1.具有内耗性特征的资源是（　）。

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

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()。

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

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?（）

A.10周岁

B.16周岁

C.20周岁

D.26周岁

正确答案: B

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?()

A.智力性

B.时效性

C.可控性

D.再生性

正确答案: D

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（）

A.社会性

B.内耗行

C.可开发性

D.再生性

正确答案: A

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。

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

7.人力资源管理与人事管理的主要区别体现在（　）。

A.观念上

B.内容上

C.工作程序上

D.流程上

正确答案: A

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?()

A.资源

B.成本

C.工具

D.物体

正确答案: A

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？（　）。

A.社会人

B.自我实现人

C.经济人

D.复杂人

正确答案: C

10.结构规划的目的是要（）。

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

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（）。

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

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（）。

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

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?()

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

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?()

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

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?()

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

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。

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

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。

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

18.劳动生产率分析法的主要依据是（）。

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

19.工作负荷法的优势在于（）。

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

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?()

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

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?()

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

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?()

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

23.接续计划法的优势在于（）。

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

24.马尔科夫链预测分析的优势在于（）。

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

25.供给预测矩阵法的优势在于（）。

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

26.人力资源的特征有()。

A.活动性

B.可控性

C.非再生性

D.可持续性

正确答案: ABD

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:()

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: ABCD

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

A.思想

B.心里

C.行为

D.数量

正确答案: ABC

29.狭义上，从数量上讲，人力资源包括：()

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: ABC

30.人力资源管理发展的趋势包括

A.智能化

B.无边界化

C.跨文化化

D.以物为本化

正确答案: ABC

31.下列选项中，哪些属于人力资源规划的种类？

A.战略规划

B.战术规划

C.数量规划

D.结构规划

正确答案: ABCD

32.下列选项中，哪些属于人力资源规划的原则？

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: ABCD

33.人力资源规划的作用，主要表现为以下哪些方面

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: ABCD

34.影响人力资源需求预测的宏观影响因素包括（）

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: ABCD

35.人力资源需求预测定性方法包括（）。

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: AB

36.人力资源需求预测定量方法包括（）。

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: ABCD

37.公共部门人力资源规划的程序包括（）。

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: ABCD

38.影响人力资源需求预测的微观影响因素包括（）。

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: ABC

39.公共部门人力资源规划的特征包括（）。

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: ABCD

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。

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: ACD

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

43.人力资源不是再生性资源。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

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()

A.正确

B.错误

正确答案: A

48.泰罗在社会人假设的基础上提出了“人际关系理论”。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

49.人力资源的基础是人的体力和智力。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

53.人力资本关注的是收益问题，人力资关注的是价值问题。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

59.培训开发计划的主要内容是晋升与轮换。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

60.一般而言，组织内部对于人才的考核方法是相同的。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

61.人力资源规划决定组织战略。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

62.收集信息是人力资源规划的第一步。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

63.预测供需是人力资源规划中较具技术性的关键部分。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

65.经验预测法是最简单的预测方法，较易操作。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

67.人力资源预测模型越复杂就越科学。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

69.劳动生产率分析法的关键部分是如何预测劳动生产率。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

74.马尔科夫模型能对人员的晋升与否做出确定的答复。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

（）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。

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

2.工作流程中不可分解的最小单元指的是（）。

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

3.（）是用要概括式的方法描述员工在组织中的职责和位置。

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

4.下列关于工作分析的主要元素的描述不正确的是（）。

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

5.下列选项中不属于工作分析的影响的一项是（）。

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

6.下列关于工作分析的表现形式描述正确的一项是（）。

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

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。

A.访谈法

B.问卷法

C.观察法

D.模型法

正确答案: B

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。

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

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。

A.访谈法

B.问卷法

C.观察法

D.模型法

正确答案: C

10.下列选项中属于工作分析的核心阶段是（）。

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

11.在分析关键业绩指标时，应将“预算执行”列入到（）中。

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

12.哈克曼和奥尔德姆提出了（）。

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

13.（）源于古典工业工程学。

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

14.（）的理论基础是组织心理学和管理学。

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

15.（）主要来源于人类工程学。

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

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。

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

17.工作设计的第一步是（）。

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

18.定岗、定编、定员要以（）为导向。

A.现状

B.战略

C.工作

D.分析

正确答案: B

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？（）

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

20.（）是设计组织中的承担具体工作的岗位。

A.定岗

B.定编

C.定员

D.定责

正确答案: A

21.（）是组织获得人力资源的基本途径。

A.绩效考核

B.招聘

C.薪酬管理

D.工作分析

正确答案: B

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。

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

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（）。

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

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。

A.工作分析

B.简历

C.笔试

D.面试

正确答案: B

25.（）是招聘总成本与实际录用人数之比。

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

26.根据测验的具体对象，可以将心理测验分为认知测验与（）。

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

27.（）是笔试的首要问题，其恰当与否决定了考核的效度。

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

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。

A.情境模拟测验

B.面试

C.笔试

D.测验

正确答案: A

29.依据面试营造气氛的不同，分为压力面试与（）。

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

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。

A.背景调查

B.评价中心技术

C.面试

D.简历

正确答案: A

31.（）是对组织员工培训与开发活动的整体设计和统一安排。

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

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。

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

33.个人转化动机是培训成果转化的助推器，它与（）息息相关。

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

34.下列选项中属于工作分析的主要元素的有（）。

A.工作单元

B.工作任务

C.岗位要项

D.工作职务

正确答案: ABCD

35.下列选项中属于工作分析的主要原则的有（）。

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: ABCD

36.一般情况下，工作分析的结果包括（）等。

多选题(1 分) 1分 (计分规则:全部选对则得分) （难易度: 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: ABC

37.下列属于工作分析的表现形式的有（）。

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: BCD

38.下列选项中，属于收集工作分析信息的主要方法的有（）。

A.访谈法

B.观察法

C.问卷法

D.投射法

正确答案: ABC

39.下列属于工作分析调查阶段的具体工作的有（）。

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: AC

40.下列关于工作说明书的编写要点描述正确的有（）。

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: BD

41.下列选项中属于工作设计的方法是有（）。

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: ABCD

42.具体进行工作设计时，必须考虑以下（）方面的因素。

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: ABC

43.“三定”是指（）。

A.定岗

B.定编

C.定员

D.定责

正确答案: ABC

44.以下有关招聘的理解正确的是

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: ABCD

45.在进行需求预测与分析时，需要考虑以下变量：

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: ABCD

46.以下哪些属于内部招聘的方式

A.内部晋升

B.内部调用

C.工作轮换

D.网络招聘

正确答案: ABC

47.一般情况下，招聘计划至少应该包括以下内容:

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: ABCD

48.以下哪些属于招聘广告的设计原则

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: ABCD

49.招聘效果评估可以分为

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: ABCD

50.下面哪些是招聘过程中常用的几种心理测验方法

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: ABC

51.依据面试内容结构化（标准化）程度的不同，分为（）。

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: ABC

52.常用的评价中心技术有哪些

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: ABCD

53.以下哪些属于履历分析测评技术的特点

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: ABCD

54.制定培训计划的要求包含（）。

A.系统性

B.标准化

C.有效性

D.普遍性

正确答案: ABCD

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。

A.目标设定

B.个体差异

C.互动性

D.课程安排

正确答案: BC

56.培训课程的开发与设计要考虑（）。

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: ABD

57.一般来说，培训内容包括（）。

A.知识培训

B.技能培训

C.素质培训

D.课程培训

正确答案: ABC

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()。

A.领导

B.员工

C.培训人员

D.内部环境

正确答案: AB

59.培训前期准备工作中，教材的准备需要考虑的因素有（）。

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: ABCD

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

61.人力资源管理战略与组织战略之间没有任何关系。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

62.工作分析既是一种方法论，也是一种具体的应用工具。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

63.工作分析为人力资源规划提供了必要的信息。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

体现的是系统性原则。

66.工作分析有助于实现量化管理。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

71.运用观察法收集工作分析信息时，要有详细的观察提纲。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

73.职务描述是任职者作用条件的具体说明。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

75.关系工作类型是赫茨伯格提出来的工作设计理论。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

76.工作特征模型是工作丰富化的核心。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

77.工作设计的重点是工作职责。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

80.“三定”的硬约束是经济投入。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

82.招聘是有目的、有计划的组织行为。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

83.招聘有助于创造组织的竞争优势。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

93.培训方法的选择与培训课程的目标和方向直接相关。

A.正确

B.错误

正确答案: A

94.进行培训需求评估是培训效果评估的第一步。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

根据调查方式不同，可将薪酬调查分为（）

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

2.依据调查的组织者不同，薪酬调查可以分为（）

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

3.依据调查的具体内容和对象不同，薪酬调查可分为（）

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

4.()与地域范围是界定相关劳动力市场的两个重要维度。

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

5.以下不属于货币性薪酬的是（）

A.工资

B.奖金

C.津贴

D.社会保险

正确答案: D

6.以下不属于非货币性薪酬的是（）

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

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（）

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

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。

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

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。

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

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。

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

11.()适用于能够随时掌握较为详细的市场薪酬标准的组织。

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

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（）

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

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。

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

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。

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

15.绩效管理的核心环节是（）。

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

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（）。

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

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（）。

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

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。

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

19.()层面是平衡计分卡突破传统绩效考核的显著特征之一。

A.财务

B.客户

C.内部业务流程

D.学习和成长

正确答案: C

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？（）

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

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。

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

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。

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

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。

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

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。

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

25.全面薪酬主要由（）构成。

A.薪资

B.福利

C.事业

D.环境

正确答案: ABCD

26.全面薪酬体系具有以下特征（）

A.导向性

B.平衡性

C.针对性

D.灵活性

正确答案: ABCD

27.下列选项中，哪些属于薪酬调查方式的常用方式？（）

A.书面问卷

B.电话访谈

C.个人面谈

D.集体访谈

正确答案: ABCD

28.下列选项中，属于货币性薪酬的有（）

A.工资

B.奖金

C.津贴

D.补贴

正确答案: ABCD

29.非货币性薪酬包括（）

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: ABCD

30.薪酬数据的分析方法一般包括()

A.频度分析

B.趋势分析

C.离散分析

D.回归分析

正确答案: ABCD

31.以下属于分级考核法的有（）

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: ABCD

32.以下不属于分级考核法的有（）

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: AC

33.下列选项中属于360度考核实施维度的有（）

A.上级

B.下级

C.同事

D.相关客户

正确答案: ABCD

34.通常，一个组织的KPI体系包括以下哪几个层次（）？

A.组织级KPI

B.部门级KPI

C.岗位级KPI

D.个人级KPI

正确答案: ABC

35.平衡计分卡的内容包括（）四个方面。

A.财务

B.客户

C.内部业务流程

D.学习和成长

正确答案: ABCD

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

43.宽带薪酬结构中通常只设计2～4个层级。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。()

A.正确

B.错误

正确答案: A

48.绩效管理就是绩效考核，两者并没有什么区别。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

49.绩效管理关注未来绩效，侧重于事先沟通与承诺。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

51.目标准备是推行目标管理最重要的阶段。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

53.绩效信息收集时数量越多越好。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

57.绩效反馈面谈时间不宜过长，以１～２小时为宜。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。

A.合法

B.公平

C.平等自愿

D.协商一致

正确答案: B

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。

A.第11条

B.第12条

C.第13条

D.第15条

正确答案: B

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。

A.经济补偿金

B.保险金

C.工资

D.补贴

正确答案: A

4.职业锚理论认为（）。

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

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。

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

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（）。

A.PPDF法

B.SWOT分析法

C.5W法

D.CCTP法

正确答案: B

7.职业生涯规划的5W法（）。

A.是将自己的个人发展与组织发展紧密联系在一起的思考方法。

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

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（）。

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

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（）。

A.1-2年

B.5-10年

C.10-20年

D.20-40年

正确答案: B

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（）。

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

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？（）

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

12.员工因为与其他员工争吵产生的压力，这种压力源属于（）。

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

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（）。

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

14.劳动合同的特征有（）。

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: ABCD

15.劳动合同的履行包括（）原则。

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: BCD

16.用人单位单方解除劳动合同的情形包括（）。

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: ABD

17.职业锚具有以下特点（）。

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: AD

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、（）。

A.萌芽阶段

B.建立阶段

C.维持阶段

D.衰退阶段

正确答案: BCD

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。

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: ABCD

20.进行自我认知的常用心理测试方法有（）。

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: ABCD

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。

A.有效率的

B.可实现的

C.相关的

D.低成本的

正确答案: BC

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（）。

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: ABCD

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

28.在职业生涯规划中，自我认知并非必要的环节。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: B

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

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。（）

A.正确

B.错误

正确答案: A

1.张某是某知名软件公司开发部的高级工程师，自 2005 年进入公司以来，表现十分出色，每每接到任务时总能在规定时间内按要求完成，并时常受到客户的表扬。在项目进行时还常常主动提出建议， 调整计划，缩短开发周期，节约开发成本。但在最近的几个月里情况发生了变化，他不再精神饱满地接受任务了，同时几个他负责的开发项目均未能按客户要求完成，工作绩效明显下降。开发部新任经理方某根据经验判断，导致张某业绩下降的原因是知识结构老化，不再能胜任现在的工作岗位了。....省略

请回答：

（1）这次培训失败的主要原因是什么？

（2）你从这个培训无效案例中得到了什么启示？

分析参考：(1)没有做培训需求分析，特别是没有对培训对象进行需求分析。（2）培训前应该做详细的需求调查分析，采用访谈法、问卷调查法、观察法等方法开展，分析得出的培训需求要经过确认，如果是为了提高员工绩效，更应该与培训对象进行面谈确认。

2.A 煤矿是有 2000 余人的年产 120 万吨原煤的中型煤矿。2016 年上级主管部门特拨下 40 万元奖金，奖励该矿在安全与生产中做出贡献的广大员工。在这 40 万元奖金的分配过程中，该矿矿长召集下属五位副矿长和工资科长、财务科长、人事科长和相关科室的领导开了一个“分配安全奖金”的会议。...省略

请结合本案例回答下列问题：

请剖析（1） A 煤矿的奖金分配方案，并说明它产生负激励作用的原因。

（2）假如你是该矿负责人本次奖金分配方案的设计应重点考虑哪些因素？

分析参考：(1)A煤矿的奖金分配方案仅仅靠领导会议就决定，前期未做薪酬调查，导致分配方案未能体现保证激励的同时兼顾公平，从而导致职工不满。（2）重点考虑国家法律、其他煤矿企业安全奖发放方案、本企业岗位等级结构因素，设计分配方案时以激励为主，同时兼顾公平，差距不宜过大。

3.通达公司，成立于 20 世纪 50 年代初，目前公司有员工 1000 人左右。总公司本身没有业务部门，只有一些职能部门；总公司下有若干子公司，分别从事不同的业务。

绩效考评工作是公司重点投入的一项工作，公司的高层领导非常重视，人事部具体负责绩效考评制度的制定和实施。人事部在原有的考评制度基础上制定了《中层干部考评办法》。在每年年底正式考评之前，人事部又出台当年的具体考评方案，以使考评达到可操作化程度。

...省略问题：

（1）绩效考评在人力资源管理中有何作用？这些作用在通达公司是否有所体现？

（2）通达公司的绩效考评存在哪些问题？如何才能克服这些问题？

分析参考：(1)绩效考评是通过制订员工和部门的绩效目标，并定期对员工和部门绩效目标完成情况做出评价和反馈，以改善员工和部门工作绩效并最终提高组织整体绩效，在人力资源管理中具有重要作用。这个作用在通达公司没有体现。（2）问题在于：虽然对员工和部门采用了分类评价，并做了考评，但未能将考评结果及时反馈给被考评人和部门，也未将考评结果和奖惩挂钩。

4.A 公司是一家外资企业，由于业务发展的需要，公司拟招聘一名采购经理。公司人事部门拟了一份招聘启事，其主要内容如下： 大专以上学历，3 年相关工作经验，较好英语和计算机能力，有高度工作责任感和沟通协调能力。主要工作职责是联系供货公司，及时准确地在规定时间内将企业各部门所需化物发送至指定地点，并确保货物的质量和价格符合企业的要求。国内某企业的招聘启事是：大专以上学历，2 年相关工作经验，能熟练操作 OFFICE 者优先。

问题：请你根据所学知识对这两则招聘启事进行点评。

分析参考：两则招聘启事都有缺点，建议参照P87招聘广告的内容分别分析。

5.远翔精密机械公司在最近几年招募中层管理职位上不断遇了困难。该公司是制造销售较复杂机器的公司，目前重组成六个半自动制造部门。公司的高层管理相信这些部门的经理有必要了解生产线和生产过程，因为许多管理决策需在此基础上做出。传统上，公司本来一贯是严格地从内部选拔人员。但不久就发现提拔到中层管理职位的基层员工缺乏相应的适应他们新职责的技能。

...省略问题：

（1）这家公司确实存在有提拔和招募问题吗？

（2）如你是咨询专家，你会有哪些建议？

分析参考：(1)确实存在提拔和招募的问题。内部提拔后，要想提高素质，必须制订详细的培训计划。招募时除了要考虑人才的素质，还要兼顾人才的稳定性，即采用背景调查、履历分析等手段发现适用人才。（2）建议：可以采用内部提拔和外部招募同时进行，可以制订详细的内部提拔培训计划，对拟提拔的内部人员开展一系列培训，对培训合格的人员提拔。对外部招募的人员进行背景调查和岗前培训，培养新招募人员的企业文化意识和对企业的认同感，确保人员的稳定性。

6.A 公司是一家中外合资的大型通讯设备供应商。最近，该公司连续签订了四个大型项目，公司人员吃紧，很多职位都需要尽快补充。该公司在员工招聘方面下了很大力气。不但在知名招聘网站发布招聘启事，在当地发行量最大的报纸连续刊登巨幅广告，大型人才招聘会上也经常出现该公司人力资源部职员的身影。

...省略

（1）A 公司为什么不能完成招聘任务？

（2）如果你是 A 公司的人力资源总监，你会怎样制定招聘策略？

分析参考：(1)A公司的招聘策略有问题。在项目要人紧的条件下还采用复杂的招聘流程，而且对一些市场等岗位也要求有大型企业工作经验，未能较好地进行工作分析。（2）一是招聘时间，要按照项目时间至少提前一个月开始招聘；二是招聘渠道除了知名招聘网站外还可以采用以往员工重聘、第三方机构招聘等方式；三是简化一些非关键岗位的招聘程序。

7. 著名的 TZ 超市在 H 市人才市场召开了专场招聘会，拟在 H 市招聘 15 名销售部门经理。招聘当天，TZ 的招聘工作人员把 H 市人才市场的二楼大厅布置的并井有条。楼梯上贴着 TZ 超市的宣传画， 二楼门口放着一台电视机，连续播放着介绍 TZ 资料的影碟。负责招聘工作的邢女士说：“TZ 重视流程管理，招聘工作也不例外。我们在招聘时早己做了充分的准备，制定了详细的招聘计划，我们只要在招聘的各个流程环节中把好关，招聘的质量不会有问题。”

...省略

请回答下列的问题：

（1）TZ 在 H 市人才市场召开招聘会，要做哪些准备工作？

（2）在招聘的“初选”阶段，审查申请表时，您认为该注意哪些问题？

分析参考：(1)TZ在H市人才市场招开招聘会，准备工作包括：确定招聘岗位需求（岗位职责和任职资格）、确定招聘时间和地点、制定宣传策略（制作宣传画、海报、视频）、制作应聘登记表、安排初选面试官、布置场地等。（2）审查申请表时，要注意运用履历分析技术，通过对求职者个人背景、工作与生活经历进行分析，来判断其在未来岗位上的适应性。

8.今年，A 公司对所有职能部门实施了绩效管理制度，强调了对员工绩效的量化考核，并根据绩效评估的结果，对原有的薪酬结构进行了调整，将绩效考核结果与浮动工资直接挂钩。此外，在销售部门和研发部门还实行了末位淘汰制，即连续 2 个季度部门排名在最后的 2 名员工将被辞退。

...省略

问题：请分析给定资料，阐述你对 A 公司绩效工资制度的分析及建议。

分析参考：A公司针对所有的职能部门均采用了目标管理的绩效考核方法，但因为工作性质不同，销售部的业绩目标明确，考核实施起来员工满意度较高，但研发部业绩目标难设定，考核太频繁不符合产品研发规律，所以采用目标管理法考核引起员工不满。另外所有职能部门只对销售和研发部门采用了末位淘汰，会给这两个部门员工形成不公的心理反应。

大家可以就上面的问题提出解决的方法和建议。

1.简述私人部门和公共部门人力资源管理的差异性表现在哪些方面?

答：主要表现在以下4个方面：

（1）组织目标方面

私人部门目标是自利性的，即其产生、存在的目的是追求合理的自身利益的最大化。效率和利润是私人部门人力资源管理最直接、最根本的终极目标；而公共部门管理追求的是公共利益，政府以公众委托人身份提供公共产品，对政府行政人员的管理是为了最大化地为社会利益服务。

（2）招聘方式方面

在招聘员工上，私人部门会采用灵活的招聘方式，将员工的个人工作能力放在突出位置，只要员工能给部门带来效益，他们就会被优先录用。而公共部门会受到社会公众的舆论压力，从而采用公开、透明的招录环节，严格按照规定的程序来招聘员工，力求公平，进而会导致招聘环节程序化过重。

（3）薪酬考评方面

私人部门通常会将员工的直接贡献作为考核评价的核心原则。在这一环境中，产出更多的员工通常会得到更高的薪酬，并获得企业的尊重。而公共部门将劳动时间作为薪酬考评的重要组成部分，依据劳动时间为员工提供固定的薪酬，因此员工的劳动

成果对于其薪酬的影响较小。

（4）工作效率方面

在私人部门中，员工的工作效率直接影响个人的工作业绩，而工作业绩又会影响员工的个人待遇。因此，私人部门的薪酬和绩效管理更加注重员工的实际表现和贡献，员工为了获得更高、更好的待遇，也会按照相关要求不断努力工作。而公共部门的绩效目标不仅强调经济效益，更会强调社会效益，其薪酬和绩效考核也完全不同于私人部门。

2.制定人力资源规划时，需考虑的人力资源规划影响因素很多，其中主要包括哪些方面？

答：在制订人力资源规划时，需考虑的人力资源规划影响因素很多，其中主要包括：

（１）宏观经济变化。例如，地区性金融危机、人口流动迅速加快等。

（２）政策法规变更。政府由于各种需要，制定、修订或取消一些政策法规，如户籍制度、社会保障制度、人事编制的变化等，影响组织的人力资源规划。

（３）技术创新。技术进步、技术创新和技术升级换代，会迅速改变组织的人力资源需求与供应，进而影响人力资源规划。

（４）组织效率高低。组织效率低下，或组织迅速扩张，都会影响人力资源规划。

（５）组织管理层变更。高层管理人员的变化，会使组织的战略目标及人事政策发生变化，进而影响组织的人力资源规划。

3.人力资源供给预测的具体步骤是什么？

答：人力资源供给预测包括两方面：一方面是内部人员拥有量预测，即根据人力资源现有情况及未来变动情况，预测出计划期内各时间点的人员拥有量；另一方面是外部供给量预测，即确定在计划期内各时间点上可以从公共部门外部获得的各类人员的数量。

人力资源供给预测的具体步骤如下：

（１）进行人力资源盘点，了解公共部门员工现状。

（２）分析公共部门的职务调整政策和历史员工调整数据，统计出员工调整的比例。

（３）向各部门的人事决策人了解可能出现的人事调整情况。

（４）将（１）和（２）情况汇总，做出公共部门内部人力资源供给预测。

（５）分析影响外部人力资源供给的地域性因素。

（６）分析影响外部人力资源供给的全国性因素。

（７）根据（５）和（６）的分析，做出公共部门外部人力资源供给预测。

（８）将公共部门内部人力资源供给预测和公共部门外部人力资源供给预测汇总，做出公共部门人力资源供给预测。

4.简述工作分析的主要内容。

工作分析是指对产品 （或服务）实现全过程及重要的辅助过程的分析，包括对工作步骤、工作流程、工作规则、工作环境、工作设备、辅助手段等相关内容的分析。

工作分析主要包含以下内容：

１岗位需求分析

岗位是人力资源视角下业务运营的最小单元，工作分析的核心内容之一就是岗位需求分析，包括岗位的内容、要求、工作流程，岗位在组织架构中的位置，以及岗位编制等复合需求分析。

２组织架构分析

由于工作的复杂性、多样性和劳动分工的差异性，不同的行业和业务部门的岗位设置、组织结构设置不同。对岗位、部门和组织结构的分析包括对岗位名称、岗位内容、部门名称、部门职能、工作量及其相互关系等内容的分析。

３人员分析

对工作主体员工的分析包括对员工年龄、性别、爱好、经验、知识和技能等各方面的分析，这有助于把握和了解员工的知识结构、兴趣爱好和职业倾向等内容。在此基础上，组织可以根据员工特点将其安排到最适合的工作岗位上，达到人尽其才的目的

5.简述工作丰富化模型。

工作丰富化指纵向上工作的深化，是工作内容和责任层次上的改变。通过让员工更加完整、更加有责任心地工作，员工能得到来自工作本身的激励感和成就感。工作丰富化模型的理论基础是赫茨伯格的双因素理论，工作丰富化的核心是体现激励因素

的作用。

（１）增加员工责任。不仅要增加员工生产的责任，还要增加其控制工作质量，保持工作的计划性、连续性及节奏性的责任，使员工感到自己有责任完成一项完整工作

的一个组成部分。同时，增加员工责任意味着降低管理控制程度。

（２）赋予自主权。赋予员工一定的工作自主权和自由度，给员工充分表现自己的机会。员工感到工作的成败取决于他的努力和控制程度，从而认为与其个人职责息息相关，这时工作对员工就有了重要的意义。实现这一良好工作心理状态的主要方法是

给予员工工作自主权。同时，工作自主权的大小也是人们选择职业的一个重要考虑

因素。

（３）反馈。将有关员工工作绩效的数据及时地反馈给员工。了解工作绩效是形成工作满足感的重要因素，如果一个员工看不到自己的劳动成果，他就很难得到高层次

的满足感。反馈可以来自工作本身，来自管理者、同事或顾客等。

（４）考核。报酬与奖励取决于员工实现工作目标的程度。

（５）培训。要为员工提供学习的机会，以满足员工成长和发展的需要。

（６）成就。通过提高员工的责任心和决策的自主权，来提高其工作的成就感。

6.招聘计划应该包括哪些内容？

答：不同的组织、不同的管理风格，会有不同的招聘工作计划。一般情况下，招聘计划至少应该包括以下内容：

（１）人员需求，包括招聘的岗位职务名称、人数、任职资格要求等。

（２）招聘信息发布的时间、渠道和方式。

（３）招聘广告样稿。

（４）招聘小组成员名单，包括成员姓名、职务、职责。

（５）招聘时间进度安排表。

（６）求职者的甄选方案，包括甄选的场所、时间、方法、工具、甄选的负责人名单等。

（７）新员工上岗时间安排。

（８）招聘费用预算，包括可能的资料费、广告费、人才交流会费用。

（９）招聘效果评估方案。

7.招聘实施包括哪几个流程？

答：招聘实施包括设计并发布招聘广告、简历（申请表）筛选、笔试、面试、人员录用五个流程。

8.简述设计培训课程的基本程序。

答：设计培训课程的基本程序是：在需求调查与分析的基础上，明确课程的具体目标，根据目标的要求安排课程内容，确定教学模式，确定课程实施者，准备培训教材，选择课程策略，制定课程评价标准，分配时间，安排场地。初步设计完成后，要进行论证，确定可行因素，否定不可行的部分。如果是一门多次实施的课程，要将每一次实施效果的评价反馈到下一次的设计中，以不断改善培训效果。

9.常用的岗位价值评价方法和工具有哪些？

答：岗位评价的方法可以分为量化评价法和非量化评价法两类，两类岗位评价方法各自又包括多种评价方法。

１排序法

排序法是最简单的岗位评价方法，是根据总体上界定的岗位的相对价值及其对组织所做贡献对岗位从高到低进行排列。使用排序法时，评价者需要对评价的岗位内容相当熟悉，这样才能做出准确的判断。排序法又可分为直接排序法、交替排序法、配对比较排序法三种类型。

２分类法

分类法也叫分级法，这种方法是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。

３要素计点法

要素计点法也称计点法，该评价方法的原理是：基于工

作的相对价值比较不同的工作（因为工作性质不同，无法直接比较），寻找不同质的工作中的同质要素；将一些具有代表性的同质要素在工作族中选择出来，进行价值评价；用点数来计量岗位要素的价值；点数的大小决定了工作的相对价值。

４要素比较法

要素比较法是较为复杂的一种量化岗位评价技术。它与其他三种岗位评价方法最大的不同在于，要素比较法直接将市场薪酬调查和岗位评价两个步骤结合在一起。该方法是对排序法的改进，需要用到的报酬要素更多，要进行比较复杂的多次排序。

10.简述绩效反馈面谈的技巧。

答：绩效反馈面谈的技巧包括：面谈准备工作、确定面谈时间、选择面谈场所、注意谈话方式、学会倾听、及时结束面谈等方面。

11.请简述劳动合同的特征。

答：劳动合同的特征包括：合法性、协商一致性、合同主体地位平等和等价有偿。

12.职业生涯规划的主要内容和步骤有哪些？

答：职业生涯规划的主要内容和步骤有：觉知与承诺、自我个性探索、职业环境分析、职业目标确定、计划与实施、评估与反馈。

13.简述一个完整的培训计划包括的内容。

答：一个完整的培训计划包括培训目标、培训对象、培训内容、培训形式、培训师、培训时间、培训地点、培训教学组织形式、培训经费和培训效果。

14.A煤矿是有2000余人的年产120万吨原煤的中型煤矿。2016年上级主管部门特拨下40万元奖金，奖励该矿在安全与生产中做出贡献的广大员工。在这40万元奖金的分配过程中，该矿矿长召集下属五位副矿长和工资科长、财务科长、人事科长和相关科室的领导开了一个“分配安全奖金”的会议。这些高层管理者认为，工人只需保证自身安全而主管们不但要保证自身安全还要负责一个班组、区、队或一个矿的安全工作：尤其是矿领导，不但要负经济责任，还要负法律责任。因此，会议决定，将奖金根据责任的大小分为五个档次：矿长20000元，副矿长10000元，科长6000元，一般管理人员3000元，工人一律150元，奖金刚好发完。奖金下发后全矿显得风平浪静．但几天后矿里的安全事故就接连发生。当矿长亲自带领工作组到各工队追查事故起因时，矿工们说：“我们拿的安全奖少，没那份安全责任，干部拿的奖金多，让他们干吧!”还有一些工人说：“老子受伤，就是为了不让当官的拿安全奖。”

请结合本案例回答下列问题：

（1） 请剖析A煤矿的奖金分配方案，并说明它产生负激励作用的原因。

（2）假如你是该矿负责人本次奖金分配方案的设计应重点考虑哪些因素？

答案：

（1） 安全奖金的分配按行政级走，得不到广大基层矿工的认同。 2对同一行政级别的员工搞平均主义，对内缺乏公平性 3A煤矿的员工人数多，基础大，每个人能得到的奖金不多，尤其使基层矿工，员工对激励的感受度弱，很难起到激励作用（2） 1区分负有直接安全责任和负有间接安全责任的员工 2区分安全意识淡薄和安全责任意识强的员工 3借此机会完善安全责任制 不同分配方式的激励度不同 不同分配方式激励持续的时间不同