

人力资源开发管理模拟试题（一）

一、单项选择题

- 1、在一定社会组织范围内能够作为生产性要素投入社会经济活动的全部劳动人口总和称为（**D**）3
A 人口资源 B 社会资源 C 人数 D 人力资源
- 2、是一个国家或一个地区在一定时间内拥有的实际从事社会经济活动全部人口，包括正在从事劳动和投入经济运行的人口，以及由于非个人原因暂时未能从事劳动的人口，称为（**B**）3
A 全部人力资源 B 现实的人力资源 C 潜在的人力资源 D 形成的人力资源
- 3、直接决定了人力资源数量的是（**D**）4
A 人口总量 B 再生状况 C 人口迁移 D 人口的年龄构成
- 4、影响人体发育的重要条件是（**C**）5
A 遗传因素 B 先天因素 C 营养因素 D 教育因素
- 5、赋予人力资源质量的一种最重要、最直接的手段，同时使人力资源的智力水平和专业技能水平都提高的因素是（**D**）
6、
A 遗传因素 B 先天因素 C 营养因素 D 教育因素
- 6、人力资源与其他资源最根本的区别是（**A**）5
A 开发对象的能动性 B 生产过程的时代性 C 使用开发的再生性
D 人力资源的社会性
- 7、人力资源总是与一定的社会环境相联系，它的形成、配置、开发和使用都离不开社会环境和社会实践。这说明 人力资源具有（**B**）5
A 时效性 B 社会性 C 消耗性 D 再生性
- 8、战略性人力资源管理的本质特征是（**B**）12
A 系统性 B 战略性 C 匹配性 D 关键性
- 9、战略性人力资源管理的核心要求是（**C**）12
A 系统性 B 战略性 C 匹配性 D 关键性
- 10、随着经济时代的到来，生产力的关键要素越来越多的依赖于脑力，人力已成为企业获取竞争优势的关键性资源， 这体现的战略人力资源管理的特征是（**D**）13
A 系统性 B 战略性 C 匹配性 D 关键性
- 11、在人力资源开发类型中，为培养、提高与改进某一素质的教育、教学、培训、学习与管理的活动是（**A**）17
A 素质开发 B 群体开发 C 区域开发 D 社会开发
- 12、在人力资源开发类型中，从既定的群体特点出发，采取优化组合，优势互补等人力资源配置手段进行结构上的 调整，以实现群体人力资源结构优化和功能的提高是（**B**）17
A 素质开发 B 群体开发 C 区域开发 D 社会开发
- 13、在人力资源开发类型中，为提高一定区域内人力资源的数量、质量与功效而进行的活动是（**C**）17
A 素质开发 B 群体开发 C 区域开发 D 社会开发
- 14、在人力资源开发类型中，一个国家为提高其人力资源数量与功效而进行的活动是（**D**）17
A 素质开发 B 群体开发 C 区域开发 D 社会开发
- 15、人力资源开发客体的主观能动性，开发过程中的长期性以及开发活动的负责性，决定了

人力资源 (B) 19

A 长远的战略性 B 开发的动态性 C 开发的系统性 D 主客体的双重性

16、通过职业活动本身提高与培养员工人力资源的开发形式称为 (A) 20

A 职业开发 B 自我开发 C 组织开发 D 技能开发

17、依据赫茨伯格的双因素理论进行的工作设计称为 (A) 21

A 拔高型工作设计 B 优化型工作设计 C 卫生型工作设计 D 心理型工作设计

18、依据人类工程学进行的工作设计称为 (C) 21

A 拔高型工作设计 B 优化型工作设计 C 卫生型工作设计 D 心理型工作设计

19、依据人本主义进行的工作设计称为 (D) 21

A 拔高型工作设计 B 优化型工作设计 C 卫生型工作设计 D 心理型工作设计

20、工作轮换有助于对员工的人力资源进行螺旋式的逐步开发，最终达到目的是 (D) 22

A 提高工作效率 B 提高适应性 C 实现工作专业化 D 全面开发

21、在农业经济时代，关键性的生产要素是 (B) 25

A 人力资源 B 土地资源 C 资本资源 D 矿产资源

22、在工业经济时代，关键性的生产要素是 (C) 25

A 人力资源 B 土地资源 C 资本资源 D 矿产资源

23、在知识经济时代，关键性的生产要素是 (A) 25

A 人力资源 B 土地资源 C 资本资源 D 矿产资源

24、从 20 世纪初至 20 世纪 20 年代，管理从经验阶段步入科学阶段是 (D) 29

A 传统管理时期 B 经验管理时期 C 现代管理时期 D 科学管理时期

25、被称为“科学管理之父”的是 (B) 29

A 康芒斯 B 泰罗 C 德鲁克 D 舒尔茨

26、1919 年，在《产业信誉》中首次实用了“人力资源”一词的是 (A) 30

A 康芒斯 B 泰罗 C 德鲁克 D 舒尔茨

27、在《管理实践》中加以明确界定人力资源的概念的是 (C) 30

A 康芒斯 B 泰罗 C 德鲁克 D 舒尔茨

28、在西方国家，人力资源开发的理论依据是 (A) 31

A 人力资本理论 B 金融资本理论 C 社会资本理论 D 文化资本理论

29、人力资本是通过人力资本投资形成的，其投资是多方面的，其中最主要的是 (C) 34

A 保健支出 B 劳动力国内流动支出 C 教育支出 D 找工作的支出

30、1957 年在《企业中人的方面》一书中，首次提出了“人性假设”的概念的是 (B) 36

A 泰罗 B 麦格雷戈 C 薛恩 D 赫茨伯格

31、人力资源成本中一项最大的支出是 (A) 46

A 工资支出 B 原材料支出 C 福利支出 D 货比支出

32、企业对人力资源的需求是一种 (B) 48

A 确定需求 B 派生需求 C 潜在需求 D 显在需求

33、在人力资源需求预测中，最简单的预测方法是 (B) 51

A 经验预测法 B 人力资源现状规划法 C 分合性预测法 D 德尔非法

34、在企业内部人力资源供给预测中，针对企业管理人员供给预测的简单而有效的一种方法是 (A) 57

- A 管理人员阶梯模型 B 人员核查法 C 技能清单法 D 马尔科夫法
- 35、人力资源供不应求的最常用的调整方法是 (B) 61
- A 聘用临时工 B 外部招聘 C 内部招聘 D 延长工作时间
- 36、人力资源供过于求最常用的调整方式是 (A) 62
- A 减少人员补充 B 提前退休 C 增加无薪假期 D 裁员
- 37、力资源供过于求的一种没有办法的办法，但相当有效的方法是 (D) 62
- A 减少人员补充 B 提前退休 C 增加无薪假期 D 裁员
- 38、具有不同能力的人，应摆在组织内部不同的职位上，给予不同的权力和责任，实行能力与职位的对应与适应。这属于人力资源规划原则中的 (C) 64
- A 与内外环境相适应原则 B 与企业战略目标相适应原则 C 能级层序原则 D 适度流动原则
- 39、指劳动者和劳动力使用者之间的社会经济利益关系的统称是 (A) 67
- A 劳动关系 B 雇佣关系 C 合作关系 D 权利关系
- 40、在人力资源规划的制定中，作为人力资源规划的基础，对人力资源规划工作影响很大的是 (B) 67
- A 预测人力资源的需求 B 收集分析有关信息资料 C 预测人力资源的供给 D 确定人力资源规划的目标
- 41、在企业人力资源的四个层次中，即是人力资源政策的实施者，也是人力资源规划的执行者的是 (D) 70
- A 决策层 B 人力资源职能层 C 员工 D 直线部门职能层
- 42、在企业人力资源的四个层次中，即是人力资源政策的体验者，也是人力资源规划的对象的是 (C) 70
- A 决策层 B 人力资源职能层 C 员工 D 直线部门职能层

二、填空题

- 1、人力资源的质量是人力资源所具有的 体质， 智力， 知识 和 技能水平，以及劳动者的 劳动。 4
- 2、对于组织而言，其人力资源数量的开发方法有 招聘， 保持 等 9
- 3、人力资源管理的发展先后经历了 人事管理、 人力资源管理 以及战略人力资源管理三个阶段。 11
- 4、西方人力资源管理理论的基础是 个人主义 11
- 5、就目前组织内部的活动来看，职业开发主要包括工作 设计、工作 专业化、工作 轮换化、工作扩大化 和工作丰富化 21
- 6、组织发展的动机大致有 自我发展 与 追求个性实现、保住优秀人才 与追求经济效益 23
- 7、绩效理论的出现标志着人力资源开发从以 学习为中心 向以 绩效为中心 转移 24
- 8、学习分为四种类型：照搬式 学习、知识积累型 学习、研究型 学习和 探索型 学习 27
- 9、人力资源理论体系由人力资源开发理论和 人力资源管理 理论组合 31
- 10、企业中的人力资源可以归属到四个不同的层次上：决策 层、人力资源职能 层、直线部门职能 层和员工 70

三、名词解释

- 1、人力资源：在一定社会组织范围内能够作为生产性要素投入社会经济活动的全部劳动人口总

- 2、人力资源管理：对人力资源的生产、开发、配置、使用等诸环节所进行的计划、组织、指挥和控制的管理活动
- 3、人力资源开发：开发者通过学习、教育、培训、管理、文化制度建设等有效方式为实现一定的经济目标与发展 战略，对既定的人力资源进行利用、塑造、改造与发展的活动
- 4、组织开发：指通过组织这个中介对组织中的成员进行开发的一种形式与活动。
- 5、人力资源开发战略：是指组织为了一定的组织目标，通过培训、职业开发、组织开发等多种形式，促进员工与 组织共同成长，提高组织绩效，进而实现组织可持续发展的战略
- 6、人力资本： 就是体现在劳动者身上的、以劳动者的知识与技能或者其质量表现出来的资本形式
- 7、潜能：是人的潜在能力，指一个人身上现在没有，将来可能会有的潜在力量
- 8、人力资源规划：是指根据企业的战略规划，通过对企业未来的人力资源的需求和人力资源供给状况的分析及预 测，采取职务编制分析、员工招聘、测试选拔、培训开发、薪酬激励等人力资源管理手段，制订与企业发展相适应 的综合性人力资源计划
- 9、人力资源需求预测：是指企业为实现既定目标而对未来所需员工数量和种类的估量和计算

四、简答题

1、人力资源的地位和作用？

(1) 人力资源是企业最重要的资源 (2) 人力资源是创造利润的主要来源 (3) 人力资源是一种战略性资源

2、人力资源管理涉及的主要内容？

(1) 获取 (2) 整合 (3) 奖酬 (4) 调控 (5) 开发

3、人力资源管理的特征？

(1) 人力资源管理的综合性 (2) 人力资源管理的发展性 (3) 人力资源管理的实践性
(4) 人力资源管理的民族性 (5) 人力资源管理的全面性

4、战略性人力资源管理的特征？

(1) 战略性 (2) 系统性 (3) 匹配性 (4) 动态性 (5) 关键性

5、工作设计主要类型？

(1) 拔高型工作设计 (2) 优化型工作设计 (3) 卫生型工作设计 (4) 心理型工作设计

6、人力资源开发战略的特点？

(1) 前瞻性 (2) 服务性 (3) 全局性 (4) 系统性 (5) 弹性 (6) 动态性

7、人力资本理论的基本内容？

(1) 人力资本基本特征和形成理论，研究人力资本的性质，特点，产生和作用问题
(2) 人力资本定量分析理论和方法，研究和计量人力资本投资和收益问题
(3) 人力资本教育投资理论，把教育投资作为生产性投资来研究其分配和经济收益的客观规律

(4) 家庭人力资本投资理论，研究家庭人力资本投资的规律和方法
(5) 卫生经济理论，把卫生保健作为人力资本投资来研究

8、人力资本理论对人力资源理论形成的作用？

(1) 人力资本理论确立了人力资源在组织中的重要地位
(2) 人力资本理论促成了人力资源开发理论的形成，推动和指导了人力资源开发实践。
(3) 人力资本理论使人力资源管理与开发结合起来
(4) 人力资本理论使人力资源开发与管理超越了微观组织的局限

9、人力资源规划的概念的含义？

(1) 人力资源规划要适应环境的变化。 (2) 人力资源规划的对象是组织内外的人力

资源。

(3) 人力资源规划是组织文化的具体体现 (4) 人力资源规划的全局性 (5) 人力资源规划的长期性

10、人力资源规划的作用？

(1) 人力资源规划有利于组织战略目标的制定和实现 (2) 人力资源规划可以满足组织发展对人力资源的需求 (3) 人力资源规划有利于调动员工的主动性和创造性 (4) 人力资源规划可以降低人力资源成本 (5) 人力资源规划有利于协调组织的人力资源管理

11、影响人力资源规划的外部环境？

(1) 经济环境 (2) 人口环境 (3) 科技环境 (4) 政治与法律环境 (5) 社会文化因素

12、企业内部人力资源预测常用方法？

(1) 人员核查法 (2) 技能清单 (3) 管理人员接替模型 (4) 马尔科夫模型

13、供过于求的调整方法？

(1) 提前退休 (2) 减少人员补充 (3) 增加无薪假期 (4) 裁员 (5) 精简职能部门

14、人力资源规划制定的步骤？

(1) 收集分析有关信息资料 (2) 预测人力资源需求 (3) 预测人力资源的供给 (4) 确定人员净需求 (5) 确定人力资源规划的目标 (6) 人力资源方案的制定

五、论述题

1、人力资源开发的特点？

(1) 特定的目的性与效益中心性 (2) 长远的战略性 (3) 基础的存在性 (4) 开发的系统性 (5) 主客体的双重性 (6) 开发的动态性

2、人力资源规划的作用？

(1) 人力资源规划有利于组织战略目标的制定和实现 (2) 人力资源规划可以满足组织发展对人力资源的需求 (3) 人力资源规划有利于调动员工的主动性和创造性 (4) 人力资源规划可以降低人力资源成本 (5) 人力资源规划有利于协调组织的人力资源管理

3、工作说明书的内容？

(1) 工作标志 (2) 工作综述 (3) 工作权限 (4) 工作条件与工作环境 (5) 工作活动和程序 (6) 绩效标准 (7) 聘用条件 (8) 任职资格