



选择题突破 1

《人力资源管理（一）》

选择题可以扫这里做

一、单项选择题

1. 社会发展水平从整体上影响、制约着人力资源的素质水平。人力资源的这一特征是指()。
 - A. 生成过程的时代性
 - B. 使用过程的时效性
 - C. 开发过程的持续性
 - D. 闲置过程的消耗性

2. 提出“复杂人”假设的学者是()。
 - A. 泰罗
 - B. 梅奥
 - C. 薛恩
 - D. 舒尔茨

3. 激励是激发人的行为的是()。
 - A. 行为过程
 - B. 心理过程
 - C. 精神过程
 - D. 动机

4. 赫茨伯格的双因素理论认为满意的对立面是()。
 - A. 不满意
 - B. 没有满意
 - C. 较满意
 - D. 没有不满意

5. 通过满足员工个体心理需要，激发其工作活力的方法被称为()。
 - A. 物理治疗
 - B. 物质激励
 - C. 心理治疗
 - D. 精神激励

6. 职位的数量又称为()。
 - A. 编制
 - B. 职务
 - C. 职系
 - D. 职级

7. 工作设计方法中的工作专业化方法强调的是()。
 - A. 员工心理
 - B. 员工发展
 - C. 工作灵活

D. 工作任务

8. 人力资源规划目标的核心，除了人力资源效益、全员劳动生产效率之外，还有（ ）。

- A. 人均利润
- B. 组织系统设计
- C. 人力资源需求预测
- D. 人力资源供给预测

9. 企业人力资源供大于求时采用工作分享措施的目的是（ ）。

- A. 扩大就业
- B. 减少就业
- C. 扩大工作范围
- D. 延长工作时间

10. 下列选项中属于人力资源供给预测的方法是（ ）。

- A. 趋势分析法
- B. 替换单法
- C. 德尔菲法
- D. 回归预测法

11. 在招聘过程中，承担招聘信息发布职责的部门是（ ）。

- A. 用人部门
- B. 人力资源部门
- C. 政府部门
- D. 上级领导部门

12. 从应征的候选人中挑选出符合组织需要的优秀人才称为（ ）。

- A. 人员招募
- B. 人员选拔
- C. 人员评估
- D. 人员录用

13. 小张被某公司录用后，公司为了实现人岗匹配，对他进行了素质测评。这种测评类型是（ ）。

- A. 配置性测评
- B. 鉴定性测评
- C. 诊断性测评
- D. 选拔性测评

14. 在无领导小组讨论中，被试者围绕“你认为什么样的员工是一名优秀的员工？”的问题进行讨论。这类问题属于（ ）。

- A. 多项选择问题
- B. 两难问题
- C. 操作性问题

D. 开放式问题

15. 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

16. 华为新员工 180 天培训计划的第五个阶段是（ ）。

- A. 让他知道是来干什么的
- B. 让他融入团队主动完成工作
- C. 赋予员工使命，适度授权
- D. 表扬与鼓励，建立互信关系

17. 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

18. （ ）贯穿整个绩效管理的过程。

- A. 绩效考核
- B. 绩效反馈
- C. 绩效沟通
- D. 绩效控制

19. 现代绩效管理的闭环控制体系是（ ）。

- A. PACD
- B. PDCA
- C. KPI
- D. PADD

20. 如果认知对象被标明是“好”的，他就会被“好”的光环笼罩着，并被赋予一切好的品质，这体现了（ ）。

- A. 趋中效应
- B. 近因效应
- C. 晕轮效应
- D. 从众效应

21. 薪酬设计流程的第一步骤是（ ）。

- A. 工作分析
- B. 工作评价
- C. 工资结构设计
- D. 确定薪酬原则和策略

22. 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

23. 职业具有社会属性和（ ）。

- A. 行政属性
- B. 企业属性
- C. 经济属性
- D. 法律属性

24. 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

25. 传统型人格类型最适合的工作是（ ）。

- A. 画家
- B. 作家
- C. 律师
- D. 会计

26. 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

27. 人在不工作，不学习时也需要吃饭喝水。人力资源的这一特征是指（ ）。

- A. 生成过程的时代性
- B. 闲置过程的消耗性
- C. 使用过程的时效性
- D. 开发过程的持续性

28. 在人力资源管理中，激励的最终目的是（ ）。

- A. 加强奖惩力度
- B. 满足员工需要
- C. 实现组织和员工目标在主观上的统一
- D. 实现组织和员工目标在客观上的统一

29. 人的需要是分等级的，一个层次的需要相对满足了，就会追求更高层次需要。（ ）。

- A. 弗鲁姆
- B. 阿尔德弗
- C. 马斯洛
- D. 赫茨伯格

30. 某公司成立给予资深技术人员以劳动模范称号。该举措体现的是（ ）。

- A. 目标激励
- B. 关怀激励
- C. 晋升激励
- D. 荣誉激励

31. 现代人力资源管理所有职能的基础和前提是（ ）。

- A. 工作分析
- B. 绩效管理
- C. 人员招聘
- D. 员工培训

32. 运用问卷法进行工作分析的优点是（ ）。

- A. 费用低，速度快
- B. 费用高，效率高
- C. 容易引起调查者兴趣
- D. 可以了解调查者真实的动机

33. 收集现有人力资源信息这一工作在人力资源规划中属于（ ）。

- A. 准备阶段
- B. 预测阶段
- C. 实施阶段
- D. 评估阶段

34. 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（ ）。

- 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

35. 人力资源战略规划成熟阶段起始于（ ）。

- A. 19 世纪末
- B. 20 世纪 20 年代
- C. 20 世纪 60 年代
- D. 20 世纪 80 年代

36. 人员招聘应该用尽可能低的招聘成本录用高素质的员工。这体现的是（ ）。

- A. 择优原则
- B. 效率原则

- C.能级原则
- D.守法原则

37.宝洁公司在中国高校招聘采用的面试方法主要是（ ）。

- A.角色扮演
- B.无领导小组讨论
- C.模拟面谈
- D.经历背景面谈法

38.以完成某项或某些实际工作任务为基础，通过活动观察被试者实际管理能力的测评方式是（ ）。

- A.管理游戏
- B.小组讨论
- C.文件筐测试
- D.能力倾向测验

39.主要目的是了解素质现状或素质开发问题的人员素质测评类型是（ ）。

- A.诊断性测评
- B.考核性测评
- C.开发性测评
- D.配置性测评

40.卡特尔 16PF 人格测验采用的测评形式是（ ）。

- A.观察法
- B.作业法
- C.投射法
- D.量表法

41.培训成果转化的第二层面是指（ ）。

- A.依样画瓢
- B.举一反三
- C.融会贯通
- D.自我管理

42.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
- C.中层管理人员
- D.高层管理人员

43.强调“做了什么”+“能做什么”，属于（ ）的看法。

- A.结果论
- B.过程论

- C.行为论
- D.潜能论

44.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.配对比较法
- C.关键事件法
- D.强制分布法

45.平衡计分卡的指标来源企业使命、愿景，还有（ ）。

- A.企业环境
- B.企业规模
- C.企业利润
- D.企业战略

46.本年度平均薪酬水平与上年度平均薪酬水平的差额称为（ ）。

- A.增薪幅度
- B.平均增薪率
- C.薪酬平均率
- D.薪酬变动比率

47.将薪酬划分为外在薪酬和内在薪酬的标准是（ ）。

- A.是否用货币衡量
- B.支付量的界定
- C.基本发生机制
- D.发放标准

48.研究的重点是从童年到青少年阶段的职业心理过程的学者是（ ）。

- A.施恩
- B.霍兰德
- C.金斯伯格
- D.舒伯

49.具有较强的权力和升迁欲望，以晋升作为衡量职业成功主要标准的职业锚类型是（ ）。

- A.技术型
- B.管理型
- C.安全稳定型
- D.独立自主型

50.销售类人员的职业特点是（ ）。

- A.稳定性强
- B.工作压力小
- C.工作流动性强

D.专业技术要求高

二、多项选择题

1. 现代人力资源管理与传统人事管理的区别有（ ）。

- A. 管理观念不同
- B. 管理模式不同
- C. 管理中心不同
- D. 管理地位不同
- E. 管理方法不同

2. 工作分析内容中的信息分析包括（ ）。

- A. 工作名称
- B. 工作内容
- C. 工作环境
- D. 工作条件
- E. 工作过程

3. 招募总费用中，属于业务费用的有（ ）。

- A. 通讯费
- B. 广告费
- C. 办公用品费
- D. 专业咨询费
- E. 招募工作人员的工资福利费

4. 下列选项中属于柯克帕特里克模型培训效果评估指标的有（ ）。

- A. 反应层
- B. 学习层
- C. 行为层
- D. 结果层
- E. 背景层

5. 衡量薪酬水平的指标有（ ）。

- A. 增薪幅度
- B. 薪酬平均率
- C. 薪酬区间
- D. 平均增薪率
- E. 薪酬变动比率

6. 工作设计综合模型中的环境因素包括（ ）。

- A. 社会环境
- B. 经济环境
- C. 技术环境
- D. 政治环境
- E. 地理环境

7. 制定人力资源规划的原则包括（ ）。

- A. 目标性原则
- B. 系统性原则
- C. 适应性原则
- D. 协调性原则
- E. 封闭性原则

8. 基于招募渠道的招募效果评价指标包括（ ）。

- 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

9. 运用案例分析法对员工进行培训时，案例选择的基本要求有（ ）。

- A. 典型性
- B. 真实性
- C. 可操作性
- D. 结果的唯一性
- E. 结果的多样性

10. 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

选择题突破 2



选择题可以扫这里做

《人力资源管理（一）》

一、单项选择题

1. 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
2. 人力资源作为最活跃的生产要素，具有目的性和社会意识性。这一特征是指（ ）。
 - A. 生成过程的时代性
 - B. 开发对象的能动性
 - C. 闲置过程的消耗性
 - D. 开发过程的持续性
3. 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
4. 人力资源管理的核心是（ ）。
 - A. 员工激励
 - B. 招聘管理
 - C. 工作分析
 - D. 职业规划
5. 某种不符合要求的行为会引起得不愉快的后果，对该行为予以否定，从而消除此种行为，增大职工符合要求的行为重复出现的可能性，这是指（ ）。
 - A. 正强化
 - B. 自然消退
 - C. 负强化
 - D. 惩罚
6. 在工作分析中，适用于工作参与法的工作类型是（ ）。
 - A. 复杂工作
 - B. 简单工作
 - C. 系统工作
 - D. 社会工作

7. 一组重要责任相似或相同的职位是（ ）。
- A. 职务
 - B. 职责
 - C. 职权
 - D. 职系
8. 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
9. 企业制定人力资源规划的主要目的是（ ）。
- A. 配备足够人力资源
 - B. 建设优秀企业文化
 - C. 构建有效管理模式
 - D. 科学评价员工绩效
10. 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（ ）。
- A. 趋势分析法
 - B. 管理评价法
 - C. 回归分析法
 - D. 比例分析法
11. 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
 - C. 上级主管部门
 - D. 人力资源部门
12. 招募日期的具体计算公式为（ ）。
- A. 招募日期=用人日期-培训周期
 - B. 招募日期=用人日期-招聘周期
 - C. 招募日期=用人日期-准备周期
 - D. 招募日期=用人日期+准备周期
13. 在其他条件相同时，组织应优先录用对新职位渴望程度高者。体现的原则是（ ）。
- A. 重工作能力
 - B. 重工作动机
 - C. 重个人资历
 - D. 重任职条件

14. 进行人员素质测评时应遵循的原则是（ ）。

- A. 可观察原则
- B. 个性化原则
- C. 可行性原则
- D. 差异性原则

15. 运用两难问题进行人力资源素质测评，这种形式属于（ ）。

- A. 模拟面谈
- B. 管理游戏
- C. 文件筐测验
- D. 无领导小组讨论

16. 在员工分类培训中，第五层次的培训是指（ ）。

- A. 知识更新
- B. 能力培养
- C. 思维变革
- D. 心理调整

17. 提出“做让人尖叫的培训产品”的企业是（ ）。

- A. 华为
- B. 腾讯
- C. 京东
- D. 阿里巴巴

18. 培训成果转化的第四层面是指（ ）。

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

19. 某公司领导为了了解绩效计划执行情况，在车间现场与员工交流想法。此举属于绩效沟通中的（ ）。

- A. 会议沟通
- B. 面谈沟通
- C. 非正式沟通
- D. 正式沟通

20. 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. 首因效应
- C. 趋中效应

D. 像我效应

21. 企业提供的实际平均薪酬与薪酬幅度中间值的比值称为（ ）。

- A. 平均增薪率
- B. 增薪幅度
- C. 薪酬平均率
- D. 薪酬变动比率

22. 实施以岗位为基础的薪酬结构的关键环节是（ ）。

- A. 工作分析
- B. 工作评价
- C. 薪酬调查
- D. 工资结构设计

23. 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

24. 员工在组织内逐步向上晋升的职业发展途径属于（ ）。

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

25. 不属于霍兰德人格类型—职业类型匹配理论的职业分类类型是（ ）。

- A. 现实型
- B. 艺术型
- C. 宗教型
- D. 社会型

26. 美国学者麦格雷戈把“经济人”假设称为（ ）。

- A. X 理论
- B. Y 理论
- C. Z 理论
- D. 超 Y 理论

27. 人力资源储而不用会荒废退化，这一特征是指人力资源具有（ ）。

- A. 生成过程的时代性
- B. 闲置过程的消耗性
- C. 使用过程的时效性

D. 开发过程的持续性

28. 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

29. 动机是建立在（ ）的基础上的。

- A. 需要
- B. 愿望
- C. 物质价值
- D. 行为

30. 弗鲁姆的期望理论模型是（ ）。

- A. 激励力(M)=效价(V)×期望值(E)
- B. 效价(V)=激励力(M)×期望值(E)
- C. 期望值(E)=效价(V)×激励力(M)
- D. 期望值(E)=激励力(M)+效价(V)

31. 在工作分析中，工作分析人员能够及时对获得的信息与任职者进行现场确认的方法是（ ）。

- A. 问卷法
- B. 访谈法
- C. 工作日志法
- D. 工作参与法

32. 功能性职务分析法的基础是（ ）。

- A. KSA 理论
- B. DPT 理论
- C. APP 理论
- D. FJA 理论

33. 工作设计中的工作扩大化是指（ ）。

- A. 工作轮换
- B. 工作专业化
- C. 工作垂直深化
- D. 工作横向扩展

34. 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

- C. 技能清单法
- D. 趋势分析法

35. 对企业战略有比较全面看法的明兹伯格模型简称为（ ）。

- A. 2P 模型
- B. 3P 模型
- C. 4P 模型
- D. 5P 模型

36. 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
- C. 上级主管部门
- D. 人力资源部门

37. 从应征的候选人中挑选出符合组织需要的优秀人才称为（ ）。

- A. 人员招募
- B. 人员选拔
- C. 人员评估
- D. 人员录用

38. 在其他条件相同时，组织应该优先录用过往业绩优秀者。这一原则是（ ）。

- A. 重工作能力
- B. 重工作动机
- C. 重个人学历
- D. 重发展空间

39. 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. 配置性测评
- B. 鉴定性测评
- C. 诊断性测评
- D. 选拔性测评

40. 与其他人员素质测评形式相比，面试的独特性表现在（ ）。

- A. 判断的理性
- B. 判断的直觉性
- C. 判断的客观性
- D. 判断的随意性

41. 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

42. 华为新员工 180 天培训计划的第五个阶段是（ ）。

- A. 让他知道是来干什么的
- B. 让他融入团队主动完成工作
- C. 赋予员工使命，适度授权
- D. 表扬与鼓励，建立互信关系

43. 培训成果转化的第一层面是指（ ）。

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

44. 绩效目标由绩效内容和（ ）组成。

- A. 绩效项目
- B. 绩效指标
- C. 绩效标准
- D. 绩效评估

45. 通过建立行为性的评定量表，对每一个等级运用关键事件进行行为描述，要求考核者在观察的基础上对被考核者的工作行为与绩效考核评价标准进行对照，然后进行绩效考核，该方法称为（ ）。

- A. 强制分布法
- B. 平衡计分卡
- C. 行为锚定等级评价法
- D. 配对比较法

46. 企业对员工超额完成工作部分支付的报酬属于（ ）。

- A. 基本薪酬
- B. 激励薪酬
- C. 绩效薪酬
- D. 福利薪酬

47. 本年度平均薪酬水平与上年度平均薪酬水平的差额称为（ ）。

- A. 增薪幅度
- B. 平均增薪率
- C. 薪酬平均率
- D. 薪酬变动比率

48. 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

49. 生涯是人一生中的一个连续不断的发展过程，并概括了一生中所拥有的各种职位和角色。这一特征反映了职业生涯具有（ ）。

- A. 独立性
- B. 创造性
- C. 专业性
- D. 终身性

50. 在职业锚理论中，希望能够自己掌控时间，追求能够施展个人职业能力的职业锚类型是（ ）。

- A. 管理型
- B. 创造型
- C. 独立自主型
- D. 安全稳定型

二、多项选择题

1. 以下属于内容型激励理论的有（ ）。

- A. 马斯洛的需要层次理论
- B. 阿尔德弗的 ERG 理论
- C. 弗鲁姆的期望理论
- D. 麦克利兰的成就需要理论
- E. 赫茨伯格的双因素理论

2. 属于变相裁员的具体措施有（ ）。

- A. 买断工龄
- B. 鼓励辞职
- C. 工作轮换
- D. 实行下岗政策
- E. 再就业服务中心安排

3. 人员选拔的程序模式有（ ）。

- A. 古典式
- B. 综合式
- C. 混合式
- D. 现代式
- E. 淘汰式

4. 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

5. 绩效管理系统在组织中发挥的主要作用有（ ）。

- A. 决定性作用
- B. 引导性作用
- C. 价值性作用
- D. 服务性作用
- E. 战略性作用

6. 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

7. 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

8. 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

9. 绩效管理的目的包括（ ）。

- A. 提升组织绩效
- B. 提升员工个人绩效
- C. 合理发放奖金
- D. 使员工获取福利
- E. 保证企业发展目标实现

10. 企业职业生涯管理中的责任主体包括（ ）。

- A. 员工
- B. 组织
- C. 政府
- D. 直线经理
- E. 人力资源部门



选择题可以扫码做

《人力资源管理(一)》选择题突破 3

一、单项选择题

1. 已经具有了劳动能力和素质，但还没有进入劳动力市场交易的劳动者所蕴含的体力和脑力的总和称为（ ）。
A. 自然性人力资源
B. 资本性人力资源
C. 精神性人力资源
D. 物质性人力资源
2. 随着科学技术的飞速发展，世界进入了一个人力资源管理的崭新时代，美国学者彼得·德鲁克论文《传统人事部门，再见!》的发表就是重要标志。该论文发表的时间是（ ）。
A. 1966 年
B. 1976 年
C. 1986 年
D. 1996 年
3. 下列选项属于赫茨伯格双因素理论中保健因素的是（ ）。
A. 得到认可
B. 公司政策
C. 富有责任感
D. 富有成就感
4. ERG 理论中 R 代表的需要层次是（ ）。
A. 生存需要
B. 关系需要
C. 成长需要
D. 生理需要
5. 下列选项属于精神激励的是（ ）。
A. 颁发奖金
B. 晋升工资
C. 带薪休假
D. 颁发奖状
6. 工作分析的直接结果形式是（ ）。
A. 工作描述
B. 工作环境
C. 工作条件
D. 工作过程
7. 在工作分析的相关概念中，职系又称为（ ）。
A. 职务
B. 职位

- C. 职权
- D. 职种

8. 在工作设计的各种形式中，一种更加市场化、客户化的设计形式是（ ）。

- A. 基于团队的工作设计
- B. 基于个人的工作设计
- C. 基于任务的工作设计
- D. 基于能力的工作设计

9. 下列选项属于人力资源规划目标性原则的是（ ）。

- A. 人力资源效益
- B. 组织系统设计
- C. 人力资源供给预测
- D. 人力资源需求预测

10. 人力资源预测方法中的技能清单法主要用于（ ）。

- A. 人力资源外部供给预测
- B. 人力资源外部需求预测
- C. 人力资源内部供给预测
- D. 人力资源内部需求预测

11. 下列选项属于员工招聘基本前提的是（ ）。

- A. 绩效考核表
- B. 工作说明书
- C. 人员素质测评
- D. 职业生涯规划

12. 能够了解应聘者知识广度和结构的人员选拔方法是（ ）。

- A. 笔试
- B. 心理测试
- C. 模拟面谈
- D. 经历背景面谈法

13. 人员录用阶段的重要环节是（ ）。

- A. 测算招聘周期
- B. 应聘者资格审查
- C. 核算招聘成本
- D. 签订试用期合同

14. 相对而言比较容易通过培训来改变和发展的素质是（ ）。

- A. 知识技能
- B. 需求动机
- C. 自我认知
- D. 态度价值观

15. 下列选项属于人员素质配置性测评的特点是（ ）。
- 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
16. 西方国家的人员素质测评起步于（ ）。
- A. 笔试
 - B. 面试
 - C. 评价中心
 - D. 心理测验
17. 美国学者班杜拉认为,人是通过观察模仿而学会新的行为的。他提出的理论被称为()。
- A. 成人学习理论
 - B. 刺激反应理论
 - C. 社会学习理论
 - D. 人员匹配理论
18. 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（ ）。
- 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
19. 下列选项属于“讲授法”优点的是（ ）。
- A. 增强团队精神
 - B. 学员参与性强
 - C. 营造轻松的氛围,获得充分的释放
 - D. 信息量大,能够在短时间内将信息传递给大规模受训群体
20. 关注员工核心技能与专长,以及激励、授权等文氛围的属于（ ）。
- 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
21. 当考评者对某人有成见时,无论他做什么事情,都觉得有可挑剔之处,考核评分偏低。这体现了（ ）。
- A. 拟己效应
 - B. 情感效应
 - C. 晕轮效应
 - D. 个性效应

22. 下列选项属于法定福利薪酬的是（ ）。

- A. 基本工资
- B. 社会保险
- C. 加班工资
- D. 交通津贴

23. 薪酬调查的第一步骤是（ ）。

- A. 确定调查范围
- B. 确定调查对象
- C. 确定薪酬战略
- D. 形成调查报告

24. 下列选项对职业生涯含义理解正确的是（ ）。

- A. 职业生涯是指一个人一生的职业经历
- B. 职业生涯是指一个人第一次的职业经历
- C. 职业生涯是指组织中员工共同的职业经历
- D. 职业生涯是指一个人最后一次的职业经历

25. 在职级不变的前提下，小张在不同车间之间调整工作，其职业发展途径属于（ ）。

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

26. 被誉为“人力资本之父”并获得 1979 年诺贝尔经济学奖的美国学者是（ ）。

- A. 梅奥
- B. 莫尔斯
- C. 舒尔茨
- D. 麦格雷戈

27. 人一生下来就遇到既定的生产力和生产关系的影响和制约。人力资源的这一特征是指（ ）。

- A. 生成过程的时代性
- D. 开发过程的持续性
- B. 开发对象的能动性
- C. 闲置过程的消耗性

28. 在人性假设理论中，提出“自动人”假设的学者是（ ）。

- A. 泰罗
- B. 梅奥
- C. 薛恩
- D. 马斯洛

29. 美国学者阿尔德弗福提出的 ERG 理论中，R 代表的层次是（ ）。

- A. 成长需要
- B. 关系需要
- C. 生存需要
- D. 自我实现需要

30. 美国心理学家马斯洛于 1943 年在其论文《人类动机理论》中首次提出的激励理论是（ ）。

- A. 强化理论
- B. 公平理论
- C. 双因素理论
- D. 需要层次理论

31. 对成员进行组织同化和对违反行文规范的处罚、教育，指的是（ ）。

- A. 行为归化制度
- B. 行为导向制度
- C. 行为幅度制度
- D. 行为时空制度

32. 工作分析的直接结果形式是（ ）。

- A. 工作内容
- B. 工作职责
- C. 工作描述
- D. 工作设计

33. 耗时较多，成本较高的工作分析方法是（ ）。

- A. 面谈法
- B. 问卷法
- C. 参与法
- D. 日志法

34. 基于能力的工作设计的特征是（ ）。

- A. 岗位目标明确
- B. 岗位任务明确
- C. 岗位职责清晰
- D. 岗位职责模糊

35. 独立性人力资源规划内容的特点是（ ）。

- A. 比较详细
- B. 比较模糊
- C. 比较简单
- D. 比较抽象

36. 人力资源预测方法中，回归分析法的特点是（ ）。

- A. 定性分析
- B. 专家分析
- C. 经验分析
- D. 定量分析

37. 适合招募高级管理人才的招募渠道是（ ）。

- A. 校园招聘
- B. 广告招募
- C. 网络招募
- D. 猎头公司

38. 人员选拔初选阶段的主要负责部门是（ ）。

- A. 用人部门
- B. 人力资源部门
- C. 上级主管部门
- D. 行政管理部门

39. 当组织发展出现缓慢或停滞不前，甚至出现后退的现象时，需要从人才素质方面查找原因。这时需实施的人员素质测评类型是（ ）。

- A. 诊断性测评
- B. 开发性测评
- C. 配置性测评
- D. 考核性测评

40. 下列选项中属于行政职业能力倾向测验内容的是（ ）。

- A. 人际沟通
- B. 判断推理
- C. 组织协调
- D. 人格类型

41. 下列选项中能够有效了解被试者工作经验的提问是（ ）。

- A. 你大学学的是什么专业
- B. 你为何想来本公司工作
- C. 你对未来的工作有什么预期
- D. 你在工作中遇到的难题是如何解决的

42. 提出成人学习理论的美国学者是（ ）。

- A. 诺尔斯
- B. 斯金纳
- C. 班杜拉
- D. 桑代克

43. 考察员工受训后所掌握的知识技能对实际工作影响的评估层次是（ ）。

- A. 结果层
- B. 学习层
- C. 行为层
- D. 反应层

44. 企业员工培训课程中，参与者在活动规则的约束下，通过一个个环节，让团队之间既有竞争又有合作，通过相互竞争达到预期目标，在活动中把企业的理念融入其中这种培训方法是（ ）。

- A. 视听法
- B. 游戏法
- C. 案例分析法
- D. 角色扮演法

45. 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. 配对比较法
- B. 强制分布法
- C. 关键事件法
- D. 个体排序法

46. 某公司在年底进行年度个人绩效考核时，部门主管老刘仅仅依据小李 11 月和 12 月的业绩来评定等级，而忽略了 1 月至 10 月的业绩。该现象属于绩效考核的（ ）。

- A. 首因效应
- B. 优先效应
- C. 近因效应
- D. 替代效应

答案：C

47. 薪酬构成中股票期权属于（ ）。

- A. 福利薪酬
- B. 基本薪酬
- C. 长期激励薪酬
- D. 短期激励薪酬

48. 同一薪酬等级内部的最高值与最低值之差同最低值之间的比率称为（ ）。

- A. 增薪幅度
- B. 平均增薪率
- C. 薪酬平均率
- D. 薪酬变动比率

49. 针对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途径是（ ）。

- A. 横向职业途径
- B. 纵向职业途径

- C. 网状职业途径
- D. 多阶梯职业途径

50. 组织对职业生涯中期员工管理的任务是（ ）。

- A. 帮助再就业
- B. 制定同化计划
- C. 落实内部晋升计划
- D. 对员工进行组织化

二、多项选择题

1. 运用强化理论控制员工行为的方法有（ ）。

- A. 培训
- B. 惩罚
- C. 自然消退
- D. 正强化
- E. 负强化

2. 明兹伯格的组织理论认为一个组织的基本构成包括（ ）。

- A. 技术核心部门
- B. 高层管理部门
- C. 中层管理部门
- D. 技术支持部门
- E. 管理支持部门

3. 行政职业能力倾向测验的内容包括（ ）。

- A. 数量关系
- B. 判断推理
- C. 常识判断
- D. 资料分析
- E. 言语理解与表达

4. 确定绩效标准，应注意的问题（ ）。

- A. 标准要明确
- B. 压力要适度
- C. 有绝对的稳定性
- D. 具有一定的可变性
- E. 差异性原则

5. 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

6. 以下属于激励模式的步骤的是（ ）。

- A. 单向交流
- B. 各自选择行为
- C. 阶段性评价
- D. 年终评价与奖酬分配
- E. 比较与再交流

7. 与人力资源规划相比较，人力资源战略的特征有（ ）。

- A. 目标性
- B. 方向性
- C. 具体性
- D. 引导性
- E. 操作性

8. 在招聘过程中，人力资源管理部门承担的工作职责有（ ）。

- A. 提出招聘计划
- B. 审批招聘计划
- C. 招聘信息发布
- D. 录用人员通知
- E. 应聘者资格审查

9. 下列选项属于人格测验的有（ ）。

- A. 成就测验
- B. 态度测验
- C. 兴趣测验
- D. 能力测验
- E. 品德测验

10. 运用头脑风暴应遵循的原则有（ ）。

- A. 以量求质
- B. 异想天开
- C. 鼓励综合
- D. 制订规则
- E. 禁止批评和评论