

人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

一、单项选择题（本大题共25小题，每小题1分，共25分）

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

请将自己的每一题分数随手记录，最后统计自己的成绩！分析自己的知识不足，利于再次努力学习不足的地方！

人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

1、因发表《人力资本投资》演讲而被尊称为“人力资本之父”的经济学家是（ ）

A、麦格雷戈

B、舒尔茨

C、薛恩

D、帕森斯



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行……

【答案】B 舒尔茨

【解析】

西奥多·舒尔茨：

- （1）美国芝加哥大学的教授
- （2）发表的《人力资本投资》
- （3）被西方学术界誉为“人力资本之父”
- （4）《人力资本投资》被认为是人力资本理论诞生的标志

麦格雷戈：

- （1）从经济人假设提出了X理论；
- （2）胡萝卜加大棒管理措施

薛恩：

- （1）从复杂人假设提出了超Y理论；
- （2）根据实际情况具体分析问题

帕森斯：

- （1）职业——人员匹配理论（条件匹配、特长匹配）



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

2、人力资源以人为天然载体，是一种“活”的资源，这反映了人力资源的（ ）

- A、时代性
- B、时效性
- C、消耗性
- D、能动性



人力资源管理（一）

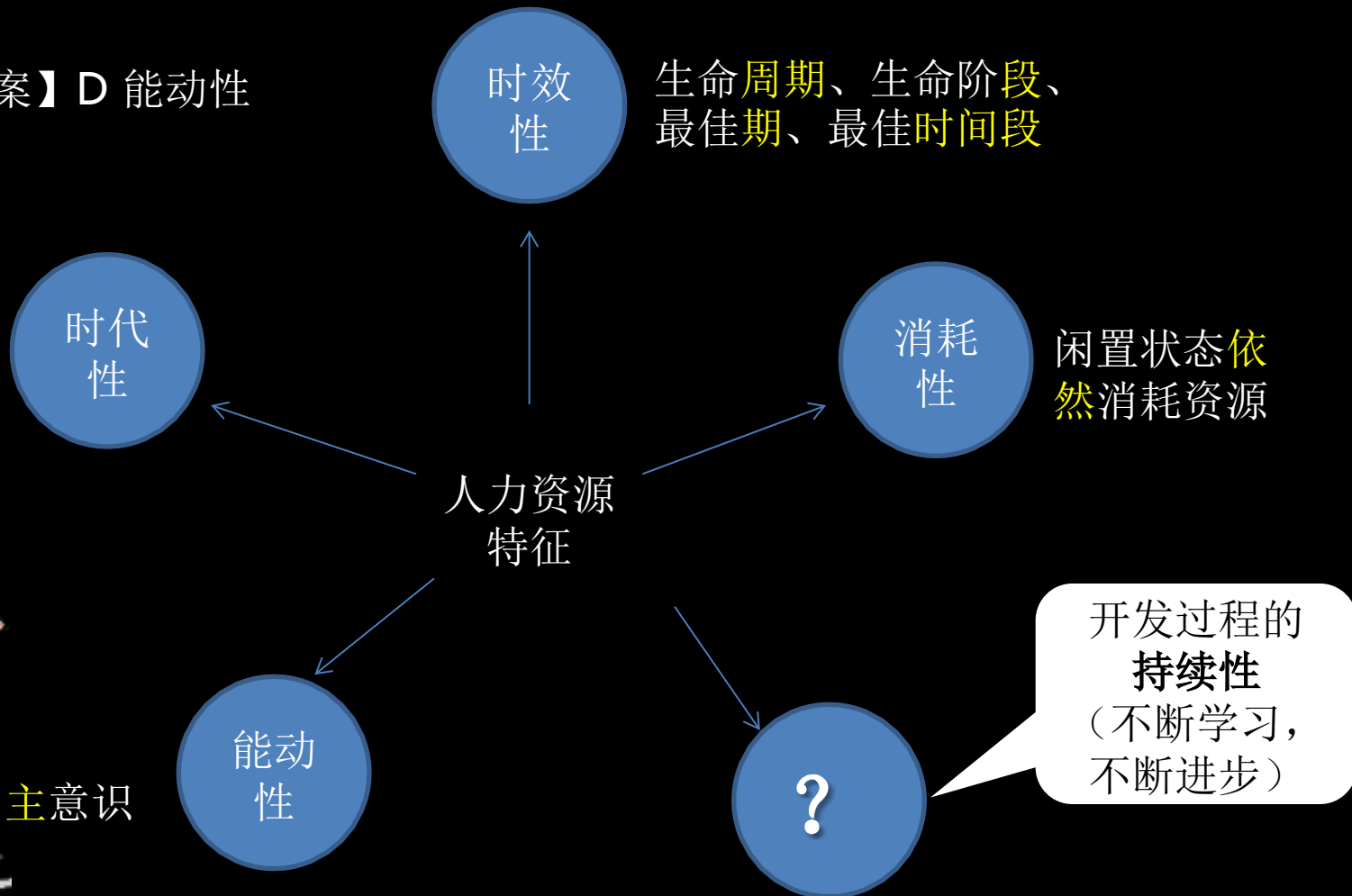
模拟考试，正在进行.....

【答案】D 能动性

某一年代背景下，人力资源的特征



自主意识



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

3、在一个企业中，管理者的期望越高，对员工越信任和支持，员工的工作效果就越好，这种现象称为（ ）

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



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

【答案】C 皮格马利翁效应

【解析】

马太效应——两极分化，强者愈强、弱者愈弱

绩效考核问题 { 晕轮效应——关注显著方面，忽略其他方面
近因效应——只考虑近况，不考虑全局

皮格马利翁效应——赞扬、认同



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

4、提出动机强度=效价×期望概率的期望理论的学者是（
）

A、弗鲁姆

B、马斯洛

C、阿德福

D、赫茨伯格



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

【答案】A

【解析】

提出动机强度=效价×期望概率的期望理论的学者是（ A ）

- A、弗鲁姆 ——期望理论
- B、马斯洛 ——需求层次理论（生理需求、安全需求.....）
- C、阿德福——ERG理论
- D、赫茨伯格——保健—激励双因素理论



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

5、通过激发员工的积极情感，消除消极的情感来增强员工工作的主动性。这种精神激励的方法属于（ ）

- A、考核激励
- B、关怀激励
- C、情感激励
- D、表扬激励



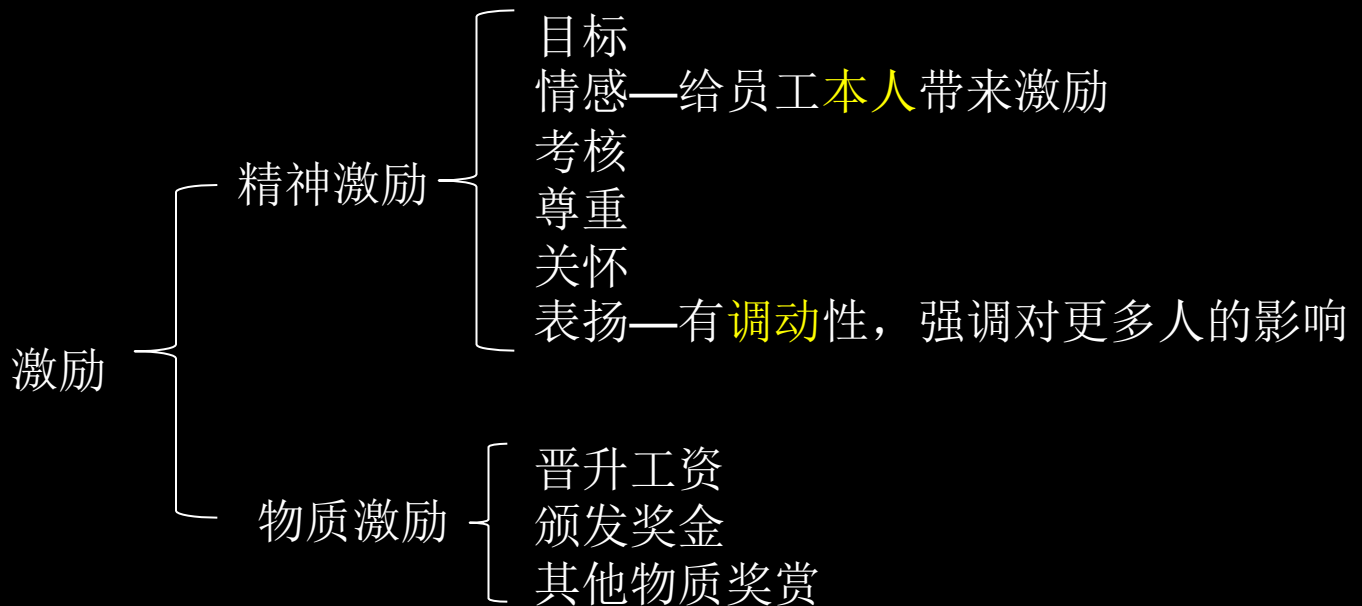
人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

【答案】 C 情感激励

【解析】

注意“情感”二字



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

6、李明是某公司的一名采购人员，过去只负责单一的商品采购，现在还参与商品仓储计划的制定以及库存的控制等工作，这种工作设计技术是（ ）

- A、工作轮换
- B、工作扩大化
- C、工作丰富化
- D、工作精简



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行……

【答案】 C 工作丰富化

【解析】

工作设计方法
(多选)

工作专业化——单一化、标准化、专业化，流水线

工作扩大化——在任务和责任上**横向**扩展，提高效率和灵活性
(参与：**跨部门工作内容**)

工作丰富化——**纵向垂直**深化（参与：**同部门工作内容**）

工作轮换——轮岗换岗

工作特征再设计——考虑存在差异，因人设计工作

工作设计综合模型



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

7、小李是一名刚刚进入企业的新员工，企业对小李职业生涯管理的核心任务是（ ）

- A、协助小李做出自己的职业规划
- B、保证小李合理的岗位晋升
- C、为小李设置合理的职业发展通道
- D、将组织的文化理念传达给小李



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

7、小李是一名刚刚进入企业的新员工，企业对小李职业生涯管理的核心任务是（ **A** ）

- A、协助小李做出自己的职业规划
- B、保证小李合理的岗位晋升
- C、为小李设置合理的职业发展通道
- D、将组织的文化理念传达给小李

【解析】

职业生涯的核心任务——确定阶段（制定职业规划）



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

8、工作分析专家与被分析的员工就某项工作进行面对面的交流，这种工作分析方法的核心内容是（ ）

A、了解工作程序和工作环境

B、体验工作过程

C、了解工作性质和范围

D、了解工作强度



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行……

【答案】 C 了解工作性质和范围

【解析】

确定考什么——工作分析方法的优缺点



确定考核工
作分析方法

观察分析法——现场观察、记录

访谈法——面对面，获取工作性质和范围

问卷法

功能性职务分析法——分析职位上的员工发挥的功能和应尽的职责，确定分析的信息和依据。

工作日志法——从事工作的人记录

工作参与法——实际参与体验

人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

9、在下列人力资源需求预测的方法中，属于定性预测的是（ ）

- ①趋势分析法②比例分析法③管理评价法④回归分析法
⑤德尔菲法⑥计算机模拟法

A、①③

B、④⑤

C、③⑤

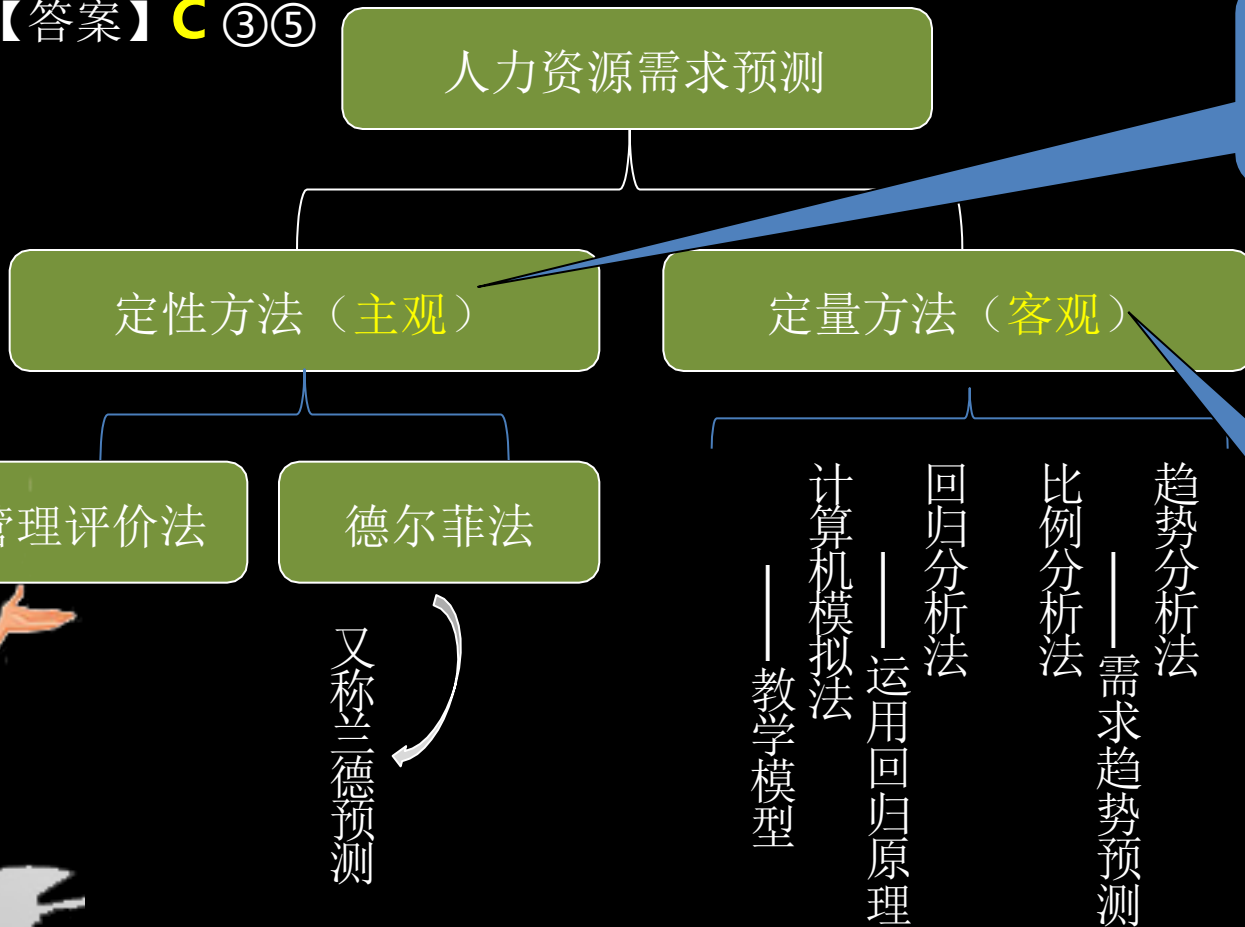
D、⑤⑥



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

【答案】 C ③⑤



通过讨论或经验给出的预测方法。

通过数学方法计算得出的预测。



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

10、人力资源战略规划过程中，要处理好整体与局部、当前和长远、需要和可能、数量和质量以及速度和效益等方面的关系，这体现了人力资源规划的哪方面原则（ ）

- A、系统性原则
- B、适应性原则
- C、动态性原则
- D、协调性原则



人力资源管理（一）

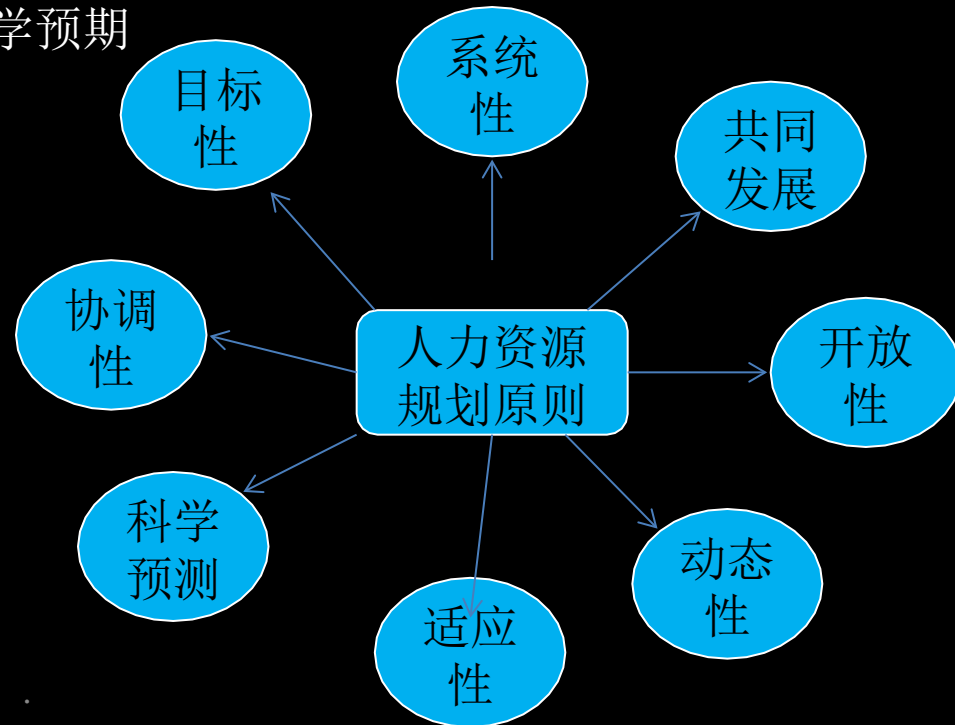
模拟考试，正在进行.....

10、人力资源战略规划过程中，要处理好整体与局部、当前和长远、需要和可能、数量和质量以及速度和效益等方面的关系，这体现了人力资源规划的哪方面原则（ D ）

- A、系统性原则——整体、不同层次不同部门统一考虑统一规划
- B、适应性原则——适应国家经济、社会需要以及适应于企业发展
- C、动态性原则——不固定，要有科学预期
- D、协调性原则



【分析】
出题可能：多选——人力资源规划的原则（八个原则）



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

11、采用问卷调查方式，多次听取专家意见，通过综合专家各自的意见预测组织某一方面的发展，这属于人力资源需求预测的（ ）

- A、德尔菲法
- B、管理评价法
- C、趋势分析法
- D、回归分析法



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行……

【答案】A 德尔菲法

【解析】与第9题类似，考核人力资源需求预测的方法。

- A、德尔菲法 —— 又称兰德预测法（综合统一）（定性、主观）
- B、管理评价法 —— 主观观测
- C、趋势分析法 —— 按照需求的增减趋势，例如，房地产销售（定量）
- D、回归分析法 —— 人员需求的相互关系以及影响（定量）



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

12、影响人员招募成本的主要因素是（ ）

- A、职位和人数
- B、时间和范围
- C、总费用和人数
- D、方法和时间



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

【答案】C 总费用和人数

【解析】

本题考核内容为人员**招募成本**

注意：本题要进行思路转换——从**成本计算**到**影响因素**

人员招募成本=招募总费用/聘用人数



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

13、某人力资源经理想要为公司招募一名高级管理人才，那么他应该选择的招募渠道是（ ）

- A、广告招募
- B、校园招募
- C、网络招募
- D、专业猎头机构招募



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

【答案】D 专业猎头机构招聘

【解析】

本题考核的内容为招募渠道

思考：招募渠道有哪些？每个招募渠道的内容是什么？ P25

A、广告招募——AIDA法则（注意、兴趣、欲望、行动）

B、校园招募——进行培训，有潜力的人才

C、网络招募——面向范围广，多城市，多地区

D、专业猎头机构招募——高级管理、稀缺特殊人才



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

14、下面对实施招募计划的说法不正确的是（ ）

A、进行招募前，注意招募人员的选择是招募成败的关键

B、招募人员的工作能力，个性特征及各方面的素质将直接影响招募的质量。

C、招募时间是有规定的，一般在确定用人日期的前三个月进行招募

D、招募日期一般等于用人日期-培训周期-招聘周期



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

- 14、下面对实施招募计划的说法不正确的是（ **C** ）
- A、进行招募前，注意招募人员的选择是招募成败的关键
 - B、招募人员的工作能力，个性特征及各方面的素质将直接影响招募的质量。
 - C、招募时间是有规定的，一般在确定用人日期的前三个月进行招募
 - D、招募日期一般等于用人日期-培训周期-招聘周期

【解析】

单选题中，选择“**不正确/正确**”的问题时，一般先观察四个选项内容是否相近，相近的排除：**A和B**排除



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

15、某企业在管理过程中遇到了一些问题，需要从人员素质方面查找原因，这时可以使用的人员素质测评类型是（
）

- A、选拔性测评
- B、诊断性测评
- C、配置性测评
- D、开发性测评



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

【答案】B诊断性测评

【解析】

人员素质测评

配置性测评

→ 人岗**匹配**

选拔性测评

→ **区分**优秀求职者和一般求职者

开发性测评

→ 开发员工**潜力**

考核性测评

→ 又称**鉴定性测评**，**验证**某种素质是否具备

诊断性测评

→ 组织中遇到**问题**



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

16、人员素质测评的作用不包括（ ）

- A、人员素质测评是科学的人力资源开发的基础
- B、人员素质测评为人岗匹配提供基本依据
- C、人员素质测评为招聘选拔提供科学的评价技术与工具
- D、人员素质测评是福利制定的依据



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

【答案】**D**人员素质测评是福利制定的依据

【解析】

人员素质测评的作用包括

- A、人员素质测评是科学的人力资源**开发**的**基础**
- B、人员素质测评为人岗匹配提供**基本依据**
- C、人员素质测评为招聘选拔提供科学的评价技术与工具

三个方面。

注意：可能会出现多选以及简答



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

17、在人员素质测评中，为了区分和选拔优秀人才而进行的测评类型属于（ ）

- A、配置性测评
- B、选拔性测评
- C、开发性测评
- D、考核性测评



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

17、在人员素质测评中，为了区分和选拔优秀人才而进行的测评类型属于（ B ）

A、配置性测评 ——→ 人岗匹配

B、选拔性测评 ——→ 区分、结果以分数或等级形式呈现
——→

C、开发性测评 ——→ 发掘潜力

D、考核性测评 又称鉴定型测评，考察某种素质是否存在以及存在的程度

解析：人员素质测评的类型还容易在多选题中出现。

思考：人员素质测评除了上述四种类型外，还有什么类型？

诊断性测评 —— 出现问题



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

18、“1369”培训是指（ ）

- A、联想公司的入职培训
- B、沃尔玛公司的入职培训
- C、海尔公司的入职培训
- D、华为公司的入职培训



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

18、“1369”培训是指（ B ）

A、联想公司的入职培训

——“入模子”培训

B、沃尔玛公司的入职培训

——“1369”培训：员工进入公司第1、30、60、90天，分别会有四次侧重点不同的培训。

C、海尔公司的入职培训

——培训四部曲：端正心态、说出心里话、培养归属感、树立职业心

D、华为公司的入职培训

——大队培训



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

19、沃尔玛的本土化经营理念使得沃尔玛成功的从美国拓展到全球。结合沃尔玛的成功经验，通过独立研究和相互讨论来提高学员分析问题和解决问题的能力，这种培训方法是（ ）

- A、讲授法
- B、案例分析法
- C、角色扮演法
- D、头脑风暴法



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

19、沃尔玛的本土化经营理念使得沃尔玛成功的从美国拓展到全球。结合沃尔玛的成功经验，通过独立研究和相互讨论来提高学员分析问题和解决问题的能力，这种培训方法是（ **B** ）

A、讲授法——口头传授、**言传身教**

B、案例分析法——结合案例

C、角色扮演法——给出情景，**模拟**角色

D、头脑风暴法——又称**智力激励法**，开会、畅所欲言，激发创意或灵感

【解析】员工培训方法——重点掌握**P39**

除了上述四种方法之外，还有：

视听法——媒体教学法

游戏法

【拓展】多选：属于培训方法的是（ ）

简答：1、说说头脑风暴法的概念及优缺点。

2、理解每一种培训方法并记忆优缺点。



人力资源管理（一）

模拟考试，正在进行.....

20、公司对员工绩效考核时，主要记录两种类型事件：
做的特别好的和做的不好的，这属于（ ）

A、配对比较法

B、强制分布法

C、关键事件法

D、平衡计分卡



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/825122240201011221>