

人力资源开发管理模拟试题（三）

一、单项选择题

- 1、对不同等级水平的企业人员，由于他们承担的工作任务不同，知识和技术需要各异，应当有所不同，这说明员工培训应具有（**A**）199
A 针对性 B 层次性 C 广泛性 D 有效性
- 2、知识培训主要任务是对培训对象所拥有的知识进行更新，其所要解决的问题是（**B**）201
A“会” B“知” C“适” D“悟”
- 3、观念培训主要任务使培训对象持有的与外界环境不相适应的观念得到改变，其所要解决的问题是（**C**）
A“会” B“知” C“适” D“悟”
- 4、心理培训的主要目的是通过心理调整，引导他们利用自己的显能去开发自己的潜能，其所要解决的问题是（**D**）
A“会” B“知” C“适” D“悟”
- 5、生产力诸要素中最重要、最活跃的因素是（**C**）204
A 工具 B 环境 C 人 D 原材料
- 6、在一定的社会条件下，具备一定的知识和技能，并能以其劳动对社会发展做出贡献的人称为（**B**）205
A 劳动力 B 人才 C 人员 D 工人
- 7、把参加受训者置于模拟的现实工作环境中，让受训者反复操作装置，解决实际工作中可能出现的问题，为进入实际工作岗位打下基础的培训方法是（**D**）208
A 课堂教学法 B 演讲法 C 案例分析法 D 模拟工具训练方法
- 8、通常是将实际工作中的一些典型事例或特殊事例进行详细描述，让接受培训的人员根据描述的事实、提供的信息进行分析，提出解决方案的培训方法是（**C**）
A 课堂教学法 B 演讲法 C 案例分析法 D 模拟工具训练方法
- 9、培训评价的第一个层次是（**A**）215
A 反应层 B 结果层 C 学习层 D 行为层
- 10、在培训的评估阶段，由上级，同事或客户观察，看受训人员的行为在培训前后是否有差别，在工作中是否运用了培训中学到的知识的层次是（**D**）216
A 反应层 B 结果层 C 学习层 D 行为层
- 11、培训的最高层次的评价是（**B**）216
A 反应层 B 结果层 C 学习层 D 行为层
- 12、提出 X-Y 理论是美国著名的行为科学家（**A**）220
A 麦格雷戈 B 斯金纳 C 奥尔德弗 D.弗鲁姆
- 13、认为人性是恶的，因而必须采取全过程的控制方法的理论是（**D**）221
A 超 Y 理论 B Y 理论 C X-Y 理论 D X 理论
- 14、认为人性本善，管理应加以合理引导，使个人在到达组织目标的同时获致个人目标的满足的理论是（**B**）221
A 超 Y 理论 B Y 理论 C X-Y 理论 D X 理论
- 15、美国管理心理学家莫尔斯和洛希根据复杂人的假定，于 1970 年在《哈佛商业评论》提出了著名的（**A**）222
A 超 Y 理论 B Y 理论 C X-Y 理论 D X 理论
- 16、个体最低层次需求，是维持体内生理平衡及机体生存的最原始的，最基本的需要的是（**B**）225

- A 安全需求 B 生理需求 C 尊重需求 D 自我实现需求
- 17、在双因素理论中，主要是外部因素包括公司政策及管理、工作条件、人际关系、监督、报酬、地位以及安全保障 等属于（**A**）227
- A 保健因素 B 环境因素 C 激励因素 D 人为因素
- 18、在双因素理论中，主要要为内部因素包括成就感、认同、工作本身、责任、提升与自我实等属于（**C**）227
- A 保健因素 B 环境因素 C 激励因素 D 人为因素
- 19、提出了存在-关系-成长理论的是（**C**）229
- A 麦格雷戈 B 斯金纳 C 奥尔德弗 D.弗鲁姆
- 20、在需要理论中，影响和控制他人的欲望使得别人的行为与在其他条件下有所不同，是控制环境、影响他人行为和对他人负责的需要属于（**A**）230
- A 权力需求 B 成就需要 C 自主需要 D 归属需求
- 21、在需要理论中，与别人建立良好的人际关系，希望得到别人接纳、尊重和友谊的需要，建立友好和亲密的人际关系属于（**D**）230
- A 权力需求 B 成就需要 C 自主需要 D 归属需求
- 22、美国心理学家及行为学家麦克利兰的需要理论的核心是（**B**）231
- A 权力需求 B 成就需要 C 自主需要 D 归属需求
- 23、第一个将期望理论运用于激励并将其公式化的是美国心理学家（**D**）233
- A 麦格雷戈 B 斯金纳 C 奥尔德弗 D 弗鲁姆
- 24、强化理论的提出者是（**B**）236
- A 麦格雷戈 B 斯金纳 C 奥尔德弗 D.弗鲁姆
- 25、当人们采取某种行为时，能从他人那里得到某种令其感到愉快的结果，这种结果反过来又成为推动人们趋向或重 复此种行为的力量，这属于强化理论中的（**A**）
- A 积极强化 B 衰亡 C 消极强化 D 消退
- 26、通过某种不符合要求的行为所引起的不愉快的后果，对该行为予以否定和惩罚，使之减弱或消退，以防止类似行 为再度发生，这属于强化理论中的（**C**）
- A 积极强化 B 衰亡 C 消极强化 D 消退
- 27、公平理论提出者是（**A**）237
- A 亚当斯 B 斯金纳 C 奥尔德弗 D.弗鲁姆
- 28、可以在观念上引导员工的需求，改造其动机结构和行为，提升其工作能力和技术，使其需要和行为能力与组织目 标及要求保持一致的物质手段是（**A**）246
- A 技能培训、职务晋升 B 合理的工资福利制度 C 员工持股和股票期权满足 D 带薪休假
- 29、越是高度参与到制定和他们相关的任务和目标中，越是可以激发他们完成这些任务的积极性的非物质手段是（**B**）
- A 信任、区别对待与关怀 B 危机激励 C 公正与工作稳定 D 参与决策，共同设置目标
- 30、员工对公平的感知不仅局限于那些明显的经济因素，大多数员工的公平和公正观念中一个关键的心理因素在于是 否收到尊重的非物质手段是（**C**）248
- A 信任、区别对待与关怀 B 危机激励 C 公正与工作稳定 D 参与决策，共同设置目标
- 31、员工的绩效会由于员工的能力、激励状态以及环境因素的变化而处于动态变化之中，这属于绩效特点中的（**D**）250
- A 多因性 B 多维性 C 静止性 D 动态性

- 32、着眼于“干出了什么”，而不是“干了什么”的绩效考核类型是（ **C** ） 253
A 特征取向型 B 行为取向型 C 结果取向型 D 综合取向型
- 33、重点是评论员工在工作中的行为表现的绩效考核类型是（ **B** ） 253
A 特征取向型 B 行为取向型 C 结果取向型 D 综合取向型
- 34、绩效考核应当根据明确规定的绩效考核标准，针对客观考核资料进行评价，做到“用事实说话”，尽量避免掺入主观成分和感情色彩，这一绩效考核原则被称为（ **A** ） 254
A 客观性原则 B 考核方法多样性原则 C 一致性原则
D 阶段性和连续性结合的原则
- 35、由不同的评估人按照同样的考核标准和考核程序来对同一个员工的绩效进行评估，其评估的结果大致上应该相近，这一绩效考核原则被称为（ **C** ） 254
A 客观性原则 B 考核方法多样性原则 C 一致性原则
D 阶段性和连续性结合的原则
- 36、对于员工的考察不能看其一时一事，应全面地、历史地来看，这一绩效考核原则被称为（ **D** ） 255
A 客观性原则 B 考核方法多样性原则 C 一致性原则
D 阶段性和连续性结合的原则
- 37、依据某一考核维度，如工作质量、工作态度或者员工的总体绩效，将被考核者从最好到最差依次进行排序的绩效考核方法是（ **C** ） 260
A 配对比较法 B 量表评定法 C 排序法 D 行为观察量表法
- 38、将每个被考核者的绩效同小组或部门中所有其他被考核者分别相比较获得有利的对比结果最多的被评估者被排列最高位置，以此类推的绩效考核方法是（ **A** ） 261
A 配对比较法 B 量表评定法 C 排序法 D 行为观察量表法
- 39、应用最广泛的绩效考核法是（ **B** ） 262
A 配对比较法 B 量表评定法 C 排序法 D 行为观察量表法
- 40、在关键事件法的基础上发展起来的绩效考核法是（ **D** ） 262
A 配对比较法 B 量表评定法 C 排序法 D 行为观察量表法
- 41、在绩效考核中，本来是对整个评价期间工作表现的考核实际上仅取决于最近一段时间内的表现，结果是评价结果并不能反映整个评价期内员工的绩效表现，这种评价的偏差现象称为（ **C** ） 266
A 暗示效应 B 晕轮效应 C 近因效应 D 对比效应
- 42、试图解释组织提升和变革发生的动力机制是（ **A** ） 260
A 变革过程理论 B 执行理论 C 激励理论 D 双因素理论
- 43、两种最常见的、目前仍被普遍使用的人际过程干预策略是调查反馈和（ **B** ） 271
A 质量圈 B 团队建设 C 全面质量管理 D 文化变革

二、填空题

- 1、现代培训的内容可分为五个层次，即心理培训、知识培训、技能培训、态度培训、观念培训 201
- 2、在职培训是指为使下级具备有效完成工作所需的知识和技能，在工作中，由上级有计划地对员工进行教育培训 206
- 3、脱产培训是指受训员工离开自己的工作岗位，利用一段专门时间集中学习一门知识或是掌握一项技能。 207
- 4、追求成就的行为取决于三个因素：动机强弱、期望大小和刺激价值。 231
- 5、期望理论、强化理论和目标设置理论是三种较为典型的过程型激励理论 232

6、至于挫折在多大程度上引起攻击的行为，则取决于以下 4 各因素：反映受阻引起的驱力水平；挫折程度；挫折的累积效应；攻击反应而可能受到的扯惩罚程度。240

7、员工受到三种典型的需要激励：成就需要、权利需要和环境吸引力 245

8、现代科学技术与心理学的研究表明，员工的绩效主要受以下四个因素影响：一是工作能力、二是工作动机、三是机会、四是环境 250

9、绩效考核是一个完整的系统，具体包括：绩效界定、绩效衡量、绩效反馈 253

三、名词解释

1、员工培训：是指组织在将组织发展目标和员工个人发展目标相结合的基础上，有计划、有系统地组织员工从事学习和训练，以更新他们的知识、理念提高他们的综合素质，使员工能够胜任目前所承担或将要承担的工作与任务的人力 资源管理活动

2、在职培训：为使下级具备有效完成工作所需的知识和技能，在工作中，由上级有计划地对员工进行教育培训

3、挫折：是指个体从事有目的的活动，由于受到干扰或障碍而使其需要和动机得不到满足时的情绪状态

4、绩效考核：管理者用系统的方法、原理来评定、测量员工的工作行为和工作效果，以确定其工作成绩的管理方法，是对员工的工作完成情况进行定性和定量评价的过程

5、晕轮效应：评价者对下属的某一方面评价较高或较低时，往往对其他方面的评价也较高或较低

6、360 度考核：就是全方位的考核，即综合员工自己、上司、下属和同事的评价结果而得出的最终评价

7、暗示效应：在绩效考评中，考评者在领导权威人士的暗示下，容易接受他们的看法，而改变自己的看法结果造成考评误差。

四、简答题

1、双因素理论在管理领域的启示？

- (1) 管理者在管理过程中，要对两类因素区别对待。
- (2) 这一理论提出调动员工积极性的新途径—工作本身产生的激励因素。
- (3) 在众多因素中，“成就”和“社会认可与赞赏”有比较大的激励作用。
- (4) 工作丰富化，即垂直工作加重和水平工作加重，满足员工高层次的需求。
- (5) 考虑员工的个人差异设计工作，满足员工的内在需求

2、职业生涯规划特征？

- (1) 发展性 (2) 阶段性 (3) 互动性 (4) 个性化

3、员工培训的内容？

- (1) 知识培训 (2) 技能培训 (3) 态度培训 (4) 观念培训 (5) 心理培训

4、经济人假设的观点？

- (1) 人由于经济因素引发工作动机，其目的是为尽可能获得最大的经济利益
- (2) 经济诱因在组织控制之下，故人总是被动的在组织的操纵、激励和控制下工作
- (3) 人以一种合乎理性、精打细算的方式行事，总是力图以最小的投入获得最满意的报酬

- (4) 人的情感是非理性的，会干预人对经济利益的合理追求，组织必须控制人的感情。

5、激励非物质手段？

- (1) 信任、区别对待与关怀 (2) 参与决策，共同设置目标 (3) 危机激励 (4) 公正和

工作稳定性

6、绩效考核的程序？

- (1) 制定绩效考核计划 (2) 确定绩效考核标准 (3) 选择考核方法
- (4) 分析数据资料和评估考核结果 (5) 绩效考核结果的反馈运用

7、绩效考核中的误区的原因？

(1) 评价标准难以确定 (2) 偏差现象 (3) 信息不对称 (4) 反馈不良 (5) 绩效考核结果的使用有误

五、论述题

1、复杂人假设的主要观点？

- (1) 人的需要是多种多样的，而且这些需要随着人的发展和生活条件的变化而变化
- (2) 人在同一时间内有各种需求和动机，它们会发生相互作用并结合为统一整体，形成错综复杂的动机模型
- (3) 人在组织中的工作和生活条件是不断变化的，因此会不断产生新的需求和动机
- (4) 一个人在组织中是否感到心满意足，是否肯为组织奉献，取决于组织的状况与个人的动机结构之间的相互关系
- (5) 由于人的需要不同，能力各异，对于不同的管理方式会有不同的反应

2、绩效考核的原则？

- (1) 客观性原则 (2) 考核方法多样化原则 (3) 明确性、公开性原则 (4) 敏感性原则 (5) 一致性原则 (6) 可行性原则 (7) 及时反馈原则 (8) 阶段性和连续性相结合的原则

3、绩效考核的功能和作用？

- 一、功能：(1) 控制功能 (2) 激励功能 (3) 开发功能 (4) 沟通功能
- 二、作用：(1) 绩效考核是制定人力资源规划的依据 (2) 绩效考核是员工安置的依据 (3) 绩效考核是员工培训的依据 (4) 绩效考核是确定薪酬和奖惩的依据 (5) 绩效考核侧重于对员工的工作成果及其过程进行考察 (6) 绩效考核有利于形成高效的工作氛围，是个人目标和组织目标相一致，并促进员工的发展

4、绩效考核的方法？

- (1) 排序法 (2) 关键事件法 (3) 配对比较法 (4) 量表评定法 (5) 行为锚定等级评价法 (6) 行为观察量表法 (7) 强制分布法 (8) 评价中心法 (9) 目标管理法 (10) 360 度考核法

5、偏差现象的原因？

- (1) 晕轮效应 (2) 评价标准的执行弹性较大 (3) 居中趋势 (4) 偏见效应
- (5) 个人好恶 (6) 近因效应和首因效应 (7) 对比效应 (8) 暗示效应