# 自考复习专题 人力资源开发与管理整理

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-07-29

*人力资源开发与管理题型：一、单选30\*1=30分二、填空5\*1=5分三、名词解释5\*3=15分四、简答题5\*6=30分五、论述题10\*2=20分一、单选1.潜在的人力资源包括在校的青年学生、现役军人、从事家庭劳动的家庭妇女。2.作为人力资源...*

人力资源开发与管理

题型：一、单选

30\*1=30分

二、填空

5\*1=5分

三、名词解释

5\*3=15分

四、简答题

5\*6=30分

五、论述题

10\*2=20分

一、单选

1.潜在的人力资源包括在校的青年学生、现役军人、从事家庭劳动的家庭妇女。

2.作为人力资源的人的劳动能力首先表现为一种自然力，具有自然属性。

3.开发对象的能动性是人力资源与其他资源最根本的区别。

4.人力资源是可以不断开发的资源，在开发使用后还可以继续开发。

5.人力资源的形成，配置，开发和使用都离不开社会环境和社会实践，是一种社会活动。

6.人力资源是企业最重要的资源

7.人力资源特别是拥有高科技产业相关知识的人才，就成为21世纪最重要的、最具有战略意义的资源。

8.战略性是战略性人力资源管理的本质特征。

9.匹配性是战略性人力资源管理的核心要求，包括外部匹配和内部匹配。

10.随着经济时代的到来，生产力的关键要素越来越多的依赖于脑力，人力已成为企业获取竞争优势的关键性资源。

11.开发方式是指人力资源开发活动中队各种要素所进行的组织方法。

12.开发手段是指人力资源开发活动所采用的工具支持行为。

13.开发计划是指人力资源开发活动实施前的准备工作于实施过程的书面描述。

14.个体开发是从既定的个人特点出发，对其人力资源进行合理的使用，充分的发挥，科学的发挥，科学的促进与发展的活动。

15.群体开发是指从既定的群体特点出发，采取优化组合，优势互补等人力资源配置手段进行结构上的调整，以实现群体人力资源结构优化和功能的提高。

16.组织开发指在组织范围内所进行的一切人力资源开发的活动，其主要手段是文化建设，组织建设，制度建设与管理活动。

17.社会开发指一个国家为提高其人力资源数量与功效而进行的活动。

18.人力资源开发必须根据开发过程中出现的各种不确定因素及其变化，不断调整开发的阶段性目标、内容与措施。

19.自我开发的形式在目前的组织中主要是学习与自我申报制度。

20.拔高型工作设计其理论依据是赫茨伯格的双因素理论。

21.优化型工作设计其理论依据是古典工业工程学与泰罗的科学管理思想

22.卫生型工作设计其理论依据是人类工程学。

23.心理型工作设计其理论依据是人本主义。

24.工作轮换有助于对员工的人力资源进行螺旋式的逐步开发，最终达到全面开发的目的。

25.农业经济时代关键要素是土地资源，工业经济时代关键要素是资本资源，知识经济时代关键要素是人力资源。

26.学习型组织的最本质的特征就是组织学习。

27.职业开发是指通过职业活动本身提高与培养员工素质的开发形式。

28.从20世纪初至20世纪20年代是科学管理时期，管理从经验阶段步入科学阶段。

29.19世纪最后的几十年间，泰罗开创了科学管理运动，被称为“科学管理之父”。

30.1919年，约翰。康芒斯在产业信誉中首次实用了“人力资源”一词。

31.人力资源的概念是由德鲁克在《管理实践》中加以明确界定的。

32.人力资源开发理论在西方国家是以而努力资本理论为为依据的。

33.舒尔茨是西方经济学界公认的人力资本之父。

34.人力资本是通过人力资本投资形成的，其投资是多方面的，其中最主要的是教育支出。

35.开发潜能的关键在于开发人的大脑

36.美国学者麦格雷戈1957年在《企业中人的方面》一书中，首次提出了“人性假设”的概念。

37.美国学者薛恩1965年提出了自己的人性假设观点“复杂人假设”

38.员工受经济刺激物的刺激而工作，只要能获得最大经济利益，他就会干任何工作，组织控制经济性刺激物是经济人假设。

39.社交需要是人类行为的基本动机，员工要求与同事之间建立良好的人际关系以获得基本的认同感，人际关系是形成员工身份感的基本要素，是社会人假设。

40.人力资源成本中一项最大的支出就是工资支出。

41.人力资源规划作为企业的战略性决策，是企业制订各种具体人事决策的基础。

42.人力资源现状规划法是一种最简单的预测方法。

43.企业常用经验预测法来预测本组织在将来某段时期内对人力资源的需求。采用经验预测法是根据以往的经验来进行预测，预测的效果受经验的影响较大。

44.德尔非法是通过综合专家们各自的权威判断，对未来的不确定情况做出尽可能合理的预测。

45.计算机模拟法是进行人力资源需求预测各种方法中最为复杂的一种方法，也是相对比较准确的方法。

46.外部招聘是最常用的人力资源供不应求的调整方法。

47.减少人员补充是人力资源供过于求最常用的方式。

48.裁员是一种没有办法的办法，但这种方式相当有效。

49.能级层序原则指具有不同能力的人，应摆在组织内部不同的职位上，给予不同的权力和责任，实行能力与职位的对应与适应。

50.劳动关系是指劳动者和劳动力使用者之间的社会经济利益关系的统称。

51.收集分析有关信息资料是人力资源规划的基础，是人力资源规划工作影响很大。

52.直线部门职能层是人力资源政策的实施者、人力资源规划的执行者。

53.员工是人力资源政策的体验者，也是人力资源规划的对象。

54.工作分析是现代人力资源管理所有职能（即人力资源获取、整合、保持与激励、控制与调整、开发等职能工作）的基础和前提。

55.工作分析作为现代人力资源管理活动中必不可少的一部分，最早起源于泰罗的科学管理理论。

56.1911年，“科学管理之父”泰罗在其著作中发表了著名的“时间动作研究”的方法。

57.1979年，德国工效学家罗莫特（Walter

Ro-hmert）被管理学界公认为是工作分析的创始人。

58.工作分析作为人力资源管理活动最基本的职能，在整个人力资源管理活动中起着举足轻重的作用。

59.工作要素是指工作中不能再继续分解的最小活动单位。

60.职责：是指一人担负的由一项或多项任务组成的相关任务集合，它常常用任职者的行动加上行动的目标来加以表达。

61.职位：单个人所完成的任务与职责的结合。

62.工作族：两个或两个以上具有相似职责的工作的集合，这些工作或者要求工作者具有相似的特点，或者包括多个平行的任务。

63.在工作分析的计划阶段确定工作分析的目标是最重要的。

64.制订合理的目标是工作分析的前提。

65.工作分析的方法有很多种，依照不同的标准可以划分为不同的形式：比如根据功能划分，有基本方法和非基本方法；根据分析内容划分，有结构性分析方法与非结构性分析方法；根据分析对象划分，有任务分析、人员分析与方法分析；根据基本方式划分，有观察法、问卷调查法等。

66.阶段观察法适用于那些工作周期长且有规律性的工作。

67.工作表演法适用于有突发性事件比较多和工作周期长的工作。

68.访谈法是目前广泛且最常用的工作分析方法之一，适应于各类工作的分析，并且对中高层管理工作进行深度分析具有很好的效果。

69.非结构化问卷形式是我国使用较多的职位分析问卷形式。

70.问卷设计是问卷调查法的最重要环节。

71.工作名称是指一组在重要职责上相同的职位总称，是工作标志中最重要的项目。

72.工作职责就是工作任务，这是工作描述的主体。

73.工作规范可以分为“显形”任职资格，如工作经验、工作技能、教育和相关的培训等要求。

74.工作规范可以分为“隐形”任职资格，主要涉及的是对工作能力的要求。

75.员工的招聘与录用工作是人力资源管理中最基础的工作，也是出现得最早的工作。

76.作为人力资源管理的一项基本职能，招聘活动的成本构成了人力资源管理成本的重要组成部分。

77.招聘是整个企业人力资源管理工作的基础。

78.招聘的第一个程序是确定招聘需求。

79.从内部提拔一些合适人员来填补职位空缺是常用的方法。

80.广告是最常用、最简单且信息传播最广泛的招募手段。

81.资格审查是对求职者是否符合职位的基本要求的一种审查。

82.个性测试主要的测试方法是影射法。

83.评价中心测试就是通过情景模拟的方法来对应聘者作出评价。

84.无领导小组讨论就是把几个应聘者组成一个小组，给他们提供一个议题，事先并不指定主持人，让他们通过小组讨论的方式在限定时间内给出一个决策，评委们则在旁边观察所有应聘者的行为表现并做出评价。、85.举例说明，是面试的一项核心技巧，当应聘者回答有关问题时，主试者让其举例说明，引导应聘者回答解决某一问题或完成某项任务所采取的方法和措施，以此鉴别应聘者所谈问题的真假，了解应聘者实际解决问题的能力。

86.递近提问，在用简单提问提出几个问题以后，谈话的气氛往往开始轻松下来，这是可采用递近提问方式将问题向深层次引申一步。

87.稳定系数是指用统一种测试方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试结果的一致性。

88.等值系数是指对同一应聘者进行两种对等的、内容相当的测试，其结果之间的一致性。

89.内在一致性系数是指把同一组应聘者进行的统一测试分为若干部分加以考察，各部分所得结果之间的一致性。

90.在选拔过程中，有效测试的结果应该能够正确地预计应聘者将来的工作成绩，即选拔结果与以后的工作绩效考评得分是密切相关的。这两者之间的相关系数称为效度系数。

91.总成本效用=录用人数/招聘总成本

92.招募成本效用=应聘人数/招募期间的费用

93.选拔成本效用=被选拔人数/选拔期间的费用

94.人员录用效用=正式录用的人数/录用期间的费用

95.传统意义上的薪酬是一种人力成本的支出,但今天薪酬已成为企业的人力资本投资.96.亚当。斯密是第一个对薪酬进行分析的学者

97.维持生存薪酬理论最初是由威廉。配第提出的。

98.边际生产率薪酬理论是由克拉克提出的99.供求均衡薪酬论是由马歇尔提出的100.效率薪酬理论的基本观点是工人的生产率取决于薪酬率。

101.基本薪酬是企业根据员工所承担或完成的工作任务，或者员工所具备的完成工作的技能或能力而向员工支付的稳定性报酬。

102.间接薪酬也称福利薪酬，主要是指企业为员工提供的各种物质补尝和服务的形式，包括法定福利和企业提供的各种补充福利。

103.均等性是指履行了劳动义务的本企业员工，均有享受各种企业福利的平等权利。

104.企业福利是指企业在国家法定的基本福利之外，自主建立提供的，为满足职工的生活和工作需要，在工资收入之外，向员工本人及其家属提供的一系列福利项目，包括货币津贴、实物和服务等形式。

105.家庭援助计划是企业向雇员提供的照顾家庭成员的福利，主要是针对老人和儿童。

106.弹性福利也可以称作自助式福利，即由企业所提供的，允许员工在规定的时间和资金范围内，根据自己的需要自愿进行选择和调整的福利项目。

107.选择型弹性福利就是在原有的固定福利的基础上，再提供几种不同项目、程度的福利组合供员工选择。

108.从发达国家的实践来看，福利管理还出现了社会化和货币化的趋势。

109.职业生涯规划学是20世纪90年代中期从欧美国家传入中国。

110.社会分工是职业划分的基础和依据。

111.巜中华人民共和国职业分类大典>>把职业分为四个层次包括8个大类66个中类413个小类1838个细类

112.职业分类大典中的＂细类“,是我国分类体系中的最基本类别。

113.标准型选择，即在人的的职业生涯历程中顺利完成职业准备、职业选择、职业适应期、比较成功地进入职业稳定期。

114.先期确定性选择，即人们在职业准备期接受方向明确的职业、专业教育，并在准备期确定自己的职业方向，有时教育培训单位还协助介绍对口的职业。

115.反复型选择，即当一个人选择职业走上工作岗位后，不能顺利完成职业适应，或者自己的职业期望提高，导致第二次选择，甚至三次，四次选择。

116.客观原则

从客观实际出发,是职业选择的首要原则.117.特性与因素理论是最早的职业选择理论，特性与因素是由帕森斯创立，威廉森发展和成型的。

118.特性与因素理论的核心是人与职业的匹配。

119.美国著名职业学家金斯伯格是职业发展理论的先驱.120.SWOT分析法是英文单词Strengths(优势).Weaknesses(劣势).Opportunities(机会).Threats(威胁)的缩写.121.员工培训的原则：是将培训经验经过理论提高而制订的对于培训的基本要求。

122.案例分析法：通常是将实际工作中的一些典型事例或特殊事例进行详细描述，让接受培训的人员根据描述的事实、提供的信息进行分析，提出解决方案。

123.反应层：这是培训评价的第一个层次，主要是了解受训人员对培训方式、培训设施和培训人员是否满意，培训课程是否有用等信息。

124.学习层：这是目前最常见的，也是最常用到的一种评价方式。

125.行为层：它的评价往往发生在培训结束后的一段时间内，由上级，同事或客户观察，看受训人员的行为在培训前后是否有差别，在工作中是否运用了培训中学到的知识。

126.结果层：这是对培训的最高层次的评价

127.X-Y理论是美国著名的行为科学家麦格雷戈提出的。

128.X理论的观点与我国古代性恶论观点非常相似，认为人性是恶的，因而必须采取全过程的控制方法。

129.Y理论的观点与我国古代的性善论的观点在某种程度上也是不谋而合。

130.美国行为科学家埃德加.沙因在其1965年出版的《组织心理学》一书中把前人对人性假设的研究成果总结为经纪人假设、社会人假设、自我是实现人假设，并在此基础上提出了复杂人假设。将这四种假设排列称为四种人性假设。

131.保健因素主要为外部因素包括（公司政策及管理、工作条件、人际关系、监督、报酬、地位以及安全保障等）

132.激励因素只要为内部因素包括（成就感、认同、工作本身、责任、提升与自我实现。）

133.成就需要是迈克利兰理论的核心

134.第一个将期望理论运用于激励并将其公式化的是美国心理学家维克托.弗鲁姆。

135.20世纪60年代末，管理学家兼心理学家爱德华.洛克教授提出了目标设置理论。

136.强化理论是由美国心理学家斯金纳从动物试验中得到并提出的。

137.公平理论也称社会比较理论，由美国北卡罗来那大学行为教授塔希斯.亚当斯于1956年提出。

138.绩效考核的三种类型：结果取向型、行为取向型、特征取向型

139.排序法是依据某一考核维度，如工作质量、工作态度或者员工的总体绩效，将被考核者从最好到最差依次进行排序。它一般分为简单排序、交替排序、平均比较三种类型。

140.配对比较法也可以叫做两两比较法或者对偶比较法，是一种较为细化和有效的方法，本质上也是排序法的一种。

141.量表评定法是应用最广泛的绩效考核法

142.行为观察量表法也成为行为评价法、行为观察量表评价法，是在关键事件法的基础上发展起来的。

143.晕轮效应也叫“哈罗效应”。在绩效考核中，晕轮效应的表现就是评价者对下属的某一方面评价较高或较低时，往往对其它方面的评价也较高或较低。

144.近因效应：心理学实验证明人们常常有一种不易为人察觉的倾向，那就是人们比较容易记住最近发生的事情，而较早发生的事责往往被遗忘了，造成在评价别人的工作时，新近获得的印象对评价结果产生了过大的影响。

145.首因效应：主要是第一印象，一个人给别人留下的最初印象往往容易形成定势，即使其本人事实上同这个第一印象有很大的差距，也很难再短时间内扭转别人的偏见。

146.暗示效应，是指通过语言、行为或某种事物提示别人，使其接受或照办而引起的迅速的心理反应。

147.组织发展是通过有计划的干预措施来增强组织运作有效性及其成员工作满意度的过程。

148.技术机构干预理论关注的是改善工作内容、工作方法、工作流程、绩效因素以及员工之间的人际关系。

149.两种最常见的、目前仍被普遍使用的人际过程干预策略是调查反馈和团队建设。

二、填空

1.现实的人力资源是指一个国家或一个地区在一定时间内拥有的实际从事社会经济活动全部人口，包括正在从事劳动和投入经济运行的人口，以及由于非个人原因暂时未能从事劳动的人口。

2.人力资源的质量是人力资源所具有的体质，智力，知识和技能水平，以及劳动者的劳动态度。

3.商品的价值是由转移价值和附加价值这两个性质不同的主要部分构成。

4.对于组织而言，其人力资源数量的开发方法有招聘，保持等

5.西方人力资源管理理论的基础是个人主义。

6.人力资源管理的发展先后经历了人事管理、人力资源管理以及战略性人力资源管理三个阶段。

7.任何一种人力资源开发活动都有开发主体、开发客体、开发对象、开发方式、开发手段、开发目的、开发时间、开发计划等要素。

8.自我开发的形式在目前的组织中主要是学习与自我申报制度。

9.就目前组织内部的活动来看，职业开发主要包括工作设计、工作专业化、工作轮换化、工作扩大化、工作丰富化等。

10.组织发展的动机有自我发展和追求个性实现、保住优秀人才与追求经济效益。

11.绩效理论的出现标志着人力资源开发从以学习为中心向以绩效为中心转移。

12.学习分为四种类型：照搬式学习、知识积累型学习、研究型学习和探索型学习。

13.人力资源理论体系由人力资源开发理论和人力资源管理理论组合。

14.积极的心态主要包括三条，第一是快乐，第二是自信，第三是上进心。

15.人力资源规划主要包括人力资源总体规划和人力资源业务计划。

16.企业中的人力资源可以归属到四个不同的层次上：决策层、人力资源职能层、直线部门职能层、员工。

17.工作分析的主体分为三个层次：工作分析小组（专家组）、工作分析对象的直接领导和工作任职者，其中，工作任职者是工作分析的一个最重要的主体。

18.观察法依据观察对象的工作周期分为直接观察法、阶段观察法以及工作表演法三种形式。

19.工作日志法是指让员工以日记的形式按时间顺序记录工作过程，然后经过归纳提炼，获得所需工作信息的方法。

20.大多数的工作说明书包括工作描述和工作规范两部分核心内容。

21.企业外部影响因素可分为两类：一类为经济因素；一类为法律和政策因素。

22.招聘计划主要包括三项内容：确定招聘机构、分析相关的信息、制订招聘方案。

23.在借助广告进行招募时，必须考虑两件事情，第一，选用何种媒体；第二，如何构思广告。

24.能力测试包括一般智力测试和特殊认知能力测试。

25.个性测试主要是测量被测试人的内向性、稳定性、动机等。

26.从面试所达到的效果分类，则面试可分为初步面试和诊断面试。

27.从参与面试过程的人员来看，可分为个别面试、小组面试和成组面试。

28.从面试的组织形式来看，面试则分为：结构性面试、非结构性面试、压力面试。

29.人员录用主要包括：背景调查、体检、签订试用合同、员工的初始安排和试用、正式录用。

30.通常信度可分为：稳定系数、等值系数、内在一致性系数。

31.效度可分为三种：预测效度、同测效度和内容效度。

32.薪酬分为经济类报酬和非经济类报酬两种。

33.西方经济学认为资本有两种形式：物质资本和人力资本

34.广义的薪酬包括员工所获得的各种货币收入以及各种具体的服务和福利。

35.企业中员工的薪酬一般由三个部分组成：基本薪酬、可变薪酬、间接薪酬。

36.差额计件制主要有泰罗计件制和梅里克计件制两种。

37.企业的薪酬水平包括组织的薪酬总体水平、各职务工种的薪酬标准。

38.员工福利是由基本社会保险、企业补充保险和职工福利三部分组成。

39.职业是人们参与社会分工，利用专门的知识和技能，为社会创造物质财富、精神财富、获取合理报酬作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。

40.社会分工是职业划分的基础和依据

41.现在许多管理学家认为，早期的传统产品属＂集成资源＂，而未来的产品则属于＂集成知识＂。

42.职业选择是指人们从对职业的评价、意向、态度出发，依照自己的职业愿望和兴趣，凭借自身能力挑选职业，是自身能力素质与职业需求特征相符合的过程。

43.霍兰德把个性类型划分为六种:现实型.研究型.艺术型.社会型.企业型.常规型.44.现代培训的内容可分为五个层次，即知识培训、技能培训、态度培训、观念培训、心理培训。

45.在员工培训的准备阶段，必须做好两方面的工作：一是培训需求分析，二是培训目标确定。

46.美国行为科学家埃德加.沙因提出了“复杂人假设”。

47.斯金纳认为，对人的行为进行改变有三种类型和方法，即积极强化、消极强化和消退。

48.一般来说，员工受到三种典型的需要激励：个体驱动力、他人的推动力和环境吸引力。

49.现代科学技术与心理学的研究表明，员工的绩效主要受以下四个因素影响：一是能力、二是激励、三是机会、四是环境。

50.绩效考核的标准是评价员工的尺度，考核标准可以分为绝对标准、相对标准、客观标准三类。

51.组织发展理论可以划分为两个大类：变革过程理论和执行理论。

三、名词解释

1.人力资源：在一定社会组织范围内能够作为生产性要素投入社会经济活动的全部劳动人口总和。

2.人力资源管理：对人力资源的生产、开发、配置、使用等诸环节所进行的计划、组织、指挥和控制的管理活动。

3.战略性人力资源管理就是以战略为导向，通过动态协同人力资源管理的各项职能活动，确保组织获取持续竞争优势，并达成组织目标的过程。

4.人力资源开发：开发者通过学习、教育、培训、管理、文化制度建设等有效方式为实现一定的经济目标与发展战略，对既定的人力资源进行利用、塑造、改造与发展的活动。

5.组织开发指通过组织这个中介对组织中的成员进行开发的一种形式与活动。具体的说就是通过创设或控制一定的组织因素、组织行为进行组织内人力资源管理的活动与形式.6.人力资源开发传略是指组织为了一定的组织目标，通过培训、职业开发、组织开发等多种形式，促进员工与组织共同成长，提高组织绩效，进而实现组织可持续发展的战略。

7.潜能：是人的潜在能力，指一个人身上现在没有，将来可能会有的潜在力量。

8.职业计划：是指个体确立职业目标并采取行动实现职业目标的过程。

9.人力资源规划：是指根据企业的战略规划，通过对企业未来的人力资源的需求和人力资源供给状况的分析及预测，采取职务编制分析、员工招聘、测试选拔、培训开发、薪酬激励等人力资源管理手段，制订与企业发展相适应的综合性人力资源计划。

10.人力资源需求预测：是指企业为实现既定目标而对未来所需员工数量和种类的估量和计算。通常，人力资源需求的预测又分为定性技术和定量技术。

11.工作分析：是人力资源管理中最基本的内容，指系统地收集和分析工作内容、工作环境和工作要求等相关信息的过程。

12.工作描述：又称工作说明、职务描述，是指用书面形式来对组织中各类职位的工作性质、工作任务、工作职责与工作环境所做的统一要求，它回答的是“该职位是做什么的”。

13.工作规范：也称任职资格，就是反映从事某项工作的人必须具备的最基本的资格条件，即一个职位对承担这些工作活动的人的要求，包括相关的知识、技能、能力和其他的特征，它回答的是“要做好这项工作，任职者必须具备什么样的特点和经验”。

14.招聘：是指在企业总体发展规划的指导下，制订相应的职位空缺计划，并决定如何寻找合适的人员来填补这些职位空缺的过程。

15.选拔录用：是指通过运用一定的工具和手段对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，区分他们的人格特点与知识技能水平，预测他们的未来工作绩效，从而最终挑选出企业所需要的、恰当的职位空缺填补者。

16.同测效度：是指对现有的职工实施某种测试，然后将结果与这些职工的工作表现或工作考核得分加以比较。

17.薪酬:是企业对员工为企业所作出的贡献(包括员工付出的脑力、体力、时间、技术、创新及实现的绩效)，所给付的相应的报酬或答谢。

18.薪酬管理：是指企业在经营战略和发展规划的指导下，综合考虑内外部各影响因素，确定自身的薪酬水平、薪酬结构和薪酬形式，并进行薪酬调整和薪酬控制的整个过程。

19.计时薪酬：也称定额工资，以小时、日或月薪酬等形式，根据员工的薪酬等级规定的标准和实际有效的劳动时间来计算和支付薪酬。

20.计件薪酬：是按员工生产合格产品的数量以及事先规定的计件单价和支付薪酬的一种形式。

21.社会保险：是国家依法建立的，面向劳动者的一项社会保障制度，它由政府、单位和个人三方共同筹资，保障劳动者在因年老、疾病、工伤、生育、死亡、失业等风险暂时或永久失去劳动能力而失去收入来源时，能够从国家或社会获得物质帮助，以解决劳动者的后顾之忧。

22.养老保险：是国家为劳动者或全体社会成员依法建立的老年收入保障制度，当劳动者或社会成员达到法定退休年龄时，由社会提供养老金，保障其基本生活的社会保险制度。

23.职业:职业是人们参与社会分工，利用专门的知识和技能，为社会创造物质财富、精神财富、获取合理报酬作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。

24.职业分类：职业分类就是指运用一定的科学方法，通过对全社会就业人员所从事的各类职业进行分析和研究，按不同的职业的性质和活动方式、技术要求及管理范围进行系统划分和归类，你达到劳动力素质与职业要求相适应的活动过程。

25.职业选择:职业选择是指人们从对职业的评价、意向、态度出发，依照自己的职业愿望和兴趣，凭借自身能力挑选职业，是自身能力素质与职业需求特征相符合的过程。

名词解释。

26.职业生涯规划：职业生涯规划是指个人结合自身情况以及面对的机遇和制约因素，为自己确立职业目标，选择职业道路，确定教育、培训和发展计划的等，并为自己实现职业生涯目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。

27.职业决策：职业决策是指个体在职业进入阶段或职业改变过程中，选择所要从事的职业和职务及职位，从而制定职业计划，它是一种问题解决活动。

28.员工培训：是组织在将组织发展目标和员工个人发展目标相结合的基础上，有计划、有系统地组织员工从事学习和训练，以更新他们的知识、理念，提高他们的综合素质，影响和改变他们的行为方式，从而最大限度地使员工的个人素质与工作需求相匹配，使员工能胜任目前所承担或将要承担的工作与任务的人力资源管理活动。

29.挫折：是指个体从事有目的的活动，由于受到干扰或障碍而使其需要和动机得不到满足时的情绪状态。

30.绩效考核：是管理者用系统的方法、原理来评定、测量员工的工作行为和工作效果，以确定其工作成绩的管理方法，是对员工的工作完成情况进行定性和定量评价的过程。

四、简答

1.人力资源的地位和作用

1)

人力资源是企业最重要的资源

2)

人力资源是创造利润的主要来源

3)

人力资源是一种战略性资源

2.人力资源管理涉及的主要内容

1)

获取

2)

整合3)

奖酬

4)

调控

5)

开发

3.战略性人力资源管理的特征

1)

战略性

2)

系统性

3)

匹配性

4)

动态性

5)

关键性

4.人力资源开发的特点

1)

特定的目的性与效益中心性

2)

长远的战略性

3)

基础的存在性

4)

开发的系统性

5)

主客体的双重性

6)

开发的动态性

5.人力资源开发战略的作用

1)

有助于增强组织竞争力

2)

有助于提高个人绩效与组织绩效

3)

有助于组织的可持续发展

6.人力资本理论的基本内容

1)

人力资本基本特征和形成理论，研究人力资本的性质，特点，产生和作用问题

2)

人力资本定量分析理论和方法，研究和计量人力资本投资和收益问题

3)

人力资本教育投资理论，把教育投资作为生产性投资来研究其分配和经济收益的客观规律

4)

家庭人力资本投资理论，研究家庭人力资本投资的规律和方法

5)

卫生经济理论，把卫生保健作为人力资本投资来研究。

7.人力资本理论对人力资源理论形成的作用

1)

人力资本理论确立了人力资源在组织中的重要地位

2)

人力资本理论促成了人力资源开发理论的形成，推动和指导了人力资源开发实践。

3)

人力资本理论使人力资源管理与开发结合起来

4)

人力资本理论使人力资源开发与管理超越了微观组织的局限。

8.人力资源规划的概念包括几个方面的含义？

1)

人力资源规划要适应环境的变化。

2)

人力资源规划的对象是组织内外的人力资源。

3)

人力资源规划是组织文化的具体体现。

4)

人力资源规划的全局性。

5)

人力资源规划的长期性。

9.企业内部人力资源供给预测的常用方法有哪些？

1)

人员核查法

2)

技能清单

3)

管理人员接替模型

4)

马尔科夫模型

10.工作分析的意义和作用是什么？

1)

有利于人力资源规划，制订有效的人事预测和计划。

2)

有利于人员的招聘和筛选。

3)

有利于员工的培训和开发。

4)

有利于绩效考核，为员工的考核提供依据。

5)

有利于制订合理的薪酬政策。

6)

有利于制订职业生涯规划

11.工作分析过程中需遵循哪几个原则？

1)

以战略为导向，强调工作与组织和流程的有机衔接。

2)

以现状为基础，强调的是职位而不是在职者。

3)

以分析为重点，强调对工作职责之间内在的逻辑关系的系统把握。

4)

以假设为前提，明确工作分析的目标导向。

12.编写工作说明书要遵循哪些原则？

1)

对象是工作岗位本身。

2)

内容具体细致。

3)

对工作职责的描述应简单明了。

4)

工作说明书应与企业同步发展。

13.招聘的意义主要体现在哪几个方面？

1)

招聘是企业获取人力资源的重要手段。

2)

减少离职，增强企业内部的凝聚力。

3)

招聘工作影响着人力资源管理的费用。

4)

招聘工作对“推销”企业具有重要的作用。

5)

招聘是整个企业人力资源管理工作的基础。

14.聘的影响因素有哪些？

企业外部影响因素：1）经济因素；2）法律和政府政策因素。

企业内部影响因素：1）企业的招聘政策

2）企业的招聘预算

3）企业的形象及号召力

4）企业的薪酬水平

15.招聘的原则有哪些？

1)

任人唯贤

2)

公开、公平、公正

3)

符合国家法律政策和社会整体利益

4)

双向选择

5)

竞争、择优、全面

6)

确保用人的质量和结构

16.有效的人员选拔有什么意义？

1)

保证组织用在员工身上的投入得到回报，也保证员工在组织中得到发展。

2)

有效的人员选拔可为组织节省费用，减少了雇佣不合格人员和不愿为组织工作的人员的可能性，降低了员工的辞退率和辞职率，为组织节省了离职成本。

3)

有效的人员选拔为组织内的员工与组织外的应聘者，提供了公平竞争的机会。

17.员工录用的程序中背景调查应遵循哪些原则？

1)

只调查与工作有关的情况，并以书面形式记录。

2)

背景调查应征得求职者的书面同意。

3)

背景调查不能涉及个人隐私和其他与工作无关的信息。

4)

尽可能由求职者的直接主管或直接相关人提供信息。

5)

避免忽视求职者性格等方面的主观平价内容。

18.根据薪酬目标和薪酬战略设计薪酬制度的步骤有哪些？

1)

职位分析和评价

2)

薪酬调查分析

3)

设计、确定薪酬结构

4)

确定薪酬水平

5)

薪酬体系的实施和修正。

19.员工福利的主要特点有哪些？

1)

补尝性；

2)

均等性；

3)

集体性。

20.职业选择决策的原则有哪些？

(1)客观原则

(2)主动原则

(3)比较原则。

21.职业生涯规划呈现出哪些特征？

1)

发展性

2)

阶段性

3)

互动性

4)

个性化。

22.员工培训的内容？

知识培训、技能培训、态度培训、观念培训、心理培训。

23.员工培训的意义？

1)

培训是提高企业员工工作效率的关键

2)

培训能够满足员工实现自我价值的需要

3)

培训是发现人才、快出人才、多出人才的重要途径

4)

培训有利于改善企业的工作质量

5)

培训有利于企业获得竞争的优势

24.沙因自我实现人假设的主要观点？

1)

人的需要有低级和高级之分，从低级到高级可以划分为多个层次，人的最终目的是满足自我实现的需要，寻求工作的意义。

2)

人们力求在工作上有所成就，实现独立和自治，发展自己的能力和技术，从而富有弹性，能适应环境。

3)

人们能够自我激励和自我控制，外部的激励和外部的控制会对人产生威胁。

4)

个人自我实现的目标和组织目标并不是冲突的，而是能够达成一致的，在适当的条件下，个人会自动地调整自己的目标并使之与组织目标相配合。

25.激励的物质手段？

1)

合理的工资福利制度

2)

技能培训，职务晋升

3)

员工持股和股票期权满足

4)

福利性娱乐设施、带薪休假、交通补贴、员工餐厅等。

26.激励非物质手段？

1)

信任、区别对待与关怀

2)

参与决策，共同设置目标

3)

危机激励

4)

公正和工作稳定性

27.绩效考核的功能？

1)

控制功能

2)

激励功能

3)

开发功能

4)

沟通功能

28.绩效考核的作用？

1)

绩效考核是制定人力资源规划的依据

2)

绩效考核是员工安置的依据

3)

绩效考核是员工培训的依据

4)

绩效考核是确定薪酬和奖惩的依据

5)

绩效考核侧重于对员工的工作成果及其过程进行考察

6)

绩效考核有利于形成高效的工作氛围，是个人目标和组织目标相一致，并促进员工的发展。

29.绩效考核中的误区？

1)

评价标准难以确定

2)

偏差现象

3)

信息不对称

4)

反馈不良

5)

绩效考核结果的使用有误

五、论述

1、人力资源的特点

1)

存在状态的生物体

2)

开发对象的能动性

3)

生成过程的时代性

4)

使用过程的时效性

5)

开发过程的持续性

6)

使用开发的再生性

7)

闲置过程的消耗性

8)

人力资源的社会性

2.试述人力资源规划的影响因素？

答：影响人力资源规划的环境可分为外部环境和内部环境。

影响人力资源规划的外部环境：1）经济环境

2）人口环境

3）科技环境

4）政治与法律环境

5）社会文化因素

影响人力资源规划的内部环境：1）企业的一般特征

2）企业发展目标的变化

3）组织形式的变化

4）企业自身人力资源系统

5）企业文化

3.试述内部招聘的优势？

1)

从选拔的有效性和可信度来看，管理者和员工之间的信息是对称的，不存在“逆向选择”问题，甚至“道德风险”问题。

2)

从企业文化角度来看，内部选用加强了企业文化，并且传达了一个信息：忠诚和出色的工作会得到晋升的奖励。

3)

从组织的运行效率来看，与外部招聘相比，对于内部员工通常需要较少的技能评估、较少的时间来做决定，且他们拒绝所提供待遇的可能性也小得多，所以能更快地开始工作。

4)

从激励方面来看，一个内部人员的晋升机会引起多个内部人员的晋升。

5)

从成本方面来看，首先，由于减少投入昂贵的广告费用以及使外部雇佣者熟悉本公司的需要，费用也较低。

5.试述影响面试效果的因素？

1)

非语言行为造成的错误。求职者的非语言行为也常常会对招聘者带来影响。

2)

面试考官支配与诱惑。有时面试考官利用面试做过分的宣传，自夸或以社会性交谈代替面试。

3)

对职位缺乏认识。有许多时候，招聘者对他们正在招聘的职位缺乏基本的了解，也不了解什么样的求职者才真正适合该职位。

4)

相对标准。很多主持面谈者接待许多工作应聘者，他们对一个具体应聘者的评价往往以他们之前谈过的那些人的特征为依据。

5)

招聘规模的压力。当企业需要招聘教多求职者时，主试者进行的面试可能就会降低对求职者的要求，对应试者做出过高的评价，从而导致所招人员不够理想。

6.试述薪酬的影响因素

答：影响企业薪酬管理各项决策的因素主要有以下三类：

1）企业外部因素

（1）国家法律法规

（2）当地的经济发展情况及物价水平

（3）劳动力市场的供给状况

（4）其他企业的薪酬状况

2）企业内部因素

（1）企业的经营战略和企业文化

（2）企业的发展阶段

（3）企业的财务状况

3）员工的个人因素

（1）员工所处的行业和职位

（2）员工的绩效表现

（3）员工的工作年限

7.职业生涯规划的设计主要有哪些常见的步骤？

1)

评估自我2)

职业生涯机会的评估

3)

正确进行职业分析

4)

职业生涯路线的选择

5)

确定职业生涯目标

6)

制定行动计划与措施

7)

评估与反馈。

8.员工培训与正规教育不同，其主要区别有哪几个方面？

1)

员工培训是以工作为中心。

2)

员工培训是一种终身的、回归的教育，是属于“第二教育过程”的再教育，而人们在小学、中学以至大学所受的教育，可称为第一教育过程，主要是学习一般的知识和技能。

3)

员工培训是针对其职位的具体要求，向受训者传授专门知识和特殊技能，而正规教育一般是培训新生一代准备从事社会生活的过程，从德、智、体、美、劳几个方面入手，对其进行全面的、综合的、通用的培训，使人获得全面发展。

4)

员工培训不像正规教育那样整体划一。而是根据工作需要采取灵活多样的形式。

9.双因素理论在管理领域的启示主要体现在哪几个方面？

1)

管理者在管理过程中，要对两类因素区别对待。

2)

这一理论提出调动员工积极性的新途径—工作本身产生的激励因素。

3)

在众多因素中，“成就”和“社会认可与赞赏”有比较大的激励作用。

4)

工作丰富化，即垂直工作加重和水平工作加重，满足员工高层次的需求。

5)

考虑员工的个人差异设计工作，满足员工的内在需求。

10.试述绩效考核的原则？

1)

客观性原则

2)

考核方法多样化原则

3)

明确性、公开性原则

4)

敏感性原则

5)

一致性原则

6)

可行性原则

7)

及时反馈原则

8)

阶段性和连续性相结合的原则

11.试述绩效考核的方法？

1)

排序法

2)

关键事件法

3)

配对比较法

4)

量表评定法

5)

行为锚定等级评价法

6)

行为观察量表法

7)

强制分布法

8)

评价中心法

9)

目标管理法

10)

360度考核法

11)

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！