际能力相对应。这指的是人力资源管理的（ ）。

A.

:激励强化原理

B.

:动态适应原理

C.

:公平竞争原理

D.

:能位匹配原理

标准答案 : D

32

我国过去的体制特征是（ ）。

A.

:没有社会保障

B.

:就业保障与社会保障高度重合

C.

:就业保障与社会保障分离

D.

:没有就业保障

标准答案 : B

33

对新员工进行“入模子”培训的典型企业是

A.

海尔

B.

联想

C.

华为

D.

沃尔玛

标准答案 : B

34

了解受训者对培训项目结构、培训师、培训内容等看法和态度的培训效果评估层次属于（ ）

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

标准答案 : A

35

以下关于员工个人绩效目标主要来源的说法错误的有（ ）

A.

组织的绩效目标

B.

员工的岗位职责

C.

个人的职业规划

D.

内外部客户的需要

标准答案 : C

36

本年度增薪幅度与上年平均薪酬水平的比值称为（ ）

A.

增薪幅度

B.

平均增薪率

C.

薪酬平均率

D.

薪酬变动比率

标准答案 : B

37

知识经济时代的第一资源是（ ）

A.

土地资源

B.

物质资源

C.

自然资源

D.

人力资源

标准答案 : D

38

在工作分析方法中，工作日志法属于（ ）

A.

观察法

B.

访谈法

C.

参与法

D.

写实法

标准答案 : D

39

岗位横向分类的依据是（ ）

A.

业务工作性质

B.

工作责任的轻重程度

C.

岗位任职者的资格条件

D.

工作环境

标准答案 : A

40

找出企业中对劳动力数量和结构影响最大的因素，并分析由于这一因素的变动而导致企业劳动力数量和结构的变化规律，由此预测出未来企业的人力资源需求，这种预测方法称为（ ）

A.

经验预测法

B.

德尔菲法

C.

趋势分析法

D.

马尔可夫分析法

标准答案 : C

41

既是培训的目标又是培训的方法的培训原则是（ ）

A.

理论联系实际原则

B.

按需施教原则

C.

学用一致原则

D.

严格考核原则

标准答案 : C

42

美国人林格最早提出的人员培训方法是（ ）

A.

自学法

B.

专题研究法

C.

讨论教学法

D.

模拟教学法

标准答案 : C

43

全方位反馈评价或多源反馈评价的绩效考核方法是（ ）

A.

平衡记分卡

B.

关键事件法

C.

交替排序法

D.

360度反馈评价

标准答案 : D

44

反映员工所在岗位或所具备技能的价值中较为固定的价值的薪酬部分是（ ）

A.

激励工资

B.

绩效工资

C.

福利

D.

基本工资

标准答案 : D

45

员工获得的随其工作行为和业绩的变化而变化的那部分报酬称为（ ）

A.

基本工资

B.

绩效工资

C.

激励工资

D.

福利

标准答案 : B

46

招募专业性人员时，应选择的最佳广告媒体是（ ）

A.

全国性的报纸

B.

地方性的报纸

C.

广播电视

D.

特定的杂志

标准答案 : D

47

在人力资源供不应求的情况下，能提高劳动生产率的方法是（ ）

A.

内部招聘

B.

内部调整

C.

重新安置

D.

降低人工成本

标准答案 : B

48

在人员甄选过程中，面试者对餐饮专业毕业生问及“重大宴会座次应怎样安排”的问题，这属于对面试者的（ ）

A.

个性测试

B.

人格测试

C.

兴趣测试

D.

成就测试

标准答案 : D

49

世界上第一个智力测验量表是（ ）

A.

韦克斯勒成人智力量表

B.

比奈—西蒙量表

C.

旺德利克人员测验

D.

韦斯曼人员分类测验

标准答案 : B

50

将描述性关键事实评价法和量化等级评价法的优点结合起来的一种等级评价法是（ ）

A.

行为锚定等级评价法

B.

动态跟踪评价法

C.

行为综合评价法

D.

关键事件锚定法

标准答案 : A

51

关于员工工作绩效和工作能力提高的计划是（ ）

A.

职业设计计划

B.

职业发展计划

C.

绩效设计计划

D.

绩效改进计划

标准答案 : D

52

能够反映不同员工或不同群体之间的绩效水平差异的员工工资是（ ）

A.

标准工资

B.

绩效工资

C.

基本工资

D.

激励工资

标准答案 : B

53

人力资源管理的控制和调整功能主要体现在（ ）

A.

薪酬管理

B.

绩效管理

C.

工作分析

D.

组织设计与发展

标准答案 : B

54

企业研究报告证明，实施工作扩大化不仅提高了工作质量，还提高了员工的（ ）

A.

薪酬

B.

福利

C.

工作责任

D.

工作满意度

标准答案 : D

55

工人加工零件这一任务可以分解成若干

A.

工作

B.

岗位

C.

要素

D.

活动

标准答案 : C

56

工作分析过程的核心部分是

A.

准备阶段

B.

收集信息阶段

C.

分析阶段

D.

运用阶段

标准答案 : C

57

影响组织人力资源规划的因素主要来自于（ ）

A.

技术环境

B.

经济环境

C.

组织内部

D.

组织外部

标准答案 : C

58

人力资源中最高层次的部分是掌握（ ）

A.

管理知识的人

B.

实践经验的人

C.

科技知识的人

D.

先进文化的人

标准答案 : C

59

一个人在择业上的自由度很大程度上取决于个人所拥有的（ ）

A.

职业兴趣和爱好

B.

良好的职业机遇

C.

强烈的择业动机

D.

职业能力和职业品质

标准答案 : D

60

我国规定特殊行业的从业者，其工龄计算方式为每在这些岗位上工作一年，均按（ ）

A.

一年零三个月计算

B.

一年零四个月计算

C.

一年零五个月计算

D.

一年零六个月计算

标准答案 : A

61

考核者对某一方面的绩效的评价影响到其他方面的评价，这是考核中的（ ）

A.

晕轮效应

B.

趋中趋势

C.

近期效应

D.

对比效应

标准答案 : A

62

通过被评人在工作中极为成功或极为失败的事件的分析和考核，来考察被考核者工作绩效的方法是（ ）

A.

量表考核法

B.

强迫选择法

C.

关键事件法

D.

行为锚定法

标准答案 : C

63

劳动保护的意义体现在（ ）方面。

A.

:5个

B.

:2个

C.

:3个

D.

:4个

标准答案 : C

64

（ ）是产生行为的原动力。

A.

:需要

B.

:目标

C.

:动机

D.

:欲望

标准答案 : A

65

某单位在年终考核中90％的员工被评为良好，这种现象在绩效考核中属于

A.

趋中效应

B.

晕轮效应

C.

近期效应

D.

定势效应

标准答案 : A

66

考核者进行考核时，往往用自己的思维方式来衡量员工的言行，这种现象在绩效考核中属于

A.

趋中效应

B.

晕轮效应

C.

近期效应

D.

定势效应

标准答案 : D

67

下列不属于斯特雷斯和邓菲基于组织变革视角提出的人力资源战略类型的有（ ）

A.

积累式人力资源战略

B.

家长式人力资源战略

C.

发展式人力资源战略

D.

任务式人力资源战略

标准答案 : A

68

下列选项中,不属于基于招募人员的招募效果评价指标的是（ ）

A.

被面试者对面试质量的评级

B.

平均每位新员工的招募成本

C.

推荐的候选人被成功录用且业绩突出者的比例

D.

推荐的候选人被成功录用的比例

标准答案 : B

69

在职位说明书中，关于职位对组织贡献的描述属于（ ）

A.

职位设置目的

B.

职位基本信息

C.

工作环境条件

D.

工作职责

标准答案 : A

70

纵向的工作扩展被称为（ ）

A.

工作扩大化

B.

工作丰富化

C.

工作轮换

D.

工作简化

标准答案 : B

71

在人力资源规划中，为了保持组织在中、长期内各部门、职务或工作类型的人员结构合理、规模合适而制定的人力资源规划称为（ ）

A.

补充规划

B.

配备规划

C.

晋升规划

D.

职业规划

标准答案 : B

72

具有“活泼、好动、敏感、反应迅速、喜欢与人交往，注意力容易转移、兴趣容易变换，具有外倾性”特征的人，其气质类型属于（ ）

A.

胆汁质

B.

多血质

C.

粘液质

D.

抑郁质

标准答案 : B

73

员工绩效需沿多种维度或方面去分析与考评，体现的是绩效考核的（ ）

A.

多因性

B.

多维性

C.

动态性

D.

灵活性

标准答案 : B

74

广泛应用于机关、企业、事业单位的人事考核管理方法是（ ）

A.

分级法

B.

关键事件法

C.

量表考核法

D.

行为锚评分法

标准答案 : C

75

通过计算与一项工作有关的各要素总分值来确定该工作相对价值的方法是（ ）

A.

工作排序法

B.

要素比较法

C.

要素计点法

D.

工作分类法

标准答案 : C

76

测定受训者经过培训后在实际岗位工作中行为的改变，以判断所学知识、技能对实际工作的影响属于培训效果评估中的（ ）

A.

行为评估

B.

反应评估

C.

成果评估

D.

学习评估

标准答案 : A

77

在进行飞行员的测试过程中，测评标准来自于对飞机驾驶工作本身的直接描述，这种测评标准是（ ）

A.

效标参照标准

B.

常模参照标准

C.

效度参照标准

D.

信度参照标准

标准答案 : A

78

适合于对人格、动机等内容进行测量的人员测评工具是（ ）

A.

标准化考试

B.

结构化面试

C.

投射测验

D.

智力测验

标准答案 : C

79

公司人力资源部要组织内部竞聘，请专家设计了一套测评方案，你认为该测评属于（ ）

A.

鉴定性测评

B.

诊断性测评

C.

开发性测评

D.

选拔性测评

标准答案 : D

80

我国的人员测评目前处于（ ）

A.

繁荣发展阶段

B.

复苏阶段

C.

初步应用阶段

D.

起步阶段

标准答案 : A

81

一个具有高信度的考核系统，其考核指标应该是依据实际工作情况筛选设计的，不同的人在不同时期使用同一考核工具进行考核所得出的考核结果，应当是（ ）

A.

具有明显的差异性

B.

没有显著的动态性

C.

没有明显的差异性

D.

具有显著的动态性

标准答案 : A

82

公司事先确定员工在每一个绩效等级上所占的比例的做法，属于（ ）

A.

图标评定法

B.

强制分布法

C.

关键事件法

D.

交替排序法

标准答案 : B

83

衡量工作价值的典型方法是（ ）

A.

行为评价

B.

心理评价

C.

态度评价

D.

工作评价

标准答案 : D

84

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

85

柳青是某公司仓储管理员，过去仅负责单一的存货保管，现在还参与采购计划的制定、库存的控制等工作。这种工作设计技术是（ ）

A.

工作轮换

B.

工作丰富化

C.

工作扩大化

D.

工作精简

标准答案 : C

86

老李是南方中学的特级数学教师，他担任高二年级的数学教学工作，也是该校数学教研室主任。老李的行政职务是（ ）

A.

数学教师

B.

教师

C.

教研室主任

D.

特级教师

标准答案 : C

87

在人员配置规划中，目的是合理填补组织中长期内可能产生的职位空缺的具体规划是

A.

晋升规划

B.

调配规划

C.

招聘规划

D.

退休解聘规划

标准答案 : C

88

德尔菲法又称为

A.

头脑风暴法

B.

专家评估法

C.

经验判断法

D.

兰德预测法

标准答案 : B

89

当一个人与工作岗位结合之后，便和用人单位形成了一种职务关系，这种职务关系的核心内容是（ ）

A.

适应能力

B.

义务和权利

C.

劳动能力

D.

责任心

标准答案 : B

90

若干工作性质大致接近的岗群，可以划归为一个（ ）

A.

岗类

B.

岗系

C.

岗等

D.

岗级

标准答案 : A

91

企业文化的核心是企业（ ）

A.

形象

B.

价值观

C.

目标

D.

制度

标准答案 : B

92

为获得和开发人力资源而花费的成本是人力资源的（ ）

A.

原始成本

B.

重置成本

C.

可控成本

D.

间接成本

标准答案 : A

93

平衡记分卡诞生于（ ）

A.

19世纪50年代

B.

19世纪90年代

C.

20世纪50年代

D.

20世纪90年代

标准答案 : D

94

员工持股计划属于（ ）

A.

个人奖励

B.

团队奖励

C.

组织奖励

D.

国家奖励

标准答案 : C

95

在职位调查表中，以下栏目中（ ）需要被调查人来填写。

A.

:填表人填写的内容是否全面

B.

:职位概况

C.

:本职位需要的资格及条件

D.

:填表人填写的内容是否真实

标准答案 : B

96

保姆是一种职业，而家庭主妇则不是，因为职业具有：

A.

经济性

B.

社会性

C.

稳定性

D.

专业性

标准答案 : B

97

把组织的使命和战略转化为有形的目标和衡量指标，组成四个不同的层面：财务、客户、内部业务流程、学习与成长的是（ ）

A.

平衡计分卡

B.

360度绩效考核法

C.

强制分布法

D.

关键事件法

标准答案 : A

98

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

99

在员工分类培训中,第二层次的培训是指（ ）

A.

能力培养

B.

知识更新

C.

思维变革

D.

心理调整

标准答案 : A

100

（ ）是指员工以消极的或不理想的行为来去除不愉快事件的消极影响。

A.

惩罚

B.

负强化

C.

忽略

D.

正强化

标准答案 : B

101

20世纪60年代，人力资源规划的关注点是（ ）

A.

员工生产率的提高

B.

人才供求平衡

C.

员工个人发展

D.

组织再造

标准答案 : B

102

员工调配规划属于（ ）

A.

职业生涯规划

B.

人员培训规划

C.

人员配置规划

D.

人员补充规划

标准答案 : C

103

在选用工作人员中，要求组织内具有亲属关系（包括夫妻、直系亲属以及三代以内旁系血亲等关系）的人员，不得担任同一领导班子内的职务，不得担任有直接领导关系和监督关系的职务，这是人员甄选的（ ）

A.

因人设事原则

B.

任职回避原则

C.

公务回避原则

D.

地区回避原则

标准答案 : B

104

按照单位时间内生产合格产品的数量所制定的劳动定额标准称为（ ）

A.

工时定额标准

B.

产量定额标准

C.

成本定额标准

D.

质量定额标准

标准答案 : B

105

通过建立一些措施和制度，鼓励或限制某些行为的产生，这种激励方式是（ ）

A.

正激励

B.

负激励

C.

内激励

D.

外激励

标准答案 : C

106

设置适当的目标激发人的动机以达到调动人的积极性的目的，此法称为（ ）

A.

奖励激励

B.

考评激励

C.

目标激励

D.

榜样激励

标准答案 : C

107

先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培训方式是（ ）

A.

角色扮演法

B.

案例分析法

C.

讲授法

D.

研讨法

标准答案 : D

108

不同时间、不同组织中工作性质类似的职务的总和是（ ）

A.

职称

B.

职业

C.

职级

D.

职位

标准答案 : B

109

绩效考核的最终目的是（ ）

A.

绩效改进

B.

决定晋升

C.

薪酬决策

D.

实施奖惩

标准答案 : A

110

通过对员工的工作行为和结果的观察，记录下每位员工表现出来的非同寻常的良好行为或非同寻常的不良行为或事故的绩效考核方法，称为（ ）

A.

关键事件法

B.

强制分布法

C.

交替排序法

D.

等级分布法

标准答案 : A

111

人员测评标准的两种基本形式是（ ）

A.

理论标准和实际标准

B.

相对标准和绝对标准

C.

效标参照标准和常模参照标准

D.

一般标准和特定标准

标准答案 : C

112

关注结果的绩效考核，考核内容主要集中于员工的（ ）

A.

工作产出

B.

工作态度

C.

工作能力

D.

个人素质

标准答案 : A

113

组织实施薪酬管理的目的是（ ）

A.

协调组织和员工个人的发展目标

B.

方便组织领导掌握基本的员工情况

C.

加强组织和员工个人的双向互动

D.

激发组织和员工对工作调整的愿望

标准答案 : A

114

相对于公司内部其他工作，如果王刚的工作获得了公平的薪酬，他对自己的薪酬所感受到的是（ ）

A.

员工的公平性

B.

外部的公平性

C.

内部的公平性

D.

封闭的公平性

标准答案 : C

115

为了增进小张和小李的相互理解，人力资源部门为他们安排了互换工作岗位的场景，让他们在逼真的环境中相互理解对方的处境，以减少彼此的误解。这种培训方法为（ ）

A.

讲授法

B.

案例分析法

C.

角色扮演法

D.

实地考察法

标准答案 : C

116

人力资源部门根据焊接车间次品率超标的情况，选择需要培训人员，对其进行现场讲解和示范。这种培训种类属于（ ）

A.

岗前培训

B.

在岗培训

C.

离岗培训

D.

业余培训

标准答案 : B

117

在人力资源规划的制定阶段，除了需要预测人力资源需求、供给和制定人力资源各项规划外，还需（ ）

A.

对人力资源规划进行评估

B.

估算人力资源工资变动趋势

C.

分析职位信息与组织结构之间的关系

D.

制定人力资源供求平衡政策

标准答案 : D

118

人力资源需求的回归预测法是一种（ ）

A.

定性预测技术

B.

定量预测技术

C.

模糊预测技术

D.

散点分析技术

标准答案 : B

119

某车间共有设备8台，每台开动两班次，每人看管定额4台，问此车间应该定员几人（ ）

A.

4

B.

2

C.

8

D.

6

标准答案 : A

120

拟定招工简章，进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段（ ）

A.

筹划与准备阶段

B.

宣传与报名阶段

C.

考核与录用阶段

D.

岗前教育与安置阶段

标准答案 : A

121

人员培训属于（ ）

A.

常规教育

B.

学校教育

C.

成人教育

D.

自我开发

标准答案 : C

122

人力资源规划的主要工作是（ ）

A.

进行人力资源供求的调查

B.

进行人力资源供求的预测

C.

制定必要的人力资源政策和措施

D.

使组织得到长期利益

标准答案 : C

123

个人为接受教育、训练而放弃的收入是（ ）

A.

直接成本

B.

间接成本

C.

人事成本

D.

重置成本

标准答案 : B

124

强调管理人员接班人计划、人员精减计划等方面的人力资源规划是在（ ）

A.

20世纪30年代

B.

20世纪60年代

C.

20世纪80年代

D.

20世纪90年代

标准答案 : C

125

实行普遍养老金计划的典型国家是（ ）

A.

英国

B.

美国

C.

法国

D.

德国

标准答案 : A

126

对企业培训收益的评价有（ ）方法。

A.

:6种

B.

:2种

C.

:4种

D.

:3种

标准答案 : B

127

视长期职业稳定和工作保障的人往往是具有何种职业锚：

A.

安全型

B.

创造型

C.

管理型

D.

技术成功能型

标准答案 : A

128

如考核的目的是将部门员工从优到劣排个次序，则采用以下哪种考核方法最合适：

A.

目标管理

B.

关键事件法

C.

标尺评价法

D.

排序法

标准答案 : D

129

在全面薪酬体系中，股票期权属于

A.

成果型薪酬

B.

过程型薪酬

C.

直接经济薪酬

D.

间接经济薪酬

标准答案 : C

130

狭义的薪酬构成中，间接薪酬是指（ ）

A.

基本薪酬

B.

激励薪酬

C.

福利薪酬

D.

绩效薪酬

标准答案 : C

131

下列关于预防职业生涯中期危机的管理措施不正确的有（ ）。

A.

安排富有挑战性的工作

B.

加速员工组织化

C.

落实内部晋升计划

D.

赋予员工以良师角色

标准答案 : B

132

依据测评的内容可将心理测验作不同的划分，测评社会行为的是（ ）

A.

成就测验

B.

智力测验

C.

人格测验

D.

能力倾向测验

标准答案 : C

133

根据某种可变指标与所需人数之间的比例关系进行预测的方法被称为（ ）

A.

经验判断法

B.

德尔菲法

C.

散点分析法

D.

比率分析法

标准答案 : D

134

20世纪80年代末，美国的一项调查结果显示，对于行政办公人员来说，其有效性居于第一位的招募渠道是（ ）

A.

报纸招募

B.

内部晋升

C.

人才交流会

D.

应聘者自荐

标准答案 : A

135

根据计划所规定的工作量、工人的劳动效率和出勤率来确定企业定员的方法称为（ ）

A.

按照劳动效率定员法

B.

按照岗位定员法

C.

按照比例定员法

D.

按照组织机构职责范围和分工定员法

标准答案 : A

136

人员培训从性质上讲是一种（ ）

A.

常规教育

B.

继续教育

C.

文化教育

D.

预科教育

标准答案 : B

137

依据贡献率大小对职工近期绩效进行回报的方式是（ ）

A.

工资

B.

奖金

C.

津贴福利

D.

精神鼓励

标准答案 : B

138

职工对自己在组织中前途的预期与组织归属感呈（ ）

A.

负相关

B.

不相关

C.

正相关

D.

有一定关系

标准答案 : C

139

一个人一生在职业岗位上所度过的与工作活动相关的连续经历是（ ）

A.

一般工龄

B.

工作经历

C.

职业生涯

D.

连续工龄

标准答案 : C

140

员工福利的发展经过了不同的发展阶段，早期发展阶段是指（ ）

A.

市场经营管理时期

B.

企业自我管理时期

C.

政府介入时期

D.

社会保障协调发展时期

标准答案 : B

141

在制造型企业里，工人们通常按计件领取报酬，在这种情况下的绩效考核的重点是（ ）

A.

过程

B.

结果

C.

能力

D.

态度

标准答案 : B

142

提出通过观察和直接经验两种途径进行学习的观点是（ ）

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.

强化学习理论

标准答案 : C

143

某企业的绩效考核标准共分为五个等级，一级最低，五级最高。每年考核的结果显示，所有的员工都被评定在二、三、四级上。这种现象被称为（ ）

A.

偏松趋势

B.

居中趋势

C.

马太效应

D.

偏紧趋势

标准答案 : B

144

某企业在对销售人员进行绩效考核时仅注重“客户投诉数目”和“解决投诉效率”两个指标，结果使得销售额大减。这反映出该绩效考核系统（ ）

A.

信度差

B.

效度差

C.

可接受性差

D.

敏感性强

标准答案 : B

145

史密斯以父母、老师、同伴为榜样学会了许多东西，通过这种途径学习的观点在理论上属于（ ）

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.

认知发展理论

标准答案 : C

146

“海尔的企业文化激活了休克鱼”，这是海尔集团在企业兼并过程中的成功经验。结合海尔的成功经验，通过独立研究和相互讨论来提高学员分析问题和解决问题的能力。这种培训方法属于（ ）

A.

讲授法

B.

案例分析法

C.

角色扮演法

D.

实地考察法

标准答案 : B

147

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

148

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

149

某IT公司需招募一名计算机工程师，最适合的广告媒体是（ ）

A.

全国性报纸

B.

地方性报纸

C.

专业性杂志

D.

综合性杂志

标准答案 : C

150

猎头公司适合于招募（ ）

A.

蓝领工人

B.

公务员

C.

办公室职员

D.

关键技术人员

标准答案 : D

151

在培训中，先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培训方式是（ ）。

A.

讲授法

B.

研讨法

C.

角色扮演法

D.

案例分析法

标准答案 : B

152

管理过程中一切由领导说了算。与领导关系好，“说你行，不行也行”;与领导关系不好，“说你不行，行也不行”。人们干多干少一个样，干好干坏一个样，干与不干一个样。造成这种现状的原因是由于管理过程中缺乏（ ）。

A.

科学的考评手段

B.

科学的工作分析与评价

C.

科学的培训

D.

科学的薪酬制度

标准答案 : A

153

心理测验在知识测评中的应用形式，实际是（ ）

A.

教育测验

B.

智力测验

C.

技能测验

D.

素质测验

标准答案 : A

154

寻找职工的来源和吸引他们到企业应征的过程指的是人员（ ）

A.

招募

B.

选任

C.

晋升

D.

调职

标准答案 : A

155

先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培训方式是（ ）

A.

讲授法

B.

研讨法

C.

角色扮演法

D.

案例分析法

标准答案 : B

156

组织人力资源需求预测中最复杂也是最精确的一种方法是（ ）

A.

计算机预测法

B.

管理者继任模型

C.

德尔菲法

D.

马尔科夫模型

标准答案 : A

157

企业要根据生产发展及工作条件、劳动保护的需要，确定科学的工作时间和休假制度，减少和避免在休息时间内加班加点。这是劳动保护的C()任务。

A.

:以上说法都不对

B.

:实行女工特殊保护

C.

:完善劳动组织，合理安排工作时间和休息时间

D.

:保证安全生产，力减少或消灭工伤事故

标准答案 : C

158

企业建立托儿所、浴室，设立医疗单位属于员工福利的（ ）。

A.

:职工文化娱乐项目

B.

:提供各种经济性的福利服务项目

C.

:教育培训福利

D.

:改善职工生活的项目

标准答案 : D

159

下列哪种方法属于人力资源需求预测方法：

A.

转换比率分析法

B.

马尔科夫分析法

C.

人员接替法

D.

技能清单法

标准答案 : A

160

下面哪一项不是制定人力资源规划过程中的主要内容

A.

预测未来的人力资源供给

B.

制定能保障人力资源供给的政策和措施

C.

供给与需求的平衡

D.

评估规划的有效性并进行调整、控制和更新

标准答案 : B

161

实现薪酬内在公平的关键一步是

A.

工作分析

B.

工作评价

C.

薪酬调查

D.

工资结构设计

标准答案 : B

162

提出人格类型—职业类型匹配理论的学者是

A.

帕森斯

B.

霍兰德

C.

施恩

D.

格林豪斯

标准答案 : B

163

人员素质测评方案所需要的时间、人力、物力、财力要为使用者的客观条件所允许，这一原则被称为

A.

客观性原则

B.

可行性原则

C.

可比性原则

D.

标准化原则

标准答案 : B

164

培训成果转化的第三层面是

A.

依样画瓢

B.

举一反三

C.

融会贯通

D.

自我管理

标准答案 : C

165

企业获得潜在管理人员和专业技术人员的重要途径是（ ）

A.

职业介绍机构

B.

校园招募

C.

人才交流会

D.

猎头公司

标准答案 : B

166

根据用人条件和用人标准对应聘者进行审查和筛选的过程被称为（ ）

A.

人员配置

B.

人员招募

C.

人员录用

D.

人员甄选

标准答案 : D

167

综观世界各国的人事考核制度，最重要的考核内容是（ ）

A.

政治品德

B.

才能

C.

工作实绩

D.

工作态度

标准答案 : C

168

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

169

欧美国家比较流行（ ）

A.

资历工资制

B.

奖励工资制

C.

能力工资制

D.

等级工资制

标准答案 : C

170

根据劳动复杂程度、繁重程度、精确程度和工作责任大小等因素划分技术等级，按等级规定工资标准的工资制度是（ ）

A.

技术等级工资制

B.

职务等级工资制

C.

结构工资制

D.

岗位技能工资制

标准答案 : A

171

国家规定在法定节假日，因工作需要必须安排员工加班的，其加班工资应不低于（ ）

A.

100%的劳动报酬

B.

200%的劳动报酬

C.

300%的劳动报酬

D.

400%的劳动报酬

标准答案 : C

172

根据企业文化的“三层次说”，员工的行为规范属于企业文化的（ ）

A.

外层物质文化

B.

中层制度文化

C.

内层精神文化

D.

表层行为文化

标准答案 : C

173

对基层管理人员的培训重点应放在（ ）

A.

决策、分权技能

B.

管理技能

C.

专业技能

D.

操作技能

标准答案 : B

174

针对企业的战略和核心业务、核心能力、价值观等对企业运营产生重要影响的内容而进行的专项培训，最适合选用的培训类型是（ ）

A.

岗前培训

B.

在岗培训

C.

离岗培训

D.

业务自学

标准答案 : C

175

组织为员工缴纳的住房公积金属于员工薪酬组成部分中的（ ）

A.

基本工资

B.

绩效工资

C.

激励工资

D.

员工福利

标准答案 : D

176

清洁工、门卫、保安等工作比较适合于采用（ ）

A.

计时工资制

B.

计件工资制

C.

绩效工资制

D.

技能工资制

标准答案 : A

177

在中、后期的职业生涯管理中，组织的任务是（ ）

A.

给予员工必要的职业指导

B.

帮助员工制定职业生涯规划

C.

保证员工合理的职位轮换和晋升

D.

针对员工职业发展的需求进行培训

标准答案 : C

178

职业生涯的核心部分是（ ）

A.

成长阶段

B.

探索阶段

C.

确立阶段

D.

维持阶段

标准答案 : C

179

在现有的福利项目之外，再提供一些福利措施或提高原有福利的标准，供员工自己选择的弹性福利是（ ）

A.

福利“套餐”

B.

弹性支用账户

C.

选择型弹性福利

D.

附加型弹性福利

标准答案 : D

180

我国现行失业保险制度规定，职工缴纳失业保险费的比例是本人工资的（ ）

A.

1％

B.

3％

C.

5％

D.

7％

标准答案 : A

181

某公司缺乏一批具有工作经验的操作工，最适合该公司选择的招募渠道是（ ）

A.

职业介绍机构

B.

猎头公司

C.

校园招聘

D.

员工自荐

标准答案 : A

182

在面试过程中，给应聘者提供一种假定情况，请他们作出相应的回答，这种面试属于（ ）

A.

非结构化面试

B.

压力面试

C.

行为描述面试

D.

情境面试

标准答案 : D

183

依据萨伯的观点，当临近退休的时候，人们就不得不面对职业生涯中的（ ）

A.

成长阶段

B.

探索阶段

C.

确立阶段.

D.

衰退阶段

标准答案 : D

184

既吸收了传统型的养老保险制度的优点，又借鉴了个人账户模式的长处;既体现了传统意义上的社会保险的社会互济、分散风险、保障性强的特点，又强调了员工的自我保障意识和激励机制。这种养老保险制度叫做（ ）。

A.

投保资助型养老保险

B.

强制储蓄型养老保险

C.

国家统筹型养老保险

D.

社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险

标准答案 : D

185

保持各工序生产能力的合适比例关系是生产过程中的（ ）

A.

平行性

B.

均衡性

C.

连续性

D.

协调性

标准答案 : D

186

中国古代的退休养老制度称作（ ）

A.

“义仓”制度

B.

族田制度

C.

“致仕”制度

D.

“社仓”制度

标准答案 : C

187

下列比较适合针对特定地区、特定人群广泛传播企业招募信息的方式是（ ）

A.

在招募区域内张贴招募简章

B.

在电视和广播上发布招募信息

C.

在报纸上刊登招募简章

D.

举行新闻发布会发布招募信息

标准答案 : B

188

世界上第一份职业兴趣测验量表的编制者是（ ）

A.

比奈

B.

卡特尔

C.

斯特朗

D.

詹姆斯·沃克

标准答案 : A

189

职位规范和职位说明书是（ ）的产物。

A.

:职位分析

B.

:职位描述

C.

:其他

D.

:职位说明

标准答案 : A

190

以下理论从如何更好地发挥人的创造力的角度出发，提出一条曲线的是（ ）。

A.

:勒温的场论

B.

:卡兹的组织寿命学说

C.

:库克曲线

D.

:中松义郎的目标一致理论

标准答案 : C

191

企业在招募、选择、录用和安置员工的过程中所发生的费用称为

A.

人力资源的获得成本

B.

人力资源的开发成本

C.

人力资源的保障成本

D.

人力资源重置成本

标准答案 : A

192

人力资源开发的双重目标是（ ）

A.

提高才能，增强活力

B.

提高学历，增加效益

C.

提高觉悟，锻炼意志

D.

加强保健，增强体魄

标准答案 : A

193

在人员选拔中，面试与笔试相比较所具有的优点有

A.

考察灵活

B.

持续时间较短

C.

客观性较强

D.

实施过程规范

标准答案 : A

194

下列选项不属于头脑风暴法优点的有

A.

简便易行

B.

直观

C.

创新性强

D.

培养人才

标准答案 : B

195

注重提升培训者的发现问题、分析问题和解决问题的能力的培训适用于（ ）

A.

基层管理人员

B.

高层管理人员

C.

中层管理人员

D.

专业技术人员

标准答案 : C

196

柯克帕特里克培训评估模型的反应层是指

A.

绩效改进情况

B.

对知识技能的掌握情况

C.

行为的改变情况

D.

对培训活动的感受情况

标准答案 : D

197

着重于过去的真实工作事例的面试方法是（ ）

A.

行为描述面试

B.

系列式面试

C.

压力面试

D.

小组面试

标准答案 : A

198

评价一项测验可靠与否的指标是（ ）

A.

效度

B.

信度

C.

常模

D.

项目分析

标准答案 : B

199

从心理学的角度来说，人的行为来源于（ ）

A.

组织安排

B.

领导指挥

C.

心理动机

D.

别人指使

标准答案 : C

200

通过对人的良好行为给予肯定或表扬，而对不良行为给予否定或批评，以激发人的积极性，这种激励方式称为（ ）

A.

目标激励

B.

考评激励

C.

榜样激励

D.

奖惩激励

标准答案 : D

201

从如何更好地发挥人的创造力的角度论证了人员流动必要性的学者是（ ）

A.

美国心理学家勒温

B.

美国学者卡兹

C.

美国学者库克

D.

日本学者中松义郎

标准答案 : C

202

“功效晋升制”强调职务晋升依据（ ）

A.

学历

B.

资历

C.

绩效

D.

计划

标准答案 : C

203

企业的大小不同、行业不同、历史不同、管理不同都会给企业文化造成不同的影响，它反映的企业文化特征是（ ）

A.

综合性

B.

独特性

C.

稳定性

D.

时代性

标准答案 : B

204

人力资本理论兴起的时间是（ ）

A.

20世纪30年代末40年代初

B.

20世纪50年代末60年代初

C.

20世纪60年代末70年代初

D.

20世纪70年代末80年代初

标准答案 : B

205

一个人一生在职业岗位上所度过的与工作活动相关的连续经历称为（ ）

A.

职业生涯

B.

劳动过程

C.

个人经历

D.

职业发展

标准答案 : A

206

根据霍兰德人业互择理论，具有真诚坦率、重视现实、有坚持性、实践性、稳定性特征的人格类型为（ ）

A.

实际型

B.

研究型

C.

企业型

D.

传统型

标准答案 : A

207

以企业新录用员工为对象的集中培训，称为（ ）

A.

离岗培训

B.

在岗培训

C.

业余自学

D.

岗前培训

标准答案 : D

208

将培训重点放在管理技能和工作方法上的培训对象是（ ）

A.

高层管理人员

B.

基层管理人员

C.

专业技术人员

D.

一般员工

标准答案 : B

209

下列属于自愿性福利的是（ ）

A.

失业保险

B.

工伤保险

C.

基本医疗保险

D.

人寿保险

标准答案 : D

210

企业在设计员工福利计划时要考虑的企业外部因素是（ ）

A.

企业的经济实力

B.

企业的发展阶段

C.

劳动力市场的状况

D.

员工的需求和绩效

标准答案 : C

211

中国同仁堂药店把中华民族优秀的传统美德融于企业的生产经营过程之中，形成了“童叟无欺、一视同仁”的企业文化。这种企业文化形式属于（ ）

A.

企业哲学

B.

企业目标

C.

企业道德

D.

企业制度

标准答案 : C

212

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

213

选拔性测评的特点是强调（ ）

A.

区分优秀求职者和一般求职者

B.

员工素质和能力的差距

C.

人员素质与工作要求的匹配

D.

员工素质与绩效的差距

标准答案 : A

214

伴随着绩效考核向绩效管理的转变，绩效管理的重心是（ ）

A.

绩效综合

B.

绩效分解

C.

绩效提升

D.

绩效评估

标准答案 : C

215

劳动合同一般都有试用期限。按我国《劳动法》的规定，试用期最长不超过（ ）。

A.

4个月

B.

6个月

C.

8个月

D.

10个月

标准答案 : B

216

在马斯洛需要层次理论中属于高级的需要是：（ ）

A.

生理需要

B.

安全需要

C.

社交需要

D.

尊重需要

标准答案 : D

217

根据对生产技术条件和生产组织条件的分析与研究，通过技术计划、现场测试与分析确定定额时间的方法是（ ）

A.

统计分析法

B.

技术测定法

C.

经验估算法

D.

德尔菲法

标准答案 : B

218

最早提出讨论教学法的是美国的（ ）

A.

哈佛商学院

B.

林格

C.

泰勒

D.

舒尔茨

标准答案 : B

219

测评结果主要是给想了解任职者或求职者素质结构与水平的人提供成绩或证明的测评是（ ）

A.

鉴定性测评

B.

诊断性测评

C.

配置性测评

D.

开发性测评

标准答案 : A

220

在较高职位面试中，为了获得更丰富、完整、深入的信息，宜采用（ ）

A.

标准化面试

B.

结构化面试

C.

系列面试

D.

非结构化面试

标准答案 : B

221

企业对管理人员的思想政治、工作作风、社会道德及职业道德水平等方面的考核属于（ ）的内容。

A.

:勤

B.

:能

C.

:绩

D.

:德

标准答案 : D

222

能够推动经济和社会发展的全体劳动者的劳动能力被称为（ ）。

A.

:劳动技能

B.

:人力

C.

:劳动能力

D.

:人力资源

标准答案 : D

223

企业在进行外部人力资源供给的预测时，应侧重于（ ）

A.

关键人员

B.

一般人员

C.

临时工

D.

一线工人

标准答案 : A

224

“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选的原则上是（ ）

A.

用人所长原则

B.

民主集中原则

C.

因事择人原则

D.

德才兼备原则

标准答案 : A

225

薪酬对员工的功能不包含

A.

补偿功能

B.

激励功能

C.

保障功能

D.

资本增值功能

标准答案 : D

226

薪酬设计的基础原则是（ ）。

A.

竞争性

B.

激励性

C.

公平性

D.

合法性

标准答案 : C

227

360度绩效考核法的主要优点是

A.

考核手段单一

B.

考核主体多元

C.

考核效率提高

D.

考核指标明确

标准答案 : B

228

关注组织过去成就的同时更加关注其未来的发展潜力，此特征表明绩效管理进入（ ）

A.

财务绩效阶段

B.

多维绩效阶段

C.

复杂绩效阶段

D.

战略性绩效阶段

标准答案 : B

229

投射测验一般用于（ ）

A.

测验人格

B.

测验智力

C.

测验能力

D.

测验兴趣

标准答案 : A

230

根据某些工作绩效评价要素将员工由最好到最坏加以分等的方法是（ ）

A.

交替排序法

B.

配对比较法

C.

强制颁布法

D.

关键事件法

标准答案 : A

231

按照工人的实际操作岗位及技术水平规定工资是（ ）

A.

岗位技能工资

B.

职务等级工资

C.

结构工资

D.

技术等级工资

标准答案 : A

232

在市场经济条件下，对企业经营者的工资支付主要实行的是（ ）

A.

计件工资制

B.

月工资制

C.

周工资制

D.

年薪制

标准答案 : D

233

根据组织自己经营需要，主动与员工解除劳动契约被称之为（ ）

A.

辞退

B.

开除

C.

资遣

D.

辞职

标准答案 : C

234

组织目标、组织哲学、组织精神、组织风气体现出组织文化的（ ）

A.

整体层次

B.

精神层次

C.

制度层次

D.

外显层次

标准答案 : B

235

小李因在工作中受伤住院三个月，公司为他报销了全部医疗费用，并给予一定的经济补偿，这部分费用属于（ ）

A.

福利费用成本

B.

劳动事故保障成本

C.

健康保障成本

D.

失业保障成本

标准答案 : B

236

强制性福利又称为法定福利，是国家通过立法来强制实施的员工福利政策，主要包括的两大类是（ ）

A.

养老保险和人寿保险

B.

医疗保险和财产保险

C.

教育保险和病假工资

D.

社会保险和休假制度

标准答案 : D

237

员工福利的发展经历了不同的发展阶段，早期发展阶段又称为（ ）

A.

市场经营管理时期

B.

企业自我管理时期

C.

政府介入时期

D.

社会保障协调发展时期

标准答案 : B

238

在养老保险制度中，我国现阶段采取的是（ ）

A.

社会统筹和个人账户相结合的养老保险制度

B.

由个人自行承担的养老保险制度

C.

由社会保险机构提供补偿的养老保险制度

D.

由国家负担的养老保险制度

标准答案 : A

239

根据霍兰德的“人业互择理论”，具有坚持性、实践性、稳定性人格特点的人格类型为（ ）

A.

实际型

B.

研究型

C.

艺术型

D.

传统型

标准答案 : A

240

根据德斯勒的个人职业发展阶段，当人们进入45岁到65岁年龄段时，大多数人处于职业生涯的（ ）

A.

成长阶段

B.

探索阶段

C.

维持阶段

D.

确立阶段

标准答案 : C

241

我国有学者认为，企业文化是企业生存与活动过程中以价值观为核心的思维方式和行为方式。这种观点属于（ ）

A.

“精神现象”说

B.

“员工群体意识”说

C.

“企业精神”说

D.

“共同价值观”说

标准答案 : A

242

北京王府井百货公司将自己的企业精神称为“一团火”精神。这种企业精神的表达方式属于（ ）

A.

故事式

B.

比喻式

C.

人名式

D.

品名式

标准答案 : B

243

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

244

老赵为了培训新员工小陈，不得不暂停了部分本职工作，给企业造成了折合人民币1万元的损失。这些损失属于培训小陈的（ ）

A.

实支成本

B.

机会成本

C.

直接成本

D.

不可控成本

标准答案 : B

245

传统的绩效考核方式是（ ）

A.

下级评估

B.

上级评估

C.

自我评估

D.

同事评估

标准答案 : B

246

收益分享计划的早期形式是（ ）

A.

利润分享计划

B.

拉克计划

C.

斯坎伦计划

D.

员工持股计划

标准答案 : C

247

下列不属于波特的基本经营战略的是：（ ）

A.

成本领先战略

B.

产品差异化战略

C.

快速成长战略

D.

市场焦点战

标准答案 : C

248

被考评者在上一个考评期内评价结果的记录对考评者在本考评期内的评价所产生的作用和影响，称之为：（ ）

A.

晕轮误差

B.

后继效应

C.

优先效应

D.

近期效应

标准答案 : B

249

下列各项中以外化型体能训练为前导的是（ ）

A.

“拓展训练”课程

B.

“魔鬼”训练课程

C.

《第五深度培训》课程

D.

管理网络

标准答案 : A

250

绩效考核的分级法又称为（ ）

A.

比较法

B.

比率法

C.

层次法

D.

排序法

标准答案 : D

251

下列各项中，应用较少的工作评价方法是（ ）

A.

工作重要性排序法

B.

工作分类法

C.

要素计点法

D.

要素比较法

标准答案 : D

252

如果工作中使用的材料和设备很难搬到教室里去，那么最为恰当的培训方式是（ ）

A.

岗前培训

B.

在岗培训

C.

离岗培训

D.

员工业余自学

标准答案 : C

253

人们在实现目标的过程中，限于条件或遇到障碍使目标无法实现，即为（ ）。

A.

:失败

B.

:其他

C.

:挫折

D.

:放弃

标准答案 : C

254

从理论上讲，人力资源信息越详细越（ ），但这会增加企业管理成本。

A.

:不利

B.

:好

C.

:不确定

D.

:坏

标准答案 : B

255

从性质上讲，行政机关、企事业单位的人员培训属于（ ）

A.

常规教育

B.

学校教育

C.

继续教育

D.

基础教育

标准答案 : C

256

绝对标准考核就是（ ）

A.

用同一尺度衡量所有的人

B.

用同一尺度衡量相同职务的人

C.

用不同尺度去衡量所有的人

D.

用不同尺度去衡量同一职务的人

标准答案 : B

257

ERG理论中G代表的需要层次是（ ）。

A.

生存需要

B.

关系需要

C.

成长需要

D.

生理需要

标准答案 : C

258

通过满足人们对物质利益的需求，来激励人们的行为，调动人们的工作积极性的方法是指（ ）

A.

颁发奖金

B.

物质激励

C.

精神激励

D.

成长需要

标准答案 : B

259

绩效计划的内容除了绩效工作目标和发展目标外，还有

A.

绩效沟通

B.

绩效权重

C.

激励手段

D.

员工满意度

标准答案 : B

260

鱼刺图战略分解法的提出者是（ ）

A.

石川馨

B.

韦克斯勒

C.

杜邦

D.

托马斯

标准答案 : A

261

在绩效考核过程中，所有员工不管干得好干得坏，都被简单的评定为“中”的等级，这种现象被称为（ ）

A.

晕轮效应

B.

居中趋势

C.

个体偏见

D.

偏松或偏紧倾向

标准答案 : B

262

薪酬中与员工将来业绩挂钩的部分被称为（ ）

A.

基本工资

B.

绩效工资

C.

激励工资

D.

福利

标准答案 : C

263

“目标一致理论”认为，当个人目标与组织目标一致时，人就不会流动，提出这一理论的是（ ）

A.

美国心理学家库克

B.

美国管理学家杜拉克

C.

日本学者中松义郎

D.

美国心理学家勒温

标准答案 : C

264

失业保险所属的员工福利类型是（ ）

A.

公共福利

B.

个人福利

C.

生活福利

D.

有偿假期

标准答案 : A

265

银行、保险公司、政府机关的文化属于（ ）

A.

“硬汉”型文化

B.

“尽力”型文化

C.

“赌注”型文化

D.

“程序”型文化

标准答案 : D

266

利用组织中的英雄人物、模范人物及组织领导人身先士卒建设企业文化，利用的心理规律是（ ）

A.

心理定势

B.

心理强化

C.

认同心理

D.

模仿心理

标准答案 : D

267

在组织初创阶段，其薪酬构成的特点体现为（ ）

A.

基本工资低福利高绩效奖金高

B.

基本工资高福利低绩效奖金低

C.

基本工资低福利低绩效奖金较高

D.

基本工资高福利高绩效奖金低

标准答案 : C

268

员工培训的两大内容是（ ）

A.

职业技能和专业知识技能

B.

职业技能和职业品质

C.

职业品质和职业行为

D.

职业态度和职业道德

标准答案 : B

269

在失业保险补助方面，国际劳工组织44号公约规定，无论是津贴还是补助，支付期应为每年至少156个工作日，在任何情况下也不能少于（ ）

A.

72个工作日

B.

74个工作日

C.

76个工作日

D.

78个工作日

标准答案 : D

270

根据企业文化的“三层次说”，机械设备属于企业文化的（ ）

A.

外层物质文化

B.

中层制度文化

C.

内层精神文化

D.

表层产品文化

标准答案 : A

271

根据福利发挥的功能可以把员工福利划分为劳动条件福利、人际关系福利和（ ）

A.

货币型福利

B.

实物型福利

C.

服务型福利

D.

生活条件福利

标准答案 : D

272

关于员工福利管理的原则，下列说法错误的是（ ）

A.

合理必要

B.

按劳分配

C.

量力而行

D.

统筹规划

标准答案 : B

273

中国移动在构建企业文化中，规定了企业的价值取向，明确了企业的行动目标。这说明企业文化具有（ ）

A.

区分功能

B.

激励功能

C.

约束功能

D.

导向功能

标准答案 : D

274

张华经过大学四年的学习，掌握了丰富的专业知识。这些知识存量被称为（ ）

A.

劳动力资源

B.

人才资源

C.

人力资本

D.

人力资源

标准答案 : C

275

老孙通过“干中学”方式培训新员工小童，小童由于技术不熟练造成了一些生产工具使用费的增加。这些费用属于（ ）

A.

培训设计成本

B.

培训材料成本

C.

培训间接成本

D.

培训直接成本

标准答案 : B

276

学校为了丰富教职员工的业余生活，保证其身心健康，每年都要举办一些文体活动，这种活动费用支出属于人力资源使用成本中的（ ）

A.

维持成本

B.

奖励成本

C.

保障成本

D.

调剂成本

标准答案 : D

277

与市场充分接轨的组织，其薪资市场调查的主要依据是（ ）

A.

特殊称谓

B.

职位称谓

C.

通用称谓

D.

社会称谓

标准答案 : B

278

人力资源部门对参加培训后的人员进行培训内容的测试，这种测试属于培训评估中的（ ）

A.

学习评估

B.

反应评估

C.

行为评估

D.

成果评估

标准答案 : A

279

科学管理时代对人的基本假设是：（ ）

A.

经济人

B.

社会人

C.

完全理性人

D.

有限理性人

标准答案 : A

280

下列不属于组合工资制的内容是：（ ）

A.

结构工资

B.

岗位技能工资

C.

能力工资

D.

薪点工资

标准答案 : C

281

下列属于物质激励的激励形式有（ ）

A.

颁发奖状

B.

开会表扬

C.

授予称号

D.

颁发奖金

标准答案 : D

282

组织业余文化活动及其成品，如摄影作品等，属于组织文化的（ ）

A.

制度层

B.

物质层

C.

器物层

D.

精神层

标准答案 : C

283

霍兰德的人业互择理论中，认为具备喜欢冒险的、有雄心壮志的、精神饱满的人格特点的人格类型是（ ）

A.

实际型

B.

研究型

C.

艺术型

D.

企业型

标准答案 : D

284

有利于促进差别化战略目标实现的组织薪酬战略是（ ）

A.

市场领先

B.

市场滞后

C.

市场匹配

D.

市场衰退

标准答案 : A

285

在职的科技人员和管理人员，在完成本职工作的前提下，利用业余时间或经本单位同意占用一部分工作时间，为聘请单位服务的流动形式是（ ）。

A.

:咨询

B.

:兼职

C.

:调动

D.

:招聘

标准答案 : B

286

目前，许多企业的绩效考评还缺乏有效的反馈制度，被考评者既无申辩或补充的机会，也无了解自身表现与组织希望之间吻合程度的机会，使考评失去了改善员工绩效这个重要意义。这反映了（ ）的问题。

A.

:考评的反馈制度

B.

:绩效考评中的效度

C.

:考评标准的信度

D.

:考评方法

标准答案 : A

287

当一个人的行为表现不符合社会需要时，通过制裁的方式来抑制这种行为，使其改变行为方向，这种激励是（ ）

A.

内激励

B.

外激励

C.

正激励

D.

负激励

标准答案 : D

288

公共福利是指（ ）

A.

社会要求提供的福利

B.

法律规定必须提供的福利

C.

员工要求提供的福利

D.

组织根据自身的发展需要所提供的福利

标准答案 : B

289

职责繁简难易、轻重大孝所需资格条件不相同，但工作性质却相似的所有职位集合是（ ）

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : D

290

（ ）是一组重要责任相似或相同的职位。

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : D

291

常见于重复性劳动岗位的考核指标是（ ）

A.

工作过程

B.

工作产出

C.

工作流程

D.

初试技能考核

标准答案 : C

292

以明确组织不同层次主体在战略执行过程中的职能、权责为目的的战略分解过程称为（ ）

A.

纵向分解

B.

横向分解

C.

交叉分解

D.

专业分解

标准答案 : A

293

工作评价所评价的是（ ）

A.

工作本身

B.

工作的人

C.

工作结果

D.

工作过程

标准答案 : A

294

岗前培训中由人力资源部门为新员工提供的信息是（ ）

A.

工作职责

B.

企业概况

C.

部门功能

D.

部门同事

标准答案 : B

295

员工主动提出离开组织，要求解除与组织劳动关系的行为称为（ ）

A.

调任

B.

辞职

C.

资遣

D.

辞退

标准答案 : B

296

人员流动的类型中属于组织内流动的是（ ）

A.

岗位轮换

B.

辞职

C.

辞退

D.

资遣

标准答案 : A

297

《劳动法》规定，向劳动争议仲裁委员会提起劳动争议仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起（ ）

A.

30日内

B.

60日内

C.

90日内

D.

一年内

标准答案 : B

298

下列机构哪个不是劳动争议的处理机构（ ）

A.

劳动争议调解委员会

B.

劳动争议仲裁委员会

C.

人民法院

D.

人民政府

标准答案 : D

299

为完成某项特定工作所必须具备的知识、技能、能力及其他的一些个性特征的目录清单称为（ ）

A.

工作说明书

B.

工作规范

C.

劳动合同

D.

职位说明书

标准答案 : B

300

我国现阶段采取的养老保险制度是（ ）

A.

由个人自行承担的养老保险制度

B.

社会统筹和个人账户相结合的养老保险制度

C.

由社会保险机构提供补偿的养老保险制度

D.

由国家负担的养老保险制度

标准答案 : B

301

企业文化一旦形成，员工就产生“心理定势”，成为企业所有成员共同遵守的原则，不因领导人的变动而变动，这说明企业文化具有（ ）

A.

集合性

B.

人本性

C.

实践性

D.

稳定性

标准答案 : D

302

企业制度是企业文化的重要表现形式，企业制度的基本形式和主要内容是（ ）

A.

企业民主制度

B.

企业财务制度

C.

企业薪酬制度

D.

企业考核制度

标准答案 : A

303

根据企业文化的“三层次”说，人际关系属于（ ）

A.

物质文化

B.

制度文化

C.

精神文化

D.

外部文化

标准答案 : B

304

在诺基亚公司，“科技以人为本”的标语随处可见，这属于企业文化的（ ）

A.

对内维系与传承渠道

B.

对外维系与传承渠道

C.

对上维系与传承渠道

D.

对下维系与传承渠道

标准答案 : A

305

为了测试拟录取公务员的心理素质，某市人事局特聘心理学家组织了一场心理测试，耗资10万元。这些支出属于人力资源取得成本中的（ ）

A.

招聘成本

B.

选拔成本

C.

录用成本

D.

安置成本

标准答案 : B

306

在岗前培训期间，小高因缺乏经验造成了一些生产材料的浪费。这些浪费属于（ ）

A.

培训设计成本

B.

培训材料成本

C.

培训直接成本

D.

培训间接成本

标准答案 : D

307

在培训方面，员工个人负有学习的责任，公司只是提供协助的人力资源战略类型是（ ）

A.

累积型

B.

效用型

C.

协助型

D.

整体型

标准答案 : C

308

与人员数相等的是（ ）

A.

任务数

B.

职责数

C.

职位数

D.

职务数

标准答案 : C

309

只有通过企业培训获得并在特定企业和特定岗位上才能用得着的职业技能，同时也是企业培训的重点内容为（ ）

A.

基础知识

B.

基本技能

C.

专业知识和技能

D.

一般知识和技能

标准答案 : C

310

个人职业生涯得以存在和发展的载体是（ ）

A.

家庭

B.

社会

C.

政府

D.

组织

标准答案 : D

311

由用人单位提出解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位的工作年限，每满1年发给相当于（ ）个月的工资作为经济补偿金，最多不超过12个月。

A.

1

B.

2

C.

3

D.

4

标准答案 : A

312

清代诗人顾嗣协著名诗句描述的以下哪个人员甄选原则：骏马能历险，力田不如牛。坚车能载重，渡河不如舟。舍长以就短，智者难为谋。生才贵适用，慎用多苛求。（ ）

A.

因事择人原则

B.

德才兼备原则

C.

民主集中原则

D.

用人所长原则

标准答案 : D

313

日本的“年功序列制”中，职务晋升的标准是（ ）

A.

资历

B.

能力

C.

学历

D.

A与B的结合

标准答案 : D

314

工序划分的决定性因素是（ ）

A.

劳动分工

B.

劳动协作

C.

劳动生产率

D.

生产过程

标准答案 : A

315

适宜从事调解、采购、洽谈等职业的职业能力类型是（ ）

A.

教育型

B.

领导型

C.

服务型

D.

社交型

标准答案 : D

316

人们要求有一个良好的工作氛围，与同事之间建立良好的关系，这是一种（ ）

A.

经济人假设

B.

社会人假设

C.

自我实现人假设

D.

复杂人假设

标准答案 : B

317

企业在接受劳动者报名后，就要组织有关人员对参与竞争的劳动者进行健康状况、文化程度、基本技能、受雇历史等情况的全面考核。这是订立劳动合同的（ ）阶段。

A.

:企业公布招工或招聘简章

B.

:企业对劳动者进行全面考核

C.

:企业提出劳动合同草案

D.

:劳动者自愿报名

标准答案 : B

318

在企业向劳动者提供合同草案和介绍劳动规章制度的基础上，双方要对劳动合同草案条款逐一进行磋商，并对需要补充的条款进行认真协商和研究。这是订立劳动合同的（ ）阶段。

A.

:企业公布招工或招聘简章

B.

:劳动者自愿报名

C.

:双方协商劳动合同内容

D.

:企业对劳动者进行全面考核

标准答案 : C

319

目前世界上大多数国家实行的养老保险类型是（ ）

A.

强制储蓄型养老保险

B.

国家统筹型社会保险

C.

投保资助型社会保险

D.

子女抚养型养老

标准答案 : C

320

“目标一致理论”认为，当个人目标与组织目标一致时，人员就不会流动。提出这一理论的是（ ）

A.

美国心理学家库克

B.

美国管理学家杜拉克

C.

日本学者中松义郎

D.

美国心理学家勒温

标准答案 : C

321

将明确的工作目标按照工作流程的特点层层分解到岗位，岗位的任务态度种类是复合型的，职责也比较宽泛，对员工的工作能力也要求更全面一些的是（ ）。

A.

基于团队的工作设计

B.

基于个人的工作设计

C.

基于任务的工作设计

D.

基于能力的工作设计

标准答案 : D

322

从人力资源规划中得到的人力资源净需求预测，决定了预计要招聘的职位、数量、时限、类型等因素的是（ ）

A.

绩效考核表

B.

工作说明书

C.

人员素质测评

D.

人力资源规划

标准答案 : D

323

年底考核结束后，部门负责人老李约谈下属小蒋，肯定了他一年来在工作中的积极表现，同时也指出了他存在的一些问题。这一行为在绩效考核中被称为

A.

绩效计划

B.

绩效沟通.

C.

绩效反馈

D.

绩效评估

标准答案 : C

324

薪酬设计原则中，与外在公平原则对应的原则是（ ）

A.

竞争性

B.

经济性

C.

激励性

D.

合法性

标准答案 : A

325

考察培训效果最重要的指标是（ ）

A.

反应

B.

学习

C.

行为

D.

成果

标准答案 : C

326

企业应把职业技能培训的重点放在（ ）

A.

专业知识技能

B.

基本知识技能

C.

职业品质

D.

职业行为

标准答案 : A

327

我国《劳动法》调整的劳动关系是指（ ）

A.

劳动者在社会劳动过程中形成的所有关系

B.

劳动者与所在单位在劳动过程中发生的关系

C.

劳动者在个体劳动中与他人发生的关系

D.

劳动者在家务劳动中发生的关系

标准答案 : B

328

企业劳动争议调解委员会对劳动争议的调解活动具有的特点是（ ）

A.

群众性和非诉性

B.

咨询性

C.

行政性

D.

司法性

标准答案 : A

329

为了使员工在失业时有一定的经济支持，组织应为每一位正式员工购买规定的（ ）

A.

医疗保险

B.

失业保险

C.

养老保险

D.

伤残保险

标准答案 : B

330

在人员流动中，创造条住让供需双方直接见面洽谈，实行双向选择，这体现出员工流动管理的（ ）

A.

合理流向原则

B.

用人所长原则

C.

自主原则

D.

最佳社会综合效益原则

标准答案 : C

331

将为了获得和开发人力资源而实际发生的支出和利益牺牲计入人力资源成本的计量方法称为（ ）

A.

历史成本法

B.

重置成本法

C.

机会成本法

D.

实支成本法

标准答案 : A

332

微观人力资源管理是指（ ）

A.

一个地区的人力资源管理

B.

国家的人力资源管理

C.

特定组织的人力资源管理

D.

行业的人力资源管理

标准答案 : C

333

人力资本理论兴起的时间是（ ）

A.

二十世纪20年代末30年代初

B.

二十世纪50年代末60年代初

C.

二十世纪60年代末70年代初

D.

二十世纪70年代末80年代初

标准答案 : B

334

人力资源招聘成本有两部分组成，一部分是招聘前准备工作发生的成本，另一部分是（ ）

A.

宣传成本

B.

选拔成本

C.

录用成本

D.

安置成本

标准答案 : A

335

小张应聘到某企业后，企业对其支付的工资奖金和培训费用等被称为（ ）

A.

人力资源补偿

B.

人力资源薪酬

C.

人力资源开发

D.

人力资源成本

标准答案 : D

336

小王因在工作中受伤住院治疗，公司为他报销了全部医疗费用，并给予一定的经济补偿，这部分费用属于（ ）

A.

失业保障成本

B.

健康保障成本

C.

劳动事故保障成本

D.

养老保障成本

标准答案 : C

337

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

338

关于人力资源特性说法错误的是（ ）

A.

人力资源属于人类自身所特有，具有不可剥夺性

B.

人一生下来就置身于既定的生产力和生产关系中

C.

人力资源存在于人体之中，是一种活的资源

D.

人力资源大部分属于非可再生资源

标准答案 : D

339

岗位职务规划要解决的问题是（ ）

A.

组织定岗定编

B.

人力分配规划

C.

人员调配规划

D.

招聘规划

标准答案 : A

340

属于人力资源内部供给预测常用方法的是（ ）

A.

趋势分析法

B.

职务分析

C.

德尔菲法

D.

档案资料分析

标准答案 : D

341

帕森斯关于人与职业相匹配理论的基本特点是注重（ ）

A.

人格类型与职业类型的分析与评定

B.

个人差异与职业信息的收集与利用

C.

职业理想与现有职业的比较与平衡

D.

职业理想与职业能力的比较与平衡

标准答案 : A

342

企业在设计员工福利计划时要考虑的企业内部因素是（ ）

A.

社会的物价水平

B.

企业的发展阶段

C.

国家的法律法规

D.

竞争对手的福利

标准答案 : B

343

公平理论的创立者是：（ ）

A.

弗洛姆

B.

亚当斯

C.

斯金纳

D.

麦克利兰

标准答案 : B

344

人力资源区别于其他资源的最根本的区别：（ ）

A.

两重性

B.

能动性

C.

再生性

D.

时效性

标准答案 : B

345

工资中的基本工资的分配是按（ ）设定的。

A.

需要律

B.

浮动律

C.

贡献律

D.

平均律

标准答案 : A

346

人力资源的形成、开发、使用都受到时间方面的限制，这反映了人力资源的（ ）

A.

不可剥夺性

B.

时代性

C.

时效性

D.

再生性

标准答案 : C

347

在复杂人假设之下，相应的管理模式必将选择（ ）

A.

集权管理

B.

参与管理

C.

民主管理

D.

应变理论

标准答案 : D

348

科学管理学派的代表人物是（ ）

A.

德鲁克

B.

比尔

C.

泰勒

D.

坎特

标准答案 : C

349

企业为员工提供的带薪疗养、休假，发放的员工制服等项目属于（ ）。

A.

:改善职工生活的项目

B.

:教育培训福利

C.

:提供各种经济性的福利服务项目

D.

:职工文化娱乐项目

标准答案 : C

350

每天分早、中、夜三班组织生产，这是（ ）。

A.

:两班制

B.

:单班制

C.

:四班制

D.

:三班制

标准答案 : D

351

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

352

制定企业人员规划的基本原则是

A.

公平公正性

B.

人员稳定性

C.

与战略目标相适应

D.

与薪酬水平相适应

标准答案 : A

353

下列选项属于人员素质诊断性测评的特点是（ ）。

A.

测评结果多以分数或等级的形式呈现

B.

测评内容精细、全面

C.

测评标准客观严格

D.

测评指标的选择灵活

标准答案 : B

354

（ ）指员工在组织内逐步向上晋升的过程。

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 : A

355

薪酬设计的纲领性文件是

A.

工作说明

B.

工作评价

C.

薪酬策略

D.

薪酬调查

标准答案 : C

356

人力资源部门在员工职业生涯管理中的责任是

A.

设置职业生涯发展岗位

B.

发现员工工作中的问题，并给出反馈

C.

确定员工自身的职业发展阶段和开发需求

D.

提供与职业发展有关的培训与开发机会的信息或建议

标准答案 : D

357

在《选择一个职业》一书中，阐述人与职业相匹配这一经典性理论的学者是（ ）

A.

霍兰德

B.

马斯洛

C.

帕森斯

D.

亚当斯

标准答案 : C

358

表示一个人职业生涯的客观外在特征是（ ）

A.

职业价值观念

B.

个人需求动机

C.

个人气质性格

D.

职业活动中的各种工作行为

标准答案 : D

359

“我骄傲，我是大庆人”，这反映了在组织文化建设中成功地运用了（ ）

A.

认同心理

B.

模仿心理

C.

心理强化

D.

心理定势

标准答案 : A

360

组织文化各层次中，最重要、最核心的部分是（ ）

A.

精神层

B.

物质层

C.

制度层

D.

外显层

标准答案 : A

361

舒勒认为人力资源战略的类型可以分为（ ）

A.

累积型、效用型、协助型

B.

分层型、累积型、双向型

C.

细分型、协助型、累积型

D.

协作型、效用型、灵活型

标准答案 : A

362

人与工作的相互适应是（ ）

A.

人事管理阶段的要求

B.

人力资源管理阶段的要求

C.

战略人力资源管理阶段的要求

D.

人力资源管理初级阶段的要求

标准答案 : D

363

能够推动整个经济和社会发展的具有智力和体力劳动能力的人们的总和被称为（ ）

A.

劳动力资源

B.

人口资源

C.

人力资源

D.

人才资源

标准答案 : C

364

人力资源管理活动的最终目标是（ ）

A.

有效管理员工

B.

达到组织体系和文化体系的协同发展

C.

提高组织的生产力

D.

组织目标的达成与组织战略的实现

标准答案 : D

365

人力资源在各种活动中，能根据外部环境的可能性和自身条件，有目的地确定活动方向，并选择自己的行为。人力资源的这种特性称为（ ）

A.

生物性

B.

再生性

C.

能动性

D.

时效性

标准答案 : C

366

被视为“人性回归”时代的人力资源管理阶段是（ ）

A.

初级阶段

B.

人事管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 : C

367

任何生命的活体都有其生命周期，因此人力资源的形成、开发、使用都要受到限制，这一表现决定了人力资源的（ ）

A.

再生性

B.

时代性

C.

时效性

D.

增值性

标准答案 : C

368

企业先期已经单独制定出企业战略，然后再制定企业人力资源战略，这种人力资源战略与企业战略关系类型属于（ ）

A.

整体型

B.

独立型

C.

双向型

D.

协助型

标准答案 : B

369

运用工作分析中的写实分析法，最常见的形式除了主管人员分析法以外，还有（ ）5

A.

问卷法

B.

参与法

C.

工作模式分析法

D.

工作日志法

标准答案 : D

370

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

371

广告的结构要遵循的AIDA原则中的I指（ ）

A.

欲望

B.

行动

C.

注意

D.

兴趣

标准答案 : D

372

“人业互择理论”的提出者是（ ）

A.

帕森斯

B.

霍兰德

C.

勒温

D.

沃克

标准答案 : B

373

属于强制性福利的是（ ）

A.

教育资助

B.

企业年金

C.

工伤保险

D.

人寿保险

标准答案 : C

374

我国目前规定女职工产假为（ ）

A.

60天

B.

90天

C.

120天

D.

150天

标准答案 : B

375

一个人从首次参加工作开始的一生中所有工作活动与工作经历按编年的顺序串接组成一个的整个工作过程，指的是：（ ）

A.

工作分析

B.

职业生涯

C.

培训开发规划

D.

配备规划

标准答案 : B

376

影响人力资源需求的最重要的因素：（ ）

A.

企业未来的发展趋势

B.

社会经济发展状况

C.

企业的内部因素

D.

人力资源的自身因素

标准答案 : C

377

第一次真正有系统地对各项工作进行科学分析的是（ ）

A.

苏格拉底

B.

泰勒

C.

欧文

D.

吉尔布雷斯

标准答案 : B

378

要求任职者在一段时间内用工作日记的方式详细记录一切活动，然后运用这些材料进行工作分析的方法是（ ）

A.

参与法

B.

主管人员分析法

C.

工作日志法

D.

记录法

标准答案 : C

379

“人力资源管理”一词为企业所熟悉是在（ ）

A.

19世纪30年代

B.

19世纪70年代

C.

20世纪30年代

D.

20世纪70年代

标准答案 : D

380

总体上看，人力资源战略和企业战略是分开的，但他们同时制定，这种人力资源战略的制定方式为（ ）

A.

整体式

B.

双向式

C.

独立型

D.

同步式

标准答案 : A

381

根据马斯洛的需要层次理论，人们对保险产品的购买、对稳定工作的追求属于（ ）层次的需要。

A.

:自我实现需要

B.

:生理需要

C.

:安全需要

D.

:社会需要

标准答案 : C

382

当空缺职位要求应聘者能够应付压力时，可采用（ ）。

A.

:构架式面谈

B.

:一对一式面谈

C.

:压力式面谈

D.

:小组式面谈

标准答案 : C

383

现代组织在招聘过程中起决定作用的是

A.

政府部门

B.

用人部门

C.

人力资源管理部门

D.

上级主管部门

标准答案 : C

384

人力资源规划目标的核心是

A.

人力资源效益

B.

组织系统设计

C.

人力资源供给预测

D.

人力资源需求预测

标准答案 : B

385

（ ）是包括横向、纵向的一系列工作职务的综合发展，它较之传统的职业途径更能为员工提供在组织内的进步机会

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 : C

386

（ ）是为了降低不良的行为再次出现的频率而采取的行为方式。

A.

惩罚

B.

负强化

C.

忽略

D.

正强化

标准答案 : A

387

职业锚的功能有

A.

识别功能

B.

创造功能

C.

激励功能

D.

学习功能

标准答案 : A

388

针对处于职业生涯后期的员工进行管理的措施是

A.

延伸管理

B.

组织化管理

C.

退休计划管理

D.

安排富有挑战性的工作

标准答案 : C

389

员工福利可分为广义和狭义两个层次。狭义的员工福利是指（ ）

A.

企业为员工提供的各种服务和奖励

B.

企业员工作为国家的合法公民，享受政府的公共福利和公共服务

C.

企业员工作为企业成员，享受企业的集体福利

D.

企业为满足劳动者的生活需要，在工资收入以外向企业员工及其家庭成员所提供的待遇

标准答案 : D

390

员工的基本医疗保险费由单位和个人共同负担，用人单位和职工个人按工资收入的一定比例共同缴纳，其中个人缴纳额为其工资收入的（ ）

A.

1%左右

B.

2%左右

C.

3%左右

D.

4%左右

标准答案 : B

391

1000个法国骑兵能战胜1500个马木留克骑兵，靠的是（ ）

A.

教育培训

B.

互补合力

C.

个体差异

D.

激励强化

标准答案 : B

392

直接影响我国人力资源开发的政策是（ ）

A.

劳动人事政策

B.

人口政策

C.

教育政策

D.

科学技术政策

标准答案 : A

393

同一职系中繁简难易程度，责任轻重大小及任职条件十分相似的所有职位集合称为（ ）

A.

职级

B.

职等

C.

职务

D.

职业

标准答案 : A

394

在工作设计中，工作扩大化是指（ ）

A.

工作内容的纵向扩展

B.

工作内容的专业化

C.

工作时间的延长

D.

工作内容的横向扩展

标准答案 : D

395

用长远观点看待人力资源管理，注重人才培训的人力资源战略被称为（ ）

A.

整体型战略

B.

累积型战略

C.

效用型战略

D.

协助型战略

标准答案 : B

396

不同职系之间，繁简难易程度、责任轻重大小及任职条件十分相似的所有职位的集合被称为（ ）

A.

职级

B.

职等

C.

职务

D.

职业

标准答案 : B

397

组织中可以“外包”的人力资源管理活动一般是（ ）

A.

事务性职能

B.

战略性职能

C.

决策性职能

D.

规划性职能

标准答案 : A

398

现代工作分析思想起源于（ ）

A.

英国

B.

德国

C.

美国

D.

中国

标准答案 : C

399

用短期的观点来看待人力资源管理，较少提供培训的人力资源战略被称为（ ）

A.

协助型战略

B.

效用型战略

C.

累积型战略

D.

标准型战略

标准答案 : B

400

某企业人力资源部通过调查分析等方法，对各个岗位的工作内容、工作环境、工作职责以及任职人员的资格要求等，用书面的方式系统地做了描述。这份书面文件被称为（ ）

A.

工作规范

B.

职位说明书

C.

绩效考核指标

D.

职业发展规划

标准答案 : B

401

朝霞公司需招聘一名销售主管，要求有销售工作经验两年以上、中级以上职称、大学本科以上学历。从这例招聘广告说明，工作规范应规定工作人员为完成工作所需具备的知识、技术、能力的（ ）

A.

全部条件

B.

最高条件

C.

最低条件

D.

选择性条件

标准答案 : C

402

人员配置规划所包括的内容，除了人员招聘规划、退休解聘规划以外，还有（ ）

A.

教育培训规划

B.

职业生涯规划

C.

绩效管理规划

D.

员工晋升规划

标准答案 : D

403

关注劳工关系协调的人力资源管理模式是（ ）

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 : A

404

在人员测评过程中，可将测评结果用于团体间的比较的信度系数范围是（ ）

A.

r<0.70

B.

r>0.70

C.

0.80<r<0.85

D.

r>0.90

标准答案 : B

405

20世纪60年代，大庆油田树立“铁人”王进喜为先进典型，这体现了大庆油田营建企业文化所遵循的原则是（ ）

A.

继承传统精神

B.

适应时代、开拓创新

C.

塑造企业英雄

D.

保持企业的个性特点

标准答案 : C

406

联想集团通过赞助2008北京奥运会，传播了企业文化，提高了企业形象的美誉度。这属于企业文化（ ）

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 : C

407

能够最大限度地发挥参与者的创造力的培训方式：（ ）

A.

案例研究法

B.

模拟训练法

C.

头脑风暴法

D.

管理者训练法

标准答案 : C

408

组织运行质量和管理水平的标尺是：（ ）

A.

财务指标

B.

客户满意度

C.

员工满意度

D.

劳动生产率

标准答案 : D

409

20世纪初，人力资源规划的关注点主要集中在生产工人，当时的人力资源规划热点问题是（ ）

A.

提高生产效率

B.

人才的供求平衡

C.

接班人计划

D.

组织再造与兼并

标准答案 : A

410

组织制定人力资源规划的依据是（ ）

A.

社会的经济状况和政治局势

B.

社会的就业观念和失业人数

C.

企业的地理位置和自然环境

D.

组织的战略目标和外部环境

标准答案 : D

411

适用于成熟的市场和技术稳定的产业的战略是（ ）

A.

成本领先战略

B.

产品差别化战略

C.

市场焦点战略

D.

蓝海战略

标准答案 : B

412

企业建立分层的关键绩效评价体系，操作层员工应采用（ ）

A.

述职报告制度

B.

季度绩效考评

C.

月度绩效考评

D.

年度绩效考评

标准答案 : C

413

经济萧条时期，社会保障基金的收入减少，支出增加，从而使劳动者的收入维持在一个相对稳定的水平上;在经济繁荣时期，社会保障的积累大于支出，起到一定的抑制需求的作用。这反映了社会保障的（ ）。

A.

:自动调节功能

B.

:发展功能

C.

:恢复功能

D.

:稳定功能

标准答案 : A

414

企业通过制定公平合理的报酬可以激发员工的工作积极性。这体现了报酬的（ ）功能。

A.

:补偿

B.

:调节

C.

:激励

D.

:凝聚

标准答案 : D

415

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

416

要根据招募岗位的特点，向特定层次的人员发布招募信息。这体现的是（ ）

A.

面广原则

B.

最佳原则

C.

及时原则

D.

层次原则

标准答案 : D

417

弗鲁姆的期望理论模型是（ ）

A.

动机强度（M）=效价（V）x期望概率（E）

B.

效价（V）=动机强度（M）x期望概率（E）

C.

期望概率（E）=效价（v）x动机强度（M）

D.

期望概率（E）=动机强度（M）+效价（v）

标准答案 : A

418

在工作分析中,由工作分析专家与被分析工作的员工就该项工作进行面对面的交点,从而获得相关信息的方法是（ ）

A.

问卷法

B.

访谈法

C.

工作日志法

D.

工作参与法

标准答案 : B

419

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

420

凭直觉、经验和个人意志对工人的工资和劳动条件进行管理，这属于企业人事管理的

A.

初级阶段

B.

科学管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 : A

421

企业文化能把个人的目标同化于组织的目标，使成员产生“认同感”、“归属感”，这主要体现企业文化的（ ）

A.

导向功能

B.

凝聚功能

C.

约束功能

D.

激励功能

标准答案 : B

422

企业文化的维系与传承有多种方式，其中企业组织的团拜会、唱厂歌等属于企业文化对内维系与传承的渠道是（ ）

A.

企业制度

B.

企业亚文化

C.

企业仪式

D.

企业神化

标准答案 : C

423

人力资源管理走向科学化的关键和基础工作是（ ）

A.

人力资源规划

B.

人员使用

C.

岗位分类

D.

人员培训

标准答案 : C

424

岗位设置的基本原则是（ ）

A.

系统原则

B.

能级原则

C.

因事设岗原则

D.

最低岗位层次原则

标准答案 : C

425

人力资源选拔成本的高低主要取决于选拔的范围和

A.

职位

B.

方法

C.

时间

D.

人数

标准答案 : B

426

认为年纪大的员工在“工作完成能力”和“发展潜力”等方面所得到的评价一般都比年轻人低，这属于绩效考核中的

A.

居中趋势

B.

个人偏见

C.

偏松倾向

D.

偏紧倾向

标准答案 : B

427

在大多数情况下，员工都希望能在工作中充分发挥自己的能力，从而体会自我价值实现的成就感。据此应对员工实行的激励方法是

A.

表扬激励

B.

尊重激励

C.

目标激励

D.

考核激励

标准答案 : C

428

工作中不能再继续分解的最小活动单位是

A.

工作任务

B.

工作要素

C.

工作职责

D.

工作条件

标准答案 : B

429

在飞行员选拔的测试过程中，选拔标准来自于对飞行驾驶工作本身的直接描述，这种选拔标准是

A.

效标参照标准

B.

常模参照标准

C.

效度参照标准

D.

信度参照标准

标准答案 : A

430

以工作为中心的人事管理属于人力资源管理的阶段为

A.

初级阶段

B.

科学管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 : B

431

应用观察法进行工作分析时应注意的问题是

A.

晕轮效应

B.

近因效应

C.

霍桑效应

D.

居中效应

标准答案 : C

432

工作设计中对工作责任垂直深化的方法是

A.

工作专业化

B.

工作扩大化

C.

工作丰富化

D.

工作轮换制

标准答案 : C

433

体现在人身上的技能、知识存量和健康等的总和被称为

A.

人口资源

B.

人力资源

C.

人才资源

D.

人力资本

标准答案 : D

434

首先提出“社会人”假设的学者是

A.

泰罗

B.

梅奥

C.

薛恩

D.

马斯洛

标准答案 : B

435

下列不属于组织人力资源规划的内容是

A.

培训开发计划

B.

薪酬福利计划

C.

及时获取职务空缺的数量

D.

对组织中每个岗位人员素质的评估

标准答案 : D

436

下列选项中属于人力资源供给预测的方法是

A.

趋势分析法

B.

替换单法

C.

德尔菲法

D.

回归预测法

标准答案 : B

437

人对氧气、食物、水、睡眠等的需求属于马斯洛需要层次理论的

A.

生理的需要

B.

安全的需要

C.

尊重的需要

D.

自我实现的需要

标准答案 : A

438

小王在工作中经常提出合理化建议，领导给予了表扬和奖励。这属于强化激励理论中的

A.

正强化

B.

负强化

C.

忽略

D.

惩罚

标准答案 : A

439

在招聘过程中，招聘计划的审批权属于

A.

用人部门

B.

劳动力市场

C.

政府部门

D.

人力资源部门

标准答案 : D

440

对拟招募员工的基本素质要求以及针对不同职位的特殊要求被称为

A.

招募人数

B.

招募对象

C.

招募标准

D.

招募成本

标准答案 : C

441

一份完整工作说明书内容的第一部分是

A.

工作描述

B.

工作关系

C.

工作综述

D.

工作标识

标准答案 : D

442

工作人员直接从工作过程获得工作分析资料的方法是

A.

日志法

B.

问卷法

C.

参与法

D.

面谈法

标准答案 : C

443

人员录用时，对过分超过任职资格条件的应聘者通常应采取的原则是

A.

不用

B.

慎用

C.

优先考虑

D.

坚决录用

标准答案 : B

444

“素质的洋葱模型”比“素质的冰山模型”更加突出的特征是

A.

层次性

B.

动机性

C.

技能性

D.

知识性

标准答案 : A

445

工作扩大化是指

A.

工作横向上的扩展

B.

工作纵向上的扩展

C.

工作横、纵的扩展

D.

工作岗位的细分化

标准答案 : A

446

狭义的人力资源规划不包括

A.

人员招聘计划

B.

人员使用计划

C.

人员退休计划

D.

人员绩效计划

标准答案 : D

447

与其他人员素质测评的形式相比，面试的特点是

A.

成本最低

B.

判断的客观性

C.

交流的单向性

D.

判断的直觉性

标准答案 : D

448

培训师通过考试来了解受训人员对培训内容的掌握情况。这种考核属于培训效果评估层次的

A.

反应层

B.

学习层

C.

行为层

D.

结果层

标准答案 : B

449

系统误差一般与

A.

测量操作者有关

B.

测量工具有关

C.

测量对象有关

D.

测量环境有关

标准答案 : B

450

行为描述面试着重于

A.

真实的工作事例

B.

假定的工作事例

C.

对工作压力的反应

D.

未来工作的情境

标准答案 : A

451

人力资源需求预测方法中的专家判断法又称

A.

德尔菲法

B.

经验预测法

C.

回归分析法

D.

马尔可夫分析法

标准答案 : A

452

在招聘过程中，承担招聘计划制定职责的部门是

A.

用人部门

B.

政府部门

C.

劳动力市场

D.

人力资源部门

标准答案 : A

453

宇航员通过航天模拟舱练习各种动作和工作状态，以适应实际飞行的需要。这种培训方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.

成人学习理论

标准答案 : A

454

某公司在员工培训中，针对生产部门和销售部门经常出现因不理解对方工作性质而发生冲突的情况，将生产和销售部门人员进行岗位对调，并分别模拟销售和生产的工作状态。这种培训方法是

A.

讲授法

B.

案例法

C.

角色扮演法

D.

头脑风暴法

标准答案 : C

455

收集员工绩效信息的方法不包括

A.

观察法

B.

工作记录法

C.

关键事件法

D.

德尔菲法

标准答案 : D

456

从实际应用来看，绩效考核的结果在人力资源各环节中应用最多的是

A.

工资

B.

绩效反馈

C.

培训

D.

晋升

标准答案 : A

457

组织现有员工数量与组织需求数量相比较所得的差额是

A.

招募对象

B.

招募周期

C.

招募标准

D.

招募人数

标准答案 : D

458

强调人员录用必须按照岗位的特性、根据工作的需要来进行。这一原则称为

A.

因事择人

B.

平等竞争

C.

因人任职

D.

重工作能力

标准答案 : A

459

属于多维绩效阶段的绩效模型是

A.

杜邦模型

B.

卓越模型

C.

沃尔评分法

D.

高绩效工作系统

标准答案 : B

460

绩效管理中的KPI是指

A.

关键成功因素

B.

关键绩效指标

C.

关键知识技能

D.

关键财务指标

标准答案 : B

461

工作结果对组织有重大影响的活动，或虽然不很重要但却是大量重复的活动，被称为

A.

工作任务

B.

工作要素

C.

工作业绩

D.

工作要项

标准答案 : D

462

事先确定员工在每一个绩效等级上所占的比例的考核方法是

A.

图表评定法

B.

交替排序法

C.

强制分布法

D.

行为锚定评价法

标准答案 : C

463

属于认知测验的心理测验方法是

A.

智力测验

B.

人格测验

C.

结构化面试

D.

无领导小组

标准答案 : A

464

诊断性素质测评的特点是

A.

测评结果公开

B.

测评结果不公开

C.

测评内容具有特定性

D.

测评内容具有表面特性

标准答案 : B

465

决定企业薪酬内部和外部竞争性的是

A.

薪酬水平

B.

薪酬结构

C.

薪酬等级

D.

薪酬区间

标准答案 : A

466

薪酬设计原则中，与激励原则对应的原则是

A.

经济性

B.

合法性

C.

内在公平性

D.

外在公平性

标准答案 : C

467

不同的考核者在不同的时间使用同一考核工具对同一对象所得出的考核结果若没有明显的差异，则此绩效考核系统具有

A.

较高的信度

B.

较高的效度

C.

完备性

D.

可接受性

标准答案 : A

468

由被评价者的上级、同事、下属和客户等，分别匿名对被评价者进行评价，称为

A.

环形评价

B.

360度反馈评价

C.

立体评价

D.

交替评价

标准答案 : B

469

对员工入职进行“1369”法新人培训的典型企业是

A.

联想

B.

海尔

C.

沃尔玛

D.

摩托罗拉

标准答案 : C

470

培训成果转化的第三个层面是

A.

依样画瓢

B.

举一反三

C.

融会贯通

D.

自我管理

标准答案 : C

471

薪酬设计的纲领性文件是

A.

工作说明

B.

工作评价

C.

薪酬策略

D.

薪酬调查

标准答案 : C

472

具有艺术型人格特征的人最适合选择的职业是

A.

会计

B.

律师

C.

工程师

D.

服装设计师

标准答案 : D

473

福利是一种固定的劳动成本，又称为

A.

直接薪酬

B.

间接薪酬

C.

货币薪酬

D.

精神薪酬

标准答案 : B

474

职位工资制比较适合

A.

操作类岗位

B.

专业技术类岗位

C.

销售类岗位

D.

职能管理类岗位

标准答案 : D

475

以幻灯、电影、录像等多媒体教学设备为主要手段的培训方法为

A.

游戏法

B.

视听法

C.

讲授法

D.

角色扮演法

标准答案 : B

476

鱼刺图战略分解法是一种定性的逻辑分析方法。提出这一方法的学者是

A.

日本学者石川

B.

美国学者伯恩斯

C.

美国学者福莱·诺格

D.

日本学者松下幸之助

标准答案 : A

477

员工个人职业生涯规划的内容除自我剖析、目标设定、目标实现外，还有

A.

实施与总结

B.

评估与总结

C.

反馈与修正

D.

战略与定位

标准答案 : C

478

组织在创业阶段，其薪酬构成应该是

A.

基本工资和福利所占比重小，绩效工资所占比重小

B.

基本工资和福利所占比重小，绩效工资所占比重大

C.

基本工资和福利所占比重大，绩效工资所占比重小

D.

基本工资和福利所占比重大，绩效工资所占比重大

标准答案 : B

479

斯坎伦计划的提出时间是

A.

1924年

B.

1937年

C.

1940年

D.

1948年

标准答案 : B

480

小刘是办公室的收发员，一次她将本应加急寄出的邮件作为普通邮件寄出，使公司失去了一个重要客户，办公室主任立即将此事记录在案，作为年终考核的依据之一。这种绩效考核的方法是

A.

行为观察法

B.

强制分布法

C.

关键事件法

D.

配对比较法

标准答案 : C

481

同一薪酬等级中薪酬最高值与最低值之差称为

A.

薪酬区间

B.

薪酬水平

C.

增薪幅度

D.

薪酬结构

标准答案 : A

482

小李参加了单位的计算机基础知识培训后，认为完全没有必要参加这样低水平的培训，这属于培训效果评估指标中的

A.

反应

B.

学习

C.

行为

D.

成果

标准答案 : A

483

培训活动的安排和培训方法的选择属于培训课设计九要素中的

A.

课程目标

B.

培训策略

C.

组织形式

D.

课程实施模式

标准答案 : D

484

薪酬设计的基础原则是

A.

竞争性

B.

激励性

C.

公平性

D.

合法性

标准答案 : C

485

通过正当途径获取企业外部组织或个人相关薪酬信息的过程称为

A.

薪酬分析

B.

薪酬比较

C.

薪酬设计

D.

薪酬调查

标准答案 : D

486

根据我国第三次人口普查所制定的职业分类标准，我国现有职业分为

A.

4大类

B.

8大类

C.

16大类

D.

64大类

标准答案 : B

487

管理者的期望越高，对新员工越信任和支持，新员工就干得越好。这种现象被称为

A.

马太效应

B.

晕轮效应

C.

皮格马利翁效应

D.

近因效应

标准答案 : C

488

为了帮助员工处理好职业发展问题，直线经理需要扮演四种角色：教练、评估者、顾问和推荐人。下列选项中最能体现直线经理扮演教练角色的是

A.

提供选择、协助设置目标、提出建议

B.

发现问题、倾听确定需求、详细界定这些需求

C.

给出反愧明确公司标准、确定工作职责、确定公司需求

D.

与职业生涯管理资源联系、追踪职业生涯管理规划执行情况

标准答案 : B

489

通过工作轮换增加员工阅历，从而在职位未提升的情况下增加员工的满意感。这种职业生涯发展途径属于

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

490

在现有的福利项目之外，再提供一些福利措施或提高原有福利的标准，供员工自己选择，这是

A.

附加型弹性福利

B.

选择型弹性福利

C.

核心加选择型弹性福利

D.

弹性支用账户

标准答案 : A

491

全国失业保险工作的主管机构是

A.

国务院劳动保障行政部门

B.

中华全国总工会

C.

省级政府劳动保障行政部门

D.

地市县级政府劳动保障行政部门

标准答案 : A

492

人口资源、人力资源、人才资源三者之间的数量关系是

A.

人口资源>人力资源>人才资源

B.

人口资源<人力资源<人才资源

C.

人口资源≥人力资源≥人才资源

D.

人口资源≤人力资源≤人才资源

标准答案 : A

493

人力资源使用过程也是开发过程，只有不断学习，才能跟上时代步伐。人力资源这一特征是指

A.

生成过程的时代性

B.

闲置过程的消耗性

C.

使用过程的时效性

D.

开发过程的持续性

标准答案 : D

494

作为企业文化的载体，电视台、广播站、图书馆等属于

A.

企业文化内容

B.

企业文化实体

C.

企业文化机构

D.

企业文化倡导者

标准答案 : C

495

企业制度的基本形式和最主要内容是企业

A.

民主制度

B.

财务制度

C.

薪酬制度

D.

人事制度

标准答案 : A

496

下列选项中适合于“社会人”假设的管理措施是

A.

重视非正式组织的作用

B.

采用胡萝卜加大棒的管理方法

C.

根据实际情况灵活采用不同的管理方法

D.

主张从人的内在动机的激发上来调动员工积极性

标准答案 : A

497

人的高层次需要不能得到满足，可能会倒退到较低层次的需要。该观点来自激励理论中的

A.

弗鲁姆的期望理论

B.

阿德福的ERG理论

C.

马斯洛的需要层次理论

D.

赫茨伯格的双因素理论

标准答案 : B

498

职业生涯表示的是一个（ ）

A.

静态过程

B.

动态过程

C.

价值体系

D.

生活方式

标准答案 : B

499

一般来说，大多数人职业生涯发展的核心阶段是（ ）

A.

成长阶段

B.

探索阶段

C.

确立阶段

D.

维持阶段

标准答案 : C

500

下列不属于绩效管理的目的是（ ）

A.

提升组织绩效

B.

提升员工个人绩效

C.

合理发放奖金

D.

保证企业发展目标实现

标准答案 : C

501

美国学者约翰·莫尔斯和洛希把“复杂人”假设称为（ ）

A.

X理论

B.

Y理论

C.

z理论

D.

超Y理论

标准答案 : D

502

人员录用时必须考虑个人的能力特点、个性差异来安排相应的职位。这一原则被称为（ ）

A.

、因事择人

B.

平等竞争

C.

因人任职

D.

择优录用

标准答案 : C

503

人力资源规划不仅为企业服务，而且要促进员工发展。这是制定人力资源规划需遵循的（ ）

A.

系统性原则

B.

协调性原则

C.

开放性原则

D.

共同发展原则

标准答案 : D

504

下面哪个组织又被称为"军队式结构"（ ）

A.

直线制

B.

直线职能制

C.

事业部制

D.

矩阵制

标准答案 : A

505

（ ）结构适合规模小，业务简单的企业

A.

直线制

B.

直线职能制

C.

事业部制

D.

矩阵制

标准答案 : A

506

根据某种可变指标与所需人数之间的比例关系进行预测的方法被称为（ ）

A.

经验判断法

B.

德尔菲法

C.

散点分析法

D.

比率分析法

标准答案 : D

507

20世纪80年代末，美国的一项调查结果显示，对于行政办公人员来说，其有效性居于第一位的招募渠道是（ ）

A.

报纸招募

B.

内部晋升

C.

人才交流会

D.

应聘者自荐

标准答案 : A

508

招募团队成员应具备的最重要的能力是（ ）

A.

专业技术能力

B.

表达能力和观察能力

C.

对自己的了解能力

D.

对组织文化的理解能力

标准答案 : B

509

在测试甄选中，对一个人所学的知识和技能的基本检测被称为（ ）

A.

能力测试

B.

个性测试

C.

兴趣测试

D.

成就测试

标准答案 : D

510

为保持新老员工不断创新与创业的牵引和激励，员工持股一定要有（ ）

A.

预留机制

B.

约束机制

C.

分配机制

D.

动力机制

标准答案 : A

511

股票期权激励的是组织中的（ ）

A.

全体员工

B.

中层管理人员

C.

少数高层经营者

D.

股东

标准答案 : C

512

绩效管理的重心是（ ）

A.

绩效考核

B.

绩效反馈

C.

考核结果的应用

D.

绩效提升

标准答案 : D

513

为取得和开发人力资源而招致的牺牲指的是（ ）

A.

原始成本

B.

重置成本

C.

直接成本

D.

机会成本

标准答案 : A

514

基本医疗保险费中，个人缴纳额约为其工资收入的（ ）

A.

1％

B.

2％

C.

3％

D.

4％

标准答案 : B

515

以企业因职工离职、管理混乱、人员怠工等所蒙受的经济损失作为人力资源的计价依据计算人力资源成本的方法是（ ）

A.

历史成本法

B.

重置成本法

C.

机会成本法

D.

作业成本法

标准答案 : C

516

下列不属于进行人员素质测评时应遵循的原则是（ ）

A.

客观性原则

B.

个性化原则

C.

可行性原则

D.

标准化原则

标准答案 : B

517

招募日期的具体计算公式为（ ）

A.

招募日期=用人日期一培训周期

B.

招募日期=用人日期一招聘周期

C.

招募日期=用人日期一准备周期

D.

招募日期=用人日期十准备周期

标准答案 : C

518

下列选项中，对人的智力、潜能、气质、性格、态度、兴趣等心理特征进行测度的标准化测量工具指的是（ ）

A.

面试

B.

笔试

C.

心理测验

D.

情景模拟

标准答案 : C

519

下列选项中属于人力资源供给预测的方法是（ ）

A.

趋势分析法

B.

替换单法

C.

德尔菲法

D.

回归预测法

标准答案 : B

520

下列哪种组织结构符合以成果为中心的原则（ ）

A.

直线制

B.

直线职能制

C.

矩阵结构

D.

事业部制

标准答案 : D

521

经系统研究、制定全面规划，有计划、分阶段地实施的变革方式称为（ ）

A.

改良式变革

B.

爆破式变革

C.

计划式变革

D.

友好式变革

标准答案 : C

522

企业获得潜在管理人员和专业技术人员的重要途径是（ ）

A.

职业介绍机构

B.

校园招募

C.

人才交流会

D.

猎头公司

标准答案 : B

523

根据用人条件和用人标准对应聘者进行审查和筛选的过程被称为（ ）

A.

人员配置

B.

人员招募

C.

人员录用

D.

人员甄选

标准答案 : D

524

作为人员测评工具之一的评价中心技术，其最大的特点是（ ）

A.

情景模拟

B.

标准化测试

C.

费用低廉

D.

设计容易

标准答案 : A

525

适合于测试应试者组织协调能力、人际交往能力和非语言沟通能力的人员测评工具是（ ）

A.

公文处理

B.

无领导小组讨论

C.

角色扮演

D.

管理者游戏

标准答案 : B

526

对工作任务进行详细研究以确定工作中需要哪些知识和技能，从而制定培训计划。这个过程指的是培训前的（ ）

A.

组织分析

B.

任务分析

C.

绩效分析

D.

员工分析

标准答案 : B

527

具有教育型职业能力的人适合从事的职业是（ ）

A.

演艺

B.

宣传

C.

会计

D.

法医

标准答案 : B

528

人力资源离职成本不包括（ ）

A.

离职补偿成本

B.

失业保障成本

C.

离职前低效成本

D.

空职成本

标准答案 : B

529

“企业文化是一种在企业中调整人际关系和人本身的人伦文化”指的是企业文化的（ ）

A.

集合性

B.

时代性

C.

独特性

D.

人本性

标准答案 : D

530

人们对于人力资源进行的投资是一种（ ）

A.

消费性投资

B.

创业性投资

C.

支出性投资

D.

资本性投资

标准答案 : D

531

在组织人才测评中，以了解员工素质现状为目的的测评是（ ）

A.

选拔性测评

B.

配置性测评

C.

开发性测评

D.

诊断性测评

标准答案 : D

532

下列不属于企业职业生涯管理中的责任主体的是（ ）

A.

员工

B.

组织

C.

政府

D.

直线经理

标准答案 : C

533

培训成果转化的第四层面是指（ ）

A.

依样画瓢

B.

举一反三

C.

融会贯通

D.

自我管理

标准答案 : D

534

在预测企业内部人员流动的基础上来预测人力资源内部供给的预测方法是（ ）

A.

技能清单法

B.

替换单法

C.

人力资源“水池”模型

D.

马尔科夫模型

标准答案 : C

535

在招聘过程中，招聘计划的审批权属于（ ）

A.

用人部门

B.

劳动力市场

C.

政府部门

D.

人力资源部门

标准答案 : D

536

搞好劳动定员的核心是（ ）。

A.

保持先进合理的定员水平

B.

调动劳动者的积极性

C.

合理节约的使用劳动力

D.

贯彻按劳分配原则

标准答案 : A

537

定员标准的形式（ ）。

A.

单项定员标准和综合定员标准

B.

单位用工标准和服务比例标准

C.

企业定员标准和单位用工标准

D.

行业通用标准和企业定员标准

标准答案 : B

538

着重于过去的真实工作事例的面试方法是（ ）

A.

行为描述面试

B.

系列式面试

C.

压力面试

D.

小组面试

标准答案 : A

539

评价一项测验可靠与否的指标是（ ）

A.

效度

B.

信度

C.

常模

D.

项目分析

标准答案 : B

540

有利于在组织与员工之间就组织战略进行沟通，提供反馈，指导员工行为达到目标的绩效考核办法是（ ）

A.

360度反馈评价

B.

评价中心法

C.

平衡记分卡

D.

组织行为修正法

标准答案 : C

541

绩效考核流程中，耗时较长，最关键的环节是（ ）

A.

确定绩效标准

B.

绩效辅导

C.

考核实施

D.

绩效反馈

标准答案 : B

542

组织能否赢得员工的献身精神，能否充分调动员工的积极性，其关键因素在于（ ）

A.

发给足够的薪水

B.

经常地培训

C.

为员工创造条件，使他们获得一个有成就感和自我实现感的职业

D.

科学的绩效考核与反馈

标准答案 : C

543

我国现行的失业保险制度规定，企事业单位缴纳失业保险费应为本单位工资总额的（ ）

A.

1％

B.

2％

C.

3％

D.

4％

标准答案 : B

544

惠普的核心理念“给我们从事的领域贡献技术，对我们所在的社区奉献与负责”，强调了企业文化的（ ）

A.

区分功能

B.

导向功能

C.

约束功能

D.

凝聚功能

标准答案 : C

545

员工福利的享受与个人绩效不直接挂钩或根本无关，体现了福利的（ ）

A.

集体性

B.

有限性

C.

均等性

D.

补偿性

标准答案 : C

546

在创业阶段，组织的薪酬体系应该是（ ）

A.

基本工资和福利所占的比重大，绩效工资所占的比重小

B.

基本工资和福利所占的比重小，绩效工资所占的比重大

C.

基本薪资处于平均水平，资金所占比例较高，福利处于中等水平

D.

较低的基本工资之上，将奖金发放与成本控制相结合

标准答案 : B

547

将培训重点放在培养管理技能和有效工作的方法适用于（ ）

A.

上层管理者

B.

基层管理人员

C.

专业人员

D.

一般员工

标准答案 : B

548

一定范围内的所有人员的总和为（ ）

A.

人力资源

B.

人口资源

C.

人才资源

D.

人力资本

标准答案 : B

549

横向的工作扩展被称为（ ）

A.

工作专业化

B.

工作扩大化

C.

工作丰富化

D.

工作轮换

标准答案 : B

550

某一企业仅面向所在地的劳动力市场上进行招募活动，做针对的可能是企业所需的（ ）

A.

高级管理人员

B.

中级管理人员

C.

专业技术人员

D.

办事人员

标准答案 : D

551

与其他人员素质测评的形成相比，面试的特点是（ ）

A.

成本最低

B.

判断的客观性

C.

交流的单向性

D.

判断的直觉性

标准答案 : D

552

某人在甲单位是人才，到乙单位可能就不是人才了;又如某人在上世纪80年代是劳模，但到本世纪后就不一定是劳模了。这说明人力资源具有（ ）的特点。

A.

活动性

B.

时效性

C.

可控性

D.

变化性与不稳定性

标准答案 : D

553

根据组织的发展战略来制定的人力资源战略规划，并通过战略性的人力资源管理制度体系的建设，来促成这个组织战略目标的实现。这指的是什么（ ）

A.

人力资源战略

B.

战略人力资源

C.

组织战略

D.

军事战略

标准答案 : B

554

投射测验一般用于（ ）

A.

测验人格

B.

测验智力

C.

测验能力

D.

测验兴趣

标准答案 : A

555

根据某些工作绩效评价要素将员工由最好到最坏加以分等的方法是（ ）

A.

交替排序法

B.

配对比较法

C.

强制颁布法

D.

关键事件法

标准答案 : A

556

企业对新员工的培训需求进行分析，最适合的方法是（ ）

A.

任务分析

B.

绩效分析

C.

前瞻性培训需求分析

D.

问卷调查

标准答案 : A

557

认为行为是其结果的函数的学习理论是（ ）

A.

经典条件反射理论

B.

操作条件反射理论

C.

观察学习理论

D.

个体学习理论

标准答案 : B

558

第一个将人力看作资本的经济学家是（ ）

A.

亚当·斯密

B.

李斯特

C.

舒尔茨

D.

柏拉图

标准答案 : A

559

根据企业文化的“三层次”说，员工的行为规范属于企业文化的（ ）

A.

外层物质文化

B.

中层制度文化

C.

内层精神文化

D.

表层行为文化

标准答案 : B

560

下列关于员工福利作用的说法，错误的是（ ）

A.

吸引企业外部优秀人才

B.

增加员工实际收入

C.

加强核心员工的留任意愿

D.

可完全替代工资实现员工的激励

标准答案 : D

561

企业在设置福利项目时必须结合自身的经济实力指的是福利的（ ）

A.

合理和必要原则

B.

量力而行原则

C.

统筹规划原则

D.

公平原则

标准答案 : B

562

福利应以全体员工为对象，这体现了员工福利管理的（ ）

A.

合理原则

B.

量力而行原则

C.

统筹规划原则

D.

公平的群众性原则

标准答案 : D

563

认为行为是其结果的函数，人们通过学习获得他们想要的东西而逃避他们不想要的东西的理论是（ ）

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.

经验积累理论

标准答案 : B

564

员工岗位的水平变动指的是（ ）

A.

晋升

B.

轮换

C.

外包

D.

借调

标准答案 : B

565

下列选项中，主要关注挖掘和提高员工潜力、提高劳动生产率的是（ ）

A.

人力资本

B.

人力资源

C.

人口资源

D.

人才资源

标准答案 : B

566

美国社会心理学家班杜拉提出的社会学习理论又称为（ ）

A.

模仿理论

B.

职业锚理论

C.

成人学习理论

D.

刺激反映理论

标准答案 : A

567

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

568

对需要调查研究问题的相关因素进行大概的、关联性反映的研究类型称为（ ）

A.

描述性调研

B.

探索性调研

C.

因果关系调研

D.

预测性调研

标准答案 : A

569

当对需要调查问题的范围还不太清楚时应采用（ ）

A.

描述性调研

B.

探索性调研

C.

因果关系调研

D.

预测性调研

标准答案 : B

570

在绩效考核过程中，所有员工不管干得好干得坏，都被简单的评定为“中”的等级，这种现象被称为（ ）

A.

晕轮效应

B.

居中趋势

C.

个体偏见

D.

偏松或偏紧倾向

标准答案 : B

571

薪酬中与员工将来业绩挂钩的部分被称为（ ）

A.

基本工资

B.

绩效工资

C.

激励工资

D.

福利

标准答案 : C

572

对企业内会计师、工程师、经济师等各类专业人员，培训的重点应放在（ ）

A.

决策、分权技能

B.

管理技能

C.

专业技能、大局观念

D.

操作技能

标准答案 : C

573

根据加里·德斯勒个人职业生涯发展的五阶段论，45岁到65岁阶段属于（ ）

A.

探索阶段

B.

下降阶段

C.

维持阶段

D.

确立阶段

标准答案 : C

574

人力资本理论兴起于20世纪（ ）

A.

20年代末~30年代初

B.

50年代末~60年代初

C.

60年代末~70年代初

D.

70年代末~80年代初

标准答案 : B

575

绩效考核的目的是（ ）

A.

绩效计划修订

B.

绩效改进

C.

绩效指导

D.

绩效强化

标准答案 : B

576

“富有合作精神的、友好的、肯帮助人的、和善的、爱社交和易了解的”，所指的人格类型是（ ）

A.

实际型

B.

艺术型

C.

社会型

D.

企业型

标准答案 : C

577

个体不仅通过直接经验进行学习，还通过观察或听取发生在他人身上的事情而学习，指的是（ ）

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.

经验积累理论

标准答案 : C

578

企业文化是一种在企业中调节人际关系和人本身的人伦文化，这反映的企业文化特征是（ ）

A.

时代性

B.

独特性

C.

人本性

D.

可塑性

标准答案 : C

579

用一个能够在既定的职务上提供一组同等服务的人来替代该职务上的人员而必须招致的牺牲是（ ）

A.

原始成本

B.

机会成本

C.

重置成本

D.

实际成本

标准答案 : C

580

被誉为“人力资本之父”的是（ ）

A.

舒尔茨

B.

麦格雷戈

C.

马斯洛

D.

薛恩

标准答案 : A

581

关注公平就业机会的人力资源管理模式被称为（ ）

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 : B

582

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

583

薪酬设计中应用最为普遍的一种工作评价方法是（ ）

A.

排序法

B.

评分法

C.

套级法

D.

因素比较法

标准答案 : B

584

岗位分析主要包括（ ）方面研究任务。

A.

岗位决策、岗位要求

B.

岗位制定、岗位决策

C.

岗位描述、岗位决策

D.

岗位描述、岗位要求

标准答案 : D

585

按照科学管理方法进行工作设计的基本途径是（ ）。

A.

企业管理的研究

B.

人员结构的研究

C.

时间与动作的研究

D.

企业结构研究

标准答案 : C

586

工作评价所评价的是（ ）

A.

工作本身

B.

工作的人

C.

工作结果

D.

工作过程

标准答案 : A

587

岗前培训中由人力资源部门为新员工提供的信息是（ ）

A.

工作职责

B.

企业概况

C.

部门功能

D.

部门同事

标准答案 : B

588

根据霍兰德人业互择理论，具有喜欢冒险、有雄心壮志、精神饱满、乐观、自信特征的人格类型为（ ）

A.

研究型

B.

艺术型

C.

企业型

D.

传统型

标准答案 : C

589

国家通过立法强制实施的员工福利政策主要有（ ）

A.

财产保险和企业年金保险

B.

教育保险和人寿保险

C.

社会保险和休假制度

D.

失业保险和教育资助保险

标准答案 : C

590

下列不属于相对考核标准方法的是（ ）

A.

图表评定法

B.

交替排序法

C.

配对比较法

D.

等级分布法

标准答案 : D

591

实现组织战略目标的关键是优秀人才的（ ）

A.

资质

B.

薪酬

C.

绩效

D.

职位

标准答案 : C

592

绩效分析涉及四个方面内容：①开始解决“不能做”的问题；②成本分析；③绩效评估；④绩效偏差的原因分析。绩效分析的正确步骤是（ ）

A.

③②④①

B.

③④②①

C.

②③④①

D.

②④③①

标准答案 : A

593

了解培训对象对整个培训项目和项目某些方面的意见和看法，是评估培训效果的哪个指标（ ）

A.

行为

B.

学习

C.

反应

D.

成果

标准答案 : D

594

下列适应科层制组织需要的薪酬模式是（ ）

A.

职位工资制

B.

技能工资制

C.

绩效工资制

D.

计件工资制

标准答案 : A

595

不仅具备劳动能力和劳动素质而且已经进入了劳动力市场，通过市场交易获得了收益的人力资源称为（ ）。

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.

物质性人力资源

标准答案 : B

596

关注劳工关系协调的人力资源管理模式被称为（ ）

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 : A

597

下列属于戴尔和霍德对人力资源战略的划分的是（ ）

A.

转型式战略

B.

效用型战略

C.

协调型战略

D.

参与战略

标准答案 : D

598

提出职业锚理论的学者是（ ）

A.

施恩

B.

霍兰德

C.

帕森斯

D.

卡特尔

标准答案 : A

599

传统型人格类型最适合的工作是（ ）

A.

画家

B.

作家

C.

律师

D.

会计

标准答案 : D

600

时间定额和产量定额的关系（ ）。

A.

正比关系

B.

反比关系

C.

固定系数

D.

无法确定

标准答案 : B

601

岗位分析的最终成果是制作出岗位说明书和（ ）。

A.

培训制度

B.

岗位规范

C.

工资制度

D.

考勤制度

标准答案 : B

602

考察培训效果最重要的指标是（ ）

A.

反应

B.

学习

C.

行为

D.

成果

标准答案 : C

603

企业应把职业技能培训的重点放在（ ）

A.

专业知识技能

B.

基本知识技能

C.

职业品质

D.

职业行为

标准答案 : A

604

弹性福利计划起源于（ ）

A.

20世纪70年代美国一些企业的“咖啡馆计划”

B.

20世纪70年代德国企业的“套餐计划”

C.

20世纪80年代英国企业的“咖啡馆计划”

D.

20世纪90年代美国一些企业的“套餐计划”

标准答案 : A

605

弹性福利计划又称为自助食堂计划，它是（ ）

A.

一项福利内容

B.

一种福利方案

C.

一些福利费用

D.

一种福利保障

标准答案 : B

606

访谈法存在的最主要问题是（ ）

A.

员工在回答问题时可能会扭曲信息

B.

不易唤起被调查对象的兴趣

C.

耗时过多，成本较高

D.

得到的信息杂乱而难以组织

标准答案 : A

607

个人职业生涯得以存在和发展的载体是（ ）

A.

工作

B.

职位

C.

组织

D.

社会

标准答案 : C

608

先由教师综合介绍一些基本概念与原理然后围绕某一专题进行讨论的培训方式指的是（ ）

A.

讲授法

B.

案例分析法

C.

研讨法

D.

角色扮演法

标准答案 : C

609

间接薪酬指的是（ ）

A.

基本工资

B.

绩效工资

C.

福利

D.

激励工资

标准答案 : C

610

ERG理论中E代表的需要层次是（ ）。

A.

生存需要

B.

关系需要

C.

成长需要

D.

生理需要

标准答案 : A

611

通过一系列非物质方式来满足个体心理需要，改变其意识形态，激发其工作活力是指（ ）

A.

颁发奖金

B.

物质激励

C.

精神激励

D.

成长需要

标准答案 : C

612

对一个国家或一个地区的人力资源实施的管理被称为（ ）

A.

基础人力资源管理

B.

中观人力资源管理

C.

宏观人力资源管理

D.

微观人力资源管理

标准答案 : C

613

公平理论又称社会比较理论，其提出者是（ ）

A.

泰罗

B.

弗鲁姆

C.

阿德福

D.

亚当斯

标准答案 : D

614

编写工作规范的内容包括（ ）。

A.

有关工作职责、工作活动、工作特性方面信息的书面描述

B.

有关工作条件、工作对人身安全危害程度等方面的书面描述

C.

有关工作绩效、工作权限方面的书面描述

D.

有关从业人员应具备的基本资格和条件方面的书面描述

标准答案 : D

615

在编制工作规范时，有必要区分哪些能力是在未来工作中取得成功的关键因素，我们称它为（ ）。

A.

认知能力

B.

工作风格

C.

人际关系技能

D.

关键胜任能力

标准答案 : D

616

在《选择一个职业》一书中，阐述人与职业相匹配这一经典性理论的学者是（ ）

A.

霍兰德

B.

马斯洛

C.

帕森斯

D.

亚当斯

标准答案 : C

617

表示一个人职业生涯的客观外在特征是（ ）

A.

职业价值观念

B.

个人需求动机

C.

个人气质性格

D.

职业活动中的各种工作行为

标准答案 : D

618

企业文化具有不同的表现形式，其中，企业文化的核心是（ ）

A.

企业价值观

B.

企业形象

C.

企业核心产品

D.

企业制度

标准答案 : A

619

根据企业文化的“三层次说”，员工的价值观属于企业文化的（ ）

A.

外层物质文化

B.

中层制度文化

C.

素质行为文化

D.

内层精神文化

标准答案 : D

620

工作评价中最早也是最简单的系统是（ ）

A.

工作重要性排序法

B.

工资分类法

C.

要素计点法

D.

要素比较法

标准答案 : A

621

收益分享计划的早期形式是（ ）

A.

拉克计划

B.

斯坎伦计划

C.

员工持股计划

D.

股票期权计划

标准答案 : B

622

稳定性较强、通用性好的定量岗位评价方法是（ ）

A.

工作分类法

B.

工作重要性排序法

C.

因素比较法

D.

要素计点法

标准答案 : D

623

依据职位在企业内的相对价值为员工支付工资的薪酬模式是（ ）

A.

技能工资制

B.

绩效工资制

C.

职位工资制

D.

组合工资制

标准答案 : C

624

在工作分析的相关概念中，职种又称为（ ）。

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : D

625

某时间内某一主体所担负的一项或数项相互关联的职责集合是指（ ）

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : B

626

公平理论又称社会比较理论，其提出者是（ ）

A.

泰罗

B.

弗鲁姆

C.

阿德福

D.

亚当斯

标准答案 : D

627

综合激励过程模型的提出者是（ ）

A.

斯金纳

B.

阿德福

C.

赫茨伯格

D.

波特、劳勒

标准答案 : D

628

小张在工作中表现突出，被公司评为优秀员工，予以表扬。该举措属于（ ）

A.

晋升激励

B.

物质激励

C.

精神激励

D.

关怀激励

标准答案 : C

629

美国心理学家马斯洛认为，人的需要是分层次的，人的最基本需要是（ ）

A.

交往的需要

B.

生理的需要

C.

尊重的需要

D.

安全的需要

标准答案 : B

630

设置岗位的基本原则是（ ）。

A.

因人设岗

B.

因事设岗

C.

因人力资源设岗

D.

因企业结构设岗

标准答案 : B

631

系统设计工作的最早的方法之一是（ ）。

A.

泰勒的科学管理原理

B.

亚当·斯密的职能专业化

C.

钱德勒的组织结构服从战略原理

D.

德尔菲法预测技术

标准答案 : A

632

员工福利可分为广义和狭义两个层次。狭义的员工福利是指（ ）

A.

企业为员工提供的各种服务和奖励

B.

企业员工作为国家的合法公民，享受政府的公共福利和公共服务

C.

企业员工作为企业成员，享受企业的集体福利

D.

企业为满足劳动者的生活需要，在工资收入以外向企业员工及其家庭成员所提供的待遇

标准答案 : D

633

员工的基本医疗保险费由单位和个人共同负担，用人单位和职工个人按工资收入的一定比例共同缴纳，其中个人缴纳额为其工资收入的（ ）

A.

1%左右

B.

2%左右

C.

3%左右

D.

4%左右

标准答案 : B

634

在知识经济时代，与物质资本投资的收益率相比，人力资本投资收益率一般是（ ）

A.

低于物质资本投资收益率

B.

高于物质资本投资收益率

C.

等于物质资本投资收益率

D.

与物质资本投资收益率没关系

标准答案 : B

635

按发生的时间特性，人力资源成本分为（ ）

A.

实支成本和机会成本

B.

直接成本和间接成本

C.

原始成本和重置成本

D.

可控成本和不可控成本

标准答案 : C

636

某个工作周期内个人承担的一项或数项相互联系的职责的集合称为（ ）

A.

职责

B.

职位

C.

职务

D.

职业

标准答案 : B

637

小李因在工作中受伤住院三个月，公司为他报销了全部医药费，并给予一定的经济补偿，这部分费用属于（ ）

A.

福利费用成本

B.

劳动事故保障成本

C.

健康保障成本

D.

失业保障成本

标准答案 : A

638

20世纪80—90年代人力资源管理的模式是（ ）

A.

产业模式

B.

参与模式

C.

投资模式

D.

高灵活性模式

标准答案 : D

639

现代工作分析的思想起源于（ ）

A.

英国

B.

美国

C.

法国

D.

德国

标准答案 : B

640

（ ）是依法被赋予的某种权力，以保障履行职责，完成工作任务。

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : C

641

在工作设计的各种形式中，将明确的任务目标按照工作流程的特点层层分解，并用一定形式的岗位进行落实是（ ）。

A.

基于团队的工作设计

B.

基于个人的工作设计

C.

基于任务的工作设计

D.

基于能力的工作设计

标准答案 : C

642

小张在工作中表现突出，被公司评为优秀员工，予以表扬。该举措属于（ ）

A.

晋升激励

B.

物质激励

C.

精神激励

D.

关怀激励

标准答案 : C

643

美国心理学家马斯洛认为，人的需要是分层次的，人的最基本需要是（ ）

A.

交往的需要

B.

生理的需要

C.

尊重的需要

D.

安全的需要

标准答案 : B

644

某一时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的职责集合是（ ）

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : B

645

在工作分析中，工作参与法的优点是（ ）

A.

信息量较大

B.

资料质量较高

C.

调查范围较广

D.

调查效率较高

标准答案 : B

646

导致组织内部人浮于事，内耗严重的人力资源供求情况是（ ）。

A.

人力资源供求平衡

B.

人力资源供大于求

C.

人力资源供小于求

D.

无法确定

标准答案 : B

647

官僚制是由（ ）提出的。

A.

泰勒

B.

法约尔

C.

马克斯韦伯

D.

梅奥

标准答案 : C

648

企业文化能把个人的目标同化于组织的目标，使成员产生“认同感”、“归属感”，这主要体现企业文化的（ ）

A.

导向功能

B.

凝聚功能

C.

约束功能

D.

激励功能

标准答案 : B

649

企业文化的维系与传承有多种方式，其中企业组织的团拜会、唱厂歌等属于企业文化对内维系与传承的渠道是（ ）

A.

企业制度

B.

企业亚文化

C.

企业仪式

D.

企业神化

标准答案 : C

650

企业在对应聘的候选人进行鉴别选择过程中所支付的费用称为（ ）

A.

选拔成本

B.

招聘成本

C.

录用成本

D.

安置成本

标准答案 : A

651

最适合于科层制组织采用的薪酬体系是（ ）

A.

计件工资制

B.

技能工资制

C.

绩效工资制

D.

职位工资制

标准答案 : D

652

人力资源最根本的特征是（ ）

A.

不可剥夺性

B.

时代性

C.

时效性

D.

能动性

标准答案 : A

653

20世纪20年代诞生的第一种人力资源管理模式是（ ）

A.

投资模式

B.

参与模式

C.

产业模式

D.

高灵活性模式

标准答案 : C

654

在工作分析中，集中于了解工作人员的工作行为和任职资格等方面的问卷称为（ ）

A.

人员定向问卷

B.

职位定向问卷

C.

结构式问卷

D.

开放式问卷

标准答案 : C

655

人力资源规划中的职业规划一般指（ ）

A.

个人层次的职业规划

B.

家庭层次的职业规划

C.

组织层次的职业规划

D.

国家层次的职业规划

标准答案 : C

656

为录用提供了主要的参考依据，同时也为应聘者提供了关于该工作的详细信息的是（ ）

A.

．绩效考核表

B.

工作说明书

C.

人员素质测评

D.

职业生涯规划

标准答案 : B

657

对人的智力、潜能、气质、性格、态度、兴趣等特征进行测度的标准化测量工具是（ ）。

A.

．笔试

B.

心理测验

C.

模拟面谈

D.

经历背景面谈法

标准答案 : B

658

情感、归属感、社会活动、友谊以及爱的付出与获得属于马斯洛需要层次理论的哪个层面的需要（ ）

A.

交往的需要

B.

生理的需要

C.

爱和归属的需要

D.

安全的需要

标准答案 : C

659

某一时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的职责集合是（ ）

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职系

标准答案 : B

660

人力资源需求预测的定性方法是（ ）

A.

管理评价法

B.

趋势分析法

C.

比率分析法

D.

工作负荷法

标准答案 : A

661

在编制与执行人力资源规划过程中，自始至终要同其他因素相平衡的原则是（ ）

A.

系统性

B.

适应性

C.

协调性

D.

开放性

标准答案 : C

662

估计在未来某一时间构成劳动力队伍的人员数目和类型。这是制定人力资源规划时的哪一个步骤（ ）

A.

预测未来的人力资源供给

B.

预测未来的人力资源需求

C.

供给与需求的平衡

D.

制定能满足人力资源需求的政策和措施

标准答案 : A

663

某企业为招募新员工，派谴人力资源部的两名员工赴外地某高校进行招聘。其中，差旅费3000元应从人力资源成本的哪个项目中列支（ ）

A.

获得成本

B.

开发成本

C.

使用成本

D.

保障成本

标准答案 : A

664

因发表《人力资本投资》演讲而被尊称为“人力资本之父”的经济学家是（ ）

A.

贝克尔

B.

丹尼森

C.

舒尔茨

D.

李斯特

标准答案 : C

665

人力资本与物质资本相比较，人力资本的特点是（ ）

A.

投资是一次性的

B.

产值是可能明确计算的

C.

是可按比例逐年折旧的

D.

是无法预期投资成本收回年限的

标准答案 : D

666

当企业将人力资源视为一项资产时，就会提供更多的培训，这种人力资源战略的类型是（ ）

A.

成本战略

B.

创新战略

C.

累积型战略

D.

效用型战略

标准答案 : C

667

运用科学方法收集与工作有关的信息的过程，是指（ ）

A.

工作规范

B.

工作设计

C.

工作评价

D.

工作分析

标准答案 : B

668

在运用观察法时，“一般情况下观察者尽可能不要引起被观察者的注意，有特定目的的情况除外”体现的是（ ）

A.

稳定原则

B.

信任原则

C.

隐蔽原则

D.

沟通原则

标准答案 : C

669

下列关于工作轮换的说法，错误的是（ ）

A.

工作轮换会使培训费用上升

B.

工作轮换又称为交叉培训法

C.

工作轮换可减少员工的枯燥感

D.

工作轮换将降低员工的工作满意度

标准答案 : D

670

人力资源战略职能在今天所扮演的一个最重要的角色是组织的（ ）

A.

战略伙伴

B.

协助角色

C.

参谋助手

D.

执行部门

标准答案 : A

671

在招聘广告中不出现企业名称的广告，称为（ ）

A.

简易广告

B.

遮蔽广告

C.

匿名广告

D.

隐藏广告

标准答案 : B

672

属于人员选拔阶段工作的是（ ）。

A.

测算招聘周期

B.

应聘者资格审查

C.

核算招聘成本

D.

签订试用期合同

标准答案 : B

673

下列选项属于人员素质选拔性测评的特点是（ ）。

A.

测评内容精细

B.

测评内容全面广泛

C.

测评标准客观严格

D.

测评指标的选择灵活

标准答案 : D

674

以下说法不正确的是（ ）

A.

职位是某一时间内某一主角所担负到一项或数项相互联系的职责集合

B.

职务是任务与责任的集合，它是人与事有机结合的基本单元

C.

职权是职位依法被赋予的某种权利，以保障履行职责，完成工作任务。

D.

职系是指职责繁简难易、轻易大小，所需资格条件也并不相同，但工作性质却相似的所有职位集合。

标准答案 : B

675

在工作分析中，工作参与法的优点是（ ）

A.

信息量较大

B.

资料质量较高

C.

调查范围较广

D.

调查效率较高

标准答案 : B

676

在招聘工作中拥有计划、录用、人员安置等决策权的部门是（ ）

A.

用人部门

B.

行政管理部门

C.

上级主管部门

D.

人力资源管理部门

标准答案 : A

677

人员录用时必须考虑个人的能力特点、个性差异来安排相应的职位。这一原则被称为（ ）

A.

、因事择人

B.

平等竞争

C.

因人任职

D.

择优录用

标准答案 : C

678

若进行组织人员配置状况分析后显示出工作负荷过重时，应采取的对策是（ ）。

A.

减轻其工作负担或增加该岗位的休息日

B.

减轻其工作负担或新设一个岗位来分担岗位工作

C.

减轻其工作负担或纵向细分该岗位工作

D.

减轻其工作负担或横向细分该岗位工作

标准答案 : B

679

工作分析的基本步骤是①确定工作分析的目的②收集与工作相关的背景信息③选择被分析的工作④与有关人员共同审核和确认工作信息⑤实施收集和分析工作信息⑥编写工作说明书和工作规范 （ ）

A.

①②③④⑤⑥

B.

①③②④⑤⑥

C.

①②③⑤④⑥

D.

①③②⑤④⑥

标准答案 : C

680

人力资源管理是指（ ）

A.

对人的管理

B.

对事的管理

C.

对人事关系的管理

D.

对人与人、事与事、人与事三者关系的管理

标准答案 : D

681

以工作为中心的人力资源管理阶段被称为（ ）

A.

初级阶段

B.

人事管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 : B

682

对工作内容的横向扩展指的是（ ）

A.

工作轮换

B.

工作扩大化

C.

工作专业化

D.

工作丰富化

标准答案 : B

683

根据某种可变指标与所需人数之间的比例关系进行预测的方法称为（ ）

A.

比率分析法

B.

趋势预测法

C.

经验判断法

D.

德尔菲法

标准答案 : A

684

组织战略规划的核心部分是（ ）

A.

人力资源规划

B.

财务规划

C.

产品规划

D.

市场规划

标准答案 : A

685

关于人力资源规划作用的描述，错误的是（ ）

A.

人力资源规划有助于控制人工成本

B.

人力资源规划有助于调动员工的积极性

C.

人力资源规划是各项人力资源管理实践的起点

D.

人力资源规划是静态的

标准答案 : D

686

最终决定雇佣应聘者，并分配给他们职位的过程是（ ）

A.

人员招募

B.

人员甄选

C.

人员测评

D.

人员录用

标准答案 : D

687

人才测评最直接、最基础的功能是（ ）

A.

甄别和评定功能

B.

反馈功能

C.

诊断功能

D.

预测功能

标准答案 : A

688

社会学习理论又称（ ）。

A.

成人学习理论

B.

刺激反应理论

C.

模仿理论

D.

人员匹配理论

标准答案 : C

689

下列选项属于企业自愿福利的是（ ）。

A.

基本工资

B.

社会保险

C.

加班工资

D.

交通津贴

标准答案 : D

690

使用观察法考察应聘者时，应该避免哪种现象（ ）

A.

晕轮效应

B.

鲶鱼效应

C.

霍桑效应

D.

羊群效应

标准答案 : C

691

属于人力资源规划内部组织环境的信息是（ ）

A.

组织结构

B.

经营规划

C.

企业文化

D.

管理风格

标准答案 : B

692

提出素质冰山模型的学者是（ ）

A.

施恩

B.

霍兰德

C.

博亚特兹

D.

麦克利兰

标准答案 : D

693

影响和制约组织结构的因素有（ ）。

A.

信息沟通、技术特点、经营战略

B.

管理体制、企业规模、投资成本

C.

经营战略、投资成本、环境变化

D.

企业规模、人才结构、管理体制

标准答案 : A

694

对一个国家或地区的人力资源实施的管理被称为（ ）

A.

部门人力资源管理

B.

地区人力资源管理

C.

宏观人力资源管理

D.

微观人力资源管理

标准答案 : C

695

组织中一切与人的问题有关的方向性谋划被称为（ ）

A.

人力资源管理

B.

人力资源战略

C.

人力资源规划

D.

人力资源配置

标准答案 : B

696

信息技术对人力资源管理活动的全面渗透导致（ ）

A.

多元文化的融合与冲突

B.

人才的激烈争夺

C.

经济的全球化

D.

远程职工和虚拟组织的出现

标准答案 : D

697

组织内具有相当数量和重要性的一系列职位的集合被称为（ ）

A.

职业

B.

职务

C.

职级

D.

职等

标准答案 : B

698

能够比较快且可撤回程度高的避免预期出现的劳动力短缺的方法是（ ）

A.

再培训后换岗

B.

临时雇佣

C.

外部招聘

D.

技术创新

标准答案 : B

699

对所学的知识和技能进行基本检测指的是（ ）

A.

能力测试

B.

成就测试

C.

心理测试

D.

人格测试

标准答案 : B

700

“确定组织内人员的职位分配，是通过有计划的人员内部流动来实现”指的是（ ）

A.

招聘规划

B.

晋升规划

C.

人力分配规划

D.

调配规划

标准答案 : D

701

下列不能用于人力资源需求预测的方法是（ ）

A.

经验判断法

B.

马尔科夫法

C.

回归预测法

D.

比率分析法

标准答案 : B

702

把测评内容转化为可以测量的指标的过程是指测评内容的（ ）

A.

具体化

B.

操作化

C.

定量化

D.

定性化

标准答案 : C

703

绩效管理的重心在于（ ）

A.

绩效提升

B.

绩效总结

C.

绩效考核

D.

绩效反馈

标准答案 : A

704

（ ）为了解决受过技术培训且并不期望在组织中通过正常升迁程序调到管理岗位的员工而开发的一种职业生涯发展方法

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 : D

705

（ ）是指个人的积极行为产生了积极的影响。

A.

培训

B.

负强化

C.

忽略

D.

正强化

标准答案 : D

706

人力资源需求预测的定性方法是（ ）

A.

管理评价法

B.

趋势分析法

C.

比率分析法

D.

工作负荷法

标准答案 : A

707

在编制与执行人力资源规划过程中，自始至终要同其他因素相平衡的原则是（ ）

A.

系统性

B.

适应性

C.

协调性

D.

开放性

标准答案 : C

708

"结构简单，统一;权责关系明确;内部协调容易;管理效率比较高。"具有以上特点的组织结构类型是（ ）。

A.

直线型

B.

直线职能制

C.

事业部制

D.

矩阵制

标准答案 : A

709

跨国公司适用的组织设计原则是（ ）。

A.

以工作和任务为中心的组织设计原则

B.

以成果为中心的组织设计原则

C.

以关系为中心的组织设计原则

D.

以成本为中心的组织设计原则

标准答案 : C

710

知识经济时代的第一资源是（ ）

A.

土地资源

B.

物质资源

C.

自然资源

D.

人力资源

标准答案 : D

711

在工作分析方法中，工作日志法属于（ ）

A.

观察法

B.

访谈法

C.

参与法

D.

写实法

标准答案 : D

712

为完成某项特定工作所必须具备的知识、技能、能力以及其他一些个性特征的目录清单被称为（ ）

A.

职位分类

B.

工作规范

C.

职位说明

D.

工作说明

标准答案 : B

713

在工作分析的方法中，能使员工和管理者相互沟通的方法是（ ）

A.

观察法

B.

访谈法

C.

问卷法

D.

参与法

标准答案 : B

714

当候选人在工作能力上基本相同时，决策录用人选时要优先考虑的是（ ）

A.

工作质量

B.

工作岗位

C.

工作数量

D.

工作动机

标准答案 : D

715

如果在一次人才测评中，选出的人员得分都较高，但是后来的工作绩效皆比较差，则可能表明这次测评的（ ）

A.

信度低效度低

B.

信度低效度高

C.

信度高效度低

D.

信度高效度高

标准答案 : A

716

关于内部招募优缺点的描述，正确的是（ ）

A.

可得到更多的人才

B.

容易导致“近亲繁殖”

C.

可以带来新的活力和观念

D.

岗位的适应调整时间长

标准答案 : B

717

不属于人才测评功能的是（ ）

A.

诊断与反馈

B.

预测

C.

整合

D.

甄别与评定

标准答案 : C

718

绩效反馈最主要的方式是（ ）

A.

书面通知

B.

绩效面谈

C.

口头通知

D.

工作告示

标准答案 : B

719

美国哈佛商学院卡普兰和诺顿教授提出的一种建立在客户基础上的计划和程序提升系统是（ ）

A.

流程改造

B.

全方位反馈评价

C.

六个西格玛

D.

平衡计分卡

标准答案 : D

720

下列不属于制定绩效计划时员工个人绩效目标来源的有（ ）。

A.

岗位职责

B.

绩效权重

C.

内外部客户需求

D.

组织的绩效目标

标准答案 : B

721

对企业战略有比较全面看法的明兹伯格模型简称为（ ）

A.

2P模型

B.

3P模型

C.

4P模型

D.

5P模型

标准答案 : D

722

二十世纪六十年代开始，伴随着经济的高速发展和科学技术的飞速进步，企业人力资源战略规划的发展进入（ ）

A.

萌芽阶段

B.

产生阶段

C.

发展阶段

D.

成熟阶段

标准答案 : C

723

在招聘工作中拥有计划、录用、人员安置等决策权的部门是（ ）

A.

用人部门

B.

行政管理部门

C.

上级主管部门

D.

人力资源管理部门

标准答案 : A

724

正式组织的本质特征是（ ）。

A.

个人所提供的心理状态

B.

个人所提供的思维习惯

C.

个人所提供的行为习惯

D.

个人所提供的行为或力的相互作用

标准答案 : D

725

下列选项中，不能够系统地反映组织结构的资料是（ ）。

A.

工作岗位说明书

B.

组织体系图

C.

管理业务流程图

D.

企业年度人力资源结构图

标准答案 : D

726

在职位说明书中，关于职位对组织贡献的描述属于（ ）

A.

职位设置目的

B.

职位基本信息

C.

工作环境条件

D.

工作职责

标准答案 : A

727

纵向的工作扩展被称为（ ）

A.

工作扩大化

B.

工作丰富化

C.

工作轮换

D.

工作简化

标准答案 : B

728

20世纪80年代，人力资源规划的关注点是（ ）

A.

员工个人发展计划

B.

员工生产率提高计划

C.

接班人计划和人员精简计划

D.

人才供求平衡计划

标准答案 : C

729

采用问卷调查方式，多次听取专家意见，最后达成一致的定性预测技术被称为（ ）

A.

德尔菲法

B.

经验判断法

C.

马尔科夫法

D.

散点分析法

标准答案 : A

730

投射测验法属于（ ）

A.

人格测试

B.

智力测试

C.

能力测试

D.

兴趣测试

标准答案 : A

731

将员工绩效特别优良或特别劣等的关键事件描述加以等级性量化的考核方法称为（ ）

A.

配对比较法

B.

交替排列法

C.

行为锚定等级评价法

D.

等级分布法

标准答案 : C

732

“一项测试能够测量到所要测量目标的程度”指的是（ ）

A.

误差

B.

信度

C.

效度

D.

常模

标准答案 : C

733

以了解素质现状为目的的测评是（ ）

A.

诊断性测评

B.

选拔性测评

C.

配置性测评

D.

开发性测评

标准答案 : A

734

影响薪酬中基本工资部分设计的因素主要是（ ）

A.

战略

B.

职位

C.

绩效

D.

资质

标准答案 : B

735

如果一个企业有雄厚的财力、完善的管理、过硬的产品，这个企业希望通过有竞争力的薪酬吸引和留住人才，那么在薪酬体系的设计中，它可以采取（ ）

A.

0分位策略

B.

25分位策略

C.

50分位策略

D.

75分位策略

标准答案 : D

736

在员工分类培训中,第三层次的培训是指（ ）

A.

能力培养

B.

知识更新

C.

思维变革

D.

心理调整

标准答案 : C

737

下列不属于柯克帕特里克模型培训效果评估的是（ ）

A.

反应层

B.

背景层

C.

行为层

D.

结果层

标准答案 : B

738

在招聘的过程中，不一定选最优秀的，而应量才录用，这里指的是招聘过程中应遵循的（ ）

A.

竞争原则

B.

平等原则

C.

能级原则

D.

全面原则

标准答案 : C

739

要根据不同的招聘要求，灵活选用适当的招聘形式，用尽可能低的招聘成本，录用高质量的员工，这指的是人员招聘应遵循的（ ）

A.

效率原则

B.

平等原则

C.

择优原则

D.

全面原则

标准答案 : A

740

以工作为中心来设计部门结构，其设计结果是（ ）。

A.

模拟分权制

B.

广义的职能制组织结构模式

C.

狭义的职能制组织结构模式

D.

事业部制

标准答案 : B

741

事业部制结构遵循的主要原则是（ ）。

A.

集中决策、分散投资

B.

集中决策、分散经营

C.

组织结构服从战略

D.

以成果为中心

标准答案 : B

742

20世纪60年代，人力资源规划的关注点是（ ）

A.

员工生产率的提高

B.

人才供求平衡

C.

员工个人发展

D.

组织再造

标准答案 : B

743

员工调配规划属于（ ）

A.

职业生涯规划

B.

人员培训规划

C.

人员配置规划

D.

人员补充规划

标准答案 : C

744

弹性人力资源规划的重点是（ ）

A.

对组织现有人力资源进行整体性评估

B.

明确界定组织的核心竞争优势

C.

制定预备性的支援人员规划

D.

建立临时人力资源库

标准答案 : B

745

根据组织人力资源规划和工作分析的要求，把具有一定资格条件的申请人吸引到空缺岗位上，以满足组织需要的过程被称为（ ）

A.

人员招募

B.

人员甄选

C.

人员录用

D.

人员配置

标准答案 : A

746

相对于企业中高层的考核周期，普通员工的考核周期应该（ ）

A.

一样

B.

视具体情况而定

C.

长些

D.

短些

标准答案 : D

747

绩效面谈的主要目的是（ ）

A.

绩效改进

B.

告知结果

C.

员工满意

D.

营造氛围

标准答案 : A

748

下列关于绩效考核的描述，错误的是（ ）

A.

针对不同的关注重点，考核内容应各有侧重

B.

关注过程的考核注重员工的工作态度和能力

C.

以结果为导向的考核不会导致过于注重短期利益

D.

考核的结果可用于决定员工的报酬、晋升和培训开发

标准答案 : D

749

请应聘者回答在面试中就既定情况做出的反应，指的是（ ）

A.

情景面试

B.

行为描述面试

C.

压力面试

D.

结构化面试

标准答案 : A

750

为了保障劳动者获得劳动职业教育的权利，我国的《职业教育法》制定于（ ）

A.

1994年

B.

1995年

C.

1996年

D.

1997年

标准答案 : C

751

人员培训中采取角色扮演法的主要目的是使员工（ ）

A.

掌握更多的理论知识

B.

学习更多的业务知识

C.

提高解决和处理问题的能力

D.

提供相互学习的机会

标准答案 : C

752

小万在销售部门工作，他经常按标准格式及时详细记录自己工作的内容与感受，然后在此基础上进行综合分析。小万的这种做法属于工作分析的（ ）

A.

参与法

B.

观察法

C.

写实法

D.

主管人员分析法

标准答案 : C

753

根据职位分析问卷的评分标准，PAQ给出的标准除了有耗费的时间、适用性、对工作的重要程度、发生的可能性以外，还有（ ）

A.

特殊计分、信息使用度

B.

信息使用度、绩效标准

C.

信息使用度

D.

绩效标准

标准答案 : A

754

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

755

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

756

绩效考核循环中耗时最长、最为关键的环节是（ ）

A.

确定工作要项

B.

确定绩效标准

C.

绩效辅导

D.

考核实施

标准答案 : C

757

有利于促进差别化战略目标实现的组织薪酬战略是（ ）

A.

市场领先

B.

市场滞后

C.

市场匹配

D.

市场竞争

标准答案 : A

758

企业文化的核心是（ ）

A.

企业价值观

B.

企业哲学

C.

企业精神

D.

企业道德

标准答案 : A

759

第一个把人力看作资本的经济学家是（ ）

A.

马克思

B.

亚当·斯密

C.

威廉·配第

D.

亚里士多德

标准答案 : B

760

绩效管理的中心环节：（ ）

A.

绩效计划

B.

绩效考评

C.

绩效反馈

D.

绩效改进

标准答案 : B

761

劳动力市场的主要机制是：（ ）

A.

选择机制

B.

供求机制

C.

利益机制

D.

竞争机制

标准答案 : B

762

能够直接获得大量应聘者的相关资料，既节省招募费用，也可以缩短招募周期的招募方法是（ ）

A.

校园招募

B.

人才交流会

C.

广告招聘

D.

职业介绍机构

标准答案 : B

763

一般情况下，比较好的选择是应聘者能够完成工作任务的（ ）

A.

50%

B.

80%

C.

100%

D.

120%

标准答案 : B

764

以现有人力资源资料为基准，运用数学工具对该序列加以引申，从而达到对人力资源的未来发展状况进行预测的目的，这种方法是（ ）

A.

经验预测法

B.

微观集成法

C.

工作研究法

D.

趋势分析法

标准答案 : D

765

人力资本理论兴起于（ ）

A.

19世纪20年代

B.

19世纪70年代

C.

20世纪20年代

D.

20世纪70年代

标准答案 : D

766

对招聘地点的选择、招聘渠道或方法的选择、招聘时间的确定等工作在以下（ ）阶段完成。

A.

:确定招聘策略

B.

:招聘评估

C.

:聘用与试用

D.

:征召

标准答案 : A

767

对于不可能到企业就职的高素质人才，企业可采取兼职、讲学、咨询、技术入股以及联合进行课题攻关等方式，将其所掌握的知识为企业所用。这种做法是（ ）。

A.

:引“资”引才

B.

:招聘人才

C.

:借智引才

D.

:成果转化引才

标准答案 : C

768

企业获得高级管理人才和稀缺特殊人才的重要途径是（ ）

A.

就业机构招募

B.

专职猎头机构招募

C.

校园招募

D.

网络招募

标准答案 : B

769

在招募效果评价指标体系中，业绩优良的新员工百分比这一指标属于

A.

一般评价指标

B.

招募人员的评价指标

C.

招募渠道的评价指标

D.

招募过程的评价指标

标准答案 : A

770

关于面试的独特性表现，以下说法不正确的是（ ）

A.

对象的单一性

B.

判断的直觉性

C.

信息的符合性

D.

判断的随意性

标准答案 : D

771

在员工分类培训中,第五层次的培训是指（ ）

A.

能力培养

B.

知识更新

C.

思维变革

D.

心理调整

标准答案 : D

772

1986年美国著名管理学家彼得·德鲁克的《传统人事部门，再见７一文的发表标志着人事管理活动进入（ ）

A.

初级阶段

B.

科学管理阶段

C.

人力资源管理阶段

D.

战略人力资源管理阶段

标准答案 : C

773

过程型激励理论除了弗鲁姆的期望理论、亚当斯的公平理论，还包括（ ）

A.

马斯洛的需要层次理论

B.

斯金纳的强化理论

C.

赫茨伯格的双因素理论

D.

阿德福的ERG理论

标准答案 : B

774

因发表《人力资本投资》演讲而被尊称为“人力资本之父”的经济学家是（ ）

A.

贝克尔

B.

丹尼森

C.

舒尔茨

D.

李斯特

标准答案 : C

775

人力资本与物质资本相比较，人力资本的特点是（ ）

A.

投资是一次性的

B.

产值是可能明确计算的

C.

是可按比例逐年折旧的

D.

是无法预期投资成本收回年限的

标准答案 : D

776

岗位评价的常用方法是（ ）

A.

归纳法

B.

演绎法

C.

评分法

D.

面谈法

标准答案 : C

777

适用于技术较稳定的企业的中短期人力资源需求预测的方法是（ ）

A.

德尔菲法

B.

比率分析法

C.

趋势分析法

D.

回归分析法

标准答案 : B

778

在人员需求预测方法中，专家评估法是一种定性预测技术，又叫（ ）

A.

经验判断法

B.

德尔菲法

C.

趋势分析法

D.

散点分析法

标准答案 : B

779

通过建立人力资源需求量及其影响因素之间的函数关系，根据影响因素的变化来推测人力资源需求量变化的方法是（ ）

A.

趋势分析法

B.

散点分析法

C.

比率分析法

D.

回归预测法

标准答案 : D

780

工作分析的结果主要体现为（ ）

A.

工作说明

B.

工作规范

C.

职位说明书

D.

职位分类

标准答案 : C

781

在工作分析的方法中，主管人员分析法属于（ ）

A.

观察法

B.

访谈法

C.

参与法

D.

写实法

标准答案 : D

782

在组织层面对工作进行纵向划分形成的两个基本概念是（ ）

A.

职位、职务

B.

任务、职责

C.

职组、职系

D.

职级、职等

标准答案 : D

783

一旦观察对象得知他们已处于被观察、被关注的地位时，他们工作表现会比平时好，会提高自身生产率。这种现象被称为（ ）

A.

晕轮效应

B.

霍桑效应

C.

蝴蝶效应

D.

鲶鱼效应

标准答案 : B

784

组织人力资源供给预测包括组织内部人力资源供给预测与（ ）

A.

组织目标和组织绩效预测

B.

组织外部人力资源供给预测

C.

员工薪酬预测

D.

员工流动率预测

标准答案 : B

785

德尔斐法是一种（ ）

A.

定量预测技术

B.

比率分析法

C.

定性预测技术

D.

回归预测法

标准答案 : C

786

招募广告的结构要遵循AIDA原则，除了注意、兴趣和欲望以外，还有（ ）

A.

简洁

B.

丰富

C.

行动

D.

灵活

标准答案 : C

787

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

788

员工持股计划的提出者是（ ）

A.

路易斯·凯尔萨

B.

约瑟夫·斯坎伦

C.

弗拉赖根

D.

伯恩斯

标准答案 : A

789

社会学习理论的核心是（ ）

A.

习得条件反射

B.

实践的机会

C.

及时的反馈

D.

榜样的影响

标准答案 : D

790

谢丽休产假期间，其工资照发。企业的这笔费用支出属于人力资源（ ）

A.

使用成本

B.

保障成本

C.

离职成本

D.

开发成本

标准答案 : B

791

吴凡“跳槽”了，企业因一时找不到合适的人员顶替他，损失了5万元。这笔损失费属于人力资源离职成本中的（ ）

A.

补偿成本

B.

低效成本

C.

空职成本

D.

安置成本

标准答案 : C

792

人力资源规划的基础：（ ）

A.

组织外部环境

B.

组织经营业绩

C.

组织战略目标

D.

员工职业生涯

标准答案 : C

793

在运用工作描述所提供的信息时，应注意将其与工作要求的具体内容结合一起，以便加强工作分析的三个特性。以下哪个不属于这三个特性（ ）

A.

整体性

B.

有效性

C.

系统性

D.

科学性

标准答案 : B

794

通过测评，找出被测评者素质构成及发展上的问题和不足，这体现了人才测评的（ ）

A.

甄别功能

B.

诊断功能

C.

评定功能

D.

反馈功能

标准答案 : B

795

绩效管理的重心在于（ ）

A.

绩效考核

B.

绩效比较

C.

绩效提升

D.

绩效衡量

标准答案 : C

796

依法赋予岗位的某种权力是（ ）

A.

职称

B.

职务

C.

职权

D.

职责

标准答案 : C

797

定性的工作分析方法是（ ）

A.

职位分析问卷法

B.

功能性工作分析

C.

职位评级

D.

工作日志法

标准答案 : D

798

编制人力资源规划可以分成（ ）步骤。

A.

:6个

B.

:3个

C.

:8个

D.

:4个

标准答案 : A

799

通过培训，可以给员工一些新的知识和技能，使员工具备完成挑战性工作的能力。这体现了员工培训的（ ）目标。

A.

:提高员工适应变化的能力

B.

:实现个人的发展

C.

:实现组织的发展

D.

:以上说法都不对

标准答案 : B

800

对个体获得新知识和技能的潜在能力进行测评应采用的方法是

A.

智力测评

B.

成就测评

C.

人格测评

D.

能力倾向测评

标准答案 : D

801

在面试中，将应聘者置于某一特定的职位，让应聘者对一组杂乱无章的文件、信件、信息等在给定的时间内进行处理。这种测评方法被称为

A.

模拟面谈

B.

管理游戏

C.

文件筐测验

D.

无领导小组讨论

标准答案 : C

802

某企业运用指纹识别机对员工进行考勤,以促进员工准时上下班。此项措施属于（ ）

A.

惩罚手段

B.

忽略手段

C.

正强化手段

D.

负强化手段

标准答案 : D

803

不属于变相裁员的具体措施有（ ）

A.

买断工龄

B.

鼓励辞职

C.

工作轮换

D.

实行下岗政策

标准答案 : C

804

主要关注人的行为，研究人的行为与组织的外部环境之间关系的理论是

A.

马斯洛的需要层次理论

B.

斯金纳的强化理论

C.

赫茨伯格的双因素理论

D.

阿德福的ERG理论

标准答案 : B

805

某公司对年内被评为优秀的员工赠送高尔夫球俱乐部一年有效期会员证。此举属于

A.

工资激励

B.

晋升激励

C.

精神激励

D.

物质激励

标准答案 : D

806

在现代人力资源管理中特别强调相互配合的团队精神，这反映了人力资源管理的（ ）

A.

投资增值原理

B.

互补合力原理

C.

动态适应原理

D.

个体差异原理

标准答案 : B

807

现代人力资源管理所基于的人性假设认为（ ）

A.

人天生是懒惰的

B.

人是为了吃、喝等个人物质利益而劳动的

C.

人是为了获得他人的认同而劳动的

D.

人不只是为了金钱、物质而劳动，人是有社会责任感、个人理想和实现个人价值的

标准答案 : D

808

工艺文件、质量标准、同行业同工种在相近条件下的定额参考等依据能保证劳动定额的（ ）

A.

科学性

B.

先进性

C.

一致性

D.

灵活性

标准答案 : A

809

现代人员素质测评中最常见与方便的方法是（ ）

A.

面试

B.

笔试

C.

心理测验

D.

评价中心

标准答案 : C

810

外部招募具有以下优点（ ）

A.

会提高员工的士气

B.

会提高企业对人力资源的投资回报

C.

可得到更多的人才

D.

员工候选人很了解公司

标准答案 : C

811

以了解企业员工素质现状为目的的测评是（ ）

A.

选拔性测评

B.

配置性测评

C.

开发性测评

D.

诊断性测评

标准答案 : D

812

人力资源规划的制定依据是（ ）

A.

组织的战略目标

B.

组织的外部环境

C.

员工的个人需要

D.

组织的战略目标和外部环境

标准答案 : D

813

晋升规划属于（ ）

A.

岗位职务规划

B.

人员补充规划

C.

人员配置规划

D.

人员培训计划

标准答案 : C

814

人力资源规划主要是规划组织人力资源的（ ）

A.

数量、层次和规模

B.

质量、层次和规模

C.

结构、层次和规模

D.

数量、质量和结构

标准答案 : D

815

充分考虑内外环境的变化是制定人力资源规划时应遵循的（ ）

A.

兼顾性原则

B.

合法性原则

C.

实效性原则

D.

发展性原则

标准答案 : A

816

企业向外部招聘时，在特定区域内张贴招募简章的方法一般适合于招募（ ）

A.

初级工人

B.

高级熟练工人

C.

专业技术人才

D.

经营管理者

标准答案 : A

817

当招募对象是蓝领工人、办公室雇员和低层级管理人员时，最佳的发布招募广告的媒体是（ ）

A.

全国性报纸

B.

地方性报纸

C.

专业性杂志

D.

综合性杂志

标准答案 : B

818

某企业在管理过程中遇到了一些问题，需要从人员素质方面查找原因，这时可以使用的人员素质测评类型是（ ）

A.

选拔性测评

B.

诊断性测评

C.

配置性测评

D.

鉴定性测评

标准答案 : B

819

在选拔管理人员时，选拔标准来自于参加选拔的所有候选人的水平高低，这种选拔标准属于（ ）

A.

效标参照性标准

B.

信度参照性标准

C.

常模参照性标准

D.

效度参照性标准

标准答案 : C

820

个人职业生涯发展阶段中的尝试子阶段指的是（ ）

A.

21-25岁

B.

25-30岁

C.

28-35岁

D.

30-40岁

标准答案 : B

821

奖励成本属于人力资源（ ）

A.

取得成本

B.

开发成本

C.

使用成本

D.

保障成本

标准答案 : C

822

内部招募最常用的方法是

A.

工作告示

B.

竞聘上岗

C.

员工推荐

D.

电子招募

标准答案 : A

823

在做出录用决策时，当候选人的素质差不多时，应重点考察候选人的

A.

核心技能和潜在工作能力

B.

自信心和表达能力

C.

管理能力和公关能力

D.

协调能力和文字能力

标准答案 : A

824

在组织文化的作用中，哪方面的作用能将组织成员的行为统一到到组织目标上来（ ）

A.

规范作用

B.

凝聚作用

C.

激励作用

D.

引导作用

标准答案 : D

825

日本的“年功序列制”中，职务晋升的标准是（ ）

A.

资历

B.

能力

C.

学历

D.

A与B的结合

标准答案 : D

826

评价中心最大的特点是注重（ ）

A.

纸笔测试

B.

面试

C.

情景模拟

D.

心理溅量

标准答案 : C

827

“由于经验而发生的相对持久的行为改变”称为（ ）

A.

教育

B.

培训

C.

学习

D.

记忆

标准答案 : C

828

最简单的工作评价方法是（ ）

A.

排序法

B.

分类法

C.

评分法

D.

要素比较法

标准答案 : A

829

根据“招聘金字塔”，接到面试通知书的人数和真正来面试的人数比例宜保持在（ ）

A.

2:1

B.

3:2

C.

4:3

D.

5:4

标准答案 : C

830

企业根据生产的要求能自主地选择所需要的员工，同时劳动者又可根据自己的条件自主地选择职业。这体现了员工招聘中的（ ）原则。

A.

:效率优先

B.

:公平竞争，择优录用

C.

:公正

D.

:双向选择

标准答案 : D

831

广大农民（ ）享受生育保险。

A.

:不确定能否

B.

:不能

C.

:能

D.

:有条件地

标准答案 : B

| **1** | 下列选项中属于头脑风暴法优点的有 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 简便易行 | | B. | 集思广益 | | C. | 创新性强 | | D. | 培养人才 | | E. | 增强团队精神 |   **标准答案 :** ABCDE | |

| **2** | 直接经济薪酬包括 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 基本工资 | | B. | 绩效工资 | | C. | 职位消费 | | D. | 股票期权 | | E. | 带薪休假 |   **标准答案 :** ABCD | |

| **3** | 一定范围内所有人员的总和被称为 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 人口资源 | | B. | 人力资源 | | C. | 人才资源 | | D. | 劳动力资源 |   **标准答案 :** A | |

| **4** | 人性假设理论中，提出“经济人”假设的学者是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 梅奥 | | B. | 薛恩 | | C. | 莫尔斯 | | D. | 麦格雷戈 |   **标准答案 :** D | |

| **5** | 某单位为过生日的员工送上祝福的短信。这种激励方式属于 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 物质激励 | | B. | 关怀激励 | | C. | 尊重激励 | | D. | 其他物质奖赏 |   **标准答案 :** B | |

| **6** | 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 | |

| **7** | 某一时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的职责集合被称为 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 职级 | | B. | 职业 | | C. | 职务 | | D. | 职位 |   **标准答案 :** D | |

| **8** | 功能性职务分析法的基础是理论，其中T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. | 工具方面的信息 |   **标准答案 :** C | |

| **9** | 在人力资源规划中，使用计划的主要内容是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 招聘和解聘 | | B. | 培训和发展 | | C. | 晋升和轮换 | | D. | 绩效和薪酬 |   **标准答案 :** C | |

| **10** | 在人力资源供给预测方法中，通过记录员工教育水平、培训背景等信息资料来反映员工工作能力和竞争力的方法是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 替换单法 | | B. | 技能清单法 | | C. | 马尔科夫模型 | | D. | 人力资源“水池”模型 |   **标准答案 :** B | |

| **11** | 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 | |

| **12** | 招聘中强调对报考人员从品德、知识、能力等方面进行考察的原则是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 公开原则 | | B. | 全面原则 | | C. | 效率原则 | | D. | 守法原则 |   **标准答案 :** B | |

| **13** | 通过举办体验营活动来吸引求职者的招募渠道属于 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 校园招募 | | B. | 广告招募 | | C. | 特色招募 | | D. | 网络招募 |   **标准答案 :** C | |

| **14** | 心理测验类别中的智力测验属于 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 认知测验 | | B. | 投射测验 | | C. | 人格测验 | | D. | 自陈测验 |   **标准答案 :** A | |

| **15** | 心理测验是人才选拔的重要工具，它的特点是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 操作简便 | | B. | 技术成熟 | | C. | 标准化程度高 | | D. | 结果精确可靠 |   **标准答案 :** C | |

| **16** | 适宜对应聘者的性格做测评的方法是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 智力测验 | | B. | 成就测验 | | C. | 评价中心 | | D. | 卡特尔l6因素测验 |   **标准答案 :** D | |

| **17** | 在培训的基础理论中，刺激·反应学习理论的代表人物是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 斯金纳 | | B. | 班杜拉 | | C. | 桑代克 | | D. | 巴普洛夫 |   **标准答案 :** A | |

| **18** | 了解受训者对培训内容掌握程度的培训效果评估层次是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 反应层 | | B. | 学习层 | | C. | 行为层 | | D. | 结果层 |   **标准答案 :** B | |

| **19** | 360度绩效考核法也称为 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 多元考核法 | | B. | 平面考核法 | | C. | 单一考核法 | | D. | 立体考核法 |   **标准答案 :** D | |

| **20** | 某公司为了解员工对培训计划的意见与建议，负责培训工作的王总在办公室单独和员工小王进行了沟通。该沟通方式属于 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 面谈沟通 | | B. | 会议沟通 | | C. | 书面报告 | | D. | 非正式沟邋 |   **标准答案 :** A | |

| **21** | 现代组织绩效管理过程中，组织战略起到的主要作用之一是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 系统管理 | | B. | 程序管理 | | C. | 价值导向 | | D. | 标准化管理 |   **标准答案 :** C | |

| **22** | 下列选项中属于企业福利薪酬的是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 基本工资 | | B. | 社会保险 | | C. | 加班工资 | | D. | 交通津贴 |   **标准答案 :** D | |

| **23** | 薪酬所体现的独特的价值分配取向对企业可以发挥的功能是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 资本增值 | | B. | 资源配置 | | C. | 成本控制 | | D. | 文化塑造 |   **标准答案 :** D | |

| **24** | 实现薪酬内在公平的关键是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 工作分析 | | B. | 工作评价 | | C. | 薪酬调查 | | D. | 工作环境 |   **标准答案 :** B | |

| **25** | 老王正值壮年，在公司连续工作多年，已经成为该公司的业务骨干。老壬的职业生涯周期处于 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 职业准备期 | | B. | 职业稳定期 | | C. | 职业适应期 | | D. | 职业选择期 |   **标准答案 :** B | |

| **26** | 通过工作调动增加员工阅历，锻炼员工的综合能力，在职位未提升的情况下增加员工的满意感。这种职业发展途径是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 横向职业途径 | | B. | 纵向职业途径 | | C. | 网状职业途径 | | D. | 多阶梯职业途径 |   **标准答案 :** A | |

| **27** | 当个体做出职业选择时，他所坚持的职业取向或择业的中心称为 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 职业锚 | | B. | 职业兴趣 | | C. | 职业生涯 | | D. | 职业价值观 |   **标准答案 :** A | |

| **28** | 在人力资源战略分类中，戴尔和霍德提出的人力资源战略类型有 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 诱引战略 | | B. | 投资战略 | | C. | 参与战略 | | D. | 家长式战略 | | E. | 发展式战略 |   **标准答案 :** ABC | |

| **29** | 工作扩大化的优点有 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 减少任务问的等待时间 | | B. | 提高组织的灵活性 | | C. | 减少对支援人员的需要 | | D. | 改善工作的单调性 | | E. | 满足员工多层次的需要 |   **标准答案 :** ABCD | |

| **30** | 按面试组织形式是否标准化和程序化来划分的面试类型包括 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 集体面试 | | B. | 结构化面试 | | C. | 流水式面试 | | D. | 非结构化面试 | | E. | 半结构化面试 |   **标准答案 :** BDE | |
| **1** | 直接参与招聘全过程，拥有用人决策权的部门是 |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 用人部门 | | B. | 行政管理部门 | | C. | 人事管理部门 | | D. | 人力资源部门 |   **标准答案 :** A | |

| **2** | 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 | |

| **3** | 已经进入劳动力市场交易并获得收益的劳动者称为 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | 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. | 物质性人力资源 |   **标准答案 :** B | |

| **4** | 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 | |

| **5** | 相对而言不容易受外界影响而改变的素质是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 技能 | | B. | 知识 | | C. | 态度 | | D. | 动机 |   **标准答案 :** D | |

| **6** | 某公司将人力资源管理部门设置在管理的高层位置。这体现人力资源管理与传统人事管理的区别是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 管理观念不同 | | B. | 管理模式不同 | | C. | 管理方法不同 | | D. | 管理地位不同 |   **标准答案 :** D | |

| **7** | 属于波特一劳勒综合激励过程模型中的内在回报是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 成就感 | | B. | 工作条件 | | C. | 人际关系 | | D. | 薪酬福利 |   **标准答案 :** A | |

| **8** | 下列选项属于人员素质选拔性测评的特点是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 测评结果具有保密性 | | B. | 测评结果具有区分性 | | C. | 测评内容具有全面性 | | D. | 测评内容具有广泛性 |   **标准答案 :** B | |

| **9** | 提出素质冰山模型的学者是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 卡特尔 | | B. | 麦克利兰 | | C. | 韦克斯勒 | | D. | 博亚特兹 |   **标准答案 :** B | |

| **10** | 培训成果转化的“同因素理论”强调的是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 培训环境与工作环境完全相同 | | B. | 培训环境与工作环境完全不同 | | C. | 培训环境与工作环境部分相同 | | D. | 培训环境与工作环境部分不同 |   **标准答案 :** A | |

| **11** | 在培训中营造轻松的氛围，获得充分的释放，让受训者在模拟演练过程中学习，在学习过程中思考。这种培训方法称为 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 视听法 | | B. | 游戏法 | | C. | 案例分析法 | | D. | 头脑风暴法 |   **标准答案 :** B | |

| **12** | 某部门主管在年底对本部l、…=2t2王某进行年度绩效考核时，仅仅依据l2月份的表现来确定王某的考核等级。该现象属于 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 晕轮效应 | | B. | 对比效应 | | C. | 趋中效应 | | D. | 近因效应 |   **标准答案 :** D | |

| **13** | 鱼刺图战略分解法又称为 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 山本图 | | B. | 石川图 | | C. | 中村图 | | D. | 本田图 |   **标准答案 :** B | |

| **14** | 下列选项属于薪酬对员工的功能是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 价值功能 | | B. | 资本增值功能 | | C. | 文化塑造功能 | | D. | 公平标准功能 |   **标准答案 :** A | |

| **15** | 薪酬构成中员工持股计划属于 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 绩效薪酬 | | B. | 长期激励薪酬 | | C. | 福利薪酬 | | D. | 短期激励薪酬 |   **标准答案 :** B | |

| **16** | 薪酬设计的基础原则县 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 战略性 | | B. | 激励性 | | C. | 竞争性 | | D. | 公平性 |   **标准答案 :** D | |

| **17** | 在职业生涯管理中扮演教练、评估者、顾问和推荐人角色的责任主体是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 员工 | | B. | 组织 | | C. | 直线经理 | | D. | 人力资源部门 |   **标准答案 :** C | |

| **18** | 小陈具有较强自我认同感，喜欢能够施展个人职业能力的自由工作环境。这种职业锚类型是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 管理型职业锚 | | B. | 安全稳定型职业锚 | | C. | 技术职能型职业锚 | | D. | 独立自主型职业锚 |   **标准答案 :** D | |

| **19** | 小王从基层生产人员通过积累经验和参加培训逐步成长为管理人员。其职业发展途 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | 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 :** A | |

| **20** | 亚当斯公平理论中所涉及的员工投入包括 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 时间 | | B. | 认可 | | C. | 能力 | | D. | 表扬 | | E. | 努力 |   **标准答案 :** ACE | |

| **21** | 人力资源外包的优点有 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 缓解企业资源短缺 | | B. | 缓解企业技术短缺 | | C. | 降低企业的管理风险 | | D. | 减少人力资源部门的固定成本 | | E. | 有利于企业集中开展核心任务 |   **标准答案 :** ABDE | |

| **22** | 英特尔公司的“招聘三部曲”包括 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 自荐 | | B. | 初步面试 | | C. | 模拟测验 | | D. | 员工推荐 | | E. | 标准化心理测试 |   **标准答案 :** BCE | |

| **23** | 人员素质测评中属于心理测验方法的有 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 面试 | | B. | 成就测验 | | C. | 智力测验 | | D. | 文件筐测验 | | E. | 能力倾向测验 |   **标准答案 :** BCE | |

| **24** | 根据考核的执行者不同，绩效考核的主体包括 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 上级 | | B. | 下级 | | C. | 同级 | | D. | 朋友 | | E. | 本人 |   **标准答案 :** ABCE | |

| **25** | 通过及时肯定、鼓励员工工作表现的精神激励方法是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 考核激励 | | B. | 目标激励 | | C. | 表扬激励 | | D. | 过程激励 |   **标准答案 :** C | |

| **26** | 工作中不能再继续分解的最小活动单位称为 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 职位 | | B. | 职务 | | C. | 工作要素 | | D. | 工作职责 |   **标准答案 :** C | |

| **27** | 功能性职务分析法的基础是DPT理论。其中P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 :** B | |

| **28** | 工作说明书中属于工作标识的选项是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 工作联系 | | B. | 工作名称 | | C. | 工作规范 | | D. | 工作任务 |   **标准答案 :** B | |

| **29** | 人力资源需求预测方法中的德尔菲法又称为 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 专家判断法 | | B. | 定量预测法 | | C. | 回归分析法 | | D. | 模糊分析法 |   **标准答案 :** A | |

| **30** | 人力资源规划的前提是 |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 人力资源管理 | | B. | 人力资源开发 | | C. | 人力资源发展 | | D. | 人力资源战略 |   **标准答案 :** D | |
| **1** | 在招聘过程中，承担招聘信息发布职责的部门是（） |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 用人部门 | | B. | 人力资源部门 | | C. | 政府部门 | | D. | 上级领导部门 |   **标准答案 :** B | |

| **2** | 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 | |

| **3** | 制定企业人员规划的基本原则是（） |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 公平公正性 | | B. | 人员稳定性 | | C. | 与战略目标相适应 | | D. | 与薪酬水平相适应 |   **标准答案 :** C | |

| **4** | 小张被某公司录用后，公司为了实现人岗匹配，对他进行了素质测评。这种测评类型是（） |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 配置性钡4评 | | B. | 鉴定性测评 | | C. | 诊断性测评 | | D. | 选拔性测评 |   **标准答案 :** A | |

| **5** | 在无领导小组讨论中，被试者围绕“你认为什么样的员工是一名优秀的员2127”的问题进行讨论。这类问题属于（） |
| --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | A. | 多项选择问题 | | B. | 两难问题 | | C. | 操作性问题 | | D. | 开放式问题 |   **标准答案 :** D | |

| **6** | 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 | |