

山大网络教育人力资源管理试题及答案

人力资源管理模拟题

- 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

参考答案:



1、 这种说法不正确

因为组织在选聘人员时应遵循的原则之一就是适人适位，选择高于职位要求的
可能留不住，低于职位要求的又

不能胜任。而最优秀的人才不一定是合适的。因而组织在选聘人员时应该选
择最适合岗位要求的。 2、这种说法不正确

因为组织中冲突的存在是客观的，是不可避免的。对于冲突对组织影响应该一
分为二的看，如果能把冲突处

理好就会把冲突给组织带来的弊转化成利，否则反之。但并不能说组织中的冲
突越少对组织越有利，因为这种

情况有可能是大家对组织已经失去了信心，都采取漠视不关心的态度而形成的
表面没有矛盾实际却存在潜在的

危机，这对组织发展是不利的。

五、简述题：

- 1、 人力资源、人口及劳动力之间的关系是什么，
- 2、 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，
- 3、 跨国公司人力资源管理的基本模式有哪些，
- 4、 工作特性理论的内容是什么，

参考答案：

1、答：

人口 丧失劳动能力者 人力资源

学生、失业者 劳动力

2、答：人力资源管理是企业建立新的企业文化的一个有效途径，具体通过以下
几个环节：

(1)、人员调动，通过外部招聘和内部流动将新的思想观念带到组织中来。



(2)、员工培训，通过培训让员工了解企业的新文化。

(3)、绩效评估和激励，通过改变绩效评估和奖励的标准以形成对员工行为的新规范。

(4)、沟通，通过沟通过程向员工阐明组织文化改变的重要性及对员工的影响。

3、答:跨国公司的人力资源管理主要有四种基本模式:

(1)、民族主义中心原则，母公司的政策全部移植到子公司。

(2)、多中心原则，各子公司根据所在地的实际情况制定具体的人力资源管理政策。

(3)、地区中心原则，子公司按照地区分类，各个地区内部的人力资源管理政策尽可能协调。

(4)、全球中心原则，公司总部与各个子公司构成一个全球性的网络，既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。

5、

答:工作特性理论的内容是:当员工存三种心理状态时即感受到工作的意义、对工作责任感和了解工作的

结果，将产生四种好的结果即高度的内在的工作积极性、高质量的工作绩效、高工作满意度及低缺勤率和

离职率。上述三种心理状态是由工作的五个特性决定的，工作的五个特性是技能多样性、工作整体性、工

作重要性、自主性和反馈度。而要使工作具有这五个特性需要实施的方案是形成自然的工作单位、归并任

务、与用户建立联系、纵向分配任务及开辟反馈渠道。



人力资源管理模拟题

一、填空题：

一、填空题：

- 1、21世纪人力资源管理面临的挑战是全球化问题、组织的变化、知识工人短缺。
- 2、影响企业人力资源计划的内部因素有企业目标的变化、员工素质的变化、组织形式的变化、企业最高领导层内的理念。
- 3、工作特性理论中的五个工作特性是技能多样性、任务完整性、任务重要性、自主性、回馈性。
- 4、双向沟通是指有反馈的信息沟通如讨论、面谈这一类。
- 5、在冲突处理的二维模式中，回避是一种双输策略。

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、从(BCD)环节着手可以引入新文化
A、工作分析 B、人员调动 C、员工培训 D、沟通
- 2、(B)是绩效评价中的特征法
A、多重标准尺度法 B、图示评估法 C、典型事例法 D、书面法
- 3、(AB)是量化的工作评价方法
A、因素比较法 B、点数法 C、分类法 D、排序法
- 4、以市场为导向的薪酬设计会(D)
A、打破企业薪酬的外部公平性 B、打破企业薪酬的内部公平性
C、企业薪酬的内部和外部公平性都会被打破 D、企业薪酬的内部和外部公平性都不会被打断
- 5、影响薪酬设计的内部因素有(BCD)
A、劳动力市场状况 B、企业的目标 C、企业的经营理念
D、企业的经济实力
- 6、(BCD)是可变薪酬
A、基本薪金 B、绩效奖金 C、红利 D、股票期
- 7、用海氏法进行工作评价时属于解决问题能力的构成因素是(BD)
A、科学知识专门技术和实践经验 B、思维环境 C、行动的自由度
D、思维难度
- 8、(C)是人力资源管理系统中最基础的环节
A、人力资源计划 B、工作评价 C、工作分析 D、薪酬设计
- 9、属于有害——实质性冲突的是(D)
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
- 10、在进行薪酬设计时一般以(AC)为依据
A、工作本身 B、工作所需的知识技能 C、个人绩效 D、市场薪酬水平

三、名词解释：



人力资源管埋：人力资源管埋是在经济学与人才思想指导下，通过招聘、甄选、培训、薪酬等管埋形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现于成员发展的最大化。

工资分析：工资分析(薪酬分析)是指员工因为雇佣关系的存在而从雇主那里获得的所有各种形式的经济收入以及有形服务和福利。薪酬分为基础薪酬、可变薪酬以及间接薪酬(福利与服务)三大部分。

激励：在管理心理学中，广义的激励就是指激发、鼓励、调动人的热情和积极性。从心理的内部状态来看，激励是指人的动机系统被激发起来，处在一种激活状态，对行为有着强大的推动力量。从心理和行为的过程来看，激励主要是指有一定的刺激激发人的动机，使人产生的一种内驱力，并向所期望的目标前进的心理和行为过程。从人力资源管理的角度来看，激励的核心作用是调动员工工作的积极性。

员工培训：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，有计划地组织员工从事学习和训练，提高员工的知识技能，改善员工的工作态度，激发员工的创新意识，使员工能胜任本职工作的人力资源管理活动。

年功序列制：员工的基本工资随员工本人的年龄和企业工龄的增长而每年增加，而且增加工资有一定的序列，按各企业自行规定的年功工资表次序增加。

四(辨析题)

1、在人际沟通中只要沟通渠道畅通，并且信息接受者能准确、完整的收到信息就会达到有效沟通。 、绩效评估的目的就是为了对每个人做出评价。 2

参考答案：

1、 这种说法不正确

因为人际沟通不仅仅是信息的传递还包括情感的交流，当信息发出者发出的信息被信息接受者完整准确的

接受到，但由于感情原因，彼此不信任，信息接受者可能产生的行为是对这一信息不作出任何反应。此时

就达不到有效沟通。

2、 这种说法不正确

因为现代绩效评估的目的不是为了考核而考核，它有两个重要的目的即管理的目的和发展的目的。管理的

目的是指利用绩效评估的结果进行更有效的人力资源管理如培训、晋升、奖惩等；发展的目的是指通过绩



效反馈，在肯定成绩的同时，找出不足并提出改进措施使每个人在下一步的工作中得到提高。

四、简述题：

- 1、人力资源管理的特征是什么，
- 2、为什么说工作分析是人力资源管理最基础的环节，
- 3、在制定福利计划时应考虑哪些因素，
- 4、现代绩效评估与传统人事考核有哪些区别，
- 5、 参考答案：

1、 答：人力资源管理具有以下几个特征：

- (1)、具有极强的社会人文特征
- (2)、具有极强的社会心理特征
- (3)、具有极强的政策性和法律性
- (4)、个性化的管理
- (5)、具有制度化的特征

2、

答：因为工作分析形成的工作描述和工作说明书是人力资源管理其他环节的基础，若没有工作分析，人力

资源管理的其他环节将成为空中楼阁。具体来说它是：

- (1)、人力资源规划的基础
- (2)、员工招聘的基础
- (3)、绩效评估的基础
- (4)、员工培训与开发的基础
- (5)薪酬设计的基础

3、 答：在制定福利计划时应考虑以下几个方面的因素：



(1)、提供的福利内容，企业将向员工提供哪些福利。

(2)、提供福利的对象及数量，企业不必向所有的员工提供一样的福利。

(3)、员工的选择余地，在总额度一定的条件下让员工选择自己需要的福利。

(4)、福利成本的承

担者，福利成本的负担是由企业完全承担，还是由企业 和
员工共同分担，还是完全由员工个人承担。

4、 答:现代绩效评估与传统人事考核的区别是:

(1)

在目的上，传统人事考核是为了考核而考核:现代绩效评估是为了完善组织的人力
资源管理同时

促进员工的发展。

(2)

在方法上，传统人事考核是主观描述、单向评定并且是独立的考核;现代绩效评估
是制定标准、

记录绩效、评估绩效，是双向沟通而且是连续性的考核。

(3)

在员工权利上，传统人事考核是员工不能了解考核结果，不能提出要求，员工没有
提出问题、解

决问题的机会;现代绩效评估是员工有权了解考核的结果，可以提出建议。

(4)

在结果上，传统人事考核是组织无实质性改进;现代绩效评估是组织增强了凝聚力
，提高了绩效，

同时增强了员工的自信新和满意度并使员工获得发展机会。

人力资源管理模拟题



一、填空题:

- 1、工作分析的结果形成两份重要的文件是工作描述、工作规范。
- 2、职业发展的四个阶段是职业预备期、职业初期、职业中期、职业后期。
- 3、员工的职业类型有技术/职能型、管理型、创造型、安全型、自主型。
- 4、绩效评估之后的四种类型的员工是核心型、骨干型、问题型、僵化型。
- 5、在面试测试中属于情景模拟的方法有模拟公文处理、角色扮演、谈话。

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、人力资源管理经理应具有(AD)
A、人力资源管理技能 B、业务技能
C、变革的技能 D、人际信任
- 2、(AD)是工作与工作之间比较的工作评价方法
A、排序法 B、点数法 C、海氏法 D、因素比较法
- 3、职务形状是下山型的有(B)
A、办公室职员 B、工程师 C、销售经理
- 4、薪酬的主要作用有(ABCD)
A、保障 B、激励 C、保障和激励 D、综合作用
- 5、(D)是长期薪酬
A、基本薪金 B、绩效薪金 C、红利 D、股票期权
- 6、属于过程型激励理论的是(BC)
A、双因素理论 B、期望理论 C、公平理论 D、成就理论
- 7、工作分析的时机是(ABC)
、新工作产生时 C、环境变化引起岗位变动时 A、新企业成立时 B
D、员工对工作不满时



8、属于有害——情绪性冲突的是(D)

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
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、影响薪酬设计的外部因素有(ABD)

A、行业的工资水平 B、当地居民生活水平

C、企业的工作性质及员工素质 D、劳动力市场状况

10、下列说法正确的是(C)

A、当组织效率低时应该对一般员工进行培训

B、当组织效率低时应该对管理人员进行培训

C、当组织效率低时应该对一般员工和管理人员都进行培训

D、当组织效率低时不一定会产生培训需求

三、名词解释;

人本管理:人本管理是指在人类社会任何有组织的活动中,从人性出发来分析问题,以人性为中心,按人性的

基本状况来进行管理的一种较为普遍的管理方式。由此出发,建立或考察人本管理,都要从分析人本管理的基本要

素开始,确定人本管理的理论模式和基本内容,建立人本管理体系。人本管理有以人性为核心,人本管理有员工、

环境、文化及价值观四项基本要素



人力资源计划:人力资源计划是一个企业或一个组织为实现其发展目标,而针对需人力资源进行供

求预测、制定系统的政策和措施,以满足自身人力资源需求的活动。人力资源计划有两个层次:一是

企业的人力资源总体计划;二是企业具体的人力资源管理计划

职业生涯:一个人在其工作生活中所经历的一系列职位、工作或职业

工作评价:就是评定工作的价值,制定工作的等级,以确定工资收入的计算标准

工资结构线:工资结构线(也称为薪资结构线)

薪资结构线清晰显示出企业内部各个职务的相对价值和与其对应的实付薪资之间关系。薪资结构线是两维的,即绘制在以职务评价所获得的表示其相对价值的分数为横坐标,以所付薪资值为纵坐标的薪资结构图上。薪资结构线的主要用途是用来检查已有的薪资制度的合理性,工作改进的依据

四、辨析题:

1、工作丰富化的工作设计方法适用任何人。

2、人永远是组织中最宝贵的资产。

参考答案:

1、 这种说法不正确

因为工作丰富化的这种工作设计方法的使用是有前提条件的,即它只对那些知识、技能同其岗位相匹配并且

愿意承担挑战性工作的人才会起到激励作用。而不是对所有的人都适用。

2、 这种说法不正确

因为对于组织中的员工来说,只有那些拥有同岗位相匹配的知识、技能,并且能为组织作出贡献的人,才是



组织中最宝贵的资产，而那些不能胜任工作、不能为组织作出贡献的人不是组织中最宝贵的资产。

五、简述题：

- 1、21世纪人力资源部门的地位和工作将发生什么样的变化，
- 2、工作分析与工作设计的关系是什么，
- 3、人际沟通的特点是什么，
- 4、在确定绩效标准时，什么是标准的缺陷及标准的污染，

参考答案：

1、 答;21

世纪人力资源部门地位的变化是将由企业的“战略伙伴”被提升到企业发展的“战略先导”地位。

人力资源部门的工作变化是具体的人力资源管理工作由各职能部门完成，人力资源部门的工作重点是(1)、

为企业发展战略的制定和实施出谋划策、制定方案;(2)、创建企业文化。

2、

答;工作分析和设计有着密切的联系，工作分析是对已知工作进行整体的全局的分析与安排，工作设

计是对下一步工作进行具体的结构性的设计和布置。工作分析是工作设计的基础和前提，工作分析是说明

要完成的任务和完成任务的人的特征，工作设计是说明任务怎样完成才能实现效率最高，员工最满意。

3、 答:人际沟通的特点是：

(1)、人际沟通主要是通过语言、或文字的形式来进行。

(2)、人际沟通不仅是信息的交流，而且包括情感、思想、态度、观点的交流



(3)、在人际沟通中，心理因素有着重要意义。在信息发出者和接受者之间，需要彼此了解对方进行信息

交流的动机和目的，信息交流的结果往往会改变人的行为。

(4)、在人际沟通过程中，会出现特殊的沟通障碍，这种障碍往往是因为人的心理障碍。

4、 答:在确定绩效标准时应遵循的原则是：

(1)、要考虑战略相关性

(2)、要防止标准的污染

(3)、要防止标准的缺陷

(4)、要具有可靠性

(5)、要具体、可测量、可达及要有时间性

