一、名词解释。

人力资源：是指一个国家或地区范围内的人口总体所有的劳动能力的总和。

人力资产：是企业拥有的具有知识、技术、资历和天份的劳动力，其潜能的发挥能为企业带来经济效益。

组织：指为达到特定目标经由分工与合作及不同层次的权力和责任制度而构成的人的集合。

人力资源战略：是企业根据内部和外部环境分析，确定企业目标，从而制定出企业的人力资源管理目标，进而通过各种人力资源管理职能活动实现企业目标和人力资源目标的过程。

招聘：指通过各种信息，把具有一定技巧、能力和其他特性的申请人吸引到企业或组织空缺岗位上的过程。

职业锚：是建立在不同的工作动机和能力之上，引导个人的工作经历的自我概念。

组织社会化：是指员工为了适应所在组织的价值体系、组织目标和行为规范而调整自己态度和行为的学习过程。

离职：指员工根据本人意愿，并经用人单位同意，与所在单位解除劳动契约关系的行为。

二、选择题。

1、现代人力资源管理以 人 为中心。

2、企业组织的层次与管理幅度的关系是 管理幅度越大，管理层次越少

3、人员招聘的直接目标是 获得组织所需的人

4、人员配置的根本目的 使组织的任务和要求与个人相适应

5、在工作分析基本方法中，使用范围很广，常用的提取方法是 问卷调查法

6、工作分析人员对员工工作的过程进行观察，所采用的方法是 直接观察法

7、许多领导者失败的原因在于 人格上不成熟

8、 技术性研发人员 不适于采用情景模拟测试方法进行挑选。

9、面试开始的时候，为了缓解面试者的情绪，应该从 可以预料的问题 开始。

10、构成人才素质的要素依次是 身体素质—知识技能—思维方法—观念—精神品格

11、人力资源基础性内容包括 体质、智力、知识、技能

12、人力资源战略潜在影响因素是 环境、组织、法律、技术

13、人力资源战略采取投资战略，应注意 员工开发和培训，注意培养良好的劳动关系

14、企业面临全面变革环境下，人力资源战略应采用 转型式战略

15、人力资源规划的前提条件是 弄清企业的战略决策及经营环境

16、企业经营环境发生变化是，企业首先应考虑 调整企业经营战略

17、职务分析人员实际从事所研究工作，由此掌握第一手资料，应采用 工作实践法

18、通过增加某一职务的工作内容，采用的是 职务扩大法

19、应聘者的寻职强度是指 应聘者寻找职位的努力程度

20、用于高级经理人员的智力测试方法是 韦克斯勒成人智力量表

21、家长式人力资源战略主要运用于 避免变革、寻求稳定的企业

22、企业人力资源规划制定依据是 组织战略目标和外部环境

23、对企业外部环境变化反应最快的是 企业经营战略

24、为减少员工因单调、机械操作引起疲劳，企业应在职务中加入 多样性

25、企业组织层次与企业规模关系 企业规模越大，组织层次越多

26、人力资产的成本主要是 企业为提高员工的素质或技术水平的投资

27、人力资源战略应主要注重 员工开发和培训

28、企业员工生命周期进入饱和阶段时，企业应采取 调职或晋升

1、所谓人才观，从社会角度看，它是一个社会核心价值观念的体现，是社会文明程度的反映。（ √ ）

2、人力资源基础性内容包括体质、智力、观念、思维四个部分。-------------------------------------（ × ）

3、人力资源从事智力劳动和体力劳动的能力在于人体之中，劳动时才能发挥出来。-------------（ √ ）

4、人力资源具有再生性，能动性，时效性。-------------------------------------------------（ √ ）

5、人力资产为企业所有，企业可以将其作为资产转让。----------------------------------（ × ）

6、通过丰厚的薪酬去诱引和培训人才，从而形成一支稳定的高素质的员工队伍，这种人力资源称为投资战略。--------------------------------------------------------------------------------（ × ）

7、家长式人力资源战略主要运用于避免变革、寻求稳定的企业 。-----------------------（ √ ）

8、企业处于局部变革情境下，应采取转型式人力资源战略。----------------------------（ × ）

9、当企业采取转型式人力资源时，应注意从外部招聘员工。-----------------------------（ √ ）

10、企业人力资源从补充到适应应有一个过程，因此需要人力资源规划。------------（ √ ）

11、德菲尔法常被企业用来预测和规划因技术变革带来对各种人才的需求。---------（ √ ）

12、企业组织结构是企业组织意识和纶机制所赖以存在的基础。-------------------------（ √ ）

13、企业组织层次增加，有利于企业有效决策。----------------------------------------------（ × ）

14、企业经营战略必须依据企业组织结构而制定。-------------------------------------------（ × ）

15、当企业经营环境发生变化时，企业首先应考虑调整组织结构。----------------------（ × ）

16、直接观察法----------------------------------------------------------------------------------------（ × ）

17、职务丰富法是指工作范围扩大，提供更多工作。-----------------------------------------（ × ）

18、生产新产品或者正在开发新市场的企业，需要录用有丰富制造和财政能力的人（ × ）

19、新的企业或者开拓型企业倾向于外部录取。----------------------------------------------（ √ ）

20、离职的概念。--------------------------------------------------------------------------------------（ √ ）

21、基准率是应聘者中间能够比较满意地完成工作人的比例。-----------------------------（ √ ）

22、职业发展空间的大小则取决于能力。------------------------------------------------------（ × ）

23、工作流是在相互协作的工作团体中，每个岗位负荷的均衡性问题。----------------（ √ ）

24、人力资源规划的制定依据是组织的战略目标和外部环境。----------------------------（ √ ）

25、人力资源供大于求时，组织采取主要措施有招聘新员工、加班、培训、晋升、外包、工作再设计等。------------------------------------------------------------------------------------------（ × ）

26、员工离职是建立在员工自愿基础上的，是员工自由择业权利的一种体现。------（ √