形考任务一参考答案

|  |  |
| --- | --- |
| 成绩 | 8.00/满分20.00 (40%) |

窗体顶端

标记题目

信息文本



一．选择题（请在列出的备选答案中选出正确答案）（40分）

题目1

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于（　）。

选择一项：

A. 成年人口观

B. 在岗人员观

C. 人员素质观

题目2

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



具有内耗性特征的资源是（　）。

选择一项：

A. 自然资源

B. 人力资源

C. 矿产资源

题目3

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



人力资源管理与人事管理的主要区别体现在（　）。

选择一项：

A. 观念上

B. 工作程序上

C. 内容上

题目4

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）。

选择一项：

A. 经济人

B. 复杂人

C. 自我实现人

D. 社会人

题目5

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



“社会人”人性理论假设的基础是什么？（　）。

选择一项：

A. 泰勒的科学管理原理

B. 霍桑试验

C. 梅奥的人际关系理论

D. 马斯洛的需要层次理论

题目6

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



以人性为核心的人本管理的主体是何种基本要素？（　）

选择一项：

A. 文化

B. 职工

C. 价值观

D. 环境

题目7

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



期望激励理论属于哪种类型的激励理论？（　）

选择一项：

A. 内容型激励理论

B. 过程型激励理论

C. 综合激励理论

D. 行为改造型激励理论

题目8

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 开发成本

B. 使用成本

C. 获得成本

D. 保障成本

题目9

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 供给与需求的平衡

B. 预测未来的人力资源需求

C. 预测未来的人力资源供给

D. 制定能满足人力资源需求的政策和措施

题目10

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 技能

B. 思想

C. 智力

D. 体质

题目11

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 自我中心式．非理性化家族管理

B. 以人为中心．理性化团队管理

C. 自我中心式．理性化团队管理

D. 以人为中心．非理性化家族管理

题目12

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 封闭式的悦纳表现

B. 封闭式的自危表现

C. 开放式的自危表现

D. 开放式的悦纳表现

题目13

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



下面哪一项不是人本管理的基本要素？（　）

选择一项：

A. 文化

B. 产品

C. 环境

D. 企业人

题目14

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 培育和发挥团队精神

B. 人的管理第一

C. 积极开发人力资源

D. 以激励为主要方式

题目15

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



明确目标责任，使其竞争，是进行人本管理的哪种运行机制？（　）

选择一项：

A. 环境影响机制

B. 约束机制

C. 压力机制

D. 动力机制

题目16

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 行动计划

B. 人力资源预测

C. 人员档案资源

D. 控制与评价

题目17

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论？（　）

选择一项：

A. 强化性激励理论

B. 归因性激励理论

C. 过程性激励理论

D. 内容性激励理论

题目18

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



工作分析中方法分析常用的方法是（　）。

选择一项：

A. 职能工作分析

B. 流程图

C. 关键事件技术

D. 问题分析

题目19

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



管理人员定员的方法是（　）。

选择一项：

A. 效率定员法

B. 设备定员法

C. 职责定员法

题目20

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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（　）。

选择一项：

A. 评分法

B. 因素分解法

C. 因素比较法

D. 排序法

窗体底端

二．案例分析

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。

形考任务二参考答案

一．选择题（请在列出的备选答案中选出正确答案）（40分）

题目1

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



影响招聘的内部因素是（　）。

选择一项：

A. 劳动力市场条件

B. 企事业组织形象

C. 法律的监控

题目2

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



招聘中运用评价中心技术频率最高的是（　）。

选择一项：

A. 公文处理

B. 管理游戏

C. 案例分析

题目3

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



甑选程序中不包括的是（　）。

选择一项：

A. 寻找候选人

B. 填写申请表

C. 职位安排

题目4

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做（　）。

选择一项：

A. 业余自学

B. 离岗培训

C. 岗前培训

D. 在岗培训

题目5

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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（　）。

选择一项：

A. 研讨法

B. 讲授法

C. 案例分析法

D. 角色扮演法

题目6

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



岗位培训成本应属于下列哪种成本？（　）

选择一项：

A. 保障成本

B. 使用成本

C. 开发成本

D. 获得成本

题目7

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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（　）。

选择一项：

A. 联想技术

B. 构成技术

C. 表现技术

D. 个案分析技术

题目8

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



检验测量结果稳定性和一致性程度的指标被称为（　）。

选择一项：

A. 信度

B. 常模

C. 效度

D. 误差

题目9

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



让秘书起草一份文件这是一种（　）。

选择一项：

A. 任务

B. 职位

C. 职务

D. 职业

题目10

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 人力资源规划的制定

B. 绩效评估

C. 职务评价

D. 人员的选拔与使用

题目11

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



“人尽其才，才尽其用”主要表现了职务分析哪一方面的内容？（　）

选择一项：

A. 人员的选拔与使用

B. 人力资源规划的制定

C. 培训计划的制定

D. 组织结构的设计

题目12

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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（　）。

选择一项：

A. 人力资源的使用成本

B. 人力资源的开发成本

C. 人力资源保障成本

D. 人力资源的获得成本

题目13

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 选择阶段

B. 检验效度阶段

C. 实施阶段

D. 准备阶段

题目14

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 宣传与报名阶段

B. 筹划与准备阶段

C. 岗前教育与安置阶段

D. 考核与录用阶段

题目15

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 考核与录用阶段

B. 日常工作

C. 按细节说明的工作

D. 岗前教育与安置阶段

题目16

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



按照考评范围与内容来分，可分为（　）。

选择一项：

A. 诊断性考评

B. 自我考评

C. 单项考评

题目17

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



考评对象的基本单位是（　）。

选择一项：

A. 考评要素

B. 考评标度

C. 考评标志

题目18

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



员工考评指标设计分为（　）个阶段。

选择一项：

A. 6

B. 7

C. 4

D. 5

题目19

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



下列方法中不属于考评指标量化的方法是（　）。

选择一项：

A. 计分

B. 赋分

C. 标度划分

D. 加权

题目20

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



相对比较判断法包括（　）。

选择一项：

A. 成对比较法

B. 加权综合考评法

C. 回忆印象评判法

D. 目标等级考评法

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。 1、

 答：（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。

形考任务三参考答案

一．选择题（请在列出的备选答案中选出正确答案）（40分）

题目1

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



基本工资的计量形式有（　）。

选择一项：

A. 基本工资和辅助工资

B. 计时工资和计件工资

C. 定额工资和提成工资

D. 岗位工资和技能工资

题目2

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



下列特点的企业哪个适宜采取计时工资（　）。

选择一项：

A. 自动化．机械化程度较低

B. 劳动成果容易用数量衡量

C. 产品数量主要取决于机械设备的性能

D. 依靠体力劳动和手工操作进行生产

题目3

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



下列特点的组织和工种哪个适宜采取岗位工资制（　）。

选择一项：

A. 同一岗位技能要求差别小

B. 生产专业化．自动化程度低

C. 同一岗位技能要求差别大

D. 不同岗位之间劳动差别小

题目4

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



可变型岗位工资制的岗内工资标准等级的划分依据是（　）。

选择一项：

A. 工龄或技术熟练程度

B. 劳动责任大小

C. 劳动贡献大小

D. 劳动条件好坏

题目5

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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（　）。

选择一项：

A. 结构工资

B. 浮动工资

C. 岗位工资

D. 奖金

题目6

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



由若干个工资部分组合而成的工资形式称（　）。

选择一项：

A. 岗位工资制

B. 结构工资制

C. 绩效工资制

D. 技能工资制

题目7

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



下列奖金哪些属于长期奖金（　）。

选择一项：

A. 员工持股计划

B. 成本奖

C. 合理化建议奖

D. 超额奖

题目8

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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（　）。

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

题目9

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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（　）。

选择一项：

A. 劳动差别

B. 劳动条件

C. 劳动价值

D. 劳动责任

题目10

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



各种字词的联想测验技术属于哪种心理测的方法？（　）。

选择一项：

A. 纸笔测验

B. 量表法

C. 投射测验

D. 仪器测量法

题目11

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 多元化工资制度

B. 技术等级工资制

C. 职务等级工资制

D. 结构工资制

题目12

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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

选择一项：

A. 养老保险

B. 就业保险

C. 生活保障

题目13

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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。（　）

选择一项：

A. 强行原则

B. 强迫原则

C. 强制性原则

题目14

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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）           。 （　）

选择一项：

A. 只管生产不管安全

B. 安全与生产兼管

C. 管生产必须管安全

题目15

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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（　）。

选择一项：

A. 6个月

B. 4个月

C. 8个月

D. 10个月

题目16

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



人与职业相匹配的职业选择理论是由（　）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

题目17

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



人性化设计的特点主要有：界面友好（　）。

选择一项或多项：

A. 程序流畅

B. 操作简便

C. 一看就懂

D. 人际匹配

题目18

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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（　），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. 管理创新

B. 管理质量

C. 管理效能

D. 管理水平

题目19

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 失业保险

B. 养老保险

C. 医疗保险

D. 工伤保险

题目20

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 生命计划法

B. 评价中心法

C. 专家预测法

D. 自行设计法

二、案例问答（30分）

(1)该百货公司实行什么类型的工资制度  
答:该百货公司实行的是结构工资制  
(2)分析该百货公司工资制度的特点和作用?  
答:其主要特点和作用是  
(1)效益工资和技能工资在全部工资结构中占有绝大部分的比重(90％)。有和  
于将员工报与其从事的岗位、实际技能水平以及实际芳动贡献高度、全面地联  
系起来。  
(2)效益工资采用层层挂钩的方式:个人的效益工资与柜组整体利润相挂钩，  
柜组效益工资总额与公司整体利润相挂钩。有仅可以使员工为自己经济利益而  
力工作，而且还有利于培养员工的整体感，増强员工之间的凝業力  
(3)针对不同的岗位，设计不同的效考评标准。有利于使员工在心理产生公  
平感，从而充分调动员工的积极性、主动性

三、案例问答（30分）

1）激励工资的特点和作用：首先，激励工资的衡量标准时产量、销售量等实物依据，比较客观；其次，激励工资是一次性发放的工资，他不影响员工的基本工资。这种工资制度有利激励员工个人的工作积极性，有利于工作效益的提高，充分体现多劳多得的原则；有利于员工的业绩目标与企业的业绩目标保持一致。2）收益分享工资制度的特点和作用：收益分享制，是指根据一定绩效指标的达成情况，把超过绩效指标的部分按照一定比例支付给员工的制度。收益分享制的工资增加来源单纯与部门收益挂钩，不以企业的支付能力为依据，不利于企业控制劳动力成本；把员工利益和组织利益结合起来，并强调组织的进步有赖于员工个体和群体的贡献，强调团队合作，由于强调集体的绩效因此对高绩效的员工而言吸引力显得不足；容易滋生部门主义，部门内团结，部门间合作差。  答；1、该百货公司实行绩效工资制。绩效工资实际是将雇员的薪酬收入与个人业绩挂钩的激励工资，常见的形式有激励工资、绩效增薪、收益分享、所有权计划、平衡积分卡等。该百货公司是以个人绩效为依据的激励工资制度和以集体绩效为依据的收益分享制度的二级绩效工资制度。 2、该百货公司工资制度的特点和作用

形考任务四参考答案

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）

题目1

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



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

错

题目2

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



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

错

题目3

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



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

错

题目4

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



工作分析的结果是职务说明书。

选择一项：

对

错

题目5

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



“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

错

题目6

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



定额与定员不相关。

选择一项：

对

错

题目7

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



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

错

题目8

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



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：

对

错

题目9

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



榜样的影响是社会学习理论的核心。

选择一项：

对

错

题目10

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



员工薪酬就是指发给员工的工资。

选择一项：

对

错

标记题目

信息文本



二．单项选择题（每小题1分，共10分）

题目11

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 自我实现人

B. 复杂人

C. 经济人

D. 社会人

题目12

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



人力资源管理与人事管理的关键区别体现在（　）。

选择一项：

A. 观念上

B. 内容上

C. 工作方法上

D. 工作程序上

题目13

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



“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？（　）

选择一项：

A. 资源

B. 成本

C. 物体

D. 工具

题目14

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项：

A. 人的管理第一

B. 积极开发人力资源

C. 培育和发挥团队精神

D. 以激励为主要方式

题目15

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



影响招聘的内部因素是（　）。

选择一项：

A. 劳动力市场条件

B. 国家宏观调控

C. 企事业组织形象

D. 法律的监控

题目16

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



甑选程序中不包括的是（　）。

选择一项：

A. 寻找候选人

B. 公文处理

C. 职位安排

D. 填写申请表

题目17

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



下列方法中不属于考评指标量化的方法是（　）。

选择一项：

A. 计分

B. 加权

C. 赋分

D. 标度划分

题目18

不正确

获得1.00分中的0.00分

标记题目

题干



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（　）。

选择一项：

A. 岗位工资

B. 结构工资

C. 浮动工资

D. 奖金

题目19

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



我国的社会保险制度体系主要包括（　）．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. 就业保险

C. 健康保险

D. 养老保险

题目20

正确

获得1.00分中的1.00分

标记题目

题干



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）（　）。

选择一项：

A. 安全必须靠员工自己管

B. 只管生产不管安全

C. 只管安全不管生产

D. 管生产必须管安全

标记题目

信息文本



三．多项选择题(每小题2分，共20分)

题目21

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



为人本管理理论提供理论支持的是下面哪几种理论？（　）

选择一项或多项：

A. 行为科学

B. 经济人假设

C. 社会人假设

D. 以人为本理论

E. 人际（群）关系学

题目22

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



关于人力资源的解释有三种代表性观点，即：（　）。

选择一项或多项：

A. 激励观

B. 人员素质观

C. 成本观

D. 在岗人员观

E. 成年人观

题目23

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



人力资源管理软件人性化设计的特点主要有：界面友好和（　）。

选择一项或多项：

A. 程序流畅

B. 一看就懂

C. 操作简便

D. 人际匹配

题目24

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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（　）。

选择一项或多项：

A. 把调查结果反馈给调查对象

B. 设计调查问卷

C. 请领导签署意见

D. 将结果表格化并加以解释

E. 把问卷发给调查对象

F. 召开专家讨论鉴定会

题目25

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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（　）。

选择一项或多项：

A. 该环节是否真的必要？

B. 实际做了什么？

C. 在什么地方做这项活动？

D. 为什么要做？

E. 应该做什么？

题目26

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



招聘策略包括哪些内容？（　）

选择一项或多项：

A. 招聘地点的选择

B. 招聘宣传战略

C. 招聘时间的确定

D. 招聘的评价和招聘的扫尾工作安排

E. 招聘推销战略

F. 招聘渠道或者方法的选择

题目27

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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（　）。

选择一项或多项：

A. 测验法

B. 背景检验法

C. 笔迹学法

D. 评价中心法

E. 面试法

F. 个人信息法

题目28

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



下面各种方法有哪些是培训能用到的？（　）

选择一项或多项：

A. 角色扮演法

B. 游戏和模拟工具训练法

C. 讲授法

D. 观摩

E. 实习

F. 远程教学法

题目29

部分正确

获得2.00分中的1.00分

标记题目

题干



按考评主体划分，可把员工考评的类型划分哪些种类？（　）

选择一项或多项：

A. 下级考评

B. 他人考评

C. 个人考评

D. 同级考试

E. 群体考评

F. 自我考评

题目30

正确

获得2.00分中的2.00分

标记题目

题干



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？（　）

选择一项或多项：

A. 维持阶段

B. 下降阶段

C. 探索阶段

D. 成长阶段

E. 确立阶段

标记题目

信息文本



四、案例选择题（30分）

阿莫可公司的职业管理系统

　　阿莫可公司（Amoco）是设在芝加哥的一家石油公司。公司经理知道保持职业通道完全畅通的重要性，因此，他们关心才能通道就如同关心石油通道一样。当公司在战略．结构和技术上发生了变化时，阿莫可公司的员工可以迅速地调整以适应新技能的需要。为了确保成功，还需要仔细地对个人才能和企业需要之间的矛盾进行有效地平衡。

　　H．劳伦斯主席的“Larry”漂洗工计划使公司获得重生，其中一部分内容是，它将一个工作小组集中在一起，共同设计职业管理系统。这个工作小组包括高层经理人员（得到了人力资源部门的大力支持）；另外，工作小组的每一个成员要对他或她将与之合作的员工进行一次人员“咨询会”。通过职业管理系统的设计，500多个来自阿莫可公司各个阶层的员工形成了一种合伙关系。

　　阿莫可的职业管理系统（Amoco's Career Management System, ACM）化了两年半的时间才形成。它有四个关键的组成部分：（1）教育；（2）评估；（3）发展；（4）结果。教育是由每一个企业的高层管理组通过召开动员大会而发起的，并要求所有员工出席。接着，就是一个称之为“开发ACM”的半天自愿教育计划。ACM的第二个组成部分是评估，它是通过培训会议完成的。在这个会议上，要分析员工与公司目标有关的技能。员工可以在两个评估小组之间进行选择：一个主要集中在当前的技能上，另一个称为最大化职业选择，主要集中在未来的职业计划和工作丰富上。在这两个工作小组中，管理者和员工一起工作，共同识别与他们职业目标相关的优势和劣势。

　　发展是ACM的第三个组成部分。在员工和他们的管理者之间要进行职业讨论。员工要将完成的个人发展计划带到会议上来，同时管理者也要带来一个表述清晰的团对发展计划。用这种方法可以使员工和管理者共同为职业发展作出贡献。

　　最后，ACM要将能够测量的企业结果有机地联系在一起。由于ACM的目标是将员工的能力和组织的目标结合在一起，所以要根据对小组和组织所作出贡献的大小对其结果进行测量。

　　阿莫可公司不断从AMC系统中获得有用的知识。经理们认为，以下几点对AMC的实施是非常关键的：

　　（1）为了获得来自高层管理者的支持，职业发展必须依靠于企业的战略。

　　（2）必须允许个人改造计划，而不是试图强制实行一个“适合于人人”的方法。

　　（3）至少应该将沟通看得与设计和完善一样重要。

　　（4）职业管理必须同其他人力资源的实际操作联系在一起，如招聘和培训，以形成强化组织和个人目标的协同作用。

　　（5）这个系统的最终目标——让人们思考如何使自己能够一直保持长期突出的状态，而不仅仅只是短期得到提升。

　　围绕着职业管理的公司文化已通过ACM得到了增强。阿莫可公司的员工正在担负起他们的职业责任来，并且公司有了这样一个通道，使得人们可以将正确的能力在正确的时间上用在正确的岗位上。

　　请你在认真读完该案例后，对下列问题做出选择：

题目31

正确

获得10.00分中的10.00分

标记题目

题干



你如何评价阿莫可公司的职业管理系统？（　）

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是一个非常优秀的企业管理系统

C. 阿莫可公司的职业管理系统浪费了大量的人力．物力．财力

D. 阿莫可公司对职工生涯管理的认识非常深刻

题目32

正确

获得10.00分中的10.00分

标记题目

题干



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（　）。

选择一项：

A. 对员工进行专业技能的培训

B. 对员工进行基本知识的培训

C. 对员工进行工作责任心的培训

D. 使员工理解职业管理的重要性，并积极参与

题目33

正确

获得10.00分中的10.00分

标记题目

题干



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？（　）。

选择一项或多项：

A. 无需做任何改进

B. 让员工自己进行职业生涯管理即可，公司不必参与

C. 针对不同类型的员工制定不同的职业生涯管理方案

D. 针对处于职业生涯不同时期的员工分别进行不同的管理

标记题目

信息文本



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。