# 人力资源管理实验一

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2024-06-18

*第一篇：人力资源管理实验一人力资源管理实验一江苏雷志光连锁超市有限公司招聘简章一、江苏雷志光连锁超市有限公司简介江苏雷志光连锁超市有限公司是中国连锁经营协会理事单位与江苏省连锁协会副会长成员单位。创建于1997年，原为常熟市供销合作总社供...*

**第一篇：人力资源管理实验一**

人力资源管理实验一

江苏雷志光连锁超市有限公司招聘简章

一、江苏雷志光连锁超市有限公司简介

江苏雷志光连锁超市有限公司是中国连锁经营协会理事单位与江苏省连锁协会副会长成员单位。创建于1997年，原为常熟市供销合作总社供配货中心，2024年4月改制为常熟市雷之光供配超市有限公司。2024年4月，与全国供销合作总社的新合作商贸连锁集团共同投资组建为江苏雷志光连锁超市有限公司。同年6月16日，全国政协副主席、原全国供销合作总社主任白立忱亲临公司参加了成立揭牌仪式，雷志光经过十多年奋力拼搏，已成为常熟周边地区的知名品牌，多次受到各级政府表彰，成为全国与江苏省“万村千乡市场工程”优秀试点企业和优秀承办企业。近三年，公司获得中华全国供销合作总社农业产业化重点龙头企业、中国连锁经营协会2024零售创新奖、中国连锁零售业百强企业、全国商业和谐企业、江苏省质量奖、江苏服务业名牌企业、江苏省供销社系统二十强企业与十大连锁企业、苏州市创新型企业与商贸业先进集体等荣誉称号。

公司成立至今，始终坚持“贴近农村、贴近农民、贴近生活”的经营理念，在推进商务部与全国供销合作总社组织开展的“万村千乡市场工程”和“新网工程”建设中，运用连锁超市的现代流通方式，改造、整合农村传统的商业网点，建立起了城乡结合、上下贯通、大中小并举、延伸周边县市的连锁超市。2024年实现销售25.1亿元，农副产品进超市超10亿元，经营网点总数980家，连接农副产品加工基地120家，解决就业超万人。已在丹阳、兴化、海门、淮安、启东建立了5家分公司，并在常熟、兴化、海门实现了超市进校园全覆盖，开创了全国县级校园超市网络建设先河。目前，公司拥有2.4万多平方米的日用品物流配送中心和6800多平方米的冷链配送中心，经营总面积40多万平方米，经营商品3万余种，有近千家供应商，已成为集卖场、超市、便利店、药店为一体的连锁超市集团。

雷志光利用与里睦村村企挂钩的契机，充分发挥董浜镇万亩蔬菜基地与自身经营网络优势，把工业现代化与商业现代化原理运用到农业现代化中去，成立了里睦村蔬菜专业合作社和江苏董浜蔬菜专业合作联社，充分发挥了曹家桥冷链配送中心的冷藏、冷藏、储存、配送等功能，形成了完整的农副产品从种植、收购、配送的产业链，改变了过去蔬菜“田头卖”到“超市卖”的“露天工厂”局面，使农副产品品牌化、礼品化、超市化，真正实现了农超对接、农企对接、农校对接，从而受益农户10000多户，间接转移农村劳动力5000多人。雷志光计划到2024年销售超50亿元，税利超2亿元，网点超2024家，农副产品基地超200家，销售农副产品超20亿元，在这十二五规划中，实施“一体二翼”发展战略，做大、做优、做强连锁经营网络主体；加快商地联动（商业与地产）与开拓以农副产品为主的自有品牌二翼。

计划2024年销售超30亿元，连接农副产品基地150家，销售农副产品12亿元，新增网点100家，总数超千家。分别投资1亿元的3.5万多平方米的新物流配送中心与3.4万多平方米的昆山雷志光购物中心两大项目，于2024年4月正式运行；投资15亿元、19万多平方米的常客隆大厦计划于2024年4月动工，到2024年竣工，积极争取早日上市，立志使雷志光成为中国连锁业的知名民族品牌。

二、组织结构图

三、职位设置

四、副总经理工作说明书

副总经理

五、公司招聘岗位

六、公司招聘预算

**第二篇：人力资源管理(一)00147**

1.我国劳动法规定的劳动年龄为(16周岁

2.2.在现代人力资源管理理念中，人力资源管理部门被视为(生产与效益部门

3.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：人是经济

人，是为了吃、喝等个人利益而劳动

4..人力资源开发的双重目标是(提高才能，增强活力

5.工作性质完全相同的岗位系列称作(岗系

6.划分岗类、岗群、岗系的依据是工作性质

7.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(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

8..企业在进行外部人力资源供给的预测时，应侧重于(关键人员

9..“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选的原则上是(用人所长原则

10.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(抑郁质

11.生产产品的有效作业时间是指(工人的纯工作时间

12.在生产过程中实行劳动分工的实质是(.劳动专业化

13.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(协调性)要求。

14.组织文化与思想政治工作的关系是(.相互交叉，互为依存)

15.“魔鬼”训练是一种(.外化型的逆向“挫折”训练)

16.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(技能培训)

17.从性质上讲，行政机关、企事业单位的人员培训属于(继续教育)

18.绝对标准考核就是(用同一尺度衡量相同职务的人)

19.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(内激励)

20.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(工作周期长，任务比较明确的项目)

21.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(负激励

22.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(劳动所处的环境和条件的优劣

23.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(实际工资)

24.公共福利是指(法律规定必须提供的福利)

25.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(改善劳动条件)

26.“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。提出这一理论的是(日本学者中松义郎)

27.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(1.5年—5年)

28.目前世界上大多数国家实行的养老保险类型是(投保资助型社会保险)

29.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(24个月)

30.劳动争议仲裁委员会对每一起劳动争议实行(A.一次裁决)即行终结的法律制度

31.人力资源管理的基本原理包括(A/B/C/D/E)

A.投资增值原理B.互补合力原理C.激励强化原理

D.个体差异原理E.动态适应原理

32.企业实行人员外部征聘可以通过以下途径进行：(A/B/C/D/E)

A.刊登广告B.就业服务机构C.猎头公司

D.大中专院校和各类职业技工学校E.推荐和自荐

33.人员激励机制包括以下内容(A/B/C)

A.激励时机B.激励频率C.激励程度

D.激励深度E.激励广度

34.在绩效考核中，因素评定法的评定角度主要有：(A/B/C/D)

A.自我评定B.同级评定C.下级评定

D.直接领导评定E.顾客评定

35.根据《国家公务员暂行条例》的规定，我国公务员的奖励种类有：

(A/B/C/D/E)

A.嘉奖B.记三等功C.记二等功

D.记一等功E.授予荣誉称号

36.人力资源开发就是把人的智慧、知识、经验、技能、创造性、积极性当作一种资源加以发掘、培养、发展和利用的一系列活动，是一个复杂的系统工程。

37.委任制是由有任免权的机关按照干部管理权限直接指定下属工作人员的干部任用制度。

38.劳动定员是企业劳动管理的一个重要组成部分。劳动定员是企业根据生产方向、生产规模和产品方案，根据劳动定额和定员标准以及企业经营管理层次和机构设置等编制的。它规定一定时期内、一定技术条件下企业各部门应当占有的人力资源数量。

39.模拟教学法是事先设计制造一种情景，由受训人扮演模拟环境中的角色，从事指定的活动，训练学员在复杂情况下处理问题的能力，以达到一定培训目的的方法。

四、简答题(本大题共5小题，每小题4分，共20分)

40.简述失业保险待遇享受的条件。答：不是任何失业者都能享受失业保险待遇，必须具备一定的条件和资格：(1)失业者必须处于劳动年龄阶段，即处于法定最低劳动年

龄与退休年龄之间。(2)失业者必须是非自愿失业，而不是自愿失业。(3)失业前必须工作过一定时日，或者投保过一定的时日。(4)失业后必须立即到政府指定的劳动就业介绍机构，一般是职业介绍所去登记，表明自己已经失业，要求寻求新的工作岗位；同时必须表示，愿意接受职业介绍机构提供的新的、适当的工作，服从分配，愿意接受职业介绍机构提供的再就业培训，以便到新岗位上能胜任。

41.“骏马能历险，力田不如牛，坚车能载重，渡河不如舟。”这些诗句对我们的选才用才工作有何启示?答

42.简述化解组织成员“挫折”心理的方法。.在组织内部形成一种宽松的环境，使成员能够畅所欲言，提出批评和建议。有恰当的渠道发泄不满，有“出气孔”可以随时“减压”。

43.简述人员保护的任务。答：人员保护的任务包括：(1)保证安全生产(2)实现劳逸结合。(3)实行女工保护。(4)组织工伤救护。(5)做好职业中毒和职业病的预防工作和救治工作

44.简述绩效考核中阶段性考核和连续性考核相结合原则的涵义。答：对于员工的考核不能只看一时一事，应全面、历史地来看。阶段性考核是员工平时考核的各项评价指标数据的积累。考核的连续性要求对历次积累的数据进行综合分析，以求得出全面和准确的结论。

45.试述人员报酬的含义及组织在制定人员报酬时应遵循的原则。人员报酬是组织对自己员工为组织所付出的劳动的一种直接的回报。组织在制订人员报酬时应遵循下列原则：

(1)成本补偿原则。这一原则要求：①报酬要能够维持员工劳动力的再生产；②报酬要能够补偿劳动能力形成过程中的经济消耗。(2)效率优先和兼顾公平相结合原则。要在坚持以员工的生产效率为主确定报酬的前提下，防止员工之间的劳动收入过分悬殊。(3)短期利益与长远利益相结合的原则。要求组织在利润率较高时为维持长期优势应首先加大利润留存水平，而不是首先增加员工工资；在经营发生困难时应尽量维持员工的实际报酬水平。(4)工资增长与劳动生产率增长相协调的原则。报酬的增长水平一般应低于劳动生产率的增长水平。(5)货币工资与实际工资相符的原则。实际工资是指一定时期内用货币工资可以交换得到的商品和服务量。货币工资和实际工资本相符的原则。要求：①员工得到的应是货币形式的工资；②员工的本期实际工资水平应等于或大于前期的实际工资水平

46.试论人力资源在社会财富创造过程中的作用。答：人力资源和自然资源一样不仅是社会财富的源泉，而且人力资源在社会财富的创造过程中，起着决定性作用。①人力资源是自然资源转换为社会财富的决定因素。社会财富是由对人类的物质和文化生活具有使用价值的产品构成。自然资源并不具有这种有用性，人们只有通过劳动即人力资源的消耗来引起、调整和控制人与自然之间的物质变换过程，使自然资源变成为财富。②人力资源是社会财富多寡的决定性因素。人力资源量等于劳动者人数和它的能力水平的乘积。当劳动者的劳动能力一定时，投入社会财富创造过程的人数多，则“变换”出来的财富就多，反之，就少；当劳动者人数一定时，劳动者劳动能力提高，则“变换”出的财富就多，反之，就少。③人力资源是社会财富多样化的决定性因素。人们丰富多彩的生活，需要丰富多彩的使用价值即有用物来保证。而多种多样的有用物是靠拥有多种多样劳动能力的劳动者在生产过程中创造出来。④人力资源是社会财富增值的决定性因素。一旦财富转化为商品，财富就不仅表现为有用物，而且表现为价值，即无差别的人类社会劳动的凝结。复杂劳动是倍加的简单劳动。提高劳动者的劳动技能，从而提高劳动的复杂程度，是增加商品价值的决定性因素 1.任何生命的活体都有其生命周期，因此人力资源的形成、开发、使用都要受到限制，这一表现决定了人力资源的(C.时效性)

2.企业先期已经单独制定出企业战略，然后再制定企业人力资源战略，这种人力资源战略与企业战略关系类型属于(B.独立型)

3.用短期的观点来看待人力资源管理，较少提供培训的人力资源战略被称为

(B.效用型战略)

4.某企业人力资源部通过调查分析等方法，对各个岗位的工作内容、工作环境、工作职责以及任职人员的资格要求等，用书面的方式系统地做了描述。这份书面文件被称为(B.职位说明书)

5.小万在销售部门工作，他经常按标准格式及时详细记录自己工作的内容与感受，然后在此基础上进行综合分析。小万的这种做法属于工作分析的(C.写实法)

6.根据职位分析问卷的评分标准，PAQ给出的标准除了有耗费的时间、适用性、对工作的重要程度、发生的可能性以外，还有(A.特殊计分、信息使用度)

7.组织人力资源供给预测包括组织内部人力资源供给预测与(B.组织外部人力资源供给预测)

8.德尔斐法是一种(C.定性预测技术)

9.企业向外部招聘时，在特定区域内张贴招募简章的方法一般适合于招募(A.初级工人)

1O.当招募对象是蓝领工人、办公室雇员和低层级管理人员时，最佳的发布招募广告的媒体是(B.地方性报纸)

11.美国心理学家约翰。霍兰德认为，员工对工作的满意度和流动的倾向性取决于(C.员工的人格特点与工作的匹配)

12.在进行人员素质测评时，罗夏墨迹测验属于(D.投射测验)

13.世界上第一个智力测验量表是(B.比奈—西蒙量表)

14.将描述性关键事实评价法和量化等级评价法的优点结合起来的一种等级评价法是(A.行为锚定等级评价法)

15.一个具有高信度的考核系统，其考核指标应该是依据实际工作情况筛选设计的，不同的人在不同时期使用同一考核工具进行考核所得出的考核结果，应当是(C.没有明显的差异性)

16.公司事先确定员工在每一个绩效等级上所占的比例的做法，属于(B.强制分布法)

17.组织实施薪酬管理的目的是(A.协调组织和员工个人的发展目标)

18.相对于公司内部其他工作，如果王刚的工作获得了公平的薪酬，他对自己的薪酬所感受到的是(C.内部的公平性)

19.史密斯以父母、老师、同伴为榜样学会了许多东西，通过这种途径学习的观点在理论上属于(C.社会学习理论)

20.“海尔的企业文化激活了休克鱼”，这是海尔集团在企业兼并过程中的成功经验。结合海尔的成功经验，通过独立研究和相互讨论来提高学员分析问题和解决问题的能力。这 种培训方法属于B.案例分析法()

21.在中、后期的职业生涯管理中，组织的任务是(C.保证员工合理的职位轮换和晋升)

22.职业生涯的核心部分是(C.确立阶段)

23.下列属于自愿性福利的是(D.人寿保险)

24.企业在设计员工福利计划时要考虑的企业外部因素是(C.劳动力市场的状况)

25.我国有学者认为，企业文化是企业生存与活动过程中以价值观为核心的思维方式和行为方式。这种观点属于(A.“精神现象”说)

26.北京王府井百货公司将自己的企业精神称为“一团火”精神。这种企业精神的表达方式属于(B.比喻式)

27.中国移动在构建企业文化中，规定了企业的价值取向，明确了企业的行动目标。这说明企业文化具有(D.导向功能)

28.张华经过大学四年的学习，掌握了丰富的专业知识。这些知识存量被称为

(C.人力资本)

29.为了测试拟录取公务员的心理素质，某市人事局特聘心理学家组织了一场心理测试，耗资1O万元。这些支出属于人力资源取得成本中的(B.选拔成本)

30.在岗前培训期间，小高因缺乏经验造成了一些生产材料的浪费。这些浪费属于(D.培训间接成本

31.工作分析中运用观察法时需注意的原则，除了有信任原则、沟通原则、代表性原则以外，还有（）

B.隐蔽原则C.详尽原则

32.在招聘甄选中，经常用“大五”模型来进行人格测试，“大五”指的是外倾性、随和性以及（）

C.责任心D.情绪稳定性E.经验的开放性

33.关于绩效考核标准的设定，需要注意的事项有（）

A.要明确B.要切合实际C.要难度适中D.要有区分度E.要可衡量

34.培训效果评估是培训活动的重要环节。培训评估的指标有（）

A.反应B.学习C.行为D.成果

35.下列属于企业文化物化形态的有（）

A.企业产品C.企业名称E.企业象征物

简答题(本大题共6小题，每小题5分，共30分)

36.简述现代人力资源管理的发展趋势。

37.简述现实人力资源需求预测的程序。

38.简述结构化面试的内涵与特点。

39.简述员工持股计划的目的。

40.简述广义员工福利包含的内容。

41.简述加强人力资源成本管理应切实抓好的工作。

四、论述题(本题15分)

42.试述霍兰德的人业互择理论。

五、案例分析题(本题15分)

43.国光机械公司的培训

梁先生是国光机械公司新上任的人力资源部部长，在一次研讨会上，他了解到一些企业的培训搞得有声有色。他回来后，兴致勃勃地向公司提交了一份全员培训计划书，以提升人力资源部的新面貌。公司老总很开明，不久就批准了梁先生的全员培训计划。梁先生深受鼓舞，踌躇满志地“对公司全体人员——上至总经理，下至一线生产员工，进行了为期一个星期的脱产计算机培训。”为此，公司还专门下拨十几万元培训费。

培训的效果怎样呢?据说，除了办公室的几名人员和45岁以上的几名中层干部有所收获，其他人员要么收效甚微，要么学而无用，十几万元的培训费用只买来了一时的“轰动效应”。一些员工认为，新官上任所点的“这把火”和以前的培训没有什么差别，甚至有小道消息称此次培训是梁先生做给领导看的“政绩工程”，是在花单位的钱往自己脸上贴金!而梁先生对于此番议论感到非常委屈：在一个有着传统意识的老国企，给员工灌输一些新知识怎么效果不理想呢?梁先生百思不得其解，“不应该呀，在当今竞争环境下，每人学点计算机知识应该是有用的呀。”

问题：(1)运用培训程序相关知识分析该公司计算机培训存在哪些问题。

(2)梁先生应该怎样拟定一个完整的培训计划?

**第三篇：人力资源管理模拟题--人力资源管理(一)**

人力资源管理模拟题

一、填空题：

1、人力资源的特点是主动性、时效性、可再生性。

2、根据时间跨度来划分，人力资源计划可以分为长期计划、中期计划、短期计划。

3、工作分析的步骤分为准备阶段、调查阶段、分析阶段、完成阶段四个阶段

4、面试文件主要有面试记录、面试评估表。

5、影响人际吸引力的因素有态度的相似性、需要的互补性、兴趣爱好的一致性。

二、选择题：（下列题中有一个或多个正确答案，把正确的答案写在括号里，选

错或少选不得分）

1、下面哪些人不属于人力资源统计的范围（D）

A、学生B、家庭妇女C、服役军人D、丧失劳动能力者

2、（BC）是工作分析的方法

A、排序法B、问卷法C、访问法D、因素分析法

3、（AC）是绩效评中的行为法

A、典型事例法B、书面法C、固定行为等价法D、图示评估法

4、（BD）是非量化的工作评价方法

A、因素比较法B、工作排序法C、海氏法D、分类法

5、职务形状是上山型的有（C）

A、办公室职员B、工程师C、销售经理

6、（A）是不变薪酬

A、基本薪金B、绩效薪金C、红利D、股票期权

7、用海氏法进行工作评价时属于诀窍的构成因素是（AB）

A、人际关系的技巧B、管理诀窍C、思维环境D、职务责任

8、属于有益——实质性冲突的是（A）

A、两个技术人员在产品设计时发生矛盾后使各自在设计时考虑得更周到

B、人力资源部两个负责人为制定一项新的人事政策而争执不下结果制定的制度未得到真正的贯彻落实

C、财务经理与采购经理的关系不好财务经理从帐目中查出采购经理的违法行为

D、员工因个人对上级不满而故意拖延生产导致交货延期

9、人的需要的基本特征有（ABCD）

A、多样性B、结构性C、社会性D、发展性

10、在进行薪酬设计时应遵循的原则是（ABCD）

A、公平性B、激励性C、竞争性D、合理性

三、名词解释：

人力资源：推动社会发展和经济运转的人的劳动能力

终身就业制：从各类学校毕业的求职者，一经企业正式录用直到退休始终在同一企业供职，除非出于劳动者自身的责任，企业主避免解雇员工的雇佣习惯

招聘：员工招聘是指组织根据人力资源计划，按照一定的程序和方法，募集、挑选、录用具备资格条件的求职者担任一定职位工作的系列活动

沟通：是指将某一信息（或意思）传递给客体或对象，以期获得客体作出相应反应的过程

股票期权计划：企业给予其核心人才在一定期限内按照某个限定的价格购买一定数量的企业股票的一种权利

四、辨析题：（判断下列说法是否正确，并说明理由）

1、组织在选聘人员时，应该录用最优秀的人才。

错

2、组织中的冲突越少对组织发展越有利。

错

五、简述题：

2、人力资源、人口及劳动力之间的关系是什么？

课本3页：图1-13、建立新的企业文化可以从人力资源管理的哪些具体环节入手？

1． 人员调动。通过人力资源管理过程中的人员外部招聘和内部流动。将新的思想观念和新的行为带到组织中来，影响组织文化。在一些历史沉积较深的企业内，尤其应 当注意通过新成员源源不断地加入组织来增强组织的活力。有些组织的传统文化已经对组织形成了巨大的束缚力量，这时也可以考虑通过引进最高层管理人员来冲击 企业的传统文化，带来企业的新发展。

2． 员工培训。当组织需要建立并巩固一种新的文化时，可以通过人力资源管理过程中的员工培训让员工了解企业的新文化，学习如何在企业的新文化基础上改变自己的行为。

3．绩效评估和激励。为了建立和推行组织的新文化，组织可以修改绩效评估的标准和奖励的标准，以此形成对员工行为的新规范。换一句话说，可以在绩效评估和奖励中植入组织文化的因素，让员工在新文化的标准基础上产生企业所需要的新的行为。

4． 沟通。组织可以通过人力资源管理中的沟通过程来向员工阐明组织文化改变的重要性及其对员工本身的影响．这种沟通过程可以是正式的，如：会议、报告、演讲等等，也可以是非正式的员工谈话、小范围交流等。

4、跨国公司人力资源管理的基本模式有哪些？

跨国公司实施国际人力资源管理的模式有很多，其中最有代表性的有以下四种：

1.民族中心主义原则。在这种管理方法中，跨国公司将在本\*\*公司中的政策与\*作方法直接移植到海外的子公司，这些子公司由母公司派出的本国员工 管理，同时母公司对子公司的政策实行严密的控制。在这种情况下，子公司的人力资源经理就需要在公司总部的规定与东道国当地的员工可以接受的政策之间进行协 助调，工作的难度比较大。

2.多中心原则。在这种管理方式中，母公司与子公司基本上是相互独立的，各个子公司实行适合当地特定环境的人力资源管理政策，人力资源管理人员也由当地员工担任。在这种情况下，子公司的人力资源经理有很大的自主权，因此工作起来就比较简单。

3.地区中心原则。在这种原则方式中，子公司按照地区进行分类，如欧洲区、大中华区和北美区等。各个地区内部的人力资源管理政策尽可能地协调，子 公司的管理人员由本地区任何国家的员工担任。在这种模式中，地区内部的协调与沟通的程度很高，而在各个地区与公司总部之间的沟通与协调是非常有限的的。

4.全球中心原则。在这种管理方式中，公司总部与各个子公司构成一个全球性的网

络，该网强被看作是一个经济实体而不是母公司与各个子公司的一个简 单集合。全球中心原则下的人力资源管理政策服务于整体最优化的目标，因此既可以有在整个网络中普遍适用的政策，也可以有局部适用的政策。人力资源管理和其 其他管理工作可以由最适合的任何国家的员工担任。在地区中心原则和全球中心原则情况下，子公司的人力资源经理都需要在整体的人力资源战略要求与当地具体的 人力资源管理政策之间进行平衡

5、工作特性理论的内容是什么？

**第四篇：人力资源管理(一)2**

人力资源管理

（一）复习思考

题

1.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（人是经纪人，是为了吃喝等个人利益而劳动）2.组织在进行人员招聘录用

工作时（组织内部调整先于组织外部招聘）3.岗位分析主要包括两个方

面的研究任务是（岗位描述，岗位要求）4.人力资源与其它资源不

同，具有（不可剥夺性，时代性，时效性，生物性，能动性，再生性，增值性）等特征

5.与传统人事管理相比，现

代人力资源管理在管理策略上属于（）

6.企业欲填补空缺的职位，在招聘之前首先应考虑（企业人力资源发展战略并结合空缺职位的工作性质和内容，确定对人力资源的需求，包括需求的数量、等级、技术与时间要求等）

7.编写工作规范的内容包括

（有关工作职责、工作活动、工作特性方面信息的书面描述）

8.（绩效）是指记录和观察

在某些工作领域内，员工在完成工作任务过程中有效或无效的工作行为导致的成功或失败的结果 9.（绩效考核）是企业根据

岗位工作说明书，对员工的工作业绩，包括工作行为和工作效果，进行全面系统考察与评估的过程 10.人员招聘的直接目的是为

了（获得组织所需要的人）

11.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（找出过去人事变动规律，以此来推测未来的人事变动趋势，转换矩阵实际上是转换概率矩阵，描述的是组织中员工流入，流出和内部流动的整体形式，可以作为预测内部劳动力供给的基础）

12.企业福利管理主要原则正

确的是（1、合理和必要原则

2、量力而行原则

3、统筹规划原则

4、公平的群众性原则）

13.“金无足赤，人无完人”

体现在人员甑选的原则上是（用人所长原则）14.关键事件法主要用于（等

级评价技术的一种补充）15.绩效管理的最终目标是为

了（使工作活动和工作产出与组织目标相一致）16.公共福利是指（法律规定

必须提供的福利）17.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（改善劳动条件）、18.管理者如果对下属的某一

绩效要素的评价较高，会导致对此人所有的其他绩效要素评价都较高，这是（晕轮效应）

19.考核绩效中最简单也最常

用的工具是（图表评定法）20.目前在激励员工方面应用

最普通的员工所有权形式是（职位工资制）21.我国多层次的养老保险体

制中的核心是（强制性福利）

22.组织文化集中体现组织所

有者特性的核心和主体是（层次-精神层）

23.一般来说，大多数人职业

生涯发展的核心阶段是（确立阶段）

24.第一个把人力看做资本的经济学家是（舒尔茨）25.现代人力资源管理中，“以

人为本”的理念是指（企业文化）

26.目前世界上大多数国家实

行的养老保险类型是（投保资助醒悟社会保险）27.“深入工作现场，能比较

全面的了解工作情况”是哪种工作分析法的优点（观察法）

28.使专家们对影响组织某一

领域的发展的看法达成一致意见的结构化方法是(德尔菲法)

29.在人力资源规划中，确定

企业合适的人员数量及与之对应的人员结构的规划是(人员配置规划)30.影响组织人力需求的因素

主要来自(①组织外部环境因素②组织内部因素③人力资源自身因素)31.在人员甑选活动中，更现

代的测验方法是(面试甑选)

32.绩效反馈最主要的方式是

(绩效面谈)

33.360度考核所面临的最大

难题是(在综合处理来自各方面的反馈信息时仍然会比较棘手)

34.员工报酬必然首先遵循的原则是(薪酬体系)35.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(抑郁质)36.企业文化的灵魂和企业的旗帜是（企业精神）37.工作设计中常用的技术有

（工作轮换、工作扩大化、工作丰富化）

38.在绩效标准的设定过程中

应注意（要明确、要可衡量、要切合实际、要难度适中、要有区分度）39.在绩效考核中，因素评定

法的评定角度主要有（①自我评定②同级评定③下级评定④直接领导评定）40.目前国内外对人力资源需

求进行预测常用的方法和技术是（德尔菲法）41.人员甑选的方法包括（①

简历筛选②测试甑选③面试甑选）

42.在预测人力资源需求时，应当充分考虑的因素有（①组织外部环境因素②组织内部因素③人力资源自身因素）

43.岗位调查的目的是（以人

力资源培训工作岗位为对象，采用科学调查方法，收集各种与岗位有关的信息和资料的过程，收集各种有关的数据、资料以便系统全面、深入地对岗位进行描述；为改进人力资源岗位设计而提供信息；为制定各种人事文件进行岗位分析提供资料，为岗位评价与岗位分类提供必要的依据）

44.人员激励机制包括(激励

时机、激励频率、激励程度)

45.根据组织发展需要确定培

训需求时的要点包括（任务分析、绩效分析、前瞻性培训需求）

46.人力资源和其他资源不

同，它主要具有以下特征（不可剥夺性、能动性、时代性、时效性、生物性、再生性、增值性）47.人力资源管理的功能主要

包括（获取、整合、保持、开发、控制与调整）

48.根据《国家公务员暂 49.行条例》的规定，我国公

务员的奖励种类有（嘉奖，记三等功，记二等功，记一等功，授予）50.评价中心法主要用来招聘

管理人员，常用的方式主要有（管理评价中心）51.人力资源与自然资源相

比，其特点有（能动性）52.企业实行人员外部征聘可

以通过以下途径进行（刊登广告，大中专院校和各类职业技工学院，就业服务机构，雇员推荐和申请人自荐，猎头公司）53.我国企业年金的特点包括

（双方缴纳、完全积累，个人账户，成本列支）54.职业适宜性分析包括（获

取职业信息和个性分析）55.我国劳动法规定的劳动年

龄为（16岁）

56.企业文化具有不同的表现

形式，其中，企业文化的核心是（企业价值观）57.采用问卷调查方式，多次

听取专家意见，最后达成一致的定性预测技术被称为（德尔菲法）58.为完成某项特定工作所必

须具备的知识、技能、能力以及其他一些个性特征的目录清单被称为（工作规范）

59.在（小组面试）中，是由

多为主考官组成，以便以不同角度对应征者进行观察，对应征者作出全面正确的评价

60.（人力发展规划目标的决

策），是根据企业整体规划目标，根据各项职能规划对人力发展规划的要求，紧紧围绕这个中心确定的61.（职位说明说）简明扼要

地说明某一职位工作的性质、责任、任务、工作环境，以及承担本职位的工作人员所需要的资格和条件，他是岗位评价，建立工资制度，以及招聘、任用、晋升、考核职工的依据

62.（讲述法）是一种由教师

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 63.在现代人力资源管理理念

中，人力资源管理部门被视为（生产与效益部门）64.人力资源开发的双重目标

是（提高才能，增强活力）65.根据霍兰德的“人业互择

理论”，具有坚持性、实践性、稳定性人格特点的人格类型为（实际性）66.根据德斯勒的个人职业发

展阶段，当人们进入45岁到65岁年龄段时，大多数人处于职业生涯的（维持阶段）

67.企业在进行外部人力资源

供给的预测时，应侧重于（关键人员）

68.在工作分析中，集中于了

解工作人员的工作行为和任职资格等方面的问卷称为（人员定向问卷）69.为了适应新岗位工作需要

而对新员工开展的能力和技能培训，称为（岗前培训）

70.（角色扮演法）是为受训

者提供一种真实的情景，要求一些学员扮演某些特定的角色并出场表演 71.（观察法）是管理者在绩

效实施阶段，通过员工的工作行为和结果的观察，记录下每位员工表现出来的非同寻常的良好行为或非同寻常的不良行为或事

故，以此作为对员工考核的依据

72.现代工作分析的思想起源

于（美国）

73.组织中一切与人的问题有

关的方向性谋划被称为（人力资源预测）74.（猎头公司）是主管招募的顾问公司的俗称。它专门推荐高级管理人才和专业技术人才。

75.在工作分析中，集中于了

解工作人员的工作行为和任职资格等方面的问卷称为（结构式问卷）76.生产产品的有效作业时间

是指（居中趋势）77.激励是人力资源管理活动

中的核心内容，他是对人的（潜在能力）进行的开发。

78.着重于过去的真实工作事

例的面试方法是（行为描述面试）

79.在生产过程中实行劳动分

工的实质是（劳动专业化）80.在西方国家，工会作用的核心是联合起来与资方进行（集体谈判）81.20世纪80-90年代人力资

源管理的模式是（参与模式）

82.从性质上讲，行政机关、企事业单位的人员培训属于（继续教育）83.智力测验主要是测评人的认知活动中较为稳定的（一般能力），是对认知活动的整体测评。84.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（实际工资）85.20世纪80年代末，美国的一项调查结果显示，对于行政办公人员来说，其有效性居于第一位的招募渠道是（报纸招募）

86.人才测评最直接，最基础的功能是(甄别和评定功能)

87.考察培训效果最重要的指

标是(成果)

88.（解雇）是组织因故提出

与员工终止劳动契约的一项人事调整活动。89.绩效反馈最主要的方式是

（绩效面谈）

90.基本医疗保险费中，个人

缴纳额约为其工资收入的（2%左右）名词解释

1.工作扩大化：即我们所说的横向工作扩展，就是通过增加员工的工作数量，丰富工作内容，从而使得工作本身变得多样化。2.人力资源开发：是企业通

过培训，激励机制，合理使用人才，合理安排报酬等方法，提高员工工作能力，充分调动员工的工作积极性及创新能力，并最终达到提高企业整体活动的活力

3.绩效工资制：指依据绩效

结果来确定薪酬的一种薪酬模式。

4.企业价值观：是指以企业

为主体的价值观念是企业文化的核心。

5.回归预测法：是一种定量

预测技术，这种方法通过建立人力资源需求及其影响因素之间的函数关系，根据影响因素的变化来推测人力资源需求量的变化。

6.模拟教学法：指在教室指

导下，学生模拟扮演某角色进行技能训练的一种教学方法

7.工作规范：是指为了完成某项特定工作所必须具备的知识、技能、能力以及其他的一些个性特征的目录清单。

8.人力资源规划：是指根据

组织的战略目标和外部环境的发展变化，合理的分析和预测组织对人力资源的需求和供给情况，并据此制定出相应的计划或方案，以保证组织在适当的时候获得适当数量、质量和种类的人员补充，满足组织和个人的需求。9.马尔可夫法：通过预测组

织内部人员转来预测内部人员供给方法，它根据组织以往各类人员之间流动比率的概率来推断未来各类人员数量分布 10.工作分析：是运用科学方

法搜集与工作有关的信息的过程，主要包括该项工作应该承担的职责以及承担该项工作需要的任职资格等方面的信息，工作分析的最终产出表现为职位说明书。

11.人力资源管理：是研究组

织中人与人之间的关系调整、事与事之间的关系协调以及人与事之间的匹配适应，以调动人力资源积极性，发挥人力资源潜能，提高人员工作效率，使得人尽其才，事得其人，人事相宜，最终实现组织目标的理论、方法、工具和技术的统称。

12.劳动定员：就是根据企业的产品方向、生产规模和先进合理的劳动定额，按照生产和工作的需要本着精简机构，节省人员，提高效率原则，确定企业各类人员的数量，并随着生产的发展和管理水平的提

高进行相应的调整。13.福利：是一种固定的劳动

成本，又叫做间接薪酬。福利包括国家法定福利和组织自愿福利两部分。14.委任制：也称任命制，是

指由立法机关或其他任免机关经过考察而直接任命产生行政领导者的制度 15.职位：也称岗位，是指某

个工作周期内个人承担的一项或数项相互联系的职责的集合。

16.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。

17.职业规划：也称职业生涯

设计，它是指一个人对一生的各阶段所从事的工作、职务和职业发展道路进行设计和规划 18.人力资源成本：在提高劳

动能力形成和使用过程中所耗费的各项费用的总和。简述

1.简述工作丰富化的指导原

则

（1）任务组合（2）建构自然的工作

单元

（3）建立员工—客户

关系

（4）纵向的工作负荷（5）开通信息反馈渠

道

2.企业人力资源管理的外部

和内部环境主要包括哪些

3.简述人才测评的作用

（1）配置人才资源（2）推动人才开发（3）调节人才市场

4.简述人力资源取得成本的构成（1）招聘成本（2）选拔成本（3）录用成本（4）安置成本 5.简述内部招募的优点

（1）得到升迁的员工会认为自己的才干被企业承认，因此工作积极性和工作绩效都会提高；（2）内部员工比较理解企业的情况，为胜任新的工作岗位所需要的指导和培训会比较少，离职的可能性也比较小；

（3）提拔内部员工可以提高所有员工对企业的忠诚度，使他们在制定管理决策时，能做比较长远的考虑；

（4）许多企业对人力资源的投资很大，充分利用现有员工的能力能够提高企业的投资回报。6.员工福利的基本类型有哪

些

（1）强制性福利，其

中包括社会保险和休假制度

（2）自愿性福利，其

中包括企业年金、人寿保险、住院、医疗和伤残保险、教育资助和生活福利

7.人力资源规划的影响因素

有哪些

8.简述制定培训计划的基本

内容 ① 培训对象 ② 培训目标 ③ 培训时间 ④ 培训实施机构 ⑤

培训方法、课程和教育 ⑥

培训设施

2.工作分析的作用和意义是

什么

作用：①人力资源规划②招聘与甑选③员工的任用与配置④培训⑤绩效评估⑥薪酬设计⑦职业生涯设计

意义①为人力资源管理各项功能决策提供基础②通过对人员能力、个性等条件的分析，达到“人尽其才”的效果③通过对工作职责、工作流程的分析，达到“才尽其职”的效果④通过对工作环境、工作设备的分析，使人与物相互配合，相互协调⑤科学评估员工的绩效，有效地激励员工

3.简述绩效信息的收集方法

① 观察法 ② 工作记录法 ③ 关键事件法 ④

相关人员反馈法

4.薪酬有哪些基本功能：

（1）补偿劳动消耗（2）吸引和留住人才（3）保持员工良好的工作情绪

（4）合理配置人力资本 5.简述人力资源取得成本的主要内容：

（一）人力资源取得成本（1）人力资源招聘成本（2）人力资源选拔成本（3）人力资源录用成本（4）人力资源安置成本

（二）人力资源开发成本（1）培训方案设计成本（2）培训材料成本（3）培训间接成本（4）其他培训成本

（三）人力资源使用成本人力资源成本包括维持成本、奖励成本、调剂成本等

（四）人力资源保障成本（1）劳动事故保障成本（2）健康保障成本（3）退休养老保

障成本（4）事业保障成本

（五）人力字眼的离职成本（1）离职补偿成本（2）离职前低效成本

13.简述人员测评中常用的内8.试述绩效考核中可能存在的问题及解决的方法： 存在的问题：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；高，也就影响了其工作的积极性；b 组织中人才的作用增大，不同的人会使职位表现出不同的价值，关键人才成为组织生存发境的对策？

①制定一套良好的规章制度与绩效考评制度；

三、1,。绩效考评在热力资源管理容维度

（1）身体素质：强度，速度，耐力，灵活性

（2）心理素质：之力，个性，观念。

（3）文化素质：结构，水平，品行。

（4）技能素质：种类，技能，效果。

（5）能力素质：种类，水平，效果。

6.简述薪酬体系的影响因

素：

（一）战略

1、组织发展阶段与薪酬体系（1）创业阶段（2）快速成长阶段（3）成熟阶段（4）衰退阶段

2、组织战略与薪酬战略选择（1）市场领先（2）市场滞后（3）市场匹配

（二）职位

（三）资质（1）知识（知）：指个人在某一特定领域拥有的事实型与经验型信息。（2）能力（能）：指一个人拥有完成某件事情的实际本领。（3）态度（愿）：心理或情感的状态

（四）绩效

（五）市场

7.简述员工持股计划的目的：

（1）让员工分担组织的风险；（2）让员工分享组织的成功；（3）奖励为组织持续贡献的员工，激励员工不断地为股东创造更多的价值；

（4）不断地吸纳人才，留住人才，合理使用人才，提升组织核心竞争力

⑤评价者的个人偏见；⑥员工过去的绩效状况；

解决方法是：①要弄清楚在绩效评价过程中容易出现的问题，有意识的加以避免；②要根据需要正确的选择绩效评价工具，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；③要慎重挑选考核者并对考核者进行相关培训；④要排出一些外部因素对绩效评价的影响

9.试比较职位工资制和技能

工资制的付酬依据，他们各有哪些优缺点 ①付酬依据：职位工资制是依据职位在组织内的相对价值为员工付酬；技能工资制是依据将人的资质作为确定工资等级结构的主要依据；②优点：职位工资制的优点：a 和传统按资历和行政级别的付酬模式相比，采取同岗同酬的方式，内部公平性比较强；b 职位晋升，薪级也是晋级，调动了员工努力工作以争取晋升机会的积极性。技能工资制的优点：a是员工注重自身资质的提升，员工资质的不断提升，使组织能够适应环境的多变，组织的灵活性增强；b 是不愿意在行政管理岗位上发展的员工可以在专业领域深入下去，同样获得好的待遇，对组织来说留住了专业技术人才。③缺点：职位工资制的缺点：a 是如果一个员工长期得不到晋升，尽管工作越来越出色，但其收入水平很难有较大的提

展的重要资源。技能工资制的缺点：a 是界定和评价资质不是一件容易做到的事情，管理成本高；b 是对已达技能顶端的人才如何进一步的激励，也是其缺点之一。

10.试述职业生涯管理中组织的任务

①了解员工的职业兴趣、职业技能，然后把他们放到最合适的职业轨道上去；②进行岗前培训，引导新员工；③挑选和培训新员工的主管；④分配给新员工第一项工作，对其工作表现和潜能进行考察和测试，并及时给予初期绩效反馈，使他们了解自己做得如何，以消除不确定带来的紧张和不安，帮助其学会如何工作；⑤协助员工作出自己的职业规划。

11.试述人员报酬的含义及组

织在制定人员报酬时应遵循的原则

案例题

一、1.贾厂长是以一种什么样的人性观来对待员工的？

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？

二、1.该案例中总经理郭福犯了什么样的错误？

①决策没有跟其他管理人员协商讨论；②制定规章制度没有从实际出发；

2.请为总经理郭福提出脱离困

中有何作用？这些作用在通达公司是否有所体现？ ①管理方面的作用。从管理角度看，绩效考核可以为人力资源管理活动的各个层面提供支撑性服务。②员工发展方面的作用。从员工个人发展角度来看，绩效考核为评价个人优缺点和提高工作绩效提供了反馈渠道和改进方式。

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？

四、1.该项培训的人员选派存在哪些问题？

2.试提出能够增强培训效果的有效措施？

**第五篇：人力资源管理作业一**

专业：管理学院市场营销102班学号：010504238姓名：李学彪

问题：

利兹.安妮.米勒是一位离了婚的人并且是3个上小学孩子的母亲。她在西佛姆公司做插图画家以维持家庭生活。她的正常工作时间为周一至周五早8：00到晚5：00，而孩子们的学校于每个工作日上午9：00上课，下午3：30放学。她做好了孩子们放学后的安排，却面临着一个难以解决的问题，即如何在早晨送完孩子上学后按时赶来上班。虽然学校校长允许孩子们每天早上7：45进入教学楼等待上课，但利兹担心她不可能无尽头地这样提早把孩子送去并放在学校教学楼等候，利兹面临着母亲的角色和工作的角色的矛盾。

1．有人提议利兹只有通过再次结婚，才能免于生活的压力，在家照顾孩子，以解决困难。请你谈谈对这一提议的看法。

2．有人认为实行了弹性工作时间制就能解决利兹的困难，请你谈谈有哪些工作是可以用弹性工作时间制的。

3．中国目前的单身父亲和单身母亲遇到哪些困难?结合利兹的案例，请你谈谈中国人力资源管理已经开始面临哪些挑战?

答案：

1、我不赞同这种看法，该观点带有一定的性别歧视。

首先，通过再婚确实是减轻生活压力，解决困难的一个方法，但并不是唯一的方法，再婚后的丈夫有可能由于懒惰等其他原因更加加重了生活的负担，不是一个理想的结果，另外，利兹是一个三个孩子的母亲，选择性较低，再婚的成功率较低。其次，利兹完全可以通过更换另一份工作（找一份弹性时间大的工作）来满足生活需要，减轻生活压力。比如，利兹有插图画画的功底，可以找一份在家进行网络插图绘画的工作，这样就不用担心没有时间接送孩子上学放学。又或者，在家开一个小便利店，也是不错的选择。最后，我觉得，如果可以的话，利兹申请到小孩所在的学校当老师也是不错的，这样更有利于接送孩子，这样工作、生活、孩子就容易的平衡起来了。

2、弹性工作时间是指完成规定的工作任务或固定的工作时间长度的前提下，员工可以自由选择工作的具体时间安排，以代替统一固定的上下班时间的制度。

我认为以下工作可以用弹性工作时间制：业务员，网络工作者，推销员，课外辅导员等。

3、（1）单亲家庭遇到了以下困难：

①经济困难：单亲家庭，收入来源直接减少了一半，调查发现，经济上有困难的单亲家庭的比例高达57.3％，其中有 43％的单亲家庭收入在300元以下，以女性为家长的单亲家庭收入比以男性为家长的更低。他（她）们在生活重担面前，显得特别孤独与无助。

②住房困难：家庭解体，致使一部分单亲家庭的成员只好离开原来夫妻共居一室的家，在房价日益上涨的今天，重新购买房屋是很困难的，很多人只好搬回和父母同住。

③孩子抚养问题：抚养、教育孩子的责任落到了一个人身上，生活、工作和孩子之间往往难以平衡。单亲母亲的困难更令人难以想象。

（2）中国人力资源管理已经面临的挑战：员工多样性需求与人力资源管理内部僵硬化管理模式矛盾日益突出。一方面对员工的个性需求了解不够，如由于企业强制的8小时工作制，单亲家庭在生活、工作和孩子之间往往难以平衡；另一方面对于员工的工作模式制度较为呆板，创新不够。比如说，我们都是实行8小时工作制，但对有未成年子女的单亲家庭，是否实行6小时工作制，这是值得讨论的。

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