

1、在全社会范围内对人力资源的计划、配置、开发和使用的过程被称为（A）。

A: 宏观的人力资源管理

B: 地区的人力资源管理

C: 微观的人力资源管理

D: 部门的人力资源管理

解析:

人力资源管理的概念包括宏观的人力资源管理和微观的人力资源管理两个部分。宏观的人力资源管理是国家层面和全局性的人力资源管理，是对一个国家或一个地区的人力资源管理实施的管理。它是指在全社会范围内对人力资源的计划、配置、开发和使用的过程。微观人力资源管理指的是特定组织的人力资源管理，故选 A。

2、以“让天下没有难做的生意”为使命的企业是（D）。

A: 腾讯

B: 百度

C: 沃尔玛

D: 阿里巴巴

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

A: 以工作为中心

B: 传统的经验管理

C: 人与工作的相互适应

D: 提升到企业战略的高度

解析:

人事管理活动经历了初级阶段、科学管理阶段、人力资源管理阶段和战略人力资源管理阶段的发展过程，初级阶段特点：传统的经验管理。

A. 科学管理阶段的特点：以工作为中心。

C. 人力资源管理阶段：人与工作相互适应。

D. 战略人力资源管理阶段：人力资源管理提升到企业战略的高度。

4、下列选项中，属于内容型激励理论的是（D）。

A:公平理论

B:归因理论

C:期望理论

D:双因素理论

解析:

AC 是属于过程型激励理论。B 属于行为后果型激励理论。故选 D。

5、奖金激励属于（C）。

A:负激励。

B:内激励。

C:外激励。

D:精神激励

解析:

奖金是属于物质激励、正激励、外激励，所以 ABD 错误，故选 C。外激励是由外酬引发的，与工作任务本身无直接关系的激励。外酬是指工作任务完成后或在工作场所以外所获得的满足感，它与工作任务不是同步的。

6、企业用某种具有吸引力的奖励措施，以表示对职工努力进行安全生产行为的肯定，从而引导职工进一步遵守安全生产规则。这种激励方式的理论基础是（B）。

A:ERG 理论。

B:强化理论。

C:成就需要理论。

D:综合激励理论。

解析:

材料中的这个案例，体现的是强化理论中的正强化这种类型。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，这种结果反过来又称为推进人们趋向或重复此种行为的力量，故选 B。

7、责任相似或相同的职位集合被称为（C）。

A: 职级。

B: 职业。

C: 职务。

D: 职责。

解析：

职务是一组重要责任相似或相同职位集合。故选 C。

A. 职级就是—定职务层次所对应的级别。

B. 职业是参与社会分工，利用专门的知识—和技能，为社会创造物质财富和精神财富，获取合理报酬，作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。

C. 工作职责是由各相关联的任务构成，可以是一项任务，也可以是多项任务组成。

8、功能性职务分析法的基础是 DPT 理论，其中 D 指的是（A）。

A: 资料方面的信息。

B: 人员方面的信息。

C: 事物方面的信息。

D: 其他方面的信息。

解析：

功能性职务分析法的基础是 DPT 理论。D (date)：资料方面的信息；P (people)：“人”方面的信息；T (thing)：事物方面的信息。

9、工作涉及中应考虑每个人的工作量是否合理，时间是否均衡。这一原则被称为（B）。

A: 系统原则。

B: 匹配原则。

C: 简化原则。

D: 实用原则。

解析：

工作设计中应考虑每个人的工作量是否合理，时间是否均衡，体现的是匹配原则，故选 B。

- A. 系统原则是指工作设计要与组织的战略、设计思路相适应，不同的工作也需要形成横向、纵向上的有机联系，保证工作的覆盖面及合理性，形成有效的整体，从而发挥组织的最大效能。
- C. 简单化原则。在进行工作设计时，应尽可能地将复杂的关系包含在一个岗位中，以减少人力成本并提高工作效率。
- D. 实用原则。将工作事件与工作目标相结合的过程中，应充分考虑工作现状与人员能力等方面的影响，既不能要求过高，也不能要求过低，应在一定程度上让员工通过学习、努力来适应工作。

10、按照人力资源规划的时间长短，短期人力资源规划的时间是 (A)。

A:1 年或者 1 年以内。

B:2 年或者 2 年以内。

C:3 年或者 3 年以内。

D:5 年或者 5 年以内。

解析：

按照规划的时间长短划分，可划分为短期、中期、和长期三类。短期人力资源规划是指一年或者一年以内的规划，这类规划由于时间相对较短，因此其目标比较明确，内容也比较具体，更多地体现为操作性的东西。故选 A。长期人力资源规划是指五年或者五年以上的规划，由于规划的时间较长，对各种因素不可能做出准确的预测，引测这类规划往往是指导性的，在具体实施时要随着内外部环境的变化而不断调整，具有强烈的战略性色彩；中期人力资源规划则介于长期和短期人力资源规划之间，一般是指一年以上五年以内的规划。

11、人力资源预测方法中，趋势分析法属于 (B)。

A:定性方法。

B:定量方法。

C:内部供给分析方法。

D:外部供给分析方法。

解析：

趋势分析法是根据过去人力资源需求趋势来预测未来需求情况的方法，属于人力资源需求预测方法中的定量方法，故选 B。

12、 在招聘过程中，负责招聘工作评估的部门是（C）。

A:用人部门。

B:政府部门。

C:人力资源部门。

D:上级领导部门。

解析：

在招聘过程中，负责招聘工作评估的部门是人力资源部门，用人部门负责录用员工的绩效评估，故选 C。

13、 人员选拔方法中，能进行团体测试，效率较高的方法是（A）。

A:笔试。

B:面试。

C:心里测试。

D:情景模拟。

解析：

笔试中可进行团体测试，效率较高。笔试又叫知识考试，是指通过笔试测验的形式对被试者的知识广度、知识深度和知识结构进行了解的一种方法，故选 A。

14、 人员录用中强调必须按照岗位的特性、根据工作的需求来进行。这一原则被称为（C）。

A:因人任职。

B:平等竞争。

C:因事择人。

D:重工作能力

解析：

因事择人强调人员录用必须按照岗位的特性，根据工作的需求来进行。故选 C。

- A. 因人任职是在录用人员的时候，要考虑每个人的能力及特点、个性的差异来安排相应的职位，把因事择人和因人任职相结合，可以大大提高人力资源的利用率。

- B. 平等竞争原则是对所有应聘者，应当一视同仁，不要人为地制造各种不平等的限制。对合格人员应该采用竞争录用、择优录用。
- C. 重工作能力原则，在合格人选的其他条件相同或相似的时候，工作能力强的优先。

15、 在GE的招聘过程中，对于价值观评估的比例要超过专业技能。这种做法的理论依据是（A）。

A:价值观属于冰山水下部分，难以测量。

B:价值观属于冰山水上部分，容易改变。

C:专业技能属于冰山水下部分，容易测量。

D:专业技能属于冰山水上部分，难以改变。

解析：

冰山模型，就是将人员个体素质的不同表现形式划分为表面的“冰山水上部分”和深藏的“冰山水下部分”。

- (1) 冰山水上部分包括基本知识、基本技能。是外在表现，是容易了解与测量的外显部分，比较容易通过培训来改变和发展。
- (2) 冰山水下部分包括角色定位、价值观、自我认知、品质和动机，是内在的、难以测量内隐的部分。不太容易通过外界的影响而得到改变，但对人员的行为与表现起着关键性的作用。故选A。B的正确说法应该是：价值观属于冰山水下部分，难以测量。C和D的正确说法是：专业技能属于冰山水上部分，容易测量。

16、 心理测验是对行为的测量。这里的行为指的是（D）。

A:单个行为

B:真实行为

C:发射性的生理行为

D:有代表性的一组行为

解析：

心理测验是对一组行为样本的测量。即所测量的行为组有代表性的一组行为。任何个体在不同时间、空间与条件下的行为表现是不尽相同的，如果所测试的行为抽样不同，那么得到的结果就会不同。故选D。

17、由美国学者马尔科姆·诺尔斯提出的培训理论是（B）。

A: 社会学习理论

B: 成人学历理论

C: 刺激反应理论

D: 需要层次理论

解析:

成人学习理论的提出者是美国著名心理学家马尔科姆·诺尔斯。故选B。A班杜拉提出社会学习理论。C斯金纳提出刺激—反应理论。D马斯洛提出需要层次理论。

18、员工培训需求分析的三个层次是（D）。

A: 知识层次、资源层次、环境层次

B: 精神层次、物质层次、目标层次

C: 岗位层次、年龄层次、技能层次

D: 组织层次、工作岗位层次、个人层次

解析:

关于培训的需求分析，可以在三个层次上进行，即组织层次、工作岗位层次、个人层次。故选D。组织层次分析是指对组织的战略、资源、环境等因素的分析。工作岗位层次分析指的是确定各个工作岗位的员工为达到理想的工作业绩所必须掌握的知识 and 技能。这个层次决定了培训的内容。个人层次分析主要分析员工个体在工作状况与岗位应有标准的差距，在此基础上确定谁需要接受培训和需要接受什么样的培训。

19、下列选项中，属于讲授法优点的是（C）。

A: 集思广益、相互启发

B: 生动形象、灵活多样

C: 信息量大、系统性强

D: 参与性强、相互认知

解析:

讲授法的优点:

- (1) 信息量大。
- (2) 操作容易。
- (3) 传授的知识比较系统、全面。

缺点:

- (1) 是单向的信息传递过程, 缺少交流和沟通。
- (2) 对受训者的差异不敏感, 难以根据受训者差异采取针对性的培训。
- (3) 讲授法一般不适合技能培训。

故选 C。A 属于头脑风暴法的有点。B 属于案例分析法的优点, D 属于角色扮演法的优点。

20、确认工作绩效的不足和差距, 查明产生的原因, 制定并实施有针对性的计划和策略, 不断提高竞争优势的过程被称为 (C) 。

- A: 绩效计划
- B: 绩效沟通
- C: 绩效改进**
- D: 绩效反馈

解析:

绩效改进是指确认工作绩效的不足和差距, 查明产生的原因, 制订并实施有针对性的改进计划和策略, 不断提高竞争优势的过程。故选 C。

21、下列选项中, 属于行为导向型主观绩效考核方法的是 (A)

- A: 强制分布法**
- B: 关键事件法
- C: 成绩记录法
- D: 劳动定额法

解析:

B 关键事件法属于行为导向型的客观考核办法。C 成绩记录法和 D 劳动定额法都属于结果导向型的绩效考核方法, 故选 A。

22、决定企业薪酬内部和外部竞争性,吸引、留住和激励人才的重要筹码是 (C) 。

A: 薪酬等级

B: 薪酬结构

C: 薪酬水平

D: 薪酬区间

解析:

薪酬水平是指一定国家、区域、行业或企业内部各岗位、各部门或整个企业劳动者平均薪酬的高低程度。薪酬水平决定了企业薪酬内部和外部竞争性,吸引、留住和激励人才的重要筹码。故选 C。A. 薪酬的等级是指根据工作的复杂程度和责任大小,将员工薪酬进行等级划分,不同的等级应体现出工作要求的差异。B 广义薪酬结构还包括不同薪酬形式之间的比例关系,狭义的薪酬结构指在同一组织内部不同岗位或不同技能之间的薪酬水平的排列形式或对比关系。D 薪酬区间是指同一等级内部的薪酬变动范围。

23、通过正当途径获取企业外部组织或个人相关薪酬信息的过程被称为 (B) 。

A: 薪酬分析

B: 薪酬调查

C: 薪酬设计

D: 薪酬比较

解析:

薪酬调查是通过正当途径、获取企业外部组织或个人相关薪酬信息的过程。包括企业的薪酬战略、薪酬政策、薪酬水平和结构以及薪酬发展趋势等方面。故选 B

24、职业生涯管理中员工个体的责任是 (C) 。

A: 谋求晋升

B: 确定工作职责和组织需求

C: 明确自身职业生涯发展阶段和开发需求

D: 提供成功的职业生涯规划所必需的资源

解析:

职业生涯管理中员工个体的责任是：

(1) 主动从经理和同事那里获取有关自身优势及不足的信息反馈。

(2) 明确自身的职业生涯发展阶段和开发需求。

(3) 了解存在哪些学习机会。

(4) 与来自组织内外不同工作群体的员工进行接触, 如专业协会、项目小组等。

故选 C。B 是属于直线经理的职责, D 是属于组织和人力资源部门的职责。

25、将职业生涯的发展划分为幻想期、尝试期、现实期三个阶段的职业指导专家是 (D)。

A: 舒伯

B: 帕森斯

C: 霍兰德

D: 金斯伯格

解析：

在金斯伯格的职业生涯发展阶段理论中, 将职业生涯的发展分为 3 个阶段: 1. 幻想期 (处于 11 岁之前的儿童时期)。2. 尝试期 (11~17 岁) 这是由少年儿童向青年过渡的时期。3 现实期 (17 岁以后的青年年龄段)。A. 舒伯把职业生涯理论扩大到整个人生, 分为成长期、探索期、建立期、维持期、衰退期五个阶段。B 帕森斯提出的职业——人员匹配理论 C. 罗兰德提出的是人格职业类型匹配理论, 分为 6 种基本类型。故选 D。

26、舒勒划分的人力资源战略类型包括 (ABC)。

A: 积累型战略

B: 效用型战略

C: 协调型战略

D: 家长式战略

E: 发展式战略

解析：

舒勒: 积累型战略、效用型战略、协调型战略。戴尔和霍德: 诱引战略、投资战略、参与战略; 斯特雷斯和邓菲: 家长式、发展式、任务式、转型式人力资源战略。故

选 ABC。而 DE 是斯特雷斯和邓菲划分的人力资源战略类型。

27、激励机制内容包括（ABCDE）。

A: 诱导因素集合

B: 行为导向制度

C: 行为幅度制度

D: 行为时空制度

E: 行为归化制度

解析：

激励机制的内容：

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

28、企业人力资源规划目标的核心内容有（ABCD）。

A: 人均利润

B: 人才效益

C: 人力资源效益

D: 全员劳动生产率

E: 区域经济发展指数

解析：

编制人力资源规划的前提是服从企业整体经济效益提高的需要。因此,人力资源效益、人才效益、全员劳动生产率、人均利润等指标应构成企业人力资源规划目标的核心。

29、下列选项中,属于管理者在确定绩效指标时应当遵循的原则有(ABCE)。

A:有效性原则

B:差异性原则

C:可测性原则

D:抽象性原则

E:少而精原则

解析:

在确定绩效指标时,管理者应当遵循以下几个原则:

- (1)有效性原则。
- (2)定量指标为主、定性指标为辅的原则。
- (3)明确具体原则。
- (4)少而精的原则。
- (5)可测性原则。
- (6)差异性原则。

30、下列选项中,属于职业生涯管理的作用有(ABCDE)。

A:使员工人尽其才

B:使员工掌握职业发展的方法

C:实现员工发展与组织发展的统一

D:使员工获得公平持续的发展机会

E:是组织吸引和留住人才的重要措施

解析:

职业生涯管理的作用：

- (1) 可以使员工掌握职业发展的方法、获得公平持续的发展。
- (2) 可以使员工获得适宜的发展。
- (3) 可以实现员工发展和组织发展的统一。
- (4) 是组织吸引和留住人才的重要措施。

31、简述激励的作用。

答案：

- ① 助于吸引优秀的人才。
- ② 有助于留住优秀的人才。
- ③ 有利于发挥员工的才智。
- ④ 有助于造就良性的竞争环境。

32、测评指标的含义及测评指标体系的构建。

答案：

1 含义：测评指标，也称测评维度，是组织对员工的具体要求。同一组织的不同岗位或是不同组织的同类岗位，测评指标均存在差异。

2 测评指标体系的构建：

- ① 建胜任素质模型。
- ② 基于胜任素质模型筛选测评指标。
- ③ 确定测评指标权重。
- ④ 确定测评标度。

33、简述提高碎片化学习效果的有效方式。

答案：

碎片化学习最有效的方式应该是在碎片化的时间里，做到系统化学习。

第一步：定一个应用目标；

第二步：建立知识体系框架；

第三步:碎片化输入、体系化积累。

34、简述绩效管理体系的内容。

答案:

1. 绩效计划;
2. 绩效实施;
3. 绩效考核;
4. 绩效反馈与调整。

35、简述狭义薪酬的构成。

答案:

狭义的薪酬构成仅指经济性的薪酬,包括:

- 1 基本薪酬;
2. 绩效薪酬;
- 3 激励薪酬;
4. 福利薪酬。

36、试述合格的招募人员应具备的基本条件。

答案:

- (1)良好的个人品质和修养。
- (2)相关的专业背景。
- (3)丰富的社会工作经验。
- (4)优秀的人际交往能力。
- (5)对组织内部情况十分了解。
- (6)对拟招岗位工作特点及要求非常熟悉。
- (7)了解各种人员素质测评技术。
- (8)能有效面对应征者,掌握招募进程。
- (9)能公正、客观、准确地识别应征者。

(10)能充分展现组织形象。

37、背景资料

材料 1:DW 网络有限公司新招聘了 15 名业务营销员, 公司对这些新员工进行了为期 3 天的培训, 培训内容主要集中在营销理论与实务。材料 2:SD 电子有限公司对新招聘的 100 名操作工进行了 1 天的培训, 培训内容主要是安全生产方面的规定和注意事项。材料 3:Nf 房地产公司新招聘了 10 名业务经纪人, 培训半天后就开始工作了, 培训内容主要是绩效考核和业绩提成方面的相关规定。

问题:

简述新员工培训的内容。

答案:

- (1)企业文化方面的培训:精神层次、制度层次、物质层次。
- (2)业务方面的培训:生产流程、基本理论、岗位知识。
- (3)开展对新员工的“传、帮、带”活动。

38、背景资料

材料 1:DW 网络有限公司新招聘了 15 名业务营销员, 公司对这些新员工进行了为期 3 天的培训, 培训内容主要集中在营销理论与实务。材料 2:SD 电子有限公司对新招聘的 100 名操作工进行了 1 天的培训, 培训内容主要是安全生产方面的规定和注意事项。材料 3:Nf 房地产公司新招聘了 10 名业务经纪人, 培训半天后就开始工作了, 培训内容主要是绩效考核和业绩提成方面的相关规定。

问题:

结合材料分析上述公司新员工培训存在的共性问题

答案:

1. 这三个公司对新员工培训的时间都比较短, DW 公司进行了 3 天, SD 公司 1 天, NF 公司半天。
2. 这三个公司对新员工培训的内容并不全面, 都没有针对企业文化方面的培训, 没有顾及到新员工的感受和情绪, 没有培养新员工的归属感。

39、背景资料

一次失败的工作分析

李某是某公司的新任人力资源部经理。他一到公司就发现公司人力资源管理比较混乱,但是他并不清楚导致公司管理混乱的真正原因到底是什么,他不想打扰公司领导,其他部门领导也不熟悉,他想自己独立来解决这个问题,他认为解决这个问题的关键是通过工作分析形成岗位工作说明书,因此他希望能够立即在公司对所有岗位开展工作分析,以规范公司人力资源管理行为。在其就任后不久就设计了工作分析调查问卷,并发放给员工填写,当问卷回收上来后,李某发现填写的结果令人迷惑不解,从操作员工(机械操作员、车间技术员、材料员)那里得到的关于其工作的反馈,与从他们的直接上司那里得到的信息大不相同。管理者列出的都是比较简单的和例行的工作职责,而一般员工却认为自己的工作非常复杂,且经常有不可预料的事情发生,自己必须具备各种技能才能胜任工作。李某发现自己想要推进的工作分析项目在目前条件下很难继续下去。

问题:

简要说明工作分析的作用。

答案:

1. 工作分析是制定和实施科学合理的人力资源规划的重要条件和基础。
2. 工作分析是组织招聘、选拔和人员配置的依据。
3. 工作分析是组织开展员工培训与开发的必要条件。
4. 工作分析是绩效管理的重要前提和客观依据。
5. 工作分析为企业制定公平合理的薪酬制度。
6. 工作分析为员工提供职业咨询和职业指导。

40、背景资料

一次失败的工作分析

李某是某公司的新任人力资源部经理。他一到公司就发现公司人力资源管理比较混乱,但是他并不清楚导致公司管理混乱的真正原因到底是什么,他不想打扰公司领导,其他部门领导也不熟悉,他想自己独立来解决这个问题,他认为解决这个问题的关键是通过工作分析形成岗位工作说明书,因此他希望能够立即在公司对所有岗位开展工作分析,以规范公司人力资源管理行为。在其就任后不久就设计了工作分析调查问卷,并发放给员工填写,当问卷回收上来后,李某发现填写的结果令人迷惑不解,从操作员工(机械操作员、车间技术员、材料员)那里得到的关于其工作的反馈,与从他们的直接上司那里得到的信息大不相同。管理者列出的都是比较简单的和例行的工作职责,而一般员工却认为自己的工作非常复杂,且经常有不可预料的事情发生,自己必须具备各种技能才能胜任工作。李某发现自己想要推进的工作分析项目在目前条件下很难继续下去。

问题:

结合案例分析李某的工作分析项目无法顺利进行的原因。

答案:

- (1) 李某使用问卷调查法,存在一定的缺陷,员工对问卷内容的理解存在差异。管理者列出的都是比较简单的和例行的工作职责,而一般员工却认为自己的工作非常复杂。
- (2) 工作分析使用的方法单一,仅仅使用了问卷调查法,应根据岗位的具体特点来选择不同的工作分析方法,对操作员工还可以使用观察法,对管理者可以使用访谈法,从多方面获得信息。