

12、21 世纪的管理哲学认为“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了什么？（ ）。-->资源

13、（ ）把人的职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维护、衰退五个阶段。-->萨伯

14、（ ）层面是平衡计分卡突破传统绩效考核的显著特征之一。-->C.内部业务流程

15、（ ）承担缴纳社会保险的义务，是社会保险基金的主要缴纳者。-->B.用人单位

16、（ ）的理论基础是组织心理学和管理学。-->A.激励型工作设计法

17、（ ）的目的是获得求职者更全面、真实的信息，对于招聘工作中的做假现象能起到一定的防范作用，有助于组织招聘到真正符合用人要求的急需人才。-->A.背景调查

18、（ ）法通常通过降低工作对信息加工的要求来改善工作的可靠性、安全性以及使用者的反应性。-->知觉运动型工作设计法

19、（ ）将人力资源需求量的历史数据按时间顺序排列，即可形成一个时间数列。-->A.趋势外推法

20、（ ）将员工具备的工作能力与潜力作为薪酬等级结构的主要依据。-->B.以能力为导向的薪酬结构

21、（ ）具有保密性强、访谈形式灵活、调查结果准确、访问表回收率高等优点。-->A.个别访谈法

22、（ ）可以消除员工对长时间固定一个岗位或工种所产生的厌烦情绪。-->C.工作轮换

23、（ ）能够从众多员工中迅速得到信息，节省时间和人力，费用低。-->B.问卷法

24、（ ）是笔试的首要问题，其恰当与否决定了考核的效度。-->命题

25、（ ）是对组织员工培训与开发活动的整体设计和统一安排。-->B.培训计划

26、（ ）是基于胜任特征的考评方法，使用这种方法得出的结果更全面、深刻。-->平衡计分卡

27、（ ）是绩效反馈的基本形式。-->面谈

28、（ ）是绩效管理的第一个环节，也是绩效管理过程的起点。-->B.界定绩效

29、（ ）是绩效考评中比较简单易行的一种综合比较的方法。-->序列比较法

30、（ ）是将人的资质，也就是员工具备的工作能力与潜力作为薪酬等级结构的主要依据。-->以能力为导向的薪酬结构

31、（ ）是将所有员工分别按评价维度逐一进行配对比较，即两两比较，按比较中被评为的结果来确定等级名次。-->B.交替分级法

32、（ ）是较为复杂的一种量化岗位评价技术，直接将市场薪酬调查和岗位评价两个步骤结合在一起。-->要素比较法

33、（ ）是考评结果最重要的应用。-->绩效改进

34、（ ）是培训活动的内在部分，如培训程序的选择、教学资源的利用等，应灵活多样。-->C.培训策略

35、（ ）是设计组织中的承担具体工作的岗位。-->A.定岗

36、（ ）是社会保险的一项基本属性。-->公平与效率兼顾

37、（ ）是申请者自己设计制作的职业经历、教育背景、成就和知识技能的总结，申请者有较大的自由发挥空间来充分展现自己的创造性和书面表达能力。-->B.简历

38、（ ）是一种基于统计资料的定量预测方法，一般是利用过去 5 年的员工雇佣数据进行预测。-->D.趋势预测法

39、（ ）是依据法律规定劳动合同双方当事人必须遵守的条款，不具备此类条款，劳动合同不能成立。-->必备条款

40、（ ）是用要概括式的方法描述员工在组织中的职责和位置。-->B.工作职位

41、（ ）是用于补充基本工资的一种辅助工资。-->绩效工资

42、（ ）是用于测量从事某种工作所应具备的某种潜在能力的心理测试。-->性向测验

43、（ ）是员工培训中最基本、最普遍的一种培训方法。-->讲授法

44、（ ）是招聘总成本与实际录用人数之比。-->A.招聘单位成本

45、（ ）是指当一个人面临职业选择的时候，他无论如何都不会放弃的职业中至关重要的东西或价值观。-->职业锚

46、（ ）是指对组织人力资源管理的现状、优势和不足进行结构化的全面分析，在综合考虑组织战略、使命、外部环境、内部资源的基础上，提炼影响组织人力资源战略选择的关键问题。-->C.战略分析

47、（ ）是指根据人力资源的预测结果而制定具体的措施和步骤。-->C.人力资源的行动方案

48、（ ）是指工作中不能再进一步分解的最小动作单元。-->B.工作要素

49、（ ）是指考评者在对被考评者进行评价时，对被考评者的某种要素评价较高或较低，将导致对其所有的其他要素也评价较高或较低。-->晕轮效应

50、（ ）是指狭义的人力资源。-->劳动力资源

51、（ ）是指向被试者提出意想不到的问题，或被试者置于难堪的境地，目的在于观察其反应能力、承受能力和情绪控制能力。-->压力面试

52、（ ）是指在劳动合同解除或者终止后，用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。-->A.经济补偿金

53、（ ）是组织获得人力资源的基本途径。-->B.招聘

54、（ ）是组织人力资源管理的重要基础，也是人力资源管理各项工作的起点。-->A.工作分析

55、（ ）适用于能够随时掌握较为详细的市场薪酬标准的组织。-->D.要素比较法

56、（ ）适于用大量标准化的、周期较短的、以体力活动为主的工作。-->C.观察法

57、（ ）通常通过降低工作对信息加工的要求来改善工作的可靠性、安全性以及使用者的反应性。-->D.知觉运动型工作设计法

58、（ ）养老保险是我国首创的一种新型的基本养老保险制度。-->社会统筹与个人账户结合

59、（ ）优点是既拉开了被评估对象之间的等级差距，便于相对比较，又可以有效控制各等级的人数分布，保持人配合理，避免盲目考评与失控现象。缺点是使绩效水平相近的员工因为比例限制而被划分到不同的等级中去，从而产生评估的偏差。-->比例控制法

60、（ ）又被称为可变工资，是薪酬体系中与绩效直接挂钩的部分，即工资中随着员工努力程度和工作绩效的变化而变化的部分。-->奖励工资

单选(569)--

1、“尺有所短，寸有所长”说明在人员配备时（ ）。-->就具体的工作职位来说，应安排最擅长该工作的人

2、“管理者已不是指挥者、调节者或监督者，而是起辅助者的作用，从而给员工以支持和帮助”，这种管理方式所对应的人性假设是（ ）。-->D.“自我实现人”

3、“好吃懒做、唯利是图”，符合下面哪种思想假设（ ）。-->B.“经济人”假设

4、“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选的原则上是（ ）。-->C.用人所长原则

5、“你好像不太适合我们这里的工作，你看呢？”这类问题属于（ ）。-->压力性问题

6、“驱使人工作的最大动力是社会、心理需要，而不是经济需要，人们追求的是保持良好的人际关系”这是有关人类特性的假设中（ ）的内容。-->社会人假设

7、“人尽其才，才尽其用”主要表现了职务分析哪一方面的内容？（ ）。-->人员的选拔与使用

8、“如果给我 1000 个儿童，我可以把他们培养成乞丐，也可以把他们培养成人才。”这说明了人力资源具有（ ）。-->D.可控性

9、“社会人”人性理论假设的基础是什么？（ ）。-->霍桑试验

10、“一个和尚挑水吃，两个和尚抬水吃，三个和尚没水吃”，说明了人力资源具有（ ）特性。-->B.内耗性

11、“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（ ）。-->A.资源

61、( ) 又称职业伤害保险, 是指职工在工作中因工作原因受到事故伤害或者患职业病, 由社会保险经办机构对其本人或供养亲属给予物质帮助和经济补偿的一项社会保险制度。-->工伤保险

62、( ) 与地域范围是界定相关劳动力市场的两个重要维度。-->A. 职业技能水平

63、( ) 源于古典工业工程学。-->B. 机械型工作设计法

64、( ) 在招聘规划中是当然的核心单位, 并且由最高管理层决定的招聘总政策需要由此部门来具体实行。-->C. 人力资源部门

65、( ) 主要来源于人类工程学。-->C. 生物型工作设计法

66、( ) 主要是针对特定领域为检测应试者对有关知识和技能的掌握程度而设计的, 目的在于了解应试者“应知”、“应会”掌握的水平。-->成就测验

67、《中华人民共和国劳动法》颁布于( ) -->1994年7月5日

68、按照《中华人民共和国劳动法》第十五条的禁用规定和退休制度, 中国劳动年龄范围的下限为( ) 岁, 上限男性为 60 岁, 女性为 55 岁。-->B. 16

69、按照工作岗位的多少, 各岗位工作量的大小等因素来定员的方法叫( )。-->按岗位定员

70、按照霍兰德的职业个性理论: 经理、律师、公共部门任职者、政府官员的个性类型属于( )。-->创新型

71、按照考评范围与内容来分, 可分为( )。-->单项考评

72、按照人的年龄顺序和不同时期的职业发展状态、职业任务、职业行为等来划分职业生涯发展阶段的是( ) -->薛恩

73、按照薛恩的观点, 处于职业中期危机阶段的年龄阶段, 一般是( )。-->35-45 岁

74、按照薛恩的观点, 获得早期职业的正式成员资格阶段是在哪个年龄阶段? ( ) -->17-30 岁

75、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( )。-->经典条件反射理论

76、把“员工视为活动主体、公司主人”是哪一种人力资源管理模式? -->以人为中心、理性化团队管理

77、把组织内部人力资源流模型化, 能显示出不同职位类型的员工所占的比例的方法是( )。-->过渡矩阵法

78、本课教材认为人力资源管理科学化的基础是( )。-->工作分析

79、本身具有能动性特征的资源是( ) D. 人力资源

80、不属于人力资源原始成本的是( )。-->保障成本

81、测试被评价者在团队中工作和于他人发生关系时所表现出来的综合能力, 在处理问题时的分析思维能力, 以及其个性特征和行为风格的方式是( )。-->无领导小组讨论

82、长江学者属于什么样的高端人才? ( ) -->入选国内人才引进计划的人

83、成人学习的最好方式是( )。-->自我学习

84、出若干个工资部分组合而成的工资形式称( )。-->结构工资制

85、传统的职业道路( )。-->是员工在一个组织里, 从一个特定的工作到下一个工作纵向向上发展的一条途径

86、传统人事管理理论把组织的员工作为一个( ) 来看待。-->经济人

87、从工作本身以及完成工作中获得的回报, 是( )。-->内在薪酬

88、从目标管理角度看, 你若喜欢目前所从事的工作, 主要原因之一是( )。-->B. 自己的愿望能够实现

89、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? -->思想

90、从性质上讲, 行政机关、企事业单位的人员培训属于( )。-->D. 继续教育

91、错绩效反馈面谈的三个步骤中, 不包括( )。-->界定绩效

92、错绩效考核系统具有区分不同绩效员工的能力是绩效考核的( ) 标准。-->敏感性

93、错影响薪酬制度设计的外部因素是( )。-->劳资集体谈判

94、错影响招聘的内部因素是( ) -->企事业组织形象

95、错在性质上, 人力资本反映的是( ) -->流量与存量问题

96、当企业需要对难以在类似企业中找到对等岗位的岗位定薪时可采用的调查方式是( )。-->委托专业公司调查

97、当人们认为自己的报酬与劳动之比, 与他人的报酬与劳动之比是相等。这是就会有较大的激励作用, 这种理论称为( )。-->公平理论

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

99、当职位空缺有许多种, 而且在某一特定地区内又有足够的求职者的情况下, 应该使用以下哪种招募式( )。-->广播电视

100、导致组织内部人浮于事, 内耗严重的人力资源供求情况是( )。-->人力资源供给大于需求

101、第一个把人力看做资本的经济学家是( ) -->亚当·斯密

102、电气设备的安全属于( )。-->安全生产技术

103、电源不正常引起软硬件损坏或数据破坏, 这是 HRMIS 在哪个方面的安全问题? ( ) -->自然现象带来的安全隐患

104、调解委员会调解劳动争议的期限为( ) 天, 到期未结束的视为调解不成。-->C30

105、订立劳动合同时, 下面哪一项不直接涉及劳动者切身利益? ( )。-->远景规划

106、定岗、定编、定员要以( ) 为导向。-->B. 战略

107、定员管理的过程中没有( ) 环节。-->反馈对各种字词的联想测验技术属于哪种心理测评的方法? ( )。

108、度考核所面临的重大难题是( ) -->信度

109、短期奖励计划不包括( )。-->期权计划

110、对被招聘的人员进行体格检查, 这是企业招聘工作的哪个阶段? ( ) -->考核与录用阶段

111、对公司人力资源管理的现状、优势和不足进行全面分析, 并在综合考虑战略、使命、外部环境、内部资源的基础上, 提炼影响组织人力资源战略选择的关键问题。这是制定人力资源管理战略的哪个步骤? ( ) -->A. 战略分析

112、对怀孕( ) 以上的女职工, 不得安排延长工作时间和夜班劳动。-->7 个月

113、对劳动过程中的关键事件进行记录以便对岗位的特征和要求进行分析研究的方法是( )。-->关键事件法

114、对生产管理人员的绩效考评, 最经常采用的是( )。-->行为观察法

115、对实际工作中具有代表性的工作者的工作行为进行描述, 通过积累、汇总和分类, 得出市级工作对员工的要求的方法是( )。-->典型事例法

116、对受训人员或企业绩效变化的考察, 反映了培训评估中对( ) 的评估。-->结果层

117、对受训人员在接受培训后工作行为的变化的考察, 反映了培训评估中对( ) 的评估。-->行为层

118、对员工的言语能力、数理能力、空间判断能力、觉察细节能力、书写能力、运动协调能力、动手能力、社会交往能力、组织管理能力进行自我认知的心理测试方法是( )。-->D. 职业能力自测

119、对组织内部人力资源供给的预测, 常用的方法有: 马尔可夫分析法、档案资料分析法和( )。-->管理者继任模型

120、分类招聘广告中一种能够在某一特定地区内将信息传递给大量正在寻找工作的人的便宜且最为常见的广告媒介是( )。-->报纸

121、服装厂规定缝制车间工人每天加工完成 30 件衬衣, 即 30 件/工日, 这是哪种常见的定额形式? ( )  
A. 产量定额 B. 产量定额

122、岗位工资制员工的薪酬取决于( )。-->工资标准

123、岗位培训成本应属于( ) -->开发成本

124、岗位培训成本应属于下列哪种成本? -->开发成本

125、岗位设置的基本原则是( )。-->因事设岗

126、个人转化动机是培训成果转化的助推器, 它与( ) 息息相关。-->C. 激励机制

127、个性—职业类型匹配的择业选择理论是由( ) 提出的。-->美国心理学家、职业指导专家约翰 L 霍兰德

128、各种字词的联想测验技术属于哪种心理测评方法( )。-->B. 投射测验

129、根据《劳动合同法》的( ) , 劳动合同可以分为三种类型: 固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。-->B. 第 12 条

130、根据《劳动合同法》第八十二条的规定, 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的, 应当向劳动者每月支付多少工资? ( )。-->B. 二倍工资

131、根据测验的具体对象, 可以将心理测验分为认知测验与( )。-->D. 人格测验

132、根据调查方式不同, 可将薪酬调查分为( )。-->A. 正式调查和非正式调查

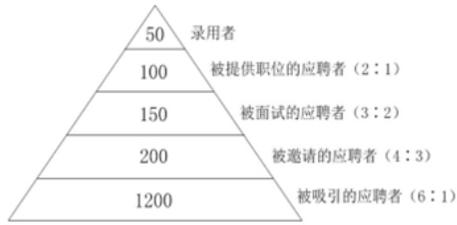
133、根据各个职位在报酬要素上的得分来确定职位价值的相对大小的工作评价方法是( ) -->要素计点法

134、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( ) 个人职业生涯设计方法。-->D. 自行设计法

135、根据国家相关政策要求、组织未来发展战略确定的人力资源管理的总目标和总政策、实施步骤及总预算的安排, 称为( )。-->A. 总体规划

136、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. 技能等级工资制

- 137、根据萨伯的观点，当临近退休的时候，人们面对职业生涯中的（）。-->衰退阶段
- 138、根据我国劳动立法的有关规定，当发生劳动争议时，争议双方应协商解决，不愿协商解决或协商不成，当事人可以申请（）调解。-->企业劳动争议调解委员会
- 139、根据员工工作的结果衡量绩效水平的方法是（）。-->成果法
- 140、根据招聘产出金字塔计算，如果企业要招聘30名新员工，应该吸引到多少工作申请者比较合适？（）



答案：720

- 141、根据招聘计划对录用人员的质量和数量进行评价的过程叫做（）。-->D.录用人员评估
- 142、根据招聘人员的来源渠道不同，招聘可以分为内部招聘和（）。-->A.外部招聘
- 143、根据组织的发展战略来制定的人力资源战略规划，并通过战略性的人力资源管理制度体系的建设，来促成这个组织战略目标的实现。这指的是什么？（）-->A.人力资源战略
- 144、工种轮换是让员工在（）相似的工作之间不断调换，以减少枯燥单调感。-->能力要求
- 145、工资部分组合而成的工资形式称（）-->绩效工资制
- 146、工作程序的变化性比较有限，工作性质是半重复性的，需要一些决策运作。这是一种什么样的培训策略（）-->按细节说明的工作
- 147、工作分析人员直接到现场，亲自对特定对象进行观察、收集、记录有关工作内容、工作时间等相互关系，最后把取得的信息归纳整理成适用的文字资料，这样的分析方式是（）。-->观察分析法
- 148、工作分析中方法分析常用的方法是（）。-->问题分析
- 149、工作丰富化是指从（）上赋予员工更复杂、更系列化的工作。-->纵向
- 150、工作负荷法的优势在于（）。-->B.简单、快捷
- 151、工作结构化程度高，工作内容、程序、完成方式比较固定，个人发挥空间较小，容易对其行为进行量化评估和分析，则一般以采用（）绩效考核方法为宜。-->B.行为导向型
- 152、工作流程中不可分解的最小单元指的是（）。-->C.工作单元
- 153、工作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（）。-->D.劳动价值
- 154、工作日志法的优点是（）。-->全面和深入的了解工作要求
- 155、工作设计的第一步是（）。-->A.需求分析
- 156、工作性质完全相同的岗位系列称作（）。-->B.岗系
- 157、工作性质完全相同的职位系列称作（）。-->职系
- 158、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？-->职级

- 159、工作中不能继续分解的最小动作单位是（）。-->岗位
- 160、公共福利是指（）。-->D.法律规定必须提供的福利
- 161、公平、平等自愿、协商一致、诚实守信的原则，是建立什么的原则？（）-->劳动合同
- 162、公司经理的领导风格可以调动员工积极性，进而提高其生产率，从而增加人力资源的价值。这种观点符合人力资源会计的哪一基本假设？（）-->C.组织的人力资源价值受管理方式的影响
- 163、供给预测矩阵法的优势在于（）。-->A.直观、清晰
- 164、估计在未来某一时间构成劳动力队伍的人员数目和类型。这是制定人力资源规划时哪一个步骤？（）-->预测未来的人力资源供给
- 165、关于（）的统计资料能够显示出外部公平的程度。-->薪酬调查
- 166、关于人力资源管理环境的辨识，变化小且数量大的是？-->中低不确定性的环境
- 167、关于斯坎伦计划的陈述，哪一个是错误的（）。-->斯坎伦计划以产品销售价格与成本价格之间的附加值来衡量生产率
- 168、关于薪酬管理原则，说法不正确的是（）。-->分配结果均等
- 169、关于招聘的背景调查，说法错误的是（）。-->重视应聘者性格方面的主观评价内容
- 170、关于甄选录用的程序，在进行面试、选择测试和考核之后，做出录用决策之前的一个步骤是（）。-->B.背景调查
- 171、关注组织发展战略的人力资源供给保障，如将人力资源管理置于组织经营发展系统，促进组织基业常青和绩效的长效化、最大化。这指的是哪一方面？（）-->B.战略人力资源
- 172、管理过程中一切由领导说了算。与领导关系好，“说你行，不行也行”；与领导关系不好，“说你不行，行也不行。”人们干多干少一个样，干好干坏一个样，干与不干一个样。造成这种现象是由于管理过程中缺乏（）。-->A.科学的考评手段
- 173、管理人员、专业技术人员以及销售人员等比较适合采用（）进行绩效考评。-->目标管理法
- 174、管理人员定员的方法是（）。-->B.职责定员法
- 175、哈克曼和奥尔德姆提出了（）。-->B.工作特征模型
- 176、好吃懒做，惟利是图，符合下面哪种思想假设（）-->经济人假设
- 177、合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，是建立什么的原则？（）-->劳动合同
- 178、划分岗位、岗群、岗系的依据是（）。-->B.工作性质
- 179、基本工资的量形式有（）。-->B.计时工资和计件工资
- 180、绩效反馈最主要的方式是（）-->绩效面谈
- 181、绩效管理的管理目的包括？（）-->为管理决策提供有效和有价值的信息
- 182、绩效管理的核心环节是（）。-->D.绩效考核
- 183、绩效管理的重心是（）-->绩效提升
- 184、绩效管理的最终目标是（）。-->D.促进企业与员工的共同提高与发展
- 185、绩效考核的分级法又称为（）。-->C.排序法
- 186、绩效考评是对员工（）进行全面系统的考察和评估过程。-->DA项和B项
- 187、绩效考评指标体系的设计在总体上要有条件、过程与结果三个方面的指标。例如对管理人员的考评，要看他最后取得的经济

- 效益与社会效益，这可以使领导和管理人员重视与关心工作效果，纠正那种只管耕耘不问收获的管理行为，但有的人可能会因此片面追求效果而不讲效率与成本。因此还要根据投入产出之比来衡量效益。这是在指标设计时要坚持的（）。-->C.结构性原则
- 188、绩效评价方法不包括？（）-->排除法
- 189、辑阁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、住房公积金等。-->养老保险
- 190、计件工资的特点是（）。-->工资的多少取决于员工的能力和工作态度
- 191、既汲取了传统型的养老保险制度的优点，又借鉴了个人账户模式的长处；既体现了传统意义上的社会保险的社会互济、分散风险、保证性强的特点，又强调了员工的自我保证意识和激励机制。这种养老保险制度叫做（）。-->社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险
- 192、既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资。又要研究如何计量自前录用人员重置成本。这指的是哪种会计内容，（）。-->人力资源成本会计
- 193、既体现了一个组织所处的竞争环境也体现了一个组织的使命、远景和发展方向；还表明了一个组织，要实现战略目标和为了实现战略目标要进行的资源配置。这指的是组织的哪一方面？（）-->C.组织战略
- 194、既吸收了传统型的养老保险制度的优点，又借鉴了个人账户模式的长处；既体现了传统意义上的社会保险的社会互济、分散风险、保障性的特点，又强调了员工的自我保障意识和激励机制。这种养老保险制度叫做（）。-->社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险
- 195、既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资，又要研究如何计量目前录用人员重置成本。这指的是哪种会计内容？（）-->人力资源成本会计
- 196、继任计划不包括以下哪个阶段？（）。-->向员工传递和强化组织的价值观与文化
- 197、假设员工的工作行为和工作绩效整体呈正态分布的绩效考核方法为（）。-->C.强制分布法
- 198、检验测量结果稳定性和一致性程度的指标被称为（）。-->信度
- 199、建立或创建某种东西，它们是完全属于自己的杰作。是（）职业锚成功的标准。-->创造型
- 200、将关键事件归并为若干绩效指标，并建立绩效评价等级的绩效考评方法为（）。-->D.行为锚定等级评价法
- 201、将劳动技能或职务执行能力作为决定基本工资的主要因素。突出个人能力，既与职务挂钩、又与个人能力挂钩，兼容了岗位之间的劳动差别和岗位内部的个人能力差异。这种工资制度是（）。-->技能工资制
- 202、将人的素质作为确定等级结构主要依据的薪酬模式为（）。-->技能工资制
- 203、将人力资源需求和内部供给的猜测值加以比较以确定人员的净需求。这是制定人力资源规划时哪一个步骤？（）。-->供给与需求的平衡
- 204、教师、医生、研究人员等职业领域通常具有（）职业锚的特点。-->安全稳定型

205、教员请学员在可以全面观察操作的位置上观察，教员可以把工作的操作步骤向学员解释清楚，把这一步与下一步的联系是什么交待清楚。这是培训工作的哪个阶段？（）-->**演示阶段**

206、接续计划法的优势在于（）。-->**B.简单、便捷**

207、结构规划的目的是要（）。-->**A.打破组织壁垒对人力资源管理造成的障碍**

208、解决劳动争议的途径和方法不包括？（）-->**通过人民检察院处理**

209、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（）。-->**C.劳动所处的环境和条件的优劣**

210、近几年在我国兴起的（），作为主要为企业搜寻高中级人才的就业服务机构，在搜寻高级管理人才和专门技术人才方面具有很大的利用价值。-->**D.猎头公司**

211、纠正系统开发阶段已经发生而系统测试阶段没有发现的问题或错误，这种维护类型被称之为（）。-->**正确性维护**

212、具有内耗性特征的资源是（）。-->**B.人力资源**

213、据美国军部估计，培训一个合格的预备军官大约需要30000美元。假设总部下达1000名新军官的招聘指标，培训合格率为80%，那么最后将有 $(m-so) \times 1000 = 200$ 名不合格，其培训费用损失为200X30000=6000万美元。如果培训方案设计实施都比较科学，培训合格率达80%提高到85%，那么不合格的人数就有200人下降为150，海军部的培训费损失就下降为（），这说明人力资源管理本身对组织可以作出一定的经济贡献。-->**B.450万美**

214、考核绩效中最简单也最常用的工具是（）-->**图表评定法**

215、考评对象的基本单位是（）。-->**考评要素**

216、考评指标体系的设计在总体上要有条件、过程与结果三个方面的指标。例如对管理人员的考评，要看他最后取得的经济效益与社会效益，这可以使领导和管理人员重视与关心工作效果，纠正那种只管耕耘不问收获的管理行为，但有的人可能会因此片面追求效果而不讲效率与成本。因此还要根据投入产出之比来衡量效益。这是在指标设计时要坚持的（）。-->**B.完备性原则**

217、可变量岗位工资制的岗内工资标准等级的划分依据是（）。-->**工龄或技术熟练程度**

218、克内菲尔坎姆与斯列皮兹认为，在员工个人与组织的不同发展阶段，需要有针对性地进行相关的能力建设与开发，例如，在35岁以前的探索阶段，需要做的是（）。-->**A.积极扮演新角色、进行自我调整、持开放性的态度**

219、客户投诉率属于（）的绩效考评指标。-->**行为过程型**

220、劳动关系当事人为明确劳动关系特定的权利义务，在平等自愿、协商一致的基础上达成的契约称为（）。-->**劳动合同**

221、劳动关系的内容是（）。-->**权利和义务**

222、**劳动关系是**（）**B.用人单位与员工之间的关系**

223、劳动合同的法定内容不包括（）。-->**试用期**

224、劳动合同的终止符合的法定条件不包括（）。-->**劳动者没有达到法定退休年龄**

225、劳动合同一般都有试用期。按我国《劳动法》的规定，试用期最长不超过（）。-->**6个月**

226、劳动生产率分析法的主要依据是（）。-->**B.生产目标和服务量**

227、劳动者解除合同，应提前（）日以书面形式通知用人单位。-->**B.30**

228、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（）社会保险制度。-->**工伤保险**

229、劳动争议当事人从知道或应当知道权利被侵害之日起，应在（）内向劳动争议仲裁委员会提出申诉。-->**60天**

230、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。-->**D.一次裁决**

231、劳动争议仲裁委员会应当自收到当事人的仲裁申请之日起（）日内，作出受理或不受理的决定。-->**7**

232、劳动争议仲裁应遵循以下原则除了（）。-->**多次裁决原则**

233、劳动关系是（）。-->**用人单位与员工之间的关系**

234、类似与对其他资产进行所谓的“维修”和“加固”而支付的费用称之为（）。-->**调剂成本**

235、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（）。-->**社会人**

236、马尔科夫分析法的基本思想是（）。-->**找出过去人事变动的规律，以此来推测未来的人事变动趋势**

237、马尔科夫链预测分析的优势在于（）。-->**B.数据易获得**

238、马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论？-->**内容性激励理论**

239、马斯洛提出了（）人性假设理论。-->**自我实现人**

240、每个员工都明确企业发展目标，团结协作，努力实现企业目标；反映了“以人为中心，理性化团队管理”模式的（）特点-->**开放式的悦纳表现**

241、美国心理学家、著名的职业指导专家霍兰德于1959年提出了具有广泛社会影响的（），该理论将职业环境划分为六种。-->**A.职业兴趣理论**

242、孟教授提出正确计算IQ的公式是（）--> **$IQ = (\text{心理年龄} / \text{实际年龄}) \times 100$**

243、面试法和专业笔试法相比具有的优势是（）。-->**可以让评估人员与应试者进行互动，更为直观、灵活、深入**

244、明确目标责任，使其竞争，是进行人本管理的哪种运行机制？-->**压力机制**

245、模拟管理人员处理日常公文的情景，从而对应聘人员素质进行测评的方法被称为（）。-->**A.文件筐测验法**

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

247、某单位有10个员工，每人的配赋分为76分，则10个总分为760分。如果规定优秀的基准分为90，称职的基准分是70分，则优秀的人数不能超过3人，因为 $(3 \times 90) + (10 - 3) \times 70 = 760$ 。这种方法可以控制各单位评优等员工的现象。这种考评方法属于比例控制考评法中的（）。-->**总体常态分配法**

248、某电子公司录取的新员工需要岗位培训113个月才能达到标准生产能力，在这三个月都是按标准生产能力应得工资支付的。另外某员工在此期间由于未达到标准的操作水平，他的操作速度低于流水线上的其他员工，导致其他人的操作速度不得不减慢，因而造成产量损失。假设该员工按标准生产能力应得工资是2000元

月，按实际生产能力应得工资是800元/月该新员工造成的流水线生产的损失是500元/月。那么该新员工的在职培训成本为（）。-->**B.5100元**

249、某公司财务部以前每天平均有700万元的应收款，公司特意为他们开设了一门培训课，教他们如何更有效的追讨欠款，培训后评估发现财务部的应收款下降到300万元，取得了较好的培训效果，请问这是用哪一个指标对此培训课程的效果进行评估（）。-->**D.成果**

250、某公司财务部以前每天平均有700万元的应收款，公司特意为他们开设了一门培训课程，教他们如何更有效地追讨欠款。培训后评估发现财务部每天的应收款项下降到每天平均300万元，取得了较好的培训效果。请问公司是用哪一个指标对此次培训课程的效果进行评估的？（）-->**成果**

251、某公司今年离职人员数为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（）。-->**20%**

252、某公司录取的新员工需要岗位培训3个月才能达到标准生产能力，在这三个月都是按标准生产能力应得工资支付的。另外该员工在此期间由于未达到标准的操作水平，他的操作速度低于流水线上的其他员工，导致其他人的操作速度不得不减慢，因而造成产量损失。假设该员工按标准生产能力应得工资是2000元/月，按实际生产能力应得工资是800元/月；该新员工造成的流水线生产的损失是500元/月。那么该公司在岗位培训新员工的开发成本是（）。-->**5100元**

253、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（）。-->**B.支付略低于市场工资水平的工资**

254、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，这笔费用应从人力资源成本的（）中列支。-->**B.开发成本**

255、某企业为招募新员工，派遣人力资源部的两名员工赴外地某高校进行招聘。其中，差旅费3000元应从人力资源成本的哪个项目中列支（）。-->**A.获得成本**

256、某人在甲单位是人才，到乙单位可能就不是人才了；又如某人在上世纪80年代是劳模，但到本世纪后就不一定是劳模了。这说明人力资源具有（）的特点。-->**D.变化性与不稳定性**

257、目标管理法能使员工的（）有机结合。-->**个人目标与组织目标**

258、目前世界上大多数国家实行的养老保险类型是（）。-->**B.投保资助型社会保险**

259、目前在激励员工方面应用最普遍的员工所有权形式是（）。-->**员工持股计划**

260、内部招聘的主要优点有（）。-->**了解全面，更容易做到用其所长**

261、内部招聘的最大弊端在于（）。-->**近亲繁殖的问题**

262、能够提供有关员工的工作及成果的信息，这是绩效管理的（）。-->**反馈功能**

263、能在信息不全的情况下，分析解决问题，善于影响、监督、率领、操纵、控制组织成员，善于使用权力，具有这样典型特征的职业锚是哪一种类型？（）。-->**创造型**

264、能在信息不全的情况下，分析解决问题，善于影响、监督、率领、操纵、控制组织成员，善于使用权力具有这样典型特征的职业锚是哪一种类型？（）。-->**管理能力型**

265、你喜欢目前所从事的工作，主要原因之一是（）。-->[自己的愿望能够实现](#)

266、拟定招工简章，进行“安民告示”这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段？（）。-->[B.宣传与报名阶段](#)

267、女职工生育享受不少于（）日的假期。-->[90](#)

268、培训的起点是（）。-->[培训需求分析](#)

269、培训对员工的帮助不包括？（）。-->[改善组织绩效，帮助组织赢得竞争优势](#)

270、培训对组织的作用不包括？（）-->[帮助员工提升自己](#)

271、培训开发的主体是（）-->[企业](#)

272、培训需求的层次分析中，（）是分析各个职位的工作任务，各项工作任务要达到的标准，以及成功完成这些任务所必需的知识、技能和态度。-->[C.工作分析](#)

273、培训需求分析中，（）层面的分析指的是确定员工达到理想的工作业绩所必需掌握的技能 and 能力，这个层次的分析决定了培训的内容。-->[工作岗位层面分析](#)

274、评价中心的核心技术为（），主要包括公文筐测验、无领导小组讨论、管理游戏、角色扮演、即席发言（演讲）等。-->[A.情境模拟测验](#)

275、筛选程序中不包括的是（）。-->[职位安排](#)

276、期前激励就是在工作开始之前，公布任务指标及相应的奖惩措施。这种激励主要适用于（）。-->[C.工作周期长，任务比较明确的项目](#)

277、期望激励理论属于（）。-->[过程激励理论](#)

278、期望激励理论属于哪种类型的激励理论？-->[过程型激励理论](#)

279、企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做（）  
[A.岗前培训](#)

280、企业对新员工上岗前进行的培训称为（）。-->[入职引导](#)

281、企业和劳动者订立的劳动合同，要以法律为依据，切实维护双方的利益，这个属于（）原则。-->[B.公平](#)

282、企业内部供给的预测方法包括（）。-->[马尔科夫分析法](#)

283、企业人力资源的综合平衡不包括？（）。-->[企业盈亏点的平衡](#)

284、企业为职工缴纳的社会保险费应属于（）。-->[间接薪酬](#)

285、企业一般给销售人员实行的是（）。-->[绩效工资制](#)

286、企业员工培训管理的第一步是（）。-->[培训需要的确定](#)

287、企业在进行外部人力资源供给的预测时，应侧重于（）。-->[B.关键人员](#)

288、企业在进行外部人力资源供给的预测时，应侧重于？-->[临时工](#)

289、企业在招聘、选拔、录用和安置员工的过程中发生的费用称为（）。-->[A.获得成本](#)

290、企业战略形态不包括（）。-->[竞争型战略](#)

291、确保组织生存发展过程中对人力资源的需求的人力资源管理环节是（）。-->[人力资源规划](#)

292、确定招聘地点时，组织必须充分考虑到组织的内部和外部影响因素。内部影响因素主要是指招聘职位、（）和组织的经济实力。-->[A.组织的知名度](#)

293、确切地说智力是人力资源的哪一部分？（）。-->[基础](#)

294、让被试根据一个或一组图形或文字材料讲述一个完整故事的测评方法被称为（）。-->[构成技术](#)

295、让秘书起草一份文件，这是一种（）。-->[B.任务](#)

296、人尽其才，才尽其用”主要体现了职务分析哪一方面的内容？-->[人员的甄选与使用](#)

297、人力资源处于特定的社会和时代中，不同的社会形态、不同的文化背景都会反映和影响人的价值观念、行为方式、思维方法。这是人力资源（）特点。-->[A.社会性](#)

298、人力资源关注的是的（）。-->[价值问题](#)

299、人力资源管理，即负责组织人员的招聘、甄选、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（）。-->[过程揭示论](#)

300、人力资源管理的首要目标是（）。-->[A.人力资源的合理配置](#)

301、人力资源管理的一个基本假设就是，企业有义务最大限度地利用员工的，并要为每一位员工都提供一个不断成长以及挖掘个人最大潜力和建立成功职业的机会（）。-->[能力](#)

302、人力资源管理科学化基础是（）。-->[工作分析](#)

303、人力资源管理环境的辨认主要考虑的是（）-->[环境的复杂性与稳定性](#)

304、人力资源管理活动的最终目标是（）。-->[组织目标的达成与组织战略的实现](#)

305、人力资源管理科学化的基础是（）-->[工作评价，工作分析](#)

306、人力资源管理科学化的基础是（）。-->[工作分析](#)

307、人力资源管理与人事管理的关键区别体现在（）。-->[B.观念上](#)

308、人力资源规划的目的是（）。-->[人力资源供需平衡](#)

309、人力资源规划的目的是使组织人力资源（）。-->[供需平衡](#)

310、人力资源规划的制定首先要依赖于（）。-->[组织目标](#)

311、人力资源开发要抓住人的年龄最有利于职业要求的阶段来实施最有利的激励措施，这是因为人力资源具有（）特征。-->[时效性](#)

312、人力资源可以为他人、为其它社会组织及整个社会所拥有。这是指人力资源的什么特性？（）。-->[共享性](#)

313、人力资源是（）。-->[D.能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人口总和](#)

314、人力资源是目前正在从事社会劳动的全部人员的观点属于（）-->[在岗人员观](#)

315、人力资源需求预测的方法不包括？（）。-->[内部预测方法](#)

316、人力资源需求预测方法中的集体预测方也称（）。-->[德尔菲预测技术](#)

317、人力资源需求预测方法中的专家判断法又（）。-->[德尔菲法](#)

318、人力资源需求预测方式中的集体预测方法也称（）。-->[德尔菲预测技术](#)

319、人力资源与人力资本在（）这一点上有相似之处。-->[C.经验](#)

320、人性化设计的特点主要有：-->[界面友好，操作简便，程序流畅，一看就懂](#)

321、人性化设计的特点主要有：界面友好（）。-->[程序流畅；操作简便；一看就懂](#)

322、人性为核心的人本管理的主体是（）。-->[职工](#)

323、人与职业相匹配的职业选择理论是由（）-->[美国波士顿大学教授帕森斯](#)

324、人与职业相匹配的职业选择理论是由（）提出的。-->[美国波士顿大学教授帕森斯](#)

325、人与职业相匹配的职业选择理论最早是由（）提出的。-->[A.美国波士顿大学教授帕森斯](#)

326、人与职业相匹配理论的提出者是（）-->[帕森斯](#)

327、人员绩效管理战略的内容不包括（）。-->[与市场竞争地位相适应的薪酬水平](#)

328、认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于（）-->[人口观](#)

329、认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于（）。-->[成年人口观](#)

330、任何人都不是一个万能使者，这是针对谁来说的？-->[对企业决策层](#)

331、任何一个人都不可能是一个“万能使者”，这是针对谁来说的（）-->[对一般管理者](#)

332、任职工人按时间顺序记录工作过程，然后经过归纳与提炼，取得所需工作信息的信息提取方法是（）。-->[工作日志法](#)

333、如果一家公司需招聘 10 位初级机械操作工，并且这家公司愿意对他们进行培训。那么，最好的招聘来源是（）。-->[职业学校](#)

334、如果组织文化偏向于关心和合作，管理者强调关怀员工发展，采用（）考核方法更加适合。-->[B.行为导向型](#)

335、如同一面镜子，让员工知道自己到底做的怎么样，在同事和领导心中是个什么样的形象，这一过程是（）。-->[绩效反馈](#)

336、三定强调对岗位价值链的系统思考。这句话体现了下列哪项原则？（）-->[D.以分析为手段](#)

337、筛选程序中不包括的是（）。-->[职位安排](#)

338、社会保险关系的主体不包括（）。-->[工会](#)

339、社会保险就是保障人们的基本生活，以便从根本上稳定社会秩序，指的是社会保险具有（）的特征。-->[保障性](#)

340、社会福利的实施对象是（）。-->[劳动者](#)

341、社会人”人性理论假设的基础是什么？-->[霍桑试验](#)

342、社会人人性理论假设的基础是（），-->[梅奥的人际关系理论](#)

343、社会人人性理论假设的基础是什么（）-->[霍桑试验](#)

344、深入工作现场，能比较全面地了解工作情况是以下哪种工作分析法的优点。（）-->[观察法](#)

345、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。-->[强制性原则](#)

346、失业保险基金的筹集主要有以下三种原则（）-->[强制性原则，无偿性，固定性](#)

347、失业保险基金的筹集主要在以下三个原则：（）、无偿性原则、固定性原则。-->[强制性原则](#)

348、失业保险所属的员工福利类型是（）-->[法定福利](#)

349、使人力资源管理科学化的基础性工作是（）。-->[工作分析](#)

350、世界上第一个兴趣测验量表是（）。-->[斯特朗男性职业兴趣量表](#)

351、事先把组织工作建立一连串的等级，并编写工作等级说明，赋予各个等级定义，然后根据工作等级差别比较工作，把岗位确定到等级中，直至安排到最合适之处。这是岗位评价中的（）-->[B.分类法](#)

352、是绩效反馈的基本形式。-->[面谈](#)

353、适合于冰箱厂流水作业岗位的任务分析方法是（）[A.决策表](#)

354、适合于流水作业岗位的任务分析方法是（）-->[决策表](#)

355、适合于那些以外显动作为主的职务，对于脑力劳动成分比较高的职务，效用不大的工作分析方法是（）。-->**B.观察法**

356、适用于看管大型联动设备、从事自动流水线生产人员的定员方法是（）。-->**按岗位定员法**

357、体系的建设，来促成这个组织战略目标的实现。这指的是什么？（）。-->**人力资源战略**

358、体育、文艺和特种工艺等单位须招用未成年人工作，一般在依法履行完审批程序后这些单位就可以招用未成年工了，那么中国政府规定的未成年工的年龄是多大？（）-->**B.16周岁**

359、通常人们在招聘中运用评价中心技术频率最高的是（）。-->**公文处理**

360、通常制约人们士气、创造力、生产效率和目标实现程度的组织气候属于哪种环境类型？（）-->**组织内部环境**

361、通过对人力资源的开发和配置，消除劳动力耗费并获得劳动力生产的能力。这是指人力资源的什么特性？（）-->**D.再生性**

362、通过对实际工作内容与过程的如实记录达到工作分析目的的方法是（）。-->**纪实分析法**

363、通过分析组织和个人内部的优势与劣势，以及外部环境的机会与威胁，来制定未来发展战略的方法，称为（）。-->**B.SWOT分析法**

364、通过工作分析人员实际参与某一职位或从事所研究的工作，从而深入、细致、全面地体验、了解和分析职务特征及要求，在工作过程中掌握有关工作的第一手资料的工作分析方法是（）。-->**工作实践法**

365、通过检查人力资源目标的实现程度，提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划工作的哪项活动？（）。-->**D.控制与评价**

366、通过启发诱导的方式，激发人的主动精神，使其工作热情建立在高度自觉的基础上，发挥出内在潜力。这种激励形式称为（）。-->**B.内激励**

367、通过人员分析，确定人员标准。这是招聘选拔工作的哪一阶段（）。-->**C.准备阶段**

368、通过示范，教一名工人如何操作一台车床，这是人力资源管理的哪项工作？（）-->**员工培训**

369、突发性故障维护主要是哪类维护？（）B.硬件维护

370、突发性故障维护主要是哪类维护？（）。-->**C.数据文件维护**

371、图中的四条工资结构线，哪一条表明组织更倾向于拉大不同贡献员工的收入差距。

工作评价值

答案：d

372、推孟教授提出正确计算 IQ 的公式是（）。-->**IQ=(心理年龄/实际年龄)×100**

373、网状职业道路（）。-->**B 既包括纵向的工作序列，也包括一系列横向的机会**

374、为补偿劳动者提供的特殊劳动或额外劳动消耗和保证员工的工资水平不受特殊条件影响而支付的报酬是（津贴）。-->

375、为方便使用者正确操作系统，在 HRMIS 中设置大量的提醒功能和自动收发邮件功能，这体现了人力资源管理信息系统的什么特性？（）-->**智能化**

376、为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所，可将技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用（）。-->**D.岗位工资**

377、为使分配公正合理，必须对每一职务在企业中的相对价值、贡献和地位，进行客观、准确、数量化的评估并加以排序。这是职务分析的哪一项主要内容（）。-->**A.职务评价**

378、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（）。-->**C.24 个月**

379、我国的社会保障制度体系主要包括（）、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等内容。-->**A.养老保险**

380、我国劳动法规定的劳动年龄为（）。-->**C.16 周岁**

381、我国组织目前面临的一个重大问题是（）。-->**人力资源过剩**

382、我留的社会保障制度体系主要包括（）、12i 野保鼓、失业保险、工伤保险、生育保险内容。-->**A.养老保障**

383、无论什么情况下，都能够产生积极向上的行为特征，排除万难克服困难，相信一定取得胜利。请问这是良好人品的哪种要素？  
C.乐观

384、下部几个选项相比之下，哪一项不直接攸及劳动者切身利益？（）。-->**远景规划**

385、下列不属于国际人力资源管理一般模式的一项是？（）-->**单一中心模式**

386、下列不属于国家法定福利的是（）。-->**心理咨询**

387、下列不属于人力资源性质的是（）-->**不变性**

388、下列方法中不属于考评指标量化的方法是（）。-->**标度划分**

389、下列福利计划不属于企业自主福利的是（）-->**带薪休假**

390、下列关于德尔菲法的表述，正确的是（）。-->**整个过程要尽可能简化，不问与预测无关的问题**

391、下列关于工作分析的表现形式描述正确的一项是（）。-->**A.工作描述的内容比工作说明书复杂一些。**

392、下列关于工作分析的主要元素的描述不正确的是（）。-->**D.所有职权的设定都直接或间接来源于工作需要。**

393、下列激励性薪酬计划中属于群体激励薪酬的是（）-->**利润分享计划**

394、下列奖金属于长期奖金的是（）。-->**D.员工持股计划**

395、下列哪个选项，不属于培训效果评价的标准？（）。-->**观点**

396、下列哪个选项不属于评价中心所采用的行为测评技术？（）。-->**心理测验法**

397、下列哪些手段可以起到长期激励效果（）。-->**所有权计划**

398、下列哪种错误属于数据错误？（）-->**参数与控制资料混淆**

399、下列人力资源管理与传统人事管理的区别，（）项有误。-->**B.人力资源管理以事为中心，而传统人事管理的特点则以人为中心**

400、下列说法错误的是（）-->**人力资源是指一个国家或地区所拥有的总人口的总量**

401、下列特点的企业哪个适宜采取计件工资制（）。-->**B.产品数量主要取决于机械设备的性能**

402、下列特点的组织和工种，适宜采用岗位工资制的是（）。-->**同岗位技能差别小**

403、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**

404、下列选项中，哪个选项不属于人力资源的使用成本？（）。-->**健康保障成本**

405、下列选项中，最符合绩效考核指标设置要求的陈述是（）。-->**每月废品率不超过 1%**

406、下列选项中不属于工作分析的影响的一项是（）-->**D 工作分析是组织现代化管理的客观需要。**

407、下列选项中不属于工作分析的影响的一项是（）。-->**D.工作分析是组织现代化管理的客观需要。**

408、下列选项中属于工作分析的核心阶段是（）。-->**C.分析阶段**

409、下列选项属于内部招聘缺点的是：（）-->**不利于增强员工的积极性错**

410、下列选项属于企业外部招聘优点的是：（）-->**可供选择的范围大错**

411、下列选项属于人力资源的时效性特点的是（）。-->**人力资源的形成、开发、使用都受到时间方面的制约和限制错**

412、下列因素中属于影响薪酬的外部因素的是（）-->**其他企业的薪酬水平**

413、下列属于国际人力资源经营环境外在因素的一项是？（）-->**法律环境**

414、下列属于人力资源管理内部环境的项目是？-->**发展战略**

415、下列属于物质激励的激励形式有（）。-->**B.颁发奖金**

416、下面（）不是选择考评方法时应当充分考虑的因素。-->**组织的内外外部环境**

417、下面不属于潜在人力资源的是（）-->**老年人口**

418、下面不属于人力资源管理的内部环境的是（）-->**企业总经理**

419、下面不属于人力资源管理模式的是（）-->**投资模式**

420、下面的（）选项对人力资源总量的表述是正确的。-->**即人力资源数量×质量**

421、下面几个选项相比之下，哪一项不直接涉及劳动者切身利益？（）-->**远景规划**

422、下面哪一项不是人本管理的基本要素（）。-->**D.产品**

423、下面哪一项不是人力资源的特点？（）。-->**一次性资源**

424、下面哪一项不属于工作分析的方法（）-->**双条法**

425、下面哪一项不属于工作说明书的基本内容（）。-->**工作中晋升**

426、下面哪一项不属于人力资源规划模块的主要功能？（）-->**入职评价**

427、下面哪种方式（）是绩效反馈的基本形式。-->**面谈**

428、下面培训方法中不属于在职培训的方法是（）。-->**案例分析法**

429、现代人力资源管理中，以人为本的理念是指（）。-->**把人当成组织中最具活力、能动性和创造性的要素**

430、相对比较判断法包括（）。-->**成对比较法**

431、相对于内部招聘而言，外部招聘具有的优势是（）。-->**有利于吸收新观点**

432、象体育、文艺和特种工艺等单位需招用未成年人工作，一般在依法履行完审批程序后这些单位就可以招用未成年工了，那么中国政府规定的未成年人的年龄是多大？（）-->**16 周岁**

433、薪酬对于员工的重要性主要体现在不包括？（）-->**调节功能**

434、薪酬制度包括工资制度和（）。-->**福利制度**

435、行为主导型的考评内容以考评员工的（ ）为主，效果主导型着眼于干出了什么，重点在于产出和贡献，而不关心行为和过程。  
-->工作行为

436、学员在特定场景中或情境下，模拟性地处理工作事务，从而提高处理各种问题的能力。这种培训方式是（ ）。-->角色扮演法

437、迅速的是（ ）。-->人力资源规划

438、要求考核者对所有员工从绩效最高者到绩效最低者进行排序的方法，是比较排序法中的哪种方法？（ ）。-->A.简单排序法

439、一般而言，360度评估中最难收集的数据来源于（ ）。-->客户

440、一般来说，（ ）适用于岗位不雷同、岗位设置不稳定、对精确度要求较高的组织。-->C.要素计点法

441、一个国家或地区有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人口总称为（ ）。-->C.人才资源

442、一个好的、优秀的、功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高（ ），保证（ ），带动企业管理水平获得全面提高，把企业人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正地体现出来。  
-->管理质量；管理效能

443、一个新员工和组织之间相互发现、相互接纳、职业匹配和生涯定位，这个时期是职业发展阶段设计中所指的哪个阶段？B.早期职业阶段

444、一名工人的绩效，除了产量指标完成情况外，质量、原材料消耗率、能耗、出勤，甚至团结、服从纪律等硬、软方面的表现，都需要综合考虑，逐一评估，这体现了绩效的（ ）的特点。-->多维性

445、一某车间共有设备8台，每台开动两班次，每人看管定额4台，问此车间应该定员几人？（ ）。-->4

446、一组重要责任、任务的任职者所对应的位置是（ ）。-->C.职位

447、依据调查的具体内容和对象不同，薪酬调查可分为（ ）。-->C.薪酬市场调查和员工薪酬满意度调查

448、依据调查的组织者不同，薪酬调查可以分为（ ）。-->B.商业性调查、专业性调查和政府调查

449、依据弗罗姆的期望理论，从目标的角度看，你喜爱目前所从事的工作，主要原因之一是（ ）。-->自己的愿望能够实现

450、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（ ）。-->排序法

451、依据面试营造气氛的不同，分为压力面试与（ ）。-->D.非压力面试

452、依据萨伯的观点，当临近退休的时候，人们就不得不面对职业生涯中的（ ）。-->D.衰退阶段

453、以“任务管理”为主要内容的泰勒的“科学管理原理”，是在（ ）的人性假设基础上提出来的。-->B.经济人

454、以成本节约的一定比例来给员工发放奖金的激励方法是（ ）。-->斯坎隆计划

455、以服务于了解人事原因为目的的考评属于（ ）。-->诊断性考评

456、以情景、协作、会话、意义建构这四大要素为支柱的理论是（ ）。-->建构主义学习理论

457、以人性为核心的人本管理的主体是（ ）。-->职工

458、以人性为核心的人本管理的主体是何种基本要素？-->职工

459、以任务管理为主要内容的泰勒的科学管理原理，是在哪种人性假设基础上提出来的？（ ）。-->经济人

460、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（ ）。-->B.技能培训

461、以下不属于非货币性薪酬的是（ ）。-->D.劳动分红

462、以下不属于货币性薪酬的是（ ）。-->D.社会保险

463、以下不属于奖金的是（ ）。-->绩效工资

464、以下关于绩效考评结果应用的说法错误的是（ ）。-->工作分析方法的选择

465、以下关于企业薪酬的错误说法是（ ）。-->薪酬调查的目的是给企业确定具有竞争力的薪酬水平以招到最好的人才

466、以下关于人力调配图，说法正确的是（ ）。-->人员调配图是一种岗位延续计划

467、以下哪项不属于传授培训法？（ ）。-->团队建设培训法

468、以下哪项是工作分析的目的（ ）。-->是明确所要完成的任务以及完成任务所需要的人员的特点。

469、以下最不适合用无领导小组讨论法进行人员选择的岗位是（ ）。-->财务管理人员

470、以员工的工作业绩为基础支付工资的工资制度称为（ ）。-->绩效工资制

471、因员工的行为过失导致组织要求员工离开组织，这一行为称为？-->辞退

472、影响工作绩效的主观性因素是？-->技能与态度

473、影响招聘的内部因素是（ ）。-->B.企事业组织形象

474、影响组织人力需求的因素主要来自？-->组织内部

475、用来补充基本工资，对员工的突出表现和超额贡献进行回报的工资形式是（ ）。-->绩效工资

476、用来衡量学员在知识、技能、概念的吸收与掌握程度的评估是（ ）。-->学习评估

477、用轻的秤砣冒充重的秤砣会造成（ ）。-->系统误差

478、用人单位非法招用未满（ ）周岁的未成年人，由劳动行政部门处罚。-->16

479、用人单位缴纳的基本医疗保险费中，划入个人账户的比例一般为总缴费额的（ ）。-->30%

480、用日常的工作记录来收集绩效信息，一般用于操作性的工作，这是哪一种绩效信息收集的方法？（ ）。-->B.工作记录法

481、由企业提供多种固定的福利项目组合，员工只能自由地选择某种福利组合。这种福利计划是（ ）。-->福利套餐

482、由任职者按时间顺序，详细记录自己在一段时间内工作内容，以达到工作分析目的的方法是（ ）。-->D.工作日志法

483、由若干个工资部分组合而成的工资形式称（ ）。-->结构工资制

484、由于人力资源管理正在向着战略性的方向发展，在人力资源管理领域中发展最为迅速的是（ ）。-->人力资源规划

485、由于组织规模扩大，原有人员的退休、离职，组织中经常会出现新的或空缺的职位，这就需要组织制定（ ）。-->B.人员补充计划

486、由组织的各级管理者，根据需要预测对各种人员需要量，人力资源管理规划人员把各部门的预测进行综，形成总体预测方案，这种方法称为（ ）。-->微观集成本法

487、有的组织经营业绩较差，需要在短时间内提高销售额，迅速提升利润率，这时需要采用（ ）的考核方法。-->A.结果导向型

488、有目的活动，是人类劳动与其他动物本能活动的根本区别。劳动的目的性，说明人力资源具有（ ）。-->能动性

489、有位教育学家说过：“如果给我1000个儿童，我可以把他们培养成乞丐，也可以把他们培养成人才。”这说明，人力资源具有（ ）。-->可控性

490、与员工同甘共苦、同舟共济，反映了人本管理哪方面的基本内容（ ）。-->D.培育和发挥团队精神

491、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？（ ）B.预测未来的人力资源需求

492、员工帮助计划又叫员工援助计划，以下哪一项不属于员工帮助计划？（ ）。-->C.提升员工工资

493、员工担心自己可能被裁员而产生压力，这样的压力源属于（ ）。-->D.预期性压力源

494、员工的工资与实际绩效关系不太大的工资类型是（ ）。-->高稳定类

495、员工的薪酬主要根据其所担任的职务或岗位的重要程度、任职要求以及劳动环境对员工的影响等的相对价值来决定薪酬水平，这是（ ）。-->A.以工作为导向的薪酬结构

496、员工工作结构化程度低，工作方式和内容较灵活，个人发挥空间大，不容易对行为进行量化分解，采用（ ）绩效考核方法较为合适。-->A.结果导向型

497、员工考评指标设计分为（ ）个阶段。-->6

498、员工离开组织之前由于工作效率低下而造成的损失费用应从人力资源成本的哪个项目中列支（ ）。-->D.离职成本

499、员工因为与其他员工争吵产生的压力，这样的压力源属于（ ）。-->B.遭遇性压力源

500、员工由工作本身所获得的心理满足和心理收益是（ ）。-->内在报酬

501、员工在不脱离工作岗位的情况下，利用业余时间和部分工作时间参加的培训称为（ ）。-->在岗培训

502、员工招聘的途径主要有（ ）。-->内部与外部

503、员工招聘时应以实际工作的需要和岗位的空缺情况为出发点，根据岗位对任职者的资格要求选用人员，这是遵循了（ ）原则。-->因事择

504、在P=F（SOME）模式中的函数指的是哪个变量？（ ）。-->绩效

505、在（ ）中薪酬等级直接反映服务（工种）的技术（业务）复杂程度和从业人员所需具备的劳动熟练程度。-->以能力为导向的薪酬结构

506、在辞退解雇方面，我国劳动法规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同。其中不包括（ ）。-->女职工在孕期、产期、哺乳期间的

507、在订立劳动合同时下面哪一项不直接涉及劳动者切身利益？（ ）。-->远景规划

508、在分析关键业绩指标时，应将“预算执行”列入到（ ）中。-->A.效益类指标

509、在贯彻按劳取酬原则时，需要以哪种劳动为主要依据，同时考虑哪几种劳动来进行分配（）。-->**D.物化劳动；潜在劳动和流动劳动**

510、在基于战略分析的基础上，提出可行的、最优的、符合组织战略需求的人力资源战略管理目标及方向，这是指？（）-->**B.战略选择**

511、在解决劳动争议过程中，维护劳动者合法权益的最终机构是（）。-->**法院**

512、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（）。-->**B.改善劳动条件**

513、在理论界，人力资本理论的创立者、人力资本之父是（）。-->**舒尔茨**

514、在理论界通常将（）看作是人力资本理论的创立者、人力资本之父。-->**舒尔茨**

515、在马斯洛需要层次理论中属于高级的需要是（）。-->**A.尊重需要**

516、在年底考评某同事的行为表现时，你给分数最少是因他的哪种做法？（）。-->**一分钟也不提前到岗**

517、在酿逃过程中没有包括的是（）。-->**职位安排**

518、在培训需求分析中，针对企业内各个职位所进行的分析是（）-->**任务分析**

519、在培训需求分析中，针对员工进行的分析叫做（）。-->**人员分析**

520、在培训中，利用受训者在工作过程中实际使用的设备或者模拟设备以及实际面临的环境来对他们进行培训的方式是（）。-->**工作模拟法**

521、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，以便找到解决问题的办法或搞清问题的发展变化规律及关键环节，使受训者学习和掌握有关的知识与技能的培训方式是（）。-->**研讨法**

522、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（）。-->**C.研讨法**

523、在确定人员的净需求以后，就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人员的短缺或剩余。这是制定人力资源规划中的哪一个步骤？（）-->**制定能满足人力资源需求的政策和措施**

524、在人力资源规划中，确定企业合适的人员数量及与之对应的人员结构的规划是？-->**人员配备规划**

525、在人力资源规划中，为了保持组织在中、长期内可能产生的职位空缺而制定的人力资源规划称为（）。-->**招聘规划**

526、在人力资源外包管理的模式选择中，所谓部分业务外包模式是指（）。-->**A.将一项完整的人力资源管理职能工作的一部分外包出去，其他部分继续由本企业人力资源管理部门负责**

527、在使用绩效考评的关键法时，（）。-->**考评者要记录并观察员工工作中的关键事件**

528、在现有的福利计划之外，再提供一些福利项目或提高原有的福利水准，由员工选择。这种福利计划是（）。-->**附加型弹性福利**

529、在一个理想的组织中获得一份工种，尽量选择一种合适的、较为满意的职业，这个时期是职业发展阶段设计中所指的哪个阶段？（）。-->**进入组织阶段**

530、在甄选过程中没有包括的是（）。-->**职位安排**

531、在招聘时要用一些测试的方法，表示测试方法稳定性和可靠性的指标是（）。-->**B.测试的信度**

532、在制定职业生涯规划时，剖析自己、确定自己能力、分析生涯选择途径、规划发展目标，这是（）角色的定位。-->**C.员工**

533、在制造型企业里，工人们通常按件领取报酬，在这种情况下绩效考核的重点是（）。-->**结果**

534、甄选程序中不包括的是（）。-->**职位安排**

535、张总为了加强公司管理工作就让秘书先起草一份文件，这是一种（）。-->**任务**

536、招聘的原则不包括（）。-->**时间优先原则**

537、招聘需求通常是由（）提出的。-->**C.用人部门**

538、招聘中运用评价中心技术频率最高的是（）。-->**D.公文处理**

539、甄选程序中不包括的是（）。-->**职位安排**

540、甄选程序中不包括的是（）。-->**寻找候选人**

541、甄选的方法不包括（）。-->**目测法**

542、职位评价方法中的排序法不包括？（）-->**等距排序法**

543、职位薪酬体系的优点不包括？（）-->**有利于组织对多变的外部经营环境作出迅速的响应**

544、职业—人匹配的择业选择理论是由（）提出的。-->**美国波士顿大学教授帕金森**

545、职业锚理论认为（）。-->**B.人们选择职业时，总是围绕着职业中至关重要的东西或价值观**

546、职业生涯管理中的组织内部角色不包括（）。-->**员工家庭成员**

547、职业生涯规划中的5W法（）。-->**D.是一种归零的思考模式**

548、职业生涯目标可以分为长期目标、中期目标和短期目标，一般中期目标跨度为（）。-->**B.3-5年**

549、只有真正解放了被管理者，才能最终解放管理者在口里把人辛苦或什么？（）。-->**资费；**

550、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**

551、制定利益相关者（包括股东、管理层、员工、监管机构、客户等）、财务增长标准、市场增长标准、品牌增长标准等指标体系、方法和工具。这是制定人力资源管理战略中的哪个步骤？（）-->**C.战略衡量**

552、中国规定的最低就业年龄是（）、-->**16岁**

553、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）（）。-->**B.管生产必须管安全**

554、中国劳动安全卫生工作的基本原则是：安全第一，预防为主；保护员工在劳动过程中的安全与健康；（）。-->**管生产必管安全**

555、主要依赖专家的知识、经验和判断分析能力，进行人力资源需求预测的方法是（）。-->**C.德尔菲法**

556、主张集体奖，而不主张个人奖。这是哪种假设的思想（）。-->**B.“社会人”假设**

557、属于行为法的是（）-->**评价中心技术法**

558、追求并致力于工作晋升，管理越来越多的下级，承担的责任越来越大，独立性越来越强倾的职业锚是（）。-->**管理能力型**

559、追求在技术或职能领域的成长和技能的不断提高，保持自己的技术优势，是（）职业锚成功的标准。-->**技术职能型**

560、自20世纪40年代开始运用以来，（）一直是组织中最常用的岗位评价方法。-->**C.要素计点法**

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

562、组织和员工之间建立劳动关系，（）签订劳动合同。-->**B.必须**

563、组织是否为员工提供住所属于劳动合同中的（）。-->**一般条款**

564、组织为了提高员工的生产技术能力、为增加组织人力资源的价值而发生的成本是（）。-->**开发成本**

565、组织为培养一名有潜力的高级管理人员，特派其到高等学府脱产培训一年，并支付全部培训费用共计2000元，此费用应从人力资源成本的哪个项目中列支？（）-->**开发成本**

566、组织在招聘和录取员工过程中发生的成本是（）。-->**获得成本**

567、作为决定培训需求起始依据的是（）。-->**任务分析**

568、作为一名在岗职工，我严格遵守岗位要求，我可以将自己描述为（）无责任感。-->**从不**

569、作为一名职工，我应该将自己描述为：（）无责任感-->**从不多选(397)--**

1、“三定”是指（）。-->**(A.定岗 B.定编 C.定员)**

2、“知识”这个考评目标过于笼统，因此可以把它分为哪几项考评内容？（）。-->**(C.基本知识 D.专业知识 E.相关知识)**

3、HRMIS实施的流程主要包括哪些工作？（）。-->**(A.成立实施组织 B.进行系统业务部署 C.安装系统软件 D.进行操作培训 E.进行模拟应用等)**

4、HRMIS维护主要包括哪些工作？（）。-->**(A.软件维护 B.硬件维护 C.数据文件维护 D.代码维护)**

5、HRMIS实施的流程主要包括哪些工作？（）-->**(A.成立实施组织 B.进行系统业务部署 C.安装系统软件 D.进行操作培训 E.进行模拟应用等)**

6、HRMIS维护主要包括哪些工作？（）-->**(A.软件维护 B.硬件维护 C.数据文件维护 D.代码维护)**

7、HRMIS中人力资源规划模块包含哪些主要功能？（）-->**(A.组织架构设计 B.部门设计 C.职位设计 D.部门编制设计)**

8、MBTI测试是使用最为广泛的性格测试工具，从（）维度来测评人格类型。-->**(A.外向-内向维度 B.感觉-直觉维度 C.思维-情感维度 D.判断-知觉维度)**

9、（）采用的是品位分类方法。-->**(A.英国 B.法国)**

10、《中华人民共和国公务员法》与《国家公务员暂行条例》在基本内容上相比较，进一步健全了干部人事管理的（）。-->**(A.新陈代谢机制 B.竞争择优机制 C.权益保障机制 D.监督约束机制)**

11、按考评标志可将员工考评的类型划分为哪些种类？（）-->**(A.常模参照性考评 B.效标参照性考评 C.无标准的内容考评)**

12、按照培训对象的不同，可将培训分为（）-->**(新员工培训；在职员工培训)**

13、案例分析法又称个案研究法，最早由哈佛大学提出，后被哈佛商学院用于培训高级经理和管理精英的教育实践。以下关于案例分析法，说法正确的是（）。-->**(A.案例的编写一定要摆脱乏味**

的教科书的方式，尽可能采用一些文学手法。B.案例应该具有典型性，应与所对应的理论知识有直接的相关性。C.案例分析法特别强调培养和训练受训者发现问题、分析问题和解决问题的能力。)

14、背景资料可以从哪些方面获得？( ) -->(A 来自校方的推荐材料 B 有关原来工作情况的分析材料 C 关于申请人业务能力的证明 D 关于申请人所受法律强制方面的记录 E 来自推荐人的推荐材料)

15、长期绩效奖励计划包括( )。-->(B 现股计划 C 期股计划 E 期权计划)

16、常见的个人奖励包括( )。-->(A.计件制 B.计时制 C.佣金制 E.行为鼓励计划)

17、常用的评价中心技术有( )。-->(A.公文筐测验 B.无领导小组讨论 C.管理游戏 D.角色扮演)

18、常用的评价中心技术有哪些-->(公文筐测验；无领导小组讨论；管理游戏；角色扮演)

19、处理劳动关系的原则包括？( ) -->(A 兼顾各方利益； B 协商为主解决争议； C 以法律为准绳； D 劳动争议以预防为主)

20、传授培训法包括？( ) -->(A 课堂讲授法 B 在职培训法 C 角色扮演法 D 远程学习 E 情景模拟法)

21、从管理方式和技术的角度看，人力资源管理的发展经历了哪几个阶段，即：( )。-->(A 非独立的综合阶段 B 专业技术管理阶段 C 专业人性化阶段)

22、从管理目的的角度看，人力资源管理的发展经历了下面几个阶段，即( ) -->(A 工作中心阶段 B 人员中心阶段 C 人员工作互动阶段)

23、从规划的性质看，公共部门人力资源规划可分为( )。-->(A 战略性人力资源规划 B 战术性人力资源规划)

24、从规划范围看，公共部门人力资源规划( )。-->(A 全国性人力资源规划 B 地区性人力资源规划 C 部门人力资源规划 D 某项任务或具体工作的人力资源规划)

25、从现实的应用形态来看，人力资源包括( )。-->(A.体质 B.智力 C.知识 D.技能)

26、从现实的应用形态来看，人力资源则包括哪几个部分( )？它们分别被看做是进行生产的各种具体能力。-->(A 体质 B 智力 D 知识 E 技能)

27、从总的趋势看，西方各国公共部门人力资源监控与约束呈现出( )的特征。-->(B 注重法律建设；规范行政行为 C 监督与约束的主体独立性 D 约束与监督以“经济人”假设为前提；与公共部门公职人员的利益相结合)

28、绩效评估系统主要由( )构成。-->(A 工作数量 B 工作质量 C 工作适应能力)

29、错以下哪些法定劳动年龄以外的劳动人口属于现实的人力资源？( )。-->(A 未满 16 周岁的体操运动员 B 未满 16 周岁的文艺演员 C 未满 16 周岁的特种工匠 D 60 岁以上的男人 E 55 岁以上的女人)

30、打印一封英文信，要最后达到打印英文信的目的，打字员必须能够系统地操作( )。-->(①熟悉每个英文单词②在电脑中拼出相应的单词③辨认与修改语法错误④把中拼写好的英文打印在纸上)

31、打印一封英文信，要最后达到打印英文信的目的，打字员必须能够系统地操作哪些要素？( )。-->(A 熟悉每个英文单词 B 在

脑中拼出相应的单词 C 辨认与修改语法错误 D 把电脑中拼写好的英文打印在纸上)

32、当今各国公职人员的任用形式各种各样，采用较多的是( )。-->(选任制、委任制、考任制、聘任制)

33、当前世界上公认的养老保险制度的类型可分为哪些类型？( ) -->(A 投保资助型(也叫传统型)养老保险 B 强制储蓄型养老保险(也称公积金模式) C 国家统筹型养老保险)

34、订立劳动合同的基本原则( )。-->(A.诚实信用 B.合法、公平 C.平等自愿 D.协商一致)

35、定性职位分析的方法包括( ) -->(A 访谈法 B 观察法 C 工作日志法 D 工作实践法 E 非定量问卷调查法)

36、对成就需要理论包括( )。-->(B 权力需要 C 交往需要 D 成就需要)

37、对从激励内容角度，可以将激励划分为( )。-->(A 物质激励 C 精神激励)

38、对人力资源进行质的管理主要是对人的( )进行有效的管理。-->(A.思想 B.心里 C.行为)

39、对于人力资源管理，正确的认识是( ) -->(A 以人为核心 B 视人为中心)

40、二十世纪西方几种经典的人性假设是( )。-->(A 经济人 B 社会人 C 自我实现人 D 复杂人)

41、防止职业病和职业毒害的措施包括？( ) -->(A 组织措施 B 技术措施 C 医疗措施)

42、访谈法是工作分析中大量运用的一种方法，关于访谈法，下列说法正确的是( )。-->(B.能够简单而迅速地收集工作分析资料，适用范围广。C.由工作任职者亲口说出工作内容，具体而准确。)

43、飞龙集团在人才队伍建设上的失误说明( )。-->(A.企业管理中，人的管理始终是第一位的)

44、非货币性薪酬包括( )。-->(A.为员工提供的住房 B.培训 C.社会保险 D.商业保险)

45、非正式的行政人事制度安排就是人们对原发性规则的尊重，依靠( )，这些规则人们构建了整个人事行政秩序。-->(A 道德 C 意识形态 D 风俗习惯)

46、福利对员工个人的影响包括？( ) -->(享受税收方面的优惠、集体购买产生规模经济效益、满足员工对稳定的偏好、满足员工的公平和归属需要)

47、改进人才培养支持机制从哪些方面入手？( ) -->(A 促进青年优秀人才脱颖而出和创新人才教育培养模式 B 改进战略科学家和创新型科技人才培养支持方式 C 建立基础研究人才培养长期稳定支持机制 D 优化企业家成长环境并完善符合人才创新规律的科研经费管理办法 E 建立产教融合、校企合作的技术技能人才培养模式)

48、改善劳动关系的途径有哪些？( ) -->(A 立法； B 发挥工会及企业党组织的作用； C 培训主管人员； D 提高职工的工作生活质量 E 职工参与民主管理。)

49、岗位工资在实施中可以采取哪些形式？( )。-->(B 单一型岗位工资制 D 衔接可变量型岗位工资制 E 重合可变量型岗位工资制)

50、岗位工资制的类型有( )。-->(A.单一型 C.衔接可变量型 E.重合可变量型)

51、岗位工资制在实施中可以采取哪些形式( )。-->(B.单一型岗位工资制 C.复合可变量型岗位工资制 D.衔接可变量型岗位工资制)

52、各国公共人事制度的发展有其共同的趋向，这一趋向反映在( )。-->(A 在发展的方向上都指向现代的功绩制 B 在发展的路径上都是由封建制而官僚制；继而为民主型的开放制 C 在对公务人员的素质要求上；由传统的通才模式向专才模式过渡 D 在人事价值观上由重视个人权威及特权观念向对事不对人的平等价值观过渡)

53、根据《劳动合同法》规定，订立劳动合同，应当遵循什么原则？( ) -->(A.合法公平 B.平等自愿 D.协商一致 E.诚实信用)

54、根据规划的内容，公共部门人力资源规划可分为( )。-->(A 录用规划 B 培训开发规划 C 使用规划 D 绩效评估与激励规划)

55、根据流动的范围，可将公共部门人力资源流动分为( )。-->(A 公共组织内部人力资源流动 B 公共组织之间的人力资源流动 C 公共组织与非公共组织之间的人力资源流动)

56、根据人力资源理论，“人力”是指人的劳动能力，包括( )。-->(A 智力 B 技能 C 知识 D 体力)

57、根据我国《劳动法》和《企业劳动争议处理条例》等法律规定，解决劳动争议的途径有哪些？( ) -->(A 劳动争议协商 B 劳动争议调解 C 劳动争议仲裁 D 劳动争议诉讼 E 劳动争议判决)

58、工会的主要职能包括？( ) -->(A 维护职工合法权益是工会的基本职责。 B 组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。 C 关心职工的生活，帮助职工解决困难。 D 教育职工不断提高思想道德、技术业务和科学文化素质)

59、工资是员工薪酬的主要组成部分，它由( )构成。-->(A.基本工资 B.绩效工资 D.劳动争议仲裁委员会对每一起劳动争议案件实行一次裁决即行终结的法律制度。)

60、工作分析包括( )方面的基本内容。-->(B.任职者说明 C.职务描述)

61、工作分析的典型方法有( )。-->(A.问卷调查法 B.观察法 C.工作日志法)

62、工作分析的对象是岗位中的( )。-->(A 工作内容 B 工作责任和技能 C 工作强度 D 工作环境 E 工作心理及岗位)

63、工作分析的对象是岗位中的( )在组织中的运作关系。-->(A.工作内容 B.工作责任和技能 C.工作强度 D.工作环境 E.工作心理及岗位)

64、工作分析所需收集的信息主要有( )。-->(A.工作活动 B.所使用的机器、工具、设备和辅助工作 C.工作环境)

65、工作分析又称( )。-->(B.职务分析 D.岗位分析)

66、工作分析中的信息分析包括对工作信息的哪些工作？( )。-->(A 调查收集、C 分析与比较 E 综合归纳与分类)

67、工作岗位的设置原则有( )。-->(A.因事设岗原则 B.人事相宜原则 C.整合分原则 E.规范化原则)

68、工作评估的非量化评估方法是( )。-->(A 排序法 B 分类法)

69、工作评估的基本方法包括( )。-->(A 排序法 B 分类法 C 因素比较法 D 点数法)

70、工作评价常用的方法有( )。-->(A.职位排序法 B.职位分类法)

71、工作评价的方法主要有( )。-->(A 要素计点法 B 归类法 C 排序法 D 要素比较法)

72、工作设计是对组织内的( )进行的设计，以提高工作绩效和实现组织目标。-->(B 工作内容 C 工作职责 D 工作关系)

73、公共部门包括“纯粹”的政府组织，还包括“准”公共部门即( )。-->(A 公益企业 B 公共事业 C 非政府公共机构)

74、公共部门人才笔试具有( )的特点。-->(A 经济高效 B 测评面宽 C 误差易控 D 督导力强)

75、公共部门人力在制定人力资源规划时,必须围绕着公共利益的实现,回答( )这些基本问题。-->(A 我们处处的环境怎么样 B 我们的使命和目标是什么 C 我们怎样才能实现目标 D 我们做得如何)

76、公共部门人力资源管理必需的基本功能是( )。A 人力资源规划-->(B 人力资源获取 C 人力资源开发 D 人力资源纪律与惩戒)

77、公共部门人力资源规划的程序包括( )。-->(A.收集信息 B.预测供需 C.制定规划 D.实施、评估与反馈)

78、公共部门人力资源规划的特征包括( )。-->(A.预测代价较高 B.知识水平的限制性 C.公共部门人员需求相关数据的“灰性”D.影响因素与人员需求之间的非线性和波动性)

79、公共部门人力资源合理流动,必须遵循的原则是( )。-->(A 用人所长的原则 B 人事相宜的原则 C 依法流动的原则 D 个人自主与服从组织相结合的原则)

80、公共部门人力资源流动的内在动因是( )。-->(A 物质生活环境的需求 B 社会关系的需求 C 发展的需求)

81、公共部门人力资源培训和常规教育的区别主要体现在( )。-->(A 性质不同 B 目的不同 C 内容不同 D 形式不同)

82、公共部门人力资源损耗依据损耗发生的原因,可以分为( )。-->(B 制度性损耗 C 管理损耗 D 后续投资损耗)

83、公共部门人力资源通用的培训形式包括( )。-->(A 部内培训 B 交流培训 C 工作培训 D 学校培训)

84、关于工作分析,下列陈述正确的是( )。-->(A.工作分析可以为招聘什么样的员工提供信息。B.工作分析可以使每个员工的分工明确。D.工作分析包括工作职位研究和任职资格研究。)

85、关于劳动合同终止的说法,正确的是( )。-->(A.劳动合同期限届满,劳动合同终止 C.劳动者达到法定年龄,劳动合同终止 D.经双方当事人协商一致,劳动合同终止)

86、关于女职工的特殊保护,说法正确的是( )。-->(B.女职工可以享受 90 天产假 C.女职工在怀孕期间,不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动)

87、关于人力资源的解释有三种代表性观点,即:( )。-->(B.在岗人员观 C.成年人观 E.人员素质观)

88、管理人员分析法中主管人员对所辖人员的记录与分析内容主要包括( )。-->(A.工作任务 B.工作经验 C.技能要求 D.职位要求)

89、国际工会为对付跨国公司而进行有效合作的事例十分有限,制约它们成功合作的因素主要有? ( ) -->(A 缺乏必要的人力和才力来组织管理信息交流、集会、培训和行动的协调 B 不同国家的工会有不同的哲学观点、追求不同的目标 C 工会运动在一些地区太软弱,没有战斗力 D 不同的法律壁垒妨碍了协调的工会运动 E 不同国家的雇员为保护就业发生了许多利益冲突)

90、和笔试相比,面试具有( )的特点。-->(A 测评的素质更全面 B 测评内容的不固定性 C 主观性强 D 考官与考生交流的互动性 E 测评手段的灵活性与针对)

91、绩效标准是绩效考评的基础,必须( )。-->(C.定量化 D.客观化)

92、绩效的多因性是指绩效的优劣不是取决于单一的因素,而要受到主、客观多种因素的影响,即( )。-->(A.激励 B.技能 C.环境 D.机会)

93、绩效反馈采用面谈形式须注意的事项有( )。-->(A.批评表扬三七开 B.负面反馈给希望 C.讲事实,免套话 D.解决问题为重)

94、绩效反馈的具体方式主要有( )。-->(A.正式的工作总结 B.员工和主管面谈 C.非正式的走动管理 D.工作空余时间的沟通)

95、绩效反馈的形式有( )。-->(A.面谈 B.培训 C.薪酬奖励 D.书面告知)

96、绩效工资常见的形式有( )。-->(A.奖金 C.利润分成 D.销售提成)

97、绩效工资的主要形式有( )。-->(A 利润分享 B 所有权计划 C 平衡计分卡 D 以个人绩效为依据的绩效工资 E 以集体绩效为依据的绩效工资)

98、绩效考核的方法主要有( )。-->(A 比较排序法 B 成果法 E 行为法)

99、绩效考核的考核者可能是( )。-->(A.直接上司 B.同事 C.下级员工 D.客户)

100、绩效考核是考核者按照既定规则,使用标准的方法,对员工及其工作成绩作出评价的过程。包括( )。-->(A.绩效界定 C.绩效考核 D.绩效反馈)

101、绩效考核体系指标设计的原则是( )。-->(B 与工作绩效一致原则 C 独立性原则 D 可观察原则 E 结构性原则)

102、绩效考核者通常有( )。-->(A.被考核者本人 B.同事 C.下级员工 D.直接上司 E.客户)

103、绩效考核指标的确定原则有( )。-->(绩效考核指标与工作绩效一致原则、绩效考核指标的可观察原则、绩效考核指标的结构性原则、绩效考核指标的独立性原则)

104、计件工资制主要适用于( )。-->(A 生产的目的是提高产量 B 生产具有连续性和稳定性 D 员工或班组的产量易计算 E 企业有科学的劳动定额)

105、技术等级考评的内容有哪些( )。-->(A 技术等级证书 B 工作经验 C 知识 D 技能)

106、技术等级水平考评的内容有哪些? ( )。-->(A 技术等级证书 B 事能力 C 知识 D 技能)

107、金斯伯格的年龄阶段理论将个体职业分为了( )三个阶段。-->(A.幻想期 C.尝试期 D.现实期)

108、进行 HRMIS 的测试应围绕的指标是

A.完整性与集成性 B.易用性与自助性 C.开放性与灵活性 D.输出功能强 E.智能化和安全性

109、进行自我认知的常用心理测试方法有( )。-->(A.职业价值观测试 B.职业能力自测 C.霍兰德职业兴趣测试 D.MBTI 测试)

110、经济性福利通常以金钱或实物为其形式,其主要形式有哪些? ( )。-->(A.超时酬金 B.企业的经营目标 C.交通性福利 D.教育培训性福利 E.医疗保健性福利)

111、具体进行工作设计时,必须考虑以下哪些方面的因素? ( ) -->(A.员工因素 B.组织因素 C.环境因素)

112、可以用来预测人力资源需求的方法有( )。-->(B.德尔菲法 D.比率分析法 E.回归分析法)

113、跨国公司管理人员应具备的素质和能力包括? ( ) -->(A 必要的跨国经营知识 B 制定和实施跨国经营战略的能力 C 跨文化管

理的能力 D 组织设计与管理的能能力 E 在公司内部相互学习和转移知识的能力)

114、跨国公司人力资源管理的特点包括? ( ) -->(A 跨国公司人力资源管理必须面对更为复杂多样的人事决策环境 B 跨国公司与国内企业选聘管理人员的途径不同 C 外派管理人员管理是跨国公司人力资源管理的重要组成部分 D 国际劳资关系管理是跨国公司人力资源管理的重要任务之一)

115、跨国公司外派人员薪酬支付的内容有? ( ) -->(A 工资 B 税务补偿 C 出国服务奖励/艰苦补贴 D 津贴 E 福利)

116、劳动保护的内容包括以下哪些? ( ) -->(A 保证安全生产 B 实现劳逸结合 C 实行女工保护 D 组织工伤救护 E 进行职业中毒和职业病的防治)

117、劳动定员的原则包括( )。-->(以企业生产经营目标为中心,科学、合理定员,企业各类人员的比例关系要协调、进行定员工作时;以专家为主,走专业化道路、坚持科学性,保证员工正常休息时间)

118、劳动法规定,在组织内部可以设立劳动争议调解委员会,它由( )组成。-->(C 组织代表 D 员工代表 E 工会代表)

119、劳动关系基本内容包括? ( ) -->(A 劳动者与用人单位 B 工会与用人单位、职工 C 劳动行政部门与劳动者、用人单位)

120、劳动合同的解除包括( )情况。-->(A.员工严重失职、营私舞弊 B.劳动者不能胜任工作 D.被依法追究刑事责任 E.经济性裁员)

121、劳动合同的履行原则包括( )。-->(B.亲自履行原则 C.全面履行原则 D.协作履行原则)

122、劳动合同的特征有( )。-->(A.合法性 B.协商一致性 C.合同主体地位平等 D.等价有偿)

123、劳动者的基本权利不包括( )。-->(C.提高职业技能 D.完成劳动任务 E.取得劳动报酬的权利)

124、劳动者的心理素质是指劳动者心理特征的总体状况,包括劳动者的( ),它是人力资源质量的心理基础。-->(A 人格素质 D 心理功能素质)

125、理论提出了管理过程的三个主要职能分别是: ( )。-->(计划; 组织; 控制)

126、理性经济人性观和封闭性的环境观的代表人物有( )。-->(A 韦伯 B 泰勒 C 法约尔)

127、灵活用工的特点主要表现在哪些方面? ( ) A.用工时间和用工对象上的灵活性

B.管理方式上的灵活性  
C.社会保障服务的灵活性

128、灵活用工的优势有( )。-->(A.能够有效降低企业雇佣风险 C.有效降低企业的管理成本 E.增加灵活就业者的收入水平)

129、灵活用工和灵活就业的适用条件是( )。-->(A 短期临时性的工作和以完成一定工作任务为合同期限的工作; 可采用灵活用工 B 特殊工时制用工或非全日、全日制用工的岗位工作; 可采用灵活用工 C 工作任务比较固化或程序化的岗位工作; 或大学生实习; 可采用灵活用工 D 够使用兼职人员或退休人员的岗位或工作; 可采用灵活用工 E 合伙制创业期企业; 或平台型企业(借助网络平台); 可采用灵活用工 E 合伙制创业期企业; 或平台型企业(借助网络平台); 可采用灵活用工)

130、媒体广告招聘的优点有（）。-->(A.信息传播范围广 B.应聘人员数量大 C.组织的选择余地大)

131、美国著名职业管理学家萨柏将职业生涯发展划分为成长阶段、探索阶段、（）。-->(B.建立阶段 C.维持阶段 D.衰退阶段)

132、面试的基本类型有（）。-->(A.结构化面试、半结构化面试与非结构化面试 B.压力性面试与非压力性面试 C.常规面试、情景面试与综合性面试 D.一次性面试与分阶段面试 E.单独面试与集体面试/压力面试)

133、模具工技术等级的考评分初级、中级与高级三级，模具工技术等级是考评对象。为通常规定了哪几个方面的考评内容？（）。-->(A.文化程度 B.技术等级水平 C.身体条件)

134、内部招聘的优点包括（）。-->(A.对人员了解全面 B.选择准确性高 C.适应更快 D.鼓舞士气)

135、内源选任也有其缺陷，表现为（）。-->(A.容易造成“近亲繁殖” B.内部备选对象范围狭窄)

136、培训管理的目的包括？（）-->(A.满足战略主题、组织文化的要求 B.满足员工更新知识技能、提高自身价值的要求 C.成功地转化为工作实践，提升组织绩效 D.控制预算支出 E.节约组织成本)

137、培训课程的开发与设计要考虑（）。-->(A.适应需求 B.突出能力 D.具有超前性)

138、培训评估主要从哪几个方面入手（）。-->(A.行为层 B.结果层 C.学习层 D.反应层)

139、培训前期准备工作中，教材的准备需要考虑的因素有（）。-->(A.课程资料编制 B.设备检查 C.活动资料准备 D.座位或签到表及结业证书)

140、培训师的来源分为内部资源和外部资源，其中，内部资源指的是（）。-->(A.组织的领导 B.具备特殊知识和技能的员工)

141、培训效果的评估方案设计包括以下哪些？（）-->(事后评估、事前-事后评估（有对照组）、事前-事后评估（无对照组）、时间序列法)

142、培训需求分析的方法主要有（）。-->(A.组织分析 B.人员分析 C.任务分析)

143、培训需求分析要从以下层面进行（）-->(A.组织层面分析 B.工作岗位层面分析 C.个人层面分析)

144、培训与职业发展系统的主要功能有（）。-->(A.制订培训需求计划，生成培训需求书 B.制订培训计划，生成培训计划书 C.管理专家档案、培训课程信息 D.通过评估工具，调查评估培训效果 E.通过考核工具，考核培训师)

145、平衡计分卡的内容包括哪些方面？（）-->(A.财务 B.客户 C.内部业务流程 D.学习和成长)

146、平衡计分卡经常被用于绩效管理和薪酬管理，主要从（）的指标来观察和分析组织战略，明确关键战略目标。-->(A.财务 B.客户 C.组织内部流程 D.员工的学习与发展)

147、评价中心常用的测评技术有（）。-->(A.角色扮演 B.管理游戏 C.口头演讲 D.领导小组讨论 E.公文处理)

148、评价中心的主要形式有（）。-->(A.工作样本法 B.无领导小组讨论 C.文件筐测验 D.角色扮演)

149、评价中心法主要用来招聘管理人员，常用的方式主要有（）。-->(A.公文处理 B.无领导小组讨论 C.角色扮演)

150、评价中心所采用的行为测评技术有很多种，属于评价中心技术的是（）。-->(A.公文处理 B.管理游戏 C.案例分析 D.角色扮演)

151、企业组织的性质对招聘工作有着重要的影响，具体表现在以下几个方面？（）。-->(A.企业的战略 B.企业的经营目标 C.战略决策的层次 D.企业战略类型 E.企业文化)

152、企业进行人力资源外包的意义主要体现在（）。-->(A.能够有效控制和降低运营成本 B.有助于获得专业指导，提高自身人力资源管理水平 C.有助于降低和转移风险，增强市场竞争力 D.能获取和维护更先进的专业技术)

153、企业进行人力资源外包的主要原因是（）。-->(A.为了节省费用 B.聚焦于战略和核心业务 C.为了提高人力资源工作的效果)

154、企业内部供给预测方法不包括（）。-->(A.地方劳动力市场 B.全国劳动力市场分析)

155、企业内部选拔员工的主要方法有（）。-->(A.管理与技能档案 B.职位竞标 D.津贴)

156、企业生命周期包括四个阶段，下列正确的是？-->(创业、集体化、正规化和合作)

157、企业外部招聘的主要途径包括（）。-->(A.校园招聘 B.网络招聘 C.猎头组织 D.就业服务机构)

158、全面薪酬体系具有以下特征（）。-->(导向性；平衡性；针对性；灵活性)

159、全面薪酬主要由（）构成。-->(A.薪资 B.福利 C.事业 D.环境)

160、确定目标群体的培训目标，要考虑（），并对培训预期达到的结果、完成任务的条件、达到目的的标准加以明确、清晰的描述。-->(B.个体的差异性 C.培训的互动性)

161、人本管理的基本要素是（）。-->(B.员工 C.管理环境 D.文化背景 E.价值观)

162、人本管理运作系统工程包括（）。-->(A.人本管理系统工程 B.职务津贴 C.人际（群）关系机制 D.物本管理系统 E.组织系统)

163、人才测评的方法包括（）。-->(A.笔试 B.心理测验 C.面试 D.评价中心技术)

164、人才培养的方式分为内部培训和外部培养，其中，内部培训渠道主要有（）。-->(C.业余自学 D.在岗培训)

165、人力资本：（）。-->(B.反映的是流量与存量问题 C.关注的是收益问题 D.存在于人力资源之中)

166、人力资本的性质主要体现在（）。-->(A.人力资本的生产性 B.人力资本的稀缺性 C.人力资本的可变性 D.人力资本的功利性)

167、人力资本会计的基本假设是（）。-->(A.人是人力资本的载体 B.使命 D.作为组织资源的人的价值观受管理方式的影响 E.用计建人力资本成本和价值的形式提供信息)

168、人力资本：（）。-->(A.关注的是价位问题 B.反映的是存量问题 E.把人当作财富的源泉)

169、人力资源包括（）。-->(智力劳动能力和体力劳动能力；现实劳动能力和潜在劳动能力)

170、人力资源成本包括（）。-->(A.使用成本 B.保障成本 C.获得成本 D.离职成本 E.开发成本)

171、人力资源存在于两种不同条件之下，即为（）-->(现实人力资源和潜在人力资源)

172、人力资源的开发成本包括（）。-->(B.岗前教育成本 C.岗位培训成本 D.脱产培训成本)

173、人力资源的实质是人所具有的运用物质资源进行物质财富或精神财富生产的能力，它包含（）等两个方面。-->(A.体能 B.智能)

174、人力资源的特征有（）。-->(A.活动性 B.可控性 D.可持续性)

175、人力资源的战略分析就是对公司人力资源管理的现状、优势和不足的全面分析，在综合考虑下面哪些因素的基础上，提炼影响组织人力资源战略选择的关键问题？（）-->(A.战略 B.使命 D.外部环境 E.内部资源)

176、人力资源的质量，是指劳动者在实践活动中表现的劳动能力的综合素质，一般包括（）等素质。-->(B.智能 D.身体)

177、人力资源的质量，指人力资源所具有的（）。-->(A.知识和技能的水平 B.智力 C.劳动者的劳动态度 D.体质)

178、人力资源短缺时可采用的决策有（）。-->(A.利用组织的现有人员 B.放弃增加生产 C.从组织外部招聘短缺的人员 D.把工作转包给其他组织)

179、人力资源供给大于需求，出现员工过剩，应采取的主要措施为（）。-->(A.通过开拓新的业务增长点来吸收过剩的人力资源 B.裁员 C.制定一些优惠措施鼓励提前退休)

180、人力资源供给小于需求，出现员工短缺，应采取的主要措施为（）。-->(B.进行技能培训，提高员工劳动效率 C.外包 D.面向社会招聘所需人员 E.进行技术创新，提高员工劳动生产率)

181、人力资源管理部门在员工职业生涯规划中可以做以下哪些工作？（）。-->(安排具有挑战性的、新的工作任务，或者安排探索性的职业工作；实行工作丰富化和工作轮换；对处在职业中期阶段的员工进行继续培训和教育；提供合适的机会，赋予中年员工良师益友的角色)

182、人力资源管理的功能有（）。-->(A.政治功能 B.经济功能 C.社会稳定功能 D.组织功能)

183、人力资源管理的内容包括（）。-->(人力资源规划、招聘选拔、绩效管理、薪酬管理、工作分析)

184、人力资源管理的外部环境包括（）-->(A.政治因素 B.经济因素 C.竞争者 D.法律因素 E.文化因素)

185、人力资源管理发展的趋势包括（）。-->(A.智能化 B.无边界化 C.跨文化化)

186、人力资源管理活动包括（）。-->(A.人力资源规划 B.工作分析 C.绩效考核 D.职业生涯管理 E.薪酬管理)

187、人力资源管理科学化的基础是（）。-->(A.工作评价 B.工作分析)

188、人力资源管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责由下列任务所组成（）。-->(A.设计调查问卷 B.把问卷发给调查对象 C.将结果表格化并加以解释 E.把调查结果反馈给调查对象)

189、人力资源管理软件人性化设计的特点主要有：界面友好和（）。-->(B.程序流畅 C.一看就懂 D.操作简便)

190、人力资源管理信息系统测试时要精心选取那些易于发生错误的数据库，同时要以十分挑剔的态度找出系统中的问题。一般要重点关注以下可能出现的错误（）。-->(A.功能错误 B.系统错误 C.过程错误 D.数据错误 E.编程错误)

191、人力资源管理信息系统的维护主要包括（）。-->(A.公平与效率结合原则 B.管理服务社会化和法制化原则 D.普遍性原则 E.政事分开原则)

192、人力资源管理学以（）和（）理论为基石，进而发展出人本管理理论。-->(B.社会人 C.复杂人)

193、人力资源管理战略的制定流程主要包括（）三大环节。-->(A.战略分析 B.战略选择 C.战略衡量)

194、人力资源管理战略的制定主要包括（）环节。-->(B.战略分析 C.战略选择 E.战略衡量)

195、人力资源规划的意义（）。-->(A.增强组织对内外环境的适应性 B.确保组织生存发展过程中对人力资源的需求 C.有助于组织人力资源结构和配置的优化 D.有助于控制人力成本)

196、人力资源规划的作用，主要表现为以下哪些方面？（）-->(A.有一定政治作用 B.有一定行政作用 C.有一定经济作用 D.推动人力资源管理现代化和科学化发展)

197、人力资源规划的作用包括(ABCDE)-->(A.有利于搞好培训、职业生涯设计等工作，促进人力资源开发 B.提高人员配置和使用效率，实现人尽其才，才尽其用，避免盲目引进人员与人才流失的恶性循环 C.促使技术和其他工作流程变革，提高竞争优势 D.优化员工队伍结构，使员工数量、质量、年龄、知识结构等趋于合理 E.有)

198、人力资源规划是人力资源管理的一项重要工作，人力资源规划制定过程主要包括以下哪几个步骤。（）-->(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 E.评估规划的有效性并进行调整、控制和更新)

199、人力资源过剩时应采取的对策（）。-->(A.减少工作时间 B.暂时关闭工厂 C.人员的重新配置 D.共同分担工作 E.永久性裁员)

200、人力资源和其他资源不同，它主要具有（）特征。-->(A.社会性 D.能动性)

201、人力资源会计的基本假设是（）。-->(A.用计量人力资源成本和价值的形式提供信息 C.作为组织资源的人的价值受管理方式的影响 D.人是组织有价值的资源 E.人是人力资本的载体)

202、人力资源获得成本主要包括（）。-->(招聘成本、选拔成本、录用成本)

203、人力资源具有（）的特点。-->(A.能动性 B.再生性 C.共享性 D.内耗性)

204、人力资源剩余时可采用的管理决策有（）。-->(A.永久性裁员 B.削减工资 C.人员重新配置 D.暂时关闭工厂)

205、人力资源使用成本包括（）。-->(C.奖励成本 D.调剂成本 E.维持成本)

206、人力资源市场具有的功能是（）。-->(A.调配功能 B.信息储存和反馈功能 C.教育培训功能 D.管理功能)

207、人力资源数量层次规划主要研究的基本问题包括（）。-->(A.分析人力资源的需求 B.分析人力资源供给 C.协调人力资源供需缺口)

208、人力资源需求预测的方法有（）。-->(A.德尔菲法 B.回归分析法)

209、人力资源需求预测定量方法包括（）。-->(A.多元回归预测法 B.趋势外推法 C.劳动定额法 D.德尔菲法)

210、人力资源需求预测定性方法包括（）。-->(A.现状规划法 B.经验预测法)

211、人力资源需求预测过程中，趋势预测法具体又包括（）。-->(A.简单模型法 C.一元线性回归分析 D.复杂的单变量预测模型法)

212、人力资源需求预测过程中，趋势预测法具体又包括（）几种方法。-->(简单模型法；一元线性回归分析；复杂的单变量预测模型法)

213、人们常发现榜样对个体的影响包括哪些方面？(ABCD)-->(A.注意过程 B.保持过程 C.动力复制过程 D.强化过程)

214、人们在长期的人力资源招聘工作实践中，发展了许多种实用的甄选方法，它们是（）。-->(A.个人信息法 B.面试法 C.背景检验法 D.测验法 E.笔迹学法 F.评价中心法)

215、人事管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责由下列任务所组成（）。-->(A.设计调查问卷 B.把问卷发给调查对象 C.将结果表格化并加以解释 E.把调查结果反馈给调查对象)

216、人性化设计的特点主要有：界面友好和（）-->(B.操作简便 C.程序流畅 D.一看就懂)

217、人员分析的目的是分析人员匹配的合理性，需要分析的问题有：(ABCD)-->(A.谁做 B.为何由此人做 C.可否让其他人做 D.应当由谁来做)

218、人员分析的内容主要包括（）。-->(A.知识 B.能力 C.技能 D.其他个性特征因素)

219、人员激励机制包括以下内容（）。-->(A.激励时机 C.激励频率 D.激励程度)

220、如果出于晋升目的进行的对中层管理者的考核，考核人员应该由（）组成。-->(被考核者的直接上级；企业的外部客户)

221、入职引导的意义主要在于（）-->(A.有助于新员工尽快了解组织的基本情况、行为准则以及其他情况 B.有助于新员工尽快融入到组织中去 C.有助于新员工尽快熟悉工作环境、工作内容和基本技能与方法 D.有助于新员工及时纠正在工作中的缺点和问题 E.可以使新员工尽快建立起个人的信心，尽早在工作中获得成功)

222、社会保险具有（）等特征。-->(A.强制性 B.保障性 C.福利性 D.社会性)

223、失业保险是国家和社会为暂时失去职业、又没有其他收入来源的职工提供基本生活保障，并通过职业培训、职业介绍等手段帮助其实现再就业的社会救助制度。以下属于失业保险的特点的是（）。-->(B.普遍性 C.强制性 D.互济性)

224、施恩教授提出了以下几种类型的职业锚，即（）。-->(A.技术/职能型 B.管理能力型 C.创造型 D.安全/稳定型 E.自主/独立型)

225、收益分享计划不包括（）。-->(D.行为鼓励计划 E.管理奖励计划)

226、双因素理论的主要内容包括（）。-->(A.激励因素 B.保健因素)

227、双重职业道路（）。-->(A.认为技术专家能够而且应该允许将其技能贡献给公司而不必成为管理者 C.为经理人员和专业技术人员设计了一个平行的职业发展体系 D.员工有了继续留在技术岗位上发展或进入管理层的机会 E.不提倡从合格的技术专家中培养劣等的管理者，而是组织既可聘请具有高技能的管理者，又可雇佣具有高技术的人员)

228、私人部门和公共部门人力资源管理的区别，主要有以下哪几方面？（）-->(A.组织目标方面 B.招聘方式方面 C.薪酬考评方面 D.工作效率方面)

229、通常，一个组织的 KPI 体系包括以下哪几个层次？-->(A.组织级 KPI B.部门级 KPI C.岗位级 KPI)

230、通常可以将津贴划分为哪些种类？（）-->(A.岗位津贴 B.职务津贴 C.工龄津贴 D.特殊津贴 E.加班津贴等)

231、通常一个企业的办公室主任要同时担负单位的（）等几项职责。-->(A.人事调配 B.激励功能 C.日常行政事务处理)

232、同一企业内部不同员工薪酬水平不同，是由于（）因素的影响。-->(A.员工的绩效 B.员工的岗位 C.员工的能力 E.员工的工龄)

233、拓展型战略包括（）。-->(A.市场渗透战略 B.多元化经营战略 C.联合经营战略)

234、外部招聘的渠道主要有（）。-->(A.人才招聘会 B.员工推荐 C.网络招聘 D.校园招聘)

235、外附激励方式包括（）。-->(A.赞许与奖赏 B.竞赛 C.考试 D.评定职称)

236、微观的人力群体生态环境具体可以表现为（）。-->(A.人力政策法规环境 B.人力管理环境 C.人力市场环境 D.人力战略环境)

237、为人本管理理论提供理论支持的是下面哪几种理论？-->(行为科学；以人为本理论；人际（群）关系学)

238、问题分析常用于工作要素与流程分析，其操作步骤有哪些？（）-->(A.目的分析 B.地点分析 C.顺序分析 D.人员分析 E.方法分析)

239、问题分析中的目的分析是消除工作中不必要的环节，一般包括那几个问题？（）。-->(A.实际做了什么 B.为什么要做 C.该环节是否真的必要 D.应该做什么)

240、我国《劳动法》第三条规定，员工可依法享有那些权利？(ABCDEFGH)-->(A.劳动权 B.民主管理权 C.休息权 D.劳动报酬权 E.劳动保护权 F.职业培训权 G.社会保险权 H.劳动争议提请处理权等)

241、我国的社会保障主要包括（）。-->(A.社会保险 B.社会救济 C.社会福利 D.优抚安置 E.社会互助和社区服务等)

242、我国劳动安全卫生工作的指导思想是（）。-->(A.安全第一，预防为主 B.保护员工在劳动过程中的安全与健康 C.管理生产必须管理安全)

243、西方人性理论的发展经历了哪几个阶段？（）-->(B.物本管理阶段 C.人本管理阶段 D.能本管理阶段)

244、吸引和招聘高端人才的基本原则是（）。-->(A.坚持党管人才 B.服务发展大局 C.突出市场导向 D.体现分类施策 E.扩大人才开放)

245、狭义上，从数量上讲，人力资源包括（）。-->(A.劳动适龄人口 B.未成年劳动人口 C.老年劳动人口)

246、下列（）属于人力资源管理与传统人事管理的区别。-->(A.人力资源管理把人看作是一种资源，而传统人事管理则把人看作是工具 B.人力资源管理以人中心，而传统人事管理的特点则以事为中心 C.人力资源管理把人的人力资源管理部门看作是企业的生产效益部门，而传统人事管理则把人事管理部门视为无足轻重的职能部门 D.人力资源管理将重点放在人才的使用、潜能的开发和创造力的发挥上，而传统人事管理则着眼于人才的选拔和吸引，缺乏对人才使用的全面管理 E.人力资源管理重视与外部环境的协调配合，而传统人事管理忽视与外部环境的协调)

247、下列关于工作说明书的编写要点描述正确的有（）。-->(B.着眼于组织设定岗位的需要 D.针对岗位而不是人)

248、下列哪些选项，属于失业保险应遵循的基本原则？（）。-->(限制性原则、统一性原则、适当积累的原则、适度原则、公平与效率兼顾的原则)

249、下列说法正确的有（）。-->(工作分析的不同目标决定了在收集信息时有不同的侧重点；工作分析的结果通常表现为每个职

位的职位说明书；工作分析能使工作目标、职权范围和与规范的变化适应组织变革与发展的要求)

250、下列选项中，哪些属于全面薪酬体系的特征？（）-->(A.导向性 B.平衡性 C.针对性 D.灵活性)

251、下列选项中，哪些属于人力资源规划的原则？（）-->(A.全局性原则 B.一致性原则 C.准确性原则 D.可控性原则)

252、下列选项中，哪些属于人力资源规划的种类？（）-->(A.战略规划 B.战术规划 C.数量规划 D.结构规划)

253、下列选项中，哪些属于薪酬调查方式的常用方式？（）-->(A.书面问卷 B.电话访谈 C.个人面谈 D.集体访谈)

254、下列选项中，属于货币性薪酬的有（）。-->(A.工资 B.奖金 C.津贴 D.补贴)

255、下列选项中，属于收集工作分析信息的主要方法的有（）。-->(A.访谈法 B.观察法 C.问卷法)

256、下列选项中属于 360 度考核实施维度的有（）-->(A.上级 B.下级 C.同事 D.相关客户)

257、下列选项中属于工作分析的主要元素的有（）。-->(A.工作单元 B.工作任务 C.岗位要项 D.工作职责)

258、下列选项中属于工作分析的主要原则的有（）。-->(A.政治性原则 B.系统性原则 C.动态性原则 D.经济性原则)

259、下列选项中属于工作设计的方法有（）。-->(A.激励型工作设计法 B.机械型工作设计法 C.生物型工作设计法 D.知觉运动型工作设计法)

260、下列属于弹性福利的有（）。-->(A.核心加选择型弹性福利 B.弹性支用帐户 C.附加型弹性福利 D.选择性弹性福利)

261、下列属于工作分析的表现形式的有（）。-->(B.工作描述 C.工作说明书 D.资格说明书)

262、下列属于工作分析调查阶段的具体工作的有（）。-->(A.编制各种调查问卷和提纲 C.重点收集工作人员必要的特征信息)

263、下列属于公共福利的是（）。-->(A.养老保险 B.医疗保险 D.适宜采取“任务管理”的措施)

264、下列属于内在报酬的是（）。-->(决策的参与；工作的自主性；个人的发展)

265、下面的表述中哪些是人力资源规划的作用（）。-->(A.人力资源规划是组织战略规划的核心部分 C.人力资源规划是各项人力资源管理实践的起点和重要依据 D.人力资源规划有利于控制人工成本 E.人力资源规划有利于调动员工的积极性)

266、下面各种方法哪些培训能用到的（）。-->(A.讲授法 B.角色扮演法 C.观摩和实习 D.远程教学法 E.游戏与模拟工具法)

267、下面各种方法有哪些是培训能用到的？（）。-->(A.游戏和模拟工具训练法 B.实习 C.角色扮演法 D.观摩 E.讲授法 F.远程教学法)

268、下面哪些工作是人力资源战略的主要内容？（）B.人力资源引进与保留战略

A.人力资源中长期规划

C.人力资源培训与开发战略

E.组织文化发展战略

D.绩效和薪酬战略

269、下面哪些是招聘过程中常用的心理测验方法？（）-->(A.智力测验 B.能力倾向测验 C.人格测验)

270、现代人力资源管理不仅强调通过制度进行管理，更重要的是通过（）进行管理-->(A.文化 B.方法 C.思想 E.技术)

271、现代人力资源管理与传统人事管理的主要区别是（）。-->(A.现代人力资源管理以“人”为中心，管理的根本出发点是“着眼于人” E.现代人力资源管理把人作为一种“资源”，注重产出和开发)

272、心理测验是对一组可观测的样本行为进行系统地测量，以推论人的心理特征。常用的心理测验方法有：（）-->(A.个性测验 C.成就测验 D.智力测验 E.性向测验)

273、新员工的录用程序主要包括（）。-->(A.录用决策 B.确定并公布录用名单 C.通知被录用者并签定试用合同 D.新员工入职试用 E.转正并签订正式合同)

274、薪酬 i 具有哪些功能？（）。-->(A.补偿功能 B.激励功能 C.调节功能)

275、薪酬的功能有（）。-->(A.补偿功能 B.激励功能 D.调节功能)

276、薪酬管理的目标是（）。-->(C.吸引和留住人才 D.引导员工与组织保持相同的发展目标 E.激励员工)

277、薪酬管理的任务是（）。-->(A.薪酬目标设定 B.与学校方面负责学生分配工作的单位建立联系，并确定与应聘者见面的日期 C.薪酬计划制定 D.薪酬结构调整)

278、薪酬管理的任务是（）。-->(A.薪酬目标设定 B.薪酬政策选择 C.薪酬计划制定 D.薪酬结构调整)

279、薪酬管理的原则有（）。-->(A.公平性 B.合法性 D.经济性)

280、薪酬具有哪些功能（）。-->(A.补偿功能 B.激励功能 C.调节功能)

281、薪酬是指员工从企业那里得到的各种直接和间接的经济收入，简单而言，他相当于报酬体系中的货币报酬部分，薪酬一般由三部分组成，基本薪酬，激励薪酬和间接薪酬-->(经济收入、有形服务、保险福利)

282、薪酬数据的分析方法一般包括（）。-->(A.频度分析 B.趋势分析 C.离散分析 D.回归分析)

283、薪酬制度设计的基本原则是（）。-->(A.按劳取酬 B.同工同酬 C.外部平衡 E.合法保障)

284、薪酬制度设计的原则（）。-->(A.按劳取酬原则 B.同工同酬原则 C.外部平衡原则 D.合法保障原则)

285、行为评价中的绝对评价法包括？（）-->(A.关键事件法 B.行为观察评价法 C.行为锚定等级评价法 D.评语法 E.行为核查清单法)

286、行为评价中的相对评价法包括？（）-->(排序法；配对比较法；强制分布法)

287、选拔性测评的特点有（）。-->(A.强调区分性 B.强调客观性 E.结果可以是分数也可以是等级)

288、一般而言，适用于对公共部门人员比较严重的违纪行为和考绩“较差”者的惩戒是（）。-->(A.减薪 B.停薪 C.停升)

289、一般来讲，公共部门在发布人员甄选与录用信息时应遵循（）。-->(B.地域原则 C.面广原则 D.及时原则)

290、一般来说，培训内容包括（）。-->(A.知识培训 B.技能培训 C.素质培训)

291、一般情况下，工作分析的结果包括（）等。-->(A.组织优化 B.人才甄选 C.培训开发)

292、一般情况下，人力资源信息管理的主要工作包括（）。-->(A.人力资源信息搜集 B.人力资源信息加工 C.人力资源信息传递 D.人力资源信息储存)

293、一般情况下，招聘计划至少应该包括（）。-->(A.人员需求 B.招聘信息发布的时间、渠道和方式 C.招聘费用预算 D.招聘时间进度安排表)

294、一份精心制作的申请表具有哪些功用？（）-->(A.它提供了一份关于申请人愿意从事这份职务的记录 B.它为负责面试的人员提供了一份可用于面试的申请人小传 C.它对于被录用的求职者来说是一份基本的员工档案记录 D.它可以用于评估“甄选”过程的有效性)

295、一个好的、优秀的、功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高（），保证（），带动企业管理水平获得全面提高，把企业人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正地体现出来。-->(A.管理效能 B.管理质量)

296、依教材之归纳，典型的工作分析的方法可分为哪些种类？（）。-->(问卷调查法、观察法和访谈法、纪实分析法与工作日志法、工作实践法、典型事例法和关键事件法)

297、依据对象划分，可将职务分析的方法分为哪几种形式？（）。-->(C.任务分析、D.人员分析、E.方法分析)

298、依据面试内容结构化（标准化）程度的不同，分为（）。-->(A.结构化面试 B.半结构化面试 C.非结构化面试)

299、以下关于面试内容结构化（标准化）程度的不同，分为（）。-->(A.结构化面试 B.半结构化面试 C.非结构化面试)

300、以下不属于分级考核法的有（）-->(A.量表考核法 C.关键事件法)

301、以下符合“经济人”人性假设的有（）。-->(A.惟利是图 B.好吃懒做 D.学徒法)

302、以下关于绩效考评结果应用的说法正确的是（）。-->(A.可以根据结果帮助员工制定绩效改进计划 B.可以作为员工晋升的依据 C.可以据此给员工发放奖金 E.可以应用于员工的培训与开发)

303、以下关于劳动争议仲裁，说法正确的是（）。-->(A.仲裁之前先行调解，调解无效再及时仲裁。 B.仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的 60 日内作出。)

304、以下哪些法定劳动年龄以外的劳动人口属于现实的人力资源？（）-->(A.未满 16 周岁的体操运动员 B.未满 16 周岁的文艺演员 C.未满 16 周岁的特种工匠 D.60 岁以上的男性工作者 E.55 岁以上的女性工作者)

305、以下哪些是影响人力资源规划的外部因素？（）-->(A.劳动力市场的变化 B.政府相关政策变化 C.行业发展状况变化)

306、以下哪些属于履历分析测评技术的特点？（）-->(A.直观 B.简单 C.易于操作 D.测评内容的涉及面广)

307、以下哪些属于内部招聘的方式？（）-->(A.内部晋升 B.内部调用 C.工作轮换)

308、以下哪些属于招聘广告的设计原则？（）-->(A.引起注意 B.产生兴趣 C.激发愿望 D.采取行动、留下记忆)

309、以下有关招聘的理解正确的有（）-->(A.招聘是组织获得人力资源的基本途径 B.招聘为组织人力资源开发与管理奠定基础 C.招聘直接影响组织的用工成本 D.招聘有助于组织形象的传播)

310、以下属于分级考核法的有（）-->(A.配对比较法 B.交替分级法 C.人物对比法 D.简单分级法)

311、以下属于高端人才的基本特征的是（）。-->(A.良好的人品 B.良好的教育背景 C.年富力强,有创造性思维 D.有特定领域的专长)

312、以下属于培训开发原则的是（）。-->(A.差异化原则 B.目标原则 C.效益原则 D.激励原则)

313、以下属于人力资源的使用成本的是（）。-->(C.员工工资 D.奖金)

314、以校园招聘为例,对候选人资源的开发工作包括以下哪些方面的活动?（）。-->(准备并分发描述企业情况的小册子、与学校方面负责学生分配工作的单位建立联系,并确定与应聘者见面的日期、同一些学生组织接触,了解本届毕业生的特点、准备并安排在校内发行的报纸上刊登招聘广告)

315、影响企事业单位招聘的内部因素可以分为哪几个方面?（）  
A.空缺的性质  
B.企事业单位的性质  
C.企事业单位的形象

316、影响人力资源供给的因素包括（）。-->(工资因素、非工资因素、人力资源流动情况、目前的人力资源供给状态)

317、影响人力资源规划的内部因素有?（）。-->(A.企业目标的变化 B.员工素质的变化 C.组织形式的变化 D.企业最高领导层的理念)

318、影响人力资源数量的因素有（）。-->(A.人口迁移 B.人口年龄结构及其变动 C.人口总量及其生产状况)

319、影响人力资源需求预测的宏观影响因素包括（）。-->(A.经济环境 B.社会、政治和法律环境 C.劳动力市场 D.技术进步与外部市场竞争)

320、影响人力资源需求预测的微观影响因素包括（）。-->(A.公共部门战略 B.公共部门的经营状况 C.预期员工流动率)

321、影响薪酬制度的内部因素有（）。-->(A.生产技术因素 B.组织战略因素 D.组织文化因素 E.财务实力因素)

322、影响招聘的内部因素有（）。-->(A.招聘者的素质 B.组织空缺的性质 C.组织的人力资源政策 D.招聘预算 E.组织的发展阶段和战略)

323、影响招聘的外部因素包括（）。-->(A.招聘单位所在地区的影响 C.竞争对手的影响 D.所需招聘的人员类型及其供求状况的影响)

324、影响职责定员的主要因素有哪些?（）。-->(A.管理层次 B.机构设置与分工 C.工作效率)

325、影响组织机构和职责业务分工定员的主要因素有哪些?（）-->(A.环境因素 B.管理人员个人的因素 C.工作因素)

326、影响组织外部人力资源的供给因素有（）。-->(A.宏观经济形势和失业预期 B.人口状况的影响 D.劳动力市场状况的影响 E.政府的政策法规的影响)

327、影响组织中员工福利的因素很多,除政府的政策法规及医疗费用的增加外,还有（）-->(A.社会的物价水平 B.劳动市场的状况 C.人员保护的必要 D.竞争对手的福利状况 E.企业的经济实力)

328、用人单位单方解除劳动合同的情形包括（）。-->(A.劳动者过失性解除 B.劳动者无过失性解除 D.经济性裁员)

329、用于人力资源需求预测的定性预测法有（）。-->(A.德尔菲法 B.自上而下预测法)

330、优选法分析的操作步骤包括哪些方面?（）。-->(A.作好第一个流向图、B.检查所作的流向图是否最优、C.把流向图调整为最优)

331、有效的绩效考核系统应具备的标准包括（）。-->(明确性、敏感性、一致性、准确性、可接受性)

332、有效的培训方法是保证培训效果的重要手段。员工培训的方法主要有（）。-->(A.讲授法 B.案例分析法 C.角色扮演法)

333、有效进行人本管理,关键在于建立的管理机制有（）。-->(压力机制、约束机制、保证机制、选择机制、动力机制)

334、与传统的招聘模式相比,网络招聘一般具有以下特点  
A.扩大招聘范围 C.解除时空限制 D.降低招聘成本 E.提高招聘效率

335、与传统人事管理相比,现代人力资源管理的特点是（）。-->(B.以“人”为中心 D.把人看作资源)

336、与工商界的绩效特征相比较,公共部门的绩效明显呈现出（）的特征。-->(A.公共部门绩效目标的复杂性 B.公共部门绩效形态的特殊性 C.公共部门绩效的评价机制不健全)

337、员工保障管理体系建设的原则有（）  
A.普遍性原则  
C.公平与效率结合原则  
D.政事分开原则  
E.管理服务社会化和法制化原则

338、员工的（）是最有效的提高劳动生产率的途径,也是人力资本增值的重要途径。-->(A.培训 B.教育)

339、员工绩效的特征包括?（）-->(A.可衡量性 B.多因性 C.多维性 D.动态性)

340、员工绩效的影响因素包括?（）-->(A.责任 B.能力 C.目标 D.动机 E.客观条件)

341、员工培训的内容主要有（）。-->(B.知识培训 C.业务技能培训 D.价值观培训)

342、员工培训可分为哪几种类型?（）-->(A.岗前培训 B.在岗培训 C.离岗培训 D.员工业余自学)

343、员工培训增强了企业自身竞争优势,其具体表现在（）。-->(A.为企业树立良好的形象 B.是员工对企业的要求 D.职位公告)

344、员工业余自学主要指员工利用业余时间参加的（）。-->(A.自费学历教育 B.自费进修 C.外派培训 E.自费职业资格或技术等级考试)

345、在编写工作说明书的过程中,必须遵循（）的准则。-->(A.清楚 B.准确 C.专门化)

346、在当今知识经济发展的新格局下,处于组织中人力资源金字塔顶端的人才资源,在企事业单位发展中的重要性越来越突出,而人才的获得是平时人力资源管理工作中的哪些工作?（）。-->(A.招聘 B.效标参照性考评)

347、在当今知识经济发展的新格局下,处于组织中人力资源金字塔顶端的人才资源,在企事业单位发展中的重要性越来越突出,而人才的获得是平时人力资源管理工作中的哪些工作?（）。-->(A.招聘 B.选拔)

348、在岗培训常用的方法有（）。-->(A.工作指导法 B.工作轮换法 D.是企业发展的支柱)

349、在岗培训的优点有（）。-->(A.节约成本 B.容易沟通 C.容易检验培训效果 D.培训内容更具有针对性)

350、在岗前培训中人力资源部门为新员工主要提供哪些方面的信息?（）-->(B.企业概况 C.公司文化 D.基本政策与制度 E.工资福利)

351、在绩效考核中,因素评定法的评定角度主要有（）。-->(A.同级评定 B.自我评定 C.下级评定 D.直接领导评定)

352、在绩效考核时,要找出员工工作绩效差距与不足,具体的方法有（）。-->(任务分析法;目标比较法;能力分析法)

353、在进行需求预测与分析时,需要考虑以下哪些变量?（）-->(A.组织结构现有设置、职位设置及其必要性。B.现有员工数量、质量分布、基本流动率、工作情况、定额及劳动负荷情况。C.组织未来的生产任务、计划生产因素、技术和管理方式等可能的变动情况。D.未来的组织结构设置及编制情况。)

354、在实际运用中,直接观察法必须贯彻（）的原则。-->(A.观察的工作相对稳定 B.适用于大量标准化的、周期短的以体力活动为主的工作 C.尽可能在自然状态下进行观察;不要干扰被观察者的工作 D.观察前应拟定观察提纲和行为标准)

355、在市场经济条件下,公共部门人力资本产权的运作必得以（）为基础。-->(A.市场机制 C.契约机制 D.保障机制)

356、在下列对关键事件法的描述中,正确的有（）。-->(费时费力费资金;只能做定性分析;易于进行员工之间的比较)

357、在新酬调查时一般选择（）企业。-->(A.竞争对手 B.同行业同地区企业)

358、在学校培训中,(行政学院)的培训是政府部门公务员最基本的培训形式。-->

359、在员工考评领域中,“考评”包括哪些形式?（）-->(A.考试 B.面试 C.评价中心测验 D.情境考验 E.观察分析等)

360、在员工考评领域中,考评的手段主要有（）。-->(A.行为观察 B.量表与问卷 C.情景反映 D.任务完成情况 E.仪器测试生理现象等)

361、在员工考评领域中考评包括哪些形式?（）。-->(A.考试 B.合葱、沙的要求 C.评价中心测验 D.情境考验 E.观察分析等)

362、战略人力资源管理的主要内容是（）。-->(A.战略员工培训与开发 B.战略绩效管理 C.战略人员配置 D.战略职业发展管理)

363、招募工作包括（）环节。-->(确定招聘策略、发布信息、确定候选人)

364、招募工作包括（）环节。-->(A.确定招聘策略 B.发布信息 C.确定候选人)

365、招聘、甄选和录用工作的基础是（）。-->(A.人力资源规划 C.工作分析)

366、招聘策略包括哪些内容?（）。-->(A.招聘渠道或者方法的选择 B.招聘的评价和招聘的扫尾工作安排 C.招聘推销战略 D.招聘时间的确定 E.招聘地点的选择 F.招聘宣传战略)

367、招聘成本主要包括（）-->(A.招聘人员的工资 B.招聘广告费 C.招聘测试费 D.间接相关人员的工资)

368、招聘的成功因素有（）。-->(A.外部影响 B.企事业单位的要求 C.职务的要求 D.应聘者个人的资格 E.应聘者个人的偏好)

369、招聘的渠道大致有（）。-->(A.人才交流中心 B.职业兴趣测验 C.传统媒体与现代网上招聘 D.校园招聘 E.人才猎取)

370、招聘工作的作用包括（）。-->(A.扩大组织知名度,宣传组织形象 B.确保录用质量,提高组织的核心竞争力 C.促进员工的合理流动 D.为组织注入新的活力,增强组织的创新能力)

371、招聘就是通过各种信息途径寻找和确定工作候选人，来满足组织的人力资源需求的过程，具体包括（）环节。-->(A.甄选 B.招募 D.聘用)

372、招聘效果评估可以分为（）。-->(A.招聘成本评估 B.招聘成本效用评估 C.招聘收益-成本比分析 D.招聘录用人员数量、质量评估)

373、针对员工的能力或绩效做出总体评价时，比较排序法把员工考评的类型划分为哪几种？（）。-->(简单排序法、交替配对排序法、配对比较法、强制分布法)

374、整个工作分析过程，一般包括哪些环节？（）。-->(A.计划 B.设计 C.信息分析 D.结果表述 E.运用指导)

375、知识这个考评目标过于笼统，因此可以把它分为哪几项考评内容？（）。-->(C.基本知识 D.专业知识 E.相关知识)

376、职工代表大会的职权包括？（）。-->(A.听取和审议行政负责人工作报告或有关重要问题的报告；B.审查同意或否决工资、资金分配方案及重要规章制度；C.审议决定有关职工福利的重大事项；D.评议监督各级领导干部，提出奖惩或任免建议；E.选举或推荐行政领导人职务)

377、职位分类的优点在于（）。-->(A.因事设人而避免了因人设事滥竽充数现象 B.可以使考试和考核标准客观；有利于事得其人；人尽其才 C.便于实行公平合理的工资待遇和制定工作人员的培训计划)

378、职位评价方法包括？（）。-->(A.排序法 B.分类法 C.计点法 D.要素比较法)

379、职位设计的主要内容有（）。-->(B.工作职责 C.工作内容 D.工作关系)

380、职位薪酬体系的优点包括？（）。-->(A.实现了真正意义上的同工同酬 B.有利于按照职位系列进行薪酬管理，操作简单，管理成本低 C.加大了员工提高自身技能和能力的动力)

381、职务描述的主要内容有（）。-->(A.工作基本资料 C.工作详细说明 E.企业提供的聘用条件)

382、职业分析的步骤包括（）。-->(A.准备阶段 C.分析阶段 D.调查阶段 E.完成阶段)

383、职业管理学家萨柏把人的职业生涯划分为五个主要阶段（）。-->(A.成长阶段 B.探索阶段 C.确立阶段 D.维持阶段 E.衰退阶段)

384、职业锚具有以下哪些特点？（）。-->(A.职业锚就是职业定位。 D.职业锚是员工自我发展过程中的动机需要、价值观、能力相互作用和逐步整合的结果。)

385、职业品质培训主要包括哪些内容  
A.职业态度 B.责任感 C.职业道德 D.职业行为习惯

386、职业生涯的发展常常伴随着年龄的增长而变化，因此可以将一个人的职业生涯划分为以下哪几个不同的阶段？（）。-->(A.成长阶段 B.探索阶段 C.确立阶段 D.下降阶段 E.维持阶段)

387、职业生涯目标设定的 SMART 原则是指职业生涯目标必须是明确的、可量化的、（）、有时限性的。-->(B.可实现的 C.相关的)

388、职业生涯设计的一般步骤是（）。-->(A.评估和修订 B.目标的拟定 E.计划的执行)

389、职业咨询预测法的主要测评工具有（）。-->(A.能力倾向测试 B.职业兴趣测验 C.人格测验 D.价值问卷 E.生涯成熟问卷)

390、制定培训计划的要求包含（）。-->(A.系统性 B.标准化 C.有效性 D.普遍性)

391、制度合法性的内涵说到根本处就是（）。-->(B.公平 C.正义)

392、属于劳动者应当履行的义务是（）。-->(B.完成劳动任务 C.提高职业技能 D.遵守劳动纪律和职业道德)

393、著名学者柯克帕特里克认为，培训效果的评价可以分为以下哪几个层次（）。-->(A.反应 B.成效 C.知识 D.行为)

394、转任的主要特点是（）。-->(A.是公务员在机关系统内部的流动活动 B.不涉及到公务员身份问题 C.只能是平级调动；不涉及公务员职务的升降 D.目的是有计划抽调公务员加强某一方面的工

395、组织提供福利的原因包括？（）。-->(A.政府法律规定的要求 B.劳动力市场竞争压力的推动 C.集体谈判的影响 D.吸引和保留员工的需要 E.享受优惠税收政策，提高成本支出有效性)

396、组织在利用目标管理法进行绩效考评，在制定绩效目标时，（）。-->(B.目标可以用数量、质量和影响等来衡量的 C.设定的目标应与单位和员工的实际需要相符合 D.表示目标是有时间要求的)

397、最近几年提出的，越来越多的人把人力看作是人员素质综合发挥的作用力，认为人力资源是劳动生产过程中，可以直接投入的（）总和。-->(A.体力 B.脑力 C.心力)

简答(93)--

- 1、常用的岗位价值评价方法和工具有哪些？...
- 2、岗位设置的原则有哪些？
- 3、高端人才有哪些具体的招聘流程？
- 4、工资分级的典型方法是什么？如何决定工资结构...
- 5、工作分析的典型方法有哪些？
- 6、工作分析的结果在实际中有何应用？...
- 7、工作分析结果的应用？
- 8、工作岗位设置的原则是什么？
- 9、国家实施人才强国战略的具体方法都有哪些？...
- 10、绩效考核的功能有哪些？
- 11、简述订立劳动合同的基本原则。...
- 12、简述工作分析的过程。
- 13、简述工作分析的主要内容。
- 14、简述工作分析的作用。
- 15、简述工作丰富化模型。
- 16、简述基本工资制度的设计的程序或步骤。...
- 17、简述绩效面谈的技巧。
- 18、简述绩效管理的程序。
- 19、简述绩效诊断的主要内容。
- 20、简述企业人力资源管理信息系统的构建方式。...
- 21、简述人本管理的基本内容。
- 22、简述人力资源管理系统的实施流程。...
- 23、简述人力资源规划的主要内容。...
- 24、简述设计培训课程的基本程序。...
- 25、简述私人部门和公共部门人力资源管理的差异...
- 26、简述私人部门和公共部门人力资源管理的差异...
- 27、简述我国的社会保障的主要内容。...
- 28、简述我国劳动安全卫生工作的指导思想。...
- 29、简述我国员工保障体系建设的原则。...
- 30、简述现代人力资源管理与传统人事管理的区别...

- 31、简述薪酬的功能。
- 32、简述薪酬制度设计的基本原则。...
- 33、简述一个完整的培训计划包括的内容。...
- 34、简述员工培训的程序。
- 35、简述员工招聘的途径。
- 36、简述员工招聘的作用。
- 37、简述在人力资源短缺时组织应作出什么样的决...
- 38、简述在人力资源过剩时组织应作出什么样的决...
- 39、简述招聘的程序。
- 40、简要说明施恩的职业生涯八个阶段。...
- 41、就业指导的作用和内容是什么？...
- 42、劳动定员的方法有哪些？
- 43、劳动者应当承担的义务
- 44、劳动争议的处理原则有哪些
- 45、劳动争议仲裁的原则
- 46、面试的基本类型有哪些？
- 47、内部招聘的主要方式都有哪些？...
- 48、能力薪酬体系有哪些主要缺点？...
- 49、培训方法的选择原则是什么？
- 50、请简述劳动合同的特征。
- 51、请简要说明人力资源数量与质量的关系。...
- 52、请论述人力资源管理的发展趋势。<div>...
- 53、请你对主要绩效考核方法进行比较。...
- 54、确定绩效考核指标需要遵循哪些原则？...
- 55、确定薪酬水平有什么要求？
- 56、人力资源成本包括哪些内容？
- 57、人力资源成本的核算程序是什么？...
- 58、人力资源都有哪些特点？
- 59、人力资源供给预测的具体步骤是什么？...
- 60、人力资源管理的发展趋势是什么？...
- 61、人力资源管理战略的内容是什么？...
- 62、人力资源管理战略同组织战略和战略人力资源...
- 63、人力资源规划是人力资源管理的一项重要工作...
- 64、人力资源规划有何作用？
- 65、人力资源激励的原则
- 66、人力资源开发的规律是什么
- 67、人员培训的目的是什么？
- 68、人员甄选有哪些程序？
- 69、如何进行培训需求分析？
- 70、如何理解组织战略与人力资源管理的关系？...
- 71、什么是“经济人”？其对应的管理方...
- 72、什么是“社会人”？其对应的管理方...
- 73、什么是绩效管理？绩效管理包含哪些过程？...
- 74、什么是评价中心技术？评价中心所采用的行为测...
- 75、试论述人力资源管理战略的制定流程。...
- 76、试论述员工培训在人力资源管理中的作用与地...
- 77、试述岗位分类的一般步骤和方法。...
- 78、试述影响个人职业生涯的因素
- 79、试述员工招聘的意义
- 80、外部招聘的主要渠道都有哪些？...
- 81、我国人力资源开发和管理的目标对策主要有哪...

82、下列哪些属于人力资源激励基本原则...

83、现代人力管理主要包括哪些具体内容和工作任务...

84、一个合格的绩效考核者应该具备哪些条件？...

85、影响人力资源供给的因素有哪些？...

86、影响员工福利制度的因素是什么？...

87、员工应该怎样依法维护自己的合法权益？...

88、在一个企业中，如何判断、评价战略性人力资源...

89、招聘计划应该包括哪些内容？

90、招聘实施包括哪几个流程？

91、职业生涯管理的重要假设是什么？...

92、职业生涯规划的主要内容和步骤有哪些？...

93、制定人力资源规划时，需考虑的人力资源规划影...

1、常用的岗位价值评价方法和工具有哪些？

答：岗位评价常用的方法有：(1) 排序法。排序法又可分为直接排序法、交替排序法、配对比较排序法三种类型。(2) 分类法。分类法也叫分级法，这种方法是事先把组织工作建立一连串的等级，并编写工作等级说明，赋予各个等级定义，然后根据工作等级差别比较工作，把岗位确定到等级中，直至安排到最合适之处。

(3) 要素计点法。要素计点法也称计点法，是一种比较复杂的量化岗位评价技术。要素计点法通常包括三大要素：一是报酬要素；二是反映每一种报酬要素在整个岗位评价体系中的相对重要性的权重；三是数量化的报酬要素衡量尺度。(4) 要素比较法。要素比较法是为较复杂的一种量化岗位评价技术。它与其他三种岗位评价方法最大的不同在于，要素比较法直接将市场薪酬调查和岗位评价两个步骤结合在一起。

2、岗位设置的原则有哪些？

答案：(1) 最低岗位数量原则；(2) 系统原则；(3) 能级原则；(4) 最低岗位层次原则。

3、高端人才有哪些具体的招聘流程？

答案：对享受政府人才政策并由上级人才管理部门(党委组织部)统一管理的高端人才，其招聘流程大致包括六个环节：(1) 申报(2) 初审(3) 复审(4) 审定(5) 公示(6) 聘任或发放人才绿卡。围绕以上环节，自行展开。

4、工资分级的典型方法是什么？如何决定工资结构？

答案：工资分级的典型办法是把那些通过工作评估而获得相近的劳动价值或重要性的工作归并到同一等级形成一个工资等级系列。工资结构的形成取决于以下几个因素：组织的管理价值观、薪酬政策以及人力资源战略、劳动力市场的供需状况、组织的付酬能力、政府法律与法规的制约。

5、工作分析的典型方法有哪些？

答案：(1) 问卷调查法；(2) 观察法；(3) 纪实分析法与工作日志法；(4) 主管人员分析法；(5) 访谈法；(6) 工作实践法；(7) 典型事例法和关键事件法。

6、工作分析的结果在实际中何应用？

答案：工作分析所输出的结果是工作说明书。例如组织在进行人员招聘中可使用工作分析的工作说明书进行对照在人才市场上进行招聘。此外工作分析结果还可用于组织内部薪酬考核、机构重组、人事调整等等。

7、工作分析结果的应用？

答案：(1) 职位说明书；(2) 工作岗位设置；(3) 确定岗位等级；(4) 工作再设计；5、定编定员

8、工作岗位设置的原则是什么？

答：工作岗位设置的原则是以事为中心，人岗匹配。具体的包括：系统原则，整体优化原则，最低岗位数量原则，能级原则，统一命令原则。

9、国家实施人才强国战略的具体方法都有哪些？

答案：由于人才工作是一个庞大的系统工程，在具体的人才强国战略的实施中，具体的方法有六个：1 把促进人才的健康成长和充分发挥人才的作用，放在经济社会发展的首要位置，切实抓好培养、吸引和使用人才的各项工。2 统筹兼顾各个层次、各个门类的人才需求，围绕西部开发、振兴东北老工业基地、中部崛起、城乡统筹、两型社会建设等国家的战略部署和重点任务，调整人才布局，有效开发和配置人才资源，促进人才资源和经济社会发展相协调。3 加大对人才工作的投入，创新人才开发培养模式，优先发展科学教育事业，建立教育培养与人才需求结构相适应的体制机制，构建终身学习的教育体系。4 尊重人才的成长规律，完善人才的考核评价体系和激励机制，按体现科学发展观的要求，培育和选拔各类人才。5 努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围。强化人才资源的市场化配置，从而提高人才资源的利用效率。6 重点关注农村和欠发达地区这两个人才资源开发的弱势区域。加大对这些地区人力资源的开发力度，建立促进优秀人才到西部、到基层和艰苦地区工作的激励机制。

10、绩效考核的功能有哪些？

答案：答：(1) 管理功能；(2) 激励功能；(3) 学习功能；(4) 导向功能；(5) 监控功能。

11、简述订立劳动合同的基本原则。

答案：《劳动合同法》规定，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

12、简述工作分析的过程。

答案：答：(1) 前期准备阶段：确定工作分析的目的，确定并培训工作分析参与者，选择工作分析的方法和工具，与组织中有关成员进行沟通；(2) 工作分析的实阶段；(3) 工作分析的结果形成阶段；(4) 与有关人员共同审查和确认工作信息；(5) 编写工作说明书；(6) 工作分析的应用与反馈阶段。

13、简述工作分析的主要内容。

答：工作分析是指对产品(或服务)实现全过程及重要的辅助过程的分析，包括对工作步骤、工作流程、工作规则、工作环境、工作设备、辅助手段等相关内容的分析。工作分析主要包含以下内容：岗位需求分析、组织架构分析和人员分析。

14、简述工作分析的作用。

答案：答：(1) 工作分析是人力资源计划的基础；(2) 工作分析有助于选拔和任用合格人员；(3) 工作分析有助于设计积极的员工开发计划；(4) 工作分析可以为绩效评估提供标准和依据；(5) 工作分析有助于实现公平薪酬；(6) 工作分析有助于整合人力资源管理。

15、简述工作丰富化模型。

答：工作丰富化指纵向向上工作的深化，是工作内容和责任层次上的改变。通过让员工更加完整、更加有责任心地工作，员工能得到来自工作本身的激励感和成就感。工作丰富化模型的理论基础是赫茨伯格的双因素理论，工作丰富化的核心是体现激励因素的作用。(1) 增加员工责任。(2) 赋予自主权。(3) 反馈。(4) 考核。(5) 培训。(6) 成就。

16、简述基本工资制度的设计的程序或步骤。

答案：第一步：组织付酬原则与政策的制定。第二步：工作设计与工作分析。第三步：工作评估。第四步：工资结构设计。第五步：工资状况调查及数据收集。第六步：工资分级与定薪。第七步：工资制度的执行控制与调整。

17、简述绩效反馈面谈的技巧。

答：(1) 面谈准备工作。在面谈进行前，应收集、整理员工的绩效考评结果和日常工作表现记录，全面了解面谈对象的情况，从中找出面谈的内容侧重点。

(2) 确定面谈时间。面谈时间需要提前约定。上级先提出时间，再与下属进行协商沟通。要保证在面谈中，双方都不会被其他事情干扰，能充分地进行沟通。面谈时间不宜过长，以1~2小时为宜。

(3) 选择面谈场所。面谈要选择让人觉得舒适的场所，这样才能保证面谈的有效性。要选择安静、私密的会议室、办公室等办公场合，或者是咖啡厅、茶吧等幽静的休闲场所，不宜选择喧闹的饭店等地点。在进行反馈面谈时，切忌双方隔着办公桌或者座位高度一高一低，要尽量营造平等、亲近和友好的氛围。

(4) 注意谈话方式。领导在面谈时要注意谈话方式，切忌滔滔不绝。在讲话时，尽量做到简明扼要、有逻辑性，在提出问题时要给对方充分的考虑时间。多用正面的方式表达，不要以批评、指责为主。同时，要鼓励员工陈述自己的意见，及时确认其要表达的意思和内容。

(5) 学会倾听。面谈时要保持双向的沟通，善于挖掘员工的想法，理解其含义，并及时做出反应。在员工表达自己的观点时，要尊重其意见，不要倚仗职权粗暴地打断对方或否定对方的意见，要互相了解、互相沟通。在倾听时，也要注意记录，记住本次谈话的重点。

(6) 及时结束面谈。在面谈接近尾声时，要注意适时结束。比如，当被面谈者表现出明显的疲惫、反应缓慢，出现紧急情况，面谈进入僵局或已到约定结束的时间，这时领导要注意及时结束面谈，否则不仅会影响本次面谈的效果，还会让员工产生厌恶心理，排斥下一次的面谈。在结束时，要总结本次面谈的内容，并向员工肯定面谈的效果，肯定面谈对象的行为和表现，使员工肯定面谈这一行为，并对下次的面谈持有更为积极的期待和态度。

18、简述绩效管理的程序。

答案：按照工作实施的先后顺序和步骤来考察，绩效管理由五个部分构成：(1) 界定绩效。(2) 设计绩效考核系统。(3) 实施绩效考核。(4) 对绩效考核记录进行分析和评价。(5) 反馈结果与纠正误差。把绩效考核的结论通知员工。

19、简述绩效诊断的主要内容。

答案：答：(1)、对企业管理制度的诊断；(2)、对企业绩效管理体系的诊断；(3)、对绩效考评指标和标准体系的诊断；(4)、对考评者全面全过程的诊断；(5)、对被考评者全面全过程的诊断；(6)、对企业组织的诊断。

20、简述企业人力资源管理信息系统的构建方式。

答案：企业或组织有三种选择构建自己的人力资源管理信息系统的方式：一是企业自行开发；二是选择外购；三是进行联合开发。无论采用哪一种方式进行系统构建，都必须确保企业的 HRMIS 需求设计得到满足。

### 21、简述人本管理的基本内容。

答案：(1) 人的管理第一；(2) 以激励为主要方式；(3) 建立和谐的人际关系；(4) 积极开发人力资源；(5) 培育和发挥团队精神。

### 22、简述人力资源管理体系的实施流程。

答案：HRMIS 实施的流程主要包括：成立实施组织；进行系统业务部署；安装系统软件；进行操作培训；进行模拟应用等。

### 23、简述人力资源规划的主要内容。

答案：(1) 晋升规划；(2) 补充规划；(3) 培训开发规划；(4) 配备规划；(5) 职业规划。

### 24、简述设计培训课程的基本程序。

答：设计培训课程的基本程序是：在需求调查与分析的基础上，明确课程的具体目标，根据目标的要求安排课程内容，确定教学模式，确定课程实施者，准备培训教材，选择课程策略，制定课程评价标准，分配时间，安排场地。初步设计完成后，要进行论证，确定可行因素，否定不可行的部分。如果是一门多次实施的课程，要将每一次实施效果的评价反馈到下一次的设计中，以不断改善培训效果。

### 25、简述私人部门和公共部门人力资源管理的差异性表现在哪些方面？

答：(1) 组织目标方面；(2) 招聘方式方面；(3) 薪酬考评方面；(4) 工作效率方面。

### 26、简述私人部门和公共部门人力资源管理的差异性表现在哪些方面？

答：(1) 价值取向差异使管理目标不同。公共部门管理追求的是公共利益，政府以公众委托人身份提供公共产品，对政府行政人员的管理是为了最大化的为社会利益服务，而私营机构则多是赢利单位，追求效率、效益是它基本的价值取向。

(2) 管理对象行为取向的不同。在公共部门中工作的员工，其行为为有一种保守趋向，倾向于明哲保身，不求有功，但求无过、好自为之的心态；在企业组织中的员工更加趋向于要富有创造性，这与公共部门组织强调稳定性有关

(3) 公共部门与私人部门对员工任职资格的要求差异。这一区别是由于公共部门本身的政治性决定的。作为行政部门总是不可避免的和政治联系在一起的，行政与政治是不可能完全分离的。

(4) 公共部门与私人部门人力资源管理重点的不同。人力资源管理可以分为选人、用人、育人、留人四个方面，相对而言，公共部门在人力资源管理中比较关注人力资源选取环节，而私人部门则更重视人力资源的开发环节。

(5) 公共部门与私人部门适用法律方面的差异。政府公务员的行为多是行政执法行为，公务员的行政行为以行政执法为第一要义，对法律责任的关注始终居于第一位，选择主动性、创造性行政行为的责任风险或法律风险就会相应加大，这也是公务员的行政行为总是趋向于保守的重要原因。

### 27、简述我国社会保障的主要内容。

答案：我国的社会保障主要包括社会保险、社会救济、社会福利、优抚安置、社会互助和社区服务等。社会保险包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等。

### 28、简述我国劳动安全卫生工作的指导思想。

答案：我国劳动安全卫生工作的指导思想是：安全第一，预防为主；保护员工在劳动过程中的安全与健康；管理生产必须管理安全。

主；保护员工在劳动过程中的安全与健康；管理生产必须管理安全。

### 29、简述我国员工保障体系建设的原则。

答案：我国员工保障管理体系应当遵循以下原则：(1) 保障人权，满足社会成员基本生活需求的原则；(2) 普遍性原则；(3) 社会保障的范围和标准与经济发展水平相适应的原则；(4) 公平与效率相结合的原则；(5) 政事分开原则；(6) 管理服务社会化 and 法制化原则。

### 30、简述现代人力资源管理与传统人事管理的区别。

答案：(1) 传统人事管理的特点是以“事”为中心，强调“事”的单一方面的静态的控制和管理，其管理的形式和目的是“控制人”。而现代人力资源管理以“人”为核心，强调一种动态的、心理与意识的调节和开发，管理的根本出发点是“人”，其管理归结于人与事的系统优化，促使组织取得最佳的社会效益和经济效益。(2) 传统人事管理把人视为成本，将人当作“工具”，注重投入、使用和控制；现代人力资源管理把人当作“资源”，注重产出和开发。

(3) 传统人事管理是某一职能部门单独使用的工具，现代人力资源管理认为，人力资源管理涉及每个部门，每一位管理者。(4) 传统人事管理视员工为“经济人”，现代人力资源管理认为员工是“社会人”。

### 31、简述薪酬的功能。

答案：薪酬是组织付给员工的劳动报酬，主要有三个基本功能。

(1) 补偿功能，员工通过劳动得到薪酬，可以用它来购买物资生活资料，以恢复体力和脑力，从而保证劳动力的生产和再生产，同时还能将部分薪酬用于学习和锻炼，以增强劳动能力，从而实现劳动力的增值再生产。(2) 激励功能。合理而公平的薪酬水平和薪酬制度，不仅可以满足员工及其家庭的基本生活需求，使员工产生安全感和对预期风险的心理保障意识，从而增加对组织的归属感，满足员工追求承认、成就等更高层次的需求，从而提高员工的劳动积极性。(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，组织也可以利用报酬差异从市场上吸引急需的人才。

### 32、简述薪酬制度设计的基本原则。

答案：(1) 按劳取酬原则。按劳取酬原则要求以劳动为尺度按照劳动的数量和质量进行报酬分配。这是在薪酬制度中正确处理组织与员工之间的关系，调动员工劳动积极性的首要原则。劳动有潜在形态、流动形态和物化形态三种形态。在贯彻按劳取酬原则时，需要综合考虑三种劳动形态，以物化劳动为主要依据，同时考虑潜在劳动和流动劳动来进行分配。(2) 同工同酬原则。同工同酬原则要求对从事相同工作的员工支付同样的报酬。这是处理不同岗位工作之间的薪酬关系的基本原则。薪酬制度是否符合同工同酬原则，直接影响工资制度的内部公平性，而员工的劳动积极性也会由此受到影响。贯彻同工同酬原则，必须使组织各类岗位之间的工资水平保持距离，同岗同薪，易岗易薪。(3) 外部平衡原则。外部平衡原则要求一个组织的薪酬水平应与其他同类组织的薪酬水平保持大体平衡。这是在薪酬制度中调整各类人员薪酬水平关系的一个原则。薪酬水平是否符合平衡原则，不仅关系到组织能否招聘到所需要的人才，而且也关系到组织能否保留住优秀员工，以及能否提高在职员工的劳动积极性。为了贯彻外部平衡原则，组织应该以同类组织的市场薪酬水平为参照，结合本组织的具体情况来合理决定薪酬水平，力求做到使本组织的薪酬

水平既具有市场竞争力，以吸引和保留住人才，又不过分增加劳动成本，影响组织的产品（服务）竞争力和盈利水平。(4) 合法保障原则。合法保障原则要求组织的薪酬制度必须符合国家的法律、法规和政策。

### 33、简述一个完整的培训计划包括的内容。

答：一个完整的培训计划包括以下内容：培训项目的确定、培训课程的开发与与设计、实施过程的设计、评估手段的选择、培训资源的筹备和培训成本预算的编制。

### 34、简述员工培训的程序。

答案：一般来说，员工培训的程序分为五个环节：(1) 培训需求分析；(2) 培训计划制定；(3) 培训课程设计；(4) 培训实施；(5) 培训效果评价。

### 35、简述员工招聘的途径。

答案：招聘的渠道大致有：人才交流中心、招聘洽谈会、传统媒体、网上招聘、校园招聘、员工推荐、人才猎取等。

### 36、简述员工招聘的作用。

答案：(1) 确保录用人员的质量，提高组织人力资源的核心竞争力。(2) 改善组织的人力资源结构，增强组织的创新能力。(3) 扩大组织知名度，吸引潜在人才。(4) 促进员工的合理流动，发挥员工的潜能，实现人力资源的最优配置。

### 37、简述在人力资源短缺时组织应作出什么样的决策？

答案：人力资源短缺时的管理决策：(1) 更好地利用现有人员；(2) 培训某些人员；(3) 雇用外来人员。

### 38、简述在人力资源过剩时组织应作出什么样的决策？

答案：人力资源过剩时的管理决策：(1) 永久性裁员；(2) 人员的重新配置；(3) 降低劳动力成本。

### 39、简述招聘的程序。

答案：招聘的程序大概包括：(1) 确定招聘需求。明确特定岗位对人员的需求及数量；(2) 制定招聘计划。按需求安排招聘工作（如目标人群、信息发布、报名受理、招聘时间等）；(3) 招聘渠道选择。如根据行业特点选择网上招聘、招聘会等；(4) 进行招聘甄选工作。如笔试、结构和非结构性面试等；(5) 确定招聘者并进行签约。

### 40、简要说明施恩的职业生涯八个阶段。

答案：施恩根据人的生命周期的特点和人在不同年龄段所面临的主要心理、生理、家庭问题及职业工作的主要任务，将职业生涯规划分为 8 个阶段。(1) 成长、幻想、探索阶段。年龄一般在 0—21 岁。(2) 进入工作世界阶段。年龄为 16—25 岁。(3) 基础培训阶段。年龄是 16—25 岁。(4) 获得早期职业的正式成员资格阶段。年龄是 17—30 岁。(5) 职业中期。年龄为 25 岁以上。(6) 职业中期危机阶段。年龄在 35—45 岁间。(7) 职业后期。从 40 岁以后直到退休，是职业发展的后期阶段。(8) 衰退和离职阶段。年龄在退休期间。

### 41、就业指导的作用和内容是什么？

答案：就业指导的作用在于：(1) 使员工尽快了解组织的情况；(2) 使新员工更快地认同组织文化；(3) 使新员工掌握工作中需要遵循的规则、流程等。就业指导内容包括组织介绍、组织发展历程、组织文化与理念、各项制度等。

### 42、劳动定员的方法有哪些？

答案：常用的定员方法有以下几种：1. 按劳动效率定员；2. 按

设备定员；3. 按岗位定员；4. 按比例定员；5. 按组织机构、职责范围和业务分工定员。

#### 43、劳动者应当承担的义务

答：1)完成劳动任务——最基本的义务；2)提高职业技能；3)执行劳动安全卫生规程；4)遵守劳动纪律；5)遵守职业道德。

#### 44、劳动争议的处理原则有哪些

答：合法原则 B 公正原则 C 及时处理原则 D 调解原则

#### 45、劳动争议仲裁的原则

答：(1)先行调解原则。即仲裁委员会或仲裁庭在裁决前，首先应进行调解，不经调解一般不得裁决。先行调解是仲裁的必经程序，但当事人拒绝调解或调解无效的，应及时裁决。

(2)回避原则。是指仲裁委员会成员或仲裁员在仲裁劳动争议案件时，认为具有法定回避情况不宜参加本案审理，或当事人认为仲裁员具有法定回避情节的，可能影响公正裁决，都可以自动或申请回避。

(3)少数服从多数原则。仲裁委员会和仲裁庭均为三名或三名以上单数组成。为保证裁决的客观公正性，《企业劳动争议处理条例》第13、29条规定：劳动争议仲裁委员会和劳动争议仲裁庭处理劳动争议案件，按少数服从多数原则作出仲裁裁决。

(4)一次裁决原则。是指任何一级劳动争议仲裁委员会的裁决都是最终裁决，当事人不服裁决的，不能向上一级仲裁委员会再次申请仲裁，只能在规定的期限内向人民法院起诉。实行一次裁决原则可以及时解决劳动争议。

#### 46、面试的基本类型有哪些？

答案：(1)结构化面试、半结构化面试与非结构化面试；(2)单独面试与集体面试；(3)压力性面试与非压力性面试；(4)一次性面试与分阶段面试；(5)常规面试、情景面试与综合性面试。

#### 47、内部招聘的主要方式都有哪些？

答案：(1)公开招聘（面向组织全体员工）；(2)晋升；(3)平级调动；(4)岗位轮换；(5)重新雇用或召回以前的员工。

#### 48、能力薪酬体系有哪些主要缺点？

答：容易导致薪酬快速上涨；员工培训成本可能增长

#### 49、培训方法的选择原则是什么？

培训方法多种多样。我们把那些不利用信息技术的培训方法称为传统培训方法，把利用信息技术的培训方法称作新型培训方法。培训方法的选择原则是，决定培训目标，比较不同培训方法对学习成果转化的有利程度，计算培训成本，进行收益——成本评估，根据经济实力选择最佳培训方法

#### 50、请简述劳动合同的特征。

答：(1)合法性。(2)协商一致性。(3)合同主体地位平等。(4)等价有偿。

#### 51、请简要说明人力资源数量与质量的关系。

答案：(1)人力资源质量是建立在人力资源数量之上的，有一定的人力资源数量作为基础，才能从中选出高质量的人才；(2)人力资源是数量与质量的统一，跟人力资源的数量相比，人力资源质量对经济的增长与发展起着更重要的作用。

#### 52、请论述人力资源管理的发展趋势。<div>

答案：(1)管理目标方面的发展趋势；(2)管理职能方面的发展趋势；(3)管理技术方面的信息化趋势。从以上三个方面展开论述。

#### 53、请你对主要绩效考核方法进行比较。

每个绩效考核方法都有其长处与不足，有的适合于管理目的，而有的适合于开发目的。一般来讲，如果能获得工作成果的客观资料，那么应该采取目标管理法来评价员工绩效。但如果缺乏工作成果的信息，那么可以考虑使用行为法。如果绩效考核的目的是为了确定奖金、提薪和晋升，需要对员工进行相互比较，这时关键事件法就不适用，而行为锚定等级评价法、行为观察评价法、行为对照表法就比较理想。假如组织没有能力设计这样的评价系统，也可以采取比较排序法，但要辅之以统一的评价标准。如果绩效考核的目的是为了开发用工能力，那么行为锚定等级评价法、行为观察评价法、评价中心法都是不错的选择。当然，实际情况千差万别，选择也绝对不只一种。许多组织实际上在绩效考核中并不只用一种方法，而是使用多种方法。例如使用行为法和成果法的组合。这样既考核了员工的工作行为，又考核了员工的工作成果，从而使考核更加准确。

#### 54、确定绩效考核指标需要遵循哪些原则？

答案：绩效考核指标对绩效考核的质量有重要影响。确定绩效考核指标需要遵循以下四个原则。第一，绩效考核指标与工作绩效一致原则；第二，绩效考核指标的可观察原则；第三，绩效考核指标的结构性原则；第四，绩效考核指标的独立性原则。

#### 55、确定薪酬水平有什么要求？

答案：确定薪酬水平既要体现内部公平性，又要体现外部竞争性。(1)内部公平性：薪酬要按照劳动者的劳动数量和质量来分配，并且，从事相同工作的员工，得到的报酬是相同的。(2)外部竞争：一个组织的薪酬水平与其他类似组织的薪酬水平大体相等。

(3)内部公平性影响员工的劳动积极性，外部竞争性影响员工的忠诚度和就业的长期性，并且影响潜在员工的质量。

#### 56、人力资源成本包括哪些内容？

答案：人力资源成本可以分为获得成本、开发成本、使用成本、保障成本和离职成本等五大类。(1)人力资源的获得成本人力资源获得成本是组织在招募和录取员工的过程中发生的成本。主要包括招募成本、选择成本、录用成本、安置成本等四种。(2)人力资源的开发成本为了提高工作效率，组织还需要对已获得的人力资源进行培训，以使具有预期的、合乎具体工作岗位要求的业务水平。这种为提高员工的技能而发生的费用称为人力资源的开发成本。人力资源开发成本，是组织为提高员工的生产技术能力，为增加组织人力资源的价值而发生的成本，主要包括上岗前教育成本、岗位培训成本、脱产培训成本等。(3)人力资源的使用成本人力资源的使用成本是组织在使用员工的过程中发生的成本。主要包括维持成本、奖励成本、调剂成本等。(4)人力资源的保障成本人力资源的保障成本，是保障人力资源在暂时或长期丧失使用价值时的生存权而必须支付的费用，包括劳动事故保障、健康保障、退休养老保障、失业保障等费用。(5)人力资源的离职成本人力资源的离职成本是由于员工离开组织而产生的成本，包括离职补偿成本、离职前低效成本、空职成本等。

#### 57、人力资源成本的核算程序是什么？

答案：(1)掌握现有人力资源原始资料；(2)对现有人力资源分类汇总；(3)制定人力资源标准成本；(4)编制人力资源成本报表。

#### 58、人力资源都有哪些特点？

答案：人力资源具有以下11个特点：(1)人力资源具有生物性

和社会性；(2)人力资源具有智力性；(3)人力资源具有能动性；(4)人力资源具有再生性；(5)人力资源具有时效性；(6)人力资源具有共享性；(7)人力资源具有可控性；(8)人力资源具有变化性与不稳定性；(9)人力资源个体具有独立性；(10)人力资源具有内耗性；(11)人力资源具有主导性。

#### 59、人力资源供给预测的具体步骤是什么？

答：(1)进行人力资源盘点，了解公共部门员工现状。(2)分析公共部门的职务调整政策和历史员工调整数据，统计处员工调整的比例。(3)向各部门的人事决策人了解可能出现的人事调整情况。(4)将(1)和(2)情况汇总，做出公共部门内部人力资源供给预测。(5)分析影响外部人力资源供给的地域性因素。(6)分析影响外部人力资源供给的全国性因素。(7)根据(5)和(6)的分析，做出公共部门外部人力资源供给预测。(8)将公共部门内部人力资源供给预测和公共部门外部人力资源供给预测汇总，做出公共部门人力资源供给预测。

#### 60、人力资源管理的发展趋势是什么？

答案：随着未来企业组织越来越网络化、扁平化、灵活化、多元化和全球化等，未来的企业人力资源管理也会在管理目标、管理职能、管理技术，以及对管理人员的要求等方面发生新的变化。

(一)管理目标方面的趋势未来的人力资源管理是一种战略型人力资源管理，即是围绕企业战略目标而进行的人力资源管理。战略型人力资源管理的目标就是为众多的利益相关者服务。未来企业的利益相关者主要是指本企业、投资者（股东）、客户、员工、社区和战略伙伴等。(二)管理职能方面的趋势随着外在环境的变化，企业在人员、组织结构、管理等方面必然会出现一些变化。从而，企业的人力资源管理职能也必然要发生巨大的变化。具体表现在：企业规模缩小，即裁员的趋势；技术进步要求减少某些部门，如会计部门和管理部门的工作量的趋势；在世界范围内配置资源的趋势；公司合并以获得人才的趋势；管理层次减少的趋势；实行风险付酬的趋势；适应性强、变化速度快、重新配置资源的趋势。(三)管理技术方面的信息化趋势苹果公司是以无纸人力资源管理系统而闻名的，技术进步使公司在人力资源管理中不再需要纸张，公司在培训项目中使用CD-ROM系统并利用它来发送信息。惠普公司也因为它在人力资源管理中使用的先进技术而著称。公司建立的无纸系统和在世界各地快速传递简历和信息系统都有利于管理人员作出重大的决策。

#### 61、人力资源管理战略的内容是什么？

答案：(1)人力资源中长期规划；(2)人力资源引进与保留战略；(3)人力资源培训与开发战略；(4)人员绩效管理战略；(5)薪酬战略；(6)组织文化发展战略。

#### 62、人力资源管理战略同组织战略和战略人力资源是什么关系？

(1)人力资源管理战略与组织战略之间具有相互依赖的互动关系；(2)企业中任何战略规划的实施都离不开人力资源战略的支撑；(3)在制定企业整体战略的过程中不仅要考虑现有人力资源的问题，还要考虑将来企业发展所需要的战略人力资源问题，这样才能帮助企业实现竞争优势和基业常青。

#### 63、人力资源规划是人力资源管理的一项重要工作，那么，人力资源规划制定过程主要包括哪几个步骤？

答案：具体来说，人力资源规划制定过程主要包括以下五个步骤：(1)预测未来的人力资源供给，即估计在未来某一时间构成劳动队伍的人员数目和类型。在作这种预测时要细心地评估现有的

人员状况及它们的运动模式。不过,供给预测仅仅与组织内部的人力资源有关。(2)预测未来的人力资源需求,即预测由未来工作岗位的性质和要求所决定的人员素质和技能的类型。(3)供给与需求的平衡。将人力资源需求和内部供给的预测值加以比较以确定人员的净需求。作比较时不仅要针对整个组织,而且要针对每一个工作岗位。(4)制定能满足人力资源需求的政策和措施。在确定人员的净需求以后,就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人员的短缺或剩余。这两步实际上也是一个人力资源规划的管理决策过程。(5)评估规划的有效性并进行调整、控制和更新。确定其是否对组织有用,即估计规划的有效性,为了做好这种评估,规划人员有必要首先确定评估标准。

#### 64、人力资源规划有何作用?

答案:人力资源规划的作用归纳起来主要有:第一,保障组织发展所需的人力资源,即在充分研究组织现有人员结构和规模、人力资源市场供求关系和发展趋势、组织对未来人力资源要求的基础上,制定相应的政策和措施,及时满足组织不断变化的人力资源需求;第二,促使技术和其他工作流程变革,提高竞争优势;第三,提高人员配置和使用效率,实现人尽其才、才尽其用,避免盲目引进人员与人才流失的恶性循环;第四,优化员工队伍结构,使员工数量、质量、年龄、知识结构等趋于合理;第五,有利于搞好培训、职业生涯设计等工作,促进人力资源开发;第六,有利于管理者进行科学有效的管理决策;第七,帮助适应并贯彻实施国家的有关法律和政策,如劳动法、劳动合同、职业教育法和社会保障条例等。

#### 65、人力资源激励的原则

答:1)目标设置原则2)时效性原则3)因人而异原则4)引导性原则

#### 66、人力资源开发的规律是什么

答:1)人力资源开发水平决定物力资源开发利用程度  
2)人力资源开发随期程度的加深,其价值不断提升。  
3)人力资源开发永无止境。

#### 67、人员培训的目的是什么?

答案:答:人员培训的目的在于提高组织成员的政治理论修养、思想觉悟和业务水平,更新和完善其素质结构与知识结构,以适应管理现代化的需要,实现工作的高效率和科学化。

#### 68、人员甄选有哪些程序?

答案:一般而言,向社会征聘人员时甄选程序如下:(1)接见申请人;(2)填写岗位申请表;(3)初步面谈(面试);(4)测验;(5)深入面谈(面试);(6)审查背景和资格;(7)有关主管决定录用;(8)体格检查;(9)安置、试用和正式任用。这种甄选方法叫淘汰法。上述程序不是绝对的,由于企业规模不同、工作要求不同,因此采用的甄选程序也会不同。

#### 69、如何进行培训需求分析?

答案:培训需求分析可以在三个层次上进行:组织分析、工作分析、员工分析。可使用的分析方法包括观察法、问卷调查法、访谈法、绩效分析法、阅读技术手册法、访问专家法和经验预测法。

#### 70、如何理解组织战略与人力资源管理的关系?

答案:人力资源管理与组织战略的形成之间具有相互依赖的互动关系。在现实中制定组织战略的过程实际上也是一个与制定职能战略互动的过程。从这个角度看人力资源管理是组织战略形成中不可或缺的部门。组织在制定组织整体战略的过程中考虑人力资

源问题可以帮助组织实现竞争优势。可见组织战略的形成不仅影响人力资源管理也受到人力资源战略的影响,组织必须从竞争战略和人力资源战略的互动角度来考虑组织的经济条件、行业环境、劳动力市场以及其他影响组织战略形成的相关因素。

#### 71、什么是“经济人”,其对应的管理方式是什么?

答案:“经济人”假设的核心内容:第一,人的本性是不喜欢工作的;只要用可能,人就会逃避工作。第二,由于人天性不喜欢工作,对于绝大多数人必须加以强迫、控制、指挥,才能迫使他为组织目标去工作。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的生理需要和安全需要参加工作的,只有金钱和其他的物质利益才能激励他们努力去工作。以经济人假设为指导思想,必然导致严密控制和监督式的管理方式,采取所谓的“任务管理”的措施,其主要特点如下:第一,管理工作的特点在于提高劳动生产率、完成生产任务,而不是考虑人的感情。管理就是为完成任务而进行计划、组织、指导和监督。第二,管理是少数人的事,与一般员工无关。员工的任务就是听从指挥,努力生产。第三,在奖励制度上,主要依靠金钱来刺激员工的生产积极性,同时对消极怠工者予以严惩。第四,以权力和控制体系来保护组织本身及引导员工。

#### 72、什么是“社会人”?其对应的管理方式是什么?

答案:“社会人”又称“社交人”。这一假设来自霍桑实验。其最基本观点是:驱使人们工作的最大动力是社会、心理需要,而不是经济需要,人们追求的是保持良好的人际关系。在“社会人”的假设基础上,梅奥提出了“人际关系理论”,其要点是:第一,管理人员不应只注意完成任务,而应把重点放在关心人和满足人的需要上。第二,管理人员不能只注意传统的管理职能,更应重视人际关系,要培养和形成员工的归属感和整体感。第三,主张集体奖,不主张个人奖。第四,管理人员应在员工与管理当局之间起沟通联络作用。第五,实行“参与式”管理,吸引员工在不同程度上参与企业决策的研讨。霍桑实验启发了越来越多的管理学家,使人们认识到,工人生产积极性的发挥和工效的提高,不仅受物质因素的影响,更重要的是受社会和心理因素的影响。于是,管理理论开始从过去的“以人适应物”,转向“以人为中心”,在管理中一反过去层层控制式的管理,转而注重调动工人参与决策的积极性。

#### 73、什么是绩效管理?绩效管理包含哪些过程?

答案:绩效管理就是促使员工朝着组织目标不断提高绩效的过程。绩效管理包括绩效界定、绩效考核、绩效反馈的过程。(1)绩效界定在绩效界定阶段,组织要明确员工行为及成果与组织目标之间的关系,向员工指出哪些行为是员工应该做的,哪些结果是应该实现的。这些工作一般通过工作分析来完成。近年来,越来越多的组织通过战略来实现组织目标。而绩效界定非常有助于把组织战略对员工行为及其成果的要求传递给员工。(2)绩效考核组织要建立绩效考核系统,使用各种评价技术来衡量员工的绩效。绩效考核是绩效管理的核心部分。建立有效的绩效考核系统,对于充分发挥绩效考核的功能有着重要作用。一个有效的绩效考核系统,应该能够尽可能地减少考核过程中的人为错误,获得员工的普遍认可和满足组织的要求。(3)绩效反馈在绩效反馈阶段,组织要把考核结果反馈给员工,以便使他们能够按照组织目标改进绩效。绩效反馈的形式有面谈、培训、薪酬奖励等。

#### 74、什么是评价中心技术?评价中心所采用的行为测评技术有很多种,常见的有哪些?

答案:评价中心技术是指应用现代心理学、管理学、计算机科学等相关学科的研究成果,通过心理测验、能力、个性和情景测试对人语进行测量,并根据工作岗位及要求及组织特性进行评价,从而实现对人的个性、动机和能力等较为准确的把握,做到人-职匹配,确保人员达到最佳工作绩效。常用的方法有:公文处理、无领导小组讨论、管理游戏、口头演讲、角色扮演、模拟面试、书面案例分析、模拟会议、结构化面试、备忘录分析、搜索事实与决策等。

#### 75、试论述人力资源管理战略的制定流程。

答案:人力资源管理战略的制定主要包括战略分析、战略选择与战略衡量三大环节。(1)战略分析,也称为战略诊断,指对公司人力资源管理现状、优势和不足的全面分析,在综合考虑战略、使命、外部环境、内部资源的基础上,提炼影响组织人力资源战略选择的关键问题。(2)战略选择,指在基于战略分析的基础上,提出可行的、最优的、符合组织战略需求的人力资源战略管理目标及方向。(3)战略衡量,指制定评价实施人力资源管理战略的指标体系、方法和工具。常见的衡量因素有:利益相关者(包括股东、管理层、员工、监管机构、客户等)、财务增长标准、市场增长标准、品牌增长标准等。

#### 76、试论述员工培训在人力资源管理中的作用与地位。

答案:培训在组织中具有提高员工效率、增强组织人力资源核心能力和竞争力、提高员工忠诚度和归属感,同时培训也是组织的一项福利和投资。

#### 77、试述岗位分类的一般步骤和方法。

答案:岗位分类一般按下列步骤和方法进行:(1)岗位调查。进行岗位分类首先应了解岗位的内容,调查收集有关岗位的各种资料,以作为分类的依据。调查常采用的方法有书面调查法、直接面谈法、实地观察法、综合并用法。(2)岗位的横向分类。岗位调查完成后,就要进行岗位分析。岗位的横向分类就是在岗位分析的基础上,根据岗位工作性质的相似程度,将岗位区分为岗类、岗群、岗系等类别的过程,其方法有归纳法和演绎法。(3)岗位的纵向分类。这是在岗位评价的基础上,根据工作量的相似程度,将岗位划分为岗级、岗等的过程。岗位评价中最主要的两项工作是企业以前年度未分配的利润,可以并入本年度分配。

#### 78、试述影响个人职业生涯的因素

答:(1)生理因素(如性别、身高、形象、健康)(2)心理因素(如性格、气质、意志品质)(3)价值理念因素(如人生观、就业观)(4)教育因素(如层次与类别)(5)家庭因素(收入、受教育水平、职业、地域)(6)社会环境因素(政策、形势)(7)机遇因素(偶然性条件)(8)社会大环境的影响

#### 79、试述员工招聘的意义

答:(1)关系到企业的生存和发展。招聘的结果珍现为企业是否获得所需要的优秀人才,而人才是企业生存发展的第一要素,只有拥有高素质的人才,企业才能繁荣昌盛,才能在竞争中立于不败之地。这一点在服务性企业中表现得特别明显。

(2)一个好的招聘可以确保员工素质的优良。招聘工作是人力资源系统的输入环节,其质量的高低直接影响企业人才输入和引进的质量,是人力资源管理的第一关口。

(3)影响企业的人员流动率。一个有效的招聘系统将使企业获得胜

任工作并对所从事的工作感到满意的人才，从而减少企业的人员流动。否则，将会使企业中存在大量不称职的员工或产生很高的人员流动率，从而使企业经营活动遭受损失。

(4)直接影响人力资源管理的费用。有效的招聘工作，能使企业活动的开支既经济又有效，而且由于招聘到的员工能胜任工作，又能减少培训与能力开发的支出。5、影响企业的外部形象。一次成功的招聘活动，不是企业的一次成功的公关活动，就是对企业形象的绝好宣传。

#### 80、外部招聘的主要渠道都有哪些？

答案：外部招聘的主要渠道有：广告，就业服务机构，人才招聘会，校园招聘，员工推荐，猎头组织，网络招聘。

#### 81、我国人力资源开发和管理的目标对策主要有哪些。

答：1) 把强化人力资源开发利用作为基本国策和重要产业。

2) 降低人口自然增长率，实现适度人口目标；

3) 增加就业机会，实现重复就业。

4) 提高教育投资强度和效益，实现全民普及教育目标。

#### 82、下列哪些属于人力资源激励基本原则

答：1) 目标设置原则；2) 物质激励与精神激励结合原则；3) 引导性原则；4) 合理性原则；5) 明确性原则；6) 时效性原则；7) 正激励与负激励相结合原则；8) 按需激励原则；9) 期望行为原则；10) 利益差别原则；11) 适度原则；12) 因人而异原则；13) 策略体系原则。

#### 83、现代人力管理主要包括哪些具体内容和工作任务？

答案：(1) 制订人力资源规划；(2) 人力资源成本会计工作；(3) 工作分析和设计；(4) 人力资源的招聘与选拔；(5) 雇用管理与劳动关系；(6) 岗前教育、培训和发展；(7) 工作绩效考核；(8) 帮助员工搞好职业生涯规划；(9) 员工工资报酬与福利保障设计；(10) 员工档案管理。

#### 84、一个合格的绩效考核者应该具备哪些条件？

答案：合格的考核者应该具备四个条件。第一，考核者应该了解被考核者的工作性质、工作内容，这意味着考核者要有足够的机会观察被考核者的工作情况。第二，考核者应该了解考核的标准、程序和方法，懂得如何避免绩效考核系统可能出现的偏差。第三，考核者有考核动力。这会直接影响考核的质量。第四，考核者应该公正客观，不怀偏见。

#### 85、影响人力资源供给的因素有哪些？

答案：(1) 目前的人力资源供给状态；(2) 人力资源流动情况；(3) 工资因素；(4) 非工资因素。

#### 86、影响员工福利制度的因素是什么？

答案：一般来讲，组织在设计福利水平和选择福利组合时要同时考虑内部和外部两方面的因素。从内部说，组织要从组织战略、组织文化和员工需求出发来设计福利制度。从外部来说，组织在设计福利制度时必须充分考虑劳动力市场的标准、政府法规和工会要求。

#### 87、员工应该怎样依法维护自己的合法权益？

答案：一是与单位按相关法律法规条文，协商解决；二是按《劳动法》第九十八条，用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；三是申请劳动关系仲裁或争取工会组织的支持；四是诉诸人民法院解决。

#### 88、在一个企业中，如何判断、评价战略性人力资源管理制度体系设计的价值？

答案：通常的判断有以下几点：(1) 实施的制度和所选择的实现策略，能否使企业保持持续的竞争优势或市场地位；(2) 能否确保企业业绩的持续增长；(3) 能否保持员工队伍的稳定，是否能够极大地调动员工的积极性和创造潜；(4) 能否确保企业发展中获取需要的人才；(5) 各制度模块之间是否相互兼容和协调一致；

(6) 所选择战略能否适应周围环境的持续变化，是否能够有效地支持企业的变革，并且和企业的文化、价值观保持一致。一句话就是能否支持和满足企业发展战略的需要。

#### 89、招聘计划应该包括哪些内容？

答：(1) 人员需求；(2) 招聘信息发布的时间、渠道和方式；(3) 招聘广告样稿；(4) 招聘小组成员名单；(5) 招聘时间进度安排表；

(6) 求职者的甄选方案；(7) 新员工上岗时间安排；(8) 招聘费用预算；(9) 招聘效果评估方案。

#### 90、招聘实施包括哪几个流程？

答：(1) 设计并发布招聘广告；(2) 简历(申请表)筛选；(3) 笔试；(4) 面试；(5) 人员录用

#### 91、职业生涯管理的重要假设是什么？

职业生涯管理的重要假设是，人们在某种程度上能够掌握自己的命运，能够谋求职业上的成功并从中获得满足。由于在一生中，人的价值观、工作动机和处世态度会发生变化，因此组织在人力资源管理过程中，应该认清员工职业生涯的发展阶段，帮助他们在各个阶段获得发展。由于职业生涯管理，充分体现了“人本管理”的思想和原理，因而成为现代人力资源管理的一项比较重要的基础性工作。

#### 92、职业生涯规划的主要内容和步骤有哪些？

答：完整的职业生涯规划包括以下六个方面的主要内容和步骤：

(1) 觉知与承诺。觉察到职业生涯规划对个人成长和发展至关重要，是职业生涯规划中必不可少的一部分，觉知与承诺是个人对自身行为做出的一种承诺，人们在认同自己确立的职业生涯目标后，愿意为实现个人的职业生涯目标付出努力。

(2) 自我个性探索。自我个性探索的主要内容与个人的各项因素相关；包括兴趣、特长、性格、能力、价值观、学识水平、情商、潜能等，主要是对自己的优缺点进行汇总分类，再加以分析。

(3) 职业环境分析。职业环境分析的主要内容包括当前及未来职业生涯发展期的社会环境分析，以及对对自己将要从事的职业及其所在的行业进行分析两部分。

(4) 职业目标确定。职业目标确定是指可预想到的有一定实现可能的目标。制订职业生涯规划，就是为了实现人生的职业生涯目标，进而获得自己理想的生活，所以职业目标确定是职业生涯规划的核心。

(5) 计划与实施。要实现自己的职业生涯目标，就要制订一个比较详细而又切实可行的行动计划和策略方案。撰写具体执行计划时，要按照量体裁衣、可操作性、阶段性、发展性的撰写原则，把不同规划阶段的目标体系转化为实际执行计划。

(6) 评估与反馈。由于社会环境的变化以及其他不确定因素的存在，原来的职业生涯规划与实际情况会存在一定的偏差，这就需要设计做出及时而准确的调整。

93、制定人力资源规划时，需考虑的人力资源规划影响因素很多，其中主要包括哪些方面？

答：(1) 宏观经济变化。例如，地区性金融危机、人口流动迅速加快等。(2) 政策法律变更。政府由于各种需要，制定、修改或取消一些政策法规，如户籍制度、社会保障制度、人事编制的变化等，影响组织的人力资源规划。(3) 技术创新。技术进步、技术创新和技术升级换代，会迅速改变组织的人力资源需求与供应，进而影响人力资源规划。(4) 组织效率高低。组织效率低下，或组织迅速扩展银行，都会影响人力资源规划。(5) 组织管理层变更。高层管理人员的变化，会使组织的战略目标及人事政策发生变化，进而影响人力资源规划。

#### 名词解释(42)--

1、德尔菲法-->人口资源是指一个国家或地区的人口总体的数量表现。

2、典型事件法-->招聘是招募和聘用的总称，是指通过各种信息途径寻找和确定工作候选人，以充足的数量和质量来满足组织的人力资源需求的过程。

3、定编定员-->人才资源是指一个国家具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人口总称。

4、工伤保险制度-->职业锚是指一个人不得不作出职业选择的时候，不会放弃的职业中的那种至关重要的态度价值观。

5、工作分析-->薪酬是组织支付给员工的劳动报酬，它主要以工资(含绩效工资)和福利两种形式表现出来。

6、工作规范-->工伤保险制度是指员工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，在员工暂时或永久丧失劳动能力时，员工或其遗属能够从国家、社会得到必要的物质补偿。这种物质补偿一般以现金形式体现。

7、工作描述-->养老保险制度是国家和社会根据一定的法律和法规，为解决员工在达到国家规定的解除劳动义务的劳动年龄界限，或因年老丧失劳动能力退出劳动岗位后的基本生活而建立的一种社会保险制度。

8、工作实践法-->定编定员，简单地说，就是确定组织机构的设置并对各类人员进行合理的配备。

9、公文处理-->德尔菲法又称专家意见法，指的是管理者先从不同专家那里就某一问题征询意见，总结这些意见后，再分别返回给那些专家，但是专家之间不互相沟通。这一过程需要反复地做，直到征得的意见趋同于一个最优的解决方案为止。

10、津贴-->劳动力是指人口中达到法定劳动年龄，具有现实劳动能力，并且参加社会就业的那部分人。

11、劳动定额-->典型事件法是对实际工作中具有代表性的工作者的工作行为进行描述，通过积累、汇总和分类，得出实际工作对员工的要求的一种方法。

12、劳动关系-->人本管理是一种以人性为中心，按人性的基本状况进行管理的 management 方式。

13、劳动合同-->人力资源战略是指组织在人力资源管理方面设定的，以愿景为基点，为寻求和维持可持续人才优势而作出的有关组织全局的筹划和谋略。

14、劳动力资源-->劳动关系是指劳动者为其组织提供劳动，并从组织获得报酬形成的一种社会关系。

15、面试-->津贴是指为了补偿员工额外或特殊的劳动消耗和保证员工的工资水平不受特殊条件影响而支付的报酬。

16、培训-->人力资源投资主要是指改变人力资源结构、提高人力资源质量、增强人力资源的工作技能的投资，通常包括教育投资、健康保健投资、人员流动投资等方面。

17、评价中心技术-->绩效工资是指根据员工的工作努力程度和工作绩效大小而决定的劳动报酬。

18、人本管理-->职务说明书是对职务性质类型、工作环境、资格能力、责任与权限及工作标准的综合描述，以表达职务在单位内部的地位及对工作人员的要求。

19、人才资源-->劳动合同，就是员工与组织确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，是组织和员工之间确立劳动关系的法律凭证。

20、人口资源-->生育保险制度是国家通过立法，对怀孕、分娩女职工给予生活保障和物质帮助的一项社会政策。其宗旨在于通过向职业妇女提供生育津贴、医疗服务和产假，帮助他们恢复劳动能力，重返工作岗位。

21、人力资源-->工作分析就是通过收集信息对某一特定的工作所包含的任务、责任和任职资格作出界定和评价。具体来讲，它包括工作中需要从事的活动、工作中使用的设备、工作条件、工作在组织中的地位、承担此项工作的人员所需具备的技能、知识、能力和身体素质。通过工作分析，我们可以得到两份成果，一份是工作描述，另一份是工作规范（职位要求）。

22、人力资源成本-->基本工资是指按照工资等级标准支付且在一定时间内固定不变的工资。

23、人力资源管理-->人力资源成本是一个组织为了实现自己的组织目标，创造最佳经济效益和社会效益，而获得、开发、使用、保障必要的人力资源及人力资源离职所支出的各项费用的综合。

24、人力资源管理信息系统-->人力资源价值是指人能够运用自身的能力来创造价值。

25、人力资源管理战略-->评价中心技术是指应用现代心理学、管理学、计算机科学等相关学科的研究成果，通过心理测验、能力、个性和情景测试对人语进行测量，并根据工作岗位要求和组织特性进行评价，从而实现对人的个性、动机和能力等较为准确的把握，做到人-职匹配，确保人员达到最佳工作绩效。

26、人力资源规划-->研讨法是指由培训师通过举办专题或综合研讨会的形式，组织受训者共同讨论，找到解决问题的办法或搞清问题的发展变化规律及关键环节，使受训者学习和掌握有关的知识与技能的一种培训方法。

27、人力资源会计-->是把量表测评法与关键事件法结合起来，使之兼具两者之长。其为每一职务各考核维度都设计出一个评分量表，并有一些典型的行为描述性说明词与量表上的一定刻度（评分标准）相对应和联系（即所谓锚定），供操作中为被考核者实际表现评分时作参考依据。

28、人力资源价值-->工作规范则是对岗位的规范和职位的要求，是以从事某项工作的人为对象，规定其应具备的能力、技能、知识、身体素质。把工作描述和工作规范结合起来，就是工作说明书。

29、人力资源投资-->工作描述是以书面形式说明工作包括哪些具体的活动、使用哪些设备、具有哪些条件、与哪些部门的业务具有关联性。这是对工作的性质与职责等加以说明的文件。

30、人力资源战略-->工作实践法又称参与法，是指工作分析者参与某一职位或从事所研究的工作，从而深入、细致、全面地体验、了解和分析职务特征及要求，在工作过程中掌握有关工作的第一手资料的一种方法。

31、社会保障制度社会保障制度是指社会成员因年老、疾病、失业、生育、死亡、灾害等而遇到生活困难时，由国家、社会给予一定的经济帮助的社会制度。-->

32、生育保险制度-->人力资源，广义上指一定区域内的人口总量；狭义上指劳动力资源，即一定时间、一定地域内有劳动能力的适龄劳动人口及实际参加社会劳动的非适龄劳动人口的总和。

33、失业保险制度-->职业生涯规划是指组织和员工本人对职业生涯进行设计、规划、执行、评估、反馈的一个综合管理过程。

34、薪酬薪酬是组织支付给员工的劳动报酬，它主要以工资（含绩效工资）和福利两种形式表现出来。-->

35、行为锚定评分法-->高端人才，也称高级或高层次人才，是指在本行业范围内或自身涉猎的特定领域内，具有系统、扎实的理论知识；有丰富的阅历，丰富的实践经验和熟练技能；有较强的自主研发能力和开拓能力；有较强的独立分析问题和解决问题的能力；能感觉到行业发展的动向，并能够以独立的管理办法、管控能力、规划谋划能力，使组织健康营运和不断发展；思维清晰，表达能力强；能够给组织带来良好的经济效益和社会效益的人。

36、研讨法-->结构化面试，是指面试题自、面试实施程序、面试评价、考官构成等方面都有统一。

37、养老保险制度-->是指运用现代化的科学方法，对与一定财力、物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、财力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才、事得其人、人事相宜，以实现组织目标和人力资源的价值。

38、用于计量人对一个组织的经济价值的会计。前者称为人力资源成本会计，它既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资，又要研究如何计量目前录用人员的重置成本。后者则称为人力资源价值会计，研究人力资源对组织产生的价值。22、职业生涯规划-->人力资源规划是指一个组织根据其战略目标和人力资源现状，为满足其在未来环境中对人力资源在数量和质量上的需要，而科学地预测在未来的环境变化中人力资源的需求和供给状况，制定人力资源获取、利用、保持、开发的策略，以确保组织战略目标实现和个人价值体现的一系列活动。

39、招聘-->失业保险制度是给予失去工作的员工以补贴，且这种失去工作不是自愿的。由于员工失去了工作，也因此丧失了领取工资报酬的可能。也就是说，失业保险的目标是使失去工作的员工在失业期间获得一定的收入补偿。

40、正激励-->面试是指在特定时间、地点进行的，借助预先精心设计好的、具有明确的目的和程序的谈话，通过面试官与被面试者双方面对面的观察、交谈与沟通方式，了解被面试者的个性特征、能力状况以及求职动机等方面的一种人员甄选与测评技术。

41、职务说明书-->社会保障制度是指社会成员因年老、疾病、失业、生育、死亡、灾害等而遇到生活困难时，由国家、社会给予一定的经济帮助的社会制度。

42、职业锚-->人力资源会计是指把人的成本和价值作为组织的资源而进行的计量和报告。它包含两个部分：1、用于计量人力投资

及其重置成本的会计；2、用于计量人对一个组织的经济价值的会计。前者称为人力资源成本会计，它既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资，又要研究如何计量目前录用人员的重置成本。后者则称为人力资源价值会计，研究人力资源对组织产生的价值。

判断(721)--

1、“工作经验”这个考评目标难以操作，因此通过工作年限这个指标。-->对

2、“经常敲击热水瓶”的描述句远不及“每八小时内敲击热水瓶六小时”的描述句。-->对

3、“科技兴教”、“全面提高劳动里的素质”，所说的就是人力资源开发管理问题。-->错

4、“科教兴国”、“人力资商、强国”只是要搞好人力资源管理。-->错

5、“你好像不太适合我们这里的工作，你看呢？”这类问题属于非压力面试。-->错

6、“人”的考评客体是这个人从事的职位或岗位。-->错

7、“三定”的硬约束是经济投入。-->错

8、“社会人”的假设来自霍桑实验。-->对

9、“一个岗位宁可暂时空缺，也不要让不合适的人选占据”体现了招聘工作应遵循的全面性原则。-->错

10、“自我实现人”假设也称X理论，是建立在认为人勤奋、有才能、有潜力的基础上的。-->错

11、“自我实现人”是由心理学家马斯洛提出来的假设。-->对

12、“lsquo;人的考评客体是这个人从事的职位或岗位（）。-->错

13、HRMIS是一种人力资源管理与信息技术有机融合的管理信息系统。-->对

14、PPDF法是把个人发展与自己的优势、劣势、机会和威胁联系起来进行职业生涯规划的方法。-->错

15、X理论假设：人们在工作上体力和脑力的投入就跟在娱乐和休闲上的投入一样，工作是很自然的事。-->错

16、《公务员法》要求对公务员的考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面，考核的重点是工作胜任能力。-->错

17、《劳动法》规定，劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过12个月。-->错

18、《劳动法》规定：劳动合同是劳动者与用人单位确定劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动合同依法订立后即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。-->对

19、《社会保险法》规范了社会保险关系，规定了用人单位和劳动者的权利与义务，强化了政府责任，明确了社会保险行政部门和社会保险经办机构的职责，确定了社会保险相关各方的法律责任。-->对

20、《中华人民共和国公务员法》规定，公务员因工作需要可以在机关外兼职，应当经有关机关批准，并可以适当领取兼职报酬。-->错

21、按国家劳动法规定，用人单位与劳动者建立劳动关系，必须订立劳动合同。-->对

22、按绩效考核工作的先后顺序过程进行考核的绩效管理的程序是纵向程序。-->错

23、按照霍兰德的职业个性理论，教师应该属于创新型类型。-->错

24、按组织层级逐级进行绩效考评的绩效管理程序是横向程序。-->错

25、案例分析法又称个案研究法，最早由耶鲁大学提出。-->错

26、班选能为企事业单位中空缺的职位寻找到合适人选，实际中间夹着招聘。-->错

27、榜样的影响是社会学习理论的核心。-->对

28、比率分析法主要适用于中长期人力资源需求预测。-->错

29、不仅新老员工需要不断接受培训，管理者和领导者也需要不断“充电”，接受培训。-->对

30、不同的薪酬制度有不同的适用对象和范围，企业关键是要选择与企业发展战略、实际情况相适应的薪酬制度。-->对

31、参与法也称职务实践法，是指工作分析人员直接参与到工作中去，扮演员工的工作角色，体会其中的工作信息。-->对

32、产品数量主要取决于机械设备的性能的行业适宜采用计件工资制。-->错

33、成就测验的主要目的是了解应聘者想做什么和喜欢做什么。-->错

34、成就需要理论是由美国心理学家麦克利兰提出。-->对

35、充实工作内容，也叫工作专业化，是对工作责任的垂直深化。-->对

36、充实工作内容也叫工作专业化，是对工作责任的垂直深化。-->对

37、传统的激励办法是以各种物质刺激和精神刺激为手段，根据员工的绩效给予一定的工资、奖金、福利、提升机会、以及各种形式的表扬、认可和荣誉等。这些激励都与工作本身并不直接相关，只是作为对于员工付出劳动的补偿，因而称为外在激励。-->对

38、传统的职业道路是员工在一个组织里，从一个特定的工作到下一个工作纵向向上发展的一条途径。-->对

39、传统培训培养员工完成本职工作所需要的基本技能。-->对

40、传统人事管理把人当作“工具”，当作成本，注重的是投入、使用和控制。-->对

41、传统人事管理把人视为一种成本，将人当作一种“工具”，注重的是投入、使用和控制。而现代人力资源管理把人当作一种“资源”，注重产出和开发。-->对

42、传统人事管理的特点是以“人”为中心，而现代人力资源管理以“事”为核心。-->错

43、从本质上讲，培训也是一种学习过程。-->对

44、从宏观意义上来说，人力资源不是以国家或地区为单位进行划分和计量的。-->错

45、从理论上讲，人力资源的概念应当包括劳动、企业家、知识这三种生产要素在内。-->对

46、从微观意义上来说人力资源不是以部门或企事业单位进行划分和计量。-->错

47、理性官僚制的弊端在企业组织比在行政组织体现得更加明显，帕金森效应更容易在企业组织中发挥作用。-->错

48、错培训需求分析在三个层次上进行，即：员工层次、企业层次、战略层次。-->对

49、错培训强调的是帮助培训对象获得目前工作所需的知识 and 能力，以更好的完成现在所承担的工作。-->对

50、错影响企事业单位招聘的内部因素有很多，其中企事业单位的性质是首要因素。-->错

51、错在现代人力资源管理中，员工的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一重要因素，员工的态度、观念对企业生产力及企业效益的影响日益加强。-->对

52、当人力资源需求大于人力资源供给时的状态，一般来说，应该优先考虑外部招聘。-->错

53、德尔菲法属于人力资源需求预测方法的定量预测方法。-->错

54、调配功能是人力资源市场的基本功能。-->对

55、定额是合理编制定员的前提。-->对

56、定额是合理编制定员的前提。（）。-->对

57、定额与定编定员是紧密相关的，定额是合理编制定员的前提。-->对

58、定额与定员不相关。-->错

59、定岗、定编、定员的目的是实现“人、岗、事”三者之间的合理匹配，以实现“人尽其才，才尽其用”的目标。-->对

60、定岗、定编、定员的目的是实现人、岗、事三者之间的合理匹配，以实现人尽其才，才尽其用的目标。-->对

61、定员定额标准，是指对企业劳动定员定额的制定、贯彻执行、统一分析以及修订等各个环节所作的统一规定，包括编制定员标准、各类岗位人员标准、时间定额标准、产量定额标准或双重定额标准等。-->对

62、对不仅新老员工需要不断接受培训，管理者和领导者也需要不断“充电”接受培训。-->对

63、对女职工和未成年工实行特殊保护只是一项特殊规定，它不属于劳动保护的范畴。-->错

64、对人力资源的短期预测，使组织明了未来人力资源的结构，保证组织持续发展。-->错

65、对优秀员工的绩效反馈应注意给予物质奖励的许诺。-->错

66、多元化经营战略是指一个企业同时经营两个或两个以上行业的拓展战略，又可称多行业经营，主要包括三种形式：同心多元化、水平多元化、综合多元化。-->对

67、多元化经营战略适合大中型企业选择，该战略能充分利用企业的经营资源，提高闲置资产的利用率，通过扩大经营范围，缓解竞争压力，降低经营成本，分散经营风险，增强综合竞争优势，加快集团化进程。-->对

68、法约尔提出了解释员工行为激发程度的“期望理论”。-->错

69、反馈阶段决定了360度考核法的有效性，能否改善被考核者的业绩在很大程度上取决于考核结果的反馈。-->对

70、访谈法不能单独使用，只适合与其他方法结合使用。马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励。-->对

71、访谈法的不足之处是被访谈者对访谈的动机往往持怀疑态度，回答问题时有所保留，信息有可能会被扭曲。-->对

72、访谈法通常用于工作分析人员不能实际参与观察工作。其优点是既可以得到标准化工作信息，又可以获得非标准化工作的信息。-->对

73、分合性预测法是一种较常用的预测方法，它采取先分后合的形式。-->对

74、封闭式调查表是调查人事先设计好备选答案（客观题），由被调查人选择确定。-->对

75、福利是指企业支付给员工的间接薪酬，与直接薪酬不同，福利多采用实物支付或延期支付的形式且福利具有准固定成本的性质。-->对

76、复合业务外包模式，是企业根据实际需要，将多项人力资源管理职能工作外包出去。-->对

77、岗前培训是指员工离开工作岗位，去专门从事知识或技能的学习。-->错

78、岗位工资的缺点是不易反映同岗位或职务内部员工能力及劳动效果的差别，不利于充分发挥员工特别是能力强的员工的积极性。-->对

79、岗位工资制不易反映相同岗位或职务员工能力及劳动效果上的差别。-->对

80、岗位工资制度最大的优点是，能有效调动员工提高技术业务水平的积极性，并促进员工掌握多种技能。-->对

81、岗位培训规范，是指根据岗位的性质、特点和任务要求，对本岗位员工的职业技能培训与开发所作的具体规定。-->对

82、岗位员工规范，是指在岗位系统分析基础上，对岗位员工任职资格以及知识水平、工作经验、文化程度、专业技能、心理素质、胜任能力等方面所作的统一规定。-->对

83、高端人才是能够给组织带来良好的经济收益和社会效益的人。-->对

84、个别面谈法是工作分析人员与被分析工作的任职者直接进行谈话来获取信息的方法。-->对

85、个人可以根据设计好的测评工具，进行自我测定，自我评价，明确职业兴趣，能力及行为倾向、价值观等，从而把握职业方向。-->对

86、根据SMART原则，职业生涯目标必须可以量化，目标设定避免使用模糊、无法衡量的描述。-->对

87、根据SMART原则，职业生涯目标的制定没有时限要求，根据自己的需要来规划。-->错

88、根据劳动合同法的相关规定，组织和员工之间建立劳动关系，不是必须签订劳动合同的。-->错

89、根据劳动合同法的相关规定，组织和员工之间建立劳动关系的。（），不是必须签订劳动合同。-->错

90、根据劳动合同法的相关规定，组织和员工之间建立劳动关系，不是必须签订劳动合同的。-->错

91、根据心理测验应用的具体领域，有教育测验、职业测验、临床测验、研究性测验。-->对

92、根据招聘岗位的重要性、应聘者素质测评的实际需要，决定是否安排面试以及面试的形式、内容和面试次数。-->对

93、根据中国法律规定，未满16周岁的人不能参加劳动，即便参加劳动也不属于真正的人力资源。-->错

94、工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。-->对

95、工伤保险费根据以收定支、收支平衡的原则，确定费率，用人单位缴纳工伤保险费、职工个人不缴纳工伤保险费。-->对

96、工资、奖金是一种福利。-->错

97、工资是员工薪酬的主要组成部分。-->对

98、工资指员工付出劳动所应从企业得到的货币收入。-->对

99、工作分析（jobanalysis），也可以叫做职位分析、岗位分析，它是指了解组织内的一种职位并以一种格式把与这种职位有关的信息描述出来，从而使其他人能了解这种职位的过程。-->对

100、工作分析的观察法通常和面谈法结合使用。-->对

101、工作分析的过程一般可以分为三个基本阶段，即前期准备、收集分析阶段和结果整合。-->对

102、工作分析的结果是职务说明书。-->对

103、工作分析的设计阶段的主要内容是仔细审核已收集到的各种信息。-->错

104、工作分析的思想来源于以泰勒为代表的科学管理理论。-->对

105、工作分析对企业的管理具有一定的溢出效应。-->对

106、工作分析对人员招聘与甄选具有指导作用。-->对

107、工作分析既是一种方法论，也是一种具体的应用工具。-->对

108、工作分析是对工作做全面评价的过程，这个过程可以分为准备阶段、调查阶段、分析阶段和总结阶段。-->错

109、工作分析是人力资源管理乃至整个组织管理的基础。-->对

110、工作分析是组织中的一项重要管理活动。-->对

111、工作分析所输出的结果就是各个职位的工作说明书。-->对

112、工作分析通常又称为职务分析，它是组织人力资源规划以及其他一切人力资源管理活动的基础。-->对

113、工作分析为每项工作的任职者提供了客观标准，成为企业对员工进行提升、调动或降职的决策依据。-->对

114、工作分析为人力资源规划提供了必要的信息。-->对

115、工作分析为组织管理和变革以及人力资源管理提供支持和依据，具体包括收集、分析和整理与工作有关的各种信息。-->对

116、工作分析需要通过全面的视角加结构化的框架来进行，这体现了工作分析的政治性原则。-->错

117、工作分析要在企业工作职位还没有明确的前提下进行。-->错

118、工作分析也称职务分析，岗位分析，是人力资源管理工作的重要环节和重要工具。-->对

119、工作分析有助于实现量化管理。-->对

120、工作分析与工作评估既相互联系，又有所区别。工作分析是展开工作评估的前提和基础，而工作评估则可被看作是工作分析活动的进一步延伸。-->对

121、工作分析作为一种活动，其主体是工作分析者，客体是工作环境。-->错

122、工作分析作为一种活动，其主体是工作岗位，客体是工作分析者。-->对

123、工作规范（job specialization）又称岗位规范或任职资格，是指任职者要胜任该项工作必须具备的资格与条件。-->对

124、工作规范又称岗位规范或者任职资格，是根据工作分析所提供的信息，拟定任职者的资格，列举并说明具体任职者的个人特质、条件、所受教育和培训等。-->对

125、工作轮换又称交叉培训法，是指当员工觉得一种工作已枯燥乏味、没有挑战性时，就把员工轮换到同一水平、技术要求相近的另一个岗位上去工作。-->对

126、工作评价就是要评定工作的价值，制定工作的等级，因此评价对象是任职者。-->错

127、工作日记法的优点包括搜集的信息比较全面可靠，适于确定有关工作职责、工作内容、工作关系、劳动强度等方面的信息，但所需费用较高。-->错

128、工作日志法的局限性须任职者全面配合，对任职者来说要求较高。-->对

129、工作日志法的优点是减少了信息收集的工作量。-->对

130、工作日志法是为了了解员工实际工作的内容、责任、权利、人际关系及工作负荷，而要求员工坚持记工作日记，然后经过归纳提炼，取得所需工作信息的一种职务信息获取方法。-->对

131、工作设计的重点是工作职责。-->错

132、工作设计的主要内容包括工作内容、工作职责和工作关系的设计三个方面。-->对

133、工作设计所要解决的主要问题是组织向员工分配工作任务和职责的方式。-->对

134、工作说明书基本上包括两大部分，即工作分析和职位要求。-->错

135、工作说明书是一份提供有关工作任务、职责与责任信息的文件。-->对

136、工作说明书通常又被称作职务描述或工作描述，它实际要描述的是任职者的工作是什么、为什么做、如何做和在何处做等。-->对

137、工作说明书有标准格式，制定工作说明书时一定要按标准格式编写。-->错

138、工作特征模型是工作丰富化的核心。-->对

139、工作要素是工作中不能再继续分解的最小动作单位。-->对

140、工作责任设计就是员工在工作中应承担的职责及压力范围的界定，也就是工作负荷的设定。-->对

141、工作专业化设计方法的核心是充分体现效率的要求。-->对

142、工作专业化也叫充实工作内容。充实工作内容（job enrichment）是对基本工作内容和责任层次的变化，旨在向员工提供更具挑战性的工作。-->对

143、公共部门人力资源管理发展需要强有力的动力机制来推动，而价值就是这种动力机制的内核。-->对

144、公共部门人力资源管理中的监控与约束是互为补充，约束是手段，监控室目的。-->错

145、公共部门用人的目的是要做到既能够“管住”人，又能够管好人。-->错

146、公务员的福利津贴一般以各种形式提供，它涉及衣食住行、乐可以多种形式存在、以多种名目出现，而且称谓不一样。-->错

147、公务员的货币性薪酬主要由基本薪酬、奖金和福利三部分构成。就每部分在总薪酬中的占比而言，直接工资所占的比重相对较小，福利保障所占的比重相对较大。-->对

148、公务员降职的目的是为了合理地使用国家公务员，充分发挥公务员的作用，为行政机关的各个职位选择配备适宜的人才。降低公务员的职务，一般一次只降低一级。-->对

149、公务员实行国家统一规定的工资制度，财政预算具有法定性的特点，不仅制定预算要依照法定程序，确定收支范围和方向也要依据相应法规。-->对

150、供不应求状态是人力资源需求大于人力资源供给时的状态，这种状态通常出现在组织规模扩大和经营领域扩大时期。-->对

151、供给预测矩阵法是运用一种结构化表格进行人力资源供给预测并将预测结果标在表上的常用方法。-->对

152、古代的孔子对赏罚的论述在中国古代思想家中最具特色的，他从人性善出发，得出结论：“人情者，有好恶，故赏罚可用”。-->错

153、关键事件法是在行为锚定等级评价法的基础上形成的。-->对

154、关键事件法由美国学者弗拉纳根提出-->错

155、关键事件法又称关键事件技术（Critical Incident Technique, CIT），是由美国学者张德培在1954年发展起来的，它是指确定关键的工作任务以获得工作上的成功。-->错

156、关键事件技术是通过设计一定的表格，专门记录工作者工作过程中那些特别有效（成功）与特别无效（失败）的工作行为，作为将来确定任职资格的一种依据。-->对

157、关系工作类型是赫茨伯格提出来的工作设计理论。-->错

158、观察法是工作人员在不影响被观察人员正常工作的条件下，通过观察，将有关工作内容、方法、程序、设备、环境等信息记录下来，最后将其归纳整理为适合使用的结果的过程。-->对

159、观察法是通过对员工工作活动进行观察或监测而获取职务要素信息的方法。-->错

160、贯彻同工同酬原则，必须使组织各类岗位之间的工资水平保持距离，同岗同薪，易岗易薪。-->错

161、国际环境的多变性影响跨国公司绩效评估长期目标的设定。-->对

162、国家统筹的养老保险模式是一种由社会共同负担、社会共享的保险模式，目前，为世界上大多数国家所使用。-->错

163、合理确定员工培训的内容，对于实现培训的目标，提高组织绩效具有至关重要的意义。-->对

164、衡量一个组织或企业各项活动的效果如何，主要是看其是否有助于组织或企业目标的实现。-->错

165、互联网时代的到来使计算机及其网络已成为人力资源管理者的主要工作工具。-->对

166、会计、工程师是一种职务。-->错

167、霍桑关于社会人的观点为驱使人们工作的最大动力不是社会和心理需求，而是经济需要。（）-->错

168、霍桑实验关于社会人的观点认为驱使人们工作的最大动力不是社会和心理需要，而是经济需要。-->错

169、基本工资基本工资是指按照工资等级标准支付且在一定时间内固定不变的工资。-->

170、绩效标准是指明确了员工的工作要求，也就是说对于绩效内容界定的事情，员工应当怎样做或者做到什么样的程度。-->对

171、绩效反馈面谈时间不宜过长，以1~2小时为宜。-->对

172、绩效反馈是指绩效周期结束时，在上级和员工之间进行绩效考核面谈，由上级将考核结果告诉员工，指出员工在工作中存在的不足，并和员工一起制定绩效改进的计划。-->对

173、绩效工资绩效工资是指根据员工的工作努力程度和工作绩效大小而决定的劳动报酬。-->对

174、绩效沟通是指在整个绩效期间内，通过上级和员工之间持续的沟通来预防或解决员工实现绩效时可能发生的各种问题的过程。-->对

175、绩效管理本身并不是目的，而是为了最大限度提高组织的管理效率，增强组织资源的利用效率，进而不断提高组织绩效，更有效地达到组织的预定目标。-->对

176、绩效管理的核心、关键部分是设计绩效考核系统。-->对

177、绩效管理的唯一作用是员工报酬的发放做依据。-->错

178、绩效管理关注未来绩效，侧重于事先沟通与承诺。-->对

179、绩效管理即企业对绩效系统的管理过程和方法的总和。-->错

180、绩效管理就是绩效考核，两者并没有什么区别。-->错

181、绩效管理就是指制定员工的绩效目标并收集与绩效有关的信息，定期对员工的绩效目标完成情况做出评价和反馈，以改善员工工作绩效并最终提高企业整体绩效的制度化过程。-->对

182、绩效管理是识别、衡量以及开发个人和团队绩效，并且使这些绩效与组织的战略目标保持一致的一个持续性过程。-->对

183、绩效管理是一套综合的P-D-C-A循环体系，即计划(Plan)、实施(Do)、检查(Check)、调整(Adjust)的循环。-->对

184、绩效奖励计划是员工的薪酬随着个人、团队或者组织绩效的某些衡量指标所发生的变化而变化的一种薪酬设计。-->对

185、绩效就是指员工在工作过程中所表现出来的与组织目标相关的并且能够被评价的工作业绩、工作能力和工作态度。-->对

186、绩效考核的具体形式很多，但总体上可分为综合评价法和分析评价法两类。每个绩效考核方法都有其长处与不足。-->对

187、绩效考核和绩效管理是一回事。-->错

188、绩效考核结果需要与工资奖金挂钩，将绩效管理制度与薪酬制度有效连接起来。-->对

189、绩效考核是指确定一定的考核主体，借助一定的考核方法，对员工的工作绩效做出评价。-->对

190、绩效考评只能由员工的主管对其进行考评。-->错

191、绩效面谈过程即主管评价下属业绩好坏的单向沟通过程。-->错

192、绩效是个人对组织目标的贡献及贡献程度。-->对

193、绩效信息收集时数量越多越好。-->错

194、绩效指标是指绩效项目的具体内容，它可以理解为是对绩效项目的分解和细化。-->对

195、绩效指实施某项工作任务过程中的行为表现(行为)，不是指执行任务之后实际达成的结果(结果)。-->错

196、激励是指利用某种外部诱因调动人的积极性和创造性，使人有一股内在的动力，提高工作绩效，朝所期望的目标前进的心理过程。-->对

197、即便用人单位及管理人员违章指挥，强令冒险作业，但为了严明劳动纪律，员工也必-->错

198、即便用人单位及管理人员违章指挥，强令冒险作业，但为了严明劳动纪律，员工也必须服从执行，无权拒绝。-->错

199、集体访谈法不适于调查某些涉及保密、隐私、敏感性的问题。-->对

200、集体面试指多位应试者同时面对面试官的情况。-->对

201、技能工资的优点是鼓励员工钻研技能，有利于组织灵活使用劳动力，调节功能较强。-->对

202、技能工资制适用于生产专业化、自动化程度较高的生产流水线作业，以及公工细、同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。-->错

203、家的战略部署和重点任务，我们应大力开发自然资源，错选能为企事业组织中空缺的职位寻找到合适人选，并以此促进人类社会的长远发展。-->错

204、简单的单变量预测模型仅考虑人力资源需求本身的发展情况，不考虑其他因素对人力资源需求量的影响。-->对

205、建立劳动合同的目的在于劳动过程的实现，而不是劳动成果的给付，它是确立劳动关系的法律凭证。-->对

206、健康医疗保险的目的是减少员工生病或遭受事故时本人或其家庭遭受的损失。企业通常以两种方式提供这方面的福利：集体投保或者加入健康维护企业。-->对

207、鉴定劳动合同是建立劳动关系的具体方式。-->对

208、讲授法是员工培训中最基本、最普遍的一种培训方法。-->对

209、结构工资就是由岗位工资和技能工资结合而成的一种岗技工工资。-->错

210、结构工资制适用于同一岗位技能要求差别不大的企业和工种，如纺织工业企业。-->错

211、结构工资制适用于同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。如纺织工业。-->对

212、结构化面试给予求职者很大的自由，是一种随意性较强的面试过程。-->错

213、结构式面试一般事先不拟定谈话形式和内容的框架，以漫谈形式让被试者自由发挥。-->错

214、结构下资制适用于同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。如纺织工业。-->错

215、解决劳动争议的途径和方法有调解、仲裁和法院处理三种，它们没有先后之分，只要能解决问题就行。-->错

216、近因效应是考核者根据员工在考核期间初期的表现进行考核，而忽略了其在整体考核周期的行为。-->错

217、进行培训需求评估是培训效果评估的第一步。-->对

218、经常敲击热水瓶”的描述句远不及“每八小时内敲击热水瓶六小时”的描述句。-->对

219、经济报酬是指直接以货币形式支付给员工的劳务报酬；可转化为货币形式的劳动报酬。-->对

220、经验排序法的优点是判断范围小，准确度较高。-->错

221、经验预测法是一种非常简便、粗放的人力资源需求预测方法，主要适用于短期的预测。如果企业规模小，生产经营稳定，发展较均衡，它也可以用来预测中、长期的人力需求。-->对

222、经验预测法是最简单的预测方法，较易操作。-->错

223、精神奖励是最古老的传统的激励方式之一，我国的公共管理部门经常使用这种奖励方式。-->错

224、净需求既可以是某类人员的短缺，也可以是他们的剩余。-->对

225、开展薪酬调查时，既要调查货币性薪酬，如工资、奖金、津贴、补贴、劳动分红等；又要调查非货币性薪酬，如为员工提供的住房、培训、社会保险和商业保险等-->对

226、看管定额是指对操作者在同一时间内照管机器设备的台数或工作岗位数所规定的限额。-->对

227、考评对象的基本单位是考评要素。-->对

228、考评方法的准确性是选择考评方法时应该考虑的唯一因素。-->错

229、考评主体只能是某一个人。-->错

230、柯克帕特里克提出的培训效果四级评价模型，将培训效果分为四个递进的层次，即反应、学习、行为、成果。-->对

231、科技兴教、全面提高劳动的素质，所说的就是人力资源开发管理问题。-->对

232、科教兴国、人力资源强国只是要搞好人力资源管理。-->错

233、刻板印象误差效应就是考核者将某一方面绩效的评价概括为整体的绩效考核。-->错

234、跨国公司人力资源管理是跨国公司选聘、评价、培训与开发管理人员和劳工，以保证跨国公司经营活动正常进行和实现企业既定目标的活动过程。-->对

235、跨国公司外派人员薪酬支付中的生活费津贴(cost-of-living allowance, CLA)涉及到对母国和所在国之间支付差额的补偿费用，当然，并不用于解决通货膨胀造成的差别等。-->错

236、宽带薪酬结构中通常只设计2~4个层级。-->错

237、劳动安全卫生的监督主要包括两个方面，即工会监督和其他群众的监督。-->对

238、劳动保护，是指为了保护劳动者在劳动生产过程中的安全与健康，做好预防和消除工伤事故，防止职业中毒和职业病、改善劳动条件和劳动环境等方面所进行的工作和所采取措施的总称。-->对

239、劳动保护是国家对劳动者在生产过程中的安全与健康的保护。是企业通过改善劳动条件、防止伤亡事故和职业病而采取的一系列措施。-->对

240、劳动关系是指劳动者为其所在组织提供劳动，并从该组织获得报酬形成的一种社会关系。-->对

241、劳动关系是指劳动者为其组织提供劳动，并从组织获得报酬形成的一种社会关系。-->对

242、劳动合同，也称劳动协议或者劳动契约，是指劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利与义务的协议。-->对

243、劳动合同的必备条款和可备条款都不可缺少。-->错

244、劳动合同的撤销是指劳动合同订立后，全部履行完毕以前，由于某种原因劳动合同一方或双方当事人提前解除劳动关系的法律行为。-->错

245、劳动合同的履行具有不可替代性，即不能由他人代为履行。-->对

246、劳动生产率分析法的关键部分是如何预测劳动生产率。-->对

247、劳动者的文化技术素质是是人力资源质量的核心部分。-->对

248、劳动争议是指劳动关系双方当事人因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷-->对

249、离职前低效成本指的是一个员工在离开某一单位前，由于原有的生产效率降低而造成的损失成本。-->对

250、联合经营战略是指两个或两个以上独立的经营实体横向联合成立经营实体或企业集团的拓展战略，是社会经济发展到一定阶段的必然形式。-->对

251、联合开发是我国目前组织开发应用 HRMIS 比较成功的方式。-->对

252、猎头公司主要是为企业寻找高级管理人才和专业技术人才，是为企业搜寻高级人才的服务机构。-->对

253、马尔科夫链预测分析的基本思想是找出一段时间内人事变动的规律，以此推测未来的人事变动规律。-->对

254、马尔科夫链预测分析法可以解决工作类别复杂的大型组织中的内部人力资源供给预测。-->对

255、马尔科夫模型能对人员的晋升与否做出确定的答复。-->错

256、马尔科夫模型只能处理员工类别单一的组织中人力资源供给的预测问题。-->错

257、马尔科夫预测分析法可以解决工作类别复杂的大型组织中的内部人力资源供给预测。-->对

258、马尔科夫分析法的基本思路是找出过去人事变动的规律，以此来推测未来的人事变动趋势-->对

259、马尔科夫模型是通过企业内部人员转移从而预测企业内部人员供给的方法。-->对

260、满足企业发展战略的需要。-->对

261、美国微软公司近一半的员工都是通过人才猎取方式获得的。-->错

262、面试的方法可以全面测评个体的任何素质。-->对

263、面试是最不常使用的一种选拔测评方法。-->错

264、目标分解法的优点是目标与行动方案非常具体，可操作性强，充分考虑员工的个人期望，但全局性较差，对重大事件与目标、对未来的预见能力较弱。-->错

265、目标管理法是按照员工的工作行为进行考评的方法。-->错

266、目标汇总是目标分解法的逆向过程。-->对

267、目标准备是推行目标管理最重要的阶段。-->错

268、目前，网络招聘已经成为组织招聘的一种重要方法。其主要优点是能快速、及时地传递信息，传播面极其广泛。-->对

269、目前，我国一些企业领导人仍把企业员工视为一种附属物，这种认识是不-->对

270、目前，我国一些企业领导人仍把企业员工视为一种附属物，这种认识是不正确的。-->对

271、目前网上招聘适合包括保密单位在内的所有的内资企业、外资或合资企业。-->错

272、目前网上招聘适合所有内资企业、外资或合资企业。-->错

273、内部培训的渠道主要有岗前培训、在岗培训、员工业余自学等。-->对

274、内部招聘的优势是员工会带来不同的价值观、新方法和新思路。-->错

275、南京国民政府时期的公务员系统结构基本上属于美国模式。-->错

276、能岗匹配原则是任何组织进行人力资源招募与选录过程中必须遵循的黄金法则。-->对

277、年富力强,是指人的生理、心理状态都保持在巅峰状态,工作精力充沛,斗志昂扬;即青春焕发、风采动人和才华横溢的人。-->对

278、女职工在产期内,享受一定时期的生育假和生育待遇,女职工生育享受不少于60天的产假-->错

279、女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位可以依照《劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同。-->错

280、排序法的优点在于操作简单、速度快、花费少,缺点在于其评估结果主要依赖于评估人员的主观判断能力,因此只适合于规模较小的组织。-->对

281、培训策略是决定培训活动的纲领,而培训课程是培训活动的细节。-->对

282、培训的最终目的是改进工作绩效,减少或消除现实绩效与期望绩效之间的差距。-->错

283、培训方法的选择与培训课程的目标和方向直接相关。-->对

284、培训工作的起点是设计培训课程。-->错

285、培训就是人们经常说的开发,二者在内涵和实质都是一致的。-->错

286、培训开发计划的主要内容是晋升与轮换。-->错

287、培训强调的是帮助培训对象获得目前工作所需的知识 and 能力,以便更好地完成现在所承担的工作。-->对

288、培训系统工程的最后一个环节是培训效果评价。-->对

289、培训效果评估有助于确认成本有效性、培训目标的达成、受训者的培训满意度等问题。-->对

290、培训需求分析是一个组织确定是否有必要进行培训以及需要什么样的培训的过程,它指导受训者将在培训中所学到的知识、技能和行为等应用到实际工作中的情况。-->错

291、培训需求分析在三个层次上进行,即:员工层次、企业层次、战略层次。-->对

292、评价中心技术起源于1945年德国心理学家建立的一套用于挑选军官的多项评价程序。-->错

293、评价中心技术是一种包含多种测评方法和技术的综合测评系统。一般而言,它总是针对特定的岗位来设计、实施相应的测评方法与技术。-->对

294、企业补充养老保险也称为企业年金,是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上,自愿建立的一种补充养老保险制度。-->对

295、企业的工资总额是企业为了保证其薪酬管理制度的灵活性而自行规定的,因此,工资总额在不同的企业间没有可比性。-->对

296、企业的薪酬管理受政府的法规 and 政策的约束。-->对

297、企业的薪酬制度反映了该企业的价值观,企业价值观对企业的薪酬管理有重大的影响作用。-->对

298、企业或组织如果要构建自己的人力资源管理系统,则必须由企业自行开发。-->错

299、企业进行人力资源外包,就将管理过程中的全部风险转移给了外包商。-->错

300、企业文化是指企业在发展过程中逐步形成的企业成员所共同具有的价值观念、道德准则等观念形态的总和。-->对

301、企业在开展员工帮助计划时,要注重盈利性原则,以追求商业利益为导向。-->错

302、企业战略是设立远景目标并对实现目标的轨迹进行的总体性、指导性谋划,属微观管理范畴。-->错

303、企业招聘的核心目标就是实现所招聘人员与待聘岗位的有效匹配。-->对

304、签定劳动合同是建立劳动关系的具体方式。-->对

305、强制分布法的特点是强制性地吧绩效分为若干等级。-->对

306、趋中效应是中国传统中庸文化心理在面试中的反映。该效应在面试中的表现是:面试官对应聘者的好、中、差感觉没有把握,对应聘者的评价相对集中于一个折中的分数段。-->对

307、全方位评估指的是从员工自己、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。-->错

308、全面报酬是组织能够用来吸引、激励、保留员工的所有可能的工具,包括员工认为他们从雇佣关系中能够得到的所有有价值的东西。-->对

309、人”的考评客体是这个人从事的职位或岗位。-->错

310、人才获得的渠道包括内部选拔和外部招聘。-->对

311、人才资源表明了人的质量;而人力资源则是人的数量(包括劳动者)和人的质量的统一。-->对

312、人的考评客体是这个人从事的职位或岗位。-->错

313、人际关系理论要求管理人员不应只注意完成任务,而应把重点放在关心人和满足人的需要上。-->对

314、人口资源,人力资源,人才资源只是叫法不一样,实质上没有区别。-->错

315、人力资本的核心是教育投资。-->对

316、人力资本的所有权不具备继承或转让属性。-->对

317、人力资本反映的是流量与存量问题。-->对

318、人力资本关注的是收益问题,人力资源关注的是价值问题。-->对

319、人力资本理论的思想渊源向上可以追溯到具有现代意义的经济学创始之前。-->对

320、人力资本理论认为,人力资本包括人力资源的数量和质量,但提高人口质量是关键。-->对

321、人力资本理论形成的标志是马歇尔在1960年美国经济学会年会上所发表的题为人力资本的投资的著名演讲。-->错

322、人力资本是劳动者身上所具备的两种能力,一种能力是通过先天遗传获得的,是由个人与生俱来的基因所决定的;另一种能力是后天获得的,由个人努力经过学习而形成的,而读写能力是任何民族人口的人力资本质量的关键成分。-->对

323、人力资本思想在英国古典政治经济学创始人亚当斯密那里得到萌芽式的阐述,他提出的“土地是财富之母,劳动是财富之父”的著名论断具有极强的人力资本含义。-->错

324、人力资本会计是指把人的成本和街值作为维织的资源商进行的计量和接告。-->对

325、人力资摞规黯包括组织的人力资摞招聘、任雇、考核、培询、黯酿i、激男主、文化等方面的计蝶。-->对

326、人力资摞规划的作用之一就是通引进技术人才可以促使企业生产技术和其他工作流程变革,从而提高竞争优势。-->对

327、人力资摞是一定国内的人口总体,它涵盖了城市和农村的所有人口。-->对

328、人力资源不具有在利用中再生、在利用中增值的特点。-->错

329、人力资源不是再生性资源。-->错

330、人力资源成本会计既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资,又要研究如何计量目前录用人员重置成本。-->对

331、人力资源成本是一个组织为了实现自己的组织目标,创造最佳经济效益和社会效益,而获得、开发、使用、保障必要的人力资源及人力资源离职所支出的各项费用的总和。-->对

332、人力资源的基础是人的体力和智力。-->对

333、人力资源的基础是人的知识和技能。-->错

334、人力资源的绝对量是指它在总人口中所占的比例,统计中用人力资源率表示。-->错

335、人力资源的配置机制包括计划配置机制和市场配置机制两种形式。-->对

336、人力资源的无形磨损是指由于人身衰老、体质下降、技能退化等原因造成的劳动能力的下降。-->错

337、人力资源的综合平衡是企业人力资源规划工作的核心和目的所在。-->对

338、人力资源关心的是人的问题，其核心是认识人性、尊重人性，强调以人为本的理念。-->对

339、人力资源关注的是成本收益问题。-->错

340、人力资源管理的根本出发点和目标，就是通过创建科学规范的人力资源管理制度，充分、有效地“激活人”，极大的调动全体人员的积极性和创造性。-->对

341、人力资源管理的核心主要是指能够对人力资源管理活动产生影响的各种因素。-->对

342、人力资源管理的内部环境就是指在企业系统之内能够对人力资源管理活动产生影响的各种因素。-->错

343、人力资源管理的的首要目标是实现人力资源的合理配置。-->对

344、人力资源管理是在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化。-->对

345、人力资源管理是指一个组织为了实现自己的战略或经营目标，围绕一整套员工管理理念而展开的吸引，保留、激励以及开发员工的政策、制度以及管理实践。-->对

346、人力资源管理信息系统不能降低人力资源管理成本和增强企业的竞争力。-->错

347、人力资源管理信息系统的维护只负责软件维护这一方面的工作。-->错

348、人力资源管理要做的是，在一定时期内，如何运用有限的资本投入获得任务目标、工作岗位和员工人数三者之间的最佳组合。-->对

349、人力资源管理与人事管理的主要区别体现在内容上。-->错

350、人力资源管理战略是指组织在人力资源管理方面设定的以当前现状为基点的人才竞争整体规划和策略。-->错

351、人力资源管理战略与组织战略之间具有相互依赖的互动关系。-->对

352、人力资源管理战略与组织战略之间没有任何关系。-->错

353、人力资源规划，是各项具体人力资源管理活动的起点和依据，它直接影响着组织整体人力资源管理的效率。-->对

354、人力资源规划包括组织的人力资源招聘、任用、考核、培训、薪酬、激励、文化等方面的计划。-->对

355、人力资源规划不能作为组织进行人员招募和甄选工作的依据。-->错

356、人力资源规划的工作包括组织生产、营销等方面的计划。-->错

357、人力资源规划的作用之一就是引进技术人才可以促使企业生产技术和其他工作流程变革，从而提高竞争优势。-->对

358、人力资源规划工作的内容包括人力资源组织、生产、营销等方面的计划。-->错

359、人力资源规划就是要保障组织发展将来所需的人力资源。-->错

360、人力资源规划决定组织战略。-->错

361、人力资源规划是根据企业总体规划，通过对企业未来的人力资源需求和现在人力资源供给状况进行分析与预测，对可能的人力资源进出途径进行系统安排的过程。-->对

362、人力资源规划是现代公共部门人事管理的重点和核心。-->错

363、人力资源规划是指一个组织根据其战略目标和人力资源现状来制订今后人力资源的需求数量。-->错

364、人力资源规划是指在企业发展战略和经营规划的指导下进行人员的供需平衡，以满足企业在不同发展时期对人员的需求，为企业的发展提供符合提供质量和数量要求的人力资源保证。-->对

365、人力资源规划是指组织在未来的发展过程中所需要的人员数量的需求预测。-->错

366、人力资源规划要保障组织将来发展所需的人力资源。-->错

367、人力资源规划有利于组织对员工短缺或过剩情况进行预测。-->对

368、人力资源规划中的马尔可夫分析法是需求预测的一种非常有效的方法。-->错

369、人力资源会计是指把人的成本和价值作为组织的资源而进行的计量和报告。-->对

370、人力资源会计是指把人的成本和价值作为组织的资源而进行的计量和报告的工作。-->对

371、人力资源会计是指把人的成本和价值作为组织的资源耐计量和报告。-->对

372、人力资源会计只关注成本收益问题。-->错

373、人力资源价值会计，研究人力资源对组织产生的价值。-->对

374、人力资源价值会计既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资，又要研究如何计量目前录用人员重置成本。-->错

375、人力资源价值会计是研究人力资源对组织产生的价值的会计。-->对

376、人力资源价值会计研究人力资源对组织产生的价值。-->对

377、人力资源具有不可再生性。-->错

378、人力资源具有动物性和社会性双重属性。-->错

379、人力资源如果没有得到合理的管理，就会造成巨大的浪费和內耗。-->对

380、人力资源是定范围内的人口总体，它涵盖了城市和农村的所有人口。-->对

381、人力资源是第一可宝贵的，因而人力资源成为现代管理的核心。-->对

382、人力资源是第一可宝贵的，因而人力资源管理成为现代管理的核心课题。-->对

383、人力资源是客体性和被动性资源。-->错

384、人力资源是凝结于个体身上的知识、经验、技能、工作努力程度、健康及其他质量因素的总和。-->错

385、人力资源是特定组织所拥有的能够推动其持续发展，达成组织目标的成员能力的总和。-->对

386、人力资源是一定范围内的人口总体，它涵盖工商企业，公共管理部门和农村的人口。-->对

387、人力资源是一定范围内的人口总体，它涵盖了城市和农村的所有人口。-->对

388、人力资源是一种不可再生性资源。-->错

389、人力资源是指一个国家或地区中具有较多科学知识、较强劳动技能，在价值创造过程中起关键或重要作用的那部分人。-->对

390、人力资源是指在一定时空范围内人口的总和。-->错

391、人力资源需求预测是组织人力资源战略和规划的核心内容，是制定人力资源计划，进行人力资源开发管理的基础。-->对

392、人力资源与其他一切资源最根本的区别在于人力资源具有能动性。-->对

393、人力资源预测可分为人力资源需求预测和人力资源供给预测。-->对

394、人力资源预测模型越复杂就越科学。-->错

395、人力资源原始成本主要包括获得成本、开发成本、机会成本。-->错

396、人力资源战略对企业战略的制定具有重要的指导作用，是企业战略的重要组成部分，也是企业战略实现的有力保障。-->错

397、人力资源战略可能因企业变革程度的不同而采取以下几种形式：家长式人力资源战略、发展式人力资源战略、任务式人力资源战略和转型式人力资源战略。-->对

398、人力资源战略与组织战略之间没有任何关系。-->错

399、人力资源着重强调了人的质量方面。-->错

400、人们常常会不自觉地把自己的心理特征（如个性、好恶、欲望、观念、情绪等）归属到别人身上，认为别人也具有同样的特征，心理学家称这种心理为投射效应，也就是平常所说的以小人之心度君子之腹。-->对

401、人事管理和人力资源管理的区别主要体现在内容上。-->错

402、人是生产中最最重要的因素，而劳动关系是生产关系中的重要因素之一。-->对

403、人员使用计划的目的是合理填补组织中、长期可能产生的职位空缺。-->错

404、任务分析培训需求分析方法主要适用于决定新员工的培训需求。-->对

405、任务是指工作中不能继续再分解的最小动作单位。-->错

406、如果按照教育培训的对象标准，可将培训分为一般员工的培训、基层主管的培训、中层主管的培训和高层主管的培训。-->对

407、如果工作分析人员手头有大量的工作分析资料，如类似企业已经做过相应的工作分析，则比较适合采用文献资料分析法。-->对

408、如果企事业组织在当地有很好的口碑，则其招聘活动就会比其他企事业组织成功。-->对

409、如果在工作分析时缺乏动态考量的能力，将导致工作分析的内容缺少时效性和经济性。-->错

410、如果组织面对的外部环境复杂多变，行业竞争激烈，组织为了迎接外部的挑战，必须强调工作的结果和效率，采用结果导向型绩效考核方法更为合适。-->对

411、如何判断与评价战略性人力资源管理制度体系设计的价值，主要是看它能否支持和满足企业发展战略的需要。-->对

412、社会保险的物质帮助形式，可以是设施、补贴、救灾物资，也可以是货币。-->错

413、社会保险是指保障工薪劳动者的基本生活不因出现各种风险而无法维持。如：养劳保险、医疗保险、失业保险等。-->对

414、社会保障的手段是以社会捐助为主。-->错

415、社会保障是一种公共福利事业和社会救助体系，其目的是保障社会成员在遇到风险和灾难时，可以通过国家和社会的力量为其提供基本的物质保证。-->对

416、社会保障是指社会通过一系列公共措施向其成员提供的用以抵御因疾病、生育、工作、失业、伤残、年老、死亡而丧失收入或收入锐减引起的经济和社会灾难的保护、医疗保险的保护以及有子女家庭的补贴。-->对

417、社会保障行政管理和基金运营由同一机构负责。-->错

418、社会救济是指由国家和各种社会机构，按照规定的标准，向无收入、无生活来源、无家庭依靠或失去工作能力者、一时遭受严重自然灾害或不幸事故的遇难者，实施一种最低标准的物质帮助，由地方政府强制执行。-->错

419、社会人的假设来自于恩格尔实验。-->错

420、社会优待是指国家和社会依法对烈军属、革命残废军人、参战负伤的民兵、民工、生活困难的复员退伍军人等给予的优待和抚恤。-->对

421、涉及组织外部环境的信息主要包括宏观经济形势、人口和社会发展趋势、就业市场状况、政府政策等。-->对

422、生产第一，安全第二；先管生产后管安全。-->错

423、失业保险的目标是给予失去工作的员工以补贴，不论其失去工作是自愿的还是非自愿的。-->错

424、实际中间夹着招聘。-->错

425、实施人力资源战略最重要的工作任务就是依据企业的发展战略与终极目标、愿景，个性化地进行战略性的人力资源制度体系的设计。-->对

426、市场定位法是以市场平均工资为参照决定各职务价值的方法。-->对

427、试用期按《劳动法》规定最长不超过6个月，但试用期不包括在劳动期限内。-->错

428、收集信息是人力资源规划的第一步。-->错

429、收缩型战略的优点是通过整合有效资源，优化产业结构，保存有生力量，能减少企业亏损，延续企业生命，并能通过集中资源优势，加强内部改制，以图新的发展。-->对

430、首因效应，指交往双方形成的第一印象对今后交往关系的影响，也即是先入为主带来的效果。-->对

431、舒尔茨被誉为“人力资本之父”。-->对

432、舒勒将人力资源战略分成三种类型：累积型、效用型和协助型。-->对

433、双重职业道路指的是，它既包括纵向的工作序列，也包括一系列横向的机会。-->错

434、所谓工作分析，是指全面搜集和分析与工作有关的信息并对其描述和规范的过程，即采用一定的技术方法全面调查和分析组织中的各种任务、职责、责任等情况，并在这一基础上对各种工作的性质及特征作出描述，对担任各种工作所需具备的基本资格条件作出规定。-->对

435、所谓关键事件，就是对企业员工有重要意义的职务背景关系及相应的行为。-->错

436、泰勒被西方管理学界称为“科学管理之父”。-->对

437、泰罗在社会人假设的基础上提出了“人际关系理论”。-->错

438、泰罗在社会人假设的基础上提出了人际关系理论。-->错

439、提成工资的缺点之一是容易导致员工忽视售后服务等非销售任务。-->对

440、通过参加招聘洽谈会，用人单位招聘人员不仅可以了解当地人力资源素质和走向，还可以了解同行业其他企业的人事政策和人力需求情况。-->对

441、通过工作分析，我们要回答或者说要解决以下两个主要问题：第一，某一职位是做什么工作的？和什么样的人来做这些事情最合适？。-->对

442、通过评价中心的运用可达到两方面的目的：一是为组织发展选择和储备所需的管理人才；二是对个人的潜在能力以及培训和发展作出早期诊断。-->对

443、通过人才交流服务中心招聘人员，有针对性强费用低廉等优点，但对于热门人才或高级人才效果不太理想。-->对

444、通过人才交流中心选择人员，有针对性强费用低廉等优点，但对于如计算机，通讯等热门人才或高级人才效果不太理想。-->对

445、投射测验，是一种结构明确的测验。该方法的原理是，由于人的许多行为倾向隐藏在深层次意识中，不易控制，因此，需要将一种含义不明确、可做多种解释的、被称为投射物的物件在短时间内暴露在应聘者眼前，要求其在迅速观察后立即解释对这种投射物的理解。-->错

446、投射测验的缺点是，被试在回答问题时容易受社会期望的影响或道德防御的限制，因而会影响测量的效度。-->错

447、投资战略通常被那些差别化企业采用，这类企业拥有一定的适应性和灵活性，强调通过培养来获取高素质的员工。-->对

448、退休与解聘计划的目标是降低老龄化程度、降低人力成本、提高劳动生产率。-->对

449、脱产培训是指离开工作和工作现场，由组织内外的专家和教师，对组织内各类人员进行集中教育培训。-->对

450、外部培养的渠道主要有委托外部高等院校科研机构培养人才，把员工送去进修或脱产学习等。-->对

451、外部招聘的缺陷在于内部员工得不到机会，积极性可能受到影响。-->对

452、外聘可以为组织带来不同的价值观和新观点、新思路、新方法，为组织注入活力，因此在进行招聘录用工作时，外部招聘应先于内部招聘。-->错

453、为了评估规划的有效性，规划人员有必要首先确定评估标准。-->对

454、为了评估人力资源规划的有效性，规划人员有必要首先确定评估标准。-->对

455、为了实现中华民族复兴，圆一个中国梦，建立和谐社会，实现科学发展、和平崛起等国家的战略任务，我们应竭力开发自然资源，并以此促进人类社会的长远发展。-->错

456、围绕我国“一带一路”的伟大战略部署和重点工程的实施，我们应大力开发自然资源，并以此促进人类社会的长远发展。-->错

457、围绕我国“一带一路”的伟大战略和“两个一百年宏伟目标”的具体实施，我们应大力开发自然资源，并以此促进人类社会的长远发展。-->错

458、围绕西部开发、振兴东北老工业基地、中部崛起等国家的战略部署和重点任务，我们应大力开发自然资源，并以此促进人类社会的长远发展。-->错

459、围绕西部开发、振兴东北老工业基地、中部崛起等国泉。-->错

460、委任是我国公务员交流中最为常见的方式。-->错

461、文件筐作业又称公文处理，它是一种效率高、而又能为多数参加者所接受的一种面试方法。-->对

462、稳健型战略主要适合处于市场疲软、通货膨胀、产品进入衰退期、管理失控、经营亏损、资金不足、资源匮乏、发展方向模糊的危机企业选择。-->错

463、问卷调查法的关键是问卷设计，主要有开放式问卷（调查表）和封闭式问卷（调查表）两种形式。-->对

464、问卷调查法的优点是费用低、速度快、调查范围广，尤其适合对大量工作人员进行工作分析。-->对

465、我国《劳动法》和《全国年节假日及纪念日放假办法》规定，中国全体员工全年年假共10天。-->对

466、我国超过法定退休年龄的人不属于现实的人力资源。-->错

467、我国担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员的招募与录用应采取社会公开招考和平等竞争的方式获取高素质的任职人选。-->对

468、我国的国情决定了我们应该把人才培养的重点放在高层次人才培养上。-->对

469、我国的群众监控是一种独立的重要监控形式，通过各种人民团体对政府的监督来实现，而西方不存在独立的群众监控。-->对

470、我国公共部门经常举办各种实地考察学习等均属于部际培训。-->错

471、我国公务员法所规定的降职是一种任用形式和任用行为，是一种正常的人事调动，不是对公务员的惩戒与处分。-->对

472、我国公务员晋升职务，应当逐级晋升。特别优秀的或者工作特殊需要的，可以按照规定破格或者越一级晋升职务。-->对

473、我国目前对公务员的监控侧重于事后监控。-->对

474、我国目前还没有关于公务员伦理的法律法规，维持公务员的职业伦理还主要停留在靠党规党纪和说服教育的层面。-->对

475、我国尚没有对政府公务活动进行全面系统的工作分析，没有制定出科学、规范的职业说明书。-->对

476、我国实施人才强国战略，就要强化人才资源的市场化配置，从而提高人才资源的利用效率，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围。-->对

477、我国现行的户籍制度是为限制人员流动设计的，附着其上的功能太多，已不合市场经济的要求。-->对

478、我国行政机关有权对公共部门及其工作人员进行监督，这种监督是监督体系中最重要、最经常、最全面的监督。-->错

479、我国在人才的考核评价方面，无论是对党政领导干部，还是对企业经营管理人才，都还缺乏一套科学规范的考核评价体系，因此导致考核失真的情况时有发生。-->对

480、我们可以用工作活动流程图的形式来揭示工作任务的操作要素与流向。-->对

481、无领导小组讨论，是公共部门人才测评中探索并使用的一种新的适用于集体测试的方法。-->对

482、无领导小组讨论是常见的一种集体面试法。-->对

483、无领导小组讨论需要指定谁充当主持讨论的组长。-->错

484、西方的行政监察部门隶属于政府，属于行政系统内监督。-->错

485、西方管理理论发展的最新趋势，是以“能力人”假设为基础和前提的能本管理，这将是西方管理理论发展的第三代。-->对

486、习近平总书记强调，发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力。-->对

487、狭义的公共部门人力资源开发指的是公职人员培训。-->对

488、狭义的培训管理被认为是组织用来开发员工的知识、技能、行为或态度，从而帮助实现组织目标的任意系统过程，其目的是确保培训工作按计划有序进行。-->对

489、狭义的人力资源规划包括：人力资源战略规划、人员供求规划、培训开发规划、绩效规划、薪酬福利规划、员工关系规划以及中高层管理人员的接班或继任计划等与人力资源有关的各种规划活动。-->错

490、现代人力资源管理人为员工是“复杂人”。-->错

491、现代人力资源管理认为员工是“社会人”，传统人事管理视员工为“经济人”。-->对

492、现代人力资源管理深受经济竞争环境、技术发展环境和国家法律及政府政策环境的影响。-->对

493、现代人力资源管理是人力资源获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。-->对

494、现代人力资源管理是人力资源获取、整合、保持激励、职业发展阶段设计是指按员工在现阶段的工作任务、控制调整及开发的过程。-->对

495、现代人力资源管理是人力资源获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。-->对

496、现代人力资源管理以“事”为中心。-->错

497、现代市场经济条件下，人力资源流动主要依赖于人力资源市场，人力资源市场的完善程度决定了人力资源流动的规模、质量和效益。-->对

498、现实生活中，人力资源表现为具有劳动能力的人口的总和。-->对

499、现在影响企事业单位招聘的内部因素有很多，其中企事业单位的性质是首要因素。-->错

500、相比人力资源的需求预测，供给预测涉及的范围更广，更富有前瞻性。-->对

501、相对而言，公共部门在人力资源管理中比较关注人力资源选取环节，而私人部门则更重视人力资源的开发环节。-->对

502、相对于笔试而言，面试由于方法的多样，对考生素质的测评更为全面。-->对

503、相关工作的执行者和管理监督者是工作分析所需资料的主要来源。-->错

504、销售人员提成工资的多少取决于提成率和销售收入-->对

505、效率定员算法适用于一切能用劳动定额表现生产工作量的工种或岗位。-->对

506、校园招聘的弊端表现在录用后易产生较高的流失率，士气也比较低。-->对

507、新公共管理理论认为人是生产力诸多要素中最积极、最活跃和最具有能动性的因素，是经济增长的真正源泉。-->错

508、新公共管理理论认为人是生产力诸多要素中最积极、最活跃和最具有能动性的因素，是经济增长的真正源任职状态、职业行为的不同特征进行设计，是组织职业生涯设计的常规性设计。-->错

509、新员工入职培训的目的是提供最直观的信息，让新员工了解上级与同事，提供足够的时间熟悉工作。-->错

510、新制度主义理论认为制度是生产力诸多要素中最积极、最活跃和最具有能动性的因素。-->错

511、薪酬具有广义与狭义之分；广义薪酬，指劳动者在向企业提供有效劳动后，从企业获得的全部显性现金收入。-->错

512、薪酬是员工为雇主或组织提供劳动而获得的一种回报或补偿。这里的劳动包括员工为实现绩效付出努力的时间，以及运用的学识、技能、经验与创造力。-->对

513、薪酬是指员工从企业那里得到的各种直接的和间接的经济收入，简单而言，它相当于报酬体系中的货币报酬部分。薪酬一般由三部分组成：基本薪酬；激励薪酬和间接薪酬。-->对

514、薪酬主要由直接薪酬和间接薪酬这两大部分构成。其中，直接薪酬是薪酬的核心部分。-->对

515、信度是指测试的有效性，反映了测试工具对其所要测量的内容或特质进行准确测量的程度。-->错

516、信度是指测试方法不受随机误差干扰的程度，简单地讲就是指测试方法得到的测试结果的稳定性和一致性程度。-->错

517、性化地进行战略性的人力资源制度体系的设计。-->对

518、须服从执行，无权拒绝。-->错

519、需要是人们缺乏某种东西而产生的一种想得到的心理状态。-->对

520、选拔录用也叫人员甄选，是指通过运用一定的工具和手段对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，区分他们的人格特点与知识技能水平、预测他们的未来工作绩效，从而最终挑选出企业所需要的、恰当的职业空缺填补者。-->对

521、选能为企事业单位中空缺的职位寻找到合适人先，实际中间平着招聘。-->错

522、选任制的优点在于体现了治事与用人相统一，权力集中，智慧统一。-->错

523、选择好一个合适的 HRMIS 是组织实施信息化人力资源管理能否成功的关键。-->对

524、压力常常是员工主观感受，并不是客观存在，因此需要积极有效地管理压力。-->错

525、要搞好员工保障管理体系建设，就必须保障人权，满足社会成员基本生活需求。-->对

526、要素评定法是一种把定性考核和定量考核结合起来的考核方法。-->对

527、要素是指工作活动中不能继续分解的最小单位。-->对

528、一般而言，公务员的工资水平往往处在社会平均工资的中等偏上水平。-->对

529、一般而言，组织内部对于人才的考核方法是相同的。-->错

530、一般绩效考评属单项考评，而企业诊断与培训中的员工考评大多数是综合考评。-->错

531、一般来讲，培训是公共部门人力资源开发的主要手段，也是唯一的手段。-->错

532、一般来说，公共部门尤其是政府部门的管理方法与私营机构是没有质的区别的。-->错

533、一般来说，工作分析的整个过程要经过以下几个步骤来完成：准备阶段、调查阶段、分析阶段和完成阶段。-->对

534、一般来说，规模较小的组织不适于制定详细的人力资源规划。-->对

535、一般来说，人力资源的思想道德素质主要是指劳动者和人才的事业心、责任感、工作态度和敬业精神等。-->对

536、一般来说，人力资源的投资具有边际收益递减的特点。-->错

537、一般来说，人力资源的投资具有边际收益递增的特点。-->对

538、一般来说，社会整体环境的优劣，主要取决于生产力发展水平和经济发展水平。-->对

539、一般来说，一个内容比较完整的职务说明书都要包括以下几个具体项目：职位标识，职位概要，履行职责，业绩标准，工作关系，使用设备，工作环境和条件，任职资格，其他信息。-->对

540、一般来说，员工工作满意度下降和积极性较低、工作情绪消沉等情况，都是需要进行工作设计现象。-->对

541、一般来说，越是接近生产一线职位的员工，考评时越是强调“任务绩效”的分量；越是接近管理职位的员工，特别是中高管理层，考评时就越注重“周边绩效”。-->对

542、一般来说人力资源的投资具有边际收益递增的特点。-->对

543、一般认为，“猎头”公司是一种专门为雇主“猎取”普通员工的职业中介机构。-->错

544、一个成功的招聘策略将帮助组织快速找到适合的人才，推动组织持续发展。-->对

545、一个单位的会计与工程师，其具体工作的内容与数量不尽相同，但他们彼此所担负的职责及其对他们的任职要求却是相似的。-->错

546、一个人的职业生涯自由发展，不受任何因素影响。-->错

547、一个人的忠诚感和献身精神是天生的，这是无法通过员工培训来得到的。-->错

548、一个完整的培训方案的设计应是对上至领导者，下至一线员工的全面培训。-->对

549、依据中国法律规定，未满 18 周岁的人不能参加劳动，即便参加劳动也不属于真正的人力资源。-->错

550、以培训开发为导向的工作分析强调对工作典型样本、工作难点的识别，强调对工作中常见错误的分析，强调对任职资格中可培训部分的界定。-->对

551、以人才甄选为导向的工作分析强调对工作职责、权限的明确界定；强调将工作置于流程与战略分解体系中，重新思考职位的定位；强调职位边界的明晰化。-->错

552、以人性为核心的人本管理包括企业人、环境、文化、价值观四个方面。-->错

553、以尊重人的个性为基础的管理方式就是“人本管理”。-->错

554、应大力开发自然资源，并以此促进人类社会的长远发展。-->错

555、影响企事业单位招聘的内部因素有很多，其中企事业单位的性质是首要因素。-->错

556、影响招聘的内部因素是企事业单位形象。-->对

557、用人单位支付给劳动者的工资不得低于单位所在行业的最低工资水平。-->错

558、用人的目的是“激活”人，而非“管住”“管死”人。要做到人尽其才，必须鼓励竞争，优胜劣汰。-->对

559、用人的目的是激活人，而非管住管死人。要做到人尽其才，必须鼓励竞争，优胜劣汰。-->对

560、优选法是通过对工作各项任务作不同的排列和组合，寻找最佳操作方式，节约时间，提高效率的一种方法分析。-->对

561、由于长期以来受官本位、上智下愚等传统文化观念的影响，由此造成了中国的行政监控基本是封闭活动，对公务员的监控缺乏公开性。-->对

562、由于缺乏有效的预见，致使中国的人力政策缺乏稳定性，变化太快，这不利于政策的有效实施，不利于充分发挥政策的公信作用。-->对

563、有多少个职位就有多少个任职者，一个职务只能有一个职位。-->错

564、有价值的人力资源规划既具有内部一致性，又具有外部一致性。-->对

565、有效的培训方法是保证培训效果的重要手段。-->对

566、有效的甄选会花更多金钱和大量的时间。-->错

567、舆论对公职人员的约束监督，主要是通过批评、建议、申诉、控告和检举等等形式来实现的。-->错

568、与工商界的绩效特征相比较，公共部门的绩效明显要相对复杂的多，社会目标、无形目标和长远目标等具有更根本的意义。-->对

569、与经济人假设相应的管理工作的重点在于考虑人的情感。-->对

570、与薪酬相比，国际福利的复杂性经常会造成更大的困难。由于各国的福利管理实务之间存在很大的差异，所以很难应对从一国到另一国的养老金计划。-->对

571、与义务的协议。-->对

572、预测供需是人力资源规划中较具技术性的关键部分。-->对

573、员工安全和健康是企业生产力的基础。-->对

574、员工帮助计划的私密性比较高，因此不适合为员工提供心理咨询，以免员工的个人隐私不能很好保护。-->错

575、员工帮助计划是组织为员工及其家属安排的系统而有序的帮助和福利计划，其对象不仅包括员工，也包括其家属。-->对

576、员工保障管理主要包括社会保障管理、劳动安全卫生与作业条件管理等。-->对

577、员工的安全与健康是企业生产力的基础。-->对

578、员工的安全与健康是企业生产力的基础员工保障管理主要包括社会保障管理、劳动安全卫生与作业条件管理等。-->对

579、员工的绩效随着时间的推移会发生变化，绩效差的可能改进转好，绩效好的也可能退步变差，这就因为绩效具有动态性的特点。-->对

580、员工的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一重要因素，员工的态度、观念对企业生产力及企业效益的影响日益加强。-->对

581、员工绩效是指员工个人履行自己所承担的岗位职责，达到工作结果标准的程度。-->对

582、员工考评是人力资源管理过程中最为核心的环节。-->对

583、员工考评只能由员工的主管对其进行考评。-->错

584、员工考评指标的设计直接影响到整个员工考评的质量。-->对

585、员工可以通过目标的实现达成自己的职业发展目标。-->对

586、员工可以通过组织目标的实现达成自己的职业发展目标。-->对

587、员工培训大体可分为职前培训和在岗培训。-->错

588、员工培训的基本程序的第一步是制定培训计划。-->错

589、员工培训的内容可以从知识培训、业务培训和技能培训三方面来确定。-->错

590、员工培训的内容主要有两个方面：即业务技能和业务知识。-->错

591、员工培训是企业的一种投资行为，和其他投资一样，也要从投入产出的角度考虑效益大小。-->对

592、员工培训只包括基本知识技能和专业知识技能的培训。-->错

593、员工培训只对员工进行专业知识技能的培训。-->错

594、员工推荐的优点是招聘成本小，可靠性高。-->对

595、员工薪酬管理就是指发给员工的工资。-->错

596、员工薪酬就是指发给员工的工资。-->错

597、员工援助计划的内容包括压力管理、职业心理健康、职业生涯发展等工作问题，还包括家庭问题、情感问题、饮食习惯、减肥等个人问题。-->对

598、员工招聘就是通过各种信息途径寻找和确定工作候选人，来满足组织的人力资源需求的过程。-->对

599、员工招聘中的面试和普通的面谈是有很大区别的。-->对

600、运用观察法收集工作分析信息时，要有详细的观察提纲。-->对

601、在本企业员工食堂就餐，发生非本人责任的食物中毒的，可以比照工伤处理。-->对

602、在分析搬运任务时，可以这样描述：搬运结束后工具被工作人员清洁。-->错

603、在分析检查任务时，可以这样描述：检查信件、报告、包裹。-->错

604、在岗培训最早产生于德国，是管理者为开发下属能力而经常采用的一种培训方法。-->错

605、在贯彻按劳取酬原则时，需要综合考虑三种劳动形态，即在形态、流动形态和物化形态，应以潜在劳动为主要依据，同时考虑物化劳动和流动劳动来进行分配（）。-->错

606、在绩效考核阶段，组织要建立绩效考核系统，使用各种评价技术来衡量员工的绩效。-->对

607、在绩效考核中，评语法针对每个个体的实际情况，无对照标准，无相互对比，因此一般做定性描述。-->对

608、在绩效考评中，判断绩效问题的依据在于确认问题不是产生于主观原因，而是产生于客观原因。-->错

609、在进行人力资源需求预测时，定量方法的选择和应用要经过严格的检验步骤。-->对

610、在考虑影响员工绩效的多维因素的时候，最好赋予各个维度相同的权重，这样才会更全面地进行考评。-->错

611、在课程内容的设计上，要特别注意课程体系的顺序和范围。-->错

612、在宽带薪酬制度中，薪酬水平主要由任职者的实际工作绩效和市场的平均薪酬水平两方面因素决定，尤其是以绩效为核心因素。-->对

613、在培训中，角色扮演法适用于新入职、岗位轮换和职位晋升的员工，主要目的是帮助他们尽快适应新岗位和新环境。-->对

614、在培训中，角色扮演法适用于新入职、岗位轮换和职位晋升的员工。-->对

615、在企业经营管理活动中，人是管理活动的主体，又是管理活动的客体。-->对

616、在确定培训的需要和目的时，人的因素可以不考虑。-->对

617、在实际招聘流程中，面试和测试的先后顺序并不绝对固定，一般情况下是先测试后面试，也可以先面试后测试。-->对

618、在事实劳动关系中用人单位与劳动者双方都订立了实际的书面劳动合同。-->错

619、在数据收集过程中，可能会遇到被调查者不愿提供敏感信息的情况，调查者要将敏感问题转化为有助于数据分析又不太敏感的信息。-->对

620、在所有的资源中，人力资源是第一资源，也是一种能动资源。-->对

621、在我国，根据规定公共部门每人每年参加知识更新培训的时间累计不得少于10天，以公职人员补充、更新知识和拓宽相关知识面为目的。-->错

622、在现代，战略一词被引申至政治和经济领域，其涵义演变为泛指统领性的、全局性的、左右胜败的谋略、方案和对策。-->对

623、在现代企业中，员工的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一因素，员工调的态度、观念对企业生产力和企业效益的影响日益加强。-->对

624、在现代人力资源管理中，员工的知识水平和技能-->对

625、在现代人力资源管理中，员工的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一重要因素，员工的态度、观念对企业生产力及企业效益的影响日益加强。-->对

626、在现代人力资源管理中，员工甄选是指通过运用一定的工具和手段对已经招聘到的求职者进行鉴别和考查，从而最终挑选出最符合组织需要的、最为恰当的空缺填补者的过程。-->对

627、在员工的压力管理策略中，少量成功策略是指一个人可以优先改变一些相对容易改变的事，接着完成剩下的相对容易的事。-->对

628、在职业生涯规划中，自我认知并非必要的环节。-->错

629、战略人力资源管理仅仅面临来自人力资源工作者能力素质的挑战。-->错

630、战略人力资源管理是人力资源管理不断发展的成果，其具有综合性与长远性的特点。-->对

631、战略人力资源管理是指为了改善经营业绩、发展能够提高组织灵活性的文化，而将人力资源管理与战略目标联结在一起。-->对

632、战略人力资源管理是指组织在人力资源管理方面设定的,以愿景为基点,为寻求和维持可持续人才竞争优势而作出的有关组织全局的筹划和谋略。-->错

633、战略选择是人力资源管理战略的首要步骤。-->错

634、战术层人力资源规划的时间幅度一般为5年或年以上,是长期规划,包括对企业外部环境的分析,根据企业的战略目标,预测未来企业对人力资源的需求,估计远期企业内部人力资源状况,协调需求与供给。-->错

635、招募是组织为了吸引更多更好的应聘者而进行的一系列活动,它是招聘工作的基础。-->对

636、招聘策略是招聘计划的具体体现,是为实现招聘计划而采取的具体策略。-->对

637、招聘程序的第一步是招募。-->错

638、招聘单位成本是招聘总成本与实际录用人数之比。如果招聘实际费用少,录用人数多,则招聘单位成本高。-->错

639、招聘的途径包括内部招聘和广告招聘。-->错

640、招聘工作成功与否,受多种因素影响,最重要的是受组织内部因素的影响。-->错

641、招聘工作评估就是对招聘过程中的工作要项进行评估。-->对

642、招聘工作是一项系统工程。-->对

643、招聘就是指在企业总体发展战略规划的指导下,制定相应的职位空缺计划,并决定如何寻找合适人员来填补这些职位空缺的过程,它的实质就是让潜在的合格人员对本企业的相关职位产生兴趣并且前来应聘这些职位。-->对

644、招聘是企业与内部或外部人力资源的一种有计划的交接方式。-->对

645、招聘是有目的、有计划的组织行为。-->对

646、招聘是整个人力资源管理过程的首要环节,通常被比喻为人力资源管理系统的进口关。-->对

647、招聘效果评估是招聘过程的最后一个环节,也是不可缺少的环节。-->对

648、招聘信息发布的范围取决于招聘对象的范围,发布信息的面越广,接受招聘信息的人就越多,应聘者也就越多,因而组织招聘到合适人选的概率就越大,但费用支出相应也会增加。-->对

649、招聘有助于创造组织的竞争优势。-->对

650、招聘中的成本包括招聘人员的人工费、广告费、测试费、资料费、体检费等。-->错

651、招聘组织必须与录用者订立劳动合同。-->对

652、甄选的步骤主要包括评价、面试、测试、考核和调查。-->错

653、甄选的目的在于谋求职位与求职者的最优匹配。-->对

654、甄选工作在整个招聘过程中已经越来越居于核心地位,应该借助于多种甄选手段来公平、客观地作出正确的决策。-->对

655、甄选能为企事业单位中空缺的职位寻找到合适人选,实际中夹杂着招聘。-->错

656、甄选是指采取科学的人员测评方法选择人。-->错

657、甄选与测试工作是整个招聘过程的关键环节。-->对

658、整体业务外包模式,就是将一项完整的人力资源管理职能工作全部外包出去,企业人力资源管理部门不再履行此项管理职能。-->对

659、正规的面试,如公务员录用面试,采用的是非结构化面试。-->错

660、正规的面试一般都为结构化面试。-->对

661、职等是指不同职系之间、轻重大小以及任职条件要求充分相似的所有职位的集合。-->对

662、职位分类的最大特点是“因事设人”,它强调的是公务员的职权和责任,而非担任该职位的公务员本人。-->对

663、职位分类只客观记录各类职位所干的是什么事,不研究各职位的个人。-->对

664、职位和职务并非一一对应的关系,一个职位可能不止一个职务。-->错

665、职位说明常与工作规范写在一起,统称为职位说明书。-->对

666、职位说明书是甄选的基础。-->对

667、职位要求主要表达的是任职者实际从事的工作活动和责任、这些工作活动的流程、应达到的绩效标准、与组织内外的关联等关于工作本身特性的信息。-->错

668、职务调查法的缺点是拟定工作清单比较困难。-->错

669、职务描述是任职者作用条件的具体说明。-->错

670、职位说明书是对职务性质类型、工作环境、资格能力、责任与权限及工作标准的综合描述,以表述职务在单位内部的地位及对工作人员的要求。-->错

671、职务与职位并非一一对应,一个职位可能不止一个职务。-->错

672、职系又叫职种,是指职责繁简难易、轻重大小及所需资格条件并不相同,但工作性质相似的所有职位集合。-->对

673、职业发展阶段设计是指按员工在现阶段的工作任务、任职状态、职业行为的不同特征进行设计,是组织职业生涯设计的常规性设计。-->错

674、职业发展是指组织或者员工本人为确定的一个职业生涯的发展目标。-->对

675、职业规划就是为了达成职业生涯的发展目标而进行的一系列设计与管理。-->对

676、职业规划是个人确定职业目标并制定实现这些目标的计划的过程,和组织没有关系。-->错

677、职业锚理论中的“锚”是指通过兴趣、爱好、能力、价值观、就业观等人进行的定位。-->对

678、职业锚理论中的锚是指通过兴趣、爱好、能力、价值观、就业观等人进行的定位。-->对

679、职业期望是个人职业价值的直接反映。-->对

680、职业生程是指个体的职业工作经历()。-->对

681、职业生涯管理的“职业—人”匹配论,一般分为条件匹配和薪酬匹配两种类型。-->错

682、职业生涯管理是员工与组织双向的职业活动。-->对

683、职业生涯管理是指员工自己对职业生涯进行设计、规划、执行、评估、反馈的一个综合管理过程。-->错

684、职业生涯管理只是员工对自己的职业工作经历进行设计和规划的过程。-->错

685、职业生涯开发与管理是指为了谋求员工的进步,为了满足组织和员工的需要,组织对与员工的整个职业生涯所实施的有目的、有计划的规划、开发和管理。-->对

686、职业生涯是指个人一生中从事职业的全部历程。-->对

687、职业生涯是指个体的职业工作经历。-->对

688、职业生涯与职业发展从个人的角度是指一位员工从进入组织开始到退出,所经历的职位的集合。-->错

689、职业生涯中期是员工个人一生最为重要的时期。-->对

690、职业是指不同时间、不同组织中,工作要求相似或职责平行(相近、相当)的职位集合。-->对

691、职业是指在不同的组织中从事相似活动的一系列职务。-->错

692、职业选择应以专业为重点。-->错

693、职责是工作活动中达到某一工作目的的要害集合。-->错

694、职责是某人在某一方面担负的一项或多项相互联系的任务集合。-->对

695、制定人力资源管理战略,一般要经历战略分析、战略选择和战略衡量等环节。-->对

696、制度是公共部门人力资源管理范式架构的核心。-->错

697、中学一级语文教师与中学一级英语教师不属于同一职级。-->错

698、主管人员对被分析的工作有双重的理解,对职位所要求的工作技能的鉴别与确定非常内行。-->对

699、专家讨论法是指邀请相关领域的专家或者经验丰富的员工进行讨论,来进行工作分析的一种方法。这种方法适用于发展变化比较快或岗位职责还没定型的企业。-->对

700、专业培训的对象是有一定工作经验的工作人员。-->错

701、专业性职位的候选人由人力资源部门决定就可以了,完全没有必要请部门经理和专家组成选委员会来进行选。-->错

702、专业性职位的候选人由人力资源部门进行就可以了,完全没有必要请部门经理和专家组成的甄选委员会来进行甄选。-->错

703、自动化程度高,主要依靠机械进行操作的生产和工种,比较适宜采用计件工资。-->错

704、自绕西部开发、振兴东北老工业基地、中部 i 榴喘等国家的战略部署和撒点任务,我们宿大力开发自然资源,并以此挺进入类社会部长远发展。-->错

705、自我实现的人不是心理学家马斯洛提出的假设。-->错

706、组织层面分析指的是确定组织范围内的培训需求,确保培训计划符合组织的整体目标与战略要求。-->对

707、组织对于自己的各种培训活动所开展的一种有目的、有计划的管理活动。涵盖内容广泛,涉及培训前、中、后的各项工作。-->对

708、组织和员工之间建立劳动关系,必须签订劳动合同。-->对

709、组织绩效考核的是作为一个整体的组织自身,运营效率在多大程度上达成了预定目标。-->对

710、组织聘请专业咨询公司进行薪酬调查,虽然能大幅提高信息的真实性和准确性,但费用较高。-->对

711、组织人力资源计划的目标,不但要为组织获取合格的人才,也要为合格人才匹配合适的岗位,真正做到人职匹配。-->对

712、组织文化在组织的日常管理中起激励员工不断进取的作用,是凝聚、促进全体成员团结、信任的向心力。-->对

713、组织压力管理策略的有效实施既需要个体进行自我压力管理,也需要社会的支持。-->对

714、组织应该根据绩效考核所需要的信息以及评价偏差最小化原则，来选择绩效信息来源。-->对

715、组织在招聘过程中应当平等对待所有的应聘者，营造公平竞争的氛围，还要使用公平竞争的手段选拔合适的应聘者。-->对

716、组织直接购买专业薪酬调查机构的薪酬数据库或调查报告，优点是数据吻合度不高，缺点是预算较高。-->错

717、组织直接购买专业薪酬调查机构的薪酬数据库或调查报告，优点是数据吻合度高，缺点是预算较高。-->错

718、组织职业生涯管理是指由组织实施的、旨在开发员工的潜力、留住员工、使员工能自我实现的过程。-->对

719、组织中任何战略的实施都离不开人力资源战略的支撑。-->对

720、组织中任何战略规划的实施都离不开人力资源战略的支撑。-->对

721、作业层人力资源规划是对一系列操作实务的规划，是短期的规划，一般为一年以下。包括了人员审核、招聘、提升与调动、组织变革、培训与发展、工资与福利、劳工关系等操作的具体行动方案。-->对

### 案例分析(34)-

- 1、2021年8月初，在众多目光都在关注手机、...
- 2、A公司是一家外资企业，由于业务发展的需要，公...
- 3、A公司是一家中外合资的大型通讯设备供应商...
- 4、A煤矿是有2000余人的年产120万吨原煤的中型...
- 5、MBA等于高层管理者吗？
- 6、MBA等于高层管理者吗？
- 7、MBA等于高层管理者吗？
- 8、波音公司的新计算机系统
- 9、飞龙集团在人才队伍建设上的失误...
- 10、工作职责分歧
- 11、海尔的培训之道
- 12、贾厂长的管人模式
- 13、今年，A公司对所有职能部门实施了绩效管理制...
- 14、昆腾(Quantum)公司的人力资源管理战略...
- 15、刘先生与网络公司的薪酬纠纷
- 16、梅尔的培训之道
- 17、摩托罗拉的员工培训摩托罗拉规定每年每位员...
- 18、某电子公司的绩效考核与薪酬管理...
- 19、某电子公司薪酬发放方案(某电子公司的绩效考...
- 20、某企业的薪酬方案
- 21、苏澳玻璃公司的人力资源规划
- 22、苏澳玻璃公司的人力资源战略规划...
- 23、天龙航空食品公司的员工考评
- 24、天龙航空食品公司的员工考评
- 25、通达公司，成立于20世纪50年代初，...
- 26、夏教授的建议当夏教授到京泰钢管公司参观访...
- 27、野口音光的培训之道
- 28、一家百货公司的工资制度
- 29、一名退休人员返聘后因工死亡待遇的争议...
- 30、由霍桑实验想到的问题

- 31、远翔精密机械公司在最近几年招募中层管理职...
- 32、招聘中层管理者的困难
- 33、招聘中层管理者的困难
- 34、著名的TZ超市在H市人才市场召开了专场招聘...

1、2021年8月初，在众多目光都在关注手机、...  
2021年8月初，在众多目光都在关注手机、无人机等高科技领域时，世界权威调研机构欧睿的一份报告认证称“波司登羽绒服规模全球领先”。(此处省略\*\*\*)一是与新任经理的关系不太融洽；二是因为自己没有得到晋升的机会，而不是因为知识结构的

老化。  
请回答：(1)这次培训失败的主要原因是什么？  
答：这次培训无效的原因是没有抓好培训需求分析这个环节。(2)你从这个培训无效案例中得到了什么启示？  
答：启示如下：第一，当组织绩效出现问题时，我们不能简单地认为是缺乏培训的结果，应该深入了解其真正的原因；第二，当寻找真正的培训需求时，应从多个渠道收集信息；第三，收集相关培训需求信息时，也应使用多种方法，并进行科学的分析；第四，通过对现在和未来的分析找出差距，来确认真正的需求，才能依据需求的分析设计出相应的课程，达到相应的效果，进而协助企业达到预期的目标。

2、A公司是一家外资企业，由于业务发展的需要，公司拟招聘一名采购经理。

A公司是一家外资企业，由于业务发展的需要，公司拟招聘一名采购经理。公司人事部门拟了一份招聘启事，其主要内容如下：大专以上学历，3年相关工作经验，(此处省略\*\*\*)大专以上学历，2年相关工作经验，能熟练操作OFFICE者优先。问题：请你根据所学知识对这两则招聘启事进行点评。

答：这两种招聘启事是有本质差别的。上述外资企业启事中有较详细的工作职责，明确告诉了应聘者今后的职责范围和应负责任，同时，对应聘人员的四条要求也是“有根有据”的。而另一则招聘启事却没有对职责规定作出详细规定。A公司找到合适人选，关键得益于这份成功的招聘启事，严格规定了岗位要求，显示出非常强的针对性。

3、A公司是一家中外合资的大型通讯设备供应商。

A公司是一家中外合资的大型通讯设备供应商。最近，该公司连续签订了四个大型项目，公司人员吃紧，很多职位都需要尽快补充。(此处省略\*\*\*)收到简历1654份，各个职位参加面试人员356人，录用32人，离要求的60人却仍然存在着大量缺口。

根据所学知识回答下列问题：

(1)A公司为什么不能完成招聘任务？

答：(1)A公司对招聘的岗位说明过于笼统，没有告诉应聘者职位的具体要求与任务，使得人才无法“对号入座”；(2)A公司对项目经理一职仅仅选择外部招聘，忽视了公司内部招聘，更没有注重公司内部人才储备与梯队建设，进而导致业务繁忙时导致人才短缺。(3)A公司选择的招聘广告渠道过于宽泛，缺乏针对性；如项目经理招聘信息可在公司内部、公司网站或专业杂志上投放；文秘一职可选择报纸、网络渠道等；(4)在招聘过程中，A公司的反复筛选过于复杂，没有针对岗位职责和工作难度分类处理，如项目经理的招聘可复杂一些，但对文秘和专业技术人员的招聘环节可有所偏重，环节应当加以简化。

(2)如果你是A公司的人力资源总监，你会怎样制定招聘

策略？

答：对不同层次的人才、不同环境和阶段的企业，应采取不同的选择，必须试企业的实际情况而定。(1)高级管理人才的选拔，应遵循内部优先原则；(2)外部环境剧烈变化时，应采取内外结合的人才选拔方式；(3)快速成长的企业，应广开外部招聘渠道。

4、A煤矿是有2000余人的年产120万吨原煤的中型煤矿。

A煤矿是有2000余人的年产120万吨原煤的中型煤矿。2016年上级主管部门特拨40万元奖金，奖励该矿在安全与生产中做出贡献的广大员工。(此处省略\*\*\*)矿工们说：“我们拿的安全奖少，没那份安全责任，干部拿的奖金多，让他们干吧！”还有一些工人说：“老子受伤，就是为了不让当它的拿安全奖。”

请结合本案例回答下列问题：

(1)请剖析A煤矿的奖金分配方案，并说明它产生负激励作用的原因。

答：①安全奖金的分配按行政级别，得不到广大基层矿工的认同。②对同一行政级别的员工搞平均主义，对内缺乏公平性。③A煤矿的员工人数多，每个员工得到的奖金不多，尤其是基层员工。每个人才150元，员工对激励的感受度弱，很难起到激励作用。

(2)假如你是该矿负责人本次奖金分配方案的设计应重点考虑哪些因素？

答：本次奖金分配方案的设计应重点考虑的因素：安全责任：①区分负有直接安全责任和负有间接安全责任的员工。②区分安全意识淡薄和安全责任意识强的员工。③借此机会完善安全责任制。分配方式：①不同分配方式的激励力度不同。②不同分配方式激励持续的时间不同。

5、MBA等于高层管理者吗？

案例：在国内，中高层管理人员供不应求的矛盾十分突出  
问答题：

(1)用职业选择理论来看于先生和齐先生两个人对于高管职位存在着差异，那么帕尔森的“职业一人”匹配论内涵是什么？  
(2)学了MBA的个体应把自我的发展和组织的目标结合起来，在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是什么？

答案要点：

(1)高层管理者不仅需要具备较高的管理技能，更需要具备一些重要的人格特征。通过对两位先生的测评和咨询显示，他们都追求成功，有强烈的责任感，但是在人际沟通以及看待问题、做事的方式、职业兴趣上呈现较大的差异，正是这种差异导致了他们一个适合做高层管理人员，而另一个不适合。这也说明了MBA并不一定就能担任高管。帕尔森的理论的内涵是在清楚认识、了解个人主观条件和职业需求条件的基础上，将主客观条件与职业需求条件相对照、相匹配，最后选择一种职业需求与个人特长相匹配的职业。

(2)在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是：

①建立明确的职业认同。个体要确定自己的职业锚，想选择什么职业、做什么工作；组织要明确我能够提供什么样的工作和职位。  
②检查发展目标和价值观。个体要清楚我追求的生活目标和价值观，是稳定的生活还是要创立新的生活、朝哪个方向发展  
③组织要明确我需要付什么人，什么价值观的人在我这有良好发展的可能？  
③针对组织来说，要努力帮助员工实现自我。

6、MBA等于高层管理者吗？

在国内,中高层管理人员供不应求的矛盾十分突出,工商管理硕士的职业发展前景非常看好,尤其是从国外学成回国的MBA研究生。(此处省略\*\*\*)

问题:两个人都希望做高层管理者,为什么一个适合,另一个不适合呢?请用职业的选择理论来分析。

答:高层管理者不仅需要具备较高的管理技能,更需要具备一些重要的人格特征。通过对两位先生的测评和咨询显示,他们都追求成功,有强烈的责任感,但是在人际沟通以及看待问题、做事的方式、职业兴趣上呈现较大的差异,正是这种差异导致了他们一个适合做高层管理人员,而另一个不适合。

从案例中可看出,有两方面是齐先生成为高层管理人员的主要障碍:

一方面是他缺乏宏观、整体意识,不能从组织整体的视野去制定发展战略和计划,关注的重心在于任务的完成和环节。显然,现在也有很多高层管理者事必躬亲,以身作则,但是,这种行为风格在企业发展中的某个阶段是可以的,从未来发展的趋势看,高层管理者的创新意识、策划能力、对市场的敏感和把握,对企业的生存和发展才是至关重要的。另一方面,他缺乏人际沟通的兴趣。齐先生说自己不喜欢与人打交道,在工作中似乎也找不到合适的同事和助手。

人际沟通对于高层管理人员是非常重要的。一位管理学家说“所谓管理费用就是使人完成工作。”他强调了“人”在管理工作中的重要性。研究表明,中层管理者把80%-90%的时间用在与别人交往上,中上层的管理人员,花在与别人交谈的时间也高达67%。国外曾对管理人员的特点进行调查分析,有100%的人认为“指导能力”是管理者的一个重要特征,有47%的人认为“亲和力”是管理者不可缺少的。作为管理者,最主要的和大量的工作是和组织内外的各类人打交道,对人际不关心的管理者是不合格的。

MBA教育提供的是管理的理念、技术,但是给自己准确定位,选择适合自己的发展道路,是更值得思考的事情,高层管理者并非唯一出路。

#### 7、MBA 等于高层管理者吗?

MBA 等于高层管理者吗?在国内,中高层管理人员供不应求的矛盾十分特别,工商管理硕士的职业发展前景非常看好,(此处省略\*\*\*)职业咨询中心建议他:在组织目标任务确定、管理规范的环境中从事事务性管理工作,目前不合适做高层管理工作,需要加强与人际交往的兴趣。

(1) 请用职业选择理论来分析于先生和齐先生两个人成为高层管理者的主要差异是什么?

答:高层管理者不仅需要具备较高的管理技能,更需要具备一些重要的人格特征。通过对两位先生的测评和咨询显示,他们都追求成功,有强烈的责任感,但是在人际沟通以及看待问题、做事的方式、职业兴趣上呈现较大的差异,正是这种差异导致了他们一个适合做高层管理人员,而另一个不适合。

(2) 依据案例请分析齐先生成为高层管理人员的主要障碍是什么?

答:从案例中可看出,有两方面是齐先生成为高层管理人员的主要障碍:一方面是他缺乏宏观、整体意识,不能从组织整体的视野去制定发展战略和计划,关注的重心在于任务的完成和环节。显然,现在也有很多高层管理者事必躬亲,以身作则,但是,这种行为风格在企业发展中的某个阶段是可以的,从未来发展的

趋势看,高层管理者的创新意识、策划能力、对市场的敏感和把握,对企业的生存和发展才是至关重要的。另一方面,他缺乏人际沟通的兴趣。齐先生说自己不喜欢与人打交道,在工作中似乎也找不到合适的同事和助手。人际沟通对于高层管理人员是非常重要的。一位管理学家说“所谓管理就是使人完成工作。”他强调了“人”在管理工作中的重要性。研究表明,中层管理者把80%-90%的时间用在与别人交往上,中上层的管理人员,花在与别人交谈的时间也高达67%。国外曾对管理人员的特点进行调查分析,有100%的人认为“指导能力”是管理者的一个重要特征,有47%的人认为“亲和力”是管理者不可缺少的。作为管理者,最主要的和大量的工作是和组织内外的各类人打交道,对人际不关心的管理者是不合格的。MBA教育提供的是管理的理念、技术,但是给自己准确定位,选择适合自己的发展道路,是更值得思考的事情,高层管理者并非唯一出路。

#### 8、波音公司的新计算机系统

1990年,西雅图波音商用航空集团公司准备在其商用零部件部门,安装公司有史以来最大的计算机系统。

问题:请用人力资源培训理论加以分析。

参考答案:关于是自己培训还是请外部咨询公司组织培训,还需要做进一步的调查和分析。

如果波音公司的培训部门在人力和经验上有一定的保证,还是应该自己组织培训。因为自己培训既懂得本公司内部的情况,又懂得自己专业、人员素质等内部的特点,培训起来可能会更有针对性。而请外部咨询公司组织培训,第一,会带来一些成本外流,第二,更重要的是,在培训的效果上能否更好地结合本公司的实际情况进行培训,很难确定。相反,如果波音公司的培训部门仅仅有“技术培训”方面的经验,而缺乏“如何使每一个使用新系统的雇员成为以顾客为中心的雇员”方面的概念(观念)培训经验;而外部咨询公司又能迅速而有针对性地设计出适合本公司具体情况的培训方案,则应考虑聘请外部咨询公司进行培训。

亦可考虑请外部咨询公司设计总体培训方案,提出必要的培训资料(书面资料、录像资料等),由本公司培训部门具体组织培训。(4)无论是由本公司还是由咨询公司来做这个培训项目,请说明你怎样设计这项培训计划。第一,确定培训对象。要对整个部门700名雇员实施全员培训。

第二,明确培训目标。(1)培训新计算机系统的操作技术;(1)培训全体雇员“以顾客为中心”的观念。

第三,确定培训时间。根据新计算机系统的安装进度,保证在新系统运行之初,使相关雇员掌握必要的观念与技术。

第四,确定培训机构。根据实际情况,或由本公司组织培训,或请外部咨询机构组织培训,或两者相互配合,共同完成培训任务。

第五,确定培训方法。通过研讨班、录像教学、讲座、以及书面资料等方式进行综合培训。

具体实施。根据实际情况,对选定的雇员进行分阶段的集中或在岗培训

#### 9、飞龙集团在人才队伍建设上的失误

1990年10月,飞龙集团只是一个注册资金唯有75万元,员工几十人的小企业,而1991年实现利润400万元,1992年实现利润

6000万元,1993年和1994年都超过2亿元。短短几年,飞龙集团可谓飞黄腾达,“牛气”冲天。(此处省略\*\*\*)

问题:请用人力资源规划和招聘理论加以分析。

答:从其根本上来说,主要有以下几方面的原因:

(1)以董事长或总经理为核心的企业决策集体在长期的市场运作中,会因为核心人物的人格特质作用,在企业中形成一种独特的、具有决定性作用的人格化的企业行为风格。如飞龙集团采用的一套毛泽东式的行军作战的“市场营销策略和教育、管理员工的方案;巨人集团崇尚冒险、个人绝对权威的决策风格等。在企业的发展过程中,都会导致人才结构不合理、缺乏企业所需要的人才、人才素质偏低、人才选拔不畅、所谓的人才只能上不能下、企业人才近亲繁殖等现象。

(2)企业中负责人力资源管理工作的人员缺乏具体、易操作的人力资源招聘、管理、使用方面的科学方法、程序的有效培训。“胡萝卜吃一节开一节”,缺乏企业所需要的人力资源战略规划、没有企业所需要的人才结构的有效分析。企业就会因为高的人才流失率、人才不能为企业创造利润等,而致使企业极大地提高企业所需要的人力成本,造成严重损失。

(3)由于企业采用“自我中心式、非理性化家族管理”,而不是采用“以人为中心、理性化团队管理”,选拔人才的途径只能是从自己所熟悉的人员中物色,这样一来,在企业中工作的各种人才可能都是自己的亲戚朋友。

飞龙集团在人才招聘、管理方面的失误,决不仅仅是某一个企业的失误,而是我国大部分企业在相当长的一段时期内,将会碰到的一个“致命的问题”。为了解决这一“致命问题”,我们认为,企业在选人、用人的过程中,至少应做好以下三方面的工作。

(1)企业决策集体应真正树立市场化的选人、用人观念,确立正确的人才选拔标准、原则。

(2)按照科学的程序选拔人才,把人才选拔作为一门科学来对待。

(3)作为主管人力资源招聘工作的人员,应熟练掌握人力资源招聘技术,如工作分析、人员分析、面试技巧、心理测试、情景模拟测验等。2、通过本案例分析,可见人力资源管理的意义如下:在人类所拥有的一切资源中,人力资源是第一宝贵的,自然成了现代管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平,不仅是当前发展经济、提高市场竞争力的需要,也是一个国家、一个民族、一个地区、一个单位长期兴旺发达的重要保证,更是一个现代人充分开发自身潜能、适应社会、改造社会的重要措施。

张德教授曾在其著作中指出人力资源管理的意义是:

(1)通过合理的管理,实现人力资源的精华和高效,取得最大的使用价值。并且指出:人的使用价值达到最大=人的有效技能最大限度地发挥。

(2)通过采取一定措施,充分调动广大员工的积极性和创造性,也就是最大限度地发挥人的主观能动性。

(3)培养全面发展的人。

实际上,现代人力资源管理的意义可以从三个层面,即国家、组织、个人来加以理解。在这里,我们认为现代人力资源管理对企业的意义,至少体现在以下几方面。

(1)对企业决策层。人、财、物、信息等,可以说是企业管理关注的主要方面,人又是最为重要的、活的、第一资源,只有管理好了“人”这一资源,才算抓住了管理的要义、纲领,纲举才能目张。

(2) 对人力资源管理部门。人不仅是被管理的"客体",更是具有思想、感情、主观能动性的"主体",如何制定科学、合理、有效的人力资源管理政策、制度,并为企业组织的决策提供有效信息,永远都是人力资源管理部门的课题。

(3) 对一般管理者。任何管理者都不可能是一个"万能使者",更多的应该是扮演一个"决策、引导、协调"属下工作的角色。他不仅仅需要有效地完成业务工作,更需要培训下属,开发员工潜能,建立良好的团队组织等。

(4) 对一个普通员工。任何人都想掌握自己的命运,但自己适合做什么、企业组织的目标、价值观念是什么、岗位职责是什么、自己如何有效地融入组织中、结合企业组织目标如何开发自己的潜能、发挥自己的能力和如何设计自己的职业人生等,这是每个员工十分关心,而又深感困惑的问题。我们相信现代人力资源管理会为每位员工提供有效的帮助。

### 10、工作职责分歧

一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。车间主任叫操作工把洒掉的机油清扫干净,操作工拒绝执行,理由是工作说明书里并没有包括清扫的条文。

问题:(1)对于服务工的投诉,你认为该如何解决?有何建议?

(2)如何防止类似意见分歧的重复发生?

(3)根据工作分析理论,你认为该公司在管理上有何需改进之处? 参考答案:

(1)对操作工应该表扬,对操作工来讲,我们要分析他为什么会把大量的机油洒在机床的周围,到底有什么用意,必须调查清楚。从案例中不可能看出,在这种情况下我们没办法判断到底是怎么回事。但是不管怎么讲,洒了还不搞干净,我们对操作工来说应该给予批评。

(2)对车间主任也应适当的批评,为防止类似的问题在次发生,说明我们工作时有些事是控制不了的,不是一个人说了算的,这时我们应对说明书进行修改,对操作工要增加一个功能,洒了还要负责清扫,在工作的时候要保持周围环境的清洁。要求操作工对清洁环境承担一定的保洁的责任。事情发生之后,我们应该及时汇报上级,对服务工和勤杂工也应当加上一条,要完成车间安排的相关或紧急的任务。

(3)要根据实际情况来分析问题,改进要根据实际情况来定,要有分工有协作,要重新定位,要把操作工、保洁工、服务工他们的职责明确清楚,而且为了防止互相推诿,该增加的项目要增加,目的是为了工作的顺利进行。

### 11、海尔的培训之道

海尔培训工作的原则是"干什么学什么,缺什么补什么,急用先学,立竿见影"在此前提下首先是价值观的培训,"什么是对的,什么是错的,什么该干,什么不该干",这是每个员工在工作中必须首先明确的内容,这就是企业文化的内涵对于企业文化的培训, (此处省略\*\*\*)

问答题:

(1)这是一个关于员工培训的案例,请问何谓培训?对员工的培训管理分为几个过程?

答:培训是帮助员工获取知识、技能和行为方式的重要手段,是人力资源开发的重要工作它既是知识、技能和行为方式的传递

过程,又是知识、技能和行为方式的学习过程

培训管理有五个过程:①分析培训需求;②制定培训技术;③设计培训课程;④实施培训;⑤评估培训效果

(2)不同的培训方法得到的培训效果是不一样的,那么我们在选择培训方法时应遵循哪些原则?

答:培训方法多种多样我们把那些不利用信息技术的培训方法称为传统培训方法,把利用信息技术的培训方法称作新型培训方法

培训方法的选择原则是:决定培训目标;比较不同培训方法对学习与成果转化的有利程度;计算培训成本;进行收益——成本评估;根据经济实力选择最佳培训方法

### 12、贾厂长的管人模式

贾炳灿同志是1984年调任上海液压件三厂厂长的。他原是上海高压油泵厂厂长,治厂有方,使该厂连获"行业排头兵"与"优秀企业"称号,已是颇有名望的管理干部了。

问题:请用人力资源人本管理理论加以分析。

参考答案:该案例中,贾厂长只是根据惯例主观地采取了迟到不罚款,而对早退罚款的决定。改革不合理的厂纪厂规有助于调动职工的积极性,贾厂长取消了迟到罚款的规定受到了工人的好评。这说明在这个问题上贾厂长尊重职工,关心他们的疾苦,在管理中考虑到了人的因素,其人性观有"社会人"假设倾向。但在制定新的规章制度时,由于没有很好地调查研究,没有了解工人为什么会早退的现象,就做出了早退罚款的决定。这一决定说明贾厂长只想用经济杠杆来管理,又有一种用理性人假设来实施管理的倾向。因此对一个完整的人来说,贾厂长的这种管理方式比较适合薛恩得的复杂人性观。鉴于案例中出现的这个问题,为了使新的规定得到贯彻实施,贾厂长应该改变原有的领导方式,在充分与工人讨论协商的情况下,制定公平合理的地、行之有效的规章制度。为解决工人洗澡排队的问题,厂里应彻底改造女澡堂。这样,就扫清了新规定执行的障碍。

### 13、今年, A 公司对所有职能部门实施了绩效管理制度, 强调了对员工绩效的量化考核,

今年, A 公司对所有职能部门实施了绩效管理制度,强调了对员工绩效的量化考核,并根据绩效评估的结果,对原有的薪酬结构进行了调整,将绩效考核结果与浮动工资直接挂钩。此外,在销售部门和研发部门还实行了末位淘汰制,即连续 2 个季度部门排名在最后的 2 名员工将被辞退。(此处省略\*\*\*)末位淘汰制是研发部门在安全感上得分低的原因之一,研发部门看来并不适合这种淘汰制度。也可能是末位淘汰制的原因,造成部门间的竞争加剧,销售部和研发部的工作关系得分和其他部门(或全公司)相比偏低。

问题:请分析给定资料,阐述你对 A 公司绩效工资制度的分析及建议

答:(1)季度考核在时间上不适合研发部门,可按产品开发时间规律安排考核周期。(2)研发部门可能并不适合末位淘汰制,应改进激励的方法。(3)注重对研发人员平时工作的肯定和评估。(4)参照市场薪酬状况设计适合研发部门岗位特点的薪酬结构。(5)调整研发人员考核的量化标准,不能量化的职责考虑采用行为评价指标。(6)公司加强与研发部门的沟通。(7)公司加大培训的力度。说明:学生应结合案例就以上要点展开阐述。

(以上每点 2 分,展开 6 分。)

### 14、昆腾(Quantum)公司的人力资源管理战略

昆腾公司成立于 1980 年,位于美国加州硅谷,是一家面向计算机生产商和终端用户计算机的硬盘供应商它的销售额超过 58 亿美元,员工超过 6800 人经过激烈的市场竞争,昆腾公司成为 20 世纪 80 年代行业内 55 家大企业存活下来的 6 家企业之一由于其目前仍然保持稳健成长,因此被视为行(此处省略\*\*\*)

问答题:(1)昆腾公司设定的战略目标是什么?根据其战略目标制订了哪些人力资源管理战略?

答:昆腾公司设定的战略目标包括:①持续的增加公司的价值②持续的增加市场份额③创造一家公司,使之具有不同一般的工作环境昆腾公司根据公司战略制定了一系列的人力资源管理战略,主要包括:人员保留战略;人员开发战略;扁平化战略等。

(2)人力资源管理战略的制定包括哪几大环节?并对每个环节给予解释。

答:人力资源管理战略的制定主要包括:战略分析;战略选择与战略衡量三大环节。

①战略分析即战略诊断,是指对公司人力资源管理的现状、优势和不足进行结构化的全面分析,在综合考虑组织战略、使命、外部环境、内部资源的基础上,提炼影响组织人力资源。

②战略选择的关键问题战略选择是指在基于战略分析的基础上,对提出的人力资源战略的各种构想进行深一步的分类分析和选择,从而提出可行的、最优的、符合组织战略需求的人力资源战略管理方向。

③战略衡量是指在制定和选择战略的时候,以及在战略实施过程中,对人力资源管理战略进行衡量与评价的指标体系、方法和工具。

### 15、刘先生与网络公司的薪酬纠纷

前年,刘先生被一家网络公司聘为部门经理。转正后月薪 6000 元。一年之后,他的薪水被降到了 3100 元,这让他无法接受。他与单位发生了争执,又过了一个月,单位以"工作不负责任、消极怠工"为由通知他待岗,待岗工资是 600 元,刘先生愤而辞职。很快这起纠纷闹到了玄武区法院。"我们根据生产经营的需要调整了他的工作岗位,相应地降低了他的工资标准,而非非扣他的工资。"单位负责人在法庭上解释说。(此处省略\*\*\*)法院还认为,单位以刘先生"工作不负责任、消极怠工"为由让他待岗,降低了他的收入与地位,但没有举证证明其调整岗位所依据的事实及调整岗位的合理性。据此法院判决单位补齐刘先生的工资并赔偿 2 万多元。

问答题(请简述下列问题要点或进行相关说明):

(1)根据上述案例,分析类似薪酬纠纷的劳动争议产生的主要原因。

答:根据劳动关系理论可知,像案例所述薪酬纠纷之类的劳动争议产生的原因有:第一,劳动争议的内容是以劳动权利和义务为标的。第二,劳动争议的实质是劳动关系主体的利益差别而导致的利益冲突。

(2)案例中该公司应如何遵守认真贯彻执行《劳动合同法》,使管理走上"法制化"轨道,并进一步提升和改进企业的人力资源管理水平?

答:认真贯彻执行《劳动合同法》,进一步提升和改进企业人力资源管理水平。

(1)及时订立具有约束力的《劳动合同》,避免企业因此付出高额的违法成本。根据《劳动合同法》第八十二条的规定,"用人单

位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

(2) 用人单位应当依法建立和完善人力资源管理的规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。根据《调解仲裁法》的规定，用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定发生争议的，由用人单位负举证责任。如单位举证不能，就要承担败诉后果。因此，必须要有确凿的事实和依据。

(3) 在决定有关劳动报酬、劳动安全卫生、保险福利、职工培训等直接涉及劳动者切身利益的规章制度，应当与职工代表或工会平等协商确定。

(4) 政府也要建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。我们认为，在实施《劳动合同法》的过程中，与其规避，还不如顺应法律规定，借助新法契机，进一步提升和改进企业人力资源管理水平，建立更加科学、合理、有效的人力资源管理体系。

#### 16、梅尔的培训之道

可替题：(1) 这是一个关于员工培训的案例，请问何谓培训对员工的培训管理分为几个过程？(2) 不成熟的培训方法得到的培训效果是不一样的，那么我们在选择培训方法时应遵循哪些原则？

答案：答案要点：(1) 培训及培训管理过程

培训是帮助员工获取知识、技能和行为方式的索要手段，是人力资源开发的重要工作。它既是知识、技能、行为方式的传递过程，又是知识、技能和行为方式的学习过程。培训管理有五个过程：

①分析培训需求；②制定培训技术；③命设计培训课程；④实施培训；⑤评估培训效果。(2) 培训方法的选择

培训方法多种多样。我们把那些不利用信息技术的培训方法称为传统培训方法，把利用信息技术的培训方法称作新型培训方法。培训方法的选择原则是，决定培训目标，比较不同培训方法对学习成果转化的有利程度，计算培训成本，进行收益—成本评估，根据经济实力选择最佳培训方法。

#### 17、摩托罗拉的员工培训 摩托罗拉规定每年每位员工至少要接受40小时与工作有关的学习。

根据以上的情况，请回答下面的问题：(1) 培训需求分析的方法有哪些？员工的培训需要可以从哪几个层面上分析？(2) 结合摩托罗拉公司培训 11 需求的具体操作，说明该公司培训需求采用的是哪种方法？

答案：(1) 培训需求的方法包括：观察法、访谈法、绩效分析法、阅读技术手册法等。培训需求分析，可以在组织分析、工作分析、员工分析三个层次上进行。(2) 摩托罗拉公司采用的是绩效分析法。分析该公司员工工作现状与公司理想目标之间的差距，判断这些差距中哪些是可以通过培训解决的，并以此确定组织的培训需求。

#### 18、某电子公司的绩效考核与薪酬管理

(1) 原则：保障基本生活的同时，充分调动各位员工的积极性和创造性，鼓励个人努力奋斗，强调团结协作，促使公司和所有员工共同进步、发展。

(2) 依据：根据公司、部门、个人的考核结果，每月进行一次工资核算。

(此处省略\*\*\*)

③按以下方案确定各位员工的工资额，并按此发放薪酬。

基本工资+岗位工资 X 公司系数 X 部门系数 X 个人绩效系数  
分析问答题：

(1) 结合案例。请问绩效管理一般包括哪些步骤？(12分)。

答：绩效管理的步骤一般包括：

按照工作实施的先后顺序和步骤来考察，绩效管理由五个部分构成：

第一，界定绩效。

第二，设计绩效考核系统。

第三，实施绩效考核。

第四，对绩效考核记录进行分析和评价。

第五，反馈结果与纠正误差。把绩效考核的结论通知员工。

(2) 请问基本工资制度的设计包括哪些程序？

答：基本工资制度的设计由下面 7 个程序或步骤组成：

第一步：组织付酬原则与政策的制定。

第二步：工作设计与工作分析。

第三步：工作评估。

第四步：工资结构设计。

第五步：工资状况调查及数据收集。

第六步：工资分级与定薪。

第七步：工资制度的执行控制与调整。

#### 19、某电子公司薪酬发放方案(某电子公司的绩效考核与薪酬管理)

(1) 原则：保障基本生活的同时，充分调动各位员工的积极性和创造性，鼓励个人努力奋斗，强调团结协作，促使公司和所有员工共同进步、发展(2) 依据：(此处省略\*\*\*)

问答题：

(1) 结合案例，请问基本工资制度的设计包括哪些程序或步骤？

答：基本工资制度的设计由 7 个程序或步骤组成：

第一步，组织付酬原则与政策的制定；

第二步，工作设计与工作分析；

第三步，工作评估；

第四步，工资结构设计；

第五步，工资状况调查及数据收集；

第六步，工资分级与定薪；

第七步，工资制度的执行控制与调整

(2) 案例中提到要逐步使该公司的管理走上“法制化”轨道，科学、进取，促进公司和员工共同进步发放薪酬必须遵守《劳动合同法》，那么如何认真贯彻执行这一法律，并进一步提升和改进企业人力资源管理水平？

答：认真贯彻《劳动合同法》，进一步提升和改进企业人力资源管理水平

第一，及时订立具有约束力的《劳动合同》，避免企业因此付出高额的违法成本根据《劳动合同法》第八十二条的规定，“用人单位聘用之工之匿超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之随起向劳动者每月支付二倍的工资”。

第二，用人单位应当依法建立和完善人力资源管理的规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务根据《调解仲裁法》的规定，用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定发生争议的，由用人单位负举证责任如单位举证不能，就要承担败诉后果因此，必须要有确凿的事实和依据。

第三，在决定有关劳动报酬、劳动安全卫生、保险福利、职工培训等赢接涉及劳动者切身利益的规章制度，应当与职工代表或工会平等协商确定。

第四，政府也要建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

我们认为，在实施《劳动合同法》的过程中，与其规避，还不如顺应法律规定，借助新法契机，进一步提升和改进企业人力资源管理水平，建立更加科学、合理、有效的人力资源管理体系。

#### 20、某企业的薪酬方案

一家中小型企业最近拟出了自己的一套薪酬方案，正准备实施。

问题：

1. 案例主张中小企业应推行什么样的管理理念？

2. 这套方案是否合理可行？请你用人力资源管理的岗位、绩效、薪酬理论来分析。

1. 案例主张中小企业应推行什么样的管理理念？

答：现代人力资源管理包括人力资源的获取、整合、保持与激励、控制与调整、开发等方面。但就目前我国大部分中小企业的机构设置、人力、物力、财力的投入来看，都不可能建立如此全面、规范的人力资源管理方案。为了适合目前中小企业的现实特点，降低管理成本，只要抓住人力资源管理的关键，在岗位职责、工作考核、工资分配等方面，充分体现现代人力资源管理“认识人性、尊重人性、以人为本”的核心和本质，就可以避免中小企业的人力资源管理困境，迈上较为规范化的轨道。中小企业的人力资源管理应尽快摆脱传统人事管理的思想束缚，在一切企业管理制度的设计及实施中充分体现现代人力资源管理的理念和本质，即：认识人性、尊重人性、以人为本，实行以人为本管理。

2. 这套方案是否合理可行？请你用人力资源管理的岗位、绩效、薪酬理论来分析。

答：这套方案是比较合理的。中小企业在实施现代人力资源管理方案时，应主要关注并导入现代人力资源管理的核心技术—3P 模式。即：首先，根据企业的生产经营特点，进行职务分析，明确所有员工各自的岗位（POST）职责；其次，根据企业的岗位职责，设计人力资源的工作绩效（PERFORMANCE）考核方案和工具；最后，使用绩效考核方案和工具，对企业所有员工进行定期考核，并根据绩效考核结果，设计工资（PAYMENT）福利，乃至奖金发放方案和工具。实际上，岗位职责、绩效考核与工资分配三者是有机联系的统一体，它们三者的有机联系，可以充分体现公正、合理、科学、竞争的原则。强调个人努力与团结协作的统一性；工作报酬和工作奖惩的统一性；员工个人命运与公司命运一体化；不强调资历，只看重现实的工作表现；定量评价与定性分析相结合；业绩考核与工资待遇、奖惩相互依存，考核是客观依据，待遇、奖惩是结果。这样将逐步使公司的管理走上“法制化”轨道，避免“人治”、主观臆猜等造成的不良后果。在公司这个大家庭中，对事不对人，充分调动各位员工的积极性和创造性，鼓励个人积极进

取、努力奋斗，强调团结协作，促使公司和所有员工共同进步、发展。

## 21、苏澳玻璃公司的人力资源规划

答案：(1) 编制人力资源规划的工作程序：人力资源规划是人力资源管理的一项重要工作，在人力资源管理体系中起着统一和协调的作用。在制定人力资源规划时，需要确定完成组织目标所需要的人员数量和类型，因而需要收集和分析各种信息并且预测人力资源的有效供给和未来的需求。在确定所需人员类型和数量以后，人力资源管理就可以着手制定战略计划和采取各种措施以获得所需要的人力资源。具体来说，人力资源规划制定过程主要包括以下五个步骤：①预测未来的人力资源、供给，即估计在未来某一时间构成劳动力队伍的人员数目和类型。1203 在作这种预测时要细心地评估现有的人员状况及它们的运动模式。不过，供给预测仅仅与组织内部的人力资源有关。②预测未来的人力资源需求，即预测由未来工作岗位的性质和要求所决定的人员素质和技能的类型。③供给与需求的平衡。将人力资源需求和内部供给的预测值加以比较以确定人员的净需求。作比较时不仅要针对整个组织，而且要针对每一个工作岗位。④制定能满足人力资源需求的政策和措施。在确定人员的净需求以后，就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人员的短缺或剩余。这两步实际上也是一个人力资源规划的管理决策过程。⑤评估规划的有效性并进行调整、控制和更新。确定其是否对组织有用，即估计规划的有效性，为了做好这种评估，规划人员有必要首先确定评估标准。(2) 在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是：

①建立明确的职业认同。个体要确定自己的职业锚，想选择什么职业、做什么工作；组织要明确我能够提供什么样的工作和职位。②检查发展目标和价值观。个体要清楚我追求的生活目标和价值观，是稳定的生活还是要创立新的生活、朝哪个方向发展。组织要明确我需要什么人，什么价值观的人在我这有良好发展的可能？③针对组织来说，要努力帮助员工实现自我。

## 22、苏澳玻璃公司的人力资源战略规划

苏澳公司曾为人员空缺所困惑，特别是经理层次人员的空缺常使得公司陷入被动的局面。苏澳公司最近进行了公司人力资源规划。(此处省略\*\*\*) 当直线经理与人事管理人员发生意见分歧时，往往可通过协商解决。行动方案上报上级主管审批。

问答题：

(1) 根据该案例，请问编制人力资源规划的工作程序是怎样的？并对每一步骤做出说明。

答：编制人力资源规划的工作程序

人力资源规划是人力资源管理的一项重要工作，在人力资源管理体系中起着统一和协调的作用。在制定人力资源规划时，需要确定完成组织目标所需要的人员数量和类型，因而需要收集和分析各种信息并且预测人力资源的有效供给和未来的需求。在确定所需人员类型和数量以后，人力资源管理就可以着手制定战略计划和采取各种措施以获得所需要的人力资源。具体来说，人力资源规划制定过程主要包括以下五个步骤：

①预测未来的人力资源供给，即估计在未来某一时间构成劳动力队伍的人员数目和类型。

在作这种预测时要细心地评估现有的人员状况及它们的运动模式。不过，供给预测仅仅与组织内部的人力资源有关。

②预测未来的人力资源需求，即预测由未来工作岗位的性质和要

求所决定的人员素质和技能的类型。

③供给与需求的平衡。将人力资源需求和内部供给的预测值加以比较以确定人员的净需求。作比较时不仅要针对整个组织，而且要针对每一个工作岗位。

④制定能满足人力资源需求的政策和措施。在确定人员的净需求以后，就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人员的短缺或剩余。这两步实际上也是一个人力资源规划的管理决策过程。

⑤评估规划的有效性并进行调整、控制和更新。确定其是否对组织有用，即估计规划的有效性，为了做好这种评估，规划人员有必要首先确定评估标准。

(2) 苏澳公司制订的人力资源规划还使得公司的招聘、培训、员工职业生涯计划与发展等各项业务得到改进，节约了人力成本。那么在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是什么？

答：在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是：

①建立明确的职业认同。个体要确定自己的职业锚，想选择什么职业、做什么工作；组织要明确我能够提供什么样的工作和职位。

②检查发展目标和价值观。个体要清楚我追求的生活目标和价值观，是稳定的生活还是要创立新的生活、朝哪个方向发展。组织要明确我需要什么人，什么价值观的人在我这有良好发展的可能？

③针对组织来说，要努力帮助员工实现自我。

## 23、天龙航空食品公司的员工考评

罗芸在天龙航空食品公司担任地区经理快一年了。他分管 10 家供应站，每站有 1 名主任，负责向一定范围内的客户销售和服务。(此处省略\*\*\*)

问题：(1) 你认为罗芸给马伯兰等的考评是用的是什么方法

答：罗芸给老马考评总体分评了个 6 分。然后他开始考虑给老马各考评维度的分项分数，并准备怎样跟老马面谈，向他传达所给的考评结果。从这个过程中我们可以看出，罗芸给老马等地考评用的是印象考评法，这种考评法最大的问题是用人人的效应，把自己的感觉看的过重，有一点扩散到所有方面。

(2) 罗芸对老马绩效的考评合理吗老马不服气有令人信服的理由吗

答：我认为不合理，罗芸给老马打的分数明显偏低了。首先印象考评法容易受主观因素的影响，易掺入个人情感，由一点推及其余。其次因为老马有特突出的优点，：他成绩斐然，工作绩效不错。而且很善于和他重视的人，包括他的部下和客户们搞好关系。他的客户都是“铁杆”，三年来没一个转向天龙的对手去订货的；他招来的部下，经过他指点培养，有好几位已被提升，当上其他地区的经理了。这些优点对公司的总体以理来说是有好处的。当然老马有他的缺点：饮食不节制，身体不好，一年要请 3 个月的病假；好打电话，表现自己，不过向经理汇报工作也是应该的。这些问题对公司总体利益影响并不是很大，主要是对他个人不好，对于他共事的人构成威胁。我认为作为一个领导应该以公司的利益出发，不能单凭一个人的印象偏见就给员工打分。不可否认老马这个人有政绩、有能力，也是要求进步的。

(3) 天龙公司的考评制度有什么需要改进的地方你建议该公司应做哪些改革。

答：天龙公司的考评制度需要改进的地方：由印象考评法改进为绩效考评法。绩效评估体系是组织对实现目标过程中进行控

制的一种重要机制。考评是对员工过去工作的反应，主要是对员工一年来工作表现、工作绩效的考核。为了保证考核工作的公正公平，我们建议：1) 最好是分项考评、从德能勤绩四个方面分别评价衡量；2) 考评项目应该细分，且要量化，才能客观公正全面。3) 提拔干部要竞争上岗，条件公开。如身体健康、学历要求。如果有这些明确硬性规定，老马即使不上也会心服口服。4) 干部人事上的选拔，不能以某个人自己的好恶来定，而应该由公司人事部门从公司的整体利益的角度，公开公平公正地选拔。才能人尽其才，调动广大员工的积极性。

## 24、天龙航空食品公司的员工考评

罗芸在天龙航空食品公司担任地区经理快一年了。他分管 10 家供应站，每站有 1 名主任，负责向一定范围内的客户销售和服务。

问题：(1) 你认为罗芸给马伯兰等的考评是用的是什么方法？

(2) 罗芸对老马绩效的考评合理吗？老马不服气有令人信服的理由吗？

(3) 天龙公司的考评制度有什么需要改进的地方？你建议该公司应做哪些改革？

参考答案：

(1) 你认为罗芸给马伯兰等的考评是用的是什么方法

答：罗芸给老马考评总体分评了个 6 分。然后他开始考虑给老马各考评维度的分项分数，并准备怎样跟老马面谈，向他传达所给的考评结果。从这个过程中我们可以看出，罗芸给老马等地考评用的是印象考评法，这种考评法最大的问题是用人人的效应，把自己的感觉看的过重，有一点扩散到所有方面。

(2) 罗芸对老马绩效的考评合理吗 老马不服气有令人信服的理由吗

答：我认为不合理，罗芸给老马打的分数明显偏低了。首先印象考评法容易受主观因素的影响，易掺入个人情感，由一点推及其余。其次因为老马有特突出的优点，：他成绩斐然，工作绩效不错。而且很善于和他重视的人，包括他的部下和客户们搞好关系。他的客户都是“铁杆”，三年来没一个转向天龙的对手去订货的；他招来的部下，经过他指点培养，有好几位已被提升，当上其他地区的经理了。这些优点对公司的总体以理来说是有好处的。当然老马有他的缺点：饮食不节制，身体不好，一年要请 3 个月的病假；好打电话，表现自己，不过向经理汇报工作也是应该的。这些问题对公司总体利益影响并不是很大，主要是对他个人不好，对于他共事的人构成威胁。我认为作为一个领导应该以公司的利益出发，不能单凭一个人的印象偏见就给员工打分。不可否认老马这个人有政绩、有能力，也是要求进步的。

(3) 天龙公司的考评制度有什么需要改进的地方 你建议该公司应做哪些改革 答：天龙公司的考评制度需要改进的地方：由印象考评法改进为绩效考评法。绩效评估体系是组织对实现目标过程中进行控制的一种重要机制。考评是对员工过去工作的反应，主要是对员工一年来工作表现、工作绩效的考核。为了保证考核工作的公正公平，我们建议：1) 最好是分项考评、从德能勤绩四个方面分别评价衡量；2) 考评项目应该细分，且要量化，才能客观公正全面。3) 提拔干部要竞争上岗，条件公开。如身体健康、学历要求。如果有这些明确硬性规定，老马即使不上也会心服口服。4) 干部人事上的选拔，不能以某个人自己的好恶来定，而应该由公司人事部门从公司的整体利益的角度，公开公平公正地选

拔。才能人尽其才，调动广大员工的积极性。

## 25、通达公司，成立于 20 世纪 50 年代初，

通达公司，成立于 20 世纪 50 年代初，目前公司有员工 1000 人左右。总公司本身没有业务部门，只有一些职能部门；（此处省略\*\*\*）很难从主管处获得对自己业绩有列评估的反馈，只是到了年度奖金分配时，部门领导才会对自己的下属做一次简单排序。

试分析：（1）绩效考评在人力资源管理中有何作用？这些作用在通达公司是否有所体现？

答：（1）绩效考评在人力资源管理中具有如下作用：为员工薪酬管理提供依据；为员工的职务调整提供依据；为员工培训提供依据，为上级和员工之间提供一个正式沟通的机会；能帮助和促进员工自我成长；为企业组织决策提供参考依据。这些作用在该案例或多或少都有所表现。（2）存在的问题及改进办法：0 考评目的不够明确，也太狭窄，仅仅为了奖金，因此，要进一步明确考评目的。②考评指标缺乏科学性，太笼统。需要进一步细化，加以量化。③考评人员单一。考评小组要由了解员工工作情况的人组成。④考评过程不完整。要进行考评反馈，要面谈。

（2）通达公司的绩效考评存在哪些问题？如何才能克服这些问题？

答：存在的问题及改进办法：①考评目的不够明确，也太狭窄，仅仅为了奖金，因此，要进一步明确考评目的。②考评指标缺乏科学性，太笼统。需要进一步细化，加以量化。③考评人员单一。考评小组要由了解员工工作情况的人组成。④考评过程不完整。要进行考评反馈，要面谈。

## 26、夏教授的建议当夏教授到京泰钢管公司参观访问时？接待并陪同他访问的年轻人孙晋给他留下了深刻印象。

思考题：

1. 景泰公司工作分析的显著特点是什么？你认为夏教授应向厂长提交一份什么样的报告？

答案：景泰公司工作分析的显著特点是什么？你认为夏教授应向厂长提交一份什么样的报告。u 该公司的工作分析体系在人力资源管理中发挥着重要的基础性作用作说明书的所有文件总体上是完整的，而且与所完成的工作是直接相关的 G 工作说明书与业绩评价直接联系。根据工作说明书中规定的项目来评估员工业绩，而这些项目是由具体的工作分析来决定的 b 用这些项目来评价业绩能使管理者在工作发生变化、以前的说明不再能够准确反映现有工作情况时，及时修改工作说明。为所有中层以上干部制定对培训计划，每个人都对解工作分析、工作说明书和业绩评价之间的关系。这是一个很好的系统 n 夏教授应向厂长提交的考察报告应对人力资源管理经理助理的工作给予肯定，对该公司的人力资源管理系统特别是工作分析的作用给予高度的评价。

2 试述工业工程师与人力资源、经理助理在工作分析中可能存在的关系。

答案：试述工业工程师与人力资源经理助理在工作分析中可能存在的关系。工业工程师与人力资源经理助理在工作分析中的关系应是融洽协作、相辅相成的关系。工业工程师到人力资源部门协助孙晋进行工作设计，工业工程师对生产流程和工艺特点的了解和熟悉，会帮助人力资源、助理制定正确的工作说明书。

## 27、野口音光的培训之道

答案：（1）培训及培训管理过程

培训是帮助员工获取知识、技能和行为方式的必要手段，是人力

资源开发的重要工作。它既是知识、技能、行为方式的传递过程，又是知识、技能和行为方式的学习过程。培训管理有五个过程：

①分析培训需求；②制定培训技术；③设计培训课程；④实施培训；⑤评估培训效果。（2）培训方法的选择

培训方法多种多样。我们把那些不利用信息技术的培训方法称为传统培训方法，把利用信息技术的培训方法称为新型培训方法。

培训方法的选择原则是，决定培训目标，比较不同培训方法对学习成果转化的有利程度，计算培训成本，进行收益—成本评估，根据经济实力选择最佳培训方法。

## 28、一家百货公司的工资制度

我国某百货公司的营业员的工资收入，90%是效益工资和技能工资。其中，技能工资是效益工资一部分，即年终考核达标，拿全额效益工资，反之，扣一定数额的效益工资。（此处省略\*\*\*）

问题：（1）该百货公司实行什么类型的工资制度？

答：①该百货公司采用的是绩效工资制度。即根据员工的实际劳动成果或工作绩效来决定劳动报酬。②百货公司把员工工资与柜组以及个人的绩效直接挂钩。

（2）分析该百货公司工资制度的特点和作用。

答：该公司薪酬制度的特点是：

①把员工的技能工资和效益工资捆绑起来，组成统一的绩效工资计算额。②按一定的比例从企业的经营利润或全部销售额提取一部分货币进行工资分配。③薪酬的发放不仅和经营销售指标挂钩，还和其他指标挂钩。④实行工资的二级清算考评，即实行公司对商品柜组，商品柜组对个人的层层清算考核。⑤直观透明，简便易行，开发成本和执行成本较低。

该公司薪酬制度的作用是：①有利于雇员工资与量化的业绩挂钩，将激励机制融入于企业目标和个人业绩的联系之中；②是有利于工资向业绩优秀者倾斜，提高企业效率和节省工资成本；③有利于突出团队精神和企业形象，增大激励力度和雇员的凝聚力；④负面作用或影响是导致员工过分注重短期绩效而忽视长期绩效；容易导致员工之间收入差距过大，影响员工之间的和睦关系；导致员工忽视售后服务等非销售任务；员工收入稳定性差。

## 29、一名退休人员返聘后因工死亡待遇的争议

案例简介：死者梁某原在深圳市某设计院任高级工程师，1994 年 7 月退休，同年 9 月由该设计院返聘继续工作，她的丈夫还是该设计院的副总工程师。

问题：（1）案例中申诉人的申诉和仲裁机构的裁决是否合理？请用劳动保障的有关理论分析

答：此案争议的焦点在于：①梁某的死亡是否应按因工死亡的待遇处理；②梁某的抚养老生活补助费应如何认定。

分析：关于焦点一，根据梁某与设计院之间的事先约定，应享受因工死亡待遇。关于焦点二，设计院提出：第一，梁某的父亲是香港人，母亲侨居美国，次女在梁某死亡时已年满 18 周岁，不属抚养范围；第二，梁某的兄弟姐妹很多（有 10 多个），梁某的丈夫在设计院任副总工程师，有固定收入，因此对梁某其直系亲属的抚养责任应予认定。

（2）如果你是仲裁员，你认为应该如何裁决？

答：经仲裁委员会调查：梁父于 1995 年 10 月去世，曹某提出供养请求时，其法定代理已终止；梁母侨居美国没有直接参与申诉。根据我国法律规定，如果委托人代理诉讼应在所在国公证机关办理证明，并经我国驻该国领事馆认证方为有效，即须补办

手续才能受理曹某的代理诉讼。梁某的次女已超出国家规定的抚养年龄，不属于抚养范围。

（3）你是怎样理解保障管理的？你对中国员工的保障管理制度改革有何建议？

答：第一问：从我国的实际情况来看，员工保障管理主要包括社会保障管理、劳动安全卫生管理以及作业条件管理等。社会保障制度是指社会成员因年老、疾病、失业、生育、死亡、灾害等原因而遇到生活困难时，从国家、社会获得一定经济帮助的社会制度。我国的社会保障主要包括社会保险、医疗救济、社会福利、优抚安置、社会互助和社区服务等。社会保险应包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等。

第二问：当前社会保障工作的当务之急和重中之重，应该是全力以赴做好下岗职工分流安置和再就业工作。随着企业改革的深化，历史积累下来的深层次矛盾日益显化。面对这一艰巨任务、严峻形势，我们一定要按照党中央、国务院的统一部署，以高度负责的精神把这件事关改革、发展、稳定大局的事情做深、做细、做实、做好，千方百计保证下岗职工基本生活费和离退休人员养老金的发放，确保社会稳定和各项事业的健康发展。

要理顺社会保障的管理体制，实行统一管理，需要做的工作很多，必然是一个逐步认识逐步完善的过程，当前应突出抓好三方面的工作：一是实现社会保障工作的统一规划、统一制度、统一政策、统一部署、统一领导。二是实现社会保障事业的属地化管理。所谓属地化管理，实际上是要改变传统计划经济体制下的条块分割，在提高统筹层次的基础上实现社会保障事业的社会化管理。三是实现社会保障基金的安全、高效管理。社会保障基金管理不善，出现滥用、挪用、浪费现象，是近年来各方面反映强烈的一个问题。新的社会保障行政管理机构要通过理顺体制、转换机制，切实加强对社会保障基金运营过程的监管力度，确保基金安全。

## 30、由霍桑实验想到的问题

问答题：（1）研究者们按照社会人假设思想，通过霍桑实验提出了人际关系理论，并在此基础上从人性的角度出发，结合其它跨学科的知识创立了人本管理理论，请回答人本管理的基本内容。

（2）工作内容分析具体包括哪些内容？

答案：（1）人本管理的基本内容：①人的管理第一；②以激励为主要方式；③建立和谐的人际关系；④积极开发人力资源；⑤培育和发挥团队精神。（2）工作内容分析具体包括哪些内容？工作内容分析是为对全面地认识和对解工作，其具体内容包括：第一，工作任务。明确规定某职位所要完成的工作活动或任务、完成工作的程序与方法、所使用的设备和材料。第二，工作责任与权限。以定量的方式确定工作的责任与权限。如财务审批的金额，准假的天数等。第三，工作关系。对解和明确工作中的关联与协作关系。该工作会与哪些工作发生关联，会对哪些工作产生影响，受到哪些工作的制约；任职者与谁发生协作关系，可以在哪些职位范围内进行晋升和岗位轮换。第四，工作量。确定工作的标准活动量。规定劳动定额、绩效标准、工作循环周期等。

## 31、远翔精密机械公司在最近几年招募中层管理职位上不断遇了困难。

远翔精密机械公司在最近几年招募中层管理职位上不断遇了困难。该公司是制造销售较复杂机器的公司，目前重组 1 成六个半自动制造部门。（此处省略\*\*\*）不久就有几个重要职位的中

层管理人员将要退休了，他们的空缺亟待称职的后继者。面对这一问题，公司想请咨询专家来出些主意。

问题：(1) 这家公司确实存在有提拔和招募问题吗？

答：有问题。内部招募时适应性比较差，不能适应新的知识和技能，不能满足岗位要求。外部招募的人虽然公司满意了，但又留不住人才。这就是问题所在。

(2) 如果你是咨询专家，你会有一些什么建议？

答：招募工作前必须进行工作分析。在实际招聘时，一是可以选择直接招聘又懂专业又懂管理的人。二是如果招聘管理专业的毕业生，要先对毕业生说明理由。就是说，不是永远在这里干，如果干了两年后，基本上提拔到管理层的岗位了，让他们看到曙光，看到希望，即使眼前在基层工作，有这样、那样的困难，但他们看到将来的发展，可能能忍受，可我们往往有些企业不告诉他，他们可能会走。三是可以从内部招聘，可以招找一些有潜力的人，进行培训。

### 32、招聘中层管理者的困难

远翔精密机械公司在最近几年招募中层管理职位上不断遇到了困难。该公司是制造销售较复杂机器的公司，目前重组成六个半自动制造部门。(此处省略\*\*\*)不久就有几个重要职位的中层管理人员将要退休了，他们的空缺亟待称职的后继者。

问答题(请简述下列问题要点)。

(1) 可见这家公司招募中层管理者真不容易，请解释员工招聘的作用。

答：员工招聘的作用：第一，确保录用人员的质量，提高组织人力资源的核心竞争力。第二，改善组织的人力资源结构，增强组织的创新能力。第三，扩大组织知名度，吸引潜在人才。第四，促进员工的合理流动，发挥员工的潜能，实现人力资源的最优配置。

(2) 公司要想留住高素质的员工，就要解决员工保障等后顾之忧，那么员工保障管理体系建设的原则是什么？

答：员工保障管理体系建设的原则：①保障人权，满足社会成员基本生活需求原则。②普遍性原则。对公民实行普遍的社会保障，也是建立社会保障制度体系共同奉行的一条基本原则。③社会保障的范围和标准与经济发展水平相适应的原则。④公平与效率结合原则。⑤政事分开原则。社会保障行政管理和基金运营要由不同机构负责。⑥管理服务社会化和法制化原则。

### 33、招聘中层管理者的困难

远翔精密机械公司招聘中层管理者所遇到的困难远翔精密机械公司在最近几年招募中层管理职位上不断遇到了困难。

问题：(1) 这家公司确实存在有提拔和招募问题吗？

答：首先要看这个公司是不是存在选拔和招募方面的问题。

提示：在这个案例里面。一开始他们注重内部选拔，但实行内部选拔也觉得适应性比较差。不能适应新的职责。不能满足岗位要求。接粉请外界的中介招募机构。招到一批工商管理专业的学生，比较满意的。但最后还没有到岗位上人就走对，所以说确实存在问题。内部找不到满意的，而满意的外部人才又走对，所以这是问题的所在。

(2) 如果你是咨询专家，你会有一些什么建议？

提示：一般选拔人的条件比较高。要德才兼备这往往是一种理想。在这种状态下，我们往往是看能找不找得到人才。在这里面。内部总是找不到合适的人才。一个可能是员工的素质确实比

较低。另一个可能是他的要求比较高。这种情况下，我们要作工作分析首先要分析问题的原因。通过工作分析。确认那个中层干部需要什么样的资质，能力、技能，给他们作一个分析，这样把他们的标准定实。第二个就是为什么招本专业的学生后又走对呢？那问题冠是两年周期比较长，而这些人刚毕业，他们不懂管理，而这里既要懂专业，又要懂管理。所以就直接去招聘又懂专业，又懂管理的人。这样一来就有活干，他来之就一定得到公司的重视。他的价值得以实现，那么当然他就不会搞杂，这个问题也就不会发生，可能招的也不是很合适，即使在这种情况下，我们还有一种改进办法，外部招聘这些管理类学生后。对他们说明理由，就是说，也不是永远在这里干，如果干对两年后。基本上提拔到管理层的岗位对，那他们看到四光。看到希望。即使眼前在基层工作，有这样那样的困难，但他们看到将来的发展，可能能忍受。可我们往往有些企业不告诉他，他们可能会走。第四个呢是内部招聘。从素质上来讲，不一定符合岗位的要求，那么找一些有潜力的人，进行培训，总的来说，这个问题能解决。

### 34、著名的TZ超市在H市人才市场召开了专场招聘会，

著名的TZ超市在H市人才市场召开了专场招聘会，拟在H市招聘15名销售部门经理。招聘当天，TZ的招聘工作人员把H市人才市场的二楼大厅布置的井井有条。楼梯上贴着TZ超市的宣传画，二楼门口放着一台电视机，(此处省略\*\*\*)这时，初试过关的10位人员中大约会有1位能够成为TZ的员工。请回答下列问题：

#### 1、TZ在H市人才市场召开招聘会，要做哪些准备工作？

答：TZ在H市人才市场召开招聘会，要做的准备工作有：(1)与H市人才市场的有关沟通联系，沟通的内容包括人才市场对招聘会的要求、需要对方的帮助等；(2)招聘会的宣传工作，可以利用报纸、电视广告等方式对外宣传，也可以在自己的网站上发布招聘会的消息；(3)招聘人员的准备，内容包括招聘人员的人选确定、回答问题的方式、着装等；(4)招聘所用资料 and 设备的准备，比如宣传单、申请表、电脑、投影仪等设备；(5)招聘场所的准备，包括场所的选择、布置等。

#### 2、在招聘的“初选”阶段，审查申请表时，您认为该注意哪些问题？

答：在初选阶段审查申请表时，应该注意以下问题：(1)重点看申请表的客观内容；(2)判断是否符合岗位要求和经验要求；(3)判断应聘者的态度；(4)关注与职业相关的问题；(5)注明可疑之处。

名词配伍题(2)--电大资源网：<http://www.dda123.cn/> (微信搜：905080280)

### 1、A.人本管理 B.工作分析 C.薪酬 D.就业指导 E.社会保障制度

A.人本管理-->H.是指在人类社会任何有组织的活动中，从人性出发来分析问题，以人性为中心，按人性的基本状况来进行管理的一种较为普遍的管理方式。B.工作分析-->G.是通过收集信息对某一特定的工作所包含的任务、责任和任职资格作出界定和评价。C.薪酬-->J.是指企业付给员工的劳动报酬。它主要以工资(含奖励工资)和福利两种形式表现出来。D.就业指导-->F.是指由专门的就业指导机构帮助择业者确定职业方向、选择职业、准备就业、并谋求职业发展的咨询指导过程。E.社会保障制度-->I.是指社会成员因年老、疾病、失业、生育、死亡、灾害等原因而碰到生活困难时，从国家、社会获得一定的经济帮助的社会制度。

### 2、A.人才资源 B.培训 C.评价中心技术 D.失业保险 E.劳动合同

A.人才资源-->J.是指一个国家或地区有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人口的总称。B.培训-->I.是帮助员工获取知识、技能和行为方式的重要手段，是人力资源开发的重要工作。C.评价中心技术-->F.是一种程序而不是一种具体的方法，在这种程序中主试针对特定的目的与标准采纳多种评价技术评价被试的各种能力。D.失业保险-->G.使那些不是自愿失去工作的员工在没有工作期间获得一定的收入补偿。E.劳动合同-->H.就是员工与组织确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，是组织和员工之间确立劳动关系的法律凭证。

填空(0)--

### 案例选择题(17)--

- 1、阿莫可公司的职业管理系统
- 2、北京一家百货公司的工资制度
- 3、飞龙集团曾在人才队伍建设方面存在的问题...
- 4、工作职责分歧
- 5、宏伟服公司的激励
- 6、宏伟服装公司的激励
- 7、宏伟服装公司的激励汪明明是宏伟服装公司的...
- 8、宏伟服装公司的激励汪明明是宏伟服装公司的...
- 9、贾炳灿是从上海高压油泵厂调到上海液压件三...
- 10、贾厂长调任记
- 11、前景内燃机公司的激励问题：
- 12、前景内燃机公司的激励问题前景内燃机公司最...
- 13、前景内燃机公司最高层主管人员长期忧虑的...
- 14、谁的责任？
- 15、汪明明是宏伟服装公司的人事经理，...
- 16、一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围...
- 17、一家百货公司的工资制度

#### 1、阿莫可公司的职业管理系统

(1) 你如何评价阿莫可公司的职业管理系统？(ABD) A.该系统特别重视与员工的沟通，体现了公司的人本管理思想 B.阿莫可公司对职工生涯管理的认识非常深刻 D.阿莫可公司的职业管理系统是一个非常优秀的企业管理系统

(2) 阿莫可的职业管理系统中的一个关键的组成部分“教育”可以理解为(A)。A.使员工理解职业管理的重要性，并积极参与

(3) 如果需要阿莫可公司的职业管理系统作进一步的改进，你可以提供什么样的建议？(BD)。B.针对不同类型的员工制定不同的职业生涯管理方案 D.针对处于职业生涯不同时期的员工分别进行不同的管理

#### 2、北京一家百货公司的工资制度

北京某百货公司的营业员工资收入，除10%的基本工资外，90%都是根据业绩取得的效益工资。

请你在认真读完该案例后，对下列问题做出选择：

31. 该百货公司营业员的工资收入依据是( )。-->D. 以营业员的物化劳动为主，适当考虑营业员劳动的流动形态和潜在形态
32. 该百货公司90%的工资是什么形式( )。-->A. 绩效工资
33. 该百货公司的工资制度具有如下特点( )。-->B. 能防止工资

成本过分膨胀

34. 该百货公司实行什么类型的工资制度( )。-->A. 结构工资制

### 3、飞龙集团曾在人才队伍建设方面存在的问题

1990年10月,飞龙集团只是一个注册资金75万元、

34.飞龙集团在人才队伍建设上的失误说明( )。-->A.企业管理中,人的管理始终是第一位的

35. 下面哪一项不是制定人力资源规划过程中的主要内容? ( )-->B. 制定能保障人力资源供给的政策和措施

36. 通过招募、录用、培训、工作安排、工作调动、提升、发展和酬劳等行动来增加合格的人员,弥补预计的空缺c 这属于人力资源规划的哪项活动? ( )-->C. 行动计划

37. 将明显不符合职位要求的申请者排除在招聘过程之外的活动属于招聘程序的( )。-->B. 曾瓦选阶段

### 4、工作职责分歧

一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上,车间主任叫操作工把洒掉的机油清扫干净,操作工拒绝执行,理由是工作说明书里并没有包括清扫的条文。

请你在认真读完该案例后,对下列问题,作出选择:

第1题:1.你认为出现这一分歧的根本原因是( ) -->C.工作说明书不够明确、具体和全面

第2题:对于服务工的投诉,你认为该如何解决( ) -->D.对服务更要进行表扬

第3题:你认为该公司在管理上不需要改进的是( ) -->C.要求员工必须无条件地服从领导

第4题:如果车床工的工作如实记录,来分析他的工作,以便重新编写工作说明书,那这种工作分析方法是( ) -->D.纪实分析法

### 5、宏伟服公司的激励

汪明明是宏伟服装公司的人力资源部经理,最近她刚刚兼职学习完MBA的所有课程并且获得了某著名学府的MBA学位。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

1.你认为新计划失败的主要原因是什么?( )-->D.且她忽视了各层次员工的需求不同的事实

2.根据人本管理强调以激励为主要方式的精神,请你用马斯洛的需求层次激励理论来分析案例中的设计人员的主导需求和一线工人的主导需求有何不同? ( )-->A. 大多数一线工人更关注报酬,因此他们的主导需求是生理需求

3.根据案例你认为汪明明对于赫茨伯格的双因素理论的理解错误最可能是( )-->B. 她认为激励因素和保健因素是独立发挥作用的

4.根据企业中不同的员工的不同反应,我们可以认为( )。-->B. 设计师是社会人,大多数一线员工是经济人

### 6、宏伟服装公司的激励

汪明明是宏伟服装公司的人力资源部经理,最近她刚刚兼职学习完MBA的所有课程并且获得了某著名学府的MBA学位。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

第1题:你认为新计划失败的主要原因是什么? ( ) -->D.她忽视了各层次员工的需求不同的事实

第2题:根据马斯洛的需求层次理论,你认为设计人员的主导需求和一线工人的主导需求有何不同? ( ) -->A.大多数一线工人更关注报酬,因此他们的主导需求是生理需求

第3题:根据案例提供的信息,你认为汪明明对于需求层次理论的理解错误最可能是: ( ) -->B.她认为激励因素和保健因素是独立发挥作用的

第4题:根据企业中不同的员工的不同反应,我们可以认为: ( ) -->B.设计师是社会人,大多数一线员工是经济人

第5题:汪明明对与这种结果很苦恼,为此她请教了一位资深顾问,如果你是这位顾问,你认为下列做法哪个更可取? ( ) -->C. 停止该计划,采用调查表调查各层次人员的需求情况,以及他们对于新计划的评价

第6题:根据人本管理强调以激励为主要方式的精神,请你用马斯洛的需求层次激励理论来分析案例中的设计人员的主导需求和一线工人的主导需求有何不同? ( ) -->A.大多数一线工人更关注报酬,因此他们的主导需求是生理需求

第7题:根据案例你认为汪明明对于赫茨伯格的双因素理论的理解错误最可能是 ( ) -->B.她认为激励因素和保健因素是独立发挥作用的

7、宏伟服装公司的激励汪明明是宏伟服装公司的人力资源部经理,最近她刚刚兼职学习完MBA的所有课程并且获得了某著名学府的MBA学位。(此处省略\*\*\*)原来她很信任和支持的高层管理者也开始怀疑她的计划,批评她合计不周全。

(1)根据案例你认为汪明明对于需求层次理论的理解错误最可能是: (她认为激励因素和保健因素是独立发挥作用的)

(2)根据企业中不同的员工的不同反应,我们可以认为: (设计师是社会人,大多数一线员工是经济人)

(3)根据人本管理强调以激励为主要方式的精神,请你用马斯洛的需求层次激励理论来分析案例中的设计人员的主导需求和一线工人的主导需求有何不同? (大多数一线工人更关注报酬,因此他们的主导需求是生理需求)

(4)你认为新计划失败的主要原因是什么? (她忽视了各层次员工的需求不同的事实)

8、贾炳灿厂长调任记(贾厂长的故事/贾厂长新任记/贾厂长怎样管理职工)

8、宏伟服装公司的激励汪明明是宏伟服装公司的人力资源部经理,(1)你认为新计划失败的主要原因是什么? (D.忽视了各层次员工的需求不同的事实)

(2)根据人本管理强调以激励为主要方式的精神,请你用马斯洛的需求层次激励理论来分析案例中的设计人员的主导需求和一线工人的主导需求有何不同? (A.大多数一线工人更关注报酬,因此他们的主导需求是生理需求)

(3)根据案例你认为汪明明对于赫茨伯格的双因素理论的理解错误最可能是 (B.她认为激励因素和保健因素是独立发挥作用的)

(4)根据企业中不同的员工的不同反应,我们可以认为 (B.设计师是社会人,大多数一线员工是经济人)。

9、贾炳灿是从上海高压油泵厂调到上海液压件三厂任厂长的他原

是上海高压油泵厂厂长,因治厂有方,使该厂连获“行业排头兵”与“优秀企业”称号,已是颇有名望的管理干部了这次是他主动向局里请求,调到这问题较多的液压件三厂来的局里对他能迅速改变这厂的落后面貌寄予厚望

贾厂长皱起了眉头

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

31.改革不合理的厂纪厂规有助于调动职工的工作积极性,贾厂长到任后想群众之所想,取消了迟到罚款的规定受到了工人的好评说明在这个问题上贾厂长考虑到了人的因素,其人性观符合哪种人性假设理论观点? (B) B.社会人假设

32.贾厂长在制定新的规章制度时,由于没有很好地调查研究,没有了解工人为什么会出现早退的现象,就做出了早退罚款的决定这一决定说明贾厂长只想用经济杠杆来管理,有用哪一种人性观来实施管理的倾向? (A) A.经济人假设

33.如果你是贾厂长,你认为怎样对待刚刚公布的关于迟到早退的惩罚规定才能既保住领导威信又使员工心服口服? (D) D.马上改造女澡堂,以扫清新规定执行的障碍

34.贾厂长应该与员工同甘共苦、同舟共济,这最能反映人本管理哪方面的基本内容? (D) D.培育和发挥团队精神

### 10、贾厂长调任记

贾厂长调任记

贾炳灿是从上海高压油泵厂院挂上海液蓝件三厂厂长的。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出选择:

(1)改革不合理的厂纪厂规有助于调动职工的工作积极性,贾厂长到任后想群众之所去章,取消了迟到罚款的规定受到了工人的好评。说晓在这个剖题上资厂长考露到了人的因素,其人性观符合哪种人性摆设理论观点? ( ) -->B.社会人假设

(2)贺厂长在制建新的规章制度时,由于没有很好地调查研究,没有了解工人为什么会出现早退的现象,就做出了早退罚款的决定。这一决定说明贾厂长只借用经济杠杆来管理,有用哪一种人性就来实指管理的倾向? ( ) -->A 经济人假设

(3)如果你是贾厂长,你认为怎样对待刚刚公布的关于迟到早退的惩罚规定才能既保住领导威信又使员工心服口服? ( ) -->D 马上改造女澡堂,以指清新规定执行的撞碍

(4)贾厂长应该导员工阿甘共赏、同舟共济,这反映了人本管理哪方商的蒜本内容? ( ) -->D.培育租发挥国队精神

### 11、前景内燃机公司的激励问题:

前景内燃机公司最高层主管人员长期忧虑的一个问题是:生产车间的工人对他们的工作缺乏兴趣。其结果就是产品质量不得不由检验科来保证。

第1题:针对企业产品质量存在的问题,企业的高层领导专门开会讨论解决方案,在会议上大家见解不一致,典型的看法有以下四种。你认为哪个看法更可取? ( ) -->D.由于一些质量问题是设计原因造成的,应该着眼于提高设计人员素质

第2题:从案例中我们可以看出,人事经理刘彦试图通过改变工作的方式和扩大工作范围来提高工人的兴趣。依据赫茨伯格的理论这种方式属于一种什么因素 ( ) -->B.为了让员工负起责任来,应该制定详细的工作规范,要求他们严格执行

第3题:在实行人本管理时要求以激励为主要方式,主要采用什么来对员工进行刺激? ( ) -->A.外部诱因

第4题:工人对新计划表示极大的不满,这是什么因素? ( ) -->A.保健因素

12、前景内燃机公司的激励问题前景内燃机公司最高层主管人员长期忧虑的一个问题是：

生产车间的工人对他们的工作缺乏兴趣。其结果就是产品质量不得不由检验科来保证。对于那些在最后检验中不合格的产品，公司找到的解决方法就是在一个特别的车间内设置一个由技术高的工匠组成的班组，安排在生产线的最后，由他们来解决质量问题。由于这种方法费用高，而且发现的质量问题大多是装配时不小心等可以实现预省略...

(1) 从案例中我们可以看出，人事经理刘彦试图通过改变工作的方式和扩大工作范围来提高工人的兴趣。这种方式属于一种什么因素？( 激励因素 )

(2) 工人对新计划表示极大的不满，这属于什么激励因素？( 保健因素 )

(3) 在实行人本管理时要求以激励为主要方式，主要采用什么来对员工进行刺激？( 外部诱因 )

(4) 针对企业产品质量存在的问题，企业的高层领导专门开会讨论解决方案，在会议上大家见解不一致，典型的看法有以下四种。你认为哪个看法更可取？( 根本原因是工人缺乏兴趣和责任感，因此应该首先从提高工人的责任心和归属感入手 )

13、前景内燃机公司最高层主管人员长期忧虑的

(1) 针对企业产品质量存在的问题，企业的高层领导专门开会讨论解决方案，在会议上大家见解不一致，典型的看法有以下四种。你认为哪个看法更可取？( A 根本原因是工人缺乏兴趣和责任感，因此应该首先从提高工人的责任心和归属感入手 )

(2) 从案例中我们可以看出，人事经理刘彦试图通过改变工作的方式和扩大工作范围来提高工人的兴趣。这种方式属于双因素理论中的什么因素？( B 激励因素 )

(3) 双因素理论是谁提出来的？( C 赫兹伯格 )

(4) 工人对新计划表示极大不满，这属于什么因素？( A 保健因素 )

(5) 人事经理刘彦的建议和改进方式并没有取得预期的效果。你认为最可能的原因是什么？( B 事先没有和工人进行充分的沟通 )

14、谁的责任？

工作职责分歧一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。

请你在认真读完该案例后，对下列问题做出选择：

1.你认为出现这一分歧的根本原因是 (C)。 C.工作说明书不够明确、具体和全面

2.对于服务工的投诉，你认为该如何解决 (D) D.对服务工要进行表扬

3.你认为该公司在管理上不需要改进的是 (C)。 C.要求员工必须无条件地服从领导

4.如果对车床工的工作如实记录，来分析他的工作，以便重新编写工作说明书，那这种工作分析方法是 (D)。 D.纪实分析法

15、汪明明是宏利服装公司的人事经理，

(1) 你认为新计划失败的主要原因是什么？( D.她忽视了各层次员工的需求不同的事实 )

(2) 根据马斯洛的需求层次理论，你认为设计人员的主导需求和一线工人的主导需求有何不同？( A.大多数一线工人更关注报酬，因此他们的主导需求是生理需求 )

(3) 根据案例提供的信息，你认为汪明明对于需求层次理论的理

解错误最可能是(B.她认为激励因素和保健因素是独立发挥作用的)

(4) 根据企业中不同的员工的不同反应，我们可以认为( B.设计师是社会人，大多数一线员工是经济人 )。

(5) 汪明明对与这种结果很苦恼，为此她请教了一位资深顾问，如果你是这位顾问，你认为下列做法哪个更可取？( C.停止该计划，采用调查表调查各层次人员的需求情况，以及他们对于新计划的评价 )

16、一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。

(1) 你认为出现这一分歧的根本原因是：( C.工作说明书不够明确、具体和全面 )。

(2) 对于服务工的投诉，你认为该如何解决( D.对服务工要进行表扬 )。

(3) 你认为该公司在管理上不需要改进的是( C.要求员工必须无条件地服从领导 )。

(4) 如果对车床工的工作如实记录，来分析他的工作，以便重新编写工作说明书，那这种工作分析方法是( D.纪实分析法 )。

17、一家百货公司的工资制度

北京某百货公司的营业员的工资收入.90%是根据业绩取得的效益工资，并且要年终考核达标，才能拿全额效益工资，反之则扣一定数额的效益工资。

(1) 该百货公司营业员的工资收入依据是 ( )。 D.以营业员的物化劳动为主，适当考虑营业员劳动的流动形态和潜在形态

(2) 该百货公司 90%的王资是什么形式？ ( ) A.绩效工资

(3) 该百货公司的工资制度具有如下特点 ( )。 B.能防止工资成本过分膨胀

(4) 该百货公司实行什么类型的工资制度？ ( )。 A.结构工资制