# 人力资源管理概论试卷答案

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-09-03

*第一篇：人力资源管理概论试卷答案人力资源管理概论考试试卷一、填空题（每空1分，共10分）1、人所具有的对价值创造起贡献作用，并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和即 人力资源。82是指集中各种资源，通过有效的方式加以整合和利用，从而实现自...*

**第一篇：人力资源管理概论试卷答案**

人力资源管理概论考试试卷

一、填空题（每空1分，共10分）

1、人所具有的对价值创造起贡献作用，并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和即 人力资源。8

2是指集中各种资源，通过有效的方式加以整合和利用，从而实现自身利益并满足利益相关者要求的组织。19

3就是在特定的环境下，对组织所拥有的各种资源进行计划、组织、领导和控制，保证以有效的方式实现组织既定目标的过程。344、人力资源管理的目标应当从最终目标和465、人力资源管理的功能和目标是通过项活动来实现的。486、能够对人力资源管理活动产生影响的各种因素称为人力资源管理的7、企业在发展过程中逐步形成的企业成员所共同具有的价值观念、道德准则等观念形态的总和即企业文化。1358、职位上每项职责的工作业绩衡量要素和衡量标准称为1929、是指在企业发展战略和经营规划的指导下进行人员的供需平衡，以满足企业在不同发展时期对人员的需求。21810、了解组织内的一种职位并以一种格式把与这种职位有关的信息描述出来，从而使起人能了解这种职位的过程即职位规划。176

二、单选题（每题2分，共20分）

1．下列不属于人力资源性质的是15(D)

A．能动性B．时效性C．社会性D．不变性

2．下面不属于人力资源管理模式的是42(B)

A．工业模式B．投资模式 C．混合模式 D．参与模式

3．人力资源管理环境的辨认主要考虑的是120(C)

A．环境的复杂性与开放性B．环境的开放性与稳定性

C．环境的复杂性与稳定性D．环境的稳定性与结果性

4．《中华人民共和国劳动法》颁布于126(A)

A．1994年7月5日B．1995年1月1日

C．1995年7月5日D．1994年1月1日

5．下面不属于人力资源管理的内部环境的是129(C)

A．企业发展战略B．企业组织结构

C．企业总经理D．企业文化

6．下面不属于潜在人力资源的是10(B)

A．病残人口B．老年人口C．失业人口D．未成年就业人口

7．劳动者的素质不包括11(D)

A．体能素质B．智能素质C．非智力素质D．以上都不是

8．下列说法错误的是12(A)

A．人力资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量

B．人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量

C．人才资源是指一个国家或地区中具有较多科学知识、较强劳动技能，在价

值创造过程中起关键或重要作用的那部分人

D．人才资源是人力资源的一部分，即优质的人力资源

9．在辞退解雇方面，我国劳动法规定，“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同。”其中不包括126(B)

A．在试用期间被证明不符合录用条件

B．女职工在孕期、产期、哺乳期内的C．被依法追究刑事责任的D．严重失职，营私舞弊，对用人单位利益构成重大损害

10．企业的生命周期不包括133(D)

A．创业阶段B．集体化阶段C．正规化阶段D．衰退阶段

三、多选题（每题3分，共30分）

1、下面关于人力资源的说法正确的是8(ACD)

A．人力资源的本质是人做具有的脑力和体力的总和，可以统称为劳动力。

B．人力资源的本质就是能力，人只不过是一个载体而已。

C．人力资源要对财富的创造起贡献作用，成为社会财富的源泉。

D．人力资源要能够被组织所利用。

E．人力资源不能被小的工厂所利用。

2、下面关于人力资源和人力资本的关系的说法正确的是13（ABD）

A．两者都是以人为基础而产生的概念B．两者的研究对象是一致的C．人力资源是由投资而形成的D．人力资源强调的是人力的重要性 E．两者的计量形式相同

3、下列不是人力资源作用的是17（BC）

A．人力资源是财富形成的关键要素B．人力资源是政治发展的主要力量

D．人力资源是经济发展的主要力量C．人力资源是文化发展的主要力量 E．人力资源是企业的首要源泉

4、下面属于企业人力资源的分布和结构形式的是22（ABCDE）

A．年龄构成B．学历构成C．职位分布

D．部门分布E．素质构成5、下列说法正确的是119（ACE）

A．人力资源按照环境稳定与否，可以划分为静态环境和动态环境。

B．人力资源按照环境的开发程度，可划分为开发环境和封闭环境。

D．人力资源按照环境与人力资源管理的关系，可划分为接触环境和非接触环境。

C．人力资源按照环境与人力资源管理的关系，可划分为直接环境和间接环境。E．人力资源按照环境的内容，可以划分物理环境和非物理环境。

6、人力资源管理的外部环境包括121（ABCDE）

A．政治因素 B．经济因素 D．法律因素 C．竞争者 E．文化因素

7、职业分析的步骤包括181（ACDE）

A．准备阶段 B．讨论阶段 D．调查阶段 C．分析阶段 E．完成阶段

8、定性职位分析的方法包括195（ABCDE）

A．访谈法B．观察法D．工作日志法

C．工作实践法E．非定量问卷调查法

9、定量职位分析的方法包括201（ABCDE）

A．职位分析问卷法B．管理职位描述问卷

D．通用标准问卷C．O\*NET系统 E．职能职位分析法

10、影响人力资源数量的因素有10（BE）

A．群体文化素质B．人口的总量D．人口的技术水平

C．适龄人口的总数 E．人口的年龄结构

四、简答题（每题6分，共30分）

1． 简述管理活动的要点。3

51管理活动是在特定的环境下进行的，要受到组织内外部各种环境因素的制约2管理的对象是组织所拥有的各种资源，包括有形资源和无形资源3管理过程是由一系列相关职能组成的，包括计划、组织、领导、控制等4管理是要实现既定的组织目标，要为组织目标的实现服务，因此管理是一个有目的、有意识的活动过程5管理要以最有效的方式来实现目标，这也是管理的价值之所在2． 什么是人力资源管理？试论述人力资源管理与人事管理之间的关系。43 人力资源管理是指组织为了获取、开发、保持和有效利用在生产和经营过程中所必不可少的人力资源，通过运用科学、系统的技术和方法所进行的各种相关的计划、组织、领导和控制活动，以实现组织既定目标的管理过程。人力资源与人事管理之间是一种继承和发展的关系：一方面，人力资源是对人事管理的继承，人力资源管理的发展历史告诉我们，它是从人事管理演变过来的，人力资源管理依然要履行人事管理的很多职能；另一方面，人力资源管理又是对人事管理的发展，它的立场和角度又与人事管理明显不同，可以说是一种全新视角的人事管理。

3.试述人力资源管理的功能几它们之间的关系。4

4吸纳、维持、开发、激励 吸纳功能是基础

就这四项功能之间的相互关系而言，吸纳功能是基础，它为其它功能的实现提供了条件，不将人员吸引到企业中来，其它功能就失去了发挥作用的对象；激励功能是核心，是其它功能发挥作用的最终目的，如果不能激励员工创造出优良的绩效，其他功能就失去意义；开发功能是手段，只有让员工掌握了相应的工作技能，激励功能的实现才会具备客观条件，否则就会导致员工的“心有余而”

4.人力资源总体规划的主要内容包括哪些。219

5．简述人力资源规划的作用与意义。2

21五、论述题（每题15分，共15分）

试论述职位分析的作用和意义。178

**第二篇：人力资源管理概论试卷**

……………………………………密……………………………封………………………………线…………………………..2024-2024学年

..…

四、简答题（每题5分，共20分）

…

1、职位分析指的是什么？其结果是什么？ … …

… ＿…

＿…

2、职位说明书的主要内容是什么？ ＿…＿… ＿… ＿线

号…学…

3、招聘的工作程序是什么？………

……

4、招聘的含义是什么？包括哪三部分？…＿ ＿……＿… ＿… ＿封

＿……

五、论述题（每题14分，共28分）＿…

1、试述员工甄选应遵循的原则。＿名… 姓…………………密…＿…… ＿… ＿＿… ＿… ＿…… ＿… 业专… …… … …

2、绩效考核中容易产生哪些误区？如何避免？

人力资源管理概论参考答案

一、1、C2、D3、A4、C5、A

6、B7、C8、C9、A10、D

二、1、CD2、ABCDE3、ABD4、CDE5、BCD6、CE

三、1、职业锚：指个体在进行职业选择时，所不愿放弃的至关重要的东西或价值观。

2、绩效：指员工在工作过程中所表现出来的与组织目标相关的并且能够被评价的工作业绩、工作能力和工作态度，其中工作业绩就是指工作的结果，工作能力和工作态度则是指工作的行为。

3、胜任素质：指将某一工作中表现优秀者与表现一般者区分开来的个体特征，即鉴别性胜任素质，以及能将某一工作中表现合格者与表现不合格者区分开来的个体特征，即基准性胜任素质。

4、管理：是在特定的环境下，对组织所拥有的各种资源进行计划、组织、领导和控制，保证以有效的方式实现组织既定目标的过程。

四、1、职位分析的含义

答：职位分析是指了解组织内的一种职位并以一种格式把这种职位有关的信息描述出来，从而使其他人了解这种职位的过程。职位分析的结果是形成职位描述和职位规范。其中职位描述是以书面叙述的方法来说明工作中需要从事的活动，以及工作中所使用的设备和工作条件的信息。而职位规范则用来说明承担这项工作的员工所必须具有的特定机能、工作和知识、能力以及其他身体和个人特征的最低要求。

2、职位说明书的主要内容

答：1.职位标识2.职位概要3.履行职责4.业绩标准5.工作关系6.使用设备7.工作环境和工作条件8.任职资格9.其他信息

3、招聘的工作程序

答：1.确定招聘需求 2.制定招聘计划 3.招募 4.甄选 5.录用 6.效果评价

4、招聘的含义及包括哪三部分？

答：招聘是指在企业总体发展战略规划的指导下，制定相应的职位空缺计划，寻找合适的人员来填补这些职位空缺的过程。招聘包括招募、甄选与录用三部分。招募是指企业采取多种措施吸引候选人来申报企业空缺职位的过程；甄选是指企业采用特定的方法对候选人进行评价，以挑选最合适人选的过程；录用是指企业做出决策，确定入选人员，并进行初始安置、试用、正式录用的过程。

五、1、答：员工甄选的原则。

1.因事择人，知事识人。因事择人强调人员录用必须根据企业人力资源规划工作中的人员供需计划，满足企业的实际人员需要。在招聘录用工作中对空缺岗位的特点和需要任职者具备的任职资格与胜任素质必须非常清楚。2.任人唯贤，知人善用。在招聘过程中，要以企业利益为重，杜绝任人唯亲，录用人才时应做到大贤大用，小贤小用，不贤不用。要对应聘者进行客观公正的评价，充分考虑每个应聘者的能力、性格、知识和技能。3.公平竞争，择优录用。对待应聘者应做到公平对待、一视同仁，不得人为制造不平等的限制。科学地决定最适合于企业的录用人选。4.严爱相济，指导帮助。员工在试用期间，管理者需为其制定工作标准与绩效目标，对

其进行考核并在生活上给予关怀，在工作上帮助员工取得进步，用情感吸引他们留在组织中。

2、绩效考核中的误区及应对措施。

答：1.晕轮效应。这种错误就是以员工某一方面的特征为基础而对总体做出评价，通俗的讲就是“一俊遮百丑”。2.逻辑错误。这种错误是指考核主体使用简单的逻辑推理而不是根据客观情况来对员工进行评价。3.近期误差。这种错误是指以员工近期的表现为根据而对整个绩效考核周期的表现做出评价。4.首因效应。指考核主体根据员工起初的表现而对整个绩效考核周期的表现做出评价。5.像我效应。这种错误就是指考核主体将员工跟自己进行对比，与员工相似的就给予较高的评价，与自己不同的就给予较低的评价。6.对比效应。这种错误是指在绩效考核中，因他人的绩效评定而影响了对某员工的绩效评价。7.溢出效应。这种错误就是指根据员工在考核周期以外的表现对考核周期内的表现做出评价。8.宽大化倾向。这种错误就是指考核主体放宽考核标准，给所有员工的考核成绩都比较高。

应对措施：1.建立完善的绩效目标体系。2.选择恰当的考核主体。3.选择合适的考核方法。4.对考核主体进行培训。

**第三篇：人力资源管理概论答案**

(1)san认为人力资源规划应兼顾组织和个人利益的观点，是（A）管理思想的体现。

A.“以人为本” B.“自我实现人” C.“经济人” D.“社会人

(2)人力资源规划的主要环节是（B）。

A.对员工素质的预测 B.对人力资源的供求预测 C.对企业发展目标的预测 D.对员工职业生涯发展的预测

(3)企业最容易出现人力资源结构性失衡的时期是（C）。

A.企业发展初期 B.企业快速发展时期 C.企业稳定发展时期 D.企业衰退时期

(4)下列不属于外部渠道招聘优势的是（B）。

A.为企业带来不同的价值观和新观点B.不存在“逆向选择”问题 C.外部渠道广阔 D.是一种很有效的信息交流方式

(5)在衡量测试方法对甄选录用的合宜程度时，表示测试有效性和准确性的指标是（A）。A.测试的效度B.测试的信度 C.测试的经济性 D.测试的公平性

(6)适合于那些以外显动作为主的职务，对于脑力劳动成分比较高的职务，效用不大的工作分析方法是（B）。

A.见习法B.观察法 C.工作日志法 D.访谈法

(7)由任职者按时间顺序，详细记录自己在一段时间内工作内容，以达到工作分析目的的方法是（D）。

A.访谈法B.观察法 C.见习法 D.工作日志法

(8)具有内耗性特征的资源是（B）。

A.自然资源 B.人力资源 C.矿产资源 D.一次性资源

(9)下列人力资源管理与传统人事管理的区别，（B）项有误。

A.人力资源管理把人看作是一种“资源”，而传统人事管理则把人看作是成本 B.人力资源管理以事为中心，而传统人事管理的特点则以人为中心 C.人力资源管理将企业的人力资源系统地加以规划，而传统人事管理未形成系统规划 的协调，而传统人事管理则忽视人与环境的协调配合(10)下列属于需要型激励理论的是（A）。A.ERG理论 B.期望理论 C.公平理论 D.强化理论

\*以下为多选题部分：

(11)企业经营的四大类资源包括（ACDE）。

A.经济资源 B.辅助性资源 C.人力资源 D.物质资源 E.信息资源

D.人力资源管理重视人与环境(12)人本管理的基本原则有（ABDE）。

A.个性化发展原则B.引导性管理原则 C.监督管理原则 D.人与组织共同成长原则 E.环境创设原则

(13)奥德费的ERG理论与马斯洛的需要层次理论有相似之处，其中与生存需要相对应的是（AE）。

A.生理需要 B.社交需要 C.尊重需要 D.自我实现需要 E.安全需要

(14)er工作分析包括（BC）方面的基本内容。

A.工作分析报告 B.任职者说明 C.职务描述 D.人力资源规划 E.工作设计

(15)以下属于职务描述中的工作基本资料的有（ABCDE）。

A.工作名称 B.直接上司职位 C.所属部门 D.对应岗位等级 E.所辖人员

(16)任职者说明的主要内容有（ACE）。

A.资历要求 B.职务分析 C.生理要求 D.工作职责 E.心理要求

(17)问卷法的缺点有（CDE）。

A.成本高B.形式单一 C.技术要求高 D.被调查者不配合E.回收困难

(18)在工作分析时，以下哪些情况不宜采用观察法（BCD）。

A.要求熟练程度较高的职务B.脑力劳动成分较高的职务 C.活动范围较大的职务 D.在特设环境中活动的职务 E.危险环境的职务

(19)以下（BCDE）属于职务描述中的企业提供的聘用条件。A.工作权限 B.支付工资的方法 C.福利待遇 D.晋升机会 E.培训机会

(20)外部渠道就是通过外部获得企业所需的人员，以下哪些属于外部招聘的方式（CD）。A.岗位轮换 B.推荐 C.招聘广告 D.委托猎头公司 E.工作投标

\*以下为是非题部分：

(21)人力资源与其他一切资源最根本的区别在于人力资源具有能动性。A.正确

(22)根据双因素理论，保健因素大多与工作环境或工作条件有关，激励因素主要与工作内容和工作成果有关。

A.正确

(23)职位是指工作中不能再进一步分解的最小动作单元。B.错误

(24)工作分析的过程一般可以分为三个基本阶段，即前期准备、收集分析阶段和结果整合。A.正确(25)人力资源规划是组织战略的重要组成部分，实质是实现组织人力资源供给和需求的平衡过程。A.正确

(26)当人力资源需求大于人力资源供给时的状态，应该优先考虑外部招聘。B.错误

(27)招募是组织为了吸引更多更好的应聘者而进行的一系列活动，它是招聘工作的基础。A.正确

(28)猎头公司在接受客户委托以后，通过广告吸引潜在的求职者，并向个人收取服务费。B.错误

(29)甄选的步骤主要包括评价、面试、测试、考核和调查。A.正确

(30)序列面试是指事前预备好书面的工作说明书和录用标准，设计开发好问题，以避免面试者遗漏某些关键信息的一种面试方法。B.错误

如果人力资源得不到及时和适当的利用，个体所拥有人力资源的作用就会随着时间的流逝而降低甚至丧失，这体现了人力资源的（D）。A.能动性B.再生性 C.持续性 D.时效性

“管理者已不是指挥者、调节者或监督者，而是起辅助者的作用，从而给员工以支持和帮助”这种管理方式所对应的人性假设是（D）。

A.“经济人” B.“社会人” C.“复杂人” D.“自我实现人”

对工作信息进行收集、分析、综合以及做出明确规定的过程或一系列活动是（C）。A.人力资源规划 B.工作设计 C.工作分析 D.绩效评估

在运用关键事件法进行工作分析时的主要缺点体现在（D）。

A.难以获得任职者的合作 B.技术性要求较高 C.任职者只注重工作工程，不关心工作结果 D.不能对工作提供完整的描述

人力资源培训的（B）不是集中在人员、组织、部门现在有效工作所需要的知识、技能和能力，而是集中在他们未来有效工作所需要的知识、技能和能力。A.环境分析 B.战略分析 C.组织培训气候的分析 D.资源分析

用于培训的资源包括（A）。

A.人、设施、资金B.预算、场地、人 C.设施、计划、资金 D.职权、设施、资金

(8)下列对角色扮演法的描述中不正确的是（D）。

A.为了收到更好的培训效果，在培训中受训者常扮演自己工作所接触的对方的角色B.多用于有效沟通和领导模式分析的训练中 C.目的是为了训练员工解决日常管理问题的能力 D.要求角色扮演者根据对角色的理解随意发挥

通过职位空缺来预测人力资源需求的方法是（B）。A.领导估计法B.替换单法 C.德尔菲法 D.工作负荷法

招聘需求通常是由（C）提出的。

A.高层管理者B.人力资源部门 C.用人部门 D.一线员工

评价中心的主要形式有（ABCD）。

A.工作样本法B.无领导小组讨论 C.文件筐测验 D.角色扮演 E.心理测试法

影响人力资源供给的企业内部因素有（B E）。

A.经济发展水平B.工资因素 C.地区劳动力市场状况 D.地区人力资源的总体构成E.非工资因素

职务描述的主要内容有（A C E）。

A.工作基本资料 B.职务分析 C.工作详细说明 D.任职者说明E.企业提供的聘用条件

人力资源的实质是人所具有的运用物质资源进行物质财富或精神财富生产的能力，它包含（A B）等两个方面。

A.体能 B.智能 C.观察力 D.理解力E.思维判断力

人力资源管理活动包括（ABCDE）。

A.人力资源规划 B.工作分析 C.绩效考核 D.职业生涯管理 E.薪酬管理

以下属于赫茨伯格“双因素理论”中提到的激励因素的是（CDE）。A.薪水 B.人际关系 C.责任感 D.认可 E.成长

下列属于需要型激励理论的是（BCE）。

A.公平理论 B.ERG理论 C.需要层次理论 D.强化理论 E.双因素理论

人力资源是指在一定时空范围内人口的总和。B.错误

过程型激励理论不同于需要型和行为改造型激励理论，它把激励过程看作是一种“黑箱”，而只关注激励过程的结果。B.错误

工作分析通常又称为职务分析，它是组织人力资源规划以及其他一切人力资源管理活动的基础。

A.正确

观察法是通过对员工工作活动进行观察或监测而获取职务要素信息的方法。B.错误

组织对人力资源的需求是一种引致需求，受到多方面因素的影响。A.正确

德尔菲法对人力资源的需求做出预测，其优点在于发挥各位专家独立判断的作用，可以集思广益。A.正确

“一个岗位宁可暂时空缺，也不要让不合适的人选占据”体现了招聘工作应遵循的全面性原则。B.错误

人力资源不一定越多就越能产生效益，这体现了人力资源的（A）。A.内耗性B.时效性 C.持续性 D.再生性

人们的工作动机不只在于经济利益，更重要的是工作中的各种社会关系，这种人性假设理论是（B）。A.“经济人”假设理论 B.“社会人”假设理论 C.“自我实现人”假设理论 D.“复杂人”假设理论

模拟管理人员处理日常公文的情景，从而对应聘人员素质进行测评的方法被称为（A）。A.文件筐测验法 B.角色扮演法 C.无领导小组讨论法 D.工作样本法

（B）是指工作中不能再进一步分解的最小动作单元。A.职位 B.工作要素 C.职务 D.任务

以下属于业务规划的是（ACDE）。

A.人员补充规划 B.总体规划 C.培训开发规划 D.退休与解聘规划E.人员晋升规划

根据测验的具体对象，心理测试有（CD）。

A.个人测试 B.团体测试 C.认知测试 D.人格测试 E.文字性测试

工作规范又称岗位规范或者任职资格，是根据工作分析所提供的信息，拟定任职者的资格，列举并说明具体任职者的个人特质、条件、所受教育和培训等。A.正确

组织中可能会出现某类人员供不应求，而另一类人员供过于求的失衡现象。A.正确

在人力资源规划中，最重要的工作就是进行组织人力资源的需求和供给预测。A.正确

招聘的机会成本是指因招聘不慎，须重新再招聘时所花费的费用。B.错误

外聘可以为组织带来不同的价值观和新观点、新思路、新方法，为组织注入活力，因此在进行招聘录用工作时，外部招聘应先于内部招聘。B.错误

甄选是对候选的申请人进行筛选，甄选合格人选的过程。A.正确

人力资源的智能不包括下面的哪一项（C）？ A.智力 B.知识 C.工作 D.技能

人力资源管理的首要目标是（A）。

A.人力资源的合理配置B.节约用人成本，降低企业的运营费用 C.发挥最大的主观能动性，提高工作效率 D.维持并改进员工队伍的素质

测定培训对企业经营成果具有何种具体而直接的贡献的培训评价标准是（C）。A.反应标准 B.学习标准 C.成果标准 D.行为标准

（A）是从低水平或培训的初级阶段迈向中级阶段的重要方法与步骤。A.在岗培训 B.外派培训 C.岗前培训 D.内部培训

（D）的优点是：易于操作，适用于各种内容的培训；经济而又有效，有利于大面积培养人才。

A.研讨法B.角色扮演法 C.案例教学法 D.讲授方法

内部渠道就是从企业内部选拔合适的人才来补充空缺或新增的职位，以下属于内部渠道的有（A）。

A.岗位轮换 B.校园招聘 C.招聘广告 D.委托猎头公司

招聘工作应该遵循的基本原则有（ABCE）。

A.计划性原则B.公开性原则 C.合适性原则 D.片面性原则E.标准性原则

面试的方法有很多，企业可以根据自身招聘不同层次人员的不同需要选择，可供选择的方法有（ABCD）。A.序列面试 B.结构化面试 C.非结构化面试 D.小组面试 E.背景调查

以下哪些测评属于人格的测试（ABDE）。

A.性格测试 B.品德测试 C.能力倾向测试 D.态度测试 E.兴趣测试

人力资源需求预测的步骤包括（ABDE）。

A.预测现实的人力资源需求B.预测未来的人力资源需求 C.预测人力资源的需求分布 D.预测未来流失人力资源需求 E.预测企业整体人力资源需求

工作分析包括（B C）方面的基本内容。

A.工作分析报告 B.任职者说明 C.职务描述 D.人力资源规划 E.工作设计

以下（ABDE）属于职务描述中的工作详细说明资料。

A.工作概述 B.工作职责 C.工作名称 D.工作流程 E.与其他工作的关系

“复杂人” 假设的主要内容有（ABD）。

A.人有着层次和水平不同的、多种多样的需要B.人会不断会产生新的需要和动机 C.生产效率的高低，主要取决于员工的士气 D.不存在对任何时代、任何企业或任何人都普遍适用的管理模式 E.对员工的激励主要来自于工作本身的挑战性和责任性

下列属于过程型激励理论的是（C E）。

A.需要层次理论 B.双因素理论 C.公平理论 D.强化理论 E.期望理论

“自我实现人” 的假设在很大程度上依赖于薛恩提出的理论。B.错误

人力资源管理的首要目标是实现人力资源的合理配置。A.正确

所谓关键事件，就是对企业员工有重要意义的职务背景关系及相应的行为。B.错误

工作日志法的优点是（A）。

A.详尽性和可靠性B.双向沟通 C.手段多样 D.效率高

关于人性假设，其中提出“经济人”假设的代表人物是（C）。A.梅奥 B.马斯洛 C.泰罗 D.薛恩

马尔可夫分析预测法属于（D）。

A.人力资源需求主观预测的方法B.人力资源需求非主观预测的方法 C.外部人力资源供给预测

进行心理测试时一定要注意以下方面（ABCE）。

A.由心理专家主持和实施 B.对一些记分性的测试，记分方法要保密 C.实事求是地看待测试结果和作用 D.心理测试的方法可以作为甄选、录用的决定性方法 E.心理测试的工具设计要符合标准化和科学化的原则

工作分析的常用方法有（ACDE）。

A.关键事件法B.工作样本法 C.观察法 D.工作日志法E.访谈法

公平理论认为，当一个人做出了成绩并取得报酬以后，他不仅关心所得报酬的绝对量，而且关心额外报酬的相对量。A.正确

访谈法是工作分析人员通过面对面询问而获取工作要素信息的方法。A.正确

录用是招聘工作的决定性阶段，包括做出录用决策、安排体检和实际录用等方面的工作。A.正确

（C）理论认为，只要自己的才能表现出来，个体才能得到最大的满足。A.“经济人” B.“社会人” C.“自我实现人” D.“复杂人”

主要依赖专家的知识、经验和判断分析能力，进行人力资源需求预测的方法是（C）。A.领导估计法B.回归分析法 C.德尔菲法 D.工作负荷法

一种综合运用多种评价技术对被评价人员进行全面了解的程序称为（D）。A.心理测试 B.身体测试 C.工作样本法 D.评价中心法

在衡量测试方法对甄选录用的合宜程度时，表示测试稳定性和可靠性的指标是（B）。A.测试的效度B.测试的信度 C.测试的经济性 D.测试的公平性

招聘、甄选和录用工作的基础是（AC）。

A.人力资源规划 B.工作设计 C.工作分析 D.培训开发 E.绩效考评

D.内部人力资源供给预测 部门经理进行人际敏感性训练最适宜的方法是（C）。A.视听法B.案例教学法 C.角色扮演法 D.操作示范法

人力资源规划与企业战略的关系是（ABCDE）。

A.企业战略对人力资源规划的制定具有导向作用 B.企业战略对人力资源规划过程具有制约作用 C.人力资源规划为企业发展战略的实施提供了人力保障 D.人力资源规划有助于企业战略目标的进一步完善 E.人力资源规划是企业战略的重要组成部分

影响人力资源需求的因素有（ABCE）。

A.产业结构 B.技术水平C.企业发展 D.地区人力资源的总体构成E.预期员工的流动

培训合格者上岗试用，试用周期一般为6个月；特殊岗位的试用期可为1年。B.错误

**第四篇：现代企业人力资源管理概论试卷及答案**

2024-07

一、单项选择题（每小题1分，共15分）

1、公平竞争原理认为，在竞争中应贯彻的原则是（）。

A效率优先，公平竞争B公平优先，兼顾效率C公平与效率同等重要D公平与效率各取其一

2、人力资源规则中应解决的核心问题是（）。

A人力资源保障B人力资源供给预测C人力资源需求预测D人力资源供求间比例

3、职务分析的第一步是确认被考察的各种职务的（）。

A工作内容B信息准确性C资格条件D特点与属性

4、运用范围较小，只适用于较为简单的职务分析的方法是（）。A直接观察法B问卷调查法C参与法D现场访谈法

5、员工招聘时测试的可靠程度和客观程度就是（）。

A效度B信度C同质性信度D 再测信度

6、职业生涯管理的实质就是把员工职业生涯规划的制定和实施、调控纳入组织的人力。A决策体系B管理体系C规划体系D运行体系

7、脱产培训的费用一般比较高，它不适宜全员培训，主要用来培训企业的（）。A经营人员B管理人员C技术人员D 紧缺人员

8、比较适用于管理人员和技术人员了解专业技术发展方向或当前热点问题的培训方式是（）。

A课堂教学法B影视法C专题讲座法D 个别指导法

9、一个人的行为动机总是由其全部需要结构中最重要、最强烈的需要所支配和决定的，它就是（）。

A支配需要B绝对需要C优势需要D真实需要

10、集定性与定量于一身，能够很好地提高绩效的可比性和客观性的绩效结果考评方法是（）。

A目标管理法B关键事件法C层次分析法D岗位绩效指数法

11、许多国家设立最低工资保障法律的理论依据是（）。

A最低工资理论B工资基金理论C工资差别理论D 边际生产力理论

12、管理者在平常颁发的非正式奖励以外，再加上一份正式的奖励，可达到激励效果的（）。A边际收益递增效应B边际收益递减效应C示范效应D乘数效应

13、人力资源财务会计是以会计方法为主要手段，主要目的是为企业外部提供人力资源（）。A成本信息B价值信息C财务会计信息D管理成本信息

14、日本企业管理中最突出也是最有争议的政策是（）。

A终身雇佣B年功序列工资制C 合作性劳资关系D 重通才、轻专家

15、美国传统上职工流动性较大，原因主要是其就业关系中是以（）买卖关系为核心的。A长期市场B短期市场C终身雇佣D不稳定的市场

二、多项选择题（每小题2分，共20分）

16、人力资源管理的基本功能有（）。

A获取B整合C 评价D发展E保持

17、人力资源规划与企业计划的关系体现在（）。

A经营目标B战略计划C业务计划D经营计划E计划

18、员工招聘内网络招聘的步骤包括（）。

A 吸引求职者B人力分类C迅速取得联系D进行面谈E达成一致

19、沙因的职业锥体体现了在机构内部的发展途径，即（）。

A垂直的B水平的C交叉的D向内的E向外的20、按培训目的划分，培训种类可分为（）。

A过渡性教育B知识更新C提高业务能力D专业人才E人员晋升

21、直接传授培训方式的具体形式主要有（）。

A头脑风暴法B课堂教学法C 专题讲座法D 个别指导法E影视法

22、员工激励中的参与式管理主要包括的方式有（）。

A征询意见B双身沟通C信息反馈D参与决策E适当授权

23、个性适应的考评主要涉及的内容有（）。

A人与工作B工作与工作C人与人D人与组织E24、企业进行薪酬制度设计时应遵循的基本原则有（）。

A公平原则B竞争原则C 激励原则D经济原则E25、人力资源的离职成本包括的内容有（）。

A离职补偿成本B离职前的低效成本C替代成本D

五、简答题（每小题5分，共15分）

46、简述外部招聘的优缺点。

47、培训需求分析包括哪些内容？

48、一套严密的奖励制度在实际招待中应遵循哪些原则？

六、论述题。（10分）

49、试分析影响人力资源规划的外部环境。

人与自然 法律原则 空职成本E协调成本

七、案例分析题。（10分）

50、方成大学毕业后进入一家有影响的日资公司当销售代理。随着业务的熟悉和工会网络的建立，他的业绩直线攀升。到第四年底，他通过与同事的间接接触和上司对他态度的首肯，估计自己的业绩在公司名列前茅。但公司政策规定，为了不影响人际关系和造成不必要的攀比，不允许公布每个销售代表的具体业绩，所以方成亦难以肯定自己的业绩排名和薪酬待遇水平。

去年，方成利用自己外语好的优势，成功地签了几个大客户，到8月底就超额完成了全

年销售任务，但上司对此却无动于衷，亦无相应的表彰和奖励。由于公司不公开各销售代表的业绩和业绩与收入的相关关系，尽管工作很顺利，薪水也逐年提高，但方成总感到不公平，认为自己的超额劳动未得到应有的回报。

他听说另外两家在国内的欧美同行企业都在搞销售竞赛和奖励活动，并在公司定期对销

售代表的业绩进行通报、评价，并通过各种形式对业绩优异者予以表扬和奖励。特别让方成恼火的是，当上周他与上司谈及有关内容时，上司以这是本公司规定政策，是公司的文化所决定的，拒绝了方成的改进建议。当猎头公司与他接洽时，方成毫不犹豫地去了一家美国公司。

结合上述案例回答下列问题：

（1）在绩效考评过程中应坚持哪些原则？

（2）该公司绩效考核体系中存在的主要问题是什么？

**第五篇：《人力资源管理概论》**

人力资源管理概论 讲义阮小枫

《人力资源管理概论》复习提纲

主讲老师简介：阮小枫，管理学硕士

前言：

本书共12章，课程时间安排如下：第一天讲述第1—6章，第二天讲述第7—12章。

本书重点章为：第2、5、6和11、12章，主要是人力资源管理的基本理论和人力资源管理工作中的激励和沟通部分。

第一章人力资源管理基础

（本章控制时间为1节课共45分钟）

一、概念

1、人力资源 P82、人力资源的质量P93、人力资源数量 P104、人才资源P125、人口资源 P126、人力资本P137、年龄构成P218、产业分布P219、学历构成 P2310、素质构成P2

4二、问题

1、人力资源的含义是什么P52、如何理解人力资源的数量和质量P93、人力资源具有那些特殊性质P15-174、人力资源和人力资本的关系是什么P135、人力资源的作用是什么？P176、企业人力资源分布和结构是如何划分的？P2

2第二章人力资源管理概述

（本章控制时间为1.5节共75分钟）

一、概念

1、管理 P332、科学管理之父 P 343、管理过程学派 P344、决策理论学派 P345、效率P366、效果P367、管理职能P378、计划P389、组织 P3810 领导 P3811、控制P3812、管理方式

13、人力资源管理

14、投资模式P4315、参与模式 P4316人力资源管理的功用P4417、职位分析P5018、绩效管理P5019、薪酬管理P5120、员工关系管理

二、问题

1、管理活动的效率和效果P362、什么是管理？管理的四个基本职能是什么P373、人力资源管理和人事管理的区别P424、人力资源管理的投资模式是什么P43

5、人力资源管理的功能有哪些？P44

6、人力资源管理的职能有7大职能？P50

7、人力资源管理的作用有哪些？P5

5第三章人力资源产生与发展

（本章控制时间为1节课共45分钟）

一、概念

1、霍桑实验P682、组织行为学P693、社会学P694、六阶段论

二、问题

1、如何理解人力资源产生的基础P57-58

2、劳动分工的优点P64

3、什么是霍桑实验？霍桑实验的意义P68

4、对人力资源管理发展阶段的划分主要有哪几种P7

1第四章人力资源管理者和人力资源管理部门

（本章控制时间为1节共50分钟）

一、概念

1、管理者P882、管理者的层次P88

3、计划P89

4、领导P89

5、组织P89

6、控制P89

7、技术技能P92

8、人际技能P92

9、概念技能P92

10、职位分析107

11、绩效管理107

12、工作描述指数110

13、人力资源管理部门103

二、问题

1、什么是管理？什么是管理者P88

2、管理者最基本的四大职能是什么P893、根据明茨伯格的管理者定义，管理者的十大角色是什么P904、根据罗伯特卡次管理者需要具备的三种基本技能是什么P92P715、人力资源管理部门承担的活动有哪些P94

6、戴夫。乌里奇划分的人力资源管理者的是什么P97

7、人力资源管理者应具备的素质有哪些P100

8、人力资源管理部门的传统设计是什么，优缺点如何？P104

9、如何看待人力资源管理的责任P105

10、应当如何衡量人力资源管理部门的绩效P108

第五章人力资源管理的环境

（本章控制时间为1节共30分钟）

一、概念

1、人力资源管理的环境P118

2、人力资源管理的外部环境P121

3、人力资源管理的内部环境P1294、企业生命周期P132

5、企业文化P13

5二、问题

1、人力资源管理的外部环境有哪些？

2、人力资源管理的外部环境有哪些？

3、如何区分人力资源管理的北部环境和外部环境环境 ？

4、什么叫企业文化，列举六个估量企业文化的特征

第六章 人力资源管理的基础理论

（本章控制时间为2节共90分钟）

基本概念

1、人性假设理论P145

2、X理论P182

3、社会人假设P149

4、自我实现人假设P149

5、经纪人假设P148 6.马斯洛需求理论P152

7、ERG理论

8、双因素理论P15

5P132 P135

P132-P135 P1359、成就激励理论P158

10、公平理论P160

11、强化理论P163问题

1、什么是激励？

2、人性假设有几种，有什么区别？

3、马斯洛需求层次理论的内容是什么？怎样应用

4、详细解释双因素理论

5、公平理论的内容是什么？

6、讲解案例分析 课后习题P168-P17

1第七章职位分析

（本章控制时间为1节共45分钟）

一、概念

1、职位分析P176

2、行动P177

3、任务P177

4、职责P177

5、岗位P177

6、职位P178

7、职业P178

8、访谈法P196

9、关键事件法P198

10、观察法P198

二、问题

1、什么是职位分析？它有什么意义和作用？

2、职位分析的步骤是什么

3、职位说明书有哪些部分组成？如何编写职位说明书？

4、职位分析有哪些方法？每一种方法的内容是什么？

第八章人力资源规划

（本章控制时间为1节共45分钟）概念

P178 P181 P185 P195-p21、人力资源规划

2、德尔菲法

3、趋势预测法

4、回归预测法

5、水池模型

6、马尔科夫模型

一、问题

1、什么是人力资源规划？它包括哪些内容

2、人力资源规划具有什么意义？

3、人力资源规划的程序是什么？

4、什么是德尔菲法？如何应用？注意哪些要点

第九章招聘录用

（本章控制时间为1节共45分钟）

概念

1、员工招聘

2、应聘比率

3、录用比率

4、选拔录用

5、工作样本测试

6、面试

7、信度和效度 问题

1、什么是招聘？有什么意义？

2、影响招聘的内部因素和外部因素都有哪些？

3、什么是选拔录用？他有什么意义？

4、怎样提高面试的有效性？

5、如何理解信度和效度?

第十章培训和开发

（本章控制时间为1节共45分钟）

一、概念

1、培训和开发

2、在职培训

3、工作轮换

问题

1、培训的原则有哪些？

2、培训和开发具体的实施步骤有哪些/

3、简述培训迁移的三种理论

4、培训哈开发的方法有哪些？主要内容是什么？

第十一章绩效管理（本章控制时间为1节共45分钟）

一、概念

1、绩效

2、smart原则

3、晕轮效应

4、首因效应

5、溢出效应

6、描述法

二、问题

1、什么是绩效，如何理解绩效考核？

2、绩效管理有什么意义/

3、绩效考核中的误区有哪些？如何避免、4、绩效考核的方法有哪些？每一种方法的特点是什么/

5、绩效考核和其他人力资源管理职能的关系如何?

第十二章薪酬管理

（本章控制时间为1节共45分钟）

一、概念

1、基本薪酬

2、激励薪酬

3、间接薪酬

4、要素记点法

二、问题

1、报酬和薪酬有什么区别和联系？

2、薪酬管理的含义是什?

3、职位评级的方法有什么，每一种方法的有缺点有哪些？

4、如何确定基本薪酬

5、激励薪酬有哪些？

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找