

本科公共部门人力资源管理试题及答案

一、名词解释(每小题 3 分, 共 12 分)

1. 人力资源成本: 人力资源成本是一个企业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. 职务分析: 职务分析又称工作分析, 是指对某特定工作岗位作出明确规定, 并确定完成这一工作需要有什么样的行为的过程。
3. 招聘: 招聘就是通过各种信息途径寻找和确定工作候选人, 以充足的质量和数量来满足企业(或组织)的人力资源需求的过程。
4. 职业生涯: 是指一个人一生中的所有与工作相联系的行为与活动, 以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程。一个人的职业生涯受各方面的影响, 它在一定程度上可以说是多方面相互作用的结果。

二、混合选择题(每小题 2 分, 共 30 分, 请将正确答案的序号填在括号内)

1. 下面哪一项不是人力资源的特点?(D)
A. 能动性资源 B. 特殊的资本性资源
C. 高增值性资源 D. 一次性资源
2. 对抗性劳资关系和刚性薪酬体系是哪个国家人力资源管理模式的特点?(B)
A. 日本 B. 美国
C. 韩国 D. 中国
3. “好吃懒做、唯利是图”, 符合下面哪种思想假设?(A)
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
4. 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?(D)
A. 以人为本 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
5. 推孟教授提出正确计算 IQ 的公式是(A)
A. $IQ = (\text{心理年龄} / \text{实际年龄}) \times 100$ B. $IQ = (\text{实际年龄} / \text{心理年龄}) \times 100$
C. $IQ = (\text{心理年龄} \times \text{实际年龄}) \times 100$ D. $IQ = (\text{实际年龄} - \text{心理年龄}) \times 100$
6. 让秘书起草一份文件这是一种(A)
A. 任务 D. 职位
C. 职务 D. 职业
7. 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?(B)
A. 预测未来的人力资源供给 D. 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
8. 下面哪种不是反映人力资源成本状况的报表?(D)
A. 人力资源投资报表 D. 人力资源成本报表
B. 人力资源流动报表 C. 人力资源供给与需求平衡表
9. 通过人员分析, 确定人员标准。这是招聘选拔工作的哪一阶段?(A)
A. 准备阶段 B. 实施阶段
C. 选择阶段 D. 检验效度阶段

10. 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

11. 关于人力资源的解释有三种代表性观点, 即: (ABC)

- 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: (BCD)

- 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: (ABC)

- 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: (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

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(BCD)

- A. 人际匹配 B. 操作简便
C. 程序流畅 D. 一看就懂

三、判断正误(每小题 1 分, 共 5 分)

(×)1. 人力资源不是再生性资源。

(√)2. 人力资本反映的是流量与存量问题。

(√)3. 从宏观意义上来说, 人力资源不是以国家或地区为单位进行划分和计量的。

(×)4. 霍桑关于社会人的观点认为驱使人们工作的最大动力不是社会和心理需要, 而是经济需要。

(×)5. 会计、工程师是一种职务。

四、简答题(每小题 6 分, 共 24 分)

1. 人本管理的基本内容。人本管理的基本内容是: ①人的管理第一; ②以激励为主要方式; ③建立和谐的人际关系; ④积极开发人力资源; ⑤培育和发挥团队精神;

2. 人力资源选拔的方法。人力资源选拔的方法主要有五种方法: 即(1)心理测验法; (2)面试; (3)知识考试; (4)情景模拟与系统仿真。

3. 绩效考核的方法。常用的绩效考核方法主要有以下七种, 即: (1)分级法; (2)量表绩效考核法; (3)强制选择法; (4)关键事件法; (5)评语法; (6)立体考核法; (7)情景模拟法。

4. 建立城镇员工基本医疗保险制度的原则。建立城镇员工基本医疗保险制度的原则是：基本医疗保险的水平要与社会主义初级阶段生产力发展水平相适应；城镇所有用人单位及其员工都要参加基本医疗保险，实行属地管理；基本医疗保险费用由用人单位和员工双方共同负担；基本医疗保险基金实行社会统筹和个人帐户相结合。

五、论述题(本题 13 分)

试述绩效考核的目的。

绩效考核的目的主要是行政管理性的，如制定调迁、升降、委任、奖惩等人事决策；但其目的也有培训开发性的，如绩效考核结果对被考评者的反馈，以及据此结果制定与实施培训计划等。绩效考核的主要目的包括：

第一，绩效考核本身首先是一种绩效控制的手段，但因为它也是对员工业绩的评定与认可，因此它具有激励功能，使员工体验到成就感、自豪感，从而增强其工作满意感。另一方面，绩效考核也是执行惩戒的依据之一，而惩戒也是提高工作效率，改善绩效不可缺少的措施。

第二，按照社会主义的按劳分配付酬原则，绩效考核之后便应论功行赏；所以绩效考核结果是薪酬管理的重要工具。薪酬与物质奖励仍是激励员工的重要工具。健全的绩效考核制度

与措施，能使员工普遍感到公平与心服，从而也增强其工作满意感。

第三，绩效考核结果也是员工调迁、升降、淘汰的重要标准，因为通过绩效考核可以评估员工对现任职位的胜任程度及其发展潜力。

第四，绩效考核对于员工的培训与发展有重要意义。一方面，绩效考核能发现员工的长处与不足，对他们的长处应注意保护、发扬，对其不足则需施行辅导与培训。对于培训工作，绩效考核不但可发现和找出培训的需要，据此制定培训措施与计划，还可以检验培训措施与计划的效果。

第五，在绩效考核中，员工的实际工作表现经过上级的考察与测评，可通过访谈或其他渠道，将结果向被评员工反馈，并听取其反应、说明和申诉。因此，绩效考核具有促进上、下级间的沟通，了解彼此对对方期望的作用。

第六，绩效考核的结果可提供给生产、供应、销售、财务等其他职能部门，供制定有关决策时作为参考依据。

六、案例分析题(本题 16 分)

实例：

一家中小型企业最近拟出了自己的一套薪酬方案，正准备实施。

首先拟订这套薪酬方案的原则是：保障基本生活的同时，充分调动各位员工的积极性和创造性，鼓励个人努力奋斗，强调团结协作，促使公司和所有员工共同进步、发展。

其次方案的依据是：根据公司、部门、个人的考核结果，每月进行一次工资核算。

这套方案的特点：

强调个人努力与团结协作的统一性；工作报酬和工作奖惩的统一性；员工个人命运与公司命运一体化；不强调资历，只看重现实的工作表现；定量评价与定性分析相结合；业绩考核与工资待遇、奖惩相互依存，考核是客观依据，待遇、奖惩是结果。这样将逐步使公司的管理走上“法制化”轨道，避免“人治”、主观臆猜等造成的不良后果。在公司这个大家庭中，对事不对人，使各位员工身感公正、合理、科学，积极进取，促进公司、员工共同进步。

第四，方案制定的方法是：

(1)根据对各工作岗位的职责分析，和每位员工面谈，确定每个人的基本工资额和岗位工资额；

(2)根据公司、部门、个人的考核结果，确定公司、部门及个人业绩系数；

(3)按以下方案确定各位员工的工资额，并按此发放。

基本工资+ 岗位工资 X 公司系数 X 部门系数 X 个人绩效系数

问题：这套方案是否合理可行？请你用所学的人力资源管理薪酬理论来分析。

答案要点：

这套方案是比较合理的。

现代人力资源管理包括人力资源的获取、整合、保持与激励、控制与调整、开发等方面。但就目前我国大部分中小企业的机构设置，人力、物力、财力的投入来看，都不可能建立如此全面、规范的人力资源管理方案。为了适应目前中小企业的现实特点，降低管理成本，只要抓住人力资源管理的关键，在岗位职责、工作考核、工资分配等方面，充分体现现代人力资源管理“认识人性、尊重人性、以人为本”的核心和本质，就可以避免中小企业的人力资源管理陷入困境，从而迈上较为规范化的轨道。在这里有两层含义：

(1)中小企业的人力资源管理应尽快摆脱传统人事管理的思想束缚，在一切企业管理制度的设计及实施中充分体现现代人力资源管理的理念和本质，即：认识人性、尊重人性、以人为本。

(2)中小企业在实施现代人力资源管理方案时，应主要关注并导入现代人力资源管理的核心技术——3P 模式。即：首先，根据企业的生产经营特点，进行职务分析，明确所有员工各自的岗位(POST) 职责；其次，根据企业的岗位职责，设计人力资源的工作绩效

(PERFORMANCE) 考核方案和工具；最后，使用绩效考核方案和工具，对企业所有员工进行定期考核，并根据绩效考核结果，设计工资(PAYMENT) 福利，乃至奖金发放方案和工具。实际上，岗位职责、绩效考核与工资分配三者是有机联系的统一体，它们三者的有机联系，可以充分体现公正、合理、科学、竞争的原则。强调个人努力与团结协作的统一性；工作报酬和工作奖惩的统一性；员工个人命运与公司命运一体化；不强调资历，只看重现实的工作表现；定量评价与定性分析相结合；业绩考核与工资待遇、奖惩相互依存，考核是客观依据，待遇、奖惩是结果。这样逐步使公司的管理走上“法制化”轨道，避免“人治”、主观臆猜等造成的不良后果。在公司这个大家庭中，对事不对人，充分调动各位员工的积极性和创造性，鼓励个人积极进取、努力奋斗，强调团结协作，促使公司和所有员工共同进步、发展。

一、判断题：

- (T) 1 德鲁克认为人力资源拥有当前其他资源所没有的素质。
- (T) 2 人力资源表现出时代性的基本特征。
- (T) 3 人力资本理论产生于 20 世纪 50 年代中期
- (F) 4 贝克尔的《生育率的经济分析》被西方学术界认为是“经济思想中人力资本投资革命”的起点。
- (F) 5 舒尔茨的《论人力资本投资》被西方学术界认为是“经济思想中人力资本投资革命”的起点。
- (F) 6 面试人员依据预先设计好的一系列问题向应聘者发问的面试为结构式面试。
- (F) 7 测验量表可靠的程度为效度。
- (F) 8 能够恰当地测量出所欲测量构念的程度为信度。
- (T) 9 测量候选人实际执行工作的某些基本任务表现的是工作样本技术。

- (T) 10 比较适合于评价具有某种与职位相关的潜能，但又没有机会表现的应聘者时常常采用的方法为工作模拟。
- (T) 11 评价中心技术具有形象逼真、动态性、全面性等特点，比较适合于较大规模的组织。
- (T) 12 招聘成本总成本与录用人数的比为招聘单位成本。
- (T) 13 录用人员的质和量可用录用比、招聘完成比等数据来表示。其中录用比越小，相对来说，录用者的素质也就越高。
- (T) 14 工作分析的目的是确定每项工作所需的技能、知识和每项工作的职责。
- (T) 15 为了完成某项特定工作所必须具备的知识、技能、能力所应具备的最低条件的书面说明为工作规范。
- (T) 16 在众多工作评价方法中，其科学与否主要取决于分析人员对职位的熟悉程度的方法是排序法。
- (T) 17 比较适用于职位内容变化不大的组织，流行于公共部门的职位评价法为分等法。
- (T) 18 美国、加拿大等国的政府公共部门的职位评价用的通常的分等法。
- (F) 19 比较适用于职位内容变化不大的组织，流行于公共部门的职位评价法为排序法。
- (F) 20 美国、加拿大等国的政府公共部门的职位评价用的通常的计点法。
- (T) 21 按选择的工作评价的因素，对工作岗位进行分析排序，以评价其工作价值的方法是因素比较法。
- (T) 22 以“事”为中心的人员分类体系为职位分类。
- (T) 23 比较注重的是“通才”，而非具有某方面特殊知识和特殊技能的“专才”是品位分类的特点。
- (T) 24 在工作分析的基础上，将职务依工作性质、繁简程度、责任大小以及所需资格条件等区分出若干具有共同特色的职位来加以分类的人员分类制度是职位分类。
- (F) 25 限制了学历低、资历浅，但能力强、水平高的人才的获取和发展的人员分类制度是职位分类的特点。
- (F) 26 过分强调年资，加剧了人员的保守性，并易形成官本位倾向的人员分类制度是职位分类的特点。
- (T) 27 轻视专业人才，不利于业务的专业化发展，影响工作效率的提提高的人员分类制度是品位分类的特点。
- (F) 28 分类方式先横后纵是品位分类的特点。
- (T) 29 官位与职位相连，严格执行以职位定薪酬的规则。追求同工同酬原则是职位分类的特点。
- (T) 30 职业分类对组织中的工作分级或职位分类起着指导和规范的作用。
- (T) 31 根据工作繁简难易程度、责任大小以及工作者所需具备的资格条件等因素，对同一职系中的职位划分出不

同的职级，以及对不同职系中的职位统一职等属职位纵向分类。

(T) 32 可以避免学非所用、用非所长的现象，利于合理使用人才的人员分类制度是职位分类的特点。

(T) 33 过于规范和过于强调量化,导致整个体系缺乏弹性，缺少应有的灵活性是职位分类的特点。

(T) 34 年度计划即当年计划，是执行计划，是中长期规划的贯彻和落实。

(T) 35 限制雇佣、重新安置、减少员工规模、限制劳动时间、提前退休等措施通常是在供过于求的情况下采取的。

(T) 36 供不应求时通常采取的措施为：内部调整、内部招募和外部招聘、增加雇员物质鼓励。

(T) 37 菲法、访谈法、经验判断法等属人力资源需求预测的定性方法。

(F) 38 吸取、综合了多位专家的智慧，避免个人因信息量少而带来的判断失真的人力资源需求预测方法为经验判断法。

(T) 39 邀请在某一领域的一些专家或有经验的管理人员对某一问题进行预测的人员需求预测方法是德尔菲法。

(F) 40 根据工作分析的结果算出劳动定额，再按未来的产品生产量目标算出总工作量，然后折算出所需人数的人员需求分析方法是成本分析预测法。

(T) 41 确定组织人力资源的供求状况与某些变量之间存在的相互关系，并以数学形式反映出它们之间的函数关系的人员需求分析方法是回归预测分析法。

(F) 42 学会处理相关问题，及时调整态度，尽快熟悉组织文化，建立与组织的“心理契约”，胜任现时工作属职业中期阶段。

(T) 43 除了要处理好个人发展与家庭发展的关系外，重要的是巩固自己在组织中的地位并对支配职业早期的生活方式进行重新确认，提炼出新的生活结构属职业发展阶段的职业中期阶段。

(F) 44 1854年，美国对“恩赐官职制”进行了改革，逐步确立了国家公务员制度。

(F) 45 1854年，英国对“政党分赃制”做了改革，在此过程中确立了国家公务员制度。

(F) 46 以功绩制为主要内容，通过公开考试择优录用行政官员的现代文官制度的《彭顿法》是1854年开创的。

(T) 47 鼓励人力资源管理方面的创新，允许人事管理局在特定的条件下进行突破现行法规的一系列实验的法案为《公务员制度改革法》。

- (F) 48 西方国家中英国公务员制度的改革最为明显。
- (T) 49 联邦政府机构的职能发生了由管制职能向服务职能的转变，并引发了美国各州、县公务员制度改革的迅猛发展应归功于克林顿政府自1993年以来的行政改革。
- (T) 50 秦始皇创建了中国历史上第一个统一的以郡县制为基础的中央集权封建国家，破除世卿世禄制，实行丞相、太尉、御史大夫分领的行政、军事、监事权力的三公九卿制。
- (F) 51 标志着中国公务员制度的建立的是1993年10月1日起施行的《国家公务员暂行条例》。
- (T) 52 1993年8月14日，国务院发布《国家公务员暂行条例》，自1993年10月1日起施行。
- (T) 53 人力资源是一种数量化概念，人力资本则是一种质量概念。
- (T) 54 “公共部门”与“私营部门”间的界限日渐模糊。
- (T) 55 现代人力资源理论是以人力资本理论为根据的。
- (T) 56 把组织行为具有强制性与否和组织的目的是否具有政治性和公益性作为区分各类组织的标准。
- (T) 57 国家公务员是公共部门人力资源管理的重要组成部分。
- (T) 58 公共部门人力资源是指在公共部门工作的各类人员劳动能力的总和。
- (T) 59 通过契约外包和分包等形式，使越来越多的私营部门不断地介入到公共服务当中。
- (T) 60 人的能力和素质是通过人力投资而获得的，人力资本是对人力进行投资而形成的资本。
- (T) 61 战略人力资源管理的理念，首先是由美国人提出的。
- (T) 62 战略人力资源管理的理念产生于20世纪80年代中后期。
- (F) 63 用于分析组织在市场中的优势与劣势、可能存在的机会与威胁，从而为组织的决策提供依据的SWOT分析技术是战略人力资源管理措施中的评价调整过程。
- (T) 64 人力资源管理与组织的发展战略的契合主要指的是人力资源管理的纵向契合。
- (T) 65 整个人力资源管理系统各组成部分或要素相互之间的契合指的是人力资源管理的横向契合。
- (T) 66 战略人力资源管理强调其在组织整体经营中的重要地位，侧重变革管理和人本管理，属预警式管理模式。
- (F) 67 在战略人力资源管理理论中，将SWOT分析模型作为其理论的核心内容的是计划学派。
- (T) 68 在战略人力资源管理理论中，战略产生于一个受控制的、有意识的正式规划过程，首席执行官原则上负责

整个战略进程，但实施由全体人员共同负责是计划学派的观点。

(T) 69 在战略人力资源管理理论中，借鉴认知心理学领域的研究成果，探索战略形成过程内涵的是认识学派的观点。

(T) 70 没有两个人会对同一工作做出同样反应，这是由于个人因素影响压力的产生。

(T) 71 按员工所展示的工作技巧和能力确定报酬水平在组织薪酬制度中是属于基于技能的薪酬。

(T) 72 在组织薪酬制度中，员工的职务头衔并不决定其薪酬的高低，相反，薪酬是由该员工的技能决定的是属于基于技能的薪酬。

(T) 73 员工因完成某项任务或工作而得到组织给予的货币报酬和非货币报酬指的是外在薪酬。

(T) 124 特别适合于对管理类和专业技术类工作岗位进行评价，将评分法和因素比较法的一个很好的结合的工作评价方法是工作导向的定薪方法。

(F) 75 特别适合于对管理类和专业技术类工作岗位进行评价，将评分法和因素比较法的一个很好的结合的工作评价方法是技能导向的定薪方法。

(T) 76 以员工承担的工作为基础，以工作的价值为依据的薪酬制定方法是工作导向的定薪方法。

(T) 77 以员工掌握的技能为基础，以技能块为基础的薪酬制定方法是技能导向的定薪方法。

(F) 78 以员工承担的工作为基础，以工作的价值为依据的薪酬制定方法是技能导向的定薪方法。

(F) 79 以员工掌握的技能为基础，以技能块为基础的薪酬制定方法是工作导向的定薪方法。

(T) 80 主管在员工工作期间不时地到员工的工作地点附近走动，与员工进行交流，或者解决员工提出的问题，通常称此为走动式管理。

(T) 81 走动式管理是比较常用的也是比较容易奏效的一种非正式的沟通方式。

(F) 82 走动式管理是比较常用的也是比较容易奏效的一种正式的沟通方式。

(T) 83 管理者与员工进行的一对一的绩效评价面谈是持续的绩效沟通中比较重要的一种正式的沟通方式。

(F) 84 管理者与员工进行的一对一的绩效评价面谈是持续的绩效沟通中比较重要的一种非正式的沟通方式。

二、单选题：

1. 人力资本理论产生于 20 世纪 A

- A. 50 年代 B. 60 年代 C. 70 年代 D. 80 年代
2. 人力资本理论盛行于 20 世纪 B
- A. 50 年代中期 B. 60 年代 C. 70 年代 D. 80 年代
3. 被西方学术界认为是“经济思想中人力资本投资革命”起点的著作是： A
- A. 贝克尔的《人力资本》 B. 贝克尔的《生育率的经济分析》 C. 舒尔茨的《论人力资本投资》 D. 沃尔什的《人力资本观》
4. 测验量表可靠的程度被称为： B
- A. 常模 B. 信度 C. 效度 D. 内容效度
5. 能够恰当地测量出所欲测量构念的程度为： C
- A. 常模 B. 信度 C. 效度 D. 内容效度
6. 比较适合于评价具有某种与职位相关的潜能，但又没有机会表现的应聘者时常常采用的方法为： A
- A. 工作模拟 B. 工作样本分析 C. 心理测验 D. 压力测试
7. 测量候选人实际执行工作的某些基本任务表现的是： A
- A. 工作样本技术 B. 情景模拟 C. 工作模拟 D. 压力面试
8. 考试录用作为政府录用人员的一种制度，最早起源于我国古代的科举制度即分科举士，形成于我国的： B
- A. 唐朝 B. 隋朝 C. 宋朝 D. 明朝
9. 科举制被各朝代沿袭并发展，__的科举制分为常科和制科两类。 A
- A. 唐朝 B. 隋朝 C. 宋朝 D. 明朝
10. 由皇帝亲自主持，分三甲录取，赐进士及第，第一名为状元，第二名为榜眼，第三名为探花的考试为： B
- A. 童试 B. 乡试 C. 会试 D. 殿试
11. 应聘人数 / 招募成本 B
- A. 总成本效用 B. 招募成本效用 C. 甄选成本效用 D. 录用成本效用

12. 录用人数 / 获取总成本 A
- A. 总成本效用 B. 招募成本效用 C. 甄选成本效用 D. 录用成本效用
13. 被选中人数 / 甄选成本 C
- A. 总成本效用 B. 招募成本效用 C. 甄选成本效用 D. 录用成本效用
14. 正式录用的人数 / 录用成本 D
- A. 总成本效用 B. 招募成本效用 C. 甄选成本效用 D. 录用成本效用
15. 确定每项工作所需的技能、知识和每项工作的职责的是： B
- A. 工作设计 B. 工作分析 C. 工作扩展 D. 工作丰富化
16. 工作职责水平扩展通常是指： C
- A. 工作设计 B. 工作分析 C. 工作扩展 D. 工作丰富化
17. 垂直加载工作或丰富工作内容通常是指： D
- A. 工作设计 B. 工作分析 C. 工作扩展 D. 工作丰富化
18. 在众多工作评价方法中，其科学与否主要取决于分析人员对职位的熟悉程度的方法是： A
- A. 排序法 B. 评分法 C. 分等法 D. 因素比较法
19. 比较适用于职位内容变化不大的组织，流行于公共部门的职位评价法是： C
- A. 排序法 B. 评分法 C. 分等法 D. 因素比较法
20. 美国、加拿大等国的政府公共部门的职位评价用的通常的分等法。 C
- A. 排序法 B. 评分法 C. 分等法 D. 因素比较法
21. 按选择的工作评价的因素，对工作岗位进行分析排序，以评价其工作价值的方法是： D
- A. 排序法 B. 评分法 C. 分等法 D. 因素比较法
22. 邀请在某一领域的一些专家或有经验的管理人员对某一问题进行预测的人员需求预测方法是： A
- A. 德尔菲法 B. 访谈法 C. 经验判断法 D. 数学统计分析法
23. 中长期规划的贯彻和落实指的是 C： A. 战略规划 B. 战术规划 C. 年度规划 D. 作
业规划

24. 根据工作分析的结果算出劳动定额，再按未来的产品生产量目标算出总工作量，然后折算出所需人数的人员需求分析方法是 B
- A. 成本分析预测法 B. 工作负荷预测法 C. 趋势分析预测法 D. 回归分析预测
25. 从成本的角度对组织人力资源状况进行预测对人员需求状况做定量分析的方法是： A
- A. 成本分析预测法 B. 工作负荷预测法 C. 趋势分析预测法 D. 回归分析预测
26. 用以确定组织人力资源的供求状况与某些变量之间存在的相互关系，并以数学形式反映出它们之间的函数关系的人员需求分析技术为 D： A 成本分析预测法 B. 工作负荷预测法 C. 趋势分析预测法 D. 回归分析预测
27. 除了要处理好个人发展与家庭发展的关系外，重要的是巩固自己在组织中的地位并对支配职业早期的生活方式进行重新确认，提炼出新的生活结构属职业发展阶段的： C
- A. 职业探索阶段 B. 职业早期阶段 C. 职业中期阶段 D. 职业晚期阶段
28. 学会处理相关问题，及时调整态度，尽快熟悉组织文化，建立与组织的“心理契约”，胜任现时工作属： B
- A. 职业探索阶段 B. 职业早期阶段 C. 职业中期阶段 D. 职业晚期阶段
29. 鼓励人力资源管理方面的创新，允许人事管理局在特定的条件下进行突破现行法规的一系列实验的法案为： A
- A. 《公务员制度改革法》 B. 《彭德尔顿法》 C. 恩赐官职制 D. 政党分赃制
30. 开创了以功绩制为主要内容，通过公开考试择优录用行政官员的现代文官制度 d 的法案为： B
- A. 《公务员制度改革法》 B. 《彭德尔顿法》 C. 恩赐官职制 D. 政党分赃制
31. 用传统经济分析方法估算劳动和资本对国民收入增长所起的作用时，会产生大量未被认识的、难以用劳动和资本的投入来解释的“余数”，对此做出了最令人信服的解释的是： A
- A. 丹尼森 B. 贝克尔 C. 舒尔茨 D. 沃尔什
32. 教育不是生产中的单独因素，是生产中人力因素的一个组成部分。 A
- A. 丹尼森 B. 贝克尔 C. 舒尔茨 D. 沃尔什
33. 注意宏观分析，忽视微观分析，只对教育投资进行深入分析的是： C

- A. 丹尼森 B. 贝克尔 C. 舒尔茨 D. 沃尔什
34. 注意微观分析，注意将人力资本投资理论与收入分配结合起来的是： B
- A. 丹尼森 B. 贝克尔 C. 舒尔茨 D. 沃尔什
35. 公共部门工作的各类人员劳动能力的总和是指： C
- A. 人力资源 B. 人力资源管理 C. 公共部门人力资源 D. 公共部门人力资源管理
36. 德尔菲法的特点是： B
- A. 专家们联名提案 B. 专家们背靠背发表意见 C. 专家们相互交流 D. 专家们面对面座谈
37. 人力资源管理的核心内容是(D)。
- A. 绩效考核 B. 人员培训 C. 人员福利 D. 人员激励
38. 战略性人力资源管理作为一种新的人力资源管理模式，是统一性和_____ B _____相结合的人力资源管理。
- A. 协调性 B. 适应性 C. 主动性 D. 系统性
39. 用于分析组织在市场中的优势与劣势、可能存在的机会与威胁，从而为组织的决策提供依据的 S W O T 分析技术是战略人力资源管理措施的： A
- A. 环境分析 B. 评价调整 C. 优化开发 D. 重点工作
40. 在战略人力资源管理理论中，有关战略形成过程的最具影响力的观点是： B
- A. 计划学派 B. 设计学派 C. 认识学派 D. 文化学派
41. 在战略人力资源管理理论中，将 SWOT 分析模型作为其理论的核心内容的是： B
- A. 计划学派 B. 设计学派 C. 认识学派 D. 文化学派
42. 在战略人力资源管理理论中，战略产生于一个受控制的、有意识的正式规划过程，首席执行官原则上负责整个战略进程，但实施由全体人员共同负责是_____ A _____的观点。
- A. 计划学派 B. 设计学派 C. 认识学派 D. 文化学派
43. 在战略人力资源管理理论中，借鉴认知心理学领域的研究成果，探索战略形成过程的内涵的是： C
- A. 计划学派 B. 设计学派 C. 认识学派 D. 文化学派

44. 在西方组织中，工作场所酒精与药物滥用是相当普遍而严重的问题，更多地针对酗酒问题的传统技术是：A
- A. 惩戒 B. 内部咨询 C. 求助外部机构 D. 解雇
45. 在西方组织中，工作场所酒精与药物滥用是相当普遍而严重的问题，经常用于处理酗酒和吸毒问题而且几乎从未用于严重的情感疾病的传统技术是：D
- A. 惩戒 B. 内部咨询 C. 求助外部机构 D. 解雇
46. 在绩效评估的方法中事例丰富，以行为为依据写、耗时、无法量化的绩效评估方法为： B
- A. 行为定位评分法 B. 关键事件法 C. 360°反馈法 D. 评价表法
47. 特别适合于对管理类和专业技术类工作岗位进行评价，将评分法和因素比较法的一个很好的结合的工作评价方法是：B
- A. 技能导向的定薪方法 B. 工作导向的定薪方法 C. 市场导向的定薪方法 D. 员工导向的定薪方法
48. 以员工承担的工作为基础，以工作的价值为依据的薪酬制定方法是： B
- A. 技能导向的定薪方法 B. 工作导向的定薪方法 C. 市场导向的定薪方法 D. 员工导向的定薪方法
49. 在确定公共部门人员薪酬时，应参考同一地区员工的薪酬水平，力求使员工的薪酬水平与当地员工的薪酬水平大体平衡是薪酬管理原则中的____ B 原则。
- A. 同工同酬原则 B. 比较平衡原则 C. 按劳付酬原则 D. 定期增薪原则
50. 特别适合于对管理类和专业技术类工作岗位进行评价，将评分法和因素比较法的一个很好的结合的工作评价方法是： D
- A. 排序法 B. 分等法 C. 评分法 D. 海氏法
51. 基于个性特征的标准，按绩效表现从好到坏依次给员工排序，比较适用于中、小型的组织的绩效评估法为：C
- A. 图表式等级评估 B. 关键事件法 C. 交替排序法 D. 强迫分布法
52. 以绩效改进为评价目的，以绩效为导向系统的绩效评估法为：B
- A. 图表式等级评估 B. 关键事件法 C. 书面评估报告 D. 强迫分布法
53. 以人事研究为评价目的，以绩效为导向系统的绩效评估法为：D
- A. 排序法 B. 配对比较法 C. 强迫分布法 D. 关键事件法

54. 美国国家职业安全与健康研究所简称: B

A. WIOB . NIOSH C. OSHA D . WHO

55. 特别适合于对管理类和专业技术类工作岗位进行评价, 将评分法和因素比较法的一个很好的结合的工作评价方法是: D

A. 排序法 B. 分等法 C. 评分法 D. 海氏法

56. 在确定公共部门人员薪酬时, 应参考同一地区员工的薪酬水平, 力求使员工的薪酬水平与当地员工的薪酬水平大体平衡是薪酬管理原则中的__ B __原则。

A. 同工同酬原则 B. 比较平衡原则 C. 按劳付酬原则 D. 定期增薪原则

57. 特别适合于对管理类和专业技术类工作岗位进行评价, 将评分法和因素比较法的一个很好的结合的工作评价方法是: D

A. 排序法 B. 分等法 C. 评分法 D. 海氏法

58. 以员工承担的工作为基础, 以工作的价值为依据的薪酬制定方法是: B

A. 技能导向的定薪方法 B. 工作导向的定薪方法 C. 市场导向的定薪方法 D. 员工导向的定薪方法

59. 在绩效评估的方法中事例丰富, 以行为为依据, 耗时, 无法量化的绩效评估方法为: B

A. 行为定位评分法 B. 关键事件法 C. 360° 反馈法 D. 评价表法

60. 在战略人力资源管理理论中, 战略产生于一个受控制的、有意识的正式规划过程, 首席执行官原则上负责整个战略进程, 但实施由全体人员共同负责是_____ A __的观点。

A. 计划学派 B. 设计学派 C. 认识学派 D. 文化学派

61. 战略性人力资源管理作为一种新的人力资源管理模式, 是统一性和_____ B __相结合的人力资源管理。

A. 协调性 B. 适应性 C. 主动性 D. 系统性

62. 注意宏观分析, 忽视微观分析, 只对教育投资进行深入分析的是: C

A. 丹尼森 B. 贝克尔 C. 舒尔茨 D. 沃尔什

63. 学会处理相关问题, 及时调整态度, 尽快熟悉组织文化, 建立与组织的“心理契约”, 胜任现时工作属: B

A. _____ 职业探索阶段 B. 职业早期阶段 C. 职业中期阶段 D. _____ 职业晚期阶段

64. 德尔菲法的特点是: B

A. 专家们联名提案 B. 专家们背靠背发表意见 C. 专家们相互交流 D. 专家们面对面座谈

65. 人力资源管理的核心内容是: D

A. 绩效考核 B. 人员培训 C. 人员福利 D. 人员激励

66. 科举制被各朝代沿袭并发展, ___的科举制分为常科和制科两类。 A

A. 唐朝 B. 隋朝 C. 宋朝 D. 明朝

67. 能够恰当地测量出所欲测量构念的程度为: C

A. 常模 B. 信度 C. 效度 D. 内容效度

68. 比较适合于评价具有某种与职位相关的潜能, 但又没有机会表现的应聘者时常常采用的方法为: A

A. 工作模拟 B. 工作样本分析 C. 心理测验 D. 压力测试

69. 在确定公共部门人员薪酬时, 应参考同一地区员工的薪酬水平, 力求使员工的薪酬水平与当地员工的薪酬水平大体平衡是薪酬管理原则中的___ B ___原则。

A. 同工同酬原则 B. 比较平衡原则 C. 按劳付酬原则 D. 定期增薪原则

70. 特别适合于对管理类和专业技术类工作岗位进行评价, 将评分法和因素比较法的一个很好的结合的工作评价方法是: D

A. 排序法 B. 分等法 C. 评分法 D. 海氏法

71. 以人事研究为评价目的, 以绩效为导向系统的绩效评估法为: D

A. 排序法 B. 配对比较法 C. 强迫分布法 D. 关键事件法

72. 特别适合于对管理类和专业技术类工作岗位进行评价, 将评分法和因素比较法的一个很好的结合的工作评价方法是: D

A. 排序法 B. 分等法 C. 评分法 D. 海氏法

73. 特别适合于对管理类和专业技术类工作岗位进行评价, 将评分法和因素比较法的一个很好的结合的工作评价方法是: B

A. 技能导向的定薪方法 B. 工作导向的定薪方法 C. 市场导向的定薪方法 D. 员工导向的定薪方法

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/79814212111006137>