



- A. 吸引和留住人才  
B. 合理配置人力资本  
C. 补偿劳动消耗  
D. 保持员工良好的工作情绪
5. 工作评价中最早的也是最简单的方法是 ( )  
A. 工作重要性排序  
B. 工作分类法  
C. 要素计点法  
D. 要素比较法
6. “通过增加员工的工作数量和工作内容,从而使工作本身变得多样化”指的是 ( )  
A. 工作丰富化  
B. 工作轮换  
C. 工作扩大化  
D. 工作满负荷
7. 根据德斯勒的个人职业发展阶段,当人们进入 15 岁到 24 岁年龄段时,大多数人处于职业生涯的 ( )  
A. 成长阶段  
B. 探索阶段  
C. 确立阶段  
D. 维持阶段
8. 文化作为一个变量而进入管理学的范畴是在 20 世纪 ( )  
A. 60 年代  
B. 70 年代  
C. 80 年代  
D. 90 年代
9. 工作分析的出发点是 ( )  
A. 企业战略  
B. 人员  
C. 组织  
D. 职位
10. 被认为是带动硅谷高速成长的两部发动机是风险资本和 ( )  
A. 员工持股计划  
B. 股票期权计划  
C. 收益分享计划  
D. 利润分享计划
11. 将员工福利划分为货币型、实物型和服务型的依据是 ( )  
A. 福利发挥的功能  
B. 福利是否具有强制性  
C. 福利给付方式  
D. 福利的表现形式
12. 企业文化变革的根源在于 ( )  
A. 企业文化理论的发展  
B. 员工认识能力的提高  
C. 新的领导者提倡新的企业文化  
D. 企业生存与发展的客观条件发生了根本性变化
13. 人力资源规划工作的难点是人力资源规划的 ( )  
A. 目标  
B. 内容  
C. 程序  
D. 预测技术



- C. 人际关系协调能力 D. 人的创造性思维
24. 所有人员测评技术中使用最广泛的一种是 ( )
- A. 纸笔测试 B. 面试  
C. 心理测验 D. 模拟测试
25. 认为“行为是结果的函数，人们通过学习获得他们想要的东西而逃避他们不想要的东西”的理论是 ( )
- A. 操作条件反射理论 B. 经典条件反射理论  
C. 社会学习理论 D. 经验积累理论
26. 适应科层制组织需要的薪酬模式是 ( )
- A. 职位工资制 B. 技能工资制  
C. 绩效工资制 D. 计件工资制
27. 考察培训结果的最重要指标是 ( )
- A. 反应 B. 学习  
C. 行为 D. 成果
28. 企业最大的招募来源是 ( )
- A. 新大学毕业生 B. 企业现有雇员  
C. 雇员推荐的候选人 D. 职业介绍机构推荐的候选人
29. 适用于服务业或组织的营销公关部门的评估是 ( )
- A. 自我评估 B. 上级评估  
C. 同事评估 D. 顾客评估
30. 吸引内部申请人，特别适用于非主管级别职位的常用方法是 ( )
- A. 招募广告 B. 雇员推荐  
C. 员工选举 D. 工作告示

## 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备选项中至少有两个是符合题目要求的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

31. 员工培训的类型包括 ( )
- A. 员工讨论交流 B. 岗前培训  
C. 在岗培训 D. 离岗培训  
E. 员工业余自学
32. 近年来出现了一些新的绩效考核模式，在一些大企业里运用较为广泛的有 ( )
- A. 行为观察评价法 B. 组织行为修正法

- C. 360 度反馈评价  
D. 平衡记分卡  
E. 评价中心法
33. 人员甄选的方法包括 ( )  
A. 简历筛选  
B. 测试甄选  
C. 效度分析  
D. 面试甄选  
E. 背景调查
34. 根据测评目标和用途的不同, 可以把测评分为 ( )  
A. 选拔性测评  
B. 配置性测评  
C. 开发性测评  
D. 诊断性测评  
E. 鉴定性测评
35. 员工绩效考核过程中可能出现的问题包括 ( )  
A. 工作绩效考核标准不明确  
B. 晕轮效应  
C. 居中趋势  
D. 偏松或偏紧倾向  
E. 员工过去的绩效状况

### 三、简答题(本大题共 6 小题, 每小题 5 分, 共 30 分)

36. 简述人力资源管理的发展趋势。
37. 简述工作分析过程中收集信息阶段的主要内容。
38. 简述霍兰德人业互择理论的主要内容。
39. 简述人员录用的各环节的意义。
40. 简述人力资本理论产生和发展的历程。
41. 简述技能工资制及其优缺点。

### 四、论述题(本大题共 15 分)

42. 试述员工福利管理中存在的问题及其解决办法。

### 五、案例分析题(本大题共 15 分)

43. 案例分析: 高能的教训

高能实业有限公司成立于 1986 年, 由最初的夫妻店发展成为现在的已经涉及化工、化纤、食品、工程设备、医药等业务的综合性企业。公司致力于各类高科技产品的进出口贸易和国内代理, 并透过贸易与投资等商业活动来配合企业的多元化、国际化经营。公司除了贸易之外, 还逐步开拓新的领域: 食品和食品设备制造业。

高能实业有限公司现有员工共 400 多人。从公司的员工结构看, 平均学历相当高。目前有博士硕士共 20 多人, 本科以上学历者占整个公司人数的 60% 以上。而且从公司员工的专业背景看, 绝大多数员工都是理工科背景, 如销售食品的员工以前是学食品的, 销售化工产品的员工以前是学化工的, 还有少部分的勤杂工在高中或高

中学历以下。令人难以相信的是，公司所有员工中没有市场营销专业毕业的。公司的人力资源经理说，不懂产品专业知识的销售员是卖不好产品的，况且公司代理的产品本身有一定的技术含量，一般在销售产品的同时需要提供售后服务。

高能实业有限公司曾在一段时间创造过奇迹，年营业额曾达到过十几亿元，但这两年来境况越来越差。去年的营业额只有 3 亿多元，大部分的销售额集中于少数几个懂得销售知识和具有销售理念的员工身上，然而这些业绩突出的员工并不都是那些博士和硕士。现在，公司不但不能开发新的市场，原有的市场也被竞争对手一步步蚕食。

**问题：**

- (1)请问高能公司在人力资源管理方面存在哪些弊端?(4 分)
- (2)你认为，可以通过哪些人力资源管理活动来提高高能公司人力资源的有效性?(11 分)



自考 365  
www.zikao365.com