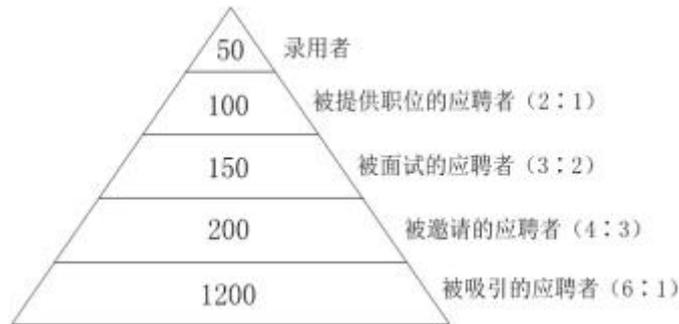


《人力资源管理》复习题

单选题

- 1、“社会人”人性理论假设的基础是什么？（ ）
正确选项 1. 霍桑试验(V)
- 2、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？（ ）
正确选项 1. 资源(V)
- 3、参考下图：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？
正确选项 1. 720(V)
- 4、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？（ ）
正确选项 1. 预测未来的人力资源供给(V)
- 5、管理过程中一切由领导说了算。与领导关系好，“说你行，不行也行”；与领导关系不好，“说你不行，行也不行”。人们干多干少一个样，干好干坏一个样，干与不干一个样。造成这种现状是由于管理过程中缺乏（ ）。
正确选项 1. 科学的考评手段(V)



- 6、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？（ ）
正确选项 1. 劳动合同(V)
- 7、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。这指的是下面哪一个？（ ）
正确选项 1. 组织战略(V)
- 8、既吸收了传统型的养老保险制度的优点，又借鉴了个人账户模式的长处；既体现了传统意义上的社会保险的社会互济、分散风险、保障性强的特点，又强调了员工的自我保障意识和激励机制。这种养老保险制度叫做（ ）。
正确选项 1. 社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险(V)
- 9、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。这是制定人力资源规划时哪一个步骤？（ ）
正确选项 1. 供给与需求的平衡(V)
- 10、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？（ ）
正确选项 1. 演示阶段(V)
- 11、劳动关系是（ ）
正确选项 1. 用人单位与员工之间的关系(V)
- 12、劳动合同一般都有试用期期限。按我国《劳动法》的规定，试用期最长不超过（ ）。
正确选项 1. 6 个月(V)
- 13、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？（ ）
正确选项 1. 获得成本(V)
- 14、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。
正确选项 1. 变化性与不稳定性(V)
- 15、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？（ ）
正确选项 1. 宣传与报名阶段(V)
- 16、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。
正确选项 1. 强制性原则(V)
- 17、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。
正确选项 1. d(V)
- 18、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？（ ）
正确选项 1. 智能化(V)
- 19、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（ ）。
正确选项 1. 衰退阶段(V)

- 20、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？（ ）
正确选项 1. 离职成本(V)
- 21、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（ ）。
正确选项 1. 物化劳动；潜在劳动和流动劳动(V)
- 22、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（ ）
正确选项 1. 研讨法(V)
- 23、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，这是哪一种角色的定位？（ ）
正确选项 1. 员工(V)
- 24、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（ ）
正确选项 1. 任务(V)

多选题

- 1、HRMIS 实施的流程主要包括哪些工作？（ ）
正确选项 1. 成立实施组织(V)
正确选项 2. 进行系统业务部署(V)
正确选项 3. 安装系统软件(V)
正确选项 4. 进行操作培训(V)
正确选项 5. 进行模拟应用等(V)
- 2、HRMIS 维护主要包括哪些工作？（ ）
正确选项 1. 软件维护(V)
正确选项 2. 硬件维护(V)
正确选项 3. 数据文件维护(V)
正确选项 4. 代码维护(V)
- 3、当前世界上公认的养老保险制度的类型可分为哪些种类？（ ）
正确选项 1. 投保资助型（也叫传统型）养老保险(V)
正确选项 2. 强制储蓄型养老保险（也称公积金模式）(V)
正确选项 3. 国家统筹型养老保险(V)
- 4、岗位工资制在实施中可以采取哪些形式？（ ）
正确选项 1. 单一型岗位工资制(V)
正确选项 2. 衔接可变型岗位工资制(V)
正确选项 3. 重合可变型岗位工资制(V)
- 5、下面各种方法有哪些是培训能用到的？（ ）
正确选项 1. 讲授法(V)
正确选项 2. 角色扮演法(V)
正确选项 3. 观摩和实习(V)
正确选项 4. 远程教学法(V)
正确选项 5. 游戏和模拟工具训练法(V)
- 6、依教材之归纳，典型的工作分析的方法可分为哪些种类？（ ）
正确选项 1. 问卷调查法(V)
正确选项 2. 观察法和访谈法(V)
正确选项 3. 纪实分析法与工作日志法(V)
正确选项 4. 工作实践法(V)
正确选项 5. 典型事例法和关键事件法(V)
- 7、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？（ ）
正确选项 1. 准备并分发描述企业情况的小册子(V)
正确选项 2. 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(V)
正确选项 3. 同一些学生组织接触，了解本届毕业学生的特点(V)
正确选项 4. 准备并安排在校内发行的报纸上刊登招聘广告(V)
- 8、在员工考评领域中，“考评”包括哪些形式？（ ）
正确选项 1. 考试(V)
正确选项 2. 面试(V)
正确选项 3. 评价中心测验(V)
正确选项 4. 情境考验(V)
正确选项 5. 观察分析等(V)
- 9、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？（ ）
正确选项 1. 简单排序法(V)
正确选项 2. 交替配对排序法(V)
正确选项 3. 配对比较法(V)
正确选项 4. 强制分布法(V)

判断题

- 1、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。 ()
正确选项 1. √ (V)
- 2、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。 ()
正确选项 1. × (V)
- 3、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。 ()
正确选项 1. × (V)
- 4、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。 ()
正确选项 1. √ (V)
- 5、培训强调的是帮助培训对象获得目前工作所需的知识和能力，以便更好地完成现在所承担的工作。 ()
正确选项 1. √ (V)
- 6、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的重置成本。 ()
正确选项 1. √ (V)
- 7、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。 ()
正确选项 1. × (V)
- 8、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。 ()
正确选项 1. √ (V)
- 9、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。
正确选项 1. √ (V)
- 10、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。 ()
正确选项 1. √ (V)
- 11、我国超过法定退休年龄的人不属于现实的人力资源。 ()
正确选项 1. × (V)
- 12、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。 ()
正确选项 1. √ (V)
- 13、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。 ()
正确选项 1. √ (V)
- 14、依据中国法律规定，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。 ()
正确选项 1. × (V)
- 15、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。 ()
正确选项 1. √ (V)
- 16、员工考评只能由员工的主管对其进行考评。 ()
正确选项 1. × (V)
- 17、员工培训的内容主要有两个方面：即业务技能和业务知识。 ()
正确选项 1. × (V)
- 18、在贯彻按劳取酬原则时，需要综合考虑三种劳动形态，即潜在形态、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。 ()
正确选项 1. × (V)
- 19、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用工合同。 ()
正确选项 1. × (V)
- 20、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。 ()
正确选项 1. √ (V)
- 21、招聘程序的第一步是招募。 ()
正确选项 1. × (V)
- 22、甄选能为企事业单位中空缺的职位寻找到合适人选，实际中间夹着招聘。 ()
正确选项 1. × (V)
- 23、职务与职位并非一一对应，一个职位可能不止一个职务。 ()
正确选项 1. × (V)
- 24、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。 ()
正确选项 1. × (V)
- 25、职业生涯是指个体的职业工作经历。 ()
正确选项 1. √ (V)
- 26、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。 ()
正确选项 1. √ (V)

案例选择综合题

案例：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。在 MBA 学习的过程中，她对于管理中的激励理论，特别是马斯洛和赫茨伯格的理论相当注意。在她看来，马斯洛的清晰的需求

层次和赫茨伯格的激励因素和保健因素理论的划分非常具有操作性。因此她认为可以立即在公司中实际运用它们。据汪明明了解的可靠信息，宏利公司省略...

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：（ ）

正确选项 1. 她认为激励因素和保健因素是独立发挥作用的 (V)

2、根据企业中不同的员工的不同反应，我们可以认为：（ ）

正确选项 1. 设计师是社会人，大多数一线员工是经济人 (V)

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？（ ）

正确选项 1. 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 (V)

4、你认为新计划失败的主要原因是什么？（ ）

正确选项 1. 她忽视了各层次员工的需求不同的事实 (V)

案例：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？（ ）

正确选项 1. 激励因素 (V)

2、工人对新计划表示极大的不满，这属于什么激励因素？（ ）

正确选项 1. 保健因素 (V)

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？（ ）

正确选项 1. 外部诱因 (V)

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？（ ）

正确选项 1. 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 (V)

案例问答题

1、案例：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。首先拟订这套薪酬方案的原则是：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。其次方案的依据是：根据公司、部门、个人的考核结果，每月进行一次工资核算。这套方案的特点：强调个人努力与团结协作的统一性；工作报酬和工作奖惩省略...

仅供参考请勿照抄：

答案要点：1、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，实行人本管理。2、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。

2、案例：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。但是，在实现自己远大抱负、报效祖国的道路上，他们会遇到重新定位的问题：我是什么样的人，适合在哪种组织环境中发挥才能？为什么我会遇到这些意想不到的问题？下一步如何发展？一家职业咨询中心接待了两位在国外学完 MBA 后的前来咨询者，他省略...

仅供参考请勿照抄：

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。2、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与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。

匹配类综合题

A. 人本管理 B. 工作分析 C. 薪酬 D. 就业指导省略...

1、下面选项中正确的配对是 ()

正确选项 1. AH(V)

2、下面选项中正确的配对是 ()

正确选项 1. BG(V)

3、下面选项中正确的配对是 ()

正确选项 1. CJ(V)

4、下面选项中正确的配对是 ()

正确选项 1. DF(V)

5、下面选项中正确的配对是 ()

正确选项 1. EI(V)

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 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到特定的目的与标准采用多种评价技术评价被试的各种能力。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。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省略...

1、下面选项中正确的配对是 ()

正确选项 1. AJ(V)

2、下面选项中正确的配对是 ()

正确选项 1. BI(V)

3、下面选项中正确的配对是 ()

正确选项 1. CF(V)

4、下面选项中正确的配对是 ()

正确选项 1. DG(V)

5、下面选项中正确的配对是 ()

正确选项 1. EH(V)