

## 人力资源管理·形考任务一（第一章~第二章）

1. 具有内耗性特征的资源是（ ）。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 矿产资源
- B. 人力资源
- C. 自然资源
- D. 机器设备

正确答案: B

正确答案解释:

2. 一个国家或地区有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人口总称为( )。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 人力资源
- B. 人口资源
- C. 人才资源
- D. 劳动力资源

正确答案: C

正确答案解释:

3. 体育、文艺和特种工艺等单位须招用未成年人工作，一般在依法履行完审批程序后 这些单位就可以招用未成年工了，那么中国政府规定的未成年的年龄是多大？（）

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 10 周岁
- B. 16 周岁
- C. 20 周岁
- D. 26 周岁

正确答案: B

正确答案解释:

4. 通过对人力资源的开发和配置， 消除劳动力耗费并获得劳动力生产的能力。这是指人力资源的什么特性? ( )

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 智力性
- B. 时效性
- C. 可控性
- D. 再生性

正确答案: D

正确答案解释:

5. 人力资源处于特定的社会和时代中， 不同的社会形态、不同的文化背景都会反映和影响人的价值观念、行为方式、思维方法。这是人力资源的那一特点（）

单选题 (1.5 分)（难度度:中）

- A. 社会性
- B. 内耗行
- C. 可开发性

D. 再生性

正确答案: A

正确答案解释:

6. 某人在甲单位是人才，到乙单位可能就不是人才了；又如某人在上世纪80年代是劳模，但到本世纪后就不一定是劳模了。这说明人力资源具有（ ）的特点。

单选题 (1.5 分)（难度度:中）

A. 能动性

B. 再生性

C. 可控性

D. 变化性与不稳定性

正确答案: D

正确答案解释:

7. 人力资源管理 与人事管理的主要区别体现在（ ）。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

A. 观念上

B. 内容上

C. 工作程序上

D. 流程上

正确答案: A

正确答案解释:

8. "只有真正解放了被管理者，才能最终解放管理者自己"。这句话表明现代人力资源管理把人看成什么? ( )

单选题 (1.5 分)（难度度:中）

A. 资源

B. 成本

C. 工具

D. 物体

正确答案: A

正确答案解释:

9. 以“任务管理”为主要内容的泰勒的“科学管理原理”，是在哪种人性假设基础上提出来的？（ ）。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

A. 社会人

B. 自我实现人

C. 经济人

D. 复杂人

正确答案: C

正确答案解释:

10. 结构规划的目的是要（ ）。

单选题 (1.5 分)（难度度:中）

A. 打破组织壁垒对人力资源管理造成的障碍

B. 制定直接落地的执行性计划

C. 确定各级人力资源数量

D. 确定各职类职种人员配比关系或比例

正确答案: A

正确答案解释:

11. 由于组织规模扩大，原有人员的退休、离职，组织中经常会出现新的或空缺的职位，这就需要组织制定（）。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

A. 人员使用计划

B. 人员补充计划

C. 培训开发计划

D. 劳动关系计划

正确答案: B

正确答案解释:

12. 根据国家相关政策要求、组织未来发展战略确定的人力资源管理的总目标和总政策、实施步骤及总预算的安排，称为（）。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

A. 总体规划

B. 配备计划

C. 培训开发计划

D. 劳动关系计划

正确答案: A

正确答案解释:

13. 在基于战略分析的基础上， 提出可行的、最优的、符合组织战略需求的人力资源战略管理目标及方向，这是指? ( )

单选题 (1.5 分)（难度度:中）

A. 战略分析

B. 战略选择

C. 战略实施

D. 战略衡量

正确答案: B

正确答案解释:

14. 对公司人力资源管理的现状、优势和不足进行全面分析， 并在综合考虑战略、使命、外部环境、内部资源的基础上，提炼影响组织人力资源战略选择的关键问题。这是制定人力资源管理战略的哪个步骤? ( )

单选题 (1.5 分)（难度度:中）

A. 战略分析

B. 战略选择

C. 战略衡量

D. 战略实施

正确答案: A

正确答案解释:

15. 既体现了一个组织所处的竞争环境苦也体现了一个组织的使命、远景和发展方向;还表 明了一个组织，要实现战略目标和为了实现战略目标要进行的资源配置。这指的是组织的哪 一方面?( )

单选题 (1.5 分)（难度度:中）

A. 组织的人力资源战略

B. 组织的战略人力资源

C. c组织战略

D. 组织实力

正确答案: c

正确答案解释:

16. （）是一种基于统计资料的定量预测方法，一般是利用过去5年的员工雇佣数据进行预测。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

A. 描述法

B. 德尔菲法

C. 经验预测法

D. 趋势预测法

正确答案: D

正确答案解释:

17. （）将人力资源需求量的历史数据按时间顺序排列，即可形成一个时间数列。

单选题 (1.5 分)（难度度:中）

A. 趋势外推法

B. 劳动定额法

C. 多元回归预测法

D. 劳动生产率分析法

正确答案: A

正确答案解释:

18. 劳动生产率分析法的主要依据是（）。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

A. 过去5年的员工雇佣数据

B. 生产目标和服务量

C. 业务活动量

D. 人力资源流动比率

正确答案: B

正确答案解释:

19. 工作负荷法的优势在于（）。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

A. 快速得出结论

B. 简单、快捷

C. 可靠、严谨

D. 准确预测

正确答案: B

正确答案解释:

20. 制定利益相关者(包括股东、管理层、员工、监管机构、客户等)、财务增长标准、市场增长标准、品牌增长标准等指标体系、方法和工具。这是制定人力资源管理战略中的哪个步骤?( )

单选题 (1.5 分)（难度度:中）

A. 战略分析

B. 战略选择

C. 战略衡量

D. 战略实施

正确答案: C

正确答案解释:

21. 关注组织发展战略的人力资源供给保障， 如将人力资源管理置于组织经营发展系统， 促进组织基业常青和绩效的长效化、最大化。这指的是哪~方面? ( )

单选题 (1.5 分) (难度度:中)

A. 人力资源战略

B. 战略人力资源

C. 组织战略

D. 军事战略

正确答案: B

正确答案解释:

22. 根据组织的发展战略来制定的人力资源战略规划， 并通过战略性的人力资源管理制度体系的建设， 来促成这个组织战略目标的实现。这指的是什么? ( )

单选题 (1.5 分) (难度度:中)

A. 人力资源战略

B. 战略人力资源

C. 组织战略

D. 军事战略

正确答案: A

正确答案解释:

23. 接续计划法的优势在于 ( ) 。

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

A. 直观、清晰

B. 简单、便捷

C. 适用范围广

D. 结构严谨

正确答案: B

正确答案解释:

24. 马尔科夫链预测分析的优势在于 ( ) 。

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

A. 直观、清晰

B. 数据易获得

C. 适用范围广

D. 快速得出结论

正确答案: B

正确答案解释:

25. 供给预测矩阵法的优势在于 ( ) 。

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

A. 直观、清晰

- B. 数据易获得
- C. 适用范围广
- D. 快速得出结论

正确答案：A

正确答案解释：

26. 人力资源的特征有( )。

多选题 (3.0 分)（难易度:中）

- A. 活动性
- B. 可控性
- C. 非再生性
- D. 可持续性

正确答案：A B D

正确答案解释：

27. 私人部门和公共部门人力资源管理的区别，主要有以下几方面:()

多选题 (3.0 分)（难易度:中）

- A. 组织目标方面
- B. 招聘方式方面
- C. 薪酬考评方面
- D. 工作效率方面

正确答案：A B C D

正确答案解释：

28. 对人力资源进行质的管理主要是对人的 （） 进行有效的管理

多选题 (3.0 分)（难易度:中）

- A. 思想
- B. 心里
- C. 行为
- D. 数量

正确答案：A B C

正确答案解释：

29. 狭义上，从数量上讲，人力资源包括：()

多选题 (3.0 分)（难易度:中）

- A. 劳动适龄人口
- B. 未成年劳动人口
- C. 老年劳动人口
- D. 无劳动能力人口

正确答案：A B C

正确答案解释：

30. 人力资源管理发展的趋势包括

多选题 (3.0 分)（难易度:中）

- A. 智能化

- B. 无边界化
- C. 跨文化化
- D. 以物为本化

正确答案：A B C

正确答案解释：

31. 下列选项中，哪些属于人力资源规划的种类？

多选题 (3.0 分)（难度度:易）

- A. 战略规划
- B. 战术规划
- C. 数量规划
- D. 结构规划

正确答案：A B C D

正确答案解释：

32. 下列选项中，哪些属于人力资源规划的原则？

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 全局性原则
- B. 一致性原则
- C. 准确性原则
- D. 可控性原则

正确答案：A B C D

正确答案解释：

33. 人力资源规划的作用，主要表现为以下哪些方面

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 有一定政治作用
- B. 有一定行政作用
- C. 有一定经济作用
- D. 推动人力资源管理的现代化和科学化发展

正确答案：A B C D

正确答案解释：

34. 影响人力资源需求预测的宏观影响因素包括（）

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 经济环境
- B. 社会、政治和法律环境
- C. 劳动力市场
- D. 技术进步与外部市场竞争

正确答案：A B C D

正确答案解释：

35. 人力资源需求预测定性方法包括（）。

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 现状规划法

- B. 经验预测法
- C. 趋势预测法
- D. 劳动率分析法

正确答案：A B

正确答案解释：

36. 人力资源需求预测定量方法包括（）。

多选题 (3.0 分)（难易度:中）

- A. 多元回归预测法
- B. 趋势外推法
- C. 劳动定额法
- D. 德尔菲法

正确答案：A B C D

正确答案解释：

37. 公共部门人力资源规划的程序包括（）。

多选题 (3.0 分)（难易度:中）

- A. 收集信息
- B. 预测供需
- C. 制定规划
- D. 实施、评估与反馈

正确答案：A B C D

正确答案解释：

38. 影响人力资源需求预测的微观影响因素包括（）。

多选题 (3.0 分)（难易度:中）

- A. 公共部门战略
- B. 公共部门的经营状况
- C. 预期员工流动率
- D. 外部市场竞争

正确答案：A B C

正确答案解释：

39. 公共部门人力资源规划的特征包括（）。

多选题 (3.0 分)（难易度:中）

- A. 预测代价较高
- B. 知识水平的限制性
- C. 公共部门人员需求相关数据的“灰性”
- D. 影响因素与人员需求之间的非线性和波动性

正确答案：A B C D

正确答案解释：

40. 人力资源需求预测过程中，趋势预测法具体又包括（）几种方法。

多选题 (3.0 分)（难易度:中）

- A. 简单模型法



- B. 复杂模型法
- C. 一元线性回归分析
- D. 复杂的单变量预测模型法

正确答案：A C D

正确答案解释：

41. 现代人力资源管理是人力资源获取．整合．保持激励．控制调整及开发的过程。（）

判断题 (0.5 分)（难易度:中）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

42. 在企业经营管理活动中，人是管理活动的主体，又是管理活动的客体。（）

判断题 (0.5 分)（难易度:中）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

43. 人力资源不是再生性资源。（）

判断题 (0.5 分)（难易度:中）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

44. 目前，我国一些企业领导人仍把企业员工视为一种附属物，这种认识是不正确的。（）

判断题 (0.5 分)（难易度:中）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

45. 人际关系理论要求管理人员不应只注意完成任务，而应把重点放在关心人和满足人 的需要上。（）

判断题 (0.5 分)（难易度:中）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

46. 依据中国法律规定，未满16周岁的人不能参加劳动，即便参加劳动也不属于真正的人 力资源。（）

判断题 (0.5 分)（难易度:易）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

47. 我国实施人才强国战略， 就要强化人才资源的市场化配置， 从而提高人才资源的利用 效率，努力营造"尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造"的社会氛围o ( )

判断题 (0.5 分)（难易度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

48. 泰罗在社会人假设的基础上提出了“人际关系理论”。（）

判断题 (0.5 分)（难易度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

49. 人力资源的基础是人的体力和智力。( )

判断题 (0.5 分)（难易度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

50. 如何判断与评价战略性人力资源管理制度体系设计的价值， 主要是看它能否支持和满足企业发展战略的需要。（）

判断题 (0.5 分)（难易度:难）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

51. 人力资源的绝对量是指它在总人口中所占的比例，统计中用人力资源率表示。（）

判断题 (0.5 分)（难易度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

52. 围绕西部开发、振兴东北老工业基地、中部崛起等国家的战略部署和重点任务，我们应大力开发自然资，并以此促进人类社会的长远发展。( )

判断题 (0.5 分)（难易度:难）

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

53. 人力资本关注的是收益问题，人力资关注的是价值问题。（）

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

54. 组织中任何战略规划的实施都离不开人力资源战略的支撑。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

55. 战略人力资源管理是人力资源管理不断发展的成果，其具有综合性与长远性的特点。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

56. 有价值的人力资源规划既具有内部一致性，又具有外部一致性。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

57. 人力资源规划有利于组织对员工短缺或过剩情况进行预测。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

58. 对人力资源的短期预测，使组织明了未来人力资源的结构，保证组织持续发展。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

59. 培训开发计划的主要内容是晋升与轮换。()

判断题 (0.5 分) (难度度:难)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

60. 一般而言，组织内部对于人才的考核方法是相同的。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

61. 人力资源规划决定组织战略。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

62. 收集信息是人力资源规划的第一步。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

63. 预测供需是人力资源规划中较具技术性的关键部分。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

64. 人力资源预测可分为人力资源需求预测和人力资源供给预测。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

65. 经验预测法是最简单的预测方法，较易操作。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

66. 简单的单变量预测模型仅考虑人力资源需求本身的发展情况，不考虑其他因素对人力资源需求量的影响。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

67. 人力资源预测模型越复杂就越科学。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

68. 分合性预测法是一种较常用的预测方法，它采取先分后合的形式。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

69. 劳动生产率分析法的关键部分是如何预测劳动生产率。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

70. 马尔科夫预测分析法可以解决工作类别复杂的大型组织中的内部人力资源供给预测。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

71. 在进行人力资源需求预测时，定量方法的选择和应用要经过严格的检验步骤。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

72. 马尔科夫链预测分析的基本思想是找出一段时间内人事变动的规律，以此推测未来的人事变动规律。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释:

73. 供给预测矩阵法是运用一种结构化表格进行人力资源供给预测并将预测结果标在表上的常用方法。 ( )

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

74. 马尔科夫模型能对人员的晋升与否做出确定的答复。 ( )

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

75. 马尔科夫模型只能处理员工类别单一的组织中人力资源供给的预测问题。 ( )

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

人力资源管理·形考任务二（第三章~第五章）

1. （）是组织人力资源管理的重要基础，也是人力资源管理各项工作的起点。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 工作分析
- B. 员工招聘
- C. 工作设计
- D. 员工培训

正确答案：A

正确答案解释：

2. 工作流程中不可分解的最小单元指的是（）。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 工作任务
- B. 岗位要项
- C. 工作单元
- D. 工作项目

正确答案：C

正确答案解释：

3. （）是用要概括式的方法描述员工在组织中的职责和位置。

单选题 (0.5 分)（难度度:中）

- A. 工作任务
- B. 工作职位
- C. 工作单元
- D. 工作职务

正确答案：B

正确答案解释：

4. 下列关于工作分析的主要元素的描述不正确的是（）。

单选题 (0.5 分)（难度度:难）

- A. 工作单元是颗粒度最细的工作组成部分。
- B. 工作任务一般由一个或多个工作单元组成。
- C. 一般情况下，根据业务的复杂度，一个职务可以映射到多个岗位。
- D. 所有职权的设定都直接或间接来源于工作需要。

正确答案：D

正确答案解释：

5. 下列选项中不属于工作分析的影响的一项是（）。

单选题 (0.5 分)（难度度:中）

- A. 工作分析为人力资源规划提供了必要的信息。
- B. 工作分析为科学的绩效管理提供了帮助。
- C. 工作分析为制定公平、合理的薪酬制度奠定了基础。
- D. 工作分析是组织现代化管理的客观需要。

正确答案: D

正确答案解释:

6. 下列关于工作分析的表现形式描述正确的一项是（）。

单选题 (0.5 分)（难度度:中）

- A. 工作描述的内容比工作说明书复杂一些。
- B. 工作描述涉及的范围最为全面。
- C. 资格说明书是目标管理的基础。
- D. 工作说明书的应用范围最广。

正确答案: A

正确答案解释:

7. （）能够从众多员工中迅速得到信息，节省时间和人力，费用低。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 访谈法
- B. 问卷法
- C. 观察 法
- D. 模型法

正确答案: B

正确答案解释:

8. （）具有保密性强、访谈形式灵活、调查结果准确、访问表回收率高等优点。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 个别访谈法
- B. 集体访谈法
- C. 主管访谈法
- D. 问卷法

正确答案: A

正确答案解释:

9. （）适于用大量标准化的、周期较短的、以体力活动为主的工作。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 访谈法
- B. 问卷法
- C. 观察 法
- D. 模型法

正确答案: C

正确答案解释:

10. 下列选项中属于工作分析的核心阶段是（）。

单选题 (0.5 分)（难度度:中）

- A. 准备阶段
- B. 调查阶段
- C. 分析阶段
- D. 总结 及完成阶段



正确答案: c

正确答案解释:

11. 在分析关键业绩指标时，应将“预算执行”列入到（）中。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 效益类指标
- B. 营运类指标
- C. 组织类指标
- D. 团结类指标

正确答案: A

正确答案解释:

12. 哈克曼和奥尔德姆提出了（）。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 关系工作类型
- B. 工作特征模型
- C. 工作丰富化模型
- D. 工作扩大化模型

正确答案: B

正确答案解释:

13. （）源于古典工业工程学。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 激励型工作设计法
- B. 机械型工作设计法
- C. 生物型工作设计法
- D. 知觉运动型工作设计法

正确答案: B

正确答案解释:

14. （）的理论基础是组织心理学和管理学。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 激励型工作设计法
- B. 机械型工作设计法
- C. 生物型工作设计法
- D. 知觉运动型工作设计法

正确答案: A

正确答案解释:

15. （）主要来源于人类工程学。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 激励型工作设计法
- B. 机械型工作设计法
- C. 生物型工作设计法
- D. 知觉运动型工作设计法

正确答案: c

正确答案解释:

16. （）法通常通过降低工作对信息加工的要求来改善工作的可靠性、安全性以及使用者的反应性。

单选题 (0.5 分)（难度度:中）

A. 激励型工作设计法

B. 机械型工作设计法

C. 生物型工作设计法

D. 知觉运动型工作设计法

正确答案: D

正确答案解释:

17. 工作设计的第一步是（）。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

A. 需求分析

B. 可行性分析

C. 评估工作特征

D. 制订工作设计方案

正确答案: A

正确答案解释:

18. 定岗、定编、定员要以（）为导向。

单选题 (0.5 分)（难度度:中）

A. 现状

B. 战略

C. 工作

D. 分析

正确答案: B

正确答案解释:

19. 三定强调对岗位价值链的系统思考。这句话体现了下列哪项原则？（）

单选题 (0.5 分)（难度度:难）

A. 以战略为导向

B. 以现状为基础

C. 以工作为中心

D. 以分析为手段

正确答案: D

正确答案解释:

20. （）是设计组织 中的承担具体工作的岗位。

单选题 (0.5 分)（难度度:中）

A. 定岗

B. 定编

C. 定员

D. 定责

正确答案: A

正确答案解释:

21. （）是组织获得人力资源的基本途径。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 绩效考核
- B. 招聘
- C. 薪酬管理
- D. 工作分析

正确答案: B

正确答案解释:

22. 确定招聘地点时，组织必须充分考虑到组织的内部和外部影响因素。内部影响因素主要是指招聘职位、（）和组织的经济实力。

单选题 (0.5 分)（难度度:中）

- A. 组织的知名度
- B. 劳动力市场需求状况
- C. 所需人才的分布规律
- D. 求职者的活动范围

正确答案: A

正确答案解释:

23. 根据招聘人员的来源渠道不同，招聘可以分为内部招聘和（）。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 外部招聘
- B. 网络招聘
- C. 内部员工举荐
- D. 职业介绍机构

正确答案: A

正确答案解释:

24. （）是申请者自己设计制作的职业经历、教育背景、成就和知识技能的总结，申请者有较大的自由发挥空间来充分展现自己的创造性和书面表达能力。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 工作分析
- B. 简历
- C. 笔试
- D. 面试

正确答案: B

正确答案解释:

25. （）是招聘总成本与实际录用人数之比。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 招聘单位成本
- B. 招聘成本评估
- C. 招聘成本效用评估
- D. 招聘收益-成本比分析

正确答案: A

正确答案解释:

26. 根据测验的具体对象，可以将心理测验分为认知测验与（ ）。

单选题 (0.5 分)（难度度:中）

- A. 难度测验
- B. 标准化心理测验
- C. 速度测验
- D. 人格测验

正确答案: D

正确答案解释:

27. （ ）是笔试的首要问题，其恰当与否决定了考核的效度。

单选题 (0.5 分)（难度度:中）

- A. 无领导小组讨论
- B. 命题
- C. 管理游戏
- D. 角色扮演

正确答案: B

正确答案解释:

28. 评价中心的核心技术为（ ），主要包括公文筐测验、无领导小组讨论、管理游戏、角色扮演、即席发言（演讲）等。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 情境模拟测验
- B. 面试
- C. 笔试
- D. 测验

正确答案: A

正确答案解释:

29. 依据面试营造气氛的不同，分为压力面试与（ ）。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 结构化面试
- B. 集体面试
- C. 单独面试
- D. 非压力面试

正确答案: D

正确答案解释:

30. （ ）的目的是获得求职者更全面、真实的信息，对于招聘工作中的做假现象能起到一定的防范作用，有助于组织招聘到真正符合用人要求的急需人才。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 背景调查
- B. 评价中心技术
- C. 面试
- D. 简历

正确答案: A

正确答案解释:

31. （ ）是对组织员工培训与开发活动的整体设计和统一安排。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 培训标准
- B. 培训计划
- C. 培训项目
- D. 培训技能

正确答案: B

正确答案解释:

32. （ ）是培训活动的内在部分，如培训程序的选择、教学资源的利用等，应灵活多样。

单选题 (0.5 分)（难度度:易）

- A. 培训机制
- B. 培训项目
- C. 培训策略
- D. 培训环境

正确答案: C

正确答案解释:

33. 个人转化动机是培训成果转化的助推器，它与（ ）息息相关。

单选题 (0.5 分)（难度度:难）

- A. 评奖机制
- B. 培训机制
- C. 激励机制
- D. 工作环境

正确答案: C

正确答案解释:

34. 下列选项中属于工作分析的主要元素的有（ ）。

多选题 (3.0 分)（难度度:易）

- A. 工作单元
- B. 工作任务
- C. 岗位要项
- D. 工作职务

正确答案: A B C D

正确答案解释:

35. 下列选项中属于工作分析的主要原则的有（ ）。

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 政治性原则
- B. 系统性原则
- C. 动态性原则
- D. 经济性原则

正确答案：A B C D

正确答案解释：

36. 一般情况下，工作分析的结果包括（）等。

多选题 (1.0 分)（难度:易）

- A. 组织优化
- B. 人才甄选
- C. 培训开发
- D. 工作设计

正确答案：A B C

正确答案解释：

37. 下列属于工作分析的表现形式的有（）。

多选题 (1.0 分)（难度:中）

- A. 工作设计
- B. 工作描述
- C. 工作说明书
- D. 资格说明书

正确答案：B C D

正确答案解释：

38. 下列选项中，属于收集工作分析信息的主要方法的有（）。

多选题 (3.0 分)（难度:中）

- A. 访谈法
- B. 观察法
- C. 问卷法
- D. 投射法

正确答案：A B C

正确答案解释：

39. 下列属于工作分析调查阶段的具体工作的有（）。

多选题 (1.0 分)（难度:中）

- A. 编制各种调查问卷和提纲
- B. 组成工作分析小组
- C. 重点收集工作人员必要的特征信息
- D. 整理分析资料

正确答案：A C

正确答案解释：

40. 下列关于工作说明书的编写要点描述正确的有（）。

多选题 (1.0 分)（难度:难）

- A. 针对任职者现在的工作进行描述
- B. 着眼于组织设定岗位的需要
- C. 罗列而非归纳
- D. 针对岗位而不是人

正确答案：B D

正确答案解释：

41. 下列选项中属于工作设计的方法是有（）。

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 激励型工作设计法
- B. 机械型工作设计法
- C. 生物型工作设计法
- D. 知觉运动型工作设计法

正确答案：A B C D

正确答案解释：

42. 具体进行工作设计时，必须考虑以下（）方面的因素。

多选题 (3.0 分)（难度度:难）

- A. 员工因素
- B. 组织因素
- C. 环境因素
- D. 领导者的主观愿望

正确答案：A B C

正确答案解释：

43. “三定”是指（）。

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 定岗
- B. 定编
- C. 定员
- D. 定责

正确答案：A B C

正确答案解释：

44. 以下有关招聘的理解正确的是

多选题 (3.0 分)（难度度:难）

- A. 招聘是组织获得人力资源的基本途径
- B. 招聘为组织人力资源开发与管理奠定基础
- C. 招聘直接影响组织的用工成本
- D. 招聘有助于组织形象的传播

正确答案：A B C D

正确答案解释：

45. 在进行需求预测与分析时，需要考虑以下变量：

多选题 (3.0 分)（难度度:难）

- A. 组织结构现有设置、职位设置及其必要性。
- B. 现有员工数量、质量分布、基本流动率、工作情况、定额及劳动负荷情况。
- C. 组织未来的生产任务、计划生产因素、技术和管理方式等可能的变动情况。
- D. 未来的组织结构设置及编制情况。

正确答案：A B C D

正确答案解释：

46. 以下哪些属于内部招聘的方式

多选题 (3.0 分) (难度度:中)

- A. 内部晋升
- B. 内部调用
- C. 工作轮换
- D. 网络招聘

正确答案：A B C

正确答案解释：

47. 一般情况下，招聘计划至少应该包括以下内容:

多选题 (3.0 分) (难度度:中)

- A. 人员需求
- B. 招聘信息发布的时间、渠道和方式
- C. 招聘费用预算
- D. 招聘时间进度安排表

正确答案：A B C D

正确答案解释：

48. 以下哪些属于招聘广告的设计原则

多选题 (3.0 分) (难度度:中)

- A. 引起注意
- B. 产生兴趣
- C. 激发愿望
- D. 采取行动、留下记忆

正确答案：A B C D

正确答案解释：

49. 招聘效果评估可以分为

多选题 (3.0 分) (难度度:易)

- A. 招聘成本评估
- B. 招聘成本效用评估
- C. 招聘收益-成本比分析
- D. 招聘录用人员数量、质量评估

正确答案：A B C D

正确答案解释：

50. 下面哪些是招聘过程中常用的几种心理测验方法

多选题 (3.0 分) (难度度:中)

- A. 智力测验
- B. 能力倾向测验
- C. 人格测验
- D. 投射测验



正确答案: A B C

正确答案解释:

51. 依据面试内容结构化（标准化）程度的不同，分为（）。

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 结构化面试
- B. 半结构化面试
- C. 非结构化面试
- D. 网络面试

正确答案: A B C

正确答案解释:

52. 常用的评价中心技术有哪些

多选题 (3.0 分)（难度度:易）

- A. 公文筐测验
- B. 无领导小组讨论
- C. 管理游戏
- D. 角色扮演

正确答案: A B C D

正确答案解释:

53. 以下哪些属于履历分析测评技术的特点

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 直观
- B. 简单
- C. 易于操作
- D. 测评内容的涉及面广

正确答案: A B C D

正确答案解释:

54. 制定培训计划的要求包含（）。

多选题 (3.0 分)（难度度:易）

- A. 系统性
- B. 标准化
- C. 有效性
- D. 普遍性

正确答案: A B C D

正确答案解释:

55. 确定目标群体的培训目标，要考虑（），并对培训预期达到的结果、完成任务的条件、达到目的的标准 加以明确、清晰的描述。

多选题 (1.0 分)（难度度:中）

- A. 目标设定
- B. 个体差异
- C. 互动性
- D. 课程安排

正确答案：B C

正确答案解释：

56. 培训课程的开发与设计要考虑（）。

多选题 (3.0 分)（难度度:易）

- A. 适应需求
- B. 突出能力
- C. 教学方式
- D. 具有超前性

正确答案：A B D

正确答案解释：

57. 一般来说，培训内容包括（）。

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 知识培训
- B. 技能培训
- C. 素质培训
- D. 课程培训

正确答案：A B C

正确答案解释：

58. 培训师的来源分为内部资源和外部资源，其中，内部资源指的是( )。

多选题 (1.0 分)（难度度:中）

- A. 领导
- B. 员工
- C. 培训人员
- D. 内部环境

正确答案：A B

正确答案解释：

59. 培训前期准备工作中，教材的准备需要考虑的因素有（）。

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 课程资料编辑
- B. 设备检查
- C. 活动资料准备
- D. 座位签到及结业证书

正确答案：A B C D

答案解析：暂无

60. 实施人力资源战略最重要的工作任务就是依据企业的发展战略与终极目标、愿景，个 性化地进行战略性的人力资源制度体系的设计。( )

判断题 (0.5 分)（难度度:中）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

61. 人力资源管理战略与组织战略之间没有任何关系。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案： B

正确答案解释：

62. 工作分析既是一种方法论，也是一种具体的应用工具。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案： A

正确答案解释：

63. 工作分析为人力资源规划提供了必要的信息。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案： A

正确答案解释：

64. 如果在工作分析时缺乏动态考量的能力，将导致工作分析的内容缺少时效性和经济性。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案： B

正确答案解释：

导致工作分析的内容缺少时效性和可用性。

65. 工作分析需要通过全面的视角加结构化的框架来进行，这体现了工作分析的政治性原则。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案： B

正确答案解释：

体现的是系统性原则。

66. 工作分析有助于实现量化管理。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案： A

正确答案解释：

67. 以人才甄选为导向的工作分析强调对工作职责、权限的明确界定；强调将工作置于流程与战略分解体系中，重新思考职位的定位；强调职位边界的明晰化。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

以组织优化为导向的工作分析强调对工作职责、权限的明确界定；强调将工作置 于流程与战略分解体系中，重新思考职位的定位；强调职位边界的明晰化。

68. 以培训开发为导向的工作分析强调对工作典型样本、工作难点的识别，强调对工作中常见错误的分析，强调对任职资格中可 培训部分的界定。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

69. 相关工作的执行者和管理监督者是工作分析所需资料的主要来源。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

相关工作的专家、执行得和管理监督 者。

70. 集体访谈法不适于调查某些涉及保密、隐私、敏感性的问题。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

71. 运用观察法收集工作分析信息时，要有详细的观察提纲。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

72. 工作分析是对工作做全面评价的过程，这个过程可以分为准备阶段、调查阶段、分析阶段和总结阶段。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

- A. 正确
- B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

这个过程可以分为准备阶段、调查阶段、分析阶段和总结及完成阶段。

73. 职务描述是任职者作用条件的具体说明。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

职务规范是任职者任用条件的具体说明。

74. 工作说明书有标准格式，制定工作说明书时一定要按标准格式编写。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

工作说明书不存在标准格式，所以每个组织的工作说明和内容都不相同，但是其一般都应说明所执行的工作、职务的目的和范围，员工为什么工作、做什么工作及如何工作。

75. 关系工作类型是赫茨伯格提出来的工作设计理论。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

提出者是巴特勒。

76. 工作特征模型是工作丰富化的核心。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

77. 工作设计的重点是工作职责。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

工作内容的设计是工作设计的重点。

78. 一般来说，员工工作满意度下降和积极性较低、工作情绪消沉等情况，都是需要进行工作设计的现象。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

79. 定岗、定编、定员的目的是实现 “人、岗、事” 三者之间的合理匹配，以实现 “人尽其才，才尽其用” 的目标。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

80. “三定”的硬约束是经济投入。()

判断题 (0.5 分) (难度度:难)

A. 正确

B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

“三定”的硬约束是人力成本投入。

81. 人力资源管理要做的是，在一定时期内，如何运用有限的资本投入获得任务目标、工作岗位和员工人数三者之间的最佳组合。()

判断题 (0.5 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

82. 招聘是有目的、有计划的组织行为。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

83. 招聘有助于创造组织的竞争优势。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

84. 目前，网络招聘已经成为组织招聘的一种重要方法。其主要优点是能快速、及时地传递信息，传播面极其广泛。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

85. 组织在招聘过程中应当平等对待所有的应聘者，营造公平竞争的氛围，还要使用公平竞争的手段选拔合适的应聘者。()

判断题 (0.5 分) (难度度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

86. 根据招聘岗位的重要性、应聘者素质测评的实际需要, 决定是否安排面试以及面试的形式、内容和面试次数。 ( )

判断题 (0.5 分) (难易度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

87. 按国家劳动法规定, 用人单位与劳动者建立劳动关系, 必须订立劳动合同。 ( )

判断题 (0.5 分) (难易度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

88. 招聘效果评估是招聘过程的最后一个环节, 也是不可缺少的环节。 ( )

判断题 (0.5 分) (难易度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

89. 招聘单位成本是招聘总成本与实际录用人数之比。如果招聘实际费用少, 录用人数多, 则招聘单位成本高。 ( )

判断题 (0.5 分) (难易度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

招聘单位成本是招聘总成本与实际录用人数之比。如果招聘实际费用少, 录用人数多, 则招聘单位成本低。

90. 根据心理测验应用的具体领域, 有教育测验、职业测验、临床测验、研究性测验。 ( )

判断题 (0.5 分) (难易度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

91. 投射测验, 是一种结构明确的测验。该方法的原理是, 由于人的许多行为倾向隐藏在深层次意识中, 不易控制, 因此, 需要将一种含义不明确、可做多种解释的、被称为“投射物”的物件在短时间内暴露在应聘者眼前, 要求其在迅速观察后立即解释对这种投射物的理解。 ( )

判断题 (0.5 分) (难易度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

投射测验, 是一种结构不明确的测验。

92. 在课程内容的设计上，要特别注意课程体系的顺序和范围。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

在课程内容的设计上，要特别注意内容的顺序和范围。

93. 培训方法的选择与培训课程的目标和方向直接相关。

判断题 (0.5 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

94. 进行培训需求评估是培训效果评估的第一步。（）

判断题 (0.5 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：



1. 根据调查方式不同，可将薪酬调查分为（ ）

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 正式调查和非正式调查
- B. 商业性调查、专业性调查和政府调查
- C. 薪酬市场调查和员工薪酬满意度调查
- D. 随机调查与非随机调查

正确答案：A

正确答案解释：

2. 依据调查的组织者不同，薪酬调查可以分为（ ）

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 正式调查和非正式调查
- B. 商业性调查、专业性调查和政府调查
- C. 薪酬市场调查和员工薪酬满意度调查
- D. 随机调查与非随机调查

正确答案：B

正确答案解释：

3. 依据调查的具体内容和对象不同，薪酬调查可分为（ ）

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 正式调查和非正式调查
- B. 商业性调查、专业性调查和政府调查
- C. 薪酬市场调查和员工薪酬满意度调查
- D. 随机调查与非随机调查

正确答案：C

正确答案解释：

4. （ ）与地域范围是界定相关劳动力市场的两个重要维度。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 职业技能水平
- B. 学历水平
- C. 年龄状况
- D. 健康水平

正确答案：A

正确答案解释：

5. 以下不属于货币性薪酬的是（ ）

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 工资
- B. 奖金
- C. 津贴
- D. 社会保险

正确答案: D

正确答案解释:

6. 以下不属于非货币性薪酬的是 ( )

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

- A. 为员工提供的住房
- B. 培训
- C. 社会保险
- D. 劳动分红

正确答案: D

正确答案解释:

7. 事先把组织工作建立一连串的等级,并编写工作等级说明,赋予各个等级定义,然后根据工作等级差别比较工作,把岗位确定到等级中,直至安排到最合适之处。这是岗位评价中的 ( )

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

- A. 排序法
- B. 分类法
- C. 要素计点法
- D. 要素比较法

正确答案: B

正确答案解释:

8. ( )是较为复杂的一种量化岗位评价技术,直接将市场薪酬调查和岗位评价两个步骤结合在一起。

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

- A. 排序法
- B. 分类法
- C. 要素计点法
- D. 要素比较法

正确答案: D

正确答案解释:

9. 自20世纪40年代开始运用以来, ( )一直是组织中最常用的岗位评价方法。

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

- A. 排序法
- B. 分类法
- C. 要素计点法
- D. 要素比较法

正确答案: D

正确答案解释:

10. 一般来说, ( )适用于岗位不雷同、岗位设置不稳定、对精确度要求较高的组织。

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

- A. 排序法
- B. 分类法
- C. 要素计点法
- D. 要素比较法

正确答案: c

正确答案解释:

11. ( )适用于能够随时掌握较为详细的市场薪酬标准的组织。

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

- A. 排序法
- B. 分类法
- C. 要素计点法
- D. 要素比较法

正确答案: D

正确答案解释:

12. 员工的薪酬主要根据其所担任的职务或岗位的重要程度、任职要求以及劳动环境对员工的影响等的相对价值来决定薪酬水平，这是 ( )

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

- A. 以工作为导向的薪酬结构
- B. 以能力为导向的薪酬结构
- C. 以绩效为导向的薪酬结构
- D. 组合薪酬结构

正确答案: A

正确答案解释:

13. ( )是将人的资质，也就是员工具备的工作能力与潜力作为薪酬等级结构的主要依据。

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

- A. 以工作为导向的薪酬结构
- B. 以能力为导向的薪酬结构
- C. 以绩效为导向的薪酬结构
- D. 组合薪酬结构

正确答案: B

正确答案解释:

14. 在 ( ) 中薪酬等级直接反映服务 (工种) 的技术 (业务) 复杂程度和从业人员所需具备的劳动熟练程度。

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

- A. 以工作为导向的薪酬结构
- B. 以能力为导向的薪酬结构
- C. 以绩效为导向的薪酬结构
- D. 组合薪酬结构

正确答案: B

正确答案解释:

15. 绩效管理的核心环节是 ( ) 。

单选题 (1.5 分) (难度度:易)

- A. 绩效计划
- B. 绩效沟通
- C. 绩效反馈
- D. 绩效考核

正确答案: D

正确答案解释:

16. 假设员工的工作行为和工作绩效整体呈正态分布的绩效考核方法为（ ）。

单选题 (1.5 分) (难度:易)

- A. 关键事件法
- B. 行为锚定法
- C. 强制分布法
- D. 目标管理法

正确答案: C

正确答案解释:

17. 将关键事件归并为若干绩效指标，并建立绩效评价等级的绩效考评方法为（ ）。

单选题 (1.5 分) (难度:易)

- A. 量表考核法
- B. 关键事件法
- C. 人物对比法
- D. 行为锚定等级评价法

正确答案: D

正确答案解释:

18. （ ）是将所有员工分别按评价维度逐一进行配对比较，即两两比较，按比较中被评的结果来确定等级名次。

单选题 (1.5 分) (难度:易)

- A. 量表考核法
- B. 交替分级法
- C. 人物对比法
- D. 简单分级法

正确答案: B

正确答案解释:

19. ( )层面是平衡计分卡突破传统绩效考核的显著特征之一。

单选题 (1.5 分) (难度:易)

- A. 财务
- B. 客户
- C. 内部业务流程
- D. 学习和成长

正确答案: C

正确答案解释:

20. 用日常的工作记录来收集绩效信息，一般用于操作性的工作，这是哪一种绩效信息收集的方法？（ ）

单选题 (1.5 分) (难度:易)

- A. 观察法
- B. 工作记录法
- C. 关键事件法
- D. 他人反馈法

正确答案：B

正确答案解释：

21. 工作结构化程度高，工作内容、程序、完成方式比较固定，个人发挥空间较小，容易对其行为进行量化评估和分析，则一般以采用（ ）绩效考核方法为宜。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 结果导向型
- B. 行为导向型
- C. 特征导向型
- D. 技能导向型

正确答案：B

正确答案解释：

22. 员工工作结构化程度低，工作方式和内容较灵活，个人发挥空间大，不容易对行为进行量化分解，采用（ ）绩效考核方法较为合适。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 结果导向型
- B. 行为导向型
- C. 特征导向型
- D. 技能导向型

正确答案：A

正确答案解释：

23. 如果组织文化偏向于关心和合作，管理者强调关怀员工发展，采用（ ）考核方法更加适合。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 结果导向型
- B. 行为导向型
- C. 特征导向型
- D. 技能导向型

正确答案：B

正确答案解释：

24. 有的组织经营业绩较差，需要在短时间内提高销售额，迅速提升利润率，这时需要采用( )的考核方法。

单选题 (1.5 分)（难度度:易）

- A. 结果导向型
- B. 行为导向型
- C. 特征导向型
- D. 技能导向型

正确答案：A

正确答案解释：

25. 全面薪酬主要由（ ）构成。

多选题 (4.0 分)（难度度:难）

- A. 薪资
- B. 福利
- C. 事业
- D. 环境

正确答案: A B C D

正确答案解释:

26. 全面薪酬体系具有以下特征 ( )

多选题 (4.0 分) (难度度:易)

- A. 导向性
- B. 平衡性
- C. 针对性
- D. 灵活性

正确答案: A B C D

正确答案解释:

27. 下列选项中, 哪些属于薪酬调查方式的常用方式? ( )

多选题 (4.0 分) (难度度:易)

- A. 书面问卷
- B. 电话访谈
- C. 个人面谈
- D. 集体访谈

正确答案: A B C D

正确答案解释:

28. 下列选项中, 属于货币性薪酬的有 ( )

多选题 (4.0 分) (难度度:中)

- A. 工资
- B. 奖金
- C. 津贴
- D. 补贴

正确答案: A B C D

正确答案解释:

29. 非货币性薪酬包括 ( )

多选题 (4.0 分) (难度度:中)

- A. 为员工提供的住房
- B. 培训
- C. 社会保险
- D. 商业保险

正确答案: A B C D

正确答案解释:

30. 薪酬数据的分析方法一般包括 ( )

多选题 (4.0 分) (难度度:中)

- A. 频度分析
- B. 趋势分析
- C. 离散分析
- D. 回归分析

正确答案：A B C D

正确答案解释：

31. 以下属于分级考核法的有（）

多选题 (4.0 分)（难度度:易）

- A. 配对比较法
- B. 交替分级法
- C. 人物对比法
- D. 简单分级法

正确答案：A B C D

正确答案解释：

32. 以下不属于分级考核法的有（）

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 量表考核法
- B. 交替分级法
- C. 关键事件法
- D. 简单分级法

正确答案：A C

正确答案解释：

33. 下列选项中属于 360度考核实施维度的有（）

多选题 (4.0 分)（难度度:中）

- A. 上级
- B. 下级
- C. 同事
- D. 相关客户

正确答案：A B C D

正确答案解释：

34. 通常，一个组织的 KPI体系包括以下哪几个层次（）？

多选题 (3.0 分)（难度度:中）

- A. 组织级KPI
- B. 部门级KPI
- C. 岗位级KPI
- D. 个人级KPI

正确答案：A B C

正确答案解释：

35. 平衡计分卡的内容包括（）四个方面。

多选题 (3.0 分)（难度度:易）

- A. 财务
- B. 客户
- C. 内部业务流程
- D. 学习和成长

正确答案：A B C D

正确答案解释：

36. 薪酬是员工为雇主或组织提供劳动而获得的一种回报或补偿。这里的劳动包括员工为实现绩效付出努力的时间，以及运用的学识、技能、经验与创造力。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

37. 公务员的货币性薪酬主要由基本薪酬、奖金和福利三部分构成。就每部分在总薪酬中的占比而言，直接工资所占的比重相对较小，福利保障所占的比重相对较大。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

38. 公务员实行国家统一规定的工资制度，财政预算具有法定性的特点，不仅制定预算要依照法定程序，确定收支范围和方向也要依据相应法规。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

39. 开展薪酬调查时，既要调查货币性薪酬，如工资、奖金、津贴、补贴、劳动分红等；又要调查非货币性薪酬，如为员工提供的住房、培训、社会保险和商业保险等（）

判断题 (1.0 分)（难度度:难）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

40. 组织聘请专业咨询公司进行薪酬调查，虽然能大幅提高信息的真实性和准确性，但费用较高。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

41. 组织直接购买专业薪酬调查机构的薪酬数据库或调查报告，优点是数据吻合度不高，缺点是预算较高。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：B



正确答案解释：

优点是预算较低，缺点是数据吻合度不高。

42. 在数据收集过程中，可能会遇到被调查者不愿提供敏感信息的情况，调查者要将敏感问题转化为有助于数据分析又不太敏感的信息。 ( )

判断题 (1.0 分) (难度度:难)

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

43. 宽带薪酬结构中通常只设计 2~4 个层级。 ( )

判断题 (1.0 分) (难度度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

通常只设计 3~6 个层级。

44. 在宽带薪酬制度中，薪酬水平主要由任职者的实际工作绩效和市场的平均薪酬水平两方面因素决定，尤其是以绩效为核心因素。 ( )

判断题 (1.0 分) (难度度:难)

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

45. 国家统筹的养老保险模式是一种由社会共同负担、社会共享的保险模式，目前，为世界上大多数国家所使用。 ( )

判断题 (1.0 分) (难度度:易)

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

错误，应为投保资助型

46. 健康医疗保险的目的是减少员工生病或遭受事故时本人或其家庭遭受的损失。企业通常以两种方式提供这方面的福利：集体投保或者加入健康维护企业。 ( )

判断题 (1.0 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

47. 企业补充养老保险也称为企业年金，是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上，自愿建立的一种补充养老保险制度。 ( )

判断题 (1.0 分) (难度度:中)

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

48. 绩效管理就是绩效考核，两者并没有什么区别。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:难）

A. 正确

B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

49. 绩效管理关注未来绩效，侧重于事先沟通与承诺。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

50. 在绩效考核中，评语法针对每个个体的实际情况，无对照标准，无相互对比，因此一般做定性描述。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

51. 目标准备是推行目标管理最重要的阶段。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

错误，目标设置是推行目标管理最重要的阶段。

52. 反馈阶段决定了 360度考核法的有效性，能否改善被考核者的业绩在很大程度上取决于考核结果的反馈。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

53. 绩效信息收集时数量越多越好。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

错误，信息的数量并不是越多越好，而是应收集与员工工作密切相关的内容。

54. 如果组织面对的外部环境复杂多变，行业竞争激烈，组织为了迎接外部的挑战，必须强调工作的结果和效率，采用结果导向型绩效考核方法更为合适。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:中）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

55. 近因效应是考核者根据员工在考核期间初期的表现进行考核，而忽略了其在整体考核周期的行为。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:易）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

这是首因效应

56. 刻板印象误差效应就是考核者将某一方面绩效的评价概括为整体的绩效考核。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:易）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

这是晕轮效应

57. 绩效反馈面谈时间不宜过长，以 1～2 小时为宜。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:中）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

58. 绩效考核结果需要与工资奖金挂钩，将绩效管理制度与薪酬制度有效连接起来。（）

判断题 (1.0 分)（难度度:难）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

## 人力资源管理·形考任务四（第八章~第九章）

1. 企业和劳动者订立的劳动合同，要以法律为依据，切实维护双方的利益，这个属于（）原则。

单选题 (3.0 分)（难易度:中）

- A. 合法
- B. 公平
- C. 平等自愿
- D. 协商一致

正确答案：B

正确答案解释：

2. 根据《劳动合同法》的（），劳动合同可以分为三种类型：固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

单选题 (3.0 分)（难易度:易）

- A. 第11条
- B. 第12条
- C. 第13条
- D. 第15条

正确答案：B

正确答案解释：

3. （）是指在劳动合同解除或者终止后，用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。

单选题 (3.0 分)（难易度:中）

- A. 经济补偿金
- B. 保险金
- C. 工资
- D. 补贴

正确答案：A

正确答案解释：

4. 职业锚理论认为（）。

单选题 (3.0 分)（难易度:难）

- A. 人们通常倾向于选择与自我兴趣类型匹配的职业环境
- B. 人们选择职业时，总是围绕着职业中至关重要的东西或价值观
- C. 一个人一生中扮演各种角色，就如同一条彩虹同时具有许多色带
- D. 职业发展包括不同阶段，每个阶段有每个阶段的任务

正确答案：B

正确答案解释：

5. 美国心理学家、著名的职业指导专家霍兰德于1959年提出了具有广泛社会影响的（），该理论将职业环境划分为六种。

单选题 (3.0 分)（难易度:易）

- A. 职业兴趣理论
- B. 职业锚理论
- C. 职业生涯发展阶段理论
- D. 职业选择理论

正确答案: A

正确答案解释:

6. 通过分析组织和个人内部的优势与劣势, 以及外部环境的机会与威胁, 来制定职业生涯规划的方法, 称为 ( ) 。

单选题 (3.0 分) (难度度:中)

- A. PPDF法
- B. SWOT分析法
- C. 5W法
- D. CCTP法

正确答案: B

正确答案解释:

7. 职业生涯规划的5W法 ( ) 。

单选题 (3.0 分) (难度度:难)

- A. 是将自己的个人发展与组织发展紧密联系在一起思考方法。
- B. 也可以称作个人职业表现发展档案
- C. 包含自我认知、选择、培训和规划四个环节
- D. 是一种归零的思考模式

正确答案: D

正确答案解释:

8. 对员工的言语能力、数理能力、空间判断能力、觉察细节能力、书写能力、运动协调能力、动手能力、社会交往能力、组织管理能力进行测评的方法是 ( ) 。

单选题 (3.0 分) (难度度:中)

- A. 职业兴趣测试
- B. 职业价值观测试
- C. MBTI测试
- D. 职业能力测试

正确答案: D

正确答案解释:

9. 职业生涯目标可以分为长期目标、中期目标和短期目标, 一般中期目标跨度为 ( ) 。

单选题 (3.0 分) (难度度:易)

- A. 1-2年
- B. 5-10年
- C. 10-20年
- D. 20-40年

正确答案: B

正确答案解释:

10. 克内菲尔坎姆与斯列皮兹认为, 在员工个人与组织的不同发展阶段, 需要有针对性地进行相关的能力建设与开发, 例如, 在35岁以前的探索阶段, 需要做的是 ( ) 。

单选题 (3.0 分) (难度度:难)

- A. 积极扮演新角色、进行自我调整、持开放性的态度
- B. 积极培养管理、沟通、分析与综合方面的能力
- C. 对相关职业能力持续开发
- D. 对指导能力进行开发与培养

正确答案: A

正确答案解释:

11. 员工帮助计划又叫员工援助计划，以下哪一项不属于员工帮助计划？（）

单选题 (3.0 分)（难度度:难）

- A. 为员工提供专业心理疏导
- B. 开展员工和管理者培训
- C. 提升员工工资
- D. 不定期开展集体活动

正确答案: C

正确答案解释:

12. 员工因为与其他员工争吵产生的压力，这种压力源属于（）。

单选题 (3.0 分)（难度度:难）

- A. 时间性压力源
- B. 遭遇性压力源
- C. 情境性压力源
- D. 预期性压力源

正确答案: B

正确答案解释:

13. 员工担心自己可能被裁员而产生压力，这样的压力源属于（）。

单选题 (3.0 分)（难度度:难）

- A. 时间性压力源
- B. 遭遇性压力源
- C. 情境性压力源
- D. 预期性压力源

正确答案: D

正确答案解释:

14. 劳动合同的特征有（）。

多选题 (4.0 分)（难度度:易）

- A. 合法性
- B. 协商一致性
- C. 合同主体地位平等
- D. 等价有偿

正确答案: A B C D

正确答案解释:

15. 劳动合同的履行包括（）原则。

多选题 (4.0 分)（难度度:中）

- A. 终审履行原则
- B. 亲自履行原则
- C. 全面履行原则
- D. 协作履行原则

正确答案：B C D

正确答案解释：

16. 用人单位单方解除劳动合同的情形包括（）。

多选题 (4.0 分)（难度度:难）

- A. 劳动者过失性解除
- B. 劳动者无过失性解除
- C. 用人单位过失
- D. 经济性裁员

正确答案：A B D

正确答案解释：

17. 职业锚具有以下特点（）。

多选题 (4.0 分)（难度度:难）

- A. 职业锚就是职业定位。
- B. 一个人的职业锚一般是不变的。
- C. 职业锚是员工被测试出来的能力、才干或者职业动机、价值观。
- D. 职业锚是员工自我发展过程中的动机需要、价值观、能力相互作用和逐步整合的结果。

正确答案：A D

正确答案解释：

18. 美国著名职业管理学家萨柏将职业生涯发展划分为成长阶段、探索阶段、（）。

多选题 (4.0 分)（难度度:中）

- A. 萌芽阶段
- B. 建立阶段
- C. 维持阶段
- D. 衰退阶段

正确答案：B C D

正确答案解释：

19. MBIT测试是使用最为广泛的性格测试问卷，从（）维度来测评人格类型。

多选题 (4.0 分)（难度度:中）

- A. 外向-内向维度
- B. 感觉-直觉维度
- C. 思维-情感维度
- D. 判断-知觉维度

正确答案：A B C D

正确答案解释：

20. 进行自我认知的常用心理测试方法有（）。

多选题 (4.0 分)（难度度:中）

- A. 职业价值观测试
- B. 职业能力自测
- C. 霍兰德职业兴趣测试
- D. MBTI测试

正确答案：A B C D

正确答案解释：

21. 职业生涯目标设定的SMART原则是指职业生涯目标必须是明确的、可量化的、（）、有时限性的。

多选题 (4.0 分)（难度度:中）

- A. 有效率的
- B. 可实现的
- C. 相关的
- D. 低成本的

正确答案：B C

正确答案解释：

22. 人力资源管理部门在员工职业生涯规划中可以做如下工作（）。

多选题 (4.0 分)（难度度:中）

- A. 安排具有挑战性的、新的工作任务，或者安排探索性的职业工作
- B. 实行工作丰富化和工作轮换
- C. 对处在职业中期阶段的员工进行继续培训和教育
- D. 提供合适的机会，赋予中年员工良师益友的角色

正确答案：A B C D

正确答案解释：

23. 劳动合同，也称劳动协议或者劳动契约，是指劳动者与用人单位确立劳动关系明确双方权利与义务的协议。（）

判断题 (2.0 分)（难度度:中）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

24. 劳动合同的履行具有不可替代性，即不能由他人代为履行。（）

判断题 (2.0 分)（难度度:易）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

25. 劳动合同的撤销是指劳动合同订立后，全部履行完毕以前，由于某种原因劳动合同一方或双方当事人提前解除劳动关系的法律行为。（）

判断题 (2.0 分)（难度度:中）

- A. 正确
- B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

劳动合同的解除是指劳动合同订立后，全部履行完毕以前，由于某种原因劳动合同一方或双方当事人提前解除劳动关系的法律行为。

26. 职业锚理论中的“锚”是指通过兴趣、爱好、能力、价值观、就业观等对人进行的定位。（）

判断题 (2.0 分)（难度度:易）

- A. 正确



B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

27. PPDF法是把个人发展与自己的优势、劣势、机会和威胁联系起来进行职业生涯规划的方法。（）

判断题 (2.0 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

28. 在职业生涯规划中，自我认知并非必要的环节。（）

判断题 (2.0 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

29. 根据SMART原则，职业生涯目标的制定没有时限要求，根据自己的需要来规划。（）

判断题 (2.0 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

30. 根据SMART原则，职业生涯目标必须可以量化，目标设定避免使用模糊、无法衡量的描述。（）

判断题 (2.0 分)（难度度:易）

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

31. 员工帮助计划的私密性比较高，因此不适合为员工提供心理咨询，以免员工的个人隐私不能很好保护。（）

判断题 (1.8 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案: B

正确答案解释:

32. 员工帮助计划是组织为员工及其家属安排的系统而有序的帮助和福利计划，其对象不仅包括员工，也包括其家属。（）

判断题 (1.8 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案: A

正确答案解释:

33. 压力常常是员工主观感受，并不是客观存在，因此需要积极有效地管理压力。（）

判断题 (1.8 分)（难度度:难）

A. 正确

B. 错误

正确答案：B

正确答案解释：

34. 组织压力管理策略的有效实施既需要个体进行自我压力管理，也需要社会的支持。（）

判断题 (1.8 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：

35. 在员工的压力管理策略中，小量成功策略是指一个人可以优先改变一些相对容易改变的事，接着完成剩下的相对容易的事。（）

判断题 (1.8 分)（难度度:中）

A. 正确

B. 错误

正确答案：A

正确答案解释：