

17. 劳动者与用人单位之间确立、变更和中止劳动权利与义务的协议, 被称为
- A. 劳动合同标的 B. 劳动合同
C. 员工关系 D. 劳动争议
18. 为了达到组织目标, 通过系统思考、持续的沟通改进, 推动团队或个人有利于目标达成的行为, 形成组织所期望的利益和产出过程, 被称为
- A. 绩效考评 B. 绩效评价
C. 绩效考核 D. 绩效管理
19. 将员工在考评期内表现出来的非同寻常的良好行为或非同寻常的不良行为(或事故)记录下来, 根据记录的特殊事件对员工进行绩效考评的方法称为
- A. 量表法 B. 行为锚定评价法
C. 关键事件法 D. 360 度考评法
20. 在固定的福利费用预算内, 企业针对不同层次员工的个性化福利保障需求, 有针对性地设计和实施多样化的福利项目供选择, 使每个员工的福利保障得到最大满足的福利项目组合属于
- A. 弹性福利 B. 企业福利
C. 法定福利 D. 其他福利

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。

21. 人力资源管理的方法是建立在人性假设的基础上的, 随着管理科学的形成与发展, 产生了哪些“人性假设”
- A. 政治人假设 B. 经济人假设
C. 社会人假设 D. 自我实现人假设
E. 复杂人假设
22. 人力资源开发的发展动力原理包括
- A. 需要动力原理 B. 自主动力原理
C. 目标动力原理 D. 压力原理
E. 用进废退原理
23. 工作分析的内容主要包括
- A. 工作名称分析 B. 工作规范分析
C. 工作环境分析 D. 工作条件分析
E. 工作过程分析
24. 人员招聘的内部招募方法主要包括
- A. 职位公告法 B. 网络招募法
C. 内部推荐法 D. 人才储备法
E. 广告招聘法
25. 人力资源外包的形式主要有
- A. 部分外包 B. 整体外包
C. 小包干 D. 大包干
E. 综合包干

第二部分 非选择题

三、填空题: 本大题共 10 小题, 每小题 1 分, 共 10 分。

26. 在人力资源开发过程中, 重视与发挥组织文化建设的作用, 增大组织的凝聚力、吸引力与影响力, 这体现人力资源开发的_____原理。
27. 工作分析的性质包括基础性、系统性、动态性、目的性、参与性和_____。
28. 用来定义、辨别和描述一个职位的最重要特征的工作分析的结果, 称为_____。
29. 人员招聘的形式归纳为两大类, 即内部招聘和_____。
30. 奖金的特点表现为: 灵活性、及时性和_____。
31. 社会保障的内容主要包括: 医疗保险、失业保险制度和_____。
32. 劳动合同管理包括对劳动合同的订立、变更、解除和_____。
33. 劳动合同在期限届满之前, 双方或单方提前终止劳动合同效力的法律行为。叫做_____。
34. 通过宣传典型, 树立榜样而引导和带动一般的激励方法叫做_____。
35. 在组织进行决策时, 创造条件吸收员工参与, 让员工真正感受到组织的重视和参与决策的权利, 进而激发出极大的积极性和创造性, 这样的一种激励方法叫做_____。

四、名词解释题: 本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分。

36. 人力资源开发
37. 工作分析
38. 社会保障
39. 激励
40. 员工关系协调

五、简答题: 本大题共 5 小题, 每小题 5 分, 共 25 分。

41. 简述战略人力资源管理的基本内涵与特征。
42. 编写职务说明书应遵循哪些原则?
43. 人员招聘的价值有哪些?
44. 简述构建薪酬系统的原则。
45. 在新经济时代下, 人力资源管理职能与范围将发生哪些变化?

六、论述题: 本大题共 2 小题, 每小题 10 分, 共 20 分。

46. 论述复合型人才培养应做好哪些方面的工作。
47. 论述在目前的绩效管理过程中存在的问题。