# 人力资源管理期末复习题及答案[推荐]

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-08-21

*第一篇：人力资源管理期末复习题及答案[推荐]《人力资源管理》期末综合复习题一、单选题（每小题2分，共8分）1、“社会人”人性理论假设的基础是什么？（D）A、泰勒的科学管理原理B、梅奥的人际关系理论C、马斯洛的需要层次理论D、霍桑试验2、根...*

**第一篇：人力资源管理期末复习题及答案[推荐]**

《人力资源管理》期末综合复习题

一、单选题（每小题2分，共8分）

1、“社会人”人性理论假设的基础是什么？（D）

A、泰勒的科学管理原理B、梅奥的人际关系理论

C、马斯洛的需要层次理论D、霍桑试验

2、根据劳动的复杂程度、繁重与精确程度和责任大小来划分等级，根据等级规定工资标准。这是种什么工资制度？（A）

A．技术等级工资制B．职务等级工资制C．结构工资制D．多元化工资制度

3、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？（D）

A、心理测验B、面试C、知识考试D、情景模拟与系统仿真

4、教员请学员在可以全面观察操作的位置上观察，教员可以把工作的操作步骤向学员解释清楚，把这一步与下一步的联系是什么交待清楚。这是培训工作的哪一阶段？（B）

A、准备阶段B、演示阶段C、试行操作阶段D、随访阶段

5、一个国家或地区有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人口总称为

（C）

A、人力资源B、人口资源C、人才资源D、劳动力资源

6、制定利益相关者（包括股东、管理层、员工、监管机构、客户等）、财务增长标准、市场增长标准、品牌增长标准等指标体系、方法和工具。这是制定人力资源战略中的哪个步骤？

（C）

A、战略分析B、战略选择C、战略衡量D、战略实施

7、通过检查人力资源目标的实现程度，提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划工作的哪项活力？（D）

A、人员档案资料B、人力资源预测C、行动计划D、控制与评估

8、员工离开组织之前由于工作效率低下而造成的损失费用应从人力资源成本的哪个项目中列支？（D）

A、保障成本B、开发成本C、使用成本D、离职成本

9、人力资源管理工作科学化的基础是（B）。

A、工作评价B、工作分析C、岗位设计D、人员规划

10、拟定招工简章，进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段？（B）

A、筹划与准备阶段B、宣传与报名阶段

C、考核与录用阶段D、岗前教育与安置阶段

11、通过示范，教一名工人如何操作一台车床，这是人力资源管理的哪项工作？（A）

A、员工培训B、绩效考核C、人员招聘 D、职业管理

12、某单位有10个员工，每人的配赋分为76分，则10个总分为760分。如果规定优秀的基准分为90，称职的基准分为70分，则优秀的人数不能超过3个，因为（3\*90）+（10-3）\*70=760。这种方法可以控制各单位滥评优等员工的现象。这种考评方法属于比例控制考评法中的（B）

A、高额限制法B、总体常态分配法C、整体绩效优劣控制法D、综合考评法

13、为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所，可让技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用（A）

A、岗位工资 B、奖金C、结构工资 D、浮动工资

14、人与职业相匹配的职业选择理论最早是由（A）提出的。

A、美国波士顿在学教授帕尔森B、美国约翰·霍普金在学教授霍兰德

C、美国心理学家佛隆教授D、美国心理学家薛恩教授

15、中国劳动安全卫生工作的基本原则是：（1）安全第一，预防为主；（2）保护员工在劳动过程中的安全与健康；（3）（B）。

A、只管安全不管生产B、管生产必须管安全

C、只管生产不管安全D、安全必须靠员工自己管

16、劳动合同一般都有试用期限。按我国《劳动法》的规定，试用期最长不超过（B）。

A．4个月B．6个月C．8个月D．10个月

17、“只有真正解放了被管理者，才能最终解放管理者自己”。这句话表明现代人力资源管理把人看成什么？（资源）

18、根据组织的发展战略来制定的人力资源战略规划，并通过战略性的人力资源管理制度体系的建设，来促成这个组织战略目标的实现。这指的是什么？（人力资源战略）

19、人力资源需求预测方法中的集体预测方法也称（德尔匪预测技术）。

20、组织为培养一名有潜力的高级管理人员，特派其到高等学府脱产培训一年，并支付全部培训费用共计2024元，此费用应从人力资源成本的哪个项目中列支？（开发成本）

21、适合于冰箱厂流水作业岗位的任务分析方法是（决策表）。

22、影响招聘的内部因素是（企事业组织形象）。

23、管理过程中一切由领导说了算。与领导关系好，“说你行，不行也行”；与领导关系不好，“说你不行，行也不行”。人们干多干少一个样，干好干坏一个样，干与不干一个样。造成这种现状是由于管理过程中缺乏（科学的考评手段）。

24、下列特点的企业哪个适宜采取计时工资（产品数量主要取决于机械设备的性能）。

25、能在信息不全的情况下，分析解决问题，善于影响、监督、率领、操纵、控制组织成员，善于使用权力，具有这样典型特征的职业是哪种类型？（管理能力型）

26、在解决劳动争议过程中，维护劳动者合法权益的最终机构是（法院）。

27、某人在甲单位是人才，到乙单位可能就不是人才了；又如某人在上世纪80年代是劳模，但到本世纪后就不一定是劳模了。这说明人力资源具有（D）的特点。

A、活动性B．时效性C．可控性D．变化性与不稳定性

28、根据组织的发展战略来制定的人力资源战略规划，并通过战略性的人力资源管理制度体系的建设，来促成这个组织战略目标的实现。这指的是什么？（A）

A、人力资源战略 B．战略人力资源 C．组织战略D．军事战略

29、估计在未来某一时间构成劳动力队伍的人员数目和类型。这是制定人力资源规划时的哪一个步骤？（A）

A、预测未来的人力资源供给B．预测未来的人力资源需求

C．供给与需求的平衡D．制定能满足人力资源需求的政策和措施

30、某企业为招募新员工，派遣人力资源部的两名员工赴外地某高校进行招聘。其中，差旅费3000元应从人力资源成本的哪个项目中列支？（A）

A、获得成本B．开发成本C．使用成本D．保障成本

31、某车间共有设备8台，每台开动两班次，每人看管定额4台，问此车间应该定员几人？

（A）

A．4B．2C．8D．632、拟定招工简章，进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段？（B）

A．筹划与准备阶段B.宣传与报名阶段C.考核与录用阶段D.岗前教育与安置阶段

33、在培训中，先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培训方式是（B）。

A．讲授法B．研讨法C．角色扮演法D．案例分析法

34、依据萨伯的观点，当临近退休的时候，人们就不得不面对职业生涯中的（D）。

A．成长阶段B．探索阶段C．确立阶段D．衰退阶段

35、既吸收了传统型的养老保险制度的优点，又借鉴了个人账户模式的长处，既体现了传统意义上的社会保障的社会互济、分散风险、保障性强的特点，又强调了员工的自我保障意识和激励机制。这种养老保险制度叫做（D）。

A．投保资助型养老保险B．强制储蓄型养老保险

C．国家统筹型养老保险D．社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险

二、多选题（每小题2分，共8分）

1、人力资源管理的功能有（ABCD）。

A、政治功能B、经济功能C、社会稳定功能D、组织功能E、核算功能

2、人本管理的基本要素是（BCDE）。

A、经济人假设B、员工C、管理环境D、文化背景E、价值观

3、问题分析中的目的分析是消除工作中不必要的环节，一般包括那几个问题？（ABCD）

A、实际做了什么B、为什么要做C、该环节是否真的必要

D、应该做什么E、在什么地方做这项活动

4、招聘的渠道大只有（ABCDE）。

A、人才交流中心B、招聘洽谈会C、传统媒体D、网上招聘

E、校园招聘F、人才猎取

5、以下哪些法定劳动年龄以外的劳动人口属于现实的人力资源？（ABCDE）

A．未满16周岁的体操运动B．未满16周岁的文艺演员

C．未满16周岁的特种工匠D．60岁以上的男人E．55岁以上的女人

6、通常一个企业的办公室主任要同时担负单位的（ABC）等几项职责。

A．人事调配B．文书管理C．日常行政事务处理

D．负责市场营销业务E．负责解决生产安全问题

7、在当今知识经济发展的新格局下，处于组织中人力资源金字塔顶端的人力资源，在企事业发展中的重要性越来越突出，而人才的获得是平时人力资源管理中的哪些工作？（AB）

A．招聘B．选拔C．绩效考核D．薪酬管理E．培训

8、在员工考评领域中，“考评”包括哪些形式？（ABCDE）

A．考试B．面试C．评价中心测验D．情境考验E．观察分析等

9、岗位工资在实施中可以采取哪些形式？（BDE）

A．基础工资制B．单一型岗位工资制C．技能工资制

D．衔接可变型岗位工资制E．重合可变型岗位工资制

10、我国的社会保障主要包括（ABCDE）。

A．社会保险B．社会救济C．社会福利

D．优抚安置E．社会互助和社区服务等

11、人本管理动作系统工程包括：（AB）。

A．人本管理系统工程B．人本管理机制

C．人际（群）关系机制D．物本管理系统E．组织系统

12、影响职责定员的主要因素有哪些？（ABC）

A．管理层次B．机构设置与分工C．工作效率

13、企事业组织的性质对招聘工作有着重要的影响，具体表现在以下几个方面？（ABCDE）

A．企业的战略 B．企业的经营目标 C．战略决策的层次D．企业战略类型E．企业文化

14、模具工技术等级的考评分初级、中级与高级三级，“模具工技术等级”是考评对象。为了把握这一对象，通常规定了哪几个方面的考评内容？（ABC）

A．文化程度B．技术等级水平C．身体条件

15、薪酬管理的任务是（ABCD）。

A．薪酬目标设定B．薪酬政策选择C．薪酬计划制定D．薪酬结构调整

16、当前世界上公认的养老保险制度的类型可分为哪些种类？（ABC）

A．投保资助型（也叫传统型）养老保险B．强制储蓄型养老保险（也称公积金模式）

C．国家统筹型养老保险

17、工作分析的对象是岗位中的（ABCDE）在组织中的运作关系。

A．工作内容B．工作责任和技能C．工作强度

D．工作环境E．工作心理及岗位

18、影响企事业单位招聘的内部因素可以分为哪几个方面？（ABC）

A．空缺职位的性质B．企事业单位的性质

C．企事业组织的形象 D．人口和劳动力E．劳动力市场条件

19、按考评标志可把员工考评的类型划分为哪些种类？（ABC）

A．常模参照性考评B．效标参照性考评

C．无标准的内容考评 D．绩效考评E．非绩效考评

20、岗位工资制在实施中可以采取哪些形式？（BDE）

A．基础工资制B．单一型岗位工资制C．技能工资制

D．衔接可变型岗位工资制E．重合可变型岗位工资制

21、职业咨询预测法的主要测评工具有（ABCDE）。

A．能力倾向测试B．职业兴趣测验C．人格测验D．价值问卷E．生涯成熟问卷

三、判断题

1、现代人力资源管理是人力资源获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。（√）

2、工作分析作为一种活动，其主体是工作岗位，客体是工作分析者。（×）

3、职责是某人在某一方面担负的一项或多项相互联系的任务集合。（√）

4、用人单位招聘者和应聘者直接进行接洽和交流，能节省企业和应聘者的时间。（√）

5、依据中国法律规定，未满16周岁的人不能参加劳动，即便参加劳动也不属于真正的人力资源。（×）

6、组织中任何战略的实施都离不开人力资源战略的支撑。（√）

7、为了评估规划的有效性，规划人员有必要首先确定评估标准。（√）

8、人力资源会计只关注成本收益问题。（×）

9、效率定员计算法适用于一切能用劳动定额表现生产工作量的工种或岗位。（√）

10、面试方法可以全面测评个体的任何素质。（√）

11、培训强调的是帮助培训对象获得目前工作所需的知识和能力，以更好的完成现在所承担的工作。（√）

13、考评主体只能是某一个人。（×）

14、结构工资制适用于同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。如纺织工业。（×）

15、职业发展是指组织或者员工本人为确定的一个职业生涯的发展目标。（√）

16、即便用人音位及管理人员违章指挥，强令冒险作业，但为了严明劳动纪律，员工也必须服从执行，无权拒绝。（×）

17、根据劳动合同法的相关规定，组织和员工之间建立劳动关系，不是必须签订劳动合同的。（×）

18、人力资源是一定范围内的人口总体，它涵盖了城市和农村的所有人口。（√）

19、实施人力资源战略最重要的工作任务就是依据企业的发展战略与终极目标，愿景，个性化地进行战略性的人力资源制度体系的设计。（√）

20、人力资源规划工作的内容包括人力资源组织、生产、营销等方面的计划。（×）

21、人力资源价值会计是研究人力资源对组织产生的价值的会计。（√）

22、职务与职位并非一一对应，一个职位可能不止一个职务。（×）

招聘程序的第一步是招募。（×）

23、员工培训的内容主要有两个方面：即业务技能和业务知识。（×）

员工考评是人力资源管理过程中最为核心的环节。（√）

员工薪酬就是指发给员工的工资。（×）

24、职业发展阶段设计是指按员工在现阶段的工作任务、任职状态、职业行为的不同特征进行设计，是组织职业生涯设计的常规性设计。（×）

25、员工保障管理主要包括社会保障管理、劳动安全卫生与作业条件管理等。（√）

26、解决劳动争议的途径和方法有调解、仲裁和法院处理三种，它们没有先后之分，只要能解决问题就行。（×）

**第二篇：《人力资源管理》期末复习题**

《人力资源管理》期末复习题（06年12月）

一,名词解释:

1,人力资源:是指劳动生产过程中,可以直接投入的体力,智力,心力总和及其形成的基础素质,包括知识,技能,经验,品性与态度等身心素质.2,人力资本:是指通过资本投资形成的,凝结于劳动者身上的知识,技能,品性和健康等.4,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.5,职务:是指主要职责在重要性与数量上相当的一组职位的集合或统称.6,人本管理:是指在人类社会任何有组织的活动中,从人性出发来分析问题,以人性为中心,按人性的基本状况来进行管理的一种较为普遍的方式.7,工作评价:友称职务评价,即依据工作分析的结果,按照一定标准,对职务的性质,强度,责任,复杂性及所需资格条件等因素的程度差异,进行综合评估的活动

8,招聘:是“招募”与“聘用”的总称,意指为企事业组织中空缺的职位寻找合适人选.9,培训:就是向新员工或现有员工传授其完成本职工作所需要的相关知识,技能,价值观念,行为规范的过程,是由企业安排的对本企业员工所进行的有计划有步骤和训练.10,薪酬制度:也称工资制度,是指与工资决定和工资分配相关的一系列原则,标准和方法.二,选择题:

1.认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于(人口观)

2,人力资源与人力资本在(经验)这一点上有相似之处.3.具有内耗性特征的资源是(人力资源).4,人力资源管理与人事管理的主要区别体现在(观念上).6.以“任务管理”为主要内容的泰勒的“科学管理原理”,是在哪种人性假设基础上提出来的(经济人)

7.“社会人”人性理论假设的基础是什么(霍桑试验)

8,以人性为核心的人体管理的主体是何种基本要素(职工)

9,期望激励理论属于那种类型的激励理论.(过程型激励理论)

10,通常制约人们士气,创造力,生产效率和目标实现程度的组织气候属于哪种环境类型(组织内部环境)

11,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员费用,请问这笔费用应从人力资源成本的哪个项目中列支(开发成本)

12,预测由未来工作岗位的性质与要求所决定的人员素质和技能的类型,这是制定人力资源规划时哪一个步骤(预测未来的人力资源需求)

13,从现在的应用形态来看,下面哪个方面不是人力资源所应包含的内容(思想)

14,“只有真正解放了被管理者,才能最终解放管理者自己”,这句话表明现代人力资源管理模式(以人为中心,理性化团队管理)

17,每个员工都明确企业发展目标,团结协作,努力实现企业目标:反映了“以人为中心,理性化团队管理”模式的(开放式的悦纳表现)特点

18,“好吃懒做,惟利是图”,符合下面哪种思想假设(“经济人”假设)

19,主张集体奖.而不主张个人奖.这是哪种假设的思想(“社会人”假设)

20,下面哪一项不是人本管理的基本要素(产品)

21,与员工同甘共苦,同舟共济,反映了人本管理哪方面的基本内容(培育和发挥团队精神)22,明确目标责任,使其竞争,是进行人本管理的哪种运行机制(压力机制)

23,通过检查人力资源目标的实现程度,来提供关于人力资源计划系统的反馈信息.这是人力资源规划系统的那项活动(控制与评价)

24，在P=F(SOME)模式中的函数指的是哪个理论(绩效)

25,马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论(内容性激励理论)

26,人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正体现出来

70,劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下,遭受意外伤害,职业病以及因这两种情况造成死亡,在劳动者暂时丧失或永久丧失劳动能力时,劳动者或其遗属能够从国家,社会得到必要的现金补偿.这是那种社会保险制度(工伤保险)

71,根据各种职业生涯设计读物所展示的方法,进行自我测评,自我评价,从而把握职业方向.这是一种什么样的个人职业生涯设计方法(自行设计法)

三,简答题:

1,什么是市场定位法 其操作步骤是什么

市场定位是以市场平均工资为参照决定各职务价值的方法.其操作步骤是,首先从所有职务中选出50%--60%的代表职务.然后作市场调查,获得每个代表职务的“市场价格”及市场平均工资.最后在此基础上决定每个代表职务的价值大小.2,工作分析的方法可分成哪些类型

工作方法的分类,依照不同的标准有不同的形式.依照功能划分有基本方法与非基本方法;按照分析内容的确定程度划分,有结构性分析与非结构性分析;依照对象划分,有任务分析,人员分析与方法分析;依照基本方式划分,有观察法,写实法与调查法等.3,什么是人力资源的流动

人力资源流动一般是指员工相对于人力资源市场条件的变化,在岗位之间,组织之间,职业之间,产业之间以及地区之间的转移.简单地说,人力资源流动就是指员工离开原来的工作岗位,走向新的工作岗位的过程.人力资源流动包括水平流动和垂直流动.4,人力资源规划程序是什么

人力资源规划制定过程主要包括以下五个步骤:

预测未来的人力资源供给;预测未来的儿女里资源需求;供给与需求的平衡;制定能满足需求的政策和措施;评估规划的有效性并进行调整,控制和更新.5,职业选择的原则是什么

尽管在职业选择中,不同的人可以从自己的职业价值观出发,采用不同的策略,达到不同的满足.但是,在职业选择中,有必要遵循一般性的原则,如可行性原则,胜任原则,兴趣原则,独立原则,特长原则,发展原则等,才能使你顺利地达到人生目标.6,人力资源成本核算有哪些程序

一般来说,人力资源成本的核算应按以下程序进行:(1),掌握现有人力资源原始资料(2),对现有人力资源分类汇总(3),制定人力资源标准成本(4),编制人力资源成本报表.7,什么是员工考评

员工共靠平时考评者对员工及其所作的所干的工作考查评定的总称.员工考评又称人事考评.实际上员工考评是指考评者在一定的目的已思想指导下,运用科学的技术方法,依据一定的考评标准,对员工及其其相关工作进行事实评判或量值与价值评判的过程

8,绩效考核的方法有哪些

常用的绩效考核方法主要有以下7种:分级法,量表绩效考核法,强制选择法,关键事件法,评语法,立体考核法,情景模拟法

四、论述题(任选1题 18分):

1,实施人本管理时,如何培育和发挥团队精神

(1)明确合理的经营目标.要在目标的认同上凝聚在一起,形成坚强的团队,以激励人们团结奋进.因此,我们要有导向明确,科学合理的目标,把经营目标,战略,经营观念,融入每个员工头脑中,成为员工的共识.为此,我们必须把目标进行分解,使每一个人都知道自己承担的责任和应做出的贡献,使每一人都知道自己承担的责任和应该做出的贡献,把每一部门,每一个人的工作与企业总目标紧密结合在一起.(2)增强领导者自身的影响力.领导是组织的核心,一个富有魅力和威望的领导者,自然会把全体员工紧紧团结在自己的周围.领导者的威望取决于他人的人格,品德和思想修养,取决于他是否严于律己,率先垂范,以身作则,全身心地投入事业中去,更取决于他能否公平,公正待人,与员工同甘共苦,同舟共济,等等

(3)建立系统科学的管理制度,以使管理工作和人的行为制度化,规范化,程序化,是生产经营活动协调,有序,高效运行的重要保证.(4)良好的沟通和协调,沟通主要通过信息和思想上的交流达到认识上的一致,协调是取得行动的一致,两者都是形成集体的必要条件.(5)强化激励,形成利益共同体,即通过简历有效的物质激励体系,形成一种荣辱与共,休戚相关的企业命运共同体.(6)引导全体员工参与管理.这样企业能够做到吸引每一个员工都能够直接与各种管理活动,使全体员工不仅贡献劳动,而且还贡献智慧,直接为企业发展出谋划策.2,力资源规划的作用是什么

在所有的管理职能中,人力资源规划最具战略性和主动性.科学技术瞬息万变,而竞争环

境也变化莫测.这不仅使得人力资源预测变得越来越困难,同时也变得越来越紧迫.人力资源管理<>部门必须对组织未来的人力资源供给和需求作出科学预测,保证组织在需要时就能及时获得所需要的各种人才,进而保证实现组织的战略目标.所以人力资源规划在各项管理职能中起着桥梁和纽带的作用.⑴通过人力资源供给和需求的科学分析,制定合理的人力资源规划有助于一个组织制定战略目标,任务和规划的制定和实施;

⑵导致技术和其他工作流程的变革;

⑶提高竞争优势,如最大限度削减经费,降低成本,创造最佳效益;

⑷改变劳动力队伍结构,如数量,质量,年龄结构,知识结构等;

⑸辅助其他人力资源政策的制定和实施,如招聘,培训,职业生涯设计和发展等;

⑹按计划检查人力资源规划与方案的效果,进而帮助管理者进行科学有效的管理决策;⑺适应,并贯彻实施国家的有关法律和政策,如劳动法,职业教育法和社会保障条例等.五,案例分析题:(1题 18分)

1,工作职责分歧

一个机床操作工把大量的机油洒在机床周围的地面上.车间主任叫操作工把洒........,但是他的工作时间是从正常工人下班后开始.问题:(1)对于服务工的投诉,你认为该如何解决 有何建议

(2)如何防止类似意见分歧的重复发生

(3)你认为该公司在管理上有何需改进之处

1,答案要点:

(1).对于服务工的投诉,你认为该如何解决 有何建议

A.对服务工表扬为主,适当地给予奖励(如给些加班费).但要告诫她应完成车间主任交给 的任务.B.操作工要批评教育,应向她指出:把机油洒在机床周围的地上并拒绝清扫是错误的,他 的行为缺乏主人翁精神.C.对车间主任也要批评.他在处理工作方面主观臆断,不够细心.(2)如何防止类似意见分歧的重复发生

主要是对工作说明书进行修改,使之合理化.(3)你认为该公司在管理上有何需改进之处

要根据实际情况制定出较为科学合理的工作说明书:进一步提高领导水平;提倡爱岗敬业,发扬团结协作精神,从而在发生类似事件时,能顺利地加以解决.1.贾厂长是以一种什么样的人性观来对待员工的(1)“社会人”假设的倾向

贾厂长改革不合理的厂规厂纪,采取了迟到不罚款决定.受到了工人的好评.说明贾厂长尊重职工,关心他们的疾苦,在管理中考虑到了人的因素,其人性观有“社会人”假设倾向.(2)“经济人”假设的倾向.贾厂长对早退现象缺乏客观地调查研究,就做出了早退重罚的决定.是主观的,没有科学依据的,表明了贾厂长又有一种用“经济人”假设来实施管理的倾向,即采用经济杠杆来管理.(3)“复杂人”假设的人性观在整个案例中贾厂长既带有“经济人”假设的倾向,又带有“社会人”假设的倾向,实际上管理活动基于了一定的“复杂人”的假设,因此,对贾厂长来说,他的这种管理方式比较符合薛恩的 “复杂人”的人性观.2.如果你是贾厂长,你准备怎样来对待员工 你想采用什么样的激励手段和管理方式

(1)如果你是贾厂长,你准备怎样来对待员工

①接受新的管理理论和管理经验.贾厂长是一个颇有名望的管理干部,调任上海液压件三厂后,沿用过去的管理经验,在管理中出现了问题,说明贾厂长的管理方式已不适应三厂的要求.如:“需要改革.但他觉得先要找到一个能引起震动的突破口”.应结合三厂的实际情况,建立起符合三厂要求的管理模式.②洗澡的问题.如果我是贾厂长,就针对洗澡这件事情,向全厂职工做自我批评(在未作充分调查的情况下制定制度),消除职工的对立情绪,同时撤销对7名女工的处罚.厂长在职工心目中的威信取决于他的人格,品德和思想修养,取决于他的知识,经验,胆略,才干和能力,取决于他是否严于律己,率先垂范,以身作则,全身心地投入事业中去,更取决于他能否公平,公正待人,与员工同甘共苦,同舟共济,等等.(2)你想采用什么样的激励手段和管理方式

①采用哪些激励手段

A.利用亚当斯公平理论.即,认真对待正确处理某些现象:如,因为干部们发现自己可能来不及了……工人则无借口可依.在处理问题时,通常在寻求人与人之间得到的社会公平待遇中激发起劳动的积极性.这是十分重要的因素,将产生关键作用.B.利用马斯洛的需要理论,满足职工最基本的需要.如:解决交通等问题,在工厂条件可能的情况下,实行“厂车”接送(厂车不一定是工厂购车).把工厂的400来人,按住址进行划分,每天由工厂安排的厂车接送上下班,满足员工的基本需求.C.利用赫兹伯格的双因素理论分析,根据双因素理论,缺少了保健因素,员工会感到不满意.如彻底改变洗澡堂,D.利用斯金纳的强化理论分析,处理一些问题.强化理论说明了行为和环境的互动关系.如,迟到不罚款,早退罚款等.②采用什么样管理方式

应以人为中心,采用人本管理方式,建立起符合三厂客观需要的管理制度,把全体员工紧紧团结在自己的周围,保证生产经营活动有序,高效运行.提高自身影响力.接受新的管理理论及管理经验,把三厂建成优秀企业.A.实行全员参与管理,发挥他们的潜能,为三厂出谋划策,贡献才智,营造和谐,友善,融洽的人际关系环境.B.在管理上,敢于授权,分清职责.C.坚持正面的表扬和背后批评,视工作的实际情况,采取精神和物质奖励相结合的办法.

**第三篇：《人力资源管理》复习题**

《人力资源管理》复习题

一、名词解释

1、人力资源

2、职务说明书

3、培训

4、劳动合同：

5、人力资本

6、人本管理

7、招聘

8、薪酬制度

9、激励

10、工作评价

11、员工考评

12、绩效工资制

13、甄选

14、职位

15、人力资源管理

二、单项选择题

1．认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于()。

A.人口观B.在岗人口观C.人员素质观

2．具有内耗性特征的资源是()。

A.自然资源B.人力资源C.矿产资源

3．人力资源管理与人事管理的主要区别体现在()。

A内容上B 观念上C 工作顺序上

4．以“任务管理”为主要内容的泰勒的“科学管理原理”,是在哪种人性假设基础上提出来的？()

A 经济人B社会人C自我实现人D 复杂人

5．“社会人”人性理论假设的基础是什么？()

A、泰勒的“科学管理原理”B、梅奥的人际关系理论

C、马斯洛的需要层次理论D、霍桑试验

6、以人性为核心的人体管理的主体是何种基本要素？()

A、职工B、环境C、文化D、价值观

7、通常制约人们士气、创造力、生产效率和目标实现程度的组织气候属于哪种环境类型？()

A.组织外部环境 B.组织内部环境 C.物质环境D.人文环境

8、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员费用,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

9、从现在的应用形态来看,下面哪个方面不是人力资源所应包含的内容？()

A、体质B、智力C、思想D、技能

10、“好吃懒做、惟利是图”,符合下面哪种思想假设？()

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

11、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

12、明确目标责任,使其竞争,是进行人本管理的哪种运行机制？()

A、动力机制 B、压力机制C.约束机制D.环境影响机制

13工作分析中方法分析常用的方法是()

A.关键事件技术B.职能工作分析 C.问题分析D.流程图

14管理人员定员的方法是()

A、设备定员法B、效率定员法C、职责定员法

15让秘书起草一份文件这是一种()

A、任务B、职位C、职务D、职业

16为使分配公正合理,必须对每一职务在企业中的相对价值、贡献和地位,进行客观、准确、数量化的评估并加以排序。这是职务分析的哪一项主要内容？()

A、绩效评估B、职务评估

C、人员的选拔与使用D、人力资源规划的制定

17企业在招募、选拔、录用和安置员工的过程中所发生的费用称为()

A、人力资源的使用成本B、人力资源的开发成本

C.人力资源的使用成本D.人力资源保障成本

18下列特点的组织和工作哪个适宜采取岗位工资制()

A.同一岗位技能要求差别大B、生产专业化、自动化程度低

C、同一岗位技能要求差别低 D.不同岗位之间劳动差别小

19我国的社会保险制度体系主要包括()、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等内容。

A、养老保险B、就业保险C、生活保障

20劳动合同一般都有试用期限。按我国《劳动法》的规定,试用期最长不超过()。

(A)、4个月(B)、6个月(C)、8个月(D)、10个月

21、人力资源与人力资本在()这一点上有相似之处。

A、品性B、态度C、经验D、能力

22、人力资源管理,即负责组织人员的招聘、甄选、训练及报酬等功能的活动,以达成个人与组织的目标。这

一概念属于()

A.过程揭示论B.目的揭示论 C.现象揭示论 D.综合揭示论

23、期望激励理论属于那种类型的激励理论。()

A内容型激励理论B过程型激励理论

C行为改造型激励理论D综合激励理论

24、预测由未来工作岗位的性质与要求所决定的人员素质和技能的类型,这是制定人力资源规划时哪一个步

骤？()

A预测未来的人力资源供给 B预测未来的人力资源需求

C供给与需求的平衡 D制定能满足人力资源需求的政策和措施

25、“只有真正解放了被管理者,才能最终解放管理者自己”,这句话表明现代人力资源管理把人看成什么？

()

A 资源B成本C 工具D物体

26、任何一个人都不可能是一个\"万能使者”,这是针对谁来说的？()

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

27、把“员工视为活动主体、公司主人”是哪一种人力资源管理模式？()

A、封闭式的自危表现B.开放式的悦纳表现

C.封闭式的悦纳表现D.开放式的自危表现

28、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

29、与员工同甘共苦、同舟共济,反映了人本管理哪方面的基本内容？()

A、人的管理第一B、以激励为主要方式

C、积极开发人力资源D、培育和发挥团队精神

30、通过检查人力资源目标的实现程度,来提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划的哪

项活动？()

A.人员档案资源B.人力资源预测C.行动计划 D.控制与评价

31、在P=F(SOME)模式中的函数指的是哪个理论？()

A、绩效B、技能C、激励D、机会与环境

32、马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论()

A、内容性激励理论B、过程性激励

C、强化性激励理论D、归因性激励理论

33、适合于流水作业岗位的任务分析方法是()

A、决策表 B、语句描述 C、时间列形式D、任务清单

34、依据个体的经验判断,把所有待评价的职务依许序排列,由此确定每种工作的价值的方法是()

A、因素分解法 B、因素比较法 C、排序法 D、评比法

35、影响招聘的内部因素是（）

A、企事业组织形象 B、劳动力市场条件 C、法律分析

36、招聘中运用评价中心技术频率最高的是（）

A、管理游戏B、公文处理C、案例分析

37、甑选程序中不包括的是（）

A、填写申请表B、职位安排C、寻找候选人

38、企业对新录用的员工进行集中培训,这种方法叫做（）

A、岗前培训 B、在岗培训 C、离岗培训 D、业余自学

39、在培训中,先由教师综合介绍一些基本概念与原理,然后围绕某一专题进行讨论的培训方式,是（）

A、讲授法B、研讨法C、角色扮演法D、案例分析法

40、推孟教授提出正确计算IQ的公式是()

A、IQ=(心理年龄/实际年龄)×100

B、IQ=(实际年龄/心理年龄)×100

C、IQ=(心理年龄×实际年龄)×100

D、IQ=(实际年龄×心理年龄)×10041、各种字词的联想测验技术属于哪种心理测的方法？()

A、纸笔测验 B、量表法 C、投射测验 D、仪器测量法

42、让被试根据一个或一组图形或文字材料讲述一个完整故事的测评方法称为()

A、联想技术 B、构成技术 C、表现技术 D、个案分析技术

43、检验测量结果稳定性和一致性程度的指标被称为()

A、信度 B、效度 C、误差 D、常模

44、“人尽其才,才尽其用”主要表现职务分析哪一方面内容()

A、组织结构的设计B、人力资源规划的制定

C、人员的选拔与使用 D、培训计划的制定

45、通过人员分析,确定人员标准。这是招聘选拔工作哪阶段()

A、准备阶段 B、实施阶段C、选择阶段D、检验效度阶段

46、拟定招工简章,进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段？()

A、筹划和准备阶段B、宣传和报名阶段

C、考核与录用阶段D、岗前教育与安置阶段

47、工作程序的变化性比较有限,工作性质是半重复性的,需要一些决策运作。这是一种什么样的培训策略？

()

A.日常工作B.按细节说明的工作C.工作操作程序有变化D.计划和操作复杂的工作

48、按照考核范围和内容来分,可分为()

A、单项考评B、自我考评C、诊断性考评

49、考评对象的基本单位是()

A、考评要素B、考评标志C、考评标度

50、员工考评指标设计分为()个阶段

A、4B、5C、6D、751、下列方法中不属于考评指标量化的方法是()

A.加权B.标度划分 C.赋分 D.计分

52、相对比较判断法包括()

A、成对比较法B、回忆印象评判法

C、加权综合考评法D、目标等级考评法

53基本工资的计量形式有()

A.基本工资和辅助工资B.计时工资和计件工资

C.岗位工资和技能工资D.定额工资和提成工资

54、下列特点的企业哪个适宜采取计时工资()

A.依靠体力劳动和手工操作进行生产B.劳动成果容易用数量衡量C.产品数量主要取决于机械设备的性能

D.自动化、机械化程度较大低

55、可变型岗位工资制的岗内工资标准等级的划分依据是()

A.劳动责任大小B.劳动条件好坏

C.工龄或技术熟练程度D.劳动贡献大小

56、为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所,可让技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用()A、岗位工资B、奖金C、结构工资D、浮动工资

57、由若干个工资部分组合而成的工资形式称()

A.绩效工资制B.岗位工资制 C.技能工资制 D.结构工资制

58、下列奖金哪些属于长期奖金()A.超额奖 B.成本奖 C.员工持股计划 D.合理化建议奖

59、在贯彻按劳动取酬原则时,需要以哪种劳动为主要依据,同时考虑哪几种劳动来进行分配()

A.物化劳动;潜在劳动和流动劳动;B.潜在劳动；物化劳动和流动劳动C.流动劳动；物化劳动和潜在劳动D.物化劳动；流动劳动和固定劳动

60、工作评价是指通过确定岗位的什么来划分岗位等级相应工资的方法()

A、劳动差别 B、劳动价值 C、劳动条件 D、劳动责任

61、根据劳动的复杂程度、繁重与精确程度和责任大小来划分等级,根据等级规定工资标准。这是一种什么工资制度？()

A、技术等级工资制 B、职务等级工资制 C、结构工资制D、多元化工资制度

62、失业保险基金的筹集主要有三种原则，其中包括（）：

A、强迫原则 B、强制性原则 C、强行原则

63、中国劳动安全卫生工作的基本原则是：(1)安全第一,预防为主；(2)保护员工在劳动过程中的安全健康；

(3)（）

A.安全与生产兼管 B.管生产必须管安全 C.只管生产不管安全

64、人与职业相匹配的职业选择理论是由（）

A.美国波士顿大学教授帕森斯B.美国约翰.霍普大学教授霍兰德

65、根据各种职业生涯设计读物所展示的方法,进行自我测评,自我评价,从而把握职业方向。这是一种什么样的个人职业生涯设计方法？()

A.自行设计法 B.专家预测法 C.评价中心法D.生命计划法

66、马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论？（）

A、内容性激励理论B、过程性激励理论C、强化性激励理论D、归因性激励理论

67、工作评价是指通过确定岗位的什么来划分岗位等级及相应工资的方法（）

A、劳动差别B、劳动价值C、劳动条件D、劳动责任68、1名客房服务员每天负责打扫10间房间。这是哪种常见的定额形式？（）

A、时间定额B、产量定额C、服务定额D、看管定额

69、人们常传诵的我国古代“萧何月下追韩信”的故事，说明了人力资源管理哪项工作的重要性？（）

A、招聘和选拔B、员工培训C、绩效考核D、薪酬管理

三、多项选择题

1．二十世纪西方几种经典的人性假设是()

A．经济人 B、社会人C自我实现人 D．复杂人

E．管理人 F．文化人

2．最近几年提出的，越来越多的人把人力看作是人员素质综合发挥的作用力。认为人力资源是劳动生产过程中，可以直接投入的()总和

A．体力 B．智力C心力 D．能力E．动力

3．人力资源管理科学化的基础是()

A工作评价 B．工作分析C岗位设计 D．绩效考核E．就业指导 ．

4．打印一封英文信，要最后达到打印英文信的目的，打字员必须能够系统地操作()哪些要素?

A熟悉每个英文单词 B，在电脑中拼出相应的单词

C辩认与修改语法错误 D．把电脑中拼写好的英文打印在纸上

E打字时播放CD音乐 F．按下计时器计时

5．问题分析常用于工作要素与流程分析，其操作步骤有哪些?()

A．目的分析 B．地点分析C顺序分析 D.人员分析E．方法分析

6．影响企事业组织招聘的内部因素可以分为哪几个方面?()

A．空缺的职位的性质 B．企事业组织的性质

C企事业组织的形象 D．人口和劳动力E．劳动力市场条件

7．招聘的渠道大致有()

A．人才交流中心 B．招聘洽谈会C传统媒体 D．网上招聘

E．校园招聘 F．人才猎取

8．人们常发现榜样对个体的影响包括哪些方面?()

A．注意过程 B．保持过程C动力复制过程 D强化过程E决策过程

9．按考评标志可把员工考评的类型划分哪些种类?()

A．常模参照性考评 B．效标参照性考评C．无标准的内容考评 D．绩效考评E．非绩效考评

10．我国《劳动法》第三条规定，员工可依法享有哪些权利?()

A．劳动权 B．民主管理权C休息权 D．劳动报酬权 E．劳动保护权 F．职业培训权 G．社会保险权 H．劳动争议提请处理权等

11．关于人力资源的解释有三种代表性观点，即：()

A.成年人观B.在岗人员观C人员素质观D.成本观E.激励观

12．人力资本()

A.反映的是价值问题B．反映的是流量与存量问题C．关注的是收益问题D．存在于人力资源之中E．只反映流量

13．从管理方式和技术的角度看，人力资源管理的发展经历了哪几个阶段，即：()

A．非独立的综合阶段B.专业技术管理阶段C.专业人性化管理阶段D．档案业务管理阶段E．指导协调阶段

14．人本管理运作系统工程包括：()

A．人本管理系统工程B.人本管理机制C人际(群)关系机制

D．物本管理系统E.组织系统

15．人力资源管理软件人性化设计的特点主要有；界面友好和()

A．人际匹配B.操作简便C.程序流畅D．一看就懂

四、简答题

1、人力资源与人力资本的区别是什么？

2、在人力资源短缺或过剩时如何制定管理对策？

3、工作分析的意义与作用是什么？

4、员工甄选的程序是什么？

5、考评指标设计的过程与步骤是什么？

6、薪酬有哪些基本功能？

7、薪酬设计的基本原则包括什么？

8、“三同时”的原则是什么？

9、解决劳动争议的具体方法是什么？

10、人力资源的特点是什么？

11、人力资源成本核算程序有哪些？

12、建立城镇员工基本医疗保险制度的原则有哪些？

五、论述题

1、试分析、比较主要薪酬制度的优缺点

2、试从上层管理者、基层管理者两个角度论述如何制定培训方案

3、试分析人力资源的目标和任务

六、案例分析题

1、实例：招聘中层管理者的困难

远翔精密机械公司在最近几年招募中层管理职位上不断遇了困难。该公司是制造销售较复杂机器的公司，目前重组成六个半自动制造部门。公司的高层管理相信这些部门的经理有必要了解生产线和生产过程，因为许多管理决策需在此基础上做出。传统上，公司本来一贯是严格地从内部选拔人员。但不久就发现提拔到中层管理职位的基层员工缺乏相应的适应他们新职责的技能。

这样，公司决定改为从外部招募，尤其是招聘那些企业管理专业的好学生。通过一个职业招募机构，公司得到了许多有良好训练的工商管理专业毕业生作候选人。他们录用了一些，并先放在基层管理职位上，以便为今后提升为中层管理人员做好准备。不料在两天之内，所有这些人都离开了该公司。

公司只好又回到以前的政策，从内部提拔；但又碰到了过去同样素质欠佳的问题。不久就有几个重要职位的中层管理人员将要退休了，他们的空缺急待称职的后继者。面对这一问题，公司想请咨询专家来出些主意。

问题：(1)这家公司确实存在有提拔和招募问题吗?

(2)如你是咨询专家，你会有哪些建议?

2、实例：工作职责分歧

一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。车 间主任叫操作工把洒掉的机油清扫干净，操作工拒绝执行，理由是工作说明书里并没有包括清扫的条文。车间主任顾不上去查工作说明书上的原文，就找来一名服务工来做清扫。但服务工同样拒绝，他的理由是工作说明书里也没有包括这一类工作。车间主任 威胁说要把他解雇，因为这种服务工是分配到车间来做杂务的临时工。服务工勉强同意，但是干完之后立即向公司投诉。

有关人员看了投拆后，审阅了三类人员的工作说明书：机床操作工、服务工和勤杂工。机床操作工的工作说明书规定：操作工有责任保持机床的清洁，使之处于可操作状态，但并未提及清扫地面。服务工的工作说明书规定：服务工有责任以各种方式协助操作工，如领取原材料和工具，随叫随到，即时服务，但也没有明确写明包括清扫工作。勤杂工的工作说明书中确实包含了各种形式的清扫，但是他的工作时间是从正常工人下班后开始。

问题：

⑴对于服务工的投诉，你认为该如何解决?有何建议?

⑵如何防止类似意见分歧的重复发生?

⑶你认为该公司在管理上有何需改进之处?

**第四篇：人力资源管理复习题**

填空题

1.人力资源的特点只要有和

2.企业组织结构一般有

3.目前，组织结构变革的核心主要是将管理从管理过渡到以为导向，以心的管理。

4.人力资源规划主要包括两个部分，它们分别是：基础性人力资源规划和业务性人力资源规划。

5.是劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。

6.社会保险目前包括养老保险6部分。

7.如果根据薪酬是否以现金形式表现，薪酬包括经济性薪酬和非经济性薪酬两大类，其中经济性薪酬又分为直接经济性薪酬和间接经济性薪酬。

8.薪酬不直接以货币形式发放给员工，但通常能给员工带来生活上的便利、减少员工额外开支。

9.薪酬是指无法用货币等手段来衡量，但会给员工带来心理愉悦效用的一些因素。

10.福利是指总体薪酬中与工作时间和工作绩效无关的，为满足员工多方面、多层次的需要而付给全体或一部分员工的报酬。

11.根据奖励发生作用的特点，可以把奖励划分为可以把奖励分为物质奖励和精神奖励。

12.综合法。

13.目前，我国很多企业和组织在进行绩效考评时都会从和行考评。

14.企业在招聘新员工后，为了使他们尽快融入企业和适应新的岗位要求，通常都要首先进行职前培训。

15.进行培训需求分析时，可从、三个方面入手。

16.培训的优先原则分别是：

17.从大的方面讲，导致员工流失的原因可分为内部原因和外部原因。

18.团队的生命周期通常包括五个阶段，它们分别是散期。

简答题

1.简述人口资源、人力资源和人才资源的概念和相互之间的关系。

人力资源是指一定时期内组织中的人所拥有的，能够被企业所用，且对价值创造起贡献作用的教育、能力、技能、经验、体力等的总称，又称劳动力资源。

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量，它是一个最基本的底数，一切人力资源、人才资源皆产生于这个最基本的资源中，它主要表现为人口的数量。

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。人才资源是人力资源的一部分，即优质的人力资源。

2.什么时候岗位分析？岗位分析的程序是什么？

岗位分析是对企业各类岗位的性质、任务、职责、劳动条件和环境，以及员工承担本岗位任务应具备的资格条件所进行的系统分析与研究，并由此制订岗位说明书等人力资源管理文件的过程。

岗位分析可以分为四个阶段，即准备阶段、调查阶段、分析阶段和完成阶段。

3.简述人力资源规划的作用？

1.有利于组织制定战略目标和发展规划；

2.确保组织生存发展过程中对人力资源的需求；

3.有利于人力资源管理活动的有序化；

4.有利于调动员工的积极性和创造性；

5.有利于控制人力资源成本。

4.招聘的基本程序包括哪些？

招聘的基本程序由制定招聘计划和招聘要求，选择招聘渠道并发布招聘信息，查阅求职申请表和简历进行初选，对通过初选的人员进行笔试、面试等全面测试，确定聘用名单和薪酬，进行入职体检，签订正式聘用合同，进行招聘评估等组成。

5.什么是招聘计划？

招聘计划是指在人力资源规划与岗位分析的基础上，通过分析与预测企业不同岗位的员工需求与合格员工标准，制定并采取各种方法和步骤实现企业人员补充的过程，它是进行招聘的基础，在招聘工作中居于重要地位。

6.劳动合同一般法定必备条款都包括哪些内容？

1.劳动合同期限 2.工作内容 3.劳动保护和劳动条件 4.劳动报酬 5.劳动纪律 6.合同终止条件 7.违反劳动合同的责任

7.简述薪酬设计的步骤。

1.展开薪酬调查；2.分析企业特点，确定企业的组织结构与岗位设置；3.依据岗位特点对岗位进行分类，进而确定各类岗位的薪酬类型；4.确定每类岗位的薪酬构成，以及各部分薪酬的具体数额。

8绩效考评需要遵循哪些基本原则？

① 要与企业文化和管理理念相一致

② 要有侧重

③ 基于工作而定

④ 与被考评者的实际能力相符

⑤ 不考评无关内容

9.常见的培训方法有哪些？

现场评估法、测试比较法、考察比较法、工作绩效评价法等.10.什么是团队？

团队是指一种为了实现某一目标而由相互协作的个体组成的正式群体。是由员工和管理层组成的一个共同体，它合理利用每一个成员的知识和技能协同工作，解决问题，达到共同的目标。

案例分析题

第三章

1.该企业的人力资源管理仍然处在人事档案管理阶段。从该公司录用小张的过程可以看出，整个招聘工作很不合理，人力资源部门的作用并没有发挥出来，主要表现在：

① 招聘准备工作不充分，录用标准不清晰。

② 人力资源部缺乏应有的权力，形同虚设。

③ 缺乏人力资源规划与岗位分析和设计。

2.小张的这一个月实习应该以熟悉公司经营状况及业务为主题。因为小张的任务是完成老年城计划的实际构想，并由此决定他的最终聘用与否。如果由我负责，我会安排小张跟随某一项目经理，因老年城项目正处于初步构想阶段，小张的疑问应由该项目经理负责解答比较合适。

第四章

1.李经理的人才库特点有：来源广泛，数量众多，分门别类，便于利用；可大幅度降低招聘成本，缩短招聘时间，解决企业的临时人才需求。

3.除了这种被动的方式外，李经理还可以主动出击，通过网络、猎头公司等方式进一步扩大人才库的容量。并适当对储备的人才进行感情或培训投资，从而为后期人才选聘创造条件。

第五章

请指出以上条款中缺少哪些法定条款。

1.长期劳动合同应明确合同期限；2.应列出劳动保护和劳动条件；3.应列出社会保险项目；

4.应列出劳动合同终止的条件；5.应列出违反劳动合同的责任。

第六章

1.从案例中我们可以确定问题是由于对特定职责的误解造成的，从而引发员工情绪不满。从办公室每个人都有一份几年前编写的一般岗位说明书这一现象可以看出：岗位说明书并没有随岗位工作实际内容调整而重新修订，这是问题产生的根源。

2.建议办公室主任应从以下几点方面进行处理：

1、首先与每个相关人员进行一次沟通，就岗位职责调整与大家达成共识；

2、修订岗位说明书；

3、建立相应的激励机制。

第七章

请分析上述表现的成因和解决措施？

成因分析：

1、经理人员的观念没有根本转变

2、制度安排有问题

3、职责界定不明确

解决思路：

1、制度设计更加人性化

2、基础管理要不断完善

3、加强对经理的绩效管理

4、人力资源部要成为直线经理的绩效合作伙伴

第九章

试分析A旅行社设立的“回聘”制度带给我们什么启发？

旅行社面对人才流失，采取了积极的挽救措施，针对主动辞职员工设立“回聘”制度，这从人力资源管理制度上体现了一种开明的态度，更多地表现了一种对人才的渴望，及时挽留了企业人才，避免了企业危机发生。

**第五篇：《人力资源管理》复习题**

《人力资源管理》复习题

一、单项选择题

1、职业计划是指确立职业目标并()实现职业目标的过程。(1)采取措施(2)采取手段(3)采取行动

2、劳动关系说到底是劳动者与用人单位之间自愿达成的一种()关系。(1)合作(2)雇佣(3)契约

3、文化是由特定的群体成员共同形成的，它形成了社会与人们()的基础。(1)相互联系(2)彼此制约(3)共同生活

4、不同的文化对()有不同的理解。

(1)生活目标(2)工作目标(3)奋斗过程

5、()环境对国际公司的生产经营活动的影响往往是根深蒂固的。

(1)社会政治(2)社会经济(3)社会文化

6、人力资源是存在于人体的（）。（1）能力资源（2）劳动资源（3）经济资源

7、人力资本是指人们以某种代价获得并能在劳动力市场上具有一种（）的能力或技能。（1）价格（2）意义（3）功能

8、每个人的能力有大小，但是，只要在（）的岗位上，就能够发挥最大的价值。（1）适宜自己能力（2）地位最高(3)挣钱最多

9、同素异构原理是指同样数量的人，用不同的组织网络连接起来，形成不同的权责结构和协作关系，可以取得（）的效果。（1）完全相同（2）完全不同（3）基本一致

10、适才适用原理实现的基础和条件是能级匹配，没有能级与（）的相互适应关系，员工的适才适用就无从谈起。（1）能级（2）职位（3）地位

11、优化，就是经过比较分析，选择（）。（1）最优方案（2）合理方案（3）理想方案

12、（）包括个体与群体的政治品德、伦理道德、个性品德三个基本方面。（1）政治素质（2）思想素质（3）德的素质

13、（）包括智力、知识、专业与综合能力等。（1）能力素质（2）知识素质（3）才的素质

14、通过激励管理，能够创造组织与（）发展的生机与活力。（1）群体（2）个人（3）人力资源

15、（）原理是指通过奖励和惩罚，使员工明辨是非，对员工的劳动行为实现有效激励。（1）正强化（2）负强化（3）奖惩强化

16、人力资源的开发是为了人力资源的（）。（1）使用（2）提高（3）储备

17、一个组织的凝聚力归根结底不是取决于外在的物质条件，而是取决于内在的（）。（1）共同价值观（2）共同利益（3）共同信仰

18、自我实现是人的（）的需要。（1）最高层次（2）共同拥有（3）最基本

19、人的（）需求满足往往比经济上的报酬更能激励组织员工。（1）社会性（2）生理性（3）经济性 20、管理者必须根据不同的人，灵活的采取（）的管理措施。（1）一视同仁（2）始终如一（3）不同

21、人本主义管理就是把（）当作组织的主体，确立人在管理中的主导地位。（1）人（2）物（3）事

22、人力资源供给预测是通过一定的方法对组织内部和外部可以获得的人力资源（）所进行的预测。（1）质量（2）关系（3）数量

23、工作要素是指工作中不能再（）的最小动作单位。（1）继续分解（2）继续划分（3）继续考察

24、责任是个体在工作岗位上需要完成的（）。(1)全部任务（2）大部分任务（3）部分任务

25、角色扮演主要是测评参加者（）处理能力的模拟练习。（1）工作任务（2）突发事件（3）人际关系

26、绩效是指那些经过（）工作行为、表现及其结果。（1）训练的（2）检查的（3）考评的

27、绩效考评，简称考绩，是对员工（）的考察和评定。（1）工作态度（2）人际关系（3）工作业绩

28、绩效考评的信度是指（）的一致性和稳定性程度。（1）考绩方法（2）考绩过程（3）考绩结果

29、评语法是主管人员用（）的形式对员工进行考评的方法。（1）群众评议（2）自我鉴定（3）书面鉴定

30、奖酬是一个企业对为实现企业目标而付出劳动的成员的（）（1）答谢或回报（2）奖励或肯定（3）补助或激励

31、岗位工资是对员工履行了其（）中规定的基本职责而做出的贡献的酬金。（1）职务说明书（2）社会公德（3）家庭责任

32、福利是企业除了工资和奖励之外给予员工的一种（）报酬。（1）补充性（2）激励性（3）照顾性

33、以每一职务对企业的贡献和相对价值的大小为依据确定其工资水平，便保证了工资制度的（）性。（1）外在公平（2）绝对公平（3）内在公平

34、（）强调让员工依照自己的需求从企业所提供的福利项目中来选择组合属于自己的一套福利“套餐”。（1）弹性福利制（2）福利制（3）养老金制

35、（）是指确立职业目标并采取行动实现职业目标的过程。（1）职业生涯（2）职业计划（3）职业设计

36、广义的劳动关系是生产关系的重要组成部分，是社会（）关系。（1）人际关系（2）分工协作（3）群体竞争

37、狭义的劳动关系则是劳动者与用人单位之间由于（）所形成的关系。（1）劳动交易（2）各自利益（3）社会分工

38、借以明确劳动者与用人单位间的权利义务关系，并经一定程序加以认定的规范化的文字性（）便是劳动合同。（1）劳动契约（2）劳动规范（3）责任认定书

39、协商的前提是（），协商的基础是取得一致。（1）争议激烈（2）双方自愿（3）各持己见

40、劳动法规定，用人单位可以设立劳动争议调解委员会，专门负责处理（）。（1）人际关系问题（2）劳动争议（3）职工福利

42、提起诉讼是劳动争议当事人的一项权利，也是解决劳动争议的（）。（1）最有效方式（2）最后方式（3）最好方式

43、集体谈判就是劳资双方的代表间为了双方利益进行（）的过程。（1）斗智斗勇（2）公开论战（3）公平交易

44、在用人单位的日常管理中，（）是对员工实施奖惩的一个基本依据。（1）劳动纪律（2）劳动数量（3）劳动态度

45、建立（）的晋升制度既是组织激励的重要组成部分，也是确立良好的员工关系的重要内容。（1）公平合理（2）任人唯亲（3）唯能力论

46、辞职是指员工根据本人意愿，并经用人单位同意批准，与所在单位解除（）关系的行为。（1）劳动契约（2）管理与被管理（3）工资福利

47、退休是指劳动者达到一定年龄和工龄，或因丧失工作能力，按照法定程序离开工作职位并领取（）的行为和制度。（1）最低保障（2）养老金（3）工资

48、安全通常是指对人们（）的保护。（1）心理平安（2）身体平安（3）财产平安

49、事故主要指（），即从事生产与工作而发生的伤亡事故。（1）工伤事故（2）交通事故（3）意外事故

50、社会保险是国家依法设立的，在劳动者遇到各种（）时，由国家和社会给与一定物质帮助的法律制度。

（1）人身伤害（2）天灾人祸（3）劳动风险

二、多选题

1、当代经济学家认为世界上目前存在四大资源，即()。

(1)人力资源(2)自然资源(3)资本资源(4)物质资源(5)信息资源

2、人力资源管理的主要内容包括人力资源规划、人员吸收、培训和开发以及()。(1)绩效评价(2)奖酬与福利(3)思想教育(4)安全与健康(5)劳动关系

3、人力资源的工作计划一般包括()。

(1)工作分析(2)招聘计划(3)员工流动计划(4)员工培训计划(5)工资计划

4、一个有效的人力资源信息系统对于组织的管理人员来说，应能提供具有以下特征的信息()。

(1)及时的信息(2)准确的信息(3)完整的信息(4)有效的信息(5)相关的信息

5、功能性工作分析法包括(与)分析。

(1)工作特点(2)员工特点(3)环境特点(4)管理特点(5)信息特点

6、作为应聘者在评价一个组织时，主要看()这四个方面。(1)组织的报酬(2)晋升与发展的机会(3)人际关系(4)地理位置与环境(5)组织的声誉

7、根据面谈所提出的问题的内容可以有()。

(1)情景面谈(2)结构化面谈(3)职位追溯面谈(4)行为面谈(5)能力面谈

8、对组织而言，绩效就是任务在()及效率等方面完成的情况。

(1)时间(2)速度(3)数量(4)质量(5)可靠性

9、绩效考评必须遵循公开性与民主性原则和()。

(1)客观性和公正性原则(2)全面性和完整性原则(3)及时反馈原则(4)立体考核原则(5)可操作性原则

10、绩效考评结束后，如果不及时把考评结果反馈给被考评员工，绩效考评就不能发挥其极其重要的()及培训的功能。

(1)激励(2)奖惩(3)晋升(4)教育(5)加薪

11、企业的奖酬主要由三种成份组成()。

(1)工资(2)津贴(3)奖励(4)补助(5)福利

12、常用的职务评价方法有四种，即()。

(1)排级法(2)套级法(3)考核法(4)评分法(5)因素比较法

13、外在奖励的资源存在于工作以外，控制在()手中。

(1)组织(2)领导(3)社会(4)朋友(5)同事

14、员工福利是组织通过增加福利设施，建立各类补贴制度和举办文化体育活动，为员()而从事的一系列事业的总称。

(1)提供生活方便(2)减轻生活负担(3)增加实际收入(4)增进健康(5)丰富员工文化生活

15、员工培训是指通过教学或实验等方法促使员工在()和行为等方面有所改进和提高。(1)知识(2)技能(3)品德(4)动机(5)态度

16、劳动争议的处理途径有()。

(1)协商(2)调解(3)仲裁(4)处罚(5)诉讼

17、员工的退休待遇主要包括()和其他待遇。

(1)业余生活待遇(2)政治待遇(3)养老保险金待遇(4)经济待遇(5)福利待遇

18、引起职业性毒害的因素主要有()。

(1)物理因素(2)化学因素(3)生物因素(4)人为因素(5)劳动过程因素

19、社会保险具有()等特点。

(1)互济性(2)强制性(3)非营利性(4)基本生活保障性(5)营利性 20、跨国公司人力资源管理的基本模式有()。

(1)民族中心政策(2)多中心政策(3)地区中心政策(4)母公司中心政策(5)全球中心政策

21、职业病是指员工的机能状态和健康状况，由于受到（）或外界环境因素的不良影响而引起的疾病。

（1）生产工艺(2)车间照明（3）作业过程（4）空气流通（5）人际关系

22、面谈的步骤包括（）。

（1）面谈前的准备（2）开始面谈（3）询问问题（4）结束面谈（5）检查面谈

23、工作说明书的编写要求是（）。

（1）清晰（2）具体（3）简单（4）严肃（5）要有组织保证

24、企业工资调整的主要类型有（）。

（1）工龄调整（2）效益调整（3）生活指数调整（4）业绩调整（5）奖励性调整

25、按奖励的手段，可将奖励分为（）。（1）物质奖励（2）内在奖励（3）个人奖（4）集体奖励（5）精神奖励

26、以下哪些项目不属于职工福利（）。

（1）医疗卫生（2）奖励（3）住宅（4）培训（5）文体娱乐活动及设施

27、员工培训的特点是（）。

（1）培训对象的复杂性（2）培训内容的针对性（3）培训目的的单一性（4）培训形式的灵活多样性（5）培训时间上的长期性和速成性

28、解决劳动争议应贯彻（）的原则。

（1）合法（2）公开（3）合情（4）公正（5）及时处理

29、员工晋升的方法是（）。

（1）主管评定法（2）升等考试法（3）绩效考核法（4）评价中心法（5）综合法 30、职业发展阶段理论认为可以将职业生活划分为若干不同的阶段，即（）。（1）工作准备阶段（2）进入组织阶段（3）职业早期阶段（4）职业中期阶段（5）职业晚期阶段

31、在组织中工作的每个人身上都有自己的（）等特点。

（1）知觉（2）性格（3）能力（4）情感（5）意志

32、互补的内容和形式主要有（）和关系互补等。

（1）个性互补（2）体力互补（3）年龄互补（4）知识技能互补（5）组织才干互补

33、把组织个体与群体的德的素质和才的素质有机地统一起来，作为（）的决定性内涵和标准。

（1）育才（2）选才（3）留才（4）用才（5）开发人才

34、德的素质包括个体与群体的（）三个基本方面。

（1）政治品德（2）伦理道德（3）思想觉悟（4）个性品德（5）理论水平

35、工作规范也叫职务规范，是指完成某一职务的工作所需具备的（）和工作经验等。（1）能力（2）技巧（3）知识（4）品德（5）学历

36、人力资源的能动性主要表现在（）三个方面。

（1）自我强化（2）选择职业（3）积极劳动（4）努力学习（5）刻苦锻炼

37、人力资源员管理的基本职能是（）。

（1）获取（2）整合（3）奖酬与奖励（4）控制与调整（5）开发

38、组织内部人力资源的合理使用主要从（）等四个方面加以分析。（1）年龄（2）缺勤（3）发展（4）裁员（5）关系

39、工作规范，也叫职务规范，是指完成某一职务的工作所需具备（）等。（1）能力（2）技巧（3）知识（4）学历（5）工作经验 40、工作标识包括（）等。

（1）工作名称（2）工作代码（3）工作部门（4）工作地位（5）直接主管工作名称

41、适应性岗位培训包括（）和针对某一特殊任务而进行的一事一训等。

（1）上岗前培训（2）转岗培训（3）应急培训（3）提高培训（5）达标培训

42、斯隆管理研究院的施恩教授总结的“职业锚”类型是（）。（1）技术/职能能力型“职业锚”（2）管理能力型“职业锚”（3）安全/稳定型“职业锚”

（4）创造性型“职业锚（5）自主/独力型“职业锚

43、在不同文化中，影响领导方式不同的决定因素主要是（）以及管理者背景等。（1）价值观（2）需求（3）信仰（4）冒险精神（5）认知类型

44、在组织中工作的每个人身上都有自己的（）等特征。

（1）知觉（2）性格（3）能力（4）情感（5）意志

45、德的素质包括个体与群体的（）三个基本方面。（1）政治品德（2）伦理道德（3）个性品德（4）思想水平（5）意志品质

46、才的素质包括（）等。

（1）智力（2）知识（3）专业（4）综合能力（5）创造能力

47、互补的内容和形式主要有（）和关系互补等。

（1）个性互补（2）体力互补（3）年龄互补（4）知识技能互补（5）组织才干互补

48、目前我国的养老保险主要有（）三种类型。

（1）离休养老（2）退休养老保（3）退职养老保险（4）社会养老保险（5）病退养老保险

49、健康通常是指人们（）总的安好状态。

（1）体力的（2）精神的（3）情绪的（4）生理的（5）心理的

50、培训是指通过教学或实验等方法，促使员工在（）和行为等方面有所改进和提高，保证员工能够按照预期的标准或水平完成所承担或将要承担的工作与任务。（1）知识（2）技能（3）品德（4）动机（5）态度

三、概念

1、思维难度

2、员工福利

3、员工培训

4、人力资源的净需求

5、职业计划

6、职务评价

7、劳动关系

8、辞职

9、职业病

10、退休

11、人力资本

12、人本主义管理

四、简答题

1、工作说明书的主要内容

2、跨国公司人力资源管理的基本模式

3、从组织内部招募的优点

4、绩效考评的原则

5、奖酬的作用

6、外在奖励与内在奖励

7、要素有用原理

8、同素异构原理

9、适才适用原理

10、互补增值原理

11、激励强化原理

12、开发与使用并重原理

五、论述题

1、联系实际谈谈如何改善劳动关系

2、霍兰德的人业互择理论对你有哪些启发

3、试述社会保险的特点及作用

4、文化差异导致的中西方管理差异有哪些？

5、联系自己谈谈影响职业期望的因素。

6、谈谈人力资源管理的基本职能和基本原理。

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