# 人力资源管理期末复习模拟

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2025-08-10

*第一篇：人力资源管理期末复习模拟人力资源管理模拟试卷（第二套）一、名词解释(每小题4分，共16分)1．人力资源规划(又称人力资源计划)，是指预测未来的组织任务和环境对组织的要求以及为完成这些任务和满足这些要求而提供人员的过程。2．培训就是...*

**第一篇：人力资源管理期末复习模拟**

人力资源管理模拟试卷（第二套）

一、名词解释(每小题4分，共16分)

1．人力资源规划(又称人力资源计划)，是指预测未来的组织任务和环境对组织的要求以及为完成这些任务和满足这些要求而提供人员的过程。

2．培训就是向新员工或现有员工传授其完成本职工作所必需的相关知识、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的培养和训练。

3．心理测验是心理测量的一种具体形式，实质上是行为样组的客观的和标准化的测量。也有人把心理测验叫心理测评。

4．所谓劳动合同，就是员工与组织确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，组织和员工之间确立劳动关系的法律凭证。

二、选择题{每小题2分，共20分，请将正确答案的序号填在括号内)

1．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)

A．经济人B．社会人C．自我实现人D．复杂人

2．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)

A．自我中心式、非理性化家族管理B．以人为中心、非理性化家族管理

C．以人为中心、理性化团队管理D．自我中心式、理性化团队管理

3．“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)

A．过程揭示论B．目的揭示论C．现象揭示论D．综合揭示论

4．以人性为核心的人本管理的主体是何种要素?(A)

A．职工B．环境C．文化D．价值观

5．管理人员定员的方法是(C)

A．设备定员法B．效率定员法C．职责定员法D。利益定员法

6．“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)

A．组织结构设计B．人力资源规划的制定

C．人员的甄选与使用D．培训计划的制定

7．企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做(A)

A．岗前培训B．在岗培训C．离岗培训D．业余自学

8．下列方法中不属于考评指标量化的方法是(B)

A．加权B．标度划分C．赋分D．计分

9．基本工资的计量形式有(B)

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

10．人与职业相匹配的职业选择理论是由(A)提出的。

A．美国波士顿大学教授帕森斯B．美国约翰•霍普金斯大学教授霍兰德

C．中国人民大学萧鸣政教授D．中国清华大学赵平教授

三、简答题(每小题7分，共35分)

1．人本管理的基本内容。

答案要点：

人本管理的基本内容是：

①人的管理第一；②以激励为主要管理方式；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．岗位定位分析有哪些步骤?

答案要点：

(1)分析岗位工作描述中的框架要求；

(2)把这些要求与知识、技能、能力及其他个性特征因素加以对照与比较；

(3)在综合(1)、(2)工作的基础上，确定任职资格要求；

(4)考虑工作中所运用的工具、信息采集量、数据分析方法等因素，对(3)获得的结果进行修正。

3．招聘有哪些程序?

答案要点：

企事业组织招聘员工的程序，一般包括六个方面：

(1)明确空缺职位的要求；

(2)招募，即分析各种可能的招募途径与方法，并比较其优势，权衡价格与费用、时间支出等；(3)甄选；(4)录用；(5)试用考察；(6)签约。

4．薪酬制度设计的程序或步骤。

．答案要点：(1)组织付酬原则与政策的制定；(2)工作分析；(3)工作评价；

(4)工资结构设计；(5)工资状况调查及数据收集；

(6)工资分级与定薪；(7)工资制度的执行控制与调整

5．形成人力资源市场需要具备哪些条件?

答案要点：人力资源市场就是通过供求双方相互选择而自动配置人力资源的体系，或者说是一种以市场机制调节人力资源供求的经济关系。人力资源市场的形成需要具备以下三个条件：第一，人力资源供求双方具有相对独立性。员工个人拥有独立支配人力资源的权利，人力资源需求方拥有独立的用人权，人力资源供求双方均可进行自由选择。第二，人力资源供求双方作为对等的利益主体，以劳动合同的形式确立劳动关系。第三，工资是人力资源的市场价格，由人力资源市场供求关系调节。工资率成为引导人力资源合理配置的价格信号。人力资源市场可以分成社会人力资源市场和组织内部的人力资源市场。

四、论述题(本题15分)试述人力资源管理的目标与任务。

答案要点：人力资源管理的目标与任务，包括着全体管理人员在人力资源管理方面的目标任务与专门的人力资源部门的目标与任务。显然两者有所不同，屈于专业的人力资源部门的目标任务不一定是全体管理人员的人力资源管理目标与任务，而属于全体管理人员承担的人力资源管理目标任务，一般都是专业的人力资源部门应该完成的目标任务。

无论是专门的人力资源管理部门还是其它非人力资源管理部门，进行人力资源管理的目标与任务，主要包括以下三个方面；

(1)保证组织对人力资源的需求得到最大限度的满足；

(2)最大限度地开发与管理组织内外的人力资源，促进组织的持续发展；(3)维护与激励组织内部人力资源，使其潜能得到最大限度的发挥，使其人力资本得到应有的提升与扩充。

然而，就人力资源管理的专业部门来说，其任务主要有以下几项：

①规划；②分析；③配置；④招聘；⑤维护；⑥开发。

五、案例分析题(本题14分)

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?

答案要点：。1．这个公司显然存在着选拔和招募方面的问题。在这个案例里面，一开始他们注重内部选拔，但内部选拔觉得适应性比较差，不能适应新的知识的技能，不能满足岗位需要。接着请外界的中介招募机构，招到一批工商管理专业的学生，还是比较满意的，但最后还没有到岗位上就走了，所以说确实存在问题。内部找不到满意的，而满意的外部人才又走了，这就是问题的所在。2．那么产生问题的原因是什么呢?一般选拔人的条件比较高，要德才兼备，这往往是一种理想。在这种状态下，我们往往是看能找不找得到人才。在这里面，内部总是找不到合适的人才。一个可能是员工的素质确实比较低。接着可能是他的要求比较高。这种情况下，我们要做工作分析。首先要分析问题的原因。通过工作分析，确认哪个中层干部需要什么样的资质、能力、技能，给他们作一个分析，这样把他们的标准定实。第二个就是为什么招本专业的学生后又走了呢?那问题是两年周期比较长，而这些人是刚毕业，他们不懂管理，而这里既要懂专业，又要懂管理。所以就直接去招聘又懂专业，又懂管理的人。这样一来就有活干，他来之后，一定得到公司的重视，他的价值得以实现，那么当然他就不会搞砸，这个问题也就不会发生。可能招的也不是很合适，即使在这种情况下，我们还有一种改进办法，外部招聘这些管理类学生后，对他们说明理由。就是说，不是永远在这里干，如果干了两年后，基本上提拔到管理层的岗位了，让他们看到曙光，看到希望，即使眼前在基层工作，有这样、那样的困难，但他们看到将来的发展，可能能忍受，可我们往往有些企业不告诉他，他们可能会走。第四是内部招聘，从素质上来讲，不一定符合岗位的要求，那么我们找一些有潜力的人，进行培训。如此一来，这个问题就能解决。

每个绩效考核方法都有其长处与不足，有的适合用于管理目的，而有的适合用于开发目的。

一般来讲，如果能获得工作成果的客观资料，那么应该采取目标管理法来评价员工绩效。

但如果缺乏工作成果的信息，那么可以考虑使用行为法。如果绩效考核的目的是为了确定奖

金、提薪和晋升，需要对员工进行相互比较，这时关键事件法就不适用，而行为锚定等级评价法、行为观察评价法、行为对照表法就比较理想。假如组织没有能力设计这样的评价系统，也可以采取比较排序法，但要辅之以统一的评价标准。如果绩效考核的目的是为了开发用工能力，那么行为锚定等级评价法、行为观察评价法、评价中心法都是不错的选择。当然，实际情况千差万别，选择也绝对不只一种。许多组织实际上在绩效考核中并不只用一种方法，而是使用多种方法。例如使用行为法和成果法的组合。这样既考核了员工的工作行为，又考核了员工的工作成果，从而使考核更加准确。

2.什么是“复杂人”假设？

答案要点:

“复杂人”即权变人，它是假设随着人的发展与生活条件的变化，人们会因人、因事、因时、因地而不断变化出多种多样的需要；各种需要互相结合，形成了动机和行为的多样性，掺杂着善与恶混合的一种人性理论。

这种假设是薛恩等人在20世纪末70年代初提出的。他们认为，长期的研究证明，无论是“经济人”、“社会人”，还是“自我实现的人”的假设，都有其合理性的一面，但都不适用于一切人。这是因为一方面人存在着很大的个体差异；另一方面同一个人在不同的年龄、事件、地点和环境下，也会有不同的表现。人的需要和潜力，随着年龄的增长、知识的丰富、地位的改变以及人际关系的变化而各不相同。所以“复杂人”并不是单纯的某一种人。

复杂人假设的主要观点是: ⑴人的需要是多种多样的。人们是怀着许多不同的需要加入工作组织的，而且人的需要是随着人的发展和生活条件的变化而变化的。每个人的需要各不相同，需要的层次也因人而异。⑵人在同一时期内会有各种需要和动机。它们会相互作用并整合为一个整体，形成复杂的动机模式。⑶由于工作和生活条件的不断变化，人会不断产生新的需要和动机。⑷个体在不同单位或同一单位的不同部门工作中，会产生不同的需要。⑸由于人的需要不同，能力各异，对于不同的管理方式会有不同的反应。

四、论述题

1.答案要点:

人力资源规划的作用归纳起来主要有:第一，保障组织发展所需的人力资源，即在充分研究组织现有人员结构和规模、人力资源市场供求关系和发展趋势、组织对未来人力资师、要求的基础上，制定相应的政策和措施，及时满足组织不断变化的人力资源需求;第二，促使技术和其他工作流程变革，提高竞争优势;第三，提高人员配置和使用效率，实现人尽其才、才尽其用，避免盲目引进人员与人才流失的恶性循环;第四，优化员工队伍结构，使员工数量、质量、年龄、知识结构等趋于合理;第五，有利于搞好培训、职业生涯设计等工作，促进人力资源开发;第六，有利于管理者进行科学有效的管理决策;第七，帮助适应并贯彻实施国家的有关法律和政策，如劳动法、劳动合同法、职业教育法和社会保障条例等。

五、案例分析题

答案要点:

（1）对服务工应该表扬。

（2）对操作工来讲，那么我们要分析他为什么要把大量机油撒在机厂周围，他到底是有意者，还是无意的？在案例里面，字面上没有显示出来，所以在这种情况下，我们无法判断。但无论怎么样，我们都应该批评或教育。

（3）对车间主任来讲，我们应该适当的批评。那么怎么防止类似问题的发生？这就说明我们做工作分析时有些事是控制不了的，那该怎么办？应对说明书进行修改。对操作工来讲，应增加这样的条文，就是说，工作时间要保持机床周围的清洁，如果因为工作不慎而造成周围环境的污染后，应该担负一定的保洁责任。发生事情之后，应及时报上去。对服务工和勤杂工，也同样要加一条，要完成车间安排的相关的或紧急性的任务。

（4）要根据实际情况，要管理分工、重新定位，保证工作的顺利进行。

**第二篇：人力资源管理期末复习**

《人力资源管理》期末考试模拟试题一

一、单项选择题（本大题共20小题，每小题1分，共20分）

1、“人是经济人”这一人性假设所对应的时期是（C）C、资本主义上升时期

2、影响组织人力资源规划的因素主要来自于(C)C、组织内部

3、人力资源中最高层次的部分是掌握（C）C、科技知识的人

4、当一个人与工作岗位结合之后，便和用人单位形成了一种职务关系，这种职务关系的核心内容是（B）B、义务和权利

5、若干工作性质大致接近的岗群，可以划归为一个（A）A、岗类

6、人员培训属于（C）C、成人教育

7、人力资源规划的主要工作是（C）C、制定必要的人力资源政策和措施

8、心理测验在知识测评中的应用形式，实际是（A）A、教育测验

9、寻找职工的来源和吸引他们到企业应征的过程指的是人员（A）A、招募

10、保持各工序生产能力的合适比例关系是生产过程中的（D）D、协调性

11、中国古代的退休养老制度称作（C）C、“致仕”制度

12、根据对生产技术条件和生产组织条件的分析与研究，通过技术计划、现场测试与分析确定定额时间的方法是（B）B、技术测定法

13、最早提出讨论教学法的是美国的（B）B、林格

14、下列各项中以外化型体能训练为前导的是（A）A、“拓展训练”课程

15、绩效考核的分级法又称为（D）D、排序法

16、下列属于物质激励的激励形式有（D）D、颁发奖金

17、组织业余文化活动及其成品，如摄影作品等，属于组织文化的(C)C、器物层

18、日本的“年功序列制”中，职务晋升的标准是（D）D、A与B的结合19、工序划分的决定性因素是(A)A、劳动分工

20、工资中的基本工资的分配是按(A)设定的。A、需要律

二、多项选择题（本大题共10小题，每小题2分，共20分）

21、参加德尔菲法实施预测的专家可以是（ABCD）A、组织内部的B、组织外部的C、高层经理D、来自第一线的管理人员

22、社会办学的途径可以通过（ABCDE）A、广播B、电视C、函授D、夜大E、自学考试

23、影响人力资源质量的主要因素有：（ABDE）A、遗传B、营养因素D、其他先天因素E、教育方面的因素

24、“三级教育”指的是（BCE）B、入厂教育C、车间教育E、岗位教育

25、我国基本养老保险一体化的“四统一”指的是（ABCE）A、统一制度B、统一标准C、统一管理E、统一调剂使用基金

26、劳动定额常见的形式有(BD)B.工时定额标准D、产量定额标准

27、解决劳动争议实现的渠道有(BDE)B、劳动争议调解委员会 D、劳动争议仲裁委员会E、人民法院

28、影响人力资源需求的因素主要有（ABDE）

A、技术、设备条件的变化B、职工个人利益需求的变化D、企业经营方向的变化E、外部因素

29、绩效考核的特点有（BCE）B、多因性C、多维性E、动态性

30、在人事管理发展史上，曾出现过以下人性假设（ABCE）

A、人天生是勤劳的 B、人天生是懒惰的 C、人是经济人 E、人还有一种社会责任感

三、名词解释（本大题共4小题，每小题3分，共12分）

31、岗位规范:即岗位说明书，它是在岗位横向分类和纵向分类基础上对每一个岗位作标准化和尽可能定量化说明的书面文件。

32、劳动定额:是指在一定的生产技术和组织的条件下，生产一定量的产品或者是完成一定量的工作所必需的劳动消耗量的规定标准。

33、行为锚定评分法:是把量表测评法与关键事件法结合起来，使之兼具两者之长。其为每一职务各考核维度都设计出一个评分量表，并有一些典型的行为描述性说明词与量表上的一定刻度（评分标准）相对应和联系（即所谓锚定），供操作中为被考核者实际表现评分时作参考依据。

34、正激励:就是当一个人的行为表现符合社会需要时，通过奖赏的方式来强化这种行为，以达到调动工作积极性的目的。

四、简答题（本大题共6小题，每小题4分，共24分）

35、岗位设置的原则有哪些？答：（1）最低岗位数量原则；（2）系统原则；（3）能级原则；（4）最低岗位层次原则。

36、简述人力资源规划的主要内容。答：（1）晋升规划；（2）补充规划；（3）培训开发规划；（4）配备规划；（5）职业规划。

37、人员甄选有哪些程序？答：一般而言，向社会征聘人员时甄选程序如下：（1）接见申请人；（2）填写岗位申请表；（3）初步面谈（面试）；（4）测验；（5）深入面谈（面试）；（6）审查背景和资格；（7）有关主管决定录用；（8）体格检查；（9）安置、试用和正式任用。

这种甄选方法叫淘汰法。上述程序不是绝对的，由于企业规模不同、工作要求不同，因此采用的甄选程序也会不同。

38、人员培训的目的是什么？答：人员培训的目的在于提高组织成员的政治理论修养、思想觉悟和业务水平，更新和完善其素质结构与知识结构，以适应管理现代化的需要，实现工作的高效率和科学化。

39、绩效考核的功能有哪些？答：（1）管理功能；（2）激励功能；（3）学习功能；（4）导向功能；（5）监控功能。

40、简述绩效诊断的主要内容。答：(1)、对企业管理制度的诊断；(2)、对企业绩效管理体系的诊断；(3)、对绩效考评指标和标准体系的诊断；(4)、对考评者全面全过程的诊断；(5)、对被考评者全面全过程的诊断；(6)、对企业组织的诊断。

五、论述题（本大题共3小题，每小题8分，共24分）

41、试述岗位分类的一般步骤和方法。

岗位分类一般按下列步骤和方法进行：

（1）岗位调查。进行岗位分类首先应了解岗位的内容，调查收集有关岗位的各种资料，以作为分类的依据。调查常采用的方法有书面调查法、直接面谈法、实地观察法、综合并用法。

（2）岗位的横向分类。岗位调查完成后，就要进行岗位分析。岗位的横向分类就是在岗位分析的基础上，根据岗位工作性质的相似程度，将岗位区分为岗类、岗群、岗系等类别的过程，其方法有归纳法和演泽法。

（3）岗位的纵向分类。这是在岗位评价的基础上，根据工作量的相似程度，将岗位划分为岗级、岗等的过程。岗位评价中最主要的两项工作是设计岗位评价指标体系和设计岗位评价标准，常用的方法是评分法。

（4）编写岗位规范。岗位规范即在岗位横向分类和纵向分类基础上对每一岗位作标准化和尽可能定量化说明的书面文件。

（5）制定“法规”，并予以实施。这是在经过上述程序并反馈修正后，将分类结果、岗位规范等以企业正式文件的形式公布和下发，以确保岗位分类制度的贯彻执行。

42、论述人力资源需求预测的方法。

目前国内外对人力资源需求进行预测的方法和技术，常用的有如下几种：

（1）经验预测法。经验预测法也叫比率分析，即根据以往的经验对人力资源需求进行预测，具体的方法是根据企业的生产经营计划及劳动定额或每个人的生产能力、销售能力、管理能力等进行预测。

（2）德尔菲法。德尔菲法是一种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方法。

（3）趋势分析法。趋势分析法的基本思路是：确定组织中哪一种因素与劳动力数量和结构的关系最大，然后找出这一因素随雇用人数的变化趋势，由此推出将来的趋势，从而得到将来的人力资源需求。在运用这种方法时，可以完全根据经验进行估计，也可以利用计算机进行回归分析来作出预测。

43、试论人力资源在社会财富创造过程中的作用。

答案要点：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。

一、单项选择题（本大题共20小题，每小题1分，共20分）

1、在马斯洛需要层次理论中属于高级的需要是：（D）D、尊重需要

2、下列不属于波特的基本经营战略的是：（C）C、快速成长战略

3、被考评者在上一个考评期内评价结果的记录对考评者在本考评期内的评价所产生的作用和影响，称之为：（B）B、后继效应

4、科学管理时代对人的基本假设是：（A）A、经济人

5、下列不属于组合工资制的内容是：（C）C、能力工资

6、由用人单位提出解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位的工作年限，每满1年发给相当于（A）个月的工资作为经济补偿金，最多不超过12个月。A、17、清代诗人顾嗣协著名诗句描述的以下哪个人员甄选原则：（D）D、用人所长原则

8、公平理论的创立者是：（B）B、亚当斯

9、人力资源区别于其他资源的最根本的区别：（B）B、能动性

10、一个人从首次参加工作开始的一生中所有工作活动与工作经历按编年的顺序串接组成一个的整个工作过程，指的是：（B）B、职业生涯

11、影响人力资源需求的最重要的因素：（C）C、企业的内部因素

12、能够最大限度地发挥参与者的创造力的培训方式：（C）C、头脑风暴法

13、组织运行质量和管理水平的标尺是：（D）D、劳动生产率

14、绩效管理的中心环节：（B）B、绩效考评

15、劳动力市场的主要机制是：（B）B、供求机制

16、人力资源规划的基础：（C）C、组织战略目标

17、在运用工作描述所提供的信息时，应注意将其与工作要求的具体内容结合一起，以便加强工作分析的三个特性。以下哪个不属于这三个特性？（B）B、有效性

18、在组织文化的作用中，哪方面的作用能将组织成员的行为统一到到组织目标上来？（D）D、引导作用

19、日本的“年功序列制”中，职务晋升的标准是（D）D、A与B的结合20、绩效考核的分级法又称为（D）D、排序法

二、多项选择题（本大题共10小题，每小题2分，共20分）

21、管理的基本职能：（ABCDE）A、计划B、人事C、领导D、组织E、控制

22、影响人力资源数量的因素主要有：（ABCD）A、人口数量B、人口的年龄构成C、人口迁移D、人口的再生产状况

23、绩效考核因素评定法的评定角度主要有（ACDE）A、自我评定C、同级评定D、下级评定E、直接领导评定

24、人力资源管理的基本理论包括：（ABCDE）

A、投资增值原理B、互补合力原理C、动态适应原理D、个体差异原理E、激励强化原理

25、动机的特点：（AC D）A、内隐性 C、高度个性化D、目标导向性

26、制定劳动定额应当遵循的原则是：（ACD）A、科学性 C、先进性D、一致性

27、从社会层面看，人员流动的意义在于：（ABD）

A、有利于整个社会更加合理的利用人力资源，实现资源的优化配置B、有利于整个社会重视人才D、有力企业的优胜劣汰

28、我国的社会保险内容包括：（ABCDE）A、基本养老保险B、医疗保险C、失业保险D、工伤保险E、生育保险

29、绩效的特征：（ABE）A、多因性B、动态性E、多维性

30、凯利等人提出的归因理论认为，人们的行为获得成功或失败可以被归于的因素是：（ABCE）

A、努力B、能力C、机遇E、任务难度

三、名词解释（本大题共4小题，每小题3分，共12分）

31、人力资源管理：是指为实现组织的战略目标，组织利用现代科学技术和管理理论，通过不断地实践人力资源，对所获得的人力资源的整合、调控及开发，并给予他们报偿而有效地开发和利用之。

32、企业战略：是指企业为自己确定的长远发展目标与任务，以及为实现目标而选择的行动路线与方针政策。

33、激励：是指管理人员促进、诱导员工形成动机，并引导行为指向目标的活动过程。

34、工作分析：是指对组织中某特定得工作职务得目的、任务或职责、权力、隶属关系、工作条件、任职资格等相关信息进行收集与分析，以便对该职务的工作作出明确规定，并确定完成这一工作需要的行为、条件、人员的过程。

四、简答题（本大题共6小题，每小题4分，共24分）

35、简述人力资源的作用。

答：(1)、人力资源在社会财富创造过程中的决定作用：

a、人力资源是自然资源转变为社会财富的决定性因素；b、人力资源是社会财富多寡的决定因素；c、人力资源是社会财富多样化程度的决定因素；d、人力资源是社会财富增值的决定性因素。

(2)、高素质人力资源的独特作用：

a、人才资源（高素质的人力资源即为人才资源）是促进经济增长的主要因素；b、人才的劳动是一种探索式的智力活动，具有前沿突进的开拓作用；c、人才资源的复杂性使劳动往往具有不可替代的独特作用。

36、简述人员流动对组织的利与弊。

人员流动的意义在于：(1)、人员流动是实现组织目标的保证；(2)、人流流动是人尽其材的手段；(3)、人员流动是实施人力资源规划的重要途径；(4)人员流动是激励员工的有效手段；(5)、人员流动是改善组织气氛的措施之一。

人员流动给组织带来负作用在于：(1)、影响工作；(2)、造成技术的流失或商业秘密的泄漏；(3)、降低了企业培训投资的回报。

37、简述提高劳动生产率的基本方法。

答：(1)、不断加大产品设计与生产的科学技术投入；(2)、依靠科技进步，不断节约能源与材料，降低物化劳动消耗，提高劳动生产率；

(3)、采用现代化的管理手段，不断改进生产组织合劳动组织，保障组织各生产环节的同步运行，保持生产的均衡与协调一致；(4)、采用分工协作方式，提高出勤率、有效工时利用率，巩固劳动纪律；(5)、不断全面提高员工的整体素质与工作技能；(6)、充分调动员工的积极性。

38、简述绩效管理的功能。答：首先，对企业而言，绩效管理具有以下功能：(1)、诊断功能；(2)、监测功能；(3)、导向功能；(4)、竞争功能。对员工而言，绩效管理具有以下功能：(1)、激励功能；(2)、规范功能；(3)、发展功能；(4)、控制功能；(5)、沟通功能。

39、简述员工培训和开发的意义。答：(1)、适应环境的变化；(2)、满足市场竞争的需要(3)、满足员工自身发展的需要；(4)、提高企业的效益。

40、简述传统人事管理的特点。答：传统人事管理的特点主要有以下四个方面：

（1）、以事为中心，要求人去适应事。（2）、重使用而轻培育。（3）、将人力较多地视为成本，算人头账，而较少算人力账。

（4）、传统人事管理部门被视为非生产、非效益部门，是在生产经营过程之外执行人事行政事务的部门，而不是参与生产经营过程，为人力的配备、使用进行决策，为组织的效益进行管理的生产部门、效益部门和决策者。

五、论述题（本大题共3小题，每小题8分，共24分）

42、如何进行员工福利的管理？

答案要点：员工福利的管理涉及以下几个方面：福利的目标、福利的成本核算、福利的沟通、福利的调查和福利的实施。

（1）福利的目标。每个组织的福利目标各不相同，但是有些内容是相似的，这主要包括：必须符合组织的长远目标；满足员工的要求；符合组织的报酬政策；要考虑到员工眼前需要和长远需要；能激励大部分员工；组织能负担得起；符合政府法规政策等。

（2）福利的成本核算。主要涉及：通过销量或利润计算出公司最高的可能支出的福利总费用；与外部福利标准进行比较；作出主要福利项目的预算；确定每一个员工福利项目的成本；制定相应的福利项目成本计划；尽可能在满足福利目标的前提下降低成本等。

（3）福利的沟通。可采用的主要方法有：用问卷法了解员工对福利的需求；用录像带介绍有关的福利项目；找典型员工面谈；公布一些福利项目让员工挑选；收集员工对各种福利项目的反馈等。

（4）福利的调查。这主要涉及到三种调查：制定福利项目前的调查、员工调查和福利反馈调查。

（5）福利的实施。在福利实施中应注意：根据目标去实施；预算要落实；按照各个福利项目的计划有步骤地实施；有一定的灵活性；防止漏洞产生；定时检查实施情况。

41、考评激励有何作用？

答案要点：从考评激励的心理过程分析，考评具有以下几方面的作用：

（1）导向作用。考评具有目标导向功能。由于考评标准的约束力，迫使或诱导人们的行为向某一方向发展。

（2）反馈调节作用。考评激励的一个重要作用，就是促使反馈调节，让人们知道自己的行为是否偏离要求，是否符合规范，要作什么修正，以及如何修正等。

（3）强化作用。强化有“正强化”和“负强化”两种。通过考评，工作成绩得到肯定，人们会看到自己的社会价值，增强工作热情和责任感，从而激发进一步努力的动机，这就是“正强化”。反之，如果得到较差的评价，通过正确引导，也会激起改正缺点错误和重新做好工作的动机，这为“负强化”。

42、为保证绩效考核的公正性、准确性、客观性，在考核中应采取哪些限制方法？

答案要点：所谓绩效考核的限制方法是指为了使考核做到客观、公正、准确，而对考核等级或计分进行的合理限制。其目的在于防止滥列优等人数，或防止将被测者某一方面的成绩优劣作为考核的最主要依据。常用的限制方法有：

（1）同分限制法。这种方法要求同一分数的人数应有限制。

（2）常态分配法。关于能力研究的成果证明，我们在分析任何一种个体特征差异时，只要选取的样本足够大，只要符合随机抽样原则，个体差异的分布就会呈现常态分布。组织内个体成员的工作绩效的差异也会呈现这种状态，即：优秀者少，良好者多，劣等者少。这样就可以设定一个分数为常态分布中央的理想高点，使考核分数在此高点的两边依序往下排列。根据这一原理，可以给各单位配赋一定的分值，各单位主管在配赋的总分数内可以对每一员工进行不同的评分，但总分数不能超出配赋分数。这种方法可以防止各单位滥列优等人员。

（3）群体绩效限制法。这种方法要求在确定某一单位职工绩效优等人数或考核分数时，根据这一单位总体绩效而定，群体工作绩效好，则考核优秀人数或配赋分数也较多。其方式主要有等级和人数限制法、配赋分数限制法和配赋分数相等法三种。

**第三篇：浅谈人力资源管理模拟**

佛山科学技术学院2025—2025学年第一学期

《人力资源管理模拟》课程论文

浅谈人力资源管理模拟

一、引言 人力资源是经济社会的重要稀缺资源这一理念已普遍得到认可，为西方一些发达国家的发展经验所证实。随着知识经济的来临，人力资源管理学科得到越来越多地关注。目前国内大部分院校在经管类院系已先后开设了人力资源管理专业或课程。人力资源模拟系统软件是以案例为基础，以情景模拟为手段的教学工具，可以让人力资源管理专业的学生有机会在复杂的模拟现实环境中演练他们学到的各种理论知识，充分体验人力资源规划、获取与配置、员工发展、员工保障与维护全部过程，熟悉人力资源管理日常工作内容、常用工具及技巧。

二、实训目的通过人力资源管理模拟的学习，让学生有机会在复杂的模拟现实环境中演练他们学到的各种理论知识，充分体验人力资源规划、获取与配置、员工发展、员工保障与维护全部过程，熟悉人力资源管理日常工作内容、常用工具及技巧。

三、实训内容

将人力资源理论与实践相结合，系统地实践、体验和学习人力资源各个方面的内容，以及理解人力资源在实际工作中的运用；在高度仿真的模拟环境中，获得实践的经验。

具体项目实训步骤如下：

查看公司的资料库，从公司相关资料中获取撰写招聘广告的要素，据公司的职位需求，撰写一份招聘广告。了解各种招聘渠道的优缺点，查看一些公司校园招聘的案例，借鉴其它公司在招聘过程中的经验，制定招聘方案，根据公司的招聘渠道费用表和人力资源需求单来制定招聘渠道计划表。了解招聘单位在写招聘广告时需要考虑的因素，查找案例中招聘广告的问题，注意写招聘广告中的一些细节。了解筛选简历中需要注意的细节，筛选简历，编辑简历筛选表。完成心理测试，并查看测试结果。掌握面试技，巧纠正面试中的问题，了解面试中的“陷阱”。了解背景调查的利弊，对应聘者的简历和毕业证进行调查。阅读公司制度，查看应聘者的报道通知。填写完整应聘者的劳动合同书。填写表格“新进员工培训计划表”

1和“世格集团培训课程”掌握人力资源部在培训管理中的职责。查看资料“十四名售后服务人员蒸发事件”和案例“核心高管突然辞职事件”，并对案例进行分析。查看的文档“高职中的违约金纠纷”，掌握离职管理和离职手续的相关内容。查看资料“影响绩效考评的因素”和案例“小李为什么要挂冠而去”，接着查看“绩效考评与企业其他管理关联图”，分析考评措施。填写“开放式流程图”和“封闭式流程图”。查看 “员工绩效考评表

（一）”和 “员工绩效考评表

（二）”，填写 “行政事务专员职位的考评标准”。分别和员工程军、陈敏对话，进行绩效访谈。查看生产副总的月度考评结果，填写“考核标准及考评办法”和“绩效考核表”。查看经理给的人事资料，接着查看“王明的简历”、“王雨的简历”和 “陈龙的简历”，对照每个人的简历分别进行录入。在办公室处理文件，计算薪资福利，最后提交给经理。查看经理给的文件，分别编辑月薪制员工工资单、计件制员工工资单和提成制员工工资单。最后，进行员工培训管理以及人力资源规划。

四、收获与心得体会

平等是招聘广告设计中需要注意的问题，避免年龄歧视、性别歧视和学历歧视等，招聘广告中的语气也要是很诚恳的。好的招聘广告是组织成功招聘的开始，撰写时必须实事求是，切合企业的用人实际。选择招聘渠道要考虑成本因素，要达到投入最少但收入最大的效果。

筛选简历中要避免“像我”、“晕轮效应”，避免犯近因和首因效应的错误，把中间的候选人扼杀了。而人才测评中，通过一系列的操作，使学生对人才测评的认识也更加深刻，并能应用人才测评的知识。

在面试环节，了解STAR原则是指Situation、Target、Action、Result，也就是情景、目标、行动、结果。关键纬度原则是指对不同情况的人，采用不同的问法。

而背景调查时，了解了背景调查的重要性，它关系到公司能否招录到合适、可靠的人才，切实关系到公司未来的发展。其次，了解到背景调查的目的、途径、时机。还要注意背景调查中的问题，调查前一定要征求面试者的同意，签订保密协议，避免不必要的法律纠纷。

入职管理时，要和被聘用的新入职人员签订劳动合同必须有严格按照公司规定和法律规范执行，既保障职员的权益也保障公司的利益，为以后发生的民事纠纷提供法律依据。

陪训就像裁缝一样，培训市场像是一堆充斥各种花色各种档次的布料，必须从这堆布料中精心挑选出适合自己的布料，然后再织成适合自己的衣服。不同的培训师、不同的课程，会有不同的理念。这些课程哪些适合企业，哪些不适合，或者适合到什么程度，培训时侧重哪些方面培训、在什么样的时机选择什么样的课程，都需要认真思考与评估。

离职。研究显示，如果现有工作与其他工作机会的条件相差不多，一般人会倾向于留在原公司，选择待在熟悉的环境，而不是经历改变。因此，公司想要留住员工，比其他公司想要挖走员工，有着更大的优势。离职面谈是十分有必要的，离职面谈的目的是了解员工为什么要离职，找到管理上的不足，可以有针对性的改进。

绩效考核时，可以针对目标进行考核，根据目标达成情况评定优劣。而对于绩效访谈，部门经理应首先建立互相信任的谈话氛围，谈话过程中应摆事实，杜绝主观臆断，应就事论事，不应与其他人做比较。访谈是一个沟通过程，应让员工充分陈述自己的意见。此外，经理有责任帮助员工成长，和员工一起制定绩效改进计划。另外，对绩效结果的平衡，涉及到部门与员工的绩效改进和利益分配，所以处理不妥当会引发部门与部门之间或者员工之间的矛盾。各部门独立的分数并不能直接相比，并不与员工的平衡结果存在必然的对应关系，只有建立在统一标准上的分数才具指导性和应用性。

最后，福利是和员工工作积极性紧密相关的事情，福利好了，员工觉得生活有保障，才能很努力安心的工作。有新工作的，新的用人单位必须与其签订劳动合同，并按照规定参加养老保险。只有公开才能做到公平，薪酬公开不仅可以激励员工而且可以形成一种公平的潜竞争氛围。薪酬发放越公开越好。不但要公开结果，还要公开过程。也就是说，不但要告诉员工数字是多少，更要告诉员工为什么企业会选择该种薪酬福利，是什么文化和背景促成企业的选择与决定。这样员工才会相信才会为了拿高奖金而努力。

**第四篇：《人力资源管理概论》期末复习说明**

《人力资源管理概论》期末复习说明（教师）

一、题型

1．单项选择题：每小题1分，共10题，10分

2．多项选择题：每小题2分，共10题，20分

3．判断并说明理由：每小题4分，共6题，24分

4．归纳/简述题：每小题10分，共2题，20分

5．情景模拟题：共10分。其中选择题每题2分，共6分；四个选项为单选题，五个选项为多选题；问答4分。

6．案例分析：16分

二、答题要求

1．卷面整洁，书写工整。

2．多项选择题：错选、多选、漏选都不得分。

3．判断并说明理由：要求先判断对错，并说明理由，对的和错的都要说明理由。

4．分析/简述题：根据教材内容归纳和整理要点，然后根据要点内容简要展开说明

5．情景模拟题：其中选择题每题2分，共6分；四个选项为单选题，五个选项为多选题，将答案写入括号内。问答题4分，为开放式问题，同学可以根据情景中的具体情况提出自己的建议。

6．案例分析题：根据案例问题回答，并结合案例进行分析。

三、复习要点

（一）判断并说明理由（每小题4分，共24分）（先判断对错，在括号内正确打√，错误打X，并说明理由）

1、人力资源是指在一定时空范围内人口的总和。

（X）理由：在一定范围内能够为社会创造物质财富和精神财富，具有体力劳动或脑力劳动的人口的总和。

2、人力资源战略是企业战略的重要组成部分，也是企业战略实现的有力保障，对企业战略的制定具有重要的指导作用。

（X）理由：企业战略对人力资源战略的制定具有重要的指导作用。

3、公平理论认为，当一个人做出了成绩并取得报酬以后，他不仅关心所得报酬的绝对量，而且关心所得报酬的相对量。

（√）理由：不公平的心理主要产生于所得报酬相对量的比较

4、工作规范又称岗位规范或者任职资格，是根据工作分析所提供的信息，拟定任职者的资格，列举并说明具体任职者的个人特质、条件、所受教育和培训等。

（X）理由：工作规范的定义

5、所谓关键事件，就是对企业员工有重要意义的职务背景关系及相应的行为。

（X）理由：关键事件就是对企业员工的工作绩效有重要意义的职务背景关系及相应的行为

6、职位是指工作中不能再进一步分解的最小动作单元。

（X）理由：工作要素是工作中不能再进一步分解的最小动作单元

7、人力资源规划是组织战略的重要组成部分，实质是实现组织人力资源供给和需求的平衡过程。（√）理由：人力资源规划的概念表明这句话的正确性

8、组织中可能会出现某类人员供不应求，而另一类人员供过于求的失衡现象被称为结构性失衡，这种现

象在组织快速发展时期尤为突出。

（X）理由：结构性失衡现象在组织稳定发展时期尤为突出

9、招聘的机会成本是指因招聘不慎，须重新再招聘时所花费的费用。

（X）理由：这是指招聘的重置成本

10、“一个岗位宁可暂时空缺，也不要让不合适的人选占据”体现了招聘工作应遵循的全面性原则。（X）理由：体现了招聘工作应遵循的标准性原则

11、猎头公司在接受客户委托以后，通过广告吸引潜在的求职者，并向个人收取服务费。

（X）理由：猎头公司不通过广告吸引潜在的求职者，向企业收取服务费。

12、培训计划制定应遵循系统性原则，即必须针对企业组织目标和工作绩效等客观实际来设计，同时有助于员工个人职业发展，还要从整体上考虑影响培训效果的相关因素。

（X）理由：这是培训的有效性原则

13、通过培训的评估标准可以为培训的效果进行检测，培训的成果标准是以受训者回到岗位后的工作实际行为的变化作为判定培训效果的依据。

（X）理由：这是培训评估的行为标准

14、角色扮演法是指培训过程围绕一定的培训目的，把实际工作中的真实情景加以典型化处理，供学员思考分析和决断。

（X）理由：这种方法是案例教学法

15、在进行培训需求分析时，人力资源的战略分析应集中在组织现在有效工作所需要的知识、技能和能力。（X）理由：人力资源的战略分析应集中在组织未来有效工作所需要的知识、技能和能力。

16、职业生涯规划的核心是确定职业志向。

（X）理由：职业生涯规划的核心是设定职业目标

17、职业生涯管理是贯穿于员工职业生涯发展和组织发展全过程的一种动态管理。

（√）理由：职业生涯管理是一种动态管理的过程，它贯穿于员工和组织发展的全过程

18、组织对员工职业生涯中期阶段的管理措施是向员工提供富有挑战性的工作。

（X）理由：向员工提供富有挑战性的工作是职业生涯早期阶段的管理措施

19、根据金斯伯格的职业生涯发展阶段理论，在现实期，人们不仅考虑自己的职业兴趣，也能客观地审视自己的能力。

（X）理由：这是职业发展的尝试期

20、劳动条件很差的职业常常需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者，这种匹配属于特长匹配。

（X）理由：这种匹配属于条件匹配

21、通过计算机仿真、模拟现场等技术手段，对关键岗位、特殊岗位的员工绩效进行考核，这种方法称为要素评定法。

（X）理由：这种方法是情景模拟法

22、运用等差图表法进行绩效考核时要考虑的两个主要问题是考核项目和考核的权重。

（X）理由：运用等差图表法考核时要考虑的两个主要问题是考核项目和评分等级

23、股权是一种长期激励的手段，能够促使员工为企业长期利润最大化而努力。

（√）理由：股权可以作为一种长期激励员工的手段

24、薪酬调整是对薪酬体系在执行过程中按照员工的要求进行调整，使其能更好地发挥薪酬的激励作用。（X）理由：薪酬调整是对薪酬体系在执行过程中对与环境的不适应性进行调整

25、薪酬即劳动报酬，就是指发给员工的工资。

（X）理由：薪酬即劳动报酬，包括经济类报酬和非经济类报酬

26、技能宽度越小，说明技能越复杂，员工掌握起来也越困难。

（X）理由：这主要指技能的深度，深度越大，说明技能越复杂，员工掌握起来也越困难

（二）情景模拟题（每小题10分，共2题，20分）

1、归纳并简述工作分析的程序和各个阶段的工作内容。（P40--45）

2、归纳并简述工作说明书和工作规范中所包含的主要内容。（P58--62）

3、什么是人力资源需求预测？简述人力资源需求预测的步骤。（P79--81）

4、归纳并简述培训的流程及各阶段所做的主要工作。（P131--143）

5、简述职业生涯规划的步骤。（P166--170）

6、归纳并简述组织在员工不同职业生涯期的管理方法和重点。（P172--174）

7、简述绩效考核的一般程序。（P185）

8、简述绩效考核中常见的问题。（P203--205）

9、归纳并简述薪酬体系设计的具体内容。（P217-235）

10．简要论述薪酬成本控制的基本途径。（P236-237）

（二）情景模拟题（共10分。其中选择题每题2分，共6分；四个选项为单选题，五个选项为多选题；问答4分）

第一个：

上海某电子企业发展迅速，企业总经理王总决定参加应届大学毕业生专场招聘会，经过面试，最终21人被录取，其中14个是外地大学毕业生，7个是本地大学毕业生。

在签约前，王总说：“员工是公司的主人，大家彼此间是平等的，我将把大家当成朋友看待，大家要有主人翁的责任感和团结合作的精神。我将大胆创新，打破常规的用人机制，凡在本公司工作一年以上，在业绩得到认可的情况下，都有机会晋升为部门主管或经理。同时，由于你们都是大学毕业生，工作经验较少，所以公司给你们进行较大力度的培训投资。当然，由于本公司刚刚成立，经济有限，所以我希望年青人与公司同甘共苦。在第一年内本公司还无力提供给你们住房，但以后本公司会考虑给你们补发一些房贴。第一年工资前6个月工资为800元，后6个月为1200元，但两年以后，我相信你们肯定可拿到4000元以上。”

说完，当时7个上海本地的大学毕业生离开会场，放弃了签约。半个月后，14个外地大学中竟然有12个学生集体辞职。王总傻了，为什么这些学生不能与企业同甘共苦呢？

请根据以上情景，回答下列问题：

1、你认为大学生离开的主要原因是（）

A．薪酬水平偏低B 缺乏晋升机会C．企业内员工关系紧张

D．企业对员工的培训投入不够E．无法解决住房等福利问题

（）

A．生理需要B．安全需要C．社交需要D．尊重需要E．自我实现需要

3、从赫茨伯格“双因素理论”分析，你认为王总的讲话中属于激励因素的有哪些？（）

A．工资B．升迁的成就感C．责任感D．认可E．住房

4、为了留住大学生，请给王总提至少两条切实可行的建议。

第二个：

人力资源经理Luna，刚从某外企跳槽到一家民营企业，发现企业管理有些混乱，员工职责不清，工作流程也不科学。她希望进行工作分析，重新安排组织架构。老板非常支持Luna的做法，并很配合地作了宣传和动员。

Luna和工作分析小组的成员，积极筹备一番后开始行动。不料，员工的反应和态度出乎意料地不配合。“我们部门可是最忙的部门了，我一个人就要干3个人的活。”“我每天都要加班到9点以后才回去，你们可别再给我加工作量了。”

多方了解后，Luna才知道，她的前任也曾做过工作分析，还根据分析结果进行了大幅度的调整。不但删减了大量的人员和岗位，还对员工的工作量都作了调整，几乎每个人都被分配到更多的工作。有了前车之鉴，大家忙不迭地夸大自己的工作量，生怕工作分析把自己“分析掉了”。

请根据以上情景，回答下列问题：

1、你认为Luna的前任在进行工作分析时存在哪些问题？（）

A．前任操之过急，在工作分析后马上进行大规模的人事调整，裁员、增加工作量

B．在工作分析前未对员工做好事前动员，使员工对工作分析产生了误会

C．把工作分析简单地等同于裁员增效的前奏，增加员工逆反心理

2、根据马斯洛需要层次理论，你认为大学生离开的主要原因是公司无法满足他们的哪些需要？

D．在进行工作分析前进行了积极的筹备

E．加强了与相关人员的沟通

2、如果你是Luna，在新的工作分析过程中所需收集的信息主要有（）

A.工作活动和劳动负荷B.所使用的机器、工具、设备和辅助工作

C.工作环境D.员工隐私E.劳动力市场状况

3、你认为以下哪些做法有利于推进Luna的工作分析活动？（）

A．开始工作分析前，对全厂职工动员，说明工作分析的原因和主要流程

B．及时跟进，适当调整工作分析的作用不仅仅在于核定人力资源成本

C．明确员工各自的工作职责和工作范围，为其制定合理的培训、发展规划，适当降低某些岗位的工作负荷

D．在工作分析后，为员工提供科学的职业生涯发展咨询

E．工作分析结束后立刻开始大规模的裁员、减薪，降低人力资源成本

4、如果你是人事部助理，请你为新任人事经理Luna顺利开展工作分析提两条建议。

第三个：

著名的TZ超市计划在H市招聘15名销售部门经理，2025年11月公司在H市人才市场召开了专场招聘会。招聘当天，TZ的招聘工作人员把H市人才市场的2楼大厅布置得井井有条：楼梯上贴着TZ超市的宣传画，三楼门口放着一台电视机，连续播放着介绍TZ资料的影碟。

TZ的招聘主要有以下几个步骤：

（1）领表。进场的应聘者要先在入口处领取一张申请表，填写有关个人资料、教育程度、家庭状况。

（2）初选。应聘者填好表格，将其交给人力资源部的工作人员，由他们进行初选。

（3）初试。通过TZ的初选后，应聘者就可以到部门经理那里面试了。TZ的一个门店的7位部门经理参加面试。经理们会根据面试评估表问一些问题，根据每一位应聘者回答的情况，都会写下A、B、C、D的评语.，通常被评为“A和B”的应聘者才有可能参加下一轮面试。

（4）复试。通过了初次面试的人员,一周内会接到TZ人力资源部的复试电话通知。接下来还要经过至少2次面试，最后才接受总经理的面试。这时，初试过关的10位人员中大约会有l位能够成为TZ的员工。请根据以上情景，回答下列问题：

1、TZ在H市参加招聘会注意了招聘工作中应遵循的哪些基本原则？（）

A．计划性原则B．公开性原则C．合适性原则D．片面性原则E．公平性原则

2、面试的方法有很多，TZ公司选择的方法有（）

A．序列面试B．结构化面试C．非结构化面试D．心理测试E．背景调查

3、TZ公司通过举办招聘会的方法获得企业所需的人员，还可以通过哪些外部渠道进行招聘？（）

A．岗位轮换B．工作告示C．招聘广告D．委托猎头公司E．工作投标

4、假如您是TZ销售部门的经理，在招聘的“初试”阶段担任主考官，请采用开放式的提问方式，向应聘者提出两个问题。

第四个：

某国有信息枝术企业在IT产业高速发展的2025年前后提出了在5-10年时间内发展成为业界第一，快速做大做强的战略构想，因此大规模地招聘人才，员工总数由1999年的2500人急速扩大为2025年的4500人。但是随着全球金融危机与行业竞争的加剧，市场空间逐步缩小、产业规模受到限制。一方面一线生产人员和市场营销人员富余情况比较严重，另一方面职业化的经营管理人才和高级技工却严重不足。尽管2025年以来IT产业随全球经济转暖而复苏，发展前景普遍看好，但是如何做好本企业的人力资源战略规划，该企业领导和人力资源部都感到比较困惑。

请根据以上情景，回答下列问题：

1、如果你是该公司人事经理，可以采用哪些方法解决人员富余问题？（）

A．辞退部分绩效差的员工B．给部分员工提供培训机会

C．鼓励部分员工自谋职业D．减少员工的工作时间E．提高员工的工资水平

2、如果由你制定公司新的人力资源规划，你会采取以下哪些步骤？（）

A．让各部门将缺编和超编人数上报，大概估算一个人力资源需求和供给的数据

B．根据企业发展的总体要求，合理预测人力资源需求

C．进行人力资源供给预测

D．对人力资源供给和需求进行综合平衡，并编制人力资源规划

E．实施人力资源规划并进行控制

3、如果由你来制定人力资源规划，你认为应该重点制定以下哪些业务规划 ？（）

A．人员补充规划B．总体规划C．培训开发规划

D．退休与解聘规划E．人员晋升规划

4、请你为解决该公司高级技工严重缺乏的问题提两条具体建议。

第五个：

小张的专业是计算机及应用，以下是他与一位人力资源规划师的对话。

“2025年7月我大学毕业后来深圳打工，先在公司研发部任软件工程师，然后被派到管理部做主管，现在是总经理助理。毕业6年中我经过了好几次职位的调动，也跳过四五家公司。我发现自己现在对哪一行都不是十分精通，我们这行知识更新速度特别快，工作压力也很大，现在年龄越来越大了，我真不知道该如何选择自己的职业道路，才能不使自己和所有的亲人都失望！您能否给我的职业生涯规划提些建议？” 请根据以上情景，回答下列问题：

1、如果你是这位人力资源规划师，你认为帮助小张设计职业生涯最核心的问题是（）

A．制定行动计划与措施B．职业生涯路线的选择

C．自我评估D．设定职业生涯目标

2、运用舒伯的职业发展阶段理论，你分析目前小张处于职业发展的阶段是（）

A．成长阶段B．探索阶段C．建立阶段D．维持阶段

3、如果你是小张，在进行职业生涯设计中要对自己各方面的情况进行评价，其中包括（）

A．个人的人生观和价值观B．个人特长C．个人兴趣

D．个人技能E．个人性格

4、作为一名人力资源规划师，请为小张的职业生涯规划提出两条具体建议。

（四）案例分析说明

请参考网上课堂的相关案例

1．工作分析：华益国际食品有限公司的问题

2．人力资源规划：一份艰难的人力资源规划；这个订单该不该接

3．绩效考核：飞凌公司：充分运用绩效考核的结果

4．薪酬管理：川妹子餐厅薪酬设计问题

**第五篇：人力资源管理导论期末复习试题**

人力资源管理导论期末考试复习题

一、单项选择题

1．企业在经过比较分析后选择最优结合的方案，并以最少的成本获得最大效益的人力资源管理原理称为（A）

A优化原理

B能位匹配原理 C互补原理

D激励强化原理 2．“你敬我一尺，我敬你一丈”，“受人滴水之恩，当涌泉相报”。反映了人力资源管理中的（B）心理。

A首应效应

B回报心理 C晕轮效应

D偏见效应

3．人力资源战略规划之中期规划通常指（A）

A3年至5年

B6个月至1年

C3个月至6个月

D 1年至3年 4．（D）是根据企业的发展战略规划和本企业内外部条件选择预测技术，然后对人员需求的数量、质量和结构进行预测。

A人力资源供给预测

B人力资源数量预测

C人力资源预测

D人力资源需求预测

5．组织发展的（B）是指企业为了实现某一目标而把在不同领域工作的具有不同知识和技能的人集中于一个特定的动态团体之中，共同完成某个项目。

A小型化

B弹性化

C虚拟化

D扁平化

6．招聘企业的高级管理人员或专家教授等人员时，一般的招聘地点选择为（A）。

A全国或世界范围

B跨地区 C招聘单位所在地

D高校

7．因招聘不慎，导致员工流失而引起企业重新招聘所花费的费用，叫做（B）。

A安置成本

B重置成本 C机会成本

D离职成本

8．一个人在职业生涯中主要关心工作中的成长、发展或晋升阶段，这属于萨珀职业发展理论的（A）阶段。

A立业与发展

B职业探索 C职业维持

D职业衰退 9．（B）是指确定和持续追踪高潜能员工的计划，以满足高潜能员工发展的需要。

A管理梯队

B管理继承人计划 C员工接替模型

D双重职业发展通道 10．（A）是一种信息双向性交流的培训方式，其将知识传授和能力提高两者融合到一起，是一种非常有特色的培训方法。

A案例研究法

B角色扮演法 C头脑风暴法

D个别指导法 11．培训需求的层次分析中，（B）是评价不同层次员工的绩效以确定培训需求的“压力点”、弄清解决当前和未来问题的培训需求以及重点培训人群。

A工作分析

B人员分析 C组织分析

D管理分析 12．下列属于工兵型员工的激励技巧的是（D）

A.别试图告诉他们怎么做

B.给他们机会，充分地和他人分享感受

C.肯定他们的思考能力，对他们的分析表示兴趣 D.多给他们出注意、想办法

13．作为一种有效的激励措施，晋升对下列哪种人员最具吸引力（D）

A专业技术人员

B销售人员 C一线生产人员

D管理人员

14．目标管理过程中最重要的阶段是（A）

A.有效目标的设置

B.目标的执行

C.过程检查

D.自我调节

15．有关大型企业绩效考评的特点叙述错误的是（D）

A.拥有比较完善的员工绩效考评体系 B.一线经理应该承担绩效考评的职能 C.可以吸收每一位员工亲自参与考评 D.以主观考评为主

16．下列有关薪酬优点的描述属于技能或能力薪酬的是（B）

A.实现了真正意义上的同工同酬 B.有助于高度参与型管理风格的形成 C.有利于职位轮换

D.有利于组织结构的扁平化

17．关于销售人员薪酬体系瓜分制的优点正确描述是（C）

A.销售指向非常明确，能激励销售人员努力工作

B.易于管理、调动，并使员工保持高昂的士气和忠诚度 C.成本相对固定，却照样能鼓励竞争 D.见效快

18．下列所有雇员流出形式中属于自然流出的是（B）

A.辞职

B.退休 C.自动离职

D.开除

19．一旦企业发生劳动争议，企业里面特别是管理人员一定要准确了解情况，进行及时的处理。反映了处理劳动关系要遵循（C）原则。

A.协商解决争议

B.兼顾各方利益 C.及时处理

D.以法律为准绳

20．日本企业管理中最突出、也最有争议的政策是（A）

A.终身雇佣制

B.年功序列工资制 C.企业内工会

D.温情主义的管理方式

21．人力资源是指在一定时间空间条件下，现实的和潜在的劳动力（C）的总和。

A数量

B质量

C数量和质量

D人口 22．（A）是指对人的看法过多地依赖第一印象，往往形成先入为主的思维定势，而且这一印象在以后较长时期内不容易改变。

A首应效应

B投射效应 C晕轮效应

D偏见效应 23．人力资源管理业务外包不仅要考虑外包的直接成本和如何带来最高的回报率，还要考虑（D）。

A最高的员工积极性 B最高的生产效率 C最小的机会成本 D最小的组织混乱

24．人力资源供给预测是指企业为实现其既定目标对未来一段时间内企业（C）各类人力资源补充来源情况的预测。

A内部

B外部

C内部和外部

D其他地方

25．组织发展变革受到的主要阻力是（C）。

A个人

B组织

C个人和组织

D环境

26．在招聘地点的选择上，一般工作人员和技术工人的招聘范围是（A）。

A招聘单位所在地

B全国 C高校

D跨地区 27．（C）是一种允许那些自己认为已经具备职位要求的员工申请公告中工作的自荐技术。

A管理档案

B员工推荐 C职位竞标

D职位公告

28．职业生涯，是指一个人（A）职业经历的模式。

A终生

B中年期

C退休期前

D第一份工作期

29．造成（C）的原因是由组织的阶层或结构所造成的，表现为晋升的停止。

A满足型停滞

B生活型停滞 C结构型停滞

D技能型停滞

30．员工培训既是企业的一种教育活动，又是企业的一种（C）。

A管理行为

B成本支出行为

C投资行为

D开发行为 31．当企业完成规模扩张，成为行业内主要竞争者之后，此时的培训重点应放在建设（A）上，将企业长期发展所必需的观念、规则和态度传播到每一个员工中去。

A企业文化

B规章制度

C市场份额

D合作团队

32．企业文化功能中最显著的功能是（B）

A.可以加强企业对职工的激励 B.可以增强企业内部职工的凝聚力 C.有利于降低企业的成本

D.有利于改善企业的工作环境

33．下列激励方式属于企业成熟阶段激励模式的是（B）

A.短期激励为主

B.股权激励

C.精神激励

D.技术创新激励

34．在绩效考评主体选择方面，上级考评的优点或缺点是（A）

A.对考评内容比较熟悉 B.接触频繁，更加客观全面 C.易高估自己

D.利于管理的民主化 35．绩效管理的起点是（A）

A.绩效计划

B.绩效沟通 C.绩效考评

D.绩效反馈

36．关于销售人员薪酬体系的纯佣金制优点的正确描述是（C）

A.成本相对固定，却照样能鼓励竞争

B.易于管理、调动，并使员工保持高昂的士气和忠诚度 C.销售指向非常明确，能激励销售人员努力工作 D.见效快

37．属于自愿性福利的是（D）

A.失业保险

B.公积金

C.安全保障福利

D.子女教育辅助计划 38．企业的管理人员在处理各方面关系以及分配员工既得利益时要实事求是，让各方都得到他们的应得利益，表明在处理劳动关系时要遵守（B）原则。

A.协商解决争议

B.兼顾各方利益 C.以预防为主

D.以法律为准绳

39．有关美国人力资源管理模式的特点描述正确的是（A）

A.硬性的管理方式

B.终身雇佣制 C.合作性劳资关系

D.注重在职培训 40．下列选项属于遣散成本的是（C）

A.心理成本

B.招牌广告费用 C.心理风险

D.业绩成本 41．人力资源管理者所要面临的主要难题是在有效的人力资源条件下如何在众多目标中达到（B）的最大化。

A人力资源效益

B整体效益

C个体效益

D管理效益 42．（D）是指管理者过多地依赖被管理者近期的表现对他人作出评价和使用，而不考虑或较少考虑一个人的全部历史和一贯表现的一种现象。

A首应效应

B投射效应 C晕轮效应

D近因效应

43．运用德菲尔法进行人力资源需求预测时，各专家应采用（A）方式独立自主作出自己的预测。

A匿名

B公开 C商讨

D隐蔽

44．人力资源战略规划之短期规划通常是指（D）

A1个月至3个月

B3个月至6个月

C1年至3年

D 1年左右

45．组织发展的（D）是指减少组织的中间层次，压缩行政人员规模，增大管理幅度，促进信息的传递与沟通。

A小型化

B弹性化

C虚拟化

D扁平化

46．企业获得潜在管理人员和专业技术人员的一条重要途径是（B）。

A广告

B校园招聘

C就业服务机构

D海外招聘

47．根据招聘计划对录用人员的质量和数量进行评价的过程叫做（A）。A录用人员评估

B招聘评估 C招聘质量评估

D招聘成本评估 48．（）是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。

A职业

B职业生涯 C职业锚

D职业设计 49．（A）可以消除员工对长时间固定一个岗位或工种所产生的厌烦情绪。

A工作轮换

B工作丰富化 C工作多样化

D工作扩大化

50．员工培训的战略原则指的是企业培训要服从或服务于企业的整体（B）。

A竞争战略

B发展战略

C低成本战略

D产品差异战略 51．培训需求的层次分析中，（A）是分析各个职位的工作任务，各项工作任务要达到的标准，以及成功完成这些任务所必需的知识、技能和态度。

A工作分析

B人员分析 C组织分析

D管理分析

52．青年员工的激励需要中最主要的是（A）

A.物质激励

B.精神激励

C.股权激励

D.各种福利、保险

53．下列属于指挥型员工的激励技巧的是（A）

A.别试图告诉他们怎么做

B.给他们机会，充分地和他人分享感受

C.肯定他们的思考能力，对他们的分析表示兴趣 D.多给他们出注意、想办法

54．有关平衡记分卡法的缺点描述正确的是（D）

A.工作的计量更为准确 B.综合性强

C.容易发生短期行为

D.没有把其他重要的利益相关者的利益考虑在内

55．在不同类型员工的考评模式中，针对高层管理人员的考评内容是（C）

A.工作的安全性和规范性 B.沟通和协调能力 C.领导能力

D.重结果，轻行为

56．下列有关薪酬优点的描述属于职位薪酬的是（A）

A.实现了真正意义上的同工同酬 B.有助于高度参与型管理风格的形成 C.有利于职位轮换

D.有利于组织结构的扁平化

57．下列属于固定薪酬的是（D）

A.股票期权

B.受限股票 C.绩效奖励计划

D.在职消费

58．企业管理人员应经常分析企业劳动关系形式，了解员工情绪，预见可能发生和存在的问题，及时加以沟通并解决，而不能等到矛盾已经激化才去处理。反映了处理劳动关系的（C）原则。A.协商解决争议

B.兼顾各方利益 C.以预防为主

D.以法律为准绳

59．有关日本人力资源管理模式的特点描述正确的是（D）

A.人力资源的全球化引进

B.硬性管理方式 C.对抗性的劳资关系

D.重通才、轻专家 60．下列选项属于重置成本的是（A）

A.心理风险

B.招牌广告费用 C.心理成本

D.业绩成本

二、多项选择题

1．要想使竞争机制产生积极的效果，应具备的前提条件是竞争必须（ABC）

A公平

B适度

C以组织为目标

D激烈

E有序

2．当预测企业的人力资源需求大于供给时，为保证企业的人力资源供需平衡，企业通常采用（ABCDE）.A提高员工工作效率 B外部招聘 C延长工作时间 D岗位培训 E聘用临时工

3．当代组织发展的新趋势是（BCDE）。

A 结构化 B 扁平化 C 小型化 D 弹性化 E 虚拟化

4．网络招聘的优点有（ABCDE）。

A扩大了招聘选择的范围 B可以获得较高素质的求职者 C缩短企业招聘的时间 D降低招聘成本

E提高招聘信息的传递速度

5．职业生涯管理的基本流程有（ABCDE）。

A员工自我评估 B组织对员工的评估 C职业信息的传递 D职业咨询与指导 E员工职业发展设计

6．员工培训体系构建的主要要求有（BDE）。

A做好培训需求 B结合企业文化 C培训方法的多样化 D紧扣企业目标 E强化其他人力资源管理活动的支持

7．一般来说，实施奖惩激励的最佳结合点是（BCDE）。

A以奖为辅，以罚为主

B以奖为主，以罚为辅

C奖惩适度

D奖惩应指向具体行为

E奖惩相结合

8．一般而言，绩效沟通应符合的原则包括（ABCDE）

A.真诚原则

B.及时原则

C.针对性原则

D.定期原则

E.建设性原则

9．一个有效的薪酬管理机制必须具备的特征（ABCD）

A.公平性 B.竞争性 C.激励性

D易于管理性 E.有效性

10．企业组织多元化发展的原因是（BDE）

A.环境的复杂性与不可测性 B.需要更多的创造性 C.人力资源成本上升 D.多元化的员工

E企业的网络化、扁平化等

11．人力资源管理是一个有机系统，由（BCE）所构成。

A 劳动力的配置者

B劳动力的使用者

C劳动力的调节者

D劳动力的拥有者

E劳动力的供给者

12．影响企业人力资源外部供给预测的主要因素有（ABCD）。

A企业所在地的人力资源现状 B企业所在地对人才的吸引程度 C企业自身对人才的吸引程度 D预期经济增长

E全国范围的职业市场状况

13．到目前为止，组织发展经历了（ABC）阶段。

A 传统官僚机构阶段 B 复杂性组织阶段 C 适应性组织阶段 D 事业部组织阶段 E 虚拟组织阶段

14．在组织企业招聘时，招聘者的选择非常关键，因此招聘者一般应具有的素质要求有（ABCD）。

A良好的个人品质与修养 B具备多方面的能力 C广阔的知识面 D掌握一定的技术 E具备较高的学历

15．从萨珀的职业发展理论看，可将职业生涯分为（BCDE）阶段。

A成长阶段

B立业与发展阶段

C维持阶段

D衰退阶段

E探索阶段

16．按培训与工作的关系来区分培训方式有（ABC）。

A在职培训 B岗前培训 C脱产培训 D转岗培训 E能力培训

17．需要层次理论所包含的需要有（ABCDE）

A.生理需要

B.安全需要

C.社会需要

D.尊重需要

E.自我实现需要

18．绩效计划的特点包括（ABCD）

A.具有明确的目标 B.具有首要地位 C.具有普遍性 D.具有效益性 E.具有指导性

19．非货币性薪酬体系能够得到广泛使用，主要是因为（ABCDE A.能为货币性薪酬计划提供补充 B.能使公司激励计划的过渡更加平稳 C.加强公司的经营目标 D.认可突出的绩效 E适用于大多数员工

20．企业组织扁平化发展的原因是（BCD）

A.多元化的员工

B.信息技术的快速发展 C.人力资源成本上升

D.应对日趋复杂的环境变化 E信息沟通的需要

21．人力资源具有的特点有（ABCDE）

A自有性

B生物性

C时效性

D创造性

E能动性

22．美国著名企业战略家波特，将企业战略分为（ACE）大类。A低成本战略

B快速发展战略

C差异化战略

D收缩战略）E专一化战略

23．职位设计的权变因素主要有（ABCE）

A 组织因素 B环境因素

C人员因素 D社会期望 E技术因素

24．企业内部选拔员工的主要方法有（ACE）

A职位公告

B随机求职者

C管理与技能档案

D员工推荐

E 职位竟标

25．员工自我的职业生涯管理包括（ACE）。

A增强职业敏感性 B保持职业热情 C防止技能老化 D处理好人际关系

E维持个人与家庭的平衡

26．员工培训增强了企业自身竞争优势，其具体表现在（ABD A是企业发展的支柱 B是员工对企业的要求

C是企业战略发展的重要手段 D为企业树立良好的形象 E是企业的一项成本支出

27．双因素理论中的双因素是指（AC）

A.保健因素

B.正激励因素

C.激励因素

D.负激励因素

E.强激励因素

28．一般而言，绩效沟通应符合的原则包括（ABCDE）

A.真诚原则

B.及时原则

C.针对性原则

D.定期原则

E.建设性原则

29．薪酬战略对提升企业竞争优势的作用包括（ABCD）

A.增值功能 B.激励功能

C.配置和协调功能

D.帮助员工实现自我价值的功能 E.吸引优秀员工

30．企业组织灵活化发展的原因是（ABD）

A.多元化的员工 B.严酷的竞争

C.人力资源成本上升

D.环境的复杂性与不可测性

。）E信息沟通的需要

三、简答题

1．企业处于成长阶段时，其人力资源管理的主要特点和核心战略是什么？

2．简述员工培训系统建立的主要步骤。3．简述处理企业劳动关系的基本原则。4．简述员工自我职业生涯管理的基本内容。5．简述绩效考评系统的操作流程。6．简述建立职位薪酬体系的基本步骤。

7．简述制定和实施人力资源战略规划的重要意义。8．职业生涯设计对企业的作用。

9．中小企业员工激励存在的难点表现在哪些方面？

四、论述题

1．试述改善绩效考评的主要措施。2．试述校园招聘的优缺点。

3．试述培训效果层次分析的主要内容。

五、案例分析题

吴鹏是一家跨国公司中国公司市场部经理，年近不惑，虽然做着一个部门的“掌门人”，但他并不感到多么风光，总有隐痛在心头。他知道:在这种国际化的大企业，如果到了45岁还不能做到高层，就意味着你在这个公司的升迁也就到此为止了。朋友劝他:以他的能力何不自己出来做?他不是没有动心过，但是他的担忧是:办一个自己的公司，对外的身份变了，游戏规则也变了。现在他折腾得红红火火，是因为背着企业的牌子，一旦自己来开公司，客户能认可他的实力吗?跨国公司开拓市场的贯用方法是，大笔大笔的票子开路，强大的广告宣传先行，大造声势，这个路子个体小公司无法模仿。因此，他的感觉是，现在在外企的经验不是财富，他的创业没有资源可以利用。所以，明知道自己已经碰到了事业的天花板，但他还不得不犹豫观望一段时间。

请问：（1）什么是“天花板”效应？

（2）试分析形成此现象的原因有哪些？

LG培训的形式不仅仅限于“大家坐在教室里集中听课”，而相当一部分培训已经采用最新的网络工具来实现，如使用在线培训课堂软件进行远程教育等。其培训的新渠道是IBL课程（Internet Based Learning的缩写），即基于互联网的学习。公司设计了以网络为基础的学习软件，活用网络提供的资源，以远程教育的形式营造有利的环境来促进学习。目前LG开发的课程有《新人社员课程》、《社员能力向上课程》、《超一流亲切课程》。把培训的课程输到软盘里，每个员工可以随时随地按照自己的方式和进度进行自我培训，完成课程中的课题，最后指导人员会把这种学习的效果评估反馈给员工。

请问：这种培训方式具有哪些特点？

W企业工作取得一定成效的时候，老板会给员工发放一笔上千元的奖金。老板本以为这样就可以充分调动员工的积极性了，但是近年来发现这样的激励方式已经逐渐失去了作用，员工在领取奖金的时候反应非常平淡，就像领自己的薪水一样自然，并且在随后的工作中也没人会为这上千元的奖金表现得特别努力。同时，老板还发现员工的抱怨也比以前有所增加，员工们认为老板不重视他们的需求，给不了他们想要的东西。于是员工离职尤其是优秀人才的跳槽现象开始增多，这给企业造成了巨大的损失。

请问：a.该企业在奖金发放方面存在什么问题？

b.你认为如何解决？

36．第21题

试阐述企业薪酬决策的主要内容。

标准答案：

1、薪酬决定标准。薪酬决定标准是指决定薪酬高低的依据，岗位、技能、资历、绩效和市场状况等都可能是决定薪酬的依据。究竟按照什么依据来决定薪酬，取决于有关依据的特征和企业的具体状况。

2、薪酬结构。薪酬结构是指薪酬的各个构成部分及其比重，通常指固定薪酬和变动薪酬、短期薪酬和长期薪酬、非经济薪酬和经济薪酬两两之间的比重。选择什么样的薪酬结构这也取决于每一种结构的特征和具体的企业状况。

3、薪酬制度管理。薪酬制度管理是指制定和调整薪酬制度的行为方式和决策标准，包括授权程度、员工参与方式、薪酬内外导向性、薪酬等级状况、薪酬支付方式以及薪酬制度的调整频率等。选择什么样的管理机制，也取决于每一种机制的特征和具体的企业状况

37．第42题

试述培训效果层次分析的主要内容。

标准答案：

反应层面 学习层面 行为层面 效果层面

38．第43题

试述绩效考评系统的操作流程。

标准答案：

制定计划

考评前的技术准备

收集数据、资料和信息

绩效考评的实施

绩效改进

39．第18题

简述外部招聘的优点。

标准答案：

有利于平息和缓和内部竞争者之间的紧张关系（2分）

能够为组织带来新的活力（1分）

可以通过外部招聘为组织树立良好的形象（1分）

可以规避涟漪效应产生的各种不良反应（1分）

40．第19题

简述培训效果层次分析的主要内容。

标准答案：

反应层面

学习层面

行为层面

效果层面

41．第20题

中小企业员工激励存在的难点表现在哪些方面？

标准答案：

第一，由于企业规模小，财力有限，使得大部分中小企业难以以高薪酬、高福利来激励员工。

第二，企业缺乏一个系统的、完善的激励人才管理体系，随意性比较强，使得其难以吸引和留住人才。

第三，企业的地域性强，容易形成排外的企业氛围。

第四，企业缺乏良好的企业文化。

42．第40题

简述培训效果层次分析的主要内容。

标准答案：

反应层面评估：是指受训人员对培训项目的印象如何（1分）；

学习层面评估：测量受训人员对原理、技能、态度等培训内容的理解和掌握程度（1分）； 行为层面评估：指受训人员培训后在实际岗位工作中行为的变化，以判断所学知识、技能对实际工作的影响（1分）；

结果层面评估：判断培训是否对企业经营成果具有具体而直接的贡献（2分）。

43．第41题

简述提高企业文化有效性的基本措施。

标准答案：

第一，从个人愿景到共同愿景。

第二，把握方向，塑造整体形象。第三，使命宣言与使命感。

第四，发展核心价值观，融入组织理念。

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！