

6. 以下关于绩效考核面谈说法错误的是

- A. 不要直接指责员工
- B. 谈话要直接而具体
- C. 鼓励员工多说话
- D. 要多批评少表扬

7. _____ 层次的培训效果评估指的是评估受训者对培训的印象如何。

- A. 反应
- B. 学习效果
- C. 行为
- D. 结果

8. _____ 职业道路是指员工在变换工作的同时提升在组织中的层级,即在纵向上从低组织层级向高组织层级发展。

- A. 纵向
- B. 横向
- C. 双重
- D. 核心向

9. 组织文化的制度-行为层不包括

- A. 组织核心价值观
- B. 一般制度
- C. 特殊制度
- D. 员工行为规范

10. 以下关于马斯洛需求层次理论错误的是

- A. 人的需求分为生理、安全、社交、自尊和自我实现
- B. 需求引发行为,不是所有的需求都能成为激发行为的动机
- C. 对人的行为起主导作用的需求一般是从低到高依次发挥作用
- D. 社交、尊重和自我实现是较低层次的、物质方面的需求

二、多项选择题:本大题共 13 小题,每小题 2 分,共 26 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的,请将其选出,错选、多选或少选均无分。

11. 现实的激励因素包括

- A. 任用情况
- B. 信任程度
- C. 工资制度
- D. 晋升制度
- E. 奖励制度

12. 社会人假设的观点可以归纳为

- A. 人类工作的主要动机是社会需求,而不是经济需要
- B. 要从工作的社会关系中寻求工作的意义
- C. 非正式组织的社会影响比正式组织的经济诱因对人有更大的影响力
- D. 人们最期望于领导者的是能承认并满足他们的社会需要
- E. 人工作的目的在于获得最大的经济利益

13. 群体可以通过哪些方式实现个体间的互补,以形成整体优势

- A. 知识互补
- B. 能力互补
- C. 性格互补
- D. 年龄互补
- E. 关系互补

14. 制定人力资源政策时应考虑的因素包括
- A. 法律和社会价值观
 - B. 企业经营战略
 - C. 企业的工作任务和技术特性
 - D. 劳动力特征
 - E. 劳动力市场条件
15. 人力资源计划的主要内容包括
- A. 配备计划
 - B. 退休解聘计划
 - C. 补充计划
 - D. 使用计划
 - E. 培训开发计划
16. 人员流动必须遵循的原则包括
- A. 用人所长原则
 - B. 强制原则
 - C. 自主原则
 - D. 合理流向原则
 - E. 最佳社会综合效益原则
17. 绩效考核中容易出现的问题主要有
- A. 考核标准不明确
 - B. 晕轮效应
 - C. 偏松或偏紧倾向
 - D. 居中趋势
 - E. 近因效应
18. 组织文化的作用主要包括
- A. 导向作用
 - B. 规范作用
 - C. 凝聚作用
 - D. 激励作用
 - E. 整合作用
19. 关于良好组织风气养成的说法正确的是
- A. 领导率先示范
 - B. 舆论积极导向
 - C. 骨干带头
 - D. 开展思想工作
 - E. 短期培育即可,不需要长期培育
20. 创造力资本包括
- A. 组织的学习能力
 - B. 组织的创新能力
 - C. 组织的自我超越能力
 - D. 组织的变革能力
 - E. 员工内部价值观的一致性
21. 在工作中要提倡积极的相互回报行为,警惕和拒绝哪些消极的相互回报行为
- A. 进行权钱交易,你给我贿赂,我给你官做
 - B. 拉帮结伙,你对我封官许愿,我对你无原则跟随
 - C. 互开后门,我安插你的弟弟,你安排我的女儿
 - D. 别有用心地相互吹捧,你投我以桃,我报你以李
 - E. 工作中相互帮助、相互关心、相互支持,取得好的工作业绩

22. 中小企业绩效管理的原则包括

- A. 公平、公正、公开 B. 科学考评 C. 奖罚并举
D. 坚持沟通反馈 E. 提高人才的责任意识

23. 管理知识工作者,提高其生产力应注意

- A. 确定明确的目标和任务
B. 合理授权
C. “不断创新”应列入知识工作者的任务与责任
D. 要求知识工作者成为“自觉学习的人”
E. 知识工作者的生产力,需要的是质量,而不仅是数量

三、判断题:本大题共 10 小题,每小题 1 分,共 10 分。判断下列各题,在答题纸相应位置正确的涂“**A**”,错误的涂“**B**”。

24. $1+1>2$,甚至远远大于 2,指的是人力资源管理中的互补增值原理。

25. 定编定员必须员工全职,不提倡兼职。

26. 根据以往的经验对人力资源需求进行预测的方法是趋势分析法。

27. 对应聘者了解少,可能招错人是内部招聘的缺点。

28. 基于员工特征的绩效考核方法主要是回答员工“人”怎么样,而并不在于员工的“事”做得如何。

29. 人员培训只要培训重点员工即可,不需培训所有员工。

30. 具有研究性向的人适合从事生物学家、化学家、医生、大学教授等职业。

31. 组织形象不等于组织文化。

32. 文化移植是跨文化管理的最高层次,也是经实践证明最有效的方式。

33. 由物为中心走向以人为本体现了人力资源开发与管理的科学化趋势。

非选择题部分

注意事项:

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上,不能答在试题卷上。

四、简答题:本大题共 4 小题,每小题 5 分,共 20 分。

34. 简述内部招聘的优点。

35. 简述绩效考核面谈的技巧。

36. 简述培训的作用。

37. 简述利用心理机制建设组织文化的方法。

五、论述题:本大题 10 分。

38. 请结合自身论述个人应如何管理职业生涯。

六、案例题:本大题 14 分。

39.

阿里巴巴集团的人力资源开发机制

阿里巴巴集团有其独具一格的人力资源开发机制,主要表现在以下几个方面。

(1) 吸纳人才

在阿里巴巴集团,人才价值观和企业价值观是否匹配是影响招聘的首要因素,招人的首要标准是诚信,选人以诚信为先,看中员工的职业操守和职业经历的连贯性。公司在面试环节特意设置了“闻味官”(面试官),以评估应聘者的价值观是否与公司相符。公司还倡导“平凡的人做平凡的事”,不刻意追求精英文化,“降级招聘”的理念和方式体现了企业对人才未来价值创造方面的重视程度。

(2) 发展人才

一是鼓励员工自主学习。公司鼓励内部相长的文化,不断营造学后有行动、行动后要有效果的良好学习氛围。培训不只是简单的知识获得,还要求建立内部员工学习和分享的文化氛围,让员工能够快乐工作,并能提升员工的个人能力和公司的组织能力。公司会根据员工不同的职业发展偏好,分设专家路线和管理者路线职业阶梯,使性格不同、对自己未来规划不同的员工都能得到良好发展。二是注重员工价值观考核。阿里巴巴集团将其价值观归纳为“新六脉神剑”,并将价值观落实到考核体系。

(3) 激励人才

一是软激励营造开放的文化氛围。阿里巴巴集团重视企业文化的建设,并视其为公司发展的核心动力。公司激励员工的主要方式是认可其工作,将员工的工作成绩和企业发展紧密结合,公司希望员工每天进步的同时能够推动公司的成长。开放、包容、共创的企业文化有效地调动了员工的能动性和创造性。二是赛马机制激发人才创新。公司充分满足员工的施展空间和创新活力,员工只要有好的想法和创意就可以提交到项目委员会,经审批就可以放手去做,公司会为员工配备人手、资金,甚至还有期权,公司很多好的项目都是通过“赛马”成立的。

请根据案例试分析:

(1) 阿里巴巴集团的人力资源开发机制有什么特点? (8 分)

(2) 你认为阿里巴巴集团的人力资源开发机制对其他企业有何启示? (6 分)