

00147

《人力资源管理一》

精讲10--**选择题分类记忆**

主讲老师：莫美玲



人力--复习资料--资料库下载



选择题分类记忆1



选择题分类记忆2

- 1、案例分析题
- 2、主观题重点
- 3、选择题二维码 (1.2.8章节+突破+分类)



突破1



突破2



突破3

选择题--特训



求学圆梦教育
Schooling And Oneiromancy Education

分类 练习

1 举一反三类

选择题分类记忆1



2 口诀类

选择题分类记忆2



① 举一反三 类





举一反三

【例1·单选】关注社会经济技术变化趋势对组织影响的人力资源管理模式称为（ ）。

A.产业模式

B.参与模式

C.投资模式

D.高灵活性模式

D

【例2·单选】关注劳工关系协调的人力资源管理模式称为（ ）。

A.投资模式

B.产业模式

C.参与模式

D.灵活性模式

B



举一反三

【例3·单选】关注公平就业机会的人力资源管理模式被称为
()。

B

- A.产业模式
- B.投资模式
- C.参与模式
- D.高灵活性模式

(1) 产业模式 → 关注劳工关系的协调

(2) 投资模式 → 关注公平就业机会 (人力培训)

(3) 参与模式 → 关注团队合作 (参与、民主)

(4) 高灵活模式 → 关注如何理解和把握不断变化的趋势



举一反三

【例4·单选】以工作为中心的人事管理属于人力资源管理的阶段为（ ）。

- A.初级阶段 B.科学管理阶段
C.人力资源管理阶段 D.战略人力资源管理阶段

B

【例5·单选】凭直觉、经验和个人意志对工人的工资和劳动条件进行管理，这属于企业人事管理的（ ）。

- A.初级阶段 B.科学管理阶段
C.人力资源管理阶段 D.战略人力资源管理阶段

A



举一反三类

【例6·多选】斯特雷斯和邓菲基于组织变革视角提出的人力资源战略类型有（ ）。

- A. 积累式人力资源战略
- B. 家长式人力资源战略
- C. 发展式人力资源战略
- D. 任务式人力资源战略
- E. 转型式人力资源战略

BCDE

【例7·多选】在人力资源战略分类中，舒勒提出的人力资源战略类型有（ ）。

- A. 积累型战略
- B. 效用型战略
- C. 协调型战略
- D. 家长型战略
- E. 发展型战略

ABC



举一反三类

【例8·多选】根据戴尔和霍德的研究，人力资源战略可分为（ ）。

BCD

- A.协调型战略
- B.诱引战略
- C.投资战略
- D.参与战略
- E.积累型战略



举一反三

【例9·单选】马斯洛认为，人的最低层次的需求是（ ）。

- A.安全的需求
- B.生理的需要
- C.社交的需要
- D.自我实现的需要

B

【例10·单选】被马斯洛称为“人必须干称职的工作，这样才会是自己感到最大的快乐”的需要层次是（ ）。

- A.社交的需要
- B.生理的需要
- C.自我实现的需要
- D.安全的需求

C



举一反三

【例11·单选】员工的需要因人而异，因时而异，要有针对性地采取激励措施，才能收到实效。这体现了激励的（ ）。**D**

A.明确性原则

B.合理性原则

C.引导性原则

D.按需激励原则

【例12·单选】分配奖金要公开，实施物质奖励和精神奖励都要直观地表达它们的指标。这体现了激励的（ ）。**A**

A.明确性原则

B.合理性原则

C.引导性原则

D.按需激励原则

记忆方法：

3结合、按时、合理、明确、引导



举一反三

【例13·单选】职责繁简难易、轻重大小及所需资格条件并不相同，但工作性质相似的所有职位集合被称为（ ）。 **C**

- A.职权
- B.职务
- C.职系
- D.职位

【例14·单选】重要责任相似或相同的职位集合被称为（ ）。 **C**

- A.职级
- B.职业
- C.职务
- D.工作要素



举一反三类

【例15·单选】某一时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的职责集合是（ ）。

B

- A.职务
- B.职位
- C.职权
- D.职系



举一反三类

【例16·单选】把工作分解为许多很小的单一化、标准化的操作内容和程序的工作设计方法是（ ）。

- A.工作轮换
- B.工作专业化
- C.工作扩大化
- D.工作丰富化

B

【例17·单选】柳青是某公司仓储管理员，过去仅负责单一的存货保管，现在还参与采购计划的制订、库存的控制等工作。这种工作设计技术是（ ）。

- A.工作轮换
- B.工作丰富化
- C.工作扩大化
- D.工作精简

B



举一反三类

【例18·单选】对工作责任进行垂直深化的工作设计方法是
()。

A

- A.工作丰富化
- B.工作专业化
- C.工作扩大化
- D.工作轮换



举一反三类

【例19·多选】工作设计的环境影响因素有（ ）。

- A.组织专业化
- B.工作整体性
- C.社会期望
- D.社会可提供的人力资源储备
- E.工作流程

CD

【例20·多选】工作设计的组织影响因素有（ ）。

- A.专业化
- B.工作整体性
- C.社会期望
- D.工作习惯
- E.工作流程

ADE



举一反三类

【例21·多选】工作设计的影响因素有（ ）。

- A.环境因素
- B.组织因素
- C.政府部门
- D.行为因素
- E.经济因素

ABD



举一反三类

【例22·单选】把企业人力资源规划作为整体，将企业内不同层次、不同部门统一规划，是制定人力资源规划时应遵循的（ ）。 **A**

A.系统性原则

B.适应性原则

C.科学性原则

D.开放性原则

【例23·单选】在编制与执行人力资源规划过程中，自始至终要同其他因素相平衡的原则是（ ）。 **C**

A.系统性

B.适应性

C.协调性

D.开放性



举一反三类

【例24·单选】通过岗位空缺来预测人力资源需求的方法是（ ）。

A. 替换单法

B. 比例分析法

A

C. 技能清单法

D. 趋势分析法

【例25·单选】由企业高层管理者和人力资源管理专员一起预测企业人力资源需求的方法是（ ）。

B

A. 趋势分析法

B. 管理评价法

C. 回归分析法

D. 比例分析法



举一反三

【例26·单选】通过计算销售数量与销售人员数量关系来预测未来销售人员需求的方法是（ ）。

B

A.趋势分析法

B.比例分析法

C.回归分析法

D.计算机模型法

【例27·单选】下列选项中属于人力资源供给预测的方法是（ ）。

B

A.趋势分析法

B.替换单法

C.德尔菲法

D.回归预测法



举一反三

【例28·多选】企业调整人力资源供给大于需求的措施有（ ）。

- A.工作轮换
- B.工作分享
- C.变相裁员
- D.提前退休
- E.内部招聘

ABCD

【例29·单选】以下不属于人力资源供不应求的调整方法的是（ ）。

- A.外部招聘
- B.工作扩大化
- C.工作轮换
- D.外包

C

举一反三

【例30·多选】下列描述正确的是（ ）。 **BCD**

- A. 人力资源规划是人力资源战略的前提
- B. 在工作层面上，人力资源战略要高于人力资源规划
- C. 在工作内容上，人力资源战略要高于人力资源规划
- D. 人力资源战略不具有直接可操作性
- E. 在工作内容上，人力资源规划高于人力资源战略

【例31·单选】人力资源规划的前提是（ ）。 **D**

- A. 人力资源管理
- B. 人力资源开发
- C. 人力资源发展
- D. 人力资源战略



举一反三

【例32·单选】在招聘过程中负责面试的部门是（ ）。

A.用人部门

B.行政管理部门

A

C.上级主管部门

D.人力资源部门

【例33·单选】在招聘工作中负责招聘信息发布的部门是（ ）。

A.用人部门

B.行政管理部门

D

C.上级主管部门

D.人力资源部门



举一反三类

【例34·单选】在招聘过程中，招聘计划的审批权属于（ ）。

- A. 用人部门
- B. 劳动力市场
- C. 政府部门
- D. 人力资源部门

D



举一反三类

【例35·单选】强调人员录用必须按照岗位特性，根据工作的需要进行。

这一原则称为（ ）。

A

A.因事择人

B.平等竞争

C.因人任职

D.重工作能力



【例36·单选】人员录用时必须考虑个人的能力特点、个性差异来安排相应的职位。这一原则被称为（ ）。

C

A.因事择人

B.平等竞争

C.因人任职

D.择优录用



举一反三类

【例37·单选】在招募效果评价指标体系中，业绩优良的新员工百分比这一指标属于（ ）。

- A.一般评价指标
- B.招募人员的评价指标
- C.招募渠道的评价指标
- D.招募过程的评价指标

A

【例38·多选】下列选项中，基于招募人员的招募效果评价指标包括（ ）。

- A.被面试者对面试质量的评级
- B.平均每位新员工的招募成本
- C.业绩优良新员工的数量或百分比
- D.推荐的候选人被成功录用的比例
- E.推荐的候选人被成功录用且业绩突出者比例

ADE



举一反三类

【例39·多选】基于招募渠道的招募效果评价指标包括招募人员（ ）。

ABC

- A.引发的申请的数量
- B.引发的合格申请的数量
- C.平均每个申请的成本
- D.推荐的候选人被成功录用的比例
- E.对新工作满意的新员工的数量



举一反三类

【例40·单选】招募工作人员的差旅费属于招募总费用中的（ ）。

A.人事费用

B.业务费用

C.服务费用

D.一般开支

A

【例41·多选】下列费用属于业务费用的有（ ）。

A.上网费

B.水电费

C.加班费

D.专业咨询费

E.广告费

ADE

- ①**人事费用**：工资、福利、差旅费、生活费补助和加班费；
- ②**业务费用**：通信费、专业咨询费、广告费、信息服务费；
- ③**一般开支**：设备/场地租金、办公用品费、水电及物业管理费。



举一反三

【例42·单选】在规模小、技术人员和关键人才缺乏的组织中，普遍选用的招募渠道是（ ）。

C

- A.自荐
- B.专职猎头机构招募
- C.员工引荐
- D.校园招聘



【例43·单选】对销售人员的招募，组织使用最多的招募渠道是（ ）。

B

- A.内部晋升
- B.报纸广告
- C.校园招聘
- D.私人就业机构



举一反三

【例44·单选】招募专业技术人员，通常选择的招募地点是（ ）。

A

- A.跨地区的劳动力市场
- B.劳务市场
- C.组织所在地的劳动力市场
- D.全国范围内

- (1) 高级管理人员 (全国范围内)
- (2) 中级管理人员和专业技术人员 (跨地区的劳动力市场)
- (3) 操作工人和办公人员 (所在地的劳动力市场)



举一反三类

【例45·单选】开头以“为什么、为何、哪个”，目的是为了获取信息，避免被动的提问方式是（ ）。

C

A.封闭式提问

B.假设式提问

C.开放式提问

D.重复式提问

【例46·单选】“如果你处于这种状况你会怎样处理这个问题？”这种提问方式是（ ）。

B

A.追问式提问

B.假设式提问

C.开放式提问

D.清单式提问



举一反三类

【例47·单选】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（ ）。 **B**

A.选拔性测评

B.诊断性测评

C.配置性测评

D.开发性测评

【例48·单选】以实现人力资源的合理配置，达到人岗匹配为目的的素质测评是（ ）。 **A**

A.配置性测评

B.鉴定性测评

C.诊断性测评

D.选拔性测评



举一反三类

【例49·单选】以鉴定与验证某种素质是否具备或者具备程度大小为目的的素质测评是（ ）。

D

- A.配置性测评
- B.诊断性测评
- C.选拔性测评
- D.考核性测评



【例50·单选】诊断性素质测评的特点是（ ）。

B

- A.测评结果公开
- B.测评结果不公开
- C.测评内容具有特定性
- D.测评内容具有表面特性



举一反三

【例51·单选】下列选项属于人员素质配置性测评的特点是

()。

C

- A.测评结果区分度高
- B.测评内容全面广泛
- C.测评标准客观严格
- D.测评标准选择灵活

①配置性测评	针对性、客观性、严格性
②选拔性测评	①强调测评的区分和选拔功能 ②测评标准刚性要强 ③测评指标的选择具有灵活性 ④测评结果多以分数或等级形式呈现



举一反三

【例52·单选】下列选项中属于人格测验的测评方法是（ ）。

- A.智力测验
- B.能力倾向测验
- C.罗夏墨迹测评
- D.行政职业能力倾向测验

C

【例53·单选】对个体获得新知识和技能的潜在能力进行测评应采用的方法是（ ）。

- A.智力测评
- B.成就测评
- C.人格测评
- D.能力倾向测评

D



举一反三类

【例54·多选】属于认知测验的有（ ）。

- A.成就测验
- B.智力测验
- C.价值观测验
- D.能力倾向测验
- E.职业兴趣测验

ABD



举一反三类

【例55·单选】培训成果转化的第一层面是指（ ）。

A

A.依样画瓢

B.举一反三

C.融会贯通

D.自我管理

【例56·单选】培训成果转化的第四层面是指（ ）。

C

A.依样画瓢

B.举一反三

C.自我管理

D.融会贯通



举一反三类

【例57·单选】在工作环境与培训时的环境特征有所差异时，受训者也能正确应用所学知识和技能。这种培训成果的转化是（ ）。 **A**

- A.举一反三
- B.自我管理
- C.融会贯通
- D.依样画瓢式的运用

【例58·单选】受训者在实际工作中遇到的问题或状况完全不同于培训过程的特征时，也能回忆起培训中的学习成果，建立起所学知识与现实应用之间的联系，并恰当地加以应用指的是（ ）。 **C**

- A.依样画瓢式的运用
- B.举一反三
- C.融会贯通
- D.自我管理



举一反三类

【例59·单选】在员工分类培训中，第一层次的培训是指（ ）。

- A. 能力培养
- B. 知识更新
- C. 思维变革
- D. 观念变化

B

【例60·单选】“第五深度的培训”指的是（ ）。

- A. 能力培养
- B. 观念变化
- C. 思维变革
- D. 心理调整

D

知能、思观心



举一反三类

【例61·单选】培训师通过考试来了解受训人员对培训内容的掌握情况。

这种考核属于培训效果评估层次的（ ）。

B

A.反应层

B.学习层

C.行为层

D.结果层

【例62·单选】了解受训者对培训项目结构、培训师、培训内容等看法和态度的培训效果评估层次属于（ ）。

A

A.反应层

B.学习层

C.行为层

D.结果层



举一反三类

【例63·多选】柯克帕特里克模型培训效果评估包括（ ）。

A.反应层

B.学习层

C.行为层

D.结果层

E.背景层

ABCD



举一反三

【例64·单选】培训内容以提升分析决策能力、战略思维能力等为主。其培训对象一般为()。

C

- A.基层管理人员
- B.中层管理人员
- C.高层管理人员
- D.专业技术人员



【例65·单选】将培训重点放在管理技能和工作方法上的培训对象是()。

B

- A.高层管理人员
- B.基层管理人员
- C.专业技术人员
- D.一般员工



举一反三类

【例66·单选】他们在企业中起着承上启下的作用，同时也是企业高层领导重大决策的直接执行者，他们是（ ）。

- A. 基层管理人员
- B. 专业技术人员
- C. 中层管理人员
- D. 高层管理人员

C



举一反三类

【例67·单选】小贾平时表现平平，但在公司年底的技能比赛中获得了优胜奖，年末考核时被评为优秀。此现象在绩效考核中属于（ ）。

A.近因效应

B.情感效应

C.趋中效应

D.拟己效应

A

【例68·单选】主管将自己与员工相比较，与自己相似的员工在绩效考核中不由自主地打出高分；与自己共同点少的员工，则给分较低。这种现象称为（ ）。

A.晕轮效应

B.近因效应

C.个性效应

D.拟己效应

D



举一反三类

【例69·单选】某单位在年终考核中90%的员工被评为良好，这种现象在绩效考核中属于（ ）。

A

- A. 趋中效应
- B. 晕轮效应
- C. 从众效应
- D. 个性效应



举一反三

【例70·单选】在预定的时间，通常是半年或一年，利用积累的记录，由主管与被测评者讨论相关事件，为测评提供依据。这种绩效考核方法称为（ ）。

- A.行为锚定等级评价法
- B.量表评价法
- C.关键事件法
- D.强制分布法

C

【例71·单选】公司事先确定员工在每一个绩效等级上所占的比例的做法，属于（ ）。

- A.量表评价法
- B.强制分布法
- C.关键事件法
- D.个体排序法

B



举一反三类

【例72·单选】具有多个评价主体，同传统的一元主体相比具有更多的信息渠道，能全面地测评该员工的工作状况，比较公正公平的绩效考核方法是（ ）。

- A.强制分布法 B.配对比较法
C.360度绩效考核法 D.行为锚定法

C

【例73·单选】无论被评价者的人数是多是少都适用，且定性定量考核较全面的绩效考核方法是（ ）。

- A.强制分布法 B.比较法
C.量表评价法 D.目标考核法

C



举一反三类

【例74·多选】平衡计分卡的内容有（ ）。

ABDE

- A. 财务类指标
- B. 顾客市场类指标
- C. 企业文化类指标
- D. 内部运营类指标
- E. 学习与发展类指标

【例75·单选】关注员工核心技能与专长，以及激励、授权等文化氛围的属于（ ）。

D

- A. 财务类指标
- B. 顾客市场类指标
- C. 企业文化类指标
- D. 学习与发展类指标



举一反三类

【例76·单选】组织为员工缴纳的住房公积金属于员工薪酬组成部分中的（ ）。

- A.基本薪酬 B.绩效薪酬
C.激励薪酬 D.福利薪酬

D

【例77·单选】在全面薪酬体系中，股票期权属于（ ）。

- A.成果型薪酬 B.过程型薪酬
C.直接经济薪酬 D.间接经济薪酬

C



举一反三类

【例78·多选】成果型的非经济性薪酬包括（ ）。

- A. 晋升职位
- B. 提高社会地位
- C. 工作成就感
- D. 自我价值实现
- E. 舒适工作环境

ABCD

【例79·多选】直接经济薪酬包括（ ）。

- A. 基本工资
- B. 绩效工资
- C. 职位消费
- D. 股票期权
- E. 带薪休假

ABCD



举一反三类

【例80·单选】薪酬设计中，首先制定一套职务级别标准，然后将待评价岗位与评价标准相比较，从而确定这一岗位相对价值的工作评价方法是（ ）。

A.排序法

B.套级法

C.评分法

D.因素比较法

B

【例81·单选】能够根据各薪酬因素的评价结果计算出具体薪酬金额的工作评价方法是（ ）。

A.排序法

B.套级法

C.评分法

D.因素比较法

D



举一反三类

【例82·单选】薪酬设计中使用最为普遍的一种工作评价方法是（ ）。

- A.排序法
- B.套级法
- C.评分法
- D.因素比较法

C



举一反三

【例83·多选】薪酬对员工的功能有（ ）。

ABCD

- A. 补偿功能
- B. 激励功能
- C. 保障功能
- D. 价值功能
- E. 资本增值功能

【例84·多选】薪酬对社会的功能包括（ ）。

ACE

- A. 价格信号功能
- B. 文化塑造功能
- C. 公平标准功能
- D. 资本增值功能
- E. 宏观调控功能



举一反三

【例85·多选】影响企业薪酬水平的宏观因素有（ ）。

- A.劳动生产率水平
- B.积累消费水平
- C.政府政策法规
- D.企业经营效益
- E.劳动力市场供给状况

ABCE

【例86·多选】影响企业薪酬水平的微观因素有（ ）。

- A.企业经营效益
- B.劳动力市场供求状况
- C.企业规模和发展阶段
- D.物价变动
- E.劳资双方的谈判

ACE



举一反三类

【例87·单选】 为了帮助员工处理好职业发展问题，直线经理需要扮演四种角色：教练、评估者、顾问和推荐人。下列选项中最能体现直线经理扮演教练角色的是（ ）。

B

- A. 提供选择、协助设置目标、提出建议
- B. 发现问题，倾听确定需求、详细界定这些需求
- C. 给出反馈、明确公司标准、确定工作职责、确定公司需求
- D. 与职业生涯管理资源联系、追踪职业生涯管理规划执行情况

【例88·单选】 下列不属于直线经理的责任的是（ ）。

A

- A. 了解存在哪些学习机会
- B. 发现问题，倾听确定需求
- C. 提供选择、协助设置目标、提出建议
- D. 与职业生涯管理资源联系、追踪职业生涯管理规划执行情况



举一反三类

【例89·单选】人力资源部门在员工职业生涯管理中的责任是
()。

D

- A.设置职业生涯发展岗位
- B.发现员工工作中的问题，并给出反馈
- C.确定员工自身的职业发展阶段和开发需求
- D.提供与职业发展有关的培训与开发机会的信息或建议



举一反三类

【例90·多选】加速处于职业生涯早期的员工组织化的有效方法包括（ ）。

ABDE

- A. 培训教育
- B. 配备职业顾问
- C. 实施工作轮换
- D. 增加员工在组织中的生存能力和发展机会
- E. 展示组织发展的前景和员工工作发展的前景

【例91·单选】对处于职业生涯晚期的员工，组织职业生涯管理的主要任务是（ ）。

D

- A. 给予员工必要的职业指导
- B. 帮助员工制定职业生涯规划
- C. 保证员工合理的职位轮换和晋升
- D. 对退休计划的管理



举一反三

【例92·多选】预防职业生涯中期危机的管理措施有()。

- A.帮助再就业
- B.加速员工组织化
- C.落实内部晋升计划
- D.赋予员工以良师角色
- E.安排富有挑战性的工作

CDE

【例93·单选】下列不属于职业生涯中期员工面临的问题的是(**D**)。

- A.工作颓废感日益强烈
- B.工作流动性下降，对工作安全的关注增长
- C.开始寻找新的生活目标
- D.进取心、竞争力和职业能力不断增强



举一反三类

【例94·单选】 “通过调动增加员工阅历，锻炼员工的综合能力并发挥员工的潜力，从而在职位未提升的情况下增加员工的满意感”指的是（ ）。

- A.纵向的职业途径
- B.横向的职业途径
- C.网状职业途径
- D.多阶梯职业途径

B

【例95·单选】 “为了解决受过技术培训且并不期望在组织中通过正常升迁程序调到管理岗位的员工而开发的一种职业生涯发展方法”指的是（ ）。

- A.纵向的职业途径
- B.横向的职业途径
- C.网状职业途径
- D.多阶梯职业途径

D



举一反三类

【例96·单选】编写工作说明书应遵循的原则是（ ）。

- A.对岗又对人
- B.对岗不对人
- C.对人不对事
- D.对人又对事

B

【例97·多选】编写工作说明书应遵循的原则有（ ）。

- A.对岗不对人
- B.对岗又对人
- C.对事不对人
- D.对当前不对未来
- E.对职责又对待遇

ACD

②口诀 类





口诀类

【例1·单选】美国学者约翰·莫尔斯和洛希把“复杂人”假设称为（ ）。

A.X理论

B.Y理论

C.Z理论

D.超Y理论

D

复杂需要学（薛）
超Y 无敌是最落寞
（洛、莫）

【例2·单选】美国学者麦格雷戈把“自动人”假设称为（ ）。

A.X理论

B.Y理论

C.Z理论

D.超Y理论

B

自动马达（达Y）



口诀类

【例3·单选】提出保健-激励双因素理论的心理学家是（ ）。

A.赫茨伯格

B.麦克利兰

C.波特--劳勒

D.洛克

A

记忆方法：两个（双）格子

【例4·单选】强化理论提出者是（ ）。

A.斯金纳

B.马斯洛

C.波特

D.劳勒

A

记忆方法：那么要强



口诀类

【例5·单选】提出素质冰山模型的学者是（ ）。

B

A.卡特尔

B.麦克利兰

C.韦克斯勒

D.博亚特兹

记忆口诀：小麦很冷

【例6·单选】提出素质洋葱模型的美国学者是（ ）。

A

A.博亚特兹

B.麦克利兰

C.马斯洛

D.艾宾浩斯

记忆口诀：大伯爱吃洋葱



口诀类

【例7·单选】世界上第一个智力测验量表是（ ）。

B

A.韦克斯勒成人智力量表

B.比奈—西蒙量表

C.旺德利克人员测验

D.韦斯曼人员分类测验

比智力

【例8·单选】应用等级评定表、问卷法以及自由联想法的先驱是（ ）。

D

A.马斯洛

B.卡特尔

C.比奈

D.高尔顿

高级法



口诀类

【例9·单选】成人学习理论的创始人是美国著名教育心理学家（ ）。

A.阿尔德弗

B.斯金纳

C.班杜拉

D.诺尔斯

D

承诺（成诺）

【例10·单选】美国社会心理学家班杜拉提出的社会学习理论又称为（ ）。

A.模仿理论

B.职业锚理论

C.成人学习理论

D.刺激反映理论

A

社会班级模仿



口 诀 类

【例11·单选】美国创造学家奥斯本于1939年首次提出的一种激发创造性思维的方法是（ ）。 **A**

- A.头脑风暴法
- B.视听法
- C.案例分析法
- D.游戏法

记忆口诀：懊恼（奥脑）



口诀类

【例12·单选】提出职业锚理论的学者是（ ）。

A.施恩

B.霍兰德

C.帕森斯

D.舒伯

A

记忆口诀：时髦（施锚）

【例13·单选】提出人格类型—职业类型匹配理论的学者是（ ）。

A.帕森斯

B.霍兰德

C.施恩

D.金斯伯格

B

记忆口诀：蓝色人格（兰）



口诀类

【例14·多选】金斯伯格的职业生涯发展阶段理论，把职业生涯发展划分为（ ）。

ACE

- A.幻想期
- B.成长期
- C.尝试期
- D.探索期
- E.现实期

记忆方法：小金想尝试一下现实的味道



万能救命模版--目录

①

- 1、人力资源管理的主要活动
- 2、工作分析的作用
- 3、人员素质测评的作用



有利于：

人力资源管理，员工激励，
工作分析设计，人力资源规划，
招聘管理，素质测评，
员工培训，绩效管理，
薪酬管理，职业生涯管理



万能救命模版--备、查、施、果、馈

②

- 1、工作分析的程序
- 2、人力资源规划的程序
- 3、人员素质测评的程序



步骤：

准备阶段

调查阶段

实施阶段

形成结果阶段

评价总结反馈阶段



万能救命模版--名称、描述、联系、权限、条件、环境、职责、规范

- 1、工作说明书的主要内容
- 2、工作设计的内容
- 3、工作分析的内容



工作内容：

工作名称、工作描述
工作联系、工作权限
工作条件、工作环境
工作职责、工作规范

万能救命模版--系统，综合，客观，标准，科学，可行

原则：

系统，综合

客观，标准

科学，可行

一定要记住这个~

主观题实在不会做，就写这个，再自己编一些！！



人力--复习资料--资料库下载



选择题分类记忆1



选择题分类记忆2

- 1、案例分析题
- 2、主观题重点
- 3、选择题二维码 (1.2.8章节+突破+分类)



突破1



突破2



突破3

课后作业

一、选择题分类记忆--二维码



选择题分类记忆1



选择题分类记忆2

二、复习（主观题分类重点）8月30号上课