



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 ）。

- 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

解析：本题考查的是人力资源的特征，时代性表明社会发展水平从整体上影响、制约着人力资源的素质水平，故 A 项正确。

2. 提出“复杂人”假设的学者是（ C ）。

- A. 泰罗
- B. 梅奥
- C. 薛恩
- D. 舒尔茨

解析：本题考查的是人性假设理论，“复杂人”假设是由组织心理学家薛恩提出的，故 C 项正确。

3. 激励是激发人的行为的是（ B ）。

- A. 行为过程
- B. 心理过程
- C. 精神过程
- D. 动机

解析：激励是激发人的行为的是心理过程，故 B 项正确。

4. 赫茨伯格的双因素理论认为满意的对立面是（ B ）。

- A. 不满意
- B. 没有满意
- C. 较满意
- D. 没有不满意

解析：本题考查的是赫茨伯格的保健—激励双因素理论，赫茨伯格认为“满意”的对立面不是不满意，而是“没有满意”，“不满意”的对立面则是“没有不满意”，故 B 项正确。

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（ D ）。

- A. 物理治疗
- B. 物质激励
- C. 心理治疗
- D. 精神激励

解析：本题考查的是精神激励的概念，精神激励是指通过一系列非物质方式来满足个体心理需要，改变其意识形态，激发其工作活力，故 D 项正确。

6. 职位的数量又称为（ A ）。

- A. 编制
- B. 职务
- C. 职系
- D. 职级

解析：本题考查的是工作分析的相关概念，职位是指某一时间内某一主体所担负的一项或数项相互联系的责任集合，职位的数量又称编制，故 A 项正确。

7. 工作设计方法中的工作专业化方法强调的是（ D ）。

- A. 员工心理
- B. 员工发展
- C. 工作灵活
- D. 工作任务

解析：本题考查的是工作设计的方法，工作专业化是一种传统的工作设计方法，把工作分解为许多很小的单一化、专业化、标准化的操作内容和程序，这种工作设计方法在流水线生产上应用最广泛，但工作专业化只强调工作任务的完成，没有考虑工人的心理因素，故 D 项正确。

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 ）。

- 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

解析：本题考查的是人力资源规划目标的核心，人力资源效益、人才效益、全员劳动生产率、人均利润等指标构成企业人力资源规划目标的核心，故 A 项正确。

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 ）。

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

解析：本题考查的是供过于求的调整方法，工作分析以扩大就业、兼顾效率和公平为原则，通过对劳动的分割，让更多的人分享工作，实现更多的人就业，故 A 项正确。

10. 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

解析：本题考查的是人力资源供给预测的方法，人力资源供给预测的方法包括技能清单法、替换单法、人力资源“水池”模型、马尔科夫模型，故 B 项正确。

11. 在招聘过程中，承担招聘信息发布职责的部门是（ B ）。

- A. 用人部门

- B. 人力资源部门
- C. 政府部门
- D. 上级领导部门

解析：本题考查的是人力资源部门的工作职责，人力资源的工作职责包括（1）招聘计划的审批、（2）招聘信息的发布、（3）应聘者申请登记和资格审查、（4）通知参加面试的人员、（5）面试和考试工作的组织、（6）个人资料的核实和人员体检、（7）试用合同的签订、（8）试用人员报到及生活安置、（9）正式合同的签订、（10）员工培训服务、（11）招聘工作评估、（12）人力资源规划修订，故 B 项正确。

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（ B ）。

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

解析：本题考查的是人员选拔的概念，人员选拔是指从应征的候选人中挑选出符合组织需要的优秀人才，人员选拔是招聘工作中最关键的一步，也是技术性最强的一步，故 B 项正确。

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 ）。

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

解析：本题考查的是人员素质测评的类型，配置性测评是以实现人力资源的合理配置，达到人岗匹配为目的，故 A 项正确。

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（ D ）。

- A. 多项选择问题
- B. 两难问题
- C. 操作性问题
- D. 开放式问题

解析：本题考查的是无领导讨论小组的试题形式，无领导讨论小组的试题形式有五种：开放式问题、两难问题、多项选择问题、操作性问题、资源争夺问题，故 D 项正确。

15. 下列选项中属于人格测验的测评方法是（ C ）。

- 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

解析：本题考查的是人格测评的主要形式，人格测评的主要形式有量表法、投射法、作业法。罗夏墨迹测评属于投射法，故 C 项正确。

16. 华为新员工 180 天培训计划的第五个阶段是（ B ）。

- 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

解析：华为新员工 180 天培训计划分为 8 个阶段：第一阶段，让他知道是来干什么的；第二阶段，让他知道如何能做好；第三阶段，让他接受挑战性任务；第四阶段，表扬与鼓励，建立互信关系；第五阶段，让他融入团队主动完成工作；第六阶段，赋予员工使命，适度授权；第七阶段，总结，制订发展计划；第八阶段，全方位地关注下属成长。

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 ）。

- 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

解析：本题考查的是社会学习理论，社会学习理论又称模仿理论，创始人是美国社会心理学家班杜拉，故 A 项正确。

18. （ C ）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

解析：绩效沟通贯穿整个绩效管理的过程，在绩效管理的各个阶段都需要通过有效的绩效沟通来实现绩效管理效用的最大化。

19. 现代绩效管理的闭环控制体系是（ B ）。

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

解析：绩效管理体系的内容——PDCA：（1）绩效计划（Plan）；（2）绩效实施（Do）；（3）绩效考核（Check）；（4）绩效反馈与调整（Adjust）。

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（ C ）。

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

解析：晕轮效应，人们对他人的认知判断首先主要是根据个人的好恶得出的，然后再从这个判断推论出认知对象的其他品质的现象。最大弊端是以偏概全。

21. 薪酬设计流程的第一步骤是（ D ）。

- 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

解析：本题考查的是薪酬设计的基本流程，薪酬设计流程包括七个步骤：（1）确定薪酬原则和策略、（2）工作分析、（3）工作评价、（4）薪酬调查、（5）工资结构设计、（6）工资分级定薪、（7）薪酬方案实施修正调整，故 D 项正确。

22. 薪酬设计中使用最为普遍的一种工作评价方法是（ C ）。

- A. 排序法
- B. 套级法
- C. 评分法
- D. 因素比较法

解析：本题考查的是评分法的概念，评分法是应用最为普遍的方法。该方法首先分解岗位的薪酬因素，以这些薪酬因素作为评价标准，然后将待评岗位与标准相比较，以确定被评岗位的等级，故 C 项正确。

23. 职业具有社会属性和（ C ）。

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

解析：职业具有社会属性和经济属性。

24. 提出职业锚理论的学者是（ A ）。

- A. 施恩
- B. 霍兰德
- C. 帕森斯
- D. 舒伯

解析：本题考查的是职业锚理论，职业锚理论是由美国麻省理工学院的教授施恩提出的，故 A 项正确。

25. 传统型人格类型最适合的工作是（ D ）。

- A. 画家
- B. 作家
- C. 律师
- D. 会计

解析：本题考查的是霍兰德人格类型—职业类型匹配理论，传统型人格者喜欢有条理、有秩序的工作，按部就班，循规蹈矩，不愿独立负责和指挥他人，该类职业有财会人员、办公室职员等，故 D 项正确。

26. 美国学者麦格雷戈把“自动人”假设称为（ B ）。

- A. X 理论
- B. Y 理论
- C. Z 理论

D. 超 Y 理论

解析：本题考查的是人性假设理论，“自动人”假设是由美国著名心理学家马斯洛提出来的，麦格雷戈把“自动人”假设称为 Y 理论，故 B 项正确。

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（ B ）。

- 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

解析：本题考查的是人力资源的特征，消耗性表明人力资源闲置时，为了维持生命的存在也仍然要吃饭、喝水和需要生活必需品，故 B 项正确。

28. 在人力资源管理中，激励的最终目的是（ D ）。

- 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

解析：本题考查的是激励的含义，激励的最终目的是要达到组织目标和员工个人目标在客观上的统一，故 D 项正确。

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。（ C ）。

- A. 弗鲁姆
- B. 阿尔德弗
- C. 马斯洛
- D. 赫茨伯格

解析：马斯洛认为，人的需要是分等级的，五种需要从低到高，逐层上升，一个层次的需要相对满足了，就会追求更高层次需要，故 C 项正确。

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（ D ）。

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

解析：本题考查的是精神激励的方法，优秀员工是给予员工荣誉称号，故 D 项正确。

31. 现代人力资源管理所有职能的基础和前提是（ A ）。

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

解析：本题考查的是工作分析的程序，工作分析活动的开展是为建立招聘制度，员工选拔、培训制度，开发绩效评估工具和建立薪酬体系奠定基础，故 A 项正确。

32. 运用问卷法进行工作分析的优点是（ A ）。

- 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

解析：本题考查的是问卷法的优点，问卷法的优点是费用低，速度快；调查范围广，可用于多种目的、多样用途的职务分析；调查样本量大，适用于需要对很多工作者进行调查的情况，结果可以数量化，故 A 项正确。

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 ）。

- A.准备阶段
- B.预测阶段
- C.实施阶段
- D.评估阶段

解析：本题考查的是人力资源规划的程序，准备阶段需要收集和调查有关的各种信息，故 A 项正确。

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（ 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

解析：本题考查的是人力资源预测的定量方法，比例分析法是指通过计算某组织活动因素和该组织所需人力资源数量之间的比例来确定未来人力资源需求的数量与类型的方法，故 B 项正确。

35.人力资源战略规划的成熟阶段起始于（ D ）。

- 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

解析：本题考查的是人力资源战略规划的发展，人力资源战略规划的成熟阶段起始于 20 世纪 80 年代，故 D 项正确。

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（ B ）。

- A.择优原则
- B.效率原则
- C.能级原则
- D.守法原则

解析：本题考查的是招聘的原则，效率原则是指根据不同的招聘要求，灵活选用适当的招聘形式，用尽可能低的招聘成本录用高质量的员工，故 B 项正确。

37.宝洁公司在中国高校招聘采用的面试方法主要是（ D ）。

- 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

解析：本题考查的是人员选拔方法，宝洁公司在中国高校招聘采用的面试评测方法主要是经历背景面谈法，即根据一些既定考察方面和问题来收集应聘者所提供的事例，从而来考核该应聘者的综合素质和能力，故 D 项正确。

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 ）。

A.管理游戏

B.小组讨论

C.文件筐测试

D.能力倾向测验

解析：本题考查的是评价中心的形式，管理游戏是一种以完成某项或某些实际工作任务为基础的标准化模拟活动，通过活动观察和测评被试者实际的管理能力，故 A 项正确。

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 ）。

A.诊断性测评

B.考核性测评

C.开发性测评

D.配置性测评

解析：本题考查的是人员素质测评的类型，诊断性测评的主要目的是，了解素质现状或素质开发问题，故 A 项正确。

40.卡特尔 16PF 人格测验采用的测评形式是（ D ）。

A.观察法

B.作业法

C.投射法

D.量表法

解析：本题考查的是人格测评的主要形式，人格测评的主要形式有量表法、投射法、作业法。卡特尔 16PF 人格测验法属于量表法，在我国使用最为广泛，故 D 项正确。

41.培训成果转化的第二层面是指（ B ）。

A.依样画瓢

B.举一反三

C.融会贯通

D.自我管理

解析：本题考查的是培训成果转化的层面，从受训者角度，培训成果转化可分为四个层面，第一个层面：依样画瓢、第二个层面：举一反三、第三个层面：融会贯通、第四个层面：自我管理，故 B 项正确。

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（ C ）。

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

解析：中层管理人员是企业发展壮大的重要力量，是企业高层领导重大决策的直接执行者，担负着重要的管理和领导的使命，在企业中起着承上启下的关键作用，是管理团队的中坚力量。

43.强调“做了什么”+“能做什么”，属于（ D ）的看法。

A.结果论

B.过程论

C.行为论

D.潜能论

解析：①“结果论”：绩效等于“结果”“产出”或“目标实现度”；②“过程论”：绩效等于“行为”；③“潜能论”：绩效=“做了什么”+“能做什么”

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（ C ）。

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

解析：本题考查的是关键事件法，关键事件法主要记录两种类型的事件：一种是做得特别好的，一种是做得不好的。在预定的时间，通常是半年或一年之后，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。故 C 项正确。

45.平衡计分卡的指标来源企业使命、愿景，还有（ D ）。

A.企业环境

B.企业规模

C.企业利润

D.企业战略

解析：本题考查的是平衡计分卡，平衡计分卡的指标来源于企业的使命、愿景和战略，故 D 项正确。

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 ）。

A.增薪幅度

B.平均增薪率

C.薪酬平均率

D.薪酬变动比率

解析：本题考查的是增薪幅度的概念，增薪幅度是指企业全体员工年度的平均薪酬水平增长的数额；增薪幅度=本年度平均薪酬水平-上年度平均薪酬水平，故 A 项正确。

47.将薪酬划分为外在薪酬和内在薪酬的标准是（ C ）。

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

解析：薪酬按照不同的标准可划分为不同的类型。按照薪酬基本发生机制不同可分为外在薪酬和内在薪酬。

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（ C ）。

A.施恩

B.霍兰德

C.金斯伯格

D.舒伯

解析：金斯伯格研究的重点是从童年到青少年阶段的职业心理过程，他将职业生涯规划划分为三个阶段：幻想期、尝试期、现实期。

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（ B ）。

A.技术型

B.管理型

C.安全稳定型

D.独立自主型

解析：本题考查的是职业锚的类型，管理型职业锚的人以提升、提职作为衡量职业成功的主要标准，具有较强的权利和升迁欲望，故 B 项正确。

50.销售类人员的职业特点是（ C ）。

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

解析：本题考查的是营销类人员的职业特点，营销类人员的职业特点包括专业技术要求低、工作压力大、工作流动性强，故 C 项正确。

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（ ABCDE ）。

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

解析：本题考查的是人力资源管理与传统人事管理的区别，现代人力资源管理与传统人事管理的区别：管理观念不同、管理模式不同、管理中心不同、管理地位不同、管理方法不同，故 ABCDE 项正确。

2.工作分析内容中的信息分析包括（ ABCDE ）。

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

解析：本题考查的是工作分析的内容，信息分析包括工作名称、工作内容、工作环境、工作条件、工作过程，故 ABCDE 项正确。

3. 招募总费用中，属于业务费用的有（ ABD ）。

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

解析：本题考查的是招募成本的业务费用，业务费用包括通信费、专业咨询费、广告费和信息服务费，故 ABD 项正确。C 属于一般支出。E 属于人事费用。

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（ ABCD ）。

A. 反应层

B. 学习层

C. 行为层

D. 结果层

E. 背景层

解析：本题考查的是柯克帕特里克模型，柯克帕特里克模型按照评估的深度和难度递进顺序将培训效果分为 4 个层次：（1）一级评估：反应层；（2）二级评估：学习层；（3）三级评估：行为层；（4）四级评估：结果层。故 ABCD 项正确。

5. 衡量薪酬水平的指标有（ ABD ）。

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

解析：本题考查的是薪酬水平的衡量指标，薪酬水平的衡量指标包括薪酬平均率、增薪幅度、平均增薪率，故 ABD 项正确。

6. 工作设计综合模型中的环境因素包括（ ABCDE ）。

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

解析：本题考查的是工作设计综合模型中的环境因素，工作设计综合模型中的环境因素包括社会环境、经济环境与技术环境、政治环境、地理环境等，故 ABCDE 项正确。

7. 制定人力资源规划的原则包括（ ABCD ）。

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

解析：本题考查的是人力资源规划的原则，制定人力资源规划的原则包括目标性原则、系统性原则、适应性原则、协调性原则、科学预测原则、动态性原则、开放性原则、共同发展原则，故 ABCD 项正确。

8. 基于招募渠道的招募效果评价指标包括（ 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

解析：基于招募渠道的招募效果评价指标包括（1）引发的申请的数量、（2）引发的合格申请的数量、（3）平均每个申请的成本、（4）从渠道实施到接到申请的时间、（5）被成功录用员工的质量。故 ABC 项正确。

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（ ABCE ）。

- 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

解析：本题考查的是案例选择的基本要求，案例选择的基本要求包括典型性、真实性、可操作性、结果的多样性，故 ABCE 项正确。

10. 成果型的非经济性薪酬包括（ ABCD ）。

- 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

解析：本题考查的是非经济性的薪酬，成果型的非经济性薪酬包括升职晋升、提高社会地位、工作成就感、自我价值实现，故 ABCD 项正确。E 属于过程型的非经济薪酬。



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（ D ）。

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

解析：“复杂人”假设是 20 世纪 60 年代末 70 年代初由组织心理学家薛恩提出的。根据这一假设，美国心理学家约翰·莫尔斯和洛希又提出了一种新的管理理论，称为超 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（ B ）。

- 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

解析：人力资源具有开发对象的能动性。这一特征是指人类不同于自然界其他生物之处在于人具有目的性、主观能动性和社会意识性。

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（ D ）。

- A. 产业模式
- B. 参与模式
- C. 投资模式
- D. 高灵活性模式

解析：人力资源管理模式中的高灵活性模式主要关注如何理解和把握不断变化的趋势。在今天的知识经济和网络时代，人力资源管理应该采用高度灵活的模式，随着情况的变化而随之变化。

4. 人力资源管理的核心是（ A ）。

- A. 员工激励
- B. 招聘管理
- C. 工作分析
- D. 职业规划

解析：激励是管理的核心，只有在管理中运用好各种激励的措施和手段，才能有效地激发员工的工作热情和动力。

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（ C ）。

- A. 正强化
- B. 自然消退

C. 负强化

D. 惩罚

解析：负强化是指对某种不符合要求的行为所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。

6. 在工作分析中，适用于工作参与法的工作类型是（ B ）。

A. 复杂工作

B. 简单工作

C. 系统工作

D. 社会工作

解析：在工作分析的方法中，工作参与法是由工作人员参加工作活动、体验工作的整个过程，从中获得工作分析资料的方法。工作参与法只适合于比较简单的工作职务分析。

7. 一组重要责任相似或相同的职位是（ A ）。

A. 职务

B. 职责

C. 职权

D. 职系

解析：职位是任务与责任的集合，是人与事有机结合的基本单元；职务则是同类职位的集合，一组重要责任相似或相同的职位，它是职位的统称。

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（ B ）。

A. 工作轮换

B. 工作专业化

C. 工作扩大化

D. 工作丰富化

解析：工作专业化是把工作分解为许多很小的单一化、标准化、专业化的操作内容和程序，并对工人进行培训和激励，使工作保持高效率。这种工作设计方法在流水线生产上应用最广泛。

9. 企业制定人力资源规划的主要目的是（ A ）。

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

解析：人力资源规划是在组织的总体发展目标和人力资源目标确定后，具体实施人力资源管理工作的第一步，其目的是为组织配备足够的人力资源。

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（ 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

解析：管理评价法是由高层管理者、部门经理和人力资源部专员等人员一起预测和判断企业在某段时间对人力资源的需求。

11. 在招聘工作中负责招聘信息发布的部门是（ D ）。

- 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

解析：人力资源部门的工作职责包括多项内容，其中招聘计划的审批、招聘信息的发布、应聘者申请登记、资格审查都属于人力资源部门的工作职责。

12. 招募日期的具体计算公式为（ C ）。

- 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

解析：招募日期是指为保证新聘人员准时上岗而对招募工作开始时间的选择。它的具体计算公式为：招募日期=用人日期-准备周期=用人日期-培训周期-招聘周期。

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（ B ）。

- A. 重工作能力
- B. 重工作动机
- C. 重个人资历
- D. 重任职条件

解析：人员录用的原则包括五项内容。其中，在合格人选的工作能力基本相同时，候选人希望获得这一职位的动机强度，则是决策时所注重的又一个基本点，这体现的是工作动机优先原则。

14. 进行人员素质测评时应遵循的原则是（ C ）。

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

解析：在进行人员素质测评时候，应遵循以下原则：(1)客观性原则；(2)标准化原则；(3)信度和效度的原则；(4)可行性原则；(5)可比性原则。

15. 运用两难问题进行人力资源素质测评，这种形式属于（ D ）。

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

解析：无领导小组讨论试题一般都是智能性的题目，从形式上来分，可以分为五种。其一是两难问题。所谓两难问题，是让被测评者在两种互有利弊的答案中选择其中的一种。主要考察被测评者分析能力、语言表达能力以及说服力等。

16. 在员工分类培训中，第五层次的培训是指（ D ）。

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

解析：在职员工的分类培训中，其培训内容大体可包括五个层次。其中，第五层次为心理调整。心理调整又称“第五深度的培训”，是一种内化型的培训。主要内容包括潜意识之谜、塑造自我形象、思维与心境、确定目标等。

17. 提出“做让人尖叫的培训产品”的企业是（ C ）。

- A. 华为
- B. 腾讯
- C. 京东
- D. 阿里巴巴

解析：京东提出“做让人尖叫的培训产品”。

18. 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

解析：从受训者角度，培训成果转化可分为四个层面。第一个层面：依样画瓢式的运用。第二个层面：举一反三。第三个层面：融会贯通。第四个层面：自我管理。

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（ C ）。

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

解析：工作开展的过程中，管理者和员工不可能总是通过正式的渠道来进行沟通。事实上，在日常的工作中，随时随地都可能发生着沟通。如非正式的会议观察和了解工作中的信息；开放式办公来拉近管理者和员工的距离；管理者采取走动式管理，现场解决问题，及时激励员工；吃饭时的闲聊、郊游或聚会时的谈话等都属于非正式沟通。

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 ）。

- A. 近因效应

- B. 首因效应
- C. 趋中效应
- D. 像我效应

解析：近因效应是指对一定时期的工作绩效进行考核时，考核者过多地受被考核者近期工作表现的影响，而无法全面考察被考核者在较长时期的工作表现。

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（ C ）。

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

解析：我们一般用薪酬平均率、增薪幅度和平均增薪率三个指标来衡量一个企业的薪酬水平，分析该企业薪酬水平的现状和发展趋势。其中，薪酬平均率是企业提供的实际平均薪酬与薪酬幅度中间值的比值。

22. 实施以岗位为基础的薪酬结构的关键环节是（ B ）。

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

解析：在薪酬结构类型中，以岗位为基础的薪酬结构反映了科学管理的思想，即每项工作被细分为一系列的步骤，并加以分析，从而确定“最好的方法”。实施这种薪酬结构的关键环节是工作评价。

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（ D ）。

- A. 排序法
- B. 套级法
- C. 评分法
- D. 因素比较法

解析：作为工作评价方法之一的因素比较法，它的突出优点是可以根据在各个薪酬因素上得到的评价结果计算出一个具体的薪酬金额，更加精确地反映出岗位之间的相对价值关系。

24. 员工在组织内逐步向上晋升的职业发展途径属于（ A ）。

- 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

解析：职业生涯发展途径也称为职业途径，可分为纵向的、横向的、网状的和多阶梯发展等四种类型。其中，纵向的职业途径指员工在组织内逐步向上晋升的过程。

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（ C ）。

- A. 现实型

- B. 艺术型
- C. 宗教型
- D. 社会型

解析：霍兰德提出了职业活动意义上的人格分类，这包括现实型、调研型、艺术型、社会型、企业型、传统型 6 种基本类型。

26. 美国学者麦格雷戈把“经济人”假设称为（ A ）。

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

解析：“经济人”假设的基本观点，是由美国管理学家麦格雷戈提出的，他把“经济人”假设称为 X 理论，故 A 项正确。

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（ C ）。

- 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

解析：人力资源的时效性特征，表明作为人力资源的人，能够从事劳动的自然时间被限定在其生命周期的中间一段，人力资源储而不用，会荒废、退化，故 C 项正确。

28. 关注劳工关系协调的人力资源管理模式称为（ B ）。

- A. 投资模式
- B. 产业模式
- C. 参与模式
- D. 灵活性模式

解析：人力资源的管理产业模式，主要关注劳工关系的协调，故 B 项正确。

29. 动机是建立在（ A ）的基础上的。

- A. 需要
- B. 愿望
- C. 物质价值
- D. 行为

解析：动机是建立在需要的基础上的。

30. 弗鲁姆的期望理论模型是（ A ）。

- 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)

解析：本题考查的是弗鲁姆的期望理论，期望理论的基本描述是激励力(M)=效价(V)×期望

值(E)，故 A 项正确。

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（ B ）。

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

解析：访谈法的优点是①深入广泛地探讨工作信息；②及时对问题进行解释和引导；③及时修正信息缺陷；④及时对获得的信息与任职者进行现场确认。

32. 功能性职务分析法的基础是（ B ）。

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

解析：功能性职务分析法的基础是 DPT 理论，D 是指资料方面的信息，P 是指“人”方面的信息，T 指事物方面的信息，故 B 项正确。

33. 工作设计中的工作扩大化是指（ D ）。

- 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

解析：工作扩大化的方法就是在横向上扩展一项工作，故 D 项正确。

34. 通过岗位空缺来预测人力资源需求的方法是（ A ）。

- A. 替换单法
- B. 比例分析法
- C. 技能清单法
- D. 趋势分析法

解析：人力资源供给预测方法的替换单法，是通过岗位空缺来预测人力需求的方法，故 A 项正确。

35. 对企业战略有比较全面看法的明兹伯格模型简称为（ D ）。

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

解析：关于企业战略比较全面的看法一般认为是明兹伯格的 5P 模型，故 D 项正确。

36. 在招聘过程中负责面试的部门是（ A ）。

- 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

解析：用人部门的工作职责包括：（1）招聘计划的制定、（2）招聘岗位的工作说明书及录用标准的提出、（3）应聘者初选，确定参加面试的人员名单、（4）负责面试和考试工作、（5）录用人员名单和人员工作安排及试用期间待遇的确定、（6）正式录用决策、（7）员工培训决策、（8）录用员工的绩效评估、（9）人力资源规划修订，故 A 项正确。

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（ B ）。

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

解析：人员选拔是指从应征的候选人中挑选出符合组织需要的优秀人才。人员选拔是招聘工作中最关键的一步，也是技术性最强的一步，故 B 项正确。

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 ）。

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

解析：人员录用的原则，重工作能力原则是指在合格人选的基本条件基本相同时，以往的工作经验和绩效是决策时看重的条件，故 A 项正确。

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 ）。

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

解析：人员配置性测评是以实现人力资源的合理配置，达到人岗匹配为目的，故 A 项正确。

40. 与其他人员素质测评形式相比，面试的独特性表现在（ B ）。

- 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

解析：其他的测评大多数是理性逻辑判断与事实判断，面试的判断却带有一种直觉性，故 B 项正确。

41. 在员工分类培训中，第一层次的培训是指（ B ）。

- A. 能力培养

- B. 知识更新
- C. 思维变革
- D. 观念变化

解析：在职员工的分类培训的第一层次为知识更新、第二层次为能力培养、第三层次为思维变革、第四层次为观念变化、第五层次为心理调整，故 B 项正确。

42. 华为新员工 180 天培训计划的第五个阶段是（ B ）。

- 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

解析：华为新员工 180 天培训计划分为 8 个阶段：第一阶段，让他知道是来干什么的；第二阶段，让他知道如何能做好；第三阶段，让他接受挑战性任务；第四阶段，表扬与鼓励，建立互信关系；第五阶段，让他融入团队主动完成工作；第六阶段，赋予员工使命，适度授权；第七阶段，总结，制订发展计划；第八阶段，全方位地关注下属成长。

43. 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

解析：从受训者角度，培训成果转化可分为四个层面，第一个层面：依样画瓢；第二个层面：举一反三；第三个层面：融会贯通；第四个层面：自我管理，故 A 项正确。

44. 绩效目标由绩效内容和（ C ）组成。

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

解析：绩效目标由绩效内容和绩效标准组成。

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（ C ）。

- 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

解析：行为锚定等级评价法，是指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，从而进行绩效考核，故 C 项正确。

46. 企业对员工超额完成工作部分支付的报酬属于（ C ）。

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

解析：绩效薪酬也称成就薪酬，是对员工超额完成工作或工作绩效突出而支付的一种奖励性报酬，故 C 项正确。

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 ）。

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

解析：增薪幅度是指企业全体员工年度的平均薪酬水平增长的数额；增薪幅度=本年度平均薪酬水平-上年度平均薪酬水平，故 A 项正确。

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（ B ）。

- A. 排序法
- B. 套级法
- C. 评分法
- D. 因素比较法

解析：套级法首先制定一套等级标准，然后将待评价的岗位与评价标准相比较，从而确定这一岗位的相对价值或重要性，故 B 项正确。

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（ D ）。

- A. 独立性
- B. 创造性
- C. 专业性
- D. 终身性

解析：终身性是生涯的特征，是指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，故 D 项正确。

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（ C ）。

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

解析：独立自主型职业锚的人希望自己掌控时间，按照自己的意愿生活，追求的是能够施展个人职业能力的自由的工作环境，希望最大限度的摆脱组织的限制和约束，故 C 项正确。

二、多项选择题

1. 以下属于内容型激励理论的有（ ABDE ）。

- 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

解析：激励的理论主要分为内容型激励理论、过程型激励理论、行为后果型激励理论。内容型激励理论包括马斯洛的需要层次理论、阿尔德弗的 ERG 理论、赫茨伯格的双因素理论、麦克利兰的成就需要理论。过程型激励理论包括弗鲁姆的期望理论、亚当斯的公平理论、洛克的目标设置理论。行为后果型激励理论包括斯金纳的强化理论、归因理论。

2. 属于变相裁员的具体措施有（ ABDE ）。

- 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

解析：变相裁员的主要方法有：鼓励员工辞职；买断工龄；对富余人员实行下岗政策，交给再就业服务中心和人才交流中心等机构安排。

3. 人员选拔的程序模式有（ BCE ）。

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

解析：由于每个企业的具体情况不同，录用人员的职位、层次、种类有差异，因此选拔时主要有三种程序模式：综合式、淘汰式和混合式。

4. 属于认知测验的有（ ABD ）。

- 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

解析：认知测验按其具体测验对象，分为成就测验、智力测验与能力倾向测验。

5. 绩效管理系统在组织中发挥的主要作用有（ BCE ）。

- 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

解析：绩效管理的作用包括：（1）引导性作用；（2）价值性作用；（3）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（ BCDE ）。

- 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

解析：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包括：家长式人力资源战略、发展式人力资源战略、任务式人力资源战略，故 BCDE 项正确。

7. 下列选项中，基于招募人员的招募效果评价指标包括（ ADE ）。

- 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

解析：基于招募人员的招募效果评价指标包括：（1）从事面试的数量、（2）被面试者对面试质量的评级、（3）推荐的候选人被成功录用的比例、（4）推荐的候选人被成功录用且业绩突出者比例、（5）平均每次面试的成本。故 ADE 项正确。

8. 柯克帕特里克模型培训效果评估包括（ ABCD ）。

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

解析：柯克帕特里克模型按照评估的深度和难度递进顺序将培训效果分为 4 个层次：（1）一级评估：反应层；（2）二级评估：学习层；（3）三级评估：行为层；（4）四级评估：结果层。故 ABCD 项正确。

9. 绩效管理的目的包括（ ABE ）。

- 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

解析：绩效管理的目的是为了持续提升组织和个人的绩效，保证企业发展目标的实现，故 ABE 项正确。

10. 企业职业生涯管理中的责任主体包括（ ABDE ）。

A. 员工

B. 组织

C. 政府

D. 直线经理

E. 人力资源部门

解析：职业生涯管理中的责任主体包括员工、直线经理、人力资源部门、组织。故 ABDE 项正确。



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

答案: A

解析: 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自然性人力资源。故选 A。

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

答案: C

解析: 1986 年美国学者德鲁克发表论文《传统人事部门,再见!》。

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

答案: B

解析: 赫茨伯格双因素理论中保健因素包括公司政策、薪金、上司监督、工作条件等。故选 B。其他选项都属于激励因素。

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

答案: B

解析: 阿尔德弗的 ERG 理论, E 代表生存需要, R 代表关系需要, G 代表成长需要。故选 B。

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

答案：D

解析：精神激励是指通过一系列非物质方式来满足个体心理需要。颁发奖状属于精神激励。故选 D。其他选项都属于物质激励。

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

答案：A

解析：工作分析的直接结果形式工作描述。属于工作说明书的一部分。故选 A。

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

答案：D

解析：职系又称为职种，指职责繁简难易、所需资格条件各不相同，但工作性质却相似的职位的集合。故选 D。

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

答案：A

解析：基于团队的工作设计是一种更加市场化、客户化的设计形式。

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

答案：A

解析：人力资源效益、人才效益、人均利润等指标构成企业人力资源规划目标的核心，故选 A。

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

答案：C

解析：人力资源内部供给预测包括：(1)技能清单法。(2)替换单法。(3)人力资源“水池”模型。(4)马尔科夫模型。故选 C。

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

答案：B

解析：员工招聘基本前提包括：人力资源规划，工作说明书。

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

答案：A

解析：笔试又称知识考试，通过纸笔测验的形式了解应聘者知识广度和结构。故选 A。

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

答案：D

解析：人员录用阶段的重要环节是签订试用期合同。故选 D。其他选项都不属于人员录用阶段。

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

答案：A

解析：知识技能容易通过培训来改变和发展。故选 A。

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

答案：C

解析：配置性测评的特色包括：针对性、客观性、严格性。故选 C。

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

答案：D

解析：西方国家的人员素质测评起步于心理测验。

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

答案：C

解析：班杜拉提出社会学习理论，也称模仿理论，认为人是通过观察模仿而学会新的行为的。故选 C。

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

答案：C

解析：高层管理人员的培训内容以提升分析决策能力、战略思维能力等为主。故选 C。

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

答案：D

解析：讲授法的优点包括：(1)信息量大(2)操作容易(3)传授的知识比较系统、全面。故选 D。

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

答案：D

解析：平衡计分卡的内容：①财务类指标：展现给股东、投资者看。②顾客市场类指标：客户形象。③内部运营类指标：经营效率。④学习与发展类指标：员工感觉。

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

答案：B

解析：情感效应（情绪效应）：一个人的情绪状态可以影响到对某一个人今后的评价。

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

答案：B

解析：A 属于基本薪酬。CD 不属于法定的福利薪酬。D 属于法定的福利薪酬。故选 D。

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

答案：C

解析：薪酬调查的第一步骤是确定薪酬战略。故选 C。

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

答案：A

解析：职业生涯是指一个人一生的职业经历，具有终身性。故选 A。

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

答案：B

解析：横向职业途径是指在不晋升职位的基础上丰富工作内容。故选 B。

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

答案：C

解析：舒尔茨是美国经济学家，曾发表《人力资本投资》，被誉为人力资本之父，1979 年获诺贝尔经济学奖。

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

答案：A

解析：生成过程的时代性表明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，当时的社会发展水平从整体上影响、制约这批人力资源的素质水平。

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

答案：D

解析：马斯洛提出“自动人”假设；薛恩提出“复杂人”假设；梅奥提出“社会人”假设。泰罗是“经济人”观点的典型代表。

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

答案：B

解析：阿尔德弗的 ERG 理论，E 代表生存需要，R 代表关系需要，G 代表成长需要。故选 B。

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

答案：D

解析：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

答案：A

解析：激励机制的内容包括：（1）诱导因素集合：用于调动员工积极性的各种奖酬资源（外在和内在奖酬）。（2）行为导向制度：组织对成员期望的努力方向、行为方式。（3）行为幅度制度：诱导因素所激发的行为在强度方面的控制规则。（4）行为时空制度：奖酬制度在时间和空间方面的规定。（5）行为归化制度：对成员进行组织同化和对违反行文规范的处罚、教育。

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

答案：C

解析：直接结果形式为工作描述，表现形式有工作、资格说明书。

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

答案：A

解析：访谈法的缺点有：①耗时长，成本高；②有可能会影响正确判断；③谈话技巧会影响效果；④只适合与其他信息搜集方法一同使用。

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

答案：A

解析：基于能力的工作设计，是将明确的工作目标按照工作流程的特点层层分解到岗位。A是基于岗位的工作设计特征。

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

答案：A

解析：独立性的人力资源规划，其内容往往都比较详细；附属性的人力资源规划则比较简单。

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

答案：D

解析：人力资源需求预测的定量方法包括趋势分析法、比率分析法、回归分析法和计算机模拟分析法。

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

答案：D

解析：在我国，随着市场经济的发展，“猎头公司”已成为招聘高级管理人才的主要渠道。

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

答案：B

解析：初选由人力资源部负责；精选由人力资源部与用人单位的负责人共同协作。

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

答案：A

解析：诊断性测评可以了解素质现状或开发问题，这些问题需要从人才素质方面查找原因，这就需要诊断性测评。

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

答案：B

解析：对人认知潜在能力的测评，如行政职业能力倾向测验：数量关系、判断推理、常识判断、言语理解与表达以及资料分析。

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

答案：D

解析：了解被试者工作经验的提问有：你大学毕业后的第一个职业是什么；在这家企业里你担任什么职务；在这家企业里你做出了哪些自己认为是值得骄傲的成就；在你主管的部门中遇到过什么困难，你是怎么处理的；请你谈谈职务的升迁和工资变化情况。

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

答案：A

解析：诺尔斯提出成人学习理论。斯金纳提出刺激-反应理论。班杜拉提出社会学习理论，又称模仿理论。

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

答案：C

解析：行为层，即三级评估，受训者在实际工作中行为的变化，以判断其知识、技能对实际工作的影响。

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

答案：B

解析：所谓游戏培训法，是指两个或更多的参与者在游戏规则的约束下，相互竞争达到预期目标的培训方法。

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

答案：B

解析：强制分布法（强制比例法、强制分配法）：先确定几个绩效等级，如优、良、中、差、劣，人为地确定每个等级中的员工数在总人数中所占的比例。故 B 项正确。

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

解析：近因效应是指当对一定时期的工作绩效进行考核时，考核者过多地受被考核者近期工作表现的影响，而无法全面考察被考核者在较长时期的工作表现。

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

答案：C

解析：全面经济薪酬包括直接经济薪酬、间接经济薪酬和非经济性薪酬。其中直接经济薪酬又分为基本薪酬、激励薪酬和绩效薪酬，包括基本工资、绩效工资、激励工资、职位消费、股票期权。股票期权属于长期的激励薪酬。

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

答案：D

解析：薪酬变动比率是指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，薪酬变动比率=（最高值-最低值）÷最低值，故 D 项正确。

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

答案：D

解析：多阶梯职业途径是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

答案：C

解析：组织预防职业生涯中期员工危机的措施：内部晋升、安排富有挑战性的工作、实施工作轮换、赋予员工良师益友角色、改善工作环境。

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

答案：BCDE

解析：斯金纳的强化理论控制员工行为的方法包括：正强化；负强化；自然消退；惩罚。

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

答案：ABCDE

解析：明兹伯格的组织理论认为一个组织的基本构成包括：技术核心、高层管理部门、中层管理部门、技术支持部门和管理支持部门。

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

答案：ABCDE

解析：行政职业能力倾向测验的内容包括：数量关系、判断推理、常识判断、资料分析、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

答案：ABD

解析：确定绩效标准时，应当注意问题：①绩效标准应该明确。②绩效标准的压力要适度。③绩效标准要具有一定的稳定性。④绩效标准应该具有一定的可变性。

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

答案：CDE

解析：A 属于职业生涯的延伸管理。B 属于职业生涯早期管理。故选 CDE。

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

答案：BCDE

解析：激励模式的五个步骤：（1）双向交流（2）各自选择行为（3）阶段性评价（4）年终评价与奖酬分配（5）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

答案：ABD

解析：人力资源战略是较为宏观的人力资源管理整体的部署方案，具有目标性、方向性和引导性，但不具有直接可操作性。

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

答案：BCDE

解析：人力资源管理部门承担的工作职责有招聘计划的审批；招聘信息的发布；应聘者申请登记、资格审查；通知参加面试的人员；面试、考试工作的组织；个人资料的核实、人员体检；试用合同的签订；试用人员报到及生活安置；正式合同的签订；员工培训服务；招聘工作评估；人力资源规划修订。

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

答案：BCDE

解析：人格测验包括：兴趣、态度、性格和品德的测验。A 属于认知测验。

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

答案：ABCE

解析：运用头脑风暴应遵循的原则：禁止批评和评论；以量求质；异想天开；鼓励综合。D 是游戏法的原则。