

人力资源管理

[1] 题型.单选题

[1] 题干.企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调

[1] 正确答案.C

[1] 难易度.易

[1] 选项数.4

[1] A.员工之间的关系

[1] B.领导和下属的关系

[1] C.劳企关系

[1] D.不知道

[2] 题型.单选题

[2] 题干.为保障员工的健康、减少污染、减少事故的发生所必须采取的措施,属于()的内容

[2] 正确答案.C

[2] 难易度.易

[2] 选项数.4

[2] A.劳企关系

[2] B.培训与开发

[2] C.安全与保障

[2] D.编制人力资源计划

[3] 题型.单选题

[3] 题干.国外人力资源管理发展大致经历了()个阶段

[3] 正确答案.C

[3] 难易度.易

[3] 选项数.4

[4] 题型.单选题

[4] 题干.在人力资源管理的诸多职能中, () 是整个人力资源管理活动的前提基础

[4] 正确答案.A

[4] 难易度.易

[4] 选项数.4

[4] A.规划

[4] B.考评

[4] C.调整

[4] D.保持

[5] 题型.单选题

[5] 题干.“组织职责阶段”指的是

[5] 正确答案.C

[5] 难易度.易

[5] 选项数.4

[5] A.20 世纪 60 年代中期

[5] B.20 世纪 50 年代前后

[5] C.20 世纪 80 年代

[5] D.20 世纪 70 年代前后

[6] 题型.单选题

[6] 题干.人力资源是指能够推动经济和 () 发展的全体劳动者的劳动能力

[6] 正确答案.B

[6] 难易度.易

[6] 选项数.4

[6] A.科技

[6] B.社会

[6] C.技术

[6] D.文明

[7] 题型.单选题

[7] 题干.同样数量的人用不同的组织网络连接起来，会形成不同的协作关系，产生不同的效应，取得不同的结果。这指的是人力资源管理的（ ）原理

[7] 正确答案.B

[7] 难易度.中

[7] 选项数.4

[7] A.能位匹配原理

[7] B.同素异构原理

[7] C.公平竞争原理

[7] D.激励强化原理

[8] 题型.单选题

[8] 题干.现代人力资源管理不再是简单地对员工进行进、管、出的管理，而是有预见性地管理各类人员的配置、使用、劳动报酬、资格鉴定、业务培训、工作条件，时刻考虑如何满足人力资源开发的需要与要求。这体现了其与传统劳动人事管理在（ ）方面的区别

[8] 正确答案.B

[8] 难易度.中

[8] 选项数.4

[8] A.管理思想

[8] B.管理内容

[8] C.管理方式

[8] D.管理手段

[9] 题型.单选题

[9] 题干.20 世纪 60 年代，（ ）受到普遍重视之后，理论界取得一

致共识，即要把对人、对事、对物的管理有机结合起来，并以人为中

[9] 正确答案.B

[9] 难易度.易

[9] 选项数.4

[9] A.技术开发

[9] B.人本管理

[9] C.物流管理

[9] D.不知道

[10] 题型.单选题

[10] 题干.人力资源的保持，主要是通过激励、（ ）等措施调动和维持员工的工作积极性和责任心，保证员工的身体健康

[10] 正确答案.C

[10] 难易度.易

[10] 选项数.4

[10] A.培训

[10] B.保障

[10] C.劳动保护

[10] D.关系协调

[11] 题型.单选题

[11] 题干.人力资源的吸收，主要是指根据企业工作需要和条件允许来确定合格的人选的过程，也即

[11] 正确答案.B

[11] 难易度.易

[11] 选项数.4

[11] A.考核

[11] B.招聘

[11] C.开发

[11] D.调整

[12] 题型.单选题

[12] 题干.雇主对雇员关心的程度增加,“人事”具有了特殊使命,这是国外人力资源管理发展的()阶段

[12] 正确答案.A

[12] 难易度.难

[12] 选项数.4

[12] A.档案管理阶段

[12] B.政府职责阶段

[12] C.组织职责阶段

[12] D.科学阶段

[13] 题型.单选题

[13] 题干.人力资源是指能够推动()和社会发展的全体劳动者的劳动能力

[13] 正确答案.B

[13] 难易度.易

[13] 选项数.4

[13] A.科技

[13] B.经济

[13] C.文明

[13] D.技术

[14] 题型.单选题

[14] 题干.在企业人力资源管理的诸多内容中,根据员工工作绩效的大小和优劣,给予适当的报酬和奖励的部分是

[14] 正确答案.B

[14] 难易度.易

[14] 选项数.4

[14] A.安全与保障

[14] B.工资福利

[14] C.培训与开发

[14] D.招聘

[15] 题型.单选题

[15] 题干.美国人力资源管理模式的特点是（ ）、人力资源管理制
度化、注重个人能力的晋升制度、对抗性的劳资关系和刚性工资

[15] 正确答案.B

[15] 难易度.易

[15] 选项数.4

[15] A.年功序列制

[15] B.注重市场调节

[15] C.终身雇佣制

[15] D.其他

[16] 题型.单选题

[16] 题干.美国人力资源管理模式的特点大致有（ ）个

[16] 正确答案.B

[16] 难易度.易

[16] 选项数.4

[17] 题型.单选题

[17] 题干.通过人力资源管理工作，可以合理组织劳动力，科学配
置人力资源，可以促使企业以最小的劳动消耗，取得最大的经济成
果。这体现了人力资源管理（ ）方面的意义

[17] 正确答案.D

[17] 难易度.易

[17] 选项数.4

[17] A.有利于促进企业生产经营活动的顺利进行

[17] B.有利于调动员工的积极性，提高劳动生产率

[17] C.有利于开发人力资源, 树立企业长期竞争优势

[17] D.有利于减少劳动消耗, 提高企业经济效益

[18] 题型.单选题

[18] 题干.政府介入和法律规定开始在各个方面影响就业, 迫使企业规范人力资源管理工作。这是国外人力资源管理发展的 () 阶段

[18] 正确答案.B

[18] 难易度.易

[18] 选项数.4

[18] A.档案管理阶段

[18] B.政府职责阶段

[18] C.组织职责阶段

[18] D.科学阶段

[19] 题型.单选题

[19] 题干.在人力资源管理的职能中, 提高员工的知识、技能等方面的能力, 挖掘潜在的能力, 从而保持和增强员工的竞争力的职能是 ()

[19] 正确答案.C

[19] 难易度.易

[19] 选项数.4

[19] A.规划

[19] B.吸收

[19] C.开发

[19] D.考评

[20] 题型.单选题

[20] 题干.能够推动经济和社会发展的全体劳动者的劳动能力被称为 ()

[20] 正确答案.C

- [20] 难易度.中
 - [20] 选项数.4
 - [20] A.劳动技能
 - [20] B.劳动能力
 - [20] C.人力资源
 - [20] D.人力
-

[21] 题型.单选题

[21] 题干.人力资源是蕴藏在人体之内的一种“活”的资源，并与人的自然生理特征相联系，这是指人力资源的（ ）特征

- [21] 正确答案.D
 - [21] 难易度.中
 - [21] 选项数.4
 - [21] A.开发的连续性
 - [21] B.时效性
 - [21] C.再生性
 - [21] D.生物性
-

[22] 题型.单选题

[22] 题干.“政府职责阶段”指的是（ ）

- [22] 正确答案.D
 - [22] 难易度.易
 - [22] 选项数.4
 - [22] A.20 世纪 60 年代中期
 - [22] B.20 世纪 50 年代前后
 - [22] C.20 世纪 80 年代
 - [22] D.20 世纪 70 年代前后
-

[23] 题型.单选题

[23] 题干.人作为个体，不可能十全十美，而是各有长短，但作为

群体，则可通过个体间的相互结合，取长补短，组合成最佳结构，形成群体优势。这指的是人力资源管理的（ ）原理

[23] 正确答案.B

[23] 难易度.易

[23] 选项数.4

[23] A.动态适应原理

[23] B.互补增值原理

[23] C.同素异构原理

[23] D.适应原理

[24] 题型.单选题

[24] 题干.人力资源在使用过程中不同于其他资源之处，在于它能有意识、有目的的进行活动，能对自身行为做出选择，能主动调节与外部的关系。因此，人力资源具有（ ）

[24] 正确答案.B

[24] 难易度.易

[24] 选项数.4

[24] A.再生性

[24] B.能动性

[24] C.生物性

[24] D.社会性

[25] 题型.单选题

[25] 题干.美国人力资源管理模式的特点是注重市场调节、人力资源管理制度化和（ ）、对抗性的劳资关系、刚性工资。

[25] 正确答案.B

[25] 难易度.难

[25] 选项数.4

[25] A.年功序列制

[25] B.注重个人能力的晋升制度

[25] C.终身雇佣制

[25] D.其他

[26] 题型.单选题

[26] 题干.在人力资源管理工作中，通过教育与培训，提高企业员工的素质，使员工有效地掌握和运用第一流的现代化技术，创造出一流产品，使管理者掌握现代化的管理理论与方法，提高企业管理的能力与水平，从而树立企业长期的竞争优势，促进企业的发展。这体现了人力资源管理（ ）的意义。

[26] 正确答案.C

[26] 难易度.易

[26] 选项数.4

[26] A.有利于促进企业生产经营活动的顺利进行

[26] B.有利于调动员工的积极性，提高劳动生产率

[26] C.有利于开发人力资源，树立企业长期竞争优势

[26] D.有利于减少劳动消耗，提高企业经济效益

[27] 题型.单选题

[27] 题干.在企业经营过程中，只有合理组织了劳动力，不断协调劳动力之间、劳动力与劳动资料和劳动对象之间的关系，并在空间和时间上使劳动力、劳动资料和劳动对象形成最优配置，才能保证企业生产经营活动有条不紊地进行。这体现了人力资源管理的（ ）的意义

[27] 正确答案.B

[27] 难易度.易

[27] 选项数.4

[27] A.有利于调动员工的积极性，提高劳动生产率

[27] B.有利于促进企业生产经营活动的顺利进行

[27] C.有利于开发人力资源，树立企业长期竞争优势

[27] D.有利于减少劳动消耗，提高企业经济效益

[28] 题型.单选题

[28] 题干.在人力资源管理的职能中, 试图让员工保持所要求达到的机能水平和良好的工作态度, 以适应工作需要而进行的一系列活动所发挥的职能是 ()

[28] 正确答案.B

[28] 难易度.易

[28] 选项数.4

[28] A.规划

[28] B.调整

[28] C.开发

[28] D.考评

[29] 题型.单选题

[29] 题干.美国人力资源管理模式的特点是注重市场调节、 ()、注重个人能力的晋升制度、对抗性的劳资关系和刚性工资。

[29] 正确答案.C

[29] 难易度.易

[29] 选项数.4

[29] A.年功序列制

[29] B.终身雇佣制

[29] C.人力资源管理制度化

[29] D.其他

[30] 题型.单选题

[30] 题干.根据员工工作绩效的大小和优劣, 给予适当的报酬和奖励, 这是人力资源管理中 () 的内容

[30] 正确答案.C

[30] 难易度.易

[30] 选项数.4

[30] A.招聘

- [30] B.绩效评估
- [30] C.工资福利
- [30] D.安全与保障

[31] 题型.单选题

[31] 题干.企业人力资源管理工作可以为劳动者创造一个适合他们的劳动环境，如人适其职，充分发挥每个人的专长；根据每个人的需要进行有效的激励；正确地评价每个员工的绩效等，使他们能够安于工作，乐于工作，忠于工作，积极主动地奉献自己的全部能力与智慧，从而达到提高劳动生产率的目的，这体现了人力资源管理（ ）的意义

[31] 正确答案.C

[31] 难易度.易

[31] 选项数.4

[31] A.有利于促进企业生产经营活动的顺利进行

[31] B.有利于调动员工的积极性，提高劳动生产率

[31] C.有利于开发人力资源，树立企业长期竞争优势

[31] D.有利于减少劳动消耗，提高企业经济效益

[32] 题型.单选题

[32] 题干.开发和管理好（ ）是企业的主旋律，是搞好企业管理的关键

[32] 正确答案.B

[32] 难易度.易

[32] 选项数.4

[32] A.技术开发

[32] B.资金运营

[32] C.人力资源

[32] D.物流管理

[33] 题型.单选题

[33] 题干.人力资源与物质资源不同，物质资源经过一定加工后就成为最终产品，而人力资源在开发使用后可以继续开发。这体现了人力资源的（ ）特性

[33] 正确答案.B

[33] 难易度.中

[33] 选项数.4

[33] A.能动性

[33] B.社会性

[33] C.开发的连续性

[33] D.再生性

[34] 题型.单选题

[34] 题干.人力资源是指能够推动经济和社会发展的全体劳动者的（ ）

[34] 正确答案.C

[34] 难易度.中

[34] 选项数.4

[34] A.技能

[34] B.能力

[34] C.劳动能力

[34] D.水平

[35] 题型.单选题

[35] 题干.人力资源能够发挥作用的时间被限定在人生命周期中的一段，这是指人力资源的（ ）特点

[35] 正确答案.C

[35] 难易度.易

[35] 选项数.4

[35] A.能动性

- [35] B.生物性
- [35] C.时效性
- [35] D.社会性

[36] 题型.单选题

[36] 题干.具有不同能力的人，应该安排在不同的职位上，保证职位的要求与人的实际能力相对应。这指的是人力资源管理的（ ）

- [36] 正确答案.C
- [36] 难易度.易
- [36] 选项数.4
- [36] A.公平竞争原理
- [36] B.动态适应原理
- [36] C.能位匹配原理
- [36] D.激励强化原理

[37] 题型.判断题

[37] 题干.人事管理用人注重经验，人力资源管理用人看重潜能

- [37] 正确答案.A
- [37] 难易度.易
- [37] 选项数.2
- [37] A.正确
- [37] B.错误

[38] 题型.判断题

[38] 题干.现代人力资源管理认为员工是

- [38] 正确答案.A
- [38] 难易度.难
- [38] 选项数.2
- [38] A.正确
- [38] B.错误

[39] 题型.判断题

[39] 题干.未来的人力资源管理是一种战术性人力资源管理

[39] 正确答案.A

[39] 难易度.易

[39] 选项数.2

[39] A.正确

[39] B.错误

[40] 题型.判断题

[40] 题干.以组织的远景使命追求为主的人力资源管理位于“战略层面”上

[40] 正确答案.A

[40] 难易度.易

[40] 选项数.2

[40] A.正确

[40] B.错误

[41] 题型.判断题

[41] 题干.传统的人事管理职能一般与一线部门进行直接业务协作

[41] 正确答案.B

[41] 难易度.易

[41] 选项数.2

[41] A.正确

[41] B.错误

[42] 题型.判断题

[42] 题干.战略绩效管理中，员工行为标准是更为重要也更为客观性的绩效标准

[42] 正确答案.B

[42] 难易度.易

[42] 选项数.2

[42] A.正确

[42] B.错误

[43] 题型.判断题

[43] 题干.战略选择是人力资源管理战略的首要步骤

[43] 正确答案.B

[43] 难易度.易

[43] 选项数.2

[43] A.正确

[43] B.错误

[44] 题型.判断题

[44] 题干.人力资源侧重于人的质量

[44] 正确答案.B

[44] 难易度.易

[44] 选项数.2

[44] A.正确

[44] B.错误

[45] 题型.判断题

[45] 题干.小王一周工作很累，经过星期六与星期天的休息，体力得到恢复。这体现着人力资源的时效性与再生性

[45] 正确答案.B

[45] 难易度.易

[45] 选项数.2

[45] A.正确

[45] B.错误

[46] 题型.判断题

[46] 题干.1.?????? 人力资源管理的根源最早可以追溯至中国古代的《管子》

[46] 正确答案.B

[46] 难易度.中

[46] 选项数.2

[46] A.正确

[46] B.错误

[47] 题型.判断题

[47] 题干.2.?????? 优先实施的人力资源政策（如薪酬优先、工作氛围优先），一般是指人力资源管理战略中的薪酬战略。X

[47] 正确答案.B

[47] 难易度.中

[47] 选项数.2

[47] A.正确

[47] B.错误

[48] 题型.判断题

[48] 题干.一个组织在某一阶段或时限内对人力资源的需求量，一般是指人力资源的总量需求

[48] 正确答案.B

[48] 难易度.易

[48] 选项数.2

[48] A.正确

[48] B.错误

[49] 题型.判断题

[49] 题干.员工业余自学一般属于人才的外部培养

[49] 正确答案.B

[49] 难易度.易

[49] 选项数.2

[49] A.正确

[49] B.错误

[50] 题型.判断题

[50] 题干.人力资源盘点法，是一种在内部人力资源供给的预测方法，对长期的人力资源供给进行预测

[50] 正确答案.B

[50] 难易度.易

[50] 选项数.2

[50] A.正确

[50] B.错误

[51] 题型.判断题

[51] 题干.美国学者巴泽尔认为，人力资本产权可以得到完全的界定

[51] 正确答案.B

[51] 难易度.难

[51] 选项数.2

[51] A.正确

[51] B.错误

[52] 题型.判断题

[52] 题干.计量获得和开发人力资产的一部分活动的成本，这一般是指人力资产成本会计

[52] 正确答案.B

[52] 难易度.易

[52] 选项数.2

[52] A.正确

[52] B.错误

[53] 题型.判断题

[53] 题干.在岗培训成本又被称为定向成本

[53] 正确答案.B

[53] 难易度.易

[53] 选项数.2

[53] A.正确

[53] B.错误

[54] 题型.判断题

[54] 题干.脱产培训成本一般主要指在组织外部脱产的培训成本

[54] 正确答案.B

[54] 难易度.易

[54] 选项数.2

[54] A.正确

[54] B.错误

[55] 题型.判断题

[55] 题干.人力资源投资分析的部门一般仅由财务部门的人员来实施

[55] 正确答案.B

[55] 难易度.易

[55] 选项数.2

[55] A.正确

[55] B.错误

[56] 题型.判断题

[56] 题干.教师是一个职务

[56] 正确答案.B

[56] 难易度.易

[56] 选项数.2

[56] A.正确

[56] B.错误

[57] 题型.判断题

[57] 题干.组织机构图表示的是部门或职位之间的一种动态的联系，而工作流程图则表明或职位之间的静态的联系

[57] 正确答案.A

[57] 难易度.易

[57] 选项数.2

[57] A.正确

[57] B.错误

[58] 题型.判断题

[58] 题干.定编更多的是从“人数”这个角度进行分析，定员更多的则是从“编制”这个角度分析

[58] 正确答案.B

[58] 难易度.易

[58] 选项数.2

[58] A.正确

[58] B.错误

[59] 题型.判断题

[59] 题干.劳动定员是社会化大生产所必需的，是实现劳动过程的一般要求，这是指劳动定员的社会属性

[59] 正确答案.B

[59] 难易度.中

[59] 选项数.2

[59] A.正确

[59] B.错误

[60] 题型.判断题

[60] 题干.通常, 在企业中, 服务人员的比重, 应尽可能地减少

[60] 正确答案.A

[60] 难易度.中

[60] 选项数.2

[60] A.正确

[60] B.错误

[61] 题型.判断题

[61] 题干.制定招聘计划是招聘流程的首要步骤

[61] 正确答案.B

[61] 难易度.易

[61] 选项数.2

[61] A.正确

[61] B.错误

[62] 题型.判断题

[62] 题干.罗宾斯认为, 广告是所有招聘中最好的一种方式

[62] 正确答案.B

[62] 难易度.易

[62] 选项数.2

[62] A.正确

[62] B.错误

[63] 题型.判断题

[63] 题干.从面试对象多少来看, 集体面试是最普遍的一种面试方式

[63] 正确答案.B

[63] 难易度.易

[63] 选项数.2

[63] A.正确

[63] B.错误

[64] 题型.判断题

[64] 题干.逐步面试一般分为初试、复试与综合评定三步

[64] 正确答案.B

[64] 难易度.难

[64] 选项数.2

[64] A.正确

[64] B.错误

[65] 题型.判断题

[65] 题干.直接式的面试能使面试者和被面试者双方关系融洽

[65] 正确答案.B

[65] 难易度.易

[65] 选项数.2

[65] A.正确

[65] B.错误

[66] 题型.判断题

[66] 题干.对新职工的职前培训、对女职工的职前培训等，是一种分专业脱产培训

[66] 正确答案.B

[66] 难易度.易

[66] 选项数.2

[66] A.正确

[66] B.错误

[67] 题型.判断题

[67] 题干.职前培训是培训中最常用、最必要的一种培训方式

[67] 正确答案.B

[67] 难易度.易

[67] 选项数.2

[67] A.正确

[67] B.错误

[68] 题型.判断题

[68] 题干.培训实施是培训系统工程的最后一个环节

[68] 正确答案.B

[68] 难易度.易

[68] 选项数.2

[68] A.正确

[68] B.错误

[69] 题型.判断题

[69] 题干.在工业操作领域和管理领域广泛采用的培训方法是角色扮演法

[69] 正确答案.B

[69] 难易度.易

[69] 选项数.2

[69] A.正确

[69] B.错误

[70] 题型.判断题

[70] 题干.学徒法是将课堂教学与脱产培训相结合起来的一种培训方法

[70] 正确答案.B

[70] 难易度.易

[70] 选项数.2

[70] A.正确

[70] B.错误

[71] 题型.判断题

[71] 题干.绩效反馈是绩效管理的核心部分。

[71] 正确答案.B

[71] 难易度.易

[71] 选项数.2

[71] A.正确

[71] B.错误

[72] 题型.判断题

[72] 题干.绩效考核制定标准中的一致性主要指考核的效度

[72] 正确答案.B

[72] 难易度.中

[72] 选项数.2

[72] A.正确

[72] B.错误

[73] 题型.判断题

[73] 题干.目标管理法考核员工的工作行为，不考核员工完成既定目标的情况

[73] 正确答案.B

[73] 难易度.中

[73] 选项数.2

[73] A.正确

[73] B.错误

[74] 题型.判断题

[74] 题干.绩效反馈时, 要以发现问题为重

[74] 正确答案.B

[74] 难易度.易

[74] 选项数.2

[74] A.正确

[74] B.错误

[75] 题型.判断题

[75] 题干.带薪休假是一种公共福利

[75] 正确答案.B

[75] 难易度.易

[75] 选项数.2

[75] A.正确

[75] B.错误

[76] 题型.判断题

[76] 题干.斯坎伦计划是最有名的利润分享计划

[76] 正确答案.B

[76] 难易度.易

[76] 选项数.2

[76] A.正确

[76] B.错误

[77] 题型.判断题

[77] 题干.易产生不同岗位之间工资拉平现象的岗位工资制是单一型岗位工资制

[77] 正确答案.B

[77] 难易度.难

[77] 选项数.2

[77] A.正确

[77] B.错误

[78] 题型.判断题

[78] 题干.股票期权计划过去通常是针对中基层管理人员的激励工龄

[78] 正确答案.B

[78] 难易度.易

[78] 选项数.2

[78] A.正确

[78] B.错误

[79] 题型.判断题

[79] 题干.奖金一般主要适用于管理人员

[79] 正确答案.B

[79] 难易度.易

[79] 选项数.2

[79] A.正确

[79] B.错误

[80] 题型.判断题

[80] 题干.霍兰德的职业个性理论提出了五种个性类型与相应的职业相适合

[80] 正确答案.B

[80] 难易度.易

[80] 选项数.2

[80] A.正确

[80] B.错误

[81] 题型.判断题

[81] 题干.根据职业发展阶段设计法, 早期职业生涯是员工个人一生中最为重要的时期

[81] 正确答案.B

[81] 难易度.易

[81] 选项数.2

[81] A.正确

[81] B.错误

[82] 题型.判断题

[82] 题干.员工职业生涯满意度调查的对象是组织的领导

[82] 正确答案.B

[82] 难易度.易

[82] 选项数.2

[82] A.正确

[82] B.错误

[83] 题型.判断题

[83] 题干.养老保险制度中被称为传统型的养老保险是国家统筹型

[83] 正确答案.B

[83] 难易度.易

[83] 选项数.2

[83] A.正确

[83] B.错误

[84] 题型.判断题

[84] 题干.医疗保险的筹集通常由用人单位、国家、员工三方共同缴纳或负担

[84] 正确答案.B

[84] 难易度.易

[84] 选项数.2

[84] A.正确

[84] B.错误

[85] 题型.判断题

[85] 题干.工伤保险所提供的补偿通常以非现金形式体现

[85] 正确答案.B

[85] 难易度.中

[85] 选项数.2

[85] A.正确

[85] B.错误

[86] 题型.判断题

[86] 题干.1.?????? 从人力资源开发与管理角度看, 劳动关系主要是指员工与组织的管理者形成的一种社会关系。X

[86] 正确答案.B

[86] 难易度.中

[86] 选项数.2

[86] A.正确

[86] B.错误

[87] 题型.判断题

[87] 题干.在所有的资源中, 人力资源是第一资源, 也是一种能动资源

[87] 正确答案.A

[87] 难易度.易

[87] 选项数.2

[87] A.正确

[87] B.错误

- [88] 题型.判断题
[88] 题干.人力资源与其他资源一样具有不可再生性
[88] 正确答案.B
[88] 难易度.易
[88] 选项数.2
[88] A.正确
[88] B.错误
-

- [89] 题型.判断题
[89] 题干.人力资源开发的对象是人的智力与才能
[89] 正确答案.A
[89] 难易度.易
[89] 选项数.2
[89] A.正确
[89] B.错误
-

- [90] 题型.判断题
[90] 题干.人力资本的核心是教育投资
[90] 正确答案.A
[90] 难易度.难
[90] 选项数.2
[90] A.正确
[90] B.错误
-

- [91] 题型.判断题
[91] 题干.物质资本需要投资才能形成，而人力资本不需要
[91] 正确答案.B
[91] 难易度.易
[91] 选项数.2

[91] A.正确

[91] B.错误

[92] 题型.判断题

[92] 题干.根据组织专业化分工的原则，人力资源职能是由人力资源部门来承担的，绝大多数运营经理（或直线经理）各司其职，并不履行人力资源职能

[92] 正确答案.B

[92] 难易度.易

[92] 选项数.2

[92] A.正确

[92] B.错误

[93] 题型.判断题

[93] 题干.人力资源管理就是对人力这一资源进行有效开发、合理利用和科学管理，以实现组织的目标

[93] 正确答案.A

[93] 难易度.易

[93] 选项数.2

[93] A.正确

[93] B.错误

[94] 题型.判断题

[94] 题干.现代人力资源管理中，人力资源部门要从“策略的筹划及执行者”转变为“行政支持

[94] 正确答案.B

[94] 难易度.易

[94] 选项数.2

[94] A.正确

[94] B.错误

[95] 题型.判断题

[95] 题干.人力资源管理可以分为人事管理阶段和人力资源管理阶段。其中人力资源管理阶段已经有比较长的历史

[95] 正确答案.B

[95] 难易度.易

[95] 选项数.2

[95] A.正确

[95] B.错误

[96] 题型.判断题

[96] 题干.人力资源规划，是各项具体人力资源管理活动的起点和依据，它直接影响着组织整体人力资源管理的效率

[96] 正确答案.A

[96] 难易度.易

[96] 选项数.2

[96] A.正确

[96] B.错误

[97] 题型.判断题

[97] 题干.人力资源供求预测是人力资源规划过程中的最关键性环节

[97] 正确答案.A

[97] 难易度.易

[97] 选项数.2

[97] A.正确

[97] B.错误

[98] 题型.判断题

[98] 题干.组织人力资源需求量主要取决于组织的业务量和产量，

由此推算出人力资源需求量

[98] 正确答案.A

[98] 难易度.中

[98] 选项数.2

[98] A.正确

[98] B.错误

[99] 题型.判断题

[99] 题干.宏观经济形势越好，失业率越低，劳动力供给越紧张，招聘就越困难

[99] 正确答案.A

[99] 难易度.中

[99] 选项数.2

[99] A.正确

[99] B.错误

[100] 题型.判断题

[100] 题干.人口总量越大，人力资源率越高，人力资源供给越充分

[100] 正确答案.A

[100] 难易度.易

[100] 选项数.2

[100] A.正确

[100] B.错误

[101] 题型.判断题

[101] 题干.一个组织有可能人力资源总量是平衡的，但是结构不平衡

[101] 正确答案.A

[101] 难易度.易

[101] 选项数.2

[101] A.正确

[101] B.错误

[102] 题型.判断题

[102] 题干.工作分析是在工作岗位没有确定前进行的

[102] 正确答案.B

[102] 难易度.易

[102] 选项数.2

[102] A.正确

[102] B.错误

[103] 题型.判断题

[103] 题干.工作分析的目的是为了使其现有的工作内容和工作要求更加明确合理，以便制定切合实际的管理制度和机制，调动员工的积极性

[103] 正确答案.A

[103] 难易度.难

[103] 选项数.2

[103] A.正确

[103] B.错误

[104] 题型.判断题

[104] 题干.工作说明书是一份提供有关工作任务、职责与责任信息的文件

[104] 正确答案.A

[104] 难易度.易

[104] 选项数.2

[104] A.正确

[104] B.错误

[105] 题型.判断题

[105] 题干.工作分析中的观察法是通过工作分析人员与员工和管理者面对面的谈话来收集信息资料的方法

[105] 正确答案.B

[105] 难易度.易

[105] 选项数.2

[105] A.正确

[105] B.错误

[106] 题型.判断题

[106] 题干.动作研究用来分析一项工作或任务, 以确定完成这项工作或任务所需要的工作要素, 以及这些要素发生的先后顺序及有效地完成它们所需要的时间

[106] 正确答案.B

[106] 难易度.易

[106] 选项数.2

[106] A.正确

[106] B.错误

[107] 题型.判断题

[107] 题干.工作评价是确定职位等级的手段

[107] 正确答案.A

[107] 难易度.易

[107] 选项数.2

[107] A.正确

[107] B.错误

[108] 题型.判断题

[108] 题干.员工招聘是从组织外部吸收人力资源的过程

[108] 正确答案.B

[108] 难易度.易

[108] 选项数.2

[108] A.正确

[108] B.错误

[109] 题型.判断题

[109] 题干.如果招聘成本低，录用人员质量低，就意味着招聘效率低；反之，则意味着招聘效率高

[109] 正确答案.B

[109] 难易度.易

[109] 选项数.2

[109] A.正确

[109] B.错误

[110] 题型.判断题

[110] 题干.甄选是员工招聘的关键环节

[110] 正确答案.A

[110] 难易度.易

[110] 选项数.2

[110] A.正确

[110] B.错误

[111] 题型.判断题

[111] 题干.一般认为，“猎头”公司是一种专门为雇主“猎取”普通员工的职业中介机构

[111] 正确答案.B

[111] 难易度.中

[111] 选项数.2

[111] A.正确

[111] B.错误

[112] 题型.判断题

[112] 题干.员工推荐的优点是招聘成本小, 可靠性高

[112] 正确答案.A

[112] 难易度.中

[112] 选项数.2

[112] A.正确

[112] B.错误

[113] 题型.判断题

[113] 题干.美国微软公司近一半的员工都是通过人才猎取方式获得的

[113] 正确答案.B

[113] 难易度.易

[113] 选项数.2

[113] A.正确

[113] B.错误

[114] 题型.判断题

[114] 题干.学生实习也是组织解决人力资源缺乏的一个方法, 而且这种方法企业不必承担永久雇佣学生的义务

[114] 正确答案.A

[114] 难易度.易

[114] 选项数.2

[114] A.正确

[114] B.错误

[115] 题型.判断题

[115] 题干.当组织出现岗位空缺时, 首先应考虑内部是不是有合适的人选

[115] 正确答案.A

[115] 难易度.易

[115] 选项数.2

[115] A.正确

[115] B.错误

[116] 题型.判断题

[116] 题干.员工招聘中的面试和普通的面谈是有很大区别的

[116] 正确答案.A

[116] 难易度.难

[116] 选项数.2

[116] A.正确

[116] B.错误

[117] 题型.判断题

[117] 题干.面试是员工甄选最普遍使用的方法

[117] 正确答案.A

[117] 难易度.易

[117] 选项数.2

[117] A.正确

[117] B.错误

[118] 题型.判断题

[118] 题干.智力测验的典型形式就是我们通常所说的考试

[118] 正确答案.B

[118] 难易度.易

[118] 选项数.2

[118] A.正确

[118] B.错误

[119] 题型.判断题

[119] 题干.组织录用人员时，智商越高的人，对组织越有帮助

[119] 正确答案.B

[119] 难易度.易

[119] 选项数.2

[119] A.正确

[119] B.错误

[120] 题型.判断题

[120] 题干.入职引导是员工正式上岗前的必经流程，也是一种最常用的人力资源开发的方法之一

[120] 正确答案.A

[120] 难易度.易

[120] 选项数.2

[120] A.正确

[120] B.错误

[121] 题型.判断题

[121] 题干.一个好的入职引导方案，应该主要从公司的角度出发，而不是主要从新员工的角度思考问题

[121] 正确答案.B

[121] 难易度.易

[121] 选项数.2

[121] A.正确

[121] B.错误

[122] 题型.判断题

[122] 题干.人力资源开发是依据员工需求与组织发展目标对员工进行的一种短期的人力资源投资活动

[122] 正确答案.B

[122] 难度度.易

[122] 选项数.2

[122] A.正确

[122] B.错误

[123] 题型.判断题

[123] 题干.组织层面分析指的是确定组织范围内的培训需求，确保培训计划符合组织的整体目标与战略要求

[123] 正确答案.B

[123] 难度度.易

[123] 选项数.2

[123] A.正确

[123] B.错误

[124] 题型.判断题

[124] 题干.柯克帕特里克提出的培训效果四级评价模型，将培训效果分为四个递进的层次，即成果评估、行为评估、学习评估、反映评估

[124] 正确答案.B

[124] 难度度.中

[124] 选项数.2

[124] A.正确

[124] B.错误

[125] 题型.判断题

[125] 题干.岗前培训是指员工离开工作岗位，去专门从事知识或技能的学习

[125] 正确答案.B

[125] 难度度.中

[125] 选项数.2

[125] A.正确

[125] B.错误

[126] 题型.判断题

[126] 题干.员工培训是企业的一种投资行为, 和其他投资一样, 也要从投入与产出的角度考虑效益的大小

[126] 正确答案.A

[126] 难易度.易

[126] 选项数.2

[126] A.正确

[126] B.错误

[127] 题型.判断题

[127] 题干.为了提高企业培训的质量和水平, 培训教师必须是某一课程内容的专家学者, 由他们来组成课程组, 执行“上课”的职能

[127] 正确答案.B

[127] 难易度.易

[127] 选项数.2

[127] A.正确

[127] B.错误

[128] 题型.判断题

[128] 题干.思科公司通过 E-learning 课程以及 Video 教育学堂等培训员工, 属于网上培训法

[128] 正确答案.A

[128] 难易度.易

[128] 选项数.2

[128] A.正确

[128] B.错误

- [129] 题型.判断题
[129] 题干.员工培训可以外包
[129] 正确答案.A
[129] 难易度.难
[129] 选项数.2
[129] A.正确
[129] B.错误
-

- [130] 题型.判断题
[130] 题干.绩效是指员工经过考评并被认可的工作行为、工作表现
[130] 正确答案.B
[130] 难易度.易
[130] 选项数.2
[130] A.正确
[130] B.错误
-

- [131] 题型.判断题
[131] 题干.一般来说，越是接近生产一线职位的员工，考评时越是强调“任务绩效”的份量；越是接近管理职位的员工，特别是中高层管理，考评时就越注重“周边绩效”
[131] 正确答案.A
[131] 难易度.易
[131] 选项数.2
[131] A.正确
[131] B.错误
-

- [132] 题型.判断题
[132] 题干.员工的绩效随着时间的推移会发生变化，绩效差的可能改进转好，绩效好的也可能退步变差，这就因为绩效具有动态性的特点

[132] 正确答案.A

[132] 难易度.易

[132] 选项数.2

[132] A.正确

[132] B.错误

[133] 题型.判断题

[133] 题干.绩效考评只能由员工的主管对其进行考评

[133] 正确答案.B

[133] 难易度.易

[133] 选项数.2

[133] A.正确

[133] B.错误

[134] 题型.判断题

[134] 题干.在考虑影响员工绩效的多维因素的时候，最好赋予各个维度相同权重，这样才会更全面地进行考评

[134] 正确答案.B

[134] 难易度.易

[134] 选项数.2

[134] A.正确

[134] B.错误

[135] 题型.判断题

[135] 题干.绩效考评反馈是指将考评结果通过面谈的方式反馈给被考评者

[135] 正确答案.B

[135] 难易度.易

[135] 选项数.2

[135] A.正确

[135] B.错误

[136] 题型.判断题

[136] 题干.绩效面谈过程是主管评价下属业绩好坏的单向沟通过程

[136] 正确答案.B

[136] 难易度.易

[136] 选项数.2

[136] A.正确

[136] B.错误

[137] 题型.判断题

[137] 题干.绩效考评可以为员工薪酬管理提供依据

[137] 正确答案.A

[137] 难易度.中

[137] 选项数.2

[137] A.正确

[137] B.错误

[138] 题型.判断题

[138] 题干.员工的工资就是薪酬

[138] 正确答案.B

[138] 难易度.中

[138] 选项数.2

[138] A.正确

[138] B.错误

[139] 题型.判断题

[139] 题干.薪酬结构管理是指一个组织中各种工作之间报酬水平的比例关系，包括不同层次工作之间报酬差异的相对比例和不同层次工

作之间报酬差异的绝对水平

[139] 正确答案.A

[139] 难易度.易

[139] 选项数.2

[139] A.正确

[139] B.错误

[140] 题型.判断题

[140] 题干.企业的薪酬管理受政府的法规 and 政策的约束

[140] 正确答案.A

[140] 难易度.易

[140] 选项数.2

[140] A.正确

[140] B.错误

[141] 题型.判断题

[141] 题干.如果劳动力市场上可供组织使用的劳动力小于组织需求，组织会采取降低薪酬的办法来满足组织对劳动力的需求；反之，组织则会采取提高薪酬的办法来减少劳动力成本

[141] 正确答案.B

[141] 难易度.易

[141] 选项数.2

[141] A.正确

[141] B.错误

[142] 题型.判断题

[142] 题干.用人单位支付给劳动者的工资不得低于单位所在行业的最低工资水平

[142] 正确答案.B

[142] 难易度.难

[142] 选项数.2

[142] A.正确

[142] B.错误

[143] 题型.判断题

[143] 题干.企业的薪酬制度反映了该企业的价值观，企业价值观对企业的薪酬管理有重大的影响作用

[143] 正确答案.A

[143] 难易度.易

[143] 选项数.2

[143] A.正确

[143] B.错误

[144] 题型.判断题

[144] 题干.结构工资制的优点是考虑的因素比较全面

[144] 正确答案.A

[144] 难易度.易

[144] 选项数.2

[144] A.正确

[144] B.错误

[145] 题型.判断题

[145] 题干.服装津贴、洗理津贴、水电津贴、取暖津贴、子女入托津贴等属于员工的个人福利

[145] 正确答案.A

[145] 难易度.易

[145] 选项数.2

[145] A.正确

[145] B.错误

[146] 题型.简答题

[146] 题干.简述人力资源规划的内容

[146] 正确答案.A

[146] 难易度.易

[146] 选项数.1

[146] A.1、战略规划。即人力资源战略规划，是根据企业总体发展战略的目标，对企业人力资源开发和利用的大致方针、政策和策略的规定，是各种人力资源具体计划的核心，是事关全局的关键性规划。
2、组织规划。组织规划是对企业整体框架的设计，主要包括组织信息的采集、处理和应用，组织结构图的绘制，组织调查，诊断和评价，组织设计与调整，以及组织机构的设置等。
3、制度规划。企业人力资源管理制度规划是人力资源总规划目标实现的重要保证，包括人力资源管理制度体系建设的程序、制度化管理等内容。
4、人员规划。人员规划是对企业人员总量、构成公平的后果

[147] 题型.简答题

[147] 题干.简述工作岗位分析的内容、作用和程序

[147] 正确答案.A

[147] 难易度.易

[147] 选项数.1

[147] A.内容：在企业单位中，每一个工作岗位都有它的名称、工作条件、工作地点、工作范围、工作对象以及所使用的工作资料。
1、在完成岗位调查取得相关信息的基础上，首先要对岗位存在的时间、空间范围作出科学的界定，然后再对岗位内在活动的内容进行系统的分析，即对岗位的名称、性质、任务、权责、程序、工作对象和工作资料，以及本岗位与相关岗位之间的联系和制约方式等因素逐一进行比较、分析和描述，并作出必要的总结和概括。
2、在界定了岗位的工作范围和内容以后，应根据岗位自身的特点，明确岗位对员工的素质要求，提出本岗位员工所具备的，诸公平的后果

[148] 题型.简答题

[148] 题干.简述工作岗位设计的原则和方法

[148] 正确答案.A

[148] 难易度.易

[148] 选项数.1

[148] A.原则： 1、明确任务目标的原则。2、合理分工协作的原则。3、责权利相对应的原则。方法：（一）传统的方法研究技术，是运用调查研究的实证方法，对现行岗位活动的内容和步骤，进行全面系统的观察、记录和分析，找出其中不必要不合理的部分，寻求构建更为安全经济、简便有效作业程序的一种专门技术。包括：1、程序分析。2、动作研究。（二）现代工效学的方法，是研究人们在生产劳动中的工作规律、工作方法、工作程序、细微动作、作业环境、疲劳规律、人机匹配，以及在工程技术总体设计中人机关系的一门科学。（三）其他可以借鉴的方法，公平的后果

[149] 题型.简答题

[149] 题干.简述企业定员的作用、原则

[149] 正确答案.A

[149] 难易度.易

[149] 选项数.1

[149] A.作用： 1、合理的劳动定员是企业用人的科学标准。2、合理的劳动定员是企业人力资源计划的基础。3、科学合理定员是企业内部各类员工调配的主要依据。4、先进合理的劳动定员有利于提高员工队伍的素质。原则：（一）定员必须以企业生产经营目标为依据。（二）定员必须以精简、高效、节约为目标。1、产品方案设计要科学。2、提供兼职。3、工作应有明确的分工和职责划分。（三）各类人员的比例关系要协调 企业内人员的比例关系包括：直接生产人员和非直接生产人员的比例关系；基本生产工人和辅助生产工人的比例关系；非直接生产人公平的后果

[150] 题型.简答题

[150] 题干.说明企业定员的基本方法

[150] 正确答案.A

[150] 难易度.中

[150] 选项数.1

[150] A. (一) 按劳动效率定员 是根据生产任务和工人的劳动效率、出勤率来计算定员人数。 (二) 按设备定员 是根据设备需要开动的台数和开动的班次、工人看管定额, 以及出勤率来计算定员人数。

(三) 按岗位定员 是根据岗位的多少, 以及岗位的工作量大小来计算定员人数。 (四) 按比例定员 按照与企业员工总数或某一类人员总数的比例, 来计算某类人员的定员人数。 (五) 按组织机构、职责范围和业务分工定员 主要适用于企业管理人员和工程技术人员的定员

[151] 题型.简答题

[151] 题干.介绍企业定员的新方法

[151] 正确答案.A

[151] 难易度.中

[151] 选项数.1

[151] A. (一) 运用数理统计方法对管理人员进行定员。 (二) 运用概率推断确定经济合理的医务人员人数。 (三) 运用排队论确定经济合理的工具保管员人数。 (四) 零基定员法。

[152] 题型.简答题

[152] 题干.分析人力资源管理制度体系的特点与构成

[152] 正确答案.A

[152] 难易度.易

[152] 选项数.1

[152] A. (一) 企业人力资源管理制度体现了人力资源管理的基本职能。 1、录用。 2、保持。 3、发展。 4、考评。 5、调整。 (二) 企业人力资源管理制度体现了物质存在与精神意识的统一。 构成: 企业

人力资源管理制度体系可以从基础性管理制度和员工管理制度两方面入手，进行规划设计。基础管理制度包括：①组织机构和设置调整的规定；②工作岗位分析与评价工作的规定；③岗位设置和人员费用预算的规定；④对内对外人员招聘的规定；⑤员工绩效管理的规定；⑥人员培训与开发的规定；⑦薪酬福利规定；⑧劳动保护用品与安全事故处理的规定；⑨职业病防治公平的后果

[153] 题型.简答题

[153] 题干.简述制定人力资源管理制度原则、要求和步骤。

[153] 正确答案.A

[153] 难易度.易

[153] 选项数.1

[153] A. (一) 共同发展原则 (二) 适合企业特点 (三) 学习与创新并重 (四) 符合法律规定 (五) 与集体合同协调一致 (六) 保持动态性 要求： (1) 从企业具体情况出发； (2) 满足企业的实际需要； (3) 符合法律和道德规范； (4) 注重系统性和配套性； (5) 保持合理性和先进性。 步骤： (一) 提出人力资源管理制度草案 (二) 广泛征求意见，认真组织讨论。 (三) 逐步修改调整、充实完善。

[154] 题型.简答题

[154] 题干.简述人力资源费用审核的方法与程序。

[154] 正确答案.A

[154] 难易度.易

[154] 选项数.1

[154] A.方法：在审核费用时，首先要认真分析人力资源管理各方面活动及其过程，然后确定在这些活动及其过程中，都需要哪些资源、多少资源给予支持（如人力资源、财务资源、物质资源）。这些费用预算与执行的原则是“分头预算，总体控制，个案执行”，公司根据上年度预算与结算的比较情况提出一个控制额度。大部分由人力资

源部门掌握，项目之间根据余缺，在经济批准程序后可以调剂使用。对有些项目如培训费用，按使用部门进行控制，避免部门之间相互挤占而完不成各自的培训任务。程序：在审核下一年度的人工成本预算时，首先要检查项目是否齐全，尤其是公平的后果

[155] 题型.简答题

[155] 题干.简述人力资源费用控制的作用与程序

[155] 正确答案.A

[155] 答案解析.作用：1、人力资源费用支出控制的实施是在保证员工切身利益，使工作顺利完成的前提下使企业达成人工成本目标的重要手段。2、人力资源费用支出控制的实施是降低招聘、培训、劳动争议等人力资源管理费用的重要途径。3、人力资源费用支出控制的实施为防止滥用管理费用提供了保证。程序：1、制定控制标准；2、人力资源费用支出控制的实施；3、差异的处理

[155] 难易度.难

[155] 选项数.1

[155] A.作用：1、人力资源费用支出控制的实施是在保证员工切身利益，使工作顺利完成的前提下使企业达成人工成本目标的重要手段。2、人力资源费用支出控制的实施是降低招聘、培训、劳动争议等人力资源管理费用的重要途径。3、人力资源费用支出控制的实施为防止滥用管理费用提供了保证。程序：1、制定控制标准；2、人力资源费用支出控制的实施；3、差异的处理

[156] 题型.简答题

[156] 题干.员工招聘渠道有哪些？简述各种员工招聘渠道的特点

[156] 正确答案.A

[156] 难易度.易

[156] 选项数.1

[156] A.渠道：内部招募：（一）推荐法；（二）布告法；（三）档案法。外部招募：（一）发布广告；（二）借助中介；1、人才交

流中心；2、招聘洽谈会；3、猎头公司。（三）校园招聘；（四）网络招聘；（五）熟人推荐。内部招募特点：1、准确性高；2、适应较快；3、激励性强；4、费用较低；5、在组织中造成一些矛盾，产生不利影响；6、容易抑制创新。外部招募特点：1、带来新思想和新方法；2、有利于招聘一流人才；3、树立形象的作用；4、筛选难度大，时间长；5、进入角色慢；6、招募成本大；7、决策风险大；8、影响内部员工的积极性公

[157] 题型.简答题

[157] 题干.对应聘者进行初步筛选的方法有哪些？

[157] 正确答案.A

[157] 难易度.易

[157] 选项数.1

[157] A.方法：一、筛选简历的方法（一）分析简历结构；（二）审察简历的客观内容；（三）判断是否符合岗位技术或经验要求；（四）审查简历中的逻辑性；（五）对简历的整体印象。二、筛选申请表的方法（一）判断应聘者的态度；（二）关注与职业相关的问题；（三）注明可疑之处。

[158] 题型.简答题

[158] 题干.简述面试的基本步骤

[158] 正确答案.A

[158] 难易度.易

[158] 选项数.1

[158] A.（一）面试前的准备阶段；（二）面试开始阶段；（三）正式面试阶段；（四）结束面试阶段；（五）面试评价阶段

[159] 题型.简答题

[159] 题干.简述面试的技巧。

[159] 正确答案.A

[159] 难易度.易

[159] 选项数.1

[159] A. (一) 开放式提问; (二) 封闭式提问; (三) 清单式提问; (四) 假设式提问; (五) 重复式提问; (六) 确认式提问; (七) 举例式提问。

[160] 题型.简答题

[160] 题干.简述心理测验的分类

[160] 正确答案.A

[160] 难易度.易

[160] 选项数.1

[160] A.一、人格测试; 二、兴趣测试; 三、能力测试; 1、普通能力倾向测试; 2、特殊职业能力测试; 3、心理运动机能测试。四、情境模拟测试法; 1、语言表达能力测试; 2、组织能力测试; 3、事务处理能力测试

[161] 题型.简答题

[161] 题干.简述情景模拟法的分类

[161] 正确答案.A

[161] 难易度.易

[161] 选项数.1

[161] A.1、语言表达能力测试; 2、组织能力测试; 3、事务处理能力测试。

[162] 题型.简答题

[162] 题干.简述员工录用决策策略的分类

[162] 正确答案.A

[162] 难易度.易

[162] 选项数.1

[162] A.一、多重淘汰式; 二、补偿式; 三、结合式。

[163] 题型.简答题

[163] 题干.简述如何进行员工招聘的评估

[163] 正确答案.A

[163] 难易度.中

[163] 选项数.1

[163] A.一、成本效益评估：（一）招聘成本；（二）成本效用评估；（三）招聘收益成本比。二、数量与质量评估：（一）数量评估；（二）质量评估。三、信度与效度评估：（一）信度评估；（二）效度评估

[164] 题型.简答题

[164] 题干.简述劳动分工的内容与原则

[164] 正确答案.A

[164] 难易度.中

[164] 选项数.1

[164] A.内容：1、职能分工；2、专业（工种）分工；3、技术分工。原则：1、把直接生产工作和管理工作、服务工作分开；2、把不同的工艺阶段和工种分开；3、把准备性工作和执行性工作分开；4、把基本工作和辅助工作分开；5、把技术高低不同的工作分开；6、防止劳动分工过细带来的消极影响

[165] 题型.简答题

[165] 题干.简述劳动协作的内容、要求与形式

[165] 正确答案.A

[165] 难易度.易

[165] 选项数.1

[165] A.内容：企业的劳动协作除了要安排好最基层的班组、作业组的组织之外，还应当搞好车间一级的协作。要求：1、尽可能地固定各种协作关系，并在企业管理制度中，对协作关系的建立、变更，

解除的程序、方法，审批权限等内容作出严格的规定。2、实行经济合同制。3、全面加强计划、财务、劳动人事等项管理，借用各种经济杠杆和行政手段，保证协作关系的实现。形式：简单协作和复杂协作

[166] 题型.简答题

[166] 题干.简述员工配置的方法

[166] 正确答案.A

[166] 难易度.易

[166] 选项数.1

[166] A.1. 以人为标准进行配置； 2. 以岗位为标准进行配置；
3. 以双向选择为标准进行配置

[167] 题型.简答题

[167] 题干.简述"5S"活动的内涵

[167] 正确答案.A

[167] 难易度.易

[167] 选项数.1

[167] A.1、整理。改善和增加作业面积；使现场无杂物，行道通畅，提高工作效率；减少磕碰的机会，保障安全，提高质量；消除管理上的混放、混料等差错事故；有利于减少库存量，节约资金；改变作风，提高工作情绪。2、整顿。对现场需要留下的物品进行科学合理的布置和摆放，即把要用的东西，按规定位置摆放整齐，并做好标识进行管理，以使用最快的速度取得所需之物，以最简捷的流程完成作业。3、清扫。在进行清洁工作的同时进行检查。4、清洁。对整理、整顿、清扫的成果的巩固和维持，使之制度化。5、素养。即教养，努力提高员工的公平的后果

[168] 题型.简答题

[168] 题干.简述劳动环境优化内容

[168] 正确答案.A

[168] 答案解析. (一) 照明与色彩; (二) 噪声; (三) 温度和湿度; (四) 绿化

[168] 难易度.难

[168] 选项数.1

[168] A. (一) 照明与色彩; (二) 噪声; (三) 温度和湿度; (四) 绿化

[169] 题型.简答题

[169] 题干.简述劳动轮班的组织形式

[169] 正确答案.A

[169] 难易度.易

[169] 选项数.1

[169] A. (一) 两班制; (二) 三班制; 1、间断性三班制; 2、连续性三班制 (三) 四班制; 1、"四八交叉"; 2、四六工作制; 3、五班轮休制

[170] 题型.简答题

[170] 题干.简述四班三运转和五班四运转的组织形式

[170] 正确答案.A

[170] 难易度.易

[170] 选项数.1

[170] A.四班三运转: 也叫四三制, 其轮休制是以八天为一个循环期, 组织四个轮班, 实行早、中、夜三班轮流生产, 保持设备连续生产不停, 工人每八天轮休两天的轮班工作制度。也可安排工作三天休息一天, 或工作九天休息三天, 从循环期上看, 可分为四天、八天、十二天等形式。在实行每周 40 小时的工时制度下, 企业采用本轮班方法时, 每个月需要安排一个公休日。五班四运转: 即五班轮休制, 它是员工每工作十天轮休两天的轮班制度。以十天为一个循环期, 组织

五个轮班，实行早、中、夜三班轮流生产，保持设备连续生产不停，并每天安排一个副班，按照白天公平的后果

[171] 题型.简答题

[171] 题干.简述劳务外派与引进的程序

[171] 正确答案.A

[171] 难易度.易

[171] 选项数.1

[171] A.1、个人填写《劳务人员申请表》，进行预约登记。2、外派公司负责安排雇主面试劳务人员，或将申请人留存的个人资料推荐给雇主挑选。3、外派公司与雇主签订《劳务合同》，并由雇主对录用人员发邀请函。4、录用人员递交办理手续所需的有关资料。5、劳务人员接受出境培训。6、劳务人员到检疫机关办理国际旅行《健康证明书》《预防接种证书》。7、外派公司负责办理审查、报批、护照、签证等手续

[172] 题型.简答题

[172] 题干.简述劳务外派与引进的管理

[172] 正确答案.A

[172] 难易度.易

[172] 选项数.1

[172] A.劳务外派的管理：（一）外派劳务项目的审查；（二）外派劳务人员的挑选；（三）外派劳务人员的培训。劳务引进的管理：（一）聘用外国人的审批；1、拟用的外国人履历证明；2、聘用意向书；3、拟聘用外国人原因的报告；4、拟聘用外国人从事该项工作的资格证明；5、拟聘用外国人健康状况证明；6、法律、法规规定的其他文件。（二）聘用外国人就业的基本条件；1、年满18周岁，身体健康；2、具有从事该项工作所必须的专业技能和相应的工作经历；3、无犯罪记录；4、有确定的聘用单位；5、持有效护照或能代替护照的其他国际旅行证公平的后果

[173] 题型.简答题

[173] 题干.说明绩效管理系统设计的基本内容

[173] 正确答案.A

[173] 难易度.易

[173] 选项数.1

[173] A.绩效管理系统的设计包括绩效管理制度的设计与绩效管理程序的设计两个部分。绩效管理制度是企业单位组织实施绩效管理活动的准则和行为的规范。绩效管理程序的设计又有管理的总流程设计和具体考评程序设计两部分

[174] 题型.简答题

[174] 题干.说明企业绩效管理包含哪五个具体阶段，每个阶段的工作内容和实施要点

[174] 正确答案.A

[174] 难易度.易

[174] 选项数.1

[174] A. (一) 准备阶段 1、明确绩效管理的对象，以及各个管理层级的关系。 2、根据绩效考评的对象，正确的选择考评方法。 3、根据考评的具体方法，提出企业各类人员的绩效考评要素（指标）和标准体系。 4、对绩效管理的运行程序、实施步骤提出具体要求。

(二) 实施阶段 1、通过提高员工的工作绩效增强核心竞争力。 2、收集信息并注意资料的积累。 (三) 考评阶段 1、考评的准确性； 2、考评的公正性； 3、考评结果的反馈方式； 4、考评使用表格的再检验； 5、考评方法的再审核。 (四) 总结阶段 1、对企业绩效管理公平的后果

[175] 题型.名词解释

[175] 题干.职务

[175] 正确答案.A

- [175] 难易度.易
- [175] 选项数.1
- [175] A.指主要职责在重要性与数量上相当的一组职位的集合或统称。职务实际上与工作是同义的
-

- [176] 题型.名词解释
- [176] 题干.职业生涯
- [176] 正确答案.A
- [176] 难易度.中
- [176] 选项数.1
- [176] A.指一个人在某工作生活中所经历的一系列职位、工作或职业
-

- [177] 题型.名词解释
- [177] 题干.图式化评定量表
- [177] 正确答案.A
- [177] 难易度.中
- [177] 选项数.1
- [177] A.是绩效考核的主观标准。图式化的评定量表法是上级评定法中最简单，最常用的。图式化的评定量表包括若干的特质和其得分范围，然后上级在量表上评价该员工的工作表现在每一具体的特质上的得分
-

- [178] 题型.名词解释
- [178] 题干.职务薪酬制
- [178] 正确答案.A
- [178] 难易度.易
- [178] 选项数.1
- [178] A.是首先对职务本身的价值做出客观的评价，确定不同职务对企业目标实现的贡献大小。根据评价付给担任该职务的人员相应的

薪酬。职务指同类项目或同类职位的归集。职务薪酬制假定担任某一职务的员工其能力和贡献是和该职务相匹配的

[179] 题型.名词解释

[179] 题干.360度反馈体系

[179] 正确答案.A

[179] 难易度.易

[179] 选项数.1

[179] A.绝大多数的公司采用上级评价的方法，但越来越多的公司采用多种来源的评价，如员工自评、同事评价、客户评价、下级评价等，这就是360度评价的含义

[180] 题型.名词解释

[180] 题干.晕轮效应

[180] 正确答案.A

[180] 难易度.易

[180] 选项数.1

[180] A.是指评价者对员工的整体印象影响到他评价员工工作表现的每一个维度，或者评价者对员工的某一方面的表现的印象影响他评价该员工其他维度的表现

[181] 题型.名词解释

[181] 题干.职业

[181] 正确答案.A

[181] 答案解析.指不同时间、不同组织中、工作要求相似或职责平行的职位集合。如会计，工程师（笼统的概念）

[181] 难易度.难

[181] 选项数.1

[181] A.指不同时间、不同组织中、工作要求相似或职责平行的职位集合。如会计，工程师（笼统的概念）

[182] 题型.名词解释
[182] 题干.职务分析
[182] 正确答案.A
[182] 难易度.易
[182] 选项数.1
[182] A.是人事管理中的一项重要的常规性技术,可以说是整个人事管理工作的基础

[183] 题型.名词解释
[183] 题干.技能工资制
[183] 正确答案.A
[183] 难易度.易
[183] 选项数.1
[183] A.不是根据员工的职务,而是根据员工拥有的能够为组织带来效益的技能或知识的范围、深度和类型决定其薪酬水平

[184] 题型.名词解释
[184] 题干.测验效度
[184] 正确答案.A
[184] 难易度.易
[184] 选项数.1
[184] A.是指所测内容与预期的符合程度,即测验的有效程度

[185] 题型.名词解释
[185] 题干.典型事例法
[185] 正确答案.A
[185] 难易度.易
[185] 选项数.1
[185] A.是对实际工作中具有代表性的工作者的工作行为进行描

述。比如把文秘人员的打字、收发文件等一系列行为收集起来进行归纳分类，得到有关工作内容、职责方面的信息

[186] 题型.名词解释

[186] 题干.评价中心技术

[186] 正确答案.A

[186] 难易度.易

[186] 选项数.1

[186] A. “评价中心” 是用于评价、考核和选拔管理人员的方法。该方法的核心手段是情景模拟测验，即把应试者置于模拟的工作情景中，让他们进行某些规定的工作或活动，考官对他们的行为表现作出观察和评价，以此作为鉴定、选拔管理人员的依据。评价中心技术具有很高的信度、效度，有很大的预测价值

[187] 题型.名词解释

[187] 题干.职业生涯设计

[187] 正确答案.A

[187] 难易度.易

[187] 选项数.1

[187] A.是一个深思熟虑的计划过程，通过职业规划，把个人发展与组织发展结合起来，从而使个人的利益在组织发展中得到实现。职业生涯规划也叫职业生涯规划

[188] 题型.名词解释

[188] 题干.需要层次理论

[188] 正确答案.A

[188] 难易度.易

[188] 选项数.1

[188] A.马斯洛认为人的动机由低到高可以分为五种类型：（递进）① 生理需要② 安全需要③ 归属和爱的需要④ 尊严的需要⑤ 自我

实现的需要 这种需要层次理论认为低层次的需要在一定程度上得到满足后,个体才会追求高层次的需要

[189] 题型.名词解释

[189] 题干.德尔菲 (Delphi) 法

[189] 正确答案.A

[189] 难易度.中

[189] 选项数.1

[189] A.又称专家会议预测法,是一种主观预测方法,它以书面形式背对背地分别征求专家意见,通过中间人或者协调员把第一轮预测过程中专家的意见集中起来,加以规纳后反馈给他们,然后重复这一循环,使专家们有机会修改预测并说明原因,一般重复 3-5 次,使专家的意见趋于一致为止

[190] 题型.名词解释

[190] 题干.继任规划

[190] 正确答案.A

[190] 难易度.中

[190] 选项数.1

[190] A.用来填补最重要管理决策职位的计划

[191] 题型.名词解释

[191] 题干.关键事件法

[191] 正确答案.A

[191] 难易度.易

[191] 选项数.1

[191] A.分析人员向工作者提出一些问题,以得到解决关键事件所需的能力,素质,还可以让工作者进行工作重要性的评定的方法

- [192] 题型.名词解释
[192] 题干.文件筐测验
[192] 正确答案.A
[192] 难易度.易
[192] 选项数.1
[192] A.模拟管理者处理文件的实际情形,考核各种管理技能
-

- [193] 题型.名词解释
[193] 题干.海氏薪酬制
[193] 正确答案.A
[193] 难易度.易
[193] 选项数.1
[193] A.海氏方法是要素比较法中常用的一种方法。海氏系统法又叫做“指导图—形状构成法”，它是由美国薪酬设计专家艾德华·海于1951年研究开发出来的。海氏评分法：着眼于确定不同工作对实现组织目标的相对重要性。根据海氏方法，可以很客观和科学地给每一职务一个评价点数。海氏薪酬体系特别适用于管理人员的薪酬设定
-

- [194] 题型.名词解释
[194] 题干.工作设计
[194] 正确答案.A
[194] 答案解析.是指将任务组合构成一套完整的工作方案，也就是确定工作的内容和流程安排。通过这一设计，使员工对工作内涵和程序有新的认识，提高对工作的认同
[194] 难易度.难
[194] 选项数.1
[194] A.是指将任务组合构成一套完整的工作方案，也就是确定工作的内容和流程安排。通过这一设计，使员工对工作内涵和程序有新的认识，提高对工作的认同
-

[195] 题型.名词解释

[195] 题干.工作丰富化

[195] 正确答案.A

[195] 难易度.易

[195] 选项数.1

[195] A.在纵向上赋予员工更复杂、更系列化的工作，参与工作的规则制订、执行、评估，使员工有更大的自由度和自主权

[196] 题型.名词解释

[196] 题干.效度

[196] 正确答案.A

[196] 难易度.易

[196] 选项数.1

[196] A.一个测验在测量某项心理特征时所具有的正确程度。效度越高，表明它所获得的结果就越能反映欲测的真正心理特征

[197] 题型.名词解释

[197] 题干.人力资源规划

[197] 正确答案.A

[197] 难易度.易

[197] 选项数.1

[197] A.指使企业稳定地拥有一定质量和必要数量的人力，为实现包括个人利益在内的组织目标而拟定的一套措施，从而求得在企业未来发展过程中人员需求量和人员拥有量之间的相互匹配

[198] 题型.名词解释

[198] 题干.评价中心

[198] 正确答案.A

[198] 难易度.易

[198] 选项数.1

[198] A."评价中心"是用于评价、考核和选拔管理人员的方法, 该方法的核心手段是情景模拟测验, 即把应试者置于模拟的工作情景中, 让他们进行某些规定的工作或活动, 考官对他们的行为表现作出观察和评价, 以此作为鉴定、选拔管理人员的依据

[199] 题型.名词解释

[199] 题干.目标管理法

[199] 正确答案.A

[199] 难易度.易

[199] 选项数.1

[199] A.是一种管理过程, 在这一过程中通过使主管人员和下属共同参与制定双方同意的目标、目的, 从而使组织的目的得到确定和满足

[200] 题型.名词解释

[200] 题干.无领导小组讨论

[200] 正确答案.A

[200] 难易度.易

[200] 选项数.1

[200] A.小组互动测验也称为无领导小组讨论测验。测验中, 通常把应试者分成 6 - 8 人一组, 不指定小组的领导人, 由主试说明要求、给出讨论的问题, 请应试者小组自由讨论, 并最终给出统一的讨论结果。 评价者观察讨论中谁最擅长根据现有材料集中正确意见, 最擅长说服他人, 把讨论引向一致或作出大家公认的结论, 从而对每位应试者的领导能力、说服力、民主意识、言语表达作出评价

人力资源管理.xls——练习题库: [——课程题库](#) / [——课程题库](#) / [——试卷2](#) / [——试卷一](#) /

[1] 题型.单选题

[1] 题干.企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调

[1] 正确答案.C

[1] 难易度.易

[1] 选项数.4

[1] A.员工之间的关系

[1] B.领导和下属的关系

[1] C.劳企关系

[1] D.不知道

[2] 题型.单选题

[2] 题干.为保障员工的健康、减少污染、减少事故的发生所必须采取的措施, 属于 () 的内容

[2] 正确答案.C

[2] 难易度.易

[2] 选项数.4

[2] A.劳企关系

[2] B.培训与开发

[2] C.安全与保障

[2] D.编制人力资源计划

[3] 题型.单选题

[3] 题干.国外人力资源管理发展大致经历了 () 个阶段

[3] 正确答案.C

[3] 难易度.易

[3] 选项数.4

[4] 题型.单选题

[4] 题干.在人力资源管理的诸多职能中，（）是整个人力资源管理活动的前提基础

[4] 正确答案.A

[4] 难易度.易

[4] 选项数.4

[4] A.规划

[4] B.考评

[4] C.调整

[4] D.保持

[5] 题型.单选题

[5] 题干.“组织职责阶段”指的是

[5] 正确答案.C

[5] 难易度.易

[5] 选项数.4

[5] A.20 世纪 60 年代中期

[5] B.20 世纪 50 年代前后

[5] C.20 世纪 80 年代

[5] D.20 世纪 70 年代前后

[6] 题型.单选题

[6] 题干.人力资源是指能够推动经济和（）发展的全体劳动者的劳动能力

[6] 正确答案.B

[6] 难易度.易

[6] 选项数.4

[6] A.科技

[6] B.社会

[6] C.技术

[6] D.文明

[7] 题型.单选题

[7] 题干.同样数量的人用不同的组织网络连接起来, 会形成不同的协作关系, 产生不同的效应, 取得不同的结果。这指的是人力资源管理的 () 原理

[7] 正确答案.B

[7] 难易度.中

[7] 选项数.4

[7] A.能位匹配原理

[7] B.同素异构原理

[7] C.公平竞争原理

[7] D.激励强化原理

[8] 题型.单选题

[8] 题干.现代人力资源管理不再是简单地对员工进行进、管、出的管理, 而是有预见性地管理各类人员的配置、使用、劳动报酬、资格鉴定、业务培训、工作条件, 时刻考虑如何满足人力资源开发的需要与要求。这体现了其与传统劳动人事管理在 () 方面的区别

[8] 正确答案.B

[8] 难易度.中

[8] 选项数.4

[8] A.管理思想

[8] B.管理内容

[8] C.管理方式

[8] D.管理手段

[9] 题型.单选题

[9] 题干.20 世纪 60 年代, () 受到普遍重视之后, 理论界取得一致共识, 即要把对人、对事、对物的管理有机结合起来, 并以人为中

[9] 正确答案.B

[9] 难易度.易

[9] 选项数.4

[9] A.技术开发

[9] B.人本管理

[9] C.物流管理

[9] D.不知道

[10] 题型.单选题

[10] 题干.人力资源的保持, 主要是通过激励、 () 等措施调动和维持员工的工作积极性和责任心, 保证员工的身体健康

[10] 正确答案.C

[10] 难易度.易

[10] 选项数.4

[10] A.培训

[10] B.保障

[10] C.劳动保护

[10] D.关系协调

[11] 题型.单选题

[11] 题干.人力资源的吸收, 主要是指根据企业工作需要和条件允许来确定合格的人选的过程, 也即

[11] 正确答案.B

[11] 难易度.易

[11] 选项数.4

[11] A.考核

- [11] B.招聘
- [11] C.开发
- [11] D.调整

[12] 题型.单选题

[12] 题干.雇主对雇员关心的程度增加,“人事”具有了特殊使命,这是国外人力资源管理发展的()阶段

- [12] 正确答案.A
- [12] 难易度.难
- [12] 选项数.4
- [12] A.档案管理阶段
- [12] B.政府职责阶段
- [12] C.组织职责阶段
- [12] D.科学阶段

[13] 题型.单选题

[13] 题干.人力资源是指能够推动()和社会发展的全体劳动者的劳动能力

- [13] 正确答案.B
- [13] 难易度.易
- [13] 选项数.4
- [13] A.科技
- [13] B.经济
- [13] C.文明
- [13] D.技术

[14] 题型.单选题

[14] 题干.在企业人力资源管理的诸多内容中,根据员工工作绩效的大小和优劣,给予适当的报酬和奖励的部分是

- [14] 正确答案.B

- [14] 难易度.易
 - [14] 选项数.4
 - [14] A.安全与保障
 - [14] B.工资福利
 - [14] C.培训与开发
 - [14] D.招聘
-

- [15] 题型.单选题
 - [15] 题干.美国人力资源管理模式的特点是（）、人力资源管理制
度化、注重个人能力的晋升制度、对抗性的劳资关系和刚性工资
 - [15] 正确答案.B
 - [15] 难易度.易
 - [15] 选项数.4
 - [15] A.年功序列制
 - [15] B.注重市场调节
 - [15] C.终身雇佣制
 - [15] D.其他
-

- [16] 题型.单选题
 - [16] 题干.美国人力资源管理模式的特点大致有（）个
 - [16] 正确答案.B
 - [16] 难易度.易
 - [16] 选项数.4
-

- [17] 题型.单选题
- [17] 题干.通过人力资源管理工作，可以合理组织劳动力，科学配
置人力资源，可以促使企业以最小的劳动消耗，取得最大的经济成
果。这体现了人力资源管理（）方面的意义
- [17] 正确答案.D
- [17] 难易度.易

- [17] 选项数.4
- [17] A.有利于促进企业生产经营活动的顺利进行
- [17] B.有利于调动员工的积极性，提高劳动生产率
- [17] C.有利于开发人力资源，树立企业长期竞争优势
- [17] D.有利于减少劳动消耗，提高企业经济效益
-

[18] 题型.单选题

[18] 题干.政府介入和法律规定开始在各个方面影响就业，迫使企业规范人力资源管理工作。这是国外人力资源管理发展的（ ）阶段

[18] 正确答案.B

[18] 难易度.易

[18] 选项数.4

[18] A.档案管理阶段

[18] B.政府职责阶段

[18] C.组织职责阶段

[18] D.科学阶段

[19] 题型.单选题

[19] 题干.在人力资源管理的职能中，提高员工的知识、技能等方面的能力，挖掘潜在的能力，从而保持和增强员工的竞争力的职能是（ ）

[19] 正确答案.C

[19] 难易度.易

[19] 选项数.4

[19] A.规划

[19] B.吸收

[19] C.开发

[19] D.考评

[20] 题型.单选题

[20] 题干.能够推动经济和社会发展的全体劳动者的劳动能力被称为 ()

[20] 正确答案.C

[20] 难易度.中

[20] 选项数.4

[20] A.劳动技能

[20] B.劳动能力

[20] C.人力资源

[20] D.人力

[21] 题型.单选题

[21] 题干.人力资源是蕴藏在人体之内的一种“活”的资源，并与人的自然生理特征相联系，这是指人力资源的 () 特征

[21] 正确答案.D

[21] 难易度.中

[21] 选项数.4

[21] A.开发的连续性

[21] B.时效性

[21] C.再生性

[21] D.生物性

[22] 题型.单选题

[22] 题干.“政府职责阶段”指的是 ()

[22] 正确答案.D

[22] 难易度.易

[22] 选项数.4

[22] A.20 世纪 60 年代中期

[22] B.20 世纪 50 年代前后

- [22] C.20 世纪 80 年代
[22] D.20 世纪 70 年代前后
-

[23] 题型.单选题

[23] 题干.人作为个体，不可能十全十美，而是各有长短，但作为群体，则可通过个体间的相互结合，取长补短，组合成最佳结构，形成群体优势。这指的是人力资源管理的（ ）原理

- [23] 正确答案.B
[23] 难易度.易
[23] 选项数.4
[23] A.动态适应原理
[23] B.互补增值原理
[23] C.同素异构原理
[23] D.适应原理
-

[24] 题型.单选题

[24] 题干.人力资源在使用过程中不同于其他资源之处，在于它能有意识、有目的的进行活动，能对自身行为做出选择，能主动调节与外部的关系。因此，人力资源具有（ ）

- [24] 正确答案.B
[24] 难易度.易
[24] 选项数.4
[24] A.再生性
[24] B.能动性
[24] C.生物性
[24] D.社会性
-

[25] 题型.单选题

[25] 题干.美国人力资源管理模式的特点是注重市场调节、人力资源管理制度化和（ ）、对抗性的劳资关系、刚性工资。

- [25] 正确答案.B
- [25] 难易度.难
- [25] 选项数.4
- [25] A.年功序列制
- [25] B.注重个人能力的晋升制度
- [25] C.终身雇佣制
- [25] D.其他
-

[26] 题型.单选题

[26] 题干.在人力资源管理工作中，通过教育与培训，提高企业员工的素质，使员工有效地掌握和运用第一流的现代化技术，创造出一流产品，使管理者掌握现代化的管理理论与方法，提高企业管理的能力与水平，从而树立企业长期的竞争优势，促进企业的发展。这体现了人力资源管理（ ）的意义。

- [26] 正确答案.C
- [26] 难易度.易
- [26] 选项数.4
- [26] A.有利于促进企业生产经营活动的顺利进行
- [26] B.有利于调动员工的积极性，提高劳动生产率
- [26] C.有利于开发人力资源，树立企业长期竞争优势
- [26] D.有利于减少劳动消耗，提高企业经济效益
-

[27] 题型.单选题

[27] 题干.在企业经营过程中，只有合理组织了劳动力，不断协调劳动力之间、劳动力与劳动资料和劳动对象之间的关系，并在空间和时间上使劳动力、劳动资料和劳动对象形成最优配置，才能保证企业生产经营活动有条不紊地进行。这体现了人力资源管理的（ ）的意义

- [27] 正确答案.B
- [27] 难易度.易
- [27] 选项数.4

- [27] A.有利于调动员工的积极性,提高劳动生产率
 - [27] B.有利于促进企业生产经营活动的顺利进行
 - [27] C.有利于开发人力资源,树立企业长期竞争优势
 - [27] D.有利于减少劳动消耗,提高企业经济效益
-

[28] 题型.单选题

[28] 题干.在人力资源管理的职能中,试图让员工保持所要求达到的机能水平和良好的工作态度,以适应工作需要而进行的一系列活动所发挥的职能是 ()

- [28] 正确答案.B
 - [28] 难易度.易
 - [28] 选项数.4
 - [28] A.规划
 - [28] B.调整
 - [28] C.开发
 - [28] D.考评
-

[29] 题型.单选题

[29] 题干.美国人力资源管理模式的特点是注重市场调节、()、注重个人能力的晋升制度、对抗性的劳资关系和刚性工资。

- [29] 正确答案.C
 - [29] 难易度.易
 - [29] 选项数.4
 - [29] A.年功序列制
 - [29] B.终身雇佣制
 - [29] C.人力资源管理制度化
 - [29] D.其他
-

[30] 题型.单选题

[30] 题干.根据员工工作绩效的大小和优劣,给予适当的报酬和奖

励,这是人力资源管理中()的内容

[30] 正确答案.C

[30] 难易度.易

[30] 选项数.4

[30] A.招聘

[30] B.绩效评估

[30] C.工资福利

[30] D.安全与保障

[31] 题型.单选题

[31] 题干.企业人力资源管理工作可以为劳动者创造一个适合他们的劳动环境,如人适其职,充分发挥每个人的专长;根据每个人的需要进行有效的激励;正确地评价每个员工的绩效等,使他们能够安于工作,乐于工作,忠于工作,积极主动地奉献自己的全部能力与智慧,从而达到提高劳动生产率的目的,这体现了人力资源管理()的意义

[31] 正确答案.C

[31] 难易度.易

[31] 选项数.4

[31] A.有利于促进企业生产经营活动的顺利进行

[31] B.有利于调动员工的积极性,提高劳动生产率

[31] C.有利于开发人力资源,树立企业长期竞争优势

[31] D.有利于减少劳动消耗,提高企业经济效益

[32] 题型.单选题

[32] 题干.开发和管理好()是企业管理的主旋律,是搞好企业管理的关键

[32] 正确答案.B

[32] 难易度.易

[32] 选项数.4

- [32] A.技术开发
 - [32] B.资金运营
 - [32] C.人力资源
 - [32] D.物流管理
-

[33] 题型.单选题

[33] 题干.人力资源与物质资源不同，物质资源经过一定加工后就成为最终产品，而人力资源在开发使用后可以继续开发。这体现了人力资源的（ ）特性

- [33] 正确答案.B
 - [33] 难易度.中
 - [33] 选项数.4
 - [33] A.能动性
 - [33] B.社会性
 - [33] C.开发的连续性
 - [33] D.再生性
-

[34] 题型.单选题

[34] 题干.人力资源是指能够推动经济和社会发展的全体劳动者的（ ）

- [34] 正确答案.C
 - [34] 难易度.中
 - [34] 选项数.4
 - [34] A.技能
 - [34] B.能力
 - [34] C.劳动能力
 - [34] D.水平
-

[35] 题型.单选题

[35] 题干.人力资源能够发挥作用的时间被限定在人生命周期中的

一段, 这是指人力资源的 () 特点

[35] 正确答案.C

[35] 难易度.易

[35] 选项数.4

[35] A.能动性

[35] B.生物性

[35] C.时效性

[35] D.社会性

[36] 题型.单选题

[36] 题干.具有不同能力的人, 应该安排在不同的职位上, 保证职位的要求与人的实际能力相对应。这指的是人力资源管理的 ()

[36] 正确答案.C

[36] 难易度.易

[36] 选项数.4

[36] A.公平竞争原理

[36] B.动态适应原理

[36] C.能位匹配原理

[36] D.激励强化原理

[37] 题型.判断题

[37] 题干.人事管理用人注重经验, 人力资源管理用人看重潜能

[37] 正确答案.A

[37] 难易度.易

[37] 选项数.2

[37] A.正确

[37] B.错误

[38] 题型.判断题

[38] 题干.现代人力资源管理认为员工是

[38] 正确答案.A

[38] 难易度.难

[38] 选项数.2

[38] A.正确

[38] B.错误

[39] 题型.判断题

[39] 题干.未来的人力资源管理是一种战术性人力资源管理

[39] 正确答案.A

[39] 难易度.易

[39] 选项数.2

[39] A.正确

[39] B.错误

[40] 题型.判断题

[40] 题干.以组织的远景使命追求为主的人力资源管理位于“战略层面”上

[40] 正确答案.A

[40] 难易度.易

[40] 选项数.2

[40] A.正确

[40] B.错误

[41] 题型.判断题

[41] 题干.传统的人事管理职能一般与一线部门进行直接业务协作

[41] 正确答案.B

[41] 难易度.易

[41] 选项数.2

[41] A.正确

[41] B.错误

[42] 题型.判断题

[42] 题干.战略绩效管理中，员工行为标准是更为重要也更为客观性的绩效标准

[42] 正确答案.B

[42] 难易度.易

[42] 选项数.2

[42] A.正确

[42] B.错误

[43] 题型.判断题

[43] 题干.战略选择是人力资源管理战略的首要步骤

[43] 正确答案.B

[43] 难易度.易

[43] 选项数.2

[43] A.正确

[43] B.错误

[44] 题型.判断题

[44] 题干.人力资源侧重于人的质量

[44] 正确答案.B

[44] 难易度.易

[44] 选项数.2

[44] A.正确

[44] B.错误

[45] 题型.判断题

[45] 题干.小王一周工作很累，经过星期六与星期天的休息，体力得到恢复。这体现着人力资源的时效性与再生性

[45] 正确答案.B

[45] 难易度.易

[45] 选项数.2

[45] A.正确

[45] B.错误

[46] 题型.判断题

[46] 题干.1.?????? 人力资源管理的根源最早可以追溯至中国古代的《管子》

[46] 正确答案.B

[46] 难易度.中

[46] 选项数.2

[46] A.正确

[46] B.错误

[47] 题型.判断题

[47] 题干.2.?????? 优先实施的人力资源政策（如薪酬优先、工作氛围优先），一般是指人力资源管理战略中的薪酬战略。X

[47] 正确答案.B

[47] 难易度.中

[47] 选项数.2

[47] A.正确

[47] B.错误

[48] 题型.判断题

[48] 题干.一个组织在某一阶段或时限内对人力资源的需求量，一般是指人力资源的总量需求

[48] 正确答案.B

[48] 难易度.易

[48] 选项数.2

[48] A.正确

[48] B.错误

[49] 题型.判断题

[49] 题干.员工业余自学一般属于人才的外部培养

[49] 正确答案.B

[49] 难易度.易

[49] 选项数.2

[49] A.正确

[49] B.错误

[50] 题型.判断题

[50] 题干.人力资源盘点法，是一种在内部人力资源供给的预测方法，对长期的人力资源供给进行预测

[50] 正确答案.B

[50] 难易度.易

[50] 选项数.2

[50] A.正确

[50] B.错误

[51] 题型.判断题

[51] 题干.美国学者巴泽尔认为，人力资本产权可以得到完全的界定

[51] 正确答案.B

[51] 难易度.难

[51] 选项数.2

[51] A.正确

[51] B.错误

[52] 题型.判断题

[52] 题干.计量获得和开发人力资产的一部分活动的成本，这一般是指人力资产成本会计

[52] 正确答案.B

[52] 难易度.易

[52] 选项数.2

[52] A.正确

[52] B.错误

[53] 题型.判断题

[53] 题干.在岗培训成本又被称为定向成本

[53] 正确答案.B

[53] 难易度.易

[53] 选项数.2

[53] A.正确

[53] B.错误

[54] 题型.判断题

[54] 题干.脱产培训成本一般主要指在组织外部脱产的培训成本

[54] 正确答案.B

[54] 难易度.易

[54] 选项数.2

[54] A.正确

[54] B.错误

[55] 题型.判断题

[55] 题干.人力资源投资分析的部门一般仅由财务部门的人员来实施

[55] 正确答案.B

[55] 难易度.易

[55] 选项数.2

[55] A.正确

[55] B.错误

[56] 题型.判断题

[56] 题干.教师是一个职务

[56] 正确答案.B

[56] 难易度.易

[56] 选项数.2

[56] A.正确

[56] B.错误

[57] 题型.判断题

[57] 题干.组织机构图表示的是部门或职位之间的一种动态的联系，而工作流程图则表明或职位之间的静态的联系

[57] 正确答案.A

[57] 难易度.易

[57] 选项数.2

[57] A.正确

[57] B.错误

[58] 题型.判断题

[58] 题干.定编更多的是从“人数”这个角度进行分析，定员更多的则是从“编制”这个角度分析

[58] 正确答案.B

[58] 难易度.易

[58] 选项数.2

[58] A.正确

[58] B.错误

[59] 题型.判断题

[59] 题干.劳动定员是社会化大生产所必需的，是实现劳动过程的一般要求，这是指劳动定员的社会属性

[59] 正确答案.B

[59] 难易度.中

[59] 选项数.2

[59] A.正确

[59] B.错误

[60] 题型.判断题

[60] 题干.通常，在企业中，服务人员的比重，应尽可能地减少

[60] 正确答案.A

[60] 难易度.中

[60] 选项数.2

[60] A.正确

[60] B.错误

[61] 题型.判断题

[61] 题干.制定招聘计划是招聘流程的首要步骤

[61] 正确答案.B

[61] 难易度.易

[61] 选项数.2

[61] A.正确

[61] B.错误

[62] 题型.判断题

[62] 题干.罗宾斯认为，广告是所有招聘中最好的一种方式

[62] 正确答案.B

[62] 难易度.易

[62] 选项数.2

[62] A.正确

[62] B.错误

[63] 题型.判断题

[63] 题干.从面试对象多少来看,集体面试是最普遍的一种面试方式

[63] 正确答案.B

[63] 难易度.易

[63] 选项数.2

[63] A.正确

[63] B.错误

[64] 题型.判断题

[64] 题干.逐步面试一般分为初试、复试与综合评定三步

[64] 正确答案.B

[64] 难易度.难

[64] 选项数.2

[64] A.正确

[64] B.错误

[65] 题型.判断题

[65] 题干.直接式的面试能使面试者和被面试者双方关系融洽

[65] 正确答案.B

[65] 难易度.易

[65] 选项数.2

[65] A.正确

[65] B.错误

[66] 题型.判断题

[66] 题干.对新职工的职前培训、对女职工的职前培训等,是一种

分专业脱产培训

[66] 正确答案.B

[66] 难易度.易

[66] 选项数.2

[66] A.正确

[66] B.错误

[67] 题型.判断题

[67] 题干.职前培训是培训中最常用、最必要的一种培训方式

[67] 正确答案.B

[67] 难易度.易

[67] 选项数.2

[67] A.正确

[67] B.错误

[68] 题型.判断题

[68] 题干.培训实施是培训系统工程的最后一个环节

[68] 正确答案.B

[68] 难易度.易

[68] 选项数.2

[68] A.正确

[68] B.错误

[69] 题型.判断题

[69] 题干.在工业操作领域和管理领域广泛采用的培训方法是角色扮演法

[69] 正确答案.B

[69] 难易度.易

[69] 选项数.2

[69] A.正确

[69] B.错误

[70] 题型.判断题

[70] 题干.学徒法是将课堂教学与脱产培训结合起来的一种培训方法

[70] 正确答案.B

[70] 难易度.易

[70] 选项数.2

[70] A.正确

[70] B.错误

[71] 题型.判断题

[71] 题干.绩效反馈是绩效管理的核心部分。

[71] 正确答案.B

[71] 难易度.易

[71] 选项数.2

[71] A.正确

[71] B.错误

[72] 题型.判断题

[72] 题干.绩效考核制定标准中的一致性主要指考核的效度

[72] 正确答案.B

[72] 难易度.中

[72] 选项数.2

[72] A.正确

[72] B.错误

[73] 题型.判断题

[73] 题干.目标管理法考核员工的工作行为，不考核员工完成既定

目标的情况

[73] 正确答案.B

[73] 难易度.中

[73] 选项数.2

[73] A.正确

[73] B.错误

[74] 题型.判断题

[74] 题干.绩效反馈时, 要以发现问题为重

[74] 正确答案.B

[74] 难易度.易

[74] 选项数.2

[74] A.正确

[74] B.错误

[75] 题型.判断题

[75] 题干.带薪休假是一种公共福利

[75] 正确答案.B

[75] 难易度.易

[75] 选项数.2

[75] A.正确

[75] B.错误

[76] 题型.判断题

[76] 题干.斯坎伦计划是最有名的利润分享计划

[76] 正确答案.B

[76] 难易度.易

[76] 选项数.2

[76] A.正确

[76] B.错误

[77] 题型.判断题

[77] 题干.易产生不同岗位之间工资拉平现象的岗位工资制是单一型岗位工资制

[77] 正确答案.B

[77] 难易度.难

[77] 选项数.2

[77] A.正确

[77] B.错误

[78] 题型.判断题

[78] 题干.股票期权计划过去通常是针对中基层管理人员的激励工龄

[78] 正确答案.B

[78] 难易度.易

[78] 选项数.2

[78] A.正确

[78] B.错误

[79] 题型.判断题

[79] 题干.奖金一般主要适用于管理人员

[79] 正确答案.B

[79] 难易度.易

[79] 选项数.2

[79] A.正确

[79] B.错误

[80] 题型.判断题

[80] 题干.霍兰德的职业个性理论提出了五种个性类型与相应的职业相适合

[80] 正确答案.B

[80] 难易度.易

[80] 选项数.2

[80] A.正确

[80] B.错误

[81] 题型.判断题

[81] 题干.根据职业发展阶段设计法, 早期职业生涯是员工个人一生中最为重要的时期

[81] 正确答案.B

[81] 难易度.易

[81] 选项数.2

[81] A.正确

[81] B.错误

[82] 题型.判断题

[82] 题干.员工职业生涯满意度调查的对象是组织的领导

[82] 正确答案.B

[82] 难易度.易

[82] 选项数.2

[82] A.正确

[82] B.错误

[83] 题型.判断题

[83] 题干.养老保险制度中被称为传统型的养老保险是国家统筹型

[83] 正确答案.B

[83] 难易度.易

[83] 选项数.2

[83] A.正确

[83] B.错误

[84] 题型.判断题

[84] 题干.医疗保险的筹集通常由用人单位、国家、员工三方共同缴纳或负担

[84] 正确答案.B

[84] 难易度.易

[84] 选项数.2

[84] A.正确

[84] B.错误

[85] 题型.判断题

[85] 题干.工伤保险所提供的补偿通常以非现金形式体现

[85] 正确答案.B

[85] 难易度.中

[85] 选项数.2

[85] A.正确

[85] B.错误

[86] 题型.判断题

[86] 题干.1.?????? 从人力资源开发与管理角度看, 劳动关系主要是指员工与组织的管理者形成的一种社会关系。X

[86] 正确答案.B

[86] 难易度.中

[86] 选项数.2

[86] A.正确

[86] B.错误

[87] 题型.判断题

[87] 题干.在所有的资源中, 人力资源是第一资源, 也是一种能动资源

[87] 正确答案.A

[87] 难易度.易

[87] 选项数.2

[87] A.正确

[87] B.错误

[88] 题型.判断题

[88] 题干.人力资源与其他资源一样具有不可再生性

[88] 正确答案.B

[88] 难易度.易

[88] 选项数.2

[88] A.正确

[88] B.错误

[89] 题型.判断题

[89] 题干.人力资源开发的对象是人的智力与才能

[89] 正确答案.A

[89] 难易度.易

[89] 选项数.2

[89] A.正确

[89] B.错误

[90] 题型.判断题

[90] 题干.人力资本的核心是教育投资

[90] 正确答案.A

[90] 难易度.难

[90] 选项数.2

[90] A.正确

[90] B.错误

[91] 题型.判断题

[91] 题干.物质资本需要投资才能形成，而人力资本不需要

[91] 正确答案.B

[91] 难易度.易

[91] 选项数.2

[91] A.正确

[91] B.错误

[92] 题型.判断题

[92] 题干.根据组织专业化分工的原则，人力资源职能是由人力资源部门来承担的，绝大多数运营经理（或直线经理）各司其职，并不履行人力资源职能

[92] 正确答案.B

[92] 难易度.易

[92] 选项数.2

[92] A.正确

[92] B.错误

[93] 题型.判断题

[93] 题干.人力资源管理就是对人力这一资源进行有效开发、合理利用和科学管理，以实现组织的目标

[93] 正确答案.A

[93] 难易度.易

[93] 选项数.2

[93] A.正确

[93] B.错误

[94] 题型.判断题

[94] 题干.现代人力资源管理中，人力资源部门要从“策略的筹划及执行者”转变为“行政支持

[94] 正确答案.B

[94] 难易度.易

[94] 选项数.2

[94] A.正确

[94] B.错误

[95] 题型.判断题

[95] 题干.人力资源管理可以分为人事管理阶段和人力资源管理阶段。其中人力资源管理阶段已经有比较长的历史

[95] 正确答案.B

[95] 难易度.易

[95] 选项数.2

[95] A.正确

[95] B.错误

[96] 题型.判断题

[96] 题干.人力资源规划，是各项具体人力资源管理活动的起点和依据，它直接影响着组织整体人力资源管理的效率

[96] 正确答案.A

[96] 难易度.易

[96] 选项数.2

[96] A.正确

[96] B.错误

[97] 题型.判断题

[97] 题干.人力资源供求预测是人力资源规划过程中的最关键性环节

[97] 正确答案.A

[97] 难易度.易

[97] 选项数.2

[97] A.正确

[97] B.错误

[98] 题型.判断题

[98] 题干.组织人力资源需求量主要取决于组织的业务量和产量,由此推算出人力资源需求量

[98] 正确答案.A

[98] 难易度.中

[98] 选项数.2

[98] A.正确

[98] B.错误

[99] 题型.判断题

[99] 题干.宏观经济形势越好,失业率越低,劳动力供给越紧张,招聘就越困难

[99] 正确答案.A

[99] 难易度.中

[99] 选项数.2

[99] A.正确

[99] B.错误

[100] 题型.判断题

[100] 题干.人口总量越大,人力资源率越高,人力资源供给越充分

[100] 正确答案.A

[100] 难易度.易

[100] 选项数.2

[100] A.正确

[100] B.错误

[101] 题型.判断题

[101] 题干.一个组织有可能人力资源总量是平衡的，但是结构不平衡

[101] 正确答案.A

[101] 难易度.易

[101] 选项数.2

[101] A.正确

[101] B.错误

[102] 题型.判断题

[102] 题干.工作分析是在工作岗位没有确定前进行的

[102] 正确答案.B

[102] 难易度.易

[102] 选项数.2

[102] A.正确

[102] B.错误

[103] 题型.判断题

[103] 题干.工作分析的目的是为了更使现有的工作内容和工作要求更加明确合理，以便制定切合实际的管理制度和机制，调动员工的积极性

[103] 正确答案.A

[103] 难易度.难

[103] 选项数.2

[103] A.正确

[103] B.错误

[104] 题型.判断题

[104] 题干.工作说明书是一份提供有关工作任务、职责与责任信息的文件

[104] 正确答案.A

[104] 难易度.易

[104] 选项数.2

[104] A.正确

[104] B.错误

[105] 题型.判断题

[105] 题干.工作分析中的观察法是通过工作分析人员与员工和管理者面对面的谈话来收集信息资料的方法

[105] 正确答案.B

[105] 难易度.易

[105] 选项数.2

[105] A.正确

[105] B.错误

[106] 题型.判断题

[106] 题干.动作研究用来分析一项工作或任务，以确定完成这项工作或任务所需要的工作要素，以及这些要素发生的先后顺序及有效地完成它们所需要的时间

[106] 正确答案.B

[106] 难易度.易

[106] 选项数.2

[106] A.正确

[106] B.错误

[107] 题型.判断题

[107] 题干.工作评价是确定职位等级的手段

[107] 正确答案.A

[107] 难易度.易

[107] 选项数.2

[107] A.正确

[107] B.错误

[108] 题型.判断题

[108] 题干.员工招聘是从组织外部吸收人力资源的过程

[108] 正确答案.B

[108] 难易度.易

[108] 选项数.2

[108] A.正确

[108] B.错误

[109] 题型.判断题

[109] 题干.如果招聘成本低，录用人员质量低，就意味着招聘效率低；反之，则意味着招聘效率高

[109] 正确答案.B

[109] 难易度.易

[109] 选项数.2

[109] A.正确

[109] B.错误

[110] 题型.判断题

[110] 题干.甄选是员工招聘的关键环节

[110] 正确答案.A

[110] 难易度.易

[110] 选项数.2

[110] A.正确

[110] B.错误

[111] 题型.判断题

[111] 题干.一般认为，“猎头”公司是一种专门为雇主“猎取”普

通员工的职业中介机构

[111] 正确答案.B

[111] 难易度.中

[111] 选项数.2

[111] A.正确

[111] B.错误

[112] 题型.判断题

[112] 题干.员工推荐的优点是招聘成本小, 可靠性高

[112] 正确答案.A

[112] 难易度.中

[112] 选项数.2

[112] A.正确

[112] B.错误

[113] 题型.判断题

[113] 题干.美国微软公司近一半的员工都是通过人才猎取方式获得的

[113] 正确答案.B

[113] 难易度.易

[113] 选项数.2

[113] A.正确

[113] B.错误

[114] 题型.判断题

[114] 题干.学生实习也是组织解决人力资源缺乏的一个方法, 而且这种方法企业不必承担永久雇佣学生的义务

[114] 正确答案.A

[114] 难易度.易

[114] 选项数.2

[114] A.正确

[114] B.错误

[115] 题型.判断题

[115] 题干.当组织出现岗位空缺时，首先应考虑内部是不是有合适的人选

[115] 正确答案.A

[115] 难易度.易

[115] 选项数.2

[115] A.正确

[115] B.错误

[116] 题型.判断题

[116] 题干.员工招聘中的面试和普通的面谈是有很大区别的

[116] 正确答案.A

[116] 难易度.难

[116] 选项数.2

[116] A.正确

[116] B.错误

[117] 题型.判断题

[117] 题干.面试是员工甄选最普遍使用的方法

[117] 正确答案.A

[117] 难易度.易

[117] 选项数.2

[117] A.正确

[117] B.错误

[118] 题型.判断题

[118] 题干.智力测验的典型形式就是我们通常所说的考试

[118] 正确答案.B

[118] 难易度.易

[118] 选项数.2

[118] A.正确

[118] B.错误

[119] 题型.判断题

[119] 题干.组织录用人员时，智商越高的人，对组织越有帮助

[119] 正确答案.B

[119] 难易度.易

[119] 选项数.2

[119] A.正确

[119] B.错误

[120] 题型.判断题

[120] 题干.入职引导是员工正式上岗前的必经流程，也是一种最常用的人力资源开发的方法之一

[120] 正确答案.A

[120] 难易度.易

[120] 选项数.2

[120] A.正确

[120] B.错误

[121] 题型.判断题

[121] 题干.一个好的入职引导方案，应该主要从公司的角度出发，而不是主要从新员工的角度思考问题

[121] 正确答案.B

[121] 难易度.易

[121] 选项数.2

[121] A.正确

[121] B.错误

[122] 题型.判断题

[122] 题干.人力资源开发是依据员工需求与组织发展目标对员工进行的一种短期的人力资源投资活动

[122] 正确答案.B

[122] 难易度.易

[122] 选项数.2

[122] A.正确

[122] B.错误

[123] 题型.判断题

[123] 题干.组织层面分析指的是确定组织范围内的培训需求，确保培训计划符合组织的整体目标与战略要求

[123] 正确答案.B

[123] 难易度.易

[123] 选项数.2

[123] A.正确

[123] B.错误

[124] 题型.判断题

[124] 题干.柯克帕特里克提出的培训效果四级评价模型，将培训效果分为四个递进的层次，即成果评估、行为评估、学习评估、反映评估

[124] 正确答案.B

[124] 难易度.中

[124] 选项数.2

[124] A.正确

[124] B.错误

[125] 题型.判断题

[125] 题干.岗前培训是指员工离开工作岗位，去专门从事知识或技能的学习

[125] 正确答案.B

[125] 难易度.中

[125] 选项数.2

[125] A.正确

[125] B.错误

[126] 题型.判断题

[126] 题干.员工培训是企业的一种投资行为，和其他投资一样，也要从投入与产出的角度考虑效益的大小

[126] 正确答案.A

[126] 难易度.易

[126] 选项数.2

[126] A.正确

[126] B.错误

[127] 题型.判断题

[127] 题干.为了提高企业培训的质量和水平，培训教师必须是某一课程内容的专家学者，由他们来组成课程组，执行“上课”的职能

[127] 正确答案.B

[127] 难易度.易

[127] 选项数.2

[127] A.正确

[127] B.错误

[128] 题型.判断题

[128] 题干.思科公司通过 E-learning 课程以及 Video 教育学堂等

培训员工，属于网上培训法

[128] 正确答案.A

[128] 难易度.易

[128] 选项数.2

[128] A.正确

[128] B.错误

[129] 题型.判断题

[129] 题干.员工培训可以外包

[129] 正确答案.A

[129] 难易度.难

[129] 选项数.2

[129] A.正确

[129] B.错误

[130] 题型.判断题

[130] 题干.绩效是指员工经过考评并被认可的工作行为、工作表现

[130] 正确答案.B

[130] 难易度.易

[130] 选项数.2

[130] A.正确

[130] B.错误

[131] 题型.判断题

[131] 题干.一般来说，越是接近生产一线职位的员工，考评时越是强调“任务绩效”的份量；越是接近管理职位的员工，特别是中高层管理层，考评时就越注重“周边绩效”

[131] 正确答案.A

[131] 难易度.易

[131] 选项数.2

[131] A.正确

[131] B.错误

[132] 题型.判断题

[132] 题干.员工的绩效随着时间的推移会发生变化，绩效差的可能改进转好，绩效好的也可能退步变差，这就因为绩效具有动态性的特点

[132] 正确答案.A

[132] 难易度.易

[132] 选项数.2

[132] A.正确

[132] B.错误

[133] 题型.判断题

[133] 题干.绩效考评只能由员工的主管对其进行考评

[133] 正确答案.B

[133] 难易度.易

[133] 选项数.2

[133] A.正确

[133] B.错误

[134] 题型.判断题

[134] 题干.在考虑影响员工绩效的多维因素的时候，最好赋予各个维度相同权重，这样才会更全面地进行考评

[134] 正确答案.B

[134] 难易度.易

[134] 选项数.2

[134] A.正确

[134] B.错误

- [135] 题型.判断题
- [135] 题干.绩效考评反馈是指将考评结果通过面谈的方式反馈给被考评者
- [135] 正确答案.B
- [135] 难易度.易
- [135] 选项数.2
- [135] A.正确
- [135] B.错误
-

- [136] 题型.判断题
- [136] 题干.绩效面谈过程是主管评价下属业绩好坏的单向沟通过程
- [136] 正确答案.B
- [136] 难易度.易
- [136] 选项数.2
- [136] A.正确
- [136] B.错误
-

- [137] 题型.判断题
- [137] 题干.绩效考评可以为员工薪酬管理提供依据
- [137] 正确答案.A
- [137] 难易度.中
- [137] 选项数.2
- [137] A.正确
- [137] B.错误
-

- [138] 题型.判断题
- [138] 题干.员工的工资就是薪酬
- [138] 正确答案.B
- [138] 难易度.中
- [138] 选项数.2

[138] A.正确

[138] B.错误

[139] 题型.判断题

[139] 题干.薪酬结构管理是指一个组织中各种工作之间报酬水平的比例关系，包括不同层次工作之间报酬差异的相对比例和不同层次工作之间报酬差异的绝对水平

[139] 正确答案.A

[139] 难易度.易

[139] 选项数.2

[139] A.正确

[139] B.错误

[140] 题型.判断题

[140] 题干.企业的薪酬管理受政府的法规 and 政策的约束

[140] 正确答案.A

[140] 难易度.易

[140] 选项数.2

[140] A.正确

[140] B.错误

[141] 题型.判断题

[141] 题干.如果劳动力市场上可供组织使用的劳动力小于组织需求，组织会采取降低薪酬的办法来满足组织对劳动力的需求；反之，组织则会采取提高薪酬的办法来减少劳动力成本

[141] 正确答案.B

[141] 难易度.易

[141] 选项数.2

[141] A.正确

[141] B.错误

[142] 题型.判断题

[142] 题干.用人单位支付给劳动者的工资不得低于单位所在行业的最低工资水平

[142] 正确答案.B

[142] 难易度.难

[142] 选项数.2

[142] A.正确

[142] B.错误

[143] 题型.判断题

[143] 题干.企业的薪酬制度反映了该企业的价值观，企业价值观对企业的薪酬管理有重大的影响作用

[143] 正确答案.A

[143] 难易度.易

[143] 选项数.2

[143] A.正确

[143] B.错误

[144] 题型.判断题

[144] 题干.结构工资制的优点是考虑的因素比较全面

[144] 正确答案.A

[144] 难易度.易

[144] 选项数.2

[144] A.正确

[144] B.错误

[145] 题型.判断题

[145] 题干.服装津贴、洗理津贴、水电津贴、取暖津贴、子女入托津贴等属于员工的个人福利

[145] 正确答案.A

[145] 难易度.易

[145] 选项数.2

[145] A.正确

[145] B.错误

[146] 题型.简答题

[146] 题干.简述人力资源规划的内容

[146] 正确答案.A

[146] 难易度.易

[146] 选项数.1

[146] A.1、战略规划。即人力资源战略规划，是根据企业总体发展战略的目标，对企业人力资源开发和利用的大致方针、政策和策略的规定，是各种人力资源具体计划的核心，是事关全局的关键性规划。

2、组织规划。组织规划是对企业整体框架的设计，主要包括组织信息的采集、处理和应用，组织结构图的绘制，组织调查，诊断和评价，组织设计与调整，以及组织机构的设置等。 3、制度规划。企业人力资源管理制度规划是人力资源总体规划目标实现的重要保证，包括人力资源管理制度体系建设的程序、制度化管理等内容。 4、人员规划。人员规划是对企业人员总量、构成公平的后果

[147] 题型.简答题

[147] 题干.简述工作岗位分析的内容、作用和程序

[147] 正确答案.A

[147] 难易度.易

[147] 选项数.1

[147] A.内容：在企业单位中，每一个工作岗位都有它的名称、工作条件、工作地点、工作范围、工作对象以及所使用的工作资料。

1、在完成岗位调查取得相关信息的基础上，首先要对岗位存在的时间、空间范围作出科学的界定，然后再对岗位内在活动的内容进行系

统的分析，即对岗位的名称、性质、任务、权责、程序、工作对象和工作资料，以及本岗位与相关岗位之间的联系和制约方式等因素逐一进行比较、分析和描述，并作出必要的总结和概括。2、在界定了岗位的工作范围和内容以后，应根据岗位自身的特点，明确岗位对员工的素质要求，提出本岗位员工所具备的，诸公平的后果

[148] 题型.简答题

[148] 题干.简述工作岗位设计的原则和方法

[148] 正确答案.A

[148] 难易度.易

[148] 选项数.1

[148] A.原则： 1、明确任务目标的原则。2、合理分工协作的原则。3、责权利相对应的原则。方法：（一）传统的方法研究技术，是运用调查研究的实证方法，对现行岗位活动的内容和步骤，进行全面系统的观察、记录和分析，找出其中不必要不合理的部分，寻求构建更为安全经济、简便有效作业程序的一种专门技术。包括：1、程序分析。2、动作研究。（二）现代工效学的方法，是研究人们在生产劳动中的工作规律、工作方法、工作程序、细微动作、作业环境、疲劳规律、人机匹配，以及在工程技术总体设计中人机关系的一门科学。（三）其他可以借鉴的方法，公平的后果

[149] 题型.简答题

[149] 题干.简述企业定员的作用、原则

[149] 正确答案.A

[149] 难易度.易

[149] 选项数.1

[149] A.作用： 1、合理的劳动定员是企业用人的科学标准。2、合理的劳动定员是企业人力资源计划的基础。3、科学合理定员是企业内部各类员工调配的主要依据。4、先进合理的劳动定员有利于提高员工队伍的素质。原则：（一）定员必须以企业生产经营目标为依据。

(二) 定员必须以精简、高效、节约为目标。 1、产品方案设计要科学。 2、提供兼职。 3、工作应有明确的分工和职责划分。 (三) 各类人员的比例关系要协调 企业内人员的比例关系包括：直接生产人员和非直接生产人员的比例关系；基本生产工人和辅助生产工人的比例关系；非直接生产人公平的后果

[150] 题型.简答题

[150] 题干.说明企业定员的基本方法

[150] 正确答案.A

[150] 难易度.中

[150] 选项数.1

[150] A. (一) 按劳动效率定员 是根据生产任务和工人的劳动效率、出勤率来计算定员人数。 (二) 按设备定员 是根据设备需要开动的台数和开动的班次、工人看管定额，以及出勤率来计算定员人数。

(三) 按岗位定员 是根据岗位的多少，以及岗位的工作量大小来计算定员人数。 (四) 按比例定员 按照与企业员工总数或某一类人员总数的比例，来计算某类人员的定员人数。 (五) 按组织机构、职责范围和业务分工定员 主要适用于企业管理人员和工程技术人员的定员

[151] 题型.简答题

[151] 题干.介绍企业定员的新方法

[151] 正确答案.A

[151] 难易度.中

[151] 选项数.1

[151] A. (一) 运用数理统计方法对管理人员进行定员。 (二) 运用概率推断确定经济合理的医务人员人数。 (三) 运用排队论确定经济合理的工具保管员人数。 (四) 零基定员法。

[152] 题型.简答题

[152] 题干.分析人力资源管理制度体系的特点与构成

[152] 正确答案.A

[152] 难易度.易

[152] 选项数.1

[152] A. (一) 企业人力资源管理制度体现了人力资源管理的基本职能。1、录用。2、保持。3、发展。4、考评。5、调整。(二) 企业人力资源管理制度体现了物质存在与精神意识的统一。构成：企业人力资源管理制度体系可以从基础性管理制度和员工管理制度两方面入手，进行规划设计。基础管理制度包括：①组织机构和设置调整的规定；②工作岗位分析与评价工作的规定；③岗位设置和人员费用预算的规定；④对内对外人员招聘的规定；⑤员工绩效管理的规定；⑥人员培训与开发的规定；⑦薪酬福利规定；⑧劳动保护用品与安全事故处理的规定；⑨职业病防治公平的后果

[153] 题型.简答题

[153] 题干.简述制定人力资源管理制度原则、要求和步骤。

[153] 正确答案.A

[153] 难易度.易

[153] 选项数.1

[153] A. (一) 共同发展原则 (二) 适合企业特点 (三) 学习与创新并重 (四) 符合法律规定 (五) 与集体合同协调一致 (六) 保持动态性 要求：(1) 从企业具体情况出发；(2) 满足企业的实际需要；(3) 符合法律和道德规范；(4) 注重系统性和配套性；(5) 保持合理性和先进性。步骤：(一) 提出人力资源管理制度草案 (二) 广泛征求意见，认真组织讨论。(三) 逐步修改调整、充实完善。

[154] 题型.简答题

[154] 题干.简述人力资源费用审核的方法与程序。

[154] 正确答案.A

[154] 难易度.易

[154] 选项数.1

[154] A.方法：在审核费用时，首先要认真分析人力资源管理各方面活动及其过程，然后确定在这些活动及其过程中，都需要哪些资源、多少资源给予支持（如人力资源、财务资源、物质资源）。这些费用预算与执行的原则是“分头预算，总体控制，个案执行”，公司根据上年度预算与结算的比较情况提出一个控制额度。大部分由人力资源部门掌握，项目之间根据余缺，在经济批准程序后可以调剂使用。对有些项目如培训费用，按使用部门进行控制，避免部门之间相互挤占而完不成各自的培训任务。程序：在审核下一年度的人工成本预算时，首先要检查项目是否齐全，尤其是公平的后果

[155] 题型.简答题

[155] 题干.简述人力资源费用控制的作用与程序

[155] 正确答案.A

[155] 答案解析.作用：1、人力资源费用支出控制的实施是在保证员工切身利益，使工作顺利完成的前提下使企业达成人工成本目标的重要手段。2、人力资源费用支出控制的实施是降低招聘、培训、劳动争议等人力资源管理费用的重要途径。3、人力资源费用支出控制的实施为防止滥用管理费用提供了保证。程序：1、制定控制标准；2、人力资源费用支出控制的实施；3、差异的处理

[155] 难易度.难

[155] 选项数.1

[155] A.作用：1、人力资源费用支出控制的实施是在保证员工切身利益，使工作顺利完成的前提下使企业达成人工成本目标的重要手段。2、人力资源费用支出控制的实施是降低招聘、培训、劳动争议等人力资源管理费用的重要途径。3、人力资源费用支出控制的实施为防止滥用管理费用提供了保证。程序：1、制定控制标准；2、人力资源费用支出控制的实施；3、差异的处理

[156] 题型.简答题

[156] 题干.员工招聘渠道有哪些？简述各种员工招聘渠道的特点

[156] 正确答案.A

[156] 难易度.易

[156] 选项数.1

[156] A.渠道： 内部招募：（一）推荐法；（二）布告法；（三）档案法。 外部招募：（一）发布广告；（二）借助中介；1、人才交流中心；2、招聘洽谈会；3、猎头公司。（三）校园招聘；（四）网络招聘；（五）熟人推荐。 内部招募特点：1、准确性高；2、适应较快；3、激励性强；4、费用较低；5、在组织中造成一些矛盾，产生不利影响；6、容易抑制创新。 外部招募特点：1、带来新思想和新方法；2、有利于招聘一流人才；3、树立形象的作用；4、筛选难度大，时间长；5、进入角色慢；6、招募成本大；7、决策风险大；8、影响内部员工的积极性公

[157] 题型.简答题

[157] 题干.对应聘者进行初步筛选的方法有哪些？

[157] 正确答案.A

[157] 难易度.易

[157] 选项数.1

[157] A.方法： 一、 筛选简历的方法（一）分析简历结构；（二）审查简历的客观内容；（三）判断是否符合岗位技术或经验要求；（四）审查简历中的逻辑性；（五）对简历的整体印象。 二、 筛选申请表的方法（一）判断应聘者的态度；（二）关注与职业相关的问题；（三）注明可疑之处。

[158] 题型.简答题

[158] 题干.简述面试的基本步骤

[158] 正确答案.A

[158] 难易度.易

[158] 选项数.1

[158] A. (一) 面试前的准备阶段; (二) 面试开始阶段; (三) 正式面试阶段; (四) 结束面试阶段; (五) 面试评价阶段

[159] 题型.简答题

[159] 题干.简述面试的技巧。

[159] 正确答案.A

[159] 难易度.易

[159] 选项数.1

[159] A. (一) 开放式提问; (二) 封闭式提问; (三) 清单式提问; (四) 假设式提问; (五) 重复式提问; (六) 确认式提问; (七) 举例式提问。

[160] 题型.简答题

[160] 题干.简述心理测验的分类

[160] 正确答案.A

[160] 难易度.易

[160] 选项数.1

[160] A.一、人格测试; 二、兴趣测试; 三、能力测试; 1、普通能力倾向测试; 2、特殊职业能力测试; 3、心理运动机能测试。四、情境模拟测试法; 1、语言表达能力测试; 2、组织能力测试; 3、事务处理能力测试

[161] 题型.简答题

[161] 题干.简述情景模拟法的分类

[161] 正确答案.A

[161] 难易度.易

[161] 选项数.1

[161] A.1、语言表达能力测试; 2、组织能力测试; 3、事务处理能力测试。

[162] 题型.简答题

[162] 题干.简述员工录用决策策略的分类

[162] 正确答案.A

[162] 难易度.易

[162] 选项数.1

[162] A.一、多重淘汰式；二、补偿式；三、结合式。

[163] 题型.简答题

[163] 题干.简述如何进行员工招聘的评估

[163] 正确答案.A

[163] 难易度.中

[163] 选项数.1

[163] A.一、成本效益评估：（一）招聘成本；（二）成本效用评估；（三）招聘收益成本比。二、数量与质量评估：（一）数量评估；（二）质量评估。三、信度与效度评估：（一）信度评估；（二）效度评估

[164] 题型.简答题

[164] 题干.简述劳动分工的内容与原则

[164] 正确答案.A

[164] 难易度.中

[164] 选项数.1

[164] A.内容：1、职能分工；2、专业（工种）分工；3、技术分工。原则：1、把直接生产工作和管理工作、服务工作分开；2、把不同的工艺阶段和工种分开；3、把准备性工作和执行性工作分开；4、把基本工作和辅助工作分开；5、把技术高低不同的工作分开；6、防止劳动分工过细带来的消极影响

[165] 题型.简答题

[165] 题干.简述劳动协作的内容、要求与形式

[165] 正确答案.A

[165] 难易度.易

[165] 选项数.1

[165] A.内容：企业的劳动协作除了要安排好最基层的班组、作业组的组织之外，还应当搞好车间一级的协作。要求：1、尽可能地固定各种协作关系，并在企业管理制度中，对协作关系的建立、变更，解除的程序、方法，审批权限等内容作出严格的规定。2、实行经济合同制。3、全面加强计划、财务、劳动人事等项管理，借用各种经济杠杆和行政手段，保证协作关系的实现。形式：简单协作和复杂协作

[166] 题型.简答题

[166] 题干.简述员工配置的方法

[166] 正确答案.A

[166] 难易度.易

[166] 选项数.1

[166] A.1. 以人为标准进行配置； 2. 以岗位为标准进行配置；
3. 以双向选择为标准进行配置

[167] 题型.简答题

[167] 题干.简述"5S"活动的内涵

[167] 正确答案.A

[167] 难易度.易

[167] 选项数.1

[167] A.1、整理。改善和增加作业面积；使现场无杂物，行道通畅，提高工作效率；减少磕碰的机会，保障安全，提高质量；消除管理上的混放、混料等差错事故；有利于减少库存量，节约资金；改变作风，提高工作情绪。2、整顿。对现场需要留下的物品进行科学合

理的布置和摆放，即把要用的东西，按规定位置摆放整齐，并做好标识进行管理，以使用最快的速度取得所需之物，以最简捷的流程完成作业。3、清扫。在进行清洁工作的同时进行检查。4、清洁。对整理、整顿、清扫的成果的巩固和维持，使之制度化。5、素养。即教养，努力提高员工的公平的后果

[168] 题型.简答题

[168] 题干.简述劳动环境优化内容

[168] 正确答案.A

[168] 答案解析.（一）照明与色彩；（二）噪声；（三）温度和湿度；（四）绿化

[168] 难易度.难

[168] 选项数.1

[168] A.（一）照明与色彩；（二）噪声；（三）温度和湿度；（四）绿化

[169] 题型.简答题

[169] 题干.简述劳动轮班的组织形式

[169] 正确答案.A

[169] 难易度.易

[169] 选项数.1

[169] A.（一）两班制；（二）三班制；1、间断性三班制；2、连续性三班制（三）四班制；1、“四八交叉”；2、四六工作制；3、五班轮休制

[170] 题型.简答题

[170] 题干.简述四班三运转和五班四运转的组织形式

[170] 正确答案.A

[170] 难易度.易

[170] 选项数.1

[170] A.四班三运转：也叫四三制，其轮休制是以八天为一个循环期，组织四个轮班，实行早、中、夜三班轮流生产，保持设备连续生产不停，工人每八天轮休两天的轮班工作制度。也可安排工作三天休息一天，或工作九天休息三天，从循环期上看，可分为四天、八天、十二天等形式。在实行每周 40 小时的工时制度下，企业采用本轮班方法时，每个月需要安排一个公休日。五班四运转：即五班轮休制，它是员工每工作十天轮休两天的轮班制度。以十天为一个循环期，组织五个轮班，实行早、中、夜三班轮流生产，保持设备连续生产不停，并每天安排一个副班，按照白天公平的后果

[171] 题型.简答题

[171] 题干.简述劳务外派与引进的程序

[171] 正确答案.A

[171] 难易度.易

[171] 选项数.1

[171] A.1、个人填写《劳务人员申请表》，进行预约登记。2、外派公司负责安排雇主面试劳务人员，或将申请人留存的个人资料推荐给雇主挑选。3、外派公司与雇主签订《劳务合同》，并由雇主对录用人员发邀请函。4、录用人员递交办理手续所需的有关资料。5、劳务人员接受出境培训。6、劳务人员到检疫机关办理国际旅行《健康证明书》《预防接种证书》。7、外派公司负责办理审查、报批、护照、签证等手续

[172] 题型.简答题

[172] 题干.简述劳务外派与引进的管理

[172] 正确答案.A

[172] 难易度.易

[172] 选项数.1

[172] A.劳务外派的管理：（一）外派劳务项目的审查；（二）外派劳务人员的挑选；（三）外派劳务人员的培训。劳务引进的管理：

(一) 聘用外国人的审批; 1、拟用的外国人履历证明; 2、聘用意向书; 3、拟聘用外国人原因的报告; 4、拟聘用外国人从事该项工作的资格证明; 5、拟聘用外国人健康状况证明; 6、法律、法规规定的其他文件。 (二) 聘用外国人就业的基本条件; 1、年满 18 周岁, 身体健康; 2、具有从事该项工作所必须的专业技能和相应的工作经历; 3、无犯罪记录; 4、有确定的聘用单位; 5、持有效护照或能代替护照的其他国际旅行证公平的后果

[173] 题型.简答题

[173] 题干.说明绩效管理系统设计的基本内容

[173] 正确答案.A

[173] 难易度.易

[173] 选项数.1

[173] A.绩效管理系统的的设计包括绩效管理制度的设计与绩效管理程序的设计两个部分。绩效管理制度是企业单位组织实施绩效管理活动的准则和行为的规范。绩效管理程序的设计又有管理的总流程设计和具体考评程序设计两部分

[174] 题型.简答题

[174] 题干.说明企业绩效管理包含哪五个具体阶段, 每个阶段的工作内容和实施要点

[174] 正确答案.A

[174] 难易度.易

[174] 选项数.1

[174] A. (一) 准备阶段 1、明确绩效管理的对象, 以及各个管理层级的关系。 2、根据绩效考评的对象, 正确的选择考评方法。 3、根据考评的具体方法, 提出企业各类人员的绩效考评要素 (指标) 和标准体系。 4、对绩效管理的运行程序、实施步骤提出具体要求。

(二) 实施阶段 1、通过提高员工的工作绩效增强核心竞争力。 2、收集信息并注意资料的积累。 (三) 考评阶段 1、考评的准确性;

2、考评的公正性；3、考评结果的反馈方式；4、考评使用表格的再检验；5、考评方法的再审核。（四）总结阶段 1、对企业绩效管理公平的后果

[175] 题型.名词解释

[175] 题干.职务

[175] 正确答案.A

[175] 难易度.易

[175] 选项数.1

[175] A.指主要职责在重要性上相当的一组职位的集合或统称。职务实际上与工作是同义的

[176] 题型.名词解释

[176] 题干.职业生涯

[176] 正确答案.A

[176] 难易度.中

[176] 选项数.1

[176] A.指一个人在某工作生活中所经历的一系列职位、工作或职业

[177] 题型.名词解释

[177] 题干.图式化评定量表

[177] 正确答案.A

[177] 难易度.中

[177] 选项数.1

[177] A.是绩效考核的主观标准。图式化的评定量表法是上级评定法中最简单，最常用的。图式化的评定量表包括若干的特质和其得分范围，然后上级在量表上评价该员工的工作表现在每一具体的特质上的得分

[178] 题型.名词解释

[178] 题干.职务薪酬制

[178] 正确答案.A

[178] 难易度.易

[178] 选项数.1

[178] A.是首先对职务本身的价值做出客观的评价，确定不同职务对企业目标实现的贡献大小。根据评价付给担任该职务的人员相应的薪酬。职务指同类项目或同类职位的归集。职务薪酬制假定担任某一职务的员工其能力和贡献是和该职务相匹配的

[179] 题型.名词解释

[179] 题干.360 度反馈体系

[179] 正确答案.A

[179] 难易度.易

[179] 选项数.1

[179] A.绝大多数的公司采用上级评价的方法，但越来越多的公司采用多种来源的评价，如员工自评、同事评价、客户评价、下级评价等，这就是360度评价的含义

[180] 题型.名词解释

[180] 题干.晕轮效应

[180] 正确答案.A

[180] 难易度.易

[180] 选项数.1

[180] A.是指评价者对员工的整体印象影响到他评价员工工作表现的每一个维度，或者评价者对员工的某一方面的表现的印象影响他评价该员工其他维度的表现

[181] 题型.名词解释

[181] 题干.职业

[181] 正确答案.A

[181] 答案解析.指不同时间、不同组织中、工作要求相似或职责平行的职位集合。如会计，工程师（笼统的概念）

[181] 难易度.难

[181] 选项数.1

[181] A.指不同时间、不同组织中、工作要求相似或职责平行的职位集合。如会计，工程师（笼统的概念）

[182] 题型.名词解释

[182] 题干.职务分析

[182] 正确答案.A

[182] 难易度.易

[182] 选项数.1

[182] A.是人事管理中的一项重要的常规性技术，可以说是整个人事管理工作的基础

[183] 题型.名词解释

[183] 题干.技能工资制

[183] 正确答案.A

[183] 难易度.易

[183] 选项数.1

[183] A.不是根据员工的职务，而是根据员工拥有的能够为组织带来效益的技能或知识的范围、深度和类型决定其薪酬水平

[184] 题型.名词解释

[184] 题干.测验效度

[184] 正确答案.A

[184] 难易度.易

[184] 选项数.1

[184] A.是指所测内容与预期的符合程度，即测验的有效程度

[185] 题型.名词解释

[185] 题干.典型事例法

[185] 正确答案.A

[185] 难易度.易

[185] 选项数.1

[185] A.是对实际工作中具有代表性的工作者的工作行为进行描述。比如把文秘人员的打字、收发文件等一系列行为收集起来进行归纳分类, 得到有关工作内容、职责方面的信息

[186] 题型.名词解释

[186] 题干.评价中心技术

[186] 正确答案.A

[186] 难易度.易

[186] 选项数.1

[186] A. “评价中心” 是用于评价、考核和选拔管理人员的方法。该方法的核心手段是情景模拟测验, 即把应试者置于模拟的工作情景中, 让他们进行某些规定的工作或活动, 考官对他们的行为表现作出观察和评价, 以此作为鉴定、选拔管理人员的依据。评价中心技术具有很高的信度、效度, 有很大的预测价值

[187] 题型.名词解释

[187] 题干.职业生涯设计

[187] 正确答案.A

[187] 难易度.易

[187] 选项数.1

[187] A.是一个深思熟虑的计划过程, 通过职业规划, 把个人发展与组织发展结合起来, 从而使个人的利益在组织发展中得到实现。职业生涯规划规划也叫职业生涯规划

[188] 题型.名词解释

[188] 题干.需要层次理论

[188] 正确答案.A

[188] 难易度.易

[188] 选项数.1

[188] A.马斯洛认为人的动机由低到高可以分为五种类型：（递进）① 生理需要② 安全需要③ 归属和爱的需要④ 尊严的需要⑤ 自我实现的需要 这种需要层次理论认为低层次的需要在一定程度上得到满足后，个体才会追求高层次的需要

[189] 题型.名词解释

[189] 题干.德尔菲（Delphi）法

[189] 正确答案.A

[189] 难易度.中

[189] 选项数.1

[189] A.又称专家会议预测法,是一种主观预测方法,它以书面形式背对背地分别征求专家意见,通过中间人或者协调员把第一轮预测过程中专家的意见集中起来,加以规纳后反馈给他们,然后重复这一循环,使专家们有机会修改预测并说明原因,一般重复 3-5 次,使专家的意见趋于一致为止

[190] 题型.名词解释

[190] 题干.继任规划

[190] 正确答案.A

[190] 难易度.中

[190] 选项数.1

[190] A.用来填补最重要管理决策职位的计划

[191] 题型.名词解释

[191] 题干.关键事件法

[191] 正确答案.A

[191] 难易度.易

[191] 选项数.1

[191] A.分析人员向工作者提出一些问题,以得到解决关键事件所需的能力,素质,还可以让工作者进行工作重要性的评定的方法

[192] 题型.名词解释

[192] 题干.文件筐测验

[192] 正确答案.A

[192] 难易度.易

[192] 选项数.1

[192] A.模拟管理者处理文件的实际情形,考核各种管理技能

[193] 题型.名词解释

[193] 题干.海氏薪酬制

[193] 正确答案.A

[193] 难易度.易

[193] 选项数.1

[193] A.海氏方法是要素比较法中常用的一种方法。海氏系统法又叫做“指导图—形状构成法”，它是由美国薪酬设计专家艾德华·海于1951年研究开发出来的。海氏评分法：着眼于确定不同工作对实现组织目标的相对重要性。根据海氏方法，可以很客观和科学地给每一职务一个评价点数。海氏薪酬体系特别适用于管理人员的薪酬设定

[194] 题型.名词解释

[194] 题干.工作设计

[194] 正确答案.A

[194] 答案解析.是指将任务组合构成一套完整的工作方案，也就是确定工作的内容和流程安排。通过这一设计，使员工对工作内涵和程序有新的认识，提高对工作的认同

[194] 难度度.难

[194] 选项数.1

[194] A.是指将任务组合构成一套完整的工作方案，也就是确定工作的内容和流程安排。通过这一设计，使员工对工作内涵和程序有新的认识，提高对工作的认同

[195] 题型.名词解释

[195] 题干.工作丰富化

[195] 正确答案.A

[195] 难度度.易

[195] 选项数.1

[195] A.在纵向上赋予员工更复杂、更系列化的工作，参与工作的规则制订、执行、评估，使员工有更大的自由度和自主权

[196] 题型.名词解释

[196] 题干.效度

[196] 正确答案.A

[196] 难度度.易

[196] 选项数.1

[196] A.一个测验在测量某项心理特征时所具有的正确程度。效度越高，表明它所获得的结果就越能反映欲测的真正心理特征

[197] 题型.名词解释

[197] 题干.人力资源规划

[197] 正确答案.A

[197] 难度度.易

[197] 选项数.1

[197] A.指使企业稳定地拥有一定质量和必要数量的人力，为实现包括个人利益在内的组织目标而拟定的一套措施，从而求得在企业未来发展过程中人员需求量和人员拥有量之间的相互匹配

[198] 题型.名词解释

[198] 题干.评价中心

[198] 正确答案.A

[198] 难易度.易

[198] 选项数.1

[198] A."评价中心"是用于评价、考核和选拔管理人员的方法,该方法的核心手段是情景模拟测验,即把应试者置于模拟的工作情景中,让他们进行某些规定的工作或活动,考官对他们的行为表现作出观察和评价,以此作为鉴定、选拔管理人员的依据

[199] 题型.名词解释

[199] 题干.目标管理法

[199] 正确答案.A

[199] 难易度.易

[199] 选项数.1

[199] A.是一种管理过程,在这一过程中通过使主管人员和下属共同参与制定双方同意的目标、目的,从而使组织的目的得到确定和满足

[200] 题型.名词解释

[200] 题干.无领导小组讨论

[200] 正确答案.A

[200] 难易度.易

[200] 选项数.1

[200] A.小组互动测验也称为无领导小组讨论测验。测验中,通常把应试者分成6 - 8人一组,不指定小组的领导人,由主试说明要求、给出讨论的问题,请应试者小组自由讨论,并最终给出统一的讨论结果。评价者观察讨论中谁最擅长根据现有材料集中正确意见,

最擅长说服他人，把讨论引向一致或作出大家公认的结论，从而对每位应试者的领导能力、说服力、民主意识、言语表达作出评价

人力资源管理.xls——练习题库：[——课程题库](#) / [——课程题库](#) / [——试卷2](#) / [——试卷一](#) /

[1] 单选题.单选题

[1] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.同样数量的人用不同的组织网络连接起来，会形成不同的协作关系，产生不同的效应，取得不同的结果。这指的是人力资源管理的（ ）原理

[1] C.B

[1] 易.中

[2] 单选题.单选题

[2] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.人力资源的吸收，主要是指根据企业工作需要和条件允许来确定合格的人选的过程，也即

[2] C.B

[2] 易.易

[3] 单选题.单选题

[3] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.美国人力资源管理模式的特点是（ ）、人力资源管理制度化、注重个人能力的晋升制

度、对抗性的劳资关系和刚性工资

[3] C.B

[3] 易.易

[4] 单选题.单选题

[4] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.在人力资源管理的职能中，提高员工的知识、技能等方面的能力，挖掘潜在的能力，从而保持和增强员工的竞争力的职能是（ ）

[4] C.C

[4] 易.易

[5] 单选题.单选题

[5] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.人作为个体，不可能十全十美，而是各有长短，但作为群体，则可通过个体间的相互结合，取长补短，组合成最佳结构，形成群体优势。这指的是人力资源管理的（ ）原理

[5] C.B

[5] 易.易

[6] 单选题.单选题

[6] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.在企业经营过程中，只有合理组织了劳动力，不断协调劳动力之间、劳动力与劳动资料和劳动对象之间的关系，并在空间和时间上使劳动力、劳动资料和劳动对象形成最优配置，才能保证企业生产经营活动有条不紊地进行。这体现了人力资源管理的（ ）的意义

[6] C.B

[6] 易.易

[7] 单选题.单选题

[7] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.企业人力资源管

理工作可以为劳动者创造一个适合他们的劳动环境，如人适其职，充分发挥每个人的专长；根据每个人的需要进行有效的激励；正确地评价每个员工的绩效等，使他们能够安于工作，乐于工作，忠于工作，积极主动地奉献自己的全部能力与智慧，从而达到提高劳动生产率的目的，这体现了人力资源管理（ ）的意义

[7] C.C

[7] 易.易

[8] 单选题.单选题

[8] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.人力资源能够发挥作用的时间被限定在人生命周期中的一段，这是指人力资源的（ ）特点

[8] C.C

[8] 易.易

[9] 单选题.判断题

[9] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.未来的人力资源管理是一种战术性人力资源管理

[9] C.A

[9] 易.易

[9] 4.2

[10] 单选题.判断题

[10] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.战略选择是人力资源管理战略的首要步骤

[10] C.B

[10] 易.易

[10] 4.2

[11] 单选题.判断题

[11] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.?????? 优先实施的人力资源政策（如薪酬优先、工作氛围优先），一般是指人力资源管理战略中的薪酬战略。X

[11] C.B

[11] 易.中

[11] 4.2

[12] 单选题.判断题

[12] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.美国学者巴泽尔认为，人力资本产权可以得到完全的界定

[12] C.B

[12] 易.难

[12] 4.2

[13] 单选题.判断题

[13] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.人力资源投资分析的部门一般仅由财务部门的人员来实施

[13] C.B

[13] 易.易

[13] 4.2

[14] 单选题.判断题

[14] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.劳动定员是社会化大生产所必需的，是实现劳动过程的一般要求，这是指劳动定员的社会属性

[14] C.B

[14] 易.中

[14] 4.2

[15] 单选题.判断题

[15] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.从面试对象多少来看, 集体面试是最普遍的一种面试方式

[15] C.B

[15] 易.易

[15] 4.2

[16] 单选题.判断题

[16] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.职前培训是培训中最常用、最必要的一种培训方式

[16] C.B

[16] 易.易

[16] 4.2

[17] 单选题.判断题

[17] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.绩效反馈是绩效管理的核心部分。

[17] C.B

[17] 易.易

[17] 4.2

[18] 单选题.判断题

[18] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.带薪休假是一种公共福利

[18] C.B

[18] 易.易

[18] 4.2

[19] 单选题.判断题

[19] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.奖金一般主要

适用于管理人员

[19] C.B

[19] 易.易

[19] 4.2

[20] 单选题.判断题

[20] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.养老保险制度中被称为传统型的养老保险是国家统筹型

[20] C.B

[20] 易.易

[20] 4.2

[21] 单选题.判断题

[21] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.在所有的资源中，人力资源是第一资源，也是一种能动资源

[21] C.A

[21] 易.易

[21] 4.2

[22] 单选题.判断题

[22] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.物质资本需要投资才能形成，而人力资本不需要

[22] C.B

[22] 易.易

[22] 4.2

[23] 单选题.判断题

[23] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.人力资源管理可以分为人事管理阶段和人力资源管理阶段。其中人力资源管理阶段已经有比较长的历史

[23] C.B

[23] 易.易

[23] 4.2

[24] 单选题.判断题

[24] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.宏观经济形势越好，失业率越低，劳动力供给越紧张，招聘就越困难

[24] C.A

[24] 易.中

[24] 4.2

[25] 单选题.判断题

[25] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.工作分析的目的在于为了使现有的工作内容和工作要求更加明确合理，以便制定切合实际的管理制度和机制，调动员工的积极性

[25] C.A

[25] 易.难

[25] 4.2

[26] 单选题.判断题

[26] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.工作评价是确定职位等级的手段

[26] C.A

[26] 易.易

[26] 4.2

[27] 单选题.判断题

[27] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.一般认为，“猎头”公司是一种专门为雇主“猎取”普通员工的职业中介机构

[27] C.B

[27] 易.中

[27] 4.2

[28] 单选题.判断题

[28] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.当组织出现岗位空缺时，首先应考虑内部是不是有合适的人选

[28] C.A

[28] 易.易

[28] 4.2

[29] 单选题.判断题

[29] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.组织录用人员时，智商越高的人，对组织越有帮助

[29] C.B

[29] 易.易

[29] 4.2

[30] 单选题.判断题

[30] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.组织层面分析指的是确定组织范围内的培训需求，确保培训计划符合组织的整体目标与战略要求

[30] C.B

[30] 易.易

[30] 4.2

[31] 单选题.判断题

[31] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.为了提高企业培训的质量和水平，培训教师必须是某一课程内容的专家学者，由他们来组成课程组，执行“上课”的职能

[31] C.B

[31] 易.易

[31] 4.2

[32] 单选题.判断题

[32] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.一般来说，越是接近生产一线职位的员工，考评时越是强调“任务绩效”的份量；越是接近管理职位的员工，特别是中高层管理，考评时就越注重“周边绩效”

[32] C.A

[32] 易.易

[32] 4.2

[33] 单选题.判断题

[33] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.绩效考评反馈是指将考评结果通过面谈的方式反馈给被考评者

[33] C.B

[33] 易.易

[33] 4.2

[34] 单选题.判断题

[34] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.薪酬结构管理是指一个组织中各种工作之间报酬水平的比例关系，包括不同层次工作之间报酬差异的相对比例和不同层次工作之间报酬差异的绝对水平

[34] C.A

[34] 易.易

[34] 4.2

[35] 单选题.判断题

[35] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.企业的薪酬制度反映了该企业的价值观，企业价值观对企业的薪酬管理有重大的影

响作用

[35] C.A

[35] 易.易

[35] 4.2

[36] 单选题.简答题

[36] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.简述工作岗位分析的内容、作用和程序

[36] C.A

[36] 易.易

[36] 4.1

[37] 单选题.简答题

[37] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.介绍企业定员的新方法

[37] C.A

[37] 易.中

[37] 4.1

[38] 单选题.简答题

[38] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.简述人力资源费用控制的作用与程序

[38] C.A

[38] 易.难

[38] 4.1

[39] 单选题.简答题

[39] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.简述面试的技巧。

[39] C.A

[39] 易.易

[39] 4.1

[40] 单选题.简答题

[40] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.简述如何进行员工招聘的评估

[40] C.A

[40] 易.中

[40] 4.1

[41] 单选题.简答题

[41] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.简述"5S"活动的内涵

[41] C.A

[41] 易.易

[41] 4.1

[42] 单选题.简答题

[42] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.简述劳务外派与引进的程序

[42] C.A

[42] 易.易

[42] 4.1

[43] 单选题.名词解释

[43] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.职务

[43] C.A

[43] 易.易

[43] 4.1

[44] 单选题.名词解释

[44] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.360度反馈体系

[44] C.A

[44] 易.易

[44] 4.1

[45] 单选题.名词解释

[45] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.技能工资制

[45] C.A

[45] 易.易

[45] 4.1

[46] 单选题.名词解释

[46] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.职业生涯设计

[46] C.A

[46] 易.易

[46] 4.1

[47] 单选题.名词解释

[47] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.关键事件法

[47] C.A

[47] 易.易

[47] 4.1

[48] 单选题.名词解释

[48] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.工作丰富化

[48] C.A

[48] 易.易

[48] 4.1

[49] 单选题.名词解释

[49] 国外人力资源管理发展大致经历了（ ）个阶段.目标管理法

[49] C.A

[49] 易.易

[49] 4.1

人力资源管理.xls———[练习题库](#): [——课程题库](#) / [——课程题库](#) / [——试卷2](#) / [——试卷一](#) /

[1] 单选题.单选题

[1] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.“组织职责阶段”指的是

[1] C.C

[1] 易.易

[1] 员工之间的关系.20世纪60年代中期

[1] 领导和下属的关系.20世纪50年代前后

[1] 劳企关系.20世纪80年代

[1] 不知道.20世纪70年代前后

[2] 单选题.单选题

[2] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.20世纪60年代,（ ）受到普遍重视之后,理论界取得一致共识,即要把对人、对事、对物的管理有机结合起来,并以人为中

[2] C.B

[2] 易.易

[2] 员工之间的关系.技术开发

[2] 领导和下属的关系.人本管理

[2] 劳企关系.物流管理

[2] 不知道.不知道

[3] 单选题.单选题

[3] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.人力资源是指能够推动（ ）和社会发展的全体劳动者的劳动能力

[3] C.B

[3] 易.易

[3] 员工之间的关系.科技

[3] 领导和下属的关系.经济

[3] 劳企关系.文明

[3] 不知道.技术

[4] 单选题.单选题

[4] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.通过人力资源管理工作，可以合理组织劳动力，科学配置人力资源，可以促使企业以最小的劳动消耗，取得最大的经济成果。这体现了人力资源管理（ ）方面的意义

[4] C.D

[4] 易.易

[4] 员工之间的关系.有利于促进企业生产经营活动的顺利进行

[4] 领导和下属的关系.有利于调动员工的积极性，提高劳动生产率

[4] 劳企关系.有利于开发人力资源，树立企业长期竞争优势

[4] 不知道.有利于减少劳动消耗，提高企业经济效益

[5] 单选题.单选题

[5] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.人力资源是蕴藏在人体之内的一种“活”的资源，并与人的自然生理特征相联系，这是指人力资源的（ ）特征

- [5] C.D
 - [5] 易.中
 - [5] 员工之间的关系.开发的连续性
 - [5] 领导和下属的关系.时效性
 - [5] 劳企关系.再生性
 - [5] 不知道.生物性
-

[6] 单选题.单选题

[6] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.美国人力资源管理模式的特点是注重市场调节、人力资源管理制度化和（ ）、对抗性的劳资关系、刚性工资。

- [6] C.B
 - [6] 易.难
 - [6] 员工之间的关系.年功序列制
 - [6] 领导和下属的关系.注重个人能力的晋升制度
 - [6] 劳企关系.终身雇佣制
 - [6] 不知道.其他
-

[7] 单选题.单选题

[7] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.美国人力资源管理模式的特点是注重市场调节、（ ）、注重个人能力的晋升制度、对抗性的劳资关系和刚性工资。

- [7] C.C
 - [7] 易.易
 - [7] 员工之间的关系.年功序列制
 - [7] 领导和下属的关系.终身雇佣制
 - [7] 劳企关系.人力资源管理制度化
 - [7] 不知道.其他
-

[8] 单选题.单选题

[8] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.人力资源与物质资源不同,物质资源经过一定加工后就成为最终产品,而人力资源在开发使用后可以继续开发。这体现了人力资源的()特性

[8] C.B

[8] 易.中

[8] 员工之间的关系.能动性

[8] 领导和下属的关系.社会性

[8] 劳企关系.开发的连续性

[8] 不知道.再生性

[9] 单选题.判断题

[9] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.人事管理用人注重经验,人力资源管理用人看重潜能

[9] C.A

[9] 易.易

[9] 4.2

[9] 员工之间的关系.正确

[9] 领导和下属的关系.错误

[10] 单选题.判断题

[10] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.传统的人事管理职能一般与一线部门进行直接业务协作

[10] C.B

[10] 易.易

[10] 4.2

[10] 员工之间的关系.正确

[10] 领导和下属的关系.错误

[11] 单选题.判断题

[11] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.小王一周工作很累，经过星期六与星期天的休息，体力得到恢复。这体现着人力资源的时效性与再生性

[11] C.B

[11] 易.易

[11] 4.2

[11] 员工之间的关系.正确

[11] 领导和下属的关系.错误

[12] 单选题.判断题

[12] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.员工业余自学一般属于人才的外部培养

[12] C.B

[12] 易.易

[12] 4.2

[12] 员工之间的关系.正确

[12] 领导和下属的关系.错误

[13] 单选题.判断题

[13] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.在岗培训成本又被称为定向成本

[13] C.B

[13] 易.易

[13] 4.2

[13] 员工之间的关系.正确

[13] 领导和下属的关系.错误

[14] 单选题.判断题

[14] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.组织机构图表示的是部门或职位之间的一种动态的联系, 而工作流程图则表明或职位之间的静态的联系

[14] C.A

[14] 易.易

[14] 4.2

[14] 员工之间的关系.正确

[14] 领导和下属的关系.错误

[15] 单选题.判断题

[15] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.制定招聘计划是招聘流程的首要步骤

[15] C.B

[15] 易.易

[15] 4.2

[15] 员工之间的关系.正确

[15] 领导和下属的关系.错误

[16] 单选题.判断题

[16] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.直接式的面试能使面试者和被面试者双方关系融洽

[16] C.B

[16] 易.易

[16] 4.2

[16] 员工之间的关系.正确

[16] 领导和下属的关系.错误

[17] 单选题.判断题

[17] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.在工业操作领域和管理领域广泛采用的培训方法是角色扮演法

[17] C.B

[17] 易.易

[17] 4.2

[17] 员工之间的关系.正确

[17] 领导和下属的关系.错误

[18] 单选题.判断题

[18] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.目标管理法考核员工的工作行为,不考核员工完成既定目标的情况

[18] C.B

[18] 易.中

[18] 4.2

[18] 员工之间的关系.正确

[18] 领导和下属的关系.错误

[19] 单选题.判断题

[19] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.易产生不同岗位之间工资拉平现象的岗位工资制是单一型岗位工资制

[19] C.B

[19] 易.难

[19] 4.2

[19] 员工之间的关系.正确

[19] 领导和下属的关系.错误

[20] 单选题.判断题

[20] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.根据职业发展阶段设计法,早期职业生涯是员工个人一生中最为重要的时期

[20] C.B

[20] 易.易

[20] 4.2

[20] 员工之间的关系.正确

[20] 领导和下属的关系.错误

[21] 单选题.判断题

[21] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.工伤保险所提供的补偿通常以非现金形式体现

[21] C.B

[21] 易.中

[21] 4.2

[21] 员工之间的关系.正确

[21] 领导和下属的关系.错误

[22] 单选题.判断题

[22] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.人力资源开发的对象是人的智力与才能

[22] C.A

[22] 易.易

[22] 4.2

[22] 员工之间的关系.正确

[22] 领导和下属的关系.错误

[23] 单选题.判断题

[23] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.人力资源管理就是对人力这一资源进行有效开发、合理利用和科学管理,以实现组织的目标

[23] C.A

[23] 易.易

[23] 4.2

[23] 员工之间的关系.正确

[23] 领导和下属的关系.错误

[24] 单选题.判断题

[24] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.人力资源供求预测是人力资源规划过程中的最关键性环节

[24] C.A

[24] 易.易

[24] 4.2

[24] 员工之间的关系.正确

[24] 领导和下属的关系.错误

[25] 单选题.判断题

[25] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判,是为了协调.一个组织有可能人力资源总量是平衡的,但是结构不平衡

[25] C.A

[25] 易.易

[25] 4.2

[25] 员工之间的关系.正确

[25] 领导和下属的关系.错误

[26] 单选题.判断题

[26] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.工作分析中的观察法是通过工作分析人员与员工和管理者面对面的谈话来收集信息资料的方法

[26] C.B

[26] 易.易

[26] 4.2

[26] 员工之间的关系.正确

[26] 领导和下属的关系.错误

[27] 单选题.判断题

[27] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.如果招聘成本低，录用人员质量低，就意味着招聘效率低；反之，则意味着招聘效率高

[27] C.B

[27] 易.易

[27] 4.2

[27] 员工之间的关系.正确

[27] 领导和下属的关系.错误

[28] 单选题.判断题

[28] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.美国微软公司近一半的员工都是通过人才猎取方式获得的

[28] C.B

[28] 易.易

[28] 4.2

[28] 员工之间的关系.正确

[28] 领导和下属的关系.错误

[29] 单选题.判断题

[29] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.面试是员工甄选最普遍使用的方法

[29] C.A

[29] 易.易

[29] 4.2

[29] 员工之间的关系.正确

[29] 领导和下属的关系.错误

[30] 单选题.判断题

[30] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.一个好的入职引导方案, 应该主要从公司的角度出发, 而不是主要从新员工的角度思考问题

[30] C.B

[30] 易.易

[30] 4.2

[30] 员工之间的关系.正确

[30] 领导和下属的关系.错误

[31] 单选题.判断题

[31] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.岗前培训是指员工离开工作岗位, 去专门从事知识或技能的学习

[31] C.B

[31] 易.中

[31] 4.2

[31] 员工之间的关系.正确

[31] 领导和下属的关系.错误

[32] 单选题.判断题

[32] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.员工培训可以外包

[32] C.A

[32] 易.难

[32] 4.2

[32] 员工之间的关系.正确

[32] 领导和下属的关系.错误

[33] 单选题.判断题

[33] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.绩效考评只能由员工的主管对其进行考评

[33] C.B

[33] 易.易

[33] 4.2

[33] 员工之间的关系.正确

[33] 领导和下属的关系.错误

[34] 单选题.判断题

[34] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.绩效考评可以为员工薪酬管理提供依据

[34] C.A

[34] 易.中

[34] 4.2

[34] 员工之间的关系.正确

[34] 领导和下属的关系.错误

[35] 单选题.判断题

[35] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.如果劳动力市场上可供组织使用的劳动力

小于组织需求，组织会采取降低薪酬的办法来满足组织对劳动力的需求；反之，组织则会采取提高薪酬的办法来减少劳动力成本

[35] C.B

[35] 易.易

[35] 4.2

[35] 员工之间的关系.正确

[35] 领导和下属的关系.错误

[36] 单选题.判断题

[36] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.服装津贴、洗理津贴、水电津贴、取暖津贴、子女入托津贴等属于员工的个人福利

[36] C.A

[36] 易.易

[36] 4.2

[36] 员工之间的关系.正确

[36] 领导和下属的关系.错误

[37] 单选题.简答题

[37] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.简述企业定员的作用、原则

[37] C.A

[37] 易.易

[37] 4.1

[37] 员工之间的关系.作用： 1、合理的劳动定员是企业用人的科学标准。2、合理的劳动定员是企业人力资源计划的基础。3、科学合理定员是企业内部各类员工调配的主要依据。4、先进合理的劳动定员有利于提高员工队伍的素质。 原则：（一）定员必须以企业生产经营目标为依据。（二）定员必须以精简、高效、节约为目标。 1、产品方案设计要科学。 2、提供兼职。 3、工作应有明确的分工和职责划

分。（三）各类人员的比例关系要协调 企业内人员的比例关系包括：直接生产人员和非直接生产人员的比例关系；基本生产工人和辅助生产工人的比例关系；非直接生产人公平的后果

[38] 单选题.简答题

[38] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.简述制定人力资源管理制度的原则、要求和步骤。

[38] C.A

[38] 易.易

[38] 4.1

[38] 员工之间的关系.（一）共同发展原则（二）适合企业特点（三）学习与创新并重（四）符合法律规定（五）与集体合同协调一致（六）保持动态性 要求：（1）从企业具体情况出发；（2）满足企业的实际需要；（3）符合法律和道德规范；（4）注重系统性和配套性；（5）保持合理性和先进性。 步骤：（一）提出人力资源管理制度草案（二）广泛征求意见，认真组织讨论。（三）逐步修改调整、充实完善。

[39] 单选题.简答题

[39] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.对应聘者进行初步筛选的方法有哪些？

[39] C.A

[39] 易.易

[39] 4.1

[39] 员工之间的关系.方法： 一、 筛选简历的方法（一）分析简历结构；（二）审察简历的客观内容；（三）判断是否符合岗位技术或经验要求；（四）审查简历中的逻辑性；（五）对简历的整体印象。 二、 筛选申请表的方法（一）判断应聘者的态度；（二）关注与职业相关的问题；（三）注明可疑之处。

[40] 单选题.简答题

[40] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.简述情景模拟法的分类

[40] C.A

[40] 易.易

[40] 4.1

[40] 员工之间的关系.1、语言表达能力测试; 2、组织能力测试; 3、事务处理能力测试。

[41] 单选题.简答题

[41] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.简述劳动协作的内容、要求与形式

[41] C.A

[41] 易.易

[41] 4.1

[41] 员工之间的关系.内容: 企业的劳动协作除了要安排好最基层的班组、作业组的组织之外, 还应当搞好车间一级的协作。 要求: 1、 尽可能地固定各种协作关系, 并在企业管理制度中, 对协作关系的建立、变更, 解除的程序、方法, 审批权限等内容作出严格的规定。 2、 实行经济合同制。 3、 全面加强计划、财务、劳动人事等项管理, 借用各种经济杠杆和行政手段, 保证协作关系的实现。 形式: 简单协作和复杂协作

[42] 单选题.简答题

[42] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.简述劳动轮班的组织形式

[42] C.A

[42] 易.易

[42] 4.1

[42] 员工之间的关系. (一) 两班制; (二) 三班制; 1、间断性三班制; 2、连续性三班制 (三) 四班制; 1、"四八交叉"; 2、四六工作制; 3、五班轮休制

[43] 单选题.简答题

[43] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.说明绩效管理系统设计的基本内容

[43] C.A

[43] 易.易

[43] 4.1

[43] 员工之间的关系.绩效管理系统的的设计包括绩效管理制度的设计与绩效管理程序的设计两个部分。绩效管理制度是企业单位组织实施绩效管理活动的准则和行为的规范。绩效管理程序的设计又有管理的总流程设计和具体考评程序设计两部分

[44] 单选题.名词解释

[44] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.图式化评定量表

[44] C.A

[44] 易.中

[44] 4.1

[44] 员工之间的关系.是绩效考核的主观标准。图式化的评定量表法是上级评定法中最简单, 最常用的。图式化的评定量表包括若干的特质和其得分范围, 然后上级在量表上评价该员工的工作表现在每一具体的特质上的得分

[45] 单选题.名词解释

[45] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判, 是为了协调.职业

[45] C.A

[45] 易.难

[45] 4.1

[45] 员工之间的关系.指不同时间、不同组织中、工作要求相似或职责平行的职位集合。如会计，工程师（笼统的概念）

[46] 单选题.名词解释

[46] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.典型事例法

[46] C.A

[46] 易.易

[46] 4.1

[46] 员工之间的关系.是对实际工作中具有代表性的工作者的工作行为进行描述。比如把文秘人员的打字、收发文件等一系列行为收集起来进行归纳分类，得到有关工作内容、职责方面的信息

[47] 单选题.名词解释

[47] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.德尔菲（Delphi）法

[47] C.A

[47] 易.中

[47] 4.1

[47] 员工之间的关系.又称专家会议预测法,是一种主观预测方法,它以书面形式背对背地分别征求专家意见,通过中间人或者协调员把第一轮预测过程中专家的意见集中起来,加以归纳后反馈给他们,然后重复这一循环,使专家们有机会修改预测并说明原因,一般重复 3-5 次,使专家的意见趋于一致为止

[48] 单选题.名词解释

[48] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.海氏薪酬制

[48] C.A

[48] 易.易

[48] 4.1

[48] 员工之间的关系.海氏方法是要素比较法中常用的一种方法。海氏系统法又叫做“指导图—形状构成法”，它是由美国薪酬设计专家爱德华·海于 1951 年研究开发出来的。海氏评分法：着眼于确定不同工作对实现组织目标的相对重要性。根据海氏方法，可以很客观和科学地给每一职务一个评价点数。海氏薪酬体系特别适用于管理人员的薪酬设定

[49] 单选题.名词解释

[49] 企业管理者与企业内有组织的群体就工资、福利及工作条件等问题进行谈判，是为了协调.人力资源规划

[49] C.A

[49] 易.易

[49] 4.1

[49] 员工之间的关系.指使企业稳定地拥有一定质量和必要数量的人力，为实现包括个人利益在内的组织目标而拟定的一套措施，从而求得在企业未来发展过程中人员需求量和人员拥有量之间的相互匹配
