# 自考题典：《人力资源管理(一)》预测试卷

来源：网络 作者：岁月静好 更新时间：2024-08-31

*第一篇：自考题典：《人力资源管理(一)》预测试卷《人力资源管理》复习提纲一、单项选择题1．现代人力资源管理中，“以人为本”的理念是指（）A．把人当成“上帝”，一切都服从、服务于“上帝”B．把人当成组织中最具活力、能动性和创造性的要素C．坚...*

**第一篇：自考题典：《人力资源管理(一)》预测试卷**

《人力资源管理》复习提纲

一、单项选择题

1．现代人力资源管理中，“以人为本”的理念是指（）

A．把人当成“上帝”，一切都服从、服务于“上帝”B．把人当成组织中最具活力、能动性和创造性的要素C．坚持群众路线，尊重群众意见D．关心员工生活，提高员工物质文化生活水平

2．“深入工作现场，能比较全面地了解工作情况”是以下哪种工作分析法的优点（）

A．写实法B．观察法C．问卷法D．参与法

3．由于人力资源管理正在向着战略性的方向发展，在人力资源管理领域中发展最为迅速的是（）

A．人力资源规划B．人力资源成本管理C．人力资源开发D．人力资源绩效管理

4．对组织内部人力资源供给的预测，常用的方法有：马尔可夫分析法、档案资料分析法和（）

A．趋势分析法B．管理者继任模型C．德尔菲法D．回归预测法

5．某公司今年离职人员数为30，而今年在职人员的平均数为150，那么，该公司的人员变动率是（）A．20%B．10%C．15%D．25%

6．我国组织目前面临的一个重大问题是（）

A．人力资源过剩B．人力资源浪费C．人力资源不足D．人力资源管理不当

7．当职位空缺有许多种，而且在某一特定地区内又有足够的求职者的情况下，应该使用以下哪种招募形式（）A．报纸B．广播电视C．杂志D．招募现场的宣传资料

8．在人员甄选活动中，对一个人所学知识和技能的基本检测称之为（）

A．能力测试B．人格测试C．成就测试D．兴趣测试

9．在人力资源规划中，为了保持组织在中、长期内可能产生的职位空缺而制定的人力资源规划称为（）A．人力分配规划B．调配规划C．晋升规划D．招聘规划

10．世界上第一个兴趣测验量表是（）

A．斯特朗男性职业兴趣量表B．比奈－西蒙量表C．库德职业兴趣测验

11．用轻的秤砣冒充重的秤砣会造成（）A．随机误差B．系统误差C．信度变化D．效度升高

12．下图反映的是（）A．信度高效度高B．信度高效度低C．信度低效度低D．信度低效度高

13．考核绩效中最简单也最常用的工具是（）

A．图表评定法B．交替排序法C．配对比较法D．强制分布法

14．360度考核所面临的最大难题是（）A．信度B．效度C．可接受度D．完备性

15．失业保险所属的员工福利类型是（）A．企业福利B．法定福利C．生活福利D．有偿假期

16．人力资源管理的一个基本假设就是，企业有义务最大限度地利用员工的，并要为每一位员工都提供一个不断成长以及挖掘个人最大潜力和建立成功职业的机会。（）

A．能力B．知识C．工作时间D．积极性

17．将人的资质作为确定等级结构主要依据的薪酬模式为（）

A．计件工资制B．绩效工资制C．技能工资制D．职位工资制

18．目前在激励员工方面应用最普遍的员工所有权形式是（）

A．员工持股计划B．股票期权计划C．收益分享计划D．利润分享计划

19．作为决定培训需求起始依据的是（）

A．任务分析B．绩效分析C．培训计划制定D．前瞻性培训需求分析

20．成人学习的最好方式是（）

A．老师传授B．老师传授为主，自学为辅C．被动学习D．自我学习

21．巴甫洛夫通过教会狗听到铃声后做出分泌唾液反应的研究得出的理论是（）

A．经典条件反射理论B．操作条件反射理论C．社会学习理论D．有限条件反射理论

22．人与职业相匹配理论的提出者是（）A．斯金纳B．巴甫洛夫C．霍兰德D．帕森斯

23．企业文化的中心内容是（）A．控制行为B．尊重人C．提高绩效D．品牌认同

24．绩效反馈最主要的方式是（）A．绩效面谈B．绩效辅导C．绩效沟通D．绩效改进

25．企业文化的灵魂和企业的旗帜是（）A．企业哲学B．企业价值观C．企业精神D．企业目标

26．第一个把人力看做资本的经济学家是（）A．舒尔茨B．阿奎那C．亚当•斯密D．李斯特

27．我国劳动法规定的劳动年龄为（）A．14周岁B．16周岁C．18周岁D．20周岁

28．在现代人力资源管理理念中，人力资源管理部门被视为（）

A．事务性机构B．简单服务性机构C．非生产非效益部门D．生产与效益部门

29．马克思称之为用“饥饿政策”进行人事管理的阶段，其人性假设的基础是（）

A．人天生是懒惰的，必须采用强制手段B．人是经济人，是为了吃、喝等个人利益而劳动

C．人是为了获得他人的认同而劳动D．人不只是为了金钱、物质而劳动，人有社会责任感

30．人力资源开发的双重目标是（）A．提高才能，增强活力B．提高学历，增加效益C．提高觉悟，锻炼意志D．加强保健，增强体魄

31．工作性质完全相同的岗位系列称作（）A．岗级B．岗等C．岗类D．岗系

32．划分岗类、岗群、岗系的依据是（）

A．工作繁简难易B．工作的责任轻重C．所需人员资格条件D．工作性质

33．在企业人力资源变动预测中，马尔可夫分析方法的基本思想是（）A．根据企业现在人员结构状况推测未来人事变动趋势B．根据企业生产情况推测未来人事变动趋势C．找出企业过去人事变动规律，以此来推测未来的人事变动趋势D．根据市场变化推测未来人事变动趋势

34．企业在进行外部人力资源供给的预测时，应侧重于（）

A．关键人员B．一般人员C．临时工D．一线工人

35．“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选的原则上是（）

A．用人所长原则B．民主集中原则C．因事择人原则D．德才兼备原则

36．具有“孤僻、行动迟缓、善于观察细小事物，情感发生较慢但持续时间长，体验深刻”特征的人，其气质类型属于（）A．抑郁质B．粘液质C．多血质D．胆汁质

37．生产产品的有效作业时间是指（）A．工人的纯工作时间B．工人从上班到下班之间的时间

C．工人的准备时间、操作时间、吃饭、休息时间D．工人在企业逗留的全部时间

38．在生产过程中实行劳动分工的实质是（）

A．劳动简单化B．劳动专业化C．劳动连续化D．劳动个性化

39．在生产过程中保持各工序生产能力的合适比例关系，这是生产过程的（）要求。

A．连续性B．平行性C．协调性D．交叉性

40．组织文化与思想政治工作的关系是（）A．相互交叉，互为依存B．二者是一回事C．组织文化是思想政治工作的补充D．二者没有关系

41．“魔鬼”训练是一种（）

A．内化型训练B．外化型的逆向“挫折”训练C．外化型体能训练D．外化型顺向训练

42．以提高员工分析和决策能力、书面和口头沟通能力、人际关系技巧能力等为主要内容的培训属于（）A．技能培训B．知识传授培训C．态度转变培训D．工作方法改进培训

43．从性质上讲，行政机关、企事业单位的人员培训属于（）

A．常规教育B．学校教育C．继续教育D．基础教育

44．绝对标准考核就是（）A．用同一尺度衡量所有的人B．用同一尺度衡量相同职务的人

C．用不同尺度去衡量所有的人D．用不同尺度去衡量同一职务的人

45．通过启发诱导的方式，激发人的主动精神，使其工作热情建立在高度自觉的基础上，发挥出内在潜力。这种激励形式称为（）A．正激励B．负激励C．内激励D．外激励

46．期前激励就是在工作开始之前，公布任务指标及相应的奖惩措施。这种激励主要适用于（）

A．工作周期长，任务不易明确的项目B．工作周期长，任务比较明确的项目

C．工作周期短，任务很明确的项目D．工作周期短，任务不明确的项目

47．当一个人的行为表现不符合社会需要时，通过制裁的方式来抑制这种行为，使其改变行为方向，这种激励是（）A．内激励B．外激励C．正激励D．负激励

48．津贴作为一种个人消费品的分配手段，它分配的唯一依据是（）A．有效劳动时间的长短B．劳动所处的环境和条件的优劣C．劳动者的技术业务水平的高低D．劳动者的劳动成果的大小

49．在实行工资制度的情况下，能反映职工实际可以交换得到的商品和服务量的工资是（）

A．货币工资B．名义工资C．实际工资D．实物工资

50．公共福利是指（）A．社会要求提供的福利B．法律规定必须提供的福利C．员工要求提供的福利D．组织根据自身的发展需要所提供的福利

51．在劳动过程中，防止人员伤亡事故和职业病发生的主要措施是（）

A．加强福利待遇B．改善劳动条件C．提高员工自我保护意识D．保障劳动者权益

52．“目标一致理论”认为，当个人目标与组织目标一致时，人员就不会流动。提出该理论的是（）A．美国心理学家库克B．美国管理学家杜拉克C．日本学者中松义郎D．美国心理学家勒温

53．美国学者卡兹通过对组织寿命的研究，认为组织内信息沟通水平最高、获得成果最多的最佳组织年龄区为（）A．0．5年－3年B．1年－3．5年C．2年－6年D．1．5年－5年

54．目前世界上大多数国家实行的养老保险类型是（）

A．强制储蓄型养老保险B．国家统筹型社会保险C．投保资助型社会保险D．子女抚养型养老

55．我国《失业保险条例》规定，失业保险待遇的领取根据职工本人失业前在企业连续工作时间确定。连续工作10年以上的，领取失业保险期限最长为（）

A．12个月B．24个月C．18个月D．30个月

56．劳动争议仲裁委员会对每一起劳动争议实行（）即行终结的法律制度

A．一次裁决B．二次裁决C．三次裁决D．四次裁决

57．处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口被称为（）

A．适龄就业人口B．未成年就业人口C．待业人口D．就学人口

58．任何一个人都不可能是一个“万能使者”，教材是针对谁来说的？（）

A．对企业决策层B．对人力资源管理部门C．对一般管理者D．对一个普通员工

59．主张集体奖，而不主张个人奖。这是哪种假设的思想？（）

A．“经济人”假设B．“社会人”假设C．“自我实现的人”假设D．“复杂人”假设

60．下面哪一项不是人本管理的基本要素？（）A．企业人B．环境C．文化D．产品

61．各种字词的联想测验技术属于哪种心理测评的方法？（）

A．纸笔测验B．量表法C．投射测验D．仪器测量法

62．在人力资源流动中提升、降职和平级调动属于下面哪种形式？（）

A．自然流失B．退休C．跳槽D．内部变动

63．某企业对10名新招来的员工进行上岗前培训，从讲课到实习一共花了5000元费用，请问这笔费用应从人力资源成本的哪个项目中列支？（）

A．获得成本B．开发成本C．使用成本D．保障成本

64．学术界经常提到的评价中心法是人力资源选拔的哪种方法？（）

A．心理测验法B．面试C．知识考试D．情景模拟与系统仿真

65．原始社会末期，氏族首领以让贤的方式把部落管理权传递给后继者方式是（）

A、原始贤能制B、禅让制C、世袭制D、世卿世禄制

66．清代诗人顾嗣协著名诗句描述的以下哪个人员甄选原则：（）

骏马能历险，力田不如牛。坚车能载重，渡河不如舟。舍长以就短，智者难为谋。生才贵适用，慎用多苛求。A、因事择人原则B、德才兼备原则C、民主集中原则D、用人所长原则

67．（）假设试图以各种经济手段来调动员工的积极性。

A、社会人B、经济人C、自我实现人D、复杂人

68．（）是人本管理的第一项基本要素。A、组织人B、管理环境C、文化背景D、价值观

69．在马斯洛需要层次理论中属于高级的需要是（）

A、生理需要B、安全需要C、社交需要D、尊重需要

70．（）被西方公认为“人力资本理论之父”。A、舒尔茨B、丹尼森C、杜拉克D、贝克尔

71．（）指工作人员所承担的职权和相应的责任A、职位B、职等C、职称D、职级

72．要求应试者对各类信件、便笺等进行处理，并作出决定，制定计划、组织安排、要求合作、撰写回信和报告的情景模拟方法是（）A、分析模拟B、角色扮演C、管理游戏D、文件筐处理

73．（）是为了补偿额外和特殊劳动消耗而发给的劳动报酬。

A、工资B、奖金C、津贴D、福利待遇

74．现代经济生产中最基本最重要的资源是（）

A、自然资源B、资本资源C、人力资源D、信息资源

二、名词解释

人力资源 人力资源管理 人力资本 人本管理 激励 人力资源战略规划

招聘 培训 员工考评 薪酬管理 社会保障制度 职业生涯

三、简答题

人力资源与人力资本的区别是什么？

创造一个良好的人力资源管理环境的主要途径是什么？

人力资源成本包括哪些内容？

工作分析的流程是什么？

定员常用的方法是什么？

员工招聘的途径包括什么？

员工甄选的程序是什么？

培训的基本内容有哪些？为什么要在这些方面员工进行培训？

员工考评类型有哪些？

员工考评的功用是什么？

薪酬管理的任务是什么？

薪酬有哪些基本功能？

我国社会保障制度体系建设应坚持的原则是什么？

劳动合同的主要内容以及解决劳动争议的具体方法。

职业生涯发展的不同阶段。

四、论述题

试析人力资源管理的发展阶段。

人力资源战略规划在整体人力资源管理中的战略作用是什么？

工作分析的基本分析方法。

试述员工培训与人力资源开发的关系。

试述薪酬制度的主要形式、特点及适用范围。

在劳动安全方面，员工有哪些职责、权利和义务？

试述人力资源流动的主要原因以及对社会、组织和个人的影响。职位 职务说明书

**第二篇：人力资源管理战略考题**

《人力资源管理战略》考试试题

一、填空题（每空2分）

1、人力资源管理系统四大支柱：\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

2、人力资源管理的角色有：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

3、人力资源管理职能模块有\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

4、专业化的面试招聘程序：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

5、绩效管理是管理者和员工围绕目标共同展开的管理活动，是一个以不断沟通为基础，围绕目标的“\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_”循环

二、问答题（每题10分）

1、人力资源管理的核心价值链包括哪几个方面？每个方面的主要内容？

2、人力资源六大运行系统有哪些？

3、常规人事管理与现代人力资源管理的不同在哪里？

4、面试中需要审查的能力有哪些？

5、绩效管理的意义在于哪里？

6、KPI指标体系设计原则？

**第三篇：人力资源管理试卷**

人力资源管理试卷

一、单项选择题（每题1分，共15分）

1.现代人力资源管理中，“以人为本”的理念是指（B）A.把人当成“上帝”，一切都服从、服务于“上帝” B.把人当成组织中最具活力、能动性和创造性的要素 C.坚持群众路线，尊重群众意见

D.关心员工生活，提高员工物质文化生活水平

2.“深入工作现场，能比较全面地了解工作情况”是以下哪种工作分析法的优点（B）A.写实法 B.观察法 C.问卷法 D.参与法

3.由于人力资源管理正在向着战略性的方向发展，在人力资源管理领域中发展最为 迅速的是（A）

A.人力资源规划 B.人力资源成本管理 C.人力资源开发 D.人力资源绩效管理

4.对组织内部人力资源供给的预测，常用的方法有：马尔可夫分析法、档案资料分 析法和（B）

A.趋势分析法 B.管理者继任模型 C.德尔菲法 D.回归预测法

5.某公司今年离职人员数为30，而今年在职人员的平均数为150，那么，该公司的人员变动率是（A）

A.20% B.10% C.15% D.25% 6.我国组织目前面临的一个重大问题是（A）A.人力资源过剩 B.人力资源浪费 C.人力资源不足 D.人力资源管理不当

7.当职位空缺有许多种，而且在某一特定地区内又有足够的求职者的情况下，应该使用以下哪种招募形式（B）

A.报纸 B.广播电视 C.杂志 D.招募现场的宣传资料

8.在人员甄选活动中，对一个人所学知识和技能的基本检测称之为（C）A.能力测试 B.人格测试 C.成就测试 D.兴趣测试

9.在人力资源规划中，为了保持组织在中、长期内可能产生的职位空缺而制定的人 力资源规划称为（D）

A.人力分配规划 B.调配规划 C.晋升规划 D.招聘规划

10.世界上第一个兴趣测验量表是（A）A.斯特朗男性职业兴趣量表 B.比奈－西蒙量表 C.库德职业兴趣测验 D.爱德华个性偏好量表

11.用轻的秤砣冒充重的秤砣会造成（B）A.随机误差 B.系统误差 C.信度变化 D.效度升高

12.下图反映的是（C）A.信度高效度高 B.信度高效度低 C.信度低效度低 D.信度低效度高

13.考核绩效中最简单也最常用的工具是（A）

A.图表评定法 B.交替排序法 C.配对比较法 D.强制分布法

14.360度考核所面临的最大难题是（A）A.信度 B.效度 C.可接受度 D.完备性

15.失业保险所属的员工福利类型是（B）A.企业福利 B.法定福利 C.生活福利 D.有偿假期

二、多项选择题（每题两分，共计20分）

1.现代人力资源管理不仅强调通过制度进行管理，更重要的是通过（ABCE）进行管理 A.文化 B.方法 C.思想 D.政策 E.技术

2.下面的表述中哪些是人力资源规划的作用（ACDE）A.人力资源规划是组织战略规划的核心部分

B.人力资源规划是组织适应静态发展需要的重要条件

C.人力资源规划是各项人力资源管理实践的起点和重要依据 D.人力资源规划有利于控制人工成本 E.人力资源规划有利于调动员工的积极性

3.选拔性测评的特点有（ABE）A.强调区分性 B.强调客观性 C.带有调查性 D.具有概括性 E.结果可以是分数也可以是等级

4.影响组织中员工福利的因素很多，除政府的政策法规及医疗费的增加外，还有

（ABCDE）A.社会的物价水平B.劳动市场的状况 C.人员保护的必要 D.竞争对手的福利状况 E.企业的经济实力

5.员工业余自学主要指员工利用业余时间参加的（ABDE）A.自费学历教育 B.自费进修 C.外派培训

D.自费培训 E.自费职业资格或技术等级考试

6．人力资源和其他资源不同，它主要具有以下特征：（AD）。A．社会性 B．共享性 C．可测量性

D．能动性 E．可开发性

7．媒体广告招聘的优点有(ABC)。

A．信息传播范围广

B．应聘人员数量大 C．组织的选择余地大

D．招聘时间较长 E．广告费用较高

8．绩效的多因性是指绩效的优劣不是取决于单一的因素，而要受到主、客观多种因素的影响，即（ABCD）。

A．激励

B．技能 C．环境 D．机会 E．过程

9．同一企业内部不同员工薪酬水平不同，是由于（ABCE）因素的影响。A．员工的绩效 B．员工的岗位 C．员工的能力 D．工会的力量 E．员工的工龄

10．评价中心法主要用来招聘管理人员，常用的方式主要有（ABC）。

A．公文处理 B．无领导小组讨论 C．角色扮演

D．智力测验 E．性向测验

三、名词解释（每题5分，共计20分）1.人力资源成本：

是一个组织为了实现自己的组织目标，创造最佳经济和社会效益，而获得、开发、使用、保障必要的人力资源及人力资源离职所支出的各项费用的总和。

2.薪酬调查：

就是某些权威机构通过抽样的办法，针对某个地区或行业的薪酬水平进行科学的调查，以提供关于某个职位的薪酬数据。

3.案例分析法：

是把实际中的真实情景加以典型化处理，编写成供学员思考和决断的案例，通过独立研究和相互讨论的方式，来提高学员分析问题和解决问题能力的一种方法。

4．人力资源管理：

就是对人力这一资源进行有效开发、合理利用和科学管理，以实现组织的目标。

三、简答题（每题6分，共计24分）

1、与自然资源相比，人力资源有哪些特点？ 答：人力资源作为国民经济资源中的一个特殊部分，与自然资源相比，具有以下几个主要特点：（1）不可剥夺性。（2）时代性。（3）时效性。（4）生物性。（5）能动性。（6）再生性。（7）增值性。

2、简述一个良好的绩效计划的内容。

答：通常，一个良好的绩效计划应该包括以下的内容：（1）员工在本次考核期间需要达到什么样的工作目标？（2）达到目标的结果是怎样的？期限有何安排？（3）如何评价这些结果是好是坏？（4）如何收集员工工作结果的信息？

3、简述马斯洛的需要层次理论的主要内容。

答：这是由心理学家马斯洛提出的动机理论。该理论认为，人的需要可以分为五个层次：（１）生理需要----维持人类生存所必需的身体需要；（２）安全需要----保证身心免受伤害;（３）归属和爱的需要----包括感情、归属、被接纳、友谊等需要；

（４）尊重的需要----包括内在的尊重如自尊心、自主权、成就感等需要和外在的尊重如地位、认同、受重视等需要；

（５）自我实现的需要-----包括个人成长、发挥个人潜能、实现个人理想的需要。

4、工作分析的作用和意义是什么？

答：工作分析的作用和意义可以归纳为以下几点：

（1）有效地进行工作分析是现代企业人力资源开发与管理科学化的基础。

（2）进行工作分析，使组织可以更合理地使用员工，避免员工使用过程中的盲目性。（3）进行工作分析，使组织中每个人职责分明，分工明确从而提高工作效率。

五、论述题

论述绩效考核中可能出现的问题及避免方法。（10分）答：1.绩效考核的过程中通常会出现下列一些问题：（1）工作绩效考核标准不明确。（2）晕轮效应。（3）居中趋势。

（4）偏松或偏紧倾向。（5）评价者的个人偏见。（6）员工过去的绩效状况。

2.要尽量避免这些问题，可以注意以下几点：

首先，要弄清楚在绩效评价过程中容易出现的问题，有意识地加以避免；

其次，要根据需要正确地选择绩效评价工具，考虑到各个工具分别有其优缺点，可以考虑几种工具的综合使用；

再次，要慎重挑选考核者并对考核者进行相关培训，比如要挑选正直、公正的考核者，同时要对考核者如何避免晕轮效应、居中趋势以及偏松偏紧倾向进行培训。

最后，要排除一些外部因素对绩效评价的影响，比如时间约束的强度、员工流动率的高低等。

六、案例分析题（共11分）

通达公司员工的绩效考评

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。

公司的高层领导与相关职能部门人员组成考评小组。考评的方式和程序通常包括被考评者填写述职报告、在自己单位内召开全体员工大会进行述职、民意测评（范围涵盖全体员工）、向科级干部甚至全体员工征求意见（访谈）、考评小组进行汇总写出评价意见并征求主管副总经理的意见后报公司总经理。

考评的内容主要包含3个方面：被考评单位的经营管理情况，包括该单位的财务情况、经营情况、管理目标的实现等方面；被考评者的德、能、绩及管理工作情况；下一步工作打算，重点努力的方向。具体的考评细目侧重于经营指标的完成、政治思想品德、对于能力的定义则比较抽象。各业务部门（子公司）都在年初与总公司对于自己部门的任务指标进行了讨价还价的过程。

对中层干部的考评完成之后，公司领导在年终总结会上进行说明，并将具体情况反馈给个人。尽管考评的方案中明确说考评与人事的升迁、工资的升降等方面挂钩，但最后的结果总是不了了之，没有任何下文。

对于一般员工的考评则由各部门的领导掌握。子公司的领导对于下属业务人员的考评通常是从经营指标的完成情况来进行的；对于非业务人员的考评，无论是总公司还是子公司均由各部门的领导自由进行。至于被考评人员来说，很难从主管处获得对自己业绩有列评估的反馈，只是到了奖金分配时，部门领导才会对自己的下属做一次简单排序。

试分析：

（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？（5分）（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？（6分）答：分析要点：

4（1）绩效考评在人力资源管理中具有如下作用：为员工薪酬管理提供依据；为员工的职务调整提供依据；为员工培训提供依据，为上级和员工之间提供一个正式沟通的机会；能帮助和促进员工自我成长；为企业组织决策提供参考依据。这些作用在该案例或多或少都有所表现。

（2）存在的问题及改进办法：①考评目的不够明确，也太狭窄，仅仅为了奖金，因此，要进一步明确考评目的。②考评指标缺乏科学性，太笼统。需要进一步细化，加以量化。③考评人员单一。考评小组要由了解员工工作情况的人组成。④考评过程不完整。要进行考评反馈，要面谈。

**第四篇：电大公共人力资源管理考题**

浙江电大《人力资源管理》本科期末考试试卷

一、单项选择（每题1分，共10分）

1、人力资源需求预测方法中的专家判断法又称（c）

A、回归分析法

B、经验分析法

C、德尔菲法

D、马尔可夫分析法

2、下面哪一项不属于工作说明书的基本内容？（D）

A、工作职责

B、工作环境

C、工作权限

D、工作中晋升

3、企业对新员工上岗前进行的培训称为（B）

A、培训

B、岗前培训

C、脱产培训

D、在职培训

4、一名工人的绩效，除了产量指标完成情况外，质量、原材料消耗率、能耗、出勤，甚至团结、服从纪律等硬软方面的表现，都需要综合考虑，逐一评估，这体现了绩效的（B）的特点。

A、多因性

B、多维性

C、动态性

D、不确定性

5、企业一般给销售人员实行的是（B）

A、能力工资制

B、绩效工资制

C、计件工资制

D、职务工资制

6、劳动合同的法定内容不包括（A）

A、试用期限

B、劳动合同期限

C、劳动保护和劳动条件

D、劳动报酬

7、个性——职业类型匹配的职业选择理论是由（A）提出的。

A、美国波士顿大学教授帕金森

B、美国心理学家约翰.L.霍兰德 C、美国职业指导专家金斯伯格

D、美国学者施恩教授

8、李某总是认为人的本性是积极的，并能主动地完成工作，承担责任。李某的管理方法在对人的态度方面认为人是（D）

A、“机器人”

B、“经济人”

C、“生活人”

D、“社会人”

9、当人们认为自己的报酬与劳动之比，与他人的报酬与劳动之比是相等，这时就会有较大的激励作用。这种理论称为（A）

A、公平理论

B、效用理论

C、因素理论

D、强化理论

10、在理论界，通常将（D）看作是人力资本理论的创立者、人力资本之父。

A、威廉.配第 B、亚当.史密

C、A.马歇尔

D、舒尔茨

二、多项选择（每小题2分，共20分）

1、人力资源和其他资源不同，它主要具有以下特征（AD）

A、社会性

B、共享性

C、可测量性

D、能动性

E、可开发性

2、人力资源供给大于需求，出现员工过剩，应采取的主要措施为（ABC）

A、通过开拓新的业务增长点来吸收过剩的人力资源

B、裁员

C、制定一些优惠措施鼓励提前退休

D、提高员工劳动积极性 E、进行技术创新，提高员工劳动生产率

3、媒体广告招聘的优点有（ABC）

A、信息传播范围广

B、应聘人员数量大 C、组织的选择余地大

D、招聘时间较长 E、广告费用较高

4、绩效的多因性是指绩效的优劣不是取决于单一的因素，而受到主、客观因素的影响，即（ABCD）

A、激励

B、技能

C、环境

D、机会

E、过程

5、计件工资制主要适用于（ABDE）

A、生产的目的是提高产量

B、生产具有连续性和稳定性 C、员工人员多易集中管理

D、员工或班组的产量易计算 E、企业有科学的劳动定额

6、同一企业内部不同员工薪酬水平不同，是由于（ABCE）因素的影响。

A、员工的绩效

B、员工的岗位 C、员工的能力

D、工会的力量 E、员工的工龄

7、职业管理学家萨柏把人的职业生涯划分为五个主要阶段（ABCDE）

A、成长阶段

B、探索阶段

C、确立阶段

D、维持阶段

E、衰退阶段

8、企业进行人力资源外包的原因是（ABC）

A、为了节省费用

B、聚焦于战略和核心业务

C、为了提高人力资源工作的效果

D、维护企业形象

E、临时性的措施

9、双重职业道路（ACDE）

A、认为技术专家能够而且应该允许将其技能贡献给公司而不必成为管理者 B、既包括纵向的工作序列，也包括一系列横向的机会

C、为经理人员和专业技术人员设计了一个平行的职业发展体系 D、员工有了继续留在技术岗位上发展或进入管理层的机会

E、不提倡从合格的技术专家中培养劣等的管理者，而组织既可聘请具有高技能的管理者，又可雇佣具有高技能的技术人员

10、评价中心法主要用来招聘管理人员，常用的方法有（ABC）

A、公文处理

B、无领导小组讨论

C、角色扮演

D、智力测验

E、性向测验

三、判断题（每小题1分，共10分）

1、人力资源是一种不可再生的资源。

（×）

2、人力资源规划，是各项具体人力资源管理活动的起点和依据，它直接影响着组织人力资源管理的效率。

（）

3、工作评价就是评定工作的价值，制定工作的等级，因此，评价对象是任职者。（×）

4、员工推荐的优点是招聘成本小，可靠性高。

（）

5、岗前培训是指员工离开工作岗位，去专门从事知识或技能的学习。

（×）

6、绩效考评只能由员工的主管对其进行评价。

（×）

7、用人单位支付给劳动者的工资不得低于单位所在行业的最低工资水平。

（×）

8、建立劳动合同的目的在于劳动过程的实现，而不是劳动成果的给付，它是确立劳动关系的法律凭证。

（）

9、职业生涯是指个人一生中从事职业的全部历程。

（）

10、整体业务外包模式，就是将一项完整的人力资源管理职能工作全部外包出去，企业人力资源部门不再履行此项管理职能。

（）

四、论述题（每题15分，共30分）

1、试述人力资源管理经理面临的新挑战。答（要点）

一是，职能转换带来的挑战。从事招聘、培训员工、薪金福利设计、员工辞退等是人力资源管理部门的传统业务，在当今时代，人力资源部门光做好这些工作已远远不够了。在现代企业中，人力资源部门的主要使命是要成为各业务部门的战略伙伴，或者说，人力资源部门的角色要尽快向企业管理的战略合作伙伴关系转变。

（P10）

二是，“寻人”与“留人” 的挑战。企业内部发展人才和外部招聘人才相结合，是发现和培养人才的唯一途径，在这个过程中如何平衡企业内外部人员间的关系，是个很微妙的挑战，发展和提升内部员工，可以巩固企业文化，但也有可能放慢企业吸收新管理流程、新技术的速度。在瞬息万变的当今社会，牢固的企业文化很可能会演变为一种劣势。然而，在企业外部招聘过多的员工，由于同事间缺乏共事的经验、不了解对方的工作风格，无法建立起顺利决策所需的必要信任，会使企业陷入难以形成一支管理团队的危机。

（P11）

三是，外部环境变化的挑战。随着经济的全球化，以及我国加入WTO，更多的跨国公司将进入我国，我国公司也会更多地将产品打入国际市场。现在，人力资源经理面对的是国际化的竞争，是全球化的商业环境，人力资源国际化竞争已成为一种趋势。

（P11、12）

四是，劳动力多样性的挑战。劳动力多样性表现在多种方面，一个方面是劳动力来源的多样性。人才市场的形成和完善，加快了人才的流动，现代企业中的员工往往来自四面八方，五湖四海，没有了过去的地域限制。另一个方面是，他们除了具有不同的文化程度以外，还可能具有不同的语言和生活习惯。尤其是随着我国改革开放和加入WTO，以及世界经济的全球化趋势，人才流动已呈现国际化趋势。

（P12）

2、试述当前我国建立健全社会保障体系的主要任务。答（要点）

（P295、296）

坚持社会统筹和个人账户相结合，完善职工基本养老保险制度； 推进医疗保险制度改革； 建立健全失业保险制度；

全面落实城市居民最低生活保障制度；

加快建立农村养老保险、医疗保险和最低生活保障制度； 合理确定社会保障范围、标准和水平。（参照上一题答题要点作适当展开分析）

五、案例分析题（每小题15分，共30分）

1、工作职责分歧

一位操作工不小心把大量的液体洒在工作台的周围，车间主任叫操作工把洒在地上的液体清扫干净，操作工不愿意干，理由是这不是他的工作，他认为应该叫服务工打扫。车间主任便叫来服务工，但服务工也不愿意干，说“我这里的事情还没有做完，你叫别人干，再说，这事也不应该是我干的”。车间主任再叫来勤杂工，要勤杂工来清扫，勤杂工也很不情愿，车间主任威胁要将其解雇，勤杂工勉强干完了这件事，但心里很不满意，便向公司进行投诉。有关人员看了投诉后，审阅了这三类人员的岗位说明书。操作工的岗位说明书明确规定“操作工有责任保持车床的清洁，使之处于可操作状态”，但未提及清扫地板；服务工的岗位说明书规定：“服务工有责任以各种方式协助操作工，随叫随到，即时服务”，但没有包括清扫工作；勤杂工的岗位说明书确实包含了各种清扫内容，但他的工作时间是从正常的下班后开始。

试分析：

（1）对于勤杂工的投诉，你认为如何解决？有无建议？（2）如何防止类似事件的发生？

（1）我会采取如下解决方法：一是，对服务工应该表扬；二是，对操作工要分析他为什么要把大量机油撒在机床周围，到底是有意的还是无意的。但无论如何，都要对他批评教育；三是，对车间主任不明确属下的工作职责，应当给予批评。

（2）怎样防止类似问题发生：应对职位说明书进行修改。对操作工，应增加这样的条文，工作时间要保持可机床周围的清洁，如果因为工作不慎而造成周围环境污染的话，应该承担保洁责任；发生事情后，要及时上报。对服务工和勤杂工，也同样要加一条，要完成车间安排的相关的或紧急性的任务。

2、通达公司员工的绩效考评

通达公司成立于20世纪50年代，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，人事部又具体出台当年的考评方案，以使考评达到可操作的程度。

公司的高层领导与相关职能部门人员组成考评小组。考评的方式和程序，通常包括被考评者填写述职报告、在自己单位内召开员工大会进行述职、民意测评、向科级干部或者全体员工征求意见、考评小组进行汇总写出评价意见并征求主管副总经理的意见后报总经理。

考评的内容主要包括3个方面：被考评者的德、能、勤、绩和管理工作情况，下一步工作打算，重点努力的方向。具体的考评细目侧重于经营指标的完成、政治思想品德，对于能力的定义则比较抽象。各业务部门都在年初与总公司对于自己部门的任务指标进行了讨价还价的过程。

对中层干部的考评完成以后，公司领导在年终总结会上进行说明，并将具体情况反馈给个人。尽管考评方案中明确说明考评与人事升迁、工资升降等方面挂钩，但最后的结果总是不了了之，没有任何下文。

对于一般员工的考评则由各部门的领导掌握。子公司的领导对于下属业务人员的考评通常是从经营指标的完成情况来进行的；对于非业务人员的考评，无论是总公司还是分公司都由各部门的领导自由进行。至于被考评人员来说，很难从主管处获得对自己业绩有利评估的反馈，只是到了年终奖金分配时，部门领导才会对自己的下属做一次简单的排序。

试分析：

（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？

（1）绩效考评在人力资源管理中具有如下作用：为薪酬管理、职务调整、员工培训提供依据；为上级与员工之间提供正式沟通的机会；帮助和促进员工自我成长；为企业决策提供参考。（P193、194）这些作用在该案例中或多或少都有所表现。

（2）存在的问题及改进办法：一是，考评目的不明确，也太狭窄，仅仅为了奖金，因此，要进一步明确考评目的。二是，考评指标缺乏科学性，太笼统，需要进一步细化，并加以量化。三是，考评人员单一，考评小组成员要由了解员工工作情况的人组成。四是，考评过程不完整，还要进行考评反馈，要进行考评后面谈。

**第五篇：《公共部门人力资源管理》历年考题汇总**

中央广播电视大学开放教育期末考试

行政管理专业（开放本科）

《公共部门人力资源管理》历年考题汇总

（名词解释和主观题部分）

2024年1月份

名词解释

1.薪酬

2.公共部门的工作分析

3.公共部门人力资本

4.品秩

主观题

1.我国公务员考核制度存在哪些问题？

2.公共部门人力资源开发与管理与人事行政管理具有哪些不同？

3.试述公共部门人力资源在招募与选录过程中必须遵循的原则。

4.试述优化我国公共部门人力资源生态环境的对策。（论述题）

2024年7月份

名词解释

1.绩效

2.角色扮演

3.公共部门人力资本

4.公共部门人力资源开发与管理

主观题

1.各国公共人事制度共同的发展趋势是什么？

2.公共部门人力资源流动的意义是什么？

3.简述双因素理论在人力资源管理中的运用。

4.试述我国公共部门人力资源监控约束体系存在的问题。（论述题）

2024年1月

名词解释

1.选任制

2.工作培训

3.管理游戏

4.职位分类

主观题

1.发达国家公共部门人事制度具有哪些特点？

2.公共部门人力资本与一般人力资本有哪些不同？

3.公共部门人力资源流动需要遵循哪些原则？

4.试述公共部门人力激励的特殊性。（论述题）

2024年7月

名词解释

1.公共部门人力资本

2.品位分类

3.管理游戏

4绩效评价

主观题

1． 公共部门人力激励有哪些特殊性？

2． 公共部门人力资源流动具有哪些意义？

3． 公共部门人力资源培训需要遵循哪些原则？

4． 试述公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。（论述题）

2024年1月

名词解释

1.薪酬

2.公共部门的工作分析

3.降职

4.人力资源管理

主观题

1．我国公务员考核制度存在哪些问题？

2．简述双因素理论在人力资源管理中的运用。

3．公共部门人力资源开发与管理的独特性是什么？

4．公共部门人力资源流动具有哪些意义？（论述题）

2024年7月

名词解释

1．全方位评估

2．挂职锻炼

3．文件筐作业

4．人力资源

主观题

1．公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

2．公共部门人力资源规划的作用。

3．西方各国公共部门人力资源监控与约束的特征。

4．试述公共部门人力激励的特殊性。（论述题）

2024年1月

名词解释

1．挂职锻炼

2．公共部门人力资本

3．管理游戏

4．公共部门人力资源福利

主观题

1．公共部门与私人部门在人力资源管理方面的不同。

2．简述目标设置理论与人力资源管理。

3．简述促进公共部门培训成果的转化的措施。

4．在进行绩效评估时应注意哪些事项？（论述题）

2024年7月

名词解释

1．公共部门人力资源管理

2．交流培训

3．公共部门人力资源获取

4．公共部门人力资源流动

主观题

1．简述公共部门人力使用应遵循的原则。

2．公共部门工作说明书的内容有哪些？

3．发达国家公共部门人事制度具有哪些特点？

4．试述绩效评估的程序。（论述题）

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