《人力资源管理》辅导资料

**形考任务一**

一．选择题（请在列出的备选答案中选出正确答案）（40分）

1认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于（A　）。

选择一项：

A. 成年人口观

B. 在岗人员观

C. 人员素质观

2具有内耗性特征的资源是（A　）。

选择一项：

A. 人力资源

B. 矿产资源

C. 自然资源

3人力资源管理与人事管理的主要区别体现在（A　）。

选择一项：

A. 观念上

B. 工作程序上

C. 内容上

4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？（　C）。

选择一项：

A. 社会人

B. 自我实现人

C. 经济人

D. 复杂人

5“社会人”人性理论假设的基础是什么？（C　）。

选择一项：

A. 泰勒的科学管理原理

B. 梅奥的人际关系理论

C. 霍桑试验

D. 马斯洛的需要层次理论

6以人性为核心的人本管理的主体是何种基本要素？（C　）

选择一项：

A. 价值观

B. 环境

C. 职工

D. 文化

7期望激励理论属于哪种类型的激励理论？（A　）

选择一项：

A. 过程型激励理论

B. 综合激励理论

C. 行为改造型激励理论

D. 内容型激励理论

8某企业对10名新招来的员工进行上岗前培训，从讲课到实习一共花了5000元费用，请问这笔费用应从人力资源成本的哪个项目中列支？（D　）

选择一项：

A. 使用成本

B. 获得成本

C. 保障成本

D. 开发成本

9预测由未来工作岗位的性质与要求所决定的人员素质和技能的类型，这是制定人力资源规划时哪一个步骤？（A　）

选择一项：

A. 预测未来的人力资源需求

B. 预测未来的人力资源供给

C. 制定能满足人力资源需求的政策和措施

D. 供给与需求的平衡

10从现实的应用形态来看，下面哪个方面不是人力资源所应包含的内容？（D　）

选择一项：

A. 技能

B. 智力

C. 体质

D. 思想

11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？（A　）

选择一项：

A. 以人为中心．理性化团队管理

B. 以人为中心．非理性化家族管理

C. 自我中心式．理性化团队管理

D. 自我中心式．非理性化家族管理

12每个员工都明确企业发展目标，团结协作，努力实现企业目标；反映了“以人为中心．理性化团队管理”模式的什么特点？（B　）

选择一项：

A. 开放式的自危表现

B. 开放式的悦纳表现

C. 封闭式的悦纳表现

D. 封闭式的自危表现

13下面哪一项不是人本管理的基本要素？（A　）

选择一项：

A. 产品

B. 环境

C. 文化

D. 企业人

14与员工同甘共苦．同舟共济，反映了人本管理哪方面的基本内容？（C　）

选择一项：

A. 以激励为主要方式

B. 积极开发人力资源

C. 培育和发挥团队精神

D. 人的管理第一

15明确目标责任，使其竞争，是进行人本管理的哪种运行机制？（B　）

选择一项：

A. 动力机制

B. 压力机制

C. 约束机制

D. 环境影响机制

16通过检查人力资源目标的实现程度，来提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划系统的哪项活动？（B　）

选择一项：

A. 人力资源预测

B. 控制与评价

C. 人员档案资源

D. 行动计划

17马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论？（C　）

选择一项：

A. 归因性激励理论

B. 过程性激励理论

C. 内容性激励理论

D. 强化性激励理论

18工作分析中方法分析常用的方法是（A　）。

选择一项：

A. 问题分析

B. 流程图

C. 关键事件技术

D. 职能工作分析

19管理人员定员的方法是（　C）。

选择一项：

A. 效率定员法

B. 设备定员法

C. 职责定员法

20依据个体的经验判断，把所有待评价的职务依序排列，由此确定每种工作的价值的方法是（　C）。

选择一项：

A. 因素分解法

B. 因素比较法

C. 排序法

D. 评分法

二．案例分析（30分）

该案例中，贾厂长只是根据惯例主管地采取了迟到不罚款，而对早退罚款的决定，改革不合理的厂纪厂规有助于调动职工的积极性，贾厂长取消了迟到罚款的规定受到了工人的好评。这说明在这个问题上贾厂长尊重职工，关心他们的疾苦，在管理中考虑到了人的因素，其人性观有「社会人」假设倾向。但在制定新的规章制度时，由于没有很好地调查研究，没有了解工人为什么会出现早退的现象，就做出了早退罚款的决定。这一决定说明贾厂长只想用经济杠杆来管理，又有一种理性人假设来实施管理的倾向。因此对一个完整的人来说，贾厂长的这种管理模式比较符合薛恩的复杂人性观。

鉴于案例中出现的问题，为了能使新的规程得到贯彻实施，贾厂长应该改变原有的领导方式，在充分与工人讨论协商的情况下，制定公平合理地，行之有效的规章制度。为解决工人洗澡排队的问题，厂里应彻底改造女澡堂。这样，就清扫了新规定执行的障。

三、案例问答

答：1、针对案例的分析，我们可以看到，首先对服务工不应该解雇，在这里服务工做了不是份内的活，应该予以表扬，适当地给予精神和物质奖励。

2、（1）、作为一个车间主任来说也应该适当的批评。没有一个合理、完善、准确的职务说明书，对工作岗位进行说明，车间主任难道没有一点责任吗？A、对职务书进行修改，增加这一项。 B、对操作工讲，可以增加一种这样的条文，如工作时间保持机床周围的清洁。如果因操作不慎，造成周围环境污染。C、操作工要清扫干净。发生事情之后还要及时上报。E、对后勤工来讲也可以增加相应的条款，完成车间安排的临时、紧急性的任务。F、从案例知，“车间主任顾不上去查工作说明书上的原文，就找来一名服务工来做清扫”、“车间主任威胁说要把他解雇”。 作为一个车间主任来说此为契机，努力学习，提高自身综合素质，树立正确观念，改变工作作风，公平、公正待人。增强领导者自身的影响力。进一步提高领导水平和管理能力，处理工作方面少一些主观臆断，多一份细心。

（2）对操作工要批评教育,应向他指出：把机油洒在机床周围的地上并拒绝清扫是错误的。从案例知，“机床操作工的工作说明书规定：操作工有责任保持机床的清洁，使之处于可操作状态，但并未提及清扫地面”，何为“处于可操作状态”，机床周围的地上有机油洒难道是可操作状态？

3、A、根据公司的实际情况要进行管理分工、重新定位、对职务说明书进行修改。保证工作的顺利进行。B公司在管理上，可以让一些有丰富管理经验的基层管理人员参与到岗位职责的规划工作中来，基层管理人员对第一线的工作情况熟悉，比较清楚工作中存在的一些问题。根据实际情况制定出较为科学合理的工作说明书；进一步提高领导水平；提倡爱岗敬业、发扬团结协作精神，从而在发生类似事件时，能顺利地加以解决。

**形考任务二**

一．选择题（请在列出的备选答案中选出正确答案）（40分）

1、影响招聘的内部因素是（C　）。

选择一项：

A. 法律的监控

B. 劳动力市场条件

C. 企事业组织形象

2、招聘中运用评价中心技术频率最高的是（　B）。

选择一项：

A. 管理游戏

B. 公文处理

C. 案例分析

3甑选程序中不包括的是（A　）。

选择一项：

A. 职位安排

B. 寻找候选人

C. 填写申请表

4企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做（D　）。

选择一项：

A. 离岗培训

B. 业余自学

C. 在岗培训

D. 岗前培训

5在培训中，先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培训方式，是（　D）。

选择一项：

A. 案例分析法

B. 角色扮演法

C. 讲授法

D. 研讨法

6岗位培训成本应属于下列哪种成本？（A　）

选择一项：

A. 开发成本

B. 保障成本

C. 使用成本

D. 获得成本

7让被试根据一个或一组图形或文字材料讲述一个完整故事的测评方法被称为（A　）。

选择一项：

A. 构成技术

B. 个案分析技术

C. 联想技术

D. 表现技术

8检验测量结果稳定性和一致性程度的指标被称为（　D）。

选择一项：

A. 误差

B. 效度

C. 常模

D. 信度

9让秘书起草一份文件这是一种（A　）。

选择一项：

A. 任务

B. 职位

C. 职务

D. 职业

10为使分配公正合理，必须对每一职务在企业中的相对价值．贡献和地位，进行客观．准确．数量化的评估并加以排序。这是职务分析的哪一项主要内容？（C　）

选择一项：

A. 绩效评估

B. 人力资源规划的制定

C. 职务评价

D. 人员的选拔与使用

11“人尽其才，才尽其用”主要表现了职务分析哪一方面的内容？（B　）

选择一项：

A. 人力资源规划的制定

B. 人员的选拔与使用

C. 培训计划的制定

D. 组织结构的设计

12企业在招募．选择．录用和安置员工的过程中所发生的费用称为（　A）。

选择一项：

A. 人力资源的获得成本

B. 人力资源的开发成本

C. 人力资源保障成本

D. 人力资源的使用成本

13通过人员分析，确定人员标准。这是招聘选拔工作的哪一阶段？（　D）

选择一项：

A. 检验效度阶段

B. 实施阶段

C. 选择阶段

D. 准备阶段

14拟定招工简章，进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段？（A　）

选择一项：

A. 宣传与报名阶段

B. 岗前教育与安置阶段

C. 筹划与准备阶段

D. 考核与录用阶段

15工作程序的变化性比较有限，工作性质是半重复性的，需要一些决策运作。这是一种什么样的培训策略？（B）

选择一项：

A. 日常工作

B. 按细节说明的工作

C. 岗前教育与安置阶段

D. 考核与录用阶段

16按照考评范围与内容来分，可分为（　C）。

选择一项：

A. 诊断性考评

B. 自我考评

C. 单项考评

17考评对象的基本单位是（A　）。

选择一项：

A. 考评要素

B. 考评标志

C. 考评标度

18员工考评指标设计分为（C　）个阶段。

选择一项：

A. 5

B. 6

C. 4

D. 7

19下列方法中不属于考评指标量化的方法是（D　）。

选择一项：

A. 加权

B. 计分

C. 赋分

D. 标度划分

20相对比较判断法包括（　C）。

选择一项：

A. 目标等级考评法

B. 回忆印象评判法

C. 成对比较法

D. 加权综合考评法

二、案例分析（30分）

答：（1）严格遵守人员招聘的程序，招聘途径可多种多样；（2）多种招聘方法结合使用（测验、面试、评价中心）；（3）招聘的原则应做好：因事择人、公开、公正、平等竞争，做到人尽其才，事得其人。

答：1、（1）企业领导应该树立正确的用人观念、确定正确的人才选拔标准；（2）按照科学的程序选拔人才；（3）针对企业的需要定期对人才进行培训、考核与管理；（4）对人才的保障工作要落到实处，解决其后顾之忧。

2、（1）通过合理的管理，实现人才资源的精干和高效，取得最大的使用价值；（2）可以充分调动广大员工的积极性与创造性，最大限度的发挥主观能动性；（3）通过培训与教育，可以促进人的全面发展；（4）合理的人力资源管理，可以稳定组织内员工，促进社会稳定。 3、通过案例分析，说明开发和管理人力资源的重要性

 人力资源开发和管理，即指运用现代科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织与调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才、事得其人、人事相宜，以实现组织目标。  我的体会是飞龙集团在人才队伍建设上的失误，主要是在人才招聘、规划、管理方面的失误，主要表现在没有科学合理的人才的选拔标准、聘任程序及人才培训等方面，且没有树立一种“能者上，平者让，庸者下”的观念，以及案例中提到的四个主要原因：①没有一个长远的人才战略规划，②人才机制没有市场化，③单一的人才结构，④人才选拔不畅等。

**形考任务三**

1. 选择题（请在列出的备选答案中选出正确答案）（40分）

1基本工资的计量形式有（C　）。

选择一项：

A. 基本工资和辅助工资

B. 岗位工资和技能工资

C. 计时工资和计件工资

D. 定额工资和提成工资

2下列特点的企业哪个适宜采取计时工资（A　）。

选择一项：

A. 产品数量主要取决于机械设备的性能

B. 自动化．机械化程度较低

C. 依靠体力劳动和手工操作进行生产

D. 劳动成果容易用数量衡量

3下列特点的组织和工种哪个适宜采取岗位工资制（C　）。

选择一项：

A. 不同岗位之间劳动差别小

B. 同一岗位技能要求差别大

C. 同一岗位技能要求差别小

D. 生产专业化．自动化程度低

4可变型岗位工资制的岗内工资标准等级的划分依据是（　C）。

选择一项：

A. 劳动贡献大小

B. 劳动责任大小

C. 工龄或技术熟练程度

D. 劳动条件好坏

5为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所，可让技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用（A　）。

选择一项：

A. 奖金

B. 浮动工资

C. 结构工资

D. 岗位工资

6由若干个工资部分组合而成的工资形式称（C　）。

选择一项：

A. 岗位工资制

B. 技能工资制

C. 结构工资制

D. 绩效工资制

7下列奖金哪些属于长期奖金（B　）。

选择一项：

A. 合理化建议奖

B. 员工持股计划

C. 超额奖

D. 成本奖

8在贯彻按劳取酬原则时，需要以哪种劳动为主要依据，同时考虑哪几种劳动来进行分配（　C）。

选择一项：

A. 物化劳动；流动劳动和固定劳动

B. 流动劳动；物化劳动和潜在劳动

C. 物化劳动；潜在劳动和流动劳动

D. 潜在劳动；物化劳动和流动劳动

9工作评价是指通过确定岗位的什么来划分岗位等级及相应工资的方法（B　）。

选择一项：

A. 劳动责任

B. 劳动价值

C. 劳动差别

D. 劳动条件

10各种字词的联想测验技术属于哪种心理测的方法？（ABCD　）。

选择一项：

A. 仪器测量法

B. 量表法

C. 投射测验

D. 纸笔测验

11根据劳动的复杂程度．繁重与精确程度和责任大小来划分等级，根据等级规定工资标准。这是一种什么工资制度？（C　）

选择一项：

A. 结构工资制

B. 多元化工资制度

C. 技术等级工资制

D. 职务等级工资制

12我国的社会保险制度体系主要包括（C　）．医疗保险．失业保险．工伤保险．生育保险等内容。

选择一项：

A. 就业保险

B. 生活保障

C. 养老保险

13失业保险基金的筹集主要有以下三个原则： ．无偿性原则．固定性原则。（　C）

选择一项：

A. 强行原则

B. 强迫原则

C. 强制性原则

14中国劳动安全卫生工作的基本原则是：（1）安全第一，预防为主；（2）保护员工在劳动过程中的安全与健康；（3） 。 （B　）

选择一项：

A. 安全与生产兼管

B. 管生产必须管安全

C. 只管生产不管安全

15劳动合同一般都有试用期限。按我国《劳动法》的规定，试用期最长不超过（D　）。

选择一项：

A. 10个月

B. 4个月

C. 8个月

D. 6个月

16人与职业相匹配的职业选择理论是由（　A）提出的。

选择一项：

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

17人性化设计的特点主要有：界面友好（ABD　）。

选择一项或多项：

A. 操作简便

B. 一看就懂

C. 人际匹配

D. 程序流畅

18一个好的．优秀的．功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高（AB　），保证 （　），带动企业管理水平获得全面提高，把企业人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正地体现出来。

选择一项或多项：

A. 管理质量

B. 管理效能

C. 管理水平

D. 管理创新

19劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下，遭受意外伤害．职业病以及因这两种情况造成死亡，在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，劳动者或其遗属能够从国家．社会得到必要的现金补偿。这是哪种社会保险制度？（A　）

选择一项：

A. 工伤保险

B. 医疗保险

C. 失业保险

D. 养老保险

20根据各种职业生涯设计读物所展示的方法，进行自我测定，自我评价，从而把握职业方向。这是一种什么样的个人职业生涯设计方法？（　B）

选择一项：

A. 生命计划法

B. 自行设计法

C. 评价中心法

D. 专家预测法

二、案例问答（30分）

答；1.你认为罗芸给马伯兰等的考绩是用的什么方法?

罗芸给者马等的考绩用的是印象考评法。案例中，罗芸知道者马的长处和缺点，凭个人对下属的了解，进行考评打分。罗芸首先总体上给老马打6分，然后开始考虑怎么给者马的各项分配分数。这显然是用的印象考评法。

2.罗芸对老马绩效的考评合理吗?老马不服气有令人信服的理由吗?

(1)罗芸对者马绩效的考评合理吗?

罗芸给老马打的分数明显打低了，对老马绩效的考评不是很合理

(2)者马不服气有令人信服的理由吗?

A.印象考评法容易受主观因素的影响，易摻入个人情感，由一点推及其余。尽管老马的工作能力很强，工作实绩不俗，同自己的下属和客户的关系很好，但罗芸对老马不注意身体健康导致三个月病假以及太爱表现自己印象颇深

B.公正的讲:老马很善于和他重视的人，包括…有好几位已被提升，当上其他地区的经理了。者马这一年的工作，总的来说干得不错。我想作为地区经理应该考虑这一客观因素。太爱表现自己虽是者马的一个缺点，但向经理汇报工作也是应该的。

3.天龙公司的考绩制度有什么需要改进的地方?你建议该公司应做哪些改革?

(1)天龙公司的考绩制度有什么需要改进的地方?

由印象考评法改进为绩效考评法。绩效评估体系是组织对实现目标过程中进行控制的一种重要机制。员工绩效考核应做到公正、客观地评价。天龙公司考绩制度最好有所改进。

(2)你建议该公司应做哪些改革?

①天龙公司应根据企业自身的特点和实际情况，制定合适的考评标准和考评方法，尽量做到量化和细化。

1. 做好考评前对员工的思想教育工作，说明考评是对过去工作反应。

3效考评是员工提拔的重要参考之一，井不是全部。提拔选标准可以量化考

评，提拔竞争上岗，条件公开。

三、案例问答（30分）

1、该百货公司实行什么类型的工资制度?

答:该百货公司营业员的工资构成主要是销售额工资、利润工资与超额工资，这些工资形式与绩效工资的特征相符，因而可以说，该公司实行的是绩效工资制度。实际上是计件工资(因为营业员工资是根据销售额的多少来确定的)，也就是根据员工实际劳动成果或工作绩效，来决定报酬的工资方式

第一种:该公司采用的是绩效工资制度。特点是以公司的经济效益和员工个人的实际贡献为主要依据来决定报酬的，员工工资与绩效直接挂钩，能调动员工特别是优良员工的劳动积极性，由于工资成本随销售额、利润等指标的变动而变动，因比它能够防止工资成本过分膨胀，直观透明、简便易行，开发成本和执行成本都是比较底的。作用在于使员工能够尽力的去进行销售工作，而且服务质量也会有所提高，从而使公司的销售额增加

第二种:该公司采用的是提成工资制。也就是根据柜组和营业员的销售额以及利

润额按一定的比例提取部分货币进行分配的一种工资形式。

2、分析该百货公司工资制度的特点和作用

答:该公司工资制度具有以下几个特点

1. 将销售额和利润额同时用于工资提成，鼓励营业员既要多销售商品，又要保证有足够的利润；

②是同时把营业员的服务质量、商品质量、安全保卫等作为否定指标，比如出差错将影响柜组和营业员的收入，以此促进营业员的规范服务，保证服务质量，得顾客的信赖;

①是按所售商品的特征和种类的不同，对各柜组的提成比例也不ー样，以达成各柜组和营业员之间收入水平的平衡，提高小商品柜组和营业员的积极性

④是采用二级分配方法，也就是公司对各柜组进行奖金分配，柜组再对营业员进行分配，这样可以根据各柜组商品种类的不同，而且有针对性的采用不同的分配比例;

⑤是采用淘汰制。对服务态度不好、销售业绩不佳的员工在进行教育以及帮助以

后，仍未改变的，则解除合同。

**形考任务四**

一．判断正误（正确的在题前的括号中划√，错误的划×，每小题1分，共10分）

1以人性为核心的人本管理包括企业人．环境．文化．价值观四个方面。

选择一项：

对

2现代人力资源管理是人力资源获取．整合．保持激励．控制调整及开发的过程。

选择一项：

对

3在企业经营管理活动中，人是管理活动的主体，又是管理活动的客体。

选择一项：

对

4工作分析的结果是职务说明书。

选择一项：

对

5“经常敲击热水瓶”的描述句远不及“每八小时内敲击热水瓶六小时”的描述句。

选择一项：

对

6定额与定员不相关。

选择一项：

错

7通过人才交流中心选择人员，有针对性强费用低廉等优点，但对于如计算机，通讯等热门人才或高级人才效果不太理想。

选择一项：

对

8培训就是人们经常说的开发，二者在内涵和实质都完全一致。

选择一项：

错

9榜样的影响是社会学习理论的核心。

选择一项：

对

10员工薪酬就是指发给员工的工资。

选择一项：

错

二．单项选择题（每小题1分，共10分）

11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　）

选择一项：

A. 经济人

B. 复杂人

C. 社会人

D. 自我实现人

12人力资源管理与人事管理的关键区别体现在（C　）。

选择一项：

A. 工作程序上

B. 工作方法上

C. 观念上

D. 内容上

13“只有真正解放了被管理者，才能最终解放管理者自己”。这句话表明现代人力资源管理把人看成什么？（A　）

选择一项：

A. 资源

B. 成本

C. 工具

D. 物体

14与员工同甘共苦．同舟共济，反映了人本管理哪方面的基本内容？（B　）

选择一项：

A. 人的管理第一

B. 培育和发挥团队精神

C. 以激励为主要方式

D. 积极开发人力资源

15影响招聘的内部因素是（B　）。

选择一项：

A. 国家宏观调控

B. 企事业组织形象

C. 劳动力市场条件

D. 法律的监控

16甑选程序中不包括的是（D　）。

选择一项：

A. 公文处理

B. 寻找候选人

C. 填写申请表

D. 职位安排

17下列方法中不属于考评指标量化的方法是（　A）。

选择一项：

A. 标度划分

B. 计分

C. 赋分

D. 加权

18为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所，可让技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用（D　）。

选择一项：

A. 结构工资

B. 浮动工资

C. 奖金

D. 岗位工资

19我国的社会保险制度体系主要包括（　B）．医疗保险．失业保险．工伤保险．生育保险等内容。

选择一项：

A. 生活保障

B. 养老保险

C. 就业保险

D. 健康保险

20中国劳动安全卫生工作的基本原则是：（1）安全第一，预防为主；（2）保护员工在劳动过程中的安全与健康；（3）（B　）。

选择一项：

A. 只管安全不管生产

B. 管生产必须管安全

C. 只管生产不管安全

D. 安全必须靠员工自己管

三．多项选择题(每小题2分，共20分)

21为人本管理理论提供理论支持的是下面哪几种理论？（CDE　）

选择一项或多项：

A. 社会人假设

B. 经济人假设

C. 人际（群）关系学

D. 行为科学

E. 以人为本理论

22关于人力资源的解释有三种代表性观点，即：（ABE　）。

选择一项或多项：

A. 成年人观

B. 人员素质观

C. 成本观

D. 激励观

E. 在岗人员观

23人力资源管理软件人性化设计的特点主要有：界面友好和（ABD　）。

选择一项或多项：

A. 一看就懂

B. 程序流畅

C. 人际匹配

D. 操作简便

24人事管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责由下列任务所组成（ACDE　）。

选择一项或多项：

A. 将结果表格化并加以解释

B. 召开专家讨论鉴定会

C. 把问卷发给调查对象

D. 把调查结果反馈给调查对象

E. 设计调查问卷

F. 请领导签署意见

25问题分析中的目的分析是消除工作中不必要的环节，一般包括哪几个问题（ACDE　）。

选择一项或多项：

A. 实际做了什么？

B. 在什么地方做这项活动？

C. 为什么要做？

D. 该环节是否真的必要？

E. 应该做什么？

26招聘策略包括哪些内容？（ABCDEF　）

选择一项或多项：

A. 招聘时间的确定

B. 招聘渠道或者方法的选择

C. 招聘推销战略

D. 招聘的评价和招聘的扫尾工作安排

E. 招聘地点的选择

F. 招聘宣传战略

27人们在长期的人力资源招聘工作实践中，发展了许多种实用的甄选方法，它们是（ABCDEF　）。

选择一项或多项：

A. 笔迹学法

B. 个人信息法

C. 评价中心法

D. 测验法

E. 面试法

F. 背景检验法

28下面各种方法有哪些是培训能用到的？（ABCDEF　）

选择一项或多项：

A. 远程教学法

B. 观摩

C. 实习

D. 讲授法

E. 角色扮演法

F. 游戏和模拟工具训练法

29按考评主体划分，可把员工考评的类型划分哪些种类？（ACD　）

选择一项或多项：

A. 下级考评

B. 同级考试

C. 他人考评

D. 自我考评

E. 群体考评

F. 个人考评

30职业生涯的发展常常伴随着年龄的增长而变化，因此可以将一个人的职业生涯划分为以下哪几个不同的阶段？（ABCDE　）

选择一项或多项：

A. 探索阶段

B. 确立阶段

C. 维持阶段

D. 下降阶段

E. 成长阶段

四、案例选择题（30分）

31你如何评价阿莫可公司的职业管理系统？（ACD　）

选择一项或多项：

A. 该系统特别重视与员工的沟通，体现了公司的人本管理思想

B. 阿莫可公司的职业管理系统浪费了大量的人力．物力．财力

C. 阿莫可公司的职业管理系统是一个非常优秀的企业管理系统

D. 阿莫可公司对职工生涯管理的认识非常深刻

32阿莫可的职业管理系统中的一个关键的组成部分“教育”可以理解为（C　）。

选择一项：

A. 对员工进行基本知识的培训

B. 对员工进行专业技能的培训

C. 使员工理解职业管理的重要性，并积极参与

D. 对员工进行工作责任心的培训

33如果需要阿莫可公司的职业管理系统作进一步的改进，你可以提供什么样的建议？（AB　）。

选择一项或多项：

A. 针对处于职业生涯不同时期的员工分别进行不同的管理

B. 针对不同类型的员工制定不同的职业生涯管理方案

C. 无需做任何改进

D. 让员工自己进行职业生涯管理即可，公司不必参与

五、案例分析与问答（30分）

答：1、不合理。首先案例中梁女士与原单位有约定，如因工致伤、死亡，按正式员工的待遇处理，因此梁女士出差途中遇车祸死亡应界定为因工死亡，为此应按因工死亡待遇处理，应享受工伤保险待遇包括三项：丧葬补助金、供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金。丧葬补助金标准为：6个月的本身上年度职工月平均工资；供养亲属抚恤金标准为：配偶每月按本身上年度职工月平均工资的40%发放，其他供养亲属每人每月案本省上年度职工月平均工资的30%发放，孤寡老人和孤儿增加10%。一次性工亡补助金标准为：48个月至60个月的本省上年度职工月平均工资。

2、在本案例中仲裁委员会没有给予一次性工亡补助，因此我认为该设计院应承担一次性工亡补贴，并由该设计院的主管单位承担连带责任。

3、员工的保障管理主要包括社会保障管理、劳动安全卫生与作业条件管理等。本案例主要

涉及到员工的社会保障管理，社会保障制度是社会保障管理的依据，它是指社会成员因年老、疾病、失业、生育、死亡、灾害等原因而生活困难生后，由国家、社会给予一定的经济帮助的社会制度。包括：社会保险、社会救济、社会福利、优抚安置、社会互助和社区服务等。而社会保险者包括养老、医疗、失业、工伤、生育五个险种。在我国员工保障管理体系具有保障人权、普遍性、保障范围和标准与时俱进、公平与效率、政事分开、管理服务社会化和法制化的特点。我建议国家应该逐步扩大保障的范围，以及保障的有效性，进一步加大对社保基金的科学合理投资和利用，以积累更多的资金作为保障管理的有力依托。