人力资源开发与管理 2018 年 4 月资料整理

题型:1、单项选择 30 分 2、填空 10 分 3、名词解说 15 分 4、简答 25 分 5、论述 20 分

选择、填空部分第一章人力资源管理与其价值

(单)1、人力资源分为现实的人力资源和潜伏的人力资源两部分。

(填)2、影响人力资源数目的因素有：人力总量与其重生产状况、人口的年纪构成、人口迁徙。

(填)3、人力资源的质量是人力资源所拥有的体质、智力、知识和技术水平，以与劳动者的态度。

(单)4、人力资源开发的目的在于提高人力资源的质量，为社会经济的发展发挥更大的作用。

(填)5、人力资源的质量主要遇到以下影响因素影响：遗传和其余天生因素、营养因素、教育因素。

(单)6、开发对象的能动性是人力资源与其余资源最根本的差异。

(单)7、人力资源是能够不停开发的资源，在开发使用后还能够连续开发，是开发过程的连续性。

(单)8、人力资源老是与必定的社会环境相联系的，它的形成、配置、开发和使用都离不开社会环境和社会实践，

是一种社会活动,说明人力资源拥有社会性。

(单)9、人力资源是公司最重要的资源。

(填)10、商品的价值是由转移价值和附涨价值两个性质不同的主要部分构成。

(单)11、人力资源特别是拥有高科技家产有关知识的人材，成为 21 世纪最重要、最具战略意义的资源。

(填)12、人力资源管理涉与的主要内容有：获取、整合、奖酬、调控、开发

(单)13、整合是使员工之间和平共处、协调共事、获得集体认可的过程。

(单、填)14、西方人力资源管理理论的基础是个人主义。

(填)15、人力资源管理的发展先后经历了人事管理、人力资源管理以与战略性人力资源管理三个阶段。

(单)16、战略性是战略性人力资源管理的实质特色

(单)17、般配性是战略性人力资源管理的核心要求

(单)18、组织内外面环境是不停变化的，组织在进行战略性人力资源管理时， 需要考虑它对组织内外面环境的适

应性和灵巧性，这是战略性人力资源管理的动向性。

第二章人力资源开发与其战略

(单)1、开发主体即从事开发活动的领导者、计划者与组织实行者；

开发客体即承受人力资源活动的组织或个人，是开发活动的承受者；

开发对象是指人力资源开发活动所指向的素质与能力，包含体质、品性、智力、技术等其余心理素质；

开发方式是指人力资源开发活动中对各样因素所进行的组织方法；

开发手段是指人力资源开发活动所采纳的工具支持行为；

开发计划是指人力资源开发活动实行前的准备工作与实行过程的书面描绘。

(单)2、素质开发，技术开发、道德开发、能力开发均属于素质开发的范围

(单)3、个体开发，是从既定的个人特色出发，对其人力资源进行合理的使用，充分的发挥，科学的促使与发展的活动。

(单)4、组织开发，是指在组织范围内所进行的全部人力资源开发的活动，其主要手段是文化建设、组织建设、制度建设和管理活动。

(单)5、地区开发，是为提高必定地区内人力资源数目、质量与功能而进行的活动。

(单)6、人力资源开发一定在开发的客体或对象拥有必定的人力资源数目或质量时，才有可能对他们进行有效地开发，这时的开发才存心义。

(单)7、开发的主体是人或组织，开发的客体也是人或组织，是人力资源开发的主客体的两重性特色。

(单)8、人力资源开发一定依据开发过程中出现的各样不确定因素与其变化，不停调整开发的阶段性目标、内容与举措，是人力资源开发的动向性特色。

(填)9、人力资源开发方法有：自我开发、职业开发、组织开发。

(填)10、职业开发主要包含工作设计、工作专业化、工作轮换化、工作扩大化和工作丰富化等

(单)11、拔高型工作设计的理论依照是赫茨伯格的双因素理论；

优化型工作设计的理论依照是古典工业工程学与泰罗的科学管理思想；

卫生型工作设计的理论依照是人类工程学；

心理型工作设计的理论依照是人本主义。

(单)12、工作轮换有助于对员工的人力资源进行螺旋式的逐渐开发，最后达到全面开发的目的。

(填)13、组织发展的动机大概有三，即自我发展和追求个性实现、保住优异人材与追求经济效益。

(填)14、行为科学研究显示，在其余条件必定的状况下， 工作绩效是由员工的个人能力和组织对其激励两个变量决定的。

(单)15、农业经济时代，要点因素是土地资源；

工业经济时代，要点因素是资本资源；

知识经济时代，要点因素是人力资源。

(单)16、学习型组织的最实质特色就是组织学习

(填)17、学习分为四种种类：照搬式学习、知识累积型学习、研究型学习和探究型学习。

(单、填)18、职业开发是指经过职业活动自己提高与培育员工素质的开发形式。

第三章人力资源开发与管理的理论基础

(单)1、泰罗创始了科学管理运动，被称为“科学管理之父”。

(单)2、1919 年，约翰.康芒斯在《家产信用》中初次使用了“人力资源”一词。

(单)3、人力资源的看法是由德鲁克在《管理实践》中加以明确界定的。

(填)4、人力资源理论系统由人力资源开发理论和人力资源管理理论构成。

(单或填)5、人力资源开发理论在西方国家是以人力资本理论为依照的。

(单)6、舒尔茨是西方经济学界公认的人力资本之父。

(填或单)7、人力资本投资核心是提高人口质量，教育投资是人力资本投资的主要部分。

(单)8、贝克尔从家庭生产(生育行为)和个人资源的经济决议和成本功效剖析角度，系统的论述了人力资本与人力资本投资问题。

(单)9、人力资本理论是人力资源理论的基础。

(填)10、人力资本是经过人力资本投资形成的，其投资是多方面的，包含教育支出、保健支出、劳动力国内流动支出或用于移民入境的支出以与采集价钱与收入的信息等多种形式。

(单)11、人力资本投资中最主要的是教育支出。

(填)12、人的潜能主要包含生理潜能和心理潜能两个方面。

(单)13、美国学者麦格雷戈 1957 年在《公司中人的方面》一书中，初次提出了“人性假定”的看法。

(单)14、美国学者薛恩提出了自己的人性假定看法—“复杂人假定”。

第四章人力资源战略规划

(单)1、力资源成本中一项最大的支出就是薪资支出

(单)2、影响人力资源规划的外面环境包含：经济环境、人口环境、科技环境、政治与法律环境、社会文化环境；

影响人力资源规划的内部环境：公司的一般特色、公司发展目标的变化、组织形式的变化、公司自己人力资源系统、公司文化。

(单)3、人力资源现状规划法是一种最简单的定性展望方法。

(单)4、计算机模拟法是进行人力资源需求展望各样方法中最为复杂的一种方法，也是相对照较正确的方法。

(单)5、管理人员接替模型主假如针对公司管理人员供应展望的简单而有效地一种方法。

(单)6、外面招聘是最常用的人力资源求过于供的调整方法。

(单)7、减少人员增补是人力资源供过于求最常用的方式

(单)8、减员是一种没有方法的方法，但这类方式相当有效。

(单)9、能级层序原则指拥有不同能力的人，应摆在组织内部不同的职位上，赐予不同的权利和责任，推行能力与职位的对应和适应。

(填)10、人力资源规划包含两个方面的内容：一是人力资源整体规划，二是人力资源业务计划。

(单、填)11、人员增补计划：是公司依据组织运转的实质状况和人力资源供应与需求状况，对公司中长久内可能

产生的空缺职位加以填充的动向的规划过程，旨在促令人力资源数目、质量和构造的改良， 是公司汲取员工的依

据。

(单、填)12、人员装备规划：是指有计划地安排人员横向流动，以实现公司内部人员最正确配置。

(单、填)13、退休解聘规划：是依据组织内外环境变化和组织发展战略，经过有计划地让达退休标准人员和不合

格人员走开组织从而使组织的人员构造更优、更合理的规划。

(单)14、采集剖析有关信息资料是人力资源规划的基础。

(填)15、公司中的人力资源能够归属到四个不同的层次上：决议层、人力资源职能层、直线部门职能层、员工(

单)16、直线部门职能层是人力资源政策的实行者、人力资源规划的执行者。 (单)17、员工是人力资源政策的体

验者，也是人力资源规划的对象。

第五章工作剖析

(单)1、工作剖析是现代人力资源管理所有职能的基础和前提

(单)2、正作剖析作为现代人力资源管理活动中必不行少的一部分，最早发源于泰罗的科学管理理论。

(单)3、德国工效学家罗莫特被管理学界公以为是工作剖析的首创人。

(单或填)4、工作因素是指工作中不可以再连续分解的最小活动单位。

(单)5、任务：是为了达到某种目的而进行的一系列工作因素的会合，是职位剖析的基本单位，是对工作职责的

进一步分解。

(单)6、职责：是指一个人担负的由一项或多项任务构成的有关任务的会合，它经常用任职者的行动加上行动的

目标来加以表达。

(单)7、权限：是指为了保证职责的有效执行，任职者一定具备的，对某事项进行决议的范围和程度。

(填)8、任职资格：是指为了保证职责的有效执行，任职者一定具备的，对某事项进行决议的范围和程度。

(单)9、职位：单个人所达成的任务与职责的联合。

(单)10、工作簇：两个或两个以上拥有相像职责的工作的会合，这些工作或许要求工作者拥有相像的特色，或许

包含多个平行的任务。

(填)11、工作剖析主体是工作剖析者，工作剖析的主体又分为三个层次：工作剖析小组(专家组)、工作剖析对象

的直接领导和工作任职者。

(单)12、在工作剖析的计划阶段确定工作剖析的目标是最重要的。制定合理的目标是工作剖析的前提。

(填)13、将察看法依照察看对象的工作周期分为直接察看法、阶段察看法以与工作表演法三种形式。

(单)14、阶段察看法合用于那些工作周期长且有规律性的工作。

(单)15、工作表演法合用于有突发性时间比许多和工作周期长的工作。

(单)16、访谈法又称为面谈法，是与任职者或有关人员一同议论被剖析职位的特色和要求， 从而获得有关信息的方法。

(单)17、问卷设计是问卷检查法的最重要环节。

(填)18、大部分的工作说明书包含两个部分--工作描绘和工作规范两部分核心内容。

(单)19、工作名称是指一组在重要职责上相同的职位总称，是工作标记中最重要的项目。

(单)20、工作职责就是工作任务，这是工作描绘的主体。

(单)21、显性的任职资格：工作经验、工作技术、教育和有关的培训等要求；

隐性的任职资格，主要涉与到对工作能力的要求等。

第六章人力资源的招录管理

(单)1、员工的招聘与录取工作是人力资源管理中最基础的工作，也是出现得最早的工作。

(填)2、影响公司招聘工作的外面因素归纳起来有两类：一类为经济因素；一类为法律和政策因素。

(单)3、从内部提携一些合格人员来填充职位空缺是最常用的方法。

(单)4、广告是最常用、最简单且信息流传最宽泛的招募手段。

(填)5、借助广告进行招募时，一定考虑两件事情：第一，采纳何种媒体；第二，怎样构想广告。

(单)6、资格审察是对求职者能否切合职位的基本要求的一种审察。

(填)7、能力测试包含一般智力测试和特别认知能力测试。

(单)8、工作样本测试就是要求应聘者达成职位中的一项或若干项任务，依照任务的达成状况来做出评论，这类方法重申直接衡量工作的绩效，所以拥有较高的展望效度。

(单)9、评论中心测试就是经过情形模拟的方法来对应聘者做出评论。

(填或单)10、从面试所达到的成效来分类，则面试可分为初步面试和诊疗面试。

(单)1l、诊疗面试是对经初步面试挑选合格的应聘者进行实质能力与潜力的测试， 它的目的在于招聘单位与应聘者双方增补深层次的信息。

(单)12、从参加面试过程的人员来看，分为个别面试、小组面试和成组面试。

(单)13、从面试的组织形式来看，面试则分为：构造型面试，非构造型面试压力面试。

(单)14、压力面试给应聘者提出一个意想不到的问题。 压力面试常常是在面试开始时就给应试者以意想不到的一击，往常是敌意的或拥有攻击性，主考官以此察看应试者的反响。

(单)15、举例发问。这是面试的一项核心技巧一当应聘者回答有关问题时，主试者让其举例说明，指引应聘者回

答解决某一问题或达成某项任务所采纳的方法和举措。

(单)16、客观评论发问，这是主试者存心让应聘者介绍自己的状况，客观地对自己的优弊端进行评论，或曾在主试者身上发生的某些事情，以此惹起应聘者毫无警戒地回答有关敏感问题，借此对应聘者进行更为深刻的认识。

(单)17、递进发问，在用简单发问提出几个问题此后，讲话的氛围常常开始轻松下来，这时可采纳递进发问方式将问题向深层次引申一步。

(单)18、比较式发问是主试者要求应聘者对两个或更多的事务进行剖析比较，以达到认识应聘者的个人品行、工作动机、工作能力与潜力的目的。

(填)19、信度，指的是靠谱性程度，经过某项测试所得结果的稳固性和一致性。信度可分为：稳固系数、等值系数、内在一致性系数。

(单)20 、稳固系数。它是指用同一种测试方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试结果的一致性。

(单)21 、等值系数。是指对同一应聘者进行两种平等的、内容相当的测试，其结果之间的一致性。

(单)22 、内在一致性系数。它是指把同一组应聘者进行的一致测试分为若干部分加以观察， 各部分所得结果之间的一致性。

(单)23、同测效度，是指对现有的员工实行某种测试， 而后将结果与这些员工的工作表现或工作查核得分加以比较。

(单)24、内容效度，是指测试能否代表了工作绩效的某些重要因素。

第七章人力资源的薪酬与福利

(单)1、影响薪酬的外面因素：国家法律法例、当地的经济发展状况与物价水平、劳动力市场的供应状况、其余公司的薪酬状况；

影响公司薪酬的内部因素：公司的经营战略和公司文化、公司的发展阶段、公司的财务状况。

(单或填)2、依照经济学的看法，薪酬是劳动力的价钱，取决于劳动力的供求状况。

(单或填)3、公司的激励薪酬常与员工的绩效呈正有关关系。

(单)4、亚当 • 斯密是第一个对薪酬进行剖析的学者。

(单)5、古典经济学的首创人威廉，配第提出保持生计薪酬理论。

(填)6、西方经济学以为资本有两种形式：物质资本和人力资本。

(单)7、依照边沿生产率看法，薪酬取决于劳动边沿生产率。

(单)8、马歇尔提出供求平衡薪酬论。

(单)9、效率薪酬理论的基本看法是工人的生产率取决于薪酬率。

(单)10、薪资是劳动者付出劳动后，以钱币形式获取的劳动酬劳。

(填)11、薪酬是指员工从公司那边获取的各样直接和间接的经济收入， 在公司中员工的薪酬一般由三个部分构成：

基本薪酬、可变薪酬、间接薪酬。

(单)12、基本薪酬，是公司依据员工所担当或达成的工作任务， 或许员工所具备的达成工作的技术或能力而向员

工支付的稳固性酬劳。

(单)13、薪酬水平，指公司内部各职位以与公司整体均匀薪酬的高低状况，它反应了公司薪酬的外面竞争性。

薪酬构造，指公司内部各职位之间薪酬的互相关系，它反应了公司薪酬的内部一致性。

薪酬形式，指在员工与公司整体薪酬不同种类的组合方式。

薪酬控制，指公司对支付的薪酬总数进行测算和监控，以保持正常的薪酬成本开销，防止给公司带来过重的财务负担。

(填)14、薪酬的支付有计时薪酬和计件薪酬两种基本形式。

(单)15、按月计酬是计时薪酬中最基本也是运用得最多的形式。

(填)16、计件薪酬，是按员工生产合格产品的数目与预先规定的计件单价和支付薪酬的一种形式。

(填)17、员工福利是薪酬的重要构成部分，由基本社会保险、公司增补保险和员工福利三部分构成。

(单)18、失业保险是国家以立法形式，集中成立失业保险基金， 对因失业而暂时中止收入的劳动者在一按时期提供基本生活保障的社会保险制度。

(单)19、在世界范围内，工伤保险是产生最早、实行国家最多、制度设计最严实的社会保险制度。

(单)20、生育保险是国家经过立法，筹集保险基金， 对生育儿女时期暂时丧失劳动能力的职业妇女赐予必定的经济赔偿、医疗服务和生育休假福利的社会保险制度。

(单)21、公司福利是指公司在国家法定的基本福利以外，自主成立供应的，为知足员工的生活和工作需要，在工资收入以外的，向员工自己与其家眷供应的一系列福利项目，包含钱币津贴、实物和服务等形式。

(单或填)22、旨在提高员工的现期收入和将来收入水平的福利计划称为收入保障计划。

(单)23、弹性福利，也能够称作自助式福利，即由公司所供应，赞同员工在规定的时间和资本范围内，依据自己的需要自发进行选择和调整的福利项目。

(单)24、附带型弹性福利，是使用最为广泛的弹性福利计划。

(单)25、选择型弹性福利，就是在原有的固定福利的基础上，再供应几种不同项目、 程度的福利组合供员工选择。

(填)26、西方人力资源管理外包与 20 世纪 90 年月在公司实行“回归业主，加强核心业务”的大背景下流行起来。

第八章职业生涯规划管理

(单)1、职业生涯规划学说,20 世纪 90 年月中期从欧美国祖传入中国。

(填)2、职业，是人们参加社会分工，利用特意的知识和技术，为社会创建物质财产、精神财产，获取合理酬劳作为物质生活根源，并知足精神需求的工作。

(填或单)3、社会分工是职业区分的基础和依照。

(填)4、职业分类，就是指运用必定的科学方法，经过对全社会就业人员所从事的各种职业进行剖析和研究，按

不同职业的性质和活动方式、技术要求与管理范围进行系统区分和归类， 以达到劳动力素质与职业要求相适应的

活动过程。

(单)5、《中华人民共和国职业分类大典》把职业分为四个层次，包含 8 个大类、 66 此中类、 413 个小类,1838 个细类。 (单)6、职业分类大典中的“细类”，是我国分类系统中的最基本类型。

(单)7、标准型选择，即在人的职业生涯历程中顺利达成职业准备、职业选择、职业适应期，比较成功地进入职业稳固期。

(单)8、先期确定型选择，即人们任职业准备期承受方向明确的职业、专业教育，并在准备期确定自己的职业方向，有时教育培训单位还辅助介绍对口的职业。

(单)9、频频型选择，即当一个人选择职业走上工作岗位后，不可以顺利达成职业适应，或许自己的职业希望高，致使第二次选择，甚至三次、四次选择。

(单)10、客观原则是从客观实质出发，是职业选择的首要原则。

(填)11、现代很多管理学家以为，初期的传统产品属“集成资源”，而将来的产品则属于“集成知识”。

(单)12、特征与因素理论是最早出现的职业选择理论，该理论是由帕森斯创办的。

(单)13、特征与因素理论的核心是人与职业的般配。

(单)14、职业性向理论是由美国职业指导专家霍兰德创办的。

(单)15、表 8-2 个性种类与职业的关系性中注意掌握研究型、公司型、惯例型的特色 P177。

(单)16、美国有名职业学家金斯伯格是职业发展理论的前驱。

(单)17、动向性原则，职业生涯规划其实是一个连续发展不停的探究过程；在这一过程中，每一个人都在依据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为清晰的与职业有关的自我看法。

(单)18、客观性原则，是要求个人在进行自我评估时，对自己的专业专长、个性、优弊端等要脚踏实地的评论。 (单)19、SWOT 剖析法是英文单词 S(优势)、W(劣势)、O(机遇)、T(威迫)的缩写第九章员工培训

(填)1、现代培训的内容可分为五个层次，即知识培训、技术培训、态度培训、看法培训、心理培训。 (单)2、知识培训主要解决“知”的问题；

技术培训主要解决“会”的问题；

思想培训主要解决“创”的问题；

看法培训主要解决“适”的问题；

心理培训主要解决“悟”的问题。

(单)3、人是生产力诸因素中最重要、最活跃的因素，一个公司组织的命运，归根结底取决于人员素质的高低。

(填)4、脱产培训的方法从内容上区分，可分为教授知识、发展技术训练以与改变工作态度的培训等。

(填)5、员工培训的准备阶段，一定做好双方面的工作：一是培训需求剖析；二是确定培训目标。

(填)6、培训需求剖析，是指在规划与设计每一项培训活动以前，由培训部门、主管人员、工作人员等采纳各样方法与技术，对各样组织与其成员的知识、技术、能力等方面进行系统的鉴识与剖析以确定能否需要培训与培训什么的活动或过程。

(填)7、培训评估的四个阶段：反响层、学习层、行为层、结果层。

(单)8、反响层是培训评论的第一个层次；

学习层，这是当前最常有、也是最常用到的一种评论方式：

行为层，评论常常发生在培训完成后的一段时间内，由上级、同事或客户察看，看受训人员的行为在培训前后能否有差异，在工作中能否运用了培训中学到的知识；结果层，这是对培训的最高层次的评论

第十章人力资源的激励体制

(单)1、美国有名的行为科学家麦格雷戈提出了 “X-Y 理论”。

(单)2、X 理论的看法与我国古代性恶论特别相像，以为人性是恶的，因此一定采纳全过程的控制方法。

(单)3、Y 理论的看法与我国古代的性善论的看法在某种程度上也是不约而同，以为人性本善，管理应加以合理指引，使个人在达到组织目标的同时获致个人目标的知足。

(单)4、超 Y 理论，是由美国管理心理学家约翰.J.莫尔斯和杰伊.W.洛希，提出了有名的“超 Y 理论”。

(单)5、埃德加沙因提出了复杂人假定。

(填)6、最为典型的内容激励理论包含马斯洛的“需要层次理论”、赫茨伯格的“双因素理论”、奥德弗的“ERG 理论”、麦克利兰的“成就激励理论”。

(单)7、美国心理学家弗雷德里克.赫兹伯格提出了双因素理论，即“激励—保健因素理论”。

(单)8、保健因素主要为外面因素，包含公司政策与管理、工作条件、人际关系、监察、酬劳、地位以与安全保障等。

激励因素主要为内部因素，包含成就感、认可、工作自己、责任、提高与自我实现。

(填)9、美国心理学家与行为学家戴维.麦克立兰提出了组织中为充分认识激励则一定知道的四种需要： 成就需要、权利需要、归属需要和自主需要。

(单)10、归属需要，就是与他人成立优异的人际关系，希望获取他人采纳、尊敬和友情的需要，成立友善和亲近的人际关系，这类需要成为保持社会交往、保持和睦人际关系的重要条件之一。

(单)11、成就需要,是麦克利兰理论的核心。

(单)12、追求成就的行为取决于三个因素：动机强弱、希望大小和刺激性价值

(填)13、希望理论、加强理论和目标设置理论是三种较为典型的过程激励理论。

(单)14、第一个将希望理论运用于激励并将其公式化的是美国心理学家维克托 •弗鲁姆。

(单)15、管理学家兼心理学家爱德华 •洛克教授提出了目标设置理论。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：https://d.book118.com/417165132133006066