

人力资源管理试题及答案(1)

第一部分 选择题

一、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选项中只有一个选项是符合题目要求的,请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

1.我国劳动法规定的劳动年龄为()

- A.14 周岁 B.16 周岁 C.18 周岁 D.20 周岁

2.在现代人力资源管理理念中,人力资源管理部门被视为()

- A.事务性机构 B.简单服务性机构
C.非生产非效益部门 D.生产与效益部门

3.马克思称之为用“饥饿政策”进行人事管理的阶段,其人性假设的基础是

- A.人天生是懒惰的,必须采用强制手段
B.人是经济人,是为了吃、喝等个人利益而劳动
C.人是为了获得他人的认同而劳动
D.人不只是为了金钱、物质而劳动,人有社会责任感

4.人力资源开发的双重目标是()

- A.提高才能,增强活力 B.提高学历,增加效益
C.提高觉悟,锻炼意志 D.加强保健,增强体魄

5.工作性质完全相同的岗位系列称作()

A.岗级 B.岗等 C.岗类 D.岗系

6.划分岗类、岗群、岗系的依据是()

A.工作繁简难易 B.工作的责任轻重

C. 所 需 人 员 资 格 条 件 D. 工 作 性

质

7.在 企业 人力 资源变动预测中，马尔可夫分析方法的基本思想是
()

A. 根据 企业 现在 人员 结构 状况 推测 未来 人事 变动 趋势

B. 根据 企业 生产 情况 推测 未来 人事 变动 趋势

C. 找出 企业 过去 人事 变动 规律，以此来推测未来的人事变动趋势

D.根据市场变化推测未来人事变动趋势

8. 企业 在 进行 外部 人力 资源 供给 的 预测 时，应侧重于
()

A.关键人员 B.一般人员 C.临时工 D.一线工人

9.“金无足赤，人无完人”体现在人员甄选的原则上是()

A.用人所长原则 B.民主集中原则

C.因事择人原则 D.德才兼备原则

10.具有“孤僻、行动迟缓、善于观察细小事物，情感发生较慢但持续时间长，体验深刻”特征的人，
其气质类型属于()

A.抑郁质 B.粘液质 C.多血质 D.胆汁质

11.生产产品的有效作业时间是指()

A.工人的纯工作时间

B.工人从上班到下班之间的时间

C.工人的准备时间、操作时间、吃饭、休息时间

D.工人在企业逗留的全部时间

12.在生产过程中实行劳动分工的实质是()

A.劳动简单化

B.劳动专业化

C.劳动连续化

D.劳动个性化

13.在生产过程中保持各工序生产能力的合适比例关系，这是生产过程的()要求。

A.连续性

B.平行性

C.协调性

D.交叉性

14.组织文化与思想政治工作的关系是()

A.相互交叉，互为依存

B.二者是一回事

C.组织文化是

思想政治工作的补充

D.二者没有关系

15.“魔鬼”训练是一种()

A.内化型训练

B.外化型的逆向“挫折”训练

C.外化型体能训练

D.外化型顺向训练

16.以提高员工分析和决策能力、书面和口头沟通能力、人际关系技巧能力等为主要内容的培训属于()

- A.技能培训 B.知识传授培训
- C.态度转变培训 D.工作方法改进培训

17.从性质上讲，行政机关、企事业单位的人员培训属于()

- A.常规教育 B.学校教育 C.继续教育 D.基础教育

18.绝对标准考核就是()

- A.用同一尺度衡量所有的人 B.用同一尺度衡量相同职务的人
- C.用不同尺度去衡量所有的人 D.用不同尺度去衡量同一职务的人

19.通过启发诱导的方式，激发人的主动精神，使其工作热情建立在高度自觉的基础上，发挥出内在潜力。这种激励形式称为()

- A.正激励 B.负激励 C.内激励 D.外激励

20.期前激励就是在工作开始之前，公布任务指标及相应的奖惩措施。这种激励主要适用于()

- A.工作周期长，任务不易明确的项目 B.工作周期长，任务比较明确的项目
- C.工作周期短，任务很明确的项目 D.工作周期短，任务不明确的项目

21.当一个人的行为表现不符合社会需要时，通过制裁的方式来抑制这种行为，使其改变行为方向，这种激励是()

- A.内激励 B.外激励 C.正激励 D.负激励

22.津贴作为一种个人消费品的分配手段，它分配的唯一依据是()

- A.有效劳动时间的长短 B.劳动所处的环境和条件的优劣
- C.劳动者的技术业务水平的高低 D.劳动者的劳动成果的大小

23.在实行工资制度的情况下，能反映职工实际可以交换得到的商品和服务量的工资是()

- A.货币工资 B.名义工资 C.实际工资 D.实物工资

24. 公共福利是指()

- A. 社会要求提供的福利
- B. 法律规定必须提供的福利
- C. 员工要求提供的福利
- D. 组织根据自身的发展需要所提供的福利

25. 在劳动过程中, 防止人员伤亡事故和职业病发生的主要措施是()

- A. 加强福利待遇
- B. 改善劳动条件
- C. 提高员工自我保护意识
- D. 保障劳动者权益

26. “目标一致理论”认为, 当个人目标与组织目标一致时, 人员就不会流动。提出这一理论的是()

- A. 美国心理学家库克
- B. 美国管理学家杜拉克
- C. 日本学者中松义郎
- D. 美国心理学家勒温

27. 美国学者卡兹通过对组织寿命的研究, 认为组织内信息沟通水平最高、获得成果最多的最佳组织年龄区为()

- A. 0.5 年—3 年
- B. 1 年—3.5 年
- C. 2 年—6 年
- D. 1.5 年—5 年

28. 目前世界上大多数国家实行的养老保险类型是()

- A. 强制储蓄型养老保险
- B. 国家统筹型社会保险
- C. 投保资助型社会保险
- D. 子女抚养型养老

29.我国《失业保险条例》规定,失业保险待遇的领取根据职工本人失业前在企业连续工作时间确定。连续工作10年以上的,领取失业保险期限最长为()

- A.12个月 B.24个月 C.18个月 D.30个月

30.劳动争议仲裁委员会对每一起劳动争议实行()即行终结的法律制度

- A.一次裁决 B.二次裁决 C.三次裁决 D.四次裁决

二、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选项中有二至五个选项是符合题目要求的,请将正确选项前的字母填在题后的括号内。多选、少选、错选均无分。

31. 人 力 资 源 管 理 的 基 本 原 理 包 括 ()

- A. 投 资 增 值 原 理 B. 互 补 合 力 原 理 C. 激 励 强 化 原 理

D. 个 体 差 异 原 理 E. 动 态 适 应 原 理

理

32. 企 业 实 行 人 员 外 部 征 聘 可 以 通 过 以 下 途 径 进 行 : ()

- A.刊登广告 B.就业服务机构 C.猎头公司
- D.大中专院校和各类职业技工学校 E.推荐和自荐

33.人员激励机制包括以下内容()

- A.激励时机 B.激励频率 C.激励程度
- D.激励深度 E.激励广度

34.在绩效考核中,因素评定法的评定角度主要有:()

- A.自我评定 B.同级评定 C.下级评定
- D.直接领导评定 E.顾客评定

35. 根据《国家公务员暂行条例》的规定，我国公务员的奖励种类有：
()

- A.嘉奖 B.记三等功 C.记二等功
D.记一等功 E.授予荣誉称号

第二部分 非选择题

三、名词解释(本大题共4小题，每小题3分，共12分)

36. 人 力 资 源 开
发

37.委任制

38.劳动定员

39.模拟教学法

四、简答题(本大题共5小题，每小题4分，共20分)

40. 简 述 失 业 保 险 待 遇 享 受 的 条 件 。

41.“骏马能历险，力田不如牛，坚车能载重，渡河不如舟。”这些诗句对我们的选才用才工作有何启示？

42.简述化解组织成员“挫折”心理的方法。

43.简述人员保护的任务。

44.简述绩效考核中阶段性考核和连续性考核相结合原则的涵义。

五、论述题(本大题共2小题，每小题14分，共28分)

45.试述人员报酬的含义及组织在制定人员报酬时应遵循的原则。

46.试论 人力 资源在社会财富创造过程中的作用。

人 力 资 源 管 理 试 题 参 考 答 案

一、单项选择题(每小题 1 分，共 30 分)

- | | | | | |
|------|------|------|------|------|
| 1.B | 2.D | 3.B | 4.A | 5.D |
| 6.D | 7.C | 8.A | 9.A | 10.A |
| 11.A | 12.B | 13.C | 14.A | 15.B |
| 16.A | 17.C | 18.B | 19.C | 20.B |
| 21.D | 22.B | 23.C | 24.B | 25.B |
| 26.C | 27.D | 28.C | 29.B | 30.A |

二、多项选择题(每小题 2 分，共 10 分)

- 31.ABCDE 32.ABCDE 33.ABC 34.ABCD 35.ABCDE

三、名词解释(每小题 3 分，共 12 分)

36. 人力 资源开发就是把人的智慧、知识、经验、技能、创造性、积极性当作一种资源加以发掘、培养、发展和利用的一系列活动，是一个复杂的系统 工程。

37.委任制是由有任免权的机关按照干部 管理 权限直接指定下属工作人员的干部任用制度。

38.劳动定员是 企业 劳动 管理 的一个重要组成部分。劳动定员是 企业 根据生产方向、生产规模和产品方案，根据劳动定额和定员标准以及 企业 经营 管理 层次和机构设置等编制的。它规定一定时期内、一定技术条件下 企业 各部门应当占有的 人力 资源数量。

39.模拟教学法是事先设计制造一种情景，由受训人扮演模拟环境中的角色，从事指定的活动，训练学员在复杂情况下处理问题的能力，以达到一定培训目的的方法。

四、简答题(每小题 4 分，共 20 分)

40.不是任何失业者都能享受失业 保险 待遇，必须具备一定的条件和 资格：

(1)失业者必须处于劳动年龄阶段，即处于法定最低劳动年龄与退休年龄之间。

(2)失业者必须是非自愿失业，而不是自愿失业。

(3)失业前必须工作过一定时日，或者投保过一定的时日。

(4)失业后必须立即到政府指定的劳动就业介绍机构,一般是职业介绍所去登记,表明自己已经失业,要求寻求新的工作岗位;同时必须表示,愿意接受职业介绍机构提供的新的、适当的工作,服从分配,愿意接受职业介绍机构提供的再就业培训,以便到新岗位上能胜任。

41.“金无足赤,人无完人”。人各有优缺点、长短处。我们选才用才要坚持用人之长原则,主要看人的长处和优点,看他的资格条件是否符合空缺岗位的要求,注重人的现有能力的有效利用和潜在能力的发掘。

42.在组织内部形成一种宽松的环境,使成员能够畅所欲言,提出批评和建议。有恰当的渠道发泄不满,有“出气孔”可以随时“减压”。

43.人员保护的任务包括:

(1)保证安全生产。

(2)实现劳逸结合。

(3)实行女工保护。

(4)组织工伤救护。

(5)做好职业中毒和职业病的预防工作和救治工作。

44.对于员工的考核不能只看一时一事,应全面、历史地来看。阶段性考核是员工平时考核的各项评价指标数据的积累。考核的连续性要求对历次积累的数据进行综合分析,以求得出全面和准确的结论。

五、论述题(每小题 14 分,共 28 分)

45.人员报酬是组织对自己员工为组织所付出的劳动的一种直接的回报。

组织在制订人员报酬时应遵循下列原则:

(1)成本补偿原则。这一原则要求:①报酬要能够维持员工劳动力的再生产;②报酬要能够补偿劳动能力形成过程中的经济消耗。

(2)效率优先和兼顾公平相结合原则。要在坚持以员工的生产效率为主确定报酬的前提下,防止员工之间的劳动收入过分悬殊。

(3)短期利益与长远利益相结合的原则。要求组织在利润率较高时为维持长期优势应首先加大利润留存水平,而不是首先增加员工工资;在经营发生困难时应尽量维持员工的实际报酬水平。

(4)工资增长与劳动生产率增长相协调的原则。报酬的增长水平一般应低于劳动生产率的增长水平。

(5)货币工资与实际工资相符的原则。实际工资是指一定时期内用货币工资可以交换得到的商品和服务量。货币工资和实际工资相符的原则。要求:①员工得到的应是货币形式的工资;②员工的本期实际工资水平应等于或大于前期的实际工资水平。

46. 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。