

新教程

企业人力资源管理师职业资格考试用书

企业人力资源管理师

应试题解

(一级)(第三版)

裴建国 主编

目录

> 体现全新教程考点 > 附带考试模拟真题 > 考生备考应试指南



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

新教程

企业人力资源管理师职业资格证书考试用书

企业人力资源管理师

应试题解

(一级)(第三版)

裴建国 主编

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

本书是为全国企业人力资源管理师（一级）统一鉴定考试提供的考试辅导书。本书依据最新版国家职业资格培训教程《企业人力资源管理师（一级）》（第三版）（以下简称《教程》）和广大培训学校和考生的要求而编写。全书共6章，每章针对《教程》设计了单项选择题、多项选择题、专业技能题和参考答案，并提供了参考答案对应的《教程》页码，方便考生复习备考；书后附有两套模拟真题，方便考生掌握相关考试内容。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

企业人力资源管理师（一级）（第三版）应试题解 / 裴建国主编. —北京：电子工业出版社，2014.9
企业人力资源管理师职业资格考试用书
ISBN 978-7-121-24141-3

I. ①企… II. ①裴… III. ①企业管理—人力资源管理—资格考试—题解 IV. ①F272.92-44

中国版本图书馆CIP数据核字（2014）第192708号

责任编辑：袁桂春

印 刷：北京丰源印刷厂

装 订：三河市皇庄路通装订厂

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编：100036

开 本：787×1092 1/16 印张：30 字数：743千字

版 次：2014年9月第1版

印 次：2014年9月第1次印刷

定 价：68.00元



凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：(010)88254888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线：(010)88258888。

前 言

本书是为全国企业人力资源管理师（一级）统一鉴定考试提供的考试辅导书。依据最新版国家职业资格培训教程《企业人力资源管理师（一级）》（第三版）（以下简称《教程》），应广大培训学校和考生的要求，我们策划了《企业人力资源管理师（一级）（第三版）应试题解》。本书按《教程》分为6章，分别设计各章的单项选择题、多项选择题、专业技能题和参考答案，并提供了参考答案对应的《教程》页码，以便考生复习备考。书后附有两套模拟真题供考生练习使用。为方便考生掌握考试相关内容，书后还收录了最新的《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》和《工伤保险条例》。

本书实用性、针对性强，是企业人力资源管理师（一级）应试人员不可多得的一本参考书，同时适合在校大学生、研究生考试复习使用。书中对专业技能题的题目和“答”字进行了清晰的加黑标识，使考生可以一目了然地看清题目和答案，便于识记掌握。本书按照最新教程，对所有题型进行了归纳总结，可供考生在考试时使用。借助本书，考生可以大大提高复习备考的效率，取得事半功倍的效果。

本书由裴建国主编，具体分工如下：裴建国、季晓煜编写第一章，张钧、邓晓辉编写第三、六章，惠文平编写第二章，裴培、潘继革编写第四、五章。

由于编者水平有限，书中会有一些不足之处，希望读者提出宝贵的意见和建议，在此向为此书提出宝贵意见的广大读者表示衷心的感谢。

咨询电话：(010) 51859488 邮箱：jgopw27@163.com

编 者

目 录

第一章 人力资源规划	1
第一节 企业人力资源战略规划	1
第一单元 战略性人力资源管理概述	1
第二单元 人力资源战略规划的设计	10
第二节 企业集团的组织结构设计	25
第一单元 企业集团管控与组织结构的设计	25
第二单元 集团总部组织结构的设计与再造	38
第三节 企业集团人力资本战略管理	43
第一章专业技能题及参考答案	50
第二章 招聘与配置	75
第一节 岗位胜任特征模型的构建与应用	75
第二节 人才测评技术与应用	79
第一单元 沙盘推演测评法	79
第二单元 公文筐测试法	83
第三单元 职业心理测试	85
第三节 企业人才的招募与甄选	91
第一单元 基于工作分析的人才招募与甄选	91
第二单元 基于胜任特征的人才招募与甄选	95
第三单元 企业人才的录用决策、反馈与评估	100
第四节 人力资源流动管理	102
第一单元 员工晋升管理	102
第二单元 员工调动与降职管理	108
第三单元 员工流动率的计算与分析	110
第二章专业技能题及参考答案	113

第三章 培训与开发	128
第一节 培训开发体系设计与运行	128
第一单元 企业培训与开发体系的构建	128
第二单元 企业培训与开发的运行模式	133
第二节 企业培训文化与成果转化	137
第一单元 企业培训文化的营造	137
第二单元 员工培训成果的转化	140
第三节 创新能力培养	146
第一单元 思维创新	146
第二单元 方法创新	152
第四节 职业生涯规划与管理	156
第一单元 组织的职业生涯管理	156
第二单元 职业生涯规划前期准备	160
第三单元 员工职业生涯规划设计	163
第四单元 分阶段的职业生涯管理	167
第三章专业技能题及参考答案	172
第四章 绩效管理	195
第一节 企业绩效管理系统设计与评估	195
第一单元 绩效管理系统总体设计	195
第二单元 绩效考评指标体系设计	198
第三单元 绩效考评运作体系设计	203
第四单元 考评结果的反馈与应用	209
第五单元 绩效管理系统总评估	211
第二节 平衡计分卡的设计与应用	213
第四章专业技能题及参考答案	221
第五章 薪酬管理	229
第一节 薪酬制度设计	229
第一单元 战略性薪酬管理	229
第二单元 薪酬水平与薪酬策略	235
第三单元 薪酬制度的完善与创新	240

第二节 薪酬激励模式的选择与设计	245
第一单元 经营者年薪的设计	245
第二单元 团队薪酬的设计	252
第三单元 股票期权的设计	255
第四单元 期权制度的设计	258
第五单元 员工持股制度的设计	261
第六单元 专业技术人员薪资制度设计	266
第三节 企业福利制度的设计	267
第五章专业技能题及参考答案	276
第六章 劳动关系管理	295
第一节 集体协商的内容与特征	295
第二节 重大突发事件管理	299
第三节 劳动争议诉讼	309
第四节 工作压力管理与员工援助计划	317
第一单元 工作压力管理	317
第二单元 员工援助设计	320
第五节 和谐劳动关系的营造	322
第一单元 工会组织与企业社会责任运动	322
第二单元 国际劳动立法	327
第六章专业技能题及参考答案	331
附录 A 模拟真题	349
A-1 模拟真题一	349
A-2 模拟真题二	393
附录 B 中华人民共和国劳动合同法	435
附录 C 中华人民共和国就业促进法	447
附录 D 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	454
附录 E 工伤保险条例	460
附录 F 企业人力资源管理师（一级）考试大纲	469
参考文献	472

第一章 人力资源规划

第一节 企业人力资源战略规划

第一单元 战略性人力资源管理概述

一、单项选择题（每小题只有一个最恰当的答案，请将所选答案的序号填写在括号内）

1. 在人力资源管理规划中，战略是策略的（ ）概念。
(A) 第一 (B) 上位 (C) 下位 (D) 最终
2. () 是企业总体战略的重要部分。
(A) 人力资源战略 (B) 人力资源策略
(C) 人力资源战术 (D) 人力资源规划
3. 有关战略性人力资源管理，以下说法中正确的是（ ）。
(A) 战略人力资源管理 (B) 人力资源战略管理
(C) 战略上人力资源管理 (D) 人力资源策略管理
4. 人力资源管理专家将“strategic”一词译为（ ）更确切。
(A) 战术 (B) 战略 (C) 策略 (D) 对策
5. 人力资源管理是从企业全局利益和发展目标出发，就企业人力资源开发与管理所做出的（ ）。
(A) 全面规划 (B) 战略规划
(C) 总体策划 (D) 企业规划
6. 战略性人力资源管理是对人力资源战略进行（ ）的过程。
(A) 系统整体化管理 (B) 系统化管理
(C) 全面系统化管理 (D) 全面控制系统化管理
7. 战略性人力资源管理是现代人力资源管理发展到了（ ）。
(A) 一般阶段 (B) 中级阶段
(C) 高级阶段 (D) 新的管理理念
8. 以下不是西方现代人力资源管理发展时期的是（ ）。
(A) 经验管理时期 (B) 科学管理时期
(C) 现代管理时期 (D) 理想管理时期
9. () 被称为“科学管理之父”。
(A) 泰勒 (B) 谢尔曼 (C) 雷特 (D) 韦奥尔
10. 在企业人力资源管理过程中，() 最早创建了工作绩效评价系统。
(A) 梅奥 (B) 欧文 (C) 雷特 (D) 泰勒

11. 在科学管理时期，泰勒等人所倡导的是（ ）理论。
- (A) 科学实验方法 (B) 动作与时间研究
(C) 动作与时间探讨 (D) 科学实验研究方式
12. 泰勒制不仅是一种新的科学管理方法，而且是一种（ ）的管理哲学。
- (A) 工业心理学 (B) 变革性 (C) 劳动心理学 (D) 组织变革
13. 泰勒等管理学家所提倡的（ ），不但极大地丰富了企业管理理论和方法，也为现代人力资源管理理论发展奠定了坚实的基础。
- (A) 科学管理原理 (B) 科学管理模式
(C) 科学管理原则 (D) 科学管理方法
14. 1949年在芝加哥大学的一次科学会议上，正式提出了“（ ）”这一新的名称，以替代人际关系学说。
- (A) 前期行为科学 (B) 后期行为科学
(C) 行为科学 (D) 目标行为科学
15. 梅奥教授在著名的霍桑试验中探索了员工在企业生产中的人群关系，最终创立了（ ）学说。
- (A) 社会人 (B) 经纪人 (C) 经济人 (D) 人际关系
16. （ ）创立了X-Y理论。
- (A) 梅奥 (B) 赫茨伯格 (C) 麦格雷戈 (D) 泰勒
17. 人力资源管理的很多知识、应用技能与方法都出自（ ）。
- (A) 实践和理论 (B) 行为科学 (C) 专家意见 (D) 心理学
18. 关于现代人力资源管理经历的具体发展阶段，以下说法错误的是（ ）。
- (A) 传统人事管理由萌芽到成长的迅速发展阶段
(B) 现代人力资源管理替代传统人事管理的阶段
(C) 传统人事管理与现代人力资源管理共同发展的阶段
(D) 现代人力资源管理由初阶段向高阶阶段发展的阶段
19. 传统的“人事管理”被新兴的“（ ）”所替代，已经成为不可避免的发展趋势。
- (A) 人力资源部管理 (B) 人力资源体制
(C) 人力资源系统 (D) 人力资源管理
20. 企业人事管理不仅对内部的员工负责，也必须（ ），不断提高员工的职业生活质量。
- (A) 对员工的职业生涯负责 (B) 对员工的技术培训负责
(C) 对外部的社会和政府负责 (D) 对员工的发展计划负责
21. 人力资源管理在现代企业中已经上升到（ ），它日益受到人们的普遍重视。
- (A) 主导地位 (B) 替代地位 (C) 变革地位 (D) 指导地位
22. 从计划的性质上看，人事管理不具有（ ）内容。
- (A) 短期性、应急性 (B) 战术性
(C) 单一性 (D) 灵活性

23. 人力资源管理在现代企业中已经上升到主导地位，它日益受到人们的普遍重视，成为（ ）。

- (A) 现代企业管理不可缺少的部分 (B) 现代企业管理的关键
(C) 现代企业管理的中心和重点 (D) 现代企业管理的核心

参 考 答 案

1. B,1 2. A,1 3. C,1 4. C,1 5. C,1 6. B,2
7. C,2 8. D,2~4 9. A,3 10. B,3 11. B,3 12. B,3
13. A,3 14. C,4 15. D,4 16. C,4 17. B,5 18. C,5~7
19. D,6 20. C,7 21. A,7 22. D,7 23. C,7

二、多项选择题（请将正确答案的序号填写在括号内，选项中有两个或两个以上正确答案，多选、错选、少选均不得分）

1. 人力资源战略是指企业在对所处的（ ）全面系统分析的基础上，就企业人力资源开发和管理所做出的总体策划。

- (A) 总体战略 (B) 内外部环境和条件
(C) 各种相关因素 (D) 地理位置
(E) 战略内涵

2. 有关战略和策略，说法正确的是（ ）。

- (A) 战略是指导战争全局的计划或规划 (B) 策略应该单独制定
(C) 策略应规划企业未来的总体发展和方向 (D) 战略是策略的上位概念
(E) 战略是事关全局发展的大政方针

3. 人力资源战略管理就是方便人力资源战略及其规划进行全方位的（ ）的过程。

- (A) 指挥 (B) 监督 (C) 协助
(D) 协调 (E) 控制

4. 对战略性人力资源管理概念的理解，专家、学者们认为（ ）。

- (A) 它是“通过人实现可持续的竞争优势而设计的组织系统”
(B) 它是“为促进企业赢利的规划性部署与活动方式”
(C) 它是“为促进企业实现目标的规划性部署与活动方式”
(D) 它是“把人力资源实践活动与业务战略联系起来的过程”
(E) 它是“把人力资源业务战略联系起来的过程”

5. 战略性人力资源管理的概念内涵需要探讨的有（ ）。

- (A) 战略性人力资源管理代表了现代企业一种全新的管理理念
(B) 战略性人力资源管理是对人力资源战略进行系统化管理的过程
(C) 战略性人力资源管理是现代人力资源管理发展的更高阶段
(D) 战略性人力资源管理对企业专职人力资源管理人员提出了要求
(E) 战略性人力资源管理对企业专职人力资源管理和直线主管提出了更高更新的要求

6. 战略性人力资源管理更加突出了人力资源的（ ）。
 (A) 方向性 (B) 整体性 (C) 时空性
 (D) 规划性 (E) 控制性
7. 战略性人力资源管理对企业专职人力资源管理人员和直线主管提出了更高更新的要求，他们应当具备（ ）。
 (A) 创新能力 (B) 战略规划管理的知识和技能
 (C) 更高水准的决策力 (D) 更高水准的执行力
 (E) 更高水准的管理能力
8. 战略性人力资源管理应在健全完善企业人力资源各项管理基础工作的前提下做到（ ）。
 (A) 将人力资源管理提升到企业战略管理的高度，实现管理职能和角色的根本性转变
 (B) 以可持续发展为目标
 (C) 以提高核心竞争力为主导
 (D) 具备现代化人力资源管理能力
 (E) 确立可行性的现代企业人力资源管理体系
9. 在人力资源战略进行系统化管理过程中应全方位地对战略规划进行（ ），及时对战略规划进行必要的反馈和修订。
 (A) 指挥 (B) 规划 (C) 监督
 (D) 指导 (E) 控制
10. 现代企业人力资源管理体系的特点是（ ）。
 (A) 以提高核心竞争力为主导 (B) 以可持续发展为目标
 (C) 具有指向性 (D) 具有系统性
 (E) 具有可行性
11. 西方现代人力资源管理发展的历史大致经历了（ ）几个重要的发展时期。
 (A) 经验管理时期 (B) 科学管理时期
 (C) 现代管理时期 (D) 前期现代管理时期
 (E) 后现代管理时期
12. 以泰勒为代表的泰勒制所阐明的各种原理包括（ ）。
 (A) 挑选使用一流工人承担岗位工作
 (B) 通过系统训练使工人掌握标准化操作方法
 (C) 实现工具、设备和材料及作业环境的标准化
 (D) 为以后的工业心理学的建立创造了条件
 (E) 为以后的工业心理学、劳动心理学等科学的建立创造了条件
13. 泰勒提出的（ ）也成为早期企业人事管理理论的基本范畴。
 (A) 构建激励性工资报酬制度 (B) 实行职能制或直线职能制
 (C) 坚持例外原则 (D) 进行有效的监督控制
 (E) 在劳资双方建立融洽的协作关系
14. 关于泰勒的科学管理理论，正确的说法是（ ）。

- (A) 作业操作的合理化
- (B) 工作程序的科学化
- (C) 制定工作标准和时间定额
- (D) 实行有差别的计件工资
- (E) 研究劳动效率问题

15. 行为科学理论研究被推广并应用到企业人力资源管理活动中, 包括()、生产安全与健康等诸多方面。

- (A) 目标管理、参与管理
- (B) 工作分析与再设计
- (C) 岗位评价与分级
- (D) 薪酬福利制度变革
- (E) 工作条件和劳动环境改善

16. 美国社会心理学家麦格雷戈创立的 X-Y 理论, 以及其他一些著名心理学家提出的()是 20 世纪 40 年代以后涌现出来的各种行为和科学理论的研究成果。

- (A) 团队动力学理论
- (B) 领导方式一体化理论
- (C) 管理方格理论
- (D) 敏感性训练理论
- (E) 不成熟—成熟理论

17. 现代人力资源管理的产生至少应当与()因素有关。

- (A) 工业革命所带来的技术更新
- (B) 劳资双方关系的紧张与自由劳资谈判的出现
- (C) 人事专家以及由这些专家组成的人事部门的出现
- (D) 芒斯特伯格创立的早期工业心理学
- (E) 20 世纪 60 年代以后的社会劳动立法及法庭的判例

18. 现代人力资源管理概念的形成包含两方面内容, 与管理劳动者有关的是()。

- (A) 管理理论
- (B) 管理思想
- (C) 管理方法
- (D) 管理制度
- (E) 管理实践

19. 现代人力资源概念的形成包含()。

- (A) 人力资源管理的实践活动
- (B) 与管理劳动者有关的管理制度
- (C) 与管理劳动者有关的管理思想、管理理论、管理方法
- (D) 与管理劳动者有关的管理的实践范畴
- (E) 与管理劳动者有关的管理思想和方法的理论范畴

20. 现代人力资源经历了()。

- (A) 传统人事管理由萌芽到成长的迅速发展阶段
- (B) 现代人力资源管理替代传统人事管理的阶段
- (C) 对员工承担责任的阶段
- (D) 现代人力资源管理由初阶向高阶发展的阶段
- (E) 现代人力资源管理以丰富多彩的实践活动为背景的阶段

21. 西方传统人事管理由萌芽到成长的迅速发展阶段, 企业雇主的认知发生了重大变化, 体现在()。

- (A) 重视员工的个别差别
- (B) 主管关怀下属
- (C) 注重调整人际关系
- (D) 激励员工积极性
- (E) 对员工进行技能培训

22. 在现代人力资源管理替代传统人事管理的阶段，人事管理的范围继续扩大，包括（ ）等。
- (A) 员工招聘录用与考评 (B) 平等就业与反对歧视
(C) 劳动力市场调查 (D) 劳动纪律监察
(E) 劳资合同与协商谈判
23. 传统的人事管理被新兴的人力资源管理所替代的具体表现是（ ）。
- (A) 人事管理的范畴继续扩大
(B) 人事部门不再仅仅承担管理员工的责任
(C) 企业人事管理开始着眼于不断提高员工的职业生活质量
(D) 企业人事管理对外部社会和政府负责
(E) 企业雇主开始接受了人力资源开发的新观念
24. 从欧美企业人事管理的实践活动来看，传统人事管理由萌芽到成长的迅速发展阶段的特点是（ ）。
- (A) 人事管理活动被纳入了制度化、规范化的轨道
(B) 管理工作的范围不断扩大和深入
(C) 心理测量与面谈科学方法的运用
(D) 企业雇主的认知发生了重大变化
(E) 出现专职的人事管理主管和人事管理部门
25. 从计划的性质上看，人力资源管理具有（ ）的特点。
- (A) 预先性 (B) 规划性 (C) 长期性
(D) 整合性 (E) 战略性
26. 人事管理和人力资源管理的差异体现在（ ）。
- (A) 前者追求成本最小化
(B) 前者强调专家实现专案性管理
(C) 后者追求效用最大化
(D) 后者要求专业人员与直线管理层的全面整合
(E) 后者不仅仅是人事经理的职责，也是所有直线经理不可推卸的责任

参 考 答 案

- | | | | |
|-------------|---------------|--------------|-------------|
| 1. BC,1 | 2. ADE,1 | 3. ABDE,1 | 4. ACD,1~2 |
| 5. ABCE,2 | 6. ABCD,2 | 7. BCD,2 | 8. ABCE,2 |
| 9. CE,2 | 10. ABCDE,2 | 11. ABCE,2~5 | 12. ABCE,3 |
| 13. ABCDE,3 | 14. ABCD, 4 | 15. ABCDE,4 | 16. ABCDE,4 |
| 17. ABCDE,5 | 18. ABCD,5 | 19. ABC,5 | 20. ABD,5~7 |
| 21. ABCDE,6 | 22. ABCDE,6~7 | 23. ABCDE,6 | 24. ABDE,6 |
| 25. ACDE,7 | 26. ABCDE,7 | | |

【能力要求】

一、单项选择题（每小题只有一个最恰当的答案，请将所选答案的序号填写在括号内）

1. 在人力资源规划方面，从狭义的人力资源供给与需求的平衡计划，提升到广义的人力资源规划，即为了提高企业核心竞争力，增强企业总体的竞争优势，从企业经营战略出发，制定企业总体的（ ）。

- (A) 人力资源管理的战略目标 (B) 人力资源战略规划
(C) 人力资源战略计划 (D) 人力资源管理制度

2. 凯兹、康恩、赖特和赛内尔提出的是（ ）。

- (A) 一般系统理论 (B) 人力资源管理系统论
(C) 人力资本理论 (D) 资源基础理论

3. 在组织竞争力的管理模型中，员工的知识技能是“（ ）”。

- (A) 培训 (B) 投入 (C) 考核 (D) 评价

4. 以下不是组织存在的三种基本资源的是（ ）。

- (A) 物质资源 (B) 人本资源 (C) 人力资源 (D) 组织资源

5. 人力资源管理在薪酬策略上，采用以（ ）为基础的计酬方法。

- (A) 资源 (B) 用户 (C) 资本 (D) 绩效

6. 代理理论认为，人力资源管理采用战略管理的模式会给企业带来巨额利益，比如在薪酬策略上，采用以绩效为基础的计酬方法，提倡3P。其中的3P不包括（ ）。

- (A) 薪酬 (B) 报酬 (C) 岗位 (D) 绩效

7. （ ）是基于企业战略管理的基本原理和方法。

- (A) 人力资源战略计划 (B) 人力资源战略规划
(C) 人力资源战略目标 (D) 人力资源战略准备

8. 当组织性质转变时，（ ）承担着服务性和咨询性的参谋部门。

- (A) 人力资源管理 (B) 人事部门
(C) 人事管理 (D) 人力资源部

9. 从短期的战术性操作与管理的对象——员工的维度上看，（ ）是了解并尽可能满足员工的需求，使员工为企业做出贡献的领跑者、带头人。

- (A) 人力资源部经理 (B) 人事总经理
(C) 人力资源部总经理 (D) 人事经理

10. 战略性人力资源管理的角色转变中，短期战略性管理对象包含（ ）。

- (A) 员工培训与开发 (B) 员工的薪酬规划
(C) 了解员工需求 (D) 对员工绩效评估

11. 战略性人力资源管理的角色转变中，短期战略性管理对象不包含（ ）。

- (A) 员工培训与开发 (B) 员工的领跑者
(C) 了解员工需求 (D) 员工的贡献率

12. 战略性人力资源管理在管理思想和管理模式上发生了质的飞跃，突出表现不正确的是（ ）。

- (A) 管理的开放性和广泛性 (B) 管理的开放性和适应性
(C) 管理的系统性和动态性 (D) 管理的针对性和灵活性

13. 因人、因事、因时、因地制宜才能达到 ()。

- (A) 针对性 (B) 灵活性 (C) 理想的境界 (D) 开放性

14. 关于人事经理角色是否重新定位, 说法错误的是 ()。

- (A) 是否由单一的亚角色转变为一重角色
(B) 是否由单一的亚角色转变为二重角色
(C) 是否由单一的亚角色转变为三重角色
(D) 是否由单一的亚角色转变为四重角色

15. 现代人力资源管理由初阶管理向高阶管理阶段乃至向更高、更新阶段的不断演变, 告诉我们这样一个最基本的事实: () 是一门艺术。

- (A) 人事管理 (B) 人力资源管理
(C) 组织人事管理 (D) 组织人力资源管理

参 考 答 案

1. B,8 2. B,8 3. B,8 4. B,9 5. D,9
6. A,9 7. B,9 8. B,10 9. D,11 10. C,11 图 1-4
11. A,11 图 1-4 12. A,12 13. C,12 14. A,13 15. B,13

二、多项选择题 (请将正确答案的序号填写在括号内, 选项中有两个或两个以上正确答案, 多选、错选、少选均不得分)

1. 战略性人力资源管理基本特征包括 ()。

- (A) 分析研究战略性人力资源管理的区别
(B) 将企业经营的长期性目标作为人力资源管理的战略目标
(C) 集当代多学科、多种理论研究的最新成果于一身
(D) 人力资源管理部门的性质和功能发生了重大转变
(E) 管理模式的转变

2. 从狭义的人力资源供给与需求的平衡计划, 提升到广义的人力资源规划, 即为了 ()。

- (A) 提高企业核心竞争力 (B) 增强企业总体竞争优势
(C) 从企业经营战略出发, 制定企业总体人力资源战略规划
(D) 保证人才补充与选拔 (E) 保证企业总体发展战略的重要性

3. 企业人力资源战略规划是由多方面、多层次的规划组成的, 具体可以区分为 ()。

- (A) 人力资源总体规划
(B) 与人力资源总体规划配套的组织发展与变革
(C) 人力资源管理制度 (D) 薪酬福利保险与员工激励
(E) 劳动关系与职业发展等多种年度计划或中长期规划

4. 战略性人力资源管理包括（ ）理论。
- (A) 一般系统理论 (B) 行为角色理论
(C) 人力资本理论 (D) 交易成本理论
(E) 资源基础理论
5. 人力资源管理系统是完全开放性的，并且在组织竞争力的管理模型中，（ ）。
- (A) 组织交易成本会下降 (B) 组织绩效会提升
(C) 员工的知识技能是“投入” (D) 员工的行为是“转换”
(E) 员工的满意度和绩效是“产出”
6. 战略性人力资源管理兼收并蓄，荟萃了（ ）等多种学科的最新研究成果和精华。
- (A) 管理学、经济学 (B) 生理学、心理学 (C) 社会学、法学
(D) 政治学 (E) 工程学
7. 战略性人力资源管理荟萃了多种学科的研究成果和精华，如（ ）。
- (A) 员工培训与开发源于人力资本投资与教育经济学的理论
(B) 员工的招聘与选拔运用了心理测量的方法与技术
(C) 人力资源战略规划基于企业战略管理的基础原理和方法
(D) 人力资源基础管理技术出自生理学、人体工程学和工业工程学
(E) 劳动关系的确立和调整赋予劳动法学的原理和基本原则
8. 人力资源管理部门在人力资源管理不同发展阶段的转变过程的特点包括（ ）。
- (A) 组织性质的转变 (B) 管理角色的转变
(C) 管理职能的转变 (D) 管理模式的转变
(E) 管理职能的扩展
9. 管理角色的四个维度包括（ ）。
- (A) 管理程序 (B) 管理对象 (C) 管理期限
(D) 管理需求 (E) 管理性质
10. 战略性职能是从企业的总体出发，（ ），不断提升人力资源竞争优势。
- (A) 立足全局 (B) 关注长远 (C) 力求管理理念创新
(D) 力求组织制度创新 (E) 力求方法创新
11. 建立一个战略性人力资源管理的衡量模型，具体的衡量标准是（ ）。
- (A) 基础工作的健全程度 (B) 组织系统的完善程度
(C) 领导观念的更新程度 (D) 综合管理的创新程度
(E) 管理活动的精确程度
12. 企业的社会责任包括（ ）。
- (A) 奉公守法 (B) 贡献社会
(C) 提倡企业与劳动者双赢 (D) 有益于社会的发展
(E) 与社会同步发展
13. 战略性人力资源管理在管理思想和管理模式上发生了质的飞跃，突出表现在（ ）。
- (A) 管理强调交易务实 (B) 管理的开放性和适应性
(C) 管理的系统性和动态性 (D) 管理的针对性和灵活性
(E) 管理思想和方法

14. 综合管理的创新包括（ ）等的创新。

- (A) 企业文化 (B) 管理理念和组织结构
(C) 制度规范 (D) 管理模式
(E) 管理方法

参 考 答 案

1. BCDE,8~12 2. ABCD,8 3. ABCDE,8 4. ABCDE,8~9
5. CDE,8 6. ABCDE,9 7. ABCDE,9 8. ABCD,10~12
9. ABCE,10 10. ABCDE,12 11. ABCDE,12~13 12. ABCDE,12
13. BCD,12 14. ABCDE,12

第二单元 人力资源战略规划的设计

一、单项选择题（每小题只有一个最恰当的答案，请将所选答案的序号填写在括号内）

1. 根据企业自身的实际情况，在明确企业目的、经营宗旨和目标的基础上，制定出切实可行的（ ）。

- (A) 战略措施 (B) 竞争战略优势 (C) 总体发展战略 (D) 战略全局

2. 从企业战略管理的不同层次看，不是企业职能战略的内容是（ ）。

- (A) 人力资源 (B) 人事管理 (C) 市场营销 (D) 技术开发

3. 人力资源管理战略是（ ）、中心性战略。

- (A) 竞争优势 (B) 克敌制胜 (C) 全局性 (D) 核心性

4. 企业使命包括企业生存发展的目的、（ ）、管理哲学和经营理念等具体内容。

- (A) 企业宗旨 (B) 企业目标 (C) 企业规划 (D) 企业战略

5. 企业目标是一个体系，既有长期目标，又有（ ）。

- (A) 规划目标 (B) 战略目标 (C) 生存发展目标 (D) 中短期目标

6. 企业目标是一个体系，既包括（ ）的全局性战略目标，又包括局部的阶段性战役、战术目标。

- (A) 总体 (B) 业务 (C) 职能 (D) 人事

7. （ ）是衡量企业绩效的一个主要指标。

- (A) 市场占有率 (B) 竞争方法 (C) 竞争地位 (D) 廉价商品

8. 人力资源是其他物力、财力等资源的对称。它是企业在一定时间、空间条件下，（ ）和质量的总和。

- (A) 战略目标 (B) 劳动力数量 (C) 劳动力 (D) 劳动市场

9. 人力资源战略的确定是企业（ ）的天职。

- (A) 管理者 (B) 总经理 (C) 领导者 (D) 人力资源部经理

10. 在企业战略的管理范畴内，（ ）不属于一般战略区分层次。

- (A) 公司战略 (B) 业务战略 (C) 职能战略 (D) 技术战略