**人力资源管理模拟试卷（五）**  
（闭卷 120分钟）

**一、单项选择题** （每题只有一个正确答案，每小题2分，共20分）  
1.将全体职工逐一配对比较，按照逐对比较中被评为较优的总次数来确定等级名次的绩效考核方法是（ ）。  
A.简单分级法 B.交替分级法 C.范例对比法 D.成对比较法

1. 通过检查人力资源需求，确保组织能够在需要的时候聘用到足够数量合格员工的人力资源实践活动是（ ）。  
   A．人力资源培训 B．人力资源招聘 C.人力资源选拔 D．人力资源规划
2. 直线管理者的人力资源管理职权不包括（ ）。  
   A．指导部门的新进员工 B．为其他部门提供人力资源问题解决方案  
   C．培养员工之间的合作关系 D．控制本部门的人事费用

4.人力资源管理活动的基础是（ ）。  
A.人员甄选 B．员工培训 C．工作分析 D．人力资源规划

5.吊车司机的工作循环周期较短，工作状态稳定，对这类职位最适用的工作分析方法是（ ）。  
A．工作实践法 B．观察法 C．关键事例法 D.访谈法

6. 人力资源招聘的起始阶段是（ ）。   
A．选择招聘渠道 B．确定招聘需求 C.录用决策 D．求职者筛选与测试

7.某公司在做职位评价时采用的方法是：找出职务中共同包含的“报酬要素”，将要素分为若干等级并制定评级标准，给各个等级赋予不同的点数。这种方法是（ ）。  
A．排序法 B．套级法 C．因素比较法 D．点数法

8.下面属于绩效考核的方法是（ ）  
A.关键事件法 B.点数法 C.德尔菲法 D.马尔科夫法

1. 在培训过程中，衡量学员对培训课程的满意度的评估方式是（ ）。  
   A.学习评估 B.反应评估 C.行为评估 D. 结果评估
2. 在培训中，利用受训者在工作过程中实际使用的设备或者模拟设备以及实际面临的环境来对他们进行培训的方式是（ ）。
3. 网络培训法 B. 角色扮演法 C. 工作模拟法 D.案例分析法
4. **多项选择题** （每题有多个选项，每小题3分，共30分）
5. 以下哪些属于我国社会保险的项目？（ ）  
   A.养老保险 B.医疗保险 C.生育保险  
   D.工伤保险 E.失业保险 F.住房公积金
6. 一般来说，员工绩效具有（ ）的特点。  
   A.多因性 B.多维性 C.代表性 D.动态性
7. 绩效考评的主体主要有（ ）。
8. 上级考评 B.同级考评 C.下级考评

D.自我考评  E.服务对象的考评

1. 与外部招聘相比，内部招聘的优点有（ ）。
2. 有利于培养员工的忠诚度 B.有利于激励员工、鼓舞士气

C.招聘成本小 D.有利于招聘到高质量的人才

E.利于引入新观念、新技能

1. 主管对绩效结果进行反馈时，应努力做到（ ）。
2. 给员工发言的机会 B.运用反馈技巧，因人而异

C.纠正被考核者的不良态度 D.帮助被评价者认识自己的长处与不足

1. 依据《劳动合同法》，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得以经济性裁员为由解除劳动合同：（ ）

A.从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

B.在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

C.患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

D.女职工在孕期、产期、哺乳期的；

E.在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

1. 对健全合理的薪酬管制度的基本要求有（ ）。
2. 合法性 B. 公平性 C. 经济性 D. 竞争性 E.激励性
3. 工作评价的方法主要有（ ）。
4. 排序法 B. 归类法 C. 点数法

D. 要素比较法 E.关键事件法

1. 按照培训内容的不同，可将培训分为（ ）。

A.传授性培训 B.知识性培训 C.技能性培训 D.态度性培训

1. 培训需求分析主要从以下三方面进行分析：（ ）。
2. 个人分析 B.任务或工作分析 C. 组织分析 D. 工作评价
3. **简答题**（共10分）  
   1.简述人力资源管理的基本职能，并加以解释。（5分）  
   2.人力资源与其它资源相比，具有哪些独特鲜明的特征？（5分）

**四、计算题** （10分）

南方公司有三类管理人员，一般管理人员、中层管理人员、高级管理人员，已知2012年初其三类人员分别为140人、100人和60人；假设三类人员每年的流动情况为：一般管理人员有60%的人留下、30%成为中层管理人员，有10%离职；中层管理人员有40%留下、30%成为高级管理人员，有30%离职；高级管理人员有60%留下，其余的离职。请预测2013年的这三类人员的供给情况。

**五、案例分析题（30分）**  
 RB制造公司是一家位于华中某省的皮鞋制造公司，拥有近400名工人。大约在一年前，公司失去了两个较大的主顾，因为他们对产品过多的缺陷表示不满。RB公司领导研究了这个问题之后，一致认为：公司的基本工程技术方面还是很可靠的，问题出在生产线上的工人，质量检查员以及管理部门的疏忽大意、缺乏质量管理意识。于是公司决定通过开设一套质量管理课程来解决这个问题。  
 质量管理课程的授课时间被安排在工作时间之后，每个周五晚上7:00-9:00，历时10周，公司不付给来听课的员工额外的薪水，员工可以自愿听课，但是公司的主管表示，如果一名员工积极地参加培训，那么这个事实将被记录到他的个人档案里，以后在涉及加薪或提职的问题，公司将会予以考虑。  
 课程由质量监控部门的李工程师主讲。主要包括各种讲座，有时还会放映有关质量管理的录像片，并进行一些专题讲座内容包括质量管理的必要性、影响质量的客观条件，质量检验标准，检查的程序和方法、抽样检查以及程序控制等内容。公司里所有对此感兴趣的员工，包括监管人员，都可以去听课。  
 课程刚开始时，听课人数平均60人左右。在课程快要结束时，听课人数已经下降到30人左右。而且，因为课程是安排在周五的晚上，所以听课的人员都显得心不在焉，有一部分离家远的人员课听到一半就提前回家了。  
 在总结这一课程培训的时候，人力资源部经理评论说：“李工程师的课讲得不错，内容充实，知识系统，而且他很幽默，使得培训引人入胜。听课人数的减少并不是他的过错。”  
 请回答下列问题：  
1.您认为这次培训在组织和管理上有哪些不合理的地方？（15分）  
2.如果您是RB公司的人力资源部经理，您会怎样安排这个培训项目？（15分）

**人力资源管理模拟试卷（五）参考答案**  
**一、单项选择题：**

1.D 2.D 3.B 4.C 5.B

6.B 7.D 8.A 9.B 10.C

**二、多项选择题**  
1.ABCDE 2.ABD 3.ABCDE 4.ABC 5.ABCD

6. ABCDE 7. ABCDE 8.ABCD 9.BCD 10. ABC

评分标准：每题3分，多选、少选、错选均不得分，共30分

1. **简答题**  
   1.获取，包括工作分析、人力资源规划、招聘、选拔与委派；保持，包括保持员工的积极性，如公平的奖酬、员工的沟通与参与、劳动关系的参与等，保持健康安全的工作环境；发展，包括员工培训、职业发展的管理等；评价，包括工作评价、绩效考核、士气调查等；调整，包括人员调配系统、晋升系统及各项有关法律和制度的调整等。  
   评分标准：每答对一个要点给1分，若没有给出解释酌情扣分。

2.人力资源的主要特征有：双重性，人力资源既具有生产性，又有消费性；能动性，是人和动物最本质的区别；时效性，人的生命周期和人力资源的到“U”形关系决定了人力资源的时效性；开发性，人的知识、经验和技能会因为不断开发使用而更有价值；社会性，人所具有的体力和脑力明显地受到时代和社会因素的影响。  
评分标准：每一个要点给1分，若无解释酌情扣分。  
**四、计算题**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| （A） | G | Z | Y | 离职 |
| 高级管理人员（G） | 0.6 |  |  | 0.4 |
| 中层管理人员（Z） | 0.3 | 0.4 |  | 0.3 |
| 一般管理人员（Y） |  | 0.3 | 0.6 | 0.1 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| （A） | 初期人员数量 | G | Z | Y | 离职 |
| 高级管理人员（G） | 60 | 36 |  |  | 24 |
| 中层管理人员（Z） | 100 | 30 | 40 |  | 30 |
| 一般管理人员（Y） | 140 |  | 42 | 84 | 14 |
| 预计人员供给量 | | 66 | 82 | 84 | 68 |

**五、案例分析题**  
答案要点如下：  
（1）RB公司的这项培训，不合理的地方有：  
①没有对员工进行培训需求调查与分析，使得培训工作的目标不是很明确，也不了解员工对培训项目的认知情况； ②培训时间安排不合理，在周五晚上进行培训，学员“心不在焉”，影响培训效果；③没有对培训进行全程的监控，不能及时发现问题，解决问题；④对培训工作的总结程度不够，没有对培训的效果（结果）进行评估；⑤没有详细的培训计划，具体表现在对受训员工的对待问题上，没有“制度性”的规定，不利于提高受训员工的学习积极性。

（2）作为RB公司的人力资源部经理，在此次培训工作中应该做到：  
①首先进行培训需求分析，了解员工对质量监管培训的认识，了解员工的要求；   
②对培训做总体的规划，包括合理的培训时间、地点、培训经费预算、培训讲师的安排甚至对师的培训等；③选派合适的人选对培训的全过程进行监控，及时发现问题、解决问题；④培训结束时，对受训人员进行培训考核，以了解培训工作的效果；⑤对培训的总过程以及结果进行总结，保留优点，剔除问题缺点，为下一次培训积累经验。