1

学习型组织

标准答案 : 学习型组织是一个通过培养弥漫于整个组织的学习气氛、充分发挥员工的创造性思维能力而建立起来的一种有机的、高度柔性的、扁平的、符合人性的、能持续发展的组织。

2

内部招聘

标准答案 : 内部招聘是指当企业出现职务空缺时，从企业内部调整员工到该职务，以弥补空缺的职位。

3

访谈法

标准答案 : 访谈法又称面谈法，是与任职者或相关人员一起讨论被分析职位的特点和要求，从而取得相关信息的方法。

4

招聘

标准答案 : 招聘是指在企业总体发展规划的指导下，制订相应的职位空缺计划，并决定如何寻找合适的人员来填补这些职位空缺的过程。

5

正激励

标准答案 : 正激励是对员工符合组织目标的期望行为进行奖励,使得这种行为更多地重复。

6

简述人力资源的特点。

标准答案 : 人力资源的特点:①存在状态的生物性。②开发对象的能动性。③生成过程的时代性。④使用过程的时效性。⑤开发过程的持续性。⑥使用开发的再生性。⑦闲置过程的消耗性。⑧人力资源的社会性。

7

简述人力资源开发战略的作用。

标准答案 : ①有助于增强组织竞争力；②有助于提供个人绩效和组织绩效；③优化组织的可持续发展。

8

简述工作分析对人力资源管理的作用。

标准答案 : 工作分析对人力资源管理的作用:①有利于人力资源规划，制订有效的人事预测和计划。②有利于人员的招聘和筛选。③有利于员工的培训和开发。④有利于绩效考核，为员工的考核提供依据。⑤有利于制定合理的薪酬政策。⑥有利于制订职业生涯规划。

9

简述员工录用程序中的背景调查所应遵循的原则。

标准答案 : 背景调查应遵循的原则:①只调查与工作有关的情况，并以书面形式记录。(1分)②背景调查应征得求职者的书面同意。(1分)③背景调查不能涉及个人隐私和其他与工作无关的信息。(1分)④尽可能由求职者的直接主管或直接相关人提供信息。(1分)⑤避免忽视求职者性格等方面的主观评价内容。(1分)

10

人力资源与其他资源最根本的区别，体现在开发对象的

A.

系统性

B.

能动性

C.

动态性

D.

战略性

标准答案 : B

11

列举最普遍的社会技术系统干预策略。

标准答案 : 社会技术系统干预策略包括:①质量圈。(2分)②全面质量管理。(2分)③自我管理团队。

12

论述企业薪酬管理决策的影响因素。

标准答案 : 影响企业薪酬管理决策的因素主要有以下三类: (1)企业外部因素:①国家法律法规。(1分)②当地的经济发展情况及物价水平。(1分)③劳动力市场的供给状况。(1分)④其他企业的薪酬状况。(1分) (2)企业内部因素:①企业的经营战略和企业文化。(1分)②企业的发展阶段。(1分)③企业的财务状况。(1分) (3)员工的个人因素:①员工所处的行业和职位。(1分)②员工的绩效表现。(1分)3员工的工作年限。(1分)

13

论述绩效考核的类型及绩效考核对人力资源管理的重要作用。

标准答案 : (1)绩效考核可分为三种类型:①结果取向型。(1分)②行为取向型。(1分)③特征取向型。(1分) (2)绩效考核对人力资源管理的重要作用:①绩效考核是制订人力资源规划的依据。(2分)②绩效考核是员工安置的依据。(1分)③绩效考核是员工培训的依据。(1分)④绩效考核是确定薪酬和奖惩的依据。(1分)⑤绩效考核侧重于对员工的工作成果及过程进行考察。(1分)⑥绩效考核有利于形成高效的工作氛围，使个人目标和组织目标相一致，并促进员工的发展。(1分)

14

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

A.

外部匹配性

B.

内部匹配性

C.

外部环境的动态性

D.

内部环境的动态性

标准答案 : A

15

《管理实践》的作者是

A.

亚当·斯密

B.

泰罗

C.

梅奥

D.

德鲁克

标准答案 : D

16

《产业信誉》的作者是

A.

约翰·康芒斯

B.

摩尔斯

C.

彼得·圣吉

D.

加里·贝克尔

标准答案 : A

17

首次提出“人性假设”概念的学者是

A.

巴克

B.

霍桑

C.

麦格雷戈

D.

舒尔次

标准答案 : C

18

提出“超Y理论”的学者

A.

埃德加·沙因

B.

摩尔斯和洛希

C.

马歇尔

D.

加里·德斯勒

标准答案 : B

19

德尔菲法又称

A.

现状规划法

B.

集体预测法

C.

经验预测法

D.

分合性预测法

标准答案 : B

20

解决人力资源供不应求的调整方法是

A.

增加无薪假期

B.

裁员

C.

提前退休

D.

延长工作时间

标准答案 : D

21

最常用的人力资源供过于求的调整方法是

A.

提前退休

B.

内部招聘

C.

减少人员补充

D.

技能培训

标准答案 : C

22

人力资源的使用与配置是企业成功的关键，而人力资源的使用与配置包括人力资源的“进”“用”“出”等几个环节。在这几个环节中，关键中的关键是人力资源的

A.

进

B.

用

C.

出

D.

奖惩

标准答案 : A

23

属于内部招聘的方法是

A.

推荐法

B.

招聘会

C.

校园招聘

D.

委托职业介绍机构

标准答案 : A

24

专门负责寻找和招聘中高级经理人员和特殊技术人员的招聘来源与方法是

A.

校园招聘

B.

人才交流中心招聘

C.

猎头公司

D.

招聘广告

标准答案 : C

25

个人对于自己就业方向和工作岗位类别的比较、挑选和确定。属于人生决策中的

A.

职业发展

B.

职业选择

C.

职业开发

D.

生涯规划

标准答案 : B

26

帕森斯创立的理论是

A.

职业锚理论

B.

职业性向理论

C.

职业发展理论

D.

特性与因素理论

标准答案 : D

27

X理论认为人的本性是

A.

恶

B.

善

C.

中性

D.

复杂难测

标准答案 : A

28

1965年，美国行为科学家埃德加·沙因提出

A.

X理论

B.

Y理论

C.

X-Y理论

D.

复杂人假设

标准答案 : D

29

晕轮效应也被叫做

A.

哈罗效应

B.

居中效应

C.

偏见效应

D.

近因效应

标准答案 : A

30

考评者对被考评员工所持有的一种不符合实际的刻板印象，这种绩效考核的偏差现象属于

A.

近因效应

B.

暗示效应

C.

首因效应

D.

偏见效应

标准答案 : D

31

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

A.

库尔特·卢因

B.

埃德加·沙恩

C.

加雷斯·艾格瑞斯

D.

加里·德斯勒

标准答案 : A

32

在引发组织发展与变革的干预策略类型中，调查反馈归属于

A.

社会技术系统干预策略

B.

技术结构干预策略

C.

人际过程干预策略

D.

组织转型策略

标准答案 : C

33

外部招聘的优点包括

A.

有利于平息和缓和内部竞争者之间的紧张关系

B.

能够为企业带来新鲜空气

C.

能够减少招聘成本

D.

树立企业形象的好机会

E.

有利于鼓舞员工士气

标准答案 : ABD

34

经济类报酬包括

A.

工资

B.

奖金

C.

津贴

D.

工作自主性

E.

社会地位

标准答案 : ABC

35

职业选择决策的原则包括

A.

客观原则

B.

反复原则

C.

比较原则

D.

主动原则

E.

效率原则

标准答案 : ACD

36

激励因素包括

A.

工作成就感

B.

工作责任感

C.

工作发展前途

D.

个人成长机会

E.

薪金

标准答案 : ABCD

37

绩效考核的原则包括

A.

客观性原则

B.

考核方法多样化原则

C.

一致性原则

D.

可行性原则

E.

经济优先原则

标准答案 : ABCD

38

亚当·斯密认为，人的本性是懒惰的，必须加以鞭策。

标准答案 : 正确。

39

工作描述回答的是“该职位是做什么的”。

标准答案 : 正确。

40

特征与因素理论强调人与企业的匹配。

标准答案 : 错误；特性与因素理论的核心是人与职业的匹配。

41

企业知识培训的主要目标是解决“会”的问题。

标准答案 : 错误；企业知识培训的主要目标是解决“知”的问题。

42

X理论认为，大多数喜欢承担责任。

标准答案 : 错误；X理论认为，大多数不喜欢承担责任。

43

员工个人所完成的任务与职责的结合是

A.

权限

B.

工作

C.

工作要素

D.

职位

标准答案 : D

44

访谈法又称为

A.

面谈法

B.

问卷调查法

C.

观察法

D.

工作日志法

标准答案 : A

45

我国使用较多的职位分析问卷形式是

A.

结构化问卷

B.

开放式问卷

C.

非结构化问卷

D.

封闭式问卷

标准答案 : C

46

问卷调查法最重要的环节是

A.

调查方法

B.

问卷设计

C.

收集问卷

D.

问卷报告

标准答案 : B

47

易于量化，费用低，可对调查结果进行多方式，多用途分析的工作分析方法是

A.

观察法

B.

访谈法

C.

工作日志法

D.

问卷调查法

标准答案 : D

48

用同一种方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试结果的一致性是

A.

稳定系数

B.

等值系数

C.

效度系数

D.

内在一致性系数

标准答案 : A

49

不属于内部招聘方法的是

A.

布告法

B.

推荐法

C.

档案法

D.

观察法

标准答案 : D

50

专门负责寻找和招聘中高级经理人员和特殊技术人员的外部招聘方法是

A.

网上招聘

B.

猎头公司

C.

委托职业介绍机构

D.

招聘广告

标准答案 : B

51

国务院颁布的全年法定假日为

A.

7天

B.

10天

C.

11天

D.

14天

标准答案 : C

52

受训员工离开自己的工作岗位，用一段专门时间集中学习一项技能，这种培训方法是

A.

脱产培训

B.

在职培训

C.

工作轮换

D.

学徒培训

标准答案 : A

53

为了区分真正优秀的员工，可以使用的方法是

A.

360度考核法

B.

强制分布法

C.

目标管理法

D.

量表评测法

标准答案 : B

54

根据马斯洛的需求层次理论，个体最高层次的需要是

A.

安全需要

B.

社交需要

C.

尊重需要

D.

自我实现需要

标准答案 : D

55

人力资源开发的方法有

A.

自我开发

B.

中介开发

C.

职业开发

D.

组织开发

E.

社会开发

标准答案 : ACE

56

人力资源需求预测的定量技术有

A.

趋势外推法

B.

计算机模拟法

C.

现状规划法

D.

经验预测法

E.

分合性预测法

标准答案 : AB

57

招聘的原则有

A.

任人唯贤

B.

公开、公平、公正

C.

先就业后培训

D.

双向选择

E.

竞争、择优、全面

标准答案 : ABDE

58

社会保险的特点有

A.

非强制性

B.

强制性

C.

保障性

D.

公益性

E.

普遍性

标准答案 : BCDE

59

在职培训的主要方法有

A.

实地工作培训

B.

学徒培训

C.

课堂教学法

D.

工作轮换

E.

演示法

标准答案 : ABD

60

人力资源管理

标准答案 : 人力资源管理，是指对人力资源的生产、开发、配置、使用等诸环节所进行的计划、组织、指挥和控制的管理活动。

61

工作规范

标准答案 : 工作规范也称任职资格，就是反映从事某项工作的人必须具备的最基本的资格条件，即一个职位对承担这些工作活动的人的要求,包括相关的知识、技能、能力和其他的特征。

62

非经济类报酬

标准答案 : 非经济类报酬是指员工获得的成就感、满足感或良好的作氛围等。

63

薪金

标准答案 : 薪金旧指俸给，是供给打柴、汲水等生活上的必需费用。工资与薪金的划分，纯属习惯上的考虑，一般劳心者的收入为薪金，劳力者的收入成为工资。薪金和工资，是基本报酬的两种表现形式，都是工作的报酬，无本质区别。

64

工作绩效

标准答案 : 员工的工作绩效，是指员工经过考评并被企业认可的工作行为、表现及结果。对组织而言，绩效就是任务在数量、质量和效率等方面完成的情况:对员工而言，绩效则是上级和同事对自己工作状况的评价。

65

简述人力资源开发战略的作用。

标准答案 : (1)有助于增强组织竞争力 (2)有助于提高个人绩效与组织绩效 (3)有助于组织的可持续发展

66

简述人力资源规划的原则。

标准答案 : (1)确保企业所需人力资源原则 (2)与内外环境相适应原则 (3)与企业战略目标相适应原则 (4)能级层序原则 (5)适度流动原则

67

简述人员录用的原则。

标准答案 : (1)因事择人，知事识人 (2)任人唯贤，知人善用 (3)用人不疑，疑人不用 (4)宽严相济，指导帮助

68

简述员工福利的意义。

标准答案 : (1)吸引并保持人才。现在人们在择业时，越来越把优厚的福利作为重的标准;另外福利制度的设计大多和工龄有关，使得福利成为员工的一种长期投资，增强了员工与企业的长期合作。(2)提高生产率。改善和优化劳动生活条件，使员工从繁重的家务劳动中解放出来，解除其后顾之忧，使其以充沛的精力投入再生产，提高生产率。 (3)提高满意度。良好的福利待遇会协调人际关系和劳资关系，使员工之间、员工与管理层之间的关系变得融洽，同时还能使员工增强对企业的满音感和忠诚度，从而降低离职率及高离职率所带来的成本增加。 (4)增强凝聚力。全面而完善的福利制度，使员工因受到体贴和照顾而体会到企业大家庭的温暖和对员工的爱护，使员工产生很强的归属感，从而增强其对企业的忠诚心、责任心和义务感。这样的激励力量使员工增强凝聚和奉献精神。

69

简述职业生涯规划的意义。

标准答案 : (1)有助于明确未来的奋斗目标 (2)促进自我实现 (3)避免人力资源的浪费 (4)是组织留住人才的最佳措施

70

论述绩效考核的功能和作用。

标准答案 : 绩效考核的功能:1.控制功能2.激励功能3.开发功能4.沟通功能，绩效考核具有如下作用: (1)绩效考核制订人力资源规划的依据。 (2)绩效考核是员工安置的依据。 (3)绩效考核是员工培训的依据。 (4)绩效考核是确定薪酬和奖惩的依据。 (5)绩效考核侧重于对员工的工作成果及过程进行考察。 (6)绩效考核有利于形成高效的工作氛围，使个人目标与组织目标相一致，并促进员 工的发展。

71

论述职业生涯规划的含义与特征。

标准答案 : 职业生涯规划，是指个人结合自身情况以及面对的机遇和制约因素，为自己确立职业目标，选择职业道路，确定教育、培训和发展计划等，并为自己实现职业生涯目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。 职业生涯规划呈现出下列特征: (1)发展性。职业生涯规划是一个动态的过程，是一生中所有的与工作相关的连续经历，而不仅仅是一个工作阶段。因此，职业生涯规划是发展演进的过程。它不是一次能够完成且一成不变的，需要根据客观环境、自身多件的变化及时调整;职业生涯规划要与外部环境尽可能多地交换信息听取音见，并充分利用测评工具测评职业潜能;职业生涯规划是一种使人全面发展的重要工具，而不是固定的行为式。 (2)阶段性。职业生涯的发展过程有着不同阶段，可以分为不同的时期同时还要把目光投向未来。员工本人必须清楚自己现在做的工作，十年后会怎么样?自己的职业在未来的社会需要中,是增加还是减少?自己在未来的社会中的竟争优势何在?在自己适合从事的职业中，哪些是社会发展迫切需要的?在综合考虑各种因素后，就能够给自己做职业生涯规划了。 (3)互动性。职业生涯规划是个人与他人、组织以及社会互动的过程。其中，组织对员工的职业生涯发展起着尤其重要的作用。个人的职业生涯目标能否实现以及实现多少在很大程度上取决于组织的帮助和支持。一旦人的才能和潜力得到充分发挥，人才资源不虚耗与浪费，企业的生存成长就有了取之不尽、用之不竭的源泉。 (4)个性化。职业生涯规划是一件个性化的事情，它因个性类型不同、价值观不同、思维方式及行为方式不同、文化资本的构成不同、选择企业和单位的用人标准不同、对个人与社会关系的认识不同、所处的职业生涯阶段不同个人能力不同而有所不同。

72

幼年期、青壮年期、老年期，各个时期的劳动能力各不相同，这说明人力资源的特点 是

A.

开发对象的功能性

B.

生成过程的时代性

C.

使用过程的时效性

D.

使用开发的再生性

标准答案 : C

73

以考绩与评估结果为依据，对员工进行动态的管理，如晋升、调动、奖惩、离职、解 雇等，这些活动属于人力资源管理的

A.

获取

B.

调控

C.

开发

D.

整合

标准答案 : B

74

战略性人力资源管理的核心要求是

A.

匹配性

B.

系统性

C.

战略性

D.

关键性

标准答案 : A

75

为改变某一种行为方式而进行的训练或激励活动叫做

A.

组织开发

B.

群体开发

C.

素质开发

D.

行为开发

标准答案 : D

76

泰罗被称为

A.

人力资本之父

B.

人力资源之父

C.

科学管理之父

D.

行为管理之父

标准答案 : C

77

西方经济学界公认的人力资本之父是

A.

舒尔茨

B.

泰罗

C.

巴克

D.

梅奥

标准答案 : A

78

被称为集体预测方法的是

A.

国际比较法

B.

德尔菲法

C.

经验预测法

D.

分合性预测法

标准答案 : B

79

不属于人力资源供过于求调整方法的是

A.

提前退休

B.

减少人员补充

C.

技能培训

D.

裁员

标准答案 : C

80

绩效考核的原则包括

A.

客观性原则

B.

考核方法多样化原则

C.

一致性原则

D.

可行性原则

E.

经济优先原则

标准答案 : ACD

81

内部招聘

标准答案 : 是指通过内部晋升、工作调换、工作轮换、人员返聘等方法，从企业内部人力资源储备中选拔合适的人员补充到空缺或新增岗位上的过程。

82

访谈法

标准答案 : 访谈法是由访谈者根据调查研究所确定的要求与目的，按照访谈提纲或问卷，通过个别访问或集体交谈的方式，系统而有计划地收集资料的一种调查方法。

83

招聘

标准答案 : 指在企业总体发展规划的指导下，制定相应的职位空缺计划，并决定如何寻找合适的人员来填补这些职位空缺的过程。

84

正激励

标准答案 : 就是当一个人的行表现符合社会需要时，通过奖赏的方式来强化这种行为，以达到调动工作积极性的目的。

85

简述员工录用程序中的背景调查所应遵循的原则。

标准答案 : 略

86

列举最普遍的社会技术系统干预策略。

标准答案 : 略

87

论述企业薪酬管理决策的影响因素。

标准答案 : 略

88

论述绩效考核的类型及绩效考核对人力资源管理的重要作用。

标准答案 : 略

89

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

A.

外部匹配性

B.

内部匹配性

C.

外部环境的动态性

D.

内部环境的动态性

标准答案 : B

90

首次提出“人性假设”概念的学者是

A.

巴克

B.

霍桑

C.

麦格雷戈

D.

舒尔次

标准答案 : C

91

德尔菲法又称

A.

现状规划法

B.

集体预测法

C.

经验预测法

D.

分合性预测法

标准答案 : B

92

人力资源的使用与配置是企业成功的关键，而人力资源的使用与配置包括人力资源的“进”“用”“出”等几个环节。在这几个环节中，关键中的关键是人力资源的

A.

进

B.

用

C.

出

D.

奖惩

标准答案 : A

93

属于内部招聘的方法是

A.

推荐法

B.

招聘会

C.

校园招聘

D.

委托职业介绍机构

标准答案 : A

94

个人对于自己就业方向和工作岗位类别的比较、挑选和确定。属于人生决策中的

A.

职业发展

B.

职业选择

C.

职业开发

D.

生涯规划

标准答案 : B

95

X理论认为人的本性是

A.

恶

B.

善

C.

中性

D.

复杂难测

标准答案 : A

96

考评者对被考评员工所持有的一种不符合实际的刻板印象，这种绩效考核的偏差现象属于

A.

近因效应

B.

暗示效应

C.

首因效应

D.

偏见效应

标准答案 : D

97

在引发组织发展与变革的干预策略类型中，调查反馈归属于

A.

社会技术系统干预策略

B.

技术结构干预策略

C.

人际过程干预策略

D.

组织转型策略

标准答案 : C

98

经济类报酬包括

A.

工资

B.

奖金

C.

津贴

D.

工作自主性

E.

社会地位

标准答案 : ABC

99

职业选择决策的原则包括

A.

客观原则

B.

反复原则

C.

比较原则

D.

主动原则

E.

效率原则

标准答案 : ACD

100

激励因素包括

A.

工作成就感

B.

工作责任感

C.

工作发展前途

D.

个人成长机会

E.

薪金

标准答案 : ABCDE

101

行为观察量表法也被叫做

A.

行为评价法

B.

量表评等法

C.

行为锚定等级评价法

D.

关键事件法

标准答案 : A

102

评价者对下属的某一方面评价较高或较低时，往往对其他方面的评价也较高或较低， 这种绩效考核的偏差现象属于

A.

对比效应

B.

居中效应

C.

偏见效应

D.

晕轮效应

标准答案 : D

103

组织发展理论中的执行理论包括组织转型变革、技术结构干预、人际过程干预与

A.

质量圈

B.

全面质量管理

C.

社会技术系统干预

D.

自我管理团队建设

标准答案 : C

104

学习型组织中的学习至少可以在三个不同层次展开：单循环学习、再学习与

A.

双循环学习

B.

实践

C.

案例分析

D.

调查研究

标准答案 : A

105

外部招聘的局限性包括

A.

外部人员不熟悉组织流程

B.

企业对应聘者的情况缺乏深入的了解

C.

造成“近亲繁殖”现象

D.

对内部员工的积极性造成打击

E.

滋生组织中的“小帮派”“小团体”

标准答案 : ABD

106

非经济类报酬包括

A.

工作成就感

B.

绩效奖金

C.

工作津贴

D.

工作满足感

E.

良好的工作氛围

标准答案 : ADE

107

职业选择的类型包括

A.

标准型选择

B.

均衡型选择

C.

反复型选择

D.

先期确定型选择

E.

非标准型原则

标准答案 : ACD

108

保健因素包括

A.

薪金

B.

职务

C.

地位

D.

工作安全感

E.

工作成就感

标准答案 : ABCD

109

绩效考核的功能包括

A.

控制功能

B.

激励功能

C.

开发功能

D.

沟通功能

E.

平衡功能

标准答案 : ABCD

110

职业选择强调个人能力意向与社会发展的统一。

标准答案 : 错误正确改正:将"社会发展"修改为“社会岗位”或“岗位”。

111

技能培训的主要任务是解决“知”的问题。

标准答案 : 错误改正:将“知”修改为“会”。

112

X理论认为，大多数人天性勤快。

标准答案 : 错误改正:将“勤快”修改为“懒惰”。

113

人力资源开发战略

标准答案 : .人力资源开发战略是指组织为了-定的组织目标，通过培训、职业开发、组织开发等多种形式，促进员工与组织共同成长，提高组织绩效，进而实现组织可持续发展的战略。

114

外部招聘

标准答案 : 外部招聘是指当企业生产工人或技术人员供不应求时，从企业外部招聘以较快地得到熟练的员工，从而及时满足企业生产的需要。

115

工作日志法

标准答案 : 工作日志法是指让员工以日记的形式按时间顺序记录工作过程，然后经过归纳提炼，获得所需工作信息的方法。

116

人员甄选

标准答案 : 略

117

负激励

标准答案 : 略

118

简述人力资源的地位和作用。

标准答案 : 略

119

简述人力资源开发的特点。

标准答案 : 略

120

简述工作描述的主要内容。

标准答案 : 略

121

简述人员选拔的重要性。

标准答案 : 略

122

列举最常见的组织转型策略。

标准答案 : 略

123

论述薪酬管理的含义与重要意义。

标准答案 : 略

124

结合绩效考核的基本内涵论述绩效考核中的偏差现象。

标准答案 : 略

125

战略性是战略性人力资源管理的

A.

一般特征

B.

本质特征

C.

内在要求

D.

核心要求

标准答案 : B

126

发展和强化人力资源管理的各项政策和实践之间的内在一致性，从而达到相辅相成的 效果，体现为战略性人力资源管理的

A.

外部匹配性

B.

内部匹配性

C.

外部环境的动态性

D.

内部环境的动态性

标准答案 : B

127

《国富论》的作者是

A.

亚当·斯密

B.

麦格雷戈

C.

彼得·圣吉

D.

摩尔斯

标准答案 : A

128

首次使用“人力资源”一词的管理学家是

A.

梅奥

B.

马歇尔

C.

约翰·康芒斯

D.

平狄克

标准答案 : C

129

舒尔次被西方经济学界公认为

A.

企业管理之父

B.

人力资源管理之父

C.

人力资源之父

D.

人力资本之父

标准答案 : D

130

美国学者埃德加·沙因提出自己的人性假设观点是

A.

复杂人假设

B.

社会人假设

C.

自我实现人假设

D.

经济人假设

标准答案 : A

131

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

A.

分合性预测法

B.

德尔菲法

C.

经验预测法

D.

现状规划法

标准答案 : B

132

解决人力资源供过于求的调整方法是

A.

调整工作范围

B.

聘用临时工

C.

延长工作时间

D.

提前退休

标准答案 : D

133

最常用的人力资源供不应求的调整方法是

A.

内部晋升

B.

内部招聘

C.

外部招聘

D.

技能培训

标准答案 : C

134

属于人力资源管理中最基础的工作，也是出现得最早的工作是

A.

人力资源规划

B.

招聘与录用工作

C.

薪酬管理

D.

绩效考核

标准答案 : B

135

属于外部招聘的方法是

A.

网上招聘

B.

档案法

C.

布告法

D.

推荐法

标准答案 : A

136

属于内部招聘的来源是

A.

招聘会

B.

劳务市场

C.

工作轮换

D.

招聘广告

标准答案 : C

137

职业选择的首要原则是

A.

效率原则

B.

客观原则

C.

主动原则

D.

比较原则

标准答案 : B

138

实现特性与因素理论的发展和成型的管理学家是

A.

萨帕

B.

霍兰德

C.

金斯伯格

D.

威廉森

标准答案 : D

139

Y理论主张人的本性是

A.

善

B.

恶

C.

中庸

D.

复杂人

标准答案 : A

140

提出成就需要理论的美国心理学家及行为学家是

A.

埃德加·沙因

B.

马斯洛

C.

弗雷德里克·赫茨伯格

D.

戴维·麦克利兰

标准答案 : D

141

应用最为广泛的一种工作分析方法是

A.

观察法

B.

访谈法

C.

问卷调查法

D.

工作日志法

标准答案 : B

142

内外部招聘均可适用的招聘方法是

A.

布告法

B.

推荐法

C.

网上招聘

D.

猎头公司

标准答案 : B

143

对初步面试筛选合格的应聘者进行实际能力与潜力的面试是

A.

诊断面试

B.

个别面试

C.

结构化面试

D.

压力面试

标准答案 : A

144

企业根据员工所承担或完成的工作任务向员工支付的稳定性报酬是

A.

基本薪酬

B.

可变薪酬

C.

激励薪酬

D.

间按薪酬

标准答案 : A

145

人力资源与其他资源最根本的区别是

A.

生成过程的时代性

B.

人力资源的社会性

C.

使用过程的时效性

D.

开发对象的能动性

标准答案 : D

146

下列不属于职业选择决策应遵循的原则的是

A.

客观原则

B.

主动原则

C.

比较原则

D.

差异原则

标准答案 : D

147

按照霍兰德的个性类型划分，人际技能高、喜欢从事与人打交道的活动的类型是

A.

现实型

B.

艺术型

C.

社会型

D.

企业型

标准答案 : C

148

人力资源开发的对象是

A.

从事开发活动的领导者

B.

接受人力资源活动的组织或个人

C.

人力资源开发活动所指向的素质和能力

D.

人力资源开发活动中对各种要素所进行的组织方法

标准答案 : C

149

技能开发、品德开发、能力开发属于人力资源开发的类型是

A.

行为开发

B.

素质开发

C.

个体开发

D.

社会开发

标准答案 : B

150

培训目标在于解决一个“创"的问题，这种培训是

A.

技能培训

B.

思维培训

C.

观念培训

D.

心理培训

标准答案 : B

151

双因素理论中的激励因素是

A.

报酬

B.

人际关系

C.

工作条件

D.

自我实现

标准答案 : D

152

下列不属于绩效的特点的是

A.

多因性

B.

多维性

C.

客观性

D.

动态性

标准答案 : C

153

对于管理人员、服务人员适合于采取的绩效考核类型是

A.

结果取向型

B.

行为取向型

C.

特征取向型

D.

目标取向型

标准答案 : B

154

组织发展理论包括变革过程理论和

A.

行为理论

B.

激励理论

C.

执行理论

D.

期望理论

标准答案 : C

155

影响人力资源数量的因素有

A.

人口总量

B.

人口的遗传

C.

人口的年龄构成

D.

人口迁移

E.

人口的营养因素

标准答案 : ACD

156

属于人力资源区域开发的有

A.

文化建设

B.

社会保障制度建设

C.

计划生育政策

D.

移民

E.

西部人力资源开发

标准答案 : DE

157

薪酬管理对人力资源管理的意义有

A.

吸引保留优秀员工

B.

实现对员工的激励

C.

塑造良好的企业文化

D.

实现员工的自我价值

E.

提升企业绩效

标准答案 : ABCE

158

工作对于人类来说不仅是一种生存手段，更是一种快乐的生活方式，这种工作设计是

A.

拔高型工作设计

B.

优化型工作设计

C.

卫生型工作设计

D.

心理型工作设计

标准答案 : D

159

工作任务和职责数量上的增加属于

A.

工作专业化

B.

工作轮换

C.

工作扩大化

D.

工作丰富化

标准答案 : C

160

职业选择的类型有

A.

标准型选择

B.

差异型选择

C.

先期确定型选择

D.

反复型选择

E.

阶段型选择

标准答案 : ACD

161

开创了科学管理运动，被称为“科学管理之父”的管理学家是

A.

泰罗

B.

康芒斯

C.

舒尔茨

D.

霍桑

标准答案 : A

162

人力资本是通过人力资本投资形成的，其中最主要的支出是

A.

教育支出

B.

保健支出

C.

劳动力流动支出

D.

衣食住行支出

标准答案 : A

163

改变态度的培训方法有

A.

工作轮换

B.

感受训练

C.

管理游戏

D.

案例分析

E.

角色扮演

标准答案 : BE

164

适用于技术较稳定的企业的中、短期人力资源需求预测的定性技术是

A.

现状规划法

B.

德尔菲法

C.

分合性预测法

D.

经验预测法

标准答案 : D

165

工作中不能再继续分解的最小活动单位是

A.

工作要素

B.

任务

C.

职责

D.

工作

标准答案 : A

166

需要层次理论属于行为科学理论的研究范畴。

标准答案 : 正确

167

工作任职者既是工作分析的主体，也是工作分析的客体。

标准答案 : 略

1

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

A. 统筹安排、合理规划原则

B. 理论联系实际、学用一致原则

C. 专业知识技能与文化兼顾原则

D. 投入产出原则

标准答案 : B

2

下列特点的组织和工种哪个适宜采取岗位工资制( )。

A.

同一岗位技能要求差别大

B.

生产专业化、自动化程度低

C.

同一岗位技能要求差别小

D.

不同岗位之间劳动差别小

标准答案 : C

3

最古老、最基本的人员甄选方法是( )

A.

心理测试

B.

行为模拟测试

C.

面试

D.

笔试

标准答案 : D

4

为了做好领导工作，领导干部不仅要善于利用组织所赋予的职位权力，更要善于利用( )

A.

个人影响力

B.

强制权力

C.

奖励权力

D.

理性权力

标准答案 : A

5

企业定员方法除了有效率、设备、岗位、比例定员计算法外，还有（ ）

A. 工作轮换定员计算法

B. 流程定员计算法

C. 经济定员计算法

D. 职责定员计算法

标准答案 : D

6

目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于( )

A.

发展型评估

B.

判断型评估

C.

参与型评估

D.

专项型评估

标准答案 : B

7

下述选项中，最简单的工作评估方法是( )

A.

职位排列法

B.

分类法

C.

要素计点法

D.

因素比较法

标准答案 : A

8

李某总是认为人的本性是积极的，并能主动地完成工作，承担责任。李某的管理方式在对人的态度方面认为人是( )

A.

“机器人”

B.

“经济人”

C.

“生活人”

D.

“社会人”

标准答案 : D

9

在使用关键事件法时( )

A.

考评者要记录并观察员工工作中的关键事件

B.

关键事件只能作为衡量员工的辅助证据资料

C.

考评的内容是员工的短期表现

D.

用来加以区分工作行为的重要程度

标准答案 : A

10

企业各直线部门、职能部门或各组成部分及各类层级权责结构之间的指挥、服从、接受监督等规定一般属于企业劳动关系管理制度中( )的内容。

A.

组织规则

B.

编制定员规则

C.

时间规则

D.

岗位规范制定规则

标准答案 : A

11

在组织的人力资源系统中，具有不同能力、气质、性格的人才可以互补，从而形成综合实力和优势，这属于人力资源管理的( )

A.

同素异构原理

B.

能级对应原理

C.

互补增值原理

D.

动态适应原理

标准答案 : C

12

关于现场培训说法正确的是( )

A.

现场培训是一种正规培训方法

B.

适合于操作工人的培训

C.

通常可用于管理人员开发中

D.

更适用于跨国公司管理人员的培训

标准答案 : B

13

关键业绩指标制定的SMART原则中，A代表( )

A.

具体

B.

可衡量

C.

可实现

D.

时限性

标准答案 : C

14

战略性人力资源管理的主要影响因素为企业所处的环境和环境。( )

A.

外部、内部

B.

社会、国际

C.

市尝经济

D.

政治、自然

标准答案 : A

15

在制定工作目标时，下列说法错误的是( )。

A.

工作目标是可测量和评价的

B.

在考核前工作目标不可被修改

C.

工作目标是直接主管和员工都认可的

D.

工作目标应明确规定完成的时间期限

标准答案 : B

16

“组织需要了解自身能够获得多少人力资源，以及从何种渠道获得这些人员”，这属于( )

A.

编制人力资源规划

B.

人力资源的需求预测

C.

人力资源的净需求

D.

人力资源的供给预测

标准答案 : D

17

通过专家的知识、经验、和分析判断能力,对人力资源的未来需求做出长期预测的方法是( )

A.

主观判断预测法

B.

徳尔菲法

C.

数学预测法

D.

马尔可夫分析法

标准答案 : B

18

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

19

“人是勤奋的，并不是天生厌恶工作的”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 : A

20

检验测量结果稳定性和一致性程度的指标被称为( )

A.

信度

B.

效度

C.

误差

D.

常模

标准答案 : A

21

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

22

人力资本理论的创立者是( )

A.

威廉配弟

B.

亚当斯密

C.

马歇尔

D.

舒尔茨

标准答案 : D

23

下面属于工作分析中问卷调查法缺点的是( )

A.

调查范围窄

B.

不利于定量分析

C.

被调查者不积极配合

D.

调查效率低

标准答案 : C

24

一个人身上现在没有，将来可能会有的潜在力量称为( )

A.

潜能

B.

能力

C.

力量

D.

特质

标准答案 : A

25

霍桑试验(HawthorneExperiment)的试验者是( )

A.

梅奥

B.

泰勒

C.

马斯洛

D.

赫茨伯格

标准答案 : A

26

用人单位为了保护自己的商业秘密，在与自己的员工签订劳动合同时可以包含( )

A.

竞业限制条款

B.

长期合作条款

C.

离职惩罚条款

D.

泄密惩罚条款

标准答案 : A

27

津贴作为一种个人消费品的分配手段，它分配的唯一依据是( )。

A.

有效劳动时间的长短

B.

劳动所处的环境和条件的优劣

C.

劳动者的技术业务水平的高低

D.

劳动者的劳动成果的大小

标准答案 : B

28

企业年金属于( )

A.

国家法定福利

B.

法定社会保险

C.

组织自愿性福利

D.

可变薪酬

标准答案 : C

29

从理论上看，绩效工资制与( )的关系最为密切。

A.

需要理论

B.

强化理论

C.

公平理论

D.

期望理论

标准答案 : D

30

绩效考核绝对标准不包括( )

A.

业绩标准

B.

能力标准

C.

行为标准

D.

任职资格标准

标准答案 : B

31

在不同的时间阶段，企业安排员工在不同的岗位上进行工作的活动是( )

A.

人员招聘

B.

工作轮换

C.

人员培训

D.

劳动分工

标准答案 : B

32

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

33

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

34

比较适合于中高层的培训与开发的方法是( )

A.

案例法

B.

研讨法

C.

角色扮演法

D.

视听技术法

标准答案 : A

35

人力资源系统经过组织、协调、运行、控制使系统获得最优绩效的理论是指( )

A.

互补增值原理

B.

能级对应原理

C.

系统优化原理

D.

同素异构原理

标准答案 : C

36

我国劳动合同法规定：劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低工资或者劳动合同约定工资的( )

A.

60%

B.

80%

C.

70%

D.

90%

标准答案 : B

37

“性无善无不善也”，善与恶都不是天生的，而是后天教育培养的结果，这种看法类似于西方的“社会人假设”。它是由我国古代思想家\_\_\_\_\_\_提出的。( )

A.

孟子

B.

荀子

C.

告子

D.

墨子

标准答案 : C

38

从人力资源活动角度看，人力资源外包活动的基本特点不包括( )

A.

无形性

B.

基础性

C.

重复性

D.

通用性

标准答案 : A

39

以下被称为第一资源的是( )

A.

自然资源

B.

经济资源

C.

信息资源

D.

人力资源

标准答案 : D

40

股票所有权计划属于( )

A.

个人可变薪酬

B.

群体可变薪酬

C.

短期可变薪酬

D.

长期可变薪酬

标准答案 : D

41

基本素质、心智模式、能力结构、沟通水平的指标体系中基本素质不包括( )

A.

学历层次

B.

任职资历

C.

心理状态

D.

学员结构

标准答案 : C

42

某人在同一测试中，多次结果各不相同，说明该测试的( )

A.

信度低

B.

效度低

C.

效用高

D.

普适性差

标准答案 : A

43

基于霍兰德职业性向的研究,会计、银行职员这类职业归属的职业性向类型是( )

A.

技能性向

B.

社交性向

C.

事务性向

D.

经营性向

标准答案 : C

44

关于企业薪酬管理原则，说法不正确的是( )。

A.

分配结果均等

B.

对外有竞争力

C.

对内分配公正

D.

适当拉开薪酬差距

标准答案 : A

45

工作性质完全相同的岗位系列称作( )。

A.

岗级

B.

岗等

C.

岗类

D.

岗系

标准答案 : B

46

如果一个企业需要8名系统设计员，那么应该设( )个系统设计员职位？

A.

4

B.

6

C.

8

D.

10

标准答案 : C

47

沙因等人认为，在大千世界，人各有异，不能简单地归结为一两种，因此他们提出了( )假设。

A.

经纪人

B.

社会人

C.

自动人

D.

复杂人

标准答案 : D

48

人力资源主要指企业组织内外具有( )的人的总和。

A.

劳动能力

B.

创造能力

C.

思考能力

D.

想象能力

标准答案 : A

49

支付等于或高于劳动力市场水平的薪酬，体现了( )原则。

A.

对外具有竞争力

B.

对内具有公正性

C.

对员工具有激励性

D.

薪酬成本控制

标准答案 : A

50

人力资源管理的中心环节是( )

A.

人力开发

B.

绩效考核

C.

员工使用

D.

员工激励

标准答案 : C

51

合适的培训者不是必须具备的条件是( )

A.

较高的素质

B.

充分的授课准备

C.

良好的表达能力

D.

丰富的培训经验

标准答案 : C

52

“社会需要是人类行为的基本动机，员工要求与同事之间建立良好的人际关系，以获得基本的认同感，人际关系是形成员工身份感的基本要求”是( )理论的观点。

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

53

为保持员工队伍的活力和竞争力，每年必须保持( )的淘汰率。

A.

2%-3%

B.

2%-4%

C.

3%-4%

D.

3%-5%

标准答案 : D

54

招聘与挑选原则中考核录用的核心是( )

A.

公开原则

B.

全面原则

C.

择优原则

D.

效率原则

标准答案 : C

55

下列哪个方法便于对所得资料进行定量处理和定性分析？( )

A.

文献法

B.

观察法

C.

问卷调查法

D.

访谈法

标准答案 : C

56

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

57

“员工天生不喜欢工作，只要有可能他们就会逃避工作”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 : C

58

岗位评价的结果可以是分值形式、等级形式，也可以是排序形式，但是我们最为关心的是( )。

A.

岗位与职务的相关度

B.

岗位等级高低

C.

岗位与薪酬的对应关系

D.

岗位与绩效的对应关系

标准答案 : C

59

我国的社会保险制度体系主要包括( )、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等内容。

A.

养老保险

B.

就业保险

C.

生活保障

D.

商业保险

标准答案 : A

60

“在分配任务时要考虑管理对象心理、生理的特殊性，不能超负荷或带病运行”，这符合( )

A.

能级对应原理

B.

系统优化原理

C.

同素异构原理

D.

弹性冗余原理

标准答案 : D

61

我国劳动法规定，劳动合同订立时可以约定试用期，试用期最长不得超过( )

A.

2个月

B.

4个月

C.

6个月

D.

8个月

标准答案 : C

62

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

A.

人力资源开发

B.

职业生涯规划

C.

职业选择

D.

工作分析

标准答案 : B

63

职业划分的依据和基础是( )

A.

社会分层

B.

职业声望

C.

社会分工

D.

职业评价

标准答案 : C

64

企业外部公共关系不包括( )

A.

股东关系

B.

顾客关系

C.

供应商关系

D.

竞争者关系

标准答案 : A

65

下列特点的企业哪个适宜采取计时工资( )。

A.

依靠体力劳动和手工操作进行生产

B.

劳动成果容易用数量衡量

C.

产品数量主要取决于机械设备的性能

D.

自动化、机械化程度较低

标准答案 : C

66

某公司今年k职人员数为30,而今年在职人员的平均数为150,那么，该公司的人员变动率是( )

A.

10%

B.

15%

C.

20%

D.

25%

标准答案 : C

67

增加无薪假期是企业人力资源供求不平衡状态中的

A. 供不应求的调整

B. 供过于求的调整

C. 结构平衡

D. 结构失衡

标准答案 : B

试题解析 : 见P62

68

用来反映员工工作能力特征的一张列表，这是

A. 职位说明书

B. 技能清单

C. 管理人员接替模型

D. 马尔科夫模型

标准答案 : B

试题解析 : 见P57

69

从前台接待到行政秘书，然后再成为行政主管，最后成为公司分管行政后勤的副总，这样的个人发展途径属于( )。

A.

专业技术型发展

B.

专业技术—行政管理型发展

C.

横向—纵向发展

D.

行政管理型发展

标准答案 : D

70

提出双因素理论的学者是

A. 马斯洛

B. 赫兹伯格

C. 奥尔德弗

D. 麦克丽兰

标准答案 : B

试题解析 : 见P227

71

从经济学角度讲，薪酬最本质的功能是.( )

A.

吸引和留住人才

B.

合理配置人力资本

C.

补偿劳动消耗

D.

保持员工良好的工作情绪

标准答案 : C

72

科学管理之父是( )

A.

泰勒

B.

狄德罗

C.

穆斯特伯格

D.

罗莫特

标准答案 : A

73

( )有一句名言：“成器不课不用，不试不藏”。

A.

孔子

B.

、孟子

C.

、管仲

D.

、老子

标准答案 : C

74

将关键事件法和量化等级评价法结合起来，通过一种等级评价表，将关于特别优良或者特别差劣绩效的叙述加以等级性量化，实现以上两种优点结合的方法

A. 行为锚定等级评价法

B. 行为观察量表法

C. 量表评等法

D. 强制分布法

标准答案 : A

75

属于“霍桑实验”直接成果的是( )

A.

经济人假设

B.

X理论

C.

人类需求层次理论

D.

非正式组织

标准答案 : D

76

下列哪种测试更适合于没有实践经验的大学生？( )

A.

认知能力测试

B.

职业兴趣测试

C.

业务知识测试

D.

工作样本测试

标准答案 : A

77

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 : B

78

相对比较判断法包括( )。

A.

成对比较法

B.

回忆印象评判法

C.

加权综合考评法

D.

目标等级考评法

标准答案 : A

79

由若干个工资部分组合而成的工资形式称( )。

A.

绩效工资制

B.

岗位工资制

C.

技能工资制

D.

结构工资制

标准答案 : D

80

把教育投资作为生产性投资来研究，其分配和经济收益的客观规律是

A. 人力资本基本特征和形成理论

B. 人力资本定量分析理论

C. 人力资本教育投资理论

D. 家庭人力资本投资理论

标准答案 : C

81

企业高薪聘请高级经营管理者时，所采用的招募信息发布方法最好是( )

A.

在招募区域内张贴招募简章

B.

在报纸上刊登招募简章

C.

在专业杂志上发布招募信息

D.

举行新闻发布会发布招募信息

标准答案 : C

82

招聘方法中，成本最高的是( )

A.

招聘会

B.

职业介绍所

C.

猎头公司

D.

校园招聘会

标准答案 : C

83

企业年金又称( )

A.

基本养老保险

B.

个人储蓄养老

C.

补充养老保险

D.

公积金

标准答案 : C

84

目前培训最常见、也是最常用的一种评价方式是

A. 反应层

B. 学习层

C. 行为层

D. 结果层

标准答案 : B

试题解析 : 见P215

85

预测组织在某个时段上各类人员的分布状况，这是

A. 人员检查法

B. 技能清单

C. 职位置换卡

D. 马尔科夫模型

标准答案 : D

试题解析 : 见P58

86

下列哪项是现代人力资源资源管理的特点( )

A.

管理目的是组织短期目标的实现

B.

以事为中心的管理模式

C.

在管理方法上具有系统性

D.

战术性、分散性的管理性质

标准答案 : C

87

在晋升和工资待遇上的情形不包括( )

A.

职务晋升而工资不晋升

B.

职务和工资同时晋升

C.

职务和工资都不晋升

D.

工资晋升而职务不晋升

标准答案 : C

88

( )是美国著名的兰德公司首先提出的，它是专家们对影响组织某一领域发展的看法达成一致意见的一种预测方法。

A.

德尔菲法

B.

分合性预测法

C.

马尔可夫法

D.

回归分析法

标准答案 : A

89

秘书帮领导准备一篇讲话稿属于一项( )

A.

工作要素

B.

职责

C.

任务

D.

职权

标准答案 : C

90

“没有无用之人，只有没用好之人”体现( )深刻内涵。

A.

要素有用原理

B.

能位对应原理

C.

互补增值原理

D.

弹性冗余原理

标准答案 : A

91

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

A.

激励强化

B.

文化凝聚

C.

主观能动

D.

公平竞争

标准答案 : B

92

在现代人力资源管理中，被称为“管理过程之父”的是( )

A.

法约尔

B.

泰勒

C.

韦伯

D.

梅奥

标准答案 : A

93

团队精神的核心是( )

A.

奉献和合作

B.

承诺

C.

尊重个人

D.

全员的向心力、凝聚力

标准答案 : A

94

有固定期限的劳动合同期限届满既未终止又未续订，劳动者与用人单位仍存在劳动关系的，用人单位( )与劳动者续订劳动合同。

A.

可不

B.

可以

C.

无需

D.

应当

标准答案 : D

95

考核的重点在于产出和贡献，而不关心行为和过程的绩效考核类型是( )

A.

特征取向型

B.

结果取向型

C.

过程取向型

D.

行为取向型

标准答案 : B

96

公职人员职业生涯开始时或任新职时所经历的第一种类型的培训是( )

A.

任职培训

B.

初任培训

C.

专任培训

D.

技能培训

标准答案 : B

97

企业人力资源质量评价的基本原则不包括( )

A.

系统性和层次性统一的原则

B.

全面性和重点性统一的原则

C.

定性和定量统一的原则

D.

综合评价和专项评价统一的原则

标准答案 : D

98

最具有挑战性的培训方法是( )

A.

拓展训练法

B.

角色扮演法

C.

案例法

D.

视听技术法

标准答案 : A

99

被称为“人力资本之父”的是( )

A.

韦伯

B.

舒尔茨

C.

法约尔

D.

泰罗

标准答案 : B

100

把几个应聘者组成一个小组，给他们提供一个议题，事先并不指定主持人，让他们通过小组讨论的方式在限定时间内给出一个决策，评委们则在旁边观察所有应聘者的行为表现并作出评价。这属于评价中心测试方法中的( )

A.

公文处理

B.

角色扮演

C.

无领导小组讨论

D.

即席发言法

标准答案 : C

101

人员招聘的直接目标是为了( )

A.

招聘到精英人员

B.

获得组织所需要的人

C.

提高单位影响力

D.

增加人力资源的储备

标准答案 : B

102

提出“度量是关键”的是( )

A.

泰勒

B.

詹姆斯·哈林顿

C.

穆斯特伯格

D.

罗伯特

标准答案 : B

103

劳动者付出劳动以后，以货币形式得到的劳动报酬是指( )

A.

工资

B.

奖金

C.

津贴

D.

补助

标准答案 : A

104

人力资源开发活动所指向的素质与能力属于

A. 开发主体

B. 开发对象

C. 开发客体

D. 开发计划

标准答案 : B

试题解析 : 见P17

105

工作丰富化的理论基础是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

106

人力资源费用预算中人工成本的基本内容包括( )。

A.

工资项目的预算和招聘费用的预算

B.

工资费用的预算和管理成本的预算

C.

工资项目的预算、社会保险费与其他项目的预算

D.

招聘费用的预算和管理成本的预算

标准答案 : C

107

在培训评估中，角色扮演可以用来进行( )。

A.

反应评估

B.

学习评估

C.

行为评估

D.

结果评估

标准答案 : B

108

认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于( )。

A.

成年人口观

B.

在岗人员观

C.

人员素质观

D.

人员价值观

标准答案 : A

109

各种字词的联想测验技术属于心理测评中的( )

A.

纸笔测验

B.

投射测验

C.

量表法

D.

仪器测量法

标准答案 : B

110

在P=F（SOME）模式中的函数指的是哪个变量？( )。

A.

绩效

B.

技能

C.

激励

D.

机会与环境

标准答案 : A

111

绩效评估的目的主要在于两个方面，即评价和( )

A.

提拔

B.

管理

C.

薪酬定级

D.

开发

标准答案 : D

112

员工选拔测试的两个重要指标是( )

A.

效度和效用

B.

效用和普适性

C.

信度和普适性

D.

信度和效度

标准答案 : D

113

撰写培训评估报告时，错误的做法是( )。

A.

要对所有受训人员进行调查

B.

尽量实事求是地呈现评估结果

C.

附录中最好收集培训过程中所使用的原始资料

D.

当评估方案持续时间超过一年时，需要作中期评估报告

标准答案 : A

114

作为一种常规性工具，在人力资源管理和整个组织管理系统中发挥着基础性作用的是( )

A.

人员招聘与录用

B.

员工培训与开发

C.

员工激励

D.

工作分析

标准答案 : D

115

在我国人才市场上存在着“性别歧视、年龄歧视、学历歧视”等就业歧视现象，这违背了人力资源获取的( )

A.

效率优先原则

B.

公平公正原则

C.

确保质量原则

D.

动态性原则

标准答案 : B

116

适合招聘关乎企业核心产品开发工作职位人才的面试方式是( )

A.

结构式面试

B.

非结构式面试

C.

小组面试

D.

末路式面试

标准答案 : D

117

主要适用于管理人员，转别是高层管理人员的晋升评价方法是( )

A.

主管人评定法

B.

升等考试法

C.

评价中心法

D.

综合法

标准答案 : C

118

制定、评价及改进员工在本职工作岗位上的工作行为及工作成果的管理过程是（ ）

A. 绩效管理

B. 流程再造

C. 工作分析

D. 人员流动

标准答案 : A

119

绩效考核公开原则不包括( )

A.

考核的目标要公开

B.

考核方法和标准要公开

C.

考核过程要公开

D.

考核者要完全公开

标准答案 : D

120

在符合基本条件的基础上,通过考试的方式,以应选人员的智能优劣为客观标准来挑选公务员的一种制度为( )

A.

选任制

B.

委任制

C.

考任制

D.

聘任制

标准答案 : C

121

人力资源会给企业带来成本，但也是创造新价值的源泉，因此要( )

A.

迎接新技术

B.

变化管理

C.

开发人力资本

D.

抑制成本

标准答案 : C

122

对销售人员的绩效奖励常使用( )

A.

计件计划

B.

一次性可变薪酬计划

C.

计时计划

D.

佣金计划

标准答案 : D

123

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

124

( )是目前国内企业运用最广泛、最成熟、最有效的一种岗位分析的方法。

A.

观察法

B.

面谈法

C.

问卷法

D.

工作日志法

标准答案 : B

125

成人学习的最好方式是( )

A.

老师传授

B.

老师传授为主，自学为辅

C.

被动学习

D.

自我学习

标准答案 : D

126

以战略为导向，通过动态协同人力资源管理的各项职能活动，确保组织获取竞争优势，并达成组织目标的过程的活动是( )

A.

战略性市场营销管理

B.

战略性人力资源管理

C.

战略性电子商务管理

D.

战略性企业物流管理

标准答案 : B

127

不属于“员工结构”类指标的是( )

A.

组织结构

B.

能力结构

C.

年龄结构

D.

配置结构

标准答案 : B

128

马斯洛需要层次理论把人的需求按其重要性和发生的先后分为五个层次,其中最高一级的是( )

A.

安全上的需要

B.

生理上的需要

C.

自我实现的需要

D.

地位和受人尊重的需要

标准答案 : D

129

平衡计分卡的目标一般按照财务、顾客、( )及创新与成长四个角度来设定。

A.

内部环境

B.

内部经营

C.

内部人员素质

D.

组织架构

标准答案 : B

130

常用的员工培训方法中，由哈佛大学首创的一种教学和培训方法是( )

A.

讲授法

B.

案例教学法

C.

角色扮演法

D.

工作轮换法

标准答案 : B

131

组织与它的环境是相互作用的，组织依靠环境来获得资源以及某些必要的机会，环境给予组织活动某些\_\_\_\_\_\_，而且决定是否接受组织的产出。( )

A.

支持

B.

限制

C.

机遇

D.

条件

标准答案 : A

132

关于绩效考核公开原则说法错误的是( )

A.

考核的目标要公开

B.

考核方法和标准应公开

C.

考核过程要公开

D.

考核者要完全公开

标准答案 : D

133

工作分析的创始人是( )

A.

泰勒

B.

狄德罗

C.

穆斯特伯格

D.

罗莫特

标准答案 : D

134

生产活动中最活跃的资源是( )

A.

自然资源

B.

经济资源

C.

信息资源

D.

人力资源

标准答案 : D

135

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

136

人力资源报酬的主体是( )

A.

福利

B.

基本薪酬

C.

间接薪酬

D.

奖金

标准答案 : B

137

企业社会责任之父是( )

A.

亚当·斯密

B.

博文

C.

艾维·李

D.

德鲁克

标准答案 : B

138

SWOT分析法中，O表示( )

A.

劣势

B.

优势

C.

威胁

D.

机会

标准答案 : D

139

我国劳动合同法规定：劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过( )

A.

二个月

B.

一个月

C.

六个月

D.

三个月

标准答案 : A

140

成功分享计划属于( )

A.

个人可变薪酬

B.

群体可变薪酬

C.

短期可变薪酬

D.

长期可变薪酬

标准答案 : B

141

关于绩效面谈，理解错误的是( )。

A.

可以替员工制定职业发展计划

B.

可以全面了解员工的工作态度和感受

C.

可以鼓励员工自己发现问题和分析问题

D.

可以挖掘员工的潜能、拓展新的发展空间

标准答案 : A

142

对人的心理和行为的管理是指对人力资源( )

A.

量的管理

B.

质的管理

C.

社会性管理

D.

自然性管理

标准答案 : B

143

培训既可满足组织发展需要，也可使受训者个人受益，组织应该将培训对象的重点放在关键岗位、优秀员工、重要员工上。这体现了培训的( )原则。

A.

服务原则

B.

实效原则

C.

激励原则

D.

因材施教原则

标准答案 : C

144

下述关于企业民主管理的观点中，错误的是( )

A.

企业民主管理是一种制度化管理

B.

企业民主管理是一种人性化管理

C.

企业民主管理的目的是提升企业管理效率

D.

企业民主管理是一种亚文化管理

标准答案 : C

145

在工作分析的各个环节中，整个工作分析过程中最关键的环节是( )

A.

工作分析的目的

B.

确定工作分析的执行者

C.

编写工作说明书和职位规范书

D.

工作分析信息的搜集

标准答案 : D

146

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 : C

147

按粗线条划分，老年所指的年龄段是( )

A.

61岁及以上

B.

55岁及以上

C.

60岁及以上

D.

56岁及以上

标准答案 : D

148

人力资源的( )乃是该资源被用于其他经济活动中所能创造的最大价值。

A.

社会成本

B.

机会成本

C.

财务成本

D.

教育成本

标准答案 : B

149

工作轮换有助于对员工的人力资源进行螺旋式的逐步开发，最终达到的目的是( )

A.

提高工作效率

B.

全面开发

C.

实现工作专业化

D.

提高适应性

标准答案 : A

150

传统人事管理的特点是( )

A.

以事为中心

B.

以人为本

C.

把人力当成资本

D.

对人进行开发管理

标准答案 : A

151

带薪年休假属于( )

A.

国家法定福利

B.

法定社会保险

C.

组织自愿性福利

D.

员工服务

标准答案 : A

152

通过与应聘者进行面对面的观察、接触与交流，对其素质、能力与应聘动机进行考察的一种选拔技术是指( )

A.

面试

B.

笔试

C.

心理测试

D.

能力测试

标准答案 : A

153

—般由咨询公司完成的是( )

A.

公司薪酬调查

B.

商业性薪酬调查

C.

政府薪酬调查

D.

专业性薪酬调查

标准答案 : B

154

关于管理者训练（MTP法），描述正确的是( )。

A.

适用于培训中高层管理人员

B.

最好避免采用企业内部的培训师

C.

是适宜行为调整和心理训练的培训方法

D.

一般采用专家授课，学员间研讨的培训方法

标准答案 : A

155

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

A. 系统性

B. 匹配性

C. 关键性

D. 动态性

标准答案 : D

156

人力资本的价值量永远处于变动之中,在通常情况下它是不断地进行多次投资的结果。证明了人力资本的( )

A.

可变性

B.

时效性

C.

外在性

D.

可投资性

标准答案 : D

157

使员工对绩效考评产生信任感的绩效评估原则是( )

A.

公开化

B.

客观

C.

及时反馈

D.

全面原则

标准答案 : A

158

薪酬水平低的企业应注意( )点处的薪酬水平，一股的企业应注意中点薪酬水平。

A.

15％

B.

25%

C.

35%

D.

45%

标准答案 : B

159

一个企业内对于具有相对独立的产品和市场、独立的责任和利益的部门实行分权管理，这样构成的一种组织结构形态称为\_\_\_\_\_\_\_\_结构。（ ）

A. 直线职能

B. 直线参谋

C. 事业部

D. 矩阵

标准答案 : C

160

为了保证工作目标的实现，任职者必须具备的知识、技能和能力要求是指( )。

A.

任务

B.

权限

C.

任职资格

D.

工作要素

标准答案 : C

161

劳动法规定，提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起多长时间内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请？( )

A.

30日

B.

60日

C.

90日

D.

120日

标准答案 : A

162

组织设计的首要内容与步骤就是按照企业计划任务和目标的要求，建立合理的( )包括各个管理层次和职能部门的建立。

A.

信息渠道

B.

管理体制

C.

技术组织

D.

组织机构

标准答案 : D

163

对操作员工作进行岗位分析，最适合的工作分析方法是( )。

A.

观察法

B.

工作实践法

C.

面谈法

D.

工作日志法

标准答案 : A

164

下列奖金哪些属于长期奖金( )。

A.

超额奖

B.

成本奖

C.

员工持股计划

D.

合理化建议奖

标准答案 : C

165

招聘与录用体现了人力资源管理的( )功能。

A.

整合

B.

获取

C.

调控

D.

开发

标准答案 : B

166

在面试过程中，对整个面试的实施、提问内容、方式、时间、评分标准等过程因素严加规定，主试人不能随意变更的面试是( )

A.

半结构面试

B.

结构面试

C.

非结构面试

D.

随意面试

标准答案 : B

167

休息日安排劳动者工资，又不能安排补休的，用人单位应当按照以下标准支持非劳动者工资报酬( )。

A.

支付不低于工资100%的工资报酬

B.

支付不低于工资150%的工资报酬

C.

支付不低于工资200%的工资报酬

D.

支付不低于工资300%的工资报酬

标准答案 : B

168

人们往往有一个强烈的倾向，当他们不知道别人的情况时，常常认为别人具有他们自己的特性。或者说，当人们需要判断别人时，往往想像其他人的特性也和自己一样。这样一种现象被称为（ ）

A. 投射效应

B. 相互回报心理

C. 晕轮效应

D. 认同效应

标准答案 : A

169

自然流出的不包括( )

A.

退休

B.

主动辞职

C.

意外死亡

D.

伤残后离职

标准答案 : B

170

人事部门的正式出现，大致在( )

A.

19世纪80年代

B.

19世纪90年代

C.

20世纪20年代

D.

20世纪30年代

标准答案 : C

171

人力资源的开发方法：自我开发、职业开发、( )开发。

A.

他人

B.

组织

C.

社会

D.

家庭

标准答案 : B

172

美国管理学家孔茨指出：大多数企业主管人员倾向于把( )视做是比其他激励因素更为重要的因素。

A.

金钱

B.

地位

C.

名声

D.

成长

标准答案 : A

173

薪酬和奖金的发放体现了人力资源管理的( )功能。

A.

整合

B.

获取

C.

奖酬

D.

开发

标准答案 : C

174

具有较强的自我克制能力，埋头苦干，注意力集中，态度持重，交际适度，宜于从事有条理、重复性较强和持久性的工作，这一类型的人其气质一般多为（ ）

A. 胆汁质

B. 多血质

C. 粘液质

D. 抑郁质

标准答案 : C

175

人力资源的开发方法：自我开发、( )开发、组织开发。

A.

他人

B.

职业

C.

社会

D.

家庭

标准答案 : B

176

绩效管理的( )阶段与人力资源管理各环节起着“承上启下”的作用。

A.

实施

B.

考评

C.

准备

D.

应用与开发

标准答案 : D

177

下述关于学习型组织的观点错误的是( )

A.

学习型组织的基础是团结、协调及和谐

B.

学习型组织的核心是学习、思考和创新

C.

学习型组织的关键特征是系统思考

D.

组织学习的基础是团队学习

标准答案 : B

178

在现代人力资源管理理念中，人力资源管理部门被视为( )。

A.

事务性机构

B.

简单服务性机构

C.

非生产非效益部门

D.

生产与效益部门

标准答案 : D

179

绩效考核最根本的目的是( )

A.

选拔干部

B.

实现绩效改进

C.

让员工老实工作

D.

控制薪酬成本

标准答案 : B

180

双因素理论中的保健因素主要为

A. 内部因素

B. 外部因素

C. 激励因素

D. 奖励因素

标准答案 : B

试题解析 : 见P227

181

世界上第一份职业兴趣测验量表的编制者是( )

A.

卡特尔

B.

比奈

C.

斯特朗

D.

詹姆斯沃克

标准答案 : B

182

学员参与度最低的课堂讲授法是( )

A.

灌输式讲授

B.

发现式讲授

C.

开放式讲授

D.

启发式讲授

标准答案 : A

183

2006年1月某电信公司新招聘了800名技术员工，在上半年有80名因各种原因离开了企业，下半年又有40名离开了企业，那么这批员工全年的流失率为( )

A.

10%

B.

5%

C.

85%

D.

15%

标准答案 : D

184

人力资源管理发展的三个阶段：( )、人力资源管理、战略性人力资源管理。

A.

人事管理

B.

组织管理

C.

战略管理

D.

物流管理

标准答案 : A

185

企业防范培训风险，可根据( )考虑培训成本的分摊与补偿。

A.

利益获得原则

B.

利益补偿原则

C.

利益分摊原则

D.

利益均等原则

标准答案 : B

186

SWOT分析法提供了4种可以选择的人力资源战略：SO战略就是利用优势、抓住机会的战略,可选择的战略是( )

A.

稳定型发展战略

B.

收缩型人力资源发展战略

C.

增长型人力资源战略

D.

混合型人力资源发展战略

标准答案 : C

187

企业内部各类、各级职务之间的薪酬标准要适当拉开距离，防止“大锅饭”之类的绝对平均化，这是薪酬制度设计的( )

A.

竞争原则

B.

激励原则

C.

经济原则

D.

合法原则

标准答案 : B

188

下列哪种面试方式适合企业招聘市场开拓人才时使用？( )

A.

结构式面试

B.

非结构式面试

C.

循环式面试

D.

小组面试

标准答案 : C

189

人力资源指标体系设置的原则不包括( )

A.

客观性

B.

规范性

C.

稳定性

D.

系统性

标准答案 : A

190

招聘中运用评价中心技术频率最高的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_( )。

A.

管理游戏

B.

公文处理

C.

案例分析

D.

能力分析

标准答案 : B

191

将绩效考核的指标和标准制作成量表，据此对员工的绩效进行考核的方法是( )

A.

比较法

B.

量表法

C.

描述法

D.

激励法

标准答案 : B

192

绩效反馈最主要的方式是( )

A.

绩效面谈

B.

绩效辅导

C.

绩效沟通

D.

绩效改进

标准答案 : C

193

在控制的情境下，向应试者提供一组标准化的刺激，以所引起的反应对其个人的行为作出评价称为( )

A.

心理测试

B.

能力测试

C.

情景测试

D.

协调测试

标准答案 : A

194

劳动力市场的功能主要是，实现社会各种\_\_\_\_\_\_\_\_的交换，实现劳动力的流动，即劳动力使用权的转移。（ ）

A. 产品

B. 人

C. 劳动服务

D. 智力

标准答案 : C

195

进行薪酬调查时，若被调查岗位复杂且数量大，应采用的调查方式是( )

A.

问卷调查

B.

企业之间相互调查

C.

采集社会公开信息

D.

委托中介机构调查

标准答案 : C

196

人力资源开发战略的内容与实施中，为使组织学习有一定的战略性，在实践中要注意的是

A. 以事业为中心

B. 以人为本

C. 立体多维的职位开发

D. 重视创新性学习

标准答案 : D

197

哪种类型的人员属于潜在的人力资源？

A. 在职政府官员

B. 在职教师

C. 在校的大学生

D. 企业员工

标准答案 : C

试题解析 : 见P3

198

应该从多个方面去分析和评价员工的绩效，这是绩效的( )

A.

多因性

B.

多维性

C.

动态性

D.

长期性

标准答案 : B

199

确定员工目标时应把其( )作为重点考虑。

A.

个性

B.

共性

C.

可塑性

D.

成长性

标准答案 : A

200

具有“孤僻、行动迟缓、善于观察细小事物，情感发生较慢但持续时间长，体验深刻”特征的人，其气质类型属于( )

A.

抑郁质

B.

粘液质

C.

多血质

D.

胆汁质

标准答案 : A

201

招聘专业人员时，最适合发布招聘信息的渠道是( )

A.

杂志

B.

电视

C.

报纸

D.

电脑网络

标准答案 : A

202

工人生产零件是在完成一项( )

A.

工作要素

B.

任务

C.

职责

D.

职务

标准答案 : B

203

当由咨询人员或其他的外部供应商来提供培训服务时，很重要的一点就是要考虑培训项目是针对本企业的( )。

A.

一般需要

B.

特定需要

C.

个别需要

D.

普遍需要

标准答案 : B

204

招聘测试是指在招聘过程中，运用各种科学方法和经验方法对应聘者加以( )的各种方法的总称。

A.

科学挑选

B.

客观鉴定

C.

严格考核

D.

能力考核

标准答案 : A

205

西方经济学界公认的人力资本理论之父、人力资本理论的首创者是( )

A.

西奥多舒尔茨

B.

加里贝克尔

C.

爱德华丹尼森

D.

亚当斯密

标准答案 : A

206

下列哪项是传统人事管理的特点( )

A.

把员工看成被管理、被处置的对象

B.

视员工为第一资源的管理视角

C.

管理活动重视培训开发

D.

组织和员工利益共同实现的管理目的

标准答案 : A

207

企业对新录用的员工进行的集中培训，这种方式叫做( )

A.

岗前培训

B.

在岗培训

C.

离岗培训

D.

业余自学

标准答案 : A

208

中国劳动安全卫生工作的基本原则是：（1）安全第一，预防为主；（2）保护员工在劳动过程中的安全与健康；（3）\_\_\_\_\_( )。

A.

安全与生产兼管

B.

管生产必须管安全

C.

只管生产不管安全

D.

]安全与生产兼管

标准答案 : B

209

注重群体内人与人相处的行为表现、个人的感受，这种培训是

A. 角色扮演

B. 感受培训

C. 讨论会

D. 演示法

标准答案 : B

试题解析 : 见P209

210

秘书要帮领导准备一篇讲话稿，查找资料的过程属于一项( )

A.

工作要素

B.

职责

C.

任务

D.

职权

标准答案 : A

211

以下属于人力资源诱引型战略的特点是( )

A.

聘用大量员工，注重员工的开发和培训

B.

建立数量少且基本稳定的精英员工队伍

C.

员工为可变成本，注重外部劳动力市场

D.

强调员工的参与

标准答案 : B

212

与同行业佼佼者比较人力资源关键产出的方法是( )

A.

人力资源审计

B.

人力资源声誉

C.

人力资源竞争基准

D.

人力资源效用指数

标准答案 : C

213

下列选项中，不属于招聘遵循的原则是( )

A.

效率原则

B.

内部优先原则

C.

公正公平原则

D.

少而精原则

标准答案 : A

214

下列哪种制度是德国企业劳资关系的一大特色？( )

A.

集体协商制

B.

职工参与决定制

C.

工会制

D.

职业资格培训制

标准答案 : B

215

由被评价者的上级、同事、下属和客户等，分别匿名对评价者进行评价，我们称之为( )

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

216

职业生涯周期理论中，最著名的五阶段理论提出者是( )

A.

萨伯

B.

金兹伯格

C.

施恩

D.

霍兰德

标准答案 : A

217

在职业生涯周期理论中，人们开始认真思考自己将来可能选择职业的阶段是( )

A.

成长阶段

B.

探索阶段

C.

确立阶段

D.

维持阶段

标准答案 : A

218

影响人力资源需求预测的内部因素中最重要的是( )

A.

组织战略目标

B.

组织产品

C.

组织预算

D.

组织服务

标准答案 : A

219

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

220

下列选项中，不属于人力资源内部供给预测的方法是( )

A.

管理者继任模型

B.

德尔菲法

C.

马尔可夫法

D.

档案资料分析

标准答案 : B

221

国外有关学者从管理角度提出著名的工作分析公式，把工作分析所有回答的问题归纳为( )。

A.

4W1H

B.

5W1H

C.

6W1H

D.

7W1H

标准答案 : C

222

员工、组织、顾客指标体系中员工层面不包括( )

A.

员工规模

B.

员工行为

C.

员工结构

D.

员工满意

标准答案 : B

223

在我国，最有可能成为“培训杀手”的是( )

A.

企业领导

B.

企业竞争对手

C.

不合格学员

D.

猎头公司

标准答案 : A

224

现代国家公务员制度出现于19世纪中叶的( )

A.

英国

B.

美国

C.

法国

D.

中国

标准答案 : A

225

根据人业互择理论，下列各选项中属于实际型人格的是( )

A.

飞行员

B.

律师

C.

出纳员

D.

图书管理员

标准答案 : A

226

( )不属于薪酬日常管理的内容。

A.

薪酬调查

B.

薪酬调整

C.

适时计算

D.

制定薪酬制度

标准答案 : D

227

人口资源、人力资源和人才资源的关系正确的是（ ）

A.

人口资源>人才资源>人力资源

B.

人才资源>人口资源>人力资源

C.

人力资源>人口资源>人才资源

D.

人口资源>人力资源>人才资源

标准答案 : D

试题解析 :

无

228

人力资源开发遵循的规律不包括( )

A.

用尽废退规律

B.

量变质变规律

C.

互补增值规律

D.

人事相宜促进规律

标准答案 : C

229

最常见的绩效工资形式是( )。

A.

基本薪水

B.

行政福利

C.

年度奖金

D.

岗位津贴

标准答案 : C

230

学习型组织的核心是( )

A.

学习、思考和创新

B.

系统思考

C.

团结、协调及和谐

D.

自学习机制

标准答案 : D

231

影响人力资源规划的外部环境是

A. 企业环境

B. 个人因素

C. 经济环境

D. 组织环境

标准答案 : C

232

招聘费用低、覆盖面广、联系快的方法为( )

A.

人才交流中心

B.

招聘洽谈会

C.

传统媒体

D.

网上招聘

标准答案 : D

233

下述不属于德国人力资源培养模式特点的是( )

A.

选人、用人严格审慎

B.

“双轨制”职业教育

C.

重视对在职人员的继续教育和再培训

D.

全球范围内争夺他国人才

标准答案 : D

234

人力资本理论是由( )首创，他成为西方经济学界公认的人力资本理论之父。

A.

西奥多舒尔兹

B.

、加里·贝克尔

C.

、爱德华·丹尼森

D.

、亚当·斯密

标准答案 : A

235

下列哪种人性假设认为要树立新型的领导作风，领导要善于倾听，并且与员工很好地沟通？( )

A.

经济人

B.

社会人

C.

自我实现人

D.

复杂人

标准答案 : B

236

在组织中，需要于员工一一对应的是( )

A.

职务

B.

职类

C.

任务

D.

职位

标准答案 : D

237

在美国、英国、德国的财团和日本的几大财团中，居于核心地位的是( )

A.

企业

B.

子公司

C.

银行

D.

特大型企业

标准答案 : C

238

在进行企业内部人力资源供给预测分析时要考虑( )。

A.

人力资源流动情况

B.

社会保障体系健全程度

C.

劳动力市场发育情况

D.

劳动法律法规政策制度

标准答案 : A

239

下列属于人际关系阶段理论成果的是( )

A.

经济人

B.

X理论

C.

人类需求层次理论

D.

非正式组织

标准答案 : D

240

从2008年起，如果企业在清明节安排员工工作又不能安排补休的，应支付的工资报酬不低于正常工资的( )

A.

100%

B.

200%

C.

300%

D.

400%

标准答案 : C

241

律师这个职业代表的霍兰德人格类型是( )

A.

企业型

B.

研究型

C.

传统型

D.

社会型

标准答案 : A

242

基于雇主-员工交换关系，注重短期和外部招聘，提供较少培训的人力资源战略是( )

A.

诱引战略

B.

投资战略

C.

效用型战略

D.

累积型战略

标准答案 : C

243

最高的技术工人能级是( )

A.

高级工

B.

高级技师

C.

技师

D.

中级工

标准答案 : B

244

一种面试官事先向应聘者提供一定的背景情况与角色说明，要求应聘者在模拟环境中扮演相关角色完成规定任务的测试方法是指( )。

A.

公文处理

B.

无领导小组讨论

C.

心理测试

D.

角色扮演

标准答案 : D

245

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.

人力资源的使用成本

D.

人力资源保障成本

标准答案 : A

246

( )是指为了获得和开发人力资源所必须付出的费用，通常包括企业在人员招募、选拔、录用、安置、考核等一系列管理活动过程中所投入的经费和人力。

A.

人力资源原始成本

B.

人力资源重置成本

C.

人力资源管理成本

D.

人力资源间接成本

标准答案 : C

247

处于人力资源管理活动的统筹阶段的是

A.

人力资源培训

B.

人力资源招聘

C.

人力资源开发

D.

人力资源规划

标准答案 : D

试题解析 :

无

248

要想做到薪酬既不多付，增加成本，又不少付，保持企业的人力资源，企业应该进行的工作是( )。

A.

岗位评价

B.

薪酬调查

C.

岗位承包

D.

人工成本控制

标准答案 : B

249

管理人员定员的方法是( )。

A.

设备定员法

B.

效率定员法

C.

职责定员法

D.

能力定员法

标准答案 : C

250

“以动作和行为作为练习的内容来开发能力”的培训方法是( )

A.

角色扮演法

B.

研讨法

C.

视听技术法

D.

拓展训练法

标准答案 : A

251

某企业对10名新招来的员工进行上岗前培训，从讲课到实习一共花了5000元费用，请问这笔费用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 : B

252

员工从企业那里获得的，作为个人贡献回报的货币性报酬和非货币性报酬是指( )。

A.

报酬

B.

奖金

C.

津贴

D.

补助

标准答案 : A

253

在评价中心法，被测者面对大量报告，备忘录、电话记录、信函以及其他材料，并按要求对每一份材料作适当的处理，这种方式是( )

A.

角色扮演

B.

管理模拟

C.

公文处理

D.

无领导小组讨论

标准答案 : C

254

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

A.

举例提问

B.

客观评价提问

C.

比较式提问

D.

递进提问

标准答案 : A

255

强制分布法的优点是( )。

A.

经济实用

B.

有利于管理控制

C.

简单明了

D.

指导和监控员工行为

标准答案 : B

256

职位工资制为员工付酬的主要依据是( )

A.

职位在组织内的相对价值

B.

绩效结果

C.

员工资质

D.

劳动定额

标准答案 : A

257

由一组应聘者组成一个临时工作小组，对一个给定的问题进行讨论并最终做出决策的一种集体面试的方式是指( )。

A.

公文处理

B.

无领导小组讨论

C.

心理测试

D.

角色扮演

标准答案 : B

258

绩效管理工作的起点是( )

A.

绩效沟通

B.

绩效考核

C.

绩效计划

D.

绩效反馈

标准答案 : C

259

劳动合同一年以上不满三年的，试用期不能通过( )

A.

一个月

B.

两个月

C.

三个月

D.

六个月

标准答案 : B

260

让秘书起草一份文件这是一种( )。

A.

任务

B.

职位

C.

职务

D.

职业

标准答案 : A

261

能够作为生产要素投入到生产经济活动中，并为社会创造财富的劳动人口称为( )

A.

人力资本

B.

人力资源

C.

人口资源

D.

劳动力资源

标准答案 : B

262

人力资源开发是指通过学习、教育、培训、管理、文化制度建设等有效方式为实现一定的经济目标与发展战略，对既定的( )进行利用、塑造、改造与发展的活动

A.

物质资源

B.

人力资源

C.

自然资源

D.

经济资源

标准答案 : B

263

( )不是影响企业薪酬的主要外部因素。

A.

劳动力市场

B.

工资形式

C.

相关的劳动法规

D.

社会保障水平

标准答案 : B

264

适合于流水作业岗位的任务分析方法是( )。

A.

决策表

B.

语句描述

C.

时间列形式

D.

任务清单

标准答案 : A

265

接受培训者在一段时期内完成脱离工作岗位，接受专门培训后，再继续回原岗位工作，这是属于( )。

A.

脱产培训

B.

半脱产培训

C.

业余培训

D.

专项培训

标准答案 : A

266

下面哪一项不工作说明书的基本内容( )

A.

工作职责

B.

工作环境

C.

工作权限

D.

工作晋升

标准答案 : D

267

下述关于薪酬的观点错误的是( )

A.

薪酬的提供者是企业

B.

薪酬是指以货币形式支付给员工的补偿

C.

薪酬产生的条件是雇佣关系

D.

薪酬的形式包括货币形式和非货币形式

标准答案 : B

268

培训计划的心理来源之一是( )

A.

仔细的人事记录分析

B.

真诚的面谈

C.

准确的工作考核

D.

细心的观察

标准答案 : C

269

通过有关专家对企业组织某一方面的发展观点达成一致的结构性方法是指( )

A.

现状规划法

B.

描述法

C.

经验预测法

D.

德尔菲法

标准答案 : D

270

关于结构化面试说法错误的是( )

A.

结构化面试减少了非结构化面试的不一致性和主观性

B.

结构化面试适合对中层管理干部进行

C.

结构化面试容易使气氛过于严肃，造成压抑感

D.

结构化面试提出的问题有一定的局限性

标准答案 : B

271

根据我国劳动法律的规定，发生劳动争议，必须经过( )之后，才可以向人民法院提起诉讼。

A.

调节

B.

仲裁

C.

协商

D.

和解

标准答案 : B

272

用来表明考核期内重点目标的是( )

A.

绩效标准

B.

绩效权重

C.

绩效目标

D.

绩效反馈

标准答案 : B

273

从培训开发和组织目标的关系看，培训开发过程首先应当有利于( )

A.

增强员工技能

B.

实现组织目标

C.

增强管理者技能

D.

加强沟通能力

标准答案 : B

274

19世纪末至20世纪初，被誉为“科学管理之父”的( )提出了科学管理理论。

A.

亨利·法约尔

B.

泰罗

C.

麦格雷戈

D.

沙因

标准答案 : B

275

下列属于企业与员工双赢的福利项目是( )

A.

工作辅助性福利

B.

住房性福利

C.

文化生活福利

D.

教育培训福利工

标准答案 : D

276

下列讲授法讲师提出问题，启发学员思考作答的是( )

A.

灌输式讲授

B.

发现式讲授

C.

开放式讲授

D.

启发式讲授

标准答案 : D

277

( )需求应从外部招聘中满足。

A.

补充高级管理岗位

B.

获取现有员工具备的技术

C.

获取能提供新思想的并具有不同背景的员工

D.

获取与企业相同的价值观

标准答案 : C

278

被称为“科学管理之父”的管理学家是( )

A.

西蒙

B.

梅奥

C.

泰罗

D.

韦伯

标准答案 : C

279

公司准备招聘一批管理培训生，通过下列哪个渠道招聘最合适？( )

A.

媒体招聘

B.

校园招聘

C.

网络招聘

D.

猎头公司

标准答案 : B

280

绩效管理的关键环节是( )

A.

绩效评估

B.

绩效反馈

C.

绩效考核

D.

绩效沟通

标准答案 : C

281

关于工作分析的方法说法正确的是( )

A.

工作实践法省时省力，对于一般的工作都可以使用

B.

关键事件法费时费力，只适合于管理岗位

C.

标准问卷法信度和效度较差

D.

上述三种方法都缺乏数量化，很难进行大范围内的比较

标准答案 : A

282

被称为养老保险“第一支柱”的是( )

A.

基本养老保险

B.

企业年金

C.

个人储蓄性养老保险

D.

商业性养老保险

标准答案 : A

283

在企业人力资源的四个层次中，既是人力资源政策的体验者，同时也是人力资源规划的对象的是( )

A.

直线部门职能层

B.

人力资源职能层

C.

决策层

D.

员工

标准答案 : D

284

对装配流水线上的操作工人尤为重要。( )

A.

运动神经能力测试

B.

职业兴趣测试

C.

认知能力测试

D.

个性测试

标准答案 : A

285

基于人际关系理论的工作设计方法是( )

A.

机械型工作设计法

B.

生物型工作设计法

C.

知觉运动型工作设计法

D.

激励型工作设计法

标准答案 : D

286

“依法赋予的完成某些特定任务所需要的权力”被称为( )

A.

任务

B.

工作要素

C.

职业

D.

职权

标准答案 : D

287

属于人力资源使用开发职能的是

A. 自我强化

B. 技术培训学习

C. 老年期

D. 爱岗敬业

标准答案 : B

试题解析 : 见P6

288

与员工绩效无关的报酬是( )

A.

基本薪酬

B.

可变薪酬

C.

福利

D.

提成

标准答案 : C

289

目标管理法的步骤是( )

A.

制定战略目标→制定组织规划目标→实施控制→分析回顾目标

B.

制定组织规划目标→制定战略目标→实施控制→分析回顾目标

C.

制定战略目标→制定组织规划目标→分析回顾目标→实施控制

D.

分析回顾目标→制定战略目标→制定组织规划目标→实施控制

标准答案 : A

290

提出职业性向理论的学者是

A. 霍兰德

B. 帕森斯

C. 赫茨伯格

D. 勒温

标准答案 : A

试题解析 : 见P176

291

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.

工作责任

C.

福利

D.

工作满意度

标准答案 : D

292

人力资源管理的最终目的都是为了实现企业的整体战略目标，而这一目的达成的最基本的前提则是( )

A.

企业人际关系的和谐

B.

每个员工个人目标的实现

C.

每个员工个人绩效的实现

D.

有利的外部环境

标准答案 : A

293

设计薪酬时既要考虑薪酬的外部竞争性又要考虑企业的财力，这体现了薪酬的( )

A.

公平原则

B.

竞争原则

C.

激励原则

D.

经济原则

标准答案 : B

294

霍兰德的人业互择理论认为在研究型的职业环境中很难适应的人格类型是( )

A.

企业型

B.

实际型

C.

社会型

D.

传统型

标准答案 : A

295

人力资源的市场化配置是以下哪个国家人力资源管理模式的最显著特征( )

A.

德国

B.

荷兰

C.

比利时

D.

美国

标准答案 : D

296

根据企业有无提存，退休金筹措的企业负担制有储金提存和( )两种形式。

A.

预算给付

B.

福利提存

C.

经费列支

D.

企业年金

标准答案 : A

297

“人们带有不同的动机来到组织，但主要需要是取得胜任感”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 : B

298

采用“双轨制”职业教育的国家是( )

A.

德国

B.

瑞士

C.

日本

D.

美国

标准答案 : A

299

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

A.

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

B.

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

C.

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

D.

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

标准答案 : B

300

人际关系属于人力资源定性评价体系中( )二级指标。

A.

基本素质

B.

心智模式

C.

能力结构

D.

沟通水平

标准答案 : D

301

停薪留职管理规定，停薪留职时间一般不得超过( )

A.

二年

B.

三年

C.

四年

D.

五年

标准答案 : A

302

与传统的人事管理相比，现代人力资源管理在管理策略上属于( )

A.

战术性管理

B.

战略性管理

C.

开发战略性管理

D.

战术与战略相结合的管理

标准答案 : D

303

为了保证培训取得预期的效果，就必须对培训进行( )监控和评估。

A.

重点

B.

全程

C.

针对性

D.

参与性

标准答案 : B

304

“经济人”的观点产生于( )

A.

科学管理阶段

B.

人际关系阶段

C.

行为科学阶段

D.

人力资本管理阶段

标准答案 : A

305

对企业中基层管理者培训的主要内容是( )

A.

管理能力

B.

企业文化

C.

工作技能与态度

D.

新知识、新信息、新理念

标准答案 : A

306

在下列情形下，用人单位不得解除劳动合同的有( )。

A.

劳动者患病或者负伤，在规定的医疗期内的

B.

劳动者患病或者负伤，医疗期满的

C.

劳动者在试用期内的

D.

用人单位濒临破产进行法定整顿期间

标准答案 : A

307

不太适用于专业技术性较强的培训方法是( )

A.

头脑风暴法

B.

角色扮演法

C.

工作轮换法

D.

案例教学法

标准答案 : B

308

案例分析法的首创地是( )

A.

哈佛大学

B.

牛津大学

C.

斯坦福大学

D.

剑桥大学

标准答案 : A

309

在现代人力资源管理，被称为“组织理论之父”的是( )

A.

法约尔

B.

泰勒

C.

韦伯

D.

梅奥

标准答案 : C

310

人力资源开发与管理的职能不包括( )

A.

保持

B.

激励

C.

评价

D.

调整

标准答案 : B

311

人力资源最基本、最重要和最本质的特征是( )

A.

主观能动性

B.

两重性

C.

时间性

D.

再生性

标准答案 : A

312

( )是衡量销售人员工作质量的重要指标。

A.

月度营业额

B.

年度销售量

C.

产品废品率

D.

顾客投诉率

标准答案 : B

313

其精髓在于“以动作和行为作为练习的内容来进行设想”即针对某问题采取实际行动以提高个人及集体解决问题的能力的培训方法是( )

A.

案例分析法

B.

行为模拟法

C.

角色扮演法

D.

头脑风暴法

标准答案 : C

314

以下说法错误的是( )。

A.

“因事设岗”是设置岗位的基本原则

B.

企业战略的变化快于组织结构的变化

C.

企业人力资源供求平衡即供求总量达到平衡

D.

技术复杂程度决定着组织的分工和作业的专业化程度

标准答案 : C

315

组织的凝聚力，不是取决于外在的物质条件，而是取决于内在的（ ）

A. 制度

B. 文化

C. 组织规范

D. 共同价值观

标准答案 : D

316

组织在进行人员招聘录用工作时，( )。

A.

首先要明确人员的招聘来源

B.

补充初级岗位的需求可以从内部招聘中得到满足

C.

为了组织的长期发展，组织内部的高层岗位应尽量从内部招聘获得

D.

对于本组织缺少又急需的人才，应立即制定内部培训计划对内部人员进行培养

标准答案 : A

317

面试管对求职者的判断有时会因为求职者具有某一方面突出的特质而影响到对求职者全面的印象。这种现象心理学上叫( )

A.

晕轮效应

B.

首因效应

C.

近因效应

D.

趋中效应

标准答案 : A

318

下述关于社会保障的观点中，错误的是( )

A.

社会保障的本质是维护社会公平而促进社会稳定发展

B.

国家强制建立的基本保障主要满足人们的基本生活需要

C.

社会保障的核心内容是社会救济

D.

我国的社会保障体系中，与企业人力资源管理最相关的是社会保险

标准答案 : C

319

人力资源规划的基础是( )

A.

外部环境

B.

组织的战略目标

C.

组织结构

D.

组织文化

标准答案 : B

320

学习型组织的基础是( )

A.

学习、思考和创新

B.

系统思考

C.

团结、协调及和谐

D.

自学习机制

标准答案 : C

321

团队精神的主要内容不包括( )

A.

团队的凝聚力

B.

团队的合作意识

C.

团队的执行力

D.

团队的奉献精神

标准答案 : C

322

面试官对求职者的判断往往根据首次接触时产生的印象做出，这种现象叫( )

A.

晕轮效应

B.

首因效应

C.

近因效应

D.

趋中效应

标准答案 : B

323

“人力资源管理，即负责组织人员的招聘、甄癣训练及报酬等功能的活动，以达成个人与组织的目标。”这一概念属于( )。

A.

过程揭示论

B.

目的揭示论

C.

现象揭示论

D.

综合揭示论

标准答案 : A

324

招聘财务经理的最佳渠道是( )

A.

网络招聘

B.

校园招聘

C.

猎头公司

D.

媒体招聘

标准答案 : C

325

培训与开发效果评估中的反馈意见法的主要缺点是( )

A.

答题成绩与实际操作表现经常不一致

B.

结果太主观，易受周围人影响，经常流于形式

C.

易受观察者个人经验、能力和主观因素影响而产生偏差

D.

不利于培训与开发成果的转化

标准答案 : B

326

社会组织的正常运行和企业的生产经营活动的两大要素构成是

A. 人力资源和自然资源

B. 人力资源和信息资源

C. 人力资源和经济资源

D. 经济资源和信息资源

标准答案 : C

327

德尔菲法也可以称作

A. 现状规范

B. 经验预测法

C. 分合性预测法

D. 集体预测法

标准答案 : D

试题解析 : 见P52

328

在绩效考评中，通常情况下( )考评的准确性和可靠性最难把握。

A.

同事

B.

下级

C.

本人

D.

客户

标准答案 : B

329

HRP是指

A. 人力资源规划

B. 人力资料招聘

C. 人力资源开发

D. 人力资源培训

标准答案 : A

试题解析 : 见P43

330

世界上最为重要的资源是( )

A.

自然资源

B.

人力资源

C.

信息资源

D.

资本资源

标准答案 : B

331

工作分析小组的成员，通常是工作分析专家、特点工作的承担者及其( )。

A.

上级主管

B.

人力资源部门人员

C.

从事同种工作的员工

D.

其他同事

标准答案 : A

332

下列哪种面试方式适合企业招聘中高层管理人才时使用？( )

A.

结构式面试

B.

非结构面试

C.

小组面试

D.

循环式面试

标准答案 : C

333

学习型组织的关键特征是( )

A.

学习、思考和创新

B.

系统思考

C.

团结、协调及和谐

D.

自学习机制

标准答案 : B

334

能够在短时间内向一大批人提供大量信息的培训方法是( )

A.

角色扮演法

B.

案例教学法

C.

讲授法

D.

头脑风暴法

标准答案 : C

335

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

336

适用于中长期人力资源需求预测的方法是( )

A.

外推预测法

B.

计算机模拟法

C.

劳动生产率分析法

D.

现状预测法

标准答案 : B

337

在公务员考核中加入“顾客”即公务员服务对象对该公务员的评价，并影响考核的结果，从而增强公务员的服务意识和对社会公众负责的精神，提高公众对公共部门公共服务的满意程度的是( )

A.

绩效评估

B.

绩效管理

C.

绩效反馈

D.

绩效改进

标准答案 : A

338

与工作轮换相比，工作调动更有利于\_\_\_( )

A.

员工获得不同的工作经验

B.

改善团队内部的不良气氛

C.

员工有机会接触到不同岗位

D.

满足企业调整结构的需要

标准答案 : D

339

管理者根据员工某一方面的表现对其做出全面判断的是( )

A.

近因效应

B.

晕轮效应

C.

趋中效应

D.

马太效应

标准答案 : B

340

不同的考核目的，重点考核内容也不同；给员工发奖金应以( )为主要考察内容。

A.

工作能力

B.

工作态度

C.

工作业绩

D.

职称与学历

标准答案 : C

341

对培训的最高层次的评价是

A. 反应层

B. 结构层

C. 行为层

D. 学习层

标准答案 : B

试题解析 : 见P216

342

绩效公式P=f（K，A，M，E）中，E指( )

A.

知识

B.

技能

C.

激励

D.

工作环境

标准答案 : D

343

公共部门根据一定时期组织发展战略需要，在对外部环境和本部门人力资源需求状况进行分析预测的基础上，为确保组织对人力资源数量、质量和结构上的需求，制定本部门人力资源管理的行动方针的过程的是( )

A.

公共部门人力资源获取

B.

公共部门工作分析

C.

公共部门人力资源使用

D.

公共部门人力资源规划

标准答案 : D

344

晋升规划属于( )

A.

人员补充规划

B.

人员配置规划

C.

教育培训规划

D.

职业生涯规划

标准答案 : B

345

受“第一印象”的影响，面试考官可能会在某种程度上倾向于( )。

A.

在评价当前应聘者的表现时受前一个应聘者表现的影响

B.

根据应聘者的某一优点或缺陷来评价应聘者的整体表现

C.

对和自己在某些方面具有相同（似）特点的应聘者做出较高的评价

D.

根据开始几分钟甚至是面试前从相关资料/视点考试网/中得到的印象对应聘者做出评价

标准答案 : D

346

以下职位中，通过猎头公司招聘最为有效的是( )

A.

营销主管

B.

打字员

C.

助理工程师

D.

人力资源总监

标准答案 : D

347

人力资源管理发展的三个阶段：人事管理、( )、战略性人力资源管理。

A.

物流管理

B.

组织管理

C.

战略管理

D.

人力资源管理

标准答案 : D

348

由机构中的员工通过选举方式确定由谁担任何种职务的员工使用方式是( )

A.

聘任制

B.

选任制

C.

委任制

D.

考任制

标准答案 : B

349

马斯洛需要层次理论排列正确的是( )

A.

生理的需要——归属和爱的需要——安全的需要——尊重的需要——自我实现的需要

B.

生理的需要——安全的需要——归属和爱的需要——尊重的需要——自我实现的需要

C.

自我实现的需要——安全的需要——尊的重需要——归属和爱的需要——生理的需要

D.

自我实现的需要——尊重的需要——归属和爱的需要——安全的需要——生理的需要

标准答案 : B

350

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

351

在SWOT分析法中，W代表( )

A.

优势

B.

劣势

C.

机会

D.

威胁

标准答案 : B

352

人力资源开发的类型从时间形式上看有前期开发、( )开发、后期开发。

A.

中期

B.

使用期

C.

行为期

D.

试用期

标准答案 : B

353

战略性人力资源管理的核心要求是( )

A.

战略性

B.

匹配性

C.

系统性

D.

关键性

标准答案 : A

354

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

A. 推荐法

B. 工作提升

C. 布告法

D. 招聘会

标准答案 : C

355

如果企业认为一个工头管理10个工人最佳，那么根据人力资源需求预测方法，将来增加30个工人需要增加3个工头。( )

A.

现状预测法

B.

经验预测法

C.

回归分析法

D.

专家评估法

标准答案 : B

356

在实行工资制度的情况下，能反映职工实际可以交换得到的商品和服务量的工资是( )。

A.

货币工资

B.

名义工资

C.

实际工资

D.

实物工资

标准答案 : C

357

目前在国内企业中运用最广泛、最成熟并且最有效的工作分析方法是( )

A.

访谈法

B.

直接观察法

C.

工作日志法

D.

问卷调查法

标准答案 : A

358

从实施过程、问卷量表使用、结果表达运用方面都体现出高度结构化特征,通过量化的方式刻画工作性征的工作分析方法称为( )

A.

通用的工作信息收集方法

B.

传统的工作分析方法

C.

经验法

D.

系统性工作分析方法

标准答案 : D

359

企业人力资源供应预测千万不要忽视政府的( )。

A.

扶持协调

B.

宏观控制

C.

政策法规

D.

能力测试

标准答案 : C

360

我国公共部门人力资源培训的原则，是基于我国自身的现实并汲取他国的经验而总结出来的，其中最基本的原则是( )

A.

讲求实效的原则

B.

学用一致的原则

C.

按需施教的原则

D.

理论联系实际的原则

标准答案 : D

361

X-Y理论的提出者是( )

A.

沙因

B.

梅奥

C.

德鲁克

D.

麦格雷戈

标准答案 : D

362

“魔鬼”训练是一种( )。

A.

内化型训练

B.

外化型的逆向“挫折”训练

C.

外化型体能训练

D.

外化型顺向训练

标准答案 : B

363

哈佛大学首创的一种教学和培训方法是( )

A.

讲授法

B.

案例教学法

C.

工作轮换法

D.

角色扮演法

标准答案 : B

364

系统地收集和分析工作内容，工作环境和工作要求等相关信息的过程是指( )。

A.

人员招聘

B.

员工培训

C.

工作分析

D.

薪酬管理

标准答案 : C

365

在人力资源需求预测各种方法中，最为复杂也是相对比较准确的一种方法是( )

A.

计算机模拟法

B.

转换比率分析法

C.

生产函数预测法

D.

趋势外推法

标准答案 : A

366

绩效面谈的质量和效果主要取决于( )。

A.

考评双方的心理状态

B.

是否成立了员工绩效评审委员会

C.

考评双方对绩效管理制度的理解

D.

考评双方的准备情况以及提供数据的详细和准确程度

标准答案 : D

367

关于文件筐测试的描述中，错误的是( )。

A.

考官要对应聘者的工作进行集体评价

B.

可以考察应聘者的沟通能力，协调能力

C.

要求应聘者在规定时间内处理完考官提供的文件

D.

考官发给应聘者的是事先由各类专家共同鉴定，标准化的文件组合

标准答案 : B

368

对以智力为主的工作进行分析时不宜采用( )

A.

资料收集法

B.

面谈法

C.

观察法

D.

关键事件法

标准答案 : C

369

“在正常情况下，人们不仅会接受责任，而且能主动承担责任”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 : A

370

影响员工个人薪酬水平的因素不年辱( )

A.

劳动绩效

B.

工会的力量

C.

工作条件

D.

员工的技能

标准答案 : B

371

德国企业的劳资协调体制的核心是( )

A.

相关法律

B.

公平平等

C.

劳资协议

D.

社会道德

标准答案 : C

372

德尔菲法又称为( )

A.

头脑风暴法

B.

集体预测方法

C.

经验判断法

D.

兰德预测法

标准答案 : B

373

在霍兰德个性类型中，具备从事调查、观察、评价、推理等方面活动的能力，相匹配的职业类型是科学研究和试验工作的人属于( )

A.

研究型

B.

社会型

C.

常规型

D.

艺术型

标准答案 : A

374

下列培训方法适合操作工人的有( )

A.

案例式培训

B.

讨论式培训

C.

模拟培训

D.

行为模仿培训

标准答案 : C

375

为保持员工队伍活力和竞争力，企业通常每年必须保持一定的淘汰率，下列关于淘汰率正确的是( )

A.

1%-3%

B.

29%-4%

C.

3%-5%

D.

4%-6%

标准答案 : C

376

通过观察人的少数具有代表性的行为，依据一定的原则，对人的个性、动机、价值观等心理特征进行分析的过程是指( )。

A.

面试

B.

笔试

C.

心理测试

D.

能力测试

标准答案 : C

377

轮换计划即是为实现工作内容的\_\_\_\_\_\_、保持和提高员工的创新热情和能力、培训员工多方面的素质，而拟订的大范围地对员工的工作岗位进行定期变换的计划。( )

A.

扩大化

B.

丰富化

C.

规范化

D.

制度化

标准答案 : B

378

常见的人才识别方法主要有观察法、标准参照法和( )

A.

面谈法

B.

考评法

C.

心理测验法

D.

情景模拟法

标准答案 : D

379

行为科学管理理论的人性假设是美国管理学家梅奥在霍桑试验的基础上提出的( )。

A.

经济人

B.

社会人

C.

复杂人

D.

自动人

标准答案 : B

380

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

381

从员工自己、上司、直接部属、同事甚至客户等各个角度来了解员工个人的绩效沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等的是( )

A.

记录考核法

B.

360度绩效评估

C.

行为观察量表法

D.

评级量表法

标准答案 : B

382

企业将工资的发放、福利与津贴的管理、工作安置与咨询等外包给企业以外的专营公司或专业咨询公司的方式属于人力资源管理发展趋势的( )

A.

全球化

B.

柔性化

C.

战略化

D.

虚拟化

标准答案 : D

383

人力资源管理的首要目标是（ ）

A. 人事匹配

B. 发现人才

C. 绩效考核

D. 薪酬分配

标准答案 : A

384

工作绩效一般是指员工的工作行为表现及其( )。

A.

工作态度

B.

工作成果

C.

工作成绩

D.

工作能力

标准答案 : B

385

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

386

属于人力资源需求定性预测方法的是( )

A.

德尔菲法

B.

回归分析法

C.

管理人才储备信息库

D.

继任计划

标准答案 : A

387

随着企业的发展，以及内外环境的变化，各个职位及其要求处在不断变化之中，员工的素质和能力也在不断进行着变化，因此必须经常不断地调整\_\_\_\_\_\_\_\_的关系。（ ）

A.人与事 B.能与级 C.权与责 D.岗与职

A. 人与事

B. 能与级

C. 权与责

D. 岗与职

标准答案 : D

388

下列选项中，容易形成“裙带关系”的招聘方式是( )

A.

员工推荐

B.

自荐求职者

C.

校园招聘会

D.

猎头公司

标准答案 : A

389

在面试的过程中，面试官向应聘者提出一些直率的、生硬的，甚至不礼貌的问题，要求其作答，并不断地进行追问以制造紧张气氛，从而观察应聘者在一定压力下的心里承受能力与应变能力是指( )。

A.

公文处理

B.

无领导小组讨论

C.

压力面试

D.

角色扮演

标准答案 : C

390

哪一个不是排序考核法的类型?

A. 简单排序

B. 交替排序法

C. 平均比较法

D. 评价中心法

标准答案 : D

391

以下关于不同类型人物的接待方法中不合理的说法是( )

A.

对急躁的人切忌以干脆爽快的态度应对

B.

对傲慢的人切忌报以同样的傲慢

C.

对害羞的人语言要亲切大方

D.

对敏感的人态度要诚恳

标准答案 : A

392

建立在将“员工视为企业附属物”的人性认识基础上的人力资源开发与管理理念是( )

A.

人是社会人

B.

以人为本式管理

C.

自我中心式管理

D.

人是理性人

标准答案 : C

393

关键业绩指标制定的SMART原则中，M代表( )

A.

具体

B.

可衡量

C.

可实现

D.

时限性

标准答案 : B

394

我国劳动法规定的劳动年龄为( )。

A.

14周岁

B.

16周岁

C.

18周岁

D.

20周岁

标准答案 : B

395

初步筛选方法是对应聘者是否符合职位( )的一种资格审查。

A.

基本要求

B.

全面要求

C.

根本要求

D.

主要要求

标准答案 : A

396

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

397

潜能的特征是

A. 未显性和诱发性

B. 心理潜能和生理潜能

C. 未显性和心理潜能

D. 诱发性和生理潜能

标准答案 : A

试题解析 : 见P34

398

属于赫茨伯格双因素理论中保健因素的是( )

A.

成就感

B.

公司政策及管理

C.

提升与自我实现

D.

工作本身

标准答案 : D

399

绩效理论的出现标志着人力资源开发从以“学习为中心”向以“( )为中心”转移。

A.

绩效

B.

招聘

C.

培训

D.

开发

标准答案 : A

400

以下各项中，不属于间接薪酬的是( )

A.

股权期权

B.

交通补贴

C.

住房补贴

D.

免费午餐

标准答案 : A

401

“人是由经济诱因来引发工作动机的，其目的在于获得最大的经济利益”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 : D

402

以下关于人口资源、人力资源和人才资源的关系正确的是( )

A.

人口资源＞人才资源＞人力资源

B.

人力资源＞人口资源＞人才资源

C.

人才资源＞人口资源＞人力资源

D.

人口资源＞人力资源＞人才资源

标准答案 : D

403

沙因自我实现人假设的观点是

A. 人的感情是非理性的

B. 工作的主要动机是社会需要

C. 人们能够自我激励和自我控制

D. 人的需要是多种多样的

标准答案 : C

404

工作时间的基本形式是( )

A.

工作月

B.

工作周

C.

工作日

D.

工作小时

标准答案 : C

405

为了达到某种目的而进行的一系列工作要素的集合，是职位分析的基本单位，是对工作职责的进一步分解是指( )

A.

任务

B.

员工培训

C.

工作分析

D.

工作要素

标准答案 : A

406

劳动法包括的制度有( )。

A.

就业促进制度

B.

集体谈判和集体合同制度

C.

劳动争议处理制度

D.

以上各项及其他有关制度

标准答案 : D

407

企业为实现既定的目标而对未来所需员工数量和种类的估量和计算是指( )。

A.

人力资源招聘测评技术

B.

人力资源需求预测技术

C.

人力资源培训开发技术

D.

人力资源薪酬制定技术

标准答案 : B

408

考核主体经常会给出员工一致的评价，这属于考核的( )

A.

趋中效应

B.

晕轮效应

C.

近因效应

D.

偏见效应

标准答案 : A

409

某企业的发展战略是维持企业不至于倒闭，那么薪酬原则是( )。

A.

支付高于市场水平的工资

B.

支付略低于市场工资水平的工资

C.

高薪吸引人才

D.

拉大薪酬差距

标准答案 : B

410

我国企业进行绩效考核时最容易出现的现象是( )

A.

晕轮效应

B.

趋中效应

C.

偏见效应

D.

近因效应

标准答案 : B

411

提出“人职匹配理论”的学者是( )

A.

金兹伯格

B.

萨伯

C.

帕森斯

D.

霍兰德

标准答案 : C

412

面试人员会根据应聘者的衣着不整来判断其各个方面都不好，这种现象是( )

A.

第一印象

B.

晕轮效应

C.

近因效应

D.

投射

标准答案 : B

413

行为科学理论的提出者是( )

A.

泰罗

B.

梅约

C.

亚当斯密

D.

马克思

标准答案 : B

414

积极的心态包括：快乐、自信、( )。

A.

勇敢

B.

上进心

C.

勤奋

D.

无畏

标准答案 : B

415

学习能力属于人力资源定性评价体系中哪一个二级指标？( )

A.

基本素质

B.

心智模式

C.

能力结构

D.

沟通水平

标准答案 : C

416

霍兰德提出的理论是( )

A.

职业生涯周期理论

B.

职业生涯系留点理论

C.

人职匹配理论

D.

人业互择理论

标准答案 : D

417

适当拉开员工之间的薪酬差距体现了( )原则。

A.

对外具有竞争力

B.

对内具有公正性

C.

对员工具有激励性

D.

吸引人才

标准答案 : C

418

福利种类繁多，主要的分类是经济性福利、非经济性福利和( )

A.

实物性福利

B.

延期支付性福利

C.

货币化福利

D.

工作环境保障.

标准答案 : D

419

对一名工人的绩效，从产量、质量、能耗等方面进行考察，这体现了绩效的( )

A.

多因性

B.

多维性

C.

动态性

D.

相关性

标准答案 : B

420

泰罗倡导的科学管理奠定了人事管理的基础，下列哪项属于科学管理的内容？( )

A.

非正式群体

B.

培养员工归属感

C.

集体奖励

D.

工作流程图

标准答案 : D

421

我国公务员交流中最为常见的方式是( )

A.

调任

B.

聘任

C.

转任

D.

挂职锻炼

标准答案 : C

422

讲授过程中的信息输入完全来自讲师，学员只是接受信息，这种讲授方式是指( )

A.

启发式讲授

B.

发现式讲授

C.

开放式讲授

D.

灌输式讲授

标准答案 : D

423

员工培训需求的内容不包括( )

A.

组织

B.

环境

C.

人员

D.

任务

标准答案 : B

424

下面属于正规教育的是

A. 技工学徒学习

B. 厨师学习

C. 大学在校学习

D. 分驾校学习

标准答案 : C

425

根据各种职业生涯设计读物所展示的方法，进行自我测定，自我评价，从而把握职业方向。这是一种什么样的个人职业生涯设计方法？( )。

A.

自行设计法

B.

专家预测法

C.

评价中心法

D.

生命计划

标准答案 : A

426

依据个体的经验判断，把所有待评价的职务依序排列，由此确定每种工作的价值的方法是( )。

A.

因素分解法

B.

因素比较法

C.

排序法

D.

评分法

标准答案 : C

427

根据劳动法规定，我国目前的劳动争议处理机构为劳动争议调节委员会、劳动争议仲裁委员会和( )

A.

劳动行政主管部门

B.

工会部门

C.

行业主管部门

D.

人民法院

标准答案 : D

428

“人的需要有低级到高级的区别，其目的是为达到自我实现的需要，从最基本的需要出发，依次为生理需要、安全需要、社会归属需要、尊重需要和自我实现需要”是( )理论的观点。

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 : C

429

某企业的企业文化是团结协作，那么薪酬原则应是( )。

A.

拉开同等级员工差距

B.

奖励个人突出业绩

C.

同等级员工薪酬差距小

D.

员工薪酬与个人业绩挂钩

标准答案 : C

430

在经济全球化和信息化的背景下，世界进入了知识经济时代，人力资源管理的重点将由“手工工作者”转向( )

A.

机器工作者

B.

网络工作者

C.

知识工作者

D.

综合工作者

标准答案 : C

431

劳动法规定，用人单位内部可以设立劳动争议调解委员会，它由员工代表、用人单位代表和( )组成。

A.

工会代表

B.

政府代表

C.

法律代表

D.

职工代表

标准答案 : A

432

在人力资源需求预测的方法中，通过书面形式收集专家意见，从而形成可行的、一致的预测结果的方法是( )

A.

趋势预测法

B.

德尔菲法

C.

经验判断法

D.

回归预测法

标准答案 : B

433

下列选项中，正确的是( )。

A.

劳动法的基本原则是保护劳动者合法权益

B.

劳动法的核心是保护劳动者合法权益

C.

劳动法的核心是确定劳动标准

D.

劳动法的核心是权利与义务的对等

标准答案 : A

434

开发( )潜能是人力资源开发的核心。

A.

精神

B.

智力

C.

学习

D.

认知

标准答案 : B

435

“人的情感是非理性的，会干预人对经济利益的合理追求”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 : D

436

人力资源积累型战略的特点是( )

A.

视员工为资产，注重员工的开发和培训

B.

视员工为可变成本，注重外部劳动力市场

C.

实行差异较大的绩效工资

D.

建立数量少且基本稳定的精英员工队伍

标准答案 : A

437

在对在职员工进行培训需求分析时，用( )来评估其在工作中所需要的技能。

A.

绩效分析法

B.

组织分析法

C.

任务分析法

D.

人员分析法

标准答案 : A

438

绩效管理活动实施过程中的中坚力量是( )。

A.

高层领导

B.

一般员工

C.

直接上级/主管

D.

人力资源部人员

标准答案 : D

439

以下说法不正确的是( )

A.

劳动者负伤在医疗期内用人单位不可解除劳动合同

B.

女职工在产期、哺乳期用人单位可解除劳动合同

C.

劳动者只要提前30天以书面形式通知用人单位，在任何条件下都可以解除劳动合同

D.

劳动者因公负伤丧失劳动能力的用人单位不得解除合同

标准答案 : B

440

战略性人力资源管理强调以( )为导向。

A.

市场

B.

客户

C.

战略

D.

产品

标准答案 : C

441

( )是指对招聘中的费用进行调查核实，并对照预算进行评价的过程。

A.

招聘数量质量评估

B.

招聘信度效度评估

C.

招聘成本效益评估

D.

招聘方式方法评估

标准答案 : C

442

关于员工教育培训说法错误的是( )

A.

员工教育培训可以提高员工的知识、技能、品德等方面

B.

员工教育培训是企业人力资本增值的重要途径

C.

员工教育培训是以利润为中心的投资

D.

员工教育培训是提高经济效益的手段

标准答案 : C

443

下面哪项工作是人力资源管理工作的奠基工程？( )

A.

人力资源规划

B.

工作分析

C.

员工招聘

D.

薪酬体系设计

标准答案 : B

444

晋升结果评价的方法主要有两种，一种是评价法，另一种是( )

A.

评估法

B.

面谈法

C.

调查法

D.

观察法

标准答案 : B

445

企业创造价值的主导因素是( )

A.

相对市场份额

B.

企业人才资源

C.

企业物质资源

D.

企业培训资源

标准答案 : B

446

下列不符合企业薪酬公平原则的是( )

A.

结果公平

B.

外部公平

C.

内部公平

D.

个人公平

标准答案 : A

447

完成一项工作所需的技能、知识以及职责、程序的具体说明是指( )。

A.

工作规范

B.

权限

C.

任职资格

D.

工作要素

标准答案 : A

448

关于绩效考核原则说法正确的是( )

A.

客观公正原则

B.

完全平等原则

C.

上级主管考核原则

D.

每月考核原则

标准答案 : A

449

调查者通过与被调查者面对面地进行交谈、讨论而收集信息资料的方法是( )

A.

文献法

B.

观察法

C.

问卷调查法

D.

访谈法

标准答案 : D

450

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

A. 基本工资

B. 绩效工资

C. 奖金

D. 福利

标准答案 : D

451

18世纪末到19世纪末是( )时期，代表为亚当斯密的《国富论》，其特点是一切以工作或生产为中心，把人看作机器，忽视人性的存在。

A.

人力资源管理

B.

人事管理

C.

战略性人力资源管理

D.

人力资源开发

标准答案 : B

452

适合对员工工作潜力、工作精神及人际沟通能力进行考评的绩效管理考评类型称为( )。

A.

行为主导型

B.

品质主导型

C.

能力主导型

D.

效果主导型

标准答案 : B

453

请应聘者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

454

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

455

目前最常用的培训评估方式是( )

A.

绩效评估

B.

CIPP模型

C.

柯式评估模型

D.

CIRO模型

标准答案 : C

456

通过检查人力资源目标的实现程度，来提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划系统的哪项活动？( )

A.

人员档案资源

B.

人力资源预测

C.

行动计划

D.

控制与评价

标准答案 : D

457

培训与开发效果评估中的观察法的主要缺点是( )

A.

答题成绩与实际操作表现经常不一致

B.

结果太主观，易受周围人影响，经常流于形式

C.

易受观察者个人经验、能力和主观因素影响而产生偏差

D.

不利于培训与开发成果的转化

标准答案 : C

458

在( )中面试考官可以随时发问，无固定的提问程序。

A.

半结构化面试

B.

非结构化面试

C.

结构化面试

D.

全结构化面试

标准答案 : A

459

对企业高层管理者培训的主要内容是( )

A.

管理能力海员

B.

企业文化

C.

工作技能与态度

D.

新知识、新信息、新理念

标准答案 : D

460

下述关于绩效的观点正确的是( )

A.

工作态度考核不属于绩效评估的内容

B.

广义的绩效定义，是指整个组织的绩效

C.

工作业绩是指工作达到的效果

D.

熟练员工个人绩效是稳定不变的

标准答案 : C

461

调配规划属于( )

A.

人员补充规划

B.

人员配置规划

C.

教育培训规划

D.

职业生涯规划

标准答案 : B

462

经劳动合同当事人协调一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过( )

A.

6个月

B.

12个月

C.

18个月

D.

24个月

标准答案 : B

463

关于培训方法，下列说法错误的是( )

A.

现场培训是非正规培训方法

B.

学徒培训适合于一般技术操作工人

C.

角色扮演培训常用于管理人员培训

D.

远程学习培训费用较高，不适合于跨国集团管理人员的培训

标准答案 : D

464

绩效考核要能够衡量出与员工工作绩效相关的所有方面的内容，这表明考核要有( )

A.

信度

B.

效度

C.

接受度

D.

明确度

标准答案 : B

465

按粗线条划分，中年所指的年龄段是( )

A.

35~54岁

B.

36~55岁

C.

35~55岁

D.

40~60岁

标准答案 : B

466

下列选项中属于人格测验的测评方法是( )

A.

智力测验

B.

行政能力测验

C.

能力倾向测验

D.

面试

标准答案 : D

467

自我学习的形式、自我申报等方法是人力资源开发中的( )方法。

A.

职业开发

B.

组织开发

C.

自我开发

D.

人力开发

标准答案 : C

468

人力资源开发与管理形成于( )世纪。

A.

十八

B.

十九

C.

二十

D.

二十一

标准答案 : C

469

认为薪酬具有自然价格和市场价格的学者是

A. 马斯洛

B. 亚当斯

C. 李嘉图

D. 马克思

标准答案 : C

试题解析 : 见P137

470

对企业管理人员和工程技术人员进行定员其方法主要是( )

A.

效率定员法

B.

岗位定员法

C.

比例定员法

D.

职责定员法

标准答案 : B

471

个体确立职业目标并采取行动实现职业目标的过程是指( )

A.

制订个人职业计划

B.

进行人力资源自我开发

C.

挖掘个人职业潜能

D.

促进个人职业发展

标准答案 : A

472

工作分析获得的最终成果是( )。

A.

职务说明书

B.

工作描述书

C.

工作规范书

D.

结构描述书

标准答案 : A

473

在现代管理阶段中，以人际关系为出发点的时期是( )

A.

产业革命阶段

B.

科学管理阶段

C.

行为科学阶段

D.

人力资本管理阶段

标准答案 : B

474

下面哪种工作设计认为工作对于人类来说不仅是一种生产手段，更是一种快乐的生活方式，而不是痛苦的谋生经历？

A. 拔高型

B. 优化型

C. 卫生型

D. 心里型

标准答案 : D

试题解析 : 见P21

475

对人力资源的生产、开发、配置、使用等环节所进行的计划、组织、指挥和控制的管理活动是( )

A.

人力资源管理

B.

市场营销管理

C.

组织战略管理

D.

电子商务管理

标准答案 : A

476

下列解决人力资源供不应求的方法中可撤回程度最高的是( )

A.

外包

B.

内部流动

C.

技术创新

D.

外部雇佣新人

标准答案 : A

477

下列不是人力资源规划的概念是

A. 要适应环境的变化

B. 其对象是组织内外的人力资源

C. 调动员工的创造性和主动性

D. 人力资源规划的全局性和长期性

标准答案 : C

试题解析 : 见P44

478

劳动法规定劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过( )

A.

1个月

B.

2个月

C.

3个月

D.

6个月

标准答案 : B

479

工作导向型的职能工作分析法（FJA）中，工作必须和数据、人及事联系起来。与事相关，人们付出的是哪种资源？( )

A.

智力资源

B.

人际关系资源

C.

自然资源

D.

体力资源

标准答案 : D

480

在培训需求分析中，绩效分析主要适用于( )

A.

新员工的培训需求分析

B.

现职员工的培训需求分析

C.

管理人员的培训需求分析

D.

专业人员的培训需求分析

标准答案 : B

481

依法赋予的完成某些特定任务所需要的一些权力是指( )

A.

职务

B.

职位

C.

职权

D.

职责

标准答案 : C

482

人力资源开发体现了人力资源管理的( )功能。

A.

整合

B.

获取

C.

调控

D.

开发

标准答案 : D

483

信度,主要指绩效考核系统所具备标准中的( )

A.

明确性

B.

敏感性

C.

一致性

D.

准确性

标准答案 : C

484

学员对于培训内容、技巧、概念的吸收与掌握程度是培训评估中的( )

A.

反应评估

B.

学习评估

C.

行为评估

D.

结果评估

标准答案 : B

485

下面哪一项不属于人力资源管理效能的特点？( )

A.

间接性

B.

滞后性

C.

稳定性

D.

全面性

标准答案 : C

486

企业文化的中心内容是( )

A.

控制行为

B.

尊重人

C.

提高绩效

D.

品牌认同

标准答案 : B

487

在常用的培训方法中，使用最为普遍的是( )

A.

讲授法

B.

案例教学法

C.

角色扮演法

D.

工作轮换法

标准答案 : A

488

培训取得高层领导支持的最有效的方式就是提供一份详细的( )

A.

培训实施计划

B.

培训制度说明

C.

培训项目评估报告

D.

培训经费预算报告

标准答案 : C

489

根据企业的战略规划，通过对企业未来的人力资源的需求和供给状况的分析及预测，采取相应的措施，制订与企业发展相适应的综合性人力资源计划的活动是( )

A.

人力资源规划

B.

人力资源战略制定

C.

人力资源开发

D.

人力资源管理

标准答案 : A

490

从现实的应用形态来看，下面哪个方面不是人力资源所应包含的内容？( )

A.

体质

B.

智力

C.

思想

D.

技能

标准答案 : C

491

绩效管理的考评类型一般有品质主导型、行为主导型和( )。

A.

业绩主导型

B.

效果主导型

C.

创新主导型

D.

效益主导型

标准答案 : B

试题解析 :

无

492

使用案例法进行培训与开发的难点是( )

A.

案例的编写与搜集

B.

课堂的组织

C.

课前准备

D.

学员参与积极性

标准答案 : A

493

一个人为他达到某个职位上的预期业绩水平或提高他的技能而付出的代价是指人力资源的( )

A.

取得成本

B.

重置成本

C.

沉没成本

D.

开发成本

标准答案 : A

494

工资项目的预算首先应当分析当地政府有关部门本年度发布的( )对工资预算的影响，如有变化应进行必要的调整。

A.

平均工资标准

B.

最高工资标准

C.

量低工资标准

D.

消费物价指数

标准答案 : C

495

与其他激励理论不同，强化理论侧重于研究个人的( )

A.

心理过程

B.

个性特征

C.

外在行为

D.

心理品质

标准答案 : C

496

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

A.

养老保险

B.

医疗保险

C.

失业保险

D.

工伤保险

标准答案 : D

497

劳动争议仲裁应遵循三个原则，即调解原则、及时迅速原则和( )

A.

公平原则

B.

协商原则

C.

一次裁决原则

D.

合法原则

标准答案 : C

498

在绩效管理过程中耗时最长也是最为重要的一个环节是( )

A.

绩效考核

B.

绩效反馈

C.

绩效计划

D.

绩效沟通

标准答案 : A

499

企业社会公共关系的构成三要素是指企业、社会公众和( )

A.

信息传播

B.

媒体

C.

社区

D.

政府

标准答案 : A

500

以下哪个不是市场经济具有的特点。( )

A.

平等性

B.

开放性

C.

平衡性

D.

竞争性

标准答案 : C

501

关于人员流动率说法正确的是( )

A.

人员流动率是一年内离职人数和员工总数的比值

B.

人员流动率可以反映企业工作环境是否良好

C.

人员流动率分析不能作为人力资源管理诊断操作的有效性分析

D.

人员流动率越低说明企业制度越健全

标准答案 : B

502

关于绩效面谈，理解正确的是( )。

A.

关注员工对考核过程的想法

B.

注重挖掘员工的潜能、拓展新的发展空间

C.

强调让上级发现员工的问题并帮助员工解决问题

D.

职业发展计划不应紧随考核后进行，至少要相隔三个月

标准答案 : B

503

基于组织内外部环境是不断变化的，属于战略性人力资源管理的具体特征是

A. 战略性

B. 系统性

C. 动态性

D. 匹配性

标准答案 : C

试题解析 : 见P13

504

企业对内部员工进行的培训称为( )

A.

培训

B.

岗前培训

C.

在职培训

D.

脱产培训

标准答案 : C

505

下面绩效评估的指标属于非财务指标的是( )

A.

市场占有率

B.

利润

C.

投资报酬率

D.

成本

标准答案 : A

506

公文筐测试常见的测评维度不包括( )

A.

计划能力

B.

组织能力

C.

口头表达能力

D.

协调能力

标准答案 : C

507

下面方法中，不适合调整人力资源供过于求的是( )

A.

提前退休

B.

延长工作时间

C.

增加无薪假期

D.

减少人员补充

标准答案 : B

508

大多数人的职业生涯的核心阶段是在( )

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

509

关于360度反馈评价，理解错误的是( )。

A.

有利于促进员工的职业发展

B.

可以据此确定员工的任务绩效水平

C.

可以对被评价者有更深入、更全面的了解

D.

能够增强员工的自我意识，提高自我管理效能

标准答案 : B

510

( )是根据工作说明书规定的岗位要求，对应于员工所承担的工作所做出的评定过程。

A.

业绩考评

B.

态度考评

C.

能力考评

D.

效果考评

标准答案 : C

511

世界上存在( )资源，其中最重要的是人力资源。

A.

2种

B.

3种

C.

4种

D.

5种

标准答案 : C

512

由于员工在考核时期内有意识地改善自己的绩效，使近期工作绩效提高，导致考核结果出现偏差，这属于考核中的( )

A.

趋中效应

B.

晕轮效应

C.

近因效应

D.

偏见效应

标准答案 : C

513

人力资源管理诊断操作的针对性分析，是人力资源管理诊断中的( )

A.

人员诊断

B.

工资诊断

C.

组织诊断

D.

结构诊断

标准答案 : C

514

关于关键事件法工作分析方法，下列说法正确的是( )

A.

比较省时省力

B.

收集各岗位的所有工作事例

C.

可以揭示工作的静态性本质

D.

缺乏一定的数量化

标准答案 : D

515

属于人力资源与开发的再生性特征是

A. 自我强化

B. 技术培训学习

C. 老年期

D. 爱岗敬业

标准答案 : B

516

生产活动中最活跃的因素,也是一切资源中最重要的资源,被经济学家称为第一资源的是( )

A.

经济资源

B.

人力资源

C.

信息资源

D.

物资资源

标准答案 : B

517

哺乳期内的女职工工作时间适用于( )

A.

不定时工作时间

B.

标准工作时间

C.

延长工作时间

D.

缩短工作时间

标准答案 : D

518

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.

工作分折

D.

组织设计与发展

标准答案 : B

519

通过( )获得的信息可以帮助负责培训的人员安排各项训练活动的先后次序。

A.

问卷调查法

B.

集体访问法

C.

工作盘点法

D.

绩效分析法

标准答案 : C

520

我国的标准工时为劳动者每日( )工作小时。

A.

4小时

B.

8小时

C.

6小时

D.

5小时

标准答案 : B

521

在一般情况下，薪酬的主体构成部分是( )

A.

工资

B.

奖金

C.

津贴

D.

福利

标准答案 : A

522

初选工作在费用和时间允许的情况下，应( )，尽量让更多的人参加复试。

A.

坚持严格的原则

B.

坚持淘汰的原则

C.

坚持面广的原则

D.

坚持择优的原则

标准答案 : C

523

关键业绩指标制定的SMART原则中，S代表( )

A.

具体

B.

可衡量

C.

可实现

D.

时限性

标准答案 : A

524

现代公共关系之父是( )

A.

亚当·斯密

B.

博文

C.

艾维·李

D.

德鲁克

标准答案 : C

525

现代工作分析思想起源于( )

A.

英国

B.

美国

C.

法国

D.

德国

标准答案 : B

526

组织为了一定的组织目标，通过培训、职业开发、组织开发等多种形式，促进员工与组织共同成长，提高组织绩效，进而实现组织可持续发展的战略是( )

A.

人力资源管理战略

B.

财务管理战略

C.

人力资源开发战略

D.

组织发展战略

标准答案 : C

527

人力资源管理的开发职能是

A. 人力资源数量和质量的开发

B. 奖励员工对组织所作出的贡献

C. 人力资源规划、招聘与录用

D. 对员工实施合理的管理过程

标准答案 : A

试题解析 : 见P9

528

EVA是指( )

A.

利润

B.

经济附加值

C.

投资报酬率

D.

净资产收益率

标准答案 : B

529

职位分析问卷是一种结构严密的、定量化的工作分析问卷，常用的一种工作分析方法是( )

A.

以职位为中心

B.

以工作为中心

C.

以工作条件为中心

D.

以人为中心

标准答案 : D

530

下面哪项是问卷法的缺点？( )

A.

能够在较大范围内进行

B.

具有很好的匿名性

C.

便于对所得资料进行定量处理和定性分析

D.

回收率有时难以保证，问卷质量难以保证

标准答案 : D

531

人力资源管理的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_就是指使员工之间和睦相处、协调共事、取得群体认同的过程，是员工与组织之间个人认知与组织理念、个人行为与组织规范的同化过程。

A. 获取

B. 整合

C. 激励

D. 调控

标准答案 : B

532

在公司大规模投入资源的前可通过( )的培训，评价一小部分受训者所获得的收益。

A.

实验性

B.

操作性

C.

技术性

D.

练习性

标准答案 : A

533

绩效沟通的基石是( )

A.

工作分析

B.

平衡记分卡

C.

公司策略

D.

关键绩效指标

标准答案 : D

534

工作分析的最终产出表现为( )

A.

工作说明书

B.

工作任务

C.

工作职责

D.

工作描述

标准答案 : A

535

在劳动过程中，防止人员伤亡事故和职业病发生的主要措施是( )。

A.

加强福利待遇

B.

改善劳动条件

C.

提高员工自我保护意识

D.

保障劳动者权益

标准答案 : B

536

马克思称之为用“饥饿政策”进行人事管理的阶段，其人性假设的基础是( )

A.

人天生是懒惰的，必须采用强制手段

B.

人是经济人，是为了吃、喝等个人利益而劳动

C.

人是为了获得他人的认同而劳动

D.

人不只是为了金钱、物质而劳动，人有社会责任感

标准答案 : B

537

( )是岗位分析的最基本单元。

A.

任务

B.

职位

C.

职务

D.

职业

标准答案 : A

538

人的主体是人作为活动主体在客体作用过程中所表现出来的( )、自主性与自为性。

A.

时效性

B.

投资性

C.

能动性

D.

无限性

标准答案 : C

539

工作中不能再继续分解的最小活动单位是指( )。

A.

人员招聘

B.

员工培训

C.

工作分析

D.

工作要素

标准答案 : D

540

制定内部人员调动补缺的政策和措施属于人力资源管理的( )

A.

工作分析职能

B.

人力资源规划职能

C.

绩效管理职能

D.

薪酬管理职能

标准答案 : B

541

一个好的招聘系统，表现在效益上就是用最少的招募成本获得( )。

A.

短缺人才

B.

最优秀人才

C.

大量人才

D.

适合岗位所需人才

标准答案 : D

542

人力资源流动的影响因素不包括( )。

A.

个人因素

B.

竞争因素

C.

职业因素

D.

环境因素

标准答案 : B

543

马斯洛的需要层次论中最高一级需要是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_的需要。（ ）

A. 安全

B. 生理

C. 尊重

D. 自我实现

标准答案 : D

544

公司人力资源可以分为工人、学徒、工程技术人员、管理人员和( )

A.

行政人员

B.

服务人员

C.

后勤人员

D.

专业人员

标准答案 : B

545

人力资源管理诊断中的组织诊断包括五个基本环节，分别是经营业绩分析、管理作业分析、组织质量分析、体制缺陷分析和( )

A.

员工绩效分析

B.

员工素质分析

C.

管理制度分析

D.

组织对策研究

标准答案 : D

546

绩效考核系统要能够传达公司对员工的期望程度，这表明考核要有( )

A.

信度

B.

效度

C.

接受度

D.

明确度

标准答案 : D

547

人力资源的净需求是指在人力资源需求预测与人力资源供应预测的基础上求得的( )。

A.

员工流动数

B.

单位业务量

C.

人力资源需求量

D.

财务需求量

标准答案 : A

548

录用人数/计划招聘人数是指( )

A.

录用比

B.

招聘比

C.

招聘完成比

D.

应聘比

标准答案 : C

549

逐步深入核心问题的课堂讲授法是( )

A.

灌输式讲授

B.

发现式讲授

C.

开放式讲授

D.

启发式讲授

标准答案 : D

550

在做出录用决策人选时，如果候选人的素质差不多，应重点考察( )

A.

候选人的核心技能和潜在工作能力

B.

候选人的自信心和外貌气质

C.

候选人的表达能力和文字能力

D.

候选人的协调能力和公关能力

标准答案 : A

551

20世纪20年代末到50年代是( )时期，是西方管理思想发展史上的一个里程碑，梅奥提出了“经济人”假设。

A.

人力资源管理

B.

人事管理

C.

战略性人力资源管理

D.

人际关系

标准答案 : D

552

影响招聘的内部因素是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_( )。

A.

企事业组织形象

B.

劳动力市场条件

C.

法律的监控

D.

能力的监控

标准答案 : A

553

认为存在一种最合理的方式来完成一项工作的是( )

A.

科学管理理论

B.

人际关系学说

C.

行为科学学派

D.

早期管理理论

标准答案 : A

554

以下不属于人力资源规划的原则的是( )

A.

实事求是原则

B.

目标定位原则

C.

能级对应原则

D.

效果评估原则

标准答案 : C

555

在招聘评估中，应聘比等于应聘人数与( )之比。

A.

录用人数

B.

计划招聘人数

C.

选中人数

D.

选拔录用人数

标准答案 : B

556

根据组织以往各类人员之间流动比率的民率来推断未来各类人员的分布，这种通过预测组织内部人员转移来预测内部人员供给的方法是( )

A.

马尔可夫法

B.

档案资料分析

C.

管理者继任模型

D.

趋势预测法

标准答案 : A

557

个人所拥有的知识和行为的生产潜能称为( )

A.

个人能力

B.

人力资本

C.

个人力量

D.

个人特质

标准答案 : B

558

绩效面谈的最终目的是( )

A.

告知结果

B.

绩效改进

C.

员工满意

D.

营造氛围

标准答案 : B

559

工作分析的观察法适用于( )的工作。

A.

体力活动为主

B.

脑力劳动为主

C.

体力活动与脑力劳动均需要

D.

以上都不是

标准答案 : A

560

绩效考评中的目标管理法，实际上就是绩效管理的具体体现，这个方法是系统的绩效管理方法，这里要求( )

A.

个人目标和企业目标完全一致

B.

个人目标与部门目标完全一致

C.

个人目标与企业的目标尽可能一致

D.

个人目标与企业目标可以不一致

标准答案 : C

561

下列选项中，不属于人力资源性质的是( )

A.

实践性

B.

能动性

C.

再生性

D.

社会性

标准答案 : A

562

可变型岗位工资制的岗内工资标准等级的划分依据是( )。

A.

劳动责任大小

B.

劳动条件好坏

C.

工龄或技术熟练程度

D.

劳动贡献大小

标准答案 : C

563

在晋级企业管理人员时，德国企业强调( )

A.

技术第一

B.

管理能力第一

C.

人际关系第一

D.

家庭背景第一

标准答案 : A

564

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

565

某企业计划期任务总工时为5050，企业的劳动效率工时为50，计划劳动生产率变动系数为0．01。运用劳动定额法预测该企业人力资源需求量应为( )。

A.

50人

B.

100人

C.

150人

D.

200人

标准答案 : B

566

人力资源指能够作为生产性要素投入社会经济活动的全部( )总和。

A.

非劳动人口

B.

自然人口

C.

劳动人口和非劳动人口

D.

劳动人口

标准答案 : D

567

失业保险基金的筹集主要有以下三个原则：( )、无偿性原则、固定性原则。

A.

强迫原则

B.

强制性原则

C.

强行原则

D.

强力原则

标准答案 : B

568

笔试不具备的优点是( )。

A.

可以大规模地进行评价

B.

成绩评定较为客观

C.

评价成本较低

D.

适用于各类能力的考评

标准答案 : D

569

学习型组织的组织结构一般显现为（ ）

A. 金字塔式

B. 直线式

C. 矩阵式

D. 扁平式

标准答案 : D

570

“安全重于生产”所体现的对劳动者权益的保护为( )。

A.

全面保护

B.

绝对保护

C.

优先保护

D.

偏重保护

标准答案 : C

571

基于雇主监督-控制员工绩效标准，强调成本控制的人力资源战略是( )

A.

投资战略

B.

诱引战略

C.

效用型战略

D.

协助型战略

标准答案 : B

572

依照社会保险制度规定，社会保险不具有( )特征。

A.

强制性

B.

社会性

C.

经济性

D.

差别性

标准答案 : D

573

人力资源外包的风险不包括( )

A.

依赖性风险

B.

成本的风险

C.

泄密的风险

D.

外包商选择的风险

标准答案 : C

574

所谓激励，即激发和鼓励，激发主要是针对员工的( )

A.

需要

B.

动机

C.

行为

D.

心理

标准答案 : B

575

\_\_\_决定人的外显行为。( )

A.

技能

B.

动机

C.

知识

D.

社会角色

标准答案 : B

576

人性假设认为要重视非正式群体。( )

A.

经济人

B.

社会人

C.

自由人

D.

复杂人

标准答案 : B

577

以下各种解决人力资源供大于求的方法中，对员工伤害最大的是( )

A.

再培训

B.

减薪

C.

工作分享

D.

退休

标准答案 : B

578

说明从事该工作的人所需要具备的基本素质和条件的文本称为( )

A.

工作规范

B.

工作分析

C.

工作描述

D.

工作说明书

标准答案 : D

579

反映企业“投资的获利能力”的是( )

A.

利润

B.

经济附加值

C.

投资报酬率

D.

净资产收益率

标准答案 : C

580

关于员工调动，说法不正确的是( )

A.

仅仅是在相同等级的岗位上，从一个岗位向另一个岗位的流动，或者从一个岗位向另外一个同等待遇水平的岗位流动

B.

在调动中不涉及岗位责任和报酬水平的变动(增加或减少)

C.

在调动中不涉及工作性质或工作条件的变化

D.

有些员工调动不可避免地与员工个人的职业生涯发展有一定关系

标准答案 : C

581

双因素理论认为，以下属于激励因素的是( )

A.

工作条件

B.

工作自身

C.

个人生活

D.

同事关系

标准答案 : B

582

对于不同等级水平的企业人员，由于他们承担的工作任务不同，知识和技术需要各异，因而培训的内容应当有所不同。员工培训的这一特点是( )

A.

针对性

B.

广泛性

C.

层次性

D.

灵活性

标准答案 : A

583

培训评价的第一个层次是

A. 反应层

B. 学习层

C. 行为层

D. 结果层

标准答案 : A

试题解析 : 见P215

584

职务分析的最基本单位是( )

A.

动作

B.

任务

C.

职责

D.

职位

标准答案 : B

585

关于企业人力资源开发与管理策略说法正确的是( )

A.

确立“能力本位、学历本位”的核心价值观

B.

变战略性人力资源管理为战术性人力资源管理

C.

实现从“终点式考核模式”向“动态绩效管理模式”转变

D.

坚持高校科研与企业分开走，构建过硬的科研队伍

标准答案 : C

586

我国《失业保险条例》规定，失业保险待遇的领取根据职工本人失业前在企业连续工作时间确定。连续工作10年以上的，领取失业保险期限最长为( )。

A.

12个月

B.

24个月

C.

18个月

D.

30个月

标准答案 : B

587

( )是绩效管理的最终落脚点。

A.

改进计划

B.

评价实施

C.

绩效面谈

D.

改进绩效的指导

标准答案 : A

588

Y理论认为( )

A.

人生来就是懒惰的

B.

人们天生的目标就是跟组织的目标背道而驰的

C.

人们具有非理性的感情,不能自我约束

D.

社交是人们行为的基本激励因素

标准答案 : D

589

下列适用于不定时工作时间的人员是( )

A.

高级管理人员

B.

高级技术人员

C.

矿山井下作业人员

D.

夜班劳动者

标准答案 : A

590

设计晋升路线必不可少的工具是( )

A.

人力规划

B.

职业计划

C.

劳动合同

D.

职务分析

标准答案 : D

591

律师在霍兰德人业互择理论中的人格类型属于( )

A.

企业型

B.

研究型

C.

社会型

D.

实际型

标准答案 : C

592

培训与开发效果评估中的闭卷考试法的主要缺点是( )

A.

答题成绩与实际操作表现经常不一致

B.

结果太主观，易受周围人影响，经常流于形式

C.

易受观察者个人经验、能力和主观因素影响而产生偏差

D.

不利于培训与开发成果的转化

标准答案 : A

593

人力资本的投资主要由社会和来( )承担。

A.

组织

B.

个人

C.

企业

D.

行业

标准答案 : B

594

组织人力资源战略和规划的核心内容，制定人力资源计划，进行人力资源开发管理的基础的是( )

A.

人力资源的环境分析

B.

人力资源的供给预测

C.

人力资源供求关系的平衡状况

D.

人力资源需求预测

标准答案 : D

595

在企业总体发展规划的指导下，制定相应的职位空缺计划，并决定如何寻找合适的人员来填补这些职位空缺的过程是指( )。

A.

招聘

B.

培训

C.

轮岗

D.

辞退

标准答案 : A

596

下列社会关系中，属于劳动法调整的劳动关系是( )。

A.

某公司向职工集资而发生的关系

B.

劳动者甲与劳动者乙发生借款关系

C.

两企业之间签订劳务输出的合同关系

D.

某民工被个体餐馆录用为服务员产生的关系

标准答案 : D

597

人力资源管理的特征有( )

A.

综合性、实践性、自然性、民族性、全面性

B.

自然性、实践性、发展性、民族性、全面性

C.

综合性、实践性、发展性、自然性、全面性

D.

综合性、实践性、发展性、民族性、全面性

标准答案 : D

598

企业员工职务级别不发生变化，工作岗位发生变化，这是

A. 提升

B. 工作调换

C. 工作轮换

D. 轮岗

标准答案 : B

试题解析 : 见P111

599

人力资源管理的职能没有( )

A.

薪酬管理

B.

劳动环境

C.

绩效管理

D.

员工招聘

标准答案 : B

600

职业生涯周期的核心阶段是( )

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

601

1919年，约翰·康芒斯在《产业信誉》一书中首次使用的概念是( )

A.

人力资源

B.

人事管理

C.

人力资源管理

D.

人力资本

标准答案 : A

602

人力资源管理包括从招聘到离职的全过程，这属于人力资源管理的

A. 综合性

B. 实践性

C. 发展性

D. 全面性

标准答案 : D

试题解析 : 见P11

603

学员在观众面前，未经预先演练且无预定的对话剧本而表演实际遭遇的情况，并讨论在类似情况下的各种反应与行为是( )

A.

角色扮演

B.

讲授法

C.

案例分析

D.

研讨法

标准答案 : A

604

影响人力资源规划的概念是

A. 企业环境

B. 个人因素

C. 经济环境

D. 组织环境

标准答案 : C

试题解析 : 见P47

605

应聘人数/计划招聘人数是指( )

A.

录用比

B.

招聘比

C.

招聘完成比

D.

应聘比

标准答案 : C

606

劳动者在试用期内工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准，同时不得低于本单位相同岗位最低工资或者劳动合同约定工资的( )

A.

60%

B.

70%

C.

80%

D.

90%

标准答案 : C

607

以下不属于法定福利的是( )

A.

商业保险

B.

养老保险

C.

住房公积金

D.

生育保险

标准答案 : A

608

企业人力资源计划必须要得到所有执行人力资源计划人员的支持，指的是绩效评估体系的( )特征。

A.

关联性

B.

敏感性

C.

可接受性

D.

可靠性

标准答案 : C

609

秘书的一项工作是为领导准备讲话稿，这属于一项( )

A.

工作要素

B.

职责

C.

任务

D.

职权

标准答案 : B

610

第一次真正有统地对各项工作进行科学分析的人是( )

A.

苏格拉底

B.

欧文

C.

泰勒

D.

吉尔布雷斯

标准答案 : C

611

宜于从事革新、攻关或突击性工作的气质类型是( )

A.

胆汁质

B.

黏液质

C.

多血质

D.

抑郁质

标准答案 : A

612

我国公务员领导职务任用中最为普遍的任用形式是( )

A.

考任制

B.

选用制

C.

聘用制

D.

委任制

标准答案 : D

613

下列选项中，属于外部招聘的优点是( )

A.

速度快

B.

提高士气

C.

减少培训投入

D.

较快进入工作状态

标准答案 : C

614

劳动合同的解除( )。

A.

只能由单方解除

B.

只能通过双方协商解除

C.

既可以由单方解除，也可以双方协商解除

D.

以上都不对

标准答案 : C

615

在高科技发展的路线中，以下哪个国家以全球化方式引进优秀的人力资源。( )

A.

德国

B.

荷兰

C.

比利时

D.

美国

标准答案 : D

616

传统的绩效管理模式与现代模式的本质区别之一，绩效管理的重要环节是( )

A.

．持续沟通

B.

实施绩效评价

C.

提供绩效反馈

D.

绩效改进指导

标准答案 : A

617

员工培训模型的三个层面不包括( )

A.

制度层

B.

资源层

C.

运营层

D.

战略层

标准答案 : D

618

绩效评估标准要与特定的工作和企业目标有明确的联系，指的是绩效评估体系的哪个特征？( )

A.

关联性

B.

敏感性

C.

可接受性

D.

可操作性

标准答案 : A

619

工作设计、工作专业化、工作轮换、工作扩大化、工作丰富化、实践锻炼法等方法是人力资源开发中的( )方法。

A.

职业开发

B.

组织开发

C.

自我开发

D.

人力开发

标准答案 : A

620

对企业社会公共关系的形成和发展起着至关重要作用的是( )

A.

企业经营模式

B.

企业规模

C.

企业所处环境

D.

管理者的观念与行为

标准答案 : D

621

不同的劳动者都会处于一定的劳动集体之中，这属于人力资源的

A. 消耗性

B. 社会性

C. 时效性

D. 生物性

标准答案 : B

试题解析 : 见P6

622

“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

623

劳动法律关系的主体是指( )。

A.

工会代表与用人单位

B.

工会与用单位

C.

职工代表与用人单位

D.

劳动者与用人单位

标准答案 : D

624

招聘过程中,采取面试的优点不包括( )

A.

内容的灵活性

B.

信息的复合性

C.

交流的直接互动性

D.

招聘成本的经济性

标准答案 : D

625

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

626

为了获得过去行为的写照，面试考官应当避免提出的问题是( )。

A.

“你是怎样看待部门之间出现的不合作现象的？”

B.

“当你的工作得到了不好的反馈时，你是怎么做的？”

C.

“请举一个你亲身经历过的部门合并中人员重组的事例。”

D.

“在你所承担的项目中，你是怎样获得技术部的支持和帮助的？”

标准答案 : A

627

任职资历属于人力资源定性评价体系中哪一个二级指标？( )

A.

基本素质

B.

心智模式

C.

能力结构

D.

沟通水平

标准答案 : A

628

“人业互择”理论的提出者是( )

A.

霍兰德

B.

泰勒

C.

帕金斯

D.

施恩

标准答案 : A

629

企业创新能力的源泉是( )

A.

培训与开发

B.

招聘

C.

绩效考核

D.

企业文化

标准答案 : B

630

企业最主要的固定成本之一是指( )

A.

绩效奖金

B.

工龄工资

C.

基本工资

D.

福利

标准答案 : C

631

“二雄分立”或“三足鼎立”违背了集团总部组织结构设计的( )

A.

系统原理

B.

核心原理

C.

能级原理

D.

协作制衡原理

标准答案 : B

632

不属于绩效考核内容的是( )

A.

道德品质

B.

职称学历

C.

工作态度

D.

工作兴趣

标准答案 : B

633

团队精神的精髓是( )

A.

奉献和合作

B.

承诺

C.

尊重个人

D.

全员的向心力、凝聚力

标准答案 : B

634

招聘财务经理时测试其生产设备操作的熟练程度，几次测试得分都很低，这说明( )

A.

信度高，效度高

B.

信度低，效度高

C.

信度高，效度低

D.

信度低，效度低

标准答案 : C

635

公司准备招聘一名高级工程师，通过下列哪个渠道招聘最合适？( )

A.

媒体招聘

B.

校园招聘

C.

网络招聘

D.

猎头公司

标准答案 : D

636

经理受聘于董事会，在董事会授权的范围内拥有对公司事务的\_\_\_，负责日常经营活动。( )

A.

控制权

B.

管理权

C.

分配权

D.

剩余索取权

标准答案 : B

637

基本工资的计量形式有( )

A.

岗位工资和技能工资

B.

绩效工资和固定工资

C.

计时工资和计件工资

D.

定额工资和提成工资

标准答案 : C

638

绩效考核为评价个人优缺点和提高工作绩效提供了反馈渠道和改进方式，这是指绩效考核的( )

A.

管理方面的功能

B.

员工发展的功能

C.

沟通的功能

D.

监视控制的功能

标准答案 : B

639

决定了人力资源流动的规模、质量和效益的是( )

A.

人力资源政策

B.

人力资源供求关系预测

C.

人力资源制度

D.

人力资源市场

标准答案 : D

640

在人力资源开发的类型中，为提高一定区域内人力资源的数量、质量与功效而进行的活动属于( )

A.

区域开发

B.

社会开发

C.

组织开发

D.

群体开发

标准答案 : A

641

人力资源供给预测常用的方法是( )

A.

德尔菲法

B.

马尔可夫法

C.

经验判断法

D.

回归预测法

标准答案 : B

642

下面不属于人力资源规划原则的是( )

A.

公平公正

B.

实事求是

C.

目标定位

D.

效果评估

标准答案 : A

643

( )是人力资源开发的关键措施

A.

学校教育

B.

家庭教育

C.

职业教育

D.

社会教育

标准答案 : C

644

美国创造学家奥斯本1939年首次提出的一种激发创造性思维的方法是( )

A.

讲授法

B.

角色扮演法

C.

案例分析法

D.

头脑风暴法

标准答案 : D

645

在招录的成本效用评估中，录用人数与招聘总成本之比称为( )

A.

招募成本效用

B.

选拔成本效用

C.

人员录用效用

D.

总成本效用

标准答案 : D

646

三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不能超过( )

A.

一个月

B.

两个月

C.

三个月

D.

六个月

标准答案 : D

647

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

A. 人力资本理论

B. 维持生存薪酬理论

C. 工资决定理论

D. 边际生产薪酬理论

标准答案 : B

试题解析 : 见P138

648

要使绩效评估起到很好的教育作用，必须遵循的绩效评估原则是( )

A.

公开化

B.

及时反馈

C.

客观

D.

全面原则

标准答案 : B

649

人员流动的外部环境就是要培育和完善社会主义的( )

A.

法制

B.

政策

C.

市场观念

D.

劳动力市场

标准答案 : D

650

按照霍兰德的人职类型匹配观点，农民属于( )

A.

社会型

B.

传统型

C.

实际型

D.

企业型

标准答案 : C

651

内部招聘手段不包括( )

A.

管理人才和技能储备

B.

“自我推荐”

C.

“熟人介绍”

D.

竞争上岗公告

标准答案 : C

652

一个上级直接指挥下级的数目是（ ）

A. 权利大小

B. 管理对象划分

C. 管理跨度

D. 领导权利

标准答案 : C

653

员工教育培训说法错误的是( )

A.

紧紧围绕生产经营活动

B.

注重投资收益

C.

采用“齐步走“方式

D.

突出时效

标准答案 : C

654

人力资源管理的最终目标是( )。

A.

提高工作效率

B.

履行人力资源管理的职能

C.

取得人力资源的最大使用价值，促进组织目标的实现

D.

建立良好的员工（员工-企业）关系

标准答案 : C

655

某企业是知识密集型企业，员工的素质普通比较高，企业的核心竞争力取决于员的工能力，那么企业最有可能实行( )。

A.

基于岗位的工资制度

B.

基本能力的工资制度

C.

计件工资制

D.

提成工资制

标准答案 : B

656

下列不属于员工教育培训需求分析方法的是( )

A.

任务分解法

B.

错误分析法

C.

项目评定法

D.

团体座谈法

标准答案 : C

657

在进行外部招聘中，最常用、最简单且信息传播最广泛的招募手段是( )

A.

招聘会

B.

网上招聘

C.

校园招聘

D.

招聘广告

标准答案 : D

658

狭义的人力资源规划的最终目的是( )。

A.

保持人力

B.

制定政策

C.

预测目标

D.

供需平衡

标准答案 : D

659

我国的标准工时为劳动者每周工作( )

A.

40小时

B.

45小时

C.

50小时

D.

60小时

标准答案 : A

660

招聘员工时要以满足企业的用人需求为目的，这是招聘的( )

A.

最优原则

B.

以岗定人原则

C.

公正公平原则

D.

宁缺勿滥原则

标准答案 : B

661

职位评价重点是为了解决薪酬的( )

A.

结果公平

B.

外部公平

C.

内部公平

D.

个人公平

标准答案 : C

662

由美国创造学家奥斯本提出的一种激发创造性思维方法是( )

A.

角色扮演法

B.

案例教学法

C.

头脑风暴法

D.

讲授法

标准答案 : C

663

360度考评的缺点不包括( )

A.

成本相对较高

B.

串通的可能

C.

信息出现不一致

D.

结果有效性差

标准答案 : D

664

人力资源管理诊断中的人工费用支付限度是人力资源管理诊断操作的( )

A.

有效性分析

B.

技巧性分析

C.

合理性分析

D.

针对性分析

标准答案 : B

665

劳动争议案件中，进行诉讼的前置必经程序是( )

A.

协商

B.

仲裁

C.

调解

D.

和解

标准答案 : B

666

劳动争议仲裁委员会应当自收到申请书之日起做出受理或不予受理的决定。( )

A.

5日

B.

7日

C.

10日

D.

15日

标准答案 : B

667

“人们是带着不同的需要和动机加入工作组织的；不同的人对组织管理方式的要求是不同的”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 : B

668

能够有效测试应聘者应对压力的面试是

A. 个别面试

B. 小组面试

C. 集体面试

D. 笔试

标准答案 : C

试题解析 : 见P120

669

劳动法所调整的劳动关系是( )。

A.

所有与劳动有关系的社会关系

B.

劳动者参加社会劳动与所属企业、事业、机关等用人单位所发生的劳动关系

C.

有偿劳动、义务劳动、非职业劳动所发生的关系

D.

只要被用人单位录用，就与它发生了劳动关系

标准答案 : B

670

人力资源分为人力资源和人力资源两部分。( )

A.

现实的、潜在的

B.

现实的、虚拟的

C.

显在的、潜在的

D.

显在的、虚拟的

标准答案 : A

671

在绩效管理的实施过程中，最直接影响绩效考评结果的是( )

A.

直接主管

B.

—般员工

C.

高层领导

D.

人力资源部人员

标准答案 : D

672

受训员工离开自己工作岗位，利用一段专门时间集中学习一门知识或是掌握一项技能，称为( )

A.

脱产培训

B.

入职培训

C.

自我学习

D.

在职培训

标准答案 : A

673

( )就是通过一定的方法，了解员工对组织运行的某一方面的主观心理感觉，对调查结果进行评估、分析并提出相关判断。

A.

领导满意度调查

B.

工会满意度调查

C.

员工满意度调查

D.

各行政部门满意度调查

标准答案 : C

674

马克思与恩格斯的人性论认为，人具有自然属性、社会属性与( )这三种一般属性。

A.

精神属性

B.

本质属性

C.

主体属性

D.

基本属性

标准答案 : A

675

人力资源开发客体的主观能动性决定着人力资源开发的

A. 存在性

B. 系统性

C. 战略性

D. 动态性

标准答案 : D

试题解析 : 见P19

676

主考官给被试者出一个题目，让被试者准备后发言，这是

A. 公务处理

B. 角色扮演

C. 无领导小组讨论

D. 即席发言法

标准答案 : D

试题解析 : 见P119

677

以下哪种方法不利于学员系统地掌握知识。( )

A.

角色扮演法

B.

案例法

C.

研讨法

D.

视听技术法

标准答案 : C

678

对工作流程与行为的规定，反映该项工作区别于其他工作的信息，称为( )

A.

工作规范

B.

任职资格说明书

C.

工作描述

D.

工作说明书

标准答案 : C

679

决定团队发展方向的是( )

A.

团队关系

B.

团队目标

C.

团队规范

D.

团队领导

标准答案 : B

680

参与社会分工，利用专门的知识和技能，创造物质财富、精神财富，获得合理报酬，满足物质生活、精神生活的工作,称为( )

A.

职业

B.

职责

C.

岗位

D.

劳动

标准答案 : A

681

在人力资源管理过程中，必须要考虑管理对象心理、生理的特殊性，要留有余地、保持弹性，不能超负荷或带病运行是指( )

A.

弹性冗余原理

B.

能级对应原理

C.

动态适应原理

D.

公平竞争原理

标准答案 : A

682

当企业人力资源供不应求时，企业常用的调整方法包括①聘用临时工②延长工作时间③扩大工作范围④降低生产技术( )

A.

①②③④

B.

①②③

C.

①②④

D.

①③④

标准答案 : B

683

甄选程序中不包括的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_( )。

A.

填写申请表

B.

职位安排

C.

寻找候选人

D.

]填写申请表

标准答案 : B

684

工作岗位信息的收集主要是通过( )实现的。

A.

任务分析

B.

岗位分析

C.

抽样调查

D.

全面调查

标准答案 : B

685

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

A. 越高

B. 越低

C. 一样

D. 不相关

标准答案 : A

686

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

A. 需求

B. 兴趣

C. 职业管理

D. 职业生涯

标准答案 : D

687

团队精神的最高境界是( )

A.

奉献和合作

B.

承诺

C.

尊重个人

D.

全员的向心力、凝聚力

标准答案 : D

688

下面对于人员素质测评的特点描述有误的是( )

A.

人员素质测评主要是物理测量,而不是心理测量

B.

人员素质测评是抽样测评,而不是具体测量

C.

人员素质测评是相对测量,而不是绝对测量

D.

人员素质测评是间接测量,而不是直接测量

标准答案 : A

689

员工辞职的原因主要有个人原因、报酬原因和( )

A.

管理原因

B.

工作原因

C.

激励原因

D.

兴趣原因

标准答案 : A

690

最常用、最简单、信息传播最广泛的招募手段是

A. 招聘会

B. 中介机构

C. 招聘广告

D. 校园招聘

标准答案 : C

试题解析 : 见P113

691

最高的技术工人职级是( )

A.

高级工

B.

高级技师

C.

技师

D.

中级工

标准答案 : B

692

“知识、技能会随着科学技术的发展而过时”，这属于( )

A.

无形磨损

B.

人力资源生产

C.

人力资源成本

D.

有形磨损

标准答案 : A

693

根据麦克利兰的成就需要理论．控制环境、影响他人行为和对他人负责的需要是( )

A.

权力需要

B.

归属需要

C.

成就需要

D.

自主需要

标准答案 : A

694

考评对象的基本单位是( )。

A.

考评要素

B.

考评标志

C.

考评标度

D.

考评维度

标准答案 : A

695

为了保证职责的有效履行，任职者必须具备的，对某事项进行决策的范围和程度是指( )

A.

任务

B.

权限

C.

工作分析

D.

工作要素

标准答案 : B

696

以提高员工分析和决策能力、书面和口头沟通能力、人际关系技巧能力等为主要内容的培训属于( )

A.

技能培训

B.

知识传授培训

C.

态度转变培训

D.

工作方法改进培训

标准答案 : A

697

绩效评价工具在实际的考核过程中容易被评估者掌握和运用，指的是绩效评估体系的哪个特征？( )

A.

关联性

B.

敏感性

C.

可接受性

D.

可操作性

标准答案 : D

698

人力资源需求预测中最简单的预测方法是

A. 经营预测法

B. 现状规划法

C. 分合性预测法

D. 德尔菲法

标准答案 : B

试题解析 : 见P51

699

下列哪个不包括在现实的人力资源数量内？

A.

未成年就业人口

B.

暂不能参加社会劳动的人口

C.

适龄就业人口

D.

老年就业人口

标准答案 : B

试题解析 :

无

700

在招聘效度的分类中，测试是否代表了工作绩效的某些重要因素属于( )

A.

预测效度

B.

内容效度

C.

同测效度

D.

关联效度

标准答案 : B

701

在霍兰德的六种人格类型及相应的职业中，汽车推销员代表的人格类型是( )

A.

实际型

B.

研究型

C.

传统性

D.

企业型

标准答案 : D

702

人力资源的开发方法：( )开发、职业开发、组织开发。

A.

自我

B.

他人

C.

社会

D.

家庭

标准答案 : A

703

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

A. 目标

B. 市场

C. 环境

D. 人员

标准答案 : C

704

对企业一般员工培训的主要内容是( )

A.

管理能力

B.

企业文化

C.

工作技能与态度

D.

新知识、新信息、新理念

标准答案 : C

705

激发人的动机，诱导人的行为，使其发挥内在潜力，为实现既定目标而努力的过程，称为( )

A.

开发

B.

称赞

C.

激励

D.

肯定

标准答案 : C

706

学员在讲师的指导下进行学习，试图做出结论，独立探索新结论和新事物是指( )

A.

灌输式讲授

B.

发现式讲授

C.

开放式讲授

D.

启发式讲授

标准答案 : B

707

面试时，面试官很容易根据应聘者的某一优点，而做出比其应得到的评价更高的评价，这种现象称为( )

A.

第一印象

B.

与我相似心理

C.

晕轮效应

D.

对比效应

标准答案 : C

708

员工在工作岗位上需要完成的一项或多项相互联系的任务的集合称为( )

A.

职位

B.

职类

C.

职责

D.

职务

标准答案 : C

709

在企业经营战略发生较大变化急需用人时，可采用形式招聘。( )

A.

自我推荐

B.

熟人介绍

C.

广告招聘

D.

网上招聘

标准答案 : C

710

下列哪个是现实的人力资源数量？

A.

失业人口

B.

暂不能参加社会劳动的人口

C.

老年就业人口

D.

其他人口

标准答案 : C

试题解析 :

无

711

为了促进某市场销售人员的团队合作，公司薪酬形式可以采用( )

A.

提成制

B.

保底工资+奖金

C.

承包制

D.

团队薪酬制

标准答案 : D

712

以下各项企业人员需求分析的方法中，不属于量化分析方法的是( )。

A.

德尔菲预测技术

B.

回归分析方法

C.

劳动定额法

D.

转换比率法

标准答案 : A

713

奥东德弗的ERC理论把人的需要分为生存需要、关系需要和( )

A.

友谊需要

B.

成长需要

C.

成就需要

D.

尊重需要

标准答案 : B

714

人力资本理论的提出者是( )

A.

泰罗

B.

梅奥

C.

舒尔茨

D.

马克思

标准答案 : C

715

人力资源管理诊断中的人员流动率分析可以作为人力资源管理诊断操作的( )

A.

针对性分析

B.

合理性分析

C.

有效性分析

D.

技巧性分析

标准答案 : C

716

企业文化的灵魂和旗帜是( )

A.

企业哲学

B.

企业精神

C.

企业价值观

D.

企业目标

标准答案 : C

717

一切资源中，最重要的是( )

A.

自然资源

B.

经济资源

C.

信息资源

D.

人力资源

标准答案 : D

718

处理劳动争议的程序是( )。

A.

调解、诉讼、仲裁

B.

调解、仲裁、诉讼

C.

仲裁、调解、诉讼

D.

仲裁、诉讼、调解

标准答案 : B

719

企业社会公共关系的核心价值主要体现在企业外部无形资产收益的最大化和( )

A.

实现企业的社会价值

B.

企业社会关系的最优化

C.

实现企业充分融入社会

D.

塑造企业优秀的形象

标准答案 : B

720

人力资源需求预测的方法主要有，管理人员判断法、经验预测法、德尔菲法和（ ）

A. 档案资料法

B. 马尔可夫分析法

C. 趋势分析法

D. 管理人员接续计划

标准答案 : C

721

培训过程中具有一定人身安全风险、十分具有挑战性的培训方法是( )

A.

角色扮演法

B.

研讨法

C.

视听技术法

D.

拓展训练法

标准答案 : D

722

国家公务员制度的基本精神不包括( )

A.

功绩主义的精神

B.

人才主义的精神

C.

法治主义的精神

D.

独立主义的精神

标准答案 : D

723

下述不属于美国人力资源培养模式特点的是( )

A.

实施教育优先策略

B.

“双轨制”职业教育

C.

重视继续教育

D.

全球范围内争夺他国人才

标准答案 : B

724

工作规范的主要内容不包括( )

A.

一般条件

B.

生理素质

C.

工作关系

D.

心理素质

标准答案 : C

725

绩效考核应当根据明确规定的绩效考核标准，针对客观考核资料进行评价，做到“用事实说话”，尽量避免掺入主观成分和感情色彩。这属于绩效考核原则中的( )

A.

客观性原则

B.

多样化原则

C.

一致性原则

D.

敏感性原则

标准答案 : A

726

人力资源管理诊断中的组织诊断一般来说包括基本环节。( )

A.

四个

B.

五个

C.

六个

D.

七个

标准答案 : B

727

“以自我为中心，忽视组织目标；不大聪明，易于受骗”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 : C

728

人力资源管理的开发功能主要体现在人力资源管理工作中的是( )

A.

人力资源规划

B.

工作分析、招聘

C.

薪酬及其考核制度

D.

培训、工作指导

标准答案 : D

729

个体在工作岗位上需要完成的一个或多个任务是指( )

A.

职位

B.

职责

C.

职务

D.

职业

标准答案 : B

730

下列选项中，属于定量预测技术的是( )

A.

回归预测法

B.

经验判断法

C.

马尔可夫法

D.

德尔菲法

标准答案 : A

731

录用人数/应聘人数是指( )

A.

录用比

B.

招聘比

C.

招聘完成比

D.

应聘比

标准答案 : A

732

工作性质相同，且工作繁简难易程度、责任轻重程度以及所需人员的资格条件高低都十分相近的职位群，构成一个( )

A.

职级

B.

职等

C.

职系

D.

职类

标准答案 : A

733

技术等级工资制属于( )。

A.

能力工资制

B.

组合工资制

C.

工作工资制

D.

绩效工资制

标准答案 : A

734

不属于“员工规模”类指标的是( )

A.

人力资源总量

B.

人力资源潜量

C.

人力资源当量

D.

人力资源密度

标准答案 : B

735

如果预测结果表明组织在未来某一时期内在某些岗位上人员过剩，即供过于求，则可选择的一般策略是( )

A.

扩大企业规模

B.

裁减或辞退职工

C.

延长工作时间

D.

不予理会

标准答案 : B

736

以下各项中，以工作成果为中心来设计部门结构的是( )。

A.

直线制

B.

直线职能制

C.

矩阵制

D.

事业部制

标准答案 : D

737

( )属于非自愿流出。

A.

解聘

B.

主动辞职

C.

停薪留职

D.

离职创业

标准答案 : A

738

据工作性质和预先设置的等级，把一个组织的工作岗位进行分类和分组的工作评价方法是( )

A.

工作评价法

B.

工作分类法

C.

要素计点法

D.

要素比较法

标准答案 : B

739

我国基本医疗保险制度规定，职工缴费率一般为本人工资收入的( )

A.

1%

B.

2%

C.

5%

D.

10%

标准答案 : B

740

通过研究具体的工作者本人的工作行为状况与期望的行为标准，找出其间的差距，从而确定培训需要的方法是( )

A.

组织分析

B.

工作分析

C.

个人分析

D.

群体分析

标准答案 : B

741

基本素质、心智模式、能力结构、沟通水平指标体系中的心智模式不包括( )

A.

学历层次

B.

思想观念

C.

个性品质

D.

合作精神

标准答案 : A

742

上世纪30年代，在霍桑试验的基础上美国管理学家\_\_\_\_\_\_提出了“人群关系论”，正式提出：工人不是经济人，而是社会人。( )

A.

梅奥

B.

韦伯

C.

霍普金斯

D.

巴纳德

标准答案 : A

743

关于关键事件法叙述不正确的是( )。

A.

关键事件对事不对人

B.

该方法要考虑行为的情景

C.

该方法只注重对行为本身的评价

D.

关键事件是指有效和无效的工作行为

标准答案 : C

744

以下各种招聘方式中，新聘用员工流失率最低的是( )

A.

自荐求职者

B.

员工推荐

C.

职业介绍所

D.

校园招聘会

标准答案 : B

745

提高人力资源质量最重要、最直接的手段是( )

A.

优生优育

B.

营养

C.

教育

D.

人口迁移

标准答案 : C

746

劳动法是从( )中分离出来的法律部门。

A.

民法

B.

工会法

C.

宪法

D.

工厂立法

标准答案 : A

747

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 : B

748

( )是一种非常正规的培训需求调查方法，其结论可信度高。

A.

实际观察法

B.

访问调查法

C.

问卷调查法

D.

工作任务分析法

标准答案 : D

749

学习的四种类型：( )

A.

照搬式学习，知识积累型学习，研究型学习，探索型学习

B.

经验式学习，知识积累型学习，研究型学习，探索型学习

C.

照搬式学习，经验式学习，研究型学习，探索型学习

D.

照搬式学习，知识积累型学习，经验式学习，探索型学习

标准答案 : A

750

观察法适用于招聘( )

A.

编辑

B.

建筑设计师

C.

汽车驾驶员

D.

飞行员

标准答案 : C

751

当管理者特别讨厌某个下属的某个缺点时，往往会倾向于认为这个下属的其他工作表现也很差，这种现象被称为( )

A.

晕轮效应

B.

第一印象

C.

偏见倾向

D.

霍桑效应

标准答案 : C

752

从节约成本的角度来看,在出现职位空缺时,一般先进行( )

A.

内部招聘

B.

校园招聘

C.

社会招聘

D.

外部招聘

标准答案 : A

753

假设招聘活动的总成本为10000元，共有50人前来应聘，实际录用8人，招聘的单位成本为( )

A.

125元

B.

200元

C.

1250元

D.

2000元

标准答案 : C

754

制定人力资源战略的前提和基础是( )

A.

人力资源战略

B.

组织要隶

C.

客观环境

D.

组织战略

标准答案 : D

755

合适的培训者不需要必须具备的条件是( )

A.

较高的素质

B.

充分的授课准备

C.

高学历

D.

丰富的培训经验

标准答案 : C

756

用人单位运用招聘形式确定任用对象，并与之订立劳动合同的员工使用方式是( )

A.

委任制

B.

选任制

C.

聘任制

D.

考任制

标准答案 : C

757

用人单位克扣或拖欠劳动者工资以及拒不支付延长工作时间工资报酬的，除在规定时间内全额支付外，还需加发相当于工资报酬的经济补偿金。( )

A.

25%

B.

30%

C.

40%

D.

50%

标准答案 : A

758

人力资源外包的主要内容不包括( )

A.

人员招聘

B.

组织架构设计

C.

入职手续

D.

日常服务

标准答案 : B

759

劳动行政部门在收到集体合同后的( )内将审核意见书送达。

A.

3日

B.

7日

C.

15日

D.

30日

标准答案 : C

760

情景模拟法一般放在招聘与录用的( )

A.

开始阶段

B.

中间阶段

C.

最后阶段

D.

评估阶段

标准答案 : C

761

人与职业相匹配理论的提出者是( )

A.

斯金纳

B.

巴甫洛夫

C.

霍兰德

D.

帕森斯

标准答案 : D

762

特性与因素理论的核心是( )

A.

人与组织匹配

B.

人与职业匹配

C.

个性与组织匹配

D.

人与环境匹配

标准答案 : A

763

主考官对一个获过大奖或曾做出突出贡献的面试人员立即产生好感，称为( )

A.

第一印象

B.

与我相似心理

C.

首因效应

D.

晕轮效应

标准答案 : D

764

人的潜能主要包括：潜能、潜能。( )

A.

生理、心理

B.

心理、身体

C.

生理、身体

D.

心理、工作

标准答案 : A

765

结合关键事件法和登记评价法的评估方法是( )。

A.

图尺度评定法

B.

目标管理法

C.

行为评述法

D.

行为锚定等级评价法

标准答案 : D

766

对生产、技术和管理人员应分别设计不同的绩效考评方案，这体现制定绩效管理制度的( )原则。

A.

可行性

B.

可靠性

C.

实用性

D.

全面性

标准答案 : C

767

培训要取得预期的效果，就必须保证( )与受训者实际需求的合理衔接。

A.

培训目标

B.

培训内容

C.

培训计划

D.

培训方案

标准答案 : B

768

能够面面俱到，在最短的时间内收集到尽可能多信息的工作分析方法是( )

A.

资料分析法

B.

面谈法

C.

问卷调查法

D.

观察法

标准答案 : C

769

反映从事某项工作的人必须具备的最基本的资格条件，这是

A. 工作规范

B. 应知

C. 职责

D. 工作实例

标准答案 : A

试题解析 : 见P93

770

现代社会的四大资源是( )

A.

人力资源、自然资源、物质资源、信息资源

B.

物质资源、自然资源、经济资源、信息资源

C.

人力资源、自然资源、经济资源、信息资源

D.

人力资源、自然资源、经济资源、物质资源

标准答案 : C

771

“天生懒惰，厌恶工作；缺乏进取心，不愿承担责任”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 : C

772

用人单位内部可以设立劳动争议调解委员会，它由哪三方代表组成？( )

A.

员工代表、用人单位代表、工会代表

B.

员工代表、用人单位代表、主管部门代表

C.

用人单位代表、主管部门代表、工会代表

D.

员工代表、工会代表、主管部门代表

标准答案 : A

773

“员工视工作如休息、娱乐一般自然”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 : A

774

劳动的边际生产率这一概念的提出者是( )

A.

克拉克

B.

马歇尔

C.

马克思

D.

加里·贝克尔

标准答案 : A

775

( )不属于“平等保护”的内容。

A.

对残疾人的就业照顾

B.

按学历和能力水平雇用人员

C.

对具有职业资证书的人员录用时优先考虑

D.

户口制度对农民进城就业的限

标准答案 : D

776

下述关于社会公共关系的观点错误的是( )

A.

企业社会公共关系的最高境界是没有公共关系的痕迹

B.

企业社会公共关系的核心价值是消除公关障碍

C.

企业社会公共关系要实现企业社会责任全面和终极的目标

D.

企业社会公共关系具有惠已性

标准答案 : B

777

人力资源状况的好坏从其和两个方面来衡量。( )

A.

数量、质量

B.

优、劣

C.

来源、数量

D.

质量、来源

标准答案 : A

778

关于业绩评定表的特点，说法正确的是( )

A.

业绩评定表简便但不易于量化

B.

仅适用于组织中某些职位

C.

容易出现趋中误差和主观误差

D.

结果有较强的针对性

标准答案 : C

779

下列哪个方法具有很好的匿名性？( )

A.

文献法

B.

观察法

C.

问卷调查法

D.

访谈法

标准答案 : C

780

我们在考察应聘者的工作能力、工作经验时，最好根据( )。

A.

应聘职位要求进行假设式提问

B.

应聘职位要求进行清单式提问

C.

应聘者过去工作行为进行举例式提问

D.

应聘者过去工作行为进行开放式提问

标准答案 : C

781

人力资源理论体系由人力资源开发理论和( )组成。

A.

人力资源管理理论

B.

组织管理理论

C.

战略性人力资源管理理论

D.

组织战略理论

标准答案 : A

782

绩效评估主要是员工的( )对员工本人的工作状况和工作结果的评估。

A.

上级和同事

B.

上级和下级

C.

下级和同事

D.

上级和平级

标准答案 : A

783

在人力资源早期管理阶段，人事部门( )

A.

是重要的决策部门

B.

只承担服务与咨询职能

C.

是企业提升核心竞争力的动力源

D.

既具有参谋性又具有决策性

标准答案 : B

784

在绩效考核中，由各级职能部门考核人负主要责任的工作有( )。

A.

及时给员工进行绩效反馈

B.

确保绩效考核制度符合法律要求

C.

处理员工在绩效考核方面的申诉

D.

提供与绩效考核有关的培训和咨询

标准答案 : A

785

符合推销员的绩效考核指标的是( )

A.

出勤率

B.

组织全局观

C.

生产成本

D.

个人价值观

标准答案 : B

786

任职者依时间顺序详细记录自己的工作过程和内容，经过归纳、分析后达到工作分析的目的，这种方法是( )

A.

观察法

B.

工作日记法

C.

问卷法

D.

关键事件法

标准答案 : B

787

使一个员工负责原来分开的几项工作的过程是( )

A.

工作专业化

B.

工作轮换

C.

工作丰富化

D.

工作扩大化

标准答案 : D

788

“缺乏进取心，不愿承担责任；安于现状，反对改革”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 : C

789

公共部门人力资源规划与私人企业组织人力资源规划的根本区别在于，它的导向是( )

A.

．公共服务

B.

公共价值

C.

公共产品

D.

公共利益

标准答案 : D

790

劳动争议仲裁委员会对每一起劳动争议实行( )即行终结的法律制度。

A.

一次裁决

B.

二次裁决

C.

三次裁决

D.

四次裁决

标准答案 : A

791

现代企业之间最高层次的竞争是( )

A.

盈利能力竞争

B.

新产品竞争

C.

无形资产竞争

D.

市场竞争

标准答案 : C

792

让员工以日记的形式按时间顺序记录工作过程，然后经过归纳提炼，获得所需工作信息的工作分析方法被称为( )

A.

观察法

B.

工作日志法

C.

问卷调查法

D.

访谈法

标准答案 : B

793

对员工行为的指导和控制应当属于( )

A.

工作规范

B.

任职资格说明书

C.

工作要求

D.

工作描述

标准答案 : D

794

提倡终身学习，这属于人力资源的

A. 能动性

B. 时代性

C. 持续性

D. 再生性

标准答案 : C

试题解析 : 见P16

795

通过学习、教育、培训、管理、文化制度建设等有效方式为实现一定的经济目标与发展战略，对既定的人力资源进行利用、塑造、改造与发展的活动是( )

A.

招聘

B.

薪酬指定

C.

人力资源开发

D.

人力资源规划

标准答案 : C

796

一般7~12人为一个团体,培训师给出问题,学员给出解决方法的培训方法为( )

A.

计算机训练法

B.

头脑风暴法

C.

辩论

D.

讲座研讨法

标准答案 : D

797

20世纪初到20世纪20年代是( )时期，管理从经验阶段步入科学阶段，泰罗开创了科学管理运动，被称为“科学管理之父”。

A.

科学管理

B.

人事管理

C.

战略性人力资源管理

D.

人际关系

标准答案 : A

798

下列不参与集体谈判的( )。

A.

企业雇主

B.

公司董事会

C.

工会代表

D.

单位行政部门

标准答案 : D

799

如果企业拒不支付员工延长工作时间工资报酬时，员工得到的经济补偿金为员工工资报酬的( )。

A.

100%

B.

50%

C.

25%

D.

10%

标准答案 : C

800

在企业人力资源变动预测中，马尔可夫分析方法的基本思想是( )

A.

根据企业现在人员结构状况推测未来人事变动趋势

B.

根据企业生产情况推测未来人事变动趋势

C.

找出企业过去人事变动规律，以此来推测未来的人事变动趋势

D.

根据市场变化推测未来人事变动趋势

标准答案 : C

801

工作导向型的职能工作分析法（FJA）中，工作必须和数据、人及事联系起来。与数据相关，人们付出的是哪种资源？( )

A.

智力资源

B.

人际关系资源

C.

自然资源

D.

体力资源

标准答案 : A

802

劳动争议仲裁委员会主任一般由哪方代表的责任人担任？( )

A.

同级工会

B.

用人单位

C.

劳动行政主管部门

D.

司法部门

标准答案 : C

803

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动人们趋向或重复此种行为的力量。根据斯金纳的强化理论，这种行为改变的类型和方法是( )

A.

消极强化

B.

惩罚

C.

消退

D.

积极强化

标准答案 : D

804

提出“复杂人假设”观点的学者是

A. 薛恩

B. 洛希

C. 麦格雷戈

D. 摩尔斯

标准答案 : A

试题解析 : 见P37

805

现代企业管理的核心是( )

A.

股东利益最大化

B.

培养核心竞争力

C.

获得持续发展空间

D.

对人的管理

标准答案 : D

806

通过某项测试所得结果的稳定性和一致性，又称可靠性程度，是指( )。

A.

信度

B.

效度

C.

准确度

D.

有效性

标准答案 : A

807

“只有真正解放了被管理者，才能最终解放管理者自己”。这句话表明现代人力资源管理把人看成什么？( )

A.

资源

B.

成本

C.

工具

D.

物体

标准答案 : A

808

依据人本主义理论进行的工作设计被称为( )

A.

拔高型工作设计

B.

优化型工作设计

C.

卫生型工作设计

D.

心理型工作设计

标准答案 : D

809

企业核心人才的薪酬标准至少要等于甚至高于市场行情体现薪酬的( )

A.

公平原则

B.

竞争原则

C.

激励原则

D.

经济原则

标准答案 : B

810

关于员工行为考核中的强制分布法，表述错误的是( )。

A.

可以在诊断工作问题时提出准确的信息

B.

可以把员工工作行为和工作绩效分为几种类别

C.

前提假设是员工的工作行为和工作绩效呈正态分布

D.

能避免传统考核中绝大多数员工评价雷同的情况发生

标准答案 : A

811

人职匹配理论的提出者是( )

A.

帕森斯

B.

霍兰德

C.

施恩

D.

萨伯

标准答案 : A

812

人力资源开发战略应树立以( )为本的人力资源哲学

A.

组织

B.

人

C.

法

D.

客户

标准答案 : B

813

学习型组织理论的奠基人是( )

A.

彼得·圣洁

B.

佛瑞斯特

C.

卡普兰

D.

诺顿

标准答案 : A

814

劳动合同中的试用期条款属于劳动合同的( )。

A.

法定条款

B.

约定条款

C.

工作期限条款

D.

必备条款

标准答案 : B

815

第一个对薪酬进行分析的学者是

A. 亚当▪斯密

B. 李嘉图

C. 穆勒

D. 马克思

标准答案 : A

试题解析 : 见P137

816

下述关于福利的观点错误的是( )

A.

要根据员工岗位的不同，给予员工不同的交通补贴

B.

国家规定带薪年休假不属于员工福利

C.

企业为员工子女提供教育福利，也是对员工的间接激励

D.

企业组织员工开展文体活动，这属于文化生活福利

标准答案 : B

817

学习型组织的核心是在组织内部建立完善的( )

A.

共同愿景

B.

合作团队

C.

组织结构

D.

自学习机制

标准答案 : D

818

可变薪酬也称为

A. 基本薪酬

B. 奖金

C. 间接薪酬

D. 福利薪酬

标准答案 : B

试题解析 : 见P143

819

《劳动法》规定，劳动者在同一单位连续工作满年，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。( )

A.

5

B.

8

C.

10

D.

15

标准答案 : C

820

下列关于培训说法错误的是( )

A.

企业人力资本增值的重要途径

B.

可以提高员工知识技能水平

C.

以利润为中心的短期效益

D.

可以保证员工按照预期水平完成工作

标准答案 : C

821

人力资源开发的目的在于提高人力资源的( )。

A.

数量

B.

质量

C.

来源

D.

利用率

标准答案 : B

822

下面属于人力资源需求定性预测法的是( )

A.

比率预测法

B.

回归分析法

C.

德尔菲法

D.

直觉感知法

标准答案 : C

823

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

A.

丙甲乙丁

B.

乙甲丙丁

C.

甲乙丙丁

D.

丁乙甲丙

标准答案 : B

824

一个国家或者地区所拥有的人口总量称为( )

A.

人口资源

B.

人力资源

C.

人力资本

D.

劳动力资源

标准答案 : A

825

在两种或多种人力资源现状分析方法运用的基础上,进一步进行统筹分析的方法为( )

A.

结构分析法

B.

专家分析法

C.

综合分析法

D.

比较分析法

标准答案 : C

826

招聘计划的内容不包括( )。

A.

录用人员的培训方案

B.

招聘录用成本计算

C.

录用基准

D.

录用来源

标准答案 : B

827

“在现代工业条件下，人的智慧和才能只发挥了一部分，领导者的责任就是创造机会、挖掘潜力、排除障碍，使下属的智慧潜能得到充分发挥”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 : A

828

工作分析各要素中与个人一一对应的是( )

A.

职责

B.

工作

C.

职位

D.

职务

标准答案 : C

829

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

830

中国古代的“卧薪尝胆”、“破釜沉舟”的故事充分说明了( )

A.

情感激励

B.

危机激励

C.

荣誉激励

D.

目标激励

标准答案 : B

831

当人们认为自己的报酬与劳动之比与他人相等,会产生较大的激励作用,这种理论称为( )

A.

公平理论

B.

效用理论

C.

因素理论

D.

强化理论

标准答案 : A

832

岗位评价是指通过确定岗位的什么来划分岗位等级及相应工资的方法( )。

A.

劳动差别

B.

劳动价值

C.

劳动条件

D.

劳动责任

标准答案 : B

833

首次提出“人性假设”概念的学者是

A. 麦格雷戈

B. 洛希

C. 薛恩

D. 摩尔斯

标准答案 : A

试题解析 : 见P36

834

基于员工工作结果的绩效考核，其考核的主要内容是员工的（ ）

A. 工作成绩

B. 个人素质

C. 行为规范

D. 工作职责

标准答案 : A

835

人不同于自然界的其他生物，因为人具有思想、感情，能够有目的地进行活动，积极地去改造客观世界，这反映了人力资源的( )

A.

积极性

B.

社会性

C.

能动性

D.

动态性

标准答案 : C

836

使人事管理由静态逐渐发展为动态管理的是( )

A.

科学管理

B.

管理心理学

C.

人力资源管理

D.

行为科学

标准答案 : D

837

平衡记分卡的导向是( )

A.

降低成本

B.

利润增长

C.

公司策略

D.

经济附加值

标准答案 : C

838

“好吃懒做、唯利是图”，符合的人性假设是( )

A.

“经济人”假设

B.

“社会人”假设

C.

“自我实现的人”假设

D.

“现实的人”假设

标准答案 : A

839

作为维护人权、体现人本关怀,关系到我们每一个人生活的一项基本法律是( )

A.

《劳动法》

B.

《宪法》

C.

行政法规

D.

部门规章

标准答案 : A

840

企业使命所描述的是( )

A.

企业为什么存在

B.

企业相信什么

C.

企业想要成为什么

D.

企业将如何行动

标准答案 : A

841

人力资源区别于其他一切资源的最根本的特征是

A.

再生性

B.

社会性

C.

能动性

D.

生物性

标准答案 : C

842

关于绩效考核，下列说法正确的是( )

A.

绩效考核是人力资源开发与管理各种功能中的核心功能

B.

绩效考核决定了一个人的收入水平

C.

绩效考核的成败取决于员工自身素质

D.

绩效考核由人力资源管理部门考核

标准答案 : A

843

以下关于应聘申请表设计的说法中，不正确的是( )。

A.

应聘申请表是由应聘者填写的单位统一设计的表格

B.

不同单位设计应聘申请表的项目是不同的

C.

大多数单位对任何人员都使用一种统一的应聘申请表

D.

应聘申请表必须符合当地有关法律和政策规定

标准答案 : C

844

预测由未来工作岗位的性质与要求所决定的人员素质和技能的类型，这是制定人力资源规划时哪一个步骤？( )。

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 : B

845

下列员工培训方法中，不太适用于知识和技能培训的是( )

A.

工作轮换法

B.

头脑风暴法

C.

角色扮演法

D.

讲授法

标准答案 : B

846

“不仅人们的需要与潜在的欲望是多样的，而且这些需要的模式也是随着年龄与发展阶段的变迁，随着所扮演的角色的变化，随着处境和人际关系的演变而不断变化的”是( )理论的观点。

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 : D

847

应聘者扮演所聘岗位角色，在模拟办公环境中编辑加工需要处理的各种日常文件是指( )

A.

公文处理

B.

无领导小组讨论

C.

心理测试

D.

能力测试

标准答案 : A

848

“事物的成分因在空间组合关系和方式的不同，会产生不同的结果、引发不同的变化”，这描述的是( )

A.

能级对应原理

B.

系统优化原理

C.

同素异构原理

D.

互补增值原理

标准答案 : C

849

绩效公式P=f（K，A，M，E）中，K指( )

A.

知识

B.

技能

C.

激励

D.

工作环境

标准答案 : A

850

以下属于“自动人假设”观点的是( )

A.

人具有可以开发的巨大潜力

B.

人总是力图用最小的投入取得满意的报酬

C.

人总是被动地在组织的操纵、控制下工作

D.

人的需要的表现形式是复杂的

标准答案 : A

851

薪酬要遵循最低工资法，这体现了薪酬管理的( )

A.

合法性原则

B.

经济性原则

C.

公平性原则

D.

激励性原则

标准答案 : A

852

下述关于员工绩效评估的观点错误的是( )

A.

工作态度考核是员工绩效评估的内容之一

B.

KPI包括企业KPI、部门KP1和个人KPI

C.

被考评者不能作为评估主体

D.

企业管理中的评估，是联系其他各项人事制度的细节

标准答案 : C

853

在情景模拟测试中，要考察一个人的部门之间协调能力，要对其进行( )

A.

事务处理能力测试

B.

组织能力测试

C.

语言表达能力测试

D.

沟通能力测试

标准答案 : D

854

属于企业人力资源中期规划的是( )。

A.

1年期规划

B.

5年期规划

C.

10年期规划

D.

15年期规划

标准答案 : B

试题解析 :

无

855

职业生涯的核心阶段是( )

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

856

上门招聘法即校园招聘，其具有的优势在于( )。

A.

可以发现潜在的专业人员、技术人员和管理人员

B.

具有时间上的灵活性

C.

具备丰富的社会经验和工作经验

D.

具有广泛的宣传效果

标准答案 : A

857

树立企业理念应注重核心价值观和能力，企业的核心能力是指( )

A.

使利润最大

B.

使用户满意

C.

使股东满意

D.

使员工满意

标准答案 : B

858

( )可以在订立劳动合同的同时协商确定，也可以在劳动合同的履行期间因满足主观情况变化的需要而订立。

A.

专项协议

B.

集体合同

C.

劳务合同

D.

补充协议

标准答案 : D

859

适合大量招聘普通员工的面试方式是( )

A.

结构式面试

B.

非结构式面试

C.

小组面试

D.

末路式面试

标准答案 : A

860

不属于效度的基本类型的是( )

A.

内容效度

B.

结构效度

C.

结果效度

D.

关联效度

标准答案 : C

861

下列职位中，通过猎头公司招聘最为有效的是( )

A.

司机

B.

打字员

C.

人力资源总监

D.

助理工程师

标准答案 : C

862

在人力资源供给预测时，通过找出过去人事变动的规律，以此来推测未来人事变动趋势，此种方法称为( )

A.

人力资源现状规划法

B.

马尔可夫法

C.

分合性预测法

D.

回归分析法

标准答案 : B

863

企业对人力资源的需求是一种( )

A.

直接需求

B.

刚性需求

C.

弹性需求

D.

派生需求

标准答案 : D

864

下面不属于人力资源规划新趋势的是( )

A.

实用性

B.

准确性

C.

注重实效

D.

长期化趋势

标准答案 : D

865

在进行绩效考核时，大多数员工的考核得分都是中等或良好，集中性地居于同一档次。这种情况被称为( )

A.

首因效应

B.

趋中效应

C.

近因效应

D.

晕轮效应

标准答案 : B

866

在制定绩效管理方案时，应根据绩效管理的( )合理地进行方案设计。

A.

目标和要求

B.

指标和要求

C.

目标和内容

D.

指标和内容

标准答案 : A

867

人力资源管理中最基本的内容是( )

A.

人员招聘

B.

员工培训

C.

工作分析

D.

薪酬管理

标准答案 : C

868

人力资源测评的特征有可靠性和( )

A.

有效性

B.

前瞻性

C.

公平性

D.

及时性

标准答案 : A

869

划分岗类、岗群、岗系的依据是( )。

A.

工作繁简难易

B.

工作的责任轻重

C.

所需人员资格条件

D.

工作性质

标准答案 : D

870

( )不是培训需求的来源。

A.

绩效评估结果

B.

新的业务需求

C.

内部薪酬调整

D.

新技术的产生

标准答案 : C

871

更适合作为一种辅助培训开发，可以增强其他培训方法效果的培训方法是( )

A.

角色扮演法

B.

研讨法

C.

视听技术法

D.

拓展训练法

标准答案 : C

872

人力资源战略规划被确定下来后,不能任意调整,朝令暮改。因为人力资源战略要保持( )

A.

长期性

B.

稳定性

C.

发展性

D.

全局性

标准答案 : B

873

对企业富余职工在社会保险尚未到位的情况下，实行下岗的做法而不是直接辞退，属于( )劳动者权益。

A.

偏重保护

B.

优先保护

C.

平等保护

D.

全面保护

标准答案 : B

874

将企业实际运行过程中的事例加以整理，让参训者进行分析的培训方法是

A. 在职培训

B. 脱产培训

C. 管理游戏

D. 案例分析法

标准答案 : D

试题解析 : 见P208

875

一种主要依靠研究者的感官，如人的视觉、听觉、嗅觉来收集资料的调查研究方法是指( )

A.

文献法

B.

观察法

C.

问卷调查法

D.

访谈法

标准答案 : B

876

社会保险法律关系主体的权利和义务所指向的对象，称为社会保险法律关系的( )。

A.

主体

B.

客体

C.

内容

D.

第三人

标准答案 : B

877

人的劳动能力是人的和的综合体现。( )

A.

自然属性、社会属性

B.

自然属性、非自然属性

C.

社会属性、非社会属性

D.

非自然属性、非社会属性

标准答案 : A

878

领导干部在带领下属确立和实现组织目标过程中，不仅要善于利用组织所赋子的职位权利，而且要善于利用( )

A.

法定权力

B.

强制权力

C.

奖赏权力

D.

个人影响力

标准答案 : D

879

效度,主要指绩效考核系统所具备标准中的( )

A.

明确性

B.

敏感性

C.

一致性

D.

准确性

标准答案 : D

880

根据劳动的复杂程度、繁重与精确程度和责任大小来划分等级，根据等级规定工资标准。这是一种什么工资制度？( )

A.

技术等级工资制

B.

职务等级工资制

C.

结构工资制

D.

多元化工资制度

标准答案 : A

881

根据职业通道的发展方向，可分为横向型、纵向型和( )

A.

专业型

B.

核心型

C.

行政型

D.

全方位型

标准答案 : B

882

职业生涯系留点理论的提出者是( )

A.

帕森斯

B.

霍兰德

C.

施恩

D.

梅奥

标准答案 : C

883

职业选择的首要原则是

A. 兴趣原则

B. 客观原则

C. 主动原则

D. 比较原则

标准答案 : B

试题解析 : 见P172

884

( )不属于无领导小组讨论的主要测评内容。

A.

个人主动性

B.

人际协调能力

C.

领导意识和能力

D.

决策能力

标准答案 : D

885

在人力资源相关的概念中，( )代表的内涵范围最大。

A.

人口资源

B.

人力资源

C.

人才资源

D.

人力资本

标准答案 : A

886

企业人力资源规划可分为战略规划和( )

A.

战术规划

B.

人员配置规划

C.

业务规划

D.

预算规划

标准答案 : A

887

巴甫洛夫通过教会狗听到铃声后做出分泌唾液反应的研究得出的理论( )

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.

有限条件反射理论

标准答案 : A

888

为使下级具备有效完成工作所需的知识和技能，在工作中，由上级有计划地对员工进行教育培训，称为( )

A.

脱产培训

B.

入职培训

C.

自我学习

D.

在职培训

标准答案 : D

889

绩效公式P=f（K，A，M，E）中，A指( )

A.

知识

B.

技能

C.

激励

D.

工作环境

标准答案 : B

890

旨在确保企业在适当的时间获得适当的人员的人力资源管理环节是( )

A.

人员选拔

B.

培训与开发

C.

职业生涯管理

D.

人力资源规划

标准答案 : D

891

人力资源管理与人事管理的主要区别体现在( )。

A.

内容上

B.

观念上

C.

工作程序上

D.

功能上

标准答案 : B

892

考察培训结果的最重要指标是( )

A.

反应

B.

学习

C.

行为

D.

成果

标准答案 : C

893

下列什么培训是针对真实情况构造复杂程度可变的培训模型？( )

A.

学徒培训

B.

模拟培训

C.

案例式培训

D.

角色扮演

标准答案 : B

894

关于外聘教师与内部培养教师的优劣比较，表述错误的是( )。

A.

外聘教师能保证交流的顺畅

B.

使用外部聘用教师有可能加大培训风险

C.

内部培养教师可能影响培训对象的参与积极性

D.

内部培养教师在培训教学中易于控制整个活动

标准答案 : A

895

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的方法是( )

A.

经验判断法

B.

回归预测法

C.

趋势预测法

D.

德尔菲法

标准答案 : B

896

下列不属于人力资源管理的基本职能的是( )

A.

获取

B.

整合

C.

开发

D.

调整

标准答案 : D

897

在一个职业化程度很高的职业领域，从业人员获得很高的权威和公众的信任靠的是( )

A.

能力

B.

权力

C.

知识

D.

人缘

标准答案 : C

898

关于招聘，下列说法正确的是( )

A.

专业机构推荐可为企业提供所需的一切类型员工

B.

“熟人介绍”可以节省部分招聘费用

C.

广告招聘范围广，但增加了招聘的盲目性

D.

校园招聘仅适用于企业在需要补充某类人员时

标准答案 : B

899

薪酬中相对不变的部分是( )

A.

福利

B.

可变薪酬

C.

基本薪酬

D.

奖金

标准答案 : C

900

测评者在测评中，往往不愿将被测者的差异明显表现出来，而使被测者的成绩都集中在同等水平的分数上，与实际情况出入较大。这种现象心理学上叫( )

A.

晕轮效应

B.

首因效应

C.

近因效应

D.

趋中效应

标准答案 : D

901

奖金又称为( )

A.

基本薪酬

B.

福利

C.

间接薪酬

D.

可变薪酬

标准答案 : D

902

失业保险所属的员工福利类型是( )

A.

企业福利

B.

法定福利

C.

生活福利

D.

有偿假期

标准答案 : B

903

员工住房公积金月缴存额多少取决于缴费比例与( )。

A.

社会平均工资

B.

上月员工本人工资额

C.

企业员工平均工资

D.

员工本人上一年度月平均工资

标准答案 : D

904

绩效考核中，最主要也是最为常见的考核主体是( )

A.

同级同事

B.

员工直接上级

C.

直属下级

D.

员工本人

标准答案 : B

905

适合对高层领导的培训与开发的方法是( )

A.

讲授法

B.

研讨法

C.

案例法

D.

视听技术法

标准答案 : B

906

企业劳动安全管理制度要求从事特殊岗位作业的劳动者应持证上岗。( )岗位通常属于特殊岗位。

A.

司机动性

B.

企业培训教师

C.

电焊工

D.

厨师

标准答案 : C

907

员工、组织、顾客指标体系中组织层面不包括( )

A.

组织业绩

B.

组织能力

C.

组织发展

D.

组织环境

标准答案 : C

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

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

A. 系统性

B. 匹配性

C. 关键性

D. 动态性

标准答案 :

D

试题解析 :

见P13

2

下面哪种工作设计认为工作对于人类来说不仅是一种生产手段，更是一种快乐的生活方式，而不是痛苦的谋生经历？

A. 拔高型

B. 优化型

C. 卫生型

D. 心里型

标准答案 :

D

试题解析 :

见P21

3

人力资源管理的开发职能是

A. 人力资源数量和质量的开发

B. 奖励员工对组织所作出的贡献

C. 人力资源规划、招聘与录用

D. 对员工实施合理的管理过程

标准答案 :

A

试题解析 :

见P9

4

下列不是人力资源规划的概念是

A. 要适应环境的变化

B. 其对象是组织内外的人力资源

C. 调动员工的创造性和主动性

D. 人力资源规划的全局性和长期性

标准答案 :

C

试题解析 :

见P44

5

人力资源需求预测中最简单的预测方法是

A. 经营预测法

B. 现状规划法

C. 分合性预测法

D. 德尔菲法

标准答案 :

B

试题解析 :

见P51

6

提出“复杂人假设”观点的学者是

A. 薛恩

B. 洛希

C. 麦格雷戈

D. 摩尔斯

标准答案 :

A

试题解析 :

见P37

7

下面属于正规教育的是

A. 技工学徒学习

B. 厨师学习

C. 大学在校学习

D. 驾校学习

标准答案 :

C

试题解析 :

见P198

8

人力资源开发客体的主观能动性决定着人力资源开发的

A. 存在性

B. 系统性

C. 战略性

D. 动态性

标准答案 :

D

试题解析 :

见P19

9

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

A. 推荐法

B. 工作提升

C. 布告法

D. 招聘会

标准答案 :

C

试题解析 :

见P11O

10

目前培训最常见、也是最常用的一种评价方式是

A. 反应层

B. 学习层

C. 行为层

D. 结果层

标准答案 :

B

试题解析 :

见P215

11

潜能的特征是

A. 未显性和诱发性

B. 心理潜能和生理潜能

C. 未显性和心理潜能

D. 诱发性和生理潜能

标准答案 :

A

试题解析 :

见P34

12

影响人力资源规划的概念是

A. 企业环境

B. 个人因素

C. 经济环境

D. 组织环境

标准答案 :

C

试题解析 :

见P47

13

增加无薪假期是企业人力资源供求不平衡状态中的

A. 供不应求的调整

B. 供过于求的调整

C. 结构平衡

D. 结构失衡

标准答案 :

B

试题解析 :

见P62

14

不同的劳动者都会处于一定的劳动集体之中，这属于人力资源的

A. 消耗性

B. 社会性

C. 时效性

D. 生物性

标准答案 :

B

试题解析 :

见P6

15

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

A. 人力资本理论

B. 维持生存薪酬理论

C. 工资决定理论

D. 边际生产薪酬理论

标准答案 :

B

试题解析 :

见P138

16

人力资源开发战略的内容与实施中，为使组织学习有一定的战略性，在实践中要注意的是

A. 以事为中心

B. 为人为本

C. 立体多维的职业开发

D. 重视创新性学习

标准答案 :

D

试题解析 :

见P27

17

哪种类型的人员属于潜在的人力资源？

A. 在职政府官员

B. 在职教师

C. 在校的大学生

D. 企业员工

标准答案 :

C

试题解析 :

见P3

18

把教育投资作为生产性投资来研究，其分配和经济收益的客观规律是

A. 人力资本基本特征和形成理论

B. 人力资本定量分析理论

C. 人力资本教育投资理论

D. 家庭人力资本投资理论

标准答案 :

C

试题解析 :

见P32

19

属于人力资源使用开发职能的是

A. 自我强化

B. 技术培训学习

C. 老年期

D. 爱岗敬业

标准答案 :

B

试题解析 :

见P6

20

社会组织的政策运行和企业的生产经营活动的两大要素构成是

A. 人力资源和自然资源

B. 人力资源和信息资源

C. 人力资源和经济资源

D. 经济资源和信息资源

标准答案 :

C

试题解析 :

见P7

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

最常用、最简单、信息传播最广泛的招募手段是

A. 招聘会

B. 中介机构

C. 招聘广告

D. 校园招聘

标准答案 :

C

试题解析 :

见P113

2

企业年金又称为

A. 企业补充养老保险

B. 养老保险

C. 医疗保险

D. 分红

标准答案 :

A

试题解析 :

见P157

3

注重群体内人与人相处的行为表现、个人的感受，这种培训是

A. 角色扮演

B. 感受培训

C. 讨论会

D. 演示法

标准答案 :

B

试题解析 :

见P209

4

人力资源开发活动所指向的素质与能力属于

A. 开发主体

B. 开发对象

C. 开发客体

D. 开发计划

标准答案 :

B

试题解析 :

见P17

5

预测组织在某个时段上各类人员的分布状况，这是

A. 人员检查法

B. 技能清单

C. 职位置换卡

D. 马尔科夫模型

标准答案 :

D

试题解析 :

见P58

6

人力资源管理包括从招聘到离职的全过程，这属于人力资源管理的

A. 综合性

B. 实践性

C. 发展性

D. 全面性

标准答案 :

D

试题解析 :

见P11

7

工作中不能再继续分解的最小活动单位是

A. 工作要素

B. 任务

C. 职责

D. 职位

标准答案 :

A

试题解析 :

见P75

8

德尔菲法也可以称作

A. 现状规范

B. 经验预测法

C. 分合性预测法

D. 集体预测法

标准答案 :

D

试题解析 :

见P52

9

提出双因素理论的学者是

A. 马斯洛

B. 赫兹伯格

C. 奥尔德弗

D. 麦克丽兰

标准答案 :

B

试题解析 :

见P227

10

处于人力资源管理活动的统筹阶段的是

A. 人力资源培训

B. 人力资源招聘

C. 人力资源开发

D. 人力资源规划

标准答案 :

D

试题解析 :

见P45

11

基于组织内外部环境是不断变化的，属于战略性人力资源管理的具体特征是

A. 战略性

B. 系统性

C. 动态性

D. 匹配性

标准答案 :

C

试题解析 :

见P13

12

反映从事某项工作的人必须具备的最基本的资格条件，这是

A. 工作规范

B. 应知

C. 职责

D. 工作实例

标准答案 :

A

试题解析 :

见P93

13

首次提出“人性假设”概念的学者是

A. 麦格雷戈

B. 洛希

C. 薛恩

D. 摩尔斯

标准答案 :

A

试题解析 :

见P36

14

HRP是指

A. 人力资源规划

B. 人力资料招聘

C. 人力资源开发

D. 人力资源培训

标准答案 :

A

试题解析 :

见P43

15

对培训的最高层次的评价是

A. 反应层

B. 结构层

C. 行为层

D. 学习层

标准答案 :

B

试题解析 :

见P216

16

提出职业性向理论的学者是

A. 霍兰德

B. 帕森斯

C. 赫茨伯格

D. 勒温

标准答案 :

A

试题解析 :

见P176

17

能够有效测试应聘者应对压力的面试是

A. 个别面试

B. 小组面试

C. 集体面试

D. 笔试

标准答案 :

C

试题解析 :

见P120

18

提倡终身学习，这属于人力资源的

A. 能动性

B. 时代性

C. 持续性

D. 再生性

标准答案 :

C

试题解析 :

见P16

19

用来反映员工工作能力特征的一张列表，这是

A. 职位说明书

B. 技能清单

C. 管理人员接替模型

D. 马尔科夫模型

标准答案 :

B

试题解析 :

见P57

20

认为薪酬具有自然价格和市场价格的学者是

A. 马斯洛

B. 亚当斯

C. 李嘉图

D. 马克思

标准答案 :

C

试题解析 :

见P137

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

将企业实际运行过程中的事例加以整理，让参训者进行分析的培训方法是

A. 在职培训

B. 脱产培训

C. 管理游戏

D. 案例分析法

标准答案 :

D

试题解析 :

见P208

2

哪种类型的人员属于潜在的人力资源？

A. 在职政府人员

B. 在职教师

C. 在校大学生

D. 企业员工

标准答案 :

C

3

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

A. 人力资本理论

B. 维持生存薪酬理论

C. 工资决定理论

D. 边际生产薪酬理论

标准答案 :

B

4

属于人力资源与开发的再生性特征是

A. 自我强化

B. 技术培训学习

C. 老年期

D. 爱岗敬业

标准答案 :

B

5

增加无薪假期是企业人力资源供求不平衡状态中的

A. 供不应求的调整

B. 供过于求的调整

C. 结构平衡

D. 结构失衡

标准答案 :

B

6

沙因自我实现人假设的观点是

A. 人的感情是非理性的

B. 工作的主要动机是社会需要

C. 人们能够自我激励和自我控制

D. 人的需要是多种多样的

标准答案 :

C

7

影响人力资源规划的外部环境是

A. 企业环境

B. 个人因素

C. 经济环境

D. 组织环境

标准答案 :

C

8

人力资源管理的开发职能是

A. 人力资源数量和质量的开发

B. 奖励员工对组织所作出的贡献

C. 人力资源规划、招聘与录用

D. 对员工实施合理的管理过程

标准答案 :

A

9

目前培训最常见、也是最常用的一种评价方式是

A. 反应层

B. 学习层

C. 行为层

D. 结果层

标准答案 :

B

10

哪一个不是排序考核法的类型?

A. 简单排序

B. 交替排序法

C. 平均比较法

D. 评价中心法

标准答案 :

D

11

下列不是人力资源规划的概念是

A. 要适应环境的变化

B. 其对象是组织内外的人力资源

C. 调动员工的创造性和主动性

D. 人力资源规划的全局性和长期性

标准答案 :

C

12

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

A. 统筹安排、合理规划原则

B. 理论联系实际、学用一致原则

C. 专业知识技能与文化兼顾原则

D. 投入产出原则

标准答案 :

B

13

培训评价的第一个层次是

A. 反应层

B. 学习层

C. 行为层

D. 结果层

标准答案 :

A

试题解析 :

见P215

14

潜能的特征是

A. 未显性和诱发性

B. 心理潜能和生理潜能

C. 未显性和心理潜能

D. 诱发性和生理潜能

标准答案 :

A

15

企业员工职务级别不发生变化，工作岗位发生变化，这是

A. 提升

B. 工作调换

C. 工作轮换

D. 轮岗

标准答案 :

B

试题解析 :

见P111

16

可变薪酬也称为

A. 基本薪酬

B. 奖金

C. 间接薪酬

D. 福利薪酬

标准答案 :

B

试题解析 :

见P143

17

主考官给被试者出一个题目，让被试者准备后发言，这是

A. 公务处理

B. 角色扮演

C. 无领导小组讨论

D. 即席发言法

标准答案 :

D

试题解析 :

见P119

18

双因素理论中的保健因素主要为

A. 内部因素

B. 外部因素

C. 激励因素

D. 奖励因素

标准答案 :

B

试题解析 :

见P227

19

职业选择的首要原则是

A. 兴趣原则

B. 客观原则

C. 主动原则

D. 比较原则

标准答案 :

B

试题解析 :

见P172

20

第一个对薪酬进行分析的学者是

A. 亚当▪斯密

B. 李嘉图

C. 穆勒

D. 马克思

标准答案 :

A

试题解析 :

见P137

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

把教育投资作为生产性投资来研究，其分配和经济收益的客观规律是

A. 人力资本基本特征和形成理论

B. 人力资本定量分析理论

C. 人力资本教育投资理论

D. 家庭人力资本投资理论

标准答案 :

C

2

下面属于正规教育的是

A. 技工学徒学习

B. 厨师学习

C. 大学在校学习

D. 分驾校学习

标准答案 :

C

3

社会组织的正常运行和企业的生产经营活动的两大要素构成是

A. 人力资源和自然资源

B. 人力资源和信息资源

C. 人力资源和经济资源

D. 经济资源和信息资源

标准答案 :

C

4

一个上级直接指挥下级的数目是（ ）

A. 权利大小

B. 管理对象划分

C. 管理跨度

D. 领导权利

标准答案 :

C

5

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

A. 目标

B. 市场

C. 环境

D. 人员

标准答案 :

C

6

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

A. 需求

B. 兴趣

C. 职业管理

D. 职业生涯

标准答案 :

D

7

具有较强的自我克制能力，埋头苦干，注意力集中，态度持重，交际适度，宜于从事有条理、重复性较强和持久性的工作，这一类型的人其气质一般多为（ ）

A. 胆汁质

B. 多血质

C. 粘液质

D. 抑郁质

标准答案 :

C

8

人力资源管理的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_就是指使员工之间和睦相处、协调共事、取得群体认同的过程，是员工与组织之间个人认知与组织理念、个人行为与组织规范的同化过程。

A. 获取

B. 整合

C. 激励

D. 调控

标准答案 :

B

9

制定、评价及改进员工在本职工作岗位上的工作行为及工作成果的管理过程是（ ）

A. 绩效管理

B. 流程再造

C. 工作分析

D. 人员流动

标准答案 :

A

10

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

A. 越高

B. 越低

C. 一样

D. 不相关

标准答案 :

A

11

企业定员方法除了有效率、设备、岗位、比例定员计算法外，还有（ ）

A. 工作轮换定员计算法

B. 流程定员计算法

C. 经济定员计算法

D. 职责定员计算法

标准答案 :

D

12

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

A. 推荐法

B. 工作提升

C. 布告法

D. 招聘会

标准答案 :

C

13

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

A. 基本工资

B. 绩效工资

C. 奖金

D. 福利

标准答案 :

D

14

下面哪种工作设计认为工作对于人类来说不仅是一种生存手段，更是一种快乐的生活方式，而不是痛苦的谋生经历？

A. 拔高型

B. 优化型

C. 卫生型

D. 心理型

标准答案 :

D

15

基于员工工作结果的绩效考核，其考核的主要内容是员工的（ ）

A. 工作成绩

B. 个人素质

C. 行为规范

D. 工作职责

标准答案 :

A

16

马斯洛的需要层次论中最高一级需要是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_的需要。（ ）

A. 安全

B. 生理

C. 尊重

D. 自我实现

标准答案 :

D

17

人力资源需求预测的方法主要有，管理人员判断法、经验预测法、德尔菲法和（ ）

A. 档案资料法

B. 马尔可夫分析法

C. 趋势分析法

D. 管理人员接续计划

标准答案 :

C

18

将关键事件法和量化等级评价法结合起来，通过一种等级评价表，将关于特别优良或者特别差劣绩效的叙述加以等级性量化，实现以上两种优点结合的方法

A. 行为锚定等级评价法

B. 行为观察量表法

C. 量表评等法

D. 强制分布法

标准答案 :

A

19

人力资源开发战略的内容与实施中，为使组织学习有一定的战略性，在实践中要注意的是

A. 以事业为中心

B. 以人为本

C. 立体多维的职位开发

D. 重视创新性学习

标准答案 :

D

20

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

A. 系统性

B. 匹配性

C. 关键性

D. 动态性

标准答案 :

D

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

一个企业内对于具有相对独立的产品和市场、独立的责任和利益的部门实行分权管理，这样构成的一种组织结构形态称为\_\_\_\_\_\_\_\_结构。（ ）

A. 直线职能

B. 直线参谋

C. 事业部

D. 矩阵

标准答案 :

C

2

人们往往有一个强烈的倾向，当他们不知道别人的情况时，常常认为别人具有他们自己的特性。或者说，当人们需要判断别人时，往往想像其他人的特性也和自己一样。这样一种现象被称为（ ）

A. 投射效应

B. 相互回报心理

C. 晕轮效应

D. 认同效应

标准答案 :

A

3

下列哪个不包括在现实的人力资源数量内？

A.

未成年就业人口

B.

暂不能参加社会劳动的人口

C.

适龄就业人口

D.

老年就业人口

标准答案 :

B

试题解析 :

无

4

社会组织的政策运行和企业的生产经营活动的两大要素构成是

A.

人力资源和自然资源

B.

人力资源和信息资源

C.

人力资源和经济资源

D.

经济资源和信息资源

标准答案 :

C

试题解析 :

无

5

绩效管理的考评类型一般有品质主导型、行为主导型和( )。

A.

业绩主导型

B.

效果主导型

C.

创新主导型

D.

效益主导型

标准答案 :

B

试题解析 :

无

6

传统的绩效管理模式与现代模式的本质区别之一，绩效管理的重要环节是( )

A.

．持续沟通

B.

实施绩效评价

C.

提供绩效反馈

D.

绩效改进指导

标准答案 :

A

7

下列哪个是现实的人力资源数量？

A.

失业人口

B.

暂不能参加社会劳动的人口

C.

老年就业人口

D.

其他人口

标准答案 :

C

试题解析 :

无

8

我国公务员领导职务任用中最为普遍的任用形式是( )

A.

考任制

B.

选用制

C.

聘用制

D.

委任制

标准答案 :

D

9

最古老、最基本的人员甄选方法是( )

A.

心理测试

B.

行为模拟测试

C.

面试

D.

笔试

标准答案 :

D

10

处于人力资源管理活动的统筹阶段的是

A.

人力资源培训

B.

人力资源招聘

C.

人力资源开发

D.

人力资源规划

标准答案 :

D

试题解析 :

无

11

属于企业人力资源中期规划的是( )。

A.

1年期规划

B.

5年期规划

C.

10年期规划

D.

15年期规划

标准答案 :

B

试题解析 :

无

12

用来反映员工工作能力特征的一张列表，这是

A.

职位说明书

B.

技能清单

C.

管理人员接替模型

D.

马尔科夫模型

标准答案 :

B

试题解析 :

无

13

人口资源、人力资源和人才资源的关系正确的是（ ）

A.

人口资源>人才资源>人力资源

B.

人才资源>人口资源>人力资源

C.

人力资源>人口资源>人才资源

D.

人口资源>人力资源>人才资源

标准答案 :

D

试题解析 :

无

14

随着企业的发展，以及内外环境的变化，各个职位及其要求处在不断变化之中，员工的素质和能力也在不断进行着变化，因此必须经常不断地调整\_\_\_\_\_\_\_\_的关系。（ ）

A.人与事 B.能与级 C.权与责 D.岗与职

A. 人与事

B. 能与级

C. 权与责

D. 岗与职

标准答案 :

D

15

人力资源管理的首要目标是（ ）

A. 人事匹配

B. 发现人才

C. 绩效考核

D. 薪酬分配

标准答案 :

A

16

组织的凝聚力，不是取决于外在的物质条件，而是取决于内在的（ ）

A. 制度

B. 文化

C. 组织规范

D. 共同价值观

标准答案 :

D

17

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

A. 基本工资

B. 绩效工资

C. 奖金

D. 福利

标准答案 :

D

18

劳动力市场的功能主要是，实现社会各种\_\_\_\_\_\_\_\_的交换，实现劳动力的流动，即劳动力使用权的转移。（ ）

A. 产品

B. 人

C. 劳动服务

D. 智力

标准答案 :

C

19

组织与它的环境是相互作用的，组织依靠环境来获得资源以及某些必要的机会，环境给予组织活动某些\_\_\_\_\_\_\_\_，而且决定是否接受组织的产出。（ ）

A. 支持

B. 限制

C. 机遇

D. 条件

标准答案 :

C

20

学习型组织的组织结构一般显现为（ ）

A. 金字塔式

B. 直线式

C. 矩阵式

D. 扁平式

标准答案 :

D

一、单选题 （本大题共20小题，每小题2分，共40分）

1

从员工自己、上司、直接部属、同事甚至客户等各个角度来了解员工个人的绩效沟通技巧、人际关系、领导能力、行政能力等的是( )

A.

记录考核法

B.

360度绩效评估

C.

行为观察量表法

D.

评级量表法

标准答案 :

B

2

目前，大多数公共管理部门所采取的考评模式均属于( )

A.

发展型评估

B.

判断型评估

C.

参与型评估

D.

专项型评估

标准答案 :

B

3

公职人员职业生涯开始时或任新职时所经历的第一种类型的培训是( )

A.

任职培训

B.

初任培训

C.

专任培训

D.

技能培训

标准答案 :

B

4

现代国家公务员制度出现于19世纪中叶的( )

A.

英国

B.

美国

C.

法国

D.

中国

标准答案 :

A

5

在人力资源相关的概念中，( )代表的内涵范围最大。

A.

人口资源

B.

人力资源

C.

人才资源

D.

人力资本

标准答案 :

A

6

( )是人力资源开发的关键措施

A.

学校教育

B.

家庭教育

C.

职业教育

D.

社会教育

标准答案 :

C

7

在一个职业化程度很高的职业领域，从业人员获得很高的权威和公众的信任靠的是( )

A.

能力

B.

权力

C.

知识

D.

人缘

标准答案 :

C

8

职位分析问卷是一种结构严密的、定量化的工作分析问卷，常用的一种工作分析方法是( )

A.

以职位为中心

B.

以工作为中心

C.

以工作条件为中心

D.

以人为中心

标准答案 :

D

9

决定了人力资源流动的规模、质量和效益的是( )

A.

人力资源政策

B.

人力资源供求关系预测

C.

人力资源制度

D.

人力资源市场

标准答案 :

D

10

我国公务员交流中最为常见的方式是( )

A.

调任

B.

聘任

C.

转任

D.

挂职锻炼

标准答案 :

C

11

作为一种常规性工具，在人力资源管理和整个组织管理系统中发挥着基础性作用的是( )

A.

人员招聘与录用

B.

员工培训与开发

C.

员工激励

D.

工作分析

标准答案 :

D

12

在工作分析的各个环节中，整个工作分析过程中最关键的环节是( )

A.

工作分析的目的

B.

确定工作分析的执行者

C.

编写工作说明书和职位规范书

D.

工作分析信息的搜集

标准答案 :

D

13

人的主体是人作为活动主体在客体作用过程中所表现出来的( )、自主性与自为性。

A.

时效性

B.

投资性

C.

能动性

D.

无限性

标准答案 :

C

14

国家公务员制度的基本精神不包括( )

A.

功绩主义的精神

B.

人才主义的精神

C.

法治主义的精神

D.

独立主义的精神

标准答案 :

D

15

在公务员考核中加入“顾客”即公务员服务对象对该公务员的评价，并影响考核的结果，从而增强公务员的服务意识和对社会公众负责的精神，提高公众对公共部门公共服务的满意程度的是( )

A.

绩效评估

B.

绩效管理

C.

绩效反馈

D.

绩效改进

标准答案 :

A

16

中国古代的“卧薪尝胆”、“破釜沉舟”的故事充分说明了( )

A.

情感激励

B.

危机激励

C.

荣誉激励

D.

目标激励

标准答案 :

B

17

我国公共部门人力资源培训的原则，是基于我国自身的现实并汲取他国的经验而总结出来的，其中最基本的原则是( )

A.

讲求实效的原则

B.

学用一致的原则

C.

按需施教的原则

D.

理论联系实际的原则

标准答案 :

D

18

组织人力资源战略和规划的核心内容，制定人力资源计划，进行人力资源开发管理的基础的是( )

A.

人力资源的环境分析

B.

人力资源的供给预测

C.

人力资源供求关系的平衡状况

D.

人力资源需求预测

标准答案 :

D

19

公共部门人力资源规划与私人企业组织人力资源规划的根本区别在于，它的导向是( )

A.

．公共服务

B.

公共价值

C.

公共产品

D.

公共利益

标准答案 :

D

20

公共部门根据一定时期组织发展战略需要，在对外部环境和本部门人力资源需求状况进行分析预测的基础上，为确保组织对人力资源数量、质量和结构上的需求，制定本部门人力资源管理的行动方针的过程的是( )

A.

公共部门人力资源获取

B.

公共部门工作分析

C.

公共部门人力资源使用

D.

公共部门人力资源规划

标准答案 :

D

一、多选题 （本大题共8小题，每小题3分，共24分）

1

企业所面对的外部环境的变化包括()。

A. 社会价值观念的变化

B. 科学技术的飞速发展

C. 社会分工的变化

D. 信息高度发展

标准答案 :

ABC

2

合理的报酬包括()。

A. 多劳多得

B. 优质优价

C. 不定期奖励

D. 分享成果

标准答案 :

ABCD

3

培训的效果主要与以下三个因素关系最密切，他们是()。

A. 培训师的选择与培养

B. 培训预算及其使用

C. 培训效果的测定与反馈

标准答案 :

ABC

4

学习分为哪几种类型()。

A. 照搬式学习

B. 知识积累型学习

C. 研究型学习

D. 探索型学习

标准答案 :

ABCD

5

人力资源开发战略具有以下特点()。

A. 前瞻性

B. 服务性

C. 全局性

D. 系统性

标准答案 :

ABCD

6

测量生产率的方法应体现的原则()。

A. 工厂自动化

B. 以某种具体的测量单位来测量

C. 符合组织目标

D. 要符合每一种工种

标准答案 :

BCD

7

以下属于公开招聘的是()。

A. 刊登广告

B. 校园招聘

C. 网络招聘

D. 通过职业招聘人员招聘

标准答案 :

ABC

8

工作丰富化要遵循的原则有()。

A. 给员工增加工作要求

B. 赋予员工更多的责任

C. 赋予员工工作的自主权

D. 对员工进行相应的培训

标准答案 :

ABCD

二、判断题 （本大题共10小题，每小题2分，共20分）

9

我国古代道家学说所倡导的无为而治实际上是德治的主张。

标准答案 :

错误

10

动机，是指个人从事某种活动的心理倾向，行为发生的内在驱动力和直接原因，动机通过人的言论，情绪，行动等外在行动表现。

标准答案 :

正确

11

激情的作用表现为提高人生境界，催人奋进，使人走向成熟，有利于引导管理。

标准答案 :

正确

12

对事物的模糊处理并不意味着放弃原则。

标准答案 :

正确

13

现代人力资源管理的内容应是以事为中心。

标准答案 :

错误

14

“因事设职”是职位分类所遵循的基本原则。

标准答案 :

正确

15

处于决策层的地位是现代人力资源管理的特征。

标准答案 :

正确

16

除个体自我开发以外，任何人力资源开发都具有主客体的双重性

标准答案 :

正确

17

组织获得人力资源，有内部获取和外部征聘两种形式，招聘工作应当首先考虑外部获取。

标准答案 :

错误

18

人力资源总量是其数量和质量的乘积。

标准答案 :

正确

三、问答题 （本大题共4小题，每小题5分，共20分）

19

简述薪酬有哪些基本功能？

标准答案 :

1）补偿功能：员工在劳动过程中要消耗体力和脑力，如果不对之进行相应的补偿，劳动能力就得不到恢复，员工就无法继续进行劳动。（2）激励功能：现代激励理论认为，人有五种基本需求，即生理需求、安全需求、社会需求、尊重需求和自我实现的需求。（3）调节功能：薪酬的差异可以促进人力资源的合理流动和配置，在组织内部，不同部门、不同岗位之间由于工作不同，客观存在着劳动强度、工作条件上的差别。

20

考评指标设计的原则是什么？

标准答案 :

员工考评指标的设计，是一项非常关键而重要的工作，它的质量好坏将影响到整个的员工考评质量，因此我们应掌握一些指标设计的基本原则。（1）与考评对象同质；（2）可考性原则；（3）普通性原则；（4）独立性原则；（5）完备性原则；（6）结构性原则

21

培训的基本内容有哪些？

标准答案 :

培训内容有两个方面，即职业技能，包括基本知识技能和专业知识技能，职业品质，主要包括职业态度、责任感、职业道德、职业行为习惯等。

22

人力资源管理的功用是什么？

标准答案 :

人力资源管理功用表现为：（1）政治功能。（2）经济功能。（3）社会稳定功能。（4）人力资源的配置与促进等功用。

四、名词解释题 （本大题共4小题，每小题3分，共12分）

23

工作说明书

标准答案 :

又称职位说明书、职位描述、职位界定或岗位说明等，是用来定义、辨别和描述一个职位的最重要特征。

24

人员招聘

标准答案 :

是指组织为了发展的需要，根据人力资源规划和工作分析的要求，通过各种信息途径，寻找、吸引那些组织内部或外部的，有能力、有兴趣到需要岗位任职的人员，并从中选出适宜的人员加以录用并合理配置的过程。

25

人力资源

标准答案 :

是在一定的范围内，可以被管理者运用产生经济效益和实现管理目标的体力、智能与心力因素的总和及其形成基础，包括知识、技能、能力与品性素质等。

26

人力资源开发战略

标准答案 :

是指组织为了一定的组织目标，通过培训、职业开发、组织开发等多种形式，促进员工与组织的共同成长，提高组织绩效，进而实现组织的可持续发展的过程。

五、论述题 （本大题共3小题，每小题8分，共24分）

27

试论述招聘的流程？

标准答案 :

招聘流程是指从出现职位空缺到候选人正式进入组织工作的整个过程。?（1）确定需求：包括需求申请、需求分析和职位说明书。（2）制定招聘计划：包括时间、岗位、人数、任职资格、预算。（3）招聘：包括确定招聘策略、发布信息、确定候选人。（4）甄选：包括初步筛选、笔试、面试和其他测试。（5）录用：包括作出决策、发出通知、试用、正式录用和签约。（6）评估：包括招聘的成本、人员、过程、结果和撰写招聘工作总结。

28

试论述人力资源的特点？

标准答案 :

（一）存在状态的生物性（二）开发对象的能动性（三）生成过程的时代性（四）使用过程的时效性（五）开发过程的持续性（六）使用开发的再生性（七）闲置过程的消耗性（八）人力资源的社会性

29

试论述“经济人”假设的核心内容？

标准答案 :

第一，人的本性是不喜欢工作的；只要有可能，人就会逃避工作。

第二，由于人先天不喜欢工作，对于绝大多数人必须加以强迫、控制、指挥，才能迫使其为组织目标去工作。

第三，一般人宁愿受人指挥，希望逃避责任，较少野心，对安全的需要高于一切。第四，人是非理性的，本质上不能自律，易受他人影响。

第五，一般人都是为了满足自己生理需要和安全需要参加工作，只有金钱和其他物质利益才能激励人们努力去工作。

一、单选题 （本大题共22小题，每小题2分，共44分）

1

社会组织的政策运行和企业的生产经营活动的两大要素构成是

A. 人力资源和自然资源

B. 人力资源和信息资源

C. 人力资源和经济资源

D. 经济资源和信息资源

标准答案 :

C

试题解析 :

见P7

2

处于人力资源管理活动的统筹阶段的是

A. 人力资源培训

B. 人力资源招聘

C. 人力资源开发

D. 人力资源规划

标准答案 :

D

试题解析 :

见P45

3

用来反映员工工作能力特征的一张列表，这是

A. 职位说明书

B. 技能清单

C. 管理人员接替模型

D. 马尔科夫模型

标准答案 :

B

试题解析 :

见P57

4

反映从事某项工作的人必须具备的最基本的资格条件，这是

A. 工作规范

B. 应知

C. 职责

D. 工作实例

标准答案 :

A

试题解析 :

见P93

5

提出“复杂人假设”观点的学者是

A. 薛恩

B. 洛希

C. 麦格雷戈

D. 摩尔斯

标准答案 :

A

试题解析 :

见P37

6

不同的劳动者都会处于一定的劳动集体之中，这属于人力资源的

A. 消耗性

B. 社会性

C. 时效性

D. 生物性

标准答案 :

B

试题解析 :

见P6

7

提倡终身学习，这属于人力资源的

A. 能动性

B. 时代性

C. 持续性

D. 再生性

标准答案 :

C

试题解析 :

见P16

8

增加无薪假期是企业人力资源供求不平衡状态中的

A. 供不应求的调整

B. 供过于求的调整

C. 结构平衡

D. 结构失衡

标准答案 :

B

试题解析 :

见P62

9

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

A. 人力资本理论

B. 维持生存薪酬理论

C. 工资决定理论

D. 边际生产薪酬理论

标准答案 :

B

试题解析 :

见P138

10

下面属于正规教育的是

A. 技工学徒学习

B. 厨师学习

C. 大学在校学习

D. 驾校学习

标准答案 :

C

试题解析 :

见P198

11

目前培训最常见、也是最常用的一种评价方式是

A. 反应层

B. 学习层

C. 行为层

D. 结果层

标准答案 :

B

试题解析 :

见P215

12

下列不是人力资源规划的概念是

A. 要适应环境的变化

B. 其对象是组织内外的人力资源

C. 调动员工的创造性和主动性

D. 人力资源规划的全局性和长期性

标准答案 :

C

试题解析 :

见P44

13

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

A. 推荐法

B. 工作提升

C. 布告法

D. 招聘会

标准答案 :

C

试题解析 :

见P11O

14

影响人力资源规划的概念是

A. 企业环境

B. 个人因素

C. 经济环境

D. 组织环境

标准答案 :

C

试题解析 :

见P47

15

潜能的特征是

A. 未显性和诱发性

B. 心理潜能和生理潜能

C. 未显性和心理潜能

D. 诱发性和生理潜能

标准答案 :

A

试题解析 :

见P34

16

哪种类型的人员属于潜在的人力资源？

A. 在职政府官员

B. 在职教师

C. 在校的大学生

D. 企业员工

标准答案 :

C

试题解析 :

见P3

17

把教育投资作为生产性投资来研究，其分配和经济收益的客观规律是

A. 人力资本基本特征和形成理论

B. 人力资本定量分析理论

C. 人力资本教育投资理论

D. 家庭人力资本投资理论

标准答案 :

C

试题解析 :

见P32

18

属于人力资源使用开发职能的是

A. 自我强化

B. 技术培训学习

C. 老年期

D. 爱岗敬业

标准答案 :

B

试题解析 :

见P6

19

人力资源管理的开发职能是

A. 人力资源数量和质量的开发

B. 奖励员工对组织所作出的贡献

C. 人力资源规划、招聘与录用

D. 对员工实施合理的管理过程

标准答案 :

A

试题解析 :

见P9

20

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

A. 系统性

B. 匹配性

C. 关键性

D. 动态性

标准答案 :

D

试题解析 :

见P13

21

人力资源开发战略的内容与实施中，为使组织学习有一定的战略性，在实践中要注意的是

A. 以事为中心

B. 为人为本

C. 立体多维的职业开发

D. 重视创新性学习

标准答案 :

D

试题解析 :

见P27

22

下面哪种工作设计认为工作对于人类来说不仅是一种生产手段，更是一种快乐的生活方式，而不是痛苦的谋生经历？

A. 拔高型

B. 优化型

C. 卫生型

D. 心里型

标准答案 :

D

试题解析 :

见P21

二、多选题 （本大题共10小题，每小题3分，共30分）

23

战略性人力资源管理的特征有()。

A. 战略性

B. 系统性

C. 匹配性

D. 动态性

标准答案 :

ABCD

24

人力资源管理的主要内容有()。

A. 获取

B. 整合

C. 奖酬

D. 开发

标准答案 :

ABCD

25

企业所面对的外部环境的变化包括()。

A. 社会价值观念的变化

B. 科学技术的飞速发展

C. 社会分工的变化

D. 信息高度发展

标准答案 :

ABC

26

合理的报酬包括()。

A. 多劳多得

B. 优质优价

C. 不定期奖励

D. 分享成果

标准答案 :

ABCD

27

培训的效果主要与以下三个因素关系最密切，他们是()。

A. 培训师的选择与培养

B. 培训预算及其使用

C. 培训效果的测定与反馈

标准答案 :

ABC

28

学习分为哪几种类型()。

A. 照搬式学习

B. 知识积累型学习

C. 研究型学习

D. 探索型学习

标准答案 :

ABCD

29

人力资源开发战略具有以下特点()。

A. 前瞻性

B. 服务性

C. 全局性

D. 系统性

标准答案 :

ABCD

30

测量生产率的方法应体现的原则()。

A. 工厂自动化

B. 以某种具体的测量单位来测量

C. 符合组织目标

D. 要符合每一种工种

标准答案 :

BCD

31

以下属于公开招聘的是()。

A. 刊登广告

B. 校园招聘

C. 网络招聘

D. 通过职业招聘人员招聘

标准答案 :

ABC

32

工作丰富化要遵循的原则有()。

A. 给员工增加工作要求

B. 赋予员工更多的责任

C. 赋予员工工作的自主权

D. 对员工进行相应的培训

标准答案 :

ABCD

三、判断题 （本大题共6小题，每小题2分，共12分）

33

我国古代道家学说所倡导的无为而治实际上是德治的主张。

标准答案 :

错误

34

动机，是指个人从事某种活动的心理倾向，行为发生的内在驱动力和直接原因，动机通过人的言论，情绪，行动等外在行动表现。

标准答案 :

正确

35

激情的作用表现为提高人生境界，催人奋进，使人走向成熟，有利于引导管理。

标准答案 :

正确

36

对事物的模糊处理并不意味着放弃原则。

标准答案 :

正确

37

现代人力资源管理的内容应是以事为中心。

标准答案 :

错误

38

“因事设职”是职位分类所遵循的基本原则。

标准答案 :

正确

四、名词解释题 （本大题共2小题，每小题3分，共6分）

39

工作说明书

标准答案 :

又称职位说明书、职位描述、职位界定或岗位说明等，是用来定义、辨别和描述一个职位的最重要特征。

40

人员招聘

标准答案 :

是指组织为了发展的需要，根据人力资源规划和工作分析的要求，通过各种信息途径，寻找、吸引那些组织内部或外部的，有能力、有兴趣到需要岗位任职的人员，并从中选出适宜的人员加以录用并合理配置的过程。

五、论述题 （本大题共1小题，每小题8分，共8分）

41

试论述“经济人”假设的核心内容？

标准答案 :

第一，人的本性是不喜欢工作的；只要有可能，人就会逃避工作。

第二，由于人先天不喜欢工作，对于绝大多数人必须加以强迫、控制、指挥，才能迫使其为组织目标去工作。

第三，一般人宁愿受人指挥，希望逃避责任，较少野心，对安全的需要高于一切。第四，人是非理性的，本质上不能自律，易受他人影响。

第五，一般人都是为了满足自己生理需要和安全需要参加工作，只有金钱和其他物质利益才能激励人们努力去工作。

一、单选题 （本大题共50小题，每小题2分，共100分）

1

下述关于社会保障的观点中，错误的是( )

A.

社会保障的本质是维护社会公平而促进社会稳定发展

B.

国家强制建立的基本保障主要满足人们的基本生活需要

C.

社会保障的核心内容是社会救济

D.

我国的社会保障体系中，与企业人力资源管理最相关的是社会保险

标准答案 :

C

2

面试时，面试官很容易根据应聘者的某一优点，而做出比其应得到的评价更高的评价，这种现象称为( )

A.

第一印象

B.

与我相似心理

C.

晕轮效应

D.

对比效应

标准答案 :

C

3

人力资本的价值量永远处于变动之中,在通常情况下它是不断地进行多次投资的结果。证明了人力资本的( )

A.

可变性

B.

时效性

C.

外在性

D.

可投资性

标准答案 :

D

4

沙因自我实现人假设的观点是

A. 人的感情是非理性的

B. 工作的主要动机是社会需要

C. 人们能够自我激励和自我控制

D. 人的需要是多种多样的

标准答案 :

C

5

人力资源开发活动所指向的素质与能力属于

A. 开发主体

B. 开发对象

C. 开发客体

D. 开发计划

标准答案 :

B

试题解析 :

见P17

6

19世纪末至20世纪初，被誉为“科学管理之父”的( )提出了科学管理理论。

A.

亨利·法约尔

B.

泰罗

C.

麦格雷戈

D.

沙因

标准答案 :

B

7

第一个对薪酬进行分析的学者是

A. 亚当▪斯密

B. 李嘉图

C. 穆勒

D. 马克思

标准答案 :

A

试题解析 :

见P137

8

( )是一种非常正规的培训需求调查方法，其结论可信度高。

A.

实际观察法

B.

访问调查法

C.

问卷调查法

D.

工作任务分析法

标准答案 :

D

9

我国公务员交流中最为常见的方式是( )

A.

调任

B.

聘任

C.

转任

D.

挂职锻炼

标准答案 :

C

10

个体在工作岗位上需要完成的一个或多个任务是指( )

A.

职位

B.

职责

C.

职务

D.

职业

标准答案 :

B

11

“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

12

“在正常情况下，人们不仅会接受责任，而且能主动承担责任”是( )理论的观点。

A.

Y

B.

超Y

C.

X

D.

经济人假设

标准答案 :

A

13

考评对象的基本单位是( )。

A.

考评要素

B.

考评标志

C.

考评标度

D.

考评维度

标准答案 :

A

14

( )需求应从外部招聘中满足。

A.

补充高级管理岗位

B.

获取现有员工具备的技术

C.

获取能提供新思想的并具有不同背景的员工

D.

获取与企业相同的价值观

标准答案 :

C

15

公司准备招聘一名高级工程师，通过下列渠道中的( )渠道招聘最合适。

A.

媒体招聘

B.

校园招聘

C.

网络招聘

D.

猎头公司

标准答案 :

D

16

人力资源管理的职能没有( )

A.

薪酬管理

B.

劳动环境

C.

绩效管理

D.

员工招聘

标准答案 :

B

17

一个人为他达到某个职位上的预期业绩水平或提高他的技能而付出的代价是指人力资源的( )

A.

取得成本

B.

重置成本

C.

沉没成本

D.

开发成本

标准答案 :

A

18

“只有真正解放了被管理者，才能最终解放管理者自己”。这句话表明现代人力资源管理把人看成什么？( )

A.

资源

B.

成本

C.

工具

D.

物体

标准答案 :

A

19

企业对新录用的员工进行的集中培训，这种方式叫做( )

A.

岗前培训

B.

在岗培训

C.

离岗培训

D.

业余自学

标准答案 :

A

20

( )是衡量销售人员工作质量的重要指标。

A.

月度营业额

B.

年度销售量

C.

产品废品率

D.

顾客投诉率

标准答案 :

B

21

绩效评估主要是员工的( )对员工本人的工作状况和工作结果的评估。

A.

上级和同事

B.

上级和下级

C.

下级和同事

D.

上级和平级

标准答案 :

A

22

360度考评的缺点不包括( )

A.

成本相对较高

B.

串通的可能

C.

信息出现不一致

D.

结果有效性差

标准答案 :

D

23

员工在工作岗位上需要完成的一项或多项相互联系的任务的集合称为( )

A.

职位

B.

职类

C.

职责

D.

职务

标准答案 :

C

24

基于员工工作结果的绩效考核，其考核的主要内容是员工的（ ）

A. 工作成绩

B. 个人素质

C. 行为规范

D. 工作职责

标准答案 :

A

25

认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于( )。

A.

成年人口观

B.

在岗人员观

C.

人员素质观

D.

人员价值观

标准答案 :

A

26

为了做好领导工作，领导干部不仅要善于利用组织所赋予的职位权力，更要善于利用( )

A.

个人影响力

B.

强制权力

C.

奖励权力

D.

理性权力

标准答案 :

A

27

在招聘评估中，应聘比等于应聘人数与( )之比。

A.

录用人数

B.

计划招聘人数

C.

选中人数

D.

选拔录用人数

标准答案 :

B

28

“在分配任务时要考虑管理对象心理、生理的特殊性，不能超负荷或带病运行”，这符合( )

A.

能级对应原理

B.

系统优化原理

C.

同素异构原理

D.

弹性冗余原理

标准答案 :

D

29

人员流动的外部环境就是要培育和完善社会主义的( )

A.

法制

B.

政策

C.

市场观念

D.

劳动力市场

标准答案 :

D

30

劳动合同中的试用期条款属于劳动合同的( )。

A.

法定条款

B.

约定条款

C.

工作期限条款

D.

必备条款

标准答案 :

B

31

最具有挑战性的培训方法是( )

A.

拓展训练法

B.

角色扮演法

C.

案例法

D.

视听技术法

标准答案 :

A

32

下面哪一项不属于人力资源管理效能的特点？( )

A.

间接性

B.

滞后性

C.

稳定性

D.

全面性

标准答案 :

C

33

人力资源测评的特征有可靠性和( )

A.

有效性

B.

前瞻性

C.

公平性

D.

及时性

标准答案 :

A

34

以提高员工分析和决策能力、书面和口头沟通能力、人际关系技巧能力等为主要内容的培训属于( )

A.

技能培训

B.

知识传授培训

C.

态度转变培训

D.

工作方法改进培训

标准答案 :

A

35

团队精神的核心是( )

A.

奉献和合作

B.

承诺

C.

尊重个人

D.

全员的向心力、凝聚力

标准答案 :

A

36

由于员工在考核时期内有意识地改善自己的绩效，使近期工作绩效提高，导致考核结果出现偏差，这属于考核中的( )

A.

趋中效应

B.

晕轮效应

C.

近因效应

D.

偏见效应

标准答案 :

C

37

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

A. 系统性

B. 匹配性

C. 关键性

D. 动态性

标准答案 :

D

38

招聘费用低、覆盖面广、联系快的方法为( )

A.

人才交流中心

B.

招聘洽谈会

C.

传统媒体

D.

网上招聘

标准答案 :

D

39

调查者通过与被调查者面对面地进行交谈、讨论而收集信息资料的方法是( )

A.

文献法

B.

观察法

C.

问卷调查法

D.

访谈法

标准答案 :

D

40

录用人数/计划招聘人数是指( )

A.

录用比

B.

招聘比

C.

招聘完成比

D.

应聘比

标准答案 :

C

41

学习型组织的组织结构一般显现为（ ）

A. 金字塔式

B. 直线式

C. 矩阵式

D. 扁平式

标准答案 :

D

42

人力资源的形成、开发、使用都受到时间方面的限制，这是指人力资源的( )

A.

不可剥夺性特征

B.

时代性特征

C.

时效性特征

D.

再生性特征

标准答案 :

C

43

学习型组织的核心是在组织内部建立完善的( )

A.

共同愿景

B.

合作团队

C.

组织结构

D.

自学习机制

标准答案 :

D

44

人不同于自然界的其他生物，因为人具有思想、感情，能够有目的地进行活动，积极地去改造客观世界，这反映了人力资源的( )

A.

积极性

B.

社会性

C.

能动性

D.

动态性

标准答案 :

C

45

工作轮换有助于对员工的人力资源进行螺旋式的逐步开发，最终达到的目的是( )

A.

提高工作效率

B.

全面开发

C.

实现工作专业化

D.

提高适应性

标准答案 :

A

46

学员在观众面前，未经预先演练且无预定的对话剧本而表演实际遭遇的情况，并讨论在类似情况下的各种反应与行为是( )

A.

角色扮演

B.

讲授法

C.

案例分析

D.

研讨法

标准答案 :

A

47

一个国家或地区所拥有的人口总量称为( )

A.

人口资源

B.

人力资源

C.

人力资本

D.

劳动力资源

标准答案 :

B

48

我们在考察应聘者的工作能力、工作经验时，最好根据( )。

A.

应聘职位要求进行假设式提问

B.

应聘职位要求进行清单式提问

C.

应聘者过去工作行为进行举例式提问

D.

应聘者过去工作行为进行开放式提问

标准答案 :

C

49

与工作轮换相比，工作调动更有利于\_\_\_( )

A.

员工获得不同的工作经验

B.

改善团队内部的不良气氛

C.

员工有机会接触到不同岗位

D.

满足企业调整结构的需要

标准答案 :

D

50

影响人力资源需求预测的内部因素中最重要的是( )

A.

组织战略目标

B.

组织产品

C.

组织预算

D.

组织服务

标准答案 :

A

一、单选题 （本大题共30小题，每小题2分，共60分）

1

基于员工工作结果的绩效考核，其考核的主要内容是员工的（ ）

A. 工作成绩

B. 个人素质

C. 行为规范

D. 工作职责

标准答案 :

A

2

潜能的特征是

A. 未显性和诱发性

B. 心理潜能和生理潜能

C. 未显性和心理潜能

D. 诱发性和生理潜能

标准答案 :

A

3

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

A. 目标

B. 市场

C. 环境

D. 人员

标准答案 :

C

4

人力资源需求预测中最简单的预测方法是

A. 经营预测法

B. 现状规划法

C. 分合性预测法

D. 德尔菲法

标准答案 :

B

试题解析 :

见P51

5

主考官给被试者出一个题目，让被试者准备后发言，这是

A. 公务处理

B. 角色扮演

C. 无领导小组讨论

D. 即席发言法

标准答案 :

D

试题解析 :

见P119

6

社会组织的正常运行和企业的生产经营活动的两大要素构成是

A. 人力资源和自然资源

B. 人力资源和信息资源

C. 人力资源和经济资源

D. 经济资源和信息资源

标准答案 :

C

7

人力资源管理的首要目标是（ ）

A. 人事匹配

B. 发现人才

C. 绩效考核

D. 薪酬分配

标准答案 :

A

8

德尔菲法也可以称作

A. 现状规范

B. 经验预测法

C. 分合性预测法

D. 集体预测法

标准答案 :

D

试题解析 :

见P52

9

基于组织内外部环境是不断变化的，属于战略性人力资源管理的具体特征是

A. 战略性

B. 系统性

C. 动态性

D. 匹配性

标准答案 :

C

试题解析 :

见P13

10

绩效管理的考评类型一般有品质主导型、行为主导型和( )。

A.

业绩主导型

B.

效果主导型

C.

创新主导型

D.

效益主导型

标准答案 :

B

试题解析 :

无

11

下列不是人力资源规划的概念是

A. 要适应环境的变化

B. 其对象是组织内外的人力资源

C. 调动员工的创造性和主动性

D. 人力资源规划的全局性和长期性

标准答案 :

C

12

工作中不能再继续分解的最小活动单位是

A. 工作要素

B. 任务

C. 职责

D. 职位

标准答案 :

A

试题解析 :

见P75

13

哪种类型的人员属于潜在的人力资源？

A. 在职政府官员

B. 在职教师

C. 在校的大学生

D. 企业员工

标准答案 :

C

试题解析 :

见P3

14

具有较强的自我克制能力，埋头苦干，注意力集中，态度持重，交际适度，宜于从事有条理、重复性较强和持久性的工作，这一类型的人其气质一般多为（ ）

A. 胆汁质

B. 多血质

C. 粘液质

D. 抑郁质

标准答案 :

C

15

属于人力资源与开发的再生性特征是

A. 自我强化

B. 技术培训学习

C. 老年期

D. 爱岗敬业

标准答案 :

B

16

人力资源开发客体的主观能动性决定着人力资源开发的

A. 存在性

B. 系统性

C. 战略性

D. 动态性

标准答案 :

D

试题解析 :

见P19

17

把教育投资作为生产性投资来研究，其分配和经济收益的客观规律是

A. 人力资本基本特征和形成理论

B. 人力资本定量分析理论

C. 人力资本教育投资理论

D. 家庭人力资本投资理论

标准答案 :

C

18

企业员工职务级别不发生变化，工作岗位发生变化，这是

A. 提升

B. 工作调换

C. 工作轮换

D. 轮岗

标准答案 :

B

试题解析 :

见P111

19

人口资源、人力资源和人才资源的关系正确的是（ ）

A.

人口资源>人才资源>人力资源

B.

人才资源>人口资源>人力资源

C.

人力资源>人口资源>人才资源

D.

人口资源>人力资源>人才资源

标准答案 :

D

试题解析 :

无

20

工作对于人类来说不仅是一种生存手段，更是一种快乐的生活方式，这种工作设计是

A.

拔高型工作设计

B.

优化型工作设计

C.

卫生型工作设计

D.

心理型工作设计

标准答案 :

D

21

不同的劳动者都会处于一定的劳动集体之中，这属于人力资源的

A. 消耗性

B. 社会性

C. 时效性

D. 生物性

标准答案 :

B

试题解析 :

见P6

22

职业选择的首要原则是

A. 兴趣原则

B. 客观原则

C. 主动原则

D. 比较原则

标准答案 :

B

试题解析 :

见P172

23

预测组织在某个时段上各类人员的分布状况，这是

A. 人员检查法

B. 技能清单

C. 职位置换卡

D. 马尔科夫模型

标准答案 :

D

试题解析 :

见P58

24

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

A. 系统性

B. 匹配性

C. 关键性

D. 动态性

标准答案 :

D

试题解析 :

见P13

25

人力资源需求预测的方法主要有，管理人员判断法、经验预测法、德尔菲法和（ ）

A. 档案资料法

B. 马尔可夫分析法

C. 趋势分析法

D. 管理人员接续计划

标准答案 :

C

26

反映从事某项工作的人必须具备的最基本的资格条件，这是

A. 工作规范

B. 应知

C. 职责

D. 工作实例

标准答案 :

A

试题解析 :

见P93

27

影响人力资源规划的外部环境是

A. 企业环境

B. 个人因素

C. 经济环境

D. 组织环境

标准答案 :

C

28

组织的凝聚力，不是取决于外在的物质条件，而是取决于内在的（ ）

A. 制度

B. 文化

C. 组织规范

D. 共同价值观

标准答案 :

D

29

下面哪种工作设计认为工作对于人类来说不仅是一种生产手段，更是一种快乐的生活方式，而不是痛苦的谋生经历？

A. 拔高型

B. 优化型

C. 卫生型

D. 心里型

标准答案 :

D

试题解析 :

见P21

30

劳动力市场的功能主要是，实现社会各种\_\_\_\_\_\_\_\_的交换，实现劳动力的流动，即劳动力使用权的转移。（ ）

A. 产品

B. 人

C. 劳动服务

D. 智力

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

.制定招聘计划的主要依据有（ ）。

A.

招聘策略

B.

招聘程序

C.

人力资源规划

D.

工作分析

E.

职业生涯规划

标准答案 :

CD

32

企业所面对的内部环境的变化包括()。

A.

科学技术的飞速发展

B.

企业分工越来越细

C.

员工素质的变化

D.

信息高度发展

E.

社会价值观念的变化

标准答案 :

BCD

33

人力资源需求预测的定量技术包括

A. 趋势外推法

B. 一元线性回归分析法

C. 现状规划法

D. 生产函数预测法

E. 转换比率分析法

标准答案 :

ABDE

试题解析 :

见P54

34

潜能开发理论包括哪几个方面()。

A. 制定个人职业计划

B. 充分发挥大脑功能

C. 保持健康积极的心态

D. 养成良好的习惯

标准答案 :

ABCD

35

人力资源管理的主要任务有（ ）

A.

识才

B.

用才

C.

人才开发

D.

激励人才

E.

留住人才

标准答案 :

ABCDE

36

人力资源的特征有（ ）

A.

识才

B.

用才

C.

人才开发

D.

激励人才

E.

留住人才

标准答案 :

ABCDE

37

与外部招聘相比，内部招聘的优点有（ ）。

A.

招聘成本小

B.

有利于培养员工的忠诚度

C.

有利于促进团结、消除矛盾

D.

有利于招聘到高质量的人才

E.

有利于激励员工、鼓舞士气

标准答案 :

ABE

38

在激励过程中,我们常用的非物质手段有哪些？

A. 技能培训、职务晋升

B. 信任、区别对待与关怀

C. 参与决策，共同设置目标

D. 公正和工作稳定性

标准答案 :

BCD

39

人力资源富余时相当积极的政策主要有()。

A. 扩大有效业务量

B. 培训员工

C. 鼓励提前退休

D. 降低工资

标准答案 :

AB

40

属于人力资源的质量有

A. 智力

B. 体质

C. 劳动关系

D. 劳动强度

E. 知识和技能水平

标准答案 :

ABE

试题解析 :

见P4