

《人力资源管理》期末考试题库

一、单项选择题

1. 人力资源开发要抓住人的年龄最有助于职业规定的阶段来实行最有利的鼓励措施，这是由于人力资源具有（ ）特性。

A. 能动性 B. 时效性

C. 社会性 D. 再生性

2. 在理论界一般将（ ）看作是人力资本理论的创立者、人力资本之父。

A. 威廉·配第 B. 亚当·斯密

C. 马歇尔 D. 舒尔茨

3. 人力资源需求预测措施中的专家判断法又称（ ）。

A. 回归分析法 B. 经验预测法

C. 德尔菲法 D. 马尔可夫分析法

4. 由组织的各级管理者，根据需要预测对多种人员需要量，人力资源管理的规划人员把各部门的预测进行综合，形成总体预测方案，这种措施称为（ ）。

A. 管理人员判断法 B. 经验预测法

C. 微观集成法 D. 德尔菲法

5. 保证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（ ）。

- A. 人员招聘
- B. 培训与开发
- C. 职业生涯管理
- D. 人力资源规划

6. 导致组织内部人浮于事，内耗严重的人力资源供求状况是（ ）。

- A. 人力资源供应不小于需求
- B. 人力资源供应不不小于需求
- C. 人力资源供求平衡
- D. 无法确定

7. 如下有关人力调配图，说法对的是（ ）。

- A. 人员调配图是企业外部供应的预测措施
- B. 人员调配图预测的是企业人力资源需求
- C. 人力调配图用以理解企业既有的人力流动
- D. 人力调配图是一种岗位延续计划

8. 企业内部供应的预测措施包括（ ）。

- A. 对当地失业水平的预测
- B. 对全国失业水平的预测
- C. 企业波及范围的人口密度
- D. 马尔科夫分析法

9. 下列有关德尔菲法的表述，对的是（ ）。

- A. 参与组员必须是外请专家
- B. 整个过程要尽量简化，不问与预测无关的问题
- C. 实行过程中，不能采用匿名形式进行，这样才能保障专家意见的真实性
- D. 为保证预测的精确性，专家的预测必须提供精确地数字，而不能使用估计数字

10. 人力资源规划的制定首先要依赖于（ ）。

- A. 组织目的
- B. 工作分析
- C. 业绩考核
- D. 职业规划

11. 人力资源规划的目的是使组织人力资源（ ）。

- A. 供需平衡
- B. 供需失衡
- C. 供需临时平衡
- D. 供需临时失衡

12. 马尔科夫分析法的基本思想是（ ）。

- A. 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
- B. 发现目前人事变动的规律，以此来推测未来人事变动趋势
- C. 马尔科夫分析法有简朴的和复杂的，可用计算机进行大规模处理
- D. 根据目前人员的变化来确定未来的人事变化

13. 工作性质完全相似的职位系列称作（ ）。

- A. 职级
- B. 职等
- C. 职组
- D. 职系

14. 下面哪一项不属于工作说明书的基本内容（ ）。

- A. 工作职责
- B. 工作环境
- C. 工作权限
- D. 工作中晋升

15. （ ）是指工作中不能再继续分解的最小单位。

- A. 工作要素
- B. 任务
- C. 职责
- D. 职位

16. 员工招聘时应以实际工作的需要和岗位的空缺状况为出发点，根据岗位对任职者的资格规定选用人员，这是遵照了（ ）原则。

- A. 因人择事
- B. 因事择人
- C. 竞争择优
- D. 效率优先

17. 内部招聘的重要长处有（ ）。

- A. 可以防止“近亲繁殖”
- B. 来源广泛，选择空间大

C. 轻易在组织内部形成错综复杂的关系网

D. 理解全面，更轻易做到用其所长

18. ()是指向被试者提出意想不到的问题，或将被试者置于难堪的境地，目的在于观测其反应能力、承受能力和情绪控制能力。

A. 心理测验法

B. 压力面试

C. 构造式面试

D. 非构造式面试

19. ()重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，目的在于理解应试者“应知”、“应会”掌握的水平。

A. 个性测验

B. 爱好测验

C. 成就测验

D. 智力测验

20. ()是用于测量从事某种工作所应具有的一种潜在能力的心理测试。

A. 爱好测验

B. 性向测验

C. 成就测验

D. 智力测验

21. 企业对新员工上岗前进行的培训称为()。

A. 在岗培训

B. 入职引导

C. 脱产培训

D. 在职培训

22. 员工在不脱离工作岗位的状况下，运用业余时间和部分工作时间参与的培训称为（ ）。

- A. 在岗培训
- B. 入职引导
- C. 脱产培训
- D. 短期培训

23. 学员在特定场景中或情境下，模拟性地处理工作事务，从而提高处理多种问题的能力。这种培训方式是（ ）。

- A. 案例教学法
- B. 角色饰演法
- C. 工作轮换法
- D. 工作指导法

24. 培训需求分析中，（ ）层面的分析指的是确定员工到达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。

- A. 工作岗位层面分析
- B. 个人层面分析
- C. 组织层面分析
- D. 培训课程分析

25. 一名工人的绩效，除了产量指标完毕状况外，质量、原材料消耗率、能耗、出勤，甚至团结、服从纪律等硬、软方面的体现，都需要综合考虑，逐一评估，这体现了绩效的（ ）的特点。

- A. 多因性
- B. 多维性
- C. 动态性
- D. 不确定性

26. （ ）是绩效考核中比较简朴易行的一种综合比较的措施。

- A. 序列比较法
- B. 成对比较法
- C. 比例控制法
- D. 关键事件法

27. ()长处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,防止盲目考核与失控现象。缺陷是使绩效水平相近的员工由于比例限制而被划分到不一样的等级中去,从而产生评估的偏差。

- A. 目的管理法
- B. 比例控制法
- C. 关键事件法
- D. 量表评估法

28. 如下有关绩效考核成果应用的说法错误的是()。

- A. 可以根据成果协助员工制定绩效改善计划
- B. 可以作为员工晋升的根据
- C. 可以据此给员工发放奖金
- D. 工作分析措施的选择

29. 管理人员、专业技术人员以及销售人员等比较适合采用()进行绩效考核。

- A. 直接指标法
- B. 成绩记录法
- C. 目的管理法
- D. 分定考核法

30. 绩效考核是对员工()进行全面系统的考察和评估过程。

- A. 工作行为
- B. 工作效果
- C. 工作效率
- D. A 项和 B 项

31. 在使用绩效考核的关键法时，（ ）。

- A. 考核者要记录并观测员工工作中的关键事件
- B. 关键事件只能作为衡量员工的辅助证据资料
- C. 考核者无需考虑行为的情景
- D. 考核者要对人不对事

32. 目的管理法能使员工的（ ）有机结合。

- A. 个人目的与组织目的
- B. 努力目的与组织目的
- C. 努力目的与集体目的
- D. 个人目的与集体目的

33. ()是指考核者在对被考核者进行评价时，对被考核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。

- A. 居中倾向
- B. 晕轮效应
- C. 对照效应
- D. 近因效应

34. ()是考核成果最重要的应用。

- A. 绩效计划
- B. 绩效改善

- C. 绩效考核 D. 绩效面谈

35. 企业一般给销售人员实行的是（ ）。

- A. 能力工资制 B. 绩效工资制
C. 计件工资制 D. 职务工资制

36. 如下有关企业薪酬的错误说法是（ ）。

- A. 薪酬调查的目的重要是建立企业合理的薪酬构成，根据市场薪酬给付水平确定企业薪酬水平的市场定位
B. 薪酬是为企业提供劳动而得到的货币和实物酬劳的总和
C. 岗位评价是对岗位价值的判断，进而纳入薪酬等级
D. 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佳的人才

37. 社会福利的实行对象是（ ）。

- A. 劳动者 B. 社会贫困者
C. 军人及其家眷 D. 全体居民

38. 有关薪酬管理原则，说法不对的是（ ）。

- A. 分派成果均等 B. 对外具有竞争力
C. 对内分派公正 D. 合适拉开薪酬差距

39. 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（ ）。

- A. 支付高于市场工资水平的工资
- B. 支付略低于市场工资水平的工资
- C. 高薪吸引人才
- D. 拉大薪酬差距

40. 计件工资的特点是（ ）。

- A. 合用管理人员
- B. 工资的多少取决于员工的能力和工作态度
- C. 薪点工资制作用不大
- D. 员工的工资取决于员工的考勤

41. 岗位工资制员工的薪酬取决于（ ）。

- A. 岗位评价点数
- B. 工资原则
- C. 计件单价与工作量
- D. 点数和点值

42. 有关斯坎伦计划的陈说，哪一种是错误的（ ）。

- A. 斯坎伦计划是一种团体奖励计划
- B. 斯坎伦计划强调员工参与

C. 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

D. 斯坎伦比率等于劳动力成本与产品销售价值的比率

43. 短期奖励计划不包括（ ）。

A. 一次性奖金 B. 期权计划

C. 绩效加薪 D. 月/季度奖金

44. 如下不属于奖金的是（ ）。

A. 效益工资 B. 技能工资

C. 业绩工资 D. 佣金

45. （ ）又被称为可变工资，是薪酬体系中与绩效直接挂钩的部分，即工资中伴随员工努力程度和工作绩效的变化而变化的部分。

A. 基本工资 B. 奖励工资

C. 成就工资 D. 津贴

46. 劳动协议的法定内容不包括（ ）。

A. 试用期限 B. 劳动协议期限

C. 劳动保护和劳动条件 D. 劳动酬劳

47. 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、协商一致的基础上到达的契约称为（ ）。

- A. 劳动协议
- B. 专题协议
- C. 必备条款
- D. 可备条款

48. 劳动协议的终止符合的法定条件不包括（ ）。

- A. 劳动协议期限届满
- B. 劳动协议双方当事人在劳动合同中约定的终止条件出现
- C. 劳动者死亡
- D. 劳动者没有到达法定退休年龄

49. 劳动者解除协议，应提前（ ）日以书面形式告知用人单位。

- A. 15
- B. 30
- C. 60
- D. 90

50. （ ）是根据法律规定劳动协议双方当事人必须遵守的条款，不具有此类条款，劳动协议不能成立。

- A. 必备条款
- B. 可备条款
- C. 专题协议
- D. 必备条款和可备条款

51. 根据我国劳动立法的有关规定，当发生劳动争议时，争议双方应协商处理，不愿协商处理或协商不成，当事人可以申请（ ）调解。

A. 法院

B. 工会

C. 劳动争议仲裁机构

D. 企业劳动争议调解委员会

52. 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。

A. 60

B. 15

C. 30

D. 90

53. 劳动争议当事人从懂得或应当懂得权利被侵害之日起，应在（ ）内向劳动争议仲裁委员会提出申诉。

A. 15 天

B. 30 天

C. 60 天

D. 1 年

54. 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。

A. 7

B. 5

C. 3

D. 10

55. 劳动关系的内容是（ ）。

A. 权利

B. 劳动

C. 权利和义务 D. 义务

56. 女职工生育享有不少于（ ）日的假期。

A. 90 B. 60

C. 120 D. 200

57. 对怀孕（ ）以上的女职工，不得安排延长工作时间和夜班劳动。

A. 7 个月 B. 8 个月

C. 9 个月 D. 10 个月

58. 社会保险就是保障人们的基本生活，以便从主线上稳定社会秩序，指的是社会保险具有（ ）的特性。

A. 强制性 B. 保障性

C. 福利性 D. 社会性

59. 社会保险关系的主体不包括（ ）。

A. 国家

B. 社会保险的管理和经办机构

C. 用人单位

D. 工会

60. 电气设备的安全属于（ ）。

- A. 安全生产技术
- B. 劳动卫生与健康
- C. 劳动保护制度
- D. 安全管理制度

61. （ ）承担缴纳社会保险的义务，是社会保险基金的重要缴纳者。

- A. 国家
- B. 用人单位
- C. 社会保险的管理和经办机构
- D. 劳动者及其家庭

62. 我国的社会保险包括五大内容：（ ）、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。

- A. 养老保险
- B. 就业保险
- C. 生活保障
- D. 社会救济

63. （ ）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予以物质协助和经济赔偿的一项社会保险制度。

- A. 工伤保险
- B. 医疗保险
- C. 教育保险
- D. 大额保险

64. 职业一人匹配的择业选择理论是由（ ）提出的。

- A. 美国波士顿大学专家帕金森
- B. 美国心理学家、职业指导专家约翰.L.霍兰德
- C. 美国职业指导专家金斯伯格
- D. 美国学者施恩专家

65. 个性—职业类型匹配的择业选择理论是由（ ）提出的。

- A. 美国波士顿大学专家帕金森
- B. 美国心理学家、职业指导专家约翰.L.霍兰德
- C. 美国职业指导专家金斯伯格
- D. 美国学者施恩专家

66. 老式的职业道路（ ）。

- A. 是员工在一种组织里，从一种特定的工作到下一种工作纵向向上发展的一条途径
- B. 既包括纵向的工作序列，也包括一系列横向的机会
- C. 容许在企业内进行横向调动，有助于员工焕发新的活力
- D. 认为技术专家可以并且应当容许将其技能奉献给企业而不必成为管理者

67. 网状职业道路（ ）。

- A. 是员工在一种组织里，从一种特定的工作到下一种工作纵向向上发展的一条途径

- B. 既包括纵向的工作序列，也包括一系列横向的机会
- C. 容许在企业内进行横向调动，有助于员工焕发新的活力
- D. 认为技术专家可以并且应当容许将其技能奉献给企业而不必成为管理者

68. () 是指当一种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。

- A. 职业期望
- B. 职业生涯
- C. 职业锚
- D. 职业发展

69. 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
- B. 将一项完整的人力资源管理职能工作所有外包出去，企业人力资源管理部门不再履行此项管理职能，只是作为联络者、协调者和受用企业的代表
- C. 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
- D. 将一项完整的人力资源管理职能工作所有外包出去，但企业人力资源管理部门继续履行此项管理职能

70. 在人力资源外包管理的模式选择中，所谓整体业务外包模式是指 ()

- A. 将一项完整的人力资源管理职能工作所有外包出去

- B.将多项外包业务交给同一服务提供机构，也可外包给不一样的服务提供机构
- C.将一项完整的人力资源管理职能工作的一部分外包出去
- D.将企业所有人力资源管理工作外包出去

二、多选题

1. 人力资源和其他资源不一样，它重要具有（ ）特性。

- A. 社会性
- B. 共享性
- C. 可测量性
- D. 能动性
- E. 可开发性

2. 现代人力资源管理与老式人事管理的重要区别是（ ）。

- A. 现代人力资源管理以“人”为中心，管理的主线出发点是“着眼于人”
- B. 现代人力资源管理把人设为一种成本，将人当作一种“工具”，重视的是投入、使用和控制
- C. 现代人力资源管理是某一职能部门单独使用的工具，与其他职能部门的关系不大
- D. 现代人力资源管理以“事”为中心
- E. 现代人力资源管理把人作为一种“资源”，重视产出和开发

3. 企业内部供应预测措施不包括（ ）。

- A. 地方劳动力市场
- B. 全国劳动力市场分析

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/908002104124006072>