

单选 131 道/多选 60 道/判断 95 道/名词解释 31 道/填空题 30 道/解答题 23

问答 13 道/案例分析/计算题

转换比率法假定组织的劳动生产率是（ ）。

- A.增加的
- B.减少的
- C.不变的
- D.变化的

企业欲填补空缺的职位，在招聘之前首先应考虑（ ）。

- A.内部招聘方案
- B.外部招聘方案
- C.招聘备选方案
- D.招募选择方案

针对管理人员的培训开发时，情景模拟法与角色扮演法相比，前者更适合于（ ）。

- A.提高面对现实和解决问题能力的培训
- B.操作技能的培训
- C.角色行为能力的培训
- D.人际技能的培训

工作分析中运用访谈法时，下面错误的做法是（ ）。

- A.尊重被调查者
- B.调查者应起启发引导的作用
- C.调查者应经常提出自己的观点与看法
- D.使被调查者感到轻松愉快

由身体活动来完成的工作，其分析的方法最好采用（ ）。

A.面谈法

**B.观察法**

C.工作日志法

D.问卷法

研究表明，员工在培训中学习内容掌握比较好的方式是（ ）。

**A.讲授后安排相应实践活动**

B.讲授中有人示范

C.讲授后组织全体成员互动讨论

D.讲授后自学

当工作环境不稳定，工作内容的程序性弱和员工工作独立性高的情形，绩效考核时在以下的方法中最好选择（ ）。

A.行为对照法

B.行为锚定评价法

C.等级鉴定法

**D.书面报告法**

当企业计划进行裁员、提前退休计划等时，可能在人力资源规划中表明当前其人力资源（ ）。

**A.供大于求**

B.求大于供

C.结构失衡

D.供求平衡

招聘工作的目标是成功地获取（ ）。

A.竞争对手的人才

B.高精尖人才

C.稀缺的人才

D.组织所需的人才

一般来说，选择一个能够完成（ ）工作任务的应聘者比较现实。

A.100%

B.50%

C.80%

D.120%

工作分析方法中的参与法适合于（ ）。

A.需要进行大量培训的工作

B.需要复杂的智力活动的工作

C.存在一定危险的工作

D.短期可以掌握的工作

某学院在 2000 年有硕士研究生 1500 人，教师 100 人。在 2003 年招生计划中，计划招生 150 人，目前每个教师平均承担的工作量不变，那么在 2003 年该学院需要教师（ ）。

A.105 名

B.15 名

C.110 名

D.150 名

工作分析方法中的观察法适用于（ ）。

A.周期长、非标准化的工作

B.高、中级管理人员的工作

C.智力活动为主的工作

**D.周期短、标准化的工作**

不需要到某一固定办公室来统一办公的成员，可称之为（ ）。

A.白领阶层

**B.远程职工**

C.自由职业者

D.临时工

企业加班加点时发给职工的加班费属于（ ）。

A.基本薪酬

B.津贴

C.福利

**D.绩效薪酬**

“请简要叙述你的主要工作任务”这样的问题，在工作分析问卷法的设计中，属于（ ）。

A.简述式问卷

**B.开放式问卷**

C.封闭式问卷

D.结构式问卷

下列工作分析方法，在对脑力工作者如开发人员、设计人员等进行的工作分析中，最为常用的是采用（ ）。

A.观察法

B.参与法

**C.访谈法**

D.问卷法

培训者对受训者的良好期望所产生的积极效果被称为培训的（ ）。

- A.霍桑效应
- B.马太效应
- C.晕轮效应

**D.皮格马利翁效应**

绩效考评方法中比较简单、容易操作的一种综合比较方法是（ ）。

- A.行为对照法
- B.量表法
- C.排序法**
- D.自我报告法

人力资源的双重性特征是指（ ）。

- A.生物性和社会性
- B.生产性和消费性**
- C.可用性和有限性
- D.生产性和能动性

在工作说明书中，描述工作的总体性质，列出其主要功能和活动的部分是（ ）。

- A.工作条件
- B.工作概要**
- C.工作标识
- D.工作关系

把每一个员工与另外所有的员工一一进行比较的绩效考核方法是（ ）。

- A.简单排序法

B.强制分布法

C.配对比较法

D.交错排序法

吸引内部申请人最常用的方法是（ ）。

A.工作告示

B.会议通报

C.私下交流

D.员工推荐

在工作设计中，倾向于考虑劳动者力量、耐力、工作间隔等特征的方法是（ ）。

A.机械型工作设计法

B.知觉运动型工作设计法

C.激励型工作设计法

D.生物型工作设计法

为了避免在绩效考核中出现评价扭曲，若可能的话，考核方法应该采用（ ）。

A.上级评价法

B.行为锚定评价法

C.排序法

D.等级鉴定法

一旦观察对象得知他们正处于被观察地位的时候，他们的工作表现会比平常要好，也就是说当人们在感受到关注时会提高自身生产率。这种现象称为（ ）。

A.霍桑效应

B.宽容作用

C.第一印象

D.晕轮效应

人力资源区别于其他资源的最根本特征是（ ）。

A.社会性

B.双重性

C.能动性

D.生物性

不属于人力资源规划操作程序的步骤的是（ ）。

A.人力资源盘点

B.执行人力资源规划方案和实施监控

C.评估人力资源规划

D.对职位进行评价排序

组织借助于猎头公司的费用会很高，一般为所推荐的人才年薪的（ ）。

A.1/5 到 1/4

B.1/6 到 1/5

C.1/3 到 1/2

D.1/4 到 1/3

下列属于员工福利的是（ ）。

A.工作环境

B.工作和生活平衡

C.家庭咨询

D.个人发展机会

测定培训对企业经营成果具有何种具体而直接的贡献的培训评价标准是（ ）。

A.结果标准

B.学习标准

C.行为标准

D.反应标准

工作丰富化的核心就是激励的（ ）。

A.强化理论

B.工作特征模型

C.双因素理论

D.需要层次论

1954 年，最早明确提出人力资源概念并被认可的是（ ）。

A.加里·德斯勒

B.彼得·德鲁克

C.泰勒

D.约翰·罗杰斯·康芒斯

德尔菲法更适合于以下情境（ ）。

A.技术不变市场稳定时

B.对未来技术人员需求的预测时

C.需要迅速做出决策时

D.对一般员工需求的预测时

在培训评估中，衡量学员对培训课程内容掌握程度的评估属于（ ）。

A.学习评估



B.行为评估

C.反应评估

D.结果评估

获得有关工作信息的过程，我们称之为（ ）。

A.工作分析

B.工作再设计

C.工作设计

D.工作评价

案例分析法中的学员讨论，最好是（ ）。

A.对教师的依赖降至最低

B.教师不提供任何信息

C.教师不需要做任何准备

D.全由教师指导解释

一般来说，组织中的职位数和人员数是（ ）。

A.无关的

B.多对一的

C.相等的

D.一对多的

招募专业人员的广告登载的媒体，最好选择（ ）。

A.地方性报纸

B.行业或专业性报刊

C.全国性广播电视

D 全国性报纸

人力资源规划按照时间划分的长期规划一般是指（ ）的规划。

A.1~3 年

B.一年以内

C.三年以上

D.五年以上

人力资源管理主要研究管理职能中的（ ）。

A. 规划

B. 组织

C. 任用

D. 领导

A.组织

B.领导

C.任用

D.计划

如果让受训者在工作现场学习的成本过高或过于危险的话，培训的方式最好

A.模拟训练

B.行为示范

C.在岗培训

D.冒险性学习

甲公司针对员工普遍感到工作没有挑战性的现状，将一批员工调到同一水平、技术要求相近的另一个岗位上去。实践证明，该公司在调动员工积极性和提升员工自身竞争力方面的收效是显著的。甲公司采用的工作设计方法是（ ）。

A.工作专业化

B.工作扩大化

C.工作轮换

D.工作丰富化

转换比率法假定组织的劳动生产率是（ ）。

A.增加的

B.不变的

C.减少的

D.变化的

工作评价的对象是（ ）。

A.工作

B.员工

C.技能

D.绩效

（ ）有利于培养员工的核心专长和技能，淡化了官本位思想，为员工提供了更多样化、更宽广的职业生涯发展途径。

A.基于技能的薪酬体系

B.基于职位的薪酬体系

C.基于绩效的薪酬体系

D.基于市场的薪酬体系

绩效考核最根本的目的是为了实现（ ）。

A.确定报酬

B.绩效总结

C.结果反馈

D.绩效改进

斯坎隆（Scanlon）计划是属于（ ）。

A.员工福利计划

B.利润分享计划

C.人力资源计划

D.增益分享计划

职业生涯目标可分为短期和长期两种，短期一般指（ ），长期一般指 10 年以内。

A.1 年以内

B.3 到 5 年

C.1 到 3 年

D.1 到 5 年

人力资源管理其实质就是对（ ）。

A. 对人的管理

B.对环境的管理

C.对工作的管理

D.对物的管理力

某主管常挂在嘴边的词儿是“明哲保身”，他私下告诫好友：“千万别给予员工过高或过低的分数。那些分数高的，升职加薪也不会感激你，可那些评分低的，没准儿会在背后骂娘。”该主管应该是在评价中有（ ）的倾向。

A.刻板印象

B.晕轮效应

C.对比效应

D.分布误差

综合员工自己、上司、下属和同事的评价结果对员工的工作业绩做出最终的评价，这就是所谓的（ ）。

A.全方位评价

B.工作成果评价法

C.综合平衡记分卡

D.关键绩效指标

高级管理人员代理招募机构，即常被企业用来搜寻高层管理人员和高级技术人员的中介机构，被称为（ ）

A.劳务派遣

B.劳动力市场

C.猎头公司

D.职业介绍所

人才高消费，表明一个企业在录用决策中可能（ ）。

A.用超过任职资格条件过高的人

B.关心候选人的潜在工作能力

C.给核心人力资源过高的报酬

D.注重考察候选人的核心技能

在培训评估中，衡量学员对培训课程的满意度的评估属于（ ）。

A.结果评估

B.学习评估

C.行为评估

D.反应评估

按照四阶段论的观点，人力资源管理的发展历程不包括（ ）。

A.科学管理阶段

B.档案管理阶段

C.政府职责阶段

D.组织职责阶段

在培训理论中，经常把商业游戏、案例研究和角色扮演合并在一起称为（ ）。

A.行动学习

B.团队建设

C.在职培训

D.脱产培训

下列对角色扮演的描述中不正确的是（ ）。

A.目的是为了训练员工解决日常管理问题的能力

B.为收到更好的培训效果，在培训中受训者常扮演自己工作所接触的对方的角色

C.要求角色扮演者根据对角色的理解可创造性地发挥

D.可用于有效沟通和领导行为分析的训练中

目标管理中的目标制定要符合所谓的 SMART 原则，其中 T 是指（ ）。

A.可衡量的

B.有时限的

C.具体的

D.可接受的

职业生涯管理是指（ ）对职业生涯的设计、职业发展的规划等一系列活动的总称。

A.个人

B.组织

C.个人或组织

D.部门

用来反映员工工作能力特征的列表是（ ）。

A.工作说明书

**B.技能清单**

C.工作日志

D.人力资源信息系统

人力资源管理视组织中的人为（ ）。

A.社会资源

B.自然资源

C.劳动资源

**D.人力资源**

以下叙述中，符合笔试特点的一项是（ ）。

A.只要精心设计、时间充足、手段得当，可以准确地测评应试者的任何素质

B.可考查应试者的组织能力和领导能力

**C.难免有高分低能者或者冒名顶替者**

D.具有很大的弹性和灵活性

评价中心最主要的特点是（ ）。

**A.情境模拟性**

B.综合性

C.互动性

D.行为性

工作评价的起点是（ ）。

A.人力资源规划

B.工作设计

C.薪酬管理

**D. 工作分析**

请按照之间的关系，选出下面正确的排列方式（ ）。

**A. 要素 ∈ 任务 ∈ 职责 ∈ 职位 ∈ 职务 ∈ 职业**

B. 要素 ∈ 任务 ∈ 职责 ∈ 职务 ∈ 职位 ∈ 职业

C. 要素 ∈ 职责 ∈ 任务 ∈ 职位 ∈ 职务 ∈ 职业

D. 要素 ∈ 任务 ∈ 职位 ∈ 职责 ∈ 职务 ∈ 职业

360 度考评法在设计中有注意业务指标与工作的相关性，按（ ）的观点来设置考评指标和考评权利。

**A. 内部顾客**

B. 所有组织成员

C. 外部顾客

D. 管理人员

当人力资源过剩时，企业能够采取的最无奈但最有效的方法是（ ）。

A. 暂时解雇

B. 冻结招聘

C. 提前退休

**D. 裁员**

培训中最普遍、最常见的方法是（ ）。

**A. 讲授法**

B. 研讨法

C. 角色扮演法

D. 案例分析法

在招聘广告中不出现招聘企业的名称的广告，称之为（ ）。



- A. 简易广告
- B. 隐藏广告
- C. 遮蔽广告**
- D. 匿名广告

从实际应用来看，绩效考核结果主要还是用在（ ）。

- A. 反馈
- B. 薪酬**
- C. 培训
- D. 规划

实施德尔菲法时，挑选的专家人数一般不少于（ ）。

- A. 40 人
- B. 10 人
- C. 20 人
- D. 30 人**

管理者的期望越高，对新员工越信任和支持，新员工就干得越好。这种现象被称之为（ ）。

- A. 近因效应
- B. 晕轮效应
- C. 皮格马利翁效应**
- D. 马太效应

用人单位只负责使用人才，而人员的招聘、测评、培训、工资、福利、保险、休假等认识劳动关系由专门的公司负责，这种形式被称为（ ）。

- A. 招聘临时员工
- B. 人才租赁

C.外包

D.远程办公

基本医疗保险费中，个人缴纳额为其工资收入的（ ）。

A.6%左右

B.4%左右

C.2%左右

D.8%左右

在绩效管理方面，美国企业一般比较注重考核员工的（ ）。

A.短期业绩

B.中长期业绩

C.长期业绩

D.中短期业绩

弹性工作制的优点是员工可以自己掌握工作的（ ）。

A.时间

B.内容

C.方式

D.顺序

甲和乙一年的绩效相差无几，但甲相比乙在上半年的绩效较好，而乙相比甲在下半年的绩效较好。在年终绩效考核中，结果是乙的评价高于甲。这可能是在考核过程中出现了评价扭曲中的（ ）。

A.近因效应

B.对比效应

C.霍桑效应

D.晕轮效应

舒尔茨认为，人力资本是体现于人身体中的知识、能力和体力（健康状况）。人力资本是投资形成的，投资渠道不包括（ ）。

A. 医疗保健费用

**B. 职务津贴**

C. 学校教育费用

D. 择业过程中的迁徙费用

某公司王经理根据业务量 = 人力资源的数量 × 人均生产率，预测本企业明年公司需增加职工 100 名，他的这种人力资源预测方法属于（ ）。

A. 德尔菲法

B. 集体预测法

C. 回归预测法

**D. 转换比率分析法**

校园招聘其优势在于（ ）。

A. 具有时间上的灵活

B. 具有广泛的宣传效果

**C. 可以发现潜在的专业人员、技术人员和管理人员**

D. 具备丰富的社会经验和工作经验

使新雇员熟悉组织、适应环境和形式的过程，即（ ）。

A. 在职培训

**B. 上岗培训**

C. 适应培训

D. 离岗培训

用人单位只负责使用人才，而人员的招聘、测评、培训、工资、福利、保险、休假等人事劳动关系由专门的公司负责，这种形式被称为（ ）。

A.外包

**B.劳务派遣**

C.雇佣临时工

D.远程办公

人力资源供给预测的方法不包括（ ）。

A.技能清单法

B.马尔可夫链

**C.德尔菲法**

D.人员置换图

在美国，那些免于《公平劳动标准法案》管制的员工所得的报酬称为（ ）。

**A.薪水**

B.佣金

C.工资

D.奖金

在工作分析中存在着“重拿来，轻创新”的误区，可以表现为（ ）。

A.忽视对工作分析过程的管理与控制

**B.工作分析缺乏对流程的衔接与磨合**

C.工作分析框架与技术缺乏系统规划

D.工作分析不能适应组织的变革

职务分析问卷法实施过程中，必须了解工作执行所涉及的推理、决策、计划和信息处理活动，即（ ）。

A.信息来源

**B.智力过程**

C.工作背景

D.工作产出

“总的来说，你觉得培训有多大的效果？”这样的问题考虑的是从（ ）。

A.学习方面对培训效果的评估

**B.反应方面对培训效果的评估**

C.成果方面对培训效果的评估

D.行为方面对培训效果的评估

美国著名职业指导专家（ ）对个性于职业的吻合进行了研究，提出个性与职业模型。

A.帕森斯

B.麦克利兰

C.施恩

**D.霍兰德**

从人力资源管理的角度看，在一切资源中，最为重要的资源是（ ）。

A.物力资源

**B.人力资源**

C.信息资源

D.财力资源

工作最终的产出成果是（ ）。

A.工作规范

B.任务清单

**C.工作说明书**

D.工作描述

下列关于管理人员职务描述问卷（MPDQ）的说法，正确的是（ ）。

A.具有较强的针对性

B.无法为管理工作的分类提供依据

C.易于深入分析所有类型的管理工作

D.成本低、投入小

劳动力市场上的竞争为劳动力成本及工资规定了一个（ ）。

A.上限

B.下限

C.平均值

D.浮动范围

研究总结出“职业锚”理论的是（ ）。

A.施恩

B.霍兰德

C.麦克利兰

D.帕森斯

员工由工作本身所获得的心理满足和心理收益是指（ ）。

A.内在报酬

B.间接报酬

C.直接报酬

D.外在报酬

行动学习法特别是指受训者将全部时间用于分析和解决（ ）问题的培训技术。

A.本部门

B.其他部门

C.个人

D.群体

霍兰德的职业取向理论将人格性向的类型分为（ ）。

A.七种

B.五种

C.四种

D.六种

以下各甄选工具中，有效性最高的一项是（ ）。

A.自我评价

B.评价中心

C.心理测试

D.面试

人力资源管理在人与事的匹配上，是（ ）。

A.注重人的开发和培养

B.被动地使人适应事情的需要

C.不考虑人的特征

D.限制人的发展

甲和乙一年的绩效相差无几，但甲相比乙在上半年的绩效较好，而乙相比甲在下半年的绩效较好。在年终绩效考核中，结果是乙的评价高于甲。这可能是在考核过程中出现了（ ）所导致的。

A.严格倾向

B.近因效应

C.首因效应

D.宽大作用

要素比较法与要素计点法的不同之处在于（ ）。

A.确定标尺性工作

B.找出薪酬要素

C.设定要素分数

D.赋予要素权重

（ ）主要用于进行短期的预测，并且适用于那些规模较小或者经营环境稳定、成员流动不大的企业，同时要求管理人员必须具有丰富的经验。

A.比率预测法

B.回归预测法

C.德尔菲法

D.经验预测法

如果一个企业有雄厚的财力、完善的管理、过硬的产品，这个企业希望通过有竞争力的薪酬吸引和留住人才，那么在薪酬体系的设计中，它可以采取（ ）。

A.25 分位策略

B.50 分位策略

C.75 分位策略

D.0 分位策略

运用回归预测法时，需求预测的关键是（ ）。

A.选择与劳动力数量密切相关的因素

B.对劳动生产率的趋势进行必要的调整

C.确定劳动生产率的趋势

D.计算每个人每年的平均产量



关注过程的绩效考评注重（ ）。

A. 在上级面前是否忙碌认真

B. 工作的最终业绩

C. 员工的工作态度和能

D. 员工和他人之间的关系

公立职业介绍所的主要服务对象为（ ）。

A. 专业技术人员

B. 办公室职员

C. 管理人员

D. 蓝领员工

辞职人数+解雇人数+调离人数+退休人数=（ ）。

A. 人员需求量

B. 人员增加量

C. 人员减少量

D. 人员供给量

题型描述: 单选题 只有一个正确答案

使用统计技术预测未来人力资源变化的转换概率矩阵法又称（ ）。

A. 马尔可夫链

B. 人员替换模型

C. 德尔菲法

D. 人员置换图

根据国际人事管理协会（IPMA）的素质模型，在战略人力资源管理阶段，人力资源管理应该扮演的四种角色中，不包括（ ）。

A.变革推动者

**B.事物处理者**

C.员工服务者

D.战略伙伴

（ ）可以避免考评者“和稀泥”、扮演“老好人”，有助于鉴别绩效较差的员工，但只有当被考评者从事基本相同的工作时，这种考评方法才有一定的适用性。

**A.强制分布法**

B.书面报告法

C.简单排序法

D.关键事件法

当企业人力资源总量匮乏时，最常用且较为有效的人力资源短缺调整方法是（ ）。

A.继任计划

B.内部晋升

C.内部招聘

**D.外部招聘**

获得有关工作信息的过程，我们称之为（ ）。

A.工作再设计

B.工作评价

C.工作设计

**D.工作分析**

在整个公司范围内，由于经常和高层接触，人力资源经理对其他经理人可能行使相当程度上的直线职能，这是所谓人事主管的（ ）。

A. 参谋职权

B. 隐含职权

C. 直线职权

D. 式职权

以下关于社会保险错误的叙述有（ ）。

A. 由企业自主建立的

B. 国家通过立法而建立起来的

C. 保障劳动者在工作中断期间的基本生活需要

D. 旨在提高员工素质能力，以满足人力资源的开发

传统的考核方式中，主要的考核者是（ ）。

A. 下级

B. 同事

C. 自己

D. 上级

一个薪酬等级的最低工资水平比与之相邻的低一级薪酬等级的最高工资水平要低的情况，是指薪酬等级的（ ）。

A. 交叉

B. 跨度

C. 浮动

D. 重叠

通常情况下，薪酬的核心可以分为三个部分，下面不属于这个三个部分的是（ ）。

A.福利

B.基本薪酬

C.可变薪酬

D.战略薪酬

( )具有客观的标准,可以在不同的部门之间进行考评结果的横向比较;并且有具体的考评指标,可以确切地知道员工到底在哪些方面存在不足和问题,有助于改进员工的绩效。

A.行为锚定法

B.强制分布法

C.量表法

D.工作成果评价法

平衡记分卡是一种以( )为导向的管理工具。

A.效果

B.品质

C.战略

D.行为

薪酬水平策略不包括( )。

A.滞后策略

B.领先策略

C.追赶策略

D.匹配策略

用来反映员工工作能力特征的列表,即( )。

A.任职资格

B.工作规范

C.工作描述

D.技能清单

行为锚定评价法利用特定行为锚定量表上不同的点进行测评，是有传统的等级量表法与（ ）结合而来的。

A.自我报告法

B.配对排序法

C.强制分布法

D.关键事件法

人力资源的可变性是指（ ）。

A.人在劳动过程中的价值会有所变动

B.个人的收入水平和工作内容会发生变化

C.人力资源在使用过程中发挥作用的程度会有所变动

D.个人的智力和体力水平会发生变化

员工非自愿性失业的情况下，在失业后的一段时间内能够获得一定数额的津贴或者补助，叫（ ） A. 养老保险 B. 经济补偿 C. 失业保险 D. 福利

A.福利

B.失业保险

C.经济补偿

D.养老保险

以下符合内部招聘特征的是（ ）。

A.对企业缺乏了解，通常需要较长的适应期

B.低成本、高效率，节省培训费用

C.一定程度上缓和企业内部的竞争情绪

D.可带来新思想、新方法、新技术和新经验，以及更多的创新机会

为保证绩效沟通的面谈信息反馈的有效性，面谈的方式最好为（ ）。

A.进行“一对一”的反馈面谈

B.组成一个面谈小组来进行

C.在小组其他成员在场的情况下进行

D.针对部门的共同问题，进行小组或部门的讨论

按照劳动力市场的结构划分，秘书应属于（ ）。

A.职员市场

B.专业人员市场

C.蓝领员工市场

D.管理人员市场

如果工作分析的目的在于选聘人才，则其重点在于（ ）。

A.任职资格的界定

B.薪酬标准的确定

C.工作条件的界定

D.工作任务的划分

人力资源管理者素质的核心是（ ）。

A.个人可信度

B.HR 实施能力

C.业务知识

D.战略贡献

本企业人力资源的超稳定与高素质，主要因为实行（ ）。

A.企业办福利

B.集体决策

C.年功序列

**D.终身雇用制**

下列关于问卷法进行工作分析，说法错误的是（ ）。

A.一般来说，使用问卷法采集工作信息，多用于规模较小、岗位设置比较简单、工作分析结果应用要求不高的组织

**B.相比其他分析方法，问卷法的开发和编制成本较低，便于实施**

C.工作分析调查问卷的设计直接关系到整个工作分析的成败

D.问卷法可以快速、高效地从众多员工中获得信息

人力资源的再生性特征是指（ ）。

A.互相帮助

B.主观能动

**C.可持续发展**

D.生育繁殖

薪酬水平策略有以下几种模型（ ）。

A.浮动型

**B.匹配型**

**C.落后型**

**D.领先型**

**E.权变型**

工作除了对雇员日常的指导工作外，就人力资源管理的角度来看，经理们还应该负责以下工作（ ）。

A.实施员工福利计划方案

**B.为 HR 部门提供必要的信息**

C.分析劳动力变化趋势和有关问题

D.贯彻 HRM 的实践

E.制定人力资源规划

按照加里·德斯勒的观点，人力资源管理的功能演变分为以下几个阶段（ ）。

A.档案管理阶段

B.福利运动阶段

C.组织的职责阶段

D.政府职责阶段

E.行为科学阶段

员工职业发展通道的模式主要有（ ）。

A.双通道模式

B.单通道模式

C.多通道发展模式

D.水平发展模式

E.网状发展模式

人力资源规划按照规划影响的范围划分，一般可分为（ ）。

A.组织规划

B.业务规划

C.部门规划

D.总体规划

E.个人规划

技能清单是一个用来反映员工工作能力特征的列表，这些特征包括（ ）。

A.主管人员的评价



B. 培训背景

C. 已通过的考试

D. 持有的证书

E. 以前的经历

绩效反馈的目的在于（ ）。

A. 肯定员工所取得的成绩

B. 让员工了解自己的工作情况

C. 制定解决问题的行动计划

D. 对绩效较差的员工进行警告

E. 确认存在的问题

一般而言，企业中的每项工作都应该有两份文件，即（ ）。

A. 工作条件

B. 工作描述

C. 工作概要

D. 工作规范

E. 工作清单

调查问卷的设计一般分为（ ）。

A. 开放式

B. 闭卷式

C. 封闭式

D. 空白式

E.开卷式

在实际工作中，员工绩效薪酬的调整应该反应以下三种因素的变化（ ）。

A.企业规模的变化

B.家庭人口的变化

C.生活费用指数的变化

D.年资

E.工作绩效水平

面试中的 STAR 原则指的是（ ）四个方面。

A.行动

B.过程

C.任务

D.结果

E.情境

工作信息的来源一般包括（ ）。

A.分析专家

B.主管

C.顾客

D.词典和文献汇编

E.员工

下面属于法定福利的有（ ）。

A.生育保险

B. 养老保险

C. 交通补贴

D. 独生子女津贴

E. 住房公积金

人力资源的质量可用素质来表示，包括（ ）三个方面。

A. 品德素质

B. 智能素质

C. 心理素质

D. 身体素质

E. 体能素质

下面目标设置不符合 SMART 原则的有（ ）。

A. 加强组织建设，形成一支团结向上的团队

B. 完成某产品的中试，并保证文件配套

C. 2018 年第二季度内改善产品质量状况，将直通率提高到 85% 以上，市场投诉率降到 0.5% 以下

D. 品质管理要向纵深、高层次发展，重点提高产品可靠性、直通率及交付质量，向 PPM 级品质管理逼近

E. 强化成本控制，重点控制物料采购、外协加工、质量及库存成本，严格控制呆死料，并实现物流的闭环核销。

以下属于在职培训的有（ ）。

A. 上岗引导

B. 案例分析

C. 工作轮换

D. 学徒制

E.课堂讲授

各类学校的毕业生规模和结构应该属于影响人力资源供给的（ ）。

A.教育因素

B.文化因素

C.地区性因素

D.全国性因素

工作设计可以分为四大类，即（ ）。

A.灵活性工作设计法

B.激励型工作设计法

C.生物型工作设计法

D.机械型工作设计法

E.知觉运动型工作设计法

为了避免在绩效考核中出现评价扭曲，可能的话考核方法应该尽量采用（ ）。

A.比较排序法

B.书面报告法

C.行为锚定评价法

D.目标评价法

E.行为对照法

如果人力资源在经过需求和供给预测后出现过剩话，可采用以下解决方法（ ）。

A.招聘

B.创造工作机会

C. 裁员

D. 提前退休计划

E. 外包

以下关于社会保险正确的叙述有（ ）。

A. 保障劳动者在工作中断期间的基本生活需要

B. 国家通过立法而建立起来的

C. 由企业自主建立的

D. 保障劳动者在暂时或永久丧失劳动能力时的基本生活需要

E. 旨在提高员工素质能力，以满足人力资源的开发

以下属于直接报酬的有（ ）。

A. 股票期权

B. 绩效报酬

C. 医疗保险

D. 基本报酬

E. 激励性报酬

影响受训者动机的主要因素包括（ ）。

A. 期待

B. 逃避工作

C. 学习氛围

D. 设施

E. 强化

按照美国著名职业指导专家金斯伯格的划分，个体的职业生涯可分为以下三个阶段（ ）。

A. 现实期

B. 尝试期

C. 幻想期

D. 淡出期

E. 学习期

职业生涯的具体内容包括（ ）。

A. 职业上的成功与失败 B. 职业工作时间的长短

C. 职业变更的经历 D. 从事何种职业 E. 职业发展的阶段

A. 职业工作时间的长短

B. 从事何种职业

C. 职业上的成功与失败

D. 职业变更的经历

E. 职业发展的阶段

以下属于美国的人力资源管理特点的有（ ）。

A. 刚性工资

B. 对抗性的劳资关系

C. 人力资源管理的制度化和人才提拔上的“快车道”

D. 发达的劳动力市场在调节人力资源分配中的作用

E. 有限入口和内部提拔

有研究表明，招聘人员的以下因素直接影响着申请人对组织的感受和评价（ ）。

A. 办事作风是否干练

B.口齿是否伶俐

C.个人风度是否优雅

D.知识是否丰富

E.长相是否端正

平衡记分卡是用以下几个的指标综合衡量组织的绩效（ ）。

A.客户满意度

B.员工学习与成长

C.财务表现

D.社会责任

E.内部流程

下面不属于法定福利的有（ ）。

A.取暖津贴

B.生育保险

C.企业年金

D.工伤保险

E.生育保险

员工录用一般包括以下环节（ ）。

A.背景调查

B.录用决策

C.签订合同

D.录用通知

E.体检

功能性工作分析方法是通过以下三要素对工作进行分析的，它们是（ ）。

A.人

B.信息

C.财

D.条件

E.物

度量人力资源的指标包括劳动者的（ ）两个方面。

A.流量

B.总量

C.质量

D.存量

E.数量

绩效管理包括以下几个环节（ ）。

A.绩效考评

B.结果应用

C.绩效计划

D.绩效执行

E.绩效反馈

工作特征模型的核心维度包括（ ）。

A.工作重要性

B.工作自主性

C.工作整体性

D.反馈

E.技能的多样化



( ) 被称为日本企业人力资源管理的"三大支柱"。

A.人才提拔的"快车道"

B.年功序列

C.岗位工资

D.以企业为单位的工会制度

E.终身雇佣

企业招募资深管理人员，一般招募渠道的选择应是( )。

A.猎头公司

B.在管理类专业期刊发布广告

C.内部招聘

D.校园招聘 E.劳务派遣公司

人力资源规划中的结构失衡是指( )。

A.总量平衡，结构平衡，层次失衡

B.总量平衡，结构平衡，层次平衡

C.总量失衡

D.总量平衡，结构失衡，层次失衡

E.总量平衡，结构失衡，层次平衡

影响绩效考核的周期长短的因素主要有( )。

A.奖金发放的周期长短

B.员工工作的性质

C.员工工作的强度

D.考核本身工作量的大小

E.工作任务完成周期

工作分析中通过关键事件法收集信息，在应用方面比较适合（ ）。

A.绩效考核

B.甄选

C.编制系统的工作信息内容

D.人力资源规划

E.培训

外部招聘的缺点在于（ ）。

A. 会影响那些认为自己可以胜任空缺职位的内部员工的士气

B. B.调整和定位时间较长

C. 吸引、联系和评价较困难

D.会窒息新的思想和革新 E.导致明争暗斗会对员工士气产生消极的影响

培训需求分析从具体职能上可分为（ ）。

A.任务分析

B.工作分析

C.绩效分析

D.个人分析

E.组织分析

员工招聘环节包括（ ）。

A.录用

B.评估

C.招募

D.面试

E.甄选

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/596113005211010125>