

人力资源管理(一)标准预测试卷(一)

(考试时间 150 分钟)

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	10	10	10	10	10	核分人	
得分						复查人	

第一部分 选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题(本大题共 10 小题,每小题 10 分,共 100 分)在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。未涂、错涂或多涂均无分。

1. 世界上最为重要的资源是 ()

A. 人力资源 B. 自然资源

C. 资本资源 D. 信息资源

2. 主要适用于工作过程和工作结果容易观察的工作的分析方法是 ()

A. 访谈法 B. 观察法

C. 问卷法 D. 写实法

3. 影响人力资源需求最重要的因素是 ()

A. 人力资源规划 B. 劳动力供应情况

C. 国家宏观政策 D. 组织的战略目标规划

4. 人力测评最直接、最基础的功能是 ()

A. 甄别和评定功能 B. 预测功能

C. 诊断和反馈功能 D. 评价功能

5. 绩效反馈最主要的方式是 ()

A. 绩效评定 B. 绩效面谈

C. 绩效应用 D. 绩效预测

6. 人员测评体系的基础是 ()

薪酬测评要素	薪酬测评内容	
薪酬测评指标	薪酬评分标准	
绩效管理是		(摇摇)
薪酬以工作为本	薪酬以结果为本	
薪酬以人为本	薪酬以过程为本	
从经济学角度讲,薪酬最本质的功能是		(摇摇)
薪酬补偿劳动消耗	薪酬吸引人才	
薪酬提高公司绩效	薪酬鼓舞员工士气	
组织为员工工作支付的基本薪酬是		(摇摇)
薪酬基础工资	薪酬绩效工资	
薪酬激励工资	薪酬福利	
当组织的经营战略从维持利润和保持市场占有率为目标时,该组织处于		(摇摇)
薪酬创业阶段	薪酬快速成长阶段	
薪酬成熟阶段	薪酬衰退阶段	
工作评价中最早的也是最简单的系统是		(摇摇)
薪酬工作重要性排序法	薪酬工资分类法	
薪酬要素计点法	薪酬要素比较法	
适合于知识型、技能型员工组织的薪酬模式是		(摇摇)
薪酬职位工资制	薪酬技能工资制	
薪酬绩效工资制	薪酬计件工资制	
以企业新录用的员工为对象进行的集中培训是指		(摇摇)
薪酬岗前培训	薪酬在岗培训	
薪酬员工业余自学	薪酬离岗培训	
培训中最普遍、最常见的方法是		(摇摇)
薪酬讲授法	薪酬案例分析法	
薪酬角色扮演法	薪酬研讨法	
个人职业生涯得以存在和发展的载体是		(摇摇)
薪酬工作	薪酬职位	
薪酬组织	薪酬社会	

员提出人业互择理论的是 (摇摇)

麦克斯勒 谢里顿

帕森斯 霍兰德

工伤保险实行的原则是 (摇摇)

过失补偿原则 量力而行原则

无过失补偿原则 统筹规划原则

文化作为一个变量而进入管理学的范畴是在 (摇摇)

20世纪 20年代 20世纪 30年代

20世纪 40年代 20世纪 50年代

企业文化的核心是 (摇摇)

企业精神 企业价值观

企业目标 企业形象

工作分析的出发点是 (摇摇)

工作 工作人员

组织 职位

评价一项测验可靠与否的一个指标是 (摇摇)

信度 效度

可靠度 可接受度

判断一个人能否胜任某项工作的出发点,决定并区分绩效差异的个人特征是 (摇摇)

知识 能力

性格 资质

具有顺从、高效、实际、缺乏灵活性个性特点的人适合的工作是 (摇摇)

数学家 机械师

法官 业务经理

收益分享计划的早期形式是 (摇摇)

拉克计划 斯坎伦计划

员工持股计划 股票期权计划

将员工福利划分为货币型福利、实物型福利及服务型福利的依据是 (摇摇)

员工福利发挥的功能 福利是否有强制性

福利给付方式

福利的表现形式

知识经济社会中企业生存、发展、创新、进步的直接动力成本是 ()

人

知识

能力

效率

得分	评卷人	复查人

二、多项选择题(本大题共 4 小题,每小题 4 分,共 16 分)在每小题列出的五个备选项中有二至五个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。未涂、错涂、多涂或少涂均无分。

人力资源规划预测包括 ()

人力资源培养预测

人力资源使用预测

人力资源需求预测

人力资源供给预测

人力资源储存预测

常用的工作设计有 ()

工作调整

工作轮换

工作扩大化

工作趣味化

工作丰富化

测评的指标体系包括 ()

测评内容

测评要素

测评指标

测评标准

评价反馈

整体薪酬激励计划的方式有 ()

以激发员工积极性为基础

以提高效益为基础

以节约成本为基础

以分享利润为基础

以改善管理为基础

计量人力资源成本常用的方法是 ()

估测成本法

历史成本法

重置成本法

分析成本法

机会成本法

第二部分 非选择题

得分	评卷人	复查人

三、名词解释题(本大题共 4 小题,每小题 5 分,共 20 分)

1. 微观人力资源管理

2. 人员招募

3. 晕轮效应

4. 绩效分析

5. 人力资本

得分	评卷人	复查人

四、简答题(本大题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)

1. 简述人力资源管理的目标。

2. 进行一场成功的面试必须做好哪些方面的工作？

3. 简述员工福利的作用。

源 题 简述有关学习的三种理论。

源 题 简述加强人力资源成本管理的意义。

得分	评卷人	复查人

五、论述题(本大题共 2 小题,每小题 15 分,共 30 分)

1. 论述人才测评的作用。

2. 试述企业文化的特征。

人力资源管理(一)标准预测试卷(二)

(考试时间 150分钟)

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	10	10	10	10	10	核分人	
得分						复查人	

第一部分选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题(本大题共 10 小题,每小题 10 分,共 100 分)在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。未涂、错涂或多涂均无分。

1. 现代工作分析思想起源于 ()

A. 英国

B. 美国

C. 法国

D. 德国

2. 强调管理接班人计划、人员精简计划、组织再造与兼并收购的人力资源规划是在 ()

A. 20 世纪 70 年代

B. 20 世纪 80 年代

C. 20 世纪 90 年代

D. 21 世纪 10 年代

3. 组织人力资源规划所追求的目标是 ()

A. 社会公平

B. 企业发展

C. 供求平衡

D. 人员充足

4. 不同职系之间,繁简难易程度、责任轻重大小及任职条件十分相似的所有职位的集合是 ()

A. 职级

B. 职业

C. 职务

D. 职等

5. 人力资源所有活动的基础和起点是 ()

A. 人力资源规划

B. 人员招募与录用

C. 人员测评

D. 员工职业生涯设计

1. 最古老、最基本的测试法是 ()

① 标准化的纸笔测试 ② 面谈

③ 心理测验 ④ 能力测验

2. 战略人力资源管理阶段的特点是 ()

① 以劳动效率提高为中心 ② 以工作为中心

③ 强调人与工作的相互适应 ④ 将人力资源管理提升到企业战略的高度

3. 企业认为在培训方面,员工个人负有学习的责任,公司只是提供协助,所采用的人力资源战略是 ()

① 累积型战略 ② 效用型战略

③ 协助型战略 ④ 协调型战略

4. 从形式上划分,调查问卷可分为封闭式问卷和 ()

① 开放式问卷 ② 结构性问卷

③ 发挥性问卷 ④ 填空式问卷

5. 下列不属于工作规范分析内容的是 ()

① 工作任务分析 ② 工作条件分析

③ 工作责任分析 ④ 工作关系分析

6. 工作设计这种新的人力资源管理思想最早出现在 ()

① 20 世纪 20 年代 ② 20 世纪 30 年代

③ 20 世纪 40 年代 ④ 20 世纪 50 年代

7. 人力资源规划的关注点主要集中在生产工人身上,这主要是在 ()

① 20 世纪初 ② 20 世纪 20 年代

③ 20 世纪 30 年代 ④ 20 世纪 40 年代

8. 主要包括组织的结构设计、职位设置、职位描述和任职资格要求等内容,旨在解决组织定岗定编问题的人力资源规划是指 ()

① 岗位职务规划 ② 人员配置规划

③ 人员补充规划 ④ 职业生涯规划

9. 下列不属于人力资源需求预测的是 ()

① 现实人力资源预测 ② 未来人力资源预测

③ 未来流失人力资源预测 ④ 未来人力资源供应预测

员通过组织在过去若干年中的雇佣趋势,以此来预测组织未来的人员需求的预测方法是 (摇摇)

经验判断法

散点分析法

趋势分析法

回归预测法

员组织人员变动率的公式为 (摇摇)

人员变动率 $\frac{\text{越年内离职人员数}}{\text{年内在职职工平均数}}$ 伊 员

人员变动率 $\frac{\text{越年内离职人员数}}{\text{年内内部调动职工平均数}}$ 伊 员

人员变动率 $\frac{\text{越年内离职人员数}}{\text{年内在职职工数}}$ 伊 员

人员变动率 $\frac{\text{越年内离职人员数}}{\text{年内内部调动员工数}}$ 伊 员

员在“知本”时代,被认为是组织价值创造的最主要的推动者的是 (摇摇)

财务资本

人力资本

管理资本

经营理念

员企业高薪聘请高级经营管理者时,所采用的招募信息发布方法最好是 (摇摇)

在招募区域内张贴招募简章

在报纸上刊登招募简章

在专业杂志上发布招募信息

举行新闻发布会发布招募信息

员为人与工作的匹配关系提供了有力的佐证的“人格-原工作适应性理论”的提出者是 (摇摇)

德鲁克

比奈

约翰·霍兰德

斯特朗

员以了解员工素质现状为目的的测评是 (摇摇)

选拔性测评

诊断性测评

配置性测评

鉴定性测评

员常被用于面试那些申请较高职位和咨询工作的候选人的面试类型是 (摇摇)

结构化面试

引导化面试

非结构化面试

行为描述面试

员我国规定的干部退休条件是 (摇摇)

男干部年满 远周岁、女干部年满 缘周岁

男女干部均年满 缘周岁

男女干部均年满 远周岁

男干部年满 50 周岁、女干部年满 45 周岁

绩效考核循环中耗时最长、最关键的一个环节是 (摇摇)

确定工作要项

确定绩效标准

绩效辅导

考核实施

职位工资制为员工付酬的主要依据是 (摇摇)

职位在组织内的相对价值

员工资质

绩效结果

劳动定额

大多数人的职业生涯的核心阶段是在 (摇摇)

成长阶段

探索阶段

确立阶段

维持阶段

下列不属于生育保险的内容的是 (摇摇)

产假

生育津贴

医疗服务

职业病

得分	评卷人	复查人

二、多项选择题(本大题共 10 小题,每小题 4 分,共 40 分)在每小题列出的五个备选项中有二至五个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。未涂、错涂、多涂或少涂均无分。

运用访谈法时,需要把握的原则有 (摇摇)

尊重原则

信任原则

互动原则

倾听原则

沟通原则

常用的考评方法包括 (摇摇)

图表评定法

交替排序法

配对比较法

强制分析法

关键事件法

常见的工作评价方法有 (摇摇)

工作重要性排序法

工作分类法

要素计点法

要素比较法

行为评定法

猿猿员工培训的类型包括

(摇摇)

猿猿岗前培训

月猿在岗培训

猿猿离岗培训

猿猿员工工业余自学

猿猿员工讨论交流

猿猿选择广播电视进行招募活动的情况有

(摇摇)

猿猿当处于竞争的情况下 ,没有足够的求职者看你的印刷广告时

月猿当职位空缺有许多种 ,而在某一特定地区内又有足够的求职者的

猿猿当需要风速扩大影响时

猿猿在较短的时间内足以对某一地区展开“ 闪电式轰炸 ”时

猿猿用于引起求职者对印刷广告的关注时

第二部分猿非选择题

得猿分	评卷人	复查人

三、名词解释题(本大题共 猿小题 ,每小题 猿分 ,共 猿分)

猿猿人力资源战略

猿猿人力资源需求预测

猿猿弹性人力资源规划

猿猿角色扮演

得分	评卷人	复查人

四、简答题(本大题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)

简述工作日志法的优缺点。

简述选拔性测评的基本原则。

猿题库简述工作评价的主要步骤。

猿题库简述组织在员工进入组织初期时职业生涯管理中的主要任务。

猿题库简述企业文化变革的方式。

得分	评卷人	复查人

五、论述题(本大题共 2 小题,每小题 15 分,共 30 分)

1. 试述利润分享计划的优缺点。

2. 试述承担员工福利的选择。

人力资源管理(一)标准预测试卷(三)

(考试时间 150分钟)

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	10	10	10	10	10	核分人	
得分						复查人	

第一部分选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题(本大题共 10 小题,每小题 10 分,共 100 分)在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。未涂、错涂或多涂均无分。

1. 世间一切事物中,人是第一个可宝贵的,一切物的因素只有通过人的因素才能加以开发利用。”这句话出自 ()

毛泽东

周恩来

邓小平

江泽民

2. 提高员工知识、技能以及能力等各方面的素质,实现人力资本保值增值指的是人力资源管理的 ()

获取功能

整合功能

保持功能

开发功能

3. 强调团队合作、相互信任、共同目标的建立、思想观念的一致等管理观念迫使人力资源管理转向了 ()

产业模式

投资模式

参与模式

高灵活性模式

4. 使管理学开始走向科学的是 ()

科学管理学派的兴起

行为管理学派的兴起

心理管理学派的兴起

现代管理学派的兴起

5. 工作分析的最终产出是 ()