# 人力资源管理-多项选择题范文

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2025-07-16

*第一篇：人力资源管理-多项选择题范文多项选择题：1、双因素理论的主要内容包括（AB因素、保健因素）激励2、整个工作分析过程，一般包括哪些环节？（ABCDE计划、设计、信息分析、结果表述、运用指导）3、工作分析中的信息分析包括对工作信息的哪...*

**第一篇：人力资源管理-多项选择题范文**

多项选择题：

1、双因素理论的主要内容包括（AB因素、保健因素）激励

2、整个工作分析过程，一般包括哪些环节？（ABCDE计划、设计、信息分析、结果表述、运用指导）

3、工作分析中的信息分析包括对工作信息的哪些工作？（ACE调查收集、分析与比较、综合归纳与分类）

4、通常可以将津贴划分为哪些各类？（ABCDEF岗位津贴、职务津贴、工龄津贴、17、制度合法性的内涵说到根本处就是（BC公平、正义）

18、公共部门人力资源管理必需的基本功能是（ABCD人力资源规划、人力资源获取、人力资源开发、人力资源纪律与惩戒）。

19、根据人力资源理论，“人力”是指人的劳动能力，包括（ABCD智力、技能、知识、体力）

20、影响人力资源数量的因素有多种，其主要因素有（ABC人口总量及其变动状况、人口的年龄构成状况、劳动力的参与率）。术进步模式）。

31、人力资本的性质主要体现在（ABCD人力资本的生产性、人力资本的稀缺性、人力资本的可变性、人力资本的功利性）。

32、由于公共部门人力资本产权是一种“特殊市场合约”，致使其存在着不同于一般人力资本产权的更为复杂的特殊性质即（ABCD产权交易的非最优性、产权收益的递增性、产权的强外部性、产权的相对残缺性）。

33、在市场经济条件下，公共部门人力资特殊津贴、加班津贴、物价津贴等）

5、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（ABC总和。体力、智力、心力）

6、成就需要理论包括（BCD权力需要、交往需要、成就需要）

7、依据对象划分，可将职务分析的方法分为哪几种形式？（CDE任务分析、人员分析、方法分析）

8、优选法分析的操作步骤包括哪些方面？（ABC作好第一个流向图、检查所作的流向图是否最优、把流向图调整为最优）

9、人性化设计的特点主要有：界面友好和（BCD操作简便、程序流畅、一看就懂）

10、一个好的、优秀的、功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高（AB管理效能、管理质量），保证（），带动企业管理水平获得全面提高，把企业人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正地体现出来。

11．关于人力资源的解释有三种代表性观点，即：(ABC成年人观、在岗人员观、人员素质观)

12．人力资本：(BCD反映的是流量与存量问题、关注的是收益问题、存在于人力资源之中)

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 非独立的综合阶段、专业技术管理阶段、专业人性化管理阶段)

14．人本管理运作系统工程包括：(AB人本管理系统工程、人本管理机制)

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操作简便、程序流畅、一看就懂)

16、非正式的行政人事制度安排就是人们对原发性规则的尊重，依靠（ACD道德、意识态、风俗习惯），这些规则人们构建了整个人事行政秩序。

21、人力资源的质量，指人力资源所具有的（ABCD知识和技能的水平、智力、劳动者的劳动态度、体质）。

22、劳动者的心理素质是指劳动者心理特征的总体状况，包括劳动者的（AD人格素质、心理功能素质），它是人力资源质量的心理基础。

23、公共部门人力资源损耗依据损耗发生的原因，可以分为（BCD制度性损耗、管理损耗、后续投资损耗）。

24、员工的(AB培训、教育)是最有效的提高劳动生产率的途径，也是人力资本增值的重要途径。

25、理性经济人性观和封闭性的环境观的代表人物有（ABC韦伯、泰勒、法约尔）。

26、公共部门包括“纯粹”的政府组织，还包括“准”公共部门即（ABC 公益企业、公共事业、非政府公共机构）。

27、各国公共人事制度的发展有其共同的趋向，这一趋向反映在（ABCD

在发展的方向上都指向现代的功绩制、在发展的路径上都是由封建制而官僚制，继而为民主型的开放制、在对公务人员的素质要求上，由传统的通才模式向专才模式过渡、在人事价值观上由重视个人权威及特权观念向对事不对人的平等价值观过渡）。

28、《中华人民共和国公务员法》与《国家公务员暂行条例》在基本内容上相比较，进一步健全了干部人事管理的（ABCD新陈代谢机制、竞争择优机制、权益保障机制、监督约束机制）。

29、微观的人力群体生态环境具体可以表现为（ABCD人力政策法规环境、人力管理环境、人力市场环境、人力战略环境）。30、20世纪80年代，尤其是80年代后期，人力资本理论研究的势头更加猛烈，其主要代表有（ABC罗默的经济增长—收益递增型的增长模式、卢卡斯的专业化人力资本积累增长模式、斯科特的资本投资决定技

本产权的运作必得以（ACD市场机制、契约机制、保障机制）为基础。

34、公共部门人力在制定人力资源规划时，必须围绕着公共利益的实现，回答（ABCD我们所处的环境怎么样、我们的使命和目标是什么、我们怎样才能实现目标、我们做得如何）这些基本问题。

35、从规划范围看，公共部门人力资源规划（ABCD全国性人力资源规划、地区性人力资源规划、部门人力资源规划、某项任务或具体工作的人力资源规划）。

36、从规划的性质看，公共部门人力资源规划可分为（AB战略性人力资源规划、战术性人力资源规）。

37、根据规划的内容，公共部门人力资源规划可分为（ABCD录用规划、培训开发规划、使用规划、绩效评估与激励规划）。

38、人力资源数量层次规划主要研究的基本问题包括（ABC分析人力资源的需求、分析人力资源供给、协调人力资源供需缺口）。

39、用于人力资源需求预测的定性预测法有（AB德尔菲法、自上而下预测法）。40、根据流动的范围，可将公共部门人力资源流动分为（ABC公共组织内部人力资源流动、公共组织之间的人力资源流动、公共组织与非公共组织之间的人力资源）。流动

41、公共部门人力资源流动的内在动因是（ABC物质生活环境的需求、社会关系的需求、发展的需求）。

42、公共部门人力资源流动的意义是（ABCD 合理的人力资源流动有利于提高公职人员的素质和能力、合理的人力资源流动有利于优化公共部门人才队伍结构、合理的人力资源流动有利于促进用人与治事的统一、合理的人力资源流动有利于改善组织的人际关系）。

43、公共部门人力资源合理流动，必须遵循的原则是（ABCD用人所长的原则、人事相宜的原则、依法流动的原则、个人自主

与服从组织相结合的原则）。

44、转任的主要特点是（ABCD是公务员在机关系统内部的流动活动、不涉及到公务员身份问题、只能是平级调动，不涉及公务员职务的升降、目的是有计划抽调公务员加强某一方面的工作等）。

45、人力资源市场具有的功能是（ABCD调配功能、信息储存和反馈功能、教育培训功能、管理功能）。

46、工作设计是对组织内的（BCD工作内容、61、与工商界的绩效特征相比较，公共部门的绩效明显呈现出（ABC公共部门绩效目标的复杂性、公共部门绩效形态的特殊性、公共部门绩效的评价机制不健全）的特征。62、绩效评估系统主要由（ABC工作数量、工作质量、工作适应能力）构成。63、薪酬，就是组织成员向其所在的组织或单位提供劳动而获得的所有直接的和间接的经济收入，包括（ABCD工资、奖金、津贴、各种福利保健收入）。

75．我国《劳动法》第三条规定，员工可依法享有哪些权利？(ABCDEFGH劳动权、民主管理权、休息权、劳动报酬权、劳动保护权、职业培训权、社会保险权、劳动争议提请处理权等)

76．对于人力资源管理，正确的认识是（AB以人为核心、视人为中心）。

77，工作分析的对象是岗位中的（ABCDEF工作内容、工作责任、工作技能、工作强度、工作环境、工作心理及岗位）在组织工作职责、工作关系）进行的设计，以提高工作绩效和实现组织目标。

47、在实际运用中，直接观察法必须贯彻（ABCD观察的工作相对稳定、适用于大量标准化的、周期短的以体力活动为主的工作、尽可能在自然状态下进行观察，不要干扰被观察者的工作、观察前应拟定观察提纲和行为标准）的原则。

48、在编写工作说明书的过程中，必须遵循（ABC清楚、准确、专门化）的准则。

49、工作评估的基本方法包括（ABCD 排序法、分类法、因素比较法、点数法）。50、工作评估的非量化评估方法是（AB排序法、分类法）。

51、（AB英国、法国）采用的是品位分类方法。

52、人才测评的方法包括（ABCD笔试、心理测验、面试、评价中心技术）。

53、公共部门人才笔试具有（ABCD经济高效、测评面宽、误差易控、督导力强）的特点。

54、和笔试相比，面试具有（ABCDE测评的素质更全面、测评内容的不固定性、主观性强、考官与考生交流的互动性、测评手段的灵活性与针对性）的特点。

55、、一般来讲，公共部门在发布人员甄选与录用信息时应遵循（BCD地域原则、面广原则、及时原则）。

56、公共部门人力资源培训和常规教育的区别主要体现在（ABCD性质不同、目的不同、内容不同、形式不同）。

57、公共部门人力资源通用的培训形式包括（ABCD部内培训、交流培训、工作培训、学校培训）

58、当今各国公职人员的任用形式各种各样，采用较多的是（ABCD选任制、委任制、考任制、聘任制）。

59、从激励内容角度，可以将激励划分为（AC物质激励、精神激励）。

60、外附激励方式包括（ABCD赞许与奖赏、竞赛、考试、评定职称）

64、一般而言，适用于对公共部门人员比较严重的违纪行为和考绩“较劣”者的惩戒是（ABC减薪、停薪、停升）。65、从总的趋势看，西方各国公共部门人力资源监控与约束呈现出（BCD注重法律建设，规范行政行为、监督与约束的主体独立性强、约束与监督以“经济人”假设为前提，与公共部门公职人员的利益相结合）的特征。

66．在二十世纪，西方几种经典的人性假设是（ABCD经济人、社会人、自我实现人、复杂人）。

67．人力资源需求预测的方法有（AB 德尔菲法、回归分析法）。

68．人力资源管理科学化的基础是（AB工作评价、工作分析）。

69．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？(ABCD熟悉每个英文单词、在电脑中拼出相应的单词、辩认与修改语法错误、把电脑中拼写好的英文打印在纸上)70．问题分析常用于工作要素与流程分析，其操作步骤有哪些？（ABCDE 目的分析、地点分析、顺序分析、人员分析、方法分析）

71．影响企事业组织招聘的内部因素可以分为哪儿个方面？(ABC空缺的职位的性质、企事业组织的性质、企事业组织的形象)

72、背景资料可以从哪些方面获得？(ABCDE来自校方的推荐材料、有关原来工作情况的分析材料、关于申请人业务能力的证明、关于中请人所受法律强制方面的记录、来自推荐人的推荐材料)

73．人们常发现榜样对个体的影响包括哪些方面？(ABCD注意过程、保持过程、动力复制过程、强化过程)

74．按考评标志可把员工考评的类型划分哪些种类？(ABC常模参照性考评、效标参照性考评、无标准的内容考评)

中的运作关系。

78．招聘的成功的因素有（ABCDE外部影响、企事业的要求、职务的要求、应聘者个人的资格、应聘者个人的偏好）。

79．员工培训可分为哪几种类型？(ABCD岗前培训、在岗培训、离岗培训、员工业余自学)

80．影响企事业组织招聘的内部因素可以分为哪几个方面？(ABC空缺的职位的性质、企事业组织的性质、企事业组织的形象)

81．岗位工资制在实施中可以采取哪些形式？(BDF单一型岗位工资制、衔接可变型岗位工资制、重合可变型岗位工资制)82．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未满16周岁的体操运动员、未满16周岁的文艺演员、未满16周岁的特种工匠、60岁以上的男人、55岁以上的女人)

83．通常一个企业的办公室主任要同时担负单位的（ABC人事调配、文书管理、日常行政事务处理）等几项职责。

84．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才资源，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招聘、选拔)

85．在员工考评领域中，“考评”包括哪些形式？(ABCDE考试、面试、评价中心测验、情境考验、观察分析等)

86．我国的社会保障主要包括（ABCDE社会保险、社会救济、社会福利、优抚安置、社会互助和社区服务等）。

87．人本管理运作系统工程包括：(AB人本管理系统工程、人本管理机制)

88.影响职责定员的主要因素有哪些？（ABC管理层次、机构设置与分工、工作效率)

89．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企业的战略、企业的经营目标、战

略决策的层次、企业战略类型、企业文化)90．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文化程度、技术等级水平、身体条件)

91薪酬管理的任务是（ABCD薪酬目标设定、科学、以人为本理论)

103问题分析中的目的分析是消除工作中不必要的环节，一般包括哪几个问题(ABCD实际做了什么、为什么要做、该环节是否真的必要、应该做什么)

104招聘策略包括哪些内容?(ABCDEF招聘地点的选择、招聘渠道或者方法的选择、薪酬政策选择、薪酬计划制定、薪酬结构调整）。

92．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投保资助型（也叫传统型）养老保险、强制储蓄型养老保险（也称公积金模式）、国家统筹型养老保险)

93．人力资源会计的基本假设是（ABDE人是人力资本的载体、人是组织有价值的资源、作为组织资源的人的价值受管理方式的影响、用计量人力资源成本和价值的形式提供信息）。

94．人员分析的内容主要包括（ABCD知识、能力、技能、其他个性特征因素）。95．薪酬制度设计的基本原则是（ABCE按劳取酬、同工同酬、外部平衡、合法保障）。96.职业咨询预测法的主要测评工具有（ABCDE能力倾向测试、职业兴趣测验、人格测验、价值问卷、生涯成熟问卷）。97.人事管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责又下列任务所组成（ABCE设计调查问卷、把问卷发给调查对象、将结果表格化并加以解释、把调查结果反馈给调查对象）

98.以校园招聘为例，对候选人力资源的开发工作包括一下哪些方面的活动？（ABCD准备并分发描述企业情况的小册子、与学校方面负责学生分配工作的单位建立联系，并确定与应聘者见面的日期、同一些学生组织接触，了解本届毕业学生的特点、准备并安排在校园内发行的报纸上刊登招聘广告）

99.按考评的标志可把员工考评的类型划分哪些种类？（ABC常模参照性考评、效标参照性考评、无标准的内容考评）100.经济性福利通常以金钱或实物为其形式，其主要形式有哪些？（ABCDE超时金钱、住房性福利、交通性福利、教育培训性福利、医疗保健性福利）

101.通常可以将津贴划分为哪些种类？（ABCDE岗位津贴、职务津贴、工龄津贴、特殊津贴、加班津贴等）

102为人本管理理论提供理论支持的是下面哪几种理论?(CDE人际(群)关系学、行为

招聘时间的确定、招聘宣传战略、招聘推销战略、招聘的评价和招聘的扫尾工作安排)

105人们在长期的人力资源招聘工作实践中，发展了许多种实用的甄选方法，它们是(ABCDEF面试法、测验法、评价中心法、个人信息法、背景检验法、笔迹学法)106下面各种方法有哪些是培训能用到的?(ABCDEF讲授法、角色扮演法、实习、观摩、远程教学法、游戏和模拟工具训练法)

107按考评主体划分，可把员工考评的类型划分成哪些种类?(ABF自我考评、他人考评、下级考评)

108职业生涯的发展常常伴随着年龄的增长而变化，因此可以将—个人的职业生涯划分为以下哪几个不同的阶段?(ABCDE成长阶段、探索阶段、确立阶段、维持阶段、下降阶段)

**第二篇：电大人力资源管理多项选择题（定稿）**

二、人力资源管理——多项选择题

A  按考评主体划分，可把员工考评的类型划分哪些种类：（ABF）

A、自我考评 B、他人考评

C、个人考评D、群体考评

E、同级考评

F 下级考评

C     成就需要理论包括（BCD）

A、情感需要 B、权力需要C、交往需要D、成就需要

E、实现个人理想需要 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 从激励内容角度，可以将激励划分为（AC）。A物质激励 B外在激励 C精神激励 D内在激励

从总的趋势看，西方各国公共部门人力资源监控与约束呈现出（BCD）的特征。

A 约束与监督以“道德人”假设为前提，与公共部门公职人员的利益相结合 B 注重法律建设，规范行政行为

C 监督与约束的主体独立性强

D 约束与监督以“经济人”假设为前提，与公共部门公职人员的利益相结合

  （AB）采用的是品位分类方法。A 英国 B 法国 C 美国 D日本

从规划范围看，公共部门人力资源规划（ABCD）。

A 全国性人力资源规划 B地区性人力资源规划 C 部门人力资源规划 D 某项任务或具体工作的人力资源规划 从规划的性质看，公共部门人力资源规划可分为（AB）。

A战略性人力资源规划 B 战术性人力资源规 C 指令性规划 D 指导性规划

D  当今各国公职人员的任用形式各种各样，采用较多的是（ABCD）。A选任制 B委任制C考任制 D 聘任制

F  非正式的行政人事制度安排就是人们对原发性规则的尊重，依靠（ACD），这些规则人们构建了整个人事行政秩序。A 道德 B 法律 C 意识态 D风俗习惯

G     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 工作分析中的信息分析包括对工作信息的哪些工作？（ACE）

A 调查收集、B、记录与描述、C、分析与比较、D、衡量、E、综合归纳与分类 工作设计是对组织内的（BCD）进行的设计，以提高工作绩效和实现组织目标。A 工作目标B 工作内容 C 工作职责D工作关系 工作评估的基本方法包括（ABCD）。A 排序法 B 分类法C因素比较法 D 点数法           工作评估的非量化评估方法是（AB）。A排序法 B分类法 C因素比较法 D 点数法 公共部门人力资源管理必需的基本功能是（ABCD）。

A 人力资源规划 B人力资源获取 C 人力资源开发 D 人力资源纪律与惩戒 公共部门人力资源损耗依据损耗发生的原因，可以分为（BCD）。A 前期投资损耗 B 制度性损耗C 管理损耗D后续投资损耗 公共部门人力资源培训和常规教育的区别主要体现在（ABCD）。A 性质不同 B目的不同 C内容不同 D形式不同 公共部门人力资源通用的培训形式包括（ABCD）

A 部内培训 B 交流培训 c工作培训 D学校培训 公共部门人才笔试具有（ABCD）的特点。A 经济高效 B 测评面宽 C误差易控 D 督导力强

公共部门包括“纯粹”的政府组织，还包括“准”公共部门即（ABC）。A 公益企业 B 公共事业 C非政府公共机构 D国有企业

公共部门人力在制定人力资源规划时，必须围绕着公共利益的实现，回答（ABCD）这些基本问题。A 我们所处的环境怎么样 B 我们的使命和目标是什么

C 我们怎样才能实现目标

D我们做得如何公共部门人力资源流动的内在动因是（ABC）。

A物质生活环境的需求

B社会关系的需求

C发展的需求

D竞争的需求 公共部门人力资源流动的意义是（ABCD）。

A 合理的人力资源流动有利于提高公职人员的素质和能力

B 合理的人力资源流动有利于优化公共部门人才队伍结构

C合理的人力资源流动有利于促进用人与治事的统一 D合理的人力资源流动有利于改善组织的人际关系

     公共部门人力资源合理流动，必须遵循的原则是（ABCD）。

A 用人所长的原则 B 人事相宜的原则 C 依法流动的原则 D 个人自主与服从组织相结合的原则 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

根据人力资源理论，“人力”是指人的劳动能力，包括（ABCD）A 智力 B技能 C知识 D体力

根据规划的内容，公共部门人力资源规划可分为（ABCD）。A 录用规划 B 培训开发规划 C 使用规划 D绩效评估与激励规划 根据流动的范围，可将公共部门人力资源流动分为（ABC）。

A公共组织内部人力资源流动

B公共组织之间的人力资源流动

C公共组织与非公共组织之间的人力资源流动

D非公共组织之间的人力资源流动

 各国公共人事制度的发展有其共同的趋向，这一趋向反映在（ABCD）。A在发展的方向上都指向现代的功绩制

B 在发展的路径上都是由封建制而官僚制，继而为民主型的开放制 C 在对公务人员的素质要求上，由传统的通才模式向专才模式过渡

D 在人事价值观上由重视个人权威及特权观念向对事不对人的平等价值观过渡 H  和笔试相比，面试具有（ABCDE）的特点。

A 测评的素质更全面 B 测评内容的不固定性 C主观性强 D 考官与考生交流的互动性 E 测评手段的灵活性与针对性

J  绩效评估系统主要由（ABC）构成。

A工作数量 B 工作质量 C 工作适应能力 D 工作效益

L   劳动者的心理素质是指劳动者心理特征的总体状况，包括劳动者的（AD），它是人力资源质量的心理基础。A 人格素质 B 心理结构素质 C 情商 D心理功能素质 理性经济人性观和封闭性的环境观的代表人物有（ABC）。A 韦伯B 泰勒 C法约尔 D马斯洛

R          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 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 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 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 人力资源的质量，指人力资源所具有的（ABCD）。A 知识和技能的水平B智力 C劳动者的劳动态度 D体质 人力资本的性质主要体现在（ABCD）。

A人力资本的生产性 B 人力资本的稀缺性 C人力资本的可变性 D 人力资本的功利性 人力资源数量层次规划主要研究的基本问题包括（ABC）。

A 分析人力资源的需求 B 分析人力资源供给 C 协调人力资源供需缺口 D 分析人力资源的分布 人力资源市场具有的功能是（ABCD）。

A 调配功能 B 信息储存和反馈功能C 教育培训功能 D 管理功能 人才测评的方法包括（ABCD）。

A 笔试 B心理测验 C面试 D 评价中心技术

 人事管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责由下列任务所组成：（ABCE）

A． 设计调查问卷

B.把问卷发给调查对对象

C将结果表格化并加以解释

D．召开专家讨论鉴定会

E，把调查结果反馈给调查对象

F 请领导签署意见

 人们在长期的人力资源招聘工作实践中，发展了许多种实用的甄选方法，它们是（全选） 20世纪80年代，尤其是80年代后期，人力资本理论研究的势头更加猛烈，其主要代表有（ABC）。A 罗默的经济增长—收益递增型的增长模式

B 卢卡斯的专业化人力资本积累增长模式 C 斯科特的资本投资决定技术进步模式 D 贝克尔的微观进步模式

S  双因素理论的主要内容包括（AB）

A、激励因素

B、保健因素C、管理环境因素D、文化背景因素E、价值观因素

T  通常可以将津贴划分为哪些各类？（ABCDEF）

A、岗位津贴、B、职务津贴、C、工龄津贴、D、特殊津贴、E、加班津贴、F、物价津贴等

W  微观的人力群体生态环境具体可以表现为（ABCD）。

A人力政策法规环境 B人力管理环境 C 人力市场环境 D人力战略环境

 外附激励方式包括（ABCD）

A 赞许与奖赏 B竞赛 C 考试 D 评定职称

 为人本管理理论提供理论支持的是下面哪几种理论：（CDE）

A 经济人假设

B 社会人假设 C 人际（群）关系学

D行为科学

E 以人为本理论

 问题分析中是目的分析是消除工作中不必要的环节，一般包括哪几个问题：（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

X  薪酬，就是组织成员向其所在的组织或单位提供劳动而获得的所有直接的和间接的经济收入，包括（ABCD）。

A 工资 B 奖金 C 津贴 D 各种福利保健收入

 下面各种方法有哪些是培训能用到的（全选）Y  依据对象划分，可将职务分析的方法分为哪几种形式？（CDE）

A、结构性分析 B、非结构性分析方法、C、任务分析、D、人员分析、E、方法分析

 优选法分析的操作步骤包括哪些方面？（ABC）

A、作好第一个流向图B、检查所作的流向图是否最优C、把流向图调整为最优 D、应当用什么方法来做？E、在什么地方做这项活动？

 一个好的、优秀的、功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高（AB），保证（），带动企业管理水平获得全面提高，把企业人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正地体现出来。

A.管理效能 B.管理质量 c.管理水平 D.管理创新

 一般来讲，公共部门在发布人员甄选与录用信息时应遵循（BCD）。

A 权威原则B 地域原则 C面广原则 D 及时原则  一般而言，适用于对公共部门人员比较严重的违纪行为和考绩“较劣”者的惩戒是（ABC）。

A 减薪B 停薪 C 停升 D 降级

 影响人力资源数量的因素有多种，其主要因素有（ABC）。

A 人口总量及其变动状况 B 人口的年龄构成状况

C 劳动力的参与率

D人口的受教育情况

 员工的(AB)是最有效的提高劳动生产率的途径，也是人力资本增值的重要途径。

A培训

B教育

C激励

D管理

 由于公共部门人力资本产权是一种“特殊市场合约”，致使其存在着不同于一般人力资本产权的更为复杂的特殊性质即（ABCD）。

A 产权交易的非最优性 B 产权收益的递增性 C产权的强外部性 D产权的相对残缺性

 用于人力资源需求预测的定性预测法有（AB）。

A 德尔菲法 B 自上而下预测法 C回归分析法 D比率分析法

 与工商界的绩效特征相比较，公共部门的绩效明显呈现出（ABC）的特征。

A 公共部门绩效目标的复杂性

B 公共部门绩效形态的特殊性 C 公共部门绩效的评价机制不健全

D公共部门绩效测量的困难性

Z   整个工作分析过程，一般包括哪些环节？（ABCDE）

A、计划B、设计C、信息分析D、结果表述E、运用指导

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（ABC）总和。

A、体力B、智力C、心力D、能力E、动力

    制度合法性的内涵说到根本处就是（BC）。A 权威 B公平C正义D 民主

《中华人民共和国公务员法》与《国家公务员暂行条例》在基本内容上相比较，进一步健全了干部人事管理的（ABCD）。A新陈代谢机制 B竞争择优机制C权益保障机制D监督约束机制 在市场经济条件下，公共部门人力资本产权的运作必得以（ACD）为基础。A市场机制 B竞争机制 C契约机制 D保障机制

在实际运用中，直接观察法必须贯彻（ABCD）的原则。A 观察的工作相对稳定

B适用于大量标准化的、周期短的以体力活动为主的工作 C 尽可能在自然状态下进行观察，不要干扰被观察者的工作

D 观察前应拟定观察提纲和行为标准

  在编写工作说明书的过程中，必须遵循（ABC）的准则。A 清楚

B准确

C专门化

D全面化 转任的主要特点是（ABCD）。

A是公务员在机关系统内部的流动活动 B不涉及到公务员身份问题

C 只能是平级调动，不涉及公务员职务的升降 D 目的是有计划抽调公务员加强某一方面的工作等

  招聘策略包括哪些内容：（全选）

职业生涯垢发展常常伴随着年龄的增长而变化，因此可以将一个人的职业生涯划分为以下哪几个不同的阶段（全选）

**第三篇：2025 人力资源管理 多项选择题答案 A~Z**

“平衡计分卡”要求组织必须采用（ABCE）这几项要素来评价绩效。

按测验的表现心理测验可分为（DE）。

常见的战略衡量标准有（ABCD）。

创造有利于绩效反馈面谈的环境包括（BCD）。

从福利的经济性来看，员工福利分为（AB）。

当今世界上大多数国家实施的养老保险制度形式是（ABC）。

岗位培训成本通常包括（AD）。

根据测验的对象，可将心理测验划分为（AB）。

根据佛隆的择业动机理论，择业动机由（AC）两个因素决定。

根据面试的标准化程度，面试分为（CDE）。

根据面试内容设计的重点不同，面试分为（CDE）。

根据人力资源及其管理本身的特点，人力资源成本可以分为（ABCDE）。

工资结构线的斜率增加，表示（AC）。

工资由以下几个部分组成（ACD）。

工作分析中的问卷调查法具有的特点包括（ABD）。工作分享

工作岗位设置的原则包括（BCDE）。

工作信息收集和分析通常包括（ACDE）。

关键事件法记录的内容通常包括（ABCD）。

关于当代中国人力资源管理理解正确的包括（BCD）。

关于发布职位空缺公告招聘理解错误的包括（BD）。

关于人际关系时期，下列说法错误的包括（ADE）。

关于人力资源需求的影响，下列理解正确的包括（BE）。

关于无领导小组讨论理解正确的是（ABC）。

行为法中由关键事件法发展起来的方法包括（BC）。

绩效工资的常见形式有（ABC）。

绩效管理的职能包括（ABE）。

绩效考核的比较排序法中比较适合于人数较少的组织的方法是（ABC）。

绩效考核的执行者包括（ABCDE）。

绩效考核过程中易受到人际关系影响的考核者是（ABD）。

绩效考核指标的确定原则包括（ABCD）。

绩效考核中的行为法包括（ACE）。

绩效考核中客户评价法具有的特点包括（BCDE）。

解决劳动争议实现的渠道有（BDE）。

金斯伯格的职业意识发展过程理论将个体职业心理的发展划分为（BCD）。

就业服务机构招聘的特点有（ACE）。

劳动定额的基本形式包括（CD）。

劳动合同管理主体包括（ACD）。

劳动争议仲裁应遵循的原则有（ABCD）。培训

企业对员工培训可分为（ABC）。

企业员工的范畴包括（ABCDE）。

人本管理的基本内容有（ABCDE）。

人才甄选中关于公文处理理解正确的是（BCD）。

人力资源保障成本包括（ABD）。

人力资源的成本核算应按照（ABCD）程序进行。

人力资源的离职成本不包括（AB）。

人力资源的使用成本包括（BCD）。

人力资源短缺时可采用以下途径（ABDE）。

人力资源供给影响的非工资因素主要包括（DE）。

人力资源管理战略的制度流程通常包括的环节有（BD）。

人力资源管理中的人员配置要求包括（BE）。

人力资源会计的假设包括（ABCE）。

人力资源获得成本包括有（ABCD）。

人力资源具有以下特性（ABCD）。

人力资源流动的主要形式有（ABCD）。

人力资源剩余时的管理决策为（ABCD）。人力资源系统

人力资源预测中德尔非法具有下列特点（ACDE）。

是人本管理的基本要素。（ACDE）

舒勒的 P模式，包括（ABCDE）。

通常，劳动力资源，主要包括（ABD）。

通常，战略人力资源管理面临的挑战包括（ABCD）。

通常，组织需要披露的人力资源会计信息主要包括（ABCE）。

外部人力资源供给的预测方法包括（AB）。

下列（ABC）的投资成本和收益是可以用货币计量的。

下列（BC）工作适合于岗位定员法。

下列（BC）是以集体绩效为依据的绩效工资。

下列（CD）特点的组织和工作适宜采取岗位工资制。

下列关于“操作层面”的人力资源管理理解正确的包括（ABCD）。

下列关于“平衡计分卡”理解正确的包括（BCE）。

下列关于德尔菲法理解错误的是（ABD）。

下列关于工伤保险理解错误的是（BD）。

下列关于工作分析中的观察法理解正确的有（ABCD）。

下列关于工作分析中访谈法理解错误的有（AB）。

下列关于工作分析中工作日志法理解正确的有（BD）。

下列关于绩效管理理解正确的是（BCE）。

下列关于培训中的案例分析法理解错误的是（BCE）。

下列关于培训中的工作指导法理解错误的是（CD）。

下列关于人才甄选中评价中心理解正确的是（ABC）。

下列关于人才资源理解正确的包括（AD）。

下列关于人力资本产权理论理解错误的是（AB）。

下列关于人力资本激励理论理解正确的是（CE）。

下列关于人力资本均衡模型理解错误的是（BD）。

下列关于人力资源的战略作用理解正确的包括（BDE）。

下列关于人力资源管理特点理解正确的是（ABD）。

下列关于收益分享制的评价错误的有（AC）。

下列关于网络教学法理解正确的是（BCD）。

下列关于员工队伍建设理解正确的是（ACE）。

下列关于员工福利理解正确的是（CDE）。

下列关于员工职前培训理解正确的（BCE）。

下列属于个别福利的是（DE）。

下列属于内部招聘的特点的是（ABD）。

下列属于内部招聘方法的是（ABCDE）。

下列属于战术层次的人力资源规划的是（BCDE）。

下列属于职业生涯发展阶段理论中的年龄阶段理论的是（AC）。

下列属于职业生涯发展阶段理论中的职业生涯选择理论的是（ADE）。

下列选项属于人力资源管理与传统人事管理的区别有（ABC）。

相对于比较排序法，行为法具有的特点是（ABC）。

相对于面谈、交谈、口试等，面试具有的特点在于（ABDE）。

薪酬的功能包括（ABC）。

薪酬管理的目标有（ABCD）。

以下关于工伤保险制度的实施原则正确的是（ACD）。

影响人力资源数量的因素包括（ABC）。

员工保障管理主要包括（ABCDE）。

员工培训的内容可分为（ACD）。

员工培训需求分析可以在（ABC）层次上进行。

员工甑选方法最为广泛运用包括（ABC）。

在处理劳动争议时，具有法律强制力的是（AC）。

在岗培训的特点有（BCE）。

在人力资源价值会计中，一般使用非货币性分析的包括（CDE）。

战略绩效管理中，确定绩效标准通常包括（ABD）。

战略绩效管理中，组织在确定绩效责任人中使用的 度考核方式下，绩效责任人包括（ABCDE）。

战略人力资源管理要求人力资源管理具有的特点有（ABCD）。

招聘工作评估包括（CD）。

招聘洽谈会的特点是（ABD）。

职业生涯的一般步骤包括（BCE）。

制约组织招聘的内部因素有（BDE）。

组织的人力资源投资包括（ABCDE）。

组织在进行人事决策时，绩效信息来源可来自于（ABE）。

**第四篇：人力资源管理-选择题**

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成年人口观)

2、人力资源与人力资本在(C经验)这一点上有相似之处

3、具有内耗性特征的资源是(B人力资源)20、下面哪一项不是人本管理的基本要素？(D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？(D培育和发挥团队精神)

22、明确目标责任，使其竞争，是进行人

43、“人尽其才，才尽其用”主要表现了职务分析哪一方面的内容？(C人员的选拔与使用)

44、企业在招募、选择、录用和安置员工的过程中所发生的费用称为(A人力资源的获得成本)

4、“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)

5、人力资源管理与人事管理的主要区别体现在(B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？(A经济人)

7、“社会人”人性理论假设的基础是什么？(D霍桑试验)

8、以人性为核心的人本管理的主体是何种基本要素？(A职工)

9、期望激励理论属于哪种类型的激励理论？(B.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？(B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？(B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？(B预测未来的人力资源需求)

13、从现实的应用形态来看，下面哪个方面不是人力资源所应包含的内容？(C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把人看成什么？(A资源)

15、任何一个人都不可能是一个“万能使者”，这是针对谁来说的？(C对一般管理)

16、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？(C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”模式的什么特点？(B开放式的悦纳表现)

18、“好吃懒做、唯利是图”，符合下面哪种思想假设？(A“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？(B“社会人”假设)

本管理的哪种运行机制？(B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哪项活动？(D控制与评价)

24、在P=F(SOME)模式中的函数指的是哪个变量？(A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？(A内容性激励理论)

26、人力资源管理科学化的基础是(AB工作评价、工作分析)

27、适合于流水作业岗位的任务分析方法是(A决策表)

28、工作分析中方法分析常用的方法是(C问题分析)

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

31、影响招聘的内部因素是(A企事业组织形象)

32、招聘中运用评价中心技术频率最高的是(B公文处理)

33、甑选程序中不包括的是(职位安排B)

34、企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做(A岗前培训)

35、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研讨法)

36、岗位培训成本应属于下列哪种成本？(B开发成本)

37、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)

38、各种字词的联想测验技术属于哪种心理测的方法？(C投射测验)

39、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被称为(B构成技术)

40、检验测量结果稳定性和一致性程度的指标被称为(A信度)

41、让秘书起草一份文件这是一种(A任务)

42、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？(B职务评价)

45、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准备阶段)

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？(B宣传与报名阶段)

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？(B按细节说明的工作)

48、按照考评范围与内容来分，可分为(A单项考评)另一答案是B自我考评

49、考评对象的基本单位是(A考评要素)50、员工考评指标设计分为(C6)个阶段

51、下列方法中不属于考评指标量化的方法是(B标度划分)

52、相对比较判断法包括(A成对比较法)

53、基本工资的计量形式有(B计时工资和计件工资)

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

55、下列特点的组织和工种哪个适宜采取岗位工资制(A同一岗位技能要求差别大)

56、可变型岗位工资制的岗内工资标准等级的划分依据是(C工龄或技术熟练程度)

57、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)

58、由若干个工资部分组合而成的工资形式称(D结构工资制)

59、下列奖金哪些属于长期奖金(员工持股计划C)

60、在贯彻按劳取酬原则时，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)

61、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(B劳动价值)

62、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)

63、我国的社会保险制度体系主要包括(A养老保险)、医疗保险、失业保险、工伤保

险、生育保险等内容。

64、失业保险基金的筹集主要有以下三个原则：(B强制性原则)、无偿性原则、固定性原则。

65、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管生产必须管安全)

66、劳动合同一般都有试用期限。按我国车床，这是人力资源管理的哪项工作？(A员工培训)

80、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，称职的基准分是70分，则优秀的人数不能超过3人，因为(3×90)+(10一3)×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总体常态大？(B16周岁)

90、在基于战略分析的基础上，提出可行的、最优的、符合组织战略需求的人力资源战略管理目标及方向，这是指？(B战略选择)

91、将人力资源需求和内部供给的预测值加以比较来确定人员的净需求。这是制定人力资源规划时哪一个步骤？(C供给与需求的平衡)

《劳动法》的规定，试用期最长不超过(B6个月)

67、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)提出的。68、人性化设计的特点主要有：界面友好和(BCD操作简便、程序流畅、一看就懂)69、一个好的、优秀的、功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高(管理效能)，保证(管理质量)，带动企业管理水平获得全面提高，把企业人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正地体现出来。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。这是哪种社会保险制度？(D工伤保险)

71、根据各种职业生涯设计读物所展示的方法，进行自我测定，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)72、人力资源关注的是(A价值问题)73、人力资源是目前正在从事社会劳动的全部人员的观点属于(A在岗人员观)74、服装厂规定缝纫车间工人每天加工完成30件衬衫，即30件／工日。这是哪种常见的定额形式？(B产量定额)

75、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人才资源)

76、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。这是制定人力资源管理战略中的哪个步骤？(C战略衡量)

77、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离职成本)

78、人力资源管理工作科学化的基础是(B工作分析)

79、通过示范，教一名工人如何操作一台

分配法)

81、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人力资源战略)

82、人力资源播求预侧方法中的集体预测方也称(D德尔菲预测技术)。

83、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2025元，此费用应从人力资源成本的哪个项目中列支？(D开发成本)

84、适合于冰箱厂流水作业岗位的任务分析方法是(A决策表)

85、据美国军部估计，培训一个合格的预备军官大约需要30000美元。假设总部下达1000名新军官的招聘指标，培训合格率为80%，那么最后将有(1一80%)×1000=200名不合格，其培训费用损失为200×30000美元=600万美元。如果培训方案设计与实施都比较科学，培训合格率由80％提高到85%，那么不合格的人数就有200人下降为150，海军部的培训费损失就下降为(B450万美元)，这说明人力资源管理本身对组织可以作出一定的经济贡献。

86、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(A科学的考评手段)。

87、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锚是哪种类型？(C管理能力型)88、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(C法院)

89、象体育、文艺和特种工艺等单位须招用未成年人工作，一般在依法履行完审批程序后这些单位就可以招用未成年工了，那么中国政府规定的未成年的年龄是多

92、在甄选过程中没有包括的是(B职位安排)

93、以服务于了解人事原由为目的的考评属于(B诊断性考评)

94、按照薛恩的观点，获得早期职业的正式成员资格阶段是在哪个年龄阶段？(B17-30岁)

95、下面几个选项相比之下，哪一项不直接涉及劳动者切身利益？(A远景规划)96、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？(B产量定额)

97、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)98、通过对实际工作内容与过程的如实记录，达到工作分析目的。这种活动就是下面哪一种基本方法？(C记实分析法)99、通过示范，教一名管理人员如何安排日常生产，这是人力资源管理的哪项工作？(B员工培训)

100、在人本管理的环境中，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(B组织内部环境)

101、通过检查人力淘汰目标的实现程度，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动(D控制与评价)

102、管理人员定员的方法是(C职责定员法)

103、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(C待业人口)

104、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?(D内部变动)105、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情景模拟与系统仿真)

106、巡视企业和面谈属于人力资源管理诊断的哪个阶段?(B 正式诊断阶段)107、一家电子公司录取的新员工需要岗位

培训90天才能达到标准生产能力，而在这90天中的工资都是按标准生产能力应得工资支付的。那么这部分工资与按其90天中的实际生产能力应得工资的差额即构成了哪种成本？(A在职培训成本)

108、描述某职务的特征及工作范围是职务说明的哪项主要内容?(A职务概要)109、下面哪种不是反映人力资源成本状况的报表?(D人力资源供给与需求平衡表)

110、下面哪一项不是人力资源的特点?(D 一次性资源)

111、对抗性劳资关系和钢性薪酬体系是哪

113、工作分析中方法分析常用的方法是(C问题分析)。

114、可变型岗位工资制的岗内工资标准等级划分依据的是(C工龄或技术熟练程度)115、在贯彻按劳取酬原则时，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)

116、各种字词的联想测验技术属于哪种心理测验的方法?(C投射测验)

117、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技能等级工资制)

118、下列方法中不属于考评指标量化方法的是(B标度划分)。

**第五篇：人力资源管理复习选择题**

二、单项选择题。

1．具有内耗性特征的资源是(人力资源)。

2．“社会人”人性理论假设的基础是什么?(霍桑试验)

3．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)4．招聘中运用评价中心技术频率最高的是(公文处理)。

5．甄选程序中不包括的是(职位安排)。甄选程序中不包括的是（寻找候选人）

6．下列方法中不属于考评指标量化的方法是(标度划分)。

7．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(岗位工资)。

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

9．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)(管生产必须管安全)。

10．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元赞用，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)11．下面哪一项不是人本管理的基本要素?(产品)12．管理人员定员的方法是(职责定员法)

13．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(研讨法)14．基本工资的计量形式有(计时工资和计伺：工资)15．下列奖金哪些属于长期奖金(员工持股计划)

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(6个月)。

17．服装厂规定缝纫车间工人每天加工完成30件衬衫，即30件／工日。这是哪种常见的定额形式?(产量定额)18．在性质上，人力资本反映的是（流量与存量问题)19．“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(过程揭示论)20．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)21．主张集体奖，而不主张个人奖。这是哪种人性假设的思想?(“社会人”假设)

22．依据个体的经验判断，把所有待评价的职务依序排列，由此确定每种工作的价值的方法是(经验排序法)23．员工考评指标设计分为(6)个阶段

24．可变型岗位工资制的岗内工资标准等级的划分依据是(工龄或技术熟练程度)

25．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?(技术等级工资制)26．根据各种职业生涯设计读物所展示的方法，进行自我测定，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)

27．各种字词的联想测验技术属于哪种心理测评的方法?(投射测验)28．认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于(成年人口观)。29．人力资源与人力资本在（形式）这一点上有相似之处。30．人力资源管理与人事管理的主要区别体现在(观念上)。

31．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)32．以人性为核心的人本管理的主体是何种基本要素?(职工)33．期望激励理论属于哪种类型的激励理论?(过程型激励理论)

34．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)35．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)36．从现实的应用形态来看；下面哪个方面不是人力资源所应包含的内容?(思想)

37．“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)38．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?(以人为中心、理性化团队管理)

39．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，这反映了“以人为中心、理性化团队管理”模式的什么特点?(开放式的悦纳表现)40．“好吃懒做、唯利是图”，符合下面哪种思想假设?(“经济人”假设)

41．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)42．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哪项活动?(控制与评价)43．在P=F(SOME)模式中的函数指的是哪个变量?(绩效)44．马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论?(内容型激励理论)45．人力资源管理科学化的基础是(工作分析)。46．适合于流水作业岗位的任务分析方法是(决策表)。47．工作分析中方法分析常用的方法是(问题分析)。48．影响招聘的内部因素是(企事业组织形象)。

49.甑选程序中不包括的是(寻找候选人)。

50.企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做(岗前培训)

51.岗位培训成本应属于下列哪种成本?(开发成本)

52.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被称为(构成技术)53.检验测量结果稳定性和一致性程度的指标被称为(信度)54.让秘书起草一份文件这是一种(任务)。

55.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?(职务评价)56．“人尽其才，才尽其用”主要表现了职务分析哪一方面的内容?(人员的选拔与使用)57.企业在招募、选择、录用和安置员工的过程中所发生的费用称为（人力资源的获得成本）

58.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?(准备阶段）

59.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?(宣传与报名阶段)

60.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?(按细节说明的工作)61.按照考评范围与内容来分，可分为(单项考评)。62.考评对象的基本单位是(考评要素)。50.相对比较判断法包括(成对比较法)51.基本工资的计量形式有(计时工资和计件工资)。

52.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)53.下列特点的组织和工种哪个适宜采取岗位工资制?(同一岗位技能要求差别小)54.可变型岗位工资制的岗内工资标准等级划分依据的是(工龄或技术熟练程度)

55.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?(岗位工资)56.由若干个工资部分组合而成的工资形式称(结构工资制)。

58.在贯彻按劳取酬原则时，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?(物化劳动；潜在劳动和流动劳动)59.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(劳动价值)。

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?(技能等级工资制)63.失业保险基金的筹集主要有以下三个原则：（强制性原则）、无偿性原则、固定性原则。

66.人与职业相匹配的职业选择理论最早是由(美国波士顿大学教授帕森斯)提出的。67.人性化设计的特点主要有：界面友好(操作简便、程序流畅、一看就懂)。

68.一个好的、优秀的、功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高（管理效能），保证（管理质量），带动企业管理水平获得全面提高，把企业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。

69.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。这是哪种社会保险制度?(工伤保险)

70、人力资源怀人力资本在(形式)这一点上有相似之处 71、以人性为核心的人本管理的主体是(职工)

72、通常制约人们士气、创制力、生产效率和目标实现程度的组织气候属于(组织内部环境)73、适合流水作业岗位的任务分析方法是（决策表）

74、依据人体的经验判断，把所有待评价的职价依序排列，由此确定出种工作的价值的方法是（排序法）75、企业对新录用的员工进行的集中培训，这种方式叫做(岗前培训)76、列考评哪一属于按照范围与内容划分的（单项考评）

77、下列特点的企业，适宜采用取计时工资的是（产品数量主要取决于机械设备的性能）。78、可变型岗位工资的岗内工资标准等级的划分依据是（工龄或技术熟练程度）。

79、在贯彻按劳取酬原则时，需要以（物化）劳动为主要依据，同时考虑（潜在劳动和流动）劳动来进行分配。80、失业保险基金的筹集主要有以下三个原则：（强制性原则）、无偿性原则、固定性原则。

三、多项选择。

1．具有内耗性特征的资源是(自然资源、人力资源、矿产资源)。2．人力资源关注的是(价值问题、收益问题、组织问题、人力问题)。

3．影响企事业组织招聘的内部因素可以分为哪几个方面?(空缺的职位的性质、企事业组织的性质、企事业组织的形象)4．人们常发现榜样对个体的影响包括哪些方面?(注意过程、保持过程、动力复制过程、强化过程)5．按考评标志可把员工考评的类型划分为哪些种类?(常模参照性考评、效标参照性考评、无标准的内容考评)6．人力资源(关注的是价值问题、反映的是存量问题、把人作为财富的源泉)。

7．西方管理理论中人性理论的发展的三个阶段是(物本管理阶段、人本管理阶段、能本管理阶段)8．一个好的、优秀的、功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高(管理效能)，保证(管理质量)，带动企业管理水平获得全面提高，把企业人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正地体现出来。

9．通常一个企业的办公室主任要同时担负单位的(人事调配、文书管理、日常行政事务处理)等几项职责。

10．问题分析中的地点分析是尽可能合产相关的工作活动，需要分析哪几个问题(在什么地方做这项活动、为何在该处做、可否在别处做、应当在何处做)11．招聘的成功的因素有：(外部影响、企事业的要求、职务的要求、应聘者个人的资格、应聘者个人的偏好)

12．一份精心制作的申请表具有哪些功用?(它提供了一份关于申请人愿意从事这份职务的记录、它为负责面试的人员提供了一份可用于面试的申请人小传、它对于被录用的求职者来说是一份基本的员工档案记录、它可以用于评估“甄选”过程的有效性)，13．员工培训可分为哪几种类型?（岗前培训、在岗培训、离岗培训、员工业余自学)14．下面哪些是日本对企业管理人员的品德素质考评标准?(使命感、信赖性、诚实、忍耐性、责任感、进取心)15．经济性福利通常以金钱或实物为其形式，其主要形式有哪些?(超时酬金、住房性福利、交通性福利、教育培训性福利、医疗保健性福利)16．人力资源管理的功能有(政治功能、经济功能、社会稳定功能)17．人力资源需求预测的方法有（德尔菲法、回归分析法)18．工作的具体形式是(职业、职务、职位(岗位)、任务与要素)19．工作分析中的设计主要包括(明确分析客体、选择分析方法与人员、作好时间安排与制定分析标准、选择信息来源)20．方法分析需要分析哪几个问题(现在如何做、为何这样做?、可否用其他方法做?、应当用什么方法来做?)

21．影响企事业招聘决策的外部因素有哪些?(政府管理、法律的监控、劳动力、人口、劳动力市场条件、产品和服务市场条件)22．背景资料可以从哪些方面获得?（自校方的推荐材料、有关原来工作情况的介绍材料、关于申请人业务能力的证明、关于申请人所受法律强制方面的记录、来自推荐人的推荐材料)23．在岗前培训中人力资源部门要为新员工提供哪些方面的信息?(业概况、公司文化、基本政策与制度、工资福利)24．“知识”这个考评目标过于笼统，因此可以把它分为（基本知识、专业知识、相关知识）

25．当前世界上公认的养老保险制度的类型可分为哪些种类?(投保资助型(也叫传统型)养老保险、强制储蓄型养老保险(也称公积金模式)、国家统筹型养老保险）26．人力资本(反映的是流量与存量问题、关注的是收益问题、存在于人力资源之中)27．人本管理的基本要素是(员工、管理环境、文化背景、价值观)28．人力资源管理的基础工作包括以下哪些内容?(职务分析、职务评价、定额管理、定员管理)29．整个工作分析过程，一般包括哪些环节?(计划、设训、信息分析、结果表述、运用指导)30．顺序分析的目的是尽可能使工作活动的顺序更为合理有效，它需要分析哪些问题(何时做、为何在此时做、可否在其它时间做、应当在何时做)31．影响企事业招聘决策的外部因素有哪些?(政府管理、法律的监控、劳动力、人口、劳动力市场条件、产品和服务市场条件)32．背景资料可以从哪些方面获得?(来自校方的推荐材料、有关原来工作情况的介绍材料、关于申请人业务能力的证明、关于申请人所受法律强制方面的记录、来自推荐人的推荐材料)33．在岗前培训中人力资源部门要为新员工提供哪些方面的信息?(企业概况、公司文化、基本政策与制度E．工资福利)34．“知识”这个考评目标过于笼统，因此可以把它分为哪几项考评内容?(基本知识、专业知识、相关知识)35．当前世界上公认的养老保险制度的类型可分为哪些种类?(投保资助型(也叫传统型)养老保险、强制储蓄型养老保险(也称公积金模式)、国家统筹型养老保险)36．为人本管理理论提供理论支持的是下面哪几种理论?(人际(群)关系学、行为科学、以人为本理论)37．关于人力资源的解释有三种代表性观点，即(成年人观、在岗人员观、人员素质观)38．人力资源管理软件人性化设计的特点主要有：界面友好和(操作简便、程序流畅、一看就懂)

39．人事管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责由下列任务所组成(设计调查问卷、把问卷发给调查对象、将结果表格化并加以解释、把调查结果反馈给调查对象)40．问题分析中的目的分析是消除工作中不必要的环节，一般包括哪几个问题(实际做了什么、为什么要做、该环节是否真的必要、应该做什么、在什么地方做这项活动)41．招聘策略包括哪些内容?(招聘地点的选择、招聘渠道或者方法的选择、招聘时间的确定、招聘宣传战略、招聘推销战略、招聘的评价和招聘的扫尾工作安排)42．人们在长期的人力资源招聘工作实践中，发展了许多种实用的甄选方法，它们是(面试法、测验法、评价中心法、个人信息法、背景检验法、笔迹学法)43．下面各种方法有哪些是培训能用到的?(讲授法、角色扮演法、实习、观摩、远程教学法、游戏和模拟工具训练法)

44．按考评主体划分，可把员工考评的类型划分成哪些种类?(自我考评、他人考评、下级考评)45．职业生涯的发展常常伴随着年龄的增长而变化，因此可以将—个人的职业生涯划分为以下哪几个不同的阶段?(成长阶段、探索阶段、确立阶段、维持阶段、下降阶段)46.人本管理的基本要素是(员工、管理环境、文化背景、价值观)47．整个工作分析过程，一般包括哪些环节?(计划、设训、信息分析、结果表述

E．运用指导)48．顺序分析的目的是尽可能使工作活动的顺序更为合理有效，它需要分析哪些问题(何时做、为何在此时做、可否在其它时间做、应当在何时做)49．影响企事业招聘决策的外部因素有哪些?(政府管理、法律的监控、劳动力

D．人口、劳动力市场条件、产品和服务市场条件)

50．背景资料可以从哪些方面获得?(来自校方的推荐材料、有关原来工作情况的介绍材料、关于申请人业务能力的证明、关于申请人所受法律强制方面的记录、来自推荐人的推荐材料)51．在岗前培训中人力资源部门要为新员工提供哪些方面的信息?(企业概况、公司文化、基本政策与制度、工资福利)52.“知识”这个考评目标过于笼统，因此可以把它分为哪几项考评内容?(基本知识、专业知识、相关知识)53.当前世界上公认的养老保险制度的类型可分为哪些种类?(投保资助型(也叫传统型)养老保险、强制储蓄型养老保险(也称公积金模式)、国家统筹型养老保险)

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！