# 人力资源管理模拟试题

1. **单项选择题(本大题共30小题，每小题1分，共30分。在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的。请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。)**1．人力资源管理在人与事的匹配上【　　】   
   A．被动地使人适应事情的需要   
   B．限制人的发展   
   C．注重人力资源的开发和培养   
   D．不考虑人的特征   
   2．关于人力资源战略与企业战略的关系类型，目前企业在制定人力资源战略时，常用的实施方法是【　　】   
   A．整体型   
   B．单向型   
   C．双向型   
   D．独立型   
   3．信息技术对人力资源管理活动的全面渗透会导致【　　】   
   A．多元文化的融合与冲突   
   B．人才的激烈争夺   
   C．经济的全球化   
   D．远程职工和虚拟组织的出现   
   4．工作活动中围绕某一工作目的的一系列的要素组合是指【　　】   
   A．任务   
   B．职责   
   C．职务   
   D．工作   
   5．工作分析的流程包括：(1)分析阶段；(2)收集信息阶段；(3)描述阶段；(4)反馈调整阶段；(5)准备阶段；(6)运用阶段。下列选项中，排序正确的是【　　】   
   A．(5)(2)(3)(4)(6)(1)   
   B．(5)(2)(1)(3)(6)(4)   
   C．(2)(6)(1)(3)(5)(4)   
   D．(2)(1)(4)(3)(5)(6)   
   6．工作规范的“主角”是【　　】   
   A．组织   
   B．工作   
   C．员工   
   D．环境   
   7．作为一种新的人力资源管理思想，工作分析出现于【　　】   
   A．19世纪50年代   
   B．19世纪80年代   
   C．20世纪50年代   
   D．20世纪80年代   
   8．组织战略规划的核心部分是【　　】   
   A．人力资源规划   
   B．产品规划   
   C．财务规划   
   D．市场规划   
   9．人力资源规划中的职业规划指的是【　　】   
   A．组织层次的职业规划   
   B．部门层次的职业规划   
   C．个人层次的职业规划   
   D．组织和个人相结合的职业规划   
   10．人力资源主管根据组织的战略目标、发展规划和工作任务，在综合考虑了各种因素的影响后，对组织未来人力资源的数量、质量和时间进行估计的活动是指【　　】   
   A．人力资源规划   
   B．人力资源需求预测   
   C．人力资源管理   
   D．人力资源供给预测
2. 影响人力资源供给的因素可以分为【　　】   
   A．一般性因素和特殊性因素   
   B．战略性因素和政策性因素   
   C．全国性因素和地区性因素   
   D．内部因素和外部因素   
   12．人员招募的决策过程，实质上就是【　　】   
   A．拟定人员补充政策   
   B．吸引足够多的求职者   
   C．选择适宜的招募渠道   
   D．确定称职的招募队伍   
   13．校园招募的缺点在于【　　】   
   A．不能获得潜在的管理人员   
   B．不能获得潜在的专业技术雇员   
   C．费钱费时   
   D．招不到高素质的人才   
   14．终决定雇佣应聘者并分配给他们职位的过程是指【　　】   
   A．人员招募   
   B．人员甄选   
   C．人员测评   
   D．人员录用   
   15．我国的人员测评目前处于【　　】   
   A．繁荣发展阶段   
   B．复苏阶段   
   C．初步应用阶段   
   D．起步阶段   
   16．在人员测评中，必须将测量得到的原始分数与一般人的分数进行比较，以此确定这个分数所代表的水平。这个可用来参照的分数标准就是【　　】   
   A．效度   
   B．信度   
   C．常模   
   D．误差   
   17．研究表明，就信度和效度两方面来说，在面试中的形式是【　　】   
   A．非结构化面谈   
   B．压力面谈   
   C．结构化面谈   
   D．系列面谈   
   18．自陈法测验一般用于【　　】   
   A．测验智力   
   B．测验人格   
   C．测验兴趣   
   D．测验能力   
   19．关注过程的绩效考核，其考核内容注重的是员工的【　　】   
   A．工作产出   
   B．工作态度和能力   
   C．工作业绩   
   D．工作结果   
   20．绩效管理的重心在于【　　】   
   A．绩效提升   
   B．绩效总结   
   C．绩效考核   
   D．绩效反馈
3. 适用于服务业或组织的营销公关部门的评估是【　　】   
   A．自我评估   
   B．上级评估   
   C．同事评估   
   D．顾客评估   
   22．从经济学角度出发得到的薪酬本质的功能是【　　】   
   A．补偿劳动消耗   
   B．吸引和留住人才   
   C．保持员工良好的工作情绪   
   D．合理配置人力资本   
   23．企业应把职业技能培训的重点放在【　　】   
   A．专业知识和技能   
   B．基本知识技能   
   C．职业品质   
   D．职业行为   
   24．如果工作中使用的材料和设备很难搬到教室里去，那么为恰当的培训方式是【　　】   
   A．岗前培训   
   B．在岗培训   
   C．离岗培训   
   D．员工业余自学   
   25．心理学家定义的学习，关注的是【　　】   
   A．行为   
   B．态度   
   C．思想   
   D．知识   
   26．专家指出，帮助新员工取得职业发展的有力的途径之一就是【　　】   
   A．让新员工接受比较简单的工作   
   B．避免新员工出现错误   
   C．提供挑战性的起步工作   
   D．让其积极向老员工学习   
   27．企业年金属于【　　】   
   A．企业所有   
   B．国家所有   
   C．社会所有   
   D．员工个人所有   
   28．我国的工伤保险实行的原则是【　　】   
   A．无过失补偿   
   B．有过失补偿   
   C．部分过失补偿   
   D．无条件补偿   
   29．在诺基亚公司，“科技以人为本”的标语随处可见，这属于企业文化的【　　】   
   A．对上维系与传承渠道   
   B．对下维系与传承渠道   
   C．对内维系与传承渠道   
   D．对外维系与传承渠道   
   30．将资本划分为不变资本和可变资本的是【　　】   
   A．舒尔茨   
   B．马克思   
   C．柏拉图   
   D．李斯特
4. **多项选择题(本大题共5小题，每小题2分，共10分。在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的。请将其代码填写在题后的括号内，错选、多选、少选或未选均无分。)**31．从西方发达国家的管理历史来看，人力资源管理发展的初级阶段的理论来源主要有【　　】   
   A．古典科学管理学派   
   B．行为科学学派   
   C．人力资源管理学派   
   D．早期的工业心理学   
   E．系统权变理论   
   32．当组织出现人力资源供不应求时，有时会采用内部调整的方法来解决人员短缺问题，其内容包括【　　】   
   A．把某些人员调到空缺的岗位   
   B．培训人员，将其提拔到空缺的岗位   
   C．鼓励员工加班   
   D．提高劳动生产率   
   E．晋升计划   
   33．以下属于外部招募渠道的有【　　】   
   A．猎头公司   
   B．校园招募   
   C．社会公开招募   
   D．人才交流会   
   E．人才中介机构   
   34．下列选项中，属于薪酬管理原则的是【　　】   
   A．“三公”原则   
   B．公平性原则   
   C．竞争性原则   
   D．激励性原则   
   E．从实际出发的原则   
   35．“三层次”说认为，企业文化包括【　　】   
   A．外层的物质文化   
   B．管理层的文化   
   C．中层的制度文化   
   D．员工层的文化   
   E．内层的精神文化
5. **简答题(本大题共6小题，每小题5分，共30分。)**36．简述如何理解工作分析的定义。   
   37．简述建立人力资源信息系统的步骤。   
   38．简述绩效面谈的目的。   
   39．简述在设计培训课程时，要特别注意的问题。   
   40．简述弹性福利计划的优点。   
   41．简述加强人力资源成本管理的意义。

**四、论述题(本题共15分。)**42．试述霍兰德的人业互择理论。