1、人力资源规划的特点

建议答案：人力资源规划的特点如下：

（1）与企业战略任务相联系，以通过人力资源活动增强企业竞争优势，实现企业战略目标为根本目的。

（2）更加强调具体职能计划方案（如招聘、薪酬、培训）的针对性、实用性和有效性。

（3）需要满足较短期的人力资源战略要求，重要组成部分是详细的短期人力资源规划。

（4）编制要求更加细致化、明确化，关键环节数据的量化分析及其对策方案的制订的要求更高。

2、绩效的特性

建议答案：绩效的特性如下：

（1）多因性

（2）多维性

（3）动态性

3、中小企业如何提高员工关系管理？

建议答案：中小企业应该从以下几个方面提高员工关系管理：

（1）教育引导员工认同企业愿景及其共同价值观；

（2）明确各级管理者的责任；

（3）确保有效的沟通；

（4）建立全员激励机制

4、网络培训的优缺点

建议答案：

（1）优点：节省培训费用；可及时、低成本地更新培训内容；提高学员的学习效率；进程安排灵活，学员不用中断工作。

（2）缺点：要求企业建立良好的网络培训系统，这需要大量的培训资金，中小企业由于受资金限制，往往无法花费资金购买相关培训设备和技术；某些培训内容并不适用于网上培训方式，如关于人际交流的技能培训。

5、绩效薪酬的缺点

建议答案：绩效薪酬的缺点如下：

（1）绩效标准不公平时很难做到科学准确；

（2）过分强调个人绩效回报，对企业的团队合作精神产生不利影响；

（3）刺激高绩效员工与实际收入相背离的现象，难以确定提高绩效所需要的薪酬水平；

（4）破坏心理契约，诱发多种矛盾。

6、心理测验的种类。

建议答案：心理测验的种类如下：

（1）职业能力测验；

（2）职业适应性测验；

（3）人格测验；

（4）情绪测验。

7、岗位设计的原则与驱动因素。

建议答案：

1、岗位设计的原则：

（1）因事设岗原则

（2）整分合原则

（3）最少岗位数原则

（4）规范化原则

（5）客户导向原则。

驱动因素：

（1）技术因素

（2）竞争因素

（3）成本压力因素。

三、填空题（共5分）

31、人的劳动能力是人的自然属性和（社会属性）的结合提现

32、人的潜能主要包括生理和（心理）两方面

33、维持生存薪酬理论最初是由古典经济学的创始人（威廉\*配第）提出

34、特性与因素理论的核心是人与（职业）的匹配

35、将关键事件法和量化等级评价法结合起来的一种方法（行为锚定等级）评价法

四、名词解释（共15分）

36、人力资源

建议答案：人力资源指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。

37、人力资源开发战略

建议答案：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。

38、工作日志法

建议答案：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。

39、企业福利

建议答案：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。

40、成就需要

建议答案：成就需要是麦克利兰理论的核心，指一个人追求卓越，力争在竞争中取胜的内驱力。

五、简答题（共30分）

41、简述沙恩的自我实现人假设的主要观点

建议答案：沙恩的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的目标并不是冲突的，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。

42、简述人力资源开发战略的特点

建议答案：人力资源开发战略的特点：

（1）前瞻性；

（2）服务性；

（3）全局性；

（4）系统性；

（5）弹性；

（6）动态性。

43、简述人的潜能开发的主要途径

建议答案：人的潜能开发的主要途径有：

（1）制订个人职业计划；

（2）充分发挥大脑功能；

（3）保持健康积极的心态；

（4）养成良好的习惯；

（5）锤炼坚定的意志；

（6）勇于思考和善于思考；

（7）加强学习和实践。

44、简述工作分析过程中要遵循的原则

建议答案：工作分析过程中要遵循的原则有：

（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。

45、简述SWTO分析法及其在职业生涯决策中的应用

建议答案：SWTO分析法及其在职业生涯决策中的应用：

（1）评估自己的长处和短处；

（2）找出自己的职业机会和威胁；

（3）提纲式地列出今后5年内自己的职业目标；

（4）提纲式地列出一份今后5年的职业行动计划。

六、论述题（共20分）

46、试述人力资本理论对人力资源理论形成的作用

建议答案：

（1）人力资本理论是人力资源理论的基础把人力作为资源，把人力作为资本，以人为中心进行开发和管理，使现代人力资源开发与管理理论得以形成；

（2）人力资本理论确立了人力资源在组织中的重要地位；

（3）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；

（4）人力资本理论使人力资源管理与开发结合起来；

（5）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。

47、试述员工培训与正规教育的不同

建议答案：员工培训与正规教育的不同：

（1）员工培训是以工作为中心，其目的是使受训者掌握职业岗位上所必需的知识能力和技巧，以提高工作效率和水平，它对改进工作的作用是直接的；而正规教育则是以人为中心，其目的是传授知识，以提高人们的一般文化水平和社会道德水平，它对改进工作的作用是间接的；

（2）员工培训是一种终身的、回归的继续教育，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；员工培训是正规教育的发展与继续，是在第一教育过程的基础上进行的；

（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养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、通用的培养，使人们获得全面发展；

（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；在期限上有长有短，伸缩性比较强；既有定期培训，也有不定期的培训，既有内部培训，也有外部培训等。