**《人力资源管理》**

**试题库**

**天津工业大学管理学院**

**人力资源管理专业**

**2018年5月**

**目录**

[人力资源管理概述（100题） 3](#_Toc463607930)

[人力资源管理的组织基础（35题） 13](#_Toc463607931)

[职位分析（100题） 17](#_Toc463607932)

[人力资源规划单（80题） 26](#_Toc463607933)

[员工招聘（100题） 36](#_Toc463607934)

[培训与开发试题（100题） 49](#_Toc463607935)

[绩效管理（79题） 60](#_Toc463607936)

[薪酬管理（100题） 68](#_Toc463607937)

[职业生涯规划与管理（86题） 86](#_Toc463607938)

[员工关系管理试（100题） 96](#_Toc463607939)

## 

## 1人力资源管理概述（100题）

1. 单选题（76题）
2. 从财富创造的角度，著名经济学家熊彼特认为资源除了土地、劳动、资本之外还应该包括\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、矿产资源 B、人力资源C、信息资源D、企业家精神

2、20世纪60年代以后，美国经济学家西奥多.W.舒尔茨和加里.贝克尔提出\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_理论，该理论认为人力资本是体现在具有劳动能力的人身上的以劳动者的数量和质量所表示出来的资本，它是通过投资而形成的。

* 1. 人力资源管理理论 B、人力资本理论 C、投资理论 D、发展理论

3、人力资本是通过\_\_\_\_\_\_\_\_形成的。

A、营养 B、教育 C、投资 D、计算

4、人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和，可以统称为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、劳动力 B、劳动能力 C、人力资本 D、财富资源

5、现实的人力资源数量包括\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、适龄就业人口和老年就业人口。

A、失业人B、未成年就业人口 C、咱不能参加社会劳动的人口D、病残人口

6、中国是一个人力资源大国，主要形成的原因是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、人口总量大 B、人口年龄结构中劳动适龄人口比例大C、人口受教育程度高D、科技发达

7、潜在的人力资源数量包括\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、适龄就业人口、未成年就业人口、老年就业人口和暂时不能参加社会劳动的人口。

A、失业人口B、残疾人口 C、少年儿童 D、学生

8、劳动者的\_\_\_\_\_\_\_\_\_直接决定了人力资源的质量。

A、体质 B、素质 C、道德水平 D、心理健康程度

9、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_是一个国家或地区中具有较多科学知识、较强劳动技能在价值创造中起关键或重要作用的那部分人。

A、人力资源 B、人口资源 C、人才资源 D、人力资本

10、人总是有目的、有计划地使用自己的脑力和体力，这是人和其他动物的本质区别。这是人力资源的\_\_\_\_\_\_\_\_\_性。

A、能动性 B、增值性 C、时效性 D、社会性

11、人力资源的\_\_\_\_\_\_\_性表现为人能够自我强化、选择职业和积极劳动。

A、能动性 B、增值性 C、时效性 D、社会性

12、人力资源所具有的脑力和体力明显受到时代和社会因素的影响，从而人力资源具有明显的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_性。

A、能动性 B、增值性 C、时效性 D、社会性

13、企业要想正常运转就必须投入各种资源，而在企业投入的各种资源中\_\_\_\_\_\_是第一位的，被称为第一资源。

A、信息资源 B、自然资源 C、资本资源 D、人力资源

14、管理\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_把管理看作一个过程，认为管理就是通过计划、组织、领导和控制等诸因素来协调有关资源以达到组织既定的目标。

A、系统管理学派 B、经验主义学派 C、管理过程学派 D、决策理论学派

15、管理的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_认为管理是对人进行管理的技巧，是努力把一个团队或组织朝着某个共同的目标引导、领导和控制。

A、系统管理学派 B、经验主义学派 C、管理过程学派 D、决策理论学派

16、人力资源管理的\_\_\_\_\_\_\_\_职能是组织在一定时期内的人力资源需求和供给做出预测，并根据预测结果制定出平衡供需的计划。

A、人力资源规划 B、职位分析 C、员工招聘 D、绩效管理

17、\_\_\_\_\_\_\_\_是根据既定目标对员工的工作结果做出评价，发现其存在的问题并加以改进。

A、人力资源规划 B、职位分析 C、员工招聘 D、绩效管理

18、\_\_\_\_\_\_\_\_是指企业中各个主体，包括所有者、管理者、员工和员工代言人之间围绕雇佣和利益关系而形成的权利和义务关系。

A、劳动关系 B、员工关系 C、经济关系 D、社会关系

19、让员工保持能够满足当前及未来工作需要的知识技能是人力资源管理的\_\_\_\_\_\_功能。

A、吸纳功能 B、维持功能 C、开发功能 D、激励功能

20、让员工在现有的工作岗位上创造出优良的绩效是人力资源管理的\_\_\_\_\_功能。

A、吸纳功能 B、维持功能 C、开发功能 D、激励功能

21、在人力资源管理的四项功能中\_\_\_\_\_\_\_\_\_是基础，它为其他功能的实现提供条件。

A、吸纳功能 B、维持功能 C、开发功能 D、激励功能

22、在人力资源管理的四项功能中\_\_\_\_\_\_\_\_\_是保障，只有吸纳的人员留在企业中，开发和激励才会有稳定的对象，其作用才会持久。

A、吸纳功能 B、维持功能 C、开发功能 D、激励功能

23、对组织内各职位所要从事的工作内容和承担的职责进行清晰的界定并确定各职位所要求的任职资格是人力资源管理的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_职能。

A、人力资源规划 B、工作分析 C、招聘录用 D、绩效管理

24、在人力资源管理过程中\_\_\_\_\_\_\_\_\_是一个平台，其他管理职能的实现都要以此为基础。

A、人力资源规划 B、工作分析 C、招聘录用 D、绩效管理

25、人力资源在使用过程中表现为人的劳动过程，而人的劳动过程中会出现因为自身心理状态的不同而影响到劳动的效果，是人力资源的\_\_\_\_\_\_\_\_性。

A、增值性 B、社会性 C、可变性 D、时效性

26、\_\_\_\_\_\_\_企业中出现了人事部门，负责企业员工的雇佣、挑选和安置，这些标志着人力资源管理的初步建立。

A、工业革命时期 B、科学管理时代 C、人际关系时代 D、行为科学时代

27、\_\_\_\_\_\_\_企业设立专门的培训主管，强调对员工的关心和理解以及增加员工和管理者的沟通等人事管理的新方法，人事管理的职能得到极大丰富。

A、工业革命时期 B、科学管理时代 C、人际关系时代 D、行为科学时代

28、\_\_\_\_\_\_\_\_美国和欧洲纷纷出现了人力资开发和管理组织，人事部门改名为人力资源管理部门，企业强调对物的管理转向强调对人的管理。

A、人际关系时代 B、行为科学时代 C、权变管理时代 D、战略管理时代

29、人力资源管理者要着眼与未来，对组织内外环境的变化保持高度的敏感，时刻关注变化对组织发展的影响，并主动分析人力资源管理工作如何适应外部环境变化，这是人力资源管理的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

A、战略性B、系统性C、匹配性D、动态性

30、人力资源管理的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_要求人力资源管理者具有整体思想和协作意识。

A、战略性B、系统性C、匹配性D、动态性

31、“人之初，性本恶”类似于\_\_\_\_\_\_\_\_\_理论。

A、X理论 B、Y理论 C、X理论-----Y理论 D、ERG理论

32、“人之初，性本善”类似于\_\_\_\_\_\_\_\_\_理论。

A、X理论 B、Y理论 C、X理论-----Y理论 D、ERG理论

33、人总是以一种合乎理性的、精打细算的方式行事，总是力图用最小的投入获得满意的报酬。这是\_\_\_\_\_\_\_\_\_的观点。

A、经济人假设B、社会人假设C、自我实现人假设D、复杂人假设

34、人是由经济诱因来引发工作动机，其目的在于获得最大的经济利益，这是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_的观点。

A、经济人假设B、社会人假设C、自我实现人假设D、复杂人假设

35、人类工作的主要动机是社会需要，人们要求有一个良好的工作氛围，要求与同事建立良好的人际关系，经过与同事的关系获得基本的认同感，这是\_\_\_\_\_\_\_\_的观点。

A、经济人假设B、社会人假设C、自我实现人假设D、复杂人假设

36、非正式组织有利于满足人们的社会需要，因此非正式组织的社会影响比正式组织的经济诱因对人有更大的影响力，这是\_\_\_\_\_\_\_\_的观点。

A、经济人假设B、社会人假设C、自我实现人假设D、复杂人假设

37、人的需要有低级和高级的区别，从低级到高级可以分为多个层次，人的最终目的是满足自我实现的需求，寻求工作上的意义，这是\_\_\_\_\_\_\_的观点。

A、经济人假设B、社会人假设C、自我实现人假设D、复杂人假设

38、人们能够自我激励和自我控制，外部的激励和控制会对人产生威胁，造成不良的后果，这是\_\_\_\_\_\_\_的观点。

A、经济人假设B、社会人假设C、自我实现人假设D、复杂人假设

39、人力求在工作上有成就，实现自治和独立，发展自己的能力和技术，以便富有弹性，能适应环境，这是\_\_\_\_\_\_\_\_\_的观点。

A、经济人假设B、社会人假设C、自我实现人假设D、复杂人假设

40、人的很多需要不是与生俱来的，而是后天环境的影响下形成的，一个人在组织中可以形成新的需求和动机，因此一个人在组织中表现的动机模式是原来的动机模式与组织经验交互的结果，是\_\_\_\_\_\_\_的观点。

A、经济人假设B、社会人假设C、自我实现人假设D、复杂人假设

41、人们依据自己的动机、能力以及工作性质，会对一定的管理方式产生不同的反应，这是\_\_\_\_\_\_的观点。

A、经济人假设B、社会人假设C、自我实现人假设D、复杂人假设

42、人们希望与他人进行交往，与同事和朋友保持良好的关系，成为某个组织的成员，得到他人的关爱等需求，是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_的需求。

A、生理需求 B、安全需求 C、社交需求 D、尊重需求

43、发挥自己最大的潜能，实现自我的发展和自我完善，成为自己所期望的人的一种愿望是\_\_\_\_\_\_\_\_的需求。

A、自我实现需求 B、安全需求 C、社交需求 D、尊重需求

44、马斯洛需求层次理论中谈到的人的需求由低到高的顺序依次为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、安全需求、生理需求、社交需求、尊重需求、自我实现需求

B、生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求、自我实现需求

C、安全需求、生理需求、尊重需求、社交需求、自我实现需求

D、尊重需求、安全需求、生理需求、社交需求、自我实现需求

45、美国心理学家克雷顿.阿尔德弗提出的ERG理论对马斯洛的需求层次理论进行了修正，他认为人的需求主要有三种\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、心理需求、关系需求、成长需求

B、生存需求、关系需求、成长需求

C、安全需求、尊重需求、成长需求

D、心理需求、尊重需求、成长需求

46、美国心理学家克雷顿.阿尔德弗提出的ERG理论中提出的\_\_\_\_\_\_\_\_\_需求是指人们希望在事业上有所成就、在能力上有所提高，不断发展、完善自己的需求。

A、心理需求 B、生存需求 C、关系需求 D、成长需求

47、双因素理论的提出者是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、德克里.赫兹伯格 B、马斯洛 C、大卫.麦克利兰 D、马克斯.韦伯

48、赫兹伯格提出的\_\_\_\_\_\_\_\_因素相当于马斯洛提出的生理需求、安全需求社交需求。

A、激励因素B、保健因素C、满意因素D、不满意因素

49、赫兹伯格提出的\_\_\_\_\_\_\_\_因素相当于马斯洛提出的尊重需求、自我实现需求。

A、激励因素B、保健因素C、满意因素D、不满意因素

50、成就需求理论的提出者是\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、德克里.赫兹伯格 B、马斯洛 C、大卫.麦克利兰 D、马克斯.韦伯

51、\_\_\_\_\_\_\_\_是研究个人所作贡献与所得报酬与他人比较之后的结果，及其对员工积极性的影响。

A、期望理论 B、公平理论 C、目标设置理论 D、成就需求理论

52、人之所以有动力从事工作并达成目标，是因为这些工作与组织目标的达成反过来会帮助他们达成自己的目标，满足自己某方面的需求，这是\_\_\_\_\_\_\_理论观点。

A、期望理论 B、公平理论 C、目标设置理论 D、成就需求理论

53、\_\_\_\_\_\_\_\_\_理论认为，只要控制行为的后果，就可以达到控制和改变人们行为的目的。

A、期望理论 B、公平理论 C、成就需求理论 D、强化理论

54、\_\_\_\_\_\_\_是由投资形成的，强调以某种代价获得的能力和技能的价值，投资的代价在提高生产力过程中以更大的收益收回。

A、人力资源 B、人力资本 C、信息资源 D、资本资源

55、人生命周期的存在形成了人力资源的\_\_\_\_\_\_\_\_\_性。

A、能动性 B、时效性 C、增值性 D、可变性

56、在一定的范围内人的知识和经验不会因为使用而消失，相反会因为不断使用而更有价值，这是人力资源的\_\_\_\_\_\_\_\_\_性。

A、能动性 B、时效性 C、增值性 D、可变性

57、\_\_\_\_\_\_\_\_\_是指管理者根据计划对组织拥有的各种资源进行合理的安排，以实现最佳的组合。

A、计划 B、组织 C、领导 D、控制

58、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_是指对下属人员进行指导，激励他们的工作热情，协调他们之间的关系。

A、计划 B、组织 C、领导 D、控制

59、\_\_\_\_\_\_\_\_与组织目标相关，是指实现目标的有效程度。

A、效果 B、效率 C、投入 D、产出

60、.在现代人力资源管理理念中，人力资源管理部门被视为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A.事务性机构 B.简单服务性机构  
 C.非生产非效益部门 D.生产与效益部门

61、我国劳动法规定的劳动年龄为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A.14周岁 B.16周岁 C.18周岁 D.20周岁

62、\_\_\_\_\_\_\_\_\_以直线为基础在各级行政负责人之下设置相应的职能部门，分别从事专业管理。

A、直线职能制组织结构 B、事业部制结构

C、矩阵制组织结构 D、横向型组织结构

63、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_具有集中指导、分权管理、分级核算、自负盈亏等特点。

A、直线职能制组织结构 B、事业部制结构

C、矩阵制组织结构 D、横向型组织结构

64、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_具有同一员工要接受来自两方面的领导，缺乏统一的指挥和控制，容易给员工带来模糊感和压力的缺点。

A、直线职能制组织结构 B、事业部制结构

C、矩阵制组织结构 D、横向型组织结构

65、下面不属于潜在人力资源的是­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、病残人口 B、老年人口 C、失业人口 D、未成年就业人口

66、劳动者的素质不包括 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、体能素质 B、智能素质 C、非智力素质 D、以上都不是

67、下列说法错误的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

A、人力资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量

B、人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量

C、人才资源是指一个国家或地区中具有较多科学知识、较强劳动技能，在价值创造过程中起关键或重要作用的那部分人

D、人才资源是人力资源的一部分，即优质的人力资源

68、下列不属于人力资源性质的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、能动性 B、时效性 C、社会性 D、不变性

69、人力资源开发的双重目标是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、提高才能，增强活力 B、提高学历，增加效益  
C、提高觉悟，锻炼意志 D、加强保健，增强体魄

70、\_\_\_\_\_\_\_\_是指一个国家或地区所拥有的人口总量，它是一个最基本的底数，主要表现在人口的数量。

A、人口资源 B、人力资源 C、人才资源 D、劳动力资源

71、古代整体人力资源质量低于现代人力资源质量，发到国家整体人力资源质量高于发展中国家，这说明人力资源具有\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、时效性 B、地域性 C、社会性 D、可变性

72、\_\_\_\_\_\_\_\_\_认为管理就是”确切地知道你要别人干些什么，并注意用最好、最经济的方法去干”。

A、泰罗 B、法约尔 C、孔茨 D、西蒙

73、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_认为管理就是设计和维护一个良好的环境，使人们能在集体内一道工作，以求有效地完成既定目标。

A、科学管理理论 B、管理过程学派 C、决策理论学派 D、系统管理学派

74、马克思称之为用“饥饿政策”进行人事管理的阶段，其人性假设的基础是  
A、人天生是懒惰的，必须采用强制手段  
B、人是经济人，是为了吃、喝等个人利益而劳动  
C、人是为了获得他人的认同而劳动  
D、人不只是为了金钱、物质而劳动，人有社会责任感

75、对组织一定时期内的人力资源需求和供给进行预测，根据预测结果制定出平衡供求计划，这是人力资源管理的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_职能的活动。

A、职位分析 B、人力资源规划 C、员工关系 D、员工招聘

76、\_\_\_\_\_\_\_\_是组织为了更好地实现员工的职业理想和职业追求，寻求组织利益和个人职业成功最大限度的一致，而对员工的职业历程和职业发展进行的管理活动。

A、职位分析 B、胜任素质模型建立 C、培训与开发 D、职业生涯规划与管理

1. 多项选择题（24题）
2. 影响人力资源数量的因素有\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、人口总量 B、人口年龄结构C、人口受教育水平D、人口体质

1. 劳动者的素质是由\_\_\_\_\_\_\_\_构成。

A、年龄 B、体能C、智能D、性别

1. 人力资本的投资由三种主要的形式\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、教育和培训B、迁移C、医疗保健D、遗传

1. 在评价一项管理活动所取得的成绩，或者说衡量一项管理活动的目标结果时，

往往会设计两个因素：\_\_\_\_\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、效果B、效率C、投入D、产出

1. 提高效率有三种方式\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、投入不变的条件下提高产出 B、产出不变的情况下减少投入

C、提高产出的同时减少投入 D、减少投入的降低产出

1. 人力资源管理者应具备\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、业务知识 B、专业知识 C、实施能力 D、思想素质

7、下面关于人力资源和人力资本的关系的说法正确的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

A、两者都是以人为基础而产生的概念 B、两者的研究对象是一致的

C、人力资源是由投资而形成的 D、人力资源强调的是人力的重要性

8、下列不是人力资源作用的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、人力资源是财富形成的关键要素 B、人力资源是政治发展的主要力量

C、人力资源是经济发展的主要力量 D、人力资源是文化发展的主要力量

9、下面属于企业人力资源的分布和结构形式的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、年龄构成 B、学历构成 C、职位分布 D、部门分布

10、下面关于人力资源的说法正确的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、人力资源的本质是人做具有的脑力和体力的总和，可以统称为劳动力

B、人力资源的本质就是能力，人只不过是一个载体而已。

C、人力资源要对财富的创造起贡献作用，成为社会财富的源泉

D、人力资源要能够被组织所利用。

11、人力资源管理的基本原理包括\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、投资增值原理 B.互补合力原理

C.激励强化原理 D.个体差异原理

12、人力资源管理的功能\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、吸纳 B、维持 C、激励 D、开发

13、人力资源管理涉及的范畴有\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、人与事的匹配 B、事与事的匹配

C、人与人的匹配 D、报酬与需求的匹配

14、在外部环境一定的情况下，员工的个人绩效由\_\_\_\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_\_\_\_这两个因素决定。

A、工作能力 B、工作环境 C、领导方式 D、工作态度

15、以下属于内容型激励理论有\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、需求层次理论 B、ERG理论 C、双因素理论D、期望理论

16、下列哪些属于激励因素\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、工作本身 B、责任 C、与同事关系 D、安全感

17、下列哪些属于保健因素\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、工作本身 B、责任 C、与同事关系 D、安全感

18、激励—保健因素中，激励因素多于\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_有关。

A、工作本身B、工作内容C、工作环境D、工作条件

19、激励—保健因素中，保健因素多于\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_有关。

A、工作本身B、工作内容C、工作环境D、工作条件

20、成就需求理论提出的需求包括\_\_\_\_\_\_\_\_\_

A、生理需求 B、权利需求 C、归属需求 D、成就需求

21、战略性人力资源管理具有\_\_\_\_\_\_\_\_特征。

A、战略性 B、系统性 C、匹配性 D、动态性

22、麦克.波特认为，企业的竞争战略有三种\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、总成本领先战略 B、差异化战略 C、聚焦战略 D、成长战略

23、人力资源管理活动可以概括为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、选人 B、用人 C、育人 D、留人

24、人力资源的特点\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、可开发性 B、增值性 C、时效性 D、能动性

## 2人力资源管理的组织基础（35题）

一、单项选择题

1、根据学者的研究发现，下列哪项内容是人力资源管理工作产生附加价值最大的？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 行政性事务活动 | B | 对外关系事务 |
| C | 战略性和变革性的活动 | D | 业务性的职能活动 |

2、影响因素的数量较少，影响因素的相似程度较高，影响因素的变化较大。这反映了下列哪一种环境类型。（）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| A | 低不确定性的环境 | B | 中低不确定性的环境 |  |
| C | 中高不确定性的环境 | D | 高不确定性的环境 |  |

3、影响因素的数量较少，影响因素的相似程度较高，影响因素的变化较小。这反映了下列哪一种环境类型。（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 低不确定性的环境 | B | 中低不确定性的环境 |
| C | 中高不确定性的环境 | D | 高不确定性的环境 |

4、影响因素的数量较多，影响因素的相似程度较低，影响因素的变化较小。这反映了下列哪一种环境类型。（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 低不确定性的环境 | B | 中低不确定性的环境 |
| C | 中高不确定性的环境 | D | 高不确定性的环境 |

5、影响因素的数量较多，影响因素的相似程度较低，影响因素的变化较大。这反映了下列哪一种环境类型。（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 低不确定性的环境 | B | 中低不确定性的环境 |
| C | 中高不确定性的环境 | D | 高不确定性的环境 |
|  |  |  |  |

6、《劳动法》、《劳动合同法》、《失业保险条例》、《社会保障法》、《就业促进法》、《妇女权益保护法》等的制定和实施体现了企业外部环境中的（）。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 文化要素 | B | 经济要素 |
| C | 政治要素 | D | 法律要素 |

7、组织文化形成的过程中，创始人的经营理念会直接影响到（）。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 高级管理层的活动 | B | 社会化 |
| C | 组织文化 | D | 组织的甄选等人力资源政策 |

8、工作专门化是指（）。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 劳动分工 | B | 知识分工 |
| C | 动作分解 | D | 成本分担 |

9、对人力资源管理环境的辨认，即对环境的分析和评价主要是考虑哪些要素（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 复杂性 | B | 多样性 |
| C | 稳定性 | D | 相关性 |

10、人力资源管理的外部环境因素包括（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 政治因素 | B | 经济因素 |
| C | 法律因素 | D | 文化因素 |

11、企业的生命周期包括哪些阶段？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 创业阶段 | B | 集体化阶段 |
| C | 正规化阶段 | D | 合作阶段 |

12、下列哪些特征属于A型组织（美国的企业）？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 短期雇佣 | B | 个人决策制 |
| C | 强调个人承担责任 | D | 人际关系冷漠 |

13、下列哪些特征属于J型组织（日本的企业）？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 终身雇佣制 | B | 集体决策制 |
| C | 强调员工共同承担责任 | D | 人际关系比较浓重 |

14、组织文化的冰山模型将文化分为以下哪几个层次？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 显现的、可观察到的层次 | B | 内在层次 |
| C | 外在层次 | D | 隐藏的、无法观察到的层次 |

15、组织文化的睡莲模型将企业文化区分以下哪些层次？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 睡莲的花朵和枝叶（组织文化外在表露形式） | B | 睡莲的枝和梗（价值观） |
| C | 睡莲的根系（当然的和下意识的信念、观念和知觉） | D | 睡莲的花萼（组织的规章制度） |

16、组织文化的影响范围来看，组织文化可以分为哪些类型？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 主文化 | B | 关系文化 |
| C | 区域文化 | D | 亚文化 |

17、从文化对组织成员产生的影响程度为依据，组织文化可以分为哪些类型？（）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| A | 强文化 | B | 主流文化 |  |
| C | 弱文化 | D | 非主流文化 |  |

18、组织文化的正功能包括以下哪些？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 导向功能 | B | 凝聚功能 |
| C | 约束功能 | D | 激励功能 |
| E | 树立组织形象 |  |  |

19、组织文化的负功能包括哪些？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 变革创新的障碍 | B | 流程再造的障碍 |
| C | 兼并和收购的障碍 | D | 多元化的障碍 |

20、组织成员可以通过下列途径来学习和领域组织文化。（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 故事 | B | 仪式 |
| C | 物质象征 | D | 语言 |

21、组织结构需要解决的重要问题包括？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 组织中的正式报告关系 | B | 将个体组合成部门，部门再组合成组织的方式 |
| C | 部门沟通、协作与力量整合的制度设计 | D | 纵向的协调与整合 |

22、以下哪些原则属于组织结构设计的原则？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 任务目标原则 | B | 分工协作原则 |
| C | 责权对等原则 | D | 统一指挥原则 |

23、组织结构的关键要素包括？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 工作专门化 | B | 部门化 |
| C | 命令链 | D | 控制跨度 |
| E | 集权与分权 | F | 正规化 |

24、工作专门化可能带来的问题，包括以下哪些？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 员工厌烦情绪、身体疲劳 | B | 过于竞争 |
| C | 缺勤率、离职率上升 | D | 不合格产品增多 |

25、直线职能制的缺点在于下列哪些内容？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 下级缺乏必要的自主权 | B | 各职能部门之间的横向联系差 |
| C | 降低了管理工作的效率 | D | 反馈慢，适应环境变化难 |

26、事业部制组织结构的优点在于（）。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| A | 能因地因环境制定灵活的经营方略 |  | B | 提高效率，应对坏的变化 |
| C | 各个事业部之间在生产和管理上推行统一的标准 |  | D | 在事业部内部实现不同职能之间的高度协调 |

27、人力资源管理部门所承担的活动包括下列哪些？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 雇佣与招募 | B | 培训与开发 |
| C | 薪酬与福利 | D | 人事记录 |

28、美国国际人力资源管理学会认为，人力资源管理者应该承担哪些角色？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 业务合作伙伴 | B | 变革推动者 |
| C | 领导者 | D | 人力资源管理专家 |

29、密歇根大学的戴夫·乌尔里克教授也将人力资源管理者和人力资源管理部门划分为哪些角色？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 战略伙伴 | B | 变革推动者 |
| C | 管理专家 | D | 员工激励者 |

30、一般而言，人力资源管理者应该具体下列哪些素质？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 专业知识 | B | 业务知识 |
| C | 实施能力 | D | 思想素质 |

31、以客户为导向、以流程为主线的新的组织结构形式，人力资源部下设以下哪些部门？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 服务中心 | B | 业务中心 |
| C | 专业中心 | D | 客户中心 |

32、非人力资源管理部门的分工中，涉及到的人力资源管理方面的工作包括下列哪些？（ABC）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 向人力资源管理部门提出人员需求计划、条件。 | B | 向人力资源管理部门提交人员培训的需求 |
| C | 具体确定本部门考核指标的内容和标准 | D | 具体实施本部门的考核、培训计划 |

33、人力资源有效性指数包括下列哪些项目？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 缺勤率 | B | 流动率 |
| C | 工资总支出/总经营费用 | D | 人力资源部门费用/总经营费用 |

34、工作描述指数从下列哪些维度来测量工作满意度？（）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| A | 工作本身 |  | B | 管理监督水平 |
| C | 工资支付水平 |  | D | 晋升机会 |
| E | 同事关系 |  |  |  |

35、下列哪些测量方法可以衡量人力资源管理部门的工作贡献？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A | 人力资源有效性指数 | B | 人力资源指数问卷 |
| C | 工作满意度 | D | 组织承诺 |

## 3职位分析（100题）

**一、单项选择题(**在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请其选出来。**本大题共80小题)**

1．从客体分布范围上划分，职位分析有狭义和广义之分，其中狭义的职位分析是指（ ）

A．对某一职位的要素进行分析 　 B．对某一职位的过程进行分析

C．对某一组织的内部各岗位工作的分析　D．对社会范围内岗位工作的分析

2．（ ）是指由不同组织中的相似工作组成的跨组织工作集合。

A．职位B．职业生涯 C．职业D．岗位

3．标准的职位分析指标体系必须满足一定的要求，以下哪一选项不是工作分析指标体系

的要求（ ）

A．可操作性 B．可比性 D．独立性 D．简约性

4．职位评价早在上世纪70-80年代就风靡欧美．成为内部人力资源管理的基础工具。

进行职位评价的目的有很多，但是工作评价最主要的目的是（ ）

A．为设计公平的薪酬提供依据 B．为考核工作强度提供依据

C．为考核工作难度提供依据 　 　D．为考核工作质量提供依据

5．观察分析法一般是由有经验的人，通过直接观察或工具的协助等方法，记录某一时期

工作的内容、形式和方法，并在此基础上分析有关的工作因素，达到分析目的的一种

活动。实施一个完整的观察法包括两大环节，这两大环节是（ ）

　A．观察设计与观察实施 B．公开观察与隐蔽观察

C．直接观察与间接观察 D．阶段观察与持续观察

6．访谈分析法的操作步骤可分为三个阶段、十四个步骤。其中，第三阶段是（ ）

A．准备阶段 B．实施阶段

C．访谈数据整理阶段 D．访谈结果公布阶段

7．获取信息量大、速度快且可使用计算机进行数据处理是下列哪种职位分析方法的优点（ ）

A．工作实践法 B．观察分析法 C．问卷调查分析法D．访谈分析法

8．在某一时期内组织要求个体完成的一项或多项相互联系的职责集合称为（ ）

A．职责 B．职位 C职务 D．职业

9．在职位分析中，为了分析中高层管理职位及关键核心岗位，我们应该使用（ ）

A．观察分析法 B．工作日志法 C．关键事件法 D．主题专家会议法

10．平衡计分卡的最大特点是打破了传统绩效评价系统仅依赖财务指标的不足，平衡计分

卡主要包括四个方面的绩效指标，它们是（ ）

A．财务、顾客、员工满意度、企业竞争力

B．财务、生产、销售、采购

C．财务、顾客、内部业务流程、学习与成长

D．财务、生产、员工满意度、学习与成长

11．进行职位分析的方法有很多，但是能够为职位分析提供最为真实、客观资料的与定性

资料的唯一方法却是 （ ），该方法目前已经广泛地应用于非结构化工作分析之中。

A．关键事件分析方法 B．职能工作分析方法

C．工作要素分析表 D．职位分析闻卷

12．某企业在构建工作分析指标体系过程中充分利用各种专著、职务说明书、研究论文等

资料，以期构建一套较为科学合理的指标体系。从职位分析指标体系构建方法角度

看，该企业使用的是（ ）

A．对象分析法 B．模块结构分析方法

C．调查咨询法 　D．文献查阅法

13．一般来说，职位分析结果的表述主要有四种形式，以下不属于这四种的选项是

A．职位描述 B．工作质量说明书C．资格说明书 D．职务说明书

14访谈分析法适用于工作不可能实际去做，必须访问工作者并由此获得工作分析资料的一种方法。访谈分析法可分为标准访谈、非标准访谈、电话访谈和（ ）

A．深度访谈 B集体访谈 C．专家访谈 D．重点访谈

15．很多企业对一线的操作员工实施了一种“岗位工资制”的薪酬体系，实施这种薪酬体

系的前提是（ ）

A．科学合理的岗位分析和评价 B．一线操作人员的普遍认同和接受

C．不同岗位之间工资的差距不要太大 D．要充分体现企业“以人为本”的理念

16．职位分析的目的是为了更好地实现（ ）

A．组织期望 B．管理人员的传递 C．员工的自我觉知 D．对上述三点的最大化理解17．职系是工作性质相似的所有职位的集合，以下可以称为职系的是 （ ） ．

A．工程师 B人事行政 C办公室主任 D．营销副厂长

18．由一项或多项相互联系的任务组成的集合叫做（ ）

A．职责 B．职位 C职务 D．职系

19．职位分析中往往会使用访谈分析法，其优点是（ ）

A．标准统一，便于了解员工深层次想法 B．有利于互动，双向沟通

C．成本低，耗时少 D．避免偏见，便于数据的量化处理

20．在职位分析中，人们会设计出形式多样的问卷来收集所需要的信息。在某项问卷中，

设计者要求回答者对题目根据实际情况自由回答，这类调查问卷称为（ ）

A．定量结构化问卷 B．非结构化问卷 C．非可控性问卷 D．可控性问卷

21．以下关于职位分析与职位评价的关系中，正确的是（ ）

A．职位分析是职位评价的基础，职位评价是职位分析的逻辑结果

B．职位分析是职位评价的基础，职位分析是职位评价的逻辑结果

C．职位评价是职位分析的基础，职位分析是职位评价的逻辑结果

D．职位评价是职位分析的基础，职位评价是职位分析的逻辑结果

22．职位分类需要在职位说明书的基础上进行横向和纵向的分类，以下选项中不属于纵向

分类所需耍遵循的原则是（ ）

A．根据职位的繁简难易程度 B．根据责任的轻重

C．根据任职资格条件 D．根据员工的入职时间

23．职位分析的结果是（ ）

A．形成职位描述和职位要求 B．增强能力

C．明确责任 D．概念分析能力

24．正确的职位分析程序是（ ）

A．明确目的→选择分析工具→收集职位信息→一分析职位信息→结果评价→制定职位说

明书

B．选择分析工具→明确目的→收集职位信息→分析职位信息→结果评价→制定职位说

明书

C．选择分析工具→明确目的→收集职位信息→分析职位信息→制定工作说明书→结果

评价

D．明确目的→选择分析工具→收集工作信息→分析工作信息→制定工作说明书→结果

评价

25．倾向于夸大责任和重要性的岗位分析主体是（ ）

A．岗位任职人员 B．岗位直接主管

C．外部人力资源专家 D．人力资源经理

26．在选择职位分析方法时，需要考虑很多的因索。如果单纯从成本效益因素来考虑，以

下属于成本较低的工作分析方法是（ ）

A．访谈分析法 B关键事件法 C．工作日志法 D．任务清单分析法

27．职位分析的方法可以从两个维度来划分，根据使用的分析方法可分为定性方法和定量方法。 以下选项中关于定性方法和定量方法的描述中，正确的是（ ）

A．定量方法用于工作间的比较

B．定性方法用于工作间的比较

C．定性方法侧重于职位特征的分析

D．定量方法侧重于从整体上评价一个岗位

28．职位说明书是职位分析结果的一种表述形式，以下选项中不属于职位说明书的一种表

达方法的是（ ）

A．计分法 B．文字表达法 C．表格法 D．访谈法

29．任何复杂的工作系统都可以从四个层面来进行分析，这四个层面是（ ）

A．计划、组织、协调、控制 B．产出、投入、过程、关联因素

C．调查、实施、数据分析、结果反馈 D．生理、心理、智力、风险

30在职位分析的方法中，关键事件法的操作步骤是（ ）

A．工作要素的命名→关键事件的分类→关键事件的收集

B．关键事件的分类→关键事件的收集→工作要素的命名

C．关键事件的收集→关键事件的分类→工作要素的命名

D．工作要素的命名→关键事件的收集→关键事件的分类

31．任何一个职位分析指标都包括五个方面的要素，以下选项中对“标度”这个指标的解

释正确的是（ ）

A．对指标内容和形式的总体概括

B．对指标内容和操作的定义

C．对指标级别的区分和辨认的特征的规定

D．对指标级别的范围或程度的规定

32．被誉为“工业心理学之父”的是（ ）

A．弗雷德里克-温斯洛·泰勒 B．弗兰克·吉尔布雷斯

C．芒斯特伯格 D．亨利·法约尔

33．在人力资源管理中，职位描述的作用大致可分为三类，以下选项中不属于这三类的是（ ）

A．作为其他职位分析结果形式的基础 B．直接作为原始资料加以使用

C．作为职位研究的依据 D．作为测量员工满意度的依据

34．智力水平包括四种能力，这四种能力是（ ）

A．独立能力、判断能力、应变能力、敏感能力

B．分析能力、判断能力、决策能力、沟通能力

C．学习能力、工作能力、分析能力、应变能力

D．活动能力、组织能力、领导能力、决策能力

35．对于比较简单且不断重复的工作，可以使用的职位分析方法是（ ）

A．观察分析法 B．主管人员分析法 C．访淡分析法 D．问卷调查分析法

36．关键事件法是（ ）最早提出的。

A．弗莱纳 B．莫瑞 C．摩根 D．麦克利兰

1. 麦克利兰在关键事件法与主体统觉测验的基础上，设计了一项技术用于对优秀情报官与普通情报官进行筛选，这项技术是（ ）

A．关键事件法 B．人格测验 C．情景模拟 　　 D．行为事件访谈法

38．胜任素质研究方法的基本原则是（ ）

A．工作动机与技能 B．从描述性静态工作评价向战略性动态工作评价转变

C．从主观性工作评价向广泛使用计算机技术转变

D．只有在关键事件中的实际行为表现是可靠的

39．胜任素质分析方法的核心是（ ）

A．行为事件访谈； B．定级

C．选择标准工作岗位 D．岗位分析

1. 一般来讲行为事件访谈采用（ ）让被访谈者找出和描述他们在工作中最成功和最不成功的三件事（ ）。

A．清理组织中重复或不需要的岗位 B．清理某些岗位中富余的人员

　C．开放式的行为回顾式探察技术　 D．确定岗位所需要的工作人员的数量

1. 建立胜任素质模型，首先就需要做的事情是（ ）

A．确定效标样本 B．获取样本数据 C．确定绩效标准 D．数据处理分析

42．一个人在生活中所经历的一系列职位、职务或职业的集合称为 （ ）

A．职责 B．职业生涯 C．岗位 D．职系

43岗位责任分析的重要原则是应该尽量做到简洁明了，以下选项中哪一选项较好地体现

了这一原则（ ）

A．手工雕刻术制品 B．深切木质材料

C．提升笨重物体 D．每分钟敲击麻袋25次

44．随着工作扩大化和工作丰富化的实施，越来越多的组织倾向于分析岗位群，分析岗位

之间的联系，这一现象反映了职位分析方法发展趋势中的

A．从战术性职位分析到战略性职位分析 B．从描述性职位分析到预测性职位分析

C．从孤立的职位分析到系统的职位分析　　D．从定性职位分析到定量职位分析

45．工作活动中为达到某一目的由相关行动直接组成的集合（ ）

A．职位说明 B．职业生涯 C．行动 D．任务

46职位分析指标体系的构建大致有六种方法，以下选项中不属于职位分析指标体系构建

方法的是（ ）

A．工作实践法 B．对象分析法 C．调查咨询法 D．文献查阅法

47．对于任职资格中与工作内容有关的要求，如专业、学历、身体状况可以通过( )来确定。

A．统计法 B判断的方法 C．分析法 D．实验法

48．对于任职资格中与工作绩效有关的内容，如能力、知识、素质等应通过（ ）来确定。

A．观察法 B．等权重法 C．经验权重法 D．统计法

49．（ ）反映了该职位在企业内部的相对重要程度，是确定这一职位基本工资标准的基础。

A．职位标识 B．职位名称 C．职位薪点 D．职位编号

50．某企业在对工作评价委员会的成员进行培训过程中，提出不得将培训资料带出会场、

不得接听手机等要求，这么做是为了 ( )

A．保证培训工作的顺利进行 B．保证培训工作的保密性

C．保证培训工作的纪律性 D．保证培训工作的独立性

51．不同的工作分析方法有不同的适用场景，如果以人力资源调查和薪酬制定为目的进行

工作分析，应该采用 ( )

A．工作实践法 B．职位分析问卷法C．关键事件法 D．主题专家会议法

52．如果从工作系统的效度方面进行考察，以下选项中正确的是 ( )

A．职位问卷分析法优于工作要素法

B．临界特质分析系统优于工作要素法

C．工作要素法优于临界特质分析系统

D．工作要素法与职位同卷分析法具有相同的效

53．某大型企业有上百个工作性质不同、工作要求不同、工作责任不同的岗化，为了保证

所构建的薪酬制度的公平性，应该采用的工作评价方法是 ( )

A．排序法 B．职位分类法 C．要素比较法 D．工作实践法

54．让秘书起草一份文件这是一种 ( )

A．任务 B．职位 C．职务 n职业

55．在工作分析信息收集对象中，在以下选项中能够做到最客观公正并且能够保持一致性

的选项是 ( )

A．高层领导 B．工作分析专家 　　C．直线主管 D．工作任职者

56．岗位责任分析是工作分析的主要内容，岗位责任大体上可以分为两类，它们是 ( )

A．管理责任与非管理责任 B．操作责任与非操作责任

C．计划责任与非计划责任 D．反馈责任与非反馈责任

57．某企业将所拟定的工作分析计划方案提交高层领导、中层领导和员工代表进行讨论。

如果从工作分析的组织与实施角度来考察，企业这么做的目的是（ ）

A．为了使得所有成员都能够了解工作分析计划方案的内容

B．为了取得企业成员的认同与合作

C．为了展示人力资源管理部门的劳动成果

D．为了证明企业管理的规范性

58．用于衡量测量系统中反映同一因素的几个或多个项目之间的一致性的指标是

A．再测信度 　　 B．评分者一致性信度

C．内部一致性信度 D．表面一致性信度

59 ．1936年，职位研究委员会的研究小组以职位编码表为基础，通过系统的工作分析收集

了大量样本资料，最终完成了著名的\_\_\_\_的编辑。

A．《职业辞典》 B．《职务辞典》 C．《职业大辞典》D．《职务大辞典》

60．目前，得到公认的并且主要应用于人事调查、工薪标准制定的标准化的工作分析工具

是

A．职位分析问卷 B．职能工作分析

C．职位研究委员会 D．职业职能分类计划

61.在工作分析方法中，对比较简单但却十分独特的工作（如手工艺制品工作者的工作）

适合使用( )

A．工作实践法 B．要素分析法 C．关键事件法 D．问卷调查法

62．测量效度的指标之一是校标关联效度，如果从校标结果与测量结果是否同时获得这一

角度划分，校标关联效度可进一步分为( )

A．即时效度、未来效度 B．间接效度、直接效度

C．同时效度、预测效度 D．客观效度、主观效度

63．( ) 是通过系统分析的方法来确定工作的职责，以及所需的知识和技能的过程。

A．工作描述 B．工作规范 C．工作设计 D．职位分析

64．关于职位分析信息采集中的问卷调查分析法，以下说法正确的是( )

A．分析资料难以量化，不便由计算机进行数据处理

B．易于了解对象的态度和动机等较深层次的信息

C．可用于多种目的、多种用途的职位分析

D．可控性强，不易产生信息误差

65．在职位分析方法的观察分析法中， 存在三个层面，这三个层面是（ ）

A．组织、部门、个人　　　B．项目、团队、个人

C．总公司、子公司、部门　　D．组织、团队、个人

66．职位分析的具体内容中有一项是任职资格，以下描述中属于任职资格中技能要求的是（ ）

A．安全飞行时间超过3000小时

B．一分钟可以使用计算机录人50个汉字

C．要求双眼裸视达到1．O以上

D．能够承受较大的工作压力

67．在职位分析中，工作活动中不便再继续分解的最小单位是（ ）

A．行动 B．工作本身 C．工作目标 D．行为动作

68.在职位说明书中，描述工作场所以及工作的物理环境、安全环境和社会环境的部分是（ ）

A．工作标识 B．工作综述 C．工作条件 D．工作关系

69.在工职位分析方法中，由操作者对其一天或连续几天内工作活动的情况进行登记记录的

信息采集方法是（ ）

A．个人写实法 B．工作日志法 C．活动记录法 D．关键事件法

70．职位分析方法中，主管人员分析方法的理论依据是（ ）

A．主管人员做过这些工作，对这些工作有着深刻的了解

B．主管人员可以收集极为全面的数据来对工作加以分析

C．主管人员是了解工作所有情况的人

D．主管人员会在工作分析中不带有任何偏见

71．为完成某项特定工作所必须具备的知识、技能、能力及其他的一些个性特征的目录清

单称为

A．工作说明书 B．工作规范 C．劳动合同 D．资格说明书

72．在以下工作分析方法中，常用于工作周期较长且员工行为对组织任务的完成具有重要

影响的工作分析方法是（ ）

A．工作实践法 B．要素分析法 C．关键事件法 D．问卷调查法

73.内容效度反映的是( )

A．测量在多大范围内包含了被测量内容的含义

B．用来测量构念的变量与构念本身的一致性程度

C．测评结果与某种标准结果的一致性程度

D．重复测量同一研究对象时，得到相同研究结果的可能性

74 ．1747年《百科全书》的编写是人类历史上第一次进行大规模的职位分析活动，它的

主编和组织者是（ ）

A．狱德罗 B．泰勒 C．达尔文 D．德鲁克

75．用同样的测评工具、同样的测评方法、在不同时间测量同一对象时，所获得的测评结

果的之间的变异程度称为（ ）

A．评分者一致性信度 B．再测信度

C．内部一致性信度 　　 D．外部一致性信度

76.不同时间、不同组织中工作性质类似或职责平行的职位集合是

A．职称 B．职业 C．职级 D．职位

77．在职位评价方法中，最简单易懂也最为省时的方法是( )

A．排序法 B．职位分类法 C．点数法 D．要素比较法

78．在胜任素质的某个层级点，绩效将会出现大幅度的提高，这一点叫（ ）

A．系统转变B．突破点或回报点 C．技术转变 D．评价转变

1. 在职位分析的定性分析法中观察法不适用于（ ）
2. 装配线工人 B．保安人员C．体力劳动成分高的人D．脑力劳动成分高的

80．职位评价方法中的评分法通常要考虑工作强度这一评价要素，以下选项中属于可列入

工作强度次级子因素的是（ ）

A．岗位操作的复杂程度 B．岗位的舒适程度

C．岗位的安全责任 　　　D．肌肉的紧张程度

**二、多项选择题(**在每小题列出的四个备选项中有两个或两个以上选项是符合题目要求的，请其选出来。**本大题共20小题)**

81. 职位分析的成果可以用于( )

A．绩效评价 B．薪酬管理 C．培训开发 D．人员招聘

82. 以下关于岗位价值的论述中，正确的是 ( )

A．岗位价值就是岗位对组织的贡献程度 B．不同的岗位其岗位价值是不同的

C．目前还没有办法来构建岗位价值序列　　D．岗位价值是可以加以科学判定的

83. 选择有能力可信赖的工作分析人员非常重要，一般来说工作分析人员需要满足以下条

件，这些条件包括( )

A．专业知识要过关 B．业务知识熟练

C．具有较强的组织能力 D．较强的文字表达能力

84. 在选择职位分析方法时需要考虑较多的因素，这些因素包括 ( )

A．成本效益 B.工作性质 C．样本数量 D．工资水平

85. 以下关于职位分析的论述中不正确的是( )

A．直线主管作为职位分析信息提供主体之一具有掌握信息全面的优点

B.问卷法可以深入地收集到最客观的工作分析信息

C.职位说明书中任职人员资格条件的制定应就高不就低

D．有限的工作关系要优于僵硬的工作关系

86职位分析指标一般用于揭示工作对象的数量与质量特征，以下关于职位指标的描述

正确的是（ ）

A．职位分析指标是职位分析活动的基础和前提

B．人体器官的紧张程度可用于作为揭示劳动强度的职位分析指标

C．职位分析指标必须量化而不能是非量化的

D．职位分析指标是整个职位分析活动的中心

87．需要进行职位分析的时机有 （ ）

A．新成立的企业 B．由于战略的调整、业务的发展，工作内容、工作性质发生变化，需要进行职位分析 C．建立制度的需要D．企业没有进行过职位分析

88．职位分析指标体系的构建大致有六种方法，以下选项中属于工作分析指标体系构建

方法的是（ ）

A．工作实践法 B．对象分析法 C．调查咨询法 D．文献查阅法

89下列方法中属于职位评价方法的是（ ）

A．配对比较法 B．目标管理法 C．点数法 D．职位分类法

90．在职位评价中，根据能级对应原则，下列哪个描述是正确的是（ ）

A．岗位能级的大小完全取决于岗位工作的复杂程度

B．功能大的岗位，其能级就高；反之，其能级就低

C．各种岗位有不同的能级

D．岗位能级由工作性质、责任大小、任务轻重等多种因素共同决定

91. 职位描述的一个显著特征是它以简洁明了的形式介绍了以下内容，包括（ ）

A．工作是什么 B．为什么做 C．怎么做 D．如何做

92. 以下关于效度不正确的论述是（ ）

A．效度是指测量在多大程度上反映了所要测量的内容的真实程度

B．效度反映了工作分析的经济效用的程度

C．效度反映了员工的工作绩效

D．效度反映了组织的战略绩效

93．在职位分析方法中，如果从考察内容的全面性方面考虑，以下论述中不正确的是（ ）

A．职位分析问卷优于工作要素法 B．临界特质分析系统优于工作要素法

C．工作要索法优于职位分析问卷　　 D．无法比较

94.文献资料分析法是一种工作量较小但却十分经济有效的工作分析方法，从所涉及的资

料内容来看，文献资料分析法包括两个方面，这两个方面是（ ）

A．组织内部资料 B．直接资料C．组织外部资料 D．宏观资料

95.以下关于信度的描述不正确的是( )

A．信度是组织与员工之间相互信任程度的简称

B．信度是员工是否相信工作分析具有客观性的指标

C．信度是使用相同研究工具测量同一研究对象时得到相同研究结果的可能性

D．信度是衡量一个测量系统真实性的重要指标

96.从信度比较的视角来考察，以下不正确的论述是（ ）

A．职位分析问卷法优于工作要素法 B．工作要素法优于职位分析问卷法

C．工作要素法优于临界特质分析系统 D．以上全不正确

97．以下选项中，属于职位分析需要遵循的原则是（ ）

A．系统性原则 B．关注职位原则 C．以当前工作为依据原则 D．满意性原则

98.职位标识一般包括的内容是（ ）

A．职位编号 B．职位薪点 C．职位名称 D．所属部门与直接上级

1. 通过职位分析，要回答或解决得问题包括：（ ）

A 职位描述 B 某一职位是做什么的 C 什么样的人来做这些事情是最适合的D职位要求

1. 职位分析是人力资源管理的一项基础性工作，它在整个人力资源管理系统中占有非常重要的地位，主要发挥的作用有 （ ）
2. 职位分析为其他人力资源管理活动提供依据 B.对企业的管理有一定的溢出效应

C.为培训、招聘、薪酬与绩效管理提供依据 D.可以发现职责交叉和职责空缺现象

## 4人力资源规划（80题）

1.人力资源规划的制定首先要依赖于（）

A工作分析 B企业目标 C 业绩评估 D 职业计划

2.人力资源规划的实质是（）

A供需平衡 B供需失衡 C供需暂时平衡 D供需暂时失衡

3.人力资源规划的主要任务是（）

A获得人力资源的有效配置，达到企业目标

B提高员工工作效率

C企业利润最大化

D满足组织暂时的用人需要

4.什么是各种人力资源具体计划的核心，是事关全局的关键性计划（）

A 人力资源战略发展规划

B人力资源制度建设规划

C组织人事规划

D员工开发规划

5.一般当组织出现短期人力过剩的情况，以下采取什么方法比较合适（）

A冻结招聘 B提前退休 C增加无薪假期 D 裁员

6.以下哪种方法是用来听取专家们关于处理和预测某重大技术性问题的方法（）

A描述法 B 回归分析法 C比率分析法 D 德尔菲法

7.以下哪种方法不适合短期的和对一般人力资源需求的预测规划（）

A人力资源现状规划法 B 经验预测法 C 描述法 D 德尔菲法

8.人力资源预测中的中期预测适合做（）

A战术性人力资源计划

B战略性人力资源计划

C年度人力资源计划

D人事计划

9.人力资源成本中一项最大的支出是（）

A招聘成本

B培训与开发成本

C测试与选拔成本

D工资支出

10、以下哪一项是企业总体规划中起决定作用的规划（）

A人力资源规划

B市场营销规划

C生产规划

D资金财务规划

11.在经营过程中，企业始终处于人力资源的什么状态（）

A供需失衡

B 供需平衡

C 供给大于需求

D 需求大于供给

12. 确保企业在适当的时间获得适当的人员的人力资源管理的环节是（）

A市场营销规划B发展战略规划 C人力资源规划 D资金财务规划

13. 从规划期限看，以下哪项属于人力资源长期规划（）

A1-3年 B 2-5年 C 1年以上 D 3年以上

14. 从规划期限上看，以下哪项属于人力资源中期规划（）

A 1年以上 B 1-3年 C 3-5年 D 3年以上

15. 下面关于人力资源供求的说法错误的是（）

A在经营过程中，企业始终处于人力资源的供需失衡状态

B人力资源供求平衡，主要指数量上的大致相等

C人力资源管理部门的重要工作之一，就是进行人力资源动态管理

D人力资源供求取得平衡，能提高人力资源利用率，降低企业人力资源成本

16. 德尔菲法是美国哪个公司提出来的预测方法（）

A伍德公司 B兰德公司 C麦肯锡公司 D德尔菲公司

17. 德尔菲法是一种人力资源需求的什么预测方法（）

A定性 B定量 C 定量和定性相结合 D既非定性与定量

18. 马尔可夫转换矩阵法主要用于（）

A人力资源需求预测

B人力资源供给预测

C人力资源需求预测与人力资源供给预测

D不确定

19.以下哪项不属于人力资源总体规划的内容？（）

A在计划期内人力资源管理的总目标

B在计划期内人力资源管理的总政策

C在计划期内人力资源管理的总预算

D在计划期内人力资源管理的人员补充计划

20.下列哪一项不属于人力资源业务规划中人员分配计划的目标（）

A人力资源结构优化

B人员能岗匹配程度

C职务轮换幅度

D提高员工素质和技能

21.以下哪项不是较复杂的人力资源信息系统的特点（）

A自动化

B能大范围内进行计算和规划

C扩展的信息文件

D有限的人事及雇佣方面的数据

22.关于人力资源总量以下哪一项是正确的（）

A劳动力人口数量

B劳动力人口平均质量

C劳动力人口数量+劳动力人口平均质量

D劳动力人口数量×劳动力人口平均质量

23.人力资源的质量对数量的替代性（）

A较强

B较弱

C不能替代

D完全替代

24.劳动力人口是指（）

A具有劳动能力的人口

B法定工作年龄的人口

C劳动适龄人口

D劳动年龄人口

25．以下哪一项不是人力资源需求预测的方法（）

A经验预测法

B德尔菲法

C回归预测法

D马尔可夫链预测法

26.确定组织中与劳动力数量和构成关系最大的因素，然后找出该因素与人力需求变化的函数关系，由此来推测将来人力资源的需求情况的预测方法属于（）

A经验预测法

B德尔菲法

C回归预测法

D马尔可夫链预测法

27.找出过去人事变动的规律，以此推测未来的人事变动趋势的预测方法是（）

A接续计划法

B马尔可夫链预测法

C相关矩阵法

D供给推动模型

28.人力资源供给预测指为满足组织未来的人力资源需求，对未来某一特定时期内组织能够获得的人力资源的（）进行估计

A数量

B质量

C结构

D数量，质量以及结构

29．企业内部劳动力市场的可供给程度首先取决于（）

A组织发展战略

B组织结构

C组织管理水平

D组织成员流动情况

30．以下关于冗员的表述，正确的是（）

A是超出企业正常生产经营活动实际需要的人员

B包括正常的后备人员。

C企业的冗员就是全部职工

D企业的冗员就是企业实际需要的人员

31. 关于人力资源素质，表述不正确的一项是（）

A对企业生产力有直接影响

B对企业生产力有显著影响

C具有相对稳定性

D具有相对不稳定性

32.关于人力资源内部供给预测的说法正确的是（）

A准确度高

B不确定性高

C侧重于关键人员的预测

D没有必要预测

33.以下哪种方法属于定量预测法（）

A德尔菲法

B回归分析法

C经验预测法

D领导决策法

34. 关于德尔菲法的说法正确的是（）

A参与的专家处于互不知晓的状态

B参与的专家互相讨论问题

C一般经过一轮就能得出最终结果

D专家之间会造成相互干扰

35. 随着组织纵向层次的减少，以下哪种说法是错误的（）

A管理层数有所减少

B员工跨层升迁的机会有所减少

C同一级别的人员供给相对过剩

D横向的职位变迁不会受到欢迎

36.改进技术或进行超前生产一般是在哪种情况下采取的措施（）

A供给和需求在数量、质量及结构等方面基本相等

B供给和需求在总量上平衡，但结构上不匹配

C供给小于需求

D供给大于需求

多选题

1. 下列说法符合人力资源规划的总目标的是（）

A实现企业利润最大化

B最大限度的开发和利用人力资源的潜力

C获得人力资源的有效配置

D使得企业在适当的时机获得适当的人选

1. 当企业人力资源供给不足时，应考虑采取的解决方案有（）

A减少福利

B提高员工效率

C把一部分工作转包给其他公司

D招聘人员

1. 企业人力资源规划，按照影响的范围可以分为哪些层次（）

A人力资源总体规划

B人力资源业务规划

C人力资源发展规划

D人力资源战略规划

1. 人力资源业务规划一般由以下哪几部分构成？（）

A目标

B任务

C政策

D步骤

5.人力资源数量构成包括（）

A适龄就业人口

B未成年劳动者

C老年就业人口

D处于劳动年龄之内，正在从事学习的人口

6.影响人力资源数量的因素主要包括（）

A人力资源总量

B人口的年龄结构

C人口迁移

D人力资源的再生产状况

7.人力资源质量主要是指人力资源所具有的（）

A体质

B智力

C知识

D技能水平

8.人力资源的质量主要受以下哪些因素影响（）

A遗传和其他先天因素

B营养因素

C教育方面的因素

D出生地

9.人力资源结构是指一个国家或者地区的人力资源总体在不同方面的分布构成，包括（）

A年龄

B性别

C质量

D地区

10.合理的人力资源质量结构要求（）的人力资源保持适宜的比例

A不同等级

B不同层次

C各个等级的人力资源内部从事不同性质，不同职业类型

D各个层次的人力资源内部从事不同性质，不同职业类型

11. 在进行人员接替和提升计划，可能涉及到的政策包括（）

A选拔标准

B晋升比例

C提升人员的安置

D鼓励员工参与管理

12.人力资源总体规划包括（）

A在计划期内人力资源管理的总目标

B在计划期内人力资源管理的总政策

C在计划期内人力资源管理的总预算

D在计划期内人力资源管理的实施步骤

13.制定人力资源规划必须回答以下问题（）

A我们所处的环境怎样

B我们的目标是什么

C我们怎样才能实现目标

D我们做得如何

14.在人力资源业务规划工作中，以下哪些是薪酬激励计划涉及到的政策（）

A工资政策

B激励政策

C选拔标准

D加强沟通政策

15.人力资源规划的过程包括（）

A调查分析准备阶段

B供给和需求的预测阶段

C规划的制定和实施阶段

D规划的评估和反馈阶段

16.人力资源规划是一个怎样的过程（）

A长久

B持续

C动态

D静态

17.收集制定人力资源规划所需的信息包括哪些（）

A宏观环境

B行业环境

C企业人员信息

D外部人力资源环境信息

18.人力资源信息系统是组织进行有关人与人的工作方面的信息（）的过程

A收集

B保存

C分析

D报告

19.人力资源信息系统所提供的信息具有以下特征（）

A及时

B准确

C简明

D相关

20.建立人力资源信息系统的过程中，需要考虑的因素包括（）

A企业发展战略

B管理人员对人力资源有关数据要求掌握的详细程度

C企业内信息复制及传递的潜在可能性

D企业现有规模

21.人力资源信息系统的用途包括（）

A人力资源信息系统可以建立人事档案

B人力资源信息系统为各类人事决策提供依据

C人力资源信息系统可以生成各种报告

D人力资源信息系统可以生成若干报表

22.对人力资源信息系统进行规划工作，包括以下哪项工作（）

A使全体人员充分理解人力资源信息系统的概念

B考虑人事资料设计和处理方案

C做好系统发展的时间进度安排

D建立各种责任制和规章制度

23. 影响人力资源需求的外部因素包括哪些？（）

A经济环境

B法律环境

C劳动力市场环境

D技术环境

24. 影响人力资源需求的内部因素有哪些？（）

A企业战略

B企业的经营状况

C企业的管理水平

D现有人员的素质

25.德尔菲法的实施过程中应该坚持的原则包括（）

A给专家提供充分的信息

B专家必须了解课题的基本情况

C取得专家对调查活动的支持和重视

D过程尽量复杂化

26.影响外部劳动力市场的重要因素包括( )

A人口因素

B社会因素

C地理因素

D行业发展阶段

27.内部人力资源供给预测的方法包括( )

A接续计划法

B马尔可夫链预测法

C相关矩阵法

D供给推动模型

28.人力资源供给的影响因素包括（）

A企业战略

B企业外部环境

C企业内部环境

D行业生命周期阶段

29.组织内的人员流动，主要包括（）

A升迁

B降级

C平调

D离职

30.人力资源的素质分析的内容包括( )

A思想觉悟和企业的群体文化

B员工的知识技能水平

C员工的心理健康分析

D群体的知识和技能结构

31.人力资源供给和需求预测的比较结果可能是( )

A供给和需求在数量、质量及结构等方面基本相等

B供给和需求在总量上平衡，但结构上不匹配

C供给小于需求

D供给大于需求

32.当供给和需求总量平衡结构不匹配时,可以采取哪些方式达到供求平衡( )

A进行人员内部的重新配置

B进行有针对性的专门培训

C进行人员置换

D增加新的业务

33.当供给大于需求时, 可以采取哪些方法达到供求平衡（）

A提前退休

B鼓励员工辞职

C扩大业务量

D减少工作时间

34.当供给小于需求时，可以采取哪些方法达到供求平衡（）

A招聘

B工作外包

C对各部门人员结构重新调整，将人员补充到空缺岗位

D增加新设备，提高工作效率

35. 人力资源规划编制的程序包括（）

A环境评估

B设定人力资源规划的目标

C拟定方案

D人力资源规划的编写

36. 以下属于人力资源业务规划内容的包括（）

A招聘规划

B培训规划

C绩效考核规划

D人力资源制度规划

37. 人力资源规划评价与控制的作用包括（）

A能有效地保障人力资源规划的滚动实施

B能有效地发现人力资源规划中的缺陷

C有助于生成支持人力资源管理决策的信息

D人力资源规划是在预测的基础上做的，所以不需要评价和控制

38. 人力资源规划的控制系统包括哪些基本要素（）

A控制点

B控制基准

C反馈比较

D调整控制

39. 人力资源规划评价与控制的要求包括（）

A客观性 B一致性 C协调性 D可行性

40. 人力资源规划评价与控制的内容包括哪几个层面（）

A人力资源规划制定的基础层面

B人力资源规划的实施层面

C人力资源规划的技术手段层面

D人力资源规划的预测层面

41. 我国衡量心理健康的标准包括（）

A智力正常

B情绪健康

C意志健全

D人际关系适应

42. 人力资源规划的作用包括（）

A利于加强对环境变化的适应能力，提供人力保障。

B有助于实现企业内部HR的合理配置

C不利于降低用人成本。

D利于调动员工积极性与创造性。

43. 对于外部人力资源的供给预测可以采取市场调查预测的方法，市场调查一般包括哪些程序（）

A明确调查的目的和任务

B进行非正式调查

C进行正式调查

D数据资料的整理加工和分析

44. 通过市场调查进行外部人力资源的供给预测时，可以采取以下市场调查的方案（）

A普查

B抽样调查

C典型调查

D问卷调查

## 5员工招聘（100题）

1、影响组织招聘的外部环境因素不包括（）

A 组织的战略规划

B 宏观经济形势

C 法律法规

D 劳动力市场

2、下列哪种招聘方法的招聘成本相对较低（ ）

A 校园招聘

B 推荐

C 借助中介机构

D 发布广告

3、无领导小组讨论的方法可以测评参试者的（ ）

A 专业知识及解决问题的能力

B 沟通技巧、分析能力和人际影响力

C 对被招聘岗位的适应性

D 逻辑思维能力和创新精神

4、招聘对组织的意义哪一项是错误的（ ）

A 增强组织核心竞争力

B 增强组织创新力

C 增强组织内部的凝聚力

D 对组织形象的提升没有影响

5、招聘工作的前提是（）

A 人力资源规划

B 培训制度设计

C 薪酬体系设计

D 组织文化建设

6、以下哪一项不是招聘应该坚持的原则（）

A能职匹配

B 遵守相关法律法规

C 协调互补

D 择优选用

7、我国法律规定，禁止用人单位招用未满几周岁的未成年人（）

A 14

B 15

C 16

D 18

8、以下哪一个说法是错误的（）

A 劳动力市场的供求影响招聘的质量

B 劳动力市场的不完善影响招聘成本

C 技术进步使劳动力市场更加活跃

D 通货膨胀不会对招聘产生影响

9、当候选人集中在某个专业领域，可采取哪种方式进行招聘（）

A 专业杂志

B 网络招聘

C 当地报纸

D校园招聘

10、在一般情况下，哪种广告比较适合于在某个特定地区人招聘，适合候选人数量较大的岗位（）

A 广播招聘

B 网上招聘

C 报纸招聘

D 杂志招聘

11、以下哪项是招聘过程中最关键的一步，也是技术性最强的一步，难度也最大（）

A 人员选拔

B 人员招聘

C心理测试

D 人员录用

12、表现招聘的稳定性和一致性的指标是（ ）

A．信度 B 效度 C 信度和效度 D 测试标准

13. 受“晕轮效应”的影响, 面试考官可能会在某种程度上倾向于（ ）

A 对和自己喜好比较接近的应聘者给予较高的评价

B 根据应聘者的某一缺陷来评价应聘者的整体表现

C 在评价当前的应聘者的表现时受前一个应聘者表现的影响

D 根据对应聘者的第一印象对应聘者做出判断

14. 现代人力资源管理和开发要求员工招聘的决策和实施由哪个部门负责？（）

A人力资源部门

B具体的人才需求部门

C人力资源部门和具体的人才需求部门共同负责

D公司高层决定

15. 对于防御型战略的企业, 应该采取哪种招聘策略？（）

A以内部招聘为导向

B以外部招聘为导向

C两者兼顾

D员工推荐为主

16. 能岗匹配原理的核心要素是什么？( )

A最优的不一定是最匹配的，最匹配的才是最佳选择

B最优的是最佳选择

C最优秀的是最匹配的

D不同的人担任不同的职位

17. 以下哪一项不是情商相关的能力？（ ）

A认识自身情绪的能力

B妥善管理情绪的能力

C自我激励的能力

D激励他人的能力

18. 以下哪一项不是内部获取的优点？（ ）

A 激发员工的积极性

B 新员工迅速熟悉工作和进入角色

C 保持企业内部的稳定

D 人员获取的费用较高

19. 以下哪项不是内部获取的缺点？( )

A 容易形成企业内部的小团体

B 不会导致企业高层领导不团结

C 不利于提高企业的活力和竞争力

D 容易出现涟漪效应

20. 以下哪项不是外部获取的优点?( )

A 可以带来新思想，新观念

B 不利于促进战略性人力资源目标的实现

C 可以避免过度使用内部不成熟的人才

D 节省培训费用

21. 一般情况下，高层人才的获取应该采取什么渠道？( )

A 外部获取

B 内部获取

C 内部获取和外部获取

D 员工推荐

22. 高新科技人才应主要考虑什么渠道获取？（ ）

A 外部获取

B 内部获取

C 内部获取和外部获取

D 员工推荐

23. 以下哪一项不是校园招聘的优点？（ ）

A针对性的强

B选择面广

C校园招聘的成功率高

D增强内部员工的积极性

24. 以下哪一项不是网络招聘的优点？（ ）

A节约成本

B节省时间和精力

C提高工作效率

D网络面试适宜作为录用中高层人员的核心方法

25. 以下哪一项不是公文筐处理利于测评的能力？( )

A分析能力

B计划能力

C决策能力

D情绪稳定性

26.以下哪一项不是诊断性面试的特点？（）

A面试以观察和谈话为主要工具

B面试内容具有随机性

C面试内容不具有随机性

D 面试是一种双向沟通

27.以下哪一项不是非结构化面试的优点？（）

A面试考官和应聘者在谈话过程中都比较自然

B提问不会显得前后没有联系和唐突

C 面试考官可以全面了解应聘者的情况

D 应聘者会感觉不自在

２８关于面试场所的布置，说法不对的是（）

Ａ应聘者与考官距离适当地远一些

Ｂ面试场所的不远处，应有应聘者的休息等候场所

Ｃ应聘者与面试考官的桌面布置应基本相同

Ｄ应聘者与考官的距离不宜太远

２９.以下哪种情形，不适于采用随机型面试？（）

Ａ招聘高层管理者

Ｂ对应聘者的基本情况比较了解

Ｃ对应聘者的基本情况不了解

Ｄ诊断性面试后对２－３个应聘者难以抉择

３０.录用背景调查时应该注意的问题，哪一项是错误的？（）

Ａ对应聘者的隐私要注意保密

Ｂ只要是被调查者的同事都可以进行调查

Ｃ力求客观公正

Ｄ录用背景调查的目的，不是想探听应聘者的不足

３１属于技术技能型职业锚的应聘者，在做出职业选择和决策时主要注意（）

Ａ所从事职业的实际技术和技能

Ｂ管理的权利

Ｃ工作的稳定性

Ｄ工作中的自主权

３２．下面对于新员工录用面谈，表述不正确的是（）

Ａ有利于增进企业对新员工的进一步了解

Ｂ增进新员工对企业的了解

Ｃ使新员工愉快地上岗

Ｄ通常由总经理和人力资源专家顾问来执行

３３.在进行新员工的录用面谈中，面谈人员应该注意做到（）

Ａ滔滔不绝的演说

Ｂ抱有居高临下的态度

Ｃ录用面谈的氛围必须严肃认真

Ｄ录用面谈应让新员工多问，多谈

３４.“骏马能力历险，犁田不如牛” 体现了招聘工作的什么原则（）

Ａ协调互补

Ｂ重视应聘者的职业素养和道德品质

Ｃ坚持能职匹配

Ｄ着眼于战略和未来

３５.招聘工作的依据是（）

Ａ组织人力资源规划的数量要求

Ｂ组织人力资源规划的质量要求

Ｃ工作分析的结果

Ｄ组织人力资源规划和工作分析的数量与质量要求

３６.以下哪一项反映了招募的效应发挥情况？（）

Ａ录用比

Ｂ应聘比

Ｃ招聘完成率

Ｄ录用成功率

３７.一般情况下，录用比越小，录用者的素质（）

Ａ越高

Ｂ越低

Ｃ不确定

Ｄ没有必然联系

３８．面试考官在面试中应该注意做到（）  
Ａ可以前紧后松，但是不能前松后紧

Ｂ可以前松后紧，但是不能前紧后松

Ｃ要相信“心缘”

Ｄ不要以对应聘者的第一印象做出判断

３９.通过询问应聘者一系列的问题来预测他在一个给定情景下的行为能力的面试形式属于（）

Ａ职位能力面试

Ｂ情景化面试

Ｃ行为描述面试

Ｄ心理面试

４０.为应聘者设计一种情景，然后询问他们过去在该职位工作时是如何处理的，这样的面试方式属于（）

Ａ职位能力面试

Ｂ情景化面试

Ｃ行为描述面试

Ｄ心理面试

４１.心理面试一般在选择以下什么职位时使用？（）

Ａ高级人才

Ｂ中级人才

Ｃ初级人才

Ｄ销售人才

４２．由几个面试考官同时对一个应聘者进行面试，这种方式属于（）

Ａ系列式面试

Ｂ小组面试

Ｃ集体面试

Ｄ决策者综合面试

４３.“你是如何进行招聘的？” 这个问题属于什么类型的面试（）

Ａ职位能力面试

Ｂ情景化面试

Ｃ行为描述面试

Ｄ心理面试

４４．某职位已经有一位职员，这位职员沟通能力有所欠缺，现在需要增加一位职员，在进行招聘的时候，计划招聘一名沟通能力比较强的员工，这个想法体现了招聘的哪项原则？（）

Ａ协调互补

Ｂ重视应聘者的职业素养和道德品质

Ｃ坚持能职匹配

Ｄ着眼于战略和未来

４５.一般来讲，依据应聘者在面试过程中的什么表现，考官能够判断应聘者说的是真话（）

Ａ倾向于夸大自我

Ｂ言语明显迟疑

Ｃ语言流畅，像背书

Ｄ说话很自信

４６.在面试过程中，如果应聘者很少和考官进行目光接触，一般来讲，考官不会认为应聘者（）

Ａ冷淡

Ｂ紧张

Ｃ自信

Ｄ缺乏安全感

４７.对于技术性人才的补充，应该首先考虑（）

Ａ外部招聘

Ｂ内部招聘

Ｃ校园招聘

Ｄ内部招聘和外部招聘以及校园招聘同时进行

４８.保存时间长，针对性强，发行时间较长是哪种广告媒体的特点？（）

Ａ报纸

Ｂ海报

Ｃ杂志

Ｄ网络

４９.在进行录用决策时，关于诊断法的特点哪一项是错误的（）

Ａ方法简单

Ｂ成本较高

Ｃ主观性强

Ｄ评价者的素质和经验起重要作用

二、多选题

1.人力资源招聘大致分为以下哪种个阶段（）

A 招募 B 甄选 C 录用 D 评估

2. 招聘的意义有哪些？（）

A 确保录用人员的质量

B 增强企业创新力

C 实现组织和员工的双赢

D 推广企业文化和价值观

3. 在招聘工作中，要重视应聘者的职业素养和道德品质，其中职业素养主要包括哪几个要素？（）

A完成工作所需的素质

B对岗位工作的责任心

C对职业的忠诚度

D一流的信用度

4. 新时期，我国企业招聘的特点有哪些？（）

A匹配性 B前瞻性 C互补性 D无边界性

5. 目前我国企业招聘中存在的问题有哪些？（）

A企业的选人用人方法不正确

B企业人力资源招聘基础工作薄弱

C关系网对招聘工作没有影响

D企业人力资源招聘中的甄选手段不够科学

6. 我国与人力资源相关的法律涉及哪些？（）

A均等就业机会

B同工同酬

C反对性别歧视

D反对年龄歧视

7. 影响招聘的外部因素有哪些？（）

A国家政策法规

B宏观经济形势

C社会经济制度

D技术进步

8. 劳动力市场的状况对招聘的影响体现在哪些方面？（）

A劳动力市场的供求变化直接影响就业

B劳动力市场的供求变化影响招聘的质量

C劳动力市场的不完善，影响招聘成本

D国家政策对企业人力资源招聘起到决定性的作用

9. 影响招聘的内部因素有哪些？（）

A企业的经营战略

B职位的类型

C企业的形象

D企业用人政策

10. 职位的类型如何影响招聘?( )

A招聘高层管理者必须综合使用多种方法

B招聘特殊人才应多借助猎头公司和专业的评价中心

C招聘普通工应考虑节约招聘成本

D招聘储备型人才要与企业发展战略相结合

11. 以下哪些是影响招聘的个人因素？（）

A应聘者的求职意愿

B应聘者的动机

C应聘者的偏好

D“职业锚”

12. 应聘者的择业动机受哪些因素影响？（）

A职业效价

B职业概率

C竞争能力

D职业需求量

13. 以下哪些体现了能岗匹配原理的内容？（）

A人有能级的区别

B人有专长的区别

C同一系列不同层次的岗位对能力的结构和大小有不同要求

D不同系列相同层次的岗位对能力有不同要求

14. 人力资源素质的评价内容包括哪些？（ ）

A体质 B心理素质 C道德品质 D情商

１５. 招聘时应该同时考虑哪些方面的成本？（）

Ａ招聘直接成本

Ｂ重置成本

Ｃ机会成本

Ｄ应聘人员的工资

16. 人力资源的内部获取方式有哪几种？（ ）

A 借助企业内部的人力资源信息管理系统

B 依靠主管或者相关人士推荐

C 借助职业生涯开发与管理系统

D 竞聘上岗

17. 外部获取的方式有哪些？（ ）

A 面向社会公开招聘

B 借助就业代理机构和猎头公司进行招聘

C 依靠企业员工推荐

D 自我推荐

18. 在外部获取的招聘中，准备工作有哪些？（ ）

A 人力资源规划

B 岗位分析

C 组建招聘领导小组和工作小组

D 确定广告的形式

19. 外部获取的缺点有哪些？( )

A 人才获取成本高

B 可能会选错人

C 不会对现有员工带来不安全感

D文化的融合需要时间

20. 校园招聘的方式主要有哪几种？( )

A企业到校园招聘

B学生提前到企业实习

C企业和学校联合培养

D企业到人才市场招聘

21. 以下哪些是校园招聘的误区?( )

A. 企业领导不重视

B过分看重专业、分数和学历

C滥用压力式面试

D面谈内容不明确

22. 校园招聘的缺点有哪些？( )

A学生阅历浅，责任心相对较差

B企业投入的培训成本高

C如果培养不善学生可能不认同企业文化和价值观

D学生往往眼高手低

23. 评价中心法常用的测评工具有哪些？（ ）

A无领导小组讨论

B公文筐处理

C案例分析

D公开演讲

24. 无领导小组讨论的试题可以分为哪几种？（ ）

A开放式问题

B两难问题

C操作性问题

D资源争夺问题

25. 无领导小组讨论的准备工作包括哪些？（ ）

A编制讨论题

B设计评分表

C人员准备

D场地准备

26. 公文筐处理的实施阶段包括哪些工作？（ ）

A宣读标准化的指导语

B控制进程

C计分

D评价

27. 以下哪些是诊断性面试的作用？（）

A 诊断性面试能够全方位地考察应聘者

B诊断性面试能充分运用群体的智慧

C 诊断性面试能为企业高管决策提供重要依据

D 诊断性面试不能充分运用群体的智慧

28. 结构化面试的优点有哪些？（）

A面试考官可以对不同应聘者的回答进行比较

B 一般不会发生漏掉重要问题的情况

C 面试的有效性更高

D面试的可靠性更高

29. 结构化面试的问题大致包括以下哪几类？（）

A与职位兴趣有关的问题

B针对现有工作情况设计的问题

C 工作经历方面的问题

D对于工作职位安排的问题

30. 根据面试组织方式划分，可以分为以下哪些类型？（）

A一对一面试

B系列式面试

C小组面试

D集体面试

３１. 根据面试的目的划分，可以分为哪几种类型？（）

Ａ压力式面试

Ｂ非压力式面试

Ｃ宽松型面试

Ｄ决策者综合面试

３２. 根据面试的内容划分，面试可以分成哪几种类型？（）

Ａ情景化面试

Ｂ职位能力面试

Ｃ行为描述面试

Ｄ心理面试

３３. 面试考官应该具备哪些条件？（）

Ａ具备良好的个人品格和修养

Ｂ具备相关的专业知识

Ｃ了解组织状况及职位要求

Ｄ能公正客观地评价应聘者

３４. 面试前需要准备以下哪些资料？（）

Ａ应聘登记表

Ｂ面试前的几轮测试成绩

Ｃ面试评价量表

Ｄ面试问话提纲

３５. 应聘登记表里应该包括以下哪些内容？（）

Ａ基本信息

Ｂ教育背景

Ｃ工作经验

Ｄ具备的特殊知识和技能

３６. 结构化面试的缺点有哪些？（）

Ａ不能给应聘者更大的展示才华的空间

Ｂ缺少面试考官和应聘者之间充分的双向沟通

Ｃ不能根据应聘者的特点提出不同的问题

Ｄ充分利用面试考官的智慧，知识和能力

３７．招聘指标体系的确定需要具备哪些要素？（）

Ａ指标之间是相互独立的

Ｂ指标之间是相互涵盖或者包容的

Ｃ指标之间是相关的

Ｄ一组评价指标应能较全面地对评价对象进行评估

３８. 面试考官与应聘者在沟通中，应该做到以下哪些？（）

Ａ友好的以平常心进行初期的对话

Ｂ向应聘者介绍本公司的情况及应聘职位的要求

Ｃ全面深入地了解应聘者

Ｄ实现面试中的良好交流

３９. 录用决策应该达到以下哪些要求？（）

Ａ信息准确可靠

Ｂ资料分析方法正确

Ｃ招聘程序科学

Ｄ能力与岗位匹配

４０. 在进行录用决策时，对应聘者资料的分析应该注意（）

Ａ对能力的分析

Ｂ对职业道德和品格的分析

Ｃ对特长和潜力的分析

Ｄ对学历背景和成长背景的分析

４１. 录用决策的程序主要包括（）

Ａ总结应聘者的有关信息

Ｂ分析录用决策的影响因素

Ｃ选择录用决策的方法

Ｄ在相关层面上研究和讨论

４２. 录用决策的影响因素有哪些？（）

Ａ企业现有的薪酬水平与应聘者的期望值的差距

Ｂ对于合格的标准是否有特殊要求

Ｃ对才华高于职位要求的人才是否与考虑

Ｄ是根据应聘者最大的潜能，还是根据组织的现有需要做决策

４３. 总结应聘者的有关信息时，评价小组一般会关注应聘者（）

Ａ现在能做什么？

Ｂ愿意做什么？

Ｃ将来可能做什么？

Ｄ志向是什么？

４４. 录用决策的方法包括（）

Ａ诊断法

Ｂ统计法

Ｃ分析法

Ｄ说明法

４５. 录用背景调查的主要方法包括（）

Ａ档案查询

Ｂ电话调查

Ｃ当面访问

Ｄ发函调查

46．结构化面试要预先确定（）

Ａ面试的内容

Ｂ程序

Ｃ分值结构

Ｄ考官

４７.拥有管理型职业锚的应聘者，往往具备比较强的（）

Ａ分析能力

Ｂ人际关系能力

Ｃ情绪控制能力

Ｄ技术创新能力

４８.职业效价是应聘者对某种职业价值的评估，职业效价的大小取决于（）

Ａ择业者的职业价值观

Ｂ对某一具体职业各项要素的评估

Ｃ职业概率

Ｄ期望值

４９.应聘者的求职意愿与应聘者的哪些因素有关？（）

Ａ个人背景

Ｂ个人经历

Ｃ个人财务状况

Ｄ职业锚

５０.企业文化对企业招聘的影响体现在以下哪些方面？（）

Ａ影响招聘人员的态度

Ｂ影响招聘人员的行为方式

Ｃ影响招聘方式的选用

Ｄ影响企业招聘的标准

５１.以下哪些属于招聘的成本（）

Ａ招聘人员的加班费

Ｂ招聘人员差旅费

Ｃ招聘资料费

Ｄ招聘广告费

## 6培训与开发（100题）

**一、单项选择题**

1、人员培训活动的起点是（ ）。

A、培训目标的确定 B、培训计划的确定

C、培训师资的选定 D、培训需求的确定

2、岗前培训基本属于( )。

A、周知性培训 B、一般性培训

C、业务培训 D、适应性培训

3、要求受训者积极参与培训过程，通过亲身体验学会在工作中可能用到的某些技能或行为的方法是（　 　）。

A、在职培训　　 B、角色扮演

C、体验法　　 D、案例研究

4、分析企业的目标、资源、环境等因素，准确找出企业存在的问题，并确定培训是否是解决问题的最佳途径，这是（ ）层次的分析。

A、组织 B、任务

C、人员 D、岗位

5、（ ）是适合于生产作业和服务性工作人员的培训需求信息收集方法。

A、访谈法 B、问卷调查发

C、观察法 D、小组讨论法

6、选择内部培训师的优势不包括下列哪一项？(   )  
A、了解公司需要   B、了解员工需要

C、产生激励效果   D、费用高

7、适合于做产品演示、讲解的培训场地应选择（　　）。

A、扇形 B、马蹄形

C、会议形 D、教室形

8、( )是一种既有在职培训又有课堂学习的，兼顾工作和学习的培训方法。

A、师徒制 B、行为示范

C、调查法 D、实习法

9、以下关于培训费用的说法错误的是( )。

A、是指企业在员工培训过程中所发生的一切费用之和。

B、间接培训成本是指在培训组织实施过程之外企业所支付的费用。

C、由培训之前的准备工作和培训实施过程中各项活动的费用构成。

D、直接培训成本是在培训组织实施过程中培训者与受训者的一切费用总和。

10、企业在不同发展阶段应确定不同的培训内容，在创业发展期企业应集中力量( )。

A、扩张经营范围 B、提高创业者的营销公关能力

C、建设企业文化 D、提高中层管理人员管理能力

11、在选择培训方法时，知识的传授多以（　 　）方法为主。

A、课堂授课 B、示范模拟

C、角色扮演 D、情景模拟。

12、（　　 ）是指对培训项目所取得的成效进行测试时，其测量结果的长期稳定程度。

A、相关度 B、信度

C、区分度 D、可行性

13、对培训效果进行学习评估时，不宜采用的评估方法是（　 　）。

A、笔试法　　B、心得报告

C、提问法　　D、行为观察

14、衡量培训经济价值最常用的指标是( )。

A、成本 B、收益

C、投资收益率 D、投资回收期

15、把视听培训与基于计算机的培训结合在一起的培训方法是指( )。

A、多媒体培训 B、网络学习

C、智能指导 D、虚拟现实

16、下列有关培训制度的推行与完善说法错误的是( )。

A、在执行各项规章制度时要加大监督和检查的力度。

B、培训制度的推行要贯穿于培训体系的各个环节之中。

C、监督检查人员只限于企业高层领导。

D、实际运行过程中不断发现问题，及时调整培训制度。

17、企业的培训风险不包括（ ）。

A、人才流失带来的经济损失

B、培训成本超出预算

C、专业技术的保密难度增大

D、送培人员选拔失当

18、培训制度得以顺利执行的关键是（ ）制度。

A、奖惩制度    B、考核制度

C、激励制度  D、服务制度

19、通过对培训与开发效果的具体测定与量化，可以了解员工培训所产生的收益，把握企业的（ ）。

A、培训效益 B、资源利用率

C、投资收益 D、投资回报率

20、在培训效果的层级体系中，行为评估的评估内容是( )。

A、受训者在工作中态度、行为方式的变化和改进

B、受训者在技能、态度、行为方式等方面的收获

C、受训者取得的生产经营或技术管理方面的业绩

D、受训者对培训项目的主观感觉或满意程度如何

21、在大自然中进行，具有挑战性，利用典型场景和活动，让学员体验一系列的考验，磨练克服困难和毅力，培养健康的心理和积极的态度是属于( )。

A、评价中心法 B、拓展训练

C、领导成就需要开发 D、T—团队训练

22、让某位工程师参与为技术人员设计的新的职业生涯道路属于（　　）。

A、职务扩大化　 B、职务轮换

C、教练和导师　 D、行动学习

23、能够观察一定时间内业绩变化的趋势和变化的稳定性、持续性的培训评估设计方案是（　　）。

A、前测—后测　 B、有对照组的前后测

C、所罗门四组设计　　　 D、时间序列

24、企业培训必须服从一定的战略原则，企业的培训战略原则包括两层含义，即服从企业的发展战略和(   )。

A、培训工作的效益原则           B、从战略角度来开展培训工作

C、培训工作的计划原则           D、培训工作的系统原则

25、严格(     )是保证培训质量的必要措施，也是检验培训质量的重要手段。

A、考勤                      B、挑选老师

C、设计内容                    D、考核评估

26、企业培训的产出不能纯粹以传统的经济核算方式来进行，因为它包括潜在的和发展的因素，另外还有(   )。

   A、战略的因素               B、社会的因素

   C、企业竞争力的因素            D、企业员工队伍素质的因素

27、员工培训是企业的一种(    )行为，和其他投资一样，也是从投入产出的角度考虑收益大小及远期效益、近期效益问题。

    A、投资            B、福利

C、战略            D、留人

28、在向员工提供培训以前，企业可以和员工签订培训服务协议，(   )一般不列入这个协议书。

A、培训内容和目的         B、部门经理人员的意见

C、培训后的考试成绩        D、培训后的违约补偿

29、当我们起草某一个具体的培训制度时，一般需要包括以下的内容，即制度的依据、实施培训的目的、培训制度实施办法、（      ）和培训制度的解释与修订等。

A、培训制度作用的范围       B、培训制度的核准与实施

C、培训制度的版本说明       D、培训制度的有效时间

30、在培训需求信息的调查中，(    )一方面让他们积极参与培训工作；另一方面也可以与他们建立良好的关系，对往后的执行有所帮助。

A、邮寄调查           B、面谈法

C、调查问卷           D、电话调查

31、面谈法作为培训需求调查的主要方法之一，有两种操作办法，即(     )。

A、正式面谈法和非正式面谈法      B、个别面谈法和隐私面谈法

C、外面谈法和室内面谈法         D、个人面谈法和集体会谈法

32、(     )是指培训者在培训对象中选出一批熟悉问题的员工作为代表参加讨论，以调查培训需求情息。

A、面谈法            B、团队分析法

C、工作任务分析法             D、观察法

33、对培训对象的培训需求进行分类，要求各类培训对象的培训需求有(    )。

A、类似性             B、差异性  。

C、多样性             D、特殊性

34、在制定年度培训计划时，（ ）提供行政上的监控，对培训与开发的理解和支持。

A、人力资源管理部门　 B、高层领导

C、生产部门 D、员工

35许多企业将本来由内部人力资源开发部门行驶的部分或全部人力资源培训与开发只能，以委托和代理的形式交给外部的专业机构来完成，从而使得人力资源开发部门的职能和人员得以精简，这种模式是（ ）。

A、人力资源培训 B、人力资源开发

C、人力资源干预 D、人力资源培训与开发外包

36、人力资源培训与开发的最后一步是 ( )。

A、培训需求的确定 B、培训目标的确定

C、培训方案选择与实施 D、培训效果的评估

37、让新团队在困难或不熟悉的物理和心理挑战下在室外或室内环境中接受培训的模式是( )。

A、拓展训练 B、角色扮演

C、头脑风暴法 D、行动学习

38、在培训过程中，当培训的投资回报率大于1时，企业可采取的（ ）。

A、调整培训 B、停止培训

C、重新考虑培训项目　 D、继续培训

39、以下是新兴培训的方式的是 (　 　)。

A、多媒体教学　 B、讲座

C、讨论　 D、学徒培训

40、传统培训手段已经成为员工发展的必要组成部分，以下不是传统培训的方式的是 (　 　)。

A、学徒培训　 B、讲座

C、讨论　 D、远程会议培训

41、创建学习型组织时，需要组件标杆学习团队，这一团队的最佳规模是( 　)。

A、2-3人　 B、3-6人

C、6-8人　 D、8-12人

42、目前很多企业的培训工作，经常是培训完了就完了，而没有相应的培训评估和严格的管理，我们称这个现象不符合企业培训的(     )原则。

A、投资效益                   B、严格考核和择优奖励

C、主动参与                    D、长期性

43、培训激励制度是做好培训工作的重要组成部分，所以，在培训激励制度中，需要包括完善的岗位任职资格要求、业绩考核标准、公平竞争的晋升规定和( )等四个方面。

A、培训成绩的衡量标准 B、以能力和业绩为导向的分配原则

C、明确的培训评估标准 D、合适的培训条件

44、对培训需求信息进行分析时，最重要的是确保信息的( )

A、及时性 B、准确性

C、全面性 D、一致性

45、培训成本预算需要从成本和( )两方面的信息进行考虑。

A、费用 B、利润

C、权益 D、收益

46、培训( )是指把课程计划付诸实践的过程，它是达到预期的课程目标的基本途径，是整个课程设计过程中的一个实际性阶段。

A、课程设计 B、课程的核对

C、课程的反馈 D、课程的实施

47、一个完善的培训计划在拟定阶段，必然会涉及在培训实施中将发生的事情，包括学员、讲师的选择、培训时间、培训场地安排、培训经费、( )等。

A、培训档案 B、培训评估方法

C、培训顾问 D、培训学院

48、为了保证培训的预期效果，就必须对培训进行全程监控和( )

A、分析 B、配合

C、评估 D、检查

49、根据成人教育理论，只有当受训者对( )比较了解以后，才可能对培训产生兴趣并积极接受培训。

A、培训项目 B、企业战略

C、培训老师 D、培训方式

50、监控的目的是及时发现实际提供的培训内容与规划的培训内容之间的差异，保证实际提供的培训与( )高度一致。

A、内容 B、计划

C、预期 D、时间

51、了解受训者对培训项目的( )，可以使培训进度和资源投人进度方面与规划保持一致。

A、认知程度 B、支持程度

C、了解程度 D、熟悉程度

52、( )评估是培训评估的重点。

A、分数 B、态度

C、证书发放 D、效果

53、在培训结束后评估培训究竟发挥了多大的效果，培训使企业和培训者的行为发生了多大程度的变化。我们把这种评估称为( )。

A、培训效率评估 B、培训效果评估

C、培训效益评估 D、培训效用评估

54、讲授法是培训中经常使用到的一种培训方法，它的最大不足是( )。

A、内容往往单一 B、受训人员的参与性较差

C、技能应用比较困难 D、培训费用较高

55、（ )可用来衡量受训者对培训项目中强调的原理、事实、控术、程序或过程的熟悉程度。

A、认知成果 B、技能成果

C、绩效成果 D、投资回报率

56、培训与开发是一个系统化的行为改变过程，它的最终目的就是通过工作能力、知识水平的提高以及个人潜能的发挥，明显地表现出工作上的( )。

A、能力特征 B、工作改进持征

C、绩效特征 D、不断提高的能力特征

57、现代企业中的培训与开发工作特性是( )。

A、经常性，超前性，主动性 B、经常性，超前性，效果后延性

C、经常性，超前性，效果及时性 D、经常性，滞后性，效果后延性

58、培训需求分析是决定培训与开发工作能否正常进行的重要工作，它一般分为( )三种类型。

A、绩效分析、人员分析、组织分析 B、工作任务分析、人员分析和组织分析

C、绩效分析、工作分析 D、组织分析、个人分析

59、在培训需求分析中，人员需求分析包括两个方面，即( )。

A、知识评价和技能评价

B、思考评价和行动评价

C、绩效评价和薪酬满意度

D、人员的能力、素质、技能分析以及针对工作绩效的评价

60、在培训需求分析工作中，进行组织需求分析的时候，我们需要考虑周到：一般至少从三个方面来进行分析，他们是组织人力资源需求分析、( )、组织文化分析。

A、组织的战略分析 B、组织的管理分析

C、组织的经营分析 D、组织的效率分析

61、( )是指学习的方向和学习过程中各个阶段应达到的标准应根据环境的需求来确定。

A、课程目标 B、课程内容

C、课程评价 D、课程空间

62、对于培训已经处于成熟期的企业或一些需要定期开展的培训项目来说企业一般( )。

A、从大中专院校聘请教师 B、聘请专职的培训师

C、从内部开发教师资源 D、聘请本专业的专家、学者

63、( )是指通过模拟各种决策情况训练学员如何选择各种策略以及在诸多方案中如何作出选择它的目的是提高决策的有效性。

A、决策竞赛 B、轮流任职计划

C、角色扮演 D、决策模拟训练

64、培训评估意义的体现来自于对培训过程的( )。

A、全程评估 B、培训前评估

C、培训中评估 D、培训后评估

65、( )就是在培训过程中以改进而不是以是否保留培训项目为目的的评估。

A、非正式评估 B、建设性评估

C、正式评估 D、总结性评估

66、( )是第一级评估即在课程刚结束时了解学员对培训项目的主观感觉或满意程度。

A、反应评估 B、学习评估

C、行为评估 D、结果评估

67、( )更多地考虑到学员在接受培训回到工作岗位后在工作绩效上产生的变化。

A、认知成果 B、技能成果

C、情感成果 D、绩效成果

68、受训者往来交通费用、食宿费用和教室租借费用( )。

A、属于直接培训成本 B、不计入培训成本

C、属于间接培训成本 D、不能确定属于哪种培训成本

69、( )承担着企业日常经营活动中的各种职能工作的具体计划、组织领导和控制。

A、高层管理人员 B、中层管理人员

C、基层管理人员 D、一线管理人员

70、( )不属于评估企业在培训中所获得成果的硬性指标。

A、成本节约 B、产量增加

C、废品减少 D、态度转变

71、某企业开展员工培训,从而降低事故发生率,降低成本.这种培训成果属于( )

A、认知成果 B、技能成果

C、情感成果 D、绩效成果

72、缺少什么培训什么，需要什么培训什么-是( )选择的原则。

A、课程计划 B、课程内容

C、课程时间 D、课程评估

73、以下不属于设计轮流任职计划的依据的是( )。

A、通过作业轮换，管理人员将逐渐学会按照管理的原则来思考问题

B、将允许有一定能力的管理人员确定他们愿意进行管理的职务范围

C、能够使受训者身临其境，在模拟的实践中加深对管理原理的领会

D、公司的高级职务可以由对不同部门的问题有广泛了解的人来担任

74、企业制定员工培训规划的基本前提是( )。

A、工作岗位说明 B、培训需求分析

C、工作任务分析 D、设计培训内容

75、在培训的过程中可以印刷一些书面材料，其中包括课程大纲、思考题和学员问卷调查表等，这种印刷材料称为( )。

A、学员手册 B、岗位指南

C、培训者指南 D、工作任务表

76、企业培训工作最后的也是极为重要的一个阶段是( )。

A、员工培训效果评估 B、员工绩效评估

C、员工工作考核 D、员工培训进度评估

77、企业培训课程设计中，课程设计的核心问题是( )。

A、课程内容制作 B、课程内容安排

C、课程内容选择 D、课程内容试验

78、培训课程实施的前期准备工作不包括（ ）。

A、培训后勤准备 B、准备相关资料

C、确认培训时间 D、学员自我介绍

79、（   ）是用来决策公司为培训计划所支付的费用。

A、技能成果   B、绩效成果

C、情感成果    D、认知成果

80、直接传授型培训法的具体方式不包括（   ）。

A、研讨法    B、案例分析法

C、讲授法    D、专题讲座法

二、多项选择题

1、人力资源培训与开发和公共教育的区别主要体现在：( )。

A、公共教育是以赢利为目的，培训与开发以培养就业技能为目的。

B、公共教育的对象是未成年人，培训与开发的对象是成年人。

C、公共教育没有需求评估环节，培训与开发要根据需求评估进行。

D、二者的课程设计、教学方法上差异很小。 

2、设计成人学习时应考虑的因素包括（ ）。

A、期望水平　 　 B、吸收能力 C、主题兴趣

D、自信程度 E、工具性

3、下列哪些是组织层面的培训需求分析（　 　）。

A、组织目标分析　　 B、关键行为分析　 C、战略分析

D、人员结构分析　 E、组织资源分析

4、下列各项属于传统培训方法的有( )。

A、职务指导培训 B、讲座法 C、仿真学习

D、自我学习 E、计算机辅助教学

5、多媒体培训的优点有( )。

A、具有挑战性 B、自我控制进度 C、开发成本高

D、培训内容具有连续性 E、能快速更新

6、E—学习的速度特点体现在（　 　）。

A、转变速度快 B、理解速度快 C、开发速度快

D、交付速度快 E、更具超前性

7、测量学习成果的方法有( )。

A、观察法 B、能力测验 C、行动计划法

D、纸笔测验 E、模拟

8、下列关于培训的叙述，不正确的是(    )。

A、培训通过提高员工的知识技能等，最终为了企业的经济效益

B、培训要从组织战略出发，避免为培训而培训

C、培训也是激励的一种手段

D、由于培训的产出回报难以计算，所以对培训的投入产出衡量不是重点

E、培训主要是管理层的事情，因此培训需求是由上级提出来的

9、 培训的配套激励制度主要包括(     )。

A、完善的岗位任职资格要求

B、公平、公正、客观的业绩考核标准

C、公平竞争的晋升规定

D、以能力和业绩为导向的分配原则

E、奖惩的执行方式和方法

10、能否确保培训经费的来源和能否合理地分配及使用经费，直接关系到（   ）而且也关系到培训者与学员能否有很好的心态来对待培训。

A、培训的规模         B、培训的水平     C、培训的程度

D、培训的进程     E、培训的效果

11、为了更好地进行企业培训工作，我们要学会培训资源的充分利用，即(   )

A、严格控制培训费用         B、让被培训者变成培训者

C、严格进行培训效果评估         D、培训时间的开发和利用

E、培训空间的充分利用

12、头脑风暴法的特点有 ( )。

A、强调培训中学院的参与性 B、最大限度的发挥每个参与者的创造能力

C、鼓励各种方案设计思想 D、鼓励对各种方案进行评价

E、排除思维障碍，消除心里压力

13、网络培训的优越性在于 ( )。

A、培训的进度安排灵活 B、大大降低了培训费用

C、适合于各类课程 D、及时更新培训内容

E、有效利用培训资源

14、在培训与开发过程中，以下哪些是部门领导的作用（ ）。

A、提供行政上的监控 B、确保培训与开发工作的顺利进行

C、实施现场培训 D、对所属部门人员进行培训与开发需求评估

15、新员工入职培训的项目有 ( )。

A、生产制造培训 B、新员工进入角色培训

C、企业文化培训 D、业务技术能力培训

E、岗位培训

16、管理技能开发技术涉及的内容有(　 )。

A、领导者匹配培训　 B、领导能力 C、人际关系

D、团队协作 E、敏感性训练

17、在培训过程中，教室布置的决定因素有( )

A、参训人员人数 B、培训活动形式 C、课程正式程度

D、学员参与程度 E、课程控制程度

18、总的来说，实施培训与开发的主要目的有( )。

A、提高工作绩效水平，提高员工的工作能力

B、增强组织或个人的应变和适应能力

C、提高和增强组织员工对组织的认同和归属

D、提高企业的竞争力

E、减少员工的离职率

19、在制定了培训需求调查计划以后，在调查中耍( )。

A、了解受训员工的现状

B、寻找受训员工存在的问题

C、确定受训员工期望能够达到的培训效果

D、分析这些调查资料，从中找出培训需求

E、注意培训的个别需求和普遍需求之间的关系

20、组织需求分析，包括( )

A、组织的人力资源需求 B、组织纪律分析 C、组织的效率分析

D、组织结构分析 E、组织文化的分析

7**绩效管理（79题）**

一、单项选择   
1．绩效评价对于员工个人则是（   ）对自己工作状况及其成果的评价。  
   A、 上级和同事                B、 上级和下级   
   C、 下级和同事                D、 上级和平级

2．绩效管理过程的起点是（ ）

A、绩效计划 B、绩效评价 C、绩效反馈 D、绩效改进

3．联欢会是属于（ ）沟通方式。

A、走动式管理 B、工作间歇时的沟通 C、开放式办公 D、 非正式的会议

4．（ ）评价方法是行为导向型量表法的最典型代表。

A、目标管理法 B、行为锚定等级评定法 C、关键事件法 D、强制分布法

5．按照员工的工作成果进行评价，这种方法比较客观，容易为员工接受，能减少（   ）的可能性。   
   A、 产生误会                       B、 产生偏见   
   C、产生误解                        D、产生意见   
6．（   ）是指记录和观察在某些工作领域内，员工在完成工作任务过程中有效或无效的工作行为导致的成功或失败的结果。   
   A、 关键事件法                     B、 行为观察法   
   C、 行为观察量表法                 D、 行为定点量表法   
7．工作绩效一般是指员工的劳动行为表现及其（   ）   
   A、 工作表现                       B、 工作成果   
   C、 工作成绩                       D、 工作效果   
8．计划阶段沟通的主要目的是（ ）

A、员工汇报工作进展的情况 B、管理者和员工对工作目标和标准达成一致

C、主管人员对员工的工作与目标计划之间出现的偏差进行及时纠正

D、对员工在评估期内的工作进行合理公正和全面的评估

9．（   ）是对员工承担岗位工作的成果进行评定和估价。   
   A、 能力评价                       B、 态度评价   
   C、 业绩评价                       D、 绩效评价   
10．行为主导型的评价内容以评价员工的（   ）为主，效果主导型着眼于干出了什么，重点在于产生和贡献，而不关心行为和过程。   
   A、 工作效果                        B、 工作态度   
   C、 工作业绩                        D、 工作行为   
11．目标管理法能使员工个人的（   ）保持一致。   
   A、 个人目标与组织目标              B、 努力目标与组织目标   
   C、 努力目标与集体目标              D、个人目标和集体目标   
12．选择绩效评价方法要根据企业的（   ）以及各类岗位和人员的特点。   
   A、 环境和物力                 B、 环境和财力   
   C、 环境和条件                 D、环境和特征   
13．“结果”这一评估指标的不足在于（ ）

A、结果有时不完全受被评估对象的控制 B、没有考虑情景因素，通常预测效度低

C、不能有效地区分实际工作绩效，员工易产生不公正感

D、当员工认为其工作重要性较小时意义不大

14．企业绩效评价就是对企业生产任务在数量、质量及（   ）等方面完成情况的评价。   
   A、 产量                            B、效益   
   C、 效率                            D、效果   
15．在评价过程中，主管与下属之间就评价所做的讨论叫（   ）   
   A、 公开评价                        B、 评价面谈   
   C、 评价讨论                        D、评价讲座   
16．(   )是企业根据既定标准对员工的工作业绩，包括工作行为和工作效果，进行全面系统考察与评价的过程。   
   A、 行为评价                     B、 绩效评价   
   C、 人事评价                     D、能力评价   
17．选择（   ）的绩效评价类型，对具体产生操作的员工较适合，但对事务性工作人员的评价不太适合。   
   A、 效果主导型                      B、 行为主导型   
   C、 观察主导型                      D、品质主导型   
18．（   ）是指评价者以员工的工作结果而不是行为表现或特征来对员工进行评价。   
A、按照员工的工作表现进行评价的方法      
B、按照员工的工作能力进行评价的方法   
   C、 按照员工的工作态度进行评价的方法   
   D、 按照员工的工作成果进行评价的方法   
19．员工绩效反馈的最终目的是（   ）

A、提高管理者技能 B、提高员工绩效

C、指出员工存在的问题 D、使员工了解主管期望

20．绩效评价指员工的（   ）做比较，而通过工作分析可以确定绩效评价的标准。   
   A、 实际绩效与组织的期望           B、 个人成绩与群众测评   
   C、 群众测评与组织的期望           D、实际绩效群众测评、组织期望   
21. 绩效管理过程耗时最长的阶段是（ ）

A、绩效评价B、绩效改进 C、绩效反馈D、绩效监控

22．下面哪项不是表扬要注意的问题（ ）

A、表扬要对症下药 B、要表扬行为价值

C、要对团队所有人表扬程度一样 D、表扬要及时和经常

23．为保证绩效面谈信息反馈的有效性，最好的方式是（   ）。   
   A、 进行“一对一”的反馈面谈       B、 组成一个面谈小组来进行面谈   
   C、 在小组其他成员在场的情况下面谈 D、 针对部门的共同问题，进行小组或部门的讨论   
24．将关键事件法和等级评价法相结合的方法是（   ）   
   A、 行为观察法                     B、 目标比较法   
   C、 加权选择量表法                 D、行为锚定等级评价法   
25．绩效管理中的目标评价所涉及的人员不包括（   ）   
 A、高层领导                        B、 外部客户   
  C、 全体员工                        D、 人力资源部门人员   
26. 计划阶段沟通的主要目的是（ ）

A、员工汇报工作进展的情况

B、主管人员对员工的工作与目标计划之间出现的偏差进行及时纠正

C、管理者和员工对工作目标和标准达成一致

D、对员工在评价期内的工作进行合理公正和全面的评价

27．在绩效管理实施过程中，最直接影响绩效评价质量和效果的人员是（   ）   
  A、 高层领导                        B、 一般员工   
  C、 直接上级/主管                   D、人力资源部人员   
28．对生产管理人员的绩效评价，最经常采用的是（   ）   
  A、 行为观察法                      B、 以结果为导向的评价方法   
  C、 以关键事件为导向的评价方法      D、以行为或品质特征为导向的评价方法   
29．作绩效计划不包括下面那项（）

A、员工本人 B 、员工同事 C、员工上级 D、人力资源管理专家  
30．绩效计划工作的最终责任人是（ ）

A、直线管理者B、员工C、企业首席执行官D、人力资源管理专业人员

31.（ ）是员工职位变动的重要依据。

A、员工表现B、员工能力C、绩效反馈面谈的结果 D、员工绩效评价的结果

32．在制定绩效管理方案时，应根据（   ）合理地进行方案设计，并对绩效管理方案进行可行性分析。   
  A、 绩效管理目标                  B、 绩效管理方法   
  C、 绩效管理程序                  D、 绩效管理对象   
33．绩效管理表现为一个有序的复杂的管理活动过程，它首先要（   ）   
  A、 确定组织与员工个人的工作目标  B、 制定绩效评价的具体方法与工具   
  C、 确定评价者与被评价者          D、 计划绩效评价实施的具体程序与过程   
34．绩效管理与绩效评价的概念，既有明显的区别又存在十分密切的联系，下面叙述正确的是（   ）   
  A、 绩效评价是以绩效管理为基础的人力资源管理的子系统   
  B、 绩效评价是绩效管理的重要组成部分  
  C、 绩效管理为绩效评价的运行与实施提供了依据   
  D、 相比较而言，绩效评价更注重员工绩效与组织绩效的有机结合   
35．下面绩效评价中，不属于能力评价项目的是（   ）   
  A、 知识                         B、 经验阅历   
  C、 技能熟练程度                 D、工作质量   
36．在使用关键事件法时，（   ）   
  A、 评价者要记录并观察员工工作中的关键事件   
  B、 关键事件只能作为衡量员工的辅助证据资料   
  C、 评价的内容是员工的短期表现   
  D、用来加以区分工作行为的重要程度   
37．下面（   ）不是选择评价方法时应充分考虑的因素。   
A、管理成本          B、各种评价方法的优缺点   
C、工作的适用性      D、组织的内外部环境   
38、下面哪项是绩效计划阶段要做的关键决策

A、评价主体 B、评价周期 C、评价方法 D、评价客体

39、哪类评价指标的评价周期较短

A、态度 B、 能力 C、业绩 D、潜力  
40、（    ）不属于人力资源部对绩效评价表格进行必要的检查的内容。   
A、评价指标的相关性            B、评价标准的准确性   
C、评价表格的简捷程度          D、评价中各单位主管就履行的责任   
41、下面哪一项不是有效的绩效反馈应该具备的基本要求（    ）。   
A、针对性       B、有效性        C、道德性       D、及时性   
42、下列绩效目标设置不符合要求的是

A、三天内回答客户的问题 B、第一季度20%的时间用于机器测试

C、加深对某某管理软件的了解 D、招聘专员每两周更新一次公司的进出多少人的报告

43、绩效管理个环节中，耗时最长的是

A、绩效计划 B、绩效监控 C、绩效评价 D、绩效反馈  
44、工作绩效的影响因素有四个方面，即（    ）。   
A、激励、技能、环境、机会          B、激励、技术、环境、能力   
C、激励、技能、环境、关系          D、激励、技能、环境、知识   
45、绩效评价的类型按内容分可以分为品质主导型、（    ）和效果主导型。   
A、态度主导型                 B、行为主导型   
C、工作主导型                 D、一般主导型

46、在一项对操作工人的评价中，为了了解员工绩效提高的程度，应以（    ）作为信息的主要来源。   
A、该员工的同事           B、该员工本人   
C、该员工的直接主管       D、该员工的最高主管   
47、在绩效管理准备阶段，除了需要明确评价者与被评价者之外，一项重要的任务就是（    ）。   
A、培训专职工作人员        B、培训一般评价人员   
C、培训中层干部            D、培训评价者与被评价者   
48、绩效面谈的质量和效果取决于（    ）。   
A、评价者与被评价者事先的准备程度和被评价者的临场状态   
B、双方提供的数据资料的详实和准确程度及绩效管理制度的有效程度   
C、评价者与被评价者事先的准备程度及双方提供的数字资料的详实准确程度   
D、双方提供的数字资料的详实准确程度及被评价者的临场状态   
49、（    ）可以避免评价者过分严厉或过分宽大的情况发生，但只能把员工分为有限的几种类别，难以具体比较员工差别，不能在诊断工作问题时提供准确可靠的信息。   
A、横向比较法           B、强制分布法   
C、排序法               D、成对比较法   
50、绩效管理的最终目标是为了（    ）。   
A、确定被评价者未来的薪金水平   
B、帮助员工找出提高绩效的方法   
C、制定有针对性的培训计划和培训实施方案   
D、促进企业与员工的共同提高与发展   
51、参与绩效结果申诉会议的成员应该不包括（    ）。   
A、高层领导             B、客户   
C、一般员工代表         D、主管经理   
52、有的组织一年进行一次绩效评估，当评定某一个具体的评估要素时，评估者不可能回想起在整个评估阶段中发生的与该评估要素相关的员工行为，这种“记忆衰退”就会造成误差。这是绩效评估中的（ ）误区。

A、类似误差 B、评估者个人偏见 C、严厉性错误 D、近期行为误差

53、计划阶段沟通的主要目的是（ ）

A、员工汇报工作进展的情况

B、管理者和员工对工作目标和标准达成一致

C、主管人员对员工的工作与目标计划之间出现的偏差进行及时纠正

D、对员工在评估期内的工作进行合理公正和全面的评估

54、下列哪项不属于绩效监控阶段的关键点

A、领导风格的选择 B、绩效沟通的有效性

C、监督绩效计划的完成 D、绩效评价信息的有效性  
55、在制定工作目标时，下列说法错误的是（    ）。   
A、工作目标是可测量和评价的   
B、在评价前工作目标不可被修改   
C、工作目标是直接主管和员工都认可的   
D、工作目标应明确规定完成的时间期限   
56、建设性沟通的本质（    ）。   
A、对事不对人 B、换位思考 C、责任导向 D、事实导向、

57、绩效结果的应用不包括（    ）。   
A、培训需求的产生                  B、奖金的计算和发放   
C、员工个人发展规划                D、工作分析方法的选择   
58、在绩效评价中，通常情况下（    ）评价的准确性和可靠性最难把握。  
A、同事         B、下级          C、本人        D、客户   
59、工作要项指出“什么”该做，（    ）指出的是该“如何”做。这个标准乃是判断绩效的基础，通常在工作规范或专门的评价条例中予以说明。   
A、评价评价         B、工作分析   
C、评价面谈         D、绩效标准  
  
二、多项选择题   
1、建设性沟通的三个定位原则（    ）。   
A、对事不对人           B、完全性 C、责任导向

D、对称性        E、事实导向

2、评价方法的设计应重点考虑（    ）。   
A、普遍性                B、先进性             C、管理成本   
D、工作实用性            E、工作适用性   
3、各职能部门在绩效管理方面的主要责任是（    ）。   
A、及时对员工进行绩效反馈            B、调整部门与员工的工作计划   
C、处理员工在绩效评价方面的申诉      D、确保绩效评价制度符合法律要求   
E、提供与绩效评价有关的培训和咨询   
4、为了保证绩效评价的公正、公平性，企业人力资源管理部门应当确立（    ）。   
A、公司员工绩效评审系统   
B、公司评价指标的可衡量性与客观性系统   
C、公司评价标准体系的合理性系统   
D、公司员工的申诉系统   
E、公司绩效评价的反馈系统   
5、常见的非正式沟通的方式主要有（ ）

A走动式管理B开放式办公C工作间歇时的沟通D非正式的会议E一对一的正式会谈

6、

7、战略性绩效管理的工具包括

A、目标管理法 B、关键事件法 C、平衡计分卡

D、关键业绩指标 E、标杆管理

8、主管对绩效结果进行反馈时，应努力做到（    ）。   
A、给员工发言的机会            B、集中于关键事项   
C、运用反馈技巧，因人而异      D、纠正被评价者的不良态度   
E、具有针对性

9、聆听的技巧包括

A、点头且微笑 B、眼神接触 C、听话听音

D、重复／总结 E、做记录  
10、收集信息的方法（    ）。   
A、观察法         B、面谈法C、他人反馈法 D、工作记录法  
11、行为导向型的评价方法主要有（    ）。   
A、混合标准观察量表法                        B、行为锚定量表法   
C、尺度量表法                        D、综合尺度量表法  
E、目标管理法   
12、

13、对行政人员可以选择的绩效评价主体有  
A、行政人员的上级             B、行政部的同事   
C、行政人员本人               D、人力资源部人员  
E、其他部门员工  
14、能力型的评价指标有（    ）。   
A、思维判断能力              B、计算能力 C、语言表达能力              D、创新能力 E、销售量

15、关于360度反馈评价，错误的理解是（    ）。   
A、一般采用署名的方式   
B、有利于促进员工的职业发展   
C、可以据此确定员工的任务绩效水平   
D、可以对被评价者有更深入、更全面的了解   
E、能够增强员工的自我意识，提高自我管理效能   
16、绩效的多因性是指绩效的优劣不是取决于单一的因素，而要受到主观、客观多种因素的影响，即（    ）。   
A、激励         B、技能         C、环境   
D、机会         E、过程   
17、下列绩效评价方法中属于比较法的有（    ）。   
A、排序法              B、配对比较法

C、尺度评价法             D、强制分配法 E、目标管理法  
18、记录关键事件的STAR法包括那几个步骤，按顺序填（    ）。   
A、行动   B、情景 C、事件                    D、目标 E、结果

19、下面关于行为主导型的绩效评价的叙述，不正确的有（    ）。   
A、它重在工作过程，而不是工作结果   
B、它重在工作结果，而不是工作过程   
C、它的评价标准容易确定，操作性较强   
D、它的评价标准很难确定，操作性较差  
E、它适合于对管理性、事务性的工作进行评价   
20、企业利用目标管理法进行绩效评价，在制定绩效目标时，（    ）。   
A、由员工的上司为员工制定个人目标   
B、目标要依据企业的战略目标及相应的部门目标确定   
C、目标不宜过高，要有针对性   
D、在设立目标时，还应该制定达到目标的详细步骤   
E、目标一旦制定，就不能再修改，要保持它的一致性

## 薪酬管理（100题）

一、单项选择题

1、\_\_\_\_\_\_\_\_是指企业为认可员工的工作与服务而支付给员工的各种直接的和间接的经济收入。

A、报酬 B、工资 C、奖金 D、薪酬

2、\_\_\_\_\_\_\_\_\_是根据对每一职位价值的评价来确定其基本薪酬，是以“职位”为中心的心薪酬。

A、职位薪酬体系 B、技能薪酬体系 C、能力薪酬体系

3、\_\_\_\_\_\_\_\_\_的制定依据绩效。

A、基本薪酬 B、可变薪酬 C、间接薪酬 D、津贴

4、短期可变薪酬是指在\_\_\_\_\_\_\_之内兑现的薪酬。

A、一周 B、一个月 C、一个季度 D、一年

5、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_是指由于工作本身所获得的心理满足和心理收益。

A、内在报酬 B、外在报酬 C、经济报酬 D、非经济报酬

6、薪酬管理的实质是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、评价员工 B、激励员工 C、职位晋升 D、考核员工

7、“同一组织担任相同岗位员工，其薪酬应与其贡献相匹配”这句话体现了\_\_\_\_\_\_原则。

A、绩效报酬 B、职位价值 C、要素价值 D、内在报酬

8、一般地说，技能薪酬体系和能力薪酬体系要以\_\_\_\_\_\_\_\_\_为基础。

A、职位分析和评估 B、员工能力评估

C、职位分析评估和员工能力评估 D、员工工作表现

9、以下关于薪酬管理描述，与成长战略相匹配的是\_\_\_\_\_\_\_。

A、薪酬管理决策的集中度比较高

B、薪酬管理决策比较注重分权

C、基本薪酬和福利的比例比较大

D、长期薪酬长时间内不会有较大增长

10、职位评价的实质是要为组织确定一个科学的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、组织结构 B、薪酬等级结构 C、薪酬关系结构 D、薪酬系统结构

11、利润分享计划在推动绩效改善方面的作用\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、几乎没有 B、不大 C、很大 D、不确定

12、以下不属于技能薪酬体系有点的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、促进员工技能提高

B、改善员工绩效

C、实现真正意义上的同工同酬

D、促进企业留住专业人才

13、为确保企业支付给员工的薪酬具有外部竞争性，企业在制定薪酬策略前先要进行\_\_\_\_\_\_\_.

A、薪酬水平确定 B、薪酬调查 C、薪酬体系构建 D、绩效考核

14、经济学理论认为，\_\_\_\_\_\_是劳动力的市场价格，是劳动力需求与供给均衡的结果。

A、工资 B、工作　　C、收入 D、报酬

15、在薪酬水平方面，对于\_\_\_\_\_\_可以采取领先于市场平均水平的策略。

A、管理者 B、核心人力资源 　C、技术人员 D、高科技人员

16、根据市场平均薪酬水平来确定本企业薪酬水平的做法称为\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、市场追随型政策 B、权变型决策 C、平均水平政策 D、市场滞后型政策

17、要素比较法的优点在于，它是一种精确、系统的\_\_\_\_\_\_评价方法。

A、定量 B、定性 C、职位 D、岗位

18、住房资助属于\_\_\_\_\_\_中的一种形式。

A、基本薪酬 B、津贴 C、可变薪酬 D、间接薪酬

19、以下属于间接薪酬的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、津贴 B、奖金 C、医疗保险 D、可变薪酬

20、从薪酬的构成上来看，采取\_\_\_\_\_\_的企业往往不强调企业与员工之间的风险分担，因而较为稳定的基本薪酬和福利的成分比较大。

A、成长战略 B、精简战略 C、收缩战略 D、稳定战略

21、企业支付薪酬时应当在自身可以承受的范围内进行，所设计的薪酬水平应当与企业的财务水平相适应，这是薪酬管理的\_\_\_\_\_\_\_\_\_原则。

A、公平性原则 B、及时性原则 C、经济性原则 D、合法性原则

22、采用\_\_\_\_\_\_的企业通常具有这样的特征：规模较大，投资回报率较高，薪酬成本占总成本的比重较低，产品市场上的竞争少

A、市场追随政策 B、薪酬领袖政策 C拖后政策 D、混合政策

23、以下属于职位薪酬体系的优点的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、体现了同工同酬 B、有利于及时激励员工

C、提高了员工的高职位取向 D、有利于企业适应多变的外部经营环境

24、几种主要的职位评价方法中,\_\_\_\_\_\_的客观性最差。

A、排序法 B、分类法 C、要素计点法 D、要素比较法

25、在以下主要的薪酬构成模块中，侧重于对员工职位价值或能力的评价的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、基本薪酬 B、奖金 C、保险 D、福利

26、在企业需求一定的情况下，当劳动力市场紧张，造成劳动力资源供给减少，劳动力供不应求时，劳动力价格\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、降低 B、上涨 C、趋于平缓 D、不确定

27、当企业实行成本领先战略时，其薪酬管理\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、重点放在竞争对手的成本比较上

B、奖励在产品以及生产方法方面的创新

C、以市场为基准的工资

D、以顾客满意作为奖励的基础

28、当企业实行创新战略时，其薪酬管理\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、由顾客进行工作或技能评价

B、奖励在产品以及生产方法方面的创新

C、以市场为基准的工资

D、以顾客满意作为奖励的基础

29、在企业开创阶段，薪酬管理一般具有\_\_\_\_\_\_\_\_\_特点。

A、基本薪酬低，可变薪酬高，间接薪酬高

B、基本薪酬低，可变薪酬高，间接薪酬低

C、基本薪酬高，可变薪酬高，间接薪酬高

D、基本薪酬低，可变薪酬低，间接薪酬高

30、在企业稳定阶段，其薪酬管理一般具有\_\_\_\_\_\_\_\_\_特点。

A、基本薪酬低，可变薪酬高，间接薪酬高

B、基本薪酬低，可变薪酬低，间接薪酬低

C、基本薪酬高，可变薪酬高，间接薪酬高

D、基本薪酬高，可变薪酬低，间接薪酬高

31、在企业成熟阶段，其薪酬管理一般具有\_\_\_\_\_\_\_\_\_特点。

A、基本薪酬高，可变薪酬高，间接薪酬高

B、基本薪酬低，可变薪酬高，间接薪酬低

C、基本薪酬低，可变薪酬有竞争力，间接薪酬有竞争力

D、基本薪酬有竞争力，可变薪酬有竞争力，间接薪酬有竞争力

32、在企业成长阶段，其薪酬管理一般具有\_\_\_\_\_\_\_\_\_特点。

A、基本薪酬低，可变薪酬高，间接薪酬高

B、基本薪酬低，可变薪酬低，间接薪酬低

C、基本薪酬有竞争力，可变薪酬高，间接薪酬低

D、基本薪酬低，可变薪酬有竞争力，间接薪酬高

33、影响薪酬管理的不属于员工个人因素有\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、员工职位 B、员工能力与绩效 C、员工工龄 D、员工年龄

34、\_\_\_\_\_\_\_\_不能反映员工之间的能力与贡献差别。

A、职位薪酬体系 B、技能薪酬体系 C、能力薪酬体系 D、工龄薪酬

35、\_\_\_\_\_\_\_\_员工晋升渠道受阻，其工作积极性会受到影响。

A、职位薪酬体系 B、技能薪酬体系 C、能力薪酬体系 D、工龄薪酬

36、薪酬组成部分中\_\_\_\_\_\_\_\_在吸引、保留员工方面效果显著，但在激励员工方面效果一般。

A、基本薪酬 B、可变薪酬 C、间接薪酬

37、薪酬组成部分中\_\_\_\_\_\_\_\_在吸引、保留员工方面效果显著，在保留员工方面效果中等。

A、基本薪酬 B、可变薪酬 C、间接薪酬

38、薪酬组成部分中\_\_\_\_\_\_\_\_在保留员工方面效果显著，但在吸引和激励员工方面效果一般。

A、基本薪酬 B、可变薪酬 C、间接薪酬

39、\_\_\_\_\_\_\_\_是一种激励性很强的薪酬模式，可变薪酬是薪酬的主要组成部分，基本薪酬处于次要地位，所占比例相对较小。

A、高弹性薪酬模式 B、高稳定薪酬模式 C、调和型薪酬模式 D、混合型薪酬

40、\_\_\_\_\_\_\_\_是一种稳定性很强的薪酬模式，基本薪酬占主导地位，可变薪酬站较少的比重。

A、高弹性薪酬模式 B、高稳定薪酬模式 C、调和型薪酬模式 D、混合型薪酬

41、\_\_\_\_\_\_\_\_兼具激励性和稳定性，基本薪酬和可变薪酬所占比例基本相当。

A、高弹性薪酬模式 B、高稳定薪酬模式 C、调和型薪酬模式 D、混合型薪酬

42、\_\_\_\_\_\_\_反映企业内部各个职位之间的薪酬区别和差距。

A、薪酬水平 B、薪酬构成 C、薪酬体系 D、薪酬结构

43、宽带薪酬的一般设有\_\_\_\_\_\_\_\_个等级。

A、1 B、4 C、6 D、8

44、宽带薪酬中同一个薪酬等级内部，薪酬变动比率可以达到\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、100%-150% B、150%-200% C、100%-200% D、200%-300%

45、外在薪酬包括直接货币收入和间接货币收入，间接收入不包括\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、福利 B、工资 C、教育培训 D、社会保障

46、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_体现了薪酬对组织的功能。

A、经济保障 B、激励 C、社会信号 D、控制经营成本

47、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_属于外在报酬。

A、奖金 B、欣赏和认可 C、发展机会 D、具有挑战性工作

48、\_\_\_\_\_\_\_\_的主要任务是确定基本薪酬的基础是什么。

A、薪酬决策 B、薪酬体系 C、薪酬结构 D、薪酬水平

49、员工从企业那里获得的较为稳定的薪酬是\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、基本薪酬 B、可变薪酬 C、间接薪酬 D、福利

50、.某公司员工薪酬构成项目及构成比例为：技术等级工资占70%，职务津贴占10%，生产津贴占10%，工龄及其他工资占10%，由此，我们可以判定该公司实施的薪酬结构类型为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A．以职位为导向的薪酬结构 B．以技能为导向的薪酬结构

C．以绩效为导向的薪酬结构 D．组合型的薪酬结构

51、假设以最低值为基础的薪酬变动比率为50%，当薪酬区间中值为4500元时，则据此计算的酬区间最低值为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A.3400元 B.3600元 C.3800元 D.4200元

52、在某企业的某一薪酬等级中，薪酬最低值为2000元，最高值为4200元，则该等级的薪酬变动率为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、220% B、110% C、2.1% D、47.62%

53、薪酬管理作为人力资源管理的核心环节，对企业的生存、发展起着决定性的作用。与传同薪酬管理不同，现代薪酬管理在满足员工需求方面突出的了“新”的功能\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、满足预期风险的保障功能

B、满足安全需求

C、精神激励功能

D、基本物质需求功能

54、企业的薪酬管理系统一般要同时达到公平性、有效性和合法性三大目标，进酒薪酬的公平性而言，就是一个非常复杂的问题，就薪酬内部公平主要是指\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、员工薪酬与市场水平大体相当 B、员工薪酬在分配程序上的公正合理

C、员工的薪酬与自己所在部门的绩效相当

D、与其他岗位相比，员工的薪酬与其所在岗位工作价值大体相当

55、薪酬组成中有基本薪酬、可变薪酬和间接薪酬，以下属于间接薪酬的是\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、职位工资 B、绩效薪酬

C、各种津贴补贴 D、社会福利和保险

56、较之于传统薪酬管理，现代薪酬管理的内涵和形式都发生了很大变化，比如，员工在同一级别内部，其级别可能没有提升，但是，薪酬水平却有足够的提升空间，这确保了对员工的有效激励，以上提现了系现在薪酬发展趋势中的\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、薪酬内容全面化 B、薪酬结构宽带化

C、薪酬制度透明化 D、薪酬目标长期化

57、以企业发展战略为依据，根据企业某一阶段的内外部总体情况，正确选择薪酬策略、系统设计薪酬体系并实施动态管理，使之促进企业战略目标实现的活动称之为\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、全面薪酬管理 B、战略薪酬管理 C、现代薪酬管理 D、科学薪酬管理

58、企业内部，人力资源部人员往往要根据员工岗位的不同，知识能力的不同，来划分薪酬等级，这体现的原则是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、 认可员工的贡献 B、 内部一致性

C、 薪酬成本的有效性 D、 薪酬系统的管理

59、.与传统薪酬战略相比，\_\_\_\_\_\_\_\_\_不属于全面薪酬战略的重要特征。

A、强调以绩效为基础的可变薪酬 B、强调以客户满意为考核重点

C、强调风险分担 D、强调年度定期加薪

60、T企业在确定本企业薪酬水平时通常会密切关注其竞争对手支付状况，其薪酬水平既不低于竞争对手，也不高于竞争对手，在薪酬构成方面，T企业通常会采取一定的措施提高浮动薪酬或奖金在薪酬构成中的比重，则T企业的竞争战略是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、创新战略 B、稳定战略 C、成本领袖战略 D、客户中心战略

61、薪酬调查帮助企业了解其薪酬水平在市场中的位置，把握相关企业的薪酬政策和薪酬结构，以下哪项不是属于薪酬调查的功能\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、为企业的薪酬调整提供参考 B、为企业新岗位的薪酬定位提供依据

C、为公司的战略目标提供依据 D、为特定的人力资源问题提供解决方案

62、薪酬水平的制定要考虑组织的承受能力，这体现的是薪酬的\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、公平性 B、竞争性 C、激励性 D、经济性

63、职工福利不包括\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、奖金 B、五险一金 C、带薪休假 D、班车

64、以下几项属于浮动薪酬的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、技能工资 B、职位工资 C、福利、津贴 D、年终分红

65、所谓“宽带薪酬设计”，就是在组织内用少数跨度较大的工资范围来代替原有数量较多的工资级别的跨度范围，宽带中的“带”指\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、工资级别 B、薪酬结构 C、薪酬体系 D、工资额度

66、当一个文字秘书会将自己的薪酬与其他组织中的文字秘书相比较，如果他认为相对于其他组织中的类似工作而自己的薪酬也是公平的话，这是一种\_\_\_\_\_\_.

A、内部公平 B、内在公平 C、个体公平 D、外在公平

67、当一个文字秘书会将自己的薪酬与其他组织中的文字秘书相比较。如果他认为相对了于组织中的其他文字秘书，自己的薪酬是合理的，这是一种\_\_\_\_\_\_\_。

A、内部公平 B、内在公平 C、个体公平 D、外在公平

68、下列哪种类型的企业一般不太适合用股票期权激励模式\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、企业处于竞争性行业 B、企业的成长性较好，具有发展潜力

C、企业产权清晰、权责明确的现代企业 D、企业处于垄断性行业

69、通过向员工提供参与企业收益分享的权利，来进行群体员工激励的一类分配方式的称为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、班组奖励计划 B、收益分享计划 C、利润分享计划 D、风险收益计划

70、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_社会保险完全由企业负担，职工个人不激纳。

A、生育保险 B、医疗保险 C、失业保险 D、养老保险

二、多项选择题

1、 一般来说，在企业中，员工的薪酬有三部分组成\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、基本薪酬 B、可变薪酬 C、间接薪酬 D、职位薪酬

2、 基本薪酬根据其确定的基础不同，可以分为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、职位薪酬体系 B、能力薪酬体系 C、技能薪酬体系 D、工龄薪酬体系

3、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_在制定基本薪酬时，是以“人”为中心。

A、 职位薪酬体系 B、技能薪酬体系 C、能力薪酬体系

4、员工的变动薪酬依据\_\_\_\_\_\_\_\_\_的绩效。

A、员工本人 B、团队绩效 C、组织绩效 D、部门绩效

5、 根据支付的依据，可变薪酬可分为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、个人可变薪酬 B、群体可变薪酬 C、短期可变薪酬 D、长期可变薪酬

6、根据支付周期不同，可变薪酬可分为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、个人可变薪酬 B、群体可变薪酬 C、短期可变薪酬 D、长期可变薪酬

7、具有保障功能的薪酬是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

A、基本薪酬 B、可变薪酬 C、间接薪酬 D、津贴

8、薪酬管理的公平性具体体现字\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、外部公平性 B、内部公平性 C、个体公平性

9、基本薪酬具有\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_特点。

A、保障性 B、稳定性 C、激励性 D、比例低

10、在我国目前的“五险”是指\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、基本养老保险 B、基本医疗保险 C、失业保险 D、工伤保险 E、生育保险

11、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_属于内在报酬。

A、参与决策 B、工作自主性 C、个人成长 D、挑战性的工作

12、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_是经济性报酬。

A、基本薪酬 B、可变薪酬 C、间接薪酬 D、津贴

13、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_是非经济性报酬。

A、宽敞的办公室 B、私人秘书 C、动听的头衔 D、特定的停车位

14、薪酬具有\_\_\_\_\_\_\_\_功能。

A、补偿功能 B、吸引功能 C、激励功能 D、保留功能

15、影响薪酬管理的外部因素有\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、国家法律法规 B、劳动力市场状况 C、物价水平 D、企业财务状况

16、薪酬管理的意义在于\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、有助于吸引和保留优秀的员工

B、有助于实现对员工的激励

C、有助于改善企业的绩效

D、有助于塑造良好的企业文化

17、薪酬管理应遵循的原则\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、合法性 B、公平性 C、及时性 D、经济性 E、动态性

18、薪酬管理公平性的原则中的公平是指\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、员工付出所得与同岗位的员工比

B、员工付出所得与组织内部不同岗位员工比

C、员工付出所得与竞争对手同岗位员工比

D、员工付出所得与竞争对手不同岗位员工比

19、以下属于法定福利的是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、咨询性服务 B、法定节假日 C、住房公积金 D、探亲假

20、影响企业薪酬管理的因素有\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、企业外部因素 B、企业内部因素 C、员工个人因素 D、国际形势

21、职位评价的方法中\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_是定性评价法。

A、排序法 B、归类法 C、要素比较法 D、要素计点法

22、职位评价法中\_\_\_\_\_\_是最常用的定量评价法。

A、排序法 B、归类法 C、要素比较法 D、要素计点法

23、要素计点法中经常用到的报酬要素是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、责任 B、技能 C、努力 D、工作环境

24、利润分享计划一般有三种实现形式即\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、现金现付制 B、递延滚存制 C、留存制 D、混合制

25、常见的收益分享计划有\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、斯坎伦计划 B、拉克计划 C、员工持股计划 D、期股计划

26、常见的员工持股计划有\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、现股计划 B、期股计划 C、期权计划 D、拉克计划

27、福利具有\_\_\_\_\_\_\_\_\_特点。

A、延期支付性 B、固定性 C、均等性 D、集体性

28、福利对企业的作用表现在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、吸引保留员工 B、营造和谐企业文化 C、税收优惠 D、增加收入

29、以下属于国家法定福利是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

A、法定社会保险 B、住房公积金 C、公休假日 D、带薪休假

30、自助餐式福利有\_\_\_\_\_\_\_\_\_类型。

A、附加型弹性福利 B、核心加选择型弹性福利

C、弹性支用账户 D、福利套餐

## 8职业生涯规划与管理（86题）

一、单项选择题

1、综合学者的观点，职业生涯理解正确是是（）？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 每个人只有一个职业生涯历程。 | B. | 职业生涯是个间断性的过程。 |
| C. | 职业生涯是一个稳定持续的过程。 | D. | 职业生涯并具有专业的限制。 |

2、以下哪些是职业生涯的特点是（）？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 同质性 | B. | 阶段性 |
| C. | 稳定性 | D. | 可逆转性 |

3、职业生涯的最终目的是（）？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 仅帮助员工实现职业理想 | B. | 就是为了实现组织利益 |
| C. | 帮助员工实现职业理想，从而实现组织利益 | D. | 最大化个人价值 |

4、对组织而言，职业生涯管理是组织的一项（）。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 有机组成部分 | B. | 重要管理工具 |
| C. | 组织结构安排 | D. | 管理职能 |

5、通过职业生涯规划，员工自己可以（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 初步确定职业定位、职业兴趣和职业目标 | B. | 设定组织中的发展路径和发展目标 |
| C. | 找到理想的企业 | D. | 开发自己的潜能 |

6、通过职业生涯规划，企业（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 可以帮助员工设定在组织中的发展路径和发展目标 | B. | 不能帮助员工向目标迈进，并实现目标 |
| C. | 不断开发员工的潜能 | D. | 提升岗位上的工作绩效 |

7、职业生涯对企业的意义是（）？

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 稳定员工队伍，减少人员流失 | B. | 保持员工的工作绩效 |
| C. | 提高员工的工作热情和动力 | D. | 改变员工的工作态度 |

8、下列陈述正确的是（）。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 无边界职业生涯是职业生涯发展的趋势之一。 | B. | 无边界职业生涯强调用工作安全性换取忠诚的雇佣关系。 |
| C. | 无边界职业生涯认为组织承担职业生涯管理的责任。 | D. | 无边界职业生涯局限在一两个公司。 |

9、下列陈述正确的是（ ）。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 易变性职业生涯与传统职业生涯并没有什么差异。 | B. | 易变性职业生涯认为组织对员工的职业生涯发展负有主要责任。 |
| C. | 易变性职业生涯认为员工不应该承担起自己职业生涯发展的主要责任。 | D. | 易变性职业生涯是由于种种原因，员工经常性地改变自己的职业。 |

10、以下哪个理论提出了“人与职业匹配的两种类型：因素匹配（职业匹配人）和特质匹配（人匹配职业）”（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 霍兰德的人格-职业匹配理论 | B. | 沙因的职业锚理论 |
| C. | 萨柏的职业生涯发展理论 | D. | 帕森斯的特质-因素理论 |

11、愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。以上描述属于下列哪一种人格类型。（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 研究型（I） | B. | 社会型（S） |
| C. | 现实型（R） | D. | 常规型（C） |

12、思想家而非实干家，抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手。喜欢独立的和富有创造性的工作。以上描述属于下列哪一种人格类型。（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 现实型 | B. | 管理型 |
| C. | 社会型 | D. | 研究型 |

13、热情，喜欢与人交往，愿意结交新朋友，善言谈，愿意教导别人；关心社会问题，渴望发挥自己的社会作用；寻求广泛的人际关系，比较看重社会义务和社会道德。以上描述属于下列哪一种人格类型。（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 艺术型 | B. | 常规型 |
| C. | 社会型 | D. | 现实型 |

14、尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，习惯接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务；喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，负有自我牺牲精神。以上描述属于下列哪一种人格类型。（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 常规型 | B. | 现实型 |
| C. | 研究型 | D. | 管理型 |

15、追求权力、权威和物质财富，具有领导才能；喜欢竞争，敢冒风险，有野心与抱负；为人务实，习惯以利益得失、权力、地位、金钱来衡量做事的价值，做事有较强的目的性。以上描述属于下列哪一种人格类型。（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 艺术型 | B. | 管理型 |
| C. | 常规型 | D. | 现实型 |

16、有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值。做事情理想化，追求完美，不重实际。具有一定的艺术才能和个性。善于表达、怀旧、心态较为复杂。以上描述属于下列哪一种人格类型。（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 艺术型 | B. | 管理型 |
| C. | 常规型 | D. | 现实型 |

17、以下哪个理论提出了人格-职业匹配理论（）。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 帕森斯的特质-因素理论 | B. | 沙因的职业锚理论 |
| C. | 格林豪斯的职业发展理论 | D. | 霍兰德的人格-职业匹配理论 |

18、个体在进行职业选择时，所不愿意放弃的至关重要的信念和价值观。是个体经过持续不断的探索确定的长期职业定位。以上描述的概念是（ ）。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 职业类型 | B. | 职业愿望 |
| C. | 职业锚 | D. | 职业定位 |

19、希望过“专家式”的生活，他们工作的动机来自有机会充分发挥自己的技术才能，并乐于享受作为某方面专家带来的满足感。以上描述是下列哪类职业锚的特征？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 管理型职业锚 | B. | 自主/独立型职业锚 |
| C. | 挑战型职业锚 | D. | 技术/职能型职业锚 |

20、追求自主和独立，不愿意受别人的约束，不愿意受程序、工作时间、着装方式以及在任何组织中都不可避免的标准规范的制约。以上描述是下列哪类职业锚的特征？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 管理型职业锚 | B. | 自主/独立型职业锚 |
| C. | 挑战型职业锚 | D. | 技术/职能型职业锚 |

21、只要有条件，他们就会选择提供终身雇佣、从不辞退员工、良好的退休金计划和福利体系、看上去强大可靠的公司。以上描述是下列哪类职业锚的特征？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 管理型职业锚 | B. | 自主/独立型职业锚 |
| C. | 挑战型职业锚 | D. | 安全型职业锚 |

22、最终的是建立或设计某种完全属于自己的东西。希望通过自己的努力创建新的企业、产品或服务，为企业或者产品打上自己的名号而自豪。以上描述是下列哪类职业锚的特征？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 管理型职业锚 | B. | 自主/独立型职业锚 |
| C. | 挑战型职业锚 | D. | 创造/创业型职业锚 |

23、希望能够体现个人的价值观，关注工作带来的价值，而不在意是否发挥自己的能力。能够以自己的价值观影响雇佣他们的组织。以上描述是下列哪类职业锚的特征？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 管理型职业锚 | B. | 自主/独立型职业锚 |
| C. | 挑战型职业锚 | D. | 服务型职业锚 |

24、认为他们可以征服任何事情或任何人，在他们眼里，成功就是“克服不可能超越的障碍，解决不可能解决的问题，战胜更为强劲的对手”。以上描述是下列哪类职业锚的特征？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 管理型职业锚 | B. | 自主/独立型职业锚 |
| C. | 挑战型职业锚 | D. | 安全型职业锚 |

25、不追求事业的成功，而是需要寻求合适的方式整合职业的需要、家庭的需要和个人的需要。最看重弹性和灵活性。他们会为了工作的弹性和灵活性选择职业。以上描述是下列哪类职业锚的特征？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 管理型职业锚 | B. | 自主/独立型职业锚 |
| C. | 生活型职业锚 | D. | 安全型职业锚 |

26、以下哪个理论提出了“尽管每个人的职业生涯发展过程各不相同，但是有共同的规律可循。人们的职业发展周期划分为不同的阶段，假设每个阶段都有独特的需要解决的任务和问题。”（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 职业生涯管理模型 | B. | 职业锚理论 |
| C. | 职业发展理论 | D. | 职业匹配理论 |

27、以下哪个职业发展理论提出了“人的职业生涯划分为五个主要阶段：成长阶段、探索阶段、确立阶段、维持阶段、衰退阶段”（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 萨柏的职业发展理论 | B. | 格林豪斯的职业发展理论 |
| C. | 沙因的职业发展理论 | D. | 罗宾斯的职业发展理论 |

28、从人生不同年龄段职业生涯发展所面临的主要任务的角度对职业生涯发展进行研究，并以此为依据将职业生涯发展划分为：职业准备阶段、进入组织阶段、职业生涯初期、职业生涯中期和职业生涯后期等五个阶段。以上论述来自哪个理论？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 萨柏的职业发展理论 | B. | 格林豪斯的职业发展理论 |
| C. | 沙因的职业发展理论 | D. | 罗宾斯的职业发展理论 |

29、在职业发展阶段划分方面虽然基本依照年龄增大顺序划分职业发展阶段，但并未囿于此，其阶段划分更多地依据职业状态、任务、职业行为的重要性。以上描述的是哪一个生涯发展理论？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 萨柏的职业发展理论 | B. | 格林豪斯的职业发展理论 |
| C. | 沙因的职业发展理论 | D. | 罗宾斯的职业发展理论 |

30、需要员工经过努力才能实现的目标和计划，如果不具有挑战性就不会有发展和成功。以上描述的是职业生涯规划的哪一个原则？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 弹性 | B. | 可行性 |
| C. | 指导性 | D. | 挑战性 |

31、规划是在某个时间对未来情况的预计和设定，环境的多变性决定了规划也应该随着环境、自身等各项因素的变化而进行调整。以上论述表明了职业生涯规划的什么原则？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 弹性 | B. | 可行性 |
| C. | 指导性 | D. | 挑战性 |

32、职业生涯规划的第一步是（）。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 职业生涯机会评估 | B. | 自我评估与定位 |
| C. | 职业目标的设定 | D. | 职业生涯策略的制定 |

33、在职业生涯规划的步骤中，职业目标设定后的步骤是（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 自我评估与职业定位 | B. | 职业生涯机会评估 |
| C. | 职业生涯策略的制定 | D. | 职业生涯规划的调整 |

34、组织内部员工职业晋升和职业发展的路径是（）。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 职业生涯发展 | B. | 职业生涯发展阶梯的模式 |
| C. | 职业生涯发展阶梯 | D. | 职业生涯发展阶梯结构 |

35、员工可以晋升的部门和职位的范围是指（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 职业生涯阶梯的高度 | B. | 职业生涯阶梯的速度 |
| C. | 职业生涯阶梯结构 | D. | 职业生涯阶梯的宽度 |

36、员工晋升所需要时间的长短是指（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 职业生涯阶梯的高度 | B. | 职业生涯阶梯的速度 |
| C. | 职业生涯阶梯结构 | D. | 职业生涯阶梯的宽度 |

37、员工晋升层级的空间是指（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 职业生涯阶梯的高度 | B. | 职业生涯阶梯的速度 |
| C. | 职业生涯阶梯结构 | D. | 职业生涯阶梯的宽度 |

38、将员工的发展限制在一个职能部门或一个单位内，通过由员工在组织中的工作年限来决定员工的职业地位。这种模式属于（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 横向模式 | B. | 网状模式 |
| C. | 传统模式 | D. | 双重模式 |

39、员工可以向其他职能领域调动、轮岗，可能短时间看来并没有职位上的上升，但是它使员工迎接新的挑战，拓宽员工的发展机会。这种模式属于（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 横向模式 | B. | 网状模式 |
| C. | 传统模式 | D. | 双重模式 |

40、承认在某些层次上的工作经验具有可替代性，而且比较重视员工的综合素质和能力。这种模式属于（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 横向模式 | B. | 网状模式 |
| C. | 传统模式 | D. | 双重模式 |

41、存在两种职业生涯路线：管理路线和技术路线。这种模式属于（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 横向模式 | B. | 网状模式 |
| C. | 传统模式 | D. | 双重模式 |

42、根据自己设定的长远的职业生涯目标，将大目标分解成一些子目标，按子目标的落实思想和策略制定具体的日程表，再分析实现的步骤、程序、检查办法等，通过实现小目标，最后实现长远目标的。上面这段话是对（）的解释

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 职业生涯规划 | B. | 职业生涯管理 |
| C. | 职业设计 | D. | 职业发展目标 |

43、人的一生中所经历的职业经历称为（ ）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 职业生涯 | B. | 职业周期 |
| C. | 职业锚 | D. | 职业生涯规划 |

44、建立在对各个工作岗位上的行为需求分析基础上的职业生涯通道设计称为（ ）

A、纵向职业生涯通道 B、网状职业生涯通道

C、横向职业生涯通道 D、双重职业生涯通道

45、10．根据职业管理专家格林豪斯对职业生涯周期的阶段划分，职业生涯初期的年龄段是（）

A、0~18岁 B、18~25岁 C、25~40岁 D、40~55岁

46、在制定和实施职业生涯规划的过程中要充分考虑不同职业、岗位和专业之间的实际情况，有区别地制定目标。这属于组织职业生涯管理原则中的（ ）

A、统筹性原则 B、阶段性原则 C、发展性原则 D、差异性原则

47、员工的职业生涯规划和管理的前提是（ ）

A、职业生涯规划的评估 B、组织职业生涯开发与培训体系的建立

C、自身的准确定位 D、开展职业生涯咨询

48、组织职业生涯规划的核心是（ ）

A、员工 B、组织 C、咨询专家 D、咨询机构

49、职业生涯规划应随着环境和自身条件的变化，随时调整职业生涯规划方案。这属于组织职业生涯规划特征中的（ ）

A、一致性 B、动态性 C、持续性 D、可行性

50、目前，组织中实行最多的职业生涯阶梯模式是（ ）

A、单阶梯模式 B、双阶梯模式 C、多阶梯模式 D、横向阶梯模式

51、希望随心所欲安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式的职业锚类型是（ ）

A、生活型 B、安全/稳定型 C、自主/独立型 D、服务型

52、在美国职业管理学家萨柏提出的职业生涯五阶段理论中，主要通过学习进行自我考察、角色鉴定和职业探索，完成择业和初步就业的阶段是（ ）

A、成长阶段 B、探索阶段 C、确立阶段 D、维持阶段

53、其主要缺点是没有固定的发展通道的职业发展通道模式是（ ）

A、纵向职业生涯通道 B、横向职业生涯通道

C、网状职业生涯通道 D、双重职业生涯通道

54、根据职业管理专家格林豪斯对职业生涯周期的阶段划分，职业生涯中期的年龄段是（ ）

A、0~18岁 B、18~25岁 C、25~40岁 D、40~55岁

55、人们从自己的职业期望、职业理想出发，依据自己的兴趣、能力、特点等自身素质，从社会现有的职业中选择一种适合自己的职业的过程称为（ ）

A、职业决策 B、职业选择 C、职业定位 D、职业规划

56、主要用来解决某一领域中具有专业技能，既不期望在自己的业务领域内长期从事专业工作，又不希望随着职业的发展而离开自己的专业领域的职业路径设计方式是（ ）

A、传统职业路径 B、行为职业路径 C、横向职业路径 D、双重职业路径

57、基于过去组织内员工的实际发展道路而制定出的一种职业路径设计模式称为（ ）

A、传统职业路径 B、行为职业路径 C、横向职业路径 D、双重职业路径

58、由美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯最早提出的职业选择理论是（ ）

A、人—职匹配理论 B、择业动机理论 C、职业性向理论 D、职业锚理论

59、在美国职业管理学家萨柏提出的职业生涯五阶段理论中，获取一个合适的工作领域并谋求发展的阶段是（ ）

A、成长阶段 B、探索阶段 C、确立阶段 D、维持阶段

60、在美国职业管理学家萨柏提出的职业生涯五阶段理论中，认同并建立起自我概念，对职业的好奇心占主导地位，并逐步有意识地培养职业能力的阶段是（ ）

A、成长阶段 B、探索阶段 C、确立阶段 D、维持阶段

61、个人根据对自身的主观因素和客观环境的分析，确立自己的职业生涯发展目标，选择实现这一目标的职业，以及制定相应的工作、培训和教育计划，并按照一定的时间安排，采取必要的行动实施职业生涯目标的过程称为（ ）

A、个人职业生涯开发 B、个人职业生涯规划

C、组织职业生涯开发 D、组织职业生涯规划

62、职业发展目标或措施应该充分考虑到个人、社会和企业环境的特点与需要，要从实际出发，各阶段的路线划分与措施安排应切实可行。这一原则是职业生涯规划中的（ ）

A、动态目标原则 B、时间梯度原则 C、发展创新原则 D、可行性原则

63、职业生涯规划的核心是（ ）

A、职业生涯分析 B、职业生涯机会评估

C、职业生涯目标的确定 D、制定职业生涯行动方案

64、组织为提高员工的职业知识、技能、态度和水平，进而提高员工的工作绩效，促进员工职业生涯发展而开展的各类有计划、有系统的教育训练活动称为（ ）

A、组织职业生涯规划 B、组织职业生涯开发 C、职业生涯学习 D、个人职业生涯开发

65、组织职业生涯规划的最终目标是（ ）

A、促进组织的长久发展 B、吸引和留住人才

C、实现人的全面发展 D、协调组织与员工的关系

66、在职业生涯规划工具中，组织在展开员工职业生涯规划之前编制的参考性文本，向员工提供职业生涯规划相关理论、岗位信息、规划方法和工具的介绍是（ ）

A、职业生涯发展文件 B、职业生涯规划表

C、职业生涯规划指导手册 D、职业生涯规划方案

67、员工职务等级由低级到高级的提升的职业生涯阶梯发展方向是（ ）

A、纵向发展 B、向核心方向发展 C、向周边方向发展 D、横向发展

68、刘倩是大学里的风云人物，英语专业的她性格外向，能力突出，毕业找工作的时候没有费多大的劲就找到了一家贸易公司，还当上了市场部经理助理。一开始因为新鲜，劲头很足，开展会、联系客户、做宣传材料，大事小事样样揽上身。可是半年不到，刘倩对日渐熟悉的工作逐渐生厌，于是跳槽到一家药品代理公司做客服。在这家公司沉闷的气氛里，生性活泼的刘倩很快就觉得压抑，加之对药品行业丝毫不感兴趣，

于是再谋职业，到了一家房地产公司做宣传和翻译。谁想到，几个月后，她又以公司规模不大为理由再次跳槽。毕业不到五年，跳槽却达四五次，频率极高，既没有某一行业的丰富的行业经验，也没有某一职位的职位经验。表面上看好像很能干，可是实际上职位层次都不高，以后的职业应该怎么发展呢?刘倩自己也陷入了困惑。你认为她的职业发展出现问题和阻力的根本原因在哪?（）

A. 对工作朝三暮四，一山望着一山高，缺乏恒心

B. 对自己的能力估计过高，不及时充电，导致其工作技能在原地打转

C. 对自己的职场定位模糊，应该做什么，什么适合自己，还不完全清楚

D. 以上都不对

69、关于自我认知，以下哪项说法是错误的?（）

A. 主要依靠自我评价，不要相信别人对自己的评价

B. 将人才测评量化分析与自我深入分析综合，客观地评价自我

C. 自我分析应全面、客观，能清楚的认识到自己的优势和劣势

D. 从个人兴趣爱好、成长经历社会实践中分析自我

70、如果一个人的霍兰德代码为SER，那么他最强的职业兴趣是以下哪种类型?（）

A. 企业型

B. 社会型

C. 实际型

D. 艺术型

二、多项选择题

1、下列哪几项是帕森斯提出的职业选择的“三步范式”？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 对求职者的生理和心理特点进行评价。 | B. | 分析求职者的偏好和兴趣。 |
| C. | 分析各种职业对人的要求，并向求职者提供有关的职业信息。 | D. | 人——职匹配。 |

2、职业生涯发展阶梯结构包括以下哪几个方面？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 职业生涯阶梯的宽度 | B. | 职业生涯阶梯的速度 |
| C. | 职业生涯阶梯的影响力 | D. | 职业生涯阶梯的高度 |

3、下列哪些模式是目前常见的职业生涯阶梯模式？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 传统模式 | B. | 横向模式 |
| C. | 网状模式 | D. | 双重模式 |

4、职业生涯手册包括以下哪些内容？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 职业生涯管理理论介绍 | B. | 组织结构图 |
| C. | 职位说明书 | D. | 评估方法与评估工具 |

5、良好、顺畅的职业生涯管理体系需要以下哪些方面的工作作为支撑基础？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 详细的职位分析 | B. | 员工素质测评 |
| C. | 建立职业生涯管理相配套的培训与开发体系 | D. | 制定完备的人力资源规划 |
| E. | 制定完善、有序的职业生涯管理制度和方法 |  |  |

6、在制定职业生涯规划时，自我评估包括以下哪些方面？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 自己的兴趣、价值观、爱好、特长、内在动机和需求等因素 | B. | 自己的背景和条件 |
| C. | 自己的目标和努力程度 | D. | 自己的优势和劣势 |

7、职业生涯机会评估包括以下哪些方面？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 社会环境评估 | B. | 行业环境评估 |
| C. | 企业分析 | D. | 家庭分析 |

8、下列属于职业生涯规划的原则是？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 指导性 | B. | 清晰性 |
| C. | 可行性 | D. | 挑战性 |

9、下列哪些理论是职业生涯发展理论？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 萨柏的职业发展理论 | B. | 格林豪斯的职业发展理论 |
| C. | 沙因的职业生涯理论 | D. | 德鲁克的职业发展理论 |

10、以下哪些属于霍兰德的人格-职业匹配类型？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 现实型 | B. | 研究型 |
| C. | 社会型 | D. | 管理型 |
| E. | 生活型 | F. | 艺术型 |

11、职业生涯具有以下哪些特点？（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 差异性 | B. | 发展性 |
| C. | 阶段性 | D. | 可规划性 |
| E. | 不可逆转性 |  |  |

12、管理型职业锚的人与其他类型职业锚的人最主要的能力区别表现在（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 分析能力 | B. | 继续学习的能力 |
| C. | 人际协调和团队协作能力 | D. | 情感管理能力 |

13、下列属于员工向水平发展的模式的有（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 晋级加薪 | B. | 工作扩大化 |
| C. | 工作丰富化 | D. | 工作轮换 |

14、下列属于职业生涯阶梯模式的有（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 双阶梯模式 | B. | 单阶梯模式 |
| C. | 多阶梯模式 | D. | 螺旋模式 |

15、影响职业生涯的环境因素可以归结为（）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A. | 家庭背景因素 | B. | 社会环境因素 |
| C. | 行业环境因素 | D. | 组织环境因素 |

16、员工自我职业生涯管理的内容包括（ ）

A、自我剖析 B、目标设定 C、职业路径设计 D、目标实现策略 E、反馈与修正

## **第**11**章 9员工关系管理试**（100**题**）

**一、单项选择题**

1、员工关系是管理方与员工及员工团体之间产生的，由双方利益引起的，表现为合作、冲突的力量和（ ）的总和。

A、人际关系 B、群体关系

C、部门与部门关系 D、权利关系

2、员工关系的实质是（ ）。

A、获得满足 B、冲突与合作

C、被迫 D、付出与给予

3、宪法规定的（ ）是公民享有各项权利的基础。

A、劳动就业权 B、职业选择权

C、劳动报酬权 D、职业技能培训权

4、（ ）是国家和用人单位依照法律规定，对具有劳动关系的劳动者在暂时或永久丧失劳动能力以及暂时失业时，为保证其基本生活所需，给予物质帮助的一种社会保障制度。

A、劳动报酬 B、职业技能培训

C、社会保险 D、劳动争议处理

5、下列各项不属于改善员工关系的意义的是（ ）。

A、对企业盈利和长久发展具有重要意义

B、有助于员工获得更高的劳动报酬

C、有利于促进员工身心健康发展

D、有助于增进员工对企业的理解与信任

6、对员工关系管理的理解，错误的说法是（ ）。

A、现代员工关系管理的主要目的是调节劳动关系

B、员工关系管理是人力资源部的职能之一

C、企业的成功是积极的员工关系管理的直接成果

D、劳动关系管理是员工关系管理的一项重要内容

7、劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议是（ ）。

A、劳动关系 B、劳动保护

C、劳动纪律 D、劳动合同

8、确认劳动合同无效的情形不包括（　　）。

A、有关劳动报酬和劳动条件等标准高于集体协议

B、采取欺诈、胁迫等手段订立的合同

C、违反法律和行政法规的合同

D、内容显失公平的合同

9、依据《劳动法》规定,劳动者解除劳动合同应当提前（ ）通知用人单位。

A、30日 B、15日

C、60日 D、7日

10、（ ）是基于一定法律事实的发生，劳动合同中所设定的权利义务关系即行消灭的法律行为。

A、劳动合同的变更 B、劳动合同的解除

C、劳动合同的终止 D、劳动合同的续订

11、下列情形不属于续订劳动合同的是（ ）。

A、从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查。

B、劳动合同期满。

C、在本单位因公负伤并确认丧失劳动能力。

D、女职工在孕期、产期、哺乳期。

12、下列各项中，用人单位不得解除劳动合同的情形是( )。

A、严重违反用人单位规章制度的

B、在本单位因公负伤并被确认部分丧失劳动能力的

C、在试用期间被证明不符合录用条件的

D、被依法追究刑事责任的

13、劳动争议的处理程序是（ ）。

A、仲裁-诉讼-协商-调解 B、仲裁-协商-调解-诉讼

C、协商-仲裁-调解-诉讼 D、协商-调解-仲裁-诉讼

14、劳动争议仲裁采取一次裁决终局制度，当事人对裁决不服的，自收到裁决书之日起（ ）天内，向人民法院起诉，逾期不诉的，裁决书即发生法律效力。

A、10天 B、15天

C、20天 C、30天

15、对离职率的认识正确的是( )。

A、离职可以更新组织气氛，所以离职率越高也好

B、离职是员工的问题，与企业无关

C、离职会增加企业成本，所以应尽量避免

D、只要是常态性的离职，企业正常对待即可

16、下列各项属于非自愿离职的是（ ）。

A、辞职 B、主动型在职失业

C、裁员 D、退休

17、对于裁员的理解，不正确的一项是（ ）。

A、裁员是企业降低人工成本，提高劳动生产率和竞争力的重要手段

B、裁员不仅会降低企业的人工成本，同时也会降低企业的管理成本

C、企业采取的末位淘汰制也是裁员的一种有效方式

D、企业若处理不好与被裁员工的关系，极有可能损害企业的形象

18、劳动法规定：休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，应支付不低于工资（ ）的工资报酬。

A、150% B、200%

C、250% D、300%

19、下列哪种激励方式对老员工不管用，但对年轻员工却非常有效(   )。  
A、晋升留人    B、增加薪资

C、股票期权   D、工作扩大化

20、《劳动法》规定,如果用人单位违反法律,法规或者劳动合同,工会有权( )。

A、要求重新处理 B、提出意见

C、予以纠正 D、做出处理决定

21、下列哪项不属于淘汰员工的管理方法( )。

A、合理利用合同期的规定 B、进行职业生涯开发

C、利用业绩考核的硬指标 D、隐蔽地降级使用

22、由于企业的业务方向、提供的产品或服务发生变化而导致内部组织机构的重组、分立、撤消引起的集中裁员属于（　 　）。

A、经济性裁员　　 B、结构性裁员

C、优化性裁员　　 D、个别性裁员

23、作为一个管理人员，你发现你的一个下属总是不停的开玩笑取乐。你安排了一次与他的会面，当会面开始的时候，你应该如何应对？( )

A、和他开玩笑来建立友好关系

B、直接改善他这次会面就是为来了讨论一下如何他过分开玩笑的问题

C、首先列举他对部门的贡献，然后切入正题

D、告诉他如果他再这样不成熟，那么就要被炒鱿鱼

24、对压力的理解错误的是( )。

A、压力可以产生非常积极的作用

B、如果压力持续的时间过长，工作的效率便开始降低

C、如果工作要求距离你的能力越来越远，这种消极压力对一个人发展的影响是致命的。

D、完全避免压力是有可能的

25、对预防性压力管理的理解错误的是（ ）。

A、增加积极压力的最有效方法是改变你的工作重点、工作环境及个人生活

B、预防性压力管理的一个重要做法是增加积极压力

C、预防性个人压力管理的目标是消除所有的压力来源

D、预防性管理的方法应该是压力管理的最基本目标

26、经理人压力管理的起点是（ ）。

A、个人压力管理 B、下属压力管理

C、上级压力管理 D、环境压力管理

27、哪种方法可以提高员工的适应力？（ ）

A、提供知识和技能 B、提高承压能力

C、给与管理上的支持 D、以上都包括

28、公司进行压力管理的第一步是（ ）。

A、测试 B、收集数据

C、评估 D、实施

29、在解决部门里的有害矛盾时，部门经理应该充当（ ）。

A、矛盾方 B、领导

C、第三方 D、旁观者

30、关于员工援助计划的说法，错误的是（ ）。

A、设置员工援助计划的目的是帮助员工及其家属解决职业心理健康问题

B、员工援助计划是一种福利，不能提高劳动生产率

C、与内部员工援助计划相比，员工更加偏爱外部员工援助计划

D、员工援助计划通常是长期的

31、关于劳动关系氛围的说法，正确的是（ ）。

A、企业与员工不合作，企业绩效就不会高

B、企业与员工合作，企业绩效就一定会高

C、在对立—消极型的劳动关系氛围中，员工通常会采取申请劳动仲裁、申诉等行动

D、员工的受教育水平是影响劳动关系氛围的主要因素

32、心理学把（ ）看做个体对外界刺激的反应过程，包括对威胁的感知和相应的身心反应。

A、压力 B、紧张

C、刺激 D、反应

33、劳动关系运行中的突发事件，其实质是劳动关系领域中的（ ）矛盾冲突。

A、社会 B、阶级

C、利益 D、劳资

34、下列哪项不属于组织冲突的原因（　　）。

A、认知差异 B、职责不清

C、角色差异 D、沟通不畅

35、双方有共同的利益，且可以通过改变方法策略满足双方的意愿时，采用是冲突处理方式是（ ）。

A、回避 B、强制

C、合作 D、妥协

36、以下有关惩罚的内容错误的是( )。

A、惩罚的目的是利用人的畏惧感，促使其循规蹈矩

B、惩罚一定能取得好的效果

C、惩罚不可滥施

D、惩罚应对事不对人

37、为使知识型员工的创造性得到积极发挥，管理者通常采用的方法是( )。

A、目标管理 B、授权

C、监督控制 D、沟通

38、用人单位应向劳动者支付经济补偿金的情形是( )。

A、劳动合同期满

B、劳动合同因合同双方当事人协商一致由用人单位提出解除

C、劳动者在试用期间被证明不符合录用条件

D、劳动者提出解除劳动合同

39、HR及管理人员和员工进行沟通满意度调查结果时，哪一点不正确( )。

A、报告汇总必须同时包括企业的长处和短处

B、满意度调查问卷出结果的时间不能太久

C、沟通的目的在于找出谁对不好的结果负责

D、沟通时要对事不对人

40、核心员工潜力开发的组织基础是（ ）。

A、职业生涯规划 B、培训与开发

C、轮岗制度 D、完善的职位体系

41、劳动合同的种类不包括（ ）。

A、固定期限劳动合同 B、永久期限劳动合同

C、无固定期限劳动合同 D、以完成一定工作为期限的劳动合同

42、以下有关EAP的内容正确的是（ ）。

A、是帮助员工及其家属解决职业身体健康问题的服务项目

B、目的是为了降低企业的冗余率

C、由员工个人出资

D、其内容主要涉及员工生活和工作两大方面

43、以下有关惩罚的内容错误的是（ ）。

A、惩罚的目的是利用人的畏惧感，促使其循规蹈矩

B、惩罚一定能取得好的效果

C、惩罚不可滥施

D、惩罚应对事不对人

44、员工满意度调查的最后一步是（ ）。

A、HR或第三方顾问分析并做出报告

B、HR及管理人员与员工沟通调查结果

C、HR及管理人员共同对行动计划进行跟踪

D、制定调查方案

45、辞退员工时，哪个程序是不合适的？（ ）

A、采取"最后行动”前已经进行正式警告

B、仅有正式的口头警告

C、准备好离职核对单

D、提前设想离职员工可能会有的反应

46、对员工关系管理的理解，错误的说法是（ ）。

A、现代员工关系管理的主要目的是调节劳动关系

B、员工关系管理是人力资源部的职能之一

C、成功企业的每一个特点，都是积极的员工关系管理的直接成果

D、劳动关系管理是员工关系管理的一项重要内容

47、下列哪种说法是错误的（ ）。

A、招聘临时工是临时性裁员最常用的一种内容

B、减员的关键是减员后怎样安抚那些所谓的劫后余生的人

C、并购的目标就是争取双赢

D、临时性裁员的规则主要包含计划、宣布、立即跟踪和提供辅导四点内容

48、下列哪种激励方式对老员工不管用，但对年轻员工却非常有效？（ ）

A、工作扩大化   B、增加薪资

C、股票期权  D、晋升留人

49、对现代员工关系包含的内容，说法错误的是（ ）。

A、"劳动关系管理”就是指传统的签合同、解决劳动纠纷等内容

B、"心理咨询服务"是现在企业中最时髦、最流行的一个福利

C、"辞退、裁员及临时解聘、合并及收购”则是稍微消极一点的员工关系管理

D、"员工的信息管理”是员工管理中最重要的内容

50、( )的本质是双方合作、冲突、力量和权利的相互交织。

A、劳动关系 B、员工关系

C、人际关系 D、雇佣关系

51、（ ）的最高目标，应该是做到“让员工把所有的精神放在工作上之外没有

其他后顾之忧”。

A、员工关系管理    B、劳动关系管理

C、人力资源管理    D、绩效管理

52、冲突的形式，对员工来说不是的一项是（ ）。

A、罢工    B、辞职

C、怠工    D、迟到早退

53、在劳动关系存续期间，就劳动条件的维持或提高与管理方协商时，体现了员

工关系的（ ）特点。

A、平等性 B、不平等性

C、对等性 D、非对等性

54、管理者把纪律管理视为增强行为的一种要求，认为员工之所以顺从劳动纪

律，是因为他们惧怕强制措施或处罚办法。这是下列（  ）的观点。

A、X理论 B、Y理论

C、行为调试理论 D、内外控制理论

55、被认为是规范和调整劳资利益关系的最好形式是（  ）。

A、平等协商    B、集体谈判

C、注重和谐与合作    D、核心价值观

56、劳动仲裁委员会的组成，采用“三方性”的组织原则，不包括（  ）。

A、劳动行政部门的代表            B、工会代表

C、法律机构代表                  D、企业方面代表

57、劳动合同法》规定，劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低

档工资或者劳动合同约定工资的（  ）%。

A、50                             B、60

C、70                             D、80

58、根据对跳槽周期的合理预估，服务期通常以（  ）年为宜。

A、1-2年    B、2-3年

C、3-5年    D、5-7年

59、劳动关系的历史可以追溯到（ ）。

A、早期工业化时代    B、工业革命

C、成熟劳动关系时期    D、产业革命

60、用工单位与被派遣劳动者之间建立的关系是（ ）。

A、劳动关系 B、劳动合同关系

C、劳务关系 D、非劳务关系

61、法律规定，用人单位约定试用期最长不能超过（ ）。

A、1个月 B、3个月

C、6个月 D、12个月

62、用人单位招用劳动者时（ ）。

A、可以适当向劳动者收取保证金   B、可以适当向劳动者收取抵押金

C、可以要求劳动者提供担保人     D、不得要求劳动者提供担保人

63、法律规定，劳动合同期限一年以上三年以下（ ）。

A、试用期不得超过1个月     B、试用期不得超过2个月

C、试用期不得超过3个月     D、试用期不得超过6个月

64、冲突最为激烈与明显的形式是（ ）。

A、怠工 B、罢工

C、不服从 D、协商

65、采取热炉方式的纪律处分时，错误的是（ ）。

A、热炉原则强调的是批评的即时性

B、这种惩罚不能受个人情感来左右

C、目的在于确保对员工所犯的错误施以最轻的惩罚

D、这种反馈的缺点是处罚人当时太过着急

66、对员工进行满意度调查时，哪种时机是恰当的？（ ）

A、快放假的时候

B、快要评奖金、升迁的时候

C、年底人员突出业绩或旺季的时候

D、正常工作中

67、在加强内部沟通的方式中，哪一种方法是最简单也是最容易被忽略的（ ）。

A、适时组织公司的大会

B、及时公布公司政策、通知

C、加强对公司内部网的管理

D、办好内部期刊

68、在辞退面谈中，哪一点不正确（ ）。

A、辞退面谈要持续直到被辞退的员工可以稍微冷静地接受这个事实以及接受离职赔偿

的条款为止

B、不要在已经商定好的条款上当场承诺增加任何内容

C、员工进入办公室后，要先谈一些轻松的话题

D、辞退面谈尽量要短

69、下面哪种说法是错误的是（ ）。

A、员工管理的有效执行能够保证培养出真正敬业的员工

B、共同的目标和价值观是成功企业的共同特点

C、成功企业的每一个特点，都是积极的员工关系管理的直接成果

D、员工关系管理主要指劳动关系管理

70、哪一项不属于员工关系管理的内容？（ ）

A、及时接待处理员工申诉   B、员工组织的活动和协调

 C、薪酬福利管理   D、员工离职面谈及手续办理

71、在人力资源的主要职能中，最难做的是哪一部分是（ ）。

A、公司的战略伙伴 B、公司的变革先锋

C、专业的基础管理 D、员工的主心骨

72、在员工关系职能的结构体系中，说法错误的是（ ）。

A、在一个下属很多集团的多元化公司里，有专人来负责员工关系的管理

B、如果公司的规模较小，由公司的最高管理层来负责员工关系管理

C、对于一个下设各大区域或者各分支机构的公司来说，员工关系管理职位在总公司中是单独设置的

D、如果公司的规模很小，员工关系管理人员可以由行政部门人员担任

73、对劳动关系的理解错误的是（ ）。

A、劳动关系由主体和客体两个因素构成

B、当今劳动关系的基本趋向是心理契约与法律契约并存

C、解决劳动争议可以通过劳动争议调解委员会进行调解

D、劳动关系是指劳动者与所在单位之间在劳动过程中发生的关系

74、员工满意度更多的是指（ ）。

A、工资 B、福利

C、股票期权 D、组织的承诺和关心

75、在沟通漏斗中，如果一个人心里想的是100%，到别人按照自身的理解将其转化为行动之后，只是其中的（ ）。

A、80%  B、60%

C、40%  D、20%

76、哪一个在员工关系成败中，扮演着最重要的位置。（ ）

A、人力资源部人员 B、部门经理

C、总经理 D、员工

77、根据我国法律规定，劳动争议的申诉时效为（ ）。

A、7日 B、15日

C、30日 D、60日

78、订立集体合同应遵循的原则不包括（ ）。

A、市场经济的物质利益原则

B、平等合作、协商一致的原则

C、维护正常的生产工作秩序原则

D、兼顾所有者、经营者和劳动者利益的原则

79、关于工会的权利，下列说法错误的是（ ）。

A、有维护职工合法权益的权利

B、有参与劳动争议的调解和仲裁的权利

C、有代表职工与企业签订个人劳动合同的权利

D、有参与国家社会事务管理和参加用人单位民主管理的权利

80、劳务派遣单位是（ ）。

A、用工单位 B、用人单位

C、挂靠单位 D、无关系单位

**二、多项选择题**

1、下列对员工关系理解正确的是( )。

A、是管理方与员工及团体之间产生的。

B、由双方利益引起的表现为合作、冲突、力量和权利关系的总和。

C、受到一定社会中经济、技术、政策、法律制度和社会文化背景的影响。

D、强调以员工为主体和出发点的企业内部关系，注重个体层次上的关系和交流。

E、本质是双方合作、冲突、力量和权利的相互交织。

2、员工关系的主体包括( )。

A、企业所有者 B、企业管理者

C、员工 D、工会

3、企业与员工之间的矛盾和问题是普便存在的。虽然员工关系非常复杂，但是最终可以归结为( )两个根本方面。

A、沟通 B、冲突

C、合作 D、利益和满足

4、下列属于劳动者权利的是（ ）。

A、劳动就业权 B、职业选择权

C、休息休假权 D、安全卫生保护权

E、职业技能培训权

5、用人单位的主要权利包括（ ）。

A、依法录用、调动和辞退职工 B、按照职工的劳动数量质量支付劳动报酬

C、决定企业的机构设置 D、制定薪酬和激励方案

6、用人单位的主要义务包括（ ）。

A、依法奖惩员工 B、依法录用、分配、安排职工工作

C、保障工会和职代会行使职权 D、按照职工的劳动数量质量支付劳动报酬

E、改善劳动条件，搞好劳动关系和环境保护

7、劳动关系管理的原则包括（ ）。

A、高绩效原则 B、公正性原则

C、合法性原则 D、一致性原则

E、符合企业文化的原则

8、用人单位有以下哪种情形的，劳动者可以解除劳动合同？（ ）

A、未按照劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件的。

B、未及时支付劳动报酬的。

C、未依法为劳动者缴纳社会保险费的。

D、其规章制度违反法律、法规规定，损害劳动者权益的。

E、法律、法规规定的其他一些劳动者可以解除合同的情形。

9、如果是用人单位单方面提出解除劳动合同，则需要满足下列哪些情形？（ ）

A、劳动合同期满的。

B、在试用期被证明不符合录用条件的。

C、用人单位被依法宣布破产的。

D、劳动者严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损失的。

E、用人单位依法宣布破产的。

10、符合下列哪种情形的，劳动合同终止？（ ）

A、劳动合同期满的。

B、在试用期被证明不符合录用条件的。

C、用人单位被吊销营业执照、责令关闭的。

D、劳动者开始享受基本养老保险待遇的。

E、用人单位依法宣布破产的。

11、劳动争议的处理原则包括（ ）.

A、依据事实 B、合法

C、公正 D、及时

E、着重调解

12、分析员工离职原因所使用的方法中，最常用的两种方法是（ ）。

A、离职人员访谈法 B、员工主管座谈法

C、工作满意度调查 D、员工意见箱制度

E、倾听工会的声音

13、企业面临裁员时，可以选择的替代方案有（ ）。

A、冻结招聘 B、停发奖金

C、限制加班 D、工作分享

E、弹性工作日

14、劳动保护的内容包括（ ）。

A、职业卫生 B、安全生产技术

C、劳动时间规定 D、对特殊劳动群体的保护

15、员工援助计划(EAP)的内容包括（ ）

A、压力管理 B、心理辅导

C、员工关系改善 D、劳动关系改善

16、组织内有许多因素能引起压力感产生，包括（ ）都会给员工带来压力。

A、角色模糊、角色冲突 B、任务超载、任务欠载

C、人际关系 D、工作条件

E、组织文化

17、确认劳动合同无效的情形包括（ ）。

A、有关劳动报酬和劳动条件等标准高于集体协议

B、采取欺诈、胁迫等手段订立的合同

C、因重大误解签订的劳动合同

D、内容显失公平的合同

18、解除劳动合同的主要程序有（ ）。

A、提前书面通知 B、征求工会意见

C、经济补偿 D、依法为劳动者办理档案转移手续

19、下列属于特殊情况下的工资是（ ）。

A、履行国家和社会义务期间的工资    B、年休假、探亲假工资

C、延长工作时间的工资支付   D、停工期间的工资

20、商业秘密具有的特点包括（ ）。

A、不为公众所知悉 B、具有实用性

C、能为权利人带来经济效益 D、可以给权利人带来竞争优势

E、经权利人采取保密措施