

人力资源开发管理模拟试题（二）

一、单项选择题

- 1、工作分析作为现代人力资源管理活动中必不可少的一部分，最早起源于（ B ） 73
A 施恩的职业锚理论 B 泰罗的科学管理理论
C 梅奥的人际关系理论 D 萨柏的职业发展阶段理论
- 2、1911 年，在其著作中发表了著名的“时间动作研究”的方法的是（ A ） 73
A 泰罗 B 明斯特伯格 C 罗莫特 D 吉尔布雷斯夫妇
- 3、工作中不能再继续分解的最小活动单位是（ D ） 75
A 职责 B 任务 C 职位 D 工作要素
- 4、在工作分析的相关概念中，为了达到某种目的而进行的一系列工作要素的集合称为（ B ） 76
A 职责 B 任务 C 职位 D 工作要素
- 5、一人担负的由一项或多项任务组成的相关任务集合称为（ A ） 76
A 职责 B 任务 C 职位 D 工作要素
- 6、在工作分析的计划阶段是最重要的（ B ） 82
A 成立工作分析小组 B 确定工作分析的目标 C 收集有效的材料 D 整理材料
- 7、工作分析的前提是（ B ） 82
A 成立工作分析小组 B 制订合理的目标 C 编写工作说明书 D 收集有效的材料
- 8、适用于有突发性事件比较多和工作周期长的工作的工作分析方法是（ A ） 85
A 工作表演法 B 问卷调查法 C 访谈法 D 观察法
- 9、目前广泛且最常用的工作分析方法之一，适应于各类工作的分析，并且对中层管理工作进行深度分析具有很好的效果的工作分析方法是（ C ） 85
A 工作表演法 B 问卷调查法 C 访谈法 D 观察法
- 10、问卷调查法的最重要环节是（ A ） 88
A 问卷设计 B 问卷测试 C 样本选择 D 信息整理
- 11、一般我们所说的工作环境就是工作的（ D ） 92
A 人际环境 B 时间环境 C 岗位环境 D 物理环境
- 12、“隐形”任职资格主要涉及的是（ B ） 93
A 对工作经验的要求 B 对工作能力的要求 C 对工作技能的要求
D 对工作教育的要求
- 13、在管理岗位工作规范内容中，从整体出发、对方向性、全局性的重大问题作出判断的能力称为（ C ） 95
A 理解判断能力 B 组织协调能力 C 决策能力 D 语言文字能力
- 14、人力资源管理中最基础的工作，也是出现得最早的工作是（ A ） 101
A 招聘与录用 B 人力资源规划 C 职业生涯规划 D 员工培训
- 15、整个企业人力资源管理工作的基础环节是（ A ） 103
A 招聘 B 职业生涯规划 C 员工培训 D 绩效
- 16、资格审查是对求职者是否符合职位的（ A ） 117
A 基本要求 B 政治条件 C 外貌要求 D 身高条件
- 17、个性测试是测量被测试人的内向性，稳定性，动机等，主要的测试方法是（ A ） 118
A 影射法 B 对比法 C 罗夏墨迹测验法 D 自陈量表法
- 18、把应征者的兴趣和各种职业的成功职业员的兴趣进行比较，然后以此作为应试者适合做什么

么工作、不适合做什么 工作的录用参考依据的测试类型是 (D) 118

A 评价中心测试 B 个性测试 C 体能测试 D 兴趣测试

19、通过情景模拟的方法来对应聘者作出评价的测试类型是 (A) 119

A 评价中心测试 B 个性测试 C 体能测试 D 兴趣测试

20、事先无需做太多的准备,主考官只要掌握组织、职位的基本情况即可的面试形式是 (D) 121

A 结构面试 B 压力面试 C 小组面试 D 非结构面试

21、给面试者提出一个意想不到的问题的面试形式是 (C) 121

A 结构面试 B 压力面试 C 小组面试 D 非结构面试

22、这是主试者有意让应聘者介绍自己的情况,客观地对自己的优缺点进行评价,或曾在主试者身上发生的某些事情,以此引起应聘者毫不戒备地回答有关敏感问题,借此对应聘者进行深刻的了解。这种面试的提问方式是 (C)

A 举例提问 B 递进提问 C 客观评价提问 D 比较式提问

23、主试者要求应聘者对两个或更多的事物进行比较分析,以达到了解应聘者的个人人品、工作动机、工作能力与 潜力的目的。这种面试的提问方式是 (D) 122

A 举例提问 B 递进提问 C 客观评价提问 D 比较式提问

24、在招聘信度中,用同一种测试方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试结果的一致性称为 (B) 127

A 常用系数 B 稳定系数 C 等值系数 D 内在一致性系数

25、在招聘信度中,把同一组应聘者进行的统一测试分为若干部分加以考察,各部分所得结果之间的一致性称为 (D)

A 效度系数 B 稳定系数 C 等值系数 D 内在一致性系数

26、在选拔过程中,有效测试的结果应该能够正确地预计应聘者将来的工作成绩,即选拔结果与以后的工作绩效考 评得分是密切相关的。这两者之间的相关系数称为 (A) 128

A 效度系数 B 稳定系数 C 等值系数 D 内在一致性系数

27、对现有的职工实施某种测试,然后将结果与这些职工的工作表现或工作考核得分加以比较的效度评估方式是 (B)

A 结构效度 B 同测效度 C 预测效度 D 内容效度

28、被选拔人数与选拔期间的费用之比称为 (D)

A 招募成本效用 B 总成本效用 C 人员录用效用 D 选拔成本效用

29、正式录用的人数与录用期间的费用之比称为 (C) 129

A 招募成本效用 B 总成本效用 C 人员录用效用 D 选拔成本效用

30、最初提出维持生存薪酬理论是古典经济学创始人 (B) 138

A 克拉克 B 威廉·配第 C 西奥多·舒尔茨 D 亚当·斯密

31、真正提出人力资本理论的是美国经济学家 (C) 139

A 克拉克 B 威廉·配第 C 西奥多·舒尔茨 D 亚当·斯密

32、提出边际生产率薪酬理论的是 (A) 139

A 克拉克 B 威廉·配第 C 西奥多·舒尔茨 D 亚当·斯密

33、马歇尔提出均衡价格论为基础,从生产要素的需求与供给两个方面来说明薪酬水平的决定理论的名著是 (B)

139 A 《国富论》 B 《经济学原理》 C 《经济学》 D 《资本论》

34、认为工人的生产率取决于薪酬率的薪酬理论是 (A) 140

A 效率薪酬理论 B 边际生产率薪酬理论 C 人力资本理论 D 供求平衡薪酬理论

35、企业根据员工所承担或完成工作任务或者员工所具备的完成工作的技能或能力向

员工支付的稳定性报酬是 (B)

- A 间接薪酬 B 基本薪酬 C 可变薪酬 D 附加薪酬

36、企业为员工提供的各种物质补偿和服务的形式,包括法定福利和企业提供的各种补充福利的薪酬是 (A) 143

- A 间接薪酬 B 基本薪酬 C 可变薪酬 D 附加薪酬

37、指企业内部各职位以及企业总体平均薪酬的高低状况,它反映了企业薪酬的外部竞争性称为 (B) 144

- A 薪酬结构 B 薪酬水平 C 薪酬调整 D 薪酬形式

38、员工与企业总体薪酬的不同类型的组合方式称为 (D)

- A 薪酬结构 B 薪酬水平 C 薪酬调整 D 薪酬形式

39、企业根据内外部各种因素的变化,对薪酬水平、薪酬结构和薪酬形式进行相应的变动称为 (C)

- A 薪酬结构 B 薪酬水平 C 薪酬调整 D 薪酬形式

40、企业对支付的薪酬总额进行测算和监控,以维持正常的薪酬成本开支,避免给企业带来过重的财务负担称为 (D)

- A 薪酬结构 B 薪酬水平 C 薪酬调整 D 薪酬控制

41、在一段时间内具有公司员工资格的人获得的所有非直接的经济报酬称为 (A) 153

- A 员工福利 B 基本薪酬 C 可变薪酬 D 附加薪酬

42、履行了劳动义务的本企业员工,均有享受各种企业福利的平等权利,体现了员工福利的 (C) 15

- A 补偿性 B 集体性 C 均等性 D 间接性

43、国家为劳动者或全体社会成员依法建立的老年收入保障制度,当劳动者或社会成员达到法定退休年龄时,由社会提供养老金,保障其基本生活的社会保险制度称为 (A)

- A 养老保险 B 医疗保险 C 工伤保险 D 失业保险

44、国家通过立法,筹集保险基金,对生育子女期间暂时丧失劳动能力的职业妇女给予一定的经济补偿、医疗服务和生育假期的社会保险制度称为 (D)

- A 养老保险 B 医疗保险 C 工伤保险 D 生育保险

45、在员工服务计划中,通过一定的培训或教育等会手段提高员工素质和能力的福利计划是 (D) 158

- A 心理辅导 B 雇主咨询援助计划 C 家庭援助计划 D 教育援助计划

46、在员工服务计划中,企业向雇员提供的照顾家庭成员的福利,主要是针对老人和儿童是 (C) 158

- A 心理辅导 B 雇主咨询援助计划 C 家庭援助计划 D 教育援助计划

47、即由企业所提供的,允许员工在规定的时间和资金范围内,根据自己的需要自愿进行选择 and 调整的福利项目称为 (A) 161

- A 弹性福利 B 固定福利 C 法定福利 D 非法定福利

48、在现有的福利计划外,再提供一些福利项目或提高原有的福利水准,供员工按需自由选择,这种弹性福利类型是 (C) 161

- A 弹性支付账户 B 福利套餐 C 附加型弹性福利 D 选择性弹性福利

49、指运用一定的科学方法,通过对全社会就业人员所从事的各类职业进行分析和研究,按不同的职业的性质和生活方式、技术要求及管理范围进行系统划分和归类,你达到劳动力素质与职业要求相适应的活动过程称为 (B) 170

- A 职业选择 B 职业分类 C 职业生涯 D 职业规划

50、2000 年颁布的《中华人民共和国职业分类大典》把职业分为四个层次,其中中类有 (B)

170

A 8 个 B 66 个 C 413 个 D 1838 个

51、2000 年颁布的《中华人民共和国职业分类大典》把职业分为四个层次，其中小类有（ C ）

A 8 个 B 66 个 C 413 个 D 1838 个

52、2000 年颁布的《中华人民共和国职业分类大典》把职业分为四个层次，其中细类有（ D ）

170

A 8 个 B 66 个 C 413 个 D 1838 个

53、我国分类体系中的最基本类别是职业分类大典中的（ D ） 170

A 大类 B 中类 C 小类 D 细类

54、人们在职业准备期接受方向明确的职业、专业教育，并在准备期确定自己的职业方向，有时教育培训单位还协助介绍对口的职业。这种职业选择类型是（ A ） 172

A 先期确定性选择 B 标准型选择 C 阶段型选择 D 反复型选择

55、当一个人选择职业走上工作岗位后，不能顺利完成职业适应，或者自己的职业期望提高，导致第二次选择，甚至三次，四次选择。这种职业选择类型是（ D ） 172

A 先期确定性选择 B 标准型选择 C 阶段型选择 D 反复型选

56、职业选择的首要原则是（ C ） 17

A 主动原则 B 比较原则 C 客观原则 D 完整原则

57、最早出现的职业选择理论是（ B ） 174

A 职业性向理论 B 特性与因素理论 C 职业锚理论 D 社会学习理论

58、在霍兰德个性划分类型中，具备机械操作能力或一定的体力，适合与机械、工具、动植物等具体的事物打交道，相适应的职业主要是熟练的手工工作和技术工作，运用手工工具或机器进行工作属于（ C ） 176

A 社会型 B 研究型 C 现实型 D 常规型

59、在霍兰德个性划分类型中，注重细节，讲求精确性，具备记录和归档能力的属于（ D ） 177

A 社会型 B 研究型 C 现实型 D 常规型

60、职业发展理论的先驱是美国著名职业学家（ D ） 180

A 克拉克 B 威廉·配第 C 西奥多·舒尔茨 D 金斯伯格

61、职业生涯规划实际上是一个持续不断地探索过程，随着一个人对自己越来越了解，职业生涯规划也随之根据各种变化来调整，这一原则是职业生涯规划中的（ C ） 187

A 系统性原则 B 阶段性原则 C 动态性原则 D 客观性原则

62、在 SWOT 分析法中，W 代表（ B ） 190

A 优势 B 劣势 C 机会 D 威胁

63、在 SWOT 分析法中，O 代表（ C ）

A 优势 B 劣势 C 机会 D 威胁

64、在 SWOT 分析法中，T 代表（ D ） 190

A 优势 B 劣势 C 机会 D 威胁

二、填空题

1、依据观察对象的工作周期分为直接观察法、阶段观察法以及工作表演法三种形式 84

2、大多数的说明书包括工作描述和工作规范两部分核心内容。 91

3、招聘计划主要包括：确定招聘机构、分析相关信息、制定招聘方案 107

4、在借助广告进行招募时，必须考虑两件事情，第一，选用何种媒体；第二，如何构思广告 114

- 5、从面试所达到的效果分类，则面试可分为 初步 面试和 诊断 面试 120
 - 6、从面试的组织形式来看，面试则分为：结构 面试、非结构 面试和压力面试 121
 - 7、通常信度可分为：稳定 系数、等值 系数、内在一致性 系数 127
 - 8、薪酬分为 经济类 报酬和非经济类报酬两种 134
 - 9、按照经济学的观点，薪酬就是劳动力的价格，取决于劳动力的 供求状况 135
 - 10、企业的激励薪酬常与员工的绩效呈 正比 关系，即员工的绩效越好，其激励薪酬就会越高 136
 - 11、西方经济学认为资本有两种形式：物力 资本和人力资本 139
 - 12、广义的薪酬包括员工所获得的各种货币收入以及各种具体的 服务 和 福利 141
 - 13、企业中员工的薪酬一般由三个部分组成：基本 薪酬、简接 薪酬、可变 薪酬 142
 - 14、按月 计酬是计时薪酬最基本也是运用得最多的形式 146
 - 15、员工福利是由 基本社会 保险、企业补充 保险和职工福利三部分组成 153
 - 16、生育保险 是国家通过立法，筹集保险基金，对生育子女期间暂时丧失劳动能力的职业妇女给予一定的 经济补偿、医疗服务和生育假期的社会保险制度 156
 - 17、职业分类的内容包括职业 分析研究，职业 性质，职业 活动方式、职业 技术要求、职业 管理范围 171
 - 18、现在许多管理学家认为，早期的传统产品属 "集成资源"，而未来的产品则属于 "集成知识" 173
 - 19、霍兰德把个性类型划分为六种：现实 型、研究 型、艺术 型、社会 型、企业 型和 传统 型 176
 - 20、金斯伯格把人的职业选择心理的发展分为三个主要时期：幻想 期、尝试 期和现实期 180
 - 21、社会文化主要包括 大众文化、小资文化 和 精英文化 等 186
- ### 三、名词解释
- 1、工作：一些具有相似职责的职位集合
 - 2、工作描述：指用书面形式来对组织中各类职位的工作性质、工作任务、工作职责与工作环境所做的统一要求
 - 3、工作规范（任职资格）：反映从事某项工作的人必须具备的最基本的资格条件。
 - 4、招聘：指在企业总体发展规划的指导下，制订相应的职位空缺计划，并决定如何寻找合适的人员来填补这些职位空缺的过程
 - 5、选拔录用：指通过运用一定的工具和手段对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，区分他们的人格特点与知识技能水平，预测他们的未来工作绩效，从而最终挑选出企业所需要的、恰当的职位空缺填补者
 - 6、薪酬：企业对员工为企业所作出的贡献(包括员工付出的脑力、体力、时间、技术、创新及实现的绩效)，所给付的相应的报酬或答谢
 - 7、基本薪酬：企业根据员工所承担或完成的工作任务，或者员工所具备的完成工作的技能或能力而向员工支付的稳定性报酬
 - 8、薪酬管理：指企业在经营战略和发展规划的指导下，综合考虑内外部各影响因素，确定自身的薪酬水平、薪酬结构和薪酬形式，并进行薪酬调整和薪酬控制的整个过程
 - 9、养老保险：国家为劳动者或全体社会成员依法建立的老年收入保障制度，当劳动者或社会成员达到法定退休年龄时，由社会提供养老金，保障其基本生活的社会保险制度
 - 10、弹性福利：由企业所提供的，允许员工在规定的的时间和资金范围内，根据自己的需要

自愿进行选择和调整的 福利项目

11、职业选择：指人们对职业的评价、意向、态度出发，依照自己的职业愿望和兴趣，凭借自身能力挑选职业，是自身能力素质与职业需求特征相符合的过程

12、职业生涯规划：职业生涯规划是指个人结合自身情况以及面对的机遇和制约因素，为自己确立职业目标，选择 职业道路，确定教育、培训和发展计划的等，并为自己实现职业生涯规划目标而确定行动方向、行动时间和行动方案

13、职业决策：个体在职业进入阶段或职业改变过程中，选择所要从事的职业和职务及职位，从而制定职业计划。

四、简答题

1、工作分析的意义和作用？

- (1) 有利于人力资源规划，制订有效的人事预测和计划。
- (2) 有利于人员的招聘和筛选。
- (3) 有利于员工的培训和开发
- (4) 有利于绩效考核，为员工的考核提供依据。
- (5) 有利于制订合理的薪酬政策
- (6) 有利于制订职业生涯规划

2、工作分析的原则？

- (1) 以战略为导向，强调工作与组织和流程的有机衔接。
- (2) 以现状为基础，强调的是职位而不是在职者。
- (3) 以分析为重点，强调对工作职责之间内在的逻辑关系的系统把握。
- (4) 以假设为前提，明确工作分析的目标导向

3、工作描述包括哪几个方面？

- (1) 工作标志
- (2) 工作范围
- (3) 工作职责
- (4) 工作环境
- (5) 工作权限
- (6) 工作关系

4、招聘的意义？

- (1) 招聘是企业获取人力资源的重要手段
- (2) 减少离职，增强企业内部的凝聚力。
- (3) 招聘工作影响着人力资源管理的费用
- (4) 招聘工作对“推销”企业具有重要的作用。
- (5) 招聘是整个企业人力资源管理工作的基础

5、招聘的影响因素？

一、企业外部影响因素：(1) 经济因素 (2) 法律和政策因素

二、企业内部影响因素：(1) 企业招聘政策 (2) 企业招聘预算 (3) 企业形象及号召力 (4) 企业的薪酬水平

6、招聘的程序？

- (1) 确定招聘需求
- (2) 制定招聘计划
- (3) 发布招聘信息
- (4) 实施招聘计划
- (5) 评估招聘效果

7、外部招聘的优点？

- (1) 有利于平息和缓和内部竞争者之间的紧张关系
- (2) 能够为企业带来新鲜空气
- (3) 树立企业形象的好机会

8、影响面试效果的因素？

- (1) 非语言行为造成的错误
- (2) 面试官支配与诱惑
- (3) 对职位缺乏认识
- (4) 相对标准
- (5) 招聘规模的压力

9、背景调查应遵循的原则？

- (1) 只调查与工作有关的情况，并以书面形式记录
- (2) 背景调查应征得求职者的书面同意。
- (3) 背景调查不能涉及个人隐私和其他与工作无关的信息
- (4) 尽可能由求职者的直接主管或直接相关人提供信息

(5) 避免忽视求职者性格等方面的主观评价内容

10、薪酬管理对于人力资源管理的意义？

(1) 吸引和保留优秀的员工 (2) 实现对员工的激励 (3) 提升企业的绩效
(4) 塑造良好的企业文化

11、员工福利的意义？

(1) 吸引并保持人才 (2) 提高生产效率 (3) 提高满意度 (4) 增强凝聚力

12、职业选择的含义？

(1) 职业选择是人生的一种决策 (2) 职业选择是个人能力意向与社会岗位的统一
(3) 职业选择是一种现实化的过程

13、职业生涯规划的意义？

(1) 有助于明确未来的奋斗目标 (2) 促成自我现实 (3) 避免人力资源的浪费 (4) 是组织留住人才的最佳措施

五、论述题

1、内部招聘的局限性？

(1) 内部员工竞争的结果必然有胜有败，可能影响组织的内部团结
(2) 大多数内部选拔系统都非常僵化，晋升计划陈旧，以致公司内部最好的人才得不到发现，甚至导致人才流失
(3) 企业内的“近亲繁殖”“团体思维”“长官意志”现象，使得企业缺乏多样性的观念和见解，不利于个体创新
(4) 从内部晋升也会产生新的空缺，这就是被提升的人所空缺出来的职位，这一职位也是需要填补的

2、人员录用的原则与程序？

一、原则：(1) 因事择人，知事识人 (2) 任人唯贤，知人善用 (3) 用人不疑，疑人不用
(4) 宽严相济，指导帮助

二、程序：(1) 背景调查 (2) 体检 (3) 签订试用合同 (4) 员工的安排与试用 (5) 正式录用

3、薪酬的影响因素？

一、企业外部因素

(1) 国家法律法规 (2) 当地的经济 development 情况及物价水平 (3) 劳动力市场的供给状况 (4) 其他企业的薪酬状况

二、企业内部因素

(1) 企业的经营战略和企业文化 (2) 企业的发展阶段 (3) 企业的财务状况

三、员工的个人因素

(1) 员工所处的行业和职位 (2) 员工的绩效表现 (3) 员工的工作年限

4、福利作为间接薪酬具有的优势和问题？

优势：(1) 形式灵活多样，可以满足员工不同的需要

(2) 福利具有典型的保健性质，可以降低员工的不满，有助于吸引和保留员工，增强企业的凝聚力

(3) 福利还具有税收方面的优惠，可以使员工得到更多的实际收入，

(4) 企业集体购买某一产品，具有规模效应，可以为员工节省一定的支出

问题：(1) 由于具有普遍性，与员工个人的业绩没有太大的直接联系，因此在提高员工工作绩效方面的效果不如直接薪酬那么明显

（2）福利具有刚性，一旦提供福利，就很难取消，就会导致福利的不断膨胀，从而增加企业的负担

5、职业生涯规划的影响因素？

一、个人因素：（1）身心素质（2）个人能力（3）年龄

二、社会因素：（1）经济发展水平（2）社会阶层（3）文化因素（4）政治制度和氛围（5）价值观念

三、环境影响：（1）行业环境（2）企业内部环境

