

以赛促教：商科应用型人才五支柱模式的探索与实践

——支撑材料



目 录

一、 教学论文、著作等项目及获奖情况.....	1
二、关于以赛促教：商科应用型人才五支柱模式的探索与实践项目的立项、完成、检验情况说明	4
三、 本学院招生及学生就业情况.....	5
四、 本校学生获奖情况.....	8
五、 同行评价.....	11
六、 社会评价.....	11
七、 学生评价.....	19
八、 题库.....	26
附件一.....	28
附件二（指导老师）	41
附件三（评委）	69
附件四（学生）	74
附件五（工作人员）	95
附件六.....	102
附件七.....	577

一、教学论文、著作等项目及获奖情况

1. 学院教学成果概况

劳动关系与人力资源学院是国内劳动关系学术领域最早的开创者，是改革开放以来中国劳动关系制度转型的推动者，经过多年的发展，已经成为中国劳动科学研究的重要基地。2008年以来，劳动关系与人力资源学院在人才培养、学科和专业建设等领域取得了八个重大进展：

- (1) 2019年12月，劳动关系专业获批国家级一流本科专业建设点；
- (2) 2020年人力资源管理专业劳模本科班开始招生；
- (3) 2020年6月，在学科竞赛建设与应用型人才培养方面的突出成绩，获得中国劳动关系学院“特别贡献奖”。
- (4) 2020年，《劳动关系跨专业综合课程改革项目》获批北京市教育教学改革共建项目。
- (5) 2021年3月，人力资源管理专业获批国家级一流本科专业建设点。
- (6) 2021年6月，“北京高校优秀本科育人团队”获批向北京市推荐。
- (7) 2021年9月，《面向国家一流本科专业建设的人力资源管理仿真实训体系构建与实践》获批向北京市推荐北京高等教育“本科教学改革创新项目”。
- (8) 2018年-2021年，《HRU大学生人力资源职业技能大赛项目》连续四年获得教育部教育教学改革项目经费支持。

2. 本学院成果获奖总览表（2017.9—2021.9）

基于学校应用型本科人才培养的目标定位，坚持“立德树人、以学生为中心、以理论知识掌握为基础,以实践能力提升为根本”的理念，本学院老师在“以赛促学、赛教融合、应用型人才、实践能力、五支柱模式”方面有着很深的感触，如下是2017年9月至2021年9月本学院教师成果奖的获得情况。

获奖时间	获奖种类	获奖等级	奖金数额（元）	授奖部门
2020年11月	国家级一流课程	国家级		教育部
2021年3月	“人力资源管理”专业国家级一流专业建设点	国家级		教育部
2020年1月	“劳动关系”专业获国家级一流专业建设点	国家级		教育部
2011年9月	北京市教学名师(刘玉芳)	省部级		北京市教委

获奖时间	获奖种类	获奖等级	奖金数额(元)	授奖部门
2016年9月	北京市教学名师(乔健)	省部级		北京市教委
2021年9月	北京高校优秀本科育人团队	省部级		北京市教委
2021年9月	北京高等教育“本科教学改革创新项目”:面向国家一流本科专业建设的人力资源管理仿真实训体系构建与实践	省部级		北京市教委
2021年5月	教学成果奖	校级一等	5000	中国劳动关系学院
2021年5月	教学成果奖	校级二等	3000	中国劳动关系学院
2019年6月	特殊贡献奖(2019)	校级	50000	中国劳动关系学院
2020年6月	特殊贡献奖(2020)	校级	30000	中国劳动关系学院
2021年6月	特殊贡献奖(2021)	校级	50000	中国劳动关系学院
2021年6月	第十一届挑战杯首都大学生课外科技学术作品赛	二等奖		北京市委、北京市教委、北京市科委
2019年10月	第八届全国高校模拟集体谈判大赛	最佳谈判员		中国人力资源开发研究会
2020年11月	政府雇佣模式下的环卫工人劳动权益保障状况	一等奖		中国劳动学会
2020年11月	第六届 HRU 大学生人力资源职业技能大赛	特等奖		中国劳动学会
2019年11月	第五届 HRU 大学生人力资源职业技能大赛	特等奖		劳动经济学会
2018年11月	第四届 HRU 大学生人力资源职业技能大赛	一等奖		劳动经济学会
2021年8月	中国机器人与人工智能大赛	三等奖(两项)		中国人工智能学会
2021年8月	中国机器人与人工智能大赛	优秀奖(两项)		中国人工智能学会
2016年4月	全国企业竞争模拟大赛	三等奖(国家级)		高等学校国家级实验教学示范中心联席会
2016年6月	全国大学生创业综合模拟大赛	二等奖(省级)		高等学校国家级实验教学示范中心经管学科组

获奖时间	获奖种类	获奖等级	奖金数额(元)	授奖部门
2015 年 12 月	全国高等院校业竞争模拟大赛	二等奖(省级)		中国管理现代化研究会决策模拟专业委员会
2020 年 10 月	一种医疗 CT 机移动床国家专利	国家级		国家知识产权局

3. “应用型人才培养”合作高校教师论文及获奖成果

五支柱应用型人才培养是企业所需、是教育所需、是时代所需。各高校老师对于应用型人才培养非常重视，也在不断的做出努力。如下是本校老师及其他高校老师所进行的教学改革项目及荣誉。

本院校教师改革项目及获奖成果		
姓名	学校	教改论文及获奖证书
初浩楠	中国劳动关系学院	论文： 《资源管理与劳动关系跨专业综合实验课教学效果研究》（如附件 1-1 所示） 《应用型人才培养——以人力资源专业系列学科竞赛为平台》
潘泰萍	中国劳动关系学院	论文： 《应用型大学人力资源管理专业实践教学改革与创新研究》（如附件 1-2 所示）
窦学伟	中国劳动关系学院	论文： “互动+实践”的参与式教学模式在《劳动社会学》课程中的探索
王潇	中国劳动关系学院	论文： 《集体协商制度与实务》课程教学改革研究
闻效仪	中国劳动关系学院	论文： 《劳动关系跨专业综合课程改革项目》 《海峡两岸大学生人力资源职业技能大赛项目》
张才明	中国劳动关系学院	论文： 《中国劳动关系学院特色专业建设特色课程群建设（工商管理）》（编号 ZYTS201806） 《面向国家一流专业建设的实验课程体系建设——以人力资源管理专业为例》

二、关于以赛促教：商科应用型人才培养五支柱模式的探索与实践项目的立项、完成、检验情况说明

该项目开始立项研制时间是 2013 年，项目完成时间是 2017 年，项目验证周期是 2017 年-2021 年。

在项目各阶段均有学校和教育部经费支持，具体信息如下：

一、项目研究-完成阶段（2013 年-2017 年）

- 1、2013 年获得校级专业综合建设项目经费支持；
- 2、2014 年获得教育部教育教学改革专项专业综合建设项目经费支持中国劳动关系学院立项；
- 3、2015 年-2016 年获得校级实践教学经费支持；
- 4、2017 年获得教育部教育教学改革专项专业特色建设项目经费支持中国劳动关系学院立项；

二、项目检验阶段（2017 年-2021 年）

- 1、2017 年获得教育部教育教学改革专项专业特色建设项目经费支持中国劳动关系学院立项；
- 2、2018 年获得中央引导专项经费支持中国劳动关系学院立项；
- 2、2019 年获得中央引导专项经费支持中国劳动关系学院立项；2019 年获得教育部教学改革项目经费支持中国劳动关系学院立项；
- 3、2020 年获得教育部教学改革项目经费支持中国劳动关系学院立项；
- 4、2021 年获得教育部教学改革项目经费支持中国劳动关系学院立项。

三、院招生及学生就业情况

1. 2016-2021 届毕业生就业情况

2016 届劳动关系系毕业生就业工作情况			
劳动关系系 2016 届毕业生共 151 人（人力资源管理 99 人，劳动关系 52 人）			
女 生：99 人	占比：65.56%	男 生： 52 人	占比：34.44%
北京生源：25 人	占比：16.56%	非北京生源：126 人	占比：83.44%
贫 困 生：29 人	占比：19.21%	少数民族： 20 人	占比：13.25%
我系 2016 届毕业生整体就业情况是：落实去向率为 98.68%，即 149 人落实去向，未就业的 2 人（占 1.32%）。人力专业未就业的有 2 人（其中 1 人被北京市丰台区新村街道办事处录取，等待派遣）。劳关专业未就业的 0 人。 具体就业方向： 升学 8 人，占 5.37% 已出国 13 人，占 8.72% 签三方协议 89 人，占 59.73% 签劳动合同 20 人，占 13.42% 单位用工证明 19 人，占 12.75% 贫困生毕业生均已全部落实工作；学生党员毕业生均已全部落实工作；少数民族毕业生均已落实工作。2016 届毕业生就业专业对口或较为对口率占 83.22%			

2017 届劳动关系系毕业生就业工作情况			
劳动关系系 2017 届毕业生共 170 人（人力资源管理 86 人，劳动关系 84 人）			
女 生：118 人	占比：69.40%	男 生： 52 人	占比：30.60%
北京生源：28 人	占比：16.50%	非北京生源：143 人	占比：83.50%
贫 困 生：31 人	占比：18.20%	少数民族： 28 人	占比：16.47%
我系 2017 届毕业生整体就业情况是：落实去向率为 97.65%，即 166 人落实去向，未就业的 4 人（占 2.35%）。人力专业未就业的有 2 人（其中 1 人被北京市丰台区新村街道办事处录取，等待派遣）。劳关专业未就业的 2 人（其中 1 人被北京市东城区仲裁院录取，等待派遣；1 人被当代节能置业股份有限公司录用，正在办理落户手续，等待派遣） 具体就业方向： 升学 13 人，占 7.65% 已出国 16 人，占 9.41% 签三方协议 27 人，占 15.88% 签劳动合同 34 人，占 20% 单位用工证明 76 人，占 44.7% 我系贫困生、少数民族毕业生就业情况也是相当不错的，31 名贫困生已全部落实去向。			

28 名少数民族已落实工作 26 人，另外 2 人中有 1 人被北京市东城区仲裁院录取，等待三方派遣；1 人被当代节能置业股份有限公司录用，正在办理落户手续，等待派遣。 2017 届毕业生就业专业对口或较为对口率占 75.0%

2018 届劳动关系系毕业生就业工作情况			
劳动关系系 2018 届毕业生共 122 人（人力资源管理 78 人，劳动关系 44 人）			
女 生：89 人	占比：72.95%	男 生：33 人	占比：27.05%
北京生源：10 人	占比：8.20%	非北京生源：112 人	占比：91.80%
贫 困 生：31 人	占比：17.21%	\	
我系 2018 届毕业生落实去向率为 98.36%，即 120 人落实去向，未就业的 2 人（占 1.64%）中有人力专业 1 人（已经被北京市密云区选调生系统录取，正在等待北京市人力资源与社会保障局进京审批手续，同时她也获得了英国利兹大学 offer），劳关专业 1 人。就业群体中，人力专业落实去向人数 77 人，落实去向率为 98.71%；劳关专业落实去向人数 43 人，落实去向率为 97.72%。 具体就业方向： 升学 9 人，占 7.37% 已出国 17 人，占 13.9% 签三方协议 29 人，占 23.77% 签劳动合同 38 人，占 31.14% 单位用工证明 26 人，占 21.31% 贫困生毕业生均已全部落实工作；学生党员毕业生均已全部落实工作；少数民族毕业生均已全部落实工作。 2018 届毕业生就业专业对口或较为对口率占 84%。			

2019 届劳动关系与人力资源学院毕业生就业工作情况			
劳人院 2019 届毕业生共 119 人（人力资源管理 78 人，劳动关系 41 人）			
女 生：85 人	占比：71.40%	男 生：34 人	占比：28.60%
北京生源：8 人	占比：6.70%	非北京生源：111 人	占比：93.30%
贫 困 生：17 人	占比：14.30%	少数民族：18 人	占比：15.10%
截止 2019 年 6 月 21 日，我系落实毕业去向 115 人，占全系总人数的 96.64%，劳动关系专业落实毕业去向 39 人，占比 97.5%，人力资源管理专业落实毕业去向人数 76 人，占比 96.2%。 具体就业形式： 考取研究生 10 人（其中劳动关系专业 4 人，人力资源管理专业 6 人） 出国留学 17 人（其中劳动关系专业 6 人，人力资源管理 11 人） 考取公务员 7 人（其中北京公务员 2 人，昌平区选调生 1 人，保定市选调生 1 人，西藏选调生 3 人） 签署就业协议 15 人，用工证明 73 人。			

2019 届毕业生就业专业对口或较为对口率占 88%。

2020 届劳动关系与人力资源学院毕业生就业工作情况			
劳人院 2020 届毕业生共 121 人（人力资源管理 81 人，劳动关系 40 人）			
女 生：82 人	占比：67.77%	男 生： 39 人	占比：32.23%
北京生源：7 人	占比：5.79%	非北京生源：114 人	占比：94.21%
贫 困 生：24 人	占比：19.83%	少数民族： 10 人	占比：8.30%
截止 2020 年 8 月 31 日，我院落实毕业去向 109 人，占全院总人数的 90.08%，劳动关系专业落实毕业去向 37 人，占比 92.5%，人力资源管理专业落实毕业去向人数 72 人，占比 88.89%。 具体就业形式： 考取研究生 10 人（其中劳动关系专业 6 人，人力资源管理专业 4 人） 出国留学 5 人（其中劳动关系专业 5 人，人力资源管理 0 人） 考取公务员 0 人 签署就业协议 8 人 劳动合同 34 人 自主创业 2 人 用工证明 46 人 参军 2 人 志愿服务西部 1 人 攻读第二学位 1 人 2020 届毕业生就业专业对口或较为对口率占 73.33%			

2021 届劳动关系与人力资源学院毕业生就业工作情况			
劳人院 2021 届毕业生共 132 人（人力资源管理 87 人，劳动关系 45 人）			
女 生：97 人	占比：73.50%	男 生： 35 人	占比：26.50%
北京生源：11 人	占比：8.30%	非北京生源：121 人	占比：91.70%
贫 困 生：23 人	占比：17.4%	少数民族： 18 人	占比：13.60%
截止 2021 年 8 月 31 日，我院落实毕业去向 122 人，占全院总人数的 92.42%，劳动关系专业落实毕业去向 43 人，占比 95.6%，人力资源管理专业落实毕业去向人数 79 人，占比 90.8%。 具体就业形式： 考取研究生 7 人（其中劳动关系专业 5 人，人力资源管理专业 2 人） 出国留学 7 人（其中劳动关系专业 3 人，人力资源管理 4 人） 考取公务员 7 人（其中劳动关系专业 1 人，人力资源管理 6 人） 签署就业协议 23 人 劳动合同 21 人 自主创业 1 人			

应征义务兵 1 人
用工证明 62 人

2. 劳动关系与人力资源学院招生人数

年份	专业	招生人数	一本上线率
2016	劳动关系	40	43.60%
	人力资源管理	75	
2017	劳动关系	42	51.99%
	人力资源管理	76	
2018	劳动关系	45	66.72%
	人力资源管理	88	
2019	劳动关系	56	81.30%
	人力资源管理	97	
2020	劳动关系	53	89.25%
	人力资源管理	72	
2021	劳动关系	50	91.67%
	人力资源管理	77	
	工商管理	41	

四、本校学生获奖情况

如下获奖证书截图共有 8 份（不完全统计）。







五、同行评价

HRU 大赛作为应用型人才培养效果检验方式之一，各校老师积极参与，参与赛前培训、教学改革等项目。访谈问卷围绕五支柱人才培养对各高校老师进行访谈，在此指导老师共计采访 100 余位，如下是所节选的 15 份访谈问卷（如附件二所示），分别涉及学校有首都经济贸易大学、北京理工大学、华中师范大学、河南师范大学、吉林工商学院、宁夏大学、中南财经政法大学、闽江学院海峡学院、沈阳航空航天大学、河北大学等。

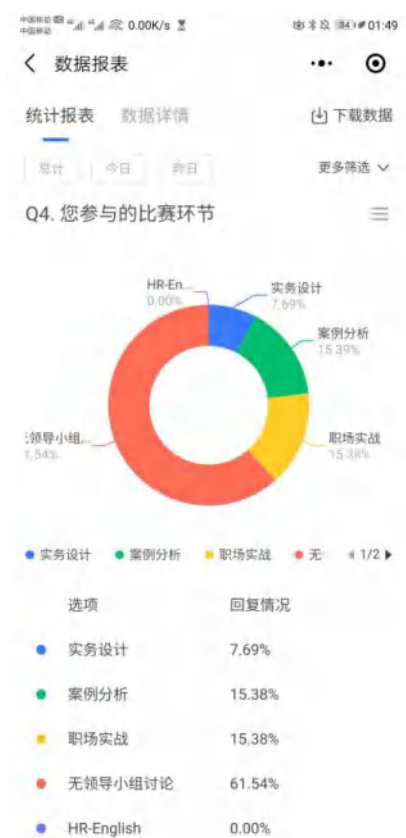
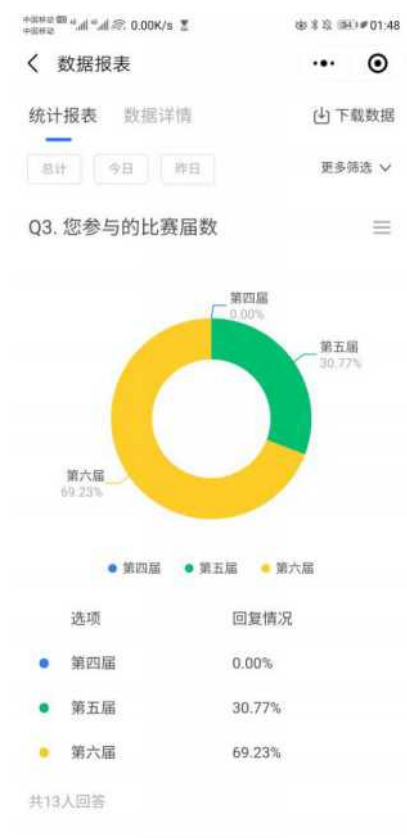
六、社会评价

1. 评委访谈问卷

该访谈问卷是为各赛区评委而设置的，访谈问卷内容围绕五支柱应用型人才培养模式展开。而 HRU 大赛作为人才培养效果的检验方式之一，评委老师也有很多感想和建议。共计采访评委 60 余位，此处评委访谈问卷节选了 5 份（如附件三所示）。

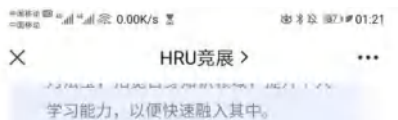
2. 问卷星截图

采访评委过程中我们不仅使用电话采访、微信采访，还运用了问卷星调查的方式。如下就是问卷星调查截图。



3. 专家评委推送截图

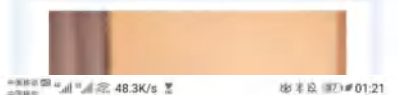




学习能力，以便快速融入其中。



最后，周老师在在校大学生提升自身人力资源管理专业素养提出了几点建议。希望他们能多参加社会实践活动和相关活动，把握锻炼技能的机会，有意识地培养自身的职业素养。总结为一句话：对于职业发展，专业知识决定其下限；对于人性的理解，综合技能决定其上限。

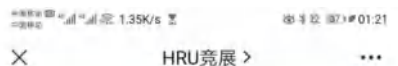


HRU竞赛 >

作为HRU竞赛汇的公益指导方人力资源悦享会的代表，王娜老师看到，学生渴望知识但缺乏相关渠道。而人力资源悦享会和中国劳动关系学院共同举办的此项竞赛具有十分重要的意义，其影响力的扩大会让更多的学生了解到学校和职场的区别。



王娜老师参加了第五届和第六届HRU。难得的是，平台提供给学生自我展示的机会。学生就像小树苗，成长过程中会经历挫折，学习则是汲取营养的过程，要多为学生创造这样比赛学习的机会。



周卫权老师认为，竞赛汇为大学生提供了跟企业近距离接触的机会，通过观察参展学生的表现，了解到他们能熟练掌握专业知识，并灵活地将所学知识与案例相结合。

他分享道，企业的人力资源管理部门通常不能直接显现或创造业绩，在企业不同的发展阶段，不同的企业、不同的文化和土壤，对人力资源的要求是不一样的。HR应明确自己的职能和定位，通过人力资源去驱动业务发展。以他就职的高科技企业来说，员工知识结构较完善，学历比较高，因此他会特别在意这部分人的体验和感受，需要制定一些规章制度来营造企业文化，从客户体验的角度去形成有针对性的方案，从而能够让人力资源管理真正帮助到业务的开展。并提出，在学习和从事人力资源管理时，应当注意把所学专业基础知识作为法宝，拓宽自身知识领域，提升个人学习能力，以便快速融入其中。



HRU竞赛 >



打破边界，开拓创新

王娜：人力资源悦享会副会长、
欧必翼科技集团HRVP、
原洪泰社区HRVP

王娜老师参加了第五届和第六届HRU。难得的是，平台提供给学生自我展示的机会。学生就像小树苗，成长过程中会经历挫折，学习则是汲取营养的过程，要多为学生创造这样比赛学习的机会。



面对目前严峻的就业形势，作为OBE科技集团的HRVP，王娜老师更青睐有创新思维的大学生应聘者。因此大学生应发散创新思维，增强创新意识。

日新月异



他希望高校能在人力资源方面引入更多的现代工具、理论及方法。与此同时，学生能够花更多的时间去了解企业到底需要什么样的人才，这将对他们的实践能力提升有非常大的帮助。

老师还指出，疫情之下，社会环境对人力资源提出了新要求，如数字化转型、disruption、数字化颠覆等；此外，很多企业开始采用电子合同解决远距离办公的问题，这促进了中国的信息化。



日新月异 积极进取



左葆瑜

人力资源悦享会副会长、国内著名人力资源三支柱、共享服务和数字化人力资源管理（DHR）专家、全国高校人工智能与大数据创新联盟专家委员会专家常委



通过三位评委老师的分享，我们了解到新形势下企业对大学生硬性能力的要求。面对就业压力需保持乐观，加强校企之间的联系协作，进行多方面的沟通交流，使企业、高校、大学生三方主体携起手来共赢发展。

采访：中国劳动关系学院大学生记者团
文字：王一冰 苏卓懿
图片：曾竟哲 张一荻 张靖远
责任编辑：刘素杰



4. 专家评委采访文字版

周卫权：人力资源悦享会副会长、零氪科技（北京）人力资源 COE HEAD

周卫权老师认为，竞展为大学生提供了跟企业近距离接触的机会，通过观察参展选手的表现，了解到他们能熟练掌握专业知识，并灵活地将所学知识与案例相结合。

他分享道，企业的人力资源管理部门通常不能直接显现或创造业绩，在企业不同的发展阶段，不同的企业、不同的文化和土壤，对人力资源的要求是不一样的。HR 应明确自己的职能和定位，通过人力资源去驱动业务发展。以他就职的高科技企业来说，员工知识结构较完善，学历比较高，因此他会特别在意这部分人的体验和感受，需要制定一些规章制度来营造企业文化，从客户体验的角度去形成有针对性的方案，从而能够让人力资源管理真正帮助到业务的开展。并提出，在学习和从事人力资源管理时，应当注意把所学专业基础知识作为法宝，拓宽自身知识领域，提升个人学习能力，以便快速融入其中。

王娜：人力资源悦享会副会长、欧必翼科技集团 HRVP、原洪泰社区 HRVP

作为本次竞展的协办方人力资源悦享会的代表，王娜老师看到，学生渴望知识但缺乏相关渠道。而人力资源悦享会和中国劳动关系学院共同举办的此项赛事具有十分重要的意义，其影响力的扩大会让更多的学生了解到学校和职场的区别。王娜老师参加了第五届和第六届 HRU。难得的是，平台提供给学生自我展示的机会。学生就像小树苗，成长过程中会经历挫折，学习则是汲取营养的过程，要多为学生创造这样学习的机会。面对目前严峻的就业形势，作为 OBE 科技集团的 HRVP，王娜老师更青睐有创新思维的大学生应聘者。因此大学生应发散创新思维，增强创新意识。

左葆瑜：人力资源悦享会副会长、国内著名人力资源三支柱、共享服务和数字化

他希望高校能在人力资源方面引入更多的现代工具、理论及方法。与此同时，学生能够花更多的时间去了解企业到底需要什么样的人才，这将对他们的实践能力提升有非常大的帮助。

老师还指出，疫情之下，社会环境对人力资源提出了新要求，如数字化转型、disruption、数字化颠覆等；此外，很多企业开始采用电子合同解决远距离办公的问题，这促进了中国的信息化。

王卫华，人力资源悦享会专家顾问，宾堡中国 HRD

作为一个有着近 20 年工作经验的资深 HR，王卫华老师的专业素养显而易见。她能看到每一位参展者身上独特的闪光点，认为年轻一代具有很多值得我们学习的地方，青年人总是充满活力，是祖国未来的希望。与人相处过程中，我们可能会责怪对方不够善解人意，不能准确领会自己的意思，办事不够灵活，而对方身上的闪光点，却往往被我们忽略。无论是 HR，还是其他人，善于发现别人的优点至关重要。

在采访过程中，王卫华老师谈及最多的关键词就是“人”。对于 HR 而言，每天做得最多的事情，就是和人打交道。语言的重要性，也就不言而喻了。因在外企工作多年，王卫华老师说着一口流利的英文。王卫华老师给 HR English 的参展选手做出很高的评价，同时也告诉他们，语言学习最关键的是开始，无论在哪个行业，如果不具备语言优势，将会有很大的局限性。

郭育：人力资源悦享会专家顾问，华通热力人力资源总经理

郭育老师对本次竞展的最大感受是“后生可畏”。当前大部分选手都是九零后、零零后，他们展现出来的专业的理论功底、落落大方的现场表现、对企业场景的熟悉以及提出落地性的方案打破了她对学生的原有认知。竞展是线上进行，参展者却能把屏幕当成自己的舞台，其创新和应对困境的能力超出了评委们的预期。尽管部分参展者在专业理论功底和思辨能力方面有所欠缺，但勇于尝试、积极创新的精神却非常值得鼓励。

参加竞展并不只是对学生的表现做出评价，而是感受当代大学生的状态，不被时代所抛弃，更是希望与他们交流心得和分享经验。在评论时，无论学生表现如何，郭育老师都会找到他的闪光点，让他们从中获得一定的启迪或激励，少走一点弯路。“发自内心的、真心的想跟学生做一个交流。”这是郭育老师内心的真实独白。

刘敏：人力资源悦享会会长，咨询公司合伙人，律师事务所合作人，上市公司高级顾问，高级人力资源管理师

作为竞展主评委的刘敏老师认为，选手们在竞展中将在学校所学的理论和实践相结合，符合应用型人才的特点。竞展过程中，选手们展现了深厚的知识功底，并关注到企业实践，但在具体的实践上还有一定的提升空间。

张坤：人力资源悦享会副会长，同创永益公司 HRVP，《非你莫属》特邀人力资源点评专家，原上市集团公司人力资源副总裁

围绕着本次竞展和人力资源专业的发展，张坤老师提出了许多看法，也给了广大人力资源专业的学生许多值得参考的建议。

张坤老师认为，本次 HRU 给人力资源专业或致力于从事这个方向的学生提供了一个共享知识、自我展示的平台。学生可以借由这个平台抓住机会，结识志同道合的朋友，获得专业 HR 的指导意见，甚至获得宝贵的实习机会。

5. 专家评委采访文字版截图





6. 落地媒体采访截图

学科竞赛是应用型人才培养效果的检验, 如下是评委老师在参赛后对于学科竞赛活动的新闻报道截图。





七、学生评价

1. 选手、非选手、已毕业选手访谈问卷

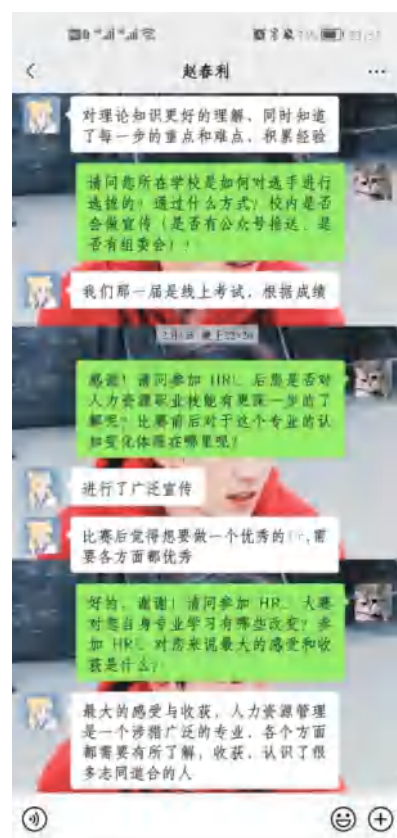
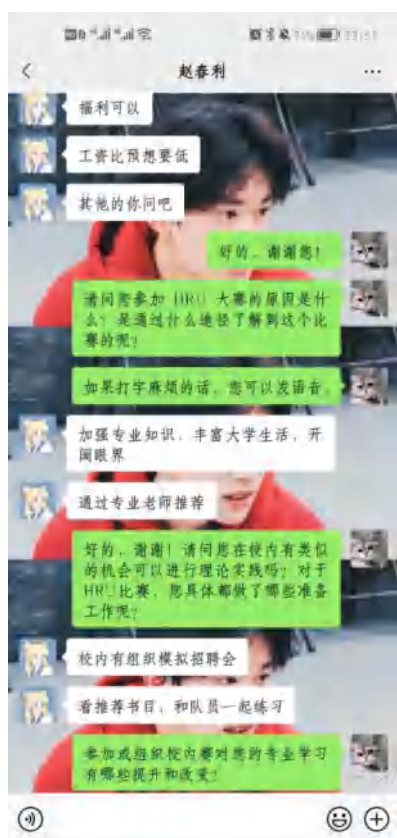
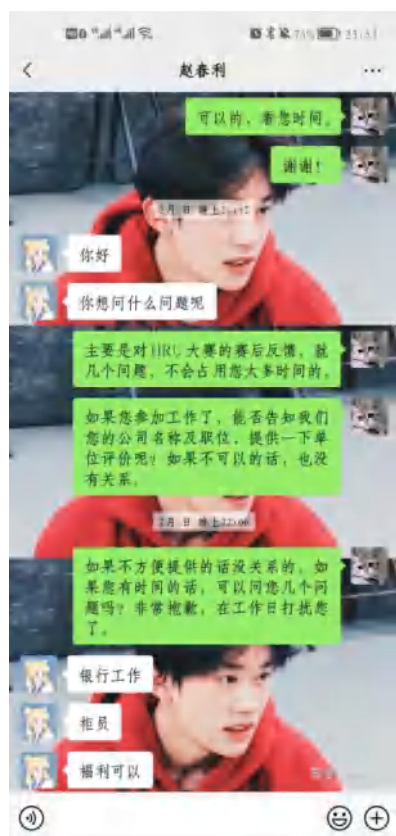
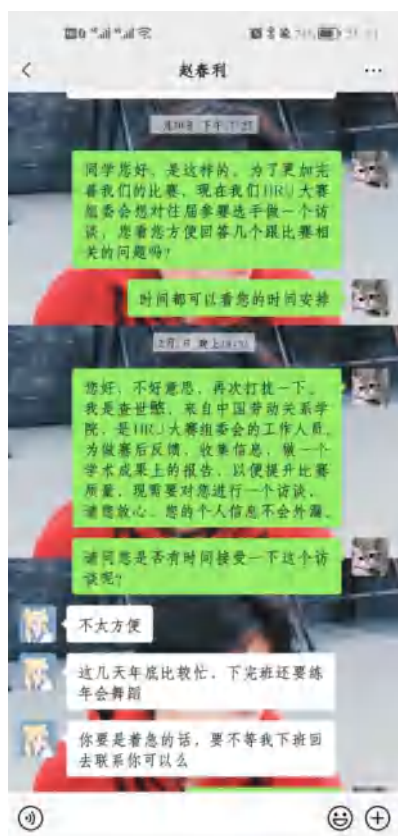
如下是有关参赛选手、非参赛选手、以及已经毕业就业或者在读研究生选手的访谈问卷。采访人数 200 余位，此处共节选 15 份访谈问卷（如附件四所示）。涉及高校有北京外国语大学、北华航天工业大学、北京理工大学、中国人民大学、闽江学院海峡学院、台湾清华大学、宁夏大学、石河子大学、郑州大学、中南大学等。

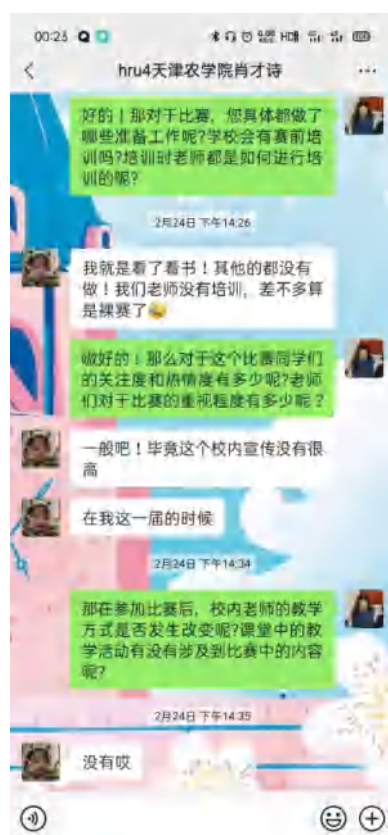
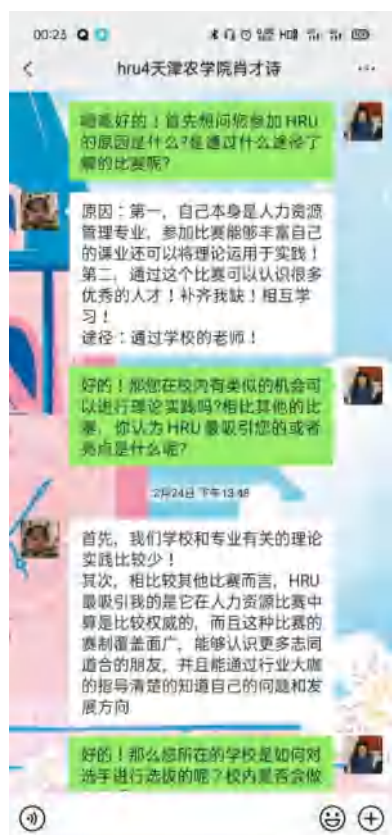
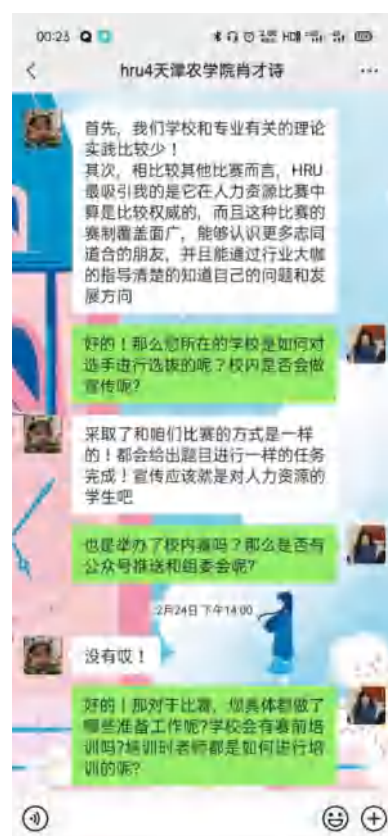
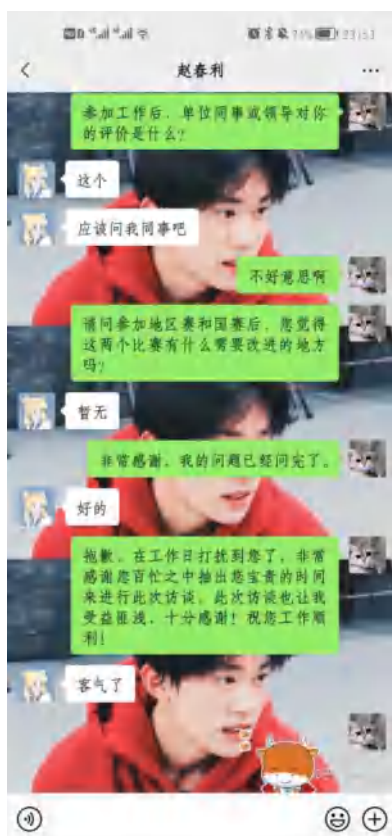
2. 组委会工作人员访谈问卷

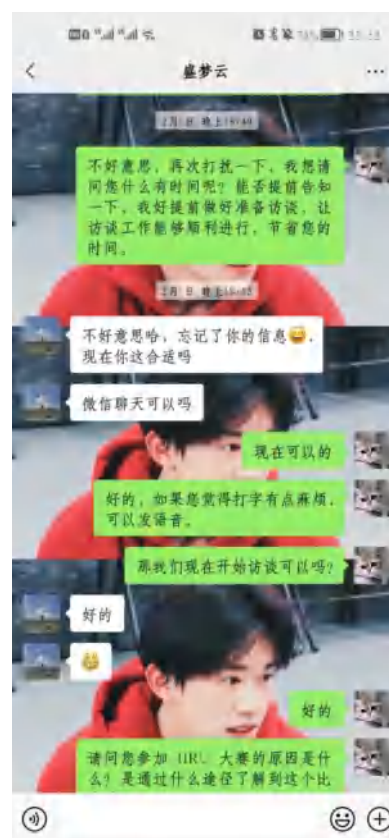
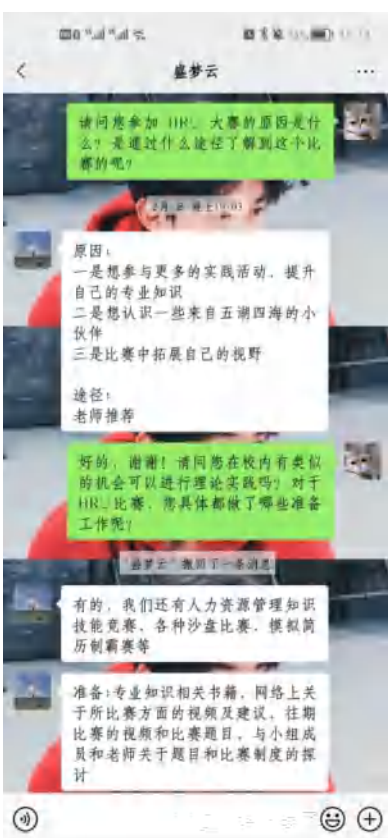
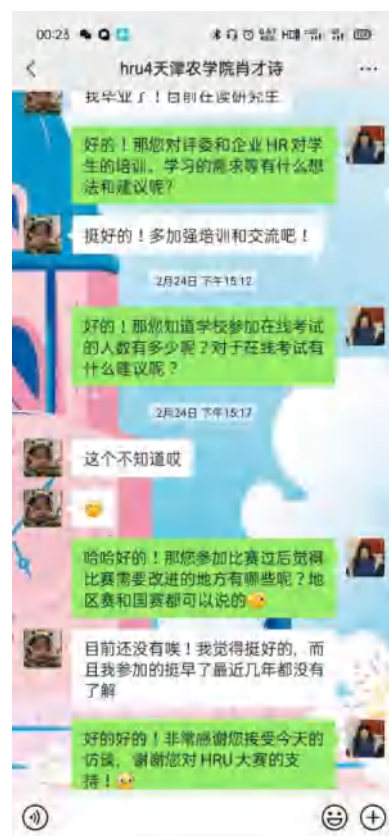
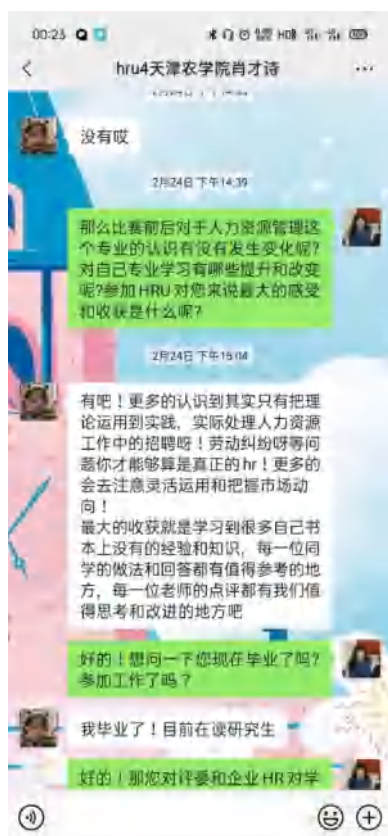
该访谈涉及了北方赛区、南方赛区、东北赛区、中东赛区、西北赛区、河南赛区和台湾赛区，共计七个赛区组委会的工作人员，共采访了 20 余位工作人员。此处节选 6 位工作人员的访谈信息（如附件五所示）。

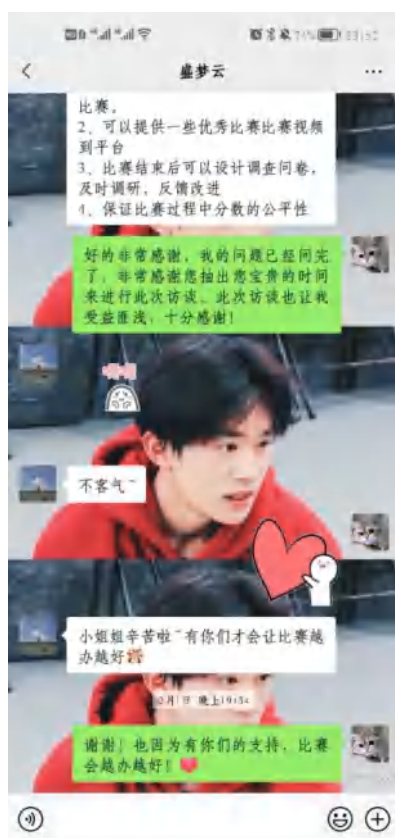
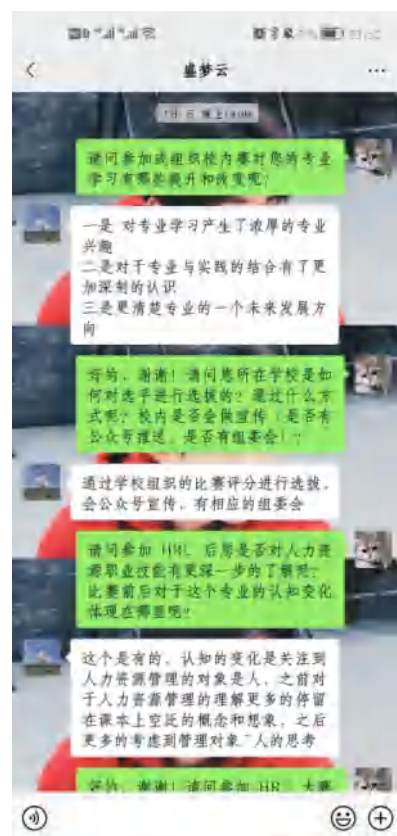
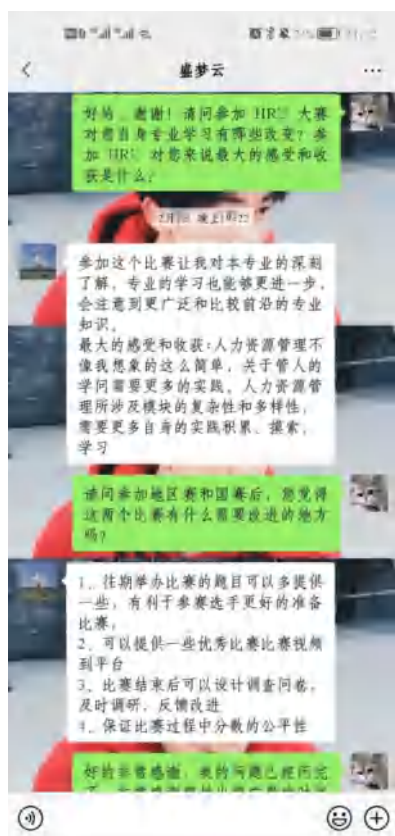
3. 采访微信截图、音频

学科竞赛是应用型人才培养效果的检验方式之一，围绕五支柱的培养模式，展开一系列的教学改革、学科竞赛等。如下是有关参赛选手赛后反馈的采访微信截图及音频。共节选了 5 份。









4. 媒体采访截图

学科竞赛是应用型人才培养效果的检验, 如下是各选手参赛后对于学科竞赛活动的感想与评价。





八、题库

1. 20 套线上考试题

学科竞赛是应用型人才培养效果的检验，通过参加全国性大学生人力资源职业技能大赛，评估各校培养效果。大赛设置线上考试环节，线上考试题库截止目前共有 0.98 万道题，题目设置均来自人力资源、劳动关系等专业书籍。如下是线上考试题目整理，共节选了 20 套试卷（如附件六所示）。

2. 线上考试成绩

下面以第五届和第六届大赛各校选手参赛成绩作为各校采用五支柱应用型人才培养模式效果检验（如附件七所示）。

3. 各参赛高校获奖情况

HRU 大赛是应用型人才培养效果的检验方式之一，其共成功举办了六届。参与高校数量可达 200 所，在大赛中高校获奖数量约 100 余所。如下表是统计了第五届和第六届获得特等和一等奖的高校。

HRU5	
学校	奖项
中国劳动关系学院	特等奖
北京理工大学	特等奖
南昌大学	特等奖
商丘学院	特等奖
兰州大学	特等奖

HRU6	
学校	获奖
北京理工大学	特等奖
中国劳动关系学院	特等奖
兰州大学	特等奖
天津工业大学	特等奖
西安工业大学	特等奖
北外二队	一等奖
山东工商学院	一等奖
郑州大学	一等奖
武汉科技大学	一等奖
台湾清华大学	一等奖
河南师范大学	一等奖

河南城建学院	一等奖
北华航天工业学院	一等奖
北京工商大学	一等奖
河南财经政法大学	一等奖

人力资源管理与劳动关系跨专业综合实验课教学效果研究

——以劳动争议处理为主线

初浩楠,袁有君

(中国劳动关系学院劳动关系与人力资源管理学院,北京 100048)

摘要:人力资源管理实务、劳动关系管理和社会保障三个部分组成了企业人力资源管理完整的工作范围。劳动争议处理是企业人力资源管理日常工作中不可或缺的主要内容。企业对人力资源管理与劳动争议处理擅长的专业毕业生需求非常强。为了培养综合性人力资源管理应用型人才,本研究设计并开设以劳动争议为主线的跨专业综合实验课。实验课结构以库伯体验学习理论为基础。课程结束后,并采用主题分析法对教学效果进行分析,评估学生在实验课各阶段的学习效果。

关键词:实验教学;劳动争议处理;人力资源管理

中图分类号:G642.0

文献标志码:A

文章编号:1674-9324(2019)48-0277-02

一、引言

目前,人力资源与劳动关系两专业实验课的开设并未形成系统。高校人力资源管理专业的实验课分线上和线下两种。线上实验课采用人力资源管理实验软件。线下实验课是在模块课程中安排相应的实操部分。劳动关系专业实验课主要集中在劳动争议处理这门课,实验课采取线下实操。学生在实验课中尽管可以得到各个模块的技能训练,但缺乏综合性技能开发。如何给学生提供综合性专业技能实训,是两专业实验教学需要突破的关键点。劳动争议的内容和争议处理程序为综合技能实验课提供了可能。跨专业综合实验课以劳动争议处理过程为主线,借助仿真案件背景,为学生创设综合应用两专业技能的平台。

二、综合实验课程构建

跨专业综合实验课的设计以库伯的体验式学习模型为基础。学生团队通过对仿真的劳动争议案件的处理,经历具体经验、反思观察、抽象概括、行动应用四个环节^[1],形成了体验感知、质疑反思、领悟获得、综合应用的学习流程。学生的跨专业综合技能在此流程中逐步构建。

跨专业综合实验课依据库伯体验式学习四个阶段设计为8个步骤,包括案例学习、仲裁观摩、案件分配与划分角色、分角色分析案件、学习撰写案例与仲裁流程、准备仲裁庭审材料、模拟劳动争议仲裁庭审、撰写人力资源改进方案和仲裁总结报告。每一个步骤都必须把控关键点,保障学生在习得下一步骤时需要掌握的知识与技能。

具体经验阶段包括案例学习和仲裁观摩。案例学

习指导学生通过各类劳动争议案例学习,学会解析案件关键点。仲裁观摩要求学生必须熟悉仲裁庭审流程,了解申请方、被申请方、仲裁方的角色。反思观察阶段,关键是分角色、案件分配。教师指导学生随机分组,每组按照仲裁三方分析案件。案件分析完成,同组三角色同学可共同讨论各自所抽案件,从而丰富案件学习经验。抽象概括阶段,教师向学生提供案件素材,教授案例撰写方法,指导学生完成案件撰写。行动应用阶段,学生仿真劳动争议仲裁庭审。该阶段的关键点是分角色分析案件并准备庭审材料,还要掌握仲裁庭审程序的熟练运行、庭审答辩策略等。综合阶段,延伸学生综合使用专业技能的流程。通过完成人力资源管理改进报告考查学生综合运用人力资源管理的相关知识,完善案件中企业的人力资源管理制度和机制,建立企业用工风险防控机制。仲裁总结报告和实验课报告撰写主要是考查学生综合归纳能力,为改进实验课提供参考。

三、实验课教学效果分析

本研究采用主题分析法检验实验课教学效果。主题分析是对数据按照主题进行确认、分析和汇报的技术^[2]。调查小组向两专业248人发放问卷,回收有效问卷150份。通过归纳相关主题,检验学生通过体验学习过程学习的效果。

阶段1:具体经验

具体经验阶段,学生被问第一个问题是“你认为实验课课程中最重要的关键点是什么?”学生的描述是聚焦在团队合作(42%)和沟通(13.3%)这两个主题。学生说他们学会了团队合作、问题解决和良好沟

收稿日期:2019-08-13

作者简介:初浩楠(1971-),男,山东人,讲师,博士,研究方向:人力资源管理、应用型人才培养;袁有君(1997-),男,青海人,学生,学士,研究方向:人力资源管理、组织行为学。

通的技术。

数据中出现的第三个主题是体验学习(33.3%)。案例学习和仲裁观摩为学生提供了机会感受仲裁过程中三方的不同角色,并理解不同角色的重要性。第一阶段的最后一个核心主题是实践。这个主题是通过学生实操团队合作和高质量沟通体现的。

阶段2:反思观察

反思观察阶段,学生被问的第二个问题是“你认为实验课课程与传统教学课程的区别是什么?”。这个问题要求学生比较并解释差异。积极的学习体验是第一个主题词。有51.3%被调查学生在案件划分和角色划分中开始转换学习状态,积极地投入到案件选择和仲裁三角角色划分中。学习体系的结构是第二个主题。有20%的学生提到了案件庭审方案脚本的结构性,小组成员的沟通也是按照机构性逻辑和顺序进行的。学生被问的第三个问题是“你在实验课学习的协作中承担的角色是什么?”学生的这部分表述聚焦三个主题,即认知与解析、提问和说明、分享信息。其中认知与解析占比49.3%,分享信息占比28.7%,提问和说明占比22%。这表明学生们开始更关注反思认知过程,他们的沟通更通畅,对问题阐述更明晰了。

阶段3:抽象概括

第四个问题是引导学生进入库伯模型的三个阶段,即抽象概括阶段。在此阶段,学生被要求重新审视前阶段的学习行为并努力对这些行为进行解释。针对这个问题,45.3%的学生选择了反馈,29.3%的学生选择了确认核实,25.4%的学生选择跟进。

阶段4:行动应用

这个阶段要求学生将前三个阶段学习到的经验和技能应用到仿真的劳动争议案件中,并以团队为单位自主操作劳动争议仲裁庭审的全过程。

调查的第二个问题是“在实验课全过程中,你观察到的团队领导运用的是什么?”学生的表述聚焦了5个主题,其中领导能力占比38%,互动能力占比33.3%,平等占比17.3%。选不出领导或自封为领导现象存在。但是大多数团队都反馈领导能力的应用是获

得认可的主要因素。互动能力是团队领导在模拟劳动争议仲裁比赛全过程中团队领导应用的主要能力。平等是团队领导获得尊重的主要途径。

调查的最后一个问题是“在实验课全过程中,你使用过的技能是什么?”学生反馈聚焦五种技能,包括协调沟通(38%)、文本撰写与规范化(22%)、文献检索综合(16.7%)、过程性管理(13.3%)、跨专业技能(10%)。学生聚焦的五种技能都具有跨专业通用性特征。这个问题是对综合实验课效果的进一步检验。

四、讨论与结论

企业对人力资源管理从业者具备处理劳动争议的能力的需求是刚性的,且这个需求逐年增长。如何让学生在在校期间获得基本的劳动争议处理的技能和经验,并通过劳动争议处理获得劳动关系和人力资源管理综合技能是本实验教学的目标。通过跨专业综合实验课,学生获得的经验包括:(1)劳动争议案件的解析与诉求点梳理;(2)劳动争议处理流程与关键点把握;(3)劳动争议仲裁庭审过程与三方角色扮演;(4)《劳动法》、《劳动合同法》、《社保法》法条的熟悉与应用;(5)劳动争议案件举证与材料准备;(6)劳动争议处理流程中相关文书撰写;(7)两专业所有核心课程知识的综合应用;(8)跨专业综合技能的习得与运用等。借助综合实验课,学生体验并形成的能力包括:问题解析能力、团队合作能力、领导能力、归纳总结能力、文书书写能力、多角度认知能力、沟通协调能力等。这些直接经验和能力是学生经过体验学习过程自主获得的。

参考文献:

- [1]Kolb D.Experiential Learning,Englewood Cliffs,NJ:Prentice Hall,1984.
- [2]Stocker M,Burmeister M,Allen M.Optimisation of simulated team training through the application of learning theories: a debate for a conceptual framework.BMC Med Educ,2014;14:69.
- [3]Fischer R.Designing the simulation learning environment:an active engagement model.J Nurs Educ Pract,2016;6(3):6-14.doi:10.5430/jnep.v6n3p6.

Research on the Teaching Effect of the Interdisciplinary Comprehensive Experiment Course of Human Resources Management and Labor Relations

—Taking the Settlement of Labor Disputes as the Main Line

CHU Hao-nan,YUAN You-jun

(School of Labor Relations and Human Resources,China University of Labor Relations,Beijing 100048,China)

Abstract: Human resource management practice, labor relations management and social security constitute the complete work scope of human resource management in enterprises. Labor dispute settlement is an indispensable part of the daily work of human resource management in enterprises. Enterprises have a strong demand for graduates who have both long experience in human resources management and labor dispute settlement. In order to cultivate applied talents of comprehensive human resources management, this study designed and set up a comprehensive cross-professional experimental course with labor disputes as the main line. The experimental course structure is based on Cooper's experiential learning theory. At the end of the course, thematic analysis method is used to analyze the teaching effect and evaluate the learning effect of students at all stages of the experimental course.

Key words: experimental teaching; labor dispute settlement; human resources management

应用型大学人力资源管理专业 实践教学改革创新研究

□潘泰萍

【内容摘要】应用型大学更为注重应用型人才的培养,对学生的专业能力非常重视。在对学生的大学人力资源管理专业教学中,为了提高学生的专业知识应用能力,就要从实践的角度展开教学。从当前的应用型大学人力资源管理专业教学情况来看,尚存在一些问题,影响了人才培养质量,采取必要的教学改革措施是非常必要的,可以提高实践教学质量。本文针对应用型大学人力资源管理专业实践教学改革创新展开研究。

【关键词】应用型大学;人力资源管理;实践教学;改革创新

【基金项目】本文为 2016 年度中国劳动关系学院教改项目“应用型大学人力资源管理专业实践教学改革创新研究”(编号:JC1613)阶段性成果。

【作者简介】潘泰萍(1974—),女,江苏镇江人;中国劳动关系学院教授,博士;研究方向:劳动关系、人力资源开发

应用型大学以培养学生的专业技能为主,对学生的实践能力非常重视,重在提高学生的知识应用能力。应用型大学中,对人力资源管理专业的学生展开教学,通常能够做到理论与实践相结合,对学生的理论知识传递予以重视,引导学生将专业知识用于实践教学中。但是,从目前的学生培养情况来看,依然存在学生专业素质不高的问题,这就意味着人力资源管理专业实践教学中,依然采用传统的模式是不够的,而是需要与时俱进,实施必要的专业教学改革,提高人才培养质量。应用型大学主要是本科教育,在对学生的专业技能的培养中,从更好职业的角度出发要对学生展开实践能力培训活动,针对学生的知识需求对实践教学实施改革,让学生毕业离校后能够顺利就业,在职业岗位上发挥自己的专业价值。

一、人力资源管理专业实践教学问题

(一)人力资源管理专业开展实践教学中存在教学体系不完善的问题。人力资源管理专业开展实践教学中,对于教学管理要做好规划工作,实践教学体系构建起来之后,更要严格按照教学计划展开,做到两者的有机结合,发挥实践教学的带动作用,提高人力资源专业的教学质量。当前应用型大学在人力资源管理专业人才的培养中,需要重点关注的是实践教学设计,而且将其作为重点课题研究。但是,多数的大学生重视教学,却没有将教学落实到研究层面,虽然构建了教学体系,却没有根据教学的实际情况对体系予以完善。由于大学的人力资源管理专业教学涵盖专业理论教学、技术能力实训教学、学生定岗实习等等,因此在对学生的教学中教学的每个环节都要进行规划。然而,在实践教学中虽然采用了模块化的教学模式,却没有注重模块之间的内在联系,因而使得教学体系运行中存在缺陷。

(二)人力资源管理专业开展实践教学中存在教学效果不佳的问题。一是人力资源管理专业开展实践教学,没有获得良好的教学效果,却没有寻找出现这种现象的原因。应用型大学在人力资源管理专业的教学中,由于实践教学不足,就会导致人才培养效果不佳,主要是由于应用型大学的专业教师以研究生或博士生为主,教师多年在学校中学习,从教,没有进入到企业锻炼,缺乏实际工作经历,在对学生的教学中,就会存在实践经验缺乏问题,在对学生的指导工作中,由于缺乏实践经验,就会影响教学效果。二是应用型大学的人力资源管理专业教学中,由于没有对教师的能力高度重视,没有将切实有效的评价机制建立起来,而是更为重视教师的科研成果,所以,应用型大学教师存在教学能力不足的问题。特别是当前应用型大学的教师队伍年轻化,教师将多数的时间和精力用于科研中,没有积极探索实践教学的问题,由此影响了教学质量。

二、人力资源管理专业实践教学改革创新策略

(一)根据教学实践对教学体系予以设计。

1. 将“三层递进”的人力资源管理教学体系构建起来,以实践教学为主。以解决目前人力资源管理专业教学中存在的一个非常突出的教学问题为主,认识当前教学中存在理论基础扎实却没有与实践充分结合的问题,人力资源管理专业没有从职业角度将实践教学体系构建起来,这就需要实践教学体系做出新的调整。

大学本科教学一共是四年,结合教学实践将三种实践教学构建起来,第一种为基础实践环节;第二种为专业实践环节;第三种为综合实践环节。三个环节虽然是各自独立存在的,但也是环环相扣的,构成实践教学体系。

第一种:基础实践环节中所涵盖的教学内容包括课程实

验、社会实践调查以及带领学生参观见习,对学生的专业基础扎实和基本的能力非常重视。学生在这个环节的学习中,要具备基础实验能力。这是学生专业学习的初级阶段,以基础知识和专业的基本操作为主。大学一年级和二年级学生基础实践教学,让学生掌握扎实的理论基础,为后续的学习做好准备。

第二种:专业实践环节,教师对学生开展教学中,以实训为主。除了专业实训之外,还要组织学生接受项目训练,带领学生参加学科竞赛,让学生在不同的教学活动中学习,培养学生的知识灵活运用能力,让学生提高人力资源管理实践能力,而且还将学生的科研探索欲望带动起来,使得学生改变被动地学习知识,而是积极地探索知识。这个实践环节的教学,是学生的校内专业学习与进入到企业顶岗实习相结合的过渡阶段,学生通过实习熟悉自己未来的职业。通常这个环节是在大学三年级完成。

第三种:综合实践环节的教学,重在对学生实践能力的培养,教学的内容是训练学生的创新能力,还要培训学生的实践技术能力。在这个环节的教学,主要包括两个方面的内容,即学生毕业到企业中实习以及学生的毕业设计。综合实践环节是为学生传授人力资源管理的实践经验,对学生的专业技术能力进行培训,使得学生的综合素质得以扩展,最终得到提高学生职业能力的目的。这个环节的教学安排在大学四年级完成。

2. 将人力资源管理专业教学的“模块化”体系构建起来。将人力资源管理的实际工作内容明确之后,就要对教学内容进行划分,通常为五大模块:第一个模块是人力资源规划模块;第二个模块是招聘与配置模块;第三个模块是薪酬福利管理模块;第四个模块是绩效管理模块;第五个模块是培训与开发模块。在具体的人力资源管理工作,要将这些模块合理应用,就要将模块化教学实践体系建立起来,并根据教学实际不断优化,使得学生的实际专业操作能力有所提高。在人力资源管理专业的教学中,将管理内容分为几个模块展开教学,构建教学模块体系,就可以使得学生的学习更有目标,并从职业的角度展开学习。学生的学习中可以从多个途径中获得知识,而且有接受实训、定岗训练和实习的机会,不仅学习能力提高了,也可以获得更好的学习效果。

(二)对教学实践效果予以提升。

1. 应用型大学在对学生开展人力资源管理专业教学中,除了引导学生提高学习能力之外,专业教师还要有较高的实践能力。大学的人力资源管理专业教师掌握着深层次的理论基础,但是实践能力薄弱,这是需要认真对待的实际问题。所以,教师要提高实践能力。大学要为教师创造条件,引进先进的管理制度,还要建立激励机制,让专业能力强的教师进入到企业单位和事业单位工作,提高人力资源管理能力,运用专业知识解决实际工作中所存在的问题。在人力资源管理中,专业教师具备实践能力是非常重要的,关系到专业教学水平,且职业素养也会相应地提高,使得专业教师在教学中真正意义地做到了理论与实践相结合。一些学校已

经对人力资源专业教师提出了要求,不仅需要专业教师具备理论基础,还要有丰富的实践经验,持有职业资格证书。教师具备理论和实践能力,也具备职业能力,在对学生的专业教学中,不是将知识传递给教师,而是要从职业的角度引导学生掌握学习方法,提高学习能力,注重培养学生的知识探索精神。此外,应用型高校还要引入高级人力资源人员到学校为学生讲课,让学生的专业视野得以扩展,让学生能够学习到源自于职业领域中的专业知识,接触专业技术,以提高职业能力。

2. 应用型大学在对学生开展人力资源管理专业教学中,不仅将评价体系构建起来,还要不断地完善,提高实践教学效果。实践教学,要获得良好的效果,就要注重教学过程中的评价工作。将教学评价体系构建起来,重在针对实践教学效果展开评价,并设置评价指标,让专业教师对教学高度重视,并予以改革创新,以提高实践教学水平,获得良好的教学效果。将人才培养中广泛应用于教学中,将学生成绩为主的评价体系改变为以学生实践能力评价为主,对学生的综合学术能力进行评价,从而让学生在专业学习中更有动力,对学生专业能力的提高起到了激励作用。

三、结语

综上所述,人力资源管理专业是应用型大学中的重点专业,也是一门与时俱进的专业,未来的职业发展前景很高。但是,由于大学在对学生进行专业教学中,没有从职业的角度展开,导致学生的专业思维和就业观念上都存在着滞后性,进入到职业岗位中很难适应工作。这就需要大学在对人力资源管理专业学生的展开教学中,从实践出发实施改革创新,对当前教学中所存在的问题要及时解决,使得所培养的人才具备职业优势,有更美好的前途。

【参考文献】

- [1] 许彩霞. 创新创业背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系改革研究[J]. 鸡西大学学报(综合版), 2016, 16(4): 23~26
- [2] 许彩霞. 创新创业背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系改革研究[J]. 鸡西大学学报, 2016, 4: 23
- [3] 李雯雯, 方昆, 冯玲. 应用型人才培养模式下“人力资源管理”参与式教学改革研究[J]. 科教导刊, 2016, 1: 52~53
- [4] 樊慈. 应用型本科院校人力资源管理专业实践教学存在的问题及对策[J]. 心事, 2016, 19: 140
- [5] 李淑娟, 孙励成. 案例式教学模式在人力资源管理教学中应用探析[J]. 商业经济, 2016, 10: 132~133
- [6] 周文成. 基于应用素质培养的大学课程体系研究[J]. 中国大学教学, 2015, 12: 43
- [7] 张娜. 双创背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系改革探析[J]. 才智, 2018, 7: 36~37
- [8] 潘泰津. 关于应用型大学人力资源管理专业提升实践能力的思考[J]. 价值工程, 2018, 7: 250~252

“教学做赛证”一体化教学模式实践及满意度调查

——以《人力资源管理》课程教改为例

尚海燕 郑州工业应用技术学院 管理学院

摘要：“教学做赛证”一体化教学模式可以丰富课程教学模式，提升学生就业竞争力和职业胜任力。以郑州工业应用技术学院《人力资源管理》课程教学改革项目为例，开展“教学做赛证”一体化教学模式的教学实践并进行教改实践满意度调查。结果表明：学生对一体化教学模式教学改革的满意度较高，教改成效显著。

关键词：教学模式；人力资源管理；满意度

一、《人力资源管理》课程“教学做赛证”一体化教学模式改革背景

在“教学做”一体化教学模式的基础上，不同的学者根据学科性质和课程特点，探索具有专业或者课程特色的课堂教学模式，如“教学做证赛一体化”（韦群生，2014），“教学做评赛一体化”（杨伟，2016）^[1-2]，这些都是对教育教学改革的大胆尝试，更是一种有益的总结和探索，有助于提高学生自主学习意识、课堂参与程度和创新能力。但“教学做赛证”教学模式在《人力资源管理》课程的研究几乎处于空白的状态。因此，探索“教学做赛证”一体化教学模式在《人力资源管理》课程中的实践应用，可以实现丰富课程教学模式，提升学生的就业竞争力和职业胜任力，达到以证促学、以赛促学的教学目的。郑州工业应用技术学院管理学院《人力资源管理》课程组将“教学做赛证”一体化教学模式引入到《人力资源管理》的课程教学中，提高了课程的教学质量，取得了较好的教学效果。

二、《人力资源管理》课程“教学做赛证”一体化教学模式改革实践

（一）《人力资源管理》课程“教学做赛证”一体化教学模式

《人力资源管理》课程“教学做赛证”一体化教学模式包括“教学做”一体化教学、“课程竞赛辅助性教学”和“资格证书考试辅助性教学”三大模块，三者相互融合，相互促进。此教学模式借助信息化网络技术，充分突出学生的主体地位，学生的自主学习始终贯穿教、做、赛、证的全过程，教师在信息资源分享、授课过程、任务布置时注重理论与实践相结合，方便学生获取人力资源管理方面的最新资讯，课程竞赛和资格证书考试作为两翼共同辅助教学，不断提高学生的综合能力和职业技能。

（二）一体化教学模式改革的具体实施

教师根据新生代学生的学习特点，积极探索信息技术与教育整合的途径，课前借助“对分易”移动学习终端，先行推送教学资源，方便学生自主学习并做好预习。

课程实施过程中，倡导学生主动参与，积极探究，获取新知识的同时去解决实际问题，达到边教边做、边学边做的目的。课后通过技能竞赛和资格证书考取鞭策学生自主学习，内化知识，提高学生沟通合作能力与职业胜任能力，实现以证促学、以赛促学的目的。

1. 课前的教学资源分享与学生自主学习

鼓励教师以互联网技术为平台更新教学观念，借助“对分易”移动学习终端把学生的网络依赖性转移到智慧化学习上，课前教师根据课堂目标有针对性的进行课前学习内容的设计，通过网络平台推送人力资源管理课件、知识分享、教学微视频等教学资源，设置灵活的互动话题、小任务等方式帮助学生明确学习的目标与方向，督促学生自主学习并随时监测学生的课前预习进程和互动效果。

2. 课中的探究式学习互动

教师在学生自主学习的基础上引入新的教学内容，通过案例分析、项目驱动、情境体验等方式引导学生发现问题、分析问题和解决问题，从而促使学生初步形成应用能力。值得关注的是，课程组将企业人力资源管理师等职业资格证书考试内容融入《人力资源管理》课堂教学中，优化调整教学内容，引导学生在“学”与“做”的过程中，把职业标准加以消化和运用于实际业务的处理中去，提升学生的职业能力与核心应用能力。

3. 课后的竞赛与考证双驱动

课后一方面以竞赛活动为依托，开展演练人力资源管理核心职业能力的各种技能竞赛，提升学生的实战能力与竞赛能力，同时为比赛选拔人才。另一方面以职业资格证书考取为抓手，强化学生自主学习，同时进行机试考试改革，提升学生对国家职业资格证书机试考试的适应能力。与此相对应，课程组初步制定学生成绩评定体系，由理论机试考试成绩、课程竞赛成绩与平时成绩共同决定学生一体化课程成绩。

三、《人力资源管理》课程教学模式改革成效及满意度调查

自《人力资源管理》课程实行“教学做赛证”一体化教学模式以来，在师生的共同努力下，学院在教学团队建设、人力资源管理技能竞赛、人力资源管理职业资格证书通过率方面取得了非常显著的成绩。为了进一步调查学生对《人力资源管理》课程“教学做赛证”一体化教学模式实施的成效及满意度，特对实施本轮《人力资源管理》课程教学改革方案的2017级人力资源管理专业的64学生进行了问卷调查。调查问卷共设计了8个问题，以此调查学生对于“教学做赛证”一体化教学模式

项目基金：本文系“2018年郑州工业应用技术学院校级重点教改项目“教学做、赛、证一体两翼”教学模式的探索与实践——以《人力资源管理》课程为例”（课题编号：JG-180107）的研究成果，郑州地方高校技术技能名师工作室。

作者简介：尚海燕（1985-），女，山东莱芜人，硕士，研究方向：企业管理、人力资源管理。

教学环节的满意度与学习效果。

本次调查共回收 53 份有效问卷,根据统计分析结果,其中有 96.23% 的学生对“教学做赛证”一体化教学模式表示满意。此项问题设置了 5 个分项,学生对此模式在理论知识的掌握程度、理论知识与实践技能有效结合、职业技能提升方面的满意度均在 77% 以上,但对于学科技能竞赛成绩提升、企业人力资源管理证书考取方面的满意度方面,分别有 54.72%、32.08% 的同学选择了一般,原因是竞赛参赛学生数量有限,导致部分学生产生不满意的倾向;部分学生达不到人力资源管理资格证书的法定年龄,所以选择一般表达自己的认知。

对于“教学做赛证”一体化教学模式的教学效果调查,所有学生都选择了很满意、满意或者一般,其中 28.3% 的同学选择很满意,50.94% 的同学选择满意,20.75% 的同学选择一般。73.58% 的同学反映方便了教学资源的获取,提高了自主学习能力与探究能力,71.7% 的同学认为有助于丰富课堂活动,60.38% 的同学肯定巩固了理论知识与综合应用能力,52.83% 的同学认为提高了自己的听课效率和课堂参与度,47.17% 的同学认为有助于职业资格证书考取。在“教学做赛证”一体化教学模式参与过程中,学生首先要通过信息化网络平台加强自主学习,有主动探究的意识,然后通过课堂的积极参与内化知识,建构自己的知识体系,最后通过职业资格证书考取巩固知识,进而增强职业胜任力。内化后的知识体系在输出到课堂参与以及社会实践过程中,需要学生具备清晰的逻辑思维能力和条理清楚的语言表达能力,从而达到培养学生的知识综合应用能力,最终提升学生

的创新能力和职业胜任力的目的。对《人力资源管理》课程所展示的网络课程内容的满意度,超过 86.8% 的同学表示满意,学生在期末考试中取得的成绩说明教改发挥了带动作用。根据 2016 级与 2017 级人力资源管理专业《人力资源管理》课程试卷成绩的对比,推行教学改革后,学生的成绩普遍有所提升,平均分提升了 10 分左右。由此可见,“教学做赛证”一体化教学模式改革对于学生理论知识的吸收与内化有了很大程度的提升,教改成效显著。

四、总结

“教学做赛证”一体化教学模式的教学改革试点工作已经在《人力资源管理》课程中推行一轮,在教改推行过程中,取得了很好的效果。但“教学做赛证”一体化教学模式改革,也给教师们带来了诸如教学实践能力提升、信息化技术应用、多元化评价体系设计等多方面的挑战^[1],需要教师适应课程改革的需要,勇于探索创新信息技术与教育整合的规律,培养学生的职业胜任能力,提高教育教学质量。

参考文献:

- [1] 韦群生.“教、学、做、证、赛”教学法在高职会计教学中的应用[J].广西教育,2014(39):151-153.
- [2] 杨伟.“教学做赛证一体化”教学模式的应用实践——以高职《会计信息化》课程为例[J].高等职业教育(天津职业大学学报),2016,25(03):50-53.
- [3] 许涵.“翻转课堂”成效及满意度调查——以《高级英语》课程教改实践为例[J].佳木斯职业学院学报,2016(11):151-152.

上接(第165页)

是提升人员素质的重要途径,图书馆信息化建设已经成为一个趋势了,那么,管理员要加强这方面知识的积累,培训内容可以针对性地予以强化。培训既可以安排内部的培训,邀请专业的讲师讲授相关的内容,也可以送出去培训,加强同行之间的交流,不断地开拓管理员的视野,帮助他们更好地适应新时期的图书馆管理工作。

(三) 规范化图书馆管理制度

推进图书馆管理创新性发展,还要规范化图书馆管理制度,以制度为支撑,推进图书馆管理持续性地创新,更加规范化的发展。管理一定要以制度为支撑,如果没有制度,仅仅依靠一时的创新一时的举动,收不到持久性的效果。在新时期,对于图书馆管理来说,加大图书馆管理制度建设就是要在梳理清楚已有制度的基础上,去掉已经过时的,增加现实需要的,完善那些需要补充的内容。在诸多的制度中,要特别注意完善信息化建设相关的制度,以加强信息化的步伐。

(四) 加快图书馆信息化建设

推进图书馆管理创新性发展,还要加快图书馆信息化建设,以适应数字化时代的到来,更好地迎合读者的需求。信息化建设是充分地利用信息化技术,依据图书馆定位的目标和服务的需求,将自身建设和发展需要作为基本要素,为读者提供优质的信息需求的一门技术。^[1]

因此,信息化建设要从图书馆自身实际情况出发,做好规划,做好硬件设施设备的购进、培训、使用工作,又要加大软件的投入,切实通过数字化的形式为读者提供更好的服务。

四、结语

图书馆管理必须与时俱进,这就要求图书馆管理根据数字化时代的基本要求,内强素质,外树形象,扎扎实实地开展好每一项工作。其中,理念的转变是基础,切实树立“以人为本”的理念;管理员素质的提升和管理制度的建设是关键;信息化建设的加强是支撑。各方面工作齐头并进的开展才能更好地提升图书馆的服务能力。

参考文献:

- [1] 胡波.学校图书馆管理的服务职能与创新[J].传媒论坛,2019(6):134.
- [2] 刘佳润.数字时代图书馆管理创新途径[J].智库时代,2019(20):148.
- [3] 李萍.高校图书馆管理创新探讨[J].湖北开放职业学院学报,2019(6):12.
- [4] 宋敏.建立“以人为本”的图书馆管理服务体系[J].河南图书馆学刊,2019(3):113.
- [5] 丁晓萍.图书馆管理信息化建设进程及改进[J].智库时代,2019(20):128.

应用型民办本科院校课堂教学模式构建与实施

尚海燕

(郑州工业应用技术学院 451150)

【摘要】经济社会的发展对应用型高校所培养人才的知识结构和能力素质提出了新的要求。应用型民办本科院校作为我国高等教育的重要组成部分,在人才培养、科学研究、社会服务等方面发挥着越来越重要的作用。在分析传统课堂教学模式存在问题的基础上,围绕应用型人才培养目标,构建“教学评”三位一体的课堂教学模式,从课程教学内容体系设计、课程教学方法革新、考试评价方法改革三个方面提出了一些建议,全面提升学生的实践操作技能和综合管理能力。

【关键词】应用型人才培养;民办本科院校;教学模式

DOI:10.15880/j.cnki.zsij.2018.13.083

2015年11月,教育部、国家发展改革委、财政部三部委联合颁布了《引导部分地方本科高校向应用技术型高校转型发展改革试点的指导意见》,对高校向应用型转型发展提出了明确要求。应用型民办本科院校是以本科教育为主、着力培养符合社会需求的高素质应用型人才的非公立大学。在大众创业、万众创新的时代背景下,经济社会对应用型人才的需求逐年增长,民办院校亟需解放思想,充分利用自身发展的灵活性,以培养应用型人才为目标,实现转型发展。因此,课堂教学模式改革对民办院校发展及培养适应地方经济发展的应用型人才具有重要意义。

一、传统课堂教学模式存在的问题

(一) 教学内容侧重知识传授,忽视实践能力培养

传统课堂教学模式多以教材为中心,过分强调理论知识体系的完整性,忽视学生发现问题、分析问题、解决问题等实践能力的培养和实际应用,不利于学生积极性与创造性的发挥。教学过程中,传授内容没能紧密结合学科前沿与当前时代变化,导致培养的学生存在“纸上谈兵”现象,不能很好地满足当前经济社会对应用型人才的需求。

(二) 教学方法相对单一,学生参与性较低

传统课堂教学方法主要是以教室为中心的封闭式教学,教师主导课堂,学生被动听讲。课堂多以教师为中心的满堂灌、填鸭式教学。教师旁征博引,激情澎湃,但较少关注学生的学习状况和感受,缺乏启发、讨论和互动环节,学生课堂参与的机会较少,不能充分激发学生学习的兴趣与热情。

(三) 成绩评定僵化单调,综合评价程度低

目前,大部分高校课程的考核还是采用期末“一张试卷定乾坤”的方式来评价教与学的效果,试卷的题型和内容也侧重于考查以记忆为主的理论知识和技能,不能全面客观、真实有效地评价学生的创新思维能力、问题解决能力和综合素质,不利于学生实践应用价值取向和主观能动性的发挥。

二、应用型民办本科院校人才培养定位与课堂教学模式改革的必要性

(一) 应用型民办本科院校人才培养功能定位

应用型人才培养更注重学生的专业和实践能力,强调面向生产生活实践,实施以应用性教学和实践技术开发为主要形式的教

育,培养适应社会经济发展需要的兼具理论基础和实践能力的高素质应用型高级专门人才。

(二) 应用型民办本科院校课堂教学模式改革的必要性

1. 就应用型民办本科院校的发展而言

目前,民办院校正处于一种举步维艰的“高原发展期”。首先,民办院校建校时间短,尚未形成完善的应用型人才培养学科专业体系、教学模式。人才培养与应用型人才培养要求、差之甚远。其次,民办院校在生源方面与公立院校相比处于弱势地位,相对于公立院校,民办院校的学生文化成绩相对较差,给民办院校教学工作带来一定的阻力。此外,民办院校的课堂教育工作还停留在从模仿公立院校的模式上,尚未形成独具民办高等教育特色的教学体系,缺乏核心竞争力。

2. 就95后大学生学习特征而言

目前,95后成为大学生的主力军,尤其是对于民办高校的大学生来说,他们大多出生于中产阶级家庭,家庭条件的优越及社会环境的影响使得这些学生个性较为张扬,行事作风较随意,且95后的大学生生活于网络时代,具有更强的自我意识,思维更加活跃,对喜欢的知识学习意愿较强,但存在学习效率低下,学习资源利用度不高或自主学习能力较差的现象。在学习习惯上,不喜欢别人太多的干涉与说教,更喜欢通过趣味性、参与性、实践性的活动项目,获取对理论知识的感知与应用。

三、应用型民办本科院校课堂教学模式改革实施策略

(一) 应用型民办本科院校课堂教学模式的内容

围绕“教师如何教?”与“学生怎么学?”两大核心问题,构建“教学评”三位一体的课堂教学模式,具体表现为建立以学生实践应用能力培养为核心的课程教学体系,以强化实践育人、突出创新意识培养为手段,采取分阶段、全过程、多主体的考核评价方式,实现学生实践操作技能、创新思维与综合管理能力的全面提升。

(二) 应用型民办本科院校课堂教学模式的实施路径

1. 优化课堂教学内容,指导课堂教学模式改革

从提高学生的职业能力角度出发,构建以实践应用能力为导向的课程教学内容体系尤为重要。具体包括两个环节:校内教学、实训与校外实践五个组成部分:课堂教学、技能实训、认知性实践、应用性实践和课程实习。

课堂教学主要服务于学生对基本理论的掌握与提高,授课过程中,教师必须把基本理论和方法讲解清楚透彻,更重要的是,传授内容要学科前沿紧密结合,符合当前时代变化与发展趋势。

技能实训主要依托校内专业实验室进行,通过实训,让学生掌握相关技能的具体操作流程和内容,在模拟操作中提高管理决策能力和综合运用管理知识解决实际问题的能力,培养学生的职业素养和专业技能。

认知性实践主要包括开展社会调查、社会体验,组织学生到企业进行参观考察、邀请行业(企业)从业人员参与课堂讲授、开展

讲座等,使学生有与行业(企业)专家面对面交流的机会,并请专家对学生遇到的困惑进行现场解答。

应用性实践主要依托学生社团,鼓励学生参与社团举办的相关专业活动,如模拟招聘大赛、模拟炒股大赛、急救知识竞赛等,不仅能够增加学生自主学习空间,还能锻炼学生实际操作能力,突出创新意识培养。

课程实习主要依托校企合作基地进行,学生基于课堂所学理论知识、模拟实践项目,再到真实企业进行实地课程实践,亲身体验企业实际工作,符合由感性认识到理性认识再回到实践的螺旋上升式学习过程规律,对于强化课堂学习效果,训练实际工作能力具有重要意义。

2. 革新教学方式方法,支撑课堂教学模式改革

打破“满堂灌”的传统教学方式,提倡“以教师为主导,学生为主体”,基于95后学生的学习特点,借助互联网开展慕课、微课、翻转课堂及混合式教学,突出学生在课堂中的主体地位;提倡主题式、情景模式、任务驱动式及实践实习式等生动活泼的教学方法,调动学生学习的积极性和主动性,让学生在教学过程中有主动权,自发学习和构建知识体系。同时进行教室改造,比如由现在的“排排坐”改为更适合小组学习的“团团坐”,更新教学软件,打造适合信息化教学模式的软硬件环境。

比如对“人力资源管理概论”实施任务驱动式教学方法改革,在实施任务驱动式教学过程中,教师根据学生的学习风格和章节的学习目标,设计出有真实意义的任务,引导学生独立运用理论,思考问题、开展工作,通过团队合作、交流互助等方式,高效自然地完成实际任务。这种模式下,学生理论知识的获得是伴随着任务展开而发生的,能将理论教学与实践教学进行有机地结合。“人力资源管理概论”课程中,工作说明书设计、个人简历制作、薪酬体系设计、劳动合同拟定、职业生涯规划书写等都采用了此种方法,既增加了学生自主学习空间,又让学生在任务完成过程中掌握了理论知识与操作技能。

比如对机电类专业实行实践实习式教学。通过加强与校外实习基地(实习单位)的沟通,让学生利用教学实习和课程实习等机会,深入到企业真实的运营环境和管理过程中,既能加强学生对实践的直观、感性认识,又有助于学生运用所学理论和方法分析实际问题,提出解决问题的措施,实现将所学知识由理论到实践应用转化。此外,吸收有科研兴趣的学生参与到教师的相关课题研究中,协助老师进行文献收集以及调研等活动,经老师指导,可就某一领域发表学术小论文。

3. 改革考试评价方式,保障课堂教学模式改革

在课程考核评价方面,在对“教”与“学”进行改革的基础上,构建完整的过程考核评价体系,加强学生自主学习习惯养成,充分考虑学生在平时上课过程中的知识获得、能力培养、素质提升,改变“一次性评定”的考核方式,突出考核评价与教学过程相结合;加大实践能力考核比例,针对不同教学内容采取相应的测试形式,培养学生具备岗位要求的职业能力与素质,适应今后生产、服务、技术、管理等一线工作。

学生成绩评定方面,同时考虑教师、行业(企业)专家及学生

三个主体共同评定,提高评价的客观性和公正性。教师与行业(企业)专家共同制定考核标准,共同指导学生实训实习过程,共同评价与考核学生学习质量,学生本人也在学习、实训的过程中实行自评与互评相结合的方式,互助学习,共同发展进步。

比如对“大学生英语”的具体考核方式改进如下:学生总评成绩由平时成绩、实践成绩与期末考试成绩三部分组成。其中平时成绩占总评成绩的10%,主要考查学生的出勤情况;实践成绩占40%(主要由四部分构成:课堂参与10%,主题分享与PPT汇报10%,经典文献阅读及读后感悟10%,经典英文教材翻译10%);期末考试成绩占50%。这种方式有效降低了期末考试对学生课程成绩的决定权,使学生在教师授课、课堂专题讨论分享和经典文献著作的阅读和翻译等过程中加强学习的自主性,能够切实得到锻炼,并充分展现其学习能力,激发其创新思维。

四、总结

对应用型民办本科院校课堂教学模式进行改革,是应用型高校培养高质量应用型专门人才的必然要求。不仅更新了教师的教学理念和教学模式,而且培养了学生的职业胜任素质、实践技能操作能力,优化了课程考核方式与评定办法。通过观察以及对实施教改的相关专业进行满意度访谈,结果显示:教师对教改及学生学习效果满意,学生对教学效果满意。与教改之前相比,教师的授课思路更加宽广,与学生的互动效果明显提高,课堂气氛活跃;学生在学习过程中,学习兴趣大增,自主思考和深入学习的积极性有不同程度地提高,考试成绩也显著提升。

通过持续不断地开展教学改革,优化教学模式,真正形成了“学生-教师-企业”共同参与的应用型人才培养课堂,很大程度激发了学生参与课堂的积极性,同步提升了学生的知识、能力与素质,实现了理论知识到实践应用的转化。

项目基金:2017年河南省高等教育教学改革研究与实践项目《应用型民办本科院校课堂教学模式探索与实践》(项目编号:2017SJGLX522);郑州地方高校技术技能名师工作室。

【参考文献】

- 李洁.应用型民办本科院校教学改革分析——基于社会需求视角[J].赤峰学院学报(自然科学版),2017(13)
- 徐兴林,赵梅建.学分制下应用型民办高校人才培养方案的创新优化[J].教育与职业,2018(01)
- 尚海燕.基于职业导向的人力资源管理专业实践教学体系构建与创新[J].贵阳学院学报(自然科学版),2014(02)

人才测评 T-DS-A 实验教学模式设计与实践

郭朝晖, 马金平, 张兴威, 陶悠然

(武汉科技大学 恒太管理学院, 湖北 武汉 430065)

摘 要: 为了推动课堂教学改革, 结合建构主义核心理念, 将实验项目融入课堂理论教学中, 设计了“人才测评”课程 T-DS-A 实验教学模式并付诸实施。该模式以发挥学生的主体作用为重点, 推动学生之间的合作学习, 强化教师对学生学习过程的辅导支持, 使课堂理论教学与实验教学紧密结合。教学实践表明: T-DS-A 模式有助于学生更好地掌握人才测评基础理论知识, 提高其实践应用能力和创新能力, 有利于培养综合素质。

关键词: 人才测评; 实验教学; T-DS-A 模式; 合作学习

中图分类号: G642.0 **文献标识码:** A **文章编号:** 1002-4956(2020)09-0019-04

Design and practice of T-DS-A experimental teaching model for talent evaluation

GUO Zhaohui, MA Jinping, ZHANG Xingwei, TAO Youran

(Evergrande School of Management, Wuhan University of Science and Technology, Wuhan 430065, China)

Abstract: In order to promote classroom teaching reform, the T-DS-A experimental teaching model of talent evaluation course is designed with the core idea of constructivism and put into practice. In this model, the experimental project is integrated into the classroom theoretical teaching. This model combines classroom theoretical teaching with experimental teaching closely, and it focuses on the role of students' subjectivity, cooperative learning and teachers' guidance and support for students' learning process. Teaching practice shows that T-DS-A model is helpful for students to master the basic theoretical knowledge of talent evaluation, improve their practical application ability and innovation ability, and cultivate their comprehensive quality.

Key words: talent evaluation; experimental teaching; T-DS-A model; cooperative learning

新时代高等教育的内涵式发展要求深入推进课堂改革、创新教育教学方式、促进人才培养质量的进一步提升^[1]。在此背景下, 将实验教学植入传统课堂, 实现理论与实践的有机结合, 有利于强化学生实践能力、创新创业精神、思想品德修养等方面综合素质的培养^[2]。

人才测评又称为人才素质测评, 是指为了实现特定目的, 通过科学、客观的方法, 对人的知识、能力、个性特征等素质要素进行测量与评价的活动^[3]。人才测评是人力资源管理等专业核心课程, 具有学科交

叉性强, 对实践性和创新性的要求较高等特点。我国已有 447 所本科院校开设了人力资源管理专业, 尽管部分高校在人才测评课程的教学活动中安排了实验活动, 但是存在着实验学时少、类型单一、互动性弱等问题, 甚至陷入“教师布置任务, 学生交份报告”的形式主义困境^[4]。因此, 有必要设计人才测评 T-DS-A (teaching, doing, sharing, assessment) 实验教学模式, 将实验项目融入课堂理论教学, 使学生能够通过实验操作充分参与专业知识的学习, 同时发挥教师的引领、指导、组织和激励作用, 使课堂焕发出更强的生机与活力。

1 建构主义与 T-DS-A 实验教学模式

建构主义 (constructivism) 由瑞士心理学家 Piaget 最早提出, 他认为学习是个体自我建构知识的过程, 主客体相互作用是知识形成的基础。根据建构主义的

收稿日期: 2020-03-28

基金项目: 国家社会科学基金面上项目 (19BSH120); 武汉科技大学教学研究项目 (2018X066); 国家级大学生创新创业训练项目 (201910488006)

作者简介: 郭朝晖 (1978—), 男, 湖北罗田, 管理学硕士, 副教授, 研究方向为人力资源管理、知识与创新管理。

E-mail: guozh888@126.com

学习理论,学生在一定的社会情境中通过与其他人或外部环境的互动获取信息,激活图式,建立起自己对知识的认知,而教师则是学生认知建构的引导者、帮助者和促进者^[5]。建构主义对当代的教育教学思想产生了重要影响,其核心观点如下:一是教学要以学生作为主角,学生是知识建构的主体;二是倡导合作学习,学生与其他人的交流互动对于知识建构很重要;三是教师要像“脚手架”(scaffolding)一样为学生完成任务提供辅助支持。因此,理想的教学环境应当包括情境、合作、交流和知识建构4个部分。

结合多年来管理专业的教学经验,吸收建构主义学习理论核心理念,设计了T-DS-A实验教学模式,以发挥学生的主体性作用为重点,注重合作学习和交流分享,依托教师搭建支架为学生克服学习困难提供有力支持,实现培养学生综合素质的目标。T-DS-A

实验教学模式包括4个核心环节:一是教师讲授(teaching, T),针对基础理论知识的重难点进行剖析,结合所学理论知识布置实验任务,阐明实验原理及获取实验资源的途径;二是学生实验(doing, D),学生参与进来,按照实验任务书的要求,通过自己的探索、分析、设计和实际动手操作完成实验任务。在实验碰到困难时寻求学生和教师的帮助;三是经验分享(sharing, S),学生充分利用办公软件和多媒体工具对自己的实验成果进行报告,重点分享自己在实验过程中如何解决问题及主要收获;四是评价提升(assessment, A),对于学生完成实验的过程和结果,教师现场组织质量考核,并对实验过程及结果进行总结,向学生反馈,帮助学生进一步提高。T-DS-A实验教学模式如图1所示。

2



图1 T-DS-A 实验教学模式

2 人才测评 T-DS-A 实验教学模式设计

人才测评以心理学、测量学和管理学为基础,不断融合系统工程、信息科学、预测技术等多领域的知识,属于目前仍在发展和完善的交叉学科^[6]。传统的人才测评课堂理论教学以讲授基本知识为主的教学模式,容易陷入抽象而又枯燥乏味的境地,导致“上课听讲、课后练习、考前突击、考试通过”成为学生的基本学习范式。而人才测评的实验教学通常安排在理论教学全部结束之后进行,存在着教师指导不充分、学生应付式学习等问题,使得实验教学的效果不理想。人才测评 T-DS-A 实验教学模式能够将实验项目植入人才测评理论课堂教学,有利于打破教室与实验室的界限,避免教师的单向知识灌输和学生的被动学习,密切教师“教”与学生“学”的关系,提高课堂教学的有效性。人才测评 T-DS-A 实验教学模式的具体内容如表1所示。

2.1 教师讲授(T)环节

在教师讲授环节,一是要突破教材的局限,精心

设计学生的学习目标,讲授的内容在“精”不在“多”,围绕人才测评知识的重点和难点展开;二是要通过企业人才测评实践案例,强化问题导向,注重启发,激活学生的求知欲和探索精神;三是要布置实验任务,将学生引入人才测评实验预设的情境中,明确实验目的、实验材料、实验设备和工具、实验方法,以及完成实验可获得的学习资源。

因此,教师的“教”不是简单地传授知识,而是为了促进学生去探索、发现和创新。通过引导学生构建学习目标、确定努力方向,支持和帮助学生提升自主学习能力,达到以“教”促“学”的目的^[7]。

2.2 学生实验(D)环节

根据专业特点紧扣课程知识模块,设计实验项目^[8-9]。人才测评研究的对象是具有高度复杂性的人,测评的内容是人的行为及内在心理特征,因此学生要树立“理论与实验并重”的学习理念^[10]。表1的7个实验项目中,Ⅲ和Ⅵ属于验证性实验,Ⅱ和Ⅳ属于设计性实验,Ⅰ和Ⅶ属于探究性实验,Ⅴ属于综合性实

表1 人才测评 T-DS-A 实验教学模式的具体内容

实验项目	人才测评 T-DS-A 实验教学模式				课内学时
	教师讲授 (T)	学生实验 (D)	经验分享 (S)	评价提升 (A)	
I 测评原理		两组员工责任感素质差异分析	参数检验的统计方法和软件应用	教师评学生书面报告	4
II 测评指标体系设计		公司行政经理公开选拔素质测评指标体系设计	指标要素选择和权重分配方法的应用	师生评小组代表 PPT 演示	6
III 心理测验		在线“大五”人格测验和瑞文国际标准智力测验	心理测验实施与结果解读	教师评学生书面报告	4
IV 书面考试		K 公司管理类应届大学生校园招聘的书面考试命题	书面考试命题原则及注意事项	师生评小组代表 PPT 演示	4
V 面试方法		K 公司人员招聘面试方案设计 & 模拟	面试技巧及注意事项	师生评小组角色扮演表现	6
VI 评价中心应用		无领导小组讨论候选人的现场表现评分	评价中心的常用测评技术及应用	小组之间对评分结果互评	4
VII 测评质量评估		肯德尔和谐系数在评分者信度分析中的应用	常见测评信度及误差分析方法	教师评学生书面报告	4

验。验证性实验需要每个学生在课堂学时内通过智能手机或笔记本电脑在线完成并提交实验报告。设计性实验采取 6~10 人的规模分组,各组学生可以在课堂组织专题讨论、角色扮演等活动,课外完成实验报告。探究性实验由教师提供实验材料和数据,学生可在自己的笔记本电脑上或在实验室完成实验报告,遇到困难可以寻求其他学生或教师的帮助。综合性实验涉及方案设计、组织实施和测评数据分析,采取“线上+线下”“课内+课外”相结合的方式完成实验任务。其中,实验项目 I 的设计示例如表 2 所示。

表2 人才测评实验项目 I 示例

要素	内容
实验目的	掌握人才素质的差异性特点及参数检验的统计分析方法,培养探索精神
实验内容	对某企业两组不同类型员工的责任感素质测评得分进行分析,推断两组员工责任感素质的总体均值是否存在显著差异
实验材料	企业具体背景及员工责任感素质测评得分情况由教师提供任务书
实验工具	SPSS 等统计分析软件,计算机设备等
实验步骤	①分析数据特点;②选择统计分析方法;③导入 SPSS 等软件进行分析;④对分析结果进行截图报告;⑤得出结论
实验类型	探究性实验
实验条件	教室或实验室线下完成

2.3 经验分享 (S) 环节

相比理工类实验教学,管理类专业实验教学有其自身特点^[11]。除了培养学生的专业意识和科学探索精神,管理类专业实验教学还要注重培养学生勇于实践创新的精神,团队合作意识和人际沟通技巧等方面的职业素养,因此给学生创造经验分享的舞台显得尤为

重要^[12]。围绕每次实验的主题和不同特点,随机抽取不同的学生或由小组选派代表,采取答辩、工作坊、情景剧、多媒体演示等灵活多样的形式组织实施。学生重点分享与实验主题有关的内容和收获,在教学条件允许的情况下,可以对现场报告和演示情况录像。教师在观摩学生经验分享的过程中尽量减少对学生的干预。之后结合录像,对学生经验分享环节发现的问题进行集中点评。经验分享环节就是要将学生置于学习的中心位置,从被动学习转向主动学习,建立一种促进学生知识、能力和综合素质全面发展的环境。

2.4 评价提升 (A) 环节

教师对学生人才测评课程学习的质量评价既要“重结果”,同时也要“重过程”。采用“关键事件法”对学生在自主实验和经验分享过程中的行为表现“点”追加附加分。对于学习兴趣浓厚和学有余力的生,教师还可以进一步指导学生拓展视野,适当嵌入专业相关科研课题,实现学生从浅表性学习向深度学习转化。此外,现在几乎所有高校教室都安装了无线网络设施,可以采取智能手机网上群投票的方式,将学生的自我评价引入这个环节,提高学生的参与性和认知能力。教师的总结点评既要积极肯定学生取得的成绩,同时还要指出存在的问题和不足。最终的综合评价结果作为学生人才测评课程平时成绩的一部分,优秀的实验报告成果可以在班级群公开展示。通过评价的激励导向功能,培养学生的自主学习习惯,营造良好的学习风气,形成高效率、高质量的学习范式。

3 实践应用及其效果

3.1 模式应用情况

T-DS-A 实验教学模式主要是在我校校级教学研究项目(“基于‘脚手架’理论的人力资源管理专业

表 1 人才测评 T-DS-A 实验教学模式的具体内容

实验项目	人才测评 T-DS-A 实验教学模式				课内学时
	教师讲授 (T)	学生实验 (D)	经验分享 (S)	评价提升 (A)	
I	测评原理	两组员工责任感素质差异分析	参数检验的统计方法和软件应用	教师评学生书面报告	4
II	测评指标体系设计	公司行政经理公开选拔素质测评指标体系设计	指标要素选择和权重分配方法的应用	师生评小组代表 PPT 演示	6
III	心理测验	在线“大五”人格测验和瑞文国际标准智力测验	心理测验实施与结果解读	教师评学生书面报告	4
IV	书面考试	K 公司管理类应届大学生校园招聘的书面考试命题	书面考试命题原则及注意事项	师生评小组代表 PPT 演示	4
V	面试方法	K 公司人员招聘面试方案设计及模拟	面试技巧及注意事项	师生评小组角色扮演表现	6
VI	评价中心应用	无领导小组讨论候选人的现场表现评分	评价中心的常用测评技术及应用	小组之间对评分结果互评	4
VII	测评质量评估	肯德尔和谐系数在评分者信度分析中的应用	常见测评信度及误差分析方法	教师评学生书面报告	4

验。验证性实验需要每个学生在课堂学时内通过智能手机或笔记本电脑在线完成并提交实验报告。设计性实验采取 6~10 人的规模分组, 各组学生可以在课堂组织专题讨论、角色扮演等活动, 课外完成实验报告。探究性实验由教师提供实验材料和数据, 学生可在自己的笔记本电脑上或在实验室完成实验报告, 遇到困难可以寻求其他学生或教师的帮助。综合性实验涉及方案设计、组织实施和测评数据分析, 采取“线上+线下”“课内+课外”相结合的方式完成实验任务。其中, 实验项目 I 的设计示例如表 2 所示。

表 2 人才测评实验项目 I 示例

要素	内容
实验目的	掌握人才素质的差异性特点及参数检验的统计分析方法, 培养探索精神
实验内容	对某企业两组不同类型员工的责任感素质测评得分进行分析, 推断两组员工责任感素质的总体均值是否存在显著差异
实验材料	企业具体背景及员工责任感素质测评得分情况由教师提供任务书
实验工具	SPSS 等统计分析软件、计算机设备等
实验步骤	①分析数据特点; ②选择统计分析方法; ③导入 SPSS 等软件进行分析; ④对分析结果进行截图报告; ⑤得出结论
实验类型	探究性实验
实验条件	教室或实验室线下完成

2.3 经验分享 (S) 环节

相比理工类实验教学, 管理类专业实验教学有其自身特点^[11]。除了培养学生的专业意识和科学探索精神, 管理类专业实验教学还要注重培养学生勇于实践创新的精神、团队合作意识和人际沟通技巧等方面的职业素养, 因此给学生创造经验分享的舞台显得尤为

重要^[12]。围绕每次实验的主题和不同特点, 随机抽取不同的学生或由小组选派代表, 采取答辩、工作坊、情景剧、多媒体演示等灵活多样的形式组织实施。学生重点分享与实验主题有关的内容和收获, 在教学条件允许的情况下, 可以对现场报告和演示情况录像。教师在观摩学生经验分享的过程中尽量减少对学生的干预。之后结合录像, 对学生经验分享环节发现的问题进行集中点评。经验分享环节就是要将学生置于学习的中心位置, 从被动学习转向主动学习, 建立一种促进学生知识、能力和综合素质全面发展的环境。

2.4 评价提升 (A) 环节

教师对学生人才测评课程学习的质量评价既要“重结果”, 同时也要“重过程”。采用“关键事件法”对学生在自主实验和经验分享过程中的行为表现点”追加附加分。对于学习兴趣浓厚和学有余力的生, 教师还可以进一步指导学生拓展视野, 适当嵌入专业相关科研课题, 实现学生从浅表性学习向深度学习转化。此外, 现在几乎所有高校教室都安装了无线网络设施, 可以采取智能手机网上群投票的方式, 将学生的自我评价引入这个环节, 提高学生的参与性和认知能力。教师的总结点评既要积极肯定学生取得的成绩, 同时还要指出存在的问题和不足。最终的综合评价结果作为学生人才测评课程平时成绩的一部分, 优秀的实验报告成果可以在班级群公开展示。通过评价的激励导向功能, 培养学生的自主学习习惯, 营造良好的学习风气, 形成高效率、高质量的学习范式。

3 实践应用及其效果

3.1 模式应用情况

T-DS-A 实验教学模式主要是在我校校级教学研究项目(“基于‘脚手架’理论的人力资源管理专业

实验教学改革与实践”)的支持下开发的,并在我校人力资源管理专业2016级本科生的“人才素质测评技术”课程教学中正式实施。该年级(含工商管理香涛试点班)共有72人参加本门课程的学习。除了Ⅲ和Ⅵ两个验证性实验是单人实验之外,其余均为小组实验。学生分组后,每组携带1~2台加装相关软件的笔记本电脑进入无线网络覆盖的课堂,同时放开对学生使用智能手机的管束,便于开展实验。在人才测评课程教学活动中,应用T-DS-A模式使“教—练—讲—评”环环相扣,学生学习投入的积极性高,学习过程“手脑结合”,教师的引领和点拨作用充分,收到了良好的实验教学效果。

3.2 取得的效果

实践表明,采用T-DS-A实验教学模式之后,教师在课堂中的作用由“主导”转向“辅导”,学生的学习态度由“被动”转向“主动”,学习方式由“个体孤立学习”转向“集体合作学习”,学习质量评价由“重结果、轻过程”转向“过程与结果”并重,教学效果有明显提高。

(1)学生对人才测评基础理论知识的掌握更加牢固。学生对理论教学中的一些抽象概念理解更为直观,如素质的特性、人格测验和智力测验、测评信度和效度分析等。从人才测评课程期末考试的情况来看,在试卷难度相当的情况下,采用新模式的2016级72名本科生的平均分为85分,比采用传统教学模式的2015级66名本科生的平均79分提高了6分。高分段所占比例明显增高,低分段所占比例明显下降。教学改革前后2015级和2016级考试成绩对比见图2。对两个年级的期末考试分数进行两个独立样本的检验,结果显示,2015级和2016级的期末考试成绩在5个分数段上存在显著差异,教学改革后的2016级考试平均成绩显著高于改革前的2015级。

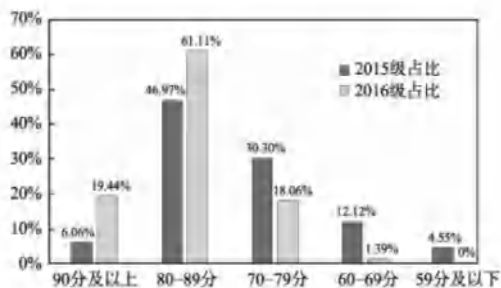


图2 教学改革前后2015级和2016级考试成绩对比

(2)学生的实践应用能力和创新能力得到了锻炼和提高。通过对部分学生的访谈了解到,人才测评课程的实验项目给2016级学生创造了练、做、用的机

会,对于提高学生的文献检索和信息搜集能力、方案设计能力、数据分析能力、逻辑思维能力、言语表达与沟通能力等方面很有帮助。学生踊跃参加“互联网+”大学生创新创业大赛、大学生人力资源职业技能(HRU)大赛等竞赛活动并获奖,申报多项国家级省级创新创业训练项目获得批准,这说明T-DS-A实验教学模式有利于培养学生的综合素质。

4 结语

人才测评T-DS-A实验教学模式是在课堂理论教学中植入实验项目,涉及素质测评指标体系设计、素质测评技术的应用、素质测评质量评估等核心知识模块。通过教师讲授、学生实验、经验分享、评价提升4个环节的紧密衔接,将实验室搬进课堂,使理论教学和实验教学融为一体。该模式不仅发挥了学生的主体作用,推动了学生之间的合作学习,而且强化了教师在学生全学习过程的“脚手架”功能。这对于推进课堂教学改革、密切“教”与“学”的关系、提高人才培养质量具有实际意义。教学实践表明,采用该模式之后,学生对人才测评基础理论知识的掌握更加牢固,其实践应用能力和创新能力得到了锻炼和提高。

参考文献 (References)

- [1] 朱楠,王楠.我国高等教育高质量发展的演变及路径[J].中国高等教育,2019(22):55-56,59.
- [2] 张宁,赵毅强,兰植博,等.“新工科”背景下关于虚拟仿真实验的几点思考和建议[J].实验技术与管理,2020,37(3):185-188.
- [3] 郭朝晖.人才素质测评技术[M].北京:北京大学出版社,2018.
- [4] 曾艳.关于人力资源管理专业中实验教学体系构建的研究[J].湖北科技学院学报,2013(3):179-180,187.
- [5] 王艳芬,王刚,陈世海,等.建构主义学习理论的教学模式研究与实践:以通信电子电路课程为例[J].实验室研究与探索,2018,37(7):211-215.
- [6] 周宁玉.人事测评理论与方法[M].大连:东北财经大学出版社,2016.
- [7] 孙兆刚.人力资源管理专业课程的导学案教学模式构成及要素研究[J].教育教学论坛,2018(16):130-131.
- [8] 张霞.人力资源管理专业研究性实验教学创新设计与实践:以“薪酬管理”课程为例[J].实验技术与管理,2013,30(8):135-137,147.
- [9] 张霞,胡建元.人力资源管理专业核心课程模块化实验教学体系设计[J].实验室研究与探索,2016,35(11):179-181,185.
- [10] 宋峰.关于人力资源管理专业实验课程设计研究:以人力资源素质测评实验课程为例[J].吉林省经济管理干部学院学报,2012(6):74-76.
- [11] 徐敏.基于语言信息的经营类实验教学质量评价方法及应用研究[J].实验室研究与探索,2019,38(12):288-292.
- [12] 郭朝晖.工作坊教学:溯源、特征分析与应用[J].教育导刊,2015(5):82-84.

附件二（指导老师）

基本信息			
访谈者姓名	吴磊	访谈者角色	指导老师
访谈者单位	华中师范大学	访谈者职务	任课老师
届数	第六届	专业全年级人数	30
参加环节	HR-English	联系方式（电话）	15071217765
访谈主要问题			
1、您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
(1) 参加 HRU 主要是给学生一个锻炼机会，锻炼实践方面的能力 (2) 通过系主任老师介绍了解到 HRU (3) 目前学校没有类似的活动 (4) 锻炼实践能力，有针对性，熟悉职场环境对从学生到职场的转变更有好处 (1) 有将近 30 人左右 (2) 在本专业本学院关注程度很高 (3) 主要因为学校专业过多，所以对于 HRU 没有很大的关注			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？			
大赛采用的比赛环境以及资源等都与人力资源管理专业相近，还有针对性的专业题目等都对人才选拔以及培养等方面有很大的帮助，对于人才培养近些年我们学校也参加了不少类似的活动，但是我认为咱们的比赛针对性更强，对于人才培养更纯粹一些。			
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？			
(1) 没有类似的改革			

(2) 有进行申请汇报并得到很多老师的认同 (3) 有获得教学创新奖，熟悉校内赛选拔，更能锻炼学生的能力，提高积极性
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
在学生综合能力、就业实习、实践能力等多方面都有一定的作用，增强了他们的实践能力和对专业的认知表达。从校内赛到国赛，学生走出了校门，与其他高校的同专业学生有了接触和交流，也拓宽了学生的思维。在教学方面模拟企业真实的环境，更好的实现校企联合教学，也会举办一些比赛以及沙盘模拟。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
参加比赛后，我们对于学生未来的方向也有了一些了解，有些学生选择考研，有些选择直接就业，但是同时考研的学生也会热衷于实践活动，毕竟理论知识要和实践相结合，那么就业的学生也会倾向于管理类的岗位，有一些已经参加实习的学生在职场中遇到的一些常见的问题，参加 HRU 后，解决这些实际问题有了更多的思路 and 想法。对于学生就业实习，目前我校只开展了职业生涯规划等课程，对于学生未来的职业规划提供了思路。学生不论是考研还是其他，最终还是会归于企业，一些常见的职场问题在和评委老师们交流的时候会有更多的启发，对于学生的专业能力也会有很大的提升，我们也一直致力于和企业保持合作和联系，但是平时只限于和当地的一些企业进行合作，参加 HRU 后，学生们和更多的大企业的评委老师有了更多的交流，也让学生们在其他方面的能力有了更大的提高。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
认同，我认为这是非常好的教学模式，尤其对于这一类实践性较强的专业，好的实践平台能够更好的帮助学生理解课堂上学习的知识。

基本信息			
访谈者姓名	杨添安	访谈者角色	老师
访谈者单位	北京理工大学	访谈者职务	系党支部书记
届数	第四届	专业全年级人数	
参加环节		联系方式（电话）	13121133835
访谈主要问题			
1、您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
最初是因为学校里有学生去参加第三届的大赛，但是没有带队老师。然后我作为是这方面专业的授课教师，到第四届的时候有学生来找我，我就作为他们的带队老师进行比赛；第二，是我认为这个比赛是学生很好的一个实践机会，为学生和企业、社会之间搭建了平台。针对我所教授的课程，本科生和研究生的课堂上都不定期有小组讨论、案例分析等活动，不单单是理论知识的讲解。 校内比赛、针对大赛培训、以赛促教教学改革覆盖的学生数量达百人，具体来讲在 2019 年校内选拔赛有 80 人参加，2020 年有 90 人参加。以赛促教和 HRU 学科竞赛初期在校内收到的关注度并不大，但伴随着发展，学校对学生参加 HRU 大赛的关注不断提高，通过教务处对大赛进行评级和校领导关心参赛学生都可以体现出来。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？			
比赛不管是环节设置、评委的能力资源还是专业性都是很强的，人才培养现在是很热的话题，作为人力资源管理专业的教师，能有这样的一个平台是非常宝贵的，能带领学生们参加这个比赛也是非常荣幸的，并且每一届比赛主办方都在不断地优化比赛，我也希望能一致陪伴着比赛成长。			
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您			

是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？
在教学中进行了以赛促教的教学改革，通过学生参加 HRU 大赛，评委还有企业管理者对学生的点评让我更加了解现在企业需要什么样的人才，从教学角度我应该怎样去引导学生。在此之后我开展了更多的实践课堂，让理论和实践相结合，从已经毕业的学生来看，让他们在去企业招聘等方面的应对能力有了提高，更清楚知道自己怎么展现优秀的一面，只不过我在教学上的改进还没有推进很久，目前来看效果并没有很明显。
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
HRU 在各个方面都对我们的学生有很大的帮助，对于我们的学生来说 HRU 使他们对于自己的专业和未来都有了一定的认识和理解，也极大的增强了学习的兴趣与信心。从校内赛到国赛，学生们也走出了校门，与其他高校的学生也有许多的交流，对于学生的专业知识以及综合能力有很大的帮助。在教学方面我们会组织学生参加各种时间活动，模拟职场环境，与企业开展合作等等。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
参加比赛后，有一些学生对于未来的实习就业有了一定的方向，并且对于他们实习后在职场中遇到的系列问题有了一些解决思路，只有将理论知识与实践相结合，才能真正的解决实际问题。目前学校有就业办，也会针对学生就业问题展开系列讲座。我校在之前也与当地的企业有一定的合作，定期也会邀请企业的高级管理人员进行讲座，会组织学生进行参观公司以及提供实习机会，对于学生的专业以及其他能力有很大的帮助。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
认同，我认为这种培养模式对于人力资源管理专业以及相关专业的学习非常有帮助，可以多做一些这样的培训让学生以及老师还有企业之间进行交流。

基本信息			
访谈者姓名	严丹妮	访谈者角色	老师
访谈者单位	大连东软信息学院	访谈者职务	指导老师
届数		专业全年级人数	
参加环节		联系方式（电话）	15004118099
访谈主要问题			
1、您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？ 参加 HRU 的原因主要还是希望学生能够通过这个比赛获得更多的实战经验，将学习的知识应用到实践领域。 了解到比赛是通过公众号，还有其他学校老师的推荐后进行参赛 学校一般会组织一些实践性的活动，如校内竞赛、校企合作外派实习、人力资源学生社团活动等 HRU 大赛的亮点我认为有以下几个： 1. 规模大，平台广，为各高校间提供相互学习的机会； 2. 模拟真实的工作情景，实践性较强，考察学生综合能力； 3. 赛事各环节设计的比较合理，与 HR 的关键技术/技能相关。 HRU 基本上能够覆盖所有本专业的学生，其他专业参加的还是比较少 有关关注程度，目前校内赛还是在专业和学院受到的关注比较多，在学校的关注度还有提升的空间。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？ 首先我认为人才培养这个话题就是非常重要的，那么对于人力资源管理这个行业，人才这个话题本身就很重，采用这样的形式，从环境到资源对专业的人才培养都起到了至关重要的作用，参加比赛后，不管是学生还是老师，对于专业以及未来的专业方向都有了一定的想法，在这个过程中也积攒了许多的资源。			
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您			

是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？
目前我这边是没有的。之前有考虑过，能否将 HRU 大赛的线上答题环节融入日常教学中，但因教材版本不同，一些理论概念有差异，最后没有实施。 目前在做的教学改革是混合式教学改革，主要采取“线上”+“线下”的形式进行授课，效果还是比较明显的 我参与过类似以赛促教的课程，是沙盘类的课程，借助软件进行企业运营模拟这种。 参加大赛最大的帮助是将企业的需求和学校的人才培养进行联系。通过比赛了解企业对 HR 人才素质、能力的需求，后续在授课过程中会有针对性的进行培养。 此外，也能了解其他该校的教学/时间活动组织方式
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
是有起到一定的作用的，对于我们学生而言，专业能力的理解、实践能力的增强都在 HRU 的过程中有很大的进步和提升，从校内赛到国赛，题目的难度不断增加，考察层面也不断深入，专业性也不断提升。在教学方面，我们会经常组织沙盘模型，同学之间也会互相模拟职场中出现的问題，进行交流。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
有些学生参赛后，对未来的方向更加明确，有部分学生会选择毕业后进入社会，直接就业，并且通过我和他们的对话中，他们也明确表明，对于我们在书本中的理论知识，职场中实际遇到的问题会有很多与竞赛中的问题有相同之处，经过了比赛思维的培养，他们在职场中处理类似的问题会更有思路。针对就业实习我们学校目前并没有开设相关的课程。在比赛过程中，学生们会和一些评委有接触，因为我们学校本身与当地的企业就有一定的联系，所以这方面我们深有感触，也有一些评委在竞赛过程中给学生一些实习的机会，当学生真正进行实习就业，对学生专业以及综合能力都会有很大的帮助。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
认同，人力资源管理专业本身是非常注重实践能力的，同学们在课堂中学到的理论知识，只有运用于实践中才能发挥出更好的作用，五支柱的培养模式能够更好的模拟企业的真实环境，让学生们更好的理解人力资源管理专业

基本信息			
访谈者姓名	杨敏	访谈者角色	指导老师
访谈者单位	福建江夏学院	访谈者职务	人力资源管理系主任
届数	第四届	专业全年级人数	70 人左右
参加环节		联系方式（电话）	15345001933
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
原因：为了锻炼学生的实践能力，同时也为学校争取学科竞赛荣誉。 途径：闽江学院的夏青云老师主动联系。 之前学校有举办过模拟招聘、案例分析等类似活动。 亮点：系统性和专业性，比较全面，能够全方位锻炼学生六大模块的专业技能，还能训练学生的沟通、学习、团队合作等综合素质。 由于这个比赛具有一定的专业性，覆盖的学生以本专业为主，其他专业的学生比较少，只有个别非人力专业的学生会参加，关注度也仅限于本专业。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？			
HRU 大赛的这个平台我认为非常好，从学生本身做起，穿职业装也让自身处在一个规范的职场中，再到场景布置、环节设置到评委老师，都非常真实的还原职场，非常专业，我相信在这样的环境和资源下，能够更好的进行人才选拔和培养。			
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？			
我们专业已经尝试把 HRU 比赛项目融入我们的专业实践课中，尤其是无领导小组讨论、			

实务设计等环节，成为我们综合实训课程的必修环节。我们在课内实验课中也尝试采用职场实战、案例分析等项目。但还没有形成具体的教改项目。下一步我们将继续探索，争取能提炼总结出一套成熟的改革方案。

4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？

我们校内赛已经成为学生社团——管理协会的品牌活动之一，每年都会借助校内赛来选拔国赛选手。所以在各个方面来说，HRU 不论是在专业能力、还是培养学生的其它能力都有很大的贡献。从校内赛到国赛，学生们在专业上逐步加强，对人力资源管理专业更了解和深入，也会接触到更多的学生和老师，更能提高自己的专业能力。在教学方面我们会组织一些实践活动或者比赛，模拟仿真的企业运营模式以及职场问题，让学生能够更好的理解人力资源管理专业。

5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？

参加 HRU 大赛，学生们对于未来的职场有了一定的了解，对于未来的就业也有了一定的认识和自己的想法，有些学生在处理类似的职场问题时会更有头绪和思路，能够更加的得心应手。目前学校只开设了职业生涯规划课程，正在筹备开设更加专业的课程。企业会提供给学生更多的就业和实践机会，能让学生将理论知识和实践相结合，更好的运用课堂上的所学知识，更好的培养人才，提高学生的专业认知。

6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？

认同，我认为五支柱的培养模式很好，能够更好的让学生们了解企业，实现校企联合，让学生们更好的了解专业。

基本信息			
访谈者姓名	郭峰	访谈者角色	指导老师
访谈者单位	郑州工程技术学院	访谈者职务	教师
届数	四五六届	专业全年级人数	300
参加环节	无领导小组讨论、职场实战	联系方式（电话）	18003716822
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
参加的原因第一次是想来见识一下，接着参加了第二次第三次是觉得对学生有用。主要通过同行介绍。第一次参加完比赛之后我们就在学校举办了一些实践比赛。 最吸引我的地方是在与全国各地甚至是海外的学生都能齐聚一堂展现当代大学生的风貌，包括一些老师都可以拓展对这个专业的认知。 一般覆盖的就是在本专业内，四五十个人，因为其他学校会有其他相关的专业，但是我们没有只有人力资源这一个专业。关注度很高学生也有很积极，大概有百分之八十比较上心，但是实际参与比赛可能只有百分之二十的人。我想原因大概就是综合素质、个人脾气性格、方向选择上面。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？			
我觉得长见识了，更多的是我可以通过这个比赛看到省内或者全国一些高校的学生所展现出来的风采和能力，也方便我们回来之后总结经验培养自己的学生，想法不仅仅是学生的这个比赛，它是一个综合能力的展现。 我有个想法估计实现会很困难，现在比赛是一个人一个项目，但是我们要往全能型人才方向培养的，如果可以，设立一个环节考察一个人的综合各方面素质，因为知识的提升、			

素养的提升、技能的提升全都做到尽善尽美是很难的。
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？
我们学校专门围绕这些环节设置了实践课。这些实践课肯定会对学生有帮助，但是具体有多少这个权重我不好说。 我个人并没有去申请相关的改革项目。
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
HRU 在我们学生的综合能力、就业实习、实践能力等各个方面都有着很大的作用，比如说就扩大了学生的眼界，增强了学生的能力；使学生在专业层面的理解上有了很大的进步，使我们的学生增强了学习专业能力的信心，也加大了学习的兴趣。这对于他们未来步入社会进行工作都有着很好的促进作用。 在教学方面我注重能力导向，不拘泥于成绩，更多关注学生实践能力的提高，从结果出发，将这一想法融于了日常课程中，希望对学生们有所作用。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
是的我们学校的学生通过 HRU 的人才培养坚定了自己对于人力资源管理的热爱，坚定了自己的选择，学校开设了一些课程。 评委和企业 HR 的点评还是很有帮助的，无论对错或者主观客观，都是有利于学生反思和改进。 关于“给选手提供这样一个机会——评委和企业 HR 会对选手进行培训，满足选手的学习需求”的意见，我觉得可行，让她们也接触一下不一样的思考视角及学习角度，能够更快的成长和学习。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
我很认同和五支柱的培养模式，这是一个很新颖的想法。关于五支柱我以后也会加入到我的教学中去。

基本信息			
访谈者姓名	胡丽红	访谈者角色	指导老师
访谈者单位	河南师范大学	访谈者职务	教师
届数	四五六届	专业全年级人数	60 人
参加环节	所有环节	联系方式（电话）	13673548822
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
我们的参赛原因是 HRU 和本专业相关，能够真正的提高学生的能力，了解到必比赛是接收到了组委会的宣传手册。 我觉得是挺好的，但是可能真正比赛的时候，学生还是很在意分数，因为每次比赛我都是在旁边的，我一般是全程都在的。评委能和老师有不同的思考角度，能够让学生真正的接触到企业的 HR，学习评委的思考角度。 我们是这样的在每一年比赛开始的时候会在专业群里面发信息，主要针对是我们自己专业的学生，大家有意向的，就报名的人数最少有全班的三分之一。在至少二十多个人里面筛选出来五六个，但是全班是知道这个比赛的，而且我一般会让那些参加了比赛的孩子在全班分享一些参赛感想之类的，也是有一个大范围的覆盖，大家都知道这个比赛。 关注程度：学生主要针对本专业，老师的话就是我来负责这个事情，去年的时候成绩特别好，首先我们教学院长也是知道这个事情，并且也是大力支持的，然后到院级的话也是非常支持的。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？			
大赛针对这五个方面做出了很多的努力，学生可以通过比赛过程中评委的点评来丰富自己和了解企业所需要的新生代员工的能力，更加准确地去增长自己的见识，增加自己的能力，			

帮助自己获得更多的竞争力。
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？
之前有进行过教学改革。比如说，像无领导小组讨论我们有一个老师在上课的时候，他在他的课堂上面加了好多的模拟，但是我的课堂上尝试比较少，但是也会涉及，比如说我会我会在上课的时候，比如说拿到一个题目的时候会给学生讲或者是比赛的时候企业的 HR 会怎么讲。 暂时没有申请项目，准备再参加比赛，之后可能会申请。
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
有的，对于我们学生的专业能力以及实践能力有很大的提升，也让学生们在实习就业的时候有更大的优势。在专业认知上也更加清晰。 对于我个人的教学来说，我会加强 HRU 环节在平常课程中的应用，让不参赛的学生也可以体验一下，提高自己的认知和见识，设置真实的情景来帮助学生人力知识。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
有的，学生们参加比赛后加深了对人力专业的认识，不只是囿于书本上学习到的人力知识，职场鲜明地被摆在了学生的面前，对于学生有一定的冲击力。 我认为比赛开创了校企连接的新模式，邀请企业资深 HR 来指导学生会对学生们的学习方面有很大的指导作用，HR 清楚企业需要的人才类型，提出的建议会帮助学生提高对人力资源管理专业的认知，也会帮助学生重新思考自身的能力。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
我认同这个培养模式。协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题对我有借鉴经验，我会将这个更多地加入到我的课程教学中去。

基本信息			
访谈者姓名	张妍芳	访谈者角色	老师
访谈者单位	闽江学院海峡学院	访谈者职务	教师
届数	第六届	专业全年级人数	48
参加环节	\	联系方式（电话）	13859005179
访谈主要问题			
1、您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似实践活动呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
原因：从第四届开始一直有参加 HRU 大赛，觉得对学生来说无论从专业知识的巩固提升，还是未来就业都是很有帮助的 活动：有跟实习实践企业合作，但不是专门针对人力资源管理岗位，通常是企业管理方向的，因为我们学校没有专门的人力资源管理专业 覆盖数量：大概每届 100 人左右吧 关注程度：我们学院和学校还是很重视的，已经连续 3 年举办该赛事的地区赛了			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？			
通过比赛学生获得锻炼和成长，就业也很不错，对老师来说就是最大的欣慰。同时通过这个比赛也激发了教学改革的思路，也是很大的收获，这种应用型的人才培养的竞赛计划，把学生综合能力提高了，用这种全面的方式进行人才培养有很大的促进作用，有助于老师关注学生能力的突出重点，从多个角度了解学生。			
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？			
有的，我们将比赛的四个环节融入到我们的教学过程中，很受学生欢迎，提高学生的学习兴趣，并且通过这些环节，学生也更能理解人力资源管理知识的应用。同时，我们也鼓励学生参加线上答题。感谢组委会提供这样的平台，我们受益匪浅。			
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有			

哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
有提升的，学生很喜欢这种实操性很强的活动，学生自己喜欢的话他们就能学到很多知识，自己就会有意识地去锻炼相应的能力，比如理论实际相结合的能力、动手能力、抗压能力等等，对于应用型的人才培养也有一定的影响。 专业认知上，通过 HRU 这种实操性很强的比赛，学生能够进一步认识到人力资源管理专业是应用型的专业，能帮助他们加深对专业的喜爱与尊重。 从校内赛到国赛学生的综合能力得到了明显提升，看待企业问题的角度和眼光都和没有参加过培训的学生不同。 在教学方面现在是尽力把五支柱综合应用到教学课堂当中，但并不能运用的很全面，只能尽力还原职场的真实性，把环境带入课堂，让学生在课堂中找到职场的氛围，把五支柱的培养战略纳入教学计划。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
本校的学生对于未来就业方面，在参加完比赛后有了一定的方向计划，这种五支柱的人才培养模式让学生对于自己就业的城市以及发展方向都比以前更加明确了。 对于未来的就业实习肯定是有影响的，比赛让学生对于企业更加的了解，这会让对实习起到帮助作用。 针对就业实习是有相关的指导课程的，帮助学生完成就业指导。 学校和企业的连接让学生对于企业的了解比在课堂中的了解更多，更加真实地感受企业的工作环境以及可能出现的问题，这会让学生提前积累社会经验，提前进入职场模式，专业认知和综合能力的变化没有很大，但是肯定是有变化的，学生在实践中收获知识，提高操作、动手能力。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
五支柱的培养模式肯定是很认同的，让学生在仿真职场环境下学习，让校企连接，更能很好地帮助学生知识，从实践中更能把知识学习的透彻，我们会把这样的人才培养计划纳入教学体系当中。

基本信息			
访谈者姓名	陆筱璐	访谈者角色	指导老师
访谈者单位	宁夏大学	访谈者职务	行政管理与社会学系系主任
届数	第五、六届	专业全年级人数	160 人左右
参加环节	\	联系方式（电话）	18161509246
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似实践活动呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？ 原因：最初参加比赛是因为学校安排，但后来是真的发现学生喜欢，学生的积极性感染了我。 活动：学校有组织过类似的比赛，本学校对于学生对外参加比赛还是积极性很高的，“挑战杯”、人大的“案例大赛”、“模拟联合国”等都是有涉及的。 覆盖人数：比赛、培训等所覆盖的学生数量超一半 关注程度：该比赛在本专业和本院的的关注程度还是非常高的，对于本校来说相对低一些。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？ 办这样一个比赛真的很辛苦，但收获很多。最大的收获就是自身真的学到了很多，因为我不是主攻人力资源管理方面的，所以里面的专业知识、劳动法等内容还是不熟悉的，通过参加比赛、比赛前培训等等，和同学一起学习一起进步的感觉很好，老师和学生的知识面都在不断扩充。 在加上比赛这种模式，协作性学习仿真环境，对于学生的实践能力的指导是很好的，对于人才培养来说是一个基础，是一个让学生完成自我能力提升的一个过程，而且人才培养对于现在的高校来说是很重要的，高校要抓住人才培养的机会，助力学生成为应用型人才。			
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您			

是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？
有类似的教学改革，而且我们一直以来都在做着改革，效果很好，但是还没有在本校申请相关的教学改革项目，但有这个计划，正在筹备中，大赛对于筹备也是有一定的指导帮助的。
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
比赛这种五支柱应用型人才的培养模式，对于学生的综合能力的提升是有很大的帮助，明显可以感受到学生们从说话条理不清、PPT 不会做等，一直到会完整有条理的表达，会做 PPT 等东西，真的真实的看见学生们在比赛中的成长。 学生从校内赛开始的零基础到国赛对于专业知识的运用和理解都是有所成长的，能够看得出来学生们综合能力的提升。 在教学方面通过比赛之后发现校企连接是一个很好运用这种培养模式的方式，可以很好的帮助学生掌握基础知识，并在实践过程中提高自己。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
大赛这种五支柱的人才培养的过程对于学生未来的就业指导有很大帮助，有些参加完比赛的学生对于自己的就业方向有了更明确的目标，学校也对相关的就业实习开设了指导的课程，帮助学生未来就业。 校企连接的过程对于学生了解企业的发展以及企业的运营模式是有很大的帮助，这不单单停留在了老师讲解的理论知识上，对于实践能力有很大促进作用，企业的专业 HR 对于学生的评价和指导是对学生未来走入职场的指引，会影响学生的就业方向，学生的专业认知有了一定的改变，对于专业知识的储备更加全面。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
五支柱的培养模式我是很认同的，这种模式下可以让学生更好地掌握所学知识，更加全面的去学习理论知识，对学生的未来发展是很有帮助的，对此应该继续把这种人才培养模式加入到教学计划中。

基本信息			
访谈者姓名	高建丽	访谈者角色	参赛老师
访谈者单位	山东工商学院	访谈者职务	指导老师
届数	第六届	专业全年级人数	100
参加环节	\	联系方式（电话）	13589845513
访谈主要问题			
1、您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似实践活动呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
原因：HRU 已经连续六年，每一年的比赛都给我们留下了深刻的印象。作为人力资源管理专业型学科竞赛，HRU 让我们老师和学生在理论基础和能力上每一年都有了很大的提升。 活动：我们学校组织过类似的活动，主要是由我校人力资源管理协会筹办，共分简历设计、无领导小组讨论、情景模拟等多个环节。 亮点：相比于我校筹办的活动，HRU 有更好的平台，汇聚了各地优秀的评委和学生，让我们老师对同学们的优势劣势有了进一步的了解，为日后的教学改革提供了参考，对参赛学生的锻炼和成长更有意义。 关注程度：因为 HRU 是人力资源管理专业学科竞赛之一，我们对比赛非常看重，认为其是锻炼学生职业技能的重要途径，我们也会邀请上届参赛学生传授经验，所以 HRU 在我们学院内有较高的知名度，尤其是在人力资源管理专业。但学校倾向于支持教育部认可的 29 项赛事，因此从学校层面得不到太多支持。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系 and 系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？			
参加 HRU，我最大的感受和收获是我们的时代在进步，我们的学生也在不断的成长，我们的教学方式也要跟上时代的步伐，充分发挥竞赛推动教学的作用，不让我们的教学只停留在理论知识，要让学生多练多实践，在实践中积累，在积累中成长，尤其是这种比赛的模式，仿真的学习环境以及场景性的教学资源是学校教学中所欠缺的，是我们需要不断补充的，这样的比赛对于人才的培养是很有帮助的。			
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您			

是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？
有过以赛促教的教学改革，比如把更多的场景带入到教学活动中去，让学生在课堂中感受职场的氛围，企业的环境，这样的教学模式的的确比传统的教学模式要更加吸引学生的注意力，也能更好地提高课堂的效率。
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
五支柱的人才培养模式下，学生将自己平日所学充分地运用在竞赛中，同时也会将在竞赛中学到的知识运用到日常的学习和实习中去，比如在处理案例作业时学生在参加完比赛后会用更加专业的角度以及专业的知识来看待问题，不会仅仅看问题的表面，综合能力有了明显的提升。 我们会总结比赛后的经验，把校企连接这种方式带入到教学中，让企业的运作模式给学生真实的职场氛围，更好地去接受知识，学习专业技能。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
对于未来就业，学生在参加完比赛后有了自己的想法，可能更多想要走人力资源专业方向就业的学生会更加明确自己的目标，并且知道自己存在的不足。 对于未来就业实习肯定是有帮助的，未来就业实习就是跟比赛环节很相像，很多都是职场上遇到的问题。 学校暂时还没有就业实习的课程，但是有相关指导的课程。 校企连接对于学生的帮助很大，是一个提前让学生了解企业的好方式，把企业的问题带入比赛环节，让学生通过比赛来增加自己的知识框架以及提升综合能力，在学生实习时就可以帮助其解决基本的专业方面的问题，不会一无所知。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
认同，对于五支柱的培养模式让学生在场景性的环境中去学习，是很好的一种方式，让企业走进校园，让学生尽早感受职场的氛围，对未来是很有帮助的，希望这样的培养模式尽快地普及到各个高校当中。

基本信息			
访谈者姓名	李作学	访谈者角色	指导老师
访谈者单位	沈阳航空航天大学	访谈者职务	硕士研究生导师
届数	第四届	专业全年级人数	60 人
参加环节	\	联系方式（电话）	15942370540
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似实践活动呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
原因：在 2018 年的时候参与主办了精创东北赛区，同学们收获很大，另外是对于老师接触企业收获也很大，教学相长，所以在比赛举办时，学校也积极参与，并在 2020 年承办了东北地区赛 途径：推送的介绍 活动：校内实践活动，在课程设计本身就设计了实践课程，例如人力资源概率、招聘等等，理论知识一部分会在一个软件上学习，模拟企业情况，等等。 覆盖数量：基本覆盖了所有人力专业的学生，两个班，六十人 关注程度：从院方到校方都关注到了这样的教学模式以及比赛			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？			
从专业知识上来讲，对人力资源的相关理论知识有很大提升，在训练过程中职场素质会有很大的影响，不管是从精神面貌、语言沟通、服务意识、仪表仪容都有很大的提升。 这个比赛符合国家和学校的政策，尤其是场景性职场教学资源对学生的实践能力的提升影响很大，有助于提高学生的实践能力，有助于将来学生的就业实习，提前进入学习模式，不会因为没接触过职场而胆怯。			
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？			
2011 年与沈阳的一些知名公司进行校企合作，大四的学生在企业进行实习，并且申请了			

成果奖项，在参加 HRU 后发现效果会比之前参加类似活动更加好，主张一大二的学生积极参与。 老师在指导学生前一定要了解题目和题型，并且要理论和实践相结合指导学生，让老师与实践接触的更加紧密，可以把类似于大赛的协作性学习仿真环境的学习模式加入到课程中来，努力培养学生成为应用型人才。
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
五支柱人才培养模式是有一定的帮助的，因为学习专业定位是应用型人才培养，学校也是应用型人才转型，由于人力资源专业应用型较强，应该和实际接触，所以学生参加比赛对综合能力、就业实习、实践能力的培养有很大帮助。 变化：学生从刚开始的知识储备不全面到国赛时对于人力资源专业的认识有了很大的提升，无论是理论知识还是实践能力。 在教学中我们还在尽可能多地学习这种人才培养模式，把它写入教学的计划当中，努力完善本校的人才培养计划。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
这个大赛五支柱的人才培养的过程对于学生的就业指导是有一定的帮助，但是并不是所有学生都会有明确的方向，对于未来的就业实习是有实践能力的提升帮助的，学校也会开相关的就业指导课程，如：《大学生职业生涯规划》。 校企连接对学生是很有帮助的，让学生在学校就提前接触企业内部的发展环境，了解企业结构，企业的发展文化等，让学生的专业认知和综合能力都有一定的变化，不是仅仅停留在书本的企业知识理论，而是在实战中了解企业的发展，对于专业的认识也有很大的帮助。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
认同，让五支柱的培养模式普及到高校的教学计划当中是对各个高校很有指导意义的，帮助各个高校建立更加完善的人才培养计划，提高学生的综合素质，打造应用型人才。

基本信息			
访谈者姓名	沈占波	访谈者角色	指导老师
访谈者单位	河北大学	访谈者职务	教师
届数	第四届	专业全年级人数	100 人左右
参加环节		联系方式（电话）	17331271329
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
我是通过网上的通知看到了这个比赛，这个比赛对于提高学生的人力资源管理技能有一些促进作用，让学生对这个专业有更多的兴趣以及学习热情，加强和国内其他学校有更多的交流。最大的亮点是对学生专业素养的提高。 虽然每年参加比赛的只有几个学生，但是可以让更多的学生关注比赛，受赛事的影响，一方面对专业发展有一定的帮助，另一方面加强学生对人力资源管理方面的关注，带动的学生人数在二十人左右吧；HRU 比赛从主办方来看或者是对学生评奖、老师评教的机制来看还是存在一些问题，咱们的主办方没有教育部、团中央或者是官方背景，在学校对赛事的关注度以及支持度也有一定的差距，不能说一点不支持，但是也不会成为学院主动推进的比赛。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？			
拿职场实战环节来说的话，职场实战是让学生们身临其境地感受职场中可能会出现的情况，这就是场景性职场教学资源，这些有助于学生们在之后接触职场的时候能更好地面对。			
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？			
老师们会有意识的把比赛的要求等融入到课程当中，但是正式的教改项目在这方面没有什么特别大的产出。 可以让自己教授的学生在全国的层面有一定的交流，在一定程度上能体现教学的成果和			

业绩，对自己教学成果的验证，其实参加比赛除了学生之外，老师们也会相互交流经验，如果能够更好的推动实践方面还有企业参观等，对老师的收获也很大。
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
是有一定的作用的，参加了 HRU 的学生在自身的各个方面都有着一定的提升，他们对于自己专业认知方面也有着显著的提升。对于自己的专业学习也充满着兴趣。经常可以看到他们互相讨论案例。 是有一定的帮助的，在参加 HRU 的过程中我们也学习了其他学校的教学方式，也接触了一些其他领域的事情，对于我们的专业发展有很大的促进和提升。在我的教学过程中我也会应用协作性仿真环境，给学生们创造一些环境，让他们能身临其境地体验到职场环境，为之后地工作奠定一些基础。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
学生们在参赛后对于未来就业有了更清晰的认知，作为人力专业的同学，在实习经历上应该更侧重于人力实习生，学生们之后的实习经历会更贴合专业。目前在和其他老师沟通开设相应课程，为有需要的学生服务。 校企之间被比赛连接起来对于我们学生是一件好事，因为学生们在学校里学习到的东西有些时候是赶不上变化的，书本上的东西是已经流行过的东西，但是企业中评委的点评会帮助学生改变认识，提升自己。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
对于五支柱的培养模式我是认同的，五支柱可以被更多地应用到高校教育中来，加强校企连接，为学生更好地奠基，为企业输送更合适的人才。

基本信息			
访谈者姓名	毛宇飞	访谈者角色	指导老师
访谈者单位	首都经济贸易大学	访谈者职务	人力资源管理教师
届数	第六届	专业全年级人数	
参加环节		联系方式（电话）	15210503789
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
我认为主要是因为 HRU 是一个全国性的比赛，与人力资源管理专业相关，通过这个比赛可以提高学生们各方面的能力。参加比赛是由同学们先注意到比赛，之后参加。 首都经济贸易大学也有组织比赛，例如沙盘比赛，也是全国性的一个学科竞赛。除此以外，学校有人力资源学会，会定期举办无领导小组讨论、案例分析等活动。学校的人力资源管理专业是国家级一流专业，在这方面比较有优势。 每个比赛都有各自的特色，HRU 分为几个模块，每个模块的题型不同，针对各个方面都有所涉及是比赛的亮点，更能突出个人在不同方面的专业素养。 参加今年的大赛是学校第一次参加这个比赛，学校对于不同的比赛有分级，在比赛的一开始学校并未过多关注，但是在比赛的过程中我们的学生通过参加比赛获得了不错的荣誉，所以逐步的，学校对今年 HRU 比赛开始慢慢重视起来，之后是会投入更多的时间和精力在比赛上。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？			
这样的学习环境以及比赛资源对于人才培养的话题有很大的帮助，HRU 模拟职场环境，也包括学生们的衣着、言行举止，让同学们在比赛过程中仿佛身临其境，更加真实，比赛中的一些专业题目以及资源也让学生们对于人力资源管理行业有了深刻的理解和认识。			

3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？
有类似的教学改革，学校现在开始通过参加比赛、自己举办比赛来更多地认识人力资源专业，让我们的学生们可以去学习到更多的技能。加强了自己的学生对于人力资源专业的认识以及增强了他们的实际操作。
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
肯定是有在这些方面起到一定作用的，首先学生们对于人力资源这个专业的看法就有加强，并且通过在 HRU 的这个过程，就会使我们学生的专业能力也得到一定的进步。从校内赛到国赛，学生可以和更多的学生进行专业交流，我们老师也可以针对学生的教育方面进行讨论，对于学生以及老师的专业和各方面能力都有很大的变化。在教学方面，我们也引入了五支柱的模式，在课堂中模拟真实的企业背景以及实际问题，同学们真正的进入到企业中，置身于企业中思考并解决问题。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
参加比赛后，学生对于未来的就业有了更深度的思考，有很多学生明确未来的就业方向为管理层，更有许多学生明确未来方向为人力资源管理方向。目前学校对于就业方面有开设职业生涯等课程。参赛过程中，学生与企业的评委也有一些方面的交流，对于学生在专业上的困惑做了一定的解答，让学生对于一些专业以及能力方面的认知有了很大的变化。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
认同，可以更多的和其他地区的企业进行交流合作，感受不同地区的企业不同的文化以及管理方式，更多样化的理解人力资源管理专业

基本信息			
访谈者姓名	张永生	访谈者角色	指导老师
访谈者单位	河南科技学院	访谈者职务	教师
届数	四五六届	专业全年级人数	60 人
参加环节	HR-English	联系方式（电话）	18738561257
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
原因是比较好的能够促进学生学习人力资源管理专业技能的活动。学校有组织过类似的学科竞赛活动，并且积极参与其中。 最大的亮点是能够和来自全国各地的专业学生进行交流，是一个很好的平台。 校内比赛所覆盖的学生数量：120 人左右 针对大赛培训所覆盖的学生数量：180 人左右 以赛促教教学改革所覆盖的学生数量：240 人左右 以赛促教和 HRU 学科竞赛学校的领导都非常支持，学生也都积极参与。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？			
可以有机会比较和反思平常的教学，作用很大。知道了哪方面做的好，学生的薄弱方面，以及在哪些方面需要改进。承办地区赛积累了经验，带领学生办赛积累了一定的方式方法，师生都有学习提高。			
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？			

学校进行了以赛促教的教学改革。在教学中结合竞赛，更新了部分课程的内容，比如在实训课中把 HRU 比赛中涉及到的五个角色的训练增加进去。改革效果还不错，学生接受程度也比较高。个人没有在本校申请或进行以赛促教的教学改革项目，但是有初步的想法。
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
是的，在学生实践方面积累了许多经验，对学生的就业方面有了很大的帮助，在参赛前后对专业认知也有了一定的变化，更加清楚的了解理论知识在实践中的应用。 在竞赛计划这一方面我加强了教学，HRU 是大方向的一个活动，我会分解每个环节，在课堂中让学生们进行一个小的竞赛，增加课程的趣味性，同时也能帮助学生们提高人力技能。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
学生对未来就业有了明确的方向，HRU 帮助学生们更切实地接触人力资源管理这一专业，令学生对以后的职业生活有了更多的想象。 比赛的校企连接对于学生有一定的帮助，学生通过参加比赛可以提前了解职场中的情况，能够帮助学生在步入社会之前对职场有一定的认知，参加完比赛后学生们能更好的进行专业课的学习。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
认同，五支柱应用到教学中来是一个新的突破口，不同于已经成册出版的课本，我们可以提前为学生们搭建这样一个平台来接触实际工作的情况，我认为是一个非常好的想法。

基本信息			
访谈者姓名	周新军	访谈者角色	指导老师
访谈者单位	中南财经政法大学	访谈者职务	教师
届数	四、六	专业全年级人数	60
参加环节	全部	联系方式（电话）	13437297556
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似实践活动呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？校内赛中针对 HRU 以赛促教以及教学改革覆盖的学生数量？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
原因：我们学校比较特殊，我们发起了人力资源管理开发研究会举办的全国大学生人力资源知识竞赛，我们开始是主要参加这个比赛。 途径：最开始接触 HRU 比赛是因为初老师发信息给我的同事。 亮点：接近现实企业的要求，促进学生的专业技能和成长。 以前每年覆盖大概 400 人 至少我们学校还是比较重视的，特别是教学和实践这一块。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，其通过协作性学习仿真环境、场景性职场教学资源、能力导向的过程性评价体系和系统性的竞赛计划去做人才培养这个永恒课题，你对这样形式的比赛有什么感想及参赛后的收获？			
只说学生参赛这个环节，期间举办的一些活动还是很好的，讲座还是会有一个交流，这个比赛还是对学生综合能力考验还是很高，很多学校会做宣传，我们这边没有太多的准备，我记得当时有一个我的学生找了同组的竞争对手的资料，一起分析特点，他的能力也很突出。这个比赛也肯定直观验证学生的能力，也表明企业用人的标准。 这样仿真的竞赛计划对于人才培养还是有一定的促进的，人才培养就是要从多个角度去发展，去培养，这种比赛模式下去做人才培养有助于学生人才培养的养成，对于学生的能力有专业的导向，突出重点关注的方面促进学生的综合素质，总体上对于人才培养很有帮助。			
3、您是否做过关于以赛促教的教学改革？在教学中进行了哪些改革尝试？效果如何？您是否在本校有申请或进行相关教学改革项目？			
暂时没有进行过教学改革，但是在大赛的影响下，有这方面的计划，并在努力筹备中，为了让学生更加快速融入社会，融入职场，也让学生在校期间更多机会的实践，参与到实践			

活动中，提高学生的兴趣。
4、五支柱应用型人才培养模式是否在一定程度上帮助学生提高了综合能力、实践能力和专业技能呢？具体体现在何处呢？学生从校内赛到国赛上综合技能知识和专业能力的变化有哪些？那您在教学方面是如何应用五支柱的培养战略的？
五支柱的人才培养模式起到了一定的帮助作用，无论是在学生的综合能力还是实践能力方面都有一定的帮助，但就业实习方面的帮助可能还不是特别大，学生通过参赛可以提升知识的储备，通过一次次的培训以及比赛评委的指导，让学生对于专业的认知有了更加全面的提高，学生在参加完比赛后回到学校在课堂中会对知识的理解更加深刻，能从不同的角度看待企业问题。 在教学当中尽可能多的引用一些企业的真实案例，把案例带入课堂，形成大赛一样仿真的环境，让学生在其中展现自己的能力。
5、五支柱的人才培养模式下本校学生是否对未来的就业有了明确方向？是否对未来的就业实习有影响？是否有针对就业实习等开设相应课程？校企的连接是否真正帮助到了学生，具体体现在哪里？
对于未来的就业问题，这种人才培养模式下，学生暂时还没有表现出很明确的方向，只是对于专业能力有了提升，但是对于企业的了解，可能出现的职场状况有了清晰地了解和认识，比在学校书本上接触得案例情况更多了。 学校也开展了相应的就业指导课程，这是必须的，对于学生未来就业提供方向上的指导。 人才培养过程中的校企连接是一个很新颖的方式，提前让学生了解企业的文化，让学生了解企业的运作，是为了更好地给学生进入职场打下坚实的基础，不会在进入职场后出现很多错误，对于基本的专业问题可以通过自己在校期间的实践经验积累来解决。 学生的专业认知能力是有明显变化的，从刚开始并不会处理一些专业知识问题，到有自己的想法去处理专业方面的问题，是一个很好的成长过程。
6、五支柱的培养模式您是否认同，对此您还有什么想法与建议？
五支柱的培养模式是认同的，在这种模式下培养出应用型人才对各个高校都是有很大的帮助的，要想把这种模式更加广泛地学习和参考，需要教师把这种人才培养方案纳入教学体系当中，重视起来。

附件三（评委）

基本信息	
访谈者姓名	陈怀杰
访谈者角色	评委
访谈者单位	美商泰发司有限公司
参加届数	第六届
参加环节	无领导小组讨论
访谈主要问题	
1、 您选择参加 HRU 做评委的原因是什么？	
透过参加评委的机会能将职场经验传承给现代的年轻人一直是我的理念，另一方面也可以藉由评委的过程学习不同领域专家评委的经验。	
2、HRU 大赛作为检验五支柱培养模式效果的方式之一，其活动意义在于培养学生的综合职业技能、实践能力以及未来的就业指导；也是提倡教学改革，活跃教育理念等。在参赛中作为 HRU 的评委，您是否对活动意义有着很强的认可呢？具体表现在哪里呢？	
这次的评委感受最深的是每一位参展选手在疫情的干扰下还能热情准备实属难得，主办单位虽然透过线上竞展但过程严谨不输给线下竞展的精神，这也是本次参与评委最大的收获与学习。该活动一直呈现给大众的培养方案都是非常受认可的，目前的学生的确需要技能、就业的支撑，更需要老师在课程中融入实践，更贴合大学生走进职场。该活动十分具有现实意义。具体就在于企业评委直接与学生进行对话，完全帮助了还未进入过职场的学生有着很好的启蒙。	
3、您对五支柱的培养模式有什么想法呢？是否认可？您对高校的应用型人才培养有什么看法？是否符合企业对未来员工的要求？目前这样的培养模式，还有哪些需要改进？	
校企连接无疑是比赛中最吸引人的一点。如今企业需要的大学生是具备各项素能的。不仅专业知识强，还等具备更多的技能。那么如今更严格更加优中选优的选人标准，那么就希望教学方面多样化，快速培养学生的能力本次参加评选无领导小组，发现参展同学积极表现争取机会，在过程中会的表现让人惊艳，其中几位争取带头发言者更是展现领导风范，但团队领导能力展现的是 Work with others，在短时间内如何与他人合作是一项艰困的工作，但却是领导者必备的精神，建议主办单位将此精神融入竞展评比比重，相信更能带给学生成长的学习。比赛形式非常新颖。	
4、作为评委，在看过许多参赛选手的表现后，您有什么想法和建议？对于选手们的综合技能和专业知识的培养有什么的想法和建议？	
参赛选手大体上来说还是非常优秀的，只不过目前的思维模式还是书本中，没有切身的社会实践做支撑。所以还要继续努力。综合技能的培养和专业知识还需要老师们有效教学。非常喜欢这样的活动，我也收获很多，与各届人管专家进行交流。感谢比赛吧！	

基本信息	
访谈者姓名	凌妙青
访谈者角色	南方竞展区评委
访谈者单位	曾：鼎捷软件股份有限公司。 天阳宏业科技股份有限公司。目前创业。
参加届数	HRU6
参加环节	无领导小组讨论
访谈主要问题	
1、 您选择参加 HRU 做评委的原因是什么？	
1、受邀请；2、以企业管理者角色给予学生一些指导，以期助力他们更快了解用人企业需求。	
2、HRU 大赛作为检验五支柱培养模式效果的方式之一，其活动意义在于培养学生的综合职业技能、实践能力以及未来的就业指导；也是提倡教学改革，活跃教育理念等。在参赛中作为 HRU 的评委，您是否对活动意义有着很强的认可呢？具体表现在哪里呢？	
该活动非常有意义，五支柱的培养方式我也非常认可。通过 hru 比赛来看有以下三点感受： 1、学生的学习能力和领悟能力比较强； 2、让学生与用人企业需求达到均衡，可以让学生步入社会的时候少走弯路。 3、该活动的意义我觉得非常契合如今的现状，的确可以一定程度培养学生	
3、您对五支柱的培养模式有什么想法呢？是否认可？您对高校的应用型人才培养有什么看法？是否符合企业对未来员工的要求？目前这样的培养模式，还有哪些需要改进？	
我非常认可这样的比赛形式，五支柱的培养形式既有传统的知识受教，还有融合时代发展所提出的要求进行融合发展。应用型人才培养是非常重要的，企业需要的人才也就是这样的。人才培养中校企连接这样的形式非常好，有一种产业链的感觉，然后反思教学，进行教学改革，去适应社会。我们在其中也学习到了很多，我们也是带着 offer 来的。真正以选人才来做评委的。这样的培养方式还需要大力推进，在改革中找问题，校企打配合，共同对学生发展，企业发展努力。	
4、作为评委，在看过许多参赛选手的表现后，您有什么想法和建议？对于选手们的综合技能和专业知识的培养有什么的想法和建议？	
我虽然在无领导小组讨论，但也听说了其他赛场的环节，还是非常有趣的。学生整体的理论知识比较扎实，但是对理论与实践的结合还有更多的进步空间；作为 HR，要结合企业发展及业务发展需要，精进专业。除此之外组委会同学整体素质都很优秀，也很专业，未来可期，也希望再接再厉，再创佳绩。	

基本信息	
访谈者姓名	刘运忠
访谈者角色	评委
访谈者单位	广州市宏宇科技有限公司
参加届数	第五届
参加环节	无领导小组讨论
访谈主要问题	
1、您选择参加 HRU 做评委的原因是什么？	
听说这个竞赛后非常的感兴趣，非常切合实际且活动意义很好。	
2、HRU 大赛作为检验五支柱培养模式效果的方式之一，其活动意义在于培养学生的综合职业技能、实践能力以及未来的就业指导；也是提倡教学改革，活跃教育理念等。在参赛中作为 HRU 的评委，您是否对活动意义有着很强的认可呢？具体表现在哪里呢？	
比赛组织者很用心，学生们普遍对人力资源管理有兴趣；通过兴趣通过竞赛提升自己的综合素质能力，其实这不仅是给学生们提供了一个和企业近距离接触的机会，更是对我们在企业工作中的一种启发。比赛的用心和传播的意义让我对该活动非常认可。我也很愿意继续做评委。	
3、您对五支柱的培养模式有什么想法呢？是否认可？您对高校的应用型人才培养有什么看法？是否符合企业对未来员工的要求？目前这样的培养模式，还有哪些需要改进？	
比赛形式很新颖，我也比较认同。但是有个小小建议就是应该多从企业经营者的角度看待企业经营和人力资源管理。五支柱的培养模式也是可以落地实施的，至于效果如何还得需要不断验证改进。校企的连接是学生们最可以直接接触真实社会的有效途径之一。还是非常有帮助的。以至于教学改革等的这些还是要配合如今的现实情况，多样化的教育对选手还是有帮助的。	
4、作为评委，在看过许多参赛选手的表现后，您有什么想法和建议？对于选手们的综合技能和专业知识的培养有什么的想法和建议？	
看过众多参赛选手，很大的一个感触就是后生可畏。选手们还是非常棒的。组委会的同学们也比较认真，希望未来提问题引导学生竞赛可以更加尖锐。	

基本信息	
访谈者姓名	王娟
访谈者角色	西北赛区评委
访谈者单位	宁夏西夏嘉酿啤酒有限公司
参加届数	第五届
参加环节	无领导小组讨论
访谈主要问题	
1、 您选择参加 HRU 做评委的原因是什么？	
用自己的多年 HR 的实战和管理经验，帮助到参赛的大学生更好的认识 HR 工作的重要性，也喜欢参与这样的大学生比赛活动。	
2、HRU 大赛作为检验五支柱培养模式效果的方式之一，其活动意义在于培养学生的综合职业技能、实践能力以及未来的就业指导；也是提倡教学改革，活跃教育理念等。在参赛中作为 HRU 的评委，您是否对活动意义有着很强的认可呢？具体表现在哪里呢？	
1. 学生参与的积极性高，对知识的渴望，觉得自己参与很有意义；2. 自己也在参与的过程中，从其他评委的点评中学习专业的知识，HR 需要不同行业、不同人群的相互交流和学习，也感谢组委会提供的学习和交流的平台。该活动真正做到了脚踏实地培养学生。	
3、您对五支柱的培养模式有什么想法呢？是否认可？您对高校的应用型人才培养有什么看法？是否符合企业对未来员工的要求？目前这样的培养模式，还有哪些需要改进？	
校企的连接是真正可以帮助到学生的。企业要挑选好用的员工，那么就需要员工具备各种各样的技能。那么人才培养过程中就要加入多元化的教学内容和社会体验活动。企业在过程中不仅可以挑选到满意的员工，更是对我们未来在培训选拔方面提供了很多帮助和启示。比赛形式，比赛内容等大致上没有问题，但其中有几点需要注意 1、对实务性的案例分析的还不够透彻；2、专业工具的运用还需要提升；3、多参与实践性 HR 的学习和观摩，有利于专业知识的工学结合。	
4、作为评委，在看过许多参赛选手的表现后，您有什么想法和建议？对于选手们的综合技能和专业知识的培养有什么的想法和建议？	
参赛选手总体来说还是非常优秀的。也希望五支柱的培养模式有序开展，选择合适的学校合适的学生进行有效培养。选手们还有很大进步空间。比赛也非常的有意义。也祝愿比赛越来越好。	

基本信息	
访谈者姓名	詹海军
访谈者角色	评委
访谈者单位	宁夏宝丰能源集团股份有限公司
参加届数	第六届
参加环节	案例分析
访谈主要问题	
1、您选择参加 HRU 做评委的原因是什么？	
受母校邀请参加评委工作，支持新一代人力资源管理人才的培养与发展。	
2、HRU 大赛作为检验五支柱培养模式效果的方式之一，其活动意义在于培养学生的综合职业技能、实践能力以及未来的就业指导；也是提倡教学改革，活跃教育理念等。在参赛中作为 HRU 的评委，您是否对活动意义有着很强的认可呢？具体表现在哪里呢？	
HRU 提供了各高校师生的交流平台，尤其对学生们将可以充分的兼容并蓄，取长补短，能够通过参展后总结经验，快速实现知识向能力的转变，是一个非常好的赛事。在看过五支柱后，我觉得未来的学生大有可为。教学改革也非常到位。应运而生。符合发展的规律。	
3、您对五支柱的培养模式有什么想法呢？是否认可？您对高校的应用型人才培养有什么看法？是否符合企业对未来员工的要求？目前这样的培养模式，还有哪些需要改进？	
校企的连接非常有必要的。从企业中反馈你员工培养不到位的地方然后进行反哺。人才培养中各种的能力的培养无疑是对未来复杂的社会关系起到巨大帮助。教学改革适配社会发展。高校的应用型人才培养非常有必要，不要用几年的时间去再接受实践教育，从学校就开始接触，能够更快更好的为未来发展铺路。人才培养符合国家发展战略。也符合企业对员工的需求。暂时来看还需要进一步的实践五支柱的效果，想法是很好的。	
4、作为评委，在看过许多参赛选手的表现后，您有什么想法和建议？对于选手们的综合技能和专业知识的培养有什么的想法和建议？	
参加竞展的同学都是各自学校优选的优秀的学生，本身具有较高的理论素养和综合素质，有很强的可塑性，能够通过参加此类竞展对所学知识进行系统的总结和提炼，对今后走上工作岗位有这很大的帮助，希望能更多的接触企业实践，获得最一线的管理实践，将理论在管理实践中进行检验。除此以外，我的感受是组委会同学都很辛苦，尽管在组织过程中会出现一些衔接不畅的情况，但整体组织有序，能够积极配合参展学生及评委完成该项活动。建议在比赛题目选择上能更突出当前企业管理的实际问题。	

附件四（学生）

基本信息			
访谈者姓名	陈茜	访谈者角色	学生
访谈者单位	中国劳动关系学院	届数	第六届
参加环节	实务设计	专业全年级人数	95
是否已就业	否	联系方式（电话）	18310060985
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
参加原因：参加 HRU 的想法也挺突然但是也是经过思考的，感觉自己本来就很喜欢人力资源管理的内容，就想努力提升一下自己，和其他学校的同学一起学习，在大学期间又能遇到这么有意义的竞赛，所以就想尝试一下。 了解途径：我在大一的时候就有幸知道这个竞赛了，就觉得很有意思，当时初老师和组委会就经常宣传了 我觉得如果说是其他竞赛形式，好像还真没有听说了，感觉最主要的就是课堂上，比如说初浩楠老师组织的模拟校招以及大二下学期和大三的跨专业课堂。 我认为这个是一个大型活动，全国各个高校聚集，更跟其他高校的学生在同一平台竞赛，可以交流经验，也可以看到自己的不足 我认为受关注程度应该还是不错的，因为是自己学校办的比赛。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？			
学校是校内选拔赛，需要同学们自己报名，然后参加校内选拔赛(会有面试以及案例分析、无领导小组讨论等内容)，经过老师们协商后选出最终团队。 在校内是有宣传的，组委会以及推送都会宣传，还转发到了年级群里所以大家应该都知道的。 对于竞赛我在成为团队一员之后就跟着老师接受培训，平常上课时注意自己会用到			

的知识内容，记在笔记本上。然后我们竞赛前期整理了人力资源模块的知识点，也经常刷题培训。

我以前有好多不知道的内容，在参加 HRU 后对于人力资源职业技能有了一个更加深度广度上的认知。我参加的是实务设计环节，虽然不同其他环节需要比较强的临场应变的能力，但是对基础知识真的巩固了。

3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？

我觉得老师们的讲学方式都是根据自己的大纲完成的，不会因为一个竞赛而调整，我们学习都是私下找老师探讨，在课上占用大家的时间探讨竞赛的内容是不合适的。

4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？

以我的角度都来看的话，五支柱的培养模式是很适合我们人力资源管理专业的，协作性学习仿真环境等多个部分都有给我带来深刻的体会；尤其是场景性职场教学资源方面，更是让我进一步的提升了自己的专业能力。经过更细致的学习积累再去竞赛的，我思考问题会更细致了，对于职场上的系统化人力资源管理内容有了更深的了解。

参加校内赛的时候我觉得我把自己的过往所学充分利用，对于提升和改变的地方可能是在于评委老师的建议吧。

我觉得我们学校基本上都做到了五支柱的培养模式，目前我觉得加强一些场景性职场的体会会更好。

基本信息			
访谈者姓名	奇禹德	访谈者角色	参赛选手
访谈者单位	中国劳动关系学院	届数	第六届
参加环节	无领导小组讨论	专业全年级人数	100 人左右
是否已就业	否	联系方式（电话）	18947157213
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
参加的原因蛮简单的，就是想着把自己学到的知识和个人的性格、能力糅合起来，检验一下自己的实力。我们在假期的时候跟着初老师的指导参加了北京市另外一个人力资源专业的竞展，好像是叫精创教育杯。相比其他人力资源专业技能的竞展，我个人认为 HRU 的覆盖的范畴会更多；当然知名度和专业性也是不用再多赘述的。最大的亮点我觉得在于竞展的选题会跟进时事，贴近现实，能够很好的让选手或者说作为学生的我们认识到书本上的知识和实践上的差距，也能把这两者弥合在一起。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？			
我们学校的公众号也会推送关于竞展的一些消息，然后学校也会举办校内竞赛来选拔。老师们也会对我们进行培训的。对专业学习的提升和改变就是不要形而上，不能让知识只停留在书本上、脑海中，一定要注重实践。最大的感受就是要多读书，多看论文，提升自己的知识面，不然真的就两眼抓瞎。校内我们也是经历了校内赛，并且有进行一定的联系。			
3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？			
老师们上课还是根据教学大纲的比较多，改变应该比较小的。我认为多一些实践方面的练习会更好。			
4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助到您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？			
我认为五支柱的培养模式很适合我们现当代的学生，这种模式对我有很大的提升，而且还是蛮大的。在五支柱培养模式之前对人力资源的认识还是停留在书本上，相对比较形而上，即使是有意识的与现实联系起来也是按图索骥，拿着理论的框架直接套用到现实；但在这之后让我非常明显地认识到课堂与实践的差距，不仅要足够理解知识，还要跟进现实的事件，人力资源管理或者说任何专业都要通过实践验证知识。我觉得我们学校已经基本做到了五支柱的培养模式，可以在细节的方面再做进一步改进			

基本信息			
访谈者姓名	陈康慧	访谈者角色	研究生在读
访谈者单位	华中科技大学	届数	四
参加环节	案例分析	专业全年级人数	/
是否已就业	否	联系方式（电话）	17308416464
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？ 我是看到了老师发布的信息参与的，参加原因主要是想拓展视野，增加自己的实践能力。 我认为 HRU 是一个大型活动，全国各个高校都在这里聚集，并且可以学到很多不一样的东西。职场实战、案例分析这一系列实践性质的项目应该是最吸引我的。 我认为受关注程度关注程度应该是不错的			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？ 我当年就是自己报名的前四个人，因为专业里人很少。 我们有进行互助模拟、资料共享学习，老师们也都给了一些意见和思路，我们也会进行复盘，总的来说我觉得对自己还是很有帮助的。 有一定的了解，专业学习，很大影响，我研究生学了人力资源专业，我本科是公共管理			
3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？ 据学弟学妹说，领队的老师有把我们的经历讲给下一届同学们听 没有特别大的变化 1. 比赛的流程非常规范精致 2. 是个非常好的与各个学校的同学交流的平台			
4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助到您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？ 对于五支柱我有一定的了解，专业学习，很大影响，我研究生学了人力资源专业，我本科是公共管理我认为五支柱的培养模式是很适合我们人力资源管理专业的，五支柱的专业部分都有给我带来了许多的理解与思考；可以让我进一步的提升了自己的专业能力。经过更细致的学习积累再去竞展的，我思考问题会更细致了，对于职场上的系统化人力资源管理内容有了更深的了解。 我觉得我们学校大体上是符合五支柱的培养模式的，在一些细微的地方再进行一些改动就更好了。			

基本信息			
访谈者姓名	Mareeka Yinawati Lienadi	访谈者角色	学生
访谈者单位	北外二队	届数	第六届
参加环节	案例分析	专业全年级人数	80
是否已就业	否	联系方式（电话）	(+62)81325423628
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
I participated the HRU to learn more about HR issues, and to test & challenge the knowledge I gained from my University on HR theories. I knew the competition from my HR Professor, and I directly form a team to regist and finally join. Yes, Professor often gave us Case Studies to be analyzed. Other than that, our knowledge of HR also tested at the final paper, we need to thoroughly discuss and make a report on a specific HR issue. At that time, I chose the topic of Gen-Z in workplace. For me, the biggest highlight : as an international student, I get to compete with local students as well. It was my first experience to compete with the locals too. 我参加了 HRU 是为了了解更多的人力资源问题,并测试和挑战我从我的大学获得的人力资源理论知识。 我从我的的人力资源教授那里知道比赛, 我直接组成一个团队注册, 最后加入。 是的, 教授经常给我们案例研究来分析。 除此之外, 我们对人力资源的知识也在最后的论文中进行了测试, 我们需要对具体的人力资源问题进行彻底的讨论和报告。 当时我选择了职场中的 Gen-Z 这个话题。 对我来说, 最大的亮点是: 作为一名国际学生, 我也能与当地学生竞争。 这是我第一次和当地人竞争。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队, 你在其中有什么样的收获与感受? 校内是如何选拔选手的? 是如何赛前培训的? 您又做了哪些赛前准备工作?			
My Professor sent the competition info to the wechat group, and basically everyone can join to apply. After that, Professor selected some teams that She thinks suitable for the competition (we form the team ourselves). Me and my teammates did online research & have our own discussion. We did not get any help and training from the school, all of materials are searched and learned by ourselves.			

Ah, but we did learn from the HR class PPTs from Last Semester's class. 我的教授把比赛信息发给了微信小组，基本上每个人都可以加入申请。在那之后，教授选择了一些她认为适合比赛的球队（我们自己组成球队）。 我和我的队友做了在线研究&有我们自己的讨论。我们没有得到学校的任何帮助和培训，所有的材料都是自己搜索和学习的。 啊，但我们确实从上学期的课程中学习了 HR 课程的 PPT。
3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？
There will be certain changes. Compared with the past, now teachers pay more attention to the combination of theory and practice, which adds various links of HRU, which makes the classroom experience richer and students' enthusiasm in class will also increase. About the teaching reform, I also heard slightly in the classroom. I think all the teachers do is to cultivate us in a better way, and we are also very looking forward to and moved by this. 会有一定的改变，较之于以往来说，现在老师的教学更注重将理论与实践相结合，这其中也非常多的加入了 HRU 的各环节，这也就使得课堂体验更加丰富，学生上课的积极性也会增加。关于教学改革，在课堂上也略有耳闻，我认为老师们所做的一切都是为了用更好方式培养我们，我们对此也非常期待和感动。
4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？
In my opinion, the five pillars of training model is from traditional theoretical teaching to practical application teaching, and I think this way is very helpful for us to learn. At present, our school's speech is like that mentioned above. The teachers' classroom teaching method has changed somewhat. As for the improvement, I think there is not much suggestions for the time being. 五支柱的培养模式在我看来就是从传统的理论教学到实际应用的教学，我觉得这种方式非常有助于我们学习。目前我们学校的话就像是上面提到的，老师的课堂教学方式有了一定的改变，至于改进的话我觉得暂时还没有太多这方面的建议。

基本信息			
访谈者姓名	Severa Amirkhamzaeva	访谈者角色	学生
访谈者单位	北外二队	届数	第 6 届
参加环节	职场实战	专业全年级人数	/
是否已就业	否	联系方式（电话）	(+998)943402255
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
I found out about it through our HR course group. Professor sent the link and all the details to the chat. The reason for my participation was just to gain some experience although my major is Trade. Not really in school I am more into research. We rarely conduct and contests. The biggest attraction of HRU is that it allows international students to participate as well, along with chinese students. That is very rare to see. 我通过我们的人力资源课程小组发现了这件事。教授把链接和所有细节发送到聊天中。我参加的原因只是为了获得一些经验，尽管我的专业是贸易。 不是在学校我更喜欢研究。我们很少进行和比赛。HRU 最大的吸引力在于它允许国际学生和中国学生一起参与。这是非常罕见的。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？			
There was an organizing committee and a group of people instructing the contestants. We had 2 briefing meetings. There was no training only the meetings to explain the requirements and procedures of the contest. We received a good knowledge base on our HR related courses so my group able to get a good result overall. Unfortunately, compared to other contestants we did not have a thorough preparation and demo exercises. We only received the materials and sample questions of the last			

years.

Therefore one the day of the competition we solved questions on the spot not knowing exactly the structure of our answers. We knew the rules but didnt receive enough advices.

有一个组织承诺者和一群人指导参赛者。我们开了两次简报会议。没有培训，只有会议来解释比赛的要求和程序。我们在人力资源相关课程上获得了良好的知识基础，使我的小组能够取得良好的整体成绩。不幸的是，与其他参赛者相比，我们没有进行彻底的准备和演示练习。我们只收到了过去几年的材料和样品问题。

因此，在比赛的一天，我们当场解决了问题，不知道我们答案的结构。我们知道规则，但没有收到足够的建议。

3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？

I think there are more cases introduced in the classroom and more practical courses. About the teaching reform, the teacher has said in the class, and I think such a way is still very good.

老师教学方式的改变我觉得课堂上案例引入更多了，实际操作的课程更多了，关于教学改革有听老师在课堂上说到过，我觉得这样的一种方式还是非常好的。

4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？

What I understand is the above teaching reform. I think it is of great help to us. After all, it can stimulate students' greater motivation to learn.

五支柱的话我理解到的就是上面所说的教学改革，我觉得还是对我们有很大帮助的，毕竟能够激发学生更大的动力去学习。

基本信息			
访谈者姓名	嚴珮瑜	访谈者角色	学生
访谈者单位	台湾清华大学	届数	第六届
参加环节	HR-English	专业全年级人数	
是否已就业	否	联系方式（电话）	0978129062
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？ 我们的队长是班上同学，有参与经验，当初邀请我参加这场竞展，也因为自己未来的职业志是人力资源方面，想藉比赛准备的过程多交流两岸在人资领域的实务应用差异，也藉这个机会精进自己；我过去是商业经营科，目前主修工商心理，也在猎头公司当招募助理，人力资源领域可能还称不上专业，但算是目前比较努力在经营的面向 過去只有課程內針對現有產業設計過招募方案，類似人力资源股的實務設計。 但人力资源股的題目給我更大的彈性(如:新穎的招募管道、如何更貼近時下需求), 以及相對更跳脫人資行政上的角色(貼近策略夥伴的角度解決問題), 讓我用較高的層次思考人力资源的可能			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？ 參加完競展之後還是對這個專業有很大的認知，這對我來說是一次很好的實踐機會。籌備過程中業師讓我學到 HR 策略落地時要考量的制度，也練習很多 HR 相關的英文、更精進我的簡報設計能力。 我們是每周一次，會個別針對選、用、育、留、員工關係找歷屆題目模擬競展，再請業師回饋，大概進行了兩個多月。			
3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？ 我們是清華的第一屆，籌備時的開銷系上算是全額補助，資源(業師、訓練教室、競展當天的空間)學校都有協助。 競展後我們有一場針對系上的發表會，結果也有公告在系上，關於下屆目前有幾位同學正在組隊了。			
4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？ 我覺得這對我來說幫助還是蠻大的，對這個專業有很大的認知，這對我來說是一次很好的實踐機會。籌備過程中業師讓我學到 HR 策略落地時要考量的制度。			

基本信息			
访谈者姓名	何婷婷	访谈者角色	学生
访谈者单位	石河子大学	届数	第六届
参加环节	案例分析	专业全年级人数	
是否已就业	否	联系方式（电话）	18119249520
访谈主要问题			
1、您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
我主要是在老师那里了解到这个比赛的，我去年也参加过这个比赛，按理说应该把机会留给师弟师妹们，但是由于疫情原因，大家返校受限制，所以人员的选拔也就比较困难，我就又参加了。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？			
参加过这个比赛我对于人力资源管理也有了新的理解和认识，在地区赛和总决赛里的评委老师的点评给了我不一样的思路，我主要是负责案例分析模块的，在问题的分析上评委老师们也给出了他们的见解和角度，我们不应该拘泥于课本上的东西，应该花更多的时间和精力关注一些前沿的东西，不断的进行学习和思考。 我们有一个专业下设的学生社团，主要的是指导老师牵头，社团去做宣传，线上线下的宣传都有，选拔也主要是由指导老师进行的，主要是考察一下大家的语言表达和专业知识。 首先是去学习指定的内些教材，我是这个专业的看起来也比较轻松一点，其次就是会看一下 HRU 往年的题目，遇到拿不准的题目，也会把自己的想法和老师交流一下，听一下老师的建议，最后也会关注一些最新的政策改改变。			
3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？			
去年比赛的结束之后可以感觉到在上课的时候老师会更多的利用一些案例，会强调用一种新型的应用型的人才培养模式去教学，这非常新颖。当然包括会让我们自己去参与这个讨论的过程，当然也不只有这种方式，上课的形式会更加灵活一些。			
4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助到您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？			
我认为五支柱培养模式让我们在学校就提前接触企业内部的发展环境，了解企业结构，企业的发展文化这些我们课本上涉及不太深的东西，提高了我的专业认知和综合能力，让我在实战中了解企业的发展。			

基本信息			
访谈者姓名	段佳欣	访谈者角色	学生
访谈者单位	郑州大学	届数	第六届
参加环节	案例分析	专业全年级人数	84
是否已就业	否	联系方式（电话）	15547229971
访谈主要问题			
1、您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
途径：老师宣传 参加原因：主要是想锻炼一下自己，也有老师鼓励的因素，也想和其他学校同学多交流。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？			
参加完竞展之后还是有更进一步的了解的，主要之前基本都是课堂学习理论知识，现在有了一次实践机会，感觉还是不错的。 选拔以及培训： 1. 学院老师在院内举办初赛复赛进行选拔。 2. 学院内老师进行宣传，校级无宣传。 3. 因为人力资源是本专业，所以准备工作就是复习一下课内内容，找老师问问题之类。 4. 学校有组织学长学姐经验交流会。 5. 老师通过对院内初赛复赛中的表现给予点评，在实战中认识自己的优缺点并改进，效果较好。			
3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？			
有一些改变，老师讲课会偏向实践运用方面了。课堂氛围不错，老师会让我们做一些案例分析。			
4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助到您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？			
帮助提升自我，让我明白综合素质需要过硬，实践和理论真的有壁，帮助我了解了实际运用的知识。 学校会比较关注这个竞展，让我们能够通过比赛来检验我们的学习和促进我们的学习。			

基本信息			
访谈者姓名	李元明	访谈者角色	参赛选手
访谈者单位	中国人民大学	届数	第六届
参加环节	HR-English	专业全年级人数	130 人左右
是否已就业	否	联系方式（电话）	18810494182
访谈主要问题			
1、您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
参加的原因主要是我们学院在去年 6 月份的时候，对我们 2018 级的学生发了一个通知，告诉我们有这样一个竞赛，面向全院同学报名，我当时就投了简历，最后老师筛选出了我们 5 个人参加竞赛。之前也了解到我们师兄、师姐参加过这个竞赛，我也在网上查了 HRU 竞赛，了解到这是一个比较有名，比较有含金量的竞赛，所以就报名了。 人大自己有一个“创新杯课外科技学术作品竞赛”，它是各个领域的论文投稿，经过评审，和 HRU 竞赛的性质不太一样。还有我参加过一个人大商学院组织的商赛，它是一个在线上的平台上，进行模拟公司决策的一个竞赛。我觉得类似的活动还挺多的，但规模、性质还有形式和 HRU 还是不太一样的，尤其是没有这么大型。 亮点主要在于这是一个大型的人力资源活动，聚集着许多的，我们可以跟其他高校的学生在同一平台竞赛，也可以互相的交流经验。 我认为学校的关注程度应该是有的，但我目前还不是很清楚。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？			
老师看了我们报名的简历，挑了几个比较优秀的同学。我们学校没有在公众号进行推送，只是我们学院我们这一级的学生进行的招募报名，没有面向全校甚至没有面向全院招募，也没有公众号发过我们的竞赛成绩。因为在我们学院来说，更多的是学生自己组织，自己参加，学院和老师并没有给予太多的关注，主要靠我们自己。 我没有花太多时间去准备，因为我参加的环节是 HR-English，因为我也不知道竞赛形式是什么，正式竞赛之前有一个模拟赛，我主要是通过那次模拟，看了看竞赛的题型，了解了怎么去做，之外的话就没有特别的准备了。学校没有赛前培训，都是我们自己准备，当初找指导老师的时候也不是很容易，问了几个才问到一个老师愿意做我们指导老师，老师也比较忙，我们也不太好意思去过多的打扰他。			
3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？			

我觉得我们几个参赛的选手还都是挺认真的，尤其是另外几个人力资源管理专业的同学，他们从专业上，不管是为了一些奖项还是为了发挥出自己的实力，他们都非常认真，他们最后也取得了很好的成绩。老师会鼓励我们去问他问题，但不会主动的来指导我们，我觉得老师对我们很放心，比较认可我们的能力，所以不会太过去干涉我们。我们参加竞展的情况，老师们不太知道，只有我们几个人知道。我们专业本身就非常的相近，不论是之前在网站上做的那些题，还是真正大赛记分的环节，都非常的熟悉，好多都是我们学过的，比如组织行为学、劳动法劳动与社会保障、劳动关系等等。

4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助到您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？

我认为五支柱的培养模式很适合我们现当代的学生，人力资源管理是一个实践性的学科，所以知识只是锻炼我们思维能力，有一些基本的通识沉淀，如果未来要从事 HR 这个行业的话，要真正的从实践中感受这个学科。但我是学劳动经济学的，所以通过这次竞展也感受到学科之间差异，尤其是一级学科之间对问题理解的差异。比如说从管理学看待劳动问题，就形成它的独有视角。我上学期学习了经济学的专业课，感觉跟大一大二学习的课程一下转变了一个风格，变成了纯粹的经济学的学习。好像我的专业对竞展帮助不是特别大，用的全都是大一大二学过的知识，更多时候经济学带给我们的是分析问题的一种思路，更多知识都是依靠大一大二学的专业基础课。

人力资源管理是一个实践性的学科，所以知识只是锻炼我们思维能力，有一些基本的通识沉淀，如果未来要从事 HR 这个行业的话，要真正的从实践中感受这个学科。但我是学劳动经济学的，所以通过这次竞展也感受到学科之间差异，尤其是一级学科之间对问题理解的差异。比如说从管理学看待劳动问题，就形成它的独有视角。我上学期学习了经济学的专业课，感觉跟大一大二学习的课程一下转变了一个风格，变成了纯粹的经济学的学习。好像我的专业对竞展帮助不是特别大，用的全都是大一大二学过的知识，更多时候经济学带给我们的是分析问题的一种思路，更多知识都是依靠大一大二学的专业基础课。

我觉得我们学校可以去加强有关实践方面的学习，这样有助于我们未来的工作。

基本信息			
访谈者姓名	崔颢怡	访谈者角色	研究生在读
访谈者单位	中南大学	届数	四
参加环节	职场实战	专业全年级人数	/
是否已就业	否	联系方式（电话）	/
访谈主要问题			
1、您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
我主要是想锻炼自己，是老师推荐参赛的。学校很少有类似的学科竞赛；相比于其他的实践活动，HRU 更具有实践性，也使我们接触到了其他学校的选手，认识了自己的现状与不足；关注程度的话我觉得在本专业还算不错，学校层面感觉一般。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？			
主要是学生自主报名，然后老师根据日常理解，最后决定人选。 我是队长，所以我主要负责陪队员进行训练。在练习过程中有问题，我们会向老师请教。效果对于我个人而言是非常不错的。 最大的感受就是很真实地感受到了职场的环境。这些都让我受益匪浅。			
3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？			
我参加完就大四了，没有上课了。但是应该是有做出一定改变的。			
4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？			
以我的角度都来看的话，五支柱的培养模式是很适合我们这一代的学生的，五支柱的多个部分都有给我带来深刻的感受，使我有了很大的进步；尤其是场景性职场教学资源方面，更是让我进一步的提升了自己的专业能力。 我也有了一定的认知变化，学生觉得自己跟这个专业更加接近了，从单纯的理论理解到在实践模拟有了提升。 我们学校也在这五个方面都有涉及，感觉我们更喜欢的场景性教学可以多增加一些。			

基本信息			
访谈者姓名	章林婷	访谈者角色	学生
访谈者单位	闽江学院海峡学院	届数	第六届
参加环节	实务设计	专业全年级人数	48
是否已就业	否	联系方式（电话）	15980205011
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
是我们学院代表队的指导老师之一张妍芳老师来询问我要不要参加这个大赛。然后向我解释如果以后想要从事人力资源管理相关工作的话，这个大赛会是一个很好的锻炼和经验累计的过程，然后我本身确实也有未来从事人力资源管理相关工作的意向，本着为将来多积累就业资本的想法就决定来参加比赛了；途径的话，之前学校也有举办过前几届的地区赛，所以就有听说过。我觉得最大的亮点在于，它不仅仅是一个全国比赛，我们还能在比赛中认识到一些台湾地区以及国外的选手，我觉得这是其他比赛中很难看到的。至于教学改革的话，我们学校确实有一直在提议和提倡，老师们也在积极参与，鼓励同学们将理论与实践相结合地去学习。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？			
首先是从应届的对口专业选吧，我的专业是工商管理，两大专业培养方向就是市场营销和人力资源管理。我们的指导老师有说过，她也有特意询问了我们专业包括我在内的几个当初在课上表现比较积极的学生，有没有这方面的就业意向，因为这个大赛也汇聚了很多企业的 HR，对大四的学生来说会更有利一些。然后她是从我们专业里选出了四个人，再询问学			

院的其他专业的同学，最后有一位金融专业的同学也表现出了对这方面的意向，于是老师就把他也选进来了。

其他条件好像就是过了英语六级，因为总决赛有英文环节。

3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？

有！我们指导老师是会计学专业的负责人，我有个朋友就是这个专业的，今年他们排了人力资源管理这门课，期末考的方式就是参考了大赛的环节设置，5-6 人为一个小组，1-2 人负责一个环节，实务设计，职场实战，案例分析和无领导小组讨论，在临近期末的几节课上每个小组依次进行展示或者是考察。老师也同时会强调一个应用型人才培养模式的关键词，从传统教学模式逐渐向新型培养模式转移。

课堂效率有所提升，我朋友说他们为了准备这个，快把课本都翻译了一遍课本是全英文的，只有老师上课的 ppt 有标注知识点和中文。比起我们大一开卷考的模式，这样应该会让他们的印象更加深刻吧。

4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？

我觉得这种模式非常有利于学生的学习，也符合我们这一代的学习方式，非常让人期待，而且确实非常实用。我们学校也正在引入这样的一种模式，我们学生都对这样的改革很激动，学习氛围更好了！改进的话就希望 HRU 作为这种模式的提出方，可以更加扩大这种宣传力度，能够推动我们学校更快地实施这样的改革。

基本信息			
访谈者姓名	邓欣悦	访谈者角色	学生
访谈者单位	北华航天工业学院	届数	第六届
参加环节	无领导小组	专业全年级人数	/
是否已就业	否	联系方式（电话）	15612779703
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
看看自己目前所学知识的掌握程度，能不能很好的运用，而且企业家们不同于学校的老师，这些自己毕业后的企业家对于员工的要求是什么。如何与自己自身的能力相结合，希望能提高自己的综合竞争力。我们学校的老师每年都会组织学生参加比赛，同学们之间都知道这个竞赛。我觉得最大的亮点就在于有一个情景对战的环节，虽然我自己没有参与这个环节，但是和我们队的参加这个环节的队员交流后还是发现非常有意思的。对于教学改革的话我们在老师上课的时候有听到过，学院里也会对于在教学改革上作出一定的课程上的调整。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？			
以往都是校内选拔，但我们这届的时候，因为疫情，然后老师考虑队长，由队长再去发展队员。而且学校里每年老师会带学生参加。 看了相关竞赛的视频，查找相关的资料，询问以往的参展选手经验。集体讲座培训，还有一对一辅导。感觉很有效。 我收获到了在真实的职场中应该是怎么办公的，我觉得自己还有非常大的成长空间，也十分激励我努力学习相关专业知识。			
3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？			
上课方式课堂效率有提升，有的时候会举例。课堂效率有很大提升，学生能真正的融入课堂，和老师一起讨论案例，这是值得提倡和推广的。有了强大的动力努力学习，对该专业更感兴趣。对就业实习、实践能力、综合职业技能等有很大帮助。收获满满内心充实。对于教学改革项目我知道我们上课的老师正在参与一些这方面的设计。			
4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？			
我觉得五支柱的培养模式还是非常有利于我们学生的成长和发展的，通过 HRU 的锻炼，再由 HRU 延伸到我们学校，使我们的课堂变得更加丰富，能够学到更多实用性的东西，能够为今后的就业积累很多的经验。			

基本信息			
访谈者姓名	陈嘉锴	访谈者角色	学生
访谈者单位	北京理工大学	届数	第六届
参加环节	HR-English	专业全年级人数	130 人左右
是否已就业	否	联系方式（电话）	13717688085
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
参加 HRU 对我来说其实应该算是一个尝试吧，因为我学习的并不是人力资源管理这个专业，但我认为这是一个很有趣也很有意义的工作，很想了解尝试去学习这方面的知识。了解到 HRU 是通过我们学校招募 HRU 参展的宣传，我们学校在 HRU 前几届的大赛中一直也有比较好的成绩，所以当时也是希望自己能利用这个机会去更加了解人力资源并且锻炼自己的能力。 在经过这次大赛之后，我认为我对人力资源知识技能肯定是有更深一步的了解的。首先我本身在准备中就学到了很多专业知识。其次我在和学长学姐，我的队友们还有和老师交流过程中，以及最后在大赛中和其他选手和评委老师的交流中也都学到了很多知识，开阔了自己的思路和视野，让我更加清楚了，人力资源管理的意义，以及它在这个社会中发挥的作用，还有我们应该以什么样的态度去学习去了解这样的一个专业。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？			
我们学校在选拔中会搜索或者编写一些新的题目，让学生进行和正式比赛一样的模拟选拔比赛，比赛后会有学校的负责老师还有往届参加大赛的学长学姐来对我们进行筛选和点评，最终选出学校代表队的选手。为了参加这次的大赛首先我参加了我们学校的人力资源管			

理的选修课程，在课上去学习这方面的专业知识，然后也多和老师交流去拓宽自己的思路。在对内我和队友也会一起研究一些题目去学习人力资源管理这方面的知识，同时也要去了解这个社会的形势以及世界上发生的一些实事。除了专业知识以外，我们也会锻炼我们的演讲技巧和 word 及 ppt 的使用技巧，以便更好的展现我们的想法和作品。

3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？

我们学校的老师一直非常注重实践和理论的相结合，尤其是非常注重在课堂上的互动，给我们机会，让我们去自己设计方案解决问题，更多的强调应用型人才模式培养的关键词，我认为，这次我们比赛的成功也印证了老师这套教学方式的有效性，所以我想老师应该也还会继续以这种实践和理论相结合的方式去进行教学。这次大赛让我受益匪浅，首先，人力资源管理的职业技能帮助我能从一个更宏观的角度去思考问题，考虑一个更加整体的目标和战略，让我对我自己的专业也能更有效地去进行理解和掌握。其实大赛中也锻炼了我的沟通和表达的能力，我相信这些都会在我以后的工作和学习中大有用处。

4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？

我有了解过这样的五支柱的培养模式，首先我觉得特别新颖，这种模式会更加注重应用型的人才培养，将理论和实践结合，更好地将我们大学生培养成符合未来职场的人才。学校的话也在更多地开展一系列教学之外的拓展延伸活动，我觉得非常有意思。

基本信息			
访谈者姓名	韩瑶	访谈者角色	学生
访谈者单位	优创数据技术有限公司	届数	第六届
参加环节	案例分析	专业全年级人数	
是否已就业	是	联系方式（电话）	17865315618
访谈主要问题			
1、您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
想有一个实践的机会，将理论运用到实践中； 导师推荐参加的。HRU 在我们学校关注度很高的； 学校里的实践机会很少，但是我们自己会关注其他的比赛。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？			
没有选拔，因为我是研究生，然后我们导师告诉我们有这个竞赛，我们就一起参加了；老师负责指导，我们有不懂的就问她，我们五个人一开始是各自查自己参加项目的相关书籍，然后会每周抽时间一起讨论并进行模拟。 我收获到老师的关系和真挚的友谊和专业知识。我很开心能够代表学校参加，这是值得骄傲的。			
3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？			
老师会让我们模拟案例，我们有困难时，老师会给我们提供思路。 我很喜欢这种教学方式，确实能够提高我们的听课效率。			
4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？			
我觉得这让我对人力资源六大板块都更详细系统的学习了，我也学到了思考问题要全面，站在企业的一面思考和站在员工角度是不同的。			

基本信息			
访谈者姓名	郎琳智	访谈者角色	学生
访谈者单位	宁夏大学	届数	第六届
参加环节	实务设计	专业全年级人数	160 人左右
是否已就业	否	联系方式（电话）	13594787278
访谈主要问题			
1、 您参加 HRU 的原因是什么？是通过什么途径了解到 HRU 的？学校是否有组织过类似的学科竞赛呢？相比其他实践活动，您觉得 HRU 最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？教学改革和 HRU 学科竞赛受到本专业、本学院、本校关注程度？			
我选择参加 HRU 主要是想通过大型比赛提高自身能力，并且在比赛中认识更多的优秀的人，在大赛中找到不足。主要是通过上届学长学姐介绍再加上学校通知来了解的。			
2、面对大赛的系统性比赛计划、仿真的职场环境以及专业的校企团队，你在其中有什么样的收获与感受？校内是如何选拔选手的？是如何赛前培训的？您又做了哪些赛前准备工作？			
在参加大赛后，觉得人力资源职业技能更有趣，也对以后的知识学习提供了基础。 校内有宣传，选手选拔首先通过学生报名，再进行大赛培训，然后每个参赛选手对自己报名的环节进行大赛，有相关老师和学长学姐做评委，最后选出 5 名学生参加大赛；学校为我们选择了专业的老师进行培训，然后寻找往年的题进行训练，并且阅读相关书籍。			
3、在参加 HRU 学科竞赛后，校内老师的教学方式是否有发生改变呢？您觉得较之以往的上课方式，这样的上课方式课堂效率有提升吗？是否有了解到学校的教学改革项目？若有，您有什么想法和建议呢？			
有，更多地注重理论与实践相结合，老师在上课时也会涉及类似的活动课堂，特别是案例分析，并且会更加强调新型人才培养模式的话题，这让我们听课时就会更加专注，更有兴趣和活力。			
4、以学生的角度出发，您是如何看待五支柱培养模式？这种培养模式是否真正能帮助您？在这个培养模式中，您所在学校做到了哪些？哪些还需要改进？			
我觉得很好，这种模式能让我们更加了解就业的实践是怎样的，感觉给我们提供了一个平台去了解人力资源管理在企业中的运用。 参加这个比赛后，我们老师上课也会比较注重案例分析这种偏向实际运用的讲解。			

附件五（工作人员）

基本信息			
访谈者姓名	蒋麓山	访谈者角色	国赛组委会成员
访谈者单位	中国劳动关系学院	访谈者职务	HRU6 外联部部长
参加届数	第六届	联系方式（微信）	Healthy3shan
访谈主要问题			
1、您选择参加 HRU 组委会/地区赛组委会的原因是什么？您的专业是什么？如果不是人力资源相关专业，那么为什么会选择参加该比赛组委会？您认为这个比赛最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？			
HRU 首先是一个平台，通过这个平台可以了解到中国高校人力资源专业的学习情况与教学模式，可以看到我们与优秀院校的差距，了解到优秀的人力资源专业的学生应该是什么样子的，从而审视自己，发现自己的不足。其次通过 HRU 可以锻炼自己的能力，比如我们在比赛前夕会收到很多份简历，这个时候就能筛选到部分简历，这个对于我们未来就业做招聘是有一定帮助的。第三的话就是初老师的个人魅力吸引我加入 HRU。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，而您作为培养模式的运行者之一，您对此最大的感受和收获是什么呢？在比赛中您具体都做了哪些工作呢？在工作中您看到的五支柱是如何应用的呢？			
感受的话，同样都是大学生，差距能够如此之大，优秀的院校学生基本上基础与能力都很好，但这并不代表普通院校没有好的学生，只是非常少。收获是能够为院系的一件大事提供自己的建议与力量，有一种成就感吧。在比赛的准备与举办过程中认识了很多各地的同学，了解他们的学习情况与未来计划对自己也很有帮助。 我在 HRU 是在外联部工作，在比赛准备期间主要是联系以及扩展高校，这是作为外联部的职责，作为部长，需要帮助部员熟悉工作，指导他们处理一些在工作中没有接触过的难题，督促他们同时也是督促自己按时完成工作计划。在比赛进行过程中是执行者，北方地区赛和国赛都作为场控参与了比赛的整个过程。 而对于整个赛制来说，培养模式是非常可取的。大赛各个环节的设置，校企的联合等等设计都是为了培养应用型人才。也是对我们非常有帮助的。我在其中了解各个部门的运行情况模拟小企业，对我今后的实习也是很有帮助的。			
3、参加该组织后，对于个人专业学习或专业能力上有没有帮助？对专业的认知度是否发生改变，改变体现在哪里？			
帮助当然是有的，从个人专业学习上说，在筹划赛题以及比赛演练方面对我专业知识有着直接的帮助，譬如我们赛题中涉及劳动法与劳动合同法的部分非常多，通过赛题理解法条，使得自己对这两部法律的熟悉程度与运用能力更好了。专业能力上来说，是材料阅读的归纳整理能力与解决问题的能力整体性提高。 专业认知度的话，我们作为 HR 是要在企业日常运营管理与发展过程中解决在企业实践中产生的种种问题，尽管有的问题非常棘手，但这都是在考验你的专业素养与个人能力的，个人能力能够在日常学习与工作中培养，专业素养就需要个人花费较多的时间沉淀在这上面。作为企业 HR，我们并不直接创造价值，而我们价值的体现就是在为创作价值的人和事扫除障碍，这样我们才有资格参与到价值分配中去，这是我个人的理解。			

基本信息			
访谈者姓名	汤迎	访谈者角色	国赛组委会成员
访谈者单位	中国劳动关系学院	访谈者职务	HRU6 组委会主席
参加届数	第六届	联系方式（微信）	wxid_0k8k75ejrroq22
访谈主要问题			
1、您选择参加 HRU 组委会/地区赛组委会的原因是什么？您的专业是什么？如果不是人力资源相关专业，那么为什么会选择参加该比赛组委会？您认为这个比赛最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？ 参加组委会的原因有很多，但主要还是因为个人的专业与之相关，加之想通过这个平台来锻炼自己的能力，同时也是通过协助举办比赛来进一步夯实自己的专业知识基础以及提高实践技能。这个比赛最大的亮点在于比赛通过设置不同的环节，将人力资源管理实际工作中各个板块的内容以及可能遇到的一些情况设置成为赛题，让学生在学校期间就可以有这样一个将理论知识与实践相结合的机会，同时通过参加比赛来反思自己在专业学习过程当中存在的不足，查缺补漏，进一步完善自己。这是一个以赛促学，以赛促教的过程。与此同时，大赛也是秉持着公益教育的理念，不收取任何参赛费用，相信这也是大赛吸引人的地方之一。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，而您作为培养模式的运行者之一，您对此最大的感受和收获是什么呢？在比赛中您具体都做了哪些工作呢？在工作中您看到的五支柱是如何应用的呢？ 参加 HRU 以来我最大的感受就是能够体会到该行业从业者们的的情怀与坚持，比赛所邀请到的许多评委老师都是各个领域的资深 HR，与他们交谈的过程当中，我也能够感受到该专业的魅力所在。同时，各个高校老师对于大赛的认可与支持，也让我深刻感受到各高校在人才培养过程当中所付出的心血，大家都朝着一个共同的目的：“培养高素质应用型人才”在不断努力。同时看到诸多优秀的选手精彩的表现，我也能够反思自己的不足，努力让自己做得更好，大赛也是大学生们相互交流学习的平台。五支柱的培养过程深刻体现在比赛的全过程。 在比赛的过程中我担任的是主席一职，主要的工作就是配合老师完成大赛各阶段任务的计划与安排，将各个部门的工作细化，选择合适的工作人员，协调各部门完成相应的工作，做好高校宣传与拓展工作，与各赛区组委会沟通交流并协助他们完成地区赛，以及赛前志愿者的招募与培训等等。总之，各个阶段有不同的工作任务，我都要做到上传下达，统筹兼顾，制定计划，监督反馈。			
3、参加该组织后，对于个人专业学习或专业能力上有没有帮助？对专业的认知度是否发生改变，改变体现在哪里？ 大赛给了我一个锻炼自我，提升能力的平台，这次经历让我更加清晰和全面的了解自己所学的专业，对于专业认知度有了一个提升，比如说从前我认为人力资源管理只是一个传统的人事管理工作，工作内容简单且繁杂，但是经过一段时间的学习以及大赛组织过程的体验让我明白人力资源管理不单是简单的对于员工的选择与培训，同时，人力资源管理也是一门艺术，值得深入学习于研究。这次大赛也增强我的责任意识以及团队协作能力，更重要的是与人沟通交流的能力，我相信这将为以后的学业生涯以及职业生涯奠定坚实的基础。			

基本信息			
访谈者姓名	沈若彤	访谈者角色	组委会
访谈者单位	华南农业大学	访谈者职务	主席
参加届数	第六届	联系方式（电话）	13352824686
访谈主要问题			
1、 您选择参加地区赛组委会的原因是什么？您的专业是什么？如果不是人力资源相关专业，那么为什么会选择参加该比赛组委会？您觉得这个比赛最大的亮点(吸引人的地方)在哪里？			
首先是学校有需求，然后我又是本专业的学生，对比赛比较感兴趣，之后也是想要从事人力这个职业，所以想要策划这个活动参与进去，对比赛有更深入的了解；我是第一次参加专业比赛，和其他学术类比赛不同的地方在于，他会真实给到你一个生活场景，让你处理一些生活中真实会存在的事情，这时很让人身临其境，人力资源本事就偏向实际的，因为他要沟通解决一些人力资源的事情，所以这时最不同的地方。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，而您作为培养模式的运行者之一，您对此最大的感受和收获是什么呢？在比赛中您具体都做了哪些工作呢？ 在工作中您看到的五支柱是如何应用的呢？			
我作为组委会的成员，也是第一次举行整个南方赛区线上的比赛，因为去年因为疫情第一次做线上，所以一些事情还比较棘手的，然后创新的地方还是比较多的，到后面就在比较多的沟通之后还是会有一些默契还有配合。一个是工作上的收获，工作效率会变高，消息也会及时回复处理；另一个是学术上，因为我现在也是在公司实习，会觉得当时比赛用到了一些学术的收获，在实际生活上还是能够展现出来的，并且有这样的经验，会让自己不那么怯场，从校园到社会可以知道社会生活是怎样的，让自己的适应力变得更强。 其实学校没有讲很多我们真正做 HR 会遇到什么，只是讲一下比较理论的知识，而这些自己是无法理解的，真正运用到实际中是怎样的。所以这类比赛可以让我们近距离接触企业，是非常可取的，同时也反映到这种五支柱的培养模式中。都是有迹可循的。			
3、举办地区赛，组委会成员有多少人？实际参加地区赛的人数有多少？（几所学校，多少人），举办效果如何，是否真的达到了以赛促教的活动理念？评委都是如何评价地区赛的？			
组委会成员大概会有二十人左右，有十二所学校，每个学校有五个人，一共有六十人。因为我也是第一次接手比赛，也没有特别了解，就是翻看之前的一些推送，我觉得线下比赛会比较好，在一些知识传输上，大家的吸收度是有差别的，如果大家全身心投入在上面的话，肯定是会吸收到许多大家需要的知识的，我们最大程度上提供了大家需要的资料还有平台，剩下的就是选手自己消化了。比赛的时候我们会邀请老师来给我们指导，他们是企业的 HR 主管，作为已经步入社会的老师，他会认为这是一个很好的平台，因为他们之前是没有这种比赛来锻炼的，只是把自己学到的转化到社会上去，他们会觉得这是一共很好的机会，老师也是很支持我们的。			

基本信息			
访谈者姓名	张文诗	访谈者角色	组委会工作人员
访谈者单位	华南农业大学	访谈者职务	礼仪部
参加届数	第六届	联系方式（电话）	18933999452
访谈主要问题			
1、 您选择参加地区赛组委会的原因是什么？您的专业是什么？如果不是人力资源相关专业，那么为什么会选择参加该比赛组委会？您觉得这个比赛最大的亮点(吸引人的地方)在哪里？			
专业是公共事业管理（人力资源方向）参加组委会的原因有很多： 首先，这个比赛由我们学校负责承办华南赛区的相关事宜。我特别希望能用自己所学，为学校贡献自己小小的力量，办好比赛。 其次，这个比赛是自己本专业中含含金量很高的比赛，希望自己能通过这个宝贵的平台，锻炼自己的沟通表达，组织合作的能力。同时，也希望通过这个比赛检验自己所学的专业知识，取长补短。 最后，希望通过这个比赛平台认识更多不同地区、不同学校的优秀参赛选手。成为朋友的同时，能向他们学习。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，而您作为培养模式的运行者之一，您对此最大的感受和收获是什么呢？在比赛中您具体都做了哪些工作呢？ 在工作中您看到的五支柱是如何应用的呢？			
很荣幸参加这个比赛，很自豪自己是承办比赛的组委会成员。和指导老师和一起合作的组委会成员建立起了默契和情谊。对于参赛选手们的精彩表现十分敬佩，认为自己需要向他们学习，更加勇敢自信的展现我们所学的专业知识。特别是赛制的三个环节，与我们进入职场息息相关。在设置题目时，我们也会设身处地地想，如果我们遇到选手所面对的难题时，我们应该如何处理。而且，我们的专业知识应该如何发挥。改变也是有的。从前对人力资源这个专业的认知短浅，认为责任不大。但通过比赛之后发现，人力资源对企业或者单位等都是很重要的一种资源，做好员工工作，对于企业的作用非常大。同时也认识到，人力资源也是充满人文关怀的。当中的沟通、思辨、技巧需要细细把控，而且要看重员工体谅员工，十分接地气，而不是我以前所认为的高高在上。非常喜欢这种学科竞赛，应用型人才培养也是必要的，我们需要具备各类技能面对更复杂更多元的社会。			
3、举办地区赛，组委会成员有多少人？实际参加地区赛的人数有多少？（几所学校，多少人），举办效果如何，是否真的达到了以赛促教的活动理念？评委都是如何评价地区赛的？			
组委会 15 人，参加地区赛人数 60 人，12 所学校我认为有达到这个目的。在一开始广招参赛选手时就有接收到不少的帮忙，这说明对于人力资源有很好的宣传，让更多人认识到了人力资源，进而去学习。而且赛题中设置的情景电话，更是将我们的专业知识融入实践，是更好的体现。评委认为地区赛承办的很不错，认为赛题的设置和现实职场十分相关，很有实践的意义。同时参赛选手的水平也不错，大胆自信，灵活变通。总的来说，开展地很顺利成功。			

基本信息			
访谈者姓名	袁有君	访谈者角色	学生
访谈者单位	中国劳动关系学院	访谈者职务	主席
参加届数	第四届	联系方式（电话）	15001091915
访谈主要问题			
1、您选择参加 HRU 组委会/地区赛组委会的原因是什么？您的专业是什么？如果不是人力资源相关专业，那么为什么会选择参加该比赛组委会？您认为这个比赛最大的亮点（吸引人的地方）在哪里？			
当初在大一的时候就看到咱们学校当时模拟招聘大赛的一个公告，当时就对这个比赛比较感兴趣。然后进了学校之后，我首先就参加了模拟招聘大赛，通过这个大赛我就非常地了解了我的专业，并且对我这个专业产生了浓厚的兴趣。不仅在课堂上学习到了学理知识而且在大赛中把这些知识更好地运用在实践中。我觉得这个比赛“以赛促教”的方式让我非常喜欢，我就更加坚定了要继续跟着这个大赛走。那么在这个大赛办完之后我们就紧接着迎来了 HRU，HRU 作为一个全国性的比赛也是用了这种以赛促教的原则和最初的一个目标是全国人力资源的这样一个学校、同学汇聚的平台和舞台。这也是一直支撑我的一个动力，归根结底就是以赛促教让我非常喜欢也是非常适合我们的一种方式这是一个原因。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，而您作为培养模式的运行者之一，您对此最大的感受和收获是什么呢？在比赛中您具体都做了哪些工作呢？在工作中您看到的五支柱是如何应用的呢？			
首先我是组委会的成员，那我就站在组委会的角度，最大的感受的话一个是累另一个就是开心，尤其是在比赛结束后，看到所有高校都收获满满，所有参赛同学都能够有所成长，这样的一种替别人开心、替自己开心、替学校开心这样的一种开心和喜悦。同时，也通过这个比赛拓展了自己的视野，因为我们再努力再用功也只是在学校的这样一个平台上，但是 HRU 是全国性的，它打开了我们的视野，拓展了我们的格局，可以通过这个比赛这样的平台了解更多的不同学校人力资源专业的发展，还有他们各个学校人力资源管理专业见证他们学校的教育教学的风格以及侧重点，可以让我们有更好的一个学科之间的交流。 同时，也因为我是组委会成员，和各个地区承办校的组委会也有一些沟通和了解，让我结识了五湖四海的朋友，更多除了了解专业 and 知识之外拓宽了自己的人际交往，所以我觉得收益还是很多的。 通过组委会给我最大的一个改变就是提升了自己的一个全局性的思考和前瞻性的视野，这个我感觉是因为我们办这个比赛，学校给我们的这样一个平台，我觉得是很多大学生没有办法去想象或接触到的这样一种资源，那么在这个比赛当中增强了我的团队意识，还有一个是组织和协调能力。我觉得这个非常关键，包括遇事的一个处理问题，然后如何去解决问题，包括遇事冷静啊这些方面都有一个很好的锻炼。其实最重要的就是一个全局性，因为我可能			

作为主席的话在每个方面都要去考虑到照顾到，会把一些事情提前规划、谋划，把一些事情提前和老师以及各高校去沟通，减少了很多的麻烦。那么我也通过比赛，把这个能力锻炼到、学习到之后的学习、工作、生活方面，感觉是非常不错的。也感谢大赛提供这样一个平台，给我们这样一个机会。

具体性的工作：首先因为我这一届是第一届开始全国性的比赛，我觉得给我留下印象最深的就是带领我的团队，和我一起去寻找全国开设人力资源管理专业的高校，这是一个非常浩大的工程。那么这个工作我们就做了将近一个星期，找到这些学校之后我们又集中两三个星期，在学校的奶茶店，每天下午集中给各高校打电话去推广比赛。不仅从学校、从老师，我们作为主办方的学生，我们更应该积极地去推广我们这个比赛，当然在这个过程中也遇到了非常大的困难，有的学校听到这个就会觉得那你和我们学校联系，或者根本没听说过我们这个学校等等。那面对这些不信任、不了解，我们统一培训了这个话术，对于各种问题都能得心应手地去解答，然后通过现在努力至少在第四届由刚开始的 80 多所到现在已经突破 200 多所，这个成绩我觉得是非常可喜可贺的。那我在那一年做的都是一些零散的工作，令我印象深刻的是，每天手机以及各种笔记本都在记着各种事情，包括当时有来自组委会的、有来自外校的选手、有来自老师的、有来自学校的多方面的信息汇总到我这里，然后我每天晚上睡觉之前也会复盘今天的工作，然后想想下一步该干什么，突然想到一个好的点子也会立马那手机记录下来。反正整个过程就是一个痛并快乐着的过程。

3、参加该组织后，对于个人专业学习或专业能力上有没有帮助？对专业的认知度是否发生改变，改变体现在哪里？

我们学的是一个管理学大类，但是我们在这个团队当中首先我们就应该去学习如何去管理这个团队，因为在团队运行中由于巨大的压力，团队成员会出现焦虑、焦躁，甚至出现一些小范围的争吵，大家可能因为很疲惫，不太愿意往前做，那么这个时候我们就可以运用课堂上所学的方法，比如说激励办法，还有包括在管理学中学到的管理原理，包括需求层次理论啊这些，那么我们就可以点对点地和每一位团队成员去交流，那么这样的话如果没有学习到这个理论知识，就没有办法去给团队成员做工作，不给团队成员做工作那么我们的工作就没有办法推进。就是通过这个比赛，使我在课堂上学到的知识，非常好地进行了一个实践，并且通过实践也学到了理论在某种情况下应该进行一种转化，或者说本土化的一种发展，所以我觉得这个比赛就是一个用理论来论证实践，用实践再去反哺理论的一个相辅相成的过程。

基本信息			
访谈者姓名	张雅妮	访谈者角色	学生
访谈者单位	宁夏大学	访谈者职务	西北赛区组委会主席
参加届数	第六届	联系方式（电话）	15091795528
访谈主要问题			
1、您选择参加地区赛组委会的原因是什么？您的专业是什么？如果不是人力资源相关专业，那么为什么会选择参加该比赛组委会？您觉得这个比赛最大的亮点(吸引人的地方)在哪里？			
在第五届的时候，我就是组委会的一员，在第六届筹备的时候前任主席联系了我，觉得这也是一个很好的锻炼机会，就继续参加了。我所学专业是行政管理，不过也有人资的课程。比赛大的亮点就是首先，参与的学生多。各个高校都会推选出参赛队伍，在参与比赛的同学也可以互相认识，并且明晰各自的差异。 其次，比赛形式不错。比赛内容还是比较让人有兴趣有挑战性的。			
2、HRU 学科竞赛作为应用型人才培养的方式之一，而您作为培养模式的运行者之一，您对此最大的感受和收获是什么呢？在比赛中您具体都做了哪些工作呢？在工作中您看到的五支柱是如何应用的呢？			
人资大赛既是对大学生人力资源管理理论与实践能力的提高，也是对学生的实践、创新、发现问题、解决问题能力的锻炼。我们作为组委会成员，在筹备这次比赛中，既是工作人员也是参与者，对于相关理论知识了解的更多，对于实践能力也在提升。对于自身来说是认识到自身的不足吧，在做事情的时候考虑不周以及与他人合作方面的不足，在短时间极大的工作量下也发现了自己的一些硬伤，比如抗压能力不够、意志力不够坚定。但是在比赛结束后，还是很开心的 最后提到大赛的本质，目前据我了解有很多高校都在做应用型人才培养。我感觉就我来说这种技能的培养是非常有必要的。			
3、举办地区赛，组委会成员有多少人？实际参加地区赛的人数有多少？举办效果如何？评委是否有对地区赛的举办进行什么评价？			
实际参加地区赛的人数有 52 位参赛选手，13 所学校，组委会人员由 11 人，对于比赛整体还是不错的，同学和老师的反响都很好，第一次以线上的形式举办大型比赛，对我们的挑战也很大，但是过程还是很顺利的。评委老师认为比赛还是不错的，给予了鼓励，对于赛制认真评价也给出了建议。			

附件六

练习试卷 1

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)下列对智能指导系统描述正确的是（ ）。

- A.是指使用数字软件进行指导的系统
- B.智能指导系统环境有三种类型：分析、指导、反馈
- C.其由某领域专家、受训者模型、培训管理人员、用户界面、情景发生器五个部分组成
- D.培训管理人员在其中主要负责提供关于如何完成任务的信息

正确答案: C

2、(单选题)当需要对求职人员的残疾情况进行询问，下列询问中比较合适的是（ ）。

- A.您是否有残疾？您是否治疗过下列疾病？
- B.您是否有精神和药物方面的障碍使您不能正常工作
- C.您是否因为身体、精神和药物方面的障碍，使您不能胜任我们的职位和工作要求？
- D.您是否需要改变工作条件才可以工作？

正确答案: D

3、(单选题)面试一般以问（ ）个问题为最佳。

- A.3
- B.6
- C.8
- D.12

正确答案: B

4、(单选题)“日前，京城红木家具界的北京元亨利硬木家具有限公司首开先河，打破传统木匠几百元的工资标准，一口开出年薪 20 万元的天价来招聘拥有独门绝技的木匠，打造红木家具精品。据中国印木家具业的专家介绍，京城比较出名的红木家具生产厂有十几家，他们所雇用的木匠的工资水平一般在每月

2000~3000 元，用 20 万元年薪招聘拥有独门绝技的木匠来做红木家具是为了真正使红木物尽其用，元亨利有关人士称红木家具要工艺精湛，不能用一颗钉子，一滴粘胶，以高薪聘用木匠，这其实是对技能的补偿也是对工艺水准的肯定”。情境中体现了（ ）薪酬计划。

- A.职位
- B.技能
- C.学历
- D.工龄

正确答案: A

5、(单选题)关于社会保险，下列说法错误的是（ ）

A.单位或者个人认为社会保险费征收机构的行为侵害自己合法权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

B.如果是对社保经办机构征收行为不服的，社保经办机构作为政府工作部门依法设立的派出机构，用人单位或者个人可以向社会保险行政部门或者本级地方人民政府申请行政复议。

C.用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

D.以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额一倍以上三倍以下的罚款。

正确答案: D

6、(单选题)关于《中华人民共和国劳动法》，下列说法错误的是（ ）

A.用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

B.用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的，由公安机关对责任人员处以 30 日以下拘留、罚款或者警告。

C.用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由用人单位行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

D.由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

正确答案: B

7、(单选题)下列说法错误的是（ ）。

A.社会保险基金包括基本养老保险基金、基本医疗保险基金、工伤保险基金、失业保险基金和生育保险基金。各项社会保险基金按照社会保险险种分别建账，分账核算，执行国家统一的会计制度。

B.社会保险基金专款专用，有特别需要可以使用。

C.基本养老保险基金逐步实行全国统筹，其他社会保险基金逐步实行省级统筹，具体时间、步骤由国

务院规定。

D.社会保险基金通过预算实现收支平衡。

正确答案: B

8、(单选题)下列有关《中华人民共和国社会保险法》的说法错误的是()。

A.社会保险基金通过预算实现收支平衡。县级以上人民政府在社会保险基金出现支付不足时,给予补贴。

B.社会保险基金可以用于平衡政府财政预算,但不得用于兴建、改建办公场所和支付人员经费、运行费用、管理费用,或者违反法律、行政法规规定挪作其他用途。

C.社会保险经办机构根据工作需要,经所在地的社会保险行政部门和机构编制管理机关批准,可以在本统筹地区设立分支机构和服务网点。

D.个人与所在用人单位发生社会保险争议的,可以依法申请调解、仲裁,提起诉讼。

正确答案: B

9、(单选题)下列有关晋升、外部与内部招聘的说法错误的是()。

A.基于晋升的加薪幅度通常是巨大的,这意味着为控制成本,就需要监控晋升比率及为晋升所增加的薪酬。

B.有些组织会限制在某个时期内的晋升数量,但不会限制雇员晋升的等级、级的数量及相应的加薪规模。

C.外部招聘通常会引发薪酬溢价

D.另外一个更具战略性的问题是,在多大程度上通过内部晋升或外部招聘来填补职位空缺。

正确答案: B

10、(单选题)以下关于科学管理理论的主要内容错误的是()。

A.亨利·法约尔的贡献主要体现在组织的性质和理论方面,他提出管理的5大职能,包括计划、组织、命令、协调、制和一般管理理论

B.亨利·法约尔在实践的基础上,他进一步总结出14条管理原则,即分工、权力、纪律、命令一致、指挥统一、公益高于私利、报酬、集权或分权、层级制、秩序、公正、安全、主动和集体精神

C.马克斯·韦伯的思想体现在:①一个组织只有遵从规章,摆脱个人主义的影响,才能长期生存;只有合理和法定的权利才是行政组织的基础;③领导者应该在能力上胜任,应该根据事实而不是随意领导

D.巴纳德的组织理论则可以概括为:①组织是一个合作系统;②组织存在需要的基本条件;③组织效力与组织效率原则;④权威接受论;⑤主管人员具有的主要职能;⑥制定并维持一套信息传递系统;⑦促使组织中每个人都能做出重要的贡献,包括员工的选聘和合理的激励等;⑧阐明并确定组织的目标

正确答案: A

11、(单选题)权变理论是20世纪60年代末70年代初发展起来的一种管理理论。关于该理论与以往的

理论的改进，正确的理解是（ ）

- A.权变理论只侧重研究加强企业内部的组织管理，忽视了外部环境的影响
- B.权变理论大都带有普遍真理的色彩，追求理论的普遍适用性、最合理的原则、最优化的模式，但真正解决问题时却往往显得无能为力
- C.“没有最好的，只有适合的”是权变管理的核心思想和理念。权变理论的出现，是管理理论与实践之间的鸿沟，使管理理论向实用主义原地踏步停滞不前
- D.权变理论认为在组织管理中，没有一成不变的和普遍适应的管理理论和方法，组织管理“最好”的方法就是根据组织内外部环境的变化，随机应变、因地制宜的管理方法

正确答案: D

12、(单选题)科学性是组织行为学的学科特性之一，以下关于科学性的描述正确的是（ ）。

- A.组织行为学研究的是千变万化的人、群体和组织的行为，因此不可能有通用的最佳模式，而是主张根据不同情境采取不同的理论和对策。权变方法也即是在不同情境的基础上选择合适的策略
- B.科学的方法背后的思想是尽量减少个人的误差以及强调个人对组织的自我理解。当然科学的方法不仅仅限于定量，也包括一些系统的定性研究方法，如开放式访谈、行为观察、案例分析等
- C.组织行为学研究依靠科学方法和系统研究的标准来推动相关研究的进展，科学方法包括提出并研究问题、系统地收集数据、用数据检验假设、主要依靠量化的数据和统计方法来检验假设
- D.组织行为学的主题通常就下列三个层面进行分析：第一个层面是组织中的个体行为；第二个层面是组织中的群体行为；第三个层面是组织行为，站在组织系统的高度来研究行为

正确答案: C

13、(单选题)组织行为学的研究目的在于，通过发现组织环境对组织行为产生影响的规律进行调整控制，从而实现良好的组织绩效，建立高绩效的组织，同时促成组织成员的个人目标。以下对组织有效性的基本观点描述正确的是（ ）。

- A.组织有效性的开放系统观点是思考组织最早和最为基础的理论。其他有关组织绩效的主要观点都是在此理论基础上的拓展。开放系统观点把组织当作生存在外部环境之下的一个复杂的有机体
- B.组织学习的一个出发点是：组织有效性依赖于组织获取、分享、使用、存储宝贵知识的能力。人力资本是将知识作为一种资源
- C.和组织学习观点相似，高绩效工作实践的基本观点是智力资本，员工拥有的能力是组织竞争优势的一个重要来源
- D.利益相关者包括员工、股东、供应商、工会、政府、社区等。利益相关者观点的一个最大的弊端就在于它没有在思考组织有效性时考虑价值观、伦理和企业社会责任

正确答案: A

14、(单选题)关于信息权力的说法不正确的是（ ）。

- A.信息权力与个人的职权没有太多关系
- B.信息权力是指获得关键信息并掌控这些信息向其他人发送的权力
- C.通常专家或者外部关系网特别发达的人基本没有机会能够获得并使用信息权力

D.通常手中握有权力的人的信息也比周围的同事和下属多一些(例如,财务数据和运营数据)。他或许会误报信息、虚报信息,于是就能够将运用信息权力作为一种手段,一种影响其他人达到目的的手段

正确答案: C

15、(单选题)关于认知成果,下列说法正确的是()。

- A.认知成果可以衡量受训者对项目中强调的原理、事实、技术、程序和流程的熟悉程度
- B.认知成果可以衡量受训者在项目中学到的技能
- C.一般情况下使用面试来评价认知成果
- D.认知成果可以衡量讲师的课前准备、引导讨论能力和教授过程

正确答案: A

16、(单选题)关于培训项目评估,下列说法正确的是()。

- A.让顾客评价销售人员的行为是可行的
- B.可以通过笔试发现不同受训者电学操作水平的真正差异
- C.信度高的测试是指受训者对测试题目的理解和解答在经过一段时间的培训后并没有发生改变
- D.信度测试使得受训者相信,相对于培训前,培训后的分数提高主要由于培训中的学习,同时也与测试环境和测试特点有关

正确答案: C

17、(单选题)知识是指人的能力和技能发挥作用的必要性信息基础,包括抽象的知识、()的知识和()的知识。

- A.常识性; 经验性
- B.常识性; 程序性
- C.程序性; 创新性
- D.经验性; 程序性

正确答案: D

18、(单选题)下列有关技能薪酬体系的描述错误的是()。

- A.员工所获得的薪酬是与知识、一种或多种技能以及能力而不是职位联系在一起的
- B.组织更多的是依据员工所拥有的工作相关技能而不是其承担的具体工作或职位的价值来支付薪酬的
- C.员工的薪酬上涨取决于员工个人所掌握的技能水平的提高或者已有技能的改善
- D.导致技能薪酬体系日益普遍的一个主要因素是组织变革和组织对员工专业性的更高要求

正确答案: D

19、(单选题)下列有关技能薪酬体系说法错误的是（ ）。

- A.同一家公司可能会为员工提供发展深度技能和广度技能两种不同的选择
- B.社区医疗机构往往更需要具备广度技能
- C.广度技能要求任职者不仅能够胜任在自己的职位族范围内需要完成的各种任务，而且能够胜任本职位族之外的其他职位需要完成的一般性工作任务
- D.外科医生所走的往往是广度技能的职业发展轨迹

正确答案: D

20、(单选题)下列关于技能薪酬体系的说法正确的是（ ）。

- A.技能薪酬体系能否在一个组织中运用，最终取决于员工之间的看法
- B.在技能薪酬体系设计和实施的过程中，组织和员工双方需要共同承担相应的风险和责任
- C.事实上，许多企业的技能薪酬体系设计的过程同时也是组织中的薪酬再设计的过程
- D.技能薪酬实际上是根据某一特定职位所要求的技能来提供报酬而不是根据员工按组织要求所掌握的工作技能来提供报酬

正确答案: B

21、(单选题)按顺序选出绩效考核的步骤：（ ）。

- A.工作说明书→确定工作要项→确定绩效标准→评价实施→绩效面谈→制定绩效改进计划→绩效改进指导
- B.工作说明书→确定绩效标准→确定工作要项→评价实施→绩效面谈→制定绩效改进计划→绩效改进指导
- C.工作说明书→确定工作要项→确定绩效标准→评价实施→制定绩效改进计划→绩效面谈→绩效改进指导
- D.确定工作要项→工作说明书→确定绩效标准→评价实施→绩效面谈→制定绩效改进计划→绩效改进指导

正确答案: A

22、(单选题)不仅提出需要层次的“满足前进”趋势，而且也指出“受挫回归”趋势的理论是（ ）。

- A.需求层次
- B.成就需要
- C.ERG 理论
- D.双因素

正确答案: C

23、(单选题)工作分析中的计划环节，不包括（）。

- A.做好时间安排与制定分析标准
- B.确定工作的目的与结果使用的范围
- C.界定所要分析的信息的内容与方式，预算时间费用
- D.组建工作小组，分配任务

正确答案: A

24、(单选题)唐太宗有名言“为政之要，唯在得人”，是有关_____方面的精辟的论述。

- A.人才的重要性
- B.如何选拔人才
- C.如何用好人才
- D.如何管理人才

正确答案: C

25、(单选题)下列名词解释错误的是（）。

- A.道德规范：这是指制定一套书面的如何对待管理人员的价值观和原则
- B.道德测试：由一组问题组成，这些问题有助于员工在决策之前对情况做出周密的考虑和判断
- C.道德审计：这是指一个有广泛基础的、经各方同意的体系，该体系使得组织能够始终关注自己的价值观，判断自己的行为是否符合组织所制定的标准
- D.决策模式：这是指遵循一系列分步进行的简要规则，帮助员工判断道德行为的框架

正确答案: A

26、(单选题)（）是在一个组织内部形成的，对组织成员的行为起指导作用的一整套共享的价值观，信仰以及行为。

- A.官僚文化
- B.部落文化
- C.市场文化
- D.组织文化

正确答案: D

27、(单选题)实行劳动者每日工作时间不超过 8 小时，平均每周工作时间不超过（）小时的工时制度。

- A.42

- B.44
- C.46
- D.48

正确答案: B

28、(单选题) () 是指允许雇员在另一家公司临时从事全职工作。

- A.平行调动
- B.晋升
- C.平行降级
- D.外部实习

正确答案: D

29、(单选题)情感成果包括 () 。

- A.态度和情感
- B.态度和动机
- C.情感和意识
- D.情绪和意识

正确答案: B

30、(单选题) () 认为，如果员工的某种行为得到了与预期目标相符的某种报酬的强化，则员工重复性地执行相同行为的可能性很可能增加。

- A.双因素理论
- B.目标设置理论
- C.强化理论
- D.期望理论

正确答案: C

31、(单选题) () 依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。

- A.工会
- B.政府
- C.企业
- D.全国人大常委会

正确答案: A

32、(单选题)头脑风暴法（brainstorming）是一种用于激发并获得创新思路的工具。用这种方法可以针对一个问题提出许多想法。下列对于头脑风暴法的叙述错误的是（）

- A.要能够清晰明白地说出主题或问题
- B.记录想法，让每个人都能看见（使用展板或白板）
- C.可以在其他人想法的基础上提出新想法。
- D.要能够在过程中客观地评论每个人提出的想法（即积极的或消极的批评都是允许的）

正确答案: D

33、(单选题)名义群体法是开放式头脑风暴法的另一种形式，在名义群体讨论过程中，名义群体法的优点不包括（）

- A.缓和了地位差异对问题解决群体所可能产生的负面影响。
- B.可以使个人消除因等级或身份差异而产生的顾虑或害怕被人取笑的顾虑，大胆地说出自己的想法。
- C.可以很容易将这些想法应用到随后的问题解决步骤以及整合技术上。
- D.使团体成员的等级或身份差异在名义上平等化。

正确答案: C

34、(单选题)下列对于创新流程的目标和指标说法，错误的是（）

- A.创新流程的总目标是持续开发新产品、服务和流程，以培育和保持组织的竞争优势
- B.创新流程由三个子流程构成，包括识别新产品和服务机会、管理研发组合、设计和开发新产品和服务
- C.在学习与成长层面，创新流程要求组织从能力、技术和工作氛围等不同方面培养无形资产
- D.每个子流程都有自身特点的目标，这些子流程向上与客户层面目标相联系，进一步阐释了公司的新产品和服务特性及其与竞争对手之间的差异

正确答案: B

35、(单选题)冰山模型是胜任力模型的一种。水上冰山部分是基准性特征，是对胜任者基础素质的要求，但不能把表现优异者和表现平平者准确区别开来。水下冰山部分是内隐特征，是决定行为表现的关键因素，统称为鉴别性特征，可以区分优异者和一般者。以下胜任力素质是内隐特征的是（）

- A.自我概念
- B.知识
- C.技能
- D.能力

正确答案: A

36、(单选题)对企业而言，薪酬功能不包括（ ）

- A.促进战略实现，改善经营绩效
- B.塑造和强化企业文化
- C.经济保障功能
- D.控制经营成本

正确答案: C

37、(单选题)在整个薪酬发展的历史中，出现了不同的工资政策，下列关于这些制度出现的时间顺序排列正确的是（ ）①生存工资；②差别计件工资；③转包合同制度；④收益分享计划

- A.①②③④
- B.②③①④
- C.①③②④
- D.②①③④

正确答案: C

38、(单选题)绩效加薪与可变薪酬的区别是（ ）。

- A.可变薪酬是对员工过去的绩效和优秀表现的一种奖励
- B.绩效加薪只适用于企业和员工约定的某一个时期
- C.可变薪酬灵活性较小
- D.绩效加薪具有累积性

正确答案: D

39、(单选题)下列属于人工成本组成部分的是（ ）①职工工资总额 ②职工住房费用 ③ 职工教育费用 ④ 工会经费

- A.①②③④
- B.①③④
- C.①③
- D.①②③

正确答案: A

40、(单选题)下列属于企业的主要薪酬管理决策的有（ ）①薪酬体系决策 ②薪酬水平决策 ③薪酬范围 ④薪酬结构 ⑤薪酬管理

- A.①②③④⑤
- B.①②④⑤
- C.①②③④
- D.①②④

正确答案: B

41、(单选题)以下关于群体成员结构的描述中正确的是（ ）。

- A.群体成员结构可以分为性别结构、能力结构、技能结构、人际结构、价值观结构等。
- B.凡是不需要用多方面知识、信息和技能等就能完成的简单任务，同质性群体的效率更高。
- C.随着群体活动目标复杂程度的提高，群体任务的完成更需要群体成员能够具备多种技术和知识，此时，同质性群体更可能拥有多种能力和信息。
- D.许多事实证明，在执行任务时，那些经过一段时间相处的异质性群体并没有比同质性群体更有效率。

正确答案: B

42、(单选题)去个性化，是指个人在群体压力或群体意识影响下，自我导向功能的削弱或责任感缺失，导致产生一些个人单独活动时不会出现的行为。去个性化有两个特点：一是身份的匿名性；二是责任模糊。根据上述定义，以下情境不属于去个性化的是（ ）

- A.网站论坛里面，一些匿名网友随意转发不实信息
- B.路上老人跌倒，很多人在旁围观但无人伸出援手
- C.足球比赛现场，球迷为裁判是否误判而争执打闹
- D.某大型集会时，两小偷趁乱偷走价值连城的古董

正确答案: D

43、(单选题)以下关于群体士气表述正确的是（ ）

- A.群体成员中有分裂为互为敌对的小团体的倾向
- B.群体的团结来自内部的凝聚力，而不是外部的压力
- C.群体中每个成员虽没有各自明确的目标，但是都有群体的共同目标
- D.群体中的成员承认群体存在的价值，但是会存在个体破坏群体继续存在的倾向

正确答案: B

44、(单选题)以下关于团队的特征正确的描述是（ ）

- A.团队的规模有一定的限制，人员的规模一般在 5-7 人左右
- B.团队的成员具有不同的技能、知识或经验，每个队员都能对这个团队做出贡献
- C.团队的队员共同承担团队成败的责任，但是自己的失误要自己承担，不连累他人
- D.团队的建立不仅是以完成团队的共同目标为主，同时以完成成员的各自目标为辅

正确答案: B

45、(单选题)以下是团队与群体之间的差异的是()

- A.群体由个人承担责任，团队由成员共同承担责任
- B.群体比团队目标更加具体和准确
- C.群体强调信息共享，团队强调集体绩效
- D.群体的领导权利是共享的，而团队通常只有一个领导中心

正确答案: C

46、(单选题)以下关于团队发展的各个阶段的效率和特征匹配的是（ ）

- A.初创期效率高，员工积极性高
- B.初见成效期，易出现功能失调现象，效率低
- C.持续发展期工作关系比较谨慎，易陷入困境
- D.成熟期工作关系经常呈协作化、整体化、常规化

正确答案: D

47、(单选题)下列不属于群体间的依赖关系的是（ ）

- A.联营式依赖关系
- B.顺序式依赖关系
- C.交叉式依赖关系
- D.互惠式依赖关系

正确答案: C

48、(单选题)群体决策相比于个体决策有其自身优点。群体成员的共同参与能够给决策过程带来异质性。这就为多种方法和多种方案的讨论提供了机会。这属于群体决策的哪一优点（ ）

- A.更完全的信息和知识
- B.增加观点的多样性
- C.提高决策的可接受性
- D.提高信息和知识的多样性

正确答案: B

49、(单选题)要求根据每一种特征要素将每一位员工与其他所有员工进行配对比较。这种方法属于绩

效评价的哪一方法？（ ）

- A.关键事件法
- B.强制分布法
- C.交替排序法
- D.配对比较法

正确答案: D

50、(单选题)下列属于公司为激励员工，而使用的奖励形式的是()

- A.员工认可
- B.礼品券
- C.特别活动
- D.以上都是

正确答案: D

51、(单选题)绩效加薪是指公司根据员工个人的绩效水平高低为其增加()

- A.奖金
- B.职位
- C.基本薪酬
- D.福利

正确答案: C

52、(单选题)以下对员工积极的管理和分类不适用于人才管理的是（ ）。

- A.挑出绩效优异者，然后评估这些人的提升潜力及时间期限和领导潜质。优异的员工会获得特别的辅导和反馈以及发展机会。
- B.根据个人和职业目标能否更好地促进沟通和激励员工来对员工进行分类。
- C.管理者更倾向于把加薪和发展机会等资源“一刀切式”地分配给员工，或基于员工的评价等级来分配或者两者都考虑。
- D.任命“职业管家”并定期与“新型领导者”会面。前者评估后者的参与水平，帮助后者设置现实的职业期望，并确保后者获得正确的发展机会。

正确答案: C

53、(单选题)某家航空公司用“今年将飞机的地面周转时间从每架飞机 30 分钟降低至每架飞机 26 分钟”这样一种目标，来衡量公司地勤人员实现的飞机周转时间。这个案例说明信息技术（ ）。

- A.沿着能够导向公司整体战略目标实现的活动链，为每个团队的活动分配财务目标和非

财务的目标。

B.能够帮助管理者实现绩效管理的自动化，并实时监测和纠正偏差。

C.告知所有员工，让他们知道管理层的目标。

D.能使用诸如平衡计分卡软件以及电子仪表盘等这样一些信息技术支持工具，持续性地展示、监测和评价每一个团队以及每一位员工的绩效。

正确答案: A

54、(单选题)根据薪酬调查结果，结合公司薪酬政策，以职位价值或难度为横坐标，职位薪酬水平为纵坐标的曲线称为（ ）。

A.薪酬规定曲线

B.市场薪酬曲线

C.工资政策曲线

D.薪酬协调曲线

正确答案: C

55、(单选题)以下关于一家公司高层管理人员的薪酬通常包括的部分表述正确的是（ ）。

A.基本薪酬包括经常发放的固定薪酬，通常只包括一部分有保证的奖金。

B.短期奖励通常是针对长期目标达成而支付的现金奖励或股票奖励。

C.延期的短期奖励通常包括股票期权等；这些计划通常赋予高层管理人员在一个特定时期内以一个特定的价格购买股票的权利。

D.高层管理人员福利和特权可能包括高层管理人员的补充退休计划、补充人寿保险以及健康医疗保险等，这些计划通常都不能得到税收方面的减免或者是需要高层管理人员与企业共同缴费。

正确答案: D

56、(单选题)以下对技能薪酬计划包括的主要部分说法正确的是（ ）。

A.选择一种方法将员工的薪酬与其技能水平挂钩

B.选择一个能让员工获取这些技能的渠道来源。

C.建立一个能够让员工在不同职位之间同步的工作设计系统。

D.在技能薪酬体系里，员工在具备相关技能后会挣得更多。

正确答案: A

57、(单选题)薪酬调查的目的表述正确的有()。

A.提高职位评价准确性

B.解决薪酬的内部公平性问题

- C.建立薪酬等级
- D.企业整体薪酬的调整

正确答案: D

58、(单选题)在职位评价最常用方法中哪一个是实施速度最快，同时也是最简单的一种方法？（）

- A.排序法
- B.计点法
- C.分类法
- D.归总法

正确答案: A

59、(单选题)总的来说，通过推荐信和背景核查可以获得以下哪几类信息（）。①教育和工作履历②对求职者的特征、人格和人际关系能力的评估③对求职者工作绩效和工作能力的评估④重新就业的意愿

- A.①②③④
- B.①②③
- C.①③④
- D.②③④

正确答案: A

60、(单选题)一份推荐信要想对筛选和选拔过程做出有意义的贡献，必须满足一些特定的条件，包括（）。①推荐者必须有充足的机会观察求职者在工作场合的表现②必须能够胜任这样的评估工作③必须愿意实施公开、公正的评估④评估必须是清楚、明确的。

- A.①②③④
- B.①②③
- C.①②④
- D.②③④

正确答案: A

61、(单选题)下列不属于社交媒介支持者提出的理由的是（）

- A.社交网络比传统调查更加全面
- B.相比传统的背景调查，通过社交网络调查，不适当的行为的样本更容易被揭露
- C.比传统的背景调查所花费的时间较少
- D.能获得更多信息

正确答案: D

62、(单选题)制定一份有关工作职位的所有应注意的细节清单可以避免最后见面的 ()

- A.可以提示雇主最后面试想要了解的问题
- B.雇员与雇主之间的信息不对称
- C.可以提示雇员想要获得的相关利益
- D.雇员与雇主之间的目标不相同

正确答案: B

63、(单选题)结果法强调员工的工作产出和结果。而对于结果法的叙述中, 错误的是 ()

- A.它不考虑员工具有的个人特征或员工是如何完成工作的。
- B.对结果进行定义和衡量往往要比对达成这些结果的行为进行定义和衡量花费更多的时间。
- C.这是一种只看结果的方法, 它不关心员工的行为和过程, 而只关注产生的结果是什么。
- D.结果法也常常被视为成本有效性更高的一种方法, 这是因为, 追踪结果往往要比追踪行为成本更低。

正确答案: B

64、(单选题)结果法强调员工的工作产出和结果。它不考虑员工具有的个人特征或员工是如何完成工作的。总的来说, 这是一种只看结果的方法, 它不关心员工的行为和过程, 而只关注产生的结果是什么。其中不属于结果的范畴的是 ()

- A.销售额
- B.争取到的客户数量
- C.如何争取到客户的方法
- D.与客户通话的时长

正确答案: C

65、(单选题)下列不属于社交媒介反对者提出的理由的是 ()

- A.当谈到社交媒介时, 陪审团对于隐私的定义仍然是落后的
- B.雇主滥用社交网络可能损害那些网站的名声
- C.除了验证求职者通过面试和简历提供的信息, 传统的背景调查所提供的关于一个人工作适合度的其他观点, 可能全面地符合某个特定的公司的文化
- D.社交媒介使人们产生距离感

正确答案: D

66、(单选题)以下哪个是描述成功的管理者需要具有的对下属领导能力的（）

- A.能进行战略性思考，灵活处理问题，与更高层一起有效地工作
- B.能较快地掌握新技术和业务知识
- C.懂得如何建立和维持与雇员及外部人员的工作关系
- D.有效地授权，为下属提供更多的机会并能公正地对待下属

正确答案: D

67、(单选题)以下哪个是描述成功的管理者需要具有人际交往能力的（）

- A.能进行战略性思考，灵活处理问题，与更高层一起有效地工作
- B.能较快地掌握新技术和业务知识
- C.懂得如何建立和维持与雇员及外部人员的工作关系
- D.有效地授权，为下属提供更多的机会并能公正地对待下属

正确答案: C

68、(单选题)在练习过程中被评价者要面对一大堆的报告、备忘录、来电记录、信函以及其他资料，求职者必须对每一份文件进行适当的处理，这属于管理评价中心法典型的模拟任务中哪一条？（）

- A.文件筐练习
- B.情境模拟
- C.个人演说
- D.无领导小组讨论

正确答案: A

69、(单选题)在招聘时面试官还可能提问不同类型的问题，____关注求职者解释其在给定的情境下的行为表现的能力。（）

- A.背景性问题
- B.情境性问题
- C.模拟性问题
- D.知识性问题

正确答案: B

70、(单选题)____通常通过一张图来强调某职位胜任能力的总体概览。

- A.人才特征框架
- B.培训目标
- C.胜任能力模型

D.人才管理

正确答案: C

71、(单选题)在人才特征框架中,下列是对培训模块总结的是_____。

- A.战略>>>工作胜任能力>>培训评价>>培训和开发需求
- B.战略>>>工作胜任能力>>培训和开发需求>>培训评价
- C.工作胜任能力>>>战略>>培训和开发需求>>培训评价
- D.工作胜任能力>>>战略>>培训评价>>培训和开发需求

正确答案: B

72、(单选题)_____是指通过将正式学习和长期的在职培训相结合的方式,使一个人成为技术工人。

- A.学徒制培训
- B.技工培训
- C.光盘培训
- D.网络培训

正确答案: A

73、(单选题)案例学习方法的有效性在很大程度上取决于培训专家的_____。

- A.案例分析技巧
- B.决策
- C.提议
- D.分析

正确答案: A

74、(单选题)在管理游戏中受训者被分为每组_____人的若干小组。

- A.2~3
- B.7~8
- C.5~6
- D.10~12

正确答案: C

75、(单选题)下列不是勒温的变革过程的是_____。

- A.解冻
- B.适应
- C.变革
- D.再解冻

正确答案: B

76、(单选题)所有的企业都在使用面试，但是面试有用与否的关键在于实施面试的方法是否正确。下列针对面试的方法中说法正确的是（）。

- A.在预测工作绩效方面，情境面试的(平均)效度比行为面试高。
- B.不管面试内容是什么，非结构化面试在预测未来工作绩效方面的效度和信度(一致性)要比结构化面试更高。
- C.一对一面试的效度比顺序面试低。
- D.在预测工作绩效方面，提问求职者在特定情境下如何做出反应的方式效率低。

正确答案: A

77、(单选题)实际上，当你想给面试考官留下一个好印象的时候，你甚至连开口说话的时间都没有……总的来说，面试考官对你的印象在你开口说话之前就已经形成了一你是如何走进门的;你走路的姿势怎么样;你有没有微笑;你有没有迷人的魅力;你有没有自信而有力地跟他们握手。你只有大约半分钟的时间来塑造自己在面试考官心目中的形象，你此后所做的一切都只是强化此前已经奠定的好的或者坏的第一印象……这是一种非常情绪化的反应。这种情况说明面试考官出的错误是（）。

- A.雇用压力
- B.轻率判断
- C.强调负面信息
- D.不能准确把握职位要求

正确答案: B

78、(单选题)如果面试考官（），以及什么类型的求职者最适合这一职位，他们往往就会依据错误的印象或者是对所谓好求职者的刻板印象来做出决定。然后，他们会把求职者与他们脑海中存在的那种错误的刻板印象加以匹配。

- A.轻率判断
- B.强调负面信息
- C.不能准确把握职位要求
- D.求职者面试顺序（对比）误差

正确答案: C

79、(单选题) () 会降低面试的效度。在一项研究中，研究者告诉一组管理人员，他们的招募定额还没有完成，而告诉第二组管理人员他们已经超出了招募定额。结果发现，对于同样的求职者，第一组管理人员的评价要比第二组管理人员给出的评价高得多。

- A.轻率判断
- B.非语言行为的影响
- C.强调负面信息
- D.雇用压力

正确答案: D

80、(单选题)求职者的 () 会对他们的面试成绩产生影响。面试官会对那些有更多的目光接触、点头、微笑的求职者评价更高。在一项研究中，声音线索(比如被面试者的音高、语速和停顿等)和视觉线索(比如微笑以及身体倾向等)都与评价者的判断存在相关关系，影响到他们认为被面试者是否会被人喜欢和信任。

- A.非语言行为
- B.吸引力
- C.非言语的影响
- D.面试顺序 (对比) 误差

正确答案: A

81、(单选题)在美国一些雇主仍旧鼓励求职者通过邮政业务或者传真提交纸质简历，而越来越多的人倾向于选用电子投递的简历。纸质简历的拥护者认为()

- A.将纸质简历录入形成电子版比原先的电子版文件做成纸质版更费时。
- B.邮政业务缓慢:美国的信件平均花费 3 天时间送到，电子传输只需 3 秒。
- C.电子文件可以改版，提取信息，以及改动数次。文件还可以与其他数据合并及在多种应用或系统中存储。
- D.电子简历通常难以阅读并且缺乏专业外观，且对于一些求职者的隐私性和机密性表示担忧。

正确答案: D

82、(单选题)下列对临时工描述不正确的是 ()。

- A.临时员工指那些每周工作超过 40 个小时，没有综合福利，手中有一门技术不断换工作
- B.工作是临时性的，或者取决于雇主的需求
- C.大多数持有 1-2 份 12 个月以内合同
- D.每个领域和行业都可以签订临时协议，兼职者、合同工和顾问都可以归到这一名下

正确答案: C

83、(单选题)求职信可以通过工作要求的暗示来吸引招募者的注意力，所以求职者极其重视每一处的

措辞，以下是对于电子求职信来说有至关重要的几点，其中包括（）。a.将正文内容作为附件 b.展现专业化的外观 c.突出工作有关的词汇 d.遵守公司的要求 e.展现对于雇主的认识 f.内容详细便于了解

- A.abcd
- B.acde
- C.bcde
- D.cdef

正确答案: C

84、(单选题)建立一个公司职业网站的一般步骤是（）。a.清楚公司职业网站目标 b.思考求职者在寻找什么 c.着手开始 d.寻求专业帮助 e.网站维护 f.公司职业网站指南

- A.abcdef
- B.adbcef
- C.dcbfea
- D.cdbafe

正确答案: A

85、(单选题)网络工作平台中，公司发布岗位信息，求职者进行回应。回应的信息或者通过系统传递至公司，或者直接发送到指定的邮箱。这种工作平台是()

- A.通用工作平台
- B.简历投递平台
- C.政府网站
- D.特定行业工作平台

正确答案: A

86、(单选题)_____多数大学、学院以及高中都会提供工作台。这些网站与传统的工作台相似，通常为大四学生或毕业生服务

- A.流线性平台
- B.学校工作平台
- C.就业工作台
- D.多样性工作台

正确答案: B

87、(单选题)建立一个拥有不同语言的网站需要投入几倍的人力、物力，这是很不切合实际的做法。而建立一个大多数人都能读懂的网站则轻松许多。这就需要我们知道大家怎么说英语，怎么读英语。以下

指导建议不正确的是（）。

- A.避免使用行话，用词恰当
- B.语法、标点和拼音要规范
- C.只能使用十分通俗的词语
- D.注意数字的使用以及图表的颜色

正确答案: C

88、(单选题)互联网开放程度的提高也给电子招募带来了许多风险，雇主可能会担心筛选简历软件的合法性风险以及（）等。

- A.应聘者的信息真实性
- B.甄选软件可能会筛选掉一些受保护的群体
- C.应聘者的信息处理风险较低
- D.雇主无其它招募渠道来降低这些风险

正确答案: B

89、(单选题)在决定去职介机构和搜寻公司登记注册之前，应考虑下列几个原则（）。a.确认服务机构会评估求职者基本信息并且只送交那些符合标准的求职者 b.严格工作要求并且拒绝不符合要求的求职者 c.通过电话交谈来确认收费问题 d.谨慎选择招募业务的职介机构和搜寻公司，并且提前与它们面谈，从而确保了它们了解你的目标和要求 e.无论是口头上还是书面协议中，都要清楚地表明你是名遵守平等就业权利的雇主

- A.abcd
- B.acde
- C.abde
- D.abce

正确答案: C

90、(单选题)根据美国联邦合同执行程序办公室的定义，以下实例中不认为其是网络求职者的是（）

- A.某人针对某一组织的广告填写了求职申请和简历。
- B.某人在网络简历银行投递了一份简历而未对特定雇主表达对于特定岗位的兴趣
- C.雇主就某一特定岗位联系他，并且他表达出了自己的兴趣所在，那么他就算是一名网络求职者
- D.将简历发送到公司的职位招聘网站却没有表现出对某一特定岗位的兴趣

正确答案: D

91、(单选题)所有开放式问题都可转换成（）以增加其实质内容。

- A.素质考核问题
- B.价值导向问题
- C.封闭式问题
- D.以上皆可

正确答案: A

92、(单选题)下列面试问题中属于一般性的与工作经验有关的开放式问题的是 ()

- A. “你上高中（大学）有些什么收益?”
- B. “说说你的学习习惯。”
- C. “你刚上大学时的计划是什么？后来是怎么改变的？”
- D. “你如何评价作为个人雇员或者同事或者经理的自己？”

正确答案: D

93、(单选题) () 根据对现有空缺职位的工作任务的预测和了解，向求职者提出难题并要求其拿出方案。

- A.开放式问题
- B.封闭式问题
- C.探究性问题
- D.假设性问题

正确答案: D

94、(单选题) () 以猜测为基础，素质考核问题以事实为依据。

- A.假设性问题
- B.探究性问题
- C.开放性问题
- D.封闭性问题

正确答案: A

95、(单选题) () 能使你对求职者的推理能力、思维过程、价值观、态度、创造力、工作方法和处理不同任务的方法做出评估。

- A.探究性问题
- B.假设性问题
- C.开放式问题
- D.封闭式问题

正确答案: B

96、(单选题)素质考核问题占据素质考核面试核心阶段的65%的时间以及整个5%结束阶段的全部时间，其余30%的面试用于提出（）问题。

- A.开放式、探究性和封闭式
- B.开放式、假设性和探究性
- C.开放式、假设性和封闭式
- D.假设性、探究性和封闭式

正确答案: A

97、(单选题)（）是整个面试中的最实质性阶段。

- A.介绍阶段
- B.核心阶段
- C.确认阶段
- D.结束阶段

正确答案: B

98、(单选题)“你做现在这份工作多长时间要出一次差？”属于哪类面试问题？（）

- A.封闭式问题
- B.开放式问题
- C.探究性问题
- D.假设性问题

正确答案: A

99、(单选题)“你以前的属下对你的管理方法有何评价？”属于哪类面试问题？（）

- A.假设性问题
- B.探究性问题
- C.封闭式问题
- D.开放式问题

正确答案: B

100、(单选题)“对于一位工作表现一贯出色，但最近犯了不少错误的老员工，你将如何处置？”属于哪类面试问题？（）

- A.开放式问题

- B.封闭式问题
- C.假设性问题
- D.探究性问题

正确答案: C

练习试卷 2

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)在平衡计分卡主要特点中，以下哪些属于以战略为核心（）①战略衡量 ②战略管理 ③战略描述 ④战略协同 ⑤连接战略与运营

- A.①③④⑤
- B.①②③④
- C.①②④⑤
- D.①②③④⑤

正确答案: D

2、(单选题)以下哪些方面属于“重视协调一致”（）①从逻辑上明晰协同思路②从体系上整合协调主体③从机制上保障协同效果④从行为上强调协调一致

- A.①②③
- B.①③④
- C.①②④
- D.②③④

正确答案: A

3、(单选题)PDCA 循环过程下列哪一个是正确的（）

- A.计划-实施-检验-调整
- B.计划-检验-实施-调整
- C.计划-调整-实施-检验
- D.计划-检验-调整-实施

正确答案: A

4、(单选题)以下属于“战略检验与调整会”的目的是（）

- A.解决短期问题，促进持续改进
- B.微调战略，做中期调整
- C.战略调整或转型，修改或重新制定战略地图、平衡记分卡、运营规划
- D.根据产品线和渠道的盈利性，变化外部环境、出现新的战略机会以及技术的发展等，审视和调整战

略

正确答案: C

5、(单选题)员工甄选是指什么 ()

A.通过运用一定的问题和手段来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者

B.通过运用一定的工具和手段来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者

C.通过运用一定的工具和面试来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者

D.通过运用一定的问题和面试来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者

正确答案: B

6、(单选题)运用政治手腕的策略有 ()。①果断； ②讨价还价； ③互换； ④建立联盟；⑤奉承； ⑥感性行事； ⑦灵感诉求；⑧向他人咨询。

A.①②③④⑤⑥⑦⑧

B.①②③④⑤⑦⑧

C.③④⑤⑥⑦

D.②③④⑤⑥⑦

正确答案: B

7、(单选题)在推出 LH 汽车系列之前，克莱斯勒公司实行的是一种称作“连续设计”的生产流程。设计部门设计出一款汽车后传递到生产部门，可是生产部门声称“这样做是不可能的”，并把它传回给设计部门，这一过程可能会延续几个月或几年，最后，营销部门不得不去推销一种没有人需要的产品。从产品研发到销售的阶段可能会持续 6 年甚至更长时间。在这期间，技术会变得陈旧，其他公司可以轻易地夺取市场份额。在意识到这一点后，克莱斯勒公司决定各项工作同时进行。公司把与新产品设计有关的人或者受其影响的人（比如营销部、销售部、工程部、设计部等人员）集中到一起，这些人在一起会有争论，但争论是有帮助的。通过这种方法，克莱斯勒公司将生产周期从 6 年降到不足 18 个月。这种团队合作的结果没有体现出了哪一优点？ ()

A.节约时间

B.促进团队内交流

C.节约资金

D.提高跨部门合作效率

正确答案: C

8、(单选题)以下哪种工具将平衡记分卡分由菱形结构改为矩形叠加的四个层面,将管理者的关注焦点从绩效指标转移到绩效目标上。（）

- A.平衡计分卡
- B.战略中心型组织
- C.战略地图
- D.战略协调组织

正确答案: C

9、(单选题)以下哪个是“战略检验与调整会”的内容（）

- A.探讨我们的运营是否可控；监控和管理短期财务和运营绩效
- B.探讨我们的战略执行的如何；监控和管理战略行动方案和平衡记分卡
- C.探讨我们的战略是否可行；评估战略假设的因果关系是否有效
- D.探讨战略执行的问题；战略行动方案的进展情况

正确答案: C

10、(单选题)以平衡记分卡为基础的战略绩效管理实践中，还可以根据绩效目标的协同方式的不同进行分类。属于纵向协同要求，绩效目标的类型有哪些（）①承接目标 ②独有目标 ③分解目标 ④共享目标 ⑤分享目标

- A.①④⑤
- B.①②③
- C.①③④
- D.②③④

正确答案: B

11、(单选题)（）制度有三个优势即：实施全面的搜寻、所有人有同等机会申请公告的职位，可以发现潜在的人才。

- A.封闭式内部招募。
- B.开放式内部招募。
- C.混合式内部招募。
- D.以上都不是。

正确答案: C

12、(单选题)（）最后得到的职位结构不是根据职位的货币价值来排列的，而仅仅是根据分数或点数对职位所作的一种排序。

- A.分类法
- B.排序法
- C.要素计点法
- D.要素比较法

正确答案: C

13、(单选题) () 是利用职位的市场薪酬水平和该职位在职位评价过程中得到的点数两组数据进行回归后形成的直线。

- A.薪酬趋势线
- B.薪酬政策线
- C.薪酬趋定弦
- D.以上都不是

正确答案: B

14、(单选题)强化理论重点则是研究如何改造和转变人的行为，是 () 激励理论的代表；马斯洛需求层次理论旨在研究激励的原因和起激励作用的因素，是 () 激励理论的代表；期望理论关注的则是激励是如何发生的，是 () 激励理论的典型。

- A.内容型，行为改造型，过程型
- B.行为改造型，过程型，内容型
- C.行为改造型，内容型，过程型
- D.过程型，内容型，行为改造型

正确答案: C

15、(单选题)战略规划主要有七个方面的目的，其中“帮助组织创建了一套共同的目标”属于哪一方面 () 。

- A.帮助组织为未来做好准备
- B.分析组织所处的环境
- C.让组织界定自己的身份
- D.组织在其内部塑造一种合作文化

正确答案: D

16、(单选题)特质论认为，人格是一个复杂的心理结构系统，其中包括多种持久而稳定的人格特质。这些特质是人类共有的，但特质的_____因人而异，因而导致人格方面的个体差异。

- A.特点和数量

- B.数量和组合
- C. 特点和组合
- D.结构和组合

正确答案: B

17、(单选题)下面不属于大五人格模型的因素是_____

- A.随和性
- B.责任心
- C.情绪崩溃性
- D.外倾性

正确答案: C

18、(单选题)以下关于建设性冲突与破坏性冲突的差异正确的是 ()

- A.建设性冲突对事不对人，破坏性冲突针对人
- B.建设性冲突更关心胜负
- C.建设性冲突有碍沟通
- D.破坏性冲突更关心组织目标

正确答案: A

19、(单选题)下列对于绩效评价的过程的顺序，正确的是 ()

- A.确立评价目标、建立评价系统、收集绩效数据、处理绩效信息、输出评价结果
- B.收集绩效数据、处理绩效信息、确立评价目标、建立评价系统、输出评价结果
- C.确立评价目标、收集绩效数据、处理绩效信息、建立评价系统、输出评价结果
- D.收集绩效数据、处理绩效信息、建立评价系统、确立评价目标、输出评价结果

正确答案: A

20、(单选题)管理标准中心 (Management Standards Center) 是一个由英国政府认可的，专门在管理技能和领导力领域方面制定标准的组织。下列对于该组织的叙述，错误的是 ()

- A.能够与自己的同事建立起建设性的关系，是各级管理者应当具备的一项关键胜任能力。
- B.对于各位直接上级以及主管人员来说，理解管理标准中心无疑是大有裨益的。
- C.对员工的绩效和个性特点进行更加深入的了解，必然有助于管理人员与他的下属之间建立起良好的关系。
- D.管理人员还能够通过绩效管理过程更好地理解每一位员工对组织做出的贡献。

正确答案: B

21、(单选题)验证测试的效度有五个步骤，下面顺序正确的是（）

- A.职位分析-选择测试-实施测试-确定测试分数与效标之间的关系-效标的交叉检验与重新检验
- B.职位分析-选择测试-实施测试-效标的交叉检验与重新检验-确定测试分数与效标之间的关系
- C.职位分析-确定测试分数与效标之间的关系-效标的交叉检验与重新检验-选择测试-实施测试
- D.职位分析-效标的交叉检验与重新检验-确定测试分数与效标之间的关系-选择测试-实施测试

正确答案: A

22、(单选题)四种经营战略中，集中战略侧重于（）

- A.集中力量建设企业核心体系
- B.提高市场份额、降低成本，或使产品和服务保持鲜明的市场定位
- C.专注于提高在某一领域或行业的核心竞争力
- D.专注于提高企业市场份额，增强产品和服务核心竞争力

正确答案: B

23、(单选题)进行初步面试时的一个风险是，招聘人员会认为面试的目的只是（）。

- A.向求职者推销工作机会
- B.向求职者介绍公司
- C.告诉求职者工作方向
- D.不会录用面试求职者

正确答案: A

24、(单选题)以下不是组织文化的正功能的是（）

- A.导向功能
- B.兼并和收购
- C.凝聚功能
- D.约束功能

正确答案: B

25、(单选题)绩效指标的定义是（）

- A.衡量目标单位或方法，是指目标达到预期的指数、规格、标准
- B.衡量绩效目标达成的标尺，通过对绩效指标的具体评价来衡量绩效目标的实现程度
- C.衡量一定时间内，工作是否达到相应的要求

D.衡量部门业绩是否达到要求，员工是否完成相应的工作的标尺

正确答案: B

26、(单选题)立志公司是一家刚刚成立的新公司。这个公司的营销部肖经理及下属的八位营销人员全部都是刚招来的新人。这些新员工对公司、对本部门充满了热情和好奇，彼此之间没有任何的成见和恶意。每天早晨一见面就相互热情地打招呼。每个人都对公司的前途、对自己在公司的发展充满了希望。为了日后开展正常工作，他们积极地做着各项准备。然而，由于他们都是新招聘来的，对公司的规章制度和团队的工作流程不熟悉，致使团队内部发生了一些冲突。立志公司营销部处于团队发展过程中的（）阶段。

A.初创

B.动荡

C.规范

D.运作

正确答案: A

27、(单选题)绩效加薪的替代物是（）。

A.一次性奖金

B.个体现场奖金

C.福利

D.等额提薪

正确答案: A

28、(单选题)（）的目的是让员工掌握培训想要强调的知识、技能、行为，并将它们应用于自己的日常工作活动当中。

A.职位分析

B.绩效

C.培训

D.薪酬管理

正确答案: C

29、(单选题)保留管理的目的就是（）

A.控制组织内部员工离职和保留的质量和类型。

B.控制组织内部员工入职和保留的质量和类型。

C.控制组织内部员工离职和保留的数量和类型。

D.控制组织内部员工入职和保留的质量和类型。

正确答案: C

30、(单选题)劳动者有下列哪种情形,用人单位不得解除劳动合同()。

- A.女职工在孕期、产期、哺乳期的
- B.劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的
- C.劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的
- D.劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的

正确答案: A

31、(单选题)()指收集培训成果以衡量培训是否有效的过程。

- A.培训效果
- B.培训的成果或标准
- C.培训评估
- D.评估方案设计

正确答案: C

32、(单选题)权变性观点认为()

- A.某些人力资源管理实务与组织绩效之间存在正向的线性关系,并且这种关系适用于所有的企业。
- B.人力资源管理与组织绩效之间并不是一种线性关系,它会受到各种变量的影响。
- C.应将各项人力资源管理实务所形成的配置或模式作为自变量,来考察其与组织绩效之间的关系。
- D.某些特定的人力资源管理实务对组织绩效有正向的影响作用,采用这些人力资源管理实务能在一定程度上改善组织绩效。

正确答案: B

33、(单选题)方向性经营战略的两种表现形式是()和()。

- A.成长战略和集中战略
- B.成长战略和竞争战略
- C.竞争战略和集中战略
- D.竞争战略和拓展战略

正确答案: A

34、(单选题)在()中,雇员的行为或能力不仅由下属来评估,而且由同事、顾客、上司和自己一起

来评估。

- A.学费报销
- B.人员测评
- C.向上反馈
- D.360 度反馈系统

正确答案: D

35、(单选题) () 常与工作记录法配合使用，是为了核对相关绩效信息真实性而采取的一种信息收集方法。

- A.工作记录法
- B.观察法
- C.抽查或检查法
- D.关键事件法

正确答案: C

36、(单选题)情绪在理解态度与行为中扮演着重要角色。以下关于这三者之间的作用关系的描述正确的是 ()。

A.我们常常谨慎地“听从”情绪的指引来决定是否支持或反对某件事情。如果你在思考或讨论合并时主要产生的都是正面的情绪，那么这些正面的情绪反应将使你的逻辑推理过程更倾向于对合并产生正面的情感。

B.情绪反应的过程首先从感受大脑开始。大脑的情绪中枢会判断接收到的感觉信息是支持还是威胁我们的内驱力，从而迅速但不精确地给该信息贴上情绪标签。

C.情绪标签并不是一种情感，而是一种自发的、无意识的、基于单薄感觉信息的情绪反应。

D.情绪标签激发的情绪反应将被传递到逻辑推理过程，和与态度对象有关的信息一起进行逻辑分析，情绪会主导逻辑分析。

正确答案: A

37、(单选题)绩效审议会议的目的不包括 ()。

- A.使员工通过认识绩效问题的存在
- B.帮助员工提高绩效水平
- C.促进形成员工和同事之间的良好关系
- D.有助于上级主管人员和员工之间建立起良好的关系

正确答案: C

38、(单选题)人们在归因时往往忽视情境的影响，而高估个人因素，如智力、能力、动机、态度或人格等影响，哪怕别人的行为很明显受到了情境的左右属于（）

- A.自利性偏差
- B.基本归因偏差
- C.基础归因偏差
- D.自私性偏差

正确答案: B

39、(单选题)群体决策相比于个体决策有其自身优点。群体成员的共同参与能够给决策过程带来异质性。这就为多种方法和多种方案的讨论提供了机会。这属于群体决策的哪一优点（）

- A.更完全的信息和知识
- B.增加观点的多样性
- C.提高决策的可接受性
- D.提高信息和知识的多样性

正确答案: B

40、(单选题)通常来说，职位评价是系统地确定职位之间的相对价值，从而为组织建立一个（）的过程。

- A.职位制度
- B.职位体系
- C.职位系统
- D.职位结构

正确答案: D

41、(单选题)一个团队从组建到解散的整个生命周期中至少需要经过 5 个阶段，在哪一阶段成员们可以形成一种相当团结的气氛？（）

- A.终止期
- B.形成期
- C.震荡期
- D.规范期

正确答案: D

42、(单选题)依据《中华人民共和国劳动合同法》，下列说法正确的是（）。

- A.劳务派遣单位无需将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者

- B.被派遣劳动者无权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或组织工会
- C.劳动合同用工是我国的企业基本用工形式
- D.用人单位可以自设劳务派遣单位

正确答案: C

43、(单选题) () 是物力、财力和人力资本的有机结合体。

- A.能力
- B.资本
- C.组织
- D.以上都不是

正确答案: C

44、(单选题)根据《中华人民共和国劳动法》的相关规定，集体合同签订后应当报送劳动行政部门，劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 () 内未提出异议的，集体合同即行生效。

- A.5
- B.10
- C.15
- D.20

正确答案: C

45、(单选题)招聘工作的主要场所是 ()

- A.资本市场
- B.生产要素市场
- C.服务市场
- D.劳动力市场

正确答案: D

46、(单选题)SWOT 分析是用于分析 ()

- A.外部环境
- B.内部环境
- C.战略
- D.员工满意度

正确答案: C

47、(单选题)赫兹伯格的双因素理论认为，员工的行为会受到（）因素和激励因素这两种不同因素的影响

- A.期望
- B.保健
- C.需要
- D.公平

正确答案: B

48、(单选题)评估过程步骤为（）。

- A.进行需求分析、开发可测量的学习成果并进行培训转化分析、设定成果衡量尺度、计划并实施评估
- B.开发可测量的学习成果并进行培训转化分析、进行需求分析、选择评估策略、计划并实施评估
- C.进行需求分析、开发可测量的学习成果并进行培训转化分析、设定成果衡量尺度、选择评估策略、计划并实施评估
- D.进行需求分析、开发可测量的学习成果并进行培训转化分析、选择评估策略、设定成果衡量尺度、计划并实施评估

正确答案: C

49、(单选题)（）普遍采用技能薪酬体系

- A.市场文化
- B.官僚文化
- C.活力文化
- D.部落文化

正确答案: C

50、(单选题)下列有关企业外包的说法错误的是（）。

- A.制造业和常规的信息处理任务进行外包的一个明显原因是可获得全球市场的廉价劳动力。
- B.离岸外包指的是由企业的核心运作发生地所属城市之外的外包公司提供产品和服务。
- C.外包通常都是针对企业附加值比较低的活动。
- D.通常的可替代性很强的程序性和事务性工作都很可能会被外包。

正确答案: B

51、(单选题)李某进入 A 企业后，企业内部的竞争环境给其带来压力。为了提高自己的核心竞争力，

李某在某学习网站上自主学习了视频剪辑技能。并且在半年之后的工作中，基于个人知识，自主剪辑视频，出色地完成了工作。李某的学习方式与完成工作所运用的知识可分别称为（ ）

- A.正式培训与开发；外显知识
- B.正式培训与开发；内隐知识
- C.非正式学习；外显知识
- D.非正式学习；内隐知识

正确答案: D

52、(单选题)对于平衡计分卡的框架的说法正确的是（ ）

- A.横向是财务、客户、内部业务流程、学习与成长四个方面
- B.纵向是目标、指标值、行动方案和预算
- C.平衡记分卡的目标类型可分为长期目标、中期目标、短期目标
- D.平衡计分卡的逻辑关系是指标--目标--目标值--行动方案--预算

正确答案: C

53、(单选题)以下哪个时间段是绩效辅导的好时机？（ ）①正在学习新技能时；②面临新的职业发展机会时；③刚结束培训学习时；④未能按照标准完成任务时

- A.①②③④
- B.①②③
- C.①②④
- D.②③④

正确答案: A

54、(单选题)（ ）建立基本养老金正常调整机制。

- A.工会
- B.政府
- C.国家
- D.地方

正确答案: C

55、(单选题)个人权力源于权力表现者的个性和行为，包括（ ）。①专家权力 ②信息权力 ③参照权力 ④合法权力 ⑤威望权力 ⑥奖励权力

- A.①②③
- B.②④⑥

C.①③⑤

D.②⑤⑥

正确答案: C

56、(单选题)平衡记分卡是一种系统的绩效考核技术，从财务角度、（）角度、内部流程角度及学习与成长角度四个方面对企业的经营绩效进行考核。

A.客户

B.外部流程

C.员工个人

D.职业发展

正确答案: A

57、(单选题)薪酬水平及其外部竞争性的重要体现不包括（）

A.吸引、保留和激励员工

B.提高企业生产力

C.控制劳动力成本

D.塑造企业形象

正确答案: B

58、(单选题)下列关于绩效改进的说法正确的是（）。

A.绩效管理的基本目的是不断提高员工和企业的绩效，以实现企业的发展目标。

B.绩效诊断的过程包括两层内容：指明绩效问题和分析问题出现的原因。

C.在绩效改进过程中，员工和间接上级都扮演着非常重要的角色。

D.绩效反馈面谈通过绩效改进来实现。

正确答案: C

59、(单选题)在美国一些雇主仍旧鼓励求职者通过邮政业务或者传真提交纸质简历，而越来越多的人倾向于选用电子投递的简历。纸质简历的拥护者认为（）

A.将纸质简历录入形成电子版比原先的电子版文件做成纸质版更费时。

B.邮政业务缓慢:美国的信件平均花费 3 天时间送到，电子传输只需 3 秒。

C.电子文件可以改版，提取信息，以及改动数次。文件还可以与其他数据合并及在多种应用或系统中存储。

D.电子简历通常难以阅读并且缺乏专业外观，且对于一些求职者的隐私性和机密性表示担忧。

正确答案: D

60、(单选题)紧缩投资战略对培训的影响体现在() ①领导力培训 ②求职技巧培训 ③人际沟通培训 ④团队建设⑤再就业援助 ⑥特殊项目培训⑦激励、目标设定、时间管理、压力管理和交叉培训

- A.①②③⑤⑦
- B.①②③⑥⑦
- C.①②④⑤⑦
- D.①②④⑥⑦

正确答案: A

61、(单选题) () 指研究工作的过程，在这个过程中收集、分析、综合和报告与工作要求相关的信息。

- A.工作阐述
- B.工作描述
- C.工作分析
- D.工作研究

正确答案: C

62、(单选题)对冲突管理进行研究的人员给出了处理冲突的 5 种策略，其中迁就策略的缺点是 ()。

- A.没有一方感觉到自己有完全的决定权
- B.失去自主权
- C.潜在的更大的冲突
- D.缺乏自己的主张，丧失尊严

正确答案: D

63、(单选题)下列选项属于书面报告的缺点的是 ()。

- A.严谨、便于长期保存和核查
- B.可以培养员工的能力
- C.突破时间和空间限制
- D.单向的信息流动

正确答案: D

64、(单选题)许多绩效管理体系饱受评价者误差的困扰。让评价者了解所有可能出现的各种评价误差是非常有用的。当绩效评价结果主要受到在绩效评价周期后期收集到的信息影响时，便会出现 ()。

- A.末因误差

- B.近因误差
- C.溢出误差
- D.刻板印象误差

正确答案: B

65、(单选题)根据《劳动合同法》规定,当劳动者不能胜任工作,且经过培训或者调整工作岗位后,仍不能胜任工作时,用人单位可以与劳动者解除劳动合同,但必须满足下列哪些条件? () ①提前 30 日以书面形式通知劳动者本人②提前 60 日以书面形式通知劳动者本人③可以额外支付劳动者 1 个月工资④可以额外支付劳动者 2 个月工资

- A.①③
- B.①④
- C.②③
- D.②④

正确答案: A

66、(单选题)绩效管理体系的首要目的在于帮助高层管理者实现战略性的经营目标。关于绩效管理体系的作用的说法不正确的是 ()。

- A.将组织的目标与个人的目标联系起来,绩效管理体系强化了有利于达成组织目标的行为。
- B.员工入职指将新员工从组织内部人转变为组织外部人的过程,绩效管理在入职过程中起到催化剂的作用,这是因为它能让新员工了解组织所认同并向其提供报酬的那些行为和结果,进而让员工了解组织的文化和价值观。
- C.即使由于某些方面的原因导致个人目标没有完成,将个人目标与组织目标联系起来的说法仍然是一种有效的沟通方式,它可以告诉员工企业最重要的战略活动是什么。
- D.是在员工入职过程中扮演重要角色。

正确答案: B

67、(单选题) () 级以上人民政府采取措施,鼓励和支持社会各方面参与社会保险基金的监督。

- A.省
- B.市
- C.县
- D.乡镇

正确答案: C

68、(单选题)下列有关薪酬预测与预算循环的步骤说明正确的是 ()

A.与管理层一同进行反馈:按部门提出对预测数据的分析总结，并确立单位目标。

B.分析预测:对所预测的工资增长幅度进行审计，以确保它们不超过工资指导原则并且与适当的工资全距保持一致。

C.与管理层共同评审、修改预测和预算:检查每个经理的预测，并基于不同经理之间的明显不公正性提出修正建议。

D.监控预测的工资增长和实际的工资增长:应经理人员的要求向他们提供建议和工资信息服务。

正确答案: A

69、(单选题)组织对员工要求的理想态度和行为标准被称为（）。

A.组织态度

B.组织氛围

C.组织价值观

D.以上都不是

正确答案: C

70、(单选题)如今员工不端行为越来越常见，已经受到了媒体的广泛关注。所谓员工不端行为中包括的有（）①财务违规②炒单③失职④滥用加班政策⑤违规跳槽

A.②③⑤

B.③④⑤

C.①②④

D.①③④⑤

正确答案: C

71、(单选题)以下属于绩效沟通有效的技巧的是（）。①利用反馈;②简化语言;③积极倾听;④肢体语言

A.①②④

B.①③④

C.①②③

D.②③④

正确答案: C

72、(单选题)社会保险基金预算、决算草案的编制、审核和批准，依照（）规定执行。

A.法律和国务院

B.国务院

- C.法律
- D.政府

正确答案:A

73、(单选题)某家航空公司用“今年将飞机的地面周转时间从每架飞机 30 分钟降低至每架飞机 26 分钟”这样一种目标，来衡量公司地勤人员实现的飞机周转时间。这个案例说明信息技术（ ）。

A.沿着能够导向公司整体战略目标实现的活动链，为每个团队的活动分配财务目标和非财务的目标。

B.能够帮助管理者实现绩效管理的自动化，并实时监测和纠正偏差。

C.告知所有员工，让他们知道管理层的目标。

D.能使用诸如平衡计分卡软件以及电子仪表盘等这样一些信息技术支持工具，持续性地展示、监测和评价每一个团队以及每一位员工的绩效。

正确答案:A

74、(单选题)（ ）根据对现有空缺职位的工作任务的预测和了解，向求职者提出难题并要求其拿出方案。

A.开放式问题

B.封闭式问题

C.探究性问题

D.假设性问题

正确答案:D

75、(单选题)（ ）的相互分离是导致组织战略失败和运营不力的根本原因

A.战略管理和运营管理

B.目标管理与企业设定

C.战略管理与企业设定

D.目标管理与运营管理

正确答案:A

76、(单选题)下列关于培训评估成果的说法正确的是（ ）。

A.一般情况下通常使用笔试来评价认知成果

B.受训者掌握的技能水平可以通过观察其在工作抽样中的产出来进行评估

C.由受训者本人提供的自我评级即可得到准确的技能或培训行为转化的评定结果

D.情感成果包括态度和情绪

正确答案: A

77、(单选题)在当今这种变革激烈的经营环境中，薪酬管理早已不再是人力资源管理体系中的一个末端环节，或者仅仅充当一种保健因素，它的作用和影响已经超越了人力资源管理乃至企业管理框架的局限，直接影响到企业的经营战略本身。在实践中，企业必须从战略的层面来看待薪酬以及薪酬管理，大多数情况下，薪酬制度和薪酬政策服从于企业的总体经营战略以及与之相关的其他人力资源管理政策。作为企业赢得竞争优势的一个重要源泉，薪酬以及薪酬管理必须能够支持企业的经营战略，与企业的文化相容，并且具有对外界能力做出反应的能力。下列关于薪酬与企业的关系描述正确的是（）

- A.薪酬本身能领导企业的变革过程
- B.薪酬能直接影响到企业的经营战略本身
- C.薪酬能界定企业应当进行何种变革
- D.薪酬能决定企业应当建立何种价值观

正确答案: B

78、(单选题)下列关于女职工的说法错误的是（）。

- A.女职工生育享受不少于 90 天产假
- B.禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动
- C.女职工在怀孕期间可从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动
- D.怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动

正确答案: C

79、(单选题)赫茨伯格的双因素理论与（）有相似之处，但这两个理论解释问题的角度是不同的。其中，（）使管理者进行激励时的目标更加明确，也更加有针对性。

- A.马斯洛的需求层次理论，赫茨伯格的双因素理论
- B.马斯洛的需求层次理论，马斯洛的需求层次理论
- C.期望理论，期望理论
- D.期望理论，赫茨伯格的双因素理论

正确答案: A

80、(单选题)职位说明书中包括的要素有（）①职位标识②职位目的或概要③工作范围④工作期限⑤工作联系

- A.①②③④
- B.①②④⑤
- C.①②③⑤
- D.①②③④⑤

正确答案: C

81、(单选题)根据《劳动合同法》第五十七条规定，下列哪一项不属于经营劳务派遣业务应当具备的条件（ ）。

- A.注册资本不得少于人民币三百万元
- B.有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施
- C.有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度
- D.法律、行政法规规定的其他条件

正确答案: A

82、(单选题)管理标准中心（Management Standards Center）是一个由英国政府认可的，专门在管理技能和领导力领域方面制定标准的组织。下列对于该组织的叙述，错误的是（ ）

- A.能够与自己的同事建立起建设性的关系，是各级管理者应当具备的一项关键胜任能力。
- B.对于各位直接上级以及主管人员来说，理解管理标准中心无疑是大有裨益的。
- C.对员工的绩效和个性特点进行更加深入的了解，必然有助于管理人员与他的下属之间建立起良好的关系。
- D.管理人员还能够通过绩效管理过程更好地理解每一位员工对组织做出的贡献。

正确答案: B

83、(单选题)中庸型领导的特点是（ ）。

- A.屈服、顺从
- B.平庸、妥协
- C.逃避、回避
- D.规定、指导

正确答案: B

84、(单选题)大卫·麦克利兰的成就需求理论认为人们在生理需求得到满足的前提下，人们还有下列选项中的哪些需求？（ ）①权力需求； ②社交需求； ③尊重需求； ④亲和需求； ⑤成就需求。

- A.①③⑤
- B.②④⑤
- C.①④⑤
- D.③④⑤

正确答案: C

85、(单选题)_____是一种最简单的职位评价方法，它根据总体上界定的职位的相对价值或者职位对组织成功所做出的贡献来对职位进行排序

- A.分类法
- B.排序法
- C.要素计点法
- D.要素比较法

正确答案: B

86、(单选题)（）内部招募制度有三个优势：实施全面的搜寻；所有人有同等的机会申请公告的职位；可以发现潜在的人才。

- A.开放式
- B.封闭式
- C.混合式
- D.公开式

正确答案: C

87、(单选题)员工是在一个特定背景下实施能够产生某些特定结果的特定行为。如果把同一位员工放到不同的环境当中去（例如，在另一位领导手下工作或者是使用更好或更差的设备），其行为很可能会有很大的差别（并产生不同的结果）。下列不属于衡量绩效的方法的是（）

- A.特征法
- B.行为法
- C.背景法
- D.结果法

正确答案: C

88、(单选题)完成技术问题解决者这一角色包括的活动为（）。①确保技术人员能够及时解决技术问题；②作为技术专家或者顾问提供服务；③常规性地完成工作任务；④确保技术类问题得到有效解决。

- A.①②
- B.③④
- C.②③
- D.②④

正确答案: C

89、(单选题)关于信息权力的说法不正确的是（ ）

- A.信息权力与个人的职权没有太多关系
- B.信息权力是指获得关键信息并掌控这些信息向其他人发送的权力
- C.通常专家或者外部关系网特别发达的人基本没有机会能够获得并使用信息权力
- D.通常手中握有权力的人的信息也比周围的同事和下属多一些(例如，财务数据和运营数据)。他或许会误报信息、虚报信息，于是就能够将运用信息权力作为一种手段，一种影响其他人达到目的的手段

正确答案: C

90、(单选题)（ ）是由美国学者史密斯和肯德尔在美国护士联合会的资助下于 1963 年经过研究提出的一种考核方法。

- A.关键绩效指标
- B.行为锚定评价法
- C.平衡计分卡
- D.战略地图

正确答案: B

91、(单选题)（ ）是指营造一种所有雇员（不管人数多少）都可以为实现企业目标和个人发展做出贡献的氛围。

- A.多元化
- B.包容性
- C.多元化培训
- D.多元化与包容性管理

正确答案: D

92、(单选题)自我效能感是一个人相信自己能够有效完成某一特定任务的能力的信心和期望，并非一个人的真实能力，只是一个人对自己完成某项任务的（ ）

- A.自我评析
- B.自我评估
- C.自我评价
- D.自我评定

正确答案: D

93、(单选题)用人单位与劳动者之间劳动合同期限为 2 年，约定试用期为 6 个月，试用期内的月工资为 1000 元，试用期满后的月工资为 1500 元，劳动者完成六个月试用期，用人单位共支付工资 6000 元。下

列说法错误的是（ ）

- A.试用期不应该超过 3 个月
- B.试用期不应该超过 2 个月
- C.试用期结束后应该向劳动者赔偿 6000 元工资
- D.试用期的工资不得低于 1200 元

正确答案: A

94、(单选题)下列对于基于平衡计分卡的战略管理的各流程环节的定义或说明，说法错误的是（ ）

- A.战略管理流程始于管理层的战略开发，战略开发的主要任务是回顾组织的使命、核心价值观和愿景，分析环境信息，完成战略开发或对组织战略进行微调或变革
- B.诠释战略是将战略转化为可操作的行动的重要环节。诠释战略的主要任务就是将战略转化为基于战略主题的战略地图，为战略地图中每一个战略目标设定相应的计分卡指标和目标值，以及开发达成战略目标的行动方案和资源计划
- C.组织创造的价值还包括来自企业的价值，其产生于组织所创造的跨职位、跨层级、跨部门和跨边界的协同效应
- D.战略管理流程始于诠释战略，诠释战略的主要任务就是将战略转化为基于战略主题的战略地图，为战略地图中每一个战略目标设定相应的计分卡指标和目标值，以及开发达成战略目标的行动方案和资源计划

正确答案: D

95、(单选题)绩效管理过程的第五个组成部分是绩效审议。绩效审议是一次面对面讨论团队的工作状况，至少两次会议是必须召开的，两次会议中的第一次会议信息来源不包括（ ）。

- A.本团队的成员对他们的整体绩效所做的评价
- B.其他团队对该团队所做的评价
- C.团队成员个人的自评
- D.主管人员所做的评价

正确答案: C

96、(单选题)倾听是聆听他人说话，处理所得到的信息并表现出对发言者意图的理解的过程。有效的倾听包括三个部分，即（ ）。

- A.聆听、感知、处理
- B.聆听、理解、处理
- C.感知、理解、反馈
- D.感知、分析、回馈

正确答案: C

97、(单选题)关于各种补贴的叙述中，错误的是（）。

- A.对于交通补贴，由雇主提供一辆汽车，员工无论是公事还是私事都有权使用。
- B.雇主提供一种车辆补贴——更准确地说，应该是公务交通补贴，这种补贴提供员工因个人私事而使用私家车所提供的报销补偿。
- C.其他的一些补贴类型表面上看是员工的福利，实际上也能直接或间接地使企业获利。
- D.健身费用的补贴因为如果员工使用了这一补贴，那么他们就更能保持健康的体魄，从而有利于降低组织在员工健康方面的费用支出。

正确答案: B

98、(单选题)目标设置理论指出实现某种目标的（）是工作激励的主要源泉

- A.工作态度
- B.工作意向
- C.工作选择
- D.工作动力

正确答案: B

99、(单选题)求职者的（）会对他们的面试成绩产生影响。面试官会对那些有更多的目光接触、点头、微笑的求职者评价更高。在一项研究中，声音线索(比如被面试者的音高、语速和停顿等)和视觉线索(比如微笑以及身体倾向等)都与评价者的判断存在相关关系，影响到他们认为被面试者是否会被人喜欢和信任。

- A.非语言行为
- B.吸引力
- C.非言语的影响
- D.面试顺序（对比）误差

正确答案: A

100、(单选题)关于《中华人民共和国劳动法》，下列说法错误的是（）

- A.用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。
- B.用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的，由公安机关对责任人员处以 30 日以下拘留、罚款或者警告。
- C.用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由用人单位行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。
- D.由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

正确答案: B

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)全球性商业活动的活跃带来了传统价值观的改变，使得印度从更加集体主义转变为更加个人主义和更具有（）

- A.短期性
- B.长期性
- C.挑战性
- D.复杂性

正确答案: A

2、(单选题)在中国成功地实施绩效管理体系的秘诀不包括（）

- A.尊重年长员工
- B.注重人际关系的和谐
- C.重视实施绩效管理体系的效率性
- D.尊重资历老的员工

正确答案: C

3、(单选题)下列对于绩效的叙述中，错误的是()

- A.绩效本身也包含了员工的行为以及员工行为带来的结果。
- B.绩效管理体系通常包含对行为和结果两方面因素的衡量。
- C.绩效本身只包括员工的行为。
- D.绩效是关于行为或者员工做了什么的概念，而不是关于员工生产了什么或他们的工作取得了怎样的结果的概念。

正确答案: A

4、(单选题)对于绩效行为，通常有两个附加特征，即（）

- A.高效率、多层次
- B.可评估、多维度
- C.可评估、高效率
- D.多维度、高效率

正确答案: B

5、(单选题)有三个共同结合在一起的因素能够使一些人的绩效优于其他人，下列不属于这些因素的是（）

- A.陈述性知识
- B.程序性知识
- C.管理性知识
- D.动机

正确答案: C

6、(单选题)程序性知识是知道应该做什么以及知道如何去做这两个方面知识的结合，它不包括（）

- A.认知
- B.原则
- C.动力
- D.人际关系

正确答案: B

7、(单选题)下列属于刻意练习的步骤的有（）①练习时心中的信念和目标是：我一定要提高、提高、再提高！②在进行练习时，留心注意正在发生的事情以及你以某种方式处理这件事情的原因③进行长时间的练习，不断努力④完成任务之后，听取专家的反馈意见，反馈越多越好⑤建立自己对工作、现状以及组织的心智模式，即你看待这些事物的方法和习惯⑥持续不断地重复步骤 1~4

- A.①②④⑤⑥
- B.②③④⑥
- C.①②③⑤⑥
- D.①②③④⑤⑥

正确答案: A

8、(单选题)绩效是一个多维度的概念，这就意味着我们在理解绩效时需要考虑多种不同的行为。虽然我们能够识别许多具体的行为，但有两种类型的行为或绩效是最突出。即（）

- A.任务绩效、行为绩效
- B.周边绩效、行为绩效
- C.任务绩效、有效绩效
- D.任务绩效、周边绩效

正确答案: D

9、(单选题)根据财政年度来进行绩效评价的做法有很多好处，例如有助于将员工的什么与他们所在部门和组织的工作活动和工作目标保持一致（）。

- A.工作方式和工作目标
- B.工作活动和工作结构
- C.工作活动和工作目标
- D.工作范式和工作结构

正确答案: C

10、(单选题)在整个绩效管理体系中，上下级之间的正式沟通面谈中没有（）。

- A.绩效管理体系正式启动会
- B.管理者自评会
- C.标准绩效评价会
- D.绩效加薪或薪酬审核会

正确答案: B

11、(单选题)在第一次正式绩效会议是绩效管理体系正式启动会，在这次会议上需要讨论的内容有以下哪一项（）

- A.明确员工和管理者分别应当满足哪些要求，承担哪些主要职责
- B.明确组织中员工与管理者对绩效的调控程度
- C.明确绩效管理体系是如何建立
- D.明确员工在工作活动中禁止做的事项

正确答案: A

12、(单选题)在整个绩效管理体系中，上下级之间可以六次正式沟通面谈会议，关于六次会议的说法正确的是（）

- A.各次会议的召开之间的时间间隔不短于三个月
- B.各次会议的召开之间的时间间隔不短于一个月
- C.六次会议的召开必须分别进行
- D.六次会议可以不用分开进行

正确答案: D

13、(单选题)除上级之外，还有其他一些绩效信息来源，可以将上级作为绩效信息的主要来源，同时综合使用其他绩效信息来源。可以作为绩效信息来源的不包括（）

- A.同事
- B.下级
- C.员工本人
- D.市场信息

正确答案: D

14、(单选题)将员工的上级作为绩效信息来源的好处是，他们常常是最能根据组织的什么对员工的绩效做出评价的人（）

- A.组织机构
- B.战略目标
- C.组织绩效
- D.组织利润

正确答案: B

15、(单选题)员工的绩效信息来源可以有多个方面，其中通常作为根据绩效评价结果作出报酬决策的人是（）

- A.同事
- B.员工本人
- C.下级
- D.上级

正确答案: D

16、(单选题)下列选项中，对绩效管理体系中员工的自我评价的描述正确的是（）

- A.在任何一套绩效管理体系中，员工的自我评价都是其中一个重要组成部分
- B.当员工有机会参与绩效管理过程时，他们对最终结果的接受程度都会降低
- C.当员工有机会参与绩效管理过程时，他们在评价面谈阶段的阶段的防御心理会受到强化
- D.员工是在整个评价周期内追踪本人工作活动的最佳人选，因此有时员工本人可以作为唯一的绩效信息来源

正确答案: A

17、(单选题)下列的给出的四个建议不能帮助提高员工的自我评价质量的是()

- A.利用相对评价体系而不是绝对评价体系
- B.允许员工练习自我评价技能
- C.强调过去业绩

D.确保保密性

正确答案: C

18、(单选题) () 提供了一个组织存在的目的及其活动范围等方面的信息。

A.愿景陈述

B.使命陈述

C.战略陈述

D.目标陈述

正确答案: B

19、(单选题) 一个组织的()是关于其未来发展愿望的一种陈述。()

A.战略

B.使命

C.目标

D.愿景

正确答案: D

20、(单选题) 对一个组织来说, 实施一套绩效管理体系有许多好处。其中不属于绩效管理的优点的是()

A.强化完成工作的动力

B.增强员工的自尊心

C.强化员工的自我认知与自我开发

D.改善员工与管理者的关系

正确答案: D

21、(单选题) 现场培训的重要条件是 ()

A.讲授、实践、反思

B.展示、实践、反思

C.讲授、展示、实践

D.讲授、展示、学习

正确答案: B

22、(单选题) 下列对智能指导系统描述正确的是 ()

- A.是指使用数字软件进行指导的系统
- B.智能指导系统环境有三种类型：分析、指导、反馈
- C.其由某领域专家、受训者模型、培训管理人员、用户界面、情景发生器五个部分组成
- D.培训管理人员在其中主要负责提供关于如何完成任务的信息

正确答案: C

23、(单选题)当需要对求职人员的残疾情况进行询问，下列询问中比较合适的是（ ）。

- A.您是否有残疾？您是否治疗过下列疾病？
- B.您是否有精神和药物方面的障碍使您不能正常工作？
- C.您是否因为身体、精神和药物方面的障碍，使您不能胜任我们的职位和工作要求？
- D.您是否需要改变工作条件才可以工作？

正确答案: D

24、(单选题)面试一般以问（ ）个问题为最佳。

- A.3
- B.6
- C.8
- D.12

正确答案: B

25、(单选题)关于社会保险，下列说法错误的是（ ）

- A.单位或者个人认为社会保险费征收机构的行为侵害自己合法权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。
- B.如果是对社保经办机构征收行为不服的，社保经办机构作为政府工作部门依法设立的派出机构，用人单位或者个人可以向社会保险行政部门或者本级地方人民政府申请行政复议。
- C.用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。
- D.以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额一倍以上三倍以下的罚款。

正确答案: D

26、(单选题)现场培训的缺点不包括（ ）。

- A.既传授有用技能，也可能传授不良习惯
- B.非结构化的现场培训可能导致雇员接受不充分的培训
- C.教学双方可能不了解演示、实践和反思是进行现场培训的重要条件

D.不利于企业的统一管理

正确答案: D

27、(单选题) () 是指领导者随机访问员工，听他们述说自己的成绩、所关注的事宜和问题，并分享信息。

- A.巡查
- B.查房
- C.询问
- D.倾听

正确答案: A

28、(单选题) ()：与不能够流利地说你的母语者一起共事时，说话应让人容易理解，尽量避免使用你的母语中特有的成语和类比。

- A.敏感地对待跨文化交流障碍存在的事实
- B.质疑你的文化假设
- C.尊重所有员工
- D.语言表达直截了当

正确答案: D

29、(单选题)关于《中华人民共和国劳动法》，下列说法错误的是 ()

A.用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

B.用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的，由公安机关对责任人员处以 30 日以下拘留、罚款或者警告。

C.用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由用人单位行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

D.由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

正确答案: B

30、(单选题) () 是希望通过牺牲其他群体来实现自己的目标，或者希望占据主导地位。

- A.竞争型风格
- B.分享型风格
- C.调和型风格
- D.合作型风格

正确答案: A

31、(单选题)国外学者 Cohen 和 Wills 认为, 人际关系对于维持良好情绪具有重要作用, 良好的社会支持网络会增加幸福感。在工作中, 当员工处在一个和谐的人际关系中, 不仅可以帮助员工产生积极情绪, 增强幸福感, 对员工的身心健康也有积极的帮助。上司与下属的关系也会对员工幸福感有所影响, 当上司与下属的沟通质量更高, 相互间更加坦诚、更加信任, 不仅可以提升员工的幸福感, 也可以提高员工对组织的认同感和归属感。以上属于影响工作幸福感的 () 因素。

- A.人格特质因素
- B.工作特性因素
- C.人际关系因素
- D.外部激励因素

正确答案: D

32、(单选题)国内学者李晏墅和李晋就在 Seligman 提出的以上三个层面的基础上, 提出了工作幸福感的提升必须关注积极的工作环境、积极的个体人格以及积极的 ()

- A.个体情感体验
- B.个体情感完善
- C.个体发展规划
- D.个体自身技能

正确答案: A

33、(单选题)商业游戏主要用于_____技能的开发()

- A.操作
- B.管理
- C.沟通
- D.谈判

正确答案: B

34、(单选题)亚当斯的公平理论中比较的是 () 。

- A.员工对投入、产出的相对测量结果
- B.员工对投入、产出的客观测量结果
- C.其他人员对投入、产出的评价
- D.管理人员对员工投入、产出的评价

正确答案: A

35、(单选题)麦格雷戈认为,有关人的本性和人的_____在某种程度上决定管理人员的工作方式。不同的管理人员之所以会采用不同的方式来组织、控制和激励人们,原因就在于他们对人的本性的假设是不同的。

- A.行为的假设
- B.组织
- C.行为
- D.管理

正确答案: A

36、(单选题)从左到右,按先后顺序排列,行为的形成过程为 ()

- A.需求—动机—行为—需求得到满足—新的需求—需求
- B.需求—动机—行为—需求得到满足—新的需求
- C.需求—行为—需求得到满足—新的需求—需求
- D.需求—行为—需求得到满足—新的需求

正确答案: A

37、(单选题)赫茨伯格的双因素理论与 () 有相似之处,但这两个理论解释问题的角度是不同的。其中, () 使管理者进行激励时的目标更加明确,也更加有针对性。

- A.马斯洛的需求层次理论, 赫茨伯格的双因素理论
- B.马斯洛的需求层次理论, 马斯洛的需求层次理论
- C.期望理论, ERG 理论
- D.期望理论, 赫茨伯格的双因素理论

正确答案: A

38、(单选题)下列不是外部招募方法的是 ()

- A.自由职业者
- B.广告招募
- C.外出招募
- D.推荐招募

正确答案: A

39、(单选题)员工甄选是指什么 ()

- A.通过运用一定的问题和手段来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者
- B.通过运用一定的工具和手段来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者
- C.通过运用一定的工具和面试来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者
- D.通过运用一定的问题和面试来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者

正确答案: B

40、(单选题)关于信息权力的说法不正确的是 ()

- A.信息权力与个人的职权没有太多关系
- B.信息权力是指获得关键信息并掌控这些信息向其他人发送的权力
- C.通常专家或者外部关系网特别发达的人基本没有机会能够获得并使用信息权力
- D.通常手中握有权力的人的信息也比周围的同事和下属多一些(例如，财务数据和运营数据)。他或许会误报信息、虚报信息，于是就能够将运用信息权力作为一种手段，一种影响其他人达到目的的手段

正确答案: C

41、(单选题)知识是指人的能力和技能发挥作用的必要性信息基础，包括抽象的知识、()的知识和()的知识。

- A.常识性；经验性
- B.常识性；程序性
- C.程序性；创新性
- D.经验性；程序性

正确答案: D

42、(单选题)下列有关技能薪酬体系说法错误的是 ()

- A.同一家公司可能会为员工提供发展深度技能和广度技能两种不同的选择
- B.社区医疗机构往往更需要具备广度技能
- C.广度技能要求任职者不仅能够胜任在自己的职位族范围内需要完成的各种任务，而且能够胜任本职位族之外的其他职位需要完成的一般性工作任务
- D.外科医生所走的往往是广度技能的职业发展轨迹

正确答案: D

43、(单选题)员工甄选程序正确顺序的是 ()

A.应聘者→选拔考试→评价工作申请表和简历→面试→审核材料的真实性→体检→试用期考察→正式录用

B.应聘者→评价工作申请表和简历→审核材料的真实性→选拔测试→面试→体检→试用期考察→正式录用

C.应聘者→选拔考试→评价工作申请表和简历→审核材料的真实性→面试→体检→试用期考察→正式录用

D.应聘者→评价工作申请表和简历→选拔测试→面试→审核材料的真实性→体检→试用期考察→正式录用

正确答案: D

44、(单选题)对工作要素进行分析的人员通常是()。

A.主题专家组

B.工作分析组

C.专业技术组

D.工作要素组

正确答案: A

45、(单选题)下列不属于群体间的依赖关系的是()

A.联营式依赖关系

B.顺序式依赖关系

C.交叉式依赖关系

D.互惠式依赖关系

正确答案: C

46、(单选题)下列属于公司为激励员工，而使用的奖励形式的是()

A.员工认可

B.礼品券

C.特别活动

D.以上都是

正确答案: D

47、(单选题)绩效加薪是指公司根据员工个人的绩效水平高低为其增加()

A.奖金

B.职位

- C.基本薪酬
- D.福利

正确答案: C

48、(单选题)根据薪酬调查结果,结合公司薪酬政策,以职位价值或难度为横坐标,职位薪酬水平为纵坐标的曲线称为()。

- A.薪酬规定曲线
- B.市场薪酬曲线
- C.工资政策曲线
- D.薪酬协调曲线

正确答案: C

49、(单选题)薪酬调查的目的表述正确的有()。

- A.提高职位评价准确性
- B.解决薪酬的内部公平性问题
- C.建立薪酬等级
- D.企业整体薪酬的调整

正确答案: D

50、(单选题)在职位评价最常用方法中哪一个是实施速度最快,同时也是最简单的一种方法?()

- A.排序法
- B.分类法
- C.计点法
- D.归总法

正确答案: A

51、(单选题)技能成果被用来评价技术性或()技能行为的水平。

- A.创新性
- B.灵活性
- C.运动性
- D.重复性

正确答案: C

52、(单选题)工作环境包括哪四个领域?() ①工作氛围 ②物质条件 ③出差 ④地理位置 ⑤工作计

划

- A.①②③④
- B.①②④⑤
- C.①②③⑤
- D.②③④⑤

正确答案: D

53、(单选题)（）是整个面试中的最实质性阶段。

- A.介绍阶段
- B.核心阶段
- C.确认阶段
- D.结束阶段

正确答案: B

54、(单选题)通过（），可以明确界定职位的职责与权限，消除职位之间在职责上的相互重叠，防止职位之间的职责真空，是组织的每一项工作都能得以落实。

- A..职责分析
- B..职位分析
- C..权限分析
- D.任务分析

正确答案: A

55、(单选题)下列哪一项不属于选择劳务派遣公司时需要考虑的因素？（）

- A.机构及其名誉
- B.规划和交付周期
- C.公司核心理念
- D.工资和福利

正确答案: C

56、(单选题)根据《国内税收法》的规定，员工可以将以下哪类福利所需费用从年收入中扣除，从而减少需要需纳税的收入总额（）

- A.法定福利
- B.酌情自定福利
- C.退休福利

D.所有福利

正确答案: B

57、(单选题)霍桑实验认为企业职工是 ()

- A.经济人
- B.社会人
- C.复杂人
- D.自然人

正确答案: B

58、(单选题)表现出恰当的个人行为、与组织中其他部门合作以及通过完全支持上级的计划和决定来展示对上级的忠诚属于 () 的行为方式。

- A.团队创造者
- B.团队实践者
- C.技术问题解决者
- D.教练与激励者

正确答案: B

59、(单选题)关于素质的描述不恰当的是 ()

- A.素质是指帮助一个人有效地履行工作职责的某种技能、品格、能力或特征。
- B.素质是衡量工作成功的尺度。
- C.确定与工作相关的素质可以帮助你评估一个人过去的工作效率，从而预测其在你的机构中的业绩水平。
- D.招聘考核中不可或缺的因素之一。

正确答案: D

60、(单选题)在下列哪种情况下，用人单位延长劳动者工作时间应该受到《劳动法》有关限制性规定的约束 ()

- A.发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的
- B.生产设备发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的
- C.交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的
- D.用人单位取得大量订单，为了在短期内完成交货，必须组织突击生产的

正确答案: D

61、(单选题)人力资源管理职能的特点错误的是（）

- A.人力资源管理上升到战略管理高度
- B.管理重点由物到人
- C.协调处理企业绩效与员工满意度之间的关系
- D.企业职工是“社会人”

正确答案: D

62、(单选题)下列有关 1938 年《公平劳动标准法案》说法错误的是（）

- A.最低工资立法旨在为那些从事社会生产率最低的工作的雇员提供一种最低收入保障。
- B.《公平劳动标准法案》的加班工资条款规定，对每周超过 40 小时的工作时间支付数额为标准工资 2 倍的报酬。
- C.负责实施《公平劳动标准法案》的美国劳工部工资和工时管理局，对享有最低工资豁免和加班条款豁免的职位规定了严格的标准。
- D.《公平劳动标准法案》及其他法律到底能发挥多大作用，主要取决于它们在多大程度上得到执行。

正确答案: B

63、(单选题)下列有关外派雇员薪酬的说法正确的是（）。

- A.通常情况下，其薪酬构成可以分为：工资、住房和税收三部分。
- B.雇主通过税收平衡来处理这种问题——雇主承担向东道国和(或)本国政府缴纳雇员所得税的责任。
- C.外派雇员职位的基本工资和激励报酬(绩效加薪、利润分享、奖金计划等)一般是通过工作时长确定的。
- D.能否提供合理的住房不会对外派雇员成功履职产生影响

正确答案: B

64、(单选题)人力资源管理中，供给小于需求所采取的措施不包括（）。

- A.员工招聘
- B.员工配置
- C.培训开发
- D.解聘辞职

正确答案: A

65、(单选题)在绩效管理体系中最多可能有（）种正式会议。

- A.六

- B.三
- C.四
- D.八

正确答案: A

66、(单选题)期望理论中指出激励是三种认知的产物，以下哪一种不是（）

- A.期望
- B.工具性
- C.效价
- D.绩效

正确答案: D

67、(单选题)“授予雇员股权或股票期权”属于何种薪酬形式（）

- A.福利
- B.绩效加薪
- C.长期激励
- D.短期激励

正确答案: C

68、(单选题)劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥，强令冒险作业的，（），劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，（）。

- A.不视为违反劳动合同；有权对用人单位提出批评，检举和控告。
- B.视为违反劳动合同；无权对用人单位提出批评，检举和控告。
- C.视为违反劳动合同；有权对用人单位提出批评，检举和控告。
- D.不视为违反劳动合同；无权对用人单位提出批评，检举和控告。

正确答案: A

69、(单选题)国有企业、事业单位职工参加基本养老保险前，视同缴费年限期间应当缴纳的基本养老保险费由（）承担。

- A.工会
- B.政府
- C.国家
- D.地方

正确答案: B

70、(单选题)共享选择是以领先型、跟进型、滞后型等传统的（）方案为起点的。

- A.替代性
- B.类似性
- C.交替性
- D.相同性

正确答案: A

71、(单选题)某公司岗位数量较少，且岗位层次清晰，各部门层级界定清晰，那么该公司进行工作评价应采用：

- A.排序法
- B.类比法
- C.要素比较法
- D.评分法

正确答案: A

72、(单选题)绩效管理是一个包括几个重要组成部分的持续性过程，下列哪项不是绩效管理的过程。（）

- A.前提条件
- B.绩效计划
- C.绩效执行
- D.绩效反馈

正确答案: D

73、(单选题)生活空间变量是用来测量员工在工作中和工作之外所面临的重要条件。下列（）不属于这种变量描述的对象。

- A.个体员工与组织因素
- B.任务要求
- C.上级以及工作条件之间的互动
- D.生活环境

正确答案: D

74、(单选题)根据个人价值观确立个人目标的第一步是写下自己的（）。

- A.目标实施综述
- B.书面目标综述
- C.个人能力分析
- D.个人特点分析

正确答案: B

75、(单选题)团队成员在时间、地理位置、文化以及（或）组织界限上被隔离开来，几乎完全依靠技术（电子邮件、互联网和视频会议）实现互动和共同完成项目的各种团队被称为（ ）

- A.网络团队
- B.虚拟团队
- C.社交网络团队
- D.虚拟工作团队

正确答案: B

76、(单选题)选项中对行为技术、压力源、压力水平、正念减压疗法的描述错误的是（ ）。

- A.行为技术：通过改变行为方式来改善人们所处的环境
- B.压力源：是一种场合、一项活动或一些人，能使你感到有压力、失控或烦恼
- C.压力水平：指的是压力源对你的影响程度
- D.正念减压疗法：是一种减压技巧，也就是分散你对压力的注意力

正确答案: D

77、(单选题)企业能够运用三种基本方式对面临的歧视诉讼进行辩护，下列不属于这三种基本方式之一的是（ ）。

- A.经营必需
- B.真实职业资格
- C.说明雇用决策是基于法定的非歧视理由，而不是出于法律禁止的歧视原因
- D.证明非歧视事实

正确答案: D

78、(单选题)在进行员工满意度调查时，要根据（ ）确定调查的内容

- A.员工满意度调查的对象
- B.员工满意度调查的目的
- C.企业规模
- D.行业属性

正确答案: B

79、(单选题)下列关于拖后政策说法不正确的是()

- A.采取拖后政策的企业往往规模较小，多数属于中小型企业
- B.拖后政策会削弱企业吸引和保留潜在员工的能力且损失未来收益
- C.实行拖后型薪酬政策的企业员工流失率往往较高
- D.拖后政策有助于提高员工对企业的组织承诺度，培养团队意识，改善绩效

正确答案: B

80、(单选题)关于工资，下列说法错误的是（ ）

- A.用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准的 80%
- B.不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资
- C.工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬
- D.国家对工资总量实行宏观调控

正确答案: A

81、(单选题)公司内部的员工推荐是最快捷、经济和鼓舞士气的招募渠道之一。为了使“员工推荐”这种方法行之有效，下列行为中效果最好的是（ ）。

- A.被推荐人如果一段时期内表现出色，雇主应对推荐的员工进行奖励
- B.为表现良好的新入职员工提供储蓄债券、礼品券和指定商品
- C.帮助新入职员工进行职业生涯规划
- D.单独使用员工推荐，可节省招募时间以及大量资金

正确答案: A

82、(单选题)新型招募渠道不包括（ ）。

- A.广告
- B.竞技游戏
- C.现场招募
- D.聘前培训

正确答案: A

83、(单选题)新招募渠道中，对于短期培训描述错误的是()。

- A.通常由企业以及专业培训机构提供。

- B.培训时长一般为一个月到半年。
- C.主要目的是帮助参与培训的学员掌握特殊的技能,以便于适应就业需要。
- D.参加者包括学生、失业再就业人员、想“充电”的员工、缺乏经验的求职者。

正确答案: A

84、(单选题)以下情况中,属于被动招募的是()。

- A.员工推荐
- B.业前培训
- C.邮寄招募
- D.专业联合会上面谈

正确答案: A

85、(单选题)所有的开放式问题都可转换为()以增加其实质内容。

- A.素质考核问题
- B.价值导向问题
- C.封闭式问题
- D.以上都是

正确答案: A

86、(单选题)“你如何评价作为个人雇员的自己?”属于哪类面试题目。()

- A.一般性的关于教育的开放式问题
- B.一般性的与工作经验有关的开放式问题
- C.假设性问题
- D.探究性问题

正确答案: B

87、(单选题)“你刚上大学时的计划是什么?后来是怎么改变的?”属于哪类面试问题。()

- A.假设性问题
- B.探究性问题
- C.一般性的关于教育的开放式问题
- D.一般性的与工作经验有关的开放式问题

正确答案: C

88、(单选题)不属于成功的岗前培训的特征的是()。

- A.固定发言人
- B.高层参与
- C.保证培训简单
- D.使培训的方式有趣

正确答案: C

89、(单选题)不属于岗前培训的内容话题的是（ ）。

- A.雇主的期待
- B.福利
- C.雇员对雇主的承诺
- D.组织介绍

正确答案: C

90、(单选题)不属于以确保经理在雇员上班第一天做出的是积极回应的准备步骤的是（ ）。

- A.向内部雇员发布有新雇员加入的消息
- B.对新雇员杀个下马威
- C.对雇员的期望有所保留
- D.安排日程表使雇员第一天的工资有意义

正确答案: B

91、(单选题)工作伙伴制度是指（ ）。

- A.是一个新员工与一个不同部门的新员工之间的一对一关系
- B.是一个新员工与一个同部门的新员工之间的一对一关系
- C.是一个新员工与一个不同部门的老员工之间的一对一关系
- D.是一个新员工与一个同部门的老员工之间的一对一关系

正确答案: D

92、(单选题)不完全属于网络培训的优势的是（ ）。

- A.完全隐私
- B.注重细节
- C.持续提供相同的培训内容
- D.便利

正确答案: A

93、(单选题)不属于网络培训的缺点的是（）。

- A.不具有高度互动性
- B.成本收益低
- C.有限的演示工具
- D.缺乏与其他部门新员工的见面机会

正确答案: B

94、(单选题)如果你决定了要用有形的事物作为吸引求职者的手段，不属于其原则的是（）。

- A.提供津贴
- B.这件有形的事物具有上升空间事物具有上升空间
- C.了解竞争对手赠送什么
- D.不做你无法保证的承诺

正确答案: B

95、(单选题)出生于 1946 年以前的工作者被称为（）。

- A.千禧一代
- B.X 一代
- C.成熟一代
- D.婴儿潮一代

正确答案: C

96、(单选题)广播和电视招募渠道的主要缺点是（）。

- A.花时间、不好公开
- B.缺乏控制
- C.可能会产生系统歧视
- D.成本高

正确答案: D

97、(单选题)校园招聘的主要缺点是（）。

- A.花时间、不好公开
- B.缺乏控制
- C.潜能评估难度大

D.成本高

正确答案: C

98、(单选题)员工推荐的主要缺点是（）。

- A.花时间、不好公开
- B.缺乏控制
- C.可能会产生系统歧视
- D.成本高

正确答案: C

99、(单选题)职位公告的内容应基于（）。

- A.工作职责
- B.工作范畴
- C.能力需求
- D.职位需求矩阵

正确答案: D

100、(单选题)强化理论认为，人们可能重复某种行为是因为这种行为受到了（）

- A.挫折
- B.阻止
- C.惩罚
- D.奖励

正确答案: D

练习试卷 4

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)下列关于有效性研究的说法正确的是（ ）。

- A.效标效度指员工在测试或其他选拔工具中的得分与员工实际工作表现之间的数据关联
- B.一般情况下，有效性研究首先开始于工作需求，从而进行全面的工作分析
- C.有效性研究的整个过程，应确保研究的有效性。
- D.员工选拔程序统一指导原则指出了有效性研究的修正频率和修正条件

正确答案: A

2、(单选题)（ ）指员工在测试或其他选拔工具中的得分与员工实际工作表现之间的数据关联

- A.内容效度
- B.绩效效度
- C.结构效度
- D.整体效度

正确答案: B

3、(单选题)（ ）是根据产品或服务销售价的百分比计算的一种奖励性薪酬。

- A.佣金
- B.奖金
- C.津贴
- D.预支薪酬

正确答案: A

4、(单选题)在自由雇佣的情况下，一个组织要想解雇一位员工,也会存在例外情况。其中叙述错误的是（ ）

- A.从与组织中的其他人的谈话当中可以引申出这样一种隐含契约，即组织只有在有正当理由的情况下才能与员工解除雇佣关系
- B.解除与一位员工的雇佣关系可能会被认为是违反了某种公共政策
- C.从公司的文件(比如员工手册)当中可以引申出这样一种隐含契约，即组织只有在有正当理由的情况下才能与员工解除雇佣关系

D.解除与一位员工的雇佣关系一般不会被认为是违反了某种公共政策

正确答案: D

5、(单选题)期望理论公式为 ()

A.激励力=效价*期望值

B.激励力=效价/期望值

C.期望值=效价*激励力

D.期望值=效价/激励力

正确答案: A

6、(单选题)政治技巧是一种人际交往的方式，结合了社会意识和良好的沟通能力。领导者需要政治技巧来达到诸如建立同盟和为自己的组织获得资源等目的，所有政治手段的目的都在于 ()

A.获取更多的经济回报

B.提升个人和组织的绩效

C.获取和维护权力

D.提升自我在团队中的声望

正确答案: C

7、(单选题)_____在特定情形下的注意力、心理效能、分心的事物等暂时的变异引起.

A.随即反应误差

B.特定因素误差

C.暂时误差

D.随机误差

正确答案: A

8、(单选题)《职工带薪年休假条例》规定：职工累计工作已满 10 年未满 20 年的，年休假 () 天。

A.5

B.10

C.15

D.20

正确答案: B

9、(单选题)单一基本薪酬计划一般适用于下列哪种类型（ ） a.需要销售的是耗费长时间才能销售出去的高价产品和服务或技术产品 b.销售产品主要负责创造需求，其他员工实际完成销售 c.不可能跟踪记录每一位员工的销售业绩 d.销售代表处于受训期间或其他不能独立完成销售的期间

- A.abc
- B.abcd
- C.abd
- D.bcd

正确答案: B

10、(单选题)授权的本意是指将管理者的决策权和责任传递给集体成员。在几种环境里进行了研究，形成了对授权的 心理学定义。有四个成分可以确定下来：意义、胜任力、自主性和影响。完整的 授权包括上述四个方面，以及第五个因素一内在承诺。授权的主要形式为()

- A.参与式管理
- B.委派
- C.分享式决策
- D.协商式管理

正确答案: B

11、(单选题)绩效加薪与可变薪酬的区别是（ ）

- A.可变薪酬是对员工过去的绩效和优秀表现的一种奖励
- B.绩效加薪只适用于企业和员工约定的某一个时期
- C.可变薪酬灵活性较小
- D.绩效加薪具有累积性

正确答案: D

12、(单选题)以下选项中属于时间管理矩阵中第一象限（重要且紧急）的是（ ）

- A.为即将面临的大事件做准备
- B.生气和担忧
- C.回电话
- D.危机处理

正确答案: D

13、(单选题)薪酬的外部竞争性是指一家企业的薪酬水平的高低以及由此产生的企业在市场上的（ ）的大小

- A.竞争价值
- B.竞争能力
- C.竞争范围
- D.竞争水平

正确答案: B

14、(单选题)程先生与经女士都在广西南宁市工作，去年领了结婚证，但却迟迟不敢办婚礼。原因很简单：按单位内部规定，夫妻俩不能同在一个单位，婚事让单位知道了，夫妻中的一人就必须离开单位。为了求职、保“饭碗”，南宁不少已婚人士成了“隐婚一族”。 另有一公司招“综合办文秘”，小王前往面试，企业面试负责人要求小王承诺三年内不生育，否则不予签订劳动合同；履行合同期间怀孕的，要与之解除劳动合同并须赔偿企业招聘费用。小王虽然不情愿，但是想到找工作的艰辛，就违心答应了。一年后，小王怀孕了，企业对小王说我们按照约定解除劳动合同吧，先把企业损失赔偿上。以上案例中，企业对小王的歧视属于（ ）歧视类型。

- A.种族
- B.肤色
- C.年龄
- D.性别

正确答案: D

15、(单选题)舒勒认为，战略性人力资源管理就是使员工具备实现组织战略所必需行为的一切管理活动，他认为，组织内部所有影响员工行为的活动都可以归入战略性人力资源管理的范畴。舒勒还对战略性人力资源管理的层面进行了划分，认为它包括哲学、___、程序、实务和流程五方面构成的 5P 模型，强调 5P 模型内部要保持高度一致，并应与组织的战略业务需求系统地结合起来。()

- A.政策
- B.法律
- C.领导
- D.销售

正确答案: A

16、(单选题)新的绩效管理体系要求管理人员坐下来与下级员工就其绩效进行定期沟通，并将出现的所有问题都记录下来，这些做法还能提供书面的事实记录。这样的做法满足了绩效管理体系哪种目的?()

- A.信息对称目的
- B.档案记录目的
- C.开发目的
- D.组织维持目的

正确答案: B

17、(单选题) () 的实现方式之一是, 在每年年底调薪时考虑下一年度全年当中市场薪水平的变动走势, 大体根据预测到的下年年初时的市场平均薪酬状况来确定本企业下年度全年的薪酬水平。

- A.薪酬领袖政策
- B.市场追随政策
- C.拖后政策
- D.混合政策

正确答案: C

18、(单选题)所谓混合政策, 是指企业在确定薪酬水平时, 是根据职位或员工的 () 或者是总薪酬的不同组成部分来分别制定不同的薪酬水平决策, 而不是对所有的职位和员工均采用相同的薪酬水平定位。

- A.任务
- B.目标
- C.类型
- D.绩效

正确答案: C

19、(单选题)劳动力需求是关于劳动力 () 和 () 的函数

- A.数量; 质量
- B.价格; 质量
- C.价格; 规模
- D.质量; 规模

正确答案: B

20、(单选题)劳动力参与率是指一个国家或社会中 () 岁以上人口中的经济活动人口总量。

- A.14
- B.16
- C.17
- D.18

正确答案: B

21、(单选题)下列对于绩效薪酬制度的成本影响对比, 错误的是 ()

- A.绩效工资制度的成本影响是需要完善的个人绩效评价系统

- B.绩效调薪制度的成本影响是将支付能力与成本挂钩
- C.员工持股计划不易明确成本
- D.利润分享计划的成本影响是将支付能力与成本挂钩

正确答案: B

22、(单选题)预告通知解除:在履行劳动合同过程中,用人单位提前 () 日通知劳动者,将于一定的期限之后解除合同的情形,也被称为非过错性解除劳动合同。

- A.10
- B.15
- C.20
- D.30

正确答案: D

23、(单选题)影响雇员绩效和学习的因素分析包括 () ①个体特征 ②工作输入 ③工作输出 ④工作结果⑤ 工作反馈

- A.①④⑤
- B.②③④⑤
- C.①②③④⑤
- D.①④

正确答案: C

24、(单选题)以下对工资支付说法,正确的是 ()

- A.安排劳动者延长工作时间的, 支付不低于工资的 200%的工资报酬
- B.劳动者在婚丧假期间, 用人单位应当依法支付工资
- C.劳动者连续工作两年以上的, 享受带薪年假
- D.休息日安排劳动者工作的, 支付不低于工资的 150%的工资报酬

正确答案: B

25、(单选题)____在企业的绩效管理过程中扮演着核心角色。

- A.绩效考核
- B.绩效评价
- C.绩效标准
- D.绩效原则

正确答案: B

26、(单选题)一个完备、详尽的工作分析会识别出重要的 ()

- A.工作绩效等级
- B.胜任能力
- C.职场特征
- D.工作活动

正确答案: C

27、(单选题)下列对于绩效评价内容说法错误的是 ()

- A.在绩效管理过程中，为了检验组织的战略目标是否达成，需要对组织与员工的绩效表现进行有效评价，确定绩效评价内容，明确具体的目标、指标和目标值则是其中的关键一环
- B.根据绩效评价的类型差异，对绩效评价的内容可从两方面进行阐释：业绩评价和态度评价；组织评价、部门评价和个人评价
- C.业绩评价是绩效评价最核心的内容，与组织战略目标实现相关的绩效都要通过业绩产出来衡量
- D.组织、部门和个人层面的业绩评价都是从数量、质量、时间和成本等角度来考虑的

正确答案: D

28、(单选题)下列对于组织协同的查验点，说法错误的是 ()

- A.组织协同是一项系统性工作，目的在于创作个部分之和大于整体的综合效应
- B.企业价值主张的查验点含义指将公司战略转变成公司政策，并由总部职能部门跟踪管理
- C.公司与董事或股东的查验点含义指公司董事会对公司战略进行评估、批准和监督
- D.公司与业务单元的查验点含义指将公司的战略优先工作逐层分解到业务单元

正确答案: B

29、(单选题)对于绩效沟通的方式说法错误的是 ()

- A.绩效沟通分正式和非正式绩效沟通两大类
- B.定期会面属于非正式绩效沟通
- C.正式的书面报告属于正式绩效沟通
- D.书面报告的缺点是：是一种单向的信息流动，缺乏双向的交流；很大程度上取决于下属的文化水平沟通流于形式：信息不能在团队中实现共享

正确答案: B

30、(单选题)绩效辅导的内容包括（ ）①管理者提供帮助是绩效辅导的关键②激励下属是绩效辅导的重要职能③领导风格是绩效辅导效果的重要影响④完善内容是绩效辅导的重要步骤

- A.①②③
- B.①③④
- C.②③④
- D.①②④

正确答案: A

31、(单选题)下列对于绩效评价过程的说法错误的是（ ）

- A.绩效评价是绩效管理技术性最强的环节之一，在绩效评价时，通常经过五个过程
- B.绩效评价包括两种评价对象：一是组织绩效，二是个人绩效
- C.评价系统应当包括确立合理的评价指标和评价标准，选择适当的评价主体等
- D.绩效评价标准指的是用于判断评价对象绩效优劣的标准，可分为绝对评价标准和相对评价标准两类

正确答案: B

32、(单选题)下列对于绩效评价的过程的顺序，正确的是（ ）

- A.确立评价目标、建立评价系统、收集绩效数据、处理绩效信息、输出评价结果
- B.收集绩效数据、处理绩效信息、确立评价目标、建立评价系统、输出评价结果
- C.确立评价目标、收集绩效数据、处理绩效信息、建立评价系统、输出评价结果
- D.收集绩效数据、处理绩效信息、建立评价系统、确立评价目标、输出评价结果

正确答案: A

33、(单选题)一套好的绩效管理体系应该可以被所有参与者接受，而且应被视为是公平的。公平是一种主观感受，因此，要想知道一套绩效管理体系是否具有公平性，唯一的方法就是（ ）

- A.询问当事人
- B.询问管理者
- C.将不同组织的绩效管理体系进行对比
- D.看该绩效管理体系是否符合组织的公平原则的标准

正确答案: A

34、(单选题)好的绩效管理体系是没有秘密的。对于绩效管理系统中开放性的叙述中错误的是（ ）

A.绩效评价是经常性的，并且员工总是能够得到持续性的绩效反馈，因此，员工可以持续不断地获得关于自己绩效质量的信息。

B.绩效评价会议本身也是一个双向沟通的过程，评价者和被评价者在这一过程中进行信息的互换，如

果没有员工的参与，上级是不会直接得出对下属员工的绩效评价结论的。

C.绩效标准应当是清晰的，上级应当就这些标准持续不断地与员工交流和沟通。

D.绩效沟通应该要以事实为依据。

正确答案: D

35、(单选题)绩效管理体系是其他人力资源管理和开发活动的一个重要支持者。下列关于绩效管理与其他人力资源与开发活动的整合的叙述中，错误的是（）

A.绩效管理为确定员工的开发需要提供了信息

B.绩效管理还为人力资源规划提供了关键性的信息。特别需要指出的是，一个组织的人才库却不是通过绩效管理体系收集上来的信息建立的

C.将绩效和培训有效联系起来，能够让员工了解到他们需要提高的方面，并指导他们获得能够改善绩效的合适的机会

D.绩效管理体系与薪酬体系之间也存在明显的联系。如果缺乏一套良好的绩效管理体系，一个组织的薪酬和报酬决策就很可能是武断的

正确答案: B

36、(单选题)绩效管理为人力资源规划提供了关键性的信息，其中这些关键信息的作用不包括（）

A.一个组织的人才库也是基于通过绩效管理体系收集上来的信息建立起来的

B.通过绩效管理制定的开发计划则为组织提供了在不久的将来要掌握哪些技能方面的信息

C.能够让员工了解到他们需要提高的方面，并指导他们获得能够改善绩效的合适的机会

D.这些信息还可以为组织的招募和雇佣决策提供依据。当一个组织考虑具有哪些技能的人才要从组织外部引进，而具有哪些技能的人才可以在组织内部挖掘时，对组织当前以及未来人才储备状况的了解就显得非常重要。

正确答案: C

37、(单选题)许多组织越来越清楚地意识到，在实施绩效管理体系之前就考虑到必备的前提条件是多么重要。以位于美国俄克拉何马州俄克拉何马市的一家名为德康尼斯(Deaconess) 的医院为例，该医院共有 650 名医生，1 400 名员工。这家医院就把员工的职位描述很好地整合进了它的绩效管理体系之中。该医院之所以强调要将职位描述整合进绩效管理体系，直接的原因之一是，它通过对员工的调查发现，员工不知道医院是怎样对自己进行评价的。于是，在员工的参与下，这家医院对 260 份职位描述进行了更新。目前，每一位员工的职位描述都成为他们各自的绩效审查表格的一个组成部分。这张新的表格中不仅包括任务绩效标准，而且包含员工个人承担的工作所要求的特定行为。例如，对一位护士的评价可能是基于这样一条标准：“他或她基于自己掌握的计划技能和组织技能安全、及时、礼貌地护理病人。”此外，这家医院还将每一位员工的绩效与整个医院的战略和目标联系在一起。综合上述例子，我们可以知道，这家医院在实施绩效管理体系之前准备了哪些必要的前提条件（）

A.对于所任职位有清楚地认识

- B.对于组织的战略目标以及规章制度有清晰地认识
- C.培养客户的忠诚度
- D.任职者需要熟练掌握并运用专业知识

正确答案: A

38、(单选题)绩效计划阶段需要完成的重要任务是 ()

- A.对组织战略目标加以界定
- B.对行为或完成工作的方式加以界定
- C.对完成工作的标准加以界定
- D.管理层监督员工的过程加以界定

正确答案: B

39、(单选题)胜任能力是指 ()

- A.上层管理者对下层任职者的能力分析过程中至关重要的可衡量的知识、技能和能力
- B.任职者在完成职位目标过程中起到决定且可衡量的知识、技能和能力
- C.对于结果的达成至关重要且可衡量的知识、技能和能力
- D.在结果的完成过程中起到重要作用且可描述的知识与技能

正确答案: C

40、(单选题)监控同事的绩效已经被确定为一种关键的管理胜任能力。作为上层管理者，应当在哪些方面承担主要责任 ()

- A.督促员工遵守组织规章制度
- B.观察记录同级人员的绩效
- C.强化员工的有效行为
- D.督促员工提供反馈信息

正确答案: C

41、(单选题)影响从众行为的个人因素不包括 ()

- A.智力因素
- B.人际关系
- C.自信心
- D.生活环境

正确答案: D

42、(单选题)家长作风型领导的特点是（）。

- A.屈服、顺从
- B.指挥、支配
- C.开发、操作
- D.规定、指导

正确答案: D

43、(单选题)员工甄选是指什么（）

- A.通过运用一定的问题和手段来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者
- B.通过运用一定的工具和手段来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者
- C.通过运用一定的工具和面试来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者
- D.通过运用一定的问题和面试来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者

正确答案: B

44、(单选题)需求评估是（）。

- A.分析各部门培训需求以设计合适的培训方案
- B.对不同部门的培训需求进行评估考虑是否开发培训项目
- C.用来确定培训是否必要的过程
- D.估计培训效果以考虑是否开展培训

正确答案: C

45、(单选题)组织分析是指（）。

- A.职能分析、决策分析、关系分析、运行分析四个内容的总和
- B.通过分析研究，明确现行组织机构设置和运行中存在的问题和缺点，为提出组织咨询的具体课题内容和改进方案打下基础
- C.从组织整体出发确定组织对培训的需求所进行的分析
- D.在给定公司经营战略、培训可利用的资源以及管理者和同事对培训活动的支持条件下，确定相应的培训

正确答案: D

46、(单选题) () 是指导性设计过程的第一步。

- A.培训需求评估
- B.培训需求分析
- C.培训组织分析
- D.培训可行性评估

正确答案: A

47、(单选题)不属于培训与开发的原则的是 ()

- A.差异化原则
- B.目标原则
- C.因人制宜原则
- D.服务企业战略和规划的原则

正确答案: C

48、(单选题)在岗培训指的是 ()

- A.员工不离开自己的职位，在实际工作岗位和工作场地进行的培训
- B.员工暂时离开自己的职位，在原先的工作岗位和工作场地进行的培训
- C.员工离开自己的工作岗位，专门参加的培训
- D.员工不离开自己的职位，专门参加的培训

正确答案: A

49、(单选题)不是在岗培训的方法的是 ()

- A.学徒培训
- B.讨论培训
- C.辅导培训
- D.工作实践体验

正确答案: B

50、(单选题)相邻薪酬等级之间的区间中值变动百分比被称为 ()

- A.薪酬区间等级差
- B.薪酬区间变动值
- C.薪酬区间中值差
- D.薪酬区间等值差

正确答案: C

51、(单选题)从以下不同角度概括的组织行为学的内涵正确的是()。

- A.组织行为学是一门应用社会科学,研究工作组织中的个体、群体和组织行为问题
- B.组织行为学是系统研究组织环境中所有成员的行为,以成员组织及其与环境的相互作用所形成的行为作为研究对象
- C.组织行为学是一个研究领域,它探讨个体、群体的影响,以便应用这些知识来改善组织绩效
- D.组织行为学是对组织的性质进行系统的研究,即组织是怎样产生、成长和发展起来的,它们怎样对其他组织以及更大些的机构发生作用

正确答案: A

52、(单选题)以下关于科学管理理论的主要内容错误的是()。

- A.亨利·法约尔的贡献主要体现在组织的性质和理论方面,他提出管理的5大职能,包括计划、组织、命令、协调和控制和一般管理理论
- B.亨利·法约尔在实践的基础上,他进一步总结出14条管理原则,即分工、权力、纪律、命令一致、指挥统一、公益高于私利、报酬、集权或分权、层级制、秩序、公正、安全、主动和集体精神
- C.马克斯·韦伯的思想体现在:①一个组织只有遵从规章,摆脱个人主义的影响,才能长期生存;②只有合理和法定的权利才是行政组织的基础;③领导者应该在能力上胜任,应该根据事实而不是随意领导
- D.巴纳德的组织理论则可以概括为:①组织是一个合作系统;②组织存在需要的基本条件;③组织效力与组织效率原则;④权威接受论;⑤主管人员具有的主要职能;⑥制定并维持一套信息传递系统;⑦促使组织中每个人都能做出重要的贡献,包括员工的选聘和合理的激励等;⑧阐明并确定组织的目标

正确答案: A

53、(单选题)以下是组织行为学研究对企业的意义,描述错误的是()

- A.组织行为学的理论与知识有利于分析、解释、预测人的行为,有利于调动人的积极性、主动性和创造性
- B.组织行为学对群体行为进行研究,使群体更加了解个人的行为规律,有助于增强群体的凝聚力和向心力
- C.组织行为学中涉及领导理论的研究,有助于提高企业管理层的领导水平
- D.组织必须随着环境的变化而不断地调整并实现发展。学习组织行为学的理论与知识有助于及时有效地领导组织的变革与发展

正确答案: B

54、(单选题)期望理论公式为()

- A.激励力=效价*期望值
- B.激励力=效价/期望值

C.期望值=效价*激励力

D.期望值=效价/激励力

正确答案: A

55、(单选题)强化理论中的负强化是指 ()

A.对于不希望发生的行为采取冷处理

B.奖励那些企业所希望的行为，从而加强这种行为

C.对不希望的行为采取惩戒措施，使之不再出现

D.事先告诉员工哪些行为不符合要求及其后果是什么，从而改变或克服某种行为，以避免出现不希望的后果

正确答案: D

56、(单选题)当人们将自己获得的报酬与投入的比率与他人作比较之后感到不平衡，通常会采取方法来减少不公平感。如果将当前的比较对象和老板的关系更好作为一个原因减少原有的不公平感，属于下述哪种方法？ ()

A.改变投入

B.改变对他人投入或报酬的看法

C.改变自己对投入和报酬的看法

D.改变参照系

正确答案: D

57、(单选题)下列关于绩效的说法错误的是 ()

A.所谓绩效，就是指员工在工作过程中所表现出来的与组织目标相关的并且能够被评价的工作结果与行为

B.动态性是绩效的主要特点之一，是指员工的绩效并不是固定不变的，在主客观条件变化的情况下，绩效是会发生变动的

C.一般来说，绩效具有多因性、唯一性和动态性这三个主要特点

D.绩效是基于工作而产生的，与员工的工作过程直接联系在一起，工作之外的行为和结果不属于绩效的范围

正确答案: C

0

58、(单选题)萨柏把职业生涯划分为五个阶段，其中的成长阶段分为哪三个小阶段 ()

A.试验期、过渡期、实验期

B.幻想期、兴趣期、能力期

- C.尝试期、稳定期、维持期
- D.兴趣期、试验期、尝试期

正确答案: B

59、(单选题)不属于职业目标的作用的是 ()

- A.可以激发个人高水平的努力
- B.可以提高员工的办公效率
- C.使个体将有限的精力集中于有利于目标实现的事情上
- D.有利于形成实现目标的战略

正确答案: B

60、(单选题)要判断想要实现哪些目标，就要认清自己的价值观，即在你的生活中，什么是最有意义的。下列关于价值观的说法错误的是 ()

- A.价值观会受到家庭、朋友、宗教信仰影响
- B.每个人的价值观都是学习和个人经历的结果
- C.价值观是在正常情况下对于期待发生的结果的想法或信念，用来引导我们的选择及对行为和事件的评价
- D.因为价值观对个人或组织的发展具有重要作用，所以很少有价值观能深入人心

正确答案: D

61、(单选题)关于信息权力的说法不正确的是 ()

- A.信息权力与个人的职权没有太多关系
- B.信息权力是指获得关键信息并掌控这些信息向其他人发送的权力
- C.通常专家或者外部关系网特别发达的人基本没有机会能够获得并使用信息权力
- D.通常手中握有权力的人的信息也比周围的同事和下属多一些(例如，财务数据和运营数据)。他或许会误报信息、虚报信息，于是就能够将运用信息权力作为一种手段，一种影响其他人达到目的的手段

正确答案: C

62、(单选题)造成在许多企业中只有极少数员工拥有正式的职位权力的原因是 ()

- A.组织结构扁平化和编制的精简
- B.组织结构的扁平化和管理人员的多样化
- C.企业文化的多样性与复杂性
- D.编制的复杂化

正确答案: A

63、(单选题)项目管理是指 ()

- A.调整你与他人的工作，以便能够满足时间，预算以及质量标准的要求
- B.协调你与他人之间的工作，以便满足时间、预算和质量标准要求的同时达到组织目标
- C.协调自己的工作，以便适应他人的工作进程，满足时间、预算和质量标准要求的同时达到组织目标
- D.调整他人的工作进程，以便满足时间、预算和质量标准要求并且完成组织目标

正确答案: B

64、(单选题)关于认知成果，下列说法正确的是 ()

- A.认知成果可以衡量受训者对项目中强调的原理、事实、技术、程序和流程的熟悉程度
- B.认知成果可以衡量受训者在项目中学到的技能
- C.一般情况下使用面试来评价认知成果
- D.认知成果可以衡量讲师的课前准备、引导讨论能力和教授过程

正确答案: A

65、(单选题)下列有关技能薪酬体系的描述错误的是 ()

- A.员工所获得的薪酬是与知识、一种或多种技能以及能力而不是职位联系在一起的
- B.组织更多的是依据员工所拥有的工作相关技能而不是其承担的具体工作或职位的价值来支付薪酬的
- C.员工的薪酬上涨取决于员工个人所掌握的技能水平的提高或者已有技能的改善
- D.导致技能薪酬体系日益普遍的一个主要因素是组织变革和组织对员工专业性的更高要求

正确答案: D

66、(单选题)薪酬领先战略带给公司的收益不包括下列选项中的哪一项 ()

- A.较高的薪酬往往能够为企业吸引来大批可供选择的求职者
- B.高薪能减少企业在员工甄选方面所支出的费用
- C.较高的薪酬减少了员工离职的机会成本
- D.较高的薪酬有利于减少因为薪酬问题带来的员工纠纷

正确答案: B

67、(单选题)矩阵可能被用来评估培训对平衡记分卡的作用，包括 () ①每小时培训成本 ②培训总时长 ③接受培训的雇员比例 ④未接受培训的雇员比例 ⑤培训成本

A.①③④

- B.②③④
- C.①③⑤
- D.②③⑤

正确答案: C

68、(单选题)在培训项目评估中所使用的反应成果对应的测量内容为 ()

- A.公司回报
- B.人际关系
- C.受训者的态度和动机
- D.受训者的满意度

正确答案: D

69、(单选题)下列关于技能薪酬体系设计的基本流程顺序正确的是 () ①成立设计小组 ②技能分析 ③确定技能模块 ④制定技能薪酬方案 ⑤技能培训与认证

- A.①②③⑤④
- B.②③⑤①④
- C.①③②④⑤
- D.②①③⑤④

正确答案: A

70、(单选题)雇员处理私人生活和同事关系变动的方式,也会影响到他们的 () 和 ()。①角色 ②责任感 ③个人发展需求 ④职业生涯规划

- A.①②
- B.①③④
- C.②③④
- D.③④

正确答案: A

71、(单选题)个人权力源于权力表现者的个性和行为,包括 ()。①专家权力 ②信息权力 ③参照权力 ④合法权力 ⑤威望权力 ⑥奖励权力

- A.①②③
- B.②④⑥
- C.①③⑤
- D.②⑤⑥

正确答案: C

72、(单选题)隐含的领导理论，是对理想化的组织领导者应有的个人特质和能力的假设，这些假设，包括陈述出来的和未陈述出来的，基于社会化_____设定。（）

- A.文化背景
- B.该岗位的胜任素质模型
- C.领导者过去的经历
- D.组织对领导者的期望

正确答案: C

73、(单选题)识别和运用矩阵体现在（）等方面

- A.检测工作效率、调查雇员敬业度、提高产品质量、提升客户服务水平
- B.留住雇员的措施、调查雇员敬业度、提升客户服务水平、检查生产效率和质量
- C.检测工作效率、调查雇员忠诚度、提高产品质量、留住雇员的措施
- D.留住雇员的措施、调查雇员忠诚度、提升客户服务水平、检测工作效率

正确答案: B

74、(单选题)情绪在理解态度与行为中扮演着重要角色。以下关于这三者之间的作用关系的描述正确的是（）

- A.我们常常谨慎地“听从”情绪的指引来决定是否支持或反对某件事情。如果你在思考或讨论合并时主要产生的都是正面的情绪，那么这些正面的情绪反应将使你的逻辑推理过程更倾向于对合并产生正面的情感。
- B.情绪反应的过程首先从感受大脑开始。大脑的情绪中枢会判断接收到的感觉信息是支持还是威胁我们的内驱力，从而迅速但不精确地给该信息贴上情绪标签。
- C.情绪标签并不是一种情感，而是一种自发的、无意识的、基于单薄感觉信息的情绪反应。
- D.情绪标签激发的情绪反应将被传递到逻辑推理过程，和与态度对象有关的信息一起进行逻辑分析，情绪会主导逻辑分析。

正确答案: A

75、(单选题)调解人不负责（）

- A.提供达成协议的方法
- B.提供看待信息的方法
- C.保证在谈判双方之间有稳定、准确的信息流动
- D.裁决协议

正确答案: D

76、(单选题)关于信任的五大要素的描述错误的是 ()

- A.始终如一是职场中员工表示自己对他人信任的最重要的表现
- B.没有诚信，其他四个要素都可能失去意义
- C.诚信与诚实披露个人想法、信念和感受能力有关
- D.能力是指知识与能力

正确答案: A

77、(单选题)授权的本意是指将管理者的_____和责任传递给集体成员。几乎任何形式的参与式管理、分享式决策和委派任务都可以视为授权.

- A.决策权
- B.指挥权
- C.管理权
- D.控制权

正确答案: A

78、(单选题) () 是在员工因为疾病或事故而不能从事工作的情况下提供的一种收入替代计划。

- A.伤残保险
- B.短期伤残保险
- C.长期伤残保险
- D.收入保障计划

正确答案: A

79、(单选题)在单一佣金计划中，佣金形式一般不包括 ()

- A.纯佣金
- B.累进佣金
- C.双层佣金
- D.多层佣金

正确答案: C

80、(单选题)以下说法中错误的是 ()

- A.工作经验和培训方面的信息主要描述了一个人在承担某个职位之前必须做的具体准备以及能够强化此人在某个职业领域的任职资格条件的工作经验
- B.职业要求包括一般工作活动、组织背景，不包括工作背景
- C.一般工作活动描述的是在多种职位上都会发生的一般工作行为的信息
- D.组织背景主要是指对员工如何完成工作产生影响的一些组织特征

正确答案: B

81、(单选题)具有_____的薪酬体系清晰地界定了企业内部各个职位之间的相对价值。下列说法正确的是 ()

- A.内部一致性
- B.外部一致性
- C.整体一致性
- D.局部一致性

正确答案: A

82、(单选题)战略管理同样有步骤可循，下列哪一选项不属于战略管理步骤? ()

- A.界定当前的业务和使命
- B.摒弃并批判旧的业务发展方向和使命
- C.制定战略来达成战略目标
- D.评估绩效

正确答案: B

83、(单选题)下列哪一选项不属于环境扫描工作单的内容 ()

- A.人口发展趋势
- B.技术发展趋势
- C.社会发展趋势
- D.政治趋势

正确答案: A

84、(单选题)对于快速招募没有帮助的是()

- A.确保你的员工数据库保持更新
- B.组建一个员工咨询智囊团，在有职位空缺时将消息尽可能广泛地传递给员工
- C.提前准备劳动力蓄水池
- D.联系离职人员

正确答案: D

85、(单选题)招募中特殊利益人群不包括()

- A.年轻人
- B.在职人员
- C.实习生
- D.前雇员

正确答案: B

86、(单选题)有关专业人员的豁免资格，下列说法正确的是（）

- A.雇员的主要职责必须是执行知识密集型工作，这些工作通常具有明显的高智力特征，并且在执行过程中需要使用自由裁量权和独立判断。
- B.雇员的主要职责包括在管理重要事务时使用自由裁量权和独立判断。
- C.雇员必须经常性定期指导其他至少两名以上全职雇员的工作。
- D.雇员的主要职责必须是管理企业，或者是管理企业的某一个部门或分支机构。

正确答案: A

87、(单选题)下列因素属于导致性别之间和种族（或人种）之间工资差距的主要原因之一——工作/职业差异的是（）

- A.工作条件
- B.经验
- C.流失率
- D.工作时间

正确答案: A

88、(单选题)下列不属于数据的收集不需要依赖的信息是（）

- A.调查结果
- B.调查的目的
- C.被调查的职位
- D.技能

正确答案: A

89、(单选题)通常检验数据的第一步是（ ）

- A.核对职位匹配的精确度
- B.检查异常值
- C.核对组织性质
- D.核对数据有效期限

正确答案: A

90、(单选题)下列属于管理决策的有（ ）。①薪酬调整；②晋升；③留用员工或者解除劳动合同；④绩效反馈；⑤解雇；⑥认可个人绩效优秀的员工；⑦辨别绩效差的员工；⑧对员工优缺点的识别；⑨绩效加薪。

- A.①②③④⑤⑧⑨
- B.③④⑤⑥⑦⑧⑨
- C.①④⑥⑧⑨
- D.①②③⑥⑦⑧⑨

正确答案: D

91、(单选题)根据职工平均工资增长、物价上涨情况，适时提高（ ）待遇水平。

- A.商业养老保险
- B.社会养老保险
- C.基本养老保险
- D.城镇居民养老保险

正确答案: C

92、(单选题)人力资源经理与工会代表属于什么工作关系？（ ）

- A.工作报告对象
- B.工作合作对象
- C.公司外部联系
- D.监督管理对象

正确答案: C

93、(单选题)（ ）指自我反省、提升融入环境和与他人和谐相处的能力。

- A.自我分析
- B.自我意识
- C.自我感觉

D.自我披露

正确答案: B

94、(单选题) () 是指员工不知道职位空缺, 只有人力资源部负责员工配置的员工、空缺部门的部门和直线经理以及被联系的员工知道晋升和调任的机会。

- A.开放式内部招聘。
- B.封闭式内部招聘。
- C.混合式内部招聘
- D.以上选项都不是。

正确答案: B

95、(单选题)雇员处理私人生活和同事关系变动的方式, 也会影响到他们的 () 和 () 。

- A.①③④
- B.①②
- C.②③④
- D.③④

正确答案: B

96、(单选题)卡普兰和诺顿指出, 当企业把各个分散经营的业务单元和职能单元的不同工作协调在一起的时候, 将会产生一种额外的价值, 叫做企业的 () 。

- A.额外价值
- B.衍生价值
- C.剩余价值
- D.劳动价值

正确答案: B

97、(单选题) () 是为了对组织效能产生积极影响而从事的获取、安置和留任充足数量与质量劳动力的过程。

- A.绩效评估
- B.人员配置
- C.员工匹配
- D.任职资格分析

正确答案: B

98、(单选题)评价中心应当采取标准化的程序，标准化的程序涉及很多因素，其中包括（）①评价中心练习的指导语②时间限制③所分配的角色④评估者与参与者之间的熟悉程度

- A.①②③④
- B.①②③
- C.①②④
- D.②③④

正确答案: A

99、(单选题)宽带型薪酬结构就是指对多个（）以及薪酬变动范围进行重新组合使之变成只有少数的薪酬等级以及相应较宽的薪酬变动范围。

- A.薪酬等级
- B.薪酬类型
- C.薪酬目标
- D.薪酬体系

正确答案: A

100、(单选题)所谓技能等级模块是指员工为了按照既定的标准完成工作任务而必须能够执行的一个工作任务单位或者一种（）。

- A.工作本能
- B.工作能力
- C.工作职能
- D.工作标准

正确答案: C

练习试卷 5

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)期望理论的基本模式顺序依次为：（）。

- A.个人绩效，个人努力，组织奖励，个人目标
- B.个人目标，个人努力，组织奖励，个人绩效
- C.个人努力，个人目标，组织奖励，个人绩效
- D.个人努力，个人绩效，组织奖励，个人目标

正确答案: D

2、(单选题)以下哪个是描述成功的管理者需要具有人际交往能力的（）

- A.能进行战略性思考，灵活处理问题，与更高层一起有效地工作
- B.能较快地掌握新技术和业务知识
- C.懂得如何建立和维持与雇员及外部人员的工作关系
- D.有效地授权，为下属提供更多的机会并能公正地对待下属

正确答案: C

3、(单选题)王某是某公司销售经理，该企业在设计薪酬宽带时将王某薪酬中低于市场薪酬的部分根据他的工作知识确定其在薪酬宽带中的位置，而对于其薪酬中高于市场薪酬的部分则根据他的关键能力开发情况确定他在薪酬宽带中的位置。这种方式属于（）

- A.技能法
- B.绩效法
- C.能力法
- D.开发法

正确答案: C

4、(单选题)在进行制定职业发展计划，或者公司的新产品销售计划等过程会包含几个基本步骤。下面哪一个选项是其基本步骤的正确排序？（）

A.确定目标—预测和评价计划的各种基本“前提”或假设—确定几种可能的行动方案—选择行动方案—实施计划—评价哪一种行动方案是最优的

B.确定目标—确定几种可能的行动方案—预测和评价计划的各种基本“前提”或假设—评价哪一种行动方案是最优的—选择行动方案并实施你的计划

C.确定目标—确定几种可能的行动方案—预测和评价计划的各种基本“前提”或假设—选择行动方案并实施计划—评价哪一种行动方案是最优的。

D.确定目标—预测和评价计划的各种基本“前提”或假设—确定几种可能的行动方案—评价哪一种行动方案是最优的—然后选择行动方案并实施你的计划

正确答案: D

5、(单选题)下列关于劳动争议的解决方式的表述正确的是()。

A.调解原则适用于劳动仲裁和诉讼程序

B.劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行

C.在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会

D.以上都是

正确答案: D

6、(单选题)下列关于组织的定义说法正确的是()

A.组织是物力、财力、人力的结合体

B.组织是物力、财力、人力资本的结合体

C.组织是物力、财力、人力的有机结合体

D.组织是物力、财力、人力资本的有机结合体

正确答案: D

7、(单选题)下列建议有助于保护员工隐私的有()。①告知员工这些信息处理政策；②熟悉与隐私有关的州或联邦政府的法律；③建立一项政策具体说明员工或者未来的员工不能放弃的隐私权利；④员工在组织中授权公开个人信息和保存个人信息。

A.①②③④

B.①②③

C.②③④

D.①②④

正确答案: A

8、(单选题)()是对管理者管理工作的模拟。

A.评价中心

B.无领导小组讨论

- C.文件筐练习
- D.面谈

正确答案: C

9、(单选题)公务员和参照公务员法管理的工作人员养老保险的办法由（）规定。

- A.全国人大
- B.工会
- C.国务院
- D.地方政府

正确答案: C

10、(单选题)下列符合名义领袖的具体行为的有（）。①非正式地承认团队成员的成就；②陪同官方来访者；③作为组织正式代表接待顾客或客户；④在外界活动时作为组织的正式代表服务；⑤自己作为组织的正式代表接受外界的采访；⑥保证团队成员被通知到能够改善其绩效的步骤。

- A.①②④⑤
- B.①②④⑥
- C.②③④⑤
- D.①④⑤⑥

正确答案: C

11、(单选题)由于国内企业和外国企业之间的谈判即（）正在增加，这就需要参与全球经营的企业除掌握一些基本的谈判技巧之外，还要对外国谈判对手的风俗和习惯有一个全面的认识。

- A.跨国交流
- B.经济全球化
- C.虚拟谈判
- D.跨国谈判

正确答案: D

12、(单选题)下列不属于人格测试主要衡量的维度的是（）。

- A.外向性
- B.稳定性
- C.社交性
- D.开放性

正确答案: C

13、(单选题)一个团队从组建到解散的整个生命周期中至少需要经过 5 个阶段，“成员之间开始交流感情，但仍将自己视为一个个体而不是团队的一部分”，此描述哪一阶段？（）

- A.表现期
- B.形成期
- C.规范期
- D.震荡期

正确答案: D

14、(单选题)相邻薪酬等级之间的区间中值变动百分比被称为（）

- A.薪酬区间等级差
- B.薪酬区间变动值
- C.薪酬区间中值差
- D.薪酬区间等值差

正确答案: C

15、(单选题)（）是指雇主向一位员工支付的用来换取其提供的服务（时间、努力、技能等）的工资性报酬。

- A.薪酬
- B.福利
- C.报酬
- D.奖金

正确答案: A

16、(单选题)（）将职位评价与市场薪酬调查结合在一起，直接完成薪酬等级以及薪酬水平的评定。

- A.分类法
- B.排序法
- C.要素计点法
- D.要素比较法

正确答案: D

17、(单选题)“与非量化的职位评价法相比，评价更为精确，评价结果更容易被员工接受，而且还允许对职位之间的差异进行微调。”这是哪一种职位评价方法的优点？（）

- A.排序法

- B.分类法
- C.要素计点法
- D.要素比较法

正确答案: C

18、(单选题)在平衡计分卡主要特点中，以下哪些属于以战略为核心（）①战略衡量 ②战略管理 ③战略描述 ④战略协同 ⑤连接战略与运营

- A.①③④⑤
- B.①②③④
- C.①②④⑤
- D.①②③④⑤

正确答案: D

19、(单选题)HRM 部门与非 HRM 部门的工作关系不包括（）

- A.制定与制度执行的关系
- B.监控审核与执行申报的关系
- C.需求提出与服务提供的关系
- D.命令与服从的关系

正确答案: D

20、(单选题)下列对于绩效评价主体的说法错误的是（）。

- A.评价主体的选择和培训是决定绩效评价系统科学性和有效性的一个关键因素
- B.选择评价主体的一般原则有知情原则和 360 度原则
- C.上级是绩效评价过程中最重要的评价主体，对下属的工作进行评价并向其提供绩效反馈信息
- D.评价主体只有上级评价和本人评价

正确答案: D

21、(单选题)我们把包括人力资源规划、招募、开发、绩效管理和薪酬支付的以目标为导向的一整套流程称为（）

- A.人员配置
- B.人才管理
- C.薪酬管理
- D.绩效管理

正确答案: B

22、(单选题)在全球化的进程中，了解多元文化的差异以及这些差异对各种文化群落的人们的交际所产生的影响是非常重要的。即使我们使用的是同一种语言，有时仍然会有一些交际阻碍存在，如果文化和语言上存在差异，错误传达信息的可能性就更大。了解和掌握一些文化差异，能够提高理解别人和被别人理解的能力。关于文化差异的各方面的说法错误的是（ ）。

- A.有时我们很难把词语的含义用另一种语言明确地表达出来
- B.每一种文化都要被普遍接受的社会习俗和标准，这些会影响人们之间的沟通交流
- C.形体语言和手势会导致一个不明情况的陌生人陷入窘境
- D.不同文化之间存在的差异都较小，但是语言上的差异较明显

正确答案: D

23、(单选题)下列不属于组织匹配的组织内容的是()

- A.组织价值观
- B.新工作职责
- C.多样性工作
- D.过去的工作

正确答案: D

24、(单选题)下列关于情商及情商各方面的描述，错误的是（ ）。

- A.自我控制：指控制自己的情绪，也指认清情绪对自己和他人产生影响的一种能力
- B.社交技巧：指能与他人顺利地沟通和交流，妥善地处理人际关系，能够控制对他人的情绪反应以及对他人的影响方式及沟通方式，是与他人建立联系的一种能力
- C.情商有利于我们在社交中提高人际沟通效率
- D.人们应该正确地了解自己和他人的感情，理智地利用这些感情去实现自己和整个社会的既定目标

正确答案: A

25、(单选题)下列对于绩效计划中的描述愿景，说法错误的是（ ）

- A.愿景是组织勾画的发展蓝图和期望实现的短期目标，是组织内人们“发自内心的意愿”
- B.愿景能够反映组织的使命和核心价值观，指引战略的制定，指导组织成员执行战略的行动，确保组织沿着正确的方向发展
- C.柯林斯和波勒斯认为，组织的愿景一般包括两个组成部分，一是组织在未来 10-30 年要实现的胆大包天的目标，二是对组织完成胆大包天的目标后的情景的生动描述
- D.对愿景的准确描述有助于一个组织获得竞争优势

正确答案: A

26、(单选题)在培训项目评估中所使用的反应成果对应的测量内容为（）。

- A.公司回报
- B.人际关系
- C.受训者的态度和动机
- D.受训者的满意度

正确答案: D

27、(单选题)下列的名词解释错误的是()

- A.失败恐惧：指的是这样一种心理倾向，因为怕失败会使自己丢脸，所以干脆就不作为
- B.担忧：指的是内心的挣扎，想方设法的逃避风险
- C.焦虑：指的是过度担心眼前已经发生的不顺意的事
- D.恶性恐惧：指的是对形势的误读，它把你往回拉而不是推动你前进，它使你不能把全部精力投入到一件事情中去

正确答案: C

28、(单选题)（）是指员工不知道职位空缺，只有人力资源部负责员工配置的员工、空缺部门的部门和直线经理以及被联系的员工知道晋升和调任的机会。

- A.开放式内部招聘。
- B.封闭式内部招聘。
- C.混合式内部招聘
- D.以上选项都不是。

正确答案: B

29、(单选题)企业中的人力资本管理，要求深入了解企业中员工从事的实际工作，形成和增进这类认识的过程，这就是（）

- A.工作调查
- B.工作了解
- C.工作认识
- D.工作分析

正确答案: D

30、(单选题)（）是员工关系管理中涉及法律法规内容最多的部分。

- A.劳动关系管理

- B.劳动保护
- C.员工关系管理
- D.员工关系

正确答案: A

31、(单选题)下列关于报酬与薪酬之间关系不正确的是 ()

- A.与内在报酬相比，员工和企业都倾向于注重外在报酬尤其是薪酬
- B.员工有时会以要求提高外在报酬尤其是薪酬的方式作为对他们得到的内在报酬不足的弥补
- C.企业必须在外在报酬与内在报酬之间实现平衡
- D.内在报酬与企业的薪酬成本降低之间存在必然的联系

正确答案: D

32、(单选题)成为行业中的成本领先者，提高销售效率，降低服务成本，管理产品生命周期总成本描述的 () 的财务目标

- A.改善产品结构
- B.提高资产利用率
- C.增加收入机会
- D.提高客户价值

正确答案: A

33、(单选题)下列不属于平衡计分卡所含绩效维度的是 ()。

- A.财务
- B.客户
- C.内部业务流程
- D.职业

正确答案: D

34、(单选题)在岗培训指的是 ()

- A.员工不离开自己的职位，在实际工作岗位和工作场地进行的培训
- B.员工暂时离开自己的职位，在原先的工作岗位和工作场地进行的培训
- C.员工离开自己的工作岗位，专门参加的培训
- D.员工不离开自己的职位，专门参加的培训

正确答案: A

35、(单选题)下列不属于我国绩效管理实践中存在的问题的是（）

- A.绩效管理与组织战略脱节
- B.将绩效评价错误的等同于绩效管理
- C.绩效评价主体太多
- D.绩效管理体系不够科学和规范

正确答案: C

36、(单选题)（）是指需要人员具有必需的 KSAO 水平，以便工作得以有效完成。

- A.质量要素
- B.质量效益
- C.数量要素
- D.数量效益

正确答案: A

37、(单选题)在战略地图的财务层面，可通过（）来改善财务业绩

- A.销售增强战略
- B.生产成本战略
- C.产品领先战略
- D.收入增长战略

正确答案: D

38、(单选题)下列哪一选项是需要对下属的工作绩效进行评价的原因？（）①绩效评价在企业的绩效管理过程中扮演着核心角色②绩效评价对于员工的职业生涯规划有很大的用处③绩效评价可以使上级和下级员工共同制定一项计划④上级利用绩效评价来识别员工的培训与开发需求

- A.①②③
- B.①③④
- C.②③④
- D.①②③④

正确答案: D

39、(单选题)麦格雷戈认为，有关人的本性和人的（）在某种程度上决定管理人员的工作方式。不同的管理人员之所以会采用不同的方式来组织、控制和激励人们，原因就在于他们对人的本性的假设是不同

的。

- A.行为的假设
- B.组织
- C.行为
- D.管理

正确答案: A

40、(单选题) () 解释了关系强弱之间的差异。

- A.任务型联系网络
- B.社交媒体
- C.关系强度论
- D.高效的领导者

正确答案: C

41、(单选题)对于劳动力供求预测，下列方面不需要评估的是()

- A.规划人员准确发现人力资源问题和机遇的程度，以及他们制定的优先事项的合理程度
- B.规划人员与提供相关数据并使用人力资源规划结果的执行管理者之间的工作关系质量，公司员工的人脉
- C.决策者认为人力资源规划有多大价值
- D.决策者是否认为人力资源规划人员所提供的信息对他们的工作有帮助

正确答案: B

42、(单选题)平衡计分卡的战略管理流程中，以下哪些是“战略监控和学习”解决的问题？①如何激励员工帮助组织实施战略②组织的运营受控吗③战略执行有效吗④如何将战略与运营规划、运算联系起来 ()

- A.②③
- B.①④
- C.③④
- D.②④

正确答案: A

43、(单选题)建立有效的指导关系对于指导者和被指导者双方都是有利的。从指导者的角度看，有什么益处 ()

- A.了解不同的观点

- B.提高自信心，增强自我意识
- C.防止组织和个人经历潜在的危机
- D.为将来的职业的选择获得个人的经验

正确答案: D

44、(单选题)____要求任职者与其主管人员共同区分优秀绩效和不良绩效的事件，下列正确的是（）。

- A.行为锚定等级评价法
- B.比较法
- C.行为法
- D.强制分布法

正确答案: A

45、(单选题)新工作职责指的是（）

- A.随着时间的推移可能会增加的工作任务
- B.随着时间的推移可能会减少的工作任务
- C.随着时间的推移可能会改变的工作任务
- D.以上都不是

正确答案: A

46、(单选题)（）是指员工的薪酬随个人、团队或组织绩效的某些衡量指标所发生变化而变化的一种薪酬设计。

- A.绩效奖励计划
- B.薪酬奖励计划
- C.报酬奖励计划
- D.工资奖励计划

正确答案: A

47、(单选题)以下关于绩效薪酬计划的说法正确的是（）。

- A.这些计划是组织判断有效绩效的唯一标准，同时确定到底哪些因素会导致有效绩效的实现。
- B.这些计划的实施还有助于组织有效地招募并留住高绩效员工，因为这些人更愿意到对高绩效提供报酬的组织中工作。
- C.这些计划弱化了员工达成与组织需要相吻合的那些目标的动机。
- D.要想确保计划能够对员工的工作动机产生积极的影响，员工只需要和组织提供的报酬的价值(效价)之间建立清晰的联系。

正确答案: B

48、(单选题)根据《中华人民共和国劳动法》，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过（）小时。

- A.0.5
- B.1
- C.2
- D.3

正确答案: B

49、(单选题)根据《中华人民共和国劳动法》的相关规定，劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年假。具体办法由（）规定。

- A.工会
- B.国务院
- C.党
- D.人民政府

正确答案: B

50、(单选题)根据《中华人民共和国劳动法》的相关规定，集体合同签订后应当报送劳动行政部门，劳动行政部门自收到集体合同文本之日起（）内未提出异议的，集体合同即行生效。

- A.5
- B.10
- C.15
- D.20

正确答案: C

51、(单选题)下列对于绩效薪酬制度的对比，错误的是（）

- A.绩效工资制度的支付频率是每年或每季度
- B.绩效调薪制度的支付频率是每年
- C.员工持股计划的支付频率是出售股票或分红时
- D.利润分享计划的支付频率是每月或每季度

正确答案: D

D. 管理人员还能够通过绩效管理过程更好地理解每一位员工对组织做出的贡献。

D.①②③④

D. 员工关系

D.①②⑥⑦

集造成玻璃天花板问题的数据；⑤使雇员意识到对待不同性别的态度将如何影响工作环境；⑥通过对晋升率和任务分配决策的回避形成责任意识；⑦促进所有雇员的开发

- A.①②③④⑤⑥⑦
- B.②③⑤⑥
- C.①③④⑥⑦
- D.①②④⑥⑦

正确答案: A

57、(单选题)建立一个拥有不同语言的网站需要投入几倍的人力、物力，这是很不切合实际的做法。而建立一个大多数人都能读懂的网站则轻松许多。这就需要我们知道大家怎么说英语，怎么读英语。以下指导建议不正确的是（）。

- A.避免使用行话，用词恰当
- B.语法、标点和拼音要规范
- C.只能使用十分通俗的词语
- D.注意数字的使用以及图表的颜色

正确答案: C

58、(单选题)在组织行为学中，把个人顺利完成某种活动所必备的心理特征称为()

- A.气质
- B.性格
- C. 能力
- D. 个性

正确答案: C

59、(单选题)（）指收集培训成果以衡量培训是否有效的过程。

- A.培训效果
- B.培训的成果或标准
- C.培训评估
- D.评估方案设计

正确答案: C

60、(单选题)以下哪些方面属于“重视协调一致”（）①从逻辑上明晰协同思路②从体系上整合协调主体③从机制上保障协同效果④从行为上强调协调一致

- A.①②③

- B.①③④
- C.①②④
- D.②③④

正确答案:A

61、(单选题)下面对名词解释错误的是()。

- A.道德规范: 这是指制定一套书面的如何对待管理人员的价值观和原则
- B.道德测试: 由一组问题组成, 这些问题有助于员工在决策之前对情况做出周密的考虑和判断
- C.道德审计: 这是指一个有广泛基础的、经各方同意的体系, 该体系使得组织能够始终关注自己的价值观, 判断自己的行为是否符合组织所制定的标准
- D.决策模式: 这是指遵循一系列分步进行的简要规则, 帮助员工判断道德行为的框架

正确答案:A

62、(单选题)公务员和参照公务员法管理的工作人员养老保险的办法由() 规定。

- A.全国人大
- B.工会
- C.国务院
- D.地方政府

正确答案:C

63、(单选题)在糟糕的绩效管理体系中, 有可能取代组织绩效标准的不包括()

- A.个人价值观
- B.思维方式
- C.偏见
- D.关系

正确答案:B

64、(单选题)下列哪一项不属于人员/职位匹配引发的思考()

- A.工作是由工作任职要求及内在工作回报来定义的
- B.个人是由他们的任职能力和工作动机来定义的
- C.每个匹配都有一个暗示结果
- D.以上每个例子的重点在于职位特点和个人能力水平的协调性

正确答案:D

65、(单选题)()是指高层管理者为了实现卓越绩效,利用好时间经常抽空前往各个办公室走动,以获得更丰富、更直接的员工工作问题,并及时了解员工工作困境的一种策略。

- A.书面报告
- B.绩效会议
- C.走动式管理
- D.专家会议

正确答案: C

66、(单选题)目标设置理论指出实现某种目标的()是工作激励的主要源泉

- A.工作态度
- B.工作意向
- C.工作选择
- D.工作动力

正确答案: B

67、(单选题)雇员处理私人生活和同事关系变动的方式,也会影响到他们的()和()。①角色 ②责任感 ③个人发展需求 ④职业生涯规划

- A.①②
- B.①③④
- C.②③④
- D.③④

正确答案: A

68、(单选题)下列关于女职工的说法错误的是()。

- A.女职工生育享受不少于 90 天产假
- B.禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动
- C.女职工在怀孕期间可从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动
- D.怀孕七个月以上的女职工,不得安排其延长工作时间和夜班劳动

正确答案: C

69、(单选题)下列对于法规与社会流程的目标和指标的说法,错误的是()

- A.法规与社会流程涉及环境业绩、员工安全和监控、员工雇用和社区投资等方面

- B.其目的在于最小化公司经营风险和提高长期股东价值
- C.法规与社会流程属于外部业务流程层面
- D.法规与社会流程的目标和指标也需要同与其相关的其它层面的目标和指标形成一个完整的体系

正确答案: C

70、(单选题)对工作信息进行收集和分析做出明确规定，并确认完成工作所需要的能力和资质的过程是（ ）

- A.人力资源规划
- B.职业生涯规划
- C.工作分析
- D.绩效评估

正确答案: C

71、(单选题)下列对于绩效计划中的描述愿景，说法错误的是（ ）

- A.愿景是组织勾画的发展蓝图和期望实现的短期目标，是组织内人们”发自内心的意愿”
- B.愿景能够反映组织的使命和核心价值观，指引战略的制定，指导组织成员执行战略的行动，确保组织沿着正确的方向发展
- C.柯林斯和波勒斯认为，组织的愿景一般包括两个组成部分，一是组织在未来 10-30 年要实现的胆大包天的目标，二是对组织完成胆大包天的目标后的情景的生动描述
- D.对愿景的准确描述有助于一个组织获得竞争优势

正确答案: A

72、(单选题)编写职位说明书属于职位分析的哪个阶段（ ）

- A.准备阶段
- B.调查阶段
- C.分析阶段
- D.完成阶段

正确答案: D

73、(单选题)（ ）是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

- A.固定期限劳动合同
- B.无固定期限劳动合同
- C.以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- D.固定期限劳务合同

正确答案: A

74、(单选题)为了评估受训者的技能水平常采用（）。

- A.在培训后期进行包括理论笔试和实操的结业考试
- B.在培训结束后定期开展技能运用考核
- C.要求受训者自我总结技能成果并予以评分
- D.观察其在工作抽样中的绩效来进行评估

正确答案: D

75、(单选题)用四因素分析绩效管理原因，缺点有（）①管理缺位 ②不利于全面查找绩效问题的真正原因 ③认识到管理者在其中的责任 ④把握绩效问题的主要方面

- A.①②
- B.①③
- C.②③
- D.①④

正确答案: A

76、(单选题)平衡计分卡通过四个层面来探讨公司，下面属于通过“财务层面”的典型指标是（）

- A.团队奖金
- B.BSC 目标的挂钩比率
- C.全生命周期的成本降低额
- D.关键流程周期

正确答案: C

77、(单选题)ERG 理论与马斯洛需求层次理论中关于在需求满足的过程中存在的趋势，相同看法是（），不同看法是（）。

- A.“满足-转化”趋势，“挫折-倒退”趋势
- B.“满足-上升”趋势，“挫折-倒退”趋势
- C.“满足-上升”趋势，“挫折-放弃”趋势
- D.“满足-转化”趋势，“挫折-放弃”趋势

正确答案: B

78、(单选题)一个团队从组建到解散的整个生命周期中至少需要经过 5 个阶段，其中哪两个阶段会因为员工行为是否规范而互相转化？（）

- A.形成期和震荡期
- B.震荡期和规范期
- C.规范期和表现期
- D.表现期和终止期

正确答案: B

79、(单选题)家长作风型领导的特点是（）。

- A.屈服、顺从
- B.指挥、支配
- C.开发、操作
- D.规定、指导

正确答案: D

80、(单选题)劳动争议（）是指由企业之外的第三方居中调解，并作出裁断的行为。

- A.协商
- B.调解
- C.仲裁
- D.诉讼

正确答案: C

81、(单选题)相邻的薪酬等级之间的薪酬区间设计成无交叉重叠的，上个薪酬等级的薪酬区间下限高于下一个薪酬等级的区间上限被称为（）

- A.衔接式
- B.非衔接式
- C.差限式
- D.以上都不是

正确答案: B

82、(单选题)对冲突管理进行研究的人员给出了处理冲突的 5 种策略，其中折中策略的缺点是（）。

- A.与他人疏远
- B.既然双方都未得到满足，冲突还有可能产生
- C.缺乏对环境的真正理解
- D.从短期看耗费时间

正确答案: B

83、(单选题)下列是对基于平衡计分卡的战略管理流程的顺序, 正确的是 ()

- A.开发战略、诠释战略、协同组织、监控和学习、检验与调整、规划运营
- B.开发战略、诠释战略、检验与调整、规划运营、监控和学习、协同组织
- C.开发战略、诠释战略、协同组织、规划运营、监控和学习、检验与调整
- D.划运营、监控和学习、检验与调整、开发战略、诠释战略、协同组织

正确答案: C

84、(单选题)任务导向型的有效领导者具有的态度和行为包括 ()。①对现状的适应性; ②做一个服务型的领导者; ③给予精神上的支持和鼓励; ④制定方针; ⑤团结下属; ⑥承担风险和执行计划; ⑦高绩效标准; ⑧创造灵感和可见性。

- A.①③⑥⑦
- B.③⑤⑦⑧
- C.②④⑤⑦
- D.①④⑥⑦

正确答案: D

85、(单选题)我国《劳动法》规定, 劳动者对危害生命安全和身体健康的行为, 有权提出 ()。

- A.批评
- B.检举
- C.控告
- D.以上都是

正确答案: D

86、(单选题)对雇主而言, 人员获取同样重要, 这一过程有助于提高 () 和降低 (), 并能减少监督问题。

- A.生产力 人员流动率
- B.就业率 生产率
- C.人员流动率 失业率
- D.就业率 生产率

正确答案: A

87、(单选题)以下哪个是属于“内部业务流程”的企业价值定位（）

- A.确定通过价值链整合实现交叉业务的收入增长和生产率提高目标
- B.确定整合各业务单元服务后所形成的新客户价值主张
- C.确定整合各业务单位达到无缝所需的新流程
- D.确定价值链整合所需的知识、能力、信息技术和文化

正确答案: C

88、(单选题)在（）中，由 5-7 名雇员组成的团队必须在特定的时间内协作解决某个问题。

- A.评价中心
- B.无领导小组讨论
- C.文件框练习
- D.面谈

正确答案: B

89、(单选题)下列选项不属于有效倾听的障碍因素的是（）。

- A.挑刺儿
- B.讲话人的语速太快
- C.理解的选择性
- D.情感干预

正确答案: B

90、(单选题)战略规划主要有七个方面的目的，其中“在这一过程中，组织会发现存在很多新的选择机会”，属于哪一方面（）。

- A.帮助组织为未来做好准备
- B.为组织打开视野提供了良好的机会
- C.分析组织所处的环境
- D.组织在其内部塑造一种合作文化

正确答案: B

91、(单选题)控制绩效工资总额的方法不包括（）

- A.指导性分布法
- B.强制性分布法
- C.加权平均法
- D.平均系数分配法

正确答案: C

92、(单选题)事前评估是指（）。

- A.在项目设计开发过程中进行的评估
- B.指培训者和公司用来评价培训项目的尺度
- C.指设计收集什么样的信息，从哪里、在何时、如何收集信息——这些信息被用来判断培训项目的有效性。
- D.收集培训成果以衡量培训是否有效的过程

正确答案: A

93、(单选题)价值观是一个人对人、事、物的意义与重要性的总体评价和信念，包含了正误、好坏、取舍的判断倾向。其中（）的关于价值观的分类是：反应型、宗法型、自我中心型、坚持己见型、玩弄权术性、社交中心型和存在主义型。（）

- A.罗克奇的价值观分
- B.格雷夫斯的价值观分类
- C.施瓦茨的价值观分类
- D.奥尔伯特的价值观分类

正确答案: B

94、(单选题)根据《中华人民共和国社会保险法》，我国社会保险制度坚持（）的方针，社会保险水平应当与经济社会发展水平相适应。①广覆盖；②保基本；③多层次；④可持续。

- A.①②③
- B.②③④
- C.①③④
- D.①②③④

正确答案: D

95、(单选题)下列属于自愿离职的是（）

- A.退休
- B.辞职
- C.裁员
- D.被动型在职失业

正确答案: B

96、(单选题) () 是指企业的核心运作发生地所属国家之外的外包公司提供产品和服务。

- A.远距离外包
- B.近距离外包
- C.离岸外包
- D.以上都不是

正确答案: C

97、(单选题)富凯公司是一家超市连锁公司，在当地拥有相当大的客户群。然而随着几家超市在当地开业，富凯公司在当地的销售额和日客户量逐渐下降。该公司经调查发现：其下属超市的硬件设施、配套环境、人员比例、所销售货物的质量与数量都与竞争对手没有本质区别，有的方面甚至还有优势，但一线人员的服务态度、责任心、主动性和积极性却存在严重问题。为改变这一现状，富凯公司制定了一系列措施，其中包括要对员工的考评方式和内容进行全面调整。以前，公司将员工绩效考评的核心和重点放在考察其完成任务上，现在决定将重点放在工作行为上，拟采用行为锚定等级评价法进行员工绩效考评，从而加大对员工工作积极性和主动性的考评力度。请问：建立行为锚定等级评价法，需要哪些步骤？ () ①确定关键事件；②初步建立绩效考核要素；③重新分配关键事件，确定相应的绩效考核要素；④确定各关键事件的考核等级；⑤建立最终的行为锚定评价；⑥确定行为发生的时间和地点

- A.①②③④⑥
- B.②③④⑤⑥
- C.①②④⑤⑥
- D.①②③④⑤

正确答案: D

98、(单选题);劳动力供给受下列哪些方面影响？ () ①劳动力参与率②人们愿意提供的工作小时数③员工受过的教育训练及其技能水平④员工在工作过程中的实际努力水平

- A.①②④
- B.①③④
- C.②③④
- D.①②③④

正确答案: D

99、(单选题)下列说法错误的是 ()

A.社会保险基金包括基本养老保险基金、基本医疗保险基金、工伤保险基金、失业保险基金和生育保险基金。各项社会保险基金按照社会保险险种分别建账，分账核算，执行国家统一的会计制度。

B.社会保险基金专款专用，有特别需要可以使用。

C.基本养老保险基金逐步实行全国统筹，其他社会保险基金逐步实行省级统筹，具体时间、步骤由国务院规定。

D.社会保险基金通过预算实现收支平衡。

正确答案: B

100、(单选题)紧缩投资战略对培训的影响体现在（）①领导力培训 ②求职技巧培训 ③人际沟通培训 ④团队建设⑤再就业援助 ⑥特殊项目培训⑦激励、目标设定、时间管理、压力管理和交叉培训

A.①②③⑤⑦

B.①②③⑥⑦

C.①②④⑤⑦

D.①②④⑥⑦

正确答案: A

练习试卷 6

共 100 题 总分 421 分

说明:

一、单选题

1、(单选题) () 是指由于从众的压力是群体对不寻常的、少数人的或不受欢迎的观点得不出客观评价的现象。

- A.群体思维
- B.群体决策
- C.群体转移
- D.群体活动

正确答案: A

2、(单选题)聚焦于哪些员工可以晋升，并对他们的优缺点进行评估()

- A.继任计划
- B.发掘计划
- C.替代计划
- D.晋升计划

正确答案: C

3、(单选题) () 是指营造一种所有雇员（不管人数多少）都可以为实现企业目标和个人发展做出贡献的氛围。

- A.多元化
- B.包容性
- C.多元化培训
- D.多元化与包容性管理

正确答案: D

4、(单选题)在传统薪酬战略下， () 是员工为企业工作获得的绝大部分报酬，而且它的决定因素主要依赖于以下三个方面;一是员工所从事的特定工作；二是在组织内维持员工薪酬公平性的需要；三是与市场、行业中或地区内的其他雇主相比，支付具有竞争力薪酬的需要。

- A.基本工资
- B.可变薪酬

- C.绩效加薪
- D.保险福利

正确答案: A

5、(单选题) () 则指提升到个新的职位，这一职位比以前的工作具有更大的挑战，并被赋予更多的责任和权力。

- A.平行调动
- B.晋升
- C.降级
- D.外部实习

正确答案: B

6、(单选题)广告牌适用于连锁经营的汽车旅馆、饭店和机场，招募的人员多为 () 员工

- A.豁免性
- B.非豁免性
- C.探究性
- D.封闭式

正确答案: B

7、(单选题)态度的心理结构由三种成分组成:情感成分、行为意向成分和知觉成分，合称态度的 ABC 模型。以下对态度的知觉成分表述正确的是 ()

- A. “我不喜欢我的上司，因为我的上司在工作中有私心”
- B. “稳定压倒一切，公司的每项举措都不能破坏人员与生产的稳定。我不知道如果盲目草率地采用其他公司的管理方式会把我们变成什么样子。”
- C. “我不喜欢我的上司，我想调到其他部门”
- D. “我不喜欢这个同事，因为他总是在别人背后嚼舌根”

正确答案: B

8、(单选题)人力资源规划的意义是 ()

- A.对于企业的短期职业性发展以及未来运转有着重要的意义
- B.对于企业的良性发展以及人力资源管理系统的有效运转具有非常重要的意义
- C.对于企业的发展战略的发展实施有着非常重要的意义
- D.对于企业的保持人员的稳定发展有着重要的意义

正确答案: B

9、(单选题)工作内容的多样性可以从深度和广度两个方面加以考虑，从横向角度讲，工作广度依赖于
0。

- A.职位范围
- B.职位内容
- C.业务性质
- D.业务内容

正确答案: C

10、(单选题)在考虑成本控制战略时有必要考虑以下几个方面的要素：（）。①某种福利类型的成本越高，则节约福利成本的机会就越大；②不同类型福利的增长轨迹也非常重要；③只有在选择将多少钱投入某种类型的福利方面企业具有非常大的自由度时，遏制福利成本的努力才会起作用；④福利成本与员工的工龄成正比例关系。

- A.①②③
- B.①②④
- C.②③④
- D.①③④

正确答案: A

11、(单选题)下面关于人力资源的叙述不正确的是（）

- A.人力资源是财富形成的关键要素
- B.人力资源是经济发张的主要力量
- C.人力资源是企业的首要资源
- D.力资源的性质与人力资源管理相同

正确答案: D

12、(单选题)四种经营战略中，内部成长战略侧重于（）

- A.提高企业雇员综合素质及能力
- B.企业内部新产品开发及质量保证
- C.新市场和新产品的开发、革新以及合资
- D.提高企业管理团队的管理能力

正确答案: C

13、(单选题)360 度反馈体系已经成为一种帮助员工——特别是那些承担监督管理类责任的员工——通过从各个不同侧面收集意见，从而改进自己工作绩效的首选工具。该体系从员工的各个方面收集信息，但不包括（）。

- A.上级主管人员
- B.同事
- C.客户
- D.员工本人

正确答案: D

14、(单选题)谈判的形式并不都是由两个人面对面交谈，通常比较严肃的谈判（例如严重的罢工威胁）需要借助（）来达成协议。

- A.视频会议
- B.国际谈判
- C.第三方
- D.邮件传真

正确答案: C

15、(单选题)压力的来源有（）

- A.组织压力源、任务压力源、生活压力源
- B.组织压力源、生活压力源、工作-家庭冲突压力源
- C.组织压力源、家庭生活压力源、职业发展压力源
- D.组织压力源、家庭压力源、工作-家庭冲突压力源

正确答案: B

16、(单选题)关于培训转化理论，强调培训环境与工作环境完全相同的理论是（）

- A.同因素理论
- B.刺激概化理论
- C.认知理论
- D.类环境理论

正确答案: A

17、(单选题)参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，可以缴费至满十五年，按（）领取基本养老金。

- A.周

- B.月
- C.季
- D.年

正确答案: B

18、(单选题)随着时间的推移可能会增加的工作任务被称为()

- A.未知工作职责
- B.不确定工作职责
- C.新工作职责
- D.可变工作职责

正确答案: C

19、(单选题)支持高绩效工作系统的人力资源管理实践不包括 ()

- A.职位设计
- B.培训
- C.人员辞退
- D.薪酬

正确答案: C

20、(单选题)在采用合成考评法时，将描述性表格与绩效改进计划合成在一起，其不足之处是 ()。

- A.缺乏针对性
- B.不能满足各类岗位的要求
- C.缺乏导向型
- D.不能进行人员的横向比较

正确答案: D

21、(单选题)按照《社会保险法》规定，个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险、基本医疗保险和失业保险关系随本人转移，缴费年限 ()。

- A.中止计算
- B.分段计算
- C.累计计算
- D.重新计算

正确答案: C

22、(单选题)社会保险行政部门实施监督检查时，被检查的用人单位和个人应该履行哪些义务？（ ）
①如实提供与社会保险有关的资料②提供市场营销规划③提供产品质量合格证书④不得谎报或隐瞒情况⑤不得拒绝检查

- A.①②③
- B.①②④
- C.①③④
- D.①④⑤

正确答案: D

23、(单选题)书面的优先雇用行动计划至少应该包括（ ）个重要元素。

- A.3
- B.4
- C.5
- D.6

正确答案: D

24、(单选题)下列对临时工描述不正确的是（ ）。

- A.临时员工指那些每周工作超过 40 个小时，没有综合福利，手中有一门技术不断换工作
- B.工作是临时性的，或者取决于雇主的需求
- C.大多数持有 1-2 份 12 个月以内合同
- D.每个领域和行业都可以签订临时协议，兼职者、合同工和顾问都可以归到这一名下

正确答案: C

25、(单选题)格蕾琴· M.施普赖策(Gretchen M. Spreitzer)在几种环境里进行了研究，形成了对授权的心理定义。有四个成分可以确定下来：意义、胜任力、自主性和影响。完整的授权包括上述四个方面，以及第五个因素_____

- A.绩效目标
- B.员工品质
- C.内在承诺
- D.团队业绩

正确答案: C

26、(单选题)雇主希望所有的简历（纸质或电子版）都是按照（ ）或（ ）来组织内容的（ ）

- A.功能,时间顺序
- B.职业,时间顺序
- C.功能,个人经历
- D.职业,个人经历

正确答案: A

27、(单选题)下面不是绩效管理体系对组织的贡献的是 ()

- A.弱化员工的动机和留在组织中的意愿
- B.鼓励建言行为
- C.使组织能更快、更及时地区分绩效优良与与绩效不佳的员工
- D.最大限度减少员工不端行为

正确答案: A

28、(单选题)在为处于监督管理职位上的人员设计 360 度反馈体系时，其中的信息应该包括 () 等胜任能力。

- A.学习管理
- B.绩效管理
- C.反馈力
- D.适应性

正确答案: D

29、(单选题)进行有效的人际沟通最常见的障碍之一是对失败的恐惧。恐惧(fear)是人类诸多情感中最基本的一种。恐惧是人体自然的警报系统，它有助于我们在面临危险、威胁时或者预计到可能的风险时在身体和心理上做出反应。下面给出的意见，在克服对失败的恐惧心理中可以采取的是 ()

- A.把失败看作自己的一个映像，而不是一个事件
- B.待在旧环境里
- C.接受新信息，让逆境成为优势
- D.多与失败的人交往，从中吸取教训

正确答案: C

30、(单选题)在 () 中，雇员的行为或能力不仅由下属来评估，而且由同事、顾客、上司和自己一起来评估。

- A.学费报销
- B.人员测评
- C.向上反馈

D.360 度反馈系统

正确答案: D

31、(单选题)对于战略开发与调整的说法错误的是 ()

A.战略的构成分为定位、抉择、分析三个层次

B.开发和选择战略方案需要借助战略分析和规划工具

C.要深入理解如何进行战略选择，管理者需要构建全面的、以战略地图为核心的逻辑清楚的认知体系

D.从财务层面、客户层面、内部业务流程层面、学习与成长层面四方面理解战略地图如何引导战略选择

正确答案: A

32、(单选题)下列不属于解雇会议的建议的是 ()。

A.忽视员工

B.尊重员工

C.祝福员工

D.让员工立刻离开

正确答案: A

33、(单选题)代表性的过程性激励理论包括期望理论以及 ()。

A.公平理论

B.成就需求理论

C.双因素理论

D.需求层次理论

正确答案: A

34、(单选题)某公司的一位管理者认为自己刚雇用的一位员工会取得优异的绩效，但在工作一年后该员工未能实现许多工作目标，但是由于这位管理者对该员工第一印象良好，他仍然对新员工做出了较高的绩效评价。这种现象是管理者产生了 ()

A.首因效应

B.晕轮效应

C.非法歧视性偏见

D.类我效应

正确答案: A

35、(单选题)理解和利用情绪不仅在生活中很重要，在工作场合也十分重要。戈尔曼是情商研究的先驱，下列关于他对情商与工作联系的研究结论的描述错误的是（）

- A.戈尔曼认为不管是在什么样的工作岗位上，EQ 的重要性都是 IQ 和技术能力的两倍
- B.戈尔曼认为一个人即使受过世上最好的教育，拥有敏锐和深邃的思维能力，有许许多多的聪明点子，但是若没有 EQ，仍然不能成为一个伟大的领导者
- C.戈尔曼认为，情商高的领导者了解自身对他人的影响
- D.戈尔曼指出，对于身居高位的管理者来说，EQ 起着尤为重要的作用

正确答案: C

36、(单选题)（）是对管理人员潜在能力最主要的测评方法

- A.文件筐测试
- B.无领导小组讨论
- C.压力面试
- D.人格测试

正确答案: A

37、(单选题)（）是战略转换为可操作的重要环节

- A.开发战略
- B.诠释战略
- C.协同组织
- D.规划运营

正确答案: B

38、(单选题)人力资源定义：能够投入____和____发展活动的具有智力或体力劳动能力的人口总和，或者说是能力的综合，它包括数量和质量两方面。（）

- A.自然、社会
- B.政治、社会
- C.经济、社会
- D. 经济、政治

正确答案: C

39、(单选题)相对评价体系称为强制分布法。在这种相对评价体系中，管理人员需要按照一种类似于

正态分布的比例将员工划分到不同的绩效等级中。例如必须有（）的员工被划分到超出绩效期望要求的等级中去，必须有（）的员工被划分到达到绩效期望要求的等级中去，同时必须有（）的员工被划分到未达到绩效期望要求的等级中去。以上三个空白处分别对应的数字是（）。

- A.20%、70%、10%
- B.30%、50%、20%
- C.15%、75%、10%
- D.70%、20%、10%

正确答案: A

40、(单选题)实行劳动者每日工作时间不超过 8 小时，平均每周工作时间不超过（）小时的工时制度。

- A.42
- B.44
- C.46
- D.48

正确答案: B

41、(单选题)（）指的是不利于女性和少数族裔雇员向公司更高级别的职位迈进的障碍。

- A.玻璃天花板
- B.跨文化准备
- C.在职培训
- D.遣返

正确答案: A

42、(单选题)以下观点不属于泰勒的科学管理原理的是（）

- A.实行工长制
- B.差别计件制
- C.注重员工心里
- D.规范生产规模

正确答案: C

43、(单选题)评价中心应当采取标准化的程序，标准化的程序涉及很多因素，其中包括（）①评价中心练习的指导语②时间限制③所分配的角色④评估者与参与者之间的熟悉程度

- A.①②③④
- B.①②③
- C.①②④

D.②③④

正确答案: A

44、(单选题)以下哪个是“战略检验与调整会”的内容（）

- A.探讨我们的运营是否可控；监控和管理短期财务和运营绩效
- B.探讨我们的战略执行的如何；监控和管理战略行动方案和平衡记分卡
- C.探讨我们的战略是否可行；评估战略假设的因果关系是否有效
- D.探讨战略执行的问题；战略行动方案的进展情况

正确答案: C

45、(单选题)与朋友在一起是我们可能很积极，对待工作的态度可能比较消极，对待学术研究保持则保持不温不火的态度。这些反映出态度的什么特点（）。

- A.态度会随情况的不同而发生变化
- B.态度的形成受到老师和社会的影响
- C.态度会随时间的变化而变化
- D.态度的形成受到年龄的影响

正确答案: A

46、(单选题)短期培训其主要目的是帮助参与培训的学员掌握特殊的（）

- A.人际沟通
- B.技能
- C.信息
- D.以上皆不对

正确答案: B

47、(单选题)以下哪个不属于学习理论（）

- A.强化理论
- B.社会学习理论
- C.双因素理论
- D.目标理论

正确答案: C

48、(单选题)下列哪些是影响绩效管理的法律？（）①1970 年的《公平薪酬法案》；②1975 年的《性别歧视法案》；③1995 年的《残疾歧视法案》；④1976 年的《族裔关系法案》。

- A.①②③
- B.②③④
- C.①③④
- D.①②③④

正确答案: D

49、(单选题)紧缩投资战略的重点为（）①转产 ②业务剥离 ③削减开支 ④降低成本 ⑤创新 ⑥债务清算

- A.①②③⑤
- B.①②③⑥
- C.①②④⑤
- D.①②④⑥

正确答案: B

50、(单选题)在岗培训中，指员工在特定时期里变换职位，以获得不同职位工作经验的培训方法是（）

- A.辅导培训
- B.工作实践体验
- C.工作轮换
- D.临时派遣

正确答案: C

51、(单选题)在绩效执行阶段，员工需承担的主要责任有（）。

- A.观察和记录绩效信息
- B.收集和分享绩效信息
- C.更新
- D.强化

正确答案: B

52、(单选题)目标导向的，涵盖整合了规划、招募、甄选、开发和员工报酬的一系列流程被称为（）

- A.人才管理
- B.人才招聘
- C.员工面试

D.员工甄选

正确答案: A

53、(单选题) () 是预测企业劳动力需求和内部劳动力供给的过程和一套活动，通过比较这两个预测结果来确定就业缺口，并且制定行动计划来填补缺口。

- A.劳动力规划
- B.人力资源管理
- C.劳动力管理
- D.人力资源规划

正确答案: D

54、(单选题)下列对于绩效的叙述中，错误的是 ()

- A.绩效本身也包含了员工的行为以及员工行为带来的结果。
- B.绩效管理体系通常包含对行为和结果两方面因素的测量。
- C.绩效本身只包括员工的行为。
- D.绩效是关于行为或者员工做了什么的概念，而不是关于员工生产了什么或他们的工作取得了怎样的结果的概念。

正确答案: A

55、(单选题)表现出恰当的个人行为、与组织中其他部门合作以及通过完全支持上级的计划和决定来展示对上级的忠诚属于 () 的行为方式。

- A.团队创造者
- B.团队实践者
- C.技术问题解决者
- D. 教练与激励者

正确答案: B

56、(单选题)广义人力资源规划是企业所有人力资源计划的总称，是 () 的统一

- A.战略规划与组织规划
- B.人员计划与组织规划
- C.费用计划与人员计划
- D.战略计划与战术计划

正确答案: D

57、(单选题)实现紧缩投资战略需要 () ①创收 ② 降低成本 ③提高科研能力④出售所有资产 ⑤减持资产 ⑥削减开支 ⑦重新制定目标

- A.①②③⑤⑦
- B.①②③⑥⑦
- C.①②④⑤⑦
- D.①②④⑥⑦

正确答案: C

58、(单选题)睡莲模型中哪一层次包括各种被视为当然的和下意识的信念、观念和知觉，是对某一特定情境中适宜行为与反应的无意识的深层次基本假设。()

- A.花朵和枝叶
- B.枝和梗
- C.根系
- D.土壤

正确答案: C

59、(单选题) () 是指导性设计过程的第一步。

- A.培训需求评估
- B.培训需求分析
- C.培训组织分析
- D.培训可行性评估

正确答案: A

60、(单选题)泰勒关注于生产效率的提高，在他的主要著作《科学管理原理》（1911 年）中提出了科学管理理论，以下主要内容正确的有 () ①进行动作研究，确定操作规程和动作规范，确定劳动时间定额，完善科学的操作方法，以提高工效②对工人进行科学的培训，使工人向师傅学习经验操作方法，使工人在岗位上成长③制定科学的工艺流程，使机器、设备、工艺、工具、材料、工作环境尽量标准化；实行计件工资，超额劳动，超额报酬④管理和劳动协调统一⑤倡导革命精神，劳资双方利益一致

- A.①②④
- B.②③⑤
- C.③④⑤
- D.①③⑤

正确答案: D

61、(单选题)普遍认为存在四种通用的能力分类：认知能力、心理运动能力、体力、（）。

- A.推理能力
- B.表达能力
- C.感知能力
- D.解决问题能力

正确答案: C

62、(单选题)对于战略开发与调整中深入理解如何进行战略选择，下列说法错误的是（）

- A.可从财务层面、客户层面、内部业务流程层面、学习与成长层面四个层面进行理解
- B.学习与成长层面主要考虑什么样的关键流程会使战略差异化
- C.客户层面主要考虑什么样的客户价值主张可以使我们与不同这一问题
- D.内部业务流程层面主要考虑什么样的关键流程会使战略差异化

正确答案: B

63、(单选题)沃尔特·休哈特(Walter A. Shewhart)博士认为解决问题是一个由 4 个步骤组成的循环过程即（）

- A.计划 执行 检查 处理
- B.计划 处理 执行 检查
- C.处理 计划 执行 检查
- D.检查 执行 计划 处理

正确答案: A

64、(单选题)下列对于绩效薪酬制度的成本影响对比，错误的是（）

- A.绩效工资制度的成本影响是需要完善的个人绩效评价系统
- B.绩效调薪制度的成本影响是将支付能力与成本挂钩
- C.员工持股计划不易明确成本
- D.利润分享计划的成本影响是将支付能力与成本挂钩

正确答案: B

65、(单选题)压力的来源有组织压力源。组织或群体中的成员期望某一个体表现出特定的行为方式，他们以正式或非正式的方法表达出来。当成员的预期不够清晰明确，个体不知道该做什么，出现角色模糊时;当一些期望难以协调，出现情节冲突时;当个体被期望做很多事却没有时间做，出现预期超载时，都会导致压力超载。以上的描述是组织压力源中的（）

- A.角色压力源
- B.任务压力源
- C.物理压力源

D.人际压力源

正确答案: A

66、(单选题)最终内部结构会以多个因素为基础, 以下哪项不是其基础()。

A.职位

B.技能

C.能力

D.工作

正确答案: D

67、(单选题)预测职位变动通常考虑哪几种因素, 下列选项中错误的是 ()

A.企业的发展战略和经营规划

B.产品和服务需求

C.职位的工作量

D.生产方法的变化

正确答案: D

68、(单选题)属于 HR 规划执行方式的是 () ①由 HR 部负责办理, 其它部门配合; ②由各部门选出代表组成跨职能团队负责; ③由具有部分人事职能的部门选出代表与 HR 部组成团队负责; ④有某个具有部分人事职能的部门与 HR 部协同负责

A.①②③

B.②③④

C.①②④

D.①②③④

正确答案: C

69、(单选题)为获得效标关联效度的证据而实施的_____是个体差异测量的基础。

A.预测性设计

B.统计检验力

C.预测性研究

D.预测性检验

正确答案: A

70、(单选题) () 是具有内部一致性的薪酬体系作为一种战略性工具加以实施的关键所在。

- A.职位分析
- B.职位评价
- C.工作内容
- D.分析概念

正确答案: B

71、(单选题)360 度反馈体系已经成为一种帮助员工——特别是那些承担监督管理类责任的员工——通过从各个不同侧面收集意见，从而改进自己工作绩效的首选工具。下列选项中不属于良好的 360 度反馈体系的特征的是 ()。

- A.匿名进行
- B.避免出现绩效下降
- C.仅用于开发目的
- D.培训评价者

正确答案: B

72、(单选题)一个团队从组建到解散的整个生命周期中至少需要经过 5 个阶段，“团队成员互相认识，确立基本的原则，成员之间比较拘谨和陌生”，此描述哪一阶段？ ()

- A.震荡期
- B.形成期
- C.规范期
- D.表现期

正确答案: B

73、(单选题)培训与开发的目的就是学习，在企业环境下的学习有多种形式，不包括以下哪种？ ()

- A.正式培训与雇员开发
- B.组织社会实践
- C.知识管理
- D.非正式学习

正确答案: B

74、(单选题)营造具有创造气氛的信息可以分成 ()。①用于提升创造力的领导和管理实践； ②管理创新型员工的方法； ③共享基础信息； ④收集新型数据。

- A.①②③
- B.②③④

C.③④

D.①②

正确答案: D

75、(单选题)根据 Theory Of Reasoned Action, 什么会产生一个相对较好的态度从而引导出一个理性行为, 以至于产生好的结果? ()

A. 晋升

B. 奖励

C. 愿景

D. 收入

正确答案: C

76、(单选题)公司在选择有关其经营战略的战略性培训与开发策略之后, 便要着手计划具体的培训和开发活动, 以确保之前制定的策略能够实现。这些活动包括 ()。①将培训项目与绩效联系在一起; ②开发新的培训内容; ③使用与新技术相关的开发策略; ④保留原培训项目可取之处; ⑤让固定的雇员越来越多地参加培训; ⑥缩短开发时间。

A.①②④⑤

B.①③④⑥

C.②③⑤⑥

D.②④⑤⑥

正确答案: C

77、(单选题)以下哪项不属于高层管理人员的常见特权 ()

A. 法律服务

B. 旅行特权

C. 公司汽车

D. 休息时间

正确答案: D

78、(单选题)绩效管理体系还有助于组织收集一些有用的信息, 这些信息可以用于几种不同的档案记录目的。下列说法中错误的是()

A. 绩效数据可以用来验证最近刚刚使用的员工甄选工具的有效性。

B. 计算机水平测试可以用来对所有的管理人员进行测试。然后将测试分数与通过绩效管理体系收集上来的管理人员的绩效分数加以对比, 如果计算机水平测试分数和员工在绩效测量中的得分是相关的,

以后就可以用来对申请管理岗位的求职者进行测试。

C.绩效管理体系还可以帮助企业记录一些重要的管理决策信息。当企业遭到法律诉讼时，这些信息会特别有用。

D.可以帮助记录员工各个阶段的绩效，以便于员工更好地提升自己的能力。

正确答案: D

79、(单选题)在观察分析法中，运用工作日志法不可能达到的目标是（ ）。

A.操作方便

B.节约成本

C.减少记录误差

D.信息完整详细

正确答案: C

80、(单选题)（ ）的工资结构比较适用于各工作之间的责、权、利明确的企业。

A.以绩效为导向

B.以行为为导向

C.以工作为导向

D.以技能为导向

正确答案: C

81、(单选题)组织结构的维度构成有（ ）

A.组织化

B.部门化

C.专业化

D.直线型

正确答案: B

82、(单选题)下列情形中，用人单位可以解除劳动合同的是()

A.女职工周某在哺乳期内，但劳动合同期限已经届满

B.王某在公司年终考核中处于末位

C.李莱与其他单位建立了劳动关系，经用人单位提出后，拒不改正

D.韩某尚处在试用期内

正确答案: C

83、(单选题)依据《中华人民共和国社会保险法》，下列有关工伤保险的说法错误的是（ ）。

- A.职工因故意犯罪导致本人在工作中伤亡的，不认定为工伤
- B.工伤职工的住院伙食补助费不属于工伤保险基金支出范围
- C.职工应当参加社会保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费
- D.从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还

正确答案: B

84、(单选题)下列不属于人员配置水平的决策的是()

- A.获取或开发人才
- B.自行招聘或外包
- C.核心或弹性劳动力
- D.具体或一般 KSAO

正确答案: D

85、(单选题)在培训项目评估中，下列关于评估结果的歧义说法正确的是（ ）

- A.效度威胁指引起受训者怀疑的因素
- B.评估者可能怀疑研究结果的可信度和评估结果被推广至其他受训者和其他情境的密度
- C.研究结果的可信度是内在效度
- D.内在效度威胁与公司特点、评估方案设计、以及参与评估研究的人员有关

正确答案: C

86、(单选题)绩效管理体系的首要目的是（ ）

- A.帮助高层管理者实现战略性的经营目标
- B.为企业做出员工管理决策提供有效的，有价值的信息
- C.管理者通过反馈对员工提供有效的指导
- D.为人力资源规划提供信息

正确答案: A

87、(单选题)不属于工作环境的领域的是（ ）

- A.物质条件
- B.地理位置
- C.休假

D.出差

正确答案: C

88、(单选题)企业长期的全职和兼职员工被称为 ()

- A.弹性劳动力
- B.其他劳动力
- C.核心劳动力
- D.主要劳动力

正确答案: C

89、(单选题)实现某种特定绩效或者表现出某种有利于绩效实现的行为的能力，而非一般意义的能力被称为 ()。

- A.技能
- B.胜任技能
- C.胜任能力
- D.以上都不是

正确答案: C

90、(单选题)依照《中华人民共和国劳动法》规定，不得被裁减的企业人员有 () ①管理层、技术骨干和劳动模范②患病或者负伤，在规定的医疗期内的③在孕期、产期、哺乳期内的女职工④患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的

- A.①②③④
- B.①②③
- C.②③④
- D.①②④

正确答案: C

91、(单选题)下列属于绩效考核方法中的描述法的是 ()。

- A.个体排序法
- B.行为锚定评价法
- C.混合标准测评法
- D.综合记录法

正确答案: D

92、(单选题)设计（ ）的目标就是将哪些就实现薪酬目标而言具有相似性的职位归入同一等级。

- A.薪酬等级
- B.绩效等级
- C.工资等级
- D.能力等级

正确答案: C

93、(单选题)（ ）是将数值分配给某个制定对象确定该对象在某个给定特质上的量的程序或过程。

- A.测量
- B.度量
- C.估量
- D.以上都不对。

正确答案: A

94、(单选题)对同一职位来说，变革管理能力就是其基准性胜任能力。其中变革管理能力不包括（ ）。

- A.行为科学方面的知识
- B.操作技能和关系技能
- C.对激励因素的敏感性
- D.对于专业知识的储备能力

正确答案: D

95、(单选题)下列哪一选项是绩效评价中目标管理法实施步骤的正确顺序？（ ）①设立组织目标②确立部门目标③界定期望的结果④讨论部门目标⑤提供反馈⑥进行绩效评价

- A.①②④③⑥⑤
- B.②③①④⑤⑥
- C.①②③④⑥⑤
- D.②①③④⑤⑥

正确答案: A

96、(单选题)权变管理理论出现在以下哪个年代（ ）

- A.50—60 年代
- B.60—70 年代

C.70—80 年代

D.80—90 年代

正确答案: D

97、(单选题)情绪在理解态度与行为中扮演着重要角色。以下对于这三者之间的作用关系正确的是 ()

A.我们常常谨慎地“听从”情绪的指引来决定是否支持或反对某件事情。如果你在思考或讨论合并时主要产生的都是正面的情绪，那么这些正面的情绪反应将使你的逻辑推理过程更倾向于对合并产生正面的情感

B.情绪反应的过程首先从感受大脑开始。大脑的情绪中枢会判断接收到的感觉信息是支持还是威胁我们的内驱力，从而迅速但不精确地给该信息贴上情绪标签

C.情绪标签并是一种情感，一种自发的、无意识的、基于单薄感觉信息的情绪反应

D.情绪标签激发的情绪反应将被传递到逻辑推理过程，和与态度对象有关的信息一起进行逻辑分析，情绪会主导逻辑分析

正确答案: A

98、(单选题)正式的惩戒程序不包括以下哪一项？ ()

A.口头警告

B.决策假

C.书面警告

D.解雇

正确答案: B

99、(单选题)下列水人员配置质量决策的是()

A.雇用或留任

B.国内或国际

C.吸引或更工作场所

D.主动或被动的多元化

正确答案: D

100、(单选题)下列不属于社交媒介反对者提出的理由的是 ()

A.当谈到社交媒介时，陪审团对于隐私的定义仍然是落后的

B.雇主滥用社交网络可能损害那些网站的名声

C.除了验证求职者通过面试和简历提供的信息，传统的背景调查所提供的关于一个人工作适合度的其他观点，可能全面地符合某个特定的公司的文化

D.社交媒介使人们产生距离感

正确答案: D

练习试卷 7

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)下列不属于 O*NET 中包含的知识的是（ ）。

- A.酒店管理
- B.工商管理
- C.制造和生产
- D.工程技术

正确答案: A

2、(单选题)绩效等雇员行为由（ ）共同决定。

- A.动机
- B.雇员能力
- C.工作及组织设计
- D.以上都是

正确答案: D

3、(单选题)下列不属于建立信任的十大管理技巧的是（ ）。

- A.严守秘密
- B.开诚布公的交流
- C.身体力行
- D.事必躬亲

正确答案: D

4、(单选题)在单一佣金计划中，佣金形式一般不包括（ ）

- A.纯佣金
- B.累进佣金
- C.双层佣金
- D.多层佣金

正确答案: C

5、(单选题)是对一种思想的表达方式(如个软件项目的培训手册)进行的合法保护，但并不保护材料所包含的思想(如软件项目中帮助性窗口的使用)()

- A.培训合作
- B.版权
- C.九宫格
- D.高潜能雇员

正确答案: B

6、(单选题)在培训项目评估中，下列关于评估结果的歧义说法正确的是()

- A.效度威胁指引起受训者怀疑的因素
- B.评估者可能怀疑研究结果的可信度和评估结果被推广至其他受训者和其他情境的密度
- C.研究结果的可信度是内在效度
- D.内在效度威胁与公司特点、评估方案设计、以及参与评估研究的人员有关

正确答案: C

7、(单选题)年度现金薪酬中的固定部分是什么()。

- A.基本薪酬
- B.奖金
- C.员工福利
- D.核心薪酬

正确答案: A

8、(单选题)宽带型薪酬结构就是指对多个()以及薪酬变动范围进行重新组合使之变成只有少数的薪酬等级以及相应较宽的薪酬变动范围。

- A.薪酬等级
- B.薪酬类型
- C.薪酬目标
- D.薪酬体系

正确答案: A

9、(单选题)劳动争议()是指企业内部的劳动调解，是借由企业内部第三方的帮助来达成一致协议的争议处理办法。

- A.协商

- B.调解
- C.仲裁
- D.诉讼

正确答案: B

10、(单选题) () 认为员工在某一时间的薪酬至少有一部分应当取决于他们的工作绩效差异。

- A.绩效加薪计划
- B.资历加薪计划
- C.工龄加薪计划
- D.年功序列制

正确答案: A

11、(单选题)千禧一代又被称为 ()

- A.X 一代
- B.技术一代
- C.Y 一代
- D.革新一代

正确答案: C

12、(单选题)不是面试官常犯的错误的是 ()

- A.对简历叙述困难
- B.说话过多
- C.提问不统一
- D.造成刻板印象

正确答案: A

13、(单选题)以下关于 KPI 指标说法不正确的是: ()

- A.KPI 指标除了目标之外，还应该有一个警戒值
- B.KPI 指标是上级考核者下发的
- C.KPI 定义最好使用百分比，比绝对数字信息含量高
- D.KPI 是对重点经营活动的衡量，而不是对所有操作过程的反映

正确答案: B

14、(单选题)在公平理论影响下，当人们感到自己处于不公平状态时，可能会采取以下哪些方式来增强公平感（） a.减少投入； b.增加投入； c.改变参照系； d.离开； e.增加报酬

- A. acde
- B. bcde
- C. bce
- D. 以上都对

正确答案: A

15、(单选题)在绩效管理体系中，正式会议不包括（）。

- A. 目标指定会
- B. 员工开发计划指定会
- C. 标准绩效审议会
- D. 绩效管理周期结束会

正确答案: D

16、(单选题)下列哪项属于参与型组织文化的特点？（）

- A. 水平沟通
- B. 自上而下的决策
- C. 垂直沟通
- D. 清晰界定的职位

正确答案: A

17、(单选题)以下情况中，属于被动招募的是（）。

- A. 员工推荐
- B. 业前培训
- C. 邮寄招募
- D. 专业联合会上面谈

正确答案: A

18、(单选题)某公司岗位数量较少，且岗位层次清晰，各部门层级界定清晰，那么该公司进行工作评价应采用：（）

- A. 排序法
- B. 类比法

- C.要素比较法
- D. 评分法

正确答案: A

19、(单选题)“简述你的学习习惯。”适合对哪种求职者问()。

- A.有正式的教育背景却没有工作经验的求职者
- B.没有正式的教育背景和工作经验的求职者
- C.相同行业的跳槽老员工
- D.有工作经验的求职者

正确答案: A

20、(单选题)下列对于绩效管理说法错误的是()

- A.绩效管理是一个持续确定、测量和改进个体和团队的绩效并且使绩效与组织的战略目标保持一致的过程
- B.绩效评估是绩效管理系统的一个核心部分，指的是对个体或团队在工作中的优点和不足进行全面、系统的描述
- C.绩效评估包括两个方面：观察和判断
- D.绩效管理是在每年一度的绩效回顾中发生的一次性事件

正确答案: D

21、(单选题)确定时间表以及工作计划是项目管理中极为重要的一个环节，下列选项中，进行这项环节应有的步骤是()。①对完成项目所必须的步骤进行讨论；②确定项目中各项工作、参与者以及一些活动之间的相互依赖关系；③团队在分派具体任务时明确任务目标；④为意外事件预留时间；⑤时刻关注项目的进展。

- A.①②③④⑤
- B.②③④⑤
- C.①②④
- D.①③⑤

正确答案: B

22、(单选题)芭芭拉·凯乐曼研究了领导者或群体参与程度的决定性因素，得出了追随者有几种类型()

- A.三种
- B.四种
- C.五种
- D.六种

正确答案: C

23、(单选题)属于 HR 规划执行方式的是 () ①由 HR 部负责办理, 其它部门配合; ②由各部门选出代表组成跨职能团队负责; ③由具有部分人事职能的部门选出代表与 HR 部组成团队负责; ④有某个具有部分人事职能的部门与 HR 部协同负责

- A.①②③
- B.②③④
- C.①②④
- D.①②③④

正确答案: C

24、(单选题)下列哪一个选项不是泰勒对组织理论做出的主要贡献? ()

- A.根据劳动分工原理, 提出单独设置职能机构
- B.主张实行职能管理制
- C.提出“例外”原则
- D.提出分权化和事业部制

正确答案: D

25、(单选题)劳动合同不满 () , 或者劳动合同中约定以完成一定工作任务为期限的, 不得约定试用期。

- A.1 个月
- B.3 个月
- C.6 个月
- D.12 个月

正确答案: B

26、(单选题)关于自我领导的说法正确的是 ()

- A.自我领导的基理念是大部分组织成员都能实现自我领导。
- B.完整的自我领导包括让管理者者决定该做的工作内容、原因以及实施方式。
- C.我领导的动因就是向多数有能力的员工发布一般性工作指令, 如“为什么每周不花几个小时的时间去梦想一下能 让我们赚钱的事情呢?”
- D.当员工践行自我领导时, 就会觉得自己被授权了。

正确答案: D

27、(单选题)以下关于基本医疗保险说法错误的是？（）

- A.参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的，退休后不再缴纳基本医疗保险费
- B.参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费未达到国家规定年限的，退休后不能再缴纳基本医疗保险费
- C.城镇居民基本医疗保险实行个人缴费和政府补贴相结合。
- D.参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费未达到国家规定年限的，退休后可以继续缴纳至达到国家规定年限

正确答案: B

28、(单选题)为了核定收入到培训开发、管理和评估上的资金比例并比较各个雇员小组的培训资金，应当（）。

- A.进行成本-收益分析
- B.测量人力成本和培训活动
- C.确定成本
- D.确定收益

正确答案: C

29、(单选题)下列运用稳定性——等值性来计算信度值的优势说法，错误的是（）

- A.随机反应误差：由在特点情境下的注意力、心理效能、分心的事物等暂时的变异引起
- B.特定因素误差：由应试者对测量情境某个方面的特异反应引起
- C.暂时误差:由应试者的情绪或情感在时间上的变异，或者由答卷时信息加工机制效率的变化引起
- D.等值系数估计了由特定因素误差和随机反应误差——暂时行误差——引起的测量误差的大小

正确答案: D

30、(单选题)企业实施群体奖励计划导致员工流动的原因是存在（）

- A.搭便车效应
- B.首因效应
- C.类我效应
- D.非法歧视性偏见

正确答案: A

31、(单选题) () 指收集培训成果以衡量培训是否有效的过程。

- A.培训效果
- B.培训的成果或标准
- C.培训评估
- D.评估方案设计

正确答案: C

32、(单选题)下列练习中，不能练习问题解决能力的是 ()。

- A.公文筐训练
- B.人格测试
- C.角色扮演
- D.无领导小组讨论

正确答案: B

33、(单选题)下列有关 1938 年《公平劳动标准法案》说法正确的是 ()。

- A.1938 年《公平劳动标准法案》涵盖了在从事州际商业活动的公司或为州际商业活动生产商品的公司工作的全部雇员。
- B.《公平劳动标准法案》的主要条款是:最低工资和工作时间。
- C.关于雇主是否需要保留关于雇员、雇员的工作时间及工资的记录没有作要求。
- D.这一法案年代久远，对美国薪酬法规没有借鉴意义。

正确答案: A

34、(单选题)下列有关外派雇员薪酬的说法正确的是 ()。

- A.通常情况下，其薪酬构成可以分为：工资、住房和税收三部分。
- B.雇主通过税收平衡来处理这种问题——雇主承担向东道国和(或)本国政府缴纳雇员所得税的责任。
- C.外派雇员职位的基本工资和激励报酬(绩效加薪、利润分享、奖金计划等)一般是通过工作时长确定的。
- D.能否提供合理的住房不会对外派雇员成功履职产生影响

正确答案: B

35、(单选题) “如果男性和女性承担的职位具有相同的工作内容，同时工作要求任职者具备同等的技能水平、付出同等的努力程度以及承担同等的责任，并且在相似的工作条件下完成工作，法律就不允许企业因为劳动者的性别差异而在薪酬方面实施歧视性对待”这是 1963 年首批获得通过的有关公平就业机会的新法之一的 () 规定的。

- A.《反就业年龄歧视法》
- B.《公平薪酬法》

- C.《反基因信息歧视法》
- D.《民权法案》

正确答案: B

36、(单选题)企业人力资源供给和需求完全平衡一般是很难发生的，当供给小于需求时，应采取哪种措施（）

- A.对富余的员工进行培训
- B.提高员工的工作效率
- C.扩大经营规模，开拓新的增长点
- D.缩短员工的工作时间，实行工作分享

正确答案: B

37、(单选题)下列有关管理人员的豁免资格说法正确的是（）。

- A.雇员的主要职责必须是从事办公室相关工作，或者执行与管理活动或雇主的--般经营性活动或雇主的客户管理活动直接相关的非体力工作。
- B.雇员的主要职责包括在管理重要事务时使用自由裁量权和独立判断。
- C.雇员的主要职责必须是管理企业，或者是管理企业的某一个部门或分支机构。
- D.雇员的主要职责包括在管理重要事务时使用自由裁量权和独立判断。

正确答案: C

38、(单选题)平衡计分卡中以下哪些是属于“规划运营”要解决的问题（）①哪些业务流程的改进对战略执行最关键②如何将战略与运营规划、预算联系起来③如何实现支持单元与业务单元、组织层面的战略协同④如何激励员工帮助组织实施战略

- A.①②
- B.①③
- C.③④
- D.②④

正确答案: A

39、(单选题)以下哪项不属于高层管理人员薪酬的主要构成部分（）。

- A.薪酬追回条款
- B.现期或年度核心薪酬
- C.奖金
- D.延期核心薪酬：股票薪酬

正确答案: C

40、(单选题)企业推行各种福利措施的原因有（ ）。①尽可能的削弱员工参加工会的意愿 ②推动良好的管理 ③提高员工生产率

- A.①②
- B.①③
- C.②③
- D.①②③

正确答案: D

41、(单选题)有关计算机行业雇员的豁免资格，下列说法正确的是（ ）。

- A.雇员的主要职责必须是执行知识密集型工作，这些工作通常具有明显的高智力特征，并且在执行过程中需要使用自由裁量权和独立判断。
- B.执行工作所需的先进知识必须属于某个科学或学术领域。
- C.执行工作所需的先进知识通常需要经过长期专业化学习才能获得。
- D.被雇用的雇员必须是计算机系统分析员、计算机程序员、软件工程师或者在计算机领域执行运用系统分析技术和程序以确定软件、硬件或系统的功能规格等职责的其他类似的技能型雇员。

正确答案: D

42、(单选题)姜某于 2007 年 8 月 4 日进入某公司从事普工工作，2008 年 4 月 23 日姜某因违规操作发生工伤，经工伤鉴定为十级伤残。2009 年 1 月，公司以姜某消极怠工不能按时完成工作为由，连续三天记姜某三次大过，并以姜某严重违反公司规章制度为由与姜某解除劳动合同。而事实上公司并没有制定规章制度，其所能提供的证据仅有未经员工签字确认的三张记姜某大过的处罚单。下列说法错误的是（ ）

- A.公司解除与姜某的劳动合同违法
- B.公司需承担双倍经济补偿金的赔偿金
- C.公司没有规章制度，没有赖以处罚员工的理论依据
- D.姜某有消极怠工的事

正确答案: D

43、(单选题)视频会议期间非语言表现的注意事项包括哪些（ ）。①仔细选择服装，记住杂乱（令人眼花缭乱、复杂的）款型的衣服在录像里看起来效果很差。此外，不要将正式服饰和跑步鞋混搭，因为你有可能进入全视角；②用简短对话的语调说话，注意力集中（语调和注意力集中都属于交流非语言方面的特征。）；③切记摄像机强大的覆盖功能，例如能抓住你不同意下属意见时翻白眼的表情；④避免做出文化上无知的姿势。

- A.①②③④
- B.②③④
- C.①③④
- D.①②④

正确答案: A

44、(单选题)下列不是外包职能的是()

- A.境外生产
- B.数据库管理
- C.客户服务
- D.技术支持

正确答案: A

45、(单选题)指定绩效计划的步骤 () a.绩效计划的准备 b.绩效计划的制定 c.绩效计划的修改
d.绩效协议的审核和签订

- A.abcd
- B.abd
- C.bcd
- D.acd

正确答案: B

46、(单选题)用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定 ()。

- A.劳务期
- B.培训期
- C.竞业限制
- D.服务期

正确答案: D

47、(单选题)不适用于解决人力资源供需总量不平衡以及结构不匹配的措施是 ()

- A.进行人员内部重新配置，包括晋升.调动.降职等
- B.对员工进行有针对性地专门培训，使其能够从事空缺职位的工作
- C.进行人员置换，释放那些企业不需要人员，补充企业需要人员
- D.冻结招聘，停止外部招聘

正确答案: D

48、(单选题)“一个人参加两种不同形式的同一测试时,或者是在两个不同的时间参加同一测试,取得分数的一致性”被称作()

- A.效度
- B.测试一致性
- C.信度
- D.测试公平性

正确答案: C

49、(单选题)薪酬调查通常需要收集三类基本的数据,以下哪一项不属于这三类基本数据()。

- A.关于职位的信息
- B.关于组织的信息
- C.关于总体薪酬制度的信息
- D.被研究职位的每个任职者的具体薪酬数据

正确答案: A

50、(单选题)劳动合同与集体合同有联系又有区别。下列关于两者的异同点的表述,说法正确的是()
①签订集体合同的当事人方不是单个劳动者,而是代表全体劳动者的工会②劳动者个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬标准不得低于集体合同的规定③劳动合同和集体合同都是要式合同,都必须以书面形式签订,但备案、鉴证或公证都不是订立合同的必要条件④根据特别优于普通的原则,个人劳动合同的效力优先于集体合同的效力

- A.①②
- B.①③
- C.②③
- D.③④

正确答案: A

51、(单选题)关于《中华人民共和国劳动法》,下列说法错误的是()

A.用人单位强令劳动者违章冒险作业,发生重大伤亡事故,造成严重后果的,对责任人员依法追究刑事责任。

B.用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的,由公安机关对责任人员处以 30 日以下拘留、罚款或者警告。

C.用人单位违反本法规定,延长劳动者工作时间的,由用人单位行政部门给予警告,责令改正,并可以处以罚款。

D.由于用人单位的原因订立的无效合同,对劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

正确答案: B

52、(单选题)下列哪项不是确定绩效的因素 ()。

- A.背景因素
- B.工作条件
- C.其他结构
- D.工作要求

正确答案: B

53、(单选题)人力资源管理的基础是 ()

- A.工作分析
- B.员工关系
- C.人力资源规划
- D.培训与开发

正确答案: C

54、(单选题)绩效管理定义中包含的两方面重要内容是 () 和 ()

- A.观察绩效过程、与战略目标一致性
- B.认识规划过程、与目标战略一致性
- C.持续性过程、与战略目标一致性
- D.长久性过程、与目标战略一致性

正确答案: C

55、(单选题)在研究中忽视了工作分析问题，因而未能识别出工作成功所需的个人特征，属于预测工作中的 ()。

- A.最新发现的漏洞
- B.一直存在的漏洞
- C.早期研究的漏洞
- D.管理者的漏洞

正确答案: C

56、(单选题)3 年以上固定期限劳动合同和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过 ()

- A.1 个月

- B.2 个月
- C.3 个月
- D.6 个月

正确答案: D

57、(单选题)下列关于自愿就业与自愿解雇的说法错误的是（ ）。

- A.在实施自愿就业和自愿解聘权利时，雇主必须可以根据法律不承担任何违法责任。
- B.员工有理由保护自己不被随意地解雇。
- C.自愿就业和自愿解雇就是雇主有权在任何时候因为任何理由来解除对某员工的雇用，特别是那些没有签订限定雇用条款的书面合同的员工。
- D.就业法和歧视分类可以阻止自愿就业与自愿解雇。

正确答案: D

58、(单选题)全国社会保障基金，由中央财政预算拨款以及（ ）批准的其他方式筹集的资金构成，用于社会保障支出的补充、调剂。

- A.法律和国务院
- B.国务院
- C.社会
- D.政府

正确答案: B

59、(单选题)反对领导力重要性的三个主要论据为（ ）。

- A.领导替代论、多元论、复杂性论
- B.领导替代论、领导无关论、复杂性论
- C.领导无关论、多元论、管理有限论
- D.管理有限论、领导替代论，权责均衡论

正确答案: B

60、(单选题)不属于职位分析方法中定性的方法是（ ）。

- A.访谈法
- B.观察法
- C.职位分析问卷
- D.关键事件技术

正确答案: C

61、(单选题)有效的伙伴关系需具备（）个条件。

- A.3
- B.4
- C.5
- D.6

正确答案: B

62、(单选题)指导关系的局限性并不只是在任何环境或者形式下都存在的，当目标对象变为组织的时候，其所存在的局限性不包括（）

- A.组织突然面临严重的市场威胁，会造成一种正面的形式回应
- B.指导关系中的性别差异
- C.领导所提倡的指导理论和与之相对应的奖励机制存在潜在的不协调
- D.指导关系中的种族差异

正确答案: A

63、(单选题)一位全日制员工在工作满负荷情况下需要完成的、具有一定内在联系且便于任职者完成的各种职责及其相应工作任务的集合被称为（）。

- A.工作
- B.职责
- C.职位
- D.以上都不是

正确答案: C

64、(单选题)实施 360 度反馈体系有很多好处但是仍然需要考虑其中会遇到的风险。其中实施 360 度反馈体系的风险包括（）。

- A.正面反馈可能会对员工造成伤害，尤其是在不能以一种建设性的方式提供反馈和评价时
- B.如果只有很少的评价者提供反馈信息，被评价员工就很容易知道谁给自己打的分
- C.实施 360 度反馈体系还有另外的一个额外的风险，即评价者所承担的负担较轻，而导致评价的结果片面不足
- D.只有员工对接受自己的评价者并且相信他们能够提供真实评价时，360 度反馈体系才能产生积极效果

正确答案: B

65、(单选题)大卫·麦克利兰的成就需求理论认为人们在生理需求得到满足的前提下，人们还有下列选项中的哪些需求？（）①权力需求； ②社交需求； ③尊重需求； ④亲和需求； ⑤成就需求。

- A.①③⑤
- B.②④⑤
- C.①④⑤
- D.③④⑤

正确答案: C

66、(单选题)有关外部销售人员的豁免资格，下列说法正确的是（）。

- A.执行工作所需的先进知识必须属于某个科学或学术领域。
- B.执行工作所需的先进知识通常需要经过长期专业化学习才能获得。
- C.雇员必须经常性定期指导其他至少两名以上全职雇员的工作。
- D.雇员必须经常性定期在雇主所在地之外或商业活动地点执行销售任务。

正确答案: D

67、(单选题)在薪酬宽带等级定义中，下列相关说法中正确的是（）

- A.7级宽带的要求是“理解部门或特定职能领域的使命和愿景”
- B.8级宽带的要求是“理解本部门的使命和愿景”
- C.9级宽带的要求是“依据本职能领域或本单位的使命形成愿景”
- D.10级宽带的要求是“依据市场战略形成愿景”

正确答案: C

68、(单选题)在企业赢得竞争优势的过程中，无形资产和金融资产、实物资产具有同等重要性，甚至更重要。这些无形资产包括（）

- A.品牌资本、人力资本、社会资本、智力资本
- B.财务资本、品牌资本、客户资本、智力资本
- C.人力资本、财务资本、客户资本、社会资本
- D.人力资本、客户资本、社会资本、智力资本

正确答案: D

69、(单选题)可比价值与公平报酬的区别就是，为了起诉雇主违背了（），工作类别之间必须有可比性。

- A.1866 年《民权法案》
- B.1966 年《公平薪酬法》
- C.1973 年《职业健康法》
- D.1990 年《美国残疾人法》

正确答案: B

70、(单选题) () 是管理者进行有效劳动关系管理的前提与衡量标准, 也是管理者需要不断追求的管理目标。

- A.公正性原则
- B.公平性原则
- C.合法性原则
- D.高绩效原则

正确答案: A

71、(单选题)为客户提供可靠的、及时的、低成本的、有选择地产品和服务描述的是哪种战略的价值定位 ()

- A.产品领先
- B.全面客户解决方案
- C.系统锁定
- D.总成本最低

正确答案: D

72、(单选题)边际劳动产出是指其他生产要素保持不变, 额外 () 所获得的额外产出。

- A.雇用一名雇员
- B.改进相应技术
- C.增加一定资本
- D.以上都是

正确答案: A

73、(单选题)下列属于企业的主要薪酬管理决策的有 () ①薪酬体系决策 ②薪酬水平决策 ③薪酬范围 ④薪酬结构 ⑤薪酬管理

- A.①②③④⑤
- B.①②④⑤
- C.①②③④

D.①②④

正确答案: B

74、(单选题)补充性薪酬型福利，是大多数企业的福利计划中占比极大的一种福利，下列不属于这种福利的是（ ）。

- A.休假所享受的薪酬
- B.军事义务假所享受的薪酬
- C.病假所享受的薪酬
- D.外派时享受的薪酬

正确答案: D

75、(单选题)对于绩效管理体系的开发目的的叙述中，不正确的是()

- A.开发目的是指包括短期和长期在内的开发目的。
- B.员工所获得的关于本人的绩效信息应当有利于帮助他们设计个人的职业发展路径。
- C.组织可以用一种对人力资源进行开发的方式来提供反馈，各级管 理者还可以通过反馈来对员工提供指导，从而使他们能够持续地改进自己的绩效。
- D.开发的目的仅包括长期的开发目的。

正确答案: D

76、(单选题)肯定成绩，承认可能，表示关注指的是（ ）技术。

- A.PPT
- B.DPC
- C.DPD
- D.PPC

正确答案: D

77、(单选题)为了有效管理项目，项目带头人既要有迎接挑战的动力，同时也要有负有人际沟通的技巧。经过研究表明，拥有较高情商的项目经理，领导能力更强。作为项目管理的重要负责人，项目经理需要具备哪些技能？（ ）

- A.说服力、良好的反馈能力
- B.交流能力、分析能力
- C.团队建设、统筹能力
- D.委托与授权、反思能力

正确答案: A

78、(单选题)在思考某个特定组织中实施 360 度反馈体系是否有所收益时，可以通过回答几个问题来判断，其中包括（）。

- A.员工是否相信他们的客户能提供与他们绩效有关的有价值的信息？
- B.员工讲话时是有所顾忌，还是丝毫不用顾忌？
- C.组织是否相信管理层能做好管理工作？
- D.员工愿意改善他们的薪酬吗？

正确答案: B

79、(单选题)我国《劳动法》规定，劳动者对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出（）。

- A.批评
- B.检举
- C.控告
- D.以上都是

正确答案: D

80、(单选题)核心自我评价的特质组成有（）。

- A.情绪稳定性
- B.自我赞许感
- C.自信
- D.情绪控制性

正确答案: A

81、(单选题)工作分析在人力资源管理系统中的作用具体的划分为（）

- A.绩效审议
- B.绩效评估
- C.工作描述
- D.人员晋升

正确答案: B

82、(单选题)下面关于任务绩效与周边绩效说法错误的是（）

- A.周边绩效在不同的职能领域以及不同管理层级的职位上是大体类似的
- B.任务绩效很可能是在工作角色中事先规定的

- C.周边绩效中的行为常常不是在工作角色中事先规定好的
- D.任务绩效主要受到员工个人的人格特点的影响

正确答案: D

83、(单选题)有关制定战略规划的步骤正确的是（ ）。

- A.进行环境分析→创建组织使命→创建组织愿景→确定目标→制定战略
- B.进行环境分析→确定目标→创建组织使命→创建组织愿景→制定战略
- C.确定目标→创建组织使命→进行环境分析→创建组织愿景→制定战略
- D.确定目标→进行环境分析→创建组织使命→创建组织愿景→制定战略

正确答案: A

84、(单选题)组织为追求其有效结果所获取、配置和留任的人力资本总量被称为（ ）。

- A.劳动力质量
- B.组织劳动力
- C.人员配置总量
- D.以上都不是

正确答案: B

85、(单选题)下列属于创新型员工的方法的是（ ）①赋予有创造力的人灵活性和最低限度的束缚 ②为有创造力的人提供设备与资源，使他们的工作能够脱颖而出 ③雇佣有创造力的人来管理和评估有创造力的员工 ④为创新提供财务奖励 ⑤拒绝某个创意时艺术性地给予反馈信息

- A.①②④⑤
- B.①②③⑤
- C.②③④⑤
- D.①②③④

正确答案: B

86、(单选题)四种人性假设理论中，经济人假设相似（ ），复杂人假设相似于（ ）

- A.X 理论；超 Y 理论
- B.Y 理论；X 理论
- C.Y 理论；超 Y 理论
- D.X 理论；Y 理论

正确答案: D

87、(单选题)在()中，一位成功的资深雇员与 4~6 名经验不足的新雇员分在一组。

- A.导师
- B.群体辅导计划
- C.平行降级
- D.外部实习

正确答案: B

88、(单选题) () 是指让员工通过在线方式获得有关培训、福利、薪酬以及合同等人力资源管理事务方面的信息，同样通过在线注册的方式参与企业的一些计划以及得到一些相应的服务，同时还能在线完成各种员工态度调查。

- A.外包
- B.共享服务模型
- C.自主服务
- D.行政管理模型

正确答案: C

89、(单选题)人性测试和人格量表有助于雇员了解 () 。①如何应对冲突②工作动力是什么 ③如何解决问题 ④如何应对压力

- A.①②③④
- B.①②③
- C.②③④
- D.①③④

正确答案: A

90、(单选题)相关性回报是薪酬形式中的一个重要内容，下列不包括在相关性回报中的是 () 。

- A.学习机会
- B.社会地位
- C.富于挑战性的工作
- D.额外报酬（奖金）

正确答案: D

91、(单选题)临时解雇的本质是 ()

- A.确保及时更新绩效评价体系

- B.找出高绩效的员工，让他们继续为公司的未来好好工作
- C.确保在此之前公司存在有效的绩效评价体系
- D.让领导层对公司转型作出承诺

正确答案: C

- 92、(单选题)战略地图的主体框架由（）构成 a.财务 b.客户 c.内部业务流程 d.学习与成长
- A.abc
 - B.abd
 - C.abcd
 - D.bcd

正确答案: C

- 93、(单选题)授权的本意是指将管理者的_____和责任传递给集体成员。几乎任何形式的参与式管理、分享式决策和委派任务都可以视为授权。
- A.决策权
 - B.指挥权
 - C.管理权
 - D.控制权

正确答案: A

- 94、(单选题)北美的组织行为学家把自 20 世纪初以来组织行为学的发展划分为三个阶段，以下描述中不属于三个阶段的是（）
- A.以弗雷德里克·泰勒为代表的经典科学管理理论阶段
 - B.以霍桑实验开始的人际关系理论以及后来的 X-Y 理论阶段
 - C.以梅奥为代表的一些经济学者、管理学者、心理学者和社会学者形成的“人际关系学派”
 - D.以权变的态度和方法来看待人及其组织行为的现阶段

正确答案: C

- 95、(单选题)以下属于领导者应该学习如何在多元化文化背景的工作环境中的管理的两个方面的是（）。
- ①理解文化价值观对领导风格的影响；②理解文化价值观尊重文化差异性的重要性；③理解文化价值观中关键维度的差异。
- A.①②
 - B.①③
 - C.②③
 - D.以上都是

正确答案: B

96、(单选题)影响从众行为的个人因素不包括 ()

- A.智力因素
- B.人际关系
- C.自信心
- D.生活环境

正确答案: D

97、(单选题)下列对于资历加薪的优点,说法错误的是 ()。

- A.为薪酬管理工作提供了便利
- B.可以有效激励员工完成工作
- C.促进员工绩效的提升
- D.促进员工工作时间减少

正确答案: D

98、(单选题) () 就是首先对职位本身的价值作出客观的评价, 然后根据这种评价的结果赋予承担这一职位的人与该职位的价值相当的薪酬这样一种基本薪酬决定制度。

- A.能力薪酬体系
- B.职位薪酬体系
- C.技能薪酬体系
- D.价值薪酬体系

正确答案: B

99、(单选题)下列不属于 AAP 原则的是 ()。

- A.该计划应该有矫正过去歧视行为造成的具体和可识别的不良后果的目的
- B.该计划应该是暂时性的, 一旦目标实现, 就应该取消该计划
- C.所有的职位候选人应该都具备胜任能力
- D.该计划可以不包含企业的实施机制以及申诉机制

正确答案: D

100、(单选题)人员配置的最初阶段是 () , 他包含组织和求职者双方的吸引行为

- | | |
|------|------|
| A.面试 | B.笔试 |
| C.招募 | D.选拔 |

正确答案: C

练习试卷 8

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)上下级之间的正式沟通面谈会议中，第六次会议是最后一次会议，这次会议要实现（）

- A.确定员工在接下来的这个绩效评价周期内需要达到的行为目标和结果目标
- B.讨论员工的开发需求以及在接下来的绩效评价周期内，员工要如何改善自己的业绩
- C.将关于报酬与关于绩效的事项进行讨论
- D.员工对自己的绩效状况进行评价

正确答案: A

2、(单选题)以下提到的领导者行为和态度属于（）。、

- A.任务导向型
- B.团队导向型
- C.关系导向型
- D.员工导向型

正确答案: C

3、(单选题)以下哪种情形，用人单位需要向劳动者支付不低于工资的百分之二百的工资报酬（）

- A.法定工作日正常上班
- B.安排劳动者延长工作时间的
- C.休息日安排劳动者工作又不能安排补休的
- D.法定节假日安排劳动者工作的

正确答案: C

4、(单选题)马斯洛的需求层次理论认为（）

- A.人的行为是受到人的外在需要激励的。人的需要是从最基本的衣食住行需要到高等级的自我实现需要所构成的有序等级链。
- B.人的行为是受到人的内在需要激励的。人的需要是从最基本的衣食住行需要到高等级的自我实现需要所构成的有序等级链
- C.人的行为是受到人的外在需要激励的。人的需要是从高等级的自我实现需要到最基本的衣食住行需要所构成的有序等级链

D.人的行为是受到人的内在需要激励的。人的需要是从高等级的自我实现需要到最基本的衣食住行需要所构成的有序等级链

正确答案: B

5、(单选题)职位评价是一个收集数据的过程，一个组织可以通过这个过程了解组织内各职位的不同价值，从而为最终创建薪酬结构打下基础。职位评价的方法有许多种，其中最常见的包括选项中的（ ）

- A.排号法
- B.分类法
- C.计数法
- D.排组法

正确答案: B

6、(单选题)从管理优势上看，（ ）使得在组织内寻找合适的候选者变得容易。

- A.层级流动路径
- B.轮换流动路径
- C.二者皆是
- D.二者皆不是

正确答案: A

7、(单选题)（ ）是指需要人员具有必需的 KASO 水平，以便工作得以有效完成。

- A.质量要素
- B.质量效益
- C.数量要素
- D.数量效益

正确答案: A

8、(单选题)（ ）是指在员工看来有意义的最小加薪幅度。

- A.最小加薪
- B.有意义加薪
- C.极限加薪
- D.最低薪酬

正确答案: B

9、(单选题)（ ）是指企业通过收集（总体的薪酬）信息来判断其他企业所支付的薪酬状况这样一个系统过程。

- A.薪酬调查
- B.薪酬分析
- C.薪酬采访
- D.薪酬比较

正确答案: A

10、(单选题)在公共部门，（ ）也是提升绩效管理水平的一个重要推手，各项工作真抓实干和有序推进的保障。

- A.签订个人绩效协议
- B.制定个人绩效目标
- C.平衡计分卡
- D.完善工作内容

正确答案: A

11、(单选题)有效指导者的特征不包含下列哪个选项（ ）

- A.在专业领域有专长并且有经验，在专业领域有成就。
- B.具有较高的情商，善于听取他人意见同事能够给予对方建设性的反馈意见。
- C.对自己和他人的行为有很高的标准
- D.能够对私密信息严格保密

正确答案: C

12、(单选题)下列不属于电子会议的主要优点的是（ ）

- A.匿名
- B.可靠
- C.真实
- D.迅速

正确答案: C

13、(单选题)以下说法错误的是（ ）

- A.应当从工伤保险基金中支付的医疗费用不纳入基本医疗保险保险范围
- B.境外就医的医疗费用纳入基本医疗保险保险范围

C.医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付

D.应当由公共卫生承担的医疗费用不纳入基本医疗保险范围

正确答案: B

14、(单选题)报酬要素的一般定义是()。

A.指那些受组织重视的工作内容，它们有助于组织执行经营战略和实现经营目标

B.指那些受组织重视的工作特征，它们有助于组织执行经营战略和实现经营目标

C.评价在大多数程度上要求制定决策以及决策对组织盈利能力的有利或有害影响

D.在一个或多个国家的直线型或智能型管理活动

正确答案: B

15、(单选题)面对过分好斗的求职者面试官应该（）

A.控制回答问题的时间

B.保持冷静和客观

C.引导求职者进行谈话

D.控制面试具体时间

正确答案: B

16、(单选题)关系网络给我们生活以及工作带来的巨大便利足以证明关系网络的重要性。以我亲身经历来说，我于 2019 年 6 月 7 日在商品展示会上遇见了冈萨雷斯太太，她介绍我与克恩先生认识。在 11 日时，我与克恩先生一同吃了午饭，相谈甚欢。它帮我引荐了 A 公司的约翰先生。在 18 日时，作为公司副总裁的约翰先生将我介绍给人力资源部主任，经过面试。在 30 日，我被 A 公司录取。从上述例子中可以看出，我维系关系网络的顺序是（）①梳理现有的关系网络②维系关系③审视项目设计的所有人的信息并加以补充④正确利用关系网络，使之发挥最大作用⑤拓展已有的关系网络

A.⑤①③②④

B.①⑤③②④

C.①⑤②③④

D.⑤①②③④

正确答案: B

17、(单选题)战略地图的主体框架由（）构成 a.财务；b.客户；c.内部业务流程；d.学习与成长

A.abc

B.abd

C.abcd

D.bcd

正确答案: C

18、(单选题)用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，采用（ ）。变更后的劳动合同文本由（ ）执有。

A.口头形式；用人单位

B.书面形式；劳动者

C.口头形式；用人单位和劳动者

D.书面形式；用人单位和劳动者

正确答案: D

19、(单选题)许多绩效管理体系饱受评价者误差的困扰。让评价者了解所有可能出现的各种评价误差是非常有用的。“在有些情况下，主管人员很可能对那些与自己有相似之处的人给予较高的绩效评价”。这属于哪一误差？（ ）

A.宽大误差

B.近因误差

C.相似性误差

D.刻板印象误差

正确答案: C

20、(单选题)企业长期的全职和兼职员工被称为（ ）

A.弹性劳动力

B.其他劳动力

C.核心劳动力

D.主要劳动力

正确答案: C

21、(单选题)（ ）普遍采用技能薪酬体系

A.市场文化

B.官僚文化

C.活力文化

D.部落文化

正确答案: C

22、(单选题)不属于职位分析方法中定性的方法是（ ）。

- A.访谈法
- B.观察法
- C.职位分析问卷
- D.关键事件技术

正确答案: C

23、(单选题)健康保险计划设计有三方面的趋势其中不包含（ ）。

- A.通过扣减、共同保险、排除和限制以及规定最高福利水平等方式将成本转移到员工身上
- B.通过让申请者接受福利之前的测试以及二次医疗建议的方式降低成本
- C.企业要求员工根据自身的健康状况和风险因素缴纳不同的费用
- D.企业给予未通过福利前测试的申请者额外的医疗补助

正确答案: D

24、(单选题)在培训项目评估中所使用的反应成果对应的测量内容为（ ）。

- A.公司回报
- B.人际关系
- C.受训者的态度和动机
- D.受训者的满意度

正确答案: D

25、(单选题)绩效评价是对员工审查不可少的手段，下列途径不属于考查绩效状况的是（ ）

- A.员工态度调查
- B.员工的胜任能力
- C.员工的个人工作日志
- D.目标管理评价

正确答案: B

26、(单选题)新一任 HR 的胜任能力所需的战略贡献包含了（ ）①战略决策②快速变革③个人能力④沟通⑤有市场驱动的连接⑥文化管理

- A.①②⑤⑥

- B. ①②③④
- C. ①③④⑤
- D. ①②③⑤

正确答案: A

27、(单选题) () 级以上人民政府采取措施, 鼓励和支持社会各方面参与社会保险基金的监督。

- A.省
- B.市
- C.县
- D.乡镇

正确答案: C

28、(单选题)下列哪一项不属于人员/职位匹配引发的思考()

- A.工作是由工作任职要求及内在工作回报来定义的
- B.个人是由他们的任职能力和工作动机来定义的
- C.每个匹配都有一个暗示结果
- D.以上每个例子的重点在于职位特点和个人能力水平的协调性

正确答案: D

29、(单选题)下面不属于职位评价方法的是 () 。

- A.计点法
- B.市场调查法
- C.排序法
- D.职位分类法

正确答案: B

30、(单选题) () 是根植于筛选效应中的一种密切相关的处理程序。

- A.信号
- B.消息
- C.信息
- D.分析

正确答案: A

31、(单选题)下列不属于新型人力资源组织的是 () 。

- A.交易型人力资源服务团队
- B.企业型人力资源服务团队
- C.专家中心
- D.事业型人力资源服务团队

正确答案: D

32、(单选题)广义人力资源规划是企业所有人力资源计划的总称，是（ ）的统一

- A.战略规划与组织规划
- B.人员计划与组织规划
- C.费用计划与人员计划
- D.战略计划与战术计划

正确答案: D

33、(单选题)培训设计流程应当是系统化的，同时还要具备足够的（ ），从而能够适应企业经营的需要。

- A.多元性
- B.单一性
- C.多变性
- D.灵活性

正确答案: D

34、(单选题)值得一提的是，权力的运用是根据具体的情况而定的，也就是说，只有使用得当，才能有效地显示你的权力。要根据具体的情况，还有你个人的魅力和职位的权力，正确地利用权力。恰当的权力对你的地位和目标都是有益的。下列做法中属于能够提升感召权力的是（ ）。

- A.好好利用你的组织提供的一切培训或者教育的机会
- B.参加贸易和职业联合会会议，利用关系网增加你接触社会的机会和亮相的机会
- C.参加各种项目，展示你的能力和天赋，使他人了解你的专业技术，还可以在办公室里摆放你所获得的奖项和荣誉
- D.改善你的人际关系，使得上司和同事都相信你和你的表现与他们的成功是密切相关的

正确答案: D

35、(单选题)（ ）概念所描述的是：“州法律或宪法相关条款禁止将加入工会作为雇用条件之一。”

- A.工作权利
- B.工作条件
- C.工会服务
- D.工会条件

正确答案: A

36、(单选题) () 是指在既定的环境中获得所期望的结果，如生产率、质量和满意度。

- A.领导力有效性
- B.领导替代品
- C.隐含的领导理论
- D.战略领导

正确答案: A

37、(单选题)对于一个公司如何开发学习管理系统，下列不符合的是 ()

- A.存储关于研究者做出了哪些培训课程、哪些课程测试合格的信息。
- B.公司的高层管理者应该坚信，学习管理系统能够给雇员带来益处，能够改善公司的经营状况，并且可以帮助公司实现整个经营战略和目标。
- C.网络学习环境必须在学习者可以控制的范围之内。学习者不仅要选择参与什么课程以及什么时候参与，还要全身心地投入到学习中(实践、反馈和调动多种感官)。
- D.一个想要开发学习管理系统的公司必须有网络学习文化来支撑在线学习以及鼓励雇员参与。

正确答案: A

38、(单选题)下列选项不属于群体特点的是 ()

- A.生产性
- B.适应性
- C.集体性
- D.自我矫正性

正确答案: C

39、(单选题)沃尔特·休哈特(Walter A. Shewhart)博士认为解决问题是一个由 4 个步骤组成的循环过程即 ()

- A.计划 执行 检查 处理
- B.计划 处理 执行 检查
- C.处理 计划 执行 检查
- D.检查 执行 计划 处理

正确答案: A

40、(单选题) () 指终身从事某专业领域(如法律、医疗、管理)的工作，这种职业生涯方式以后还会继续存在。

- A.螺旋形职业生涯方式
- B.传统型职业生涯方式
- C.跨专业的职业生涯方式
- D.专家型职业生涯方式

正确答案: D

41、(单选题)以下属于培训项目评估中的绩效成果的有 ()。①产量提高； ②设备故障停工时间的减少；③内部管理水平的提升所带来的生产效率提高；④团队信心和凝聚力增强所致持续生产效率提升；⑤高端人才流失率或事故率的下降所引起的成本的降低；⑥产品质量或客户服务水平的改善。

- A.①②③④
- B.②③④⑥
- C.①②⑤⑥
- D.①③④⑥

正确答案: C

42、(单选题)不是面试准备工作的是 ()

- A.选择面试官
- B.明确面试时间
- C.准备面试阶段
- D.安排面试场所

正确答案: C

43、(单选题)当绩效管理体系并没有像预想的那样有效运转时，会给组织带来一些不好的后果，比如 () ①严重影响企业的文化②增加人员的流动率③使用错误的或者带有误导性的信息④损伤员工的自尊心⑤浪费时间和金钱⑥破坏人际关系⑦减少管理者对于企业的满意度⑧绩效评价等级体系不清晰

- A.②③④⑤⑥⑧
- B.①③④⑥⑦⑧
- C.②③④⑤⑥⑦⑧
- D.①②③④⑤⑥⑦⑧

正确答案: A

44、(单选题)绩效管理体系的第五个目的是为人力资源规划提供信息，关于绩效管理体系中组织维持的目的的叙述中，错误的是（）。

A.人力资源规划是能够帮助组织预测其内部可能出现的人力资源需求并对此做出反应的一套系统。

B.制定人力资源规划的一个重要内容是对企业内部的人才进行盘点，从而获得关于组织现有人力资源的信息。

C.人力资源规划系统可以帮助组织决定所要处理的各项事务的优先权，并将人力资源安排到他们最适合的位置上去。

D.绩效管理体系是进行精确的现有人才盘点的一个主要手段。

正确答案: A

45、(单选题)在绩效执行阶段，员工需承担的主要责任有（）。

A.观察和记录绩效信息

B.收集和分享绩效信息

C.更新

D.强化

正确答案: B

46、(单选题)在多种不同的职位中都存在的组织愿意为之支付报酬的一些具有可衡量性质的质量、特征、要求或结构性因素被称为（）

A.支付要素

B.支付报酬

C.报酬要素

D.以上都不是

正确答案: C

47、(单选题)战略性培训与开发策略是指（）。

A.公司为改变其经营战略而设计的雇员培训与开发方案

B.公司为实现其经营战略采取的与学习相关的行动

C.公司改进雇员培训与开发项目使其符合公司经营战略

D.公司为实现其经营战略而设计的培训方案

正确答案: B

48、(单选题)一个团队从组建到解散的整个生命周期中至少需要经过 5 个阶段，其中哪两个阶段会因为员工行为是否规范而互相转化？（）

- A.形成期和震荡期
- B.震荡期和规范期
- C.规范期和表现期
- D.表现期和终止期

正确答案: B

49、(单选题)WAW 将雇主能够用来吸引、保留和激励员工的各种可能的工具，包括员工认为他们从雇佣关系中能够得到的各种有价值的东西称为（）

- A.薪酬
- B.福利
- C.总报酬
- D.以上都不是

正确答案: C

50、(单选题)平衡计分卡的战略管理流程中，以下哪些是“战略监控和学习”解决的问题？①如何激励员工帮助组织实施战略②组织的运营受控吗③战略执行有效吗④如何将战略与运营规划、运算联系起来

- A.②③
- B.①④
- C.③④
- D.②④

正确答案: A

51、(单选题)绩效数据的信度是一个关于（）的函数。

- A.工作任务复杂性和工作人员的数量
- B.工作任务复杂性和工作环境稳定性
- C.工作任务的数量和工作环境动态性
- D.工作任务的数量和工作环境不确定性

正确答案: B

52、(单选题)员工甄选程序正确顺序的是（）

A.应聘者→选拔考试→评价工作申请表和简历→面试→审核材料的真实性→体检→试用期考察→正式录用

B.应聘者→评价工作申请表和简历→审核材料的真实性→选拔测试→面试→体检→试用期考察→正式录用

C.、应聘者→选拔考试→评价工作申请表和简历→审核材料的真实性→面试→体检→试用期考察→正式录用

D.、应聘者→评价工作申请表和简历→选拔测试→面试→审核材料的真实性→体检→试用期考察→正式录用

正确答案: D

53、(单选题)对于平衡计分卡的构成要素的目标及其类型的说法, 错误的是 ()

A.可分为组织目标、部门目标、个人目标一种类型

B.可分为共享目标、分享目标、普遍目标一种类型

C.可分为长期目标、中期目标、短期目标一种类型

D.目标是组织在一定时期的特定绩效领域内所希望取得的理想成果, 是战略的重要组成部分

正确答案: B

54、(单选题)企业招募活动前应考虑以下哪四个因素? () ①可用资金②空缺职位填补紧急程度③大范围面试需求④需求员工类型⑤空缺岗位豁免情况

A.①②③④

B.①②③⑤

C.②③④⑤

D.①③④⑤

正确答案: B

55、(单选题)如果领导者符合人们对领导者的期待, 则人们更有可能被领导者影响。隐含的领导理论, 是对理想化的组织领导者应有的_____的假设

A.个人特质和能力

B.识水平和能力

C.人格魅力和个性

D.个人品质和个性

正确答案: A

56、(单选题)以下有关人才管理在有别于单纯进行的员工招募、甄选、培训、评价和付薪工作的做法中说法不正确的是 ()

A.它需要识别劳动力所具有的特征(比如胜任力、知识、个性和经验), 这些特征是企业实现其战略目标所必需的。

B.有意识地思考并关注管理企业人才所需要做的各项工作 (比如招募等) , 所有员工一视同仁没有分

别。

- C.在制定招募计划与做出甄选、培训、评价和薪酬决策时，要考虑相同的员工特征。
- D.整合基础性的人才管理活动(包括规划、招募、开发、评价和员工报酬)。

正确答案: B

57、(单选题)公司可以对员工进行培训，使他们了解公司的政策、价值观以及怎样将道德信仰融入日常决策中。道德培训可以通过下列哪些方式进行（ ）。①手册②研讨班③远程教育的方式自学④一对一地教授 ⑤一对一地训练

- A.①②③④⑤
- B.①②③④
- C.①②③⑤
- D.①③④⑤

正确答案: A

58、(单选题)平衡计分卡从客户、企业内部、创新与学习、财务四个方面衡量公司绩效，其中财务方面的衡量标准为（ ）。

- A.盈利、增长、股东价值
- B.成本、质量、股东满意度
- C.盈利、亏损、股东价值
- D.成本、盈利、股东满意度

正确答案: A

59、(单选题)面试中存在效率不高、信息冗余问题的原因是（ ）。

- A.最终甄选过程未经过合理规划
- B.整个面试团队存在问题
- C.面试者的能力不足
- D.最终实施方案与现实不符

正确答案: A

60、(单选题)（ ）认为员工在某一时间的薪酬至少有一部分应当取决于他们的工作绩效差异。

- A.绩效加薪计划
- B.资历加薪计划
- C.工龄加薪计划
- D.年功序列制

正确答案: A

61、(单选题)以下哪一个选项不属于企业的竞争战略（ ）。

- A.集中战略
- B.成本领先战略
- C.差异化战略
- D.聚焦战略

正确答案: A

62、(单选题)当工作环境是不可预测且高度易变的时候，例如是人际交往的技能培训，应该采取哪种培训转化理论来促进培训转化（ ）

- A.同因素理论
- B.认知转化理论
- C.激励推广理论
- D.期望理论

正确答案: C

63、(单选题)以下哪一项不属于有效的伙伴关系需要具备的条件（ ）。

- A.意志交换
- B.共同负责
- C.绝对忠诚
- D.相同观点

正确答案: D

64、(单选题)下列对于衡量信息资本准备度的说法，错误的是（ ）

- A.组织的信息资本包括技术基础设施和信息资本应用程序两个部分
- B.不同于衡量人力资本准备度，不基于战略地图的关键内部业务流程来选择基础设施和应用程序
- C.对于信息资本的衡量可以使用准备度这个指标，结合谱系式衡量方法来进行评估
- D.谱系式衡量方法是通过一个六等级方案来确定每个应用程序的地位

正确答案: B

65、(单选题)下列关于排序法的优缺点叙述中不正确的是（ ）

- A.排序法最大的优点在于快速、简单、费用比较低，且容易与员工进行沟通。
- B.在排序方面各方可能很难达到共识，尤其是在一些价值差异不明显的职位之间

- C.不同来源和不同工作背景的人不可避免地会在评价过程中夹杂个人的主观意志甚至偏见
- D.10 种职位可能是指用排序法的一个上限

正确答案: D

66、(单选题)国务院和省、自治区、直辖市人民政府建立健全（ ）管理制度，保障社会保险基金安全、有效运行。

- A.社会保险费征缴
- B.社会保险基金监督
- C.社会保险待遇支付
- D.社会保险审计

正确答案: B

67、(单选题)甄选阶段的面试官应与初筛阶段的面试官会面，基于工作分析提出()

- A.录用名单
- B.甄选条件
- C.录用通知
- D.面试计划

正确答案: D

68、(单选题)下列关于绩效改进的说法正确的是（ ）。

- A.绩效管理的基本目的是不断提高员工和企业的绩效，以实现企业的发展目标。
- B.绩效诊断的过程包括两层内容：指明绩效问题和分析问题出现的原因。
- C.在绩效改进过程中，员工和间接上级都扮演着非常重要的角色。
- D.绩效反馈面谈通过绩效改进来实现。

正确答案: C

69、(单选题)以下属于“战略检验与调整会”的目的是（ ）

- A.解决短期问题，促进持续改进
- B.微调战略，做中期调整
- C.战略调整或转型，修改或重新制定战略地图、平衡记分卡、运营规划
- D.根据产品线和渠道的盈利性，变化外部环境、出现新的战略机会以及技术的发展等，审视和调整战略

正确答案: C

70、(单选题)除了将团队作为一个整体来考虑,我们还需要了解对团队绩效有用的知识、技能和能力。以下表述正确的是()。

- A.有效解决冲突,忠实于团队及其目标,重视多元化以及其他团队成员的经验,分别承担责任。
- B.提供和接受具有建设性的反馈,倾听,与他人分享信息和想法。
- C.分别扮演团队领导者的角色,共同带领团队取得最优绩效。
- D.控制情绪,避免表现出负面情绪,但在遭到他人的反对甚至敌对时要明确自己的态度。

正确答案: B

71、(单选题)如果具有比较接近的职位评价总点数的职位分别落入了等级边界的两边,薪酬待遇的差异程度会远远超出工作内容的价值的差异程度。为解决这种困境,需要理解组织中的()。

- A.具体职位
- B.职位路径
- C.工作流程
- D.以上都是

正确答案: D

72、(单选题)CareSource 会两次应用绩效管理系统评估公司认为的成功领导者和管理者应具备的能力和()。①以服务为导向; ②组织意识; ③团队工作; ④沟通能力; ⑤组织领导力

- A.①②③④⑤
- B.①②③⑤
- C.①③④
- D.②③④⑤

正确答案: A

73、(单选题)劳动者合法权益受到侵害的, ()

- A.有权要求有关部门依法处理,或者依法申请仲裁、提起诉讼
- B.有权要求有关部门依法处理,但是不能申请仲裁、提起诉讼
- C.可以按照民事纠纷处理
- D.可以按照刑事纠纷处理

正确答案: A

74、(单选题)与传统薪酬战略相比,下列有关总薪酬战略的描述不正确的是()

- A.总薪酬战略强调外部市场敏感性而不是内部一致性
- B.总薪酬战略是以绩效为基础的年度定期加薪而不是可变加薪
- C.总薪酬战略是横向的流动而不是垂直的晋升
- D.总薪酬战略是就业的能力而不是工作的保障性

正确答案: B

75、(单选题)对于战略开发与调整的说法错误的是 ()

- A.战略的构成分为定位、抉择、分析三个层次
- B.开发和选择战略方案需要借助战略分析和规划工具
- C.要深入理解如何进行战略选择，管理者需要构建全面的、以战略地图为核心的逻辑清楚的认知体系
- D.从财务层面、客户层面、内部业务流程层面、学习与成长层面四方面理解战略地图如何引导战略选

择

正确答案: A

76、(单选题) () 是执行某项工作的物理环境和危险性，包括如下衡量维度：室内工作与室外工作、热、冷、通风条件差等。

- A.技能
- B.努力
- C.责任
- D.工作条件

正确答案: D

77、(单选题)当今时代是一个飞速发展的时代，也是一个瞬息万变的时代。当下时代的发展趋势也对人力资源经理提出了一些要求，这其中不包括以下哪项 ()

- A.需要更多地关注具体的事务性工作，而不是全局性问题
- B.需要找到提供事务性服务的新途径
- C.需要用综合性“人才管理”方法管理人力资源
- D.需要利用循证人力资源管理

正确答案: A

78、(单选题) () 关注企业的经营，它是组织价值观、绩效期望以及绩效标准的很好的传播者。

- A.薪酬战略
- B.薪酬管理决策
- C.总薪酬管理

D.薪酬决策

正确答案: C

79、(单选题)下面关于自我管理说法错误的是 ()

- A.自我管理是通过一系列步骤达到对决策及行为加以控制的一种活动
- B.自我管理是与生俱来的一种特性
- C.自我管理可以通过学习获得的
- D.我们有机会通过自我管理来完善个人的表现

正确答案: B

80、(单选题)通过了解个性因素的意义,我们可以有针对性地进行自我扩展。了解了自己每一项因素的得分,有助于对职业的选择。可以看出哪些个性因素对我们的工作和人际关系有重要的影响 ()

- A.中性的个性因素
- B.迎合他人的个性因素
- C.极端的个性因素
- D.所有的个性因素

正确答案: D

81、(单选题)为了使企业组织承担社会责任,并符合伦理规范,企业领导者必须为多元化的劳动力 ()。

- A.提供就业机会
- B.提供晋升机会
- C.提供培训机会
- D.提供展示自己的机会

正确答案: A

82、(单选题)自我效能感是一个人相信自己能够有效完成某一特定任务的能力的信心和期望,并非一个人的真实能力,只是一个人对自己完成某项任务的 ()

- A.自我评析
- B.自我评估
- C.自我评价
- D.自我评定

正确答案: D

83、(单选题)在雇员培训与开发之中,在你选择培训方法之前,先确定所需的培训类型和明确受训者

的培训意图，是很重要的。（）就是用来确定培训是否有必要的过程。

- A.需求评估
- B.组织分析
- C.人员分析
- D.任务分析

正确答案: A

84、(单选题)在绩效管理过程中，可能会对被评价者的工作内容进行更加清晰的澄清和定义，更加清晰地界定工作的内容及其需要达到的标准的现实意义中错误的是

- A.员工将有机会更好地理解自己从事的特定岗位对自己的行为和工作结果提出了哪些方面的要求
- B.员工在这一过程中还会对怎样才能成为一名高绩效员工有更深刻的理解
- C.使得员工更好地理解在工作中取得成功的具体标准是什么
- D.管理人员将有机会明确自己应该从哪些方面提高对于工作的标准

正确答案: D

85、(单选题)情绪稳定性是指（）。

- A.个体对于他人情绪感到羞愧感的程度
- B.个体对于外界环境因素的承受能力
- C.个体对于自己情绪的控制程度
- D.个体不感到负罪感、羞愧和不安全的程度

正确答案: D

86、(单选题)360 度反馈体系中，在收集信息时，为了避免当事人人为地抬高评价等级，在收集评价信息时通常采用（）的方式。

- A.实名
- B.匿名
- C.面对面
- D.小组多人讨论

正确答案: B

87、(单选题)以下关于团队绩效的衡量说法不正确的是（）。

- A.团队达成的结果在多大程度上满足了团队的利益相关者—其中包括内部客户和外部客户—的要求。
- B.团队的内部流程在多大程度上支持团队结果的达成、团队的成长以及团队成员满意度的下降。
- C.团队在多大程度上能够学习新的技能以及持续不断地提升绩效。这方面的具体指标包括创新、有记

录的学习、最佳实践及流程改进。

D.团队成员对其成员身份满意的程度。具体的衡量指标包括团队成员对团队合作促进个人成长与增进个人福利的程度的感知。

正确答案: B

88、(单选题)芭芭拉·凯乐曼研究了领导者或群体参与程度的决定性因素，得出了追随者有几种类型（）

- A.三种
- B.四种
- C.五种
- D.六种

正确答案: C

89、(单选题)以平衡记分卡为基础的战略绩效管理实践中，还可以根据绩效目标的协同方式的不同进行分类。属于纵向协同要求，绩效目标的类型有哪些（）①承接目标 ②独有目标 ③分解目标 ④共享目标 ⑤分享目标

- A.①④⑤
- B.①②③
- C.①③④
- D.②③④

正确答案: B

90、(单选题)代际研究中心对 4 个年龄段的人的工作场所期望进行了富有价值的研究，这四个年龄段包括成熟一代、（）、X 一代、Y 一代。

- A.婴儿潮一代
- B.衰老一代
- C.成长一代
- D.发展一代

正确答案: A

91、(单选题)组织文化中信任有关的要素包括（）。①关系的深度；②对角色和责任的了解程度；③经常、及时地进行直率坦白的沟通；④组织中的成员有自信心且有自知之明；⑤高水平的技术能力；⑥具有明确的组织目标、方向和理念；⑦信守承诺

- A.①②③④⑤⑥⑦

B.①②③④⑥⑦

C.①②③⑥⑦

D.②③④⑥⑦

正确答案: A

92、(单选题)薪酬调查的目的表述正确的有()。

A.提高职位评价准确性

B.解决薪酬的内部公平性问题

C.建立薪酬等级

D.企业整体薪酬的调整

正确答案: D

93、(单选题)根据效率工资理论,高工资在满足一定的条件下就会提高组织效率并降低劳动成本。以下()选项属于条件之一。

A.提高雇员流动率

B.增加对雇员的监督

C.吸引大量的劳动者

D.提升工人的努力程度

正确答案: D

94、(单选题)以下关于群体成员结构的描述中正确的是()。

A.群体成员结构可以分为性别结构、能力结构、技能结构、人际结构、价值观结构等。

B.凡是不需要用多方面知识、信息和技能等就能完成的简单任务,同质性群体的效率更高。

C.随着群体活动目标复杂程度的提高,群体任务的完成更需要群体成员能够具备多种技术和知识,此时,同质性群体更可能拥有多种能力和信息。

D.许多事实证明,在执行任务时,那些经过一段时间相处的异质性群体并没有比同质性群体更有效率。

正确答案: B

95、(单选题)根据绩效层次的差别,对绩效计划的可划分哪些类型() ①组织绩效计划 ②部门绩效计划 ③个人绩效计划 ④高层管理者绩效计划

A.①②③

B.①③④

C.①②④

D.②③④

正确答案: A

96、(单选题)糟糕的绩效管理体系给组织带来的不利后果或危害不包括 ()

- A.增加人员流动率
- B.损伤员工的自尊心
- C.增加管理人员工作难度
- D.绩效评价等级体系不清晰

正确答案: C

97、(单选题)建立关系网络有助于判断从何处能够货物商品和服务，它可以帮助个人和组织买到便宜的东西，节省费用，降低成本。同样关系网络的建立对许多快速发展的领域的企业非常有用，这些企业往往难以招募维系自己的专业人才，然而通过朋友介绍或者再加上奖金则可以吸引潜在的雇员接受聘用，这种行为称之为建立反向关系网络，关于建立反向关系网络，下列说法正确的是 () ①能够成倍扩大自己的关系网②了解自己客户的需求③提高公司的经营的效益④破除旧模式，寻找更为有效的方法满足组织以及职业的要求

- A.①②④
- B.②③④
- C.①③④
- D.①②③④

正确答案: D

98、(单选题)建立一个公司职业网站的一般步骤是 ()。a.清楚公司职业网站目标 b.思考求职者在寻找什么 c.着手开始 d.寻求专业帮助 e.网站维护 f.公司职业网站指南

- A.abcdef
- B.adbcef
- C.dcbfea
- D.cdbafe

正确答案: A

99、(单选题)下列属于管理者与领导者的关键区别的为 ()。①高层领导者更有可能变革组织，而高层管理者只是管理 (或维持) 组织；②领导创建一种愿景来指导组织，管理者的主要功能是实施这一愿景。管理者和他的团队选择各种方法去实现领导者构建的目标；③领导产生变革，而且通常是重大变革。管理则更像是产生某种程度上的可预测性和秩序性；④领导属于管理的职能之一，管理除了领导还要进行计划、组织和控制职能；⑤领导不同于管理，领导涉及确立组织愿景并调动人们去实现它；⑥领导引起变革和对

新产品、新市场、新竞争者、新顾客和新工作程序的适应性；⑦管理产生秩序、一致性和可预测性；⑧领导可能会产生企业危机。

- A.①③④⑥⑦⑧
- B.②③⑤⑥⑦⑧
- C.①③④⑤⑥⑧
- D.①②③⑤⑥⑦

正确答案: D

100、(单选题)以下关于冲突与组织绩效之间的表述正确的是（）

- A.现代冲突观认为，不仅要区别冲突的性质，而且要进一步区别冲突的知觉性。
- B.当冲突水平过高时，组织会陷入混乱、对抗，破坏绩效，可能会影响组织正常运转但不会产生过度影响。
- C.当冲突水平过低时，组织缺乏生机和活力，会进入变革困难，组织发展停滞不前，难以适应环境的低绩效状况。
- D.当冲突达到最佳程度时，它可以阻止迟滞，解除紧张，激发创造力，使组织保持旺盛的生命力，同样存在有副作用。

正确答案: C

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)工作职能的外包可以定义为 ()

- A.将公司业务转移到外部企业
- B.将某业务流程转移到外部企业
- C.将小部分业务转移到外部企业
- D.将大部分业务转移到外部企业

正确答案: B

2、(单选题)哪些潜在的因素驱使你做出决策或选择? 例如, 因为什么你才会出色地工作? 答案可能是争强好胜的性格, 可能是强烈的成功欲望, 也可能是儿时艰难的经历。这是对行为的组成部分中哪一部分的描述?

- A.动机
- B.思维模式
- C.行为模式
- D.互动模式

正确答案: A

3、(单选题)工作活动流程包括两个方面: 一是活动对成功执行任务的重要性; 二是

- A.活动的发生频率
- B.活动的发生频次
- C.活动的发生效率
- D.活动的产生结果

正确答案: A

4、(单选题)总统可以任命一个调查委员会, 并根据该委员会的报告, 发布 60 天之内限制罢工的命令。这是在《塔夫托-哈特利法》中允许的 ()

- A.总统可以干预全国紧急罢工
- B.禁止工会采取的不正当的劳资关系行为
- C.赋予企业表达对工会看法的权利

D.保护员工的权利不受侵犯

正确答案: A

5、(单选题)()制度有三个优势即:实施全面的搜寻、所有人有同等机会申请公告的职位,可以发现潜在的人才。

A.封闭式内部招募。

B.开放式内部招募。

C.混合式内部招募。

D.以上都不是。

正确答案: C

6、(单选题)下列哪些原则可以融入并促进行为模仿四个步骤的“应用学习法”?()①模仿; ②角色扮演; ③社会强化; ④培训的迁移

A.①②③④

B.①②③

C.②③④

D.①②④

正确答案: A

7、(单选题)预测工具和工作绩效之间关系的强度被称为()

A.效用

B.信度

C.效度

D.以上都不是

正确答案: C

8、(单选题)为客户提供可靠的、及时的、低成本的、有选择地产品和服务描述的是哪种战略的价值定位()

A.产品领先

B.全面客户解决方案

C.系统锁定

D.总成本最低

正确答案: D

9、(单选题)如果联邦合同执行程序办公室发现承包商或二级承包商没有遵守相关行政命令的规定，那么它所派出的代表，可能不会（ ）。

- A.建议司法部进入刑事诉讼程序
- B.要求劳工部长取消或暂停执行任何现有的合同
- C.禁止该公司投标未来的联邦政府合同
- D.进行金钱损害赔偿

正确答案: D

10、(单选题)当上级可能会存有对员工有利或不利的偏见，这时管理者会使用其他的选择，下列哪一种不属于管理者选用的选择？（ ）

- A.同级评价
- B.自我评价
- C.360 度反馈
- D.跨岗位评价

正确答案: D

11、(单选题)下列关于宽带型薪酬结构的特点描述错误的是()

- A.宽带型薪酬结构支持扁平型组织机构
- B.宽带型薪酬结构有利于职位的轮换
- C.宽带型薪酬结构有利于推动良好的工作绩效
- D.宽带型薪酬结构有利于推动组织变革

正确答案: D

12、(单选题)价值观就是“一种持续的信念，即认为某种行为模式和存在状态相比对立的行为模式和存在状态更值得成为个体和社会的偏好”。换句话说，我们努力实现价值观，而价值观则引导我们的行为。价值观可划分为两大类：工具价值观和目的价值观。关于上述两种价值观描述正确的是（ ）。

- A.目的价值观是指设定何种目标，即这一生想要实现的最终状态和目标
- B.目的价值观是指如何设定目标，即用什么样的行为标准来实现所期望的目标
- C.工具价值观是指看得见、摸得着或抓得到的东西，想拥有的物质实体
- D.工具价值观是指观念而不是物质

正确答案: A

13、(单选题)“我支持有益于建立和维持团队和谐气氛的工作，我通过关注积极和愉快方面的工作来激发热情。”该领导属于（）。

- A.合理型
- B.机会主义型
- C.中庸型
- D.随和型

正确答案: D

14、(单选题)下列关于要素计点法的优缺点描述中不正确的是（）

- A.与非量化的职位评价方法相比，计点法的评价更为精确，评价结果更容易被员工接受。
- B.计点法允许对职位之间的差异进行微调。
- C.计点法可以运用具有可比性的点数来对相似的职位进行比较。
- D.计点法可广泛应用于蓝领和白领职位

正确答案: C

15、(单选题)管理者记录员工的开发活动以及他们的整体绩效时应遵循的建议有（）。

- A.尽量少用数词
- B.使认知负担最小化
- C.程序标准化
- D.记录与生活相关

正确答案: C

16、(单选题)内部薪酬结构通过以下哪几个维度加以界定（）①职位等级的数量②不同等级之间的薪酬极差③用于确定职位等级和薪酬极差的标准或基础④上下级之间的报告关系() (5分)

- A.①②③
- B.①②④
- C.②③④
- D.①②③④

正确答案: A

17、(单选题)《中华人民共和国劳动合同法》施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照（）

- A.《中华人民共和国劳动合同法》中规定
- B.双方协商结果

- C.当时有关规定执行
- D.用人单位规定

正确答案: C

18、(单选题)绘制战略地图的步骤正确的是 ()

- A.确定股东差距-调整或选择客户价值主张-确定价值提升表-确定创造价值的关键流程-确定和协调无形资产-确定战略行动方案并安排预算
- B.确定股东差距-确定价值提升表-调整或选择客户价值主张-确定创造价值的关键流程-确定和协调无形资产-确定战略行动方案并安排预算
- C.确定创造价值的关键流程-确定和协调无形资产-确定战略行动方案并安排预算-确定股东差距-调整或选择客户价值主张
- D.确定创造价值的关键流程-确定和协调无形资产-确定战略行动方案并安排预算-调整或选择客户价值主张-确定股东差距

正确答案: A

19、(单选题)“寻求更好的理解，其目标是开发一种工作行为理论；人类行为理论是由心理构念和行为构念塑造的，而不是由经济学构念塑造的”这是 () 提倡者的观点。

- A.复合构念
- B.多重构念
- C.多重校标
- D.复合校标

正确答案: C

20、(单选题)平衡记分卡从四个方面衡量公司绩效 () 。

- A.客户、企业内部、创新与学习、人力开发
- B.客户、企业员工、激励机制、人力开发
- C.客户、企业内部、创新与学习、财务
- D.客户、企业员工、激励机制、财务

正确答案: C

21、(单选题)工资全距有 () 个明显特征。

- A.1
- B.2
- C.3

D.4

正确答案: C

22、(单选题)相对评价体系称为强制分布法。在这种相对评价体系中，管理人员需要按照一种类似于正态分布的比例将员工划分到不同的绩效等级中。例如必须有（）的员工被划分到超出绩效期望要求的等级中去，必须有（）的员工被划分到达到绩效期望要求的等级中去，同时必须有（）的员工被划分到未达到绩效期望要求的等级中去。以上三个空白处分别对应的数字是（）。

- A.20%、70%、10%
- B.30%、50%、20%
- C.15%、75%、10%
- D.70%、20%、10%

正确答案: A

23、(单选题)不属于网络培训的缺点的是（）。

- A.不具有高度互动性
- B.成本收益低
- C.有限的演示工具
- D.缺乏与其他部门新员工的见面机会

正确答案: B

24、(单选题)招聘与甄选的核心是（）

- A.人岗匹配
- B.个人与团队匹配
- C.个人与组织匹配
- D.人事匹配

正确答案: A

25、(单选题)当企业选择移动学习作为培训方式时，应注意（）。

- A.课程长度由实际需要确定，但为了保证其有效性也不宜过长，一般在 1 小时以内
- B.屏幕的设计必须采用图像
- C.将讲座数字化并传递给雇员即可促进学习
- D.由于屏幕大小、网络浏览器以及移动操作系统带来的技术问题

正确答案: D

26、(单选题) () 《反基因信息歧视法》禁止因个人或其家庭成员的遗传信息对雇员的歧视。

- A.2008 年
- B.2009 年
- C.2010 年
- D.2011 年

正确答案: A

27、(单选题)临时指派的另一种形式是 ()。

- A.雇员交换
- B.带薪休假
- C.平行降级
- D.外部实习

正确答案: A

28、(单选题) () 属于态度组成成分中的认知成分。

- A.我很钦佩她
- B.他是一个很有魄力，非常随和的人
- C.我愿意和她一起共事，有时也开开玩笑。
- D.我喜欢他。

正确答案: D

29、(单选题)不同职位要求不同的素质，其中最基本的素质有 () 种。

- A.4
- B.5
- C.6
- D.7

正确答案: A

30、(单选题)下列对于绩效计划中的描述愿景，说法错误的是 ()

- A.愿景是组织勾画的发展蓝图和期望实现的短期目标，是组织内人们“发自内心的意愿”
- B.愿景能够反映组织的使命和核心价值观，指引战略的制定，指导组织成员执行战略的行动，确保组织沿着正确的方向发展

- C.柯林斯和波勒斯认为，组织的愿景一般包括两个组成部分，一是组织在未来 10-30 年要实现的胆大包天的目标，二是对组织完成胆大包天的目标后的情景的生动描述
- D.对愿景的准确描述有助于一个组织获得竞争优势

正确答案: A

31、(单选题)芒斯特伯格对工作分析最大的贡献是：发现工作分析最重要的工作是（）

- A.依据自己的操作体验获得信息
- B.从"内行人"那里获取真实而准确的信息
- C.制定一个完备的工作计划
- D.控制工作分析的成本支出

正确答案: B

32、(单选题)转变员工的态度方法有宣传法、培训法、组织规范法及其他方法。以下关于组织规范法正确的是（）

- A.借助一定的手段，把信息传递给员工，改变他们的原有态度以形成新态度的方法
- B.以正确的态度为导向，以员工参与为基本手段，在轻松愉快的气氛中使员工改变原来错误的态度，进而收到良好的效果
- C.员工可能开始是在压力强制下被迫地去接受规定，随着时间的推移，变得越来越习惯，进而越来越自觉，直至最后改变原来的态度
- D.让员工参与某些活动来转变其态度的一种方法。它又分为两种:强迫参与法和诱导参与法

正确答案: C

33、(单选题)薪酬制度的基本目标是：（）

- A.效率
- B.公平
- C.道德
- D.合法

正确答案: B

34、(单选题)关于“70/30”原则的说法正确的是（）。

- A.该原则指的是要用 70% 以上的时间来倾听，用不到 30% 的时间交谈。
- B.该原则适用于被动倾听的倾听方式。
- C.一个真正的倾听者应该花费 70% 的时间来理解别人说的话，用 30% 的时间来倾听。
- D.当用专心倾听的方式来倾听时，就要用该原则。

正确答案: A

35、(单选题)任何组织都必须具有人员配置系统，以此来获取、配置和留任其劳动力。获取活动控制着求职者最初的入口，获取活动不包括以下哪个选项（ ）。

- A.确定工作职位提供的报酬类型
- B.规划所需人员的数量和类型
- C.妥善安排新入职员工将要从事的工作岗位
- D.使用选拔工具来衡量求职者具备的 KSAO 水平

正确答案: C

36、(单选题)无效的劳动合同，从（ ）时候就没有法律约束力。

- A.生效
- B.订立
- C.发现
- D.履行

正确答案: B

37、(单选题)“简述你的学习习惯。”适合对哪种求职者问（ ）。

- A.有正式的教育背景却没有工作经验的求职者
- B.没有正式的教育背景和工作经验的求职者
- C.相同行业的跳槽老员工
- D.有工作经验的求职者

正确答案: A

38、(单选题)某些特定种类的员工可以不受《公平劳工标准法》的管辖，或者不受其中的某些条款的管辖，尤其是不受其中的加班工资规定的约束——这些员工就是所谓的“豁免性员工”。以下职位可能是“非豁免性员工”的是（ ）。

- A.经营管理——管理是员工的主要职责
- B.行政管理——员工所从事的是体力型的办公室工作
- C.专业性/创造性工作——员工从事的工作要求他们具有高等知识和学历;富有创造性和艺术性的专业类工作
- D.计算机专业工作——员工从事设计和应用电脑及其相关系统的工作

正确答案: B

39、(单选题)确定时间表以及工作计划是项目管理中极为重要的一个环节，下列选项中，进行这项环节应有的步骤是（）。①对完成项目所必须的步骤进行讨论；②确定项目中各项工作、参与者以及一些活动之间的相互依赖关系；③团队在分派具体任务时明确任务目标；④为意外事件预留时间；⑤时刻关注项目的进展。

A.①②③④⑤

B.②③④⑤

C.①②④

D.①③⑤

正确答案: B

40、(单选题)组织支持可分为三部分，下列不属于的是（）。

A.组织对个人

B.组织对团队

C.团队对个人

D.团队对组织

正确答案: D

41、(单选题)平衡计分卡中以下哪些是属于“规划运营”要解决的问题（）①哪些业务流程的改进对战略执行最关键②如何将战略与运营规划、预算联系起来③如何实现支持单元与业务单元、组织层面的战略协同④如何激励员工帮助组织实施战略

A.①②

B.①③

C.③④

D.②④

正确答案: A

42、(单选题)用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存（）年备查。

A.一

B.二

C.三

D.四

正确答案: B

43、(单选题)测试成果在一段时间内的一致程度称为（ ）。

- A.区分度
- B.信度
- C.精确度
- D.可靠度

正确答案: B

44、(单选题)战略规划是一个过程，它的内容包括：描述一个组织的_____；评估一个组织在实现其终极目标的过程中可能遇到的各种_____；选择有效的方法帮助组织_____。

- A.终极目标； 方法； 实现目标
- B.发展前景； 障碍； 实现目标
- C.终极目标； 障碍； 扫除障碍、实现目标
- D.发展前景； 方法； 扫除障碍、实现目标

正确答案: C

45、(单选题)下列哪项是外部招聘的方式（ ）

- A.晋升与岗位轮换
- B.员工推荐
- C.猎头公司
- D.人员重聘

正确答案: C

46、(单选题)弹性劳动力的使用的关键优势在于（ ）

- A.减少大量核心人员的配备
- B.降低公司的人力资本的投入
- C.带来更多新的 KSAO
- D.人员配置的灵活性

正确答案: D

47、(单选题)某家航空公司用“今年将飞机的地面周转时间从每架飞机 30 分钟降低至每架飞机 26 分钟”这样一种目标，来衡量公司地勤人员实现的飞机周转时间。这个案例说明信息技术（ ）。

A.沿着能够导向公司整体战略目标实现的活动链，为每个团队的活动分配财务目标和非财务的目标。

- B.能够帮助管理者实现绩效管理的自动化，并实时监测和纠正偏差。
- C.告知所有员工，让他们知道管理层的目标。
- D.能使用诸如平衡计分卡软件以及电子仪表盘等这样一些信息技术支持工具，持续性地展示、监测和评价每一个团队以及每一位员工的绩效。

正确答案: A

48、(单选题)绩效管理体系的首要目的是（）

- A.帮助高层管理者实现战略性的经营目标
- B.为企业做出员工管理决策提供有效的，有价值的信息
- C.管理者通过反馈对员工提供有效的指导
- D.为人力资源规划提供信息

正确答案: A

49、(单选题)指对一个人的绩效是否可能导致某种结果的评估，这是对哪一定义的解释（）。

- A.效价
- B.绩效评价
- C.工具性评价
- D.期望

正确答案: C

50、(单选题)下面不属于职位评价方法的是（）

- A.计点法
- B.市场调查法
- C.排序法
- D.职位分类法

正确答案: B

51、(单选题)在伙伴关系中，领导者和成员以（）的方式被连接在一起。

- A.责任共享
- B.责权均衡
- C.权力共享
- D.贡献分配

正确答案: B

52、(单选题)以下哪个选项不属于处方药计划（）

- A.医疗费用报销计划
- B.定制计划
- C.处方卡片计划
- D.邮购目录处方药计划

正确答案: B

53、(单选题)在学习与成长层面上，下面哪个流程不属于公司为不同的战略业务单元开发无形资产（）

- A.人力资本开发
- B.领导力和组织文化开发
- C.知识共享
- D.文化战略

正确答案: D

54、(单选题)战略地图框架中“2-4-4-3”中的第一个4是指（） a.总成本最低战略 b.产品领先战略 c.全面客户领先战略 d.系统锁定战略

- A.abc
- B.abcd
- C.acd
- D.bcd

正确答案: B

55、(单选题)拥有公司财务股份的雇员会关注公司长期的财务目标，包括（）。

- A.投资回报率
- B.市场份额
- C.净资产回报率
- D.以上都是

正确答案: D

56、(单选题)（）是企业与员工双方在处理相互关系时最基本的原则。

- A.高绩效原则
- B.公正性原则
- C.公平性原则
- D.合法性原则

正确答案: D

57、(单选题) () 普遍采用技能薪酬体系

- A. 市场文化
- B. 官僚文化
- C. 活力文化
- D. 部落文化

正确答案: C

58、(单选题)在培训项目中评估中所使用的反应成果对应的测量内容为 ()

- A. 公司回报
- B. 人际关系
- C. 受训者的态度和动机
- D. 受训者的满意度

正确答案: D

59、(单选题)运用 360 度反馈拟定的开发计划中的活动的内容有哪些 () 1.了解优点和不足 2.明确人员开发目标 3.确定目标的实现过程 4.制定实现目标的战略

- A. 1.2.3.4.
- B. 1.2.
- C. 1.3.4.
- D. 1.2.4.

正确答案: A

60、(单选题)包括人力资源规划、招募、开发、绩效管理和薪酬支付的以目标为导向的一整套流程是: () 。

- A. 人员配置
- B. 人才管理
- C. 薪酬管理
- D. 绩效管理

正确答案: B

61、(单选题)在复杂多变的环境里，运用团队的管理方式，与传统科层制下的部门结构相比，具有更多优点。以下描述不正确的是（ ）

A.团队能用比个人更为快速、准确和有效的方法扩大组织的联系网，根据新的信息和挑战来调整自己的方法。但是相比以个体为基础的工作设计来说，采用团队形式而产生决策并没有更为迅速有效。

B.团队管理使管理层有时间进行战略性的思考。采用团队形式，尤其是自我管理工作队形式、使管理者可以有时间去做更多的战略规划。

C.团队能把互补的技能和经验带到一起，这些技能和经验超过了团队中任何个人的技能和经验，使团队能够在更大的范围内应付多方面的挑战。

D.团队所形成的相互信任的团队协作精神对于组织有着重要意义、在一个有着明确目标、业绩优良的团队中，团队成员相互信任、相互帮助和支持，以团队方式开展工作，员工士气高涨。

正确答案: A

62、(单选题)在确定绩效衡量指标之前，团队绩效管理首先要考虑团队的_____。（ ）

A.绩效

B.行为

C.类型

D.目标

正确答案: C

63、(单选题)以下哪项不属于绩效评价方法（ ）

A.特征法

B.比较法

C.假设法

D.行为法

正确答案: C

64、(单选题)良好的绩效标准是（ ），它们应该使得我们能够区分出不同的绩效水平。

A.可观察、可验证

B.可测量、可验证

C.可检验、可测量

D.可观察、可检验

正确答案: A

65、(单选题)在设立目标以及实现目标的过程中，不需要做到的是（ ）。

- A.设立目标时，优先考虑目标的切实可行性
- B.目标之间应该要做到协调一致，避免冲突
- C.要不断寻找解决困难的途径，确保获得所有必要的资源
- D.真实评价实现目标所必需的相关条件，但在对待自己的技术和能力方面可以忽视不足

正确答案: D

66、(单选题)国外学者 Cohen 和 Wills 认为，人际关系对于维持良好情绪具有重要作用，良好的社会支持网络会增加幸福感。在工作中，当员工处在一个和谐的人际关系中，不仅可以帮助员工产生积极情绪，增强幸福感，对员工的身心健康也有积极的帮助。上司与下属的关系也会对员工幸福感有所影响，当上司与下属的沟通质量更高，相互间更加坦诚、更加信任，不仅可以提升员工的幸福感，也可以提高员工对组织的认同感和归属感。以上属于影响工作幸福感的（）因素。

- A.人格特质因素
- B.工作特性因素
- C.人际关系因素
- D.外部激励因素

正确答案: D

67、(单选题)赫兹伯格的双因素理论认为，员工的行为会受到（）因素和激励因素这两种不同因素的影响。

- A.期望
- B.保健
- C.需要
- D.公平

正确答案: B

68、(单选题)下列哪一选项不属于环境扫描工作单的内容（）

- A.人口发展趋势
- B.技术发展趋势
- C.社会发展趋势
- D.政治趋势

正确答案: A

69、(单选题)不是面试官常犯的错误的是（）

- A.对简历叙述困难

- B.说话过多
- C.提问不统一
- D.造成刻板印象

正确答案:A

70、(单选题)玻璃天花板是向组织更高层迈进的一个障碍，这种障碍可能是由（）造成或导致的。①不利于女性和少数族裔雇员发展的旧观念和公司体制；②缺少培训机会；③缺少适当的工作经验；④缺少人际关系。

- A.①②③④
- B.②③④
- C.①③④
- D.①②④

正确答案:A

71、(单选题)企业培训工作最后的也是极为重要的一个阶段是()

- A.员工培训效果评估
- B.员工绩效评估
- C.员工工作考核
- D.员工培训进度评估

正确答案:A

72、(单选题)有效多元化管理计划的关键组成部分包括（）①高层管理者支持；②招聘和录用；③识别和开发人才；④雇员支持；⑤确保公平待遇；⑥管理人员负责制；⑦改善公司与外部利益相关者的关系。

- A.①②③④⑤⑥⑦
- B.②③⑤⑥⑦
- C.①③⑤⑥⑦
- D.①②③⑤⑦

正确答案:A

73、(单选题)56岁的张先生在一家公司任职17年。2008年1月31日合同到期，因为张先生工龄长，公司拒绝与他续订劳动合同。下列说法错误的是（）。

- A.一般情况下，劳动者、用人单位都有权单方面终止合同关系
- B.用人单位不得与张先生解除合同
- C.公司需要对老职工特殊保护

D.用人单位可以与张先生解除劳动合同

正确答案: D

74、(单选题)_____是建立在一种假设前提基础上的,即每一个职位上的人是合格的,不存在人和职位不匹配的情况,也就是说,担任某种职位工作的员工恰好具有与工作难易水平相当的能力

- A.技能薪酬体系
- B.职位薪酬体系
- C.能力薪酬体系
- D.学历薪酬体系

正确答案: B

75、(单选题)用人单位的社会保险登记事项发生变更或者用人单位依法终止的,应当自变更或者终止之日起()内,到社会保险经办机构办理变更或者注销社会保险登记。

- A.七日
- B.十五日
- C.三十日
- D.四十五日

正确答案: C

76、(单选题)普遍认为存在四种能力的分类,分别是()

- A.认知能力、心理能力、脑力、体力
- B.识知能力、脑力、感知能力、心理能力
- C.认知能力、心理运动能力、体力、感知能力
- D.感知能力、脑力、体力、心理能力

正确答案: C

77、(单选题)第一位同时把交换价值和使用价值应用于人力资源的学者是()。

- A.卡尔·马克思
- B.亚当·斯密
- C.马克思·韦伯
- D.弗雷德里克·泰勒

正确答案: B

78、(单选题)一套好的绩效管理体系应该可以被所有参与者接受，而且应被视为是公平的。公平是一种主观感受，因此，要想知道一套绩效管理体系是否具有公平性，唯一的方法就是（）

- A.询问当事人
- B.询问管理者
- C.将不同组织的绩效管理体系进行对比
- D.看该绩效管理体系是否符合组织的公平原则的标准

正确答案: A

79、(单选题)对于传统的工作和缓慢演化来说，有效的人员配置需要工作（）和可能的能力信息。

- A.职务
- B.内容
- C.要求信息
- D. 任务

正确答案: C

80、(单选题)魄力指的是（）。

- A.面对问题时能忽略不重要的细节对整体的影响而做出正确的决定或选择
- B.面对事件时的胆识和果断作风
- C.有一定鼓动性和带动性的行为
- D.个体与其他人相处时的自信、有对抗性和好斗的程度

正确答案: D

81、(单选题)在关于所谓的高绩效工作系统和人力资源战略的文献中，巴克萨尔和珀塞尔发现了日益广泛使用的“非常基本的绩效理论”他们称为“AMO 理论”。它的逻辑是当允许雇员运用自己的能力并利用机会发挥影响时，人力资源系统最有效。由此可见，”AMO”中的”A “是指（）。

- A.资格（admission）
- B.优点（advantage）
- C.帮助（assistance）
- D.能力（ability）

正确答案: D

82、(单选题)评估研究只有具有（）才能保证评估结果是由培训项目而不是其他因素产生的

- A.内在效度

- B.外在效度
- C.成果测量尺度
- D.切实可行的评估方案

正确答案: A

83、(单选题)从大萧条以后劳工法律经历了三个很清晰的发展时期，下面其发展顺序正确的是（ ）

- A.有条件鼓励加规范管理---积极鼓励---对工会内部事务的具体规范管理
- B.对工会内部事务的具体规范管理---有条件鼓励加规范管理---积极鼓励
- C.积极鼓励---有条件鼓励加规范管理---对工会内部事务的具体规范管理
- D.积极鼓励---对工会内部事务的具体规范管理---有条件鼓励加规范管理

正确答案: C

84、(单选题)以下属于“战略检验与调整会”的目的是（ ）

- A.解决短期问题，促进持续改进
- B.微调战略，做中期调整
- C.战略调整或转型，修改或重新制定战略地图、平衡记分卡、运营规划
- D.根据产品线和渠道的盈利性，变化外部环境、出现新的战略机会以及技术的发展等，审视和调整战略

略

正确答案: C

85、(单选题)将人们的需求进行 5 种不同内容的区分，并揭示人类心理发展的一般规律的是内容型激励理论的哪一种？（ ）

- A.需求层次理论
- B.ERG 理论
- C.双因素理论
- D.成就需求理论

正确答案: A

86、(单选题)三因素法分析绩效差距的原因，哪些属于三因素法的内容（ ）①员工 ②主管 ③环境 ④态度 ⑤技能

- A.①②③
- B.①③④
- C.②③④
- D.②③⑤

正确答案: A

87、(单选题)赫塞和布兰查德认为领导就是在特定的（ ）中，通过个体与群体的行动来成功实现目标的过程。

- A.情境
- B.环境
- C.范围
- D.状态

正确答案: A

88、(单选题)（ ）对违反《中华人民共和国劳动合同法》的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

- A.任何组织
- B.个人
- C.任何组织或者个人
- D.工会

正确答案: C

89、(单选题)职位说明书中包括的要素有（ ）①职位标识②职位目的或概要③工作范围④工作期限⑤工作联系

- A.①②③④
- B.①②④⑤
- C.①②③⑤
- D.①②③④⑤

正确答案: C

90、(单选题)以下关于激励工资和绩效加薪说法错误的是（ ）

- A.激励工资计划依赖于对于绩效的客观测评
- B.绩效加薪计划通常依赖于一种客观的绩效评估
- C.激励工资影响的是雇员的未来行为
- D.绩效加薪认可了雇员的过去行为

正确答案: B

91、(单选题)下列选项中属于开放式招募的特点的是()

- A.能够确保求职者的多样化
- B.每个求职者分摊的资源成本和人力成本较高
- C.缩小潜在的求职者范围
- D.有利于针对求职者提供更个性化的招募手段

正确答案: B

92、(单选题)下列有关 1938 年《公平劳动标准法案》说法正确的是 ()

- A.1938 年《公平劳动标准法案》涵盖了在从事州际商业活动的公司或为州际商业活动生产商品的公司工作的全部雇员。
- B.《公平劳动标准法案》的主要条款是:最低工资和工作时间。
- C.关于雇主是否需要保留关于雇员、雇员的工作时间及工资的记录没有作要求。
- D.这一法案年代久远,对美国薪酬法规没有借鉴意义。

正确答案: A

93、(单选题)设计薪酬制度是为了达到某些特定目标。在薪酬模型中,四大基本目标包括 ()。

- A.效率、公正、道德、合理
- B.效率、公平、道德、合法
- C.效益、公平、道德、合法
- D.效益、公正、道德、合理

正确答案: B

94、(单选题)有很多评级量表被开发出来用于评估个人工作绩效,目前最常使用的是 ()

- A.图尺度评价法
- B.客观评价法
- C.个人工作评价法
- D.经验评价法

正确答案: A

95、(单选题)工作职责书写错误的是 ()

- A.起草工会年度工作计划
- B.组织部门人员的培训教育工作
- C.参与重大项目的立项

D.负责北京办事处工作

正确答案: D

96、(单选题)下列关于战略规划与人力资源管理之间的联系说法正确的是（ ）。

A.人力资源管理部门从事的仅仅是与公司核心经营需要没什么联系的日常行政事务工作

B.单项联系层次上的整合往往会使企业制定出成功执行的战略规划

C.一体化联系中，战略规划职能与人力资源管理职能之间是一种彼此相互依赖的关系

D.在形成一体化联系的企业中，人力资源职能和战略规划之间是一种以交换信息为目的的互动过程

正确答案: A

97、(单选题)以下是组织行为学研究对企业的意义，描述错误的是（ ）

A.组织行为学的理论与知识有利于分析、解释、预测人的行为，有利于调动人的积极性、主动性和创造性

B.组织行为学对群体行为进行研究，使群体更加了解的个人行为规律，有助于增强群体的凝聚力和向心力

C.组织行为学中涉及领导理论的研究，有助于提高企业管理层的领导水平

D.组织必须随着环境的变化而不断地调整并实现发展。学习组织行为学的理论与知识有助于及时有效地领导组织的变革与发展

正确答案: B

98、(单选题)提供学费报销的公司发现这个计划提高了（ ）。①雇员留职率 ②晋升的积极性③工作绩效

A.①②③

B.①②

C.②③

D.①③

正确答案: A

99、(单选题)选项中哪一个不属于 ISO 9000 质量管理标准的质量管理原则（ ）。

A.员工参与

B.执行力

C.关注客户

D.过程方法

正确答案: B

100、(单选题)下列不属于团队管理的路径的是（ ）。

- A.人际关系途径
- B.角色界定途径
- C.世界观途径
- D.任务导向途径

正确答案: C

练习试卷 10

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)允许员工支付那些未被企业提供的医疗保险计划覆盖的特定医疗费用被称为（ ）。

- A.医疗服务点计划
- B.定制计划
- C.弹性支出账户
- D.处方卡片计划

正确答案: C

2、(单选题)对管理人员潜在能力最主要的测评方法是（ ）

- A.文件筐测试
- B.无领导小组讨论
- C.压力面试
- D.人格测试

正确答案: A

3、(单选题)下列有关要素比较法的表达中正确的是（ ）

- A.要素比较法将职位特征具体到报酬要素的做法相对于要素计点法而言，更有助于评价人员作出正确的判断
- B.不同行业和组织中所有的职位都能使用同样的报酬要素
- C.要素比较法直接将市场薪酬调查和职位评价两个步骤结合在一起
- D.要素比较法虽然要进行比较复杂的多次排序，但其用到的报酬要素并没有其他方法多

正确答案: C

4、(单选题)下列不属于社交媒介支持者提出的理由的是（ ）

- A.社交网络比传统调查更加全面
- B.相比传统的背景调查，通过社交网络调查，不适当的行为的样本更容易被揭露
- C.比传统的背景调查所花费的时间较少
- D.能获得更多信息

正确答案: D

5、(单选题)某公司的一位管理者认为自己刚雇用的一位员工会取得优异的绩效，但在工作一年后该员工未能实现许多工作目标，但是由于这位管理者对该员工第一印象良好，他仍然对新员工做出了较高的绩效评价。这种现象是管理者产生了（）

- A.首因效应
- B.晕轮效应
- C.非法歧视性偏见
- D.类我效应

正确答案: A

6、(单选题)（）指通过正式项目或导师辅导来让外派人员对东道国的风俗、文化继续进行深入学习。

- A.在职培训
- B.遣返阶段
- C.离职阶段
- D.准备出发阶段

正确答案: A

7、(单选题)人力资源管理职能的特点错误的是（）

- A.人力资源管理上升到战略管理高度
- B.管理重点由物到人
- C.协调处理企业绩效与员工满意度之间的关系
- D.企业职工是“社会人”

正确答案: D

8、(单选题)下列选项中不属于短期规划特点是()

- A.目标比较明确
- B.内容具体
- C.实际操作性强
- D.具有战略色彩

正确答案: D

9、(单选题)关于《中华人民共和国劳动法》，下列说法错误的是（）

A.用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

B.用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的，由公安机关对责任人员处以 30 日以下拘留、罚款或者警告。

C.用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由用人单位行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

D.由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

正确答案: B

10、(单选题)社会保险经办机构应当定期向（）公布参加社会保险情况以及社会保险基金的收入、支出、结余和收益情况。

A.法律和国务院

B.国务院

C.社会

D.政府

正确答案: C

11、(单选题)对于绩效目标、绩效指标、绩效标准的说法，正确的是（）

A.绩效目标是跟踪和评价目标实现程度的晴雨表，即强调从哪些方面衡量绩效目标

B.绩效标准描述的是实现战略目标所必须做好的事项

C.绩效指标说明了各类指标应该做到何种程度才符合组织的期望，即各项绩效指标分别应该达到什么水平

D.绩效指标是跟踪和评价目标实现程度的晴雨表，即强调从哪些方面衡量绩效目标目标实现程度的晴雨表，即强调从哪些方面衡量绩效目标

正确答案: D

12、(单选题)谈话指导作为一种重要的管理手段，如何进行有效的谈话指导是非常重要的，在构建谈话指导的过程中时，一个称职的谈话指导者是不可或缺的因素。成为一个合格的谈话指导者需要具备哪些技能（）

A.应急问题处理能力

B.信息反馈能力

C.擅长分权

D. 独自决策的能力

正确答案: B

13、(单选题)许多组织越来越清楚地意识到，在实施绩效管理体系之前就考虑到必备的前提条件是多

么重要。以位于美国俄克拉何马州俄克拉何马市的一家名为德康尼斯(Deaconess) 的医院为例，该医院共有 650 名医生，1 400 名员工。这家医院就把员工的职位描述很好地整合进了它的绩效管理体系之中。该医院之所以强调要将职位描述整合进绩效管理体系，直接的原因之一是，它通过对员工的调查发现，员工不知道医院是怎样对自己进行评价的。于是，在员工的参与下，这家医院对 260 份职位描述进行了更新。目前，每一位员工的职位描述都成为他们各自的绩效审查表格的一个组成部分。这张新的表格中不仅包括任务绩效标准，而且包含员工个人承担的工作所要求的特定行为。例如，对一位护士的评价可能是基于这样一条标准：“他或她基于自己掌握的计划技能和组织技能安全、及时、礼貌地护理病人。”此外，这家医院还将每一位员工的绩效与整个医院的战略和目标联系在一起。综合上述例子，我们可以知道，这家医院在实施绩效管理体系之前准备了哪些必要的前提条件（）

- A.对于所任职位有清楚地认识
- B.对于组织的战略目标以及规章制度有清晰地认识
- C.培养客户的忠诚度
- D.任职者需要熟练掌握并运用专业知识

正确答案: A

14、(单选题)在任职资格的认定中：（ ）

- A.关注的是完成工作所需要的人的特质，招聘.甄选.调动.安置和绩效管理
- B.应关注任职者本身
- C.资格的确定是履行工作职责的中级要求
- D.资格的确定是履行工作职责的期望要求

正确答案: A

15、(单选题)职位评价的主要决策有五项，以下哪一项不是()。

- A.确立职位评价的目标
- B.确定使用单一计划还是多重计划
- C.获取职工的参与
- D.评估计划的有用性

正确答案: C

16、(单选题)以下关于群成员结构的描述中正确的是（ ）

- A.群体成员结构可以分为性别结构、能力结构、技能结构、人际结构、价值观结构等
- B.凡是不需要用多方面知识、信息和技能等就能完成的简单任务，同质性群体的效率更高
- C.随着群体活动目标复杂程度的提高，群体任务的完成更需要群体成员能够具备多种技术和知识，此时，同质性群体更可能拥有多种能力和信息
- D.许多事实证明，在执行任务时，那些经过一段时间相处能够的异质性群体并没有比同质性群体更有效

正确答案: B

17、(单选题)工具价值观是指如何设定目标，即用什么样的行为标准来实现所期望的目标。工具价值观不包括下列哪一项？（）

- A.勇气
- B.升华灵魂
- C.富有同情心
- D.爱心

正确答案: B

18、(单选题)尽管一些公司外包培训的趋势不断扩大，但是大多数公司只是外包一些小项目，而不是全部的培训与开发职能。原因为（）。①公司希望维持对各个方面培训与开发，特别是交货和学习内容方面的管理；②外包供应商提供服务有限，无法对公司全部员工进行培训；③公司希望掌握培训的主动权和监督权；④外包供应商不能满足公司需求。

- A.①③
- B.①④
- C.②③
- D.②④

正确答案: B

19、(单选题)用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存（）年备查。

- A.一
- B.二
- C.三
- D.四

正确答案: B

20、(单选题)对于一位销售人员来说，最终要完成的销售数字可能更多的受到事先分配给他的销售区域的影响，而不仅仅是受到其个人能力和工作状况的影响。请根据上述描述选出以下哪项是绩效计划阶段需要完成的一项重要任务？

- A.关键职责
- B.开发计划
- C.对行为或完成工作的方式的界定
- D.绩效标准

正确答案: C

21、(单选题) () 是根据产品或服务销售价的百分比计算的一种奖励性薪酬。

- A.佣金
- B.奖金
- C.津贴
- D.预支薪酬

正确答案: A

22、(单选题)1.让普通百姓买到有钱人用的东西 2.让人们快乐 3.我为祖国献石油。上述三句话描述的是 ()

- A.愿景
- B.使命
- C.核心价值观
- D.信仰

正确答案: B

23、(单选题)小刘的丈夫收入较高，小王的丈夫收入较低，因此小王比小刘更想迫切地工作而不是待在家里。上述情况体现了什么理论？ ()

- A.补偿性工资差别理论
- B.效率工资理论
- C.保留工资理论
- D.工作搜寻理论

正确答案: C

24、(单选题)所有的员工在一个特定的时间范围内必须出勤，这段时间叫做 ()

- A.弹性工时
- B.核心工作时间
- C.时间储蓄
- D.核心工时

正确答案: B

25、(单选题)以下工作满意度与工作行为匹配的是 ()

A.有充足的证据说明满意的工作者不一定有良好的业绩，而业绩优秀的员工的满意度也未必更高。由此看来，工作绩效会通过报酬的衡量影响工作满意度。但现实情况是，很多绩效好的员工并不能得到好的报酬，因此工作绩效和工作满意度之间的关联就不是那么明显了。

B.对于一些服务性行业，绩效的体现也常常用客户的满意度来衡量。员工的工作满意度对客户服务有着积极的影响，员工满意能够提高客户满意度和客户忠诚度，但是顾客的满意度对员工的满意度影响不大。

C.满意度和缺勤存在稳定的负相关，但这种关系却处于中弱度相关。不满意的员工更可能出现缺勤，所以不满的员工的缺勤率就会较高。

D.高满意度会带来低离职率吗?研究者发现，满意度和离职率之间有一个负相关关系，工作满意度和离职率之间的关系等于满意度与缺勤率之间的关系。

正确答案: A

26、(单选题)绩效计划的类型包括 () a.公司绩效计划 b.组织绩效计划 c.部门绩效计划 d.个人绩效计划

A.abcd

B.abc

C.acd

D.bcd

正确答案: D

27、(单选题)人力资源规划是预测未来人力资源 () 而采取的过程和一系列活动。

A.需求和供给

B.市场和需求

C.招募和聘用

D.获取和暂支

正确答案: A

28、(单选题)用人单位以包李、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的，由公安机关对责任人员处以 () 以下拘留、罚款或者警告。

A.45 日

B.30 日

C.15 日

D.7 日

正确答案: C

29、(单选题)下列属于谈判者需要进行的具体的谈判活动为（）。①就补偿和分红与工作候选人进行谈判；②就绩效、考核、薪酬等员工福利激励与上级进行谈判；③就裁员、调配、招聘或其他形式的人员安排与人力部门进行谈判；④就员工、设施、设备或其他形式的支持与组织中的其他部门进行；⑤就资金、设施、设备或其他形式的支持与上级进行谈判；⑥就服务、时间、交付次数等与供应商和分销商进行谈判；

- A.①②③⑤
- B.①③④⑥
- C.①④⑤⑥
- D.①②③⑥

正确答案: C

30、(单选题)在人力资源规划的承担者中，直线经理属于（）①人力资源政策的实施者②人力资源规划的设计者③人力资源规划的执行者④人力资源规划的制定者

- A.①②③
- B.②③④
- C.①②④
- D.①②③④

正确答案: B

31、(单选题)实施绩效管理体系有两个重要前提条件，请问通过（）可完成实施绩效管理的第二个重要前提条件？

- A.工作活动
- B.工作服务
- C.职位分析
- D.职位描述

正确答案: C

32、(单选题)（）是薪酬调查中更为常用的调查方法。

- A.四分位数
- B.百分位数
- C.四分位数或百分位数
- D.四分位数和百分位数

正确答案: D

33、(单选题)许多绩效管理体系饱受评价者误差的困扰。让评价者了解所有可能出现的各种评价误差

是非常有用的。（）发生在一位评价者对大部分员工或所有员工都给予较高水平的评价时。

- A.首因误差
- B.晕轮误差
- C.对比误差
- D.宽大误差

正确答案: D

34、(单选题)“好吃懒做、唯利是图”，符合下面哪种思想假设? ()

- A. “经济人” 假设
- B. “社会人” 假设
- C. “自我实现的人” 假设
- D. “复杂人” 假设

正确答案: A

35、(单选题)一个团队从组建到解散的整个生命周期中至少需要经过 5 个阶段，其中哪两个阶段会因为员工行为是否规范而互相转化? （）

- A.形成期和震荡期
- B.震荡期和规范期
- C.规范期和表现期
- D.表现期和终止期

正确答案: B

36、(单选题)程先生与经女士都在广西南宁市工作，去年领了结婚证，但却迟迟不敢办婚礼。原因很简单：按单位内部规定，夫妻俩不能同在一个单位，婚事让单位知道了，夫妻中的一人就必须离开单位。为了求职、保“饭碗”，南宁不少已婚人士成了“隐婚一族”。 另有一公司招“综合办文秘”，小王前往面试，企业面试负责人要求小王承诺三年内不生育，否则不予签订劳动合同；履行合同期间怀孕的，要与之解除劳动合同并须赔偿企业招聘费用。小王虽然不情愿，但是想到找工作的艰辛，就违心答应了。一年后，小王怀孕了，企业对小王说我们按照约定解除劳动合同吧，先把企业损失赔偿上。以上案例中，企业对小王的歧视属于（）歧视类型。

- A.肤色
- B.种族
- C.年龄
- D.性别

正确答案: D

37、(单选题)在未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的，可以领取病残津贴。

所需资金从（）基金中支付。

- A.商业养老保险
- B.社会养老保险
- C.基本养老保险
- D.城镇居民养老保险

正确答案: C

38、(单选题)流动路径有两种类型，分别是（）。

- A.晋升型和轮换型
- B.晋升型和调动型
- C.层级型和轮换型
- D.层级型和调动型

正确答案: C

39、(单选题)人力资源规划的程序的步骤为（）

- A.评估阶段.预测阶段.准备阶段.实施阶段
- B.预测阶段.准备阶段.实施阶段.评估阶段
- C.准备阶段.预测阶段.实施阶段.评估阶段
- D.评估阶段.准备阶段.预测阶段.实施阶段

正确答案: C

40、(单选题)采用市场追随政策的企业不会出现下列哪种情况？（）

- A.能够确保自己的薪酬成本与产品竞争对手的成本保持基本一致
- B.自己能够维持一定的员工吸引和保留能力
- C.采用这种薪酬政策的企业面临的风险是最大的
- D.在吸引非常优秀的求职者方面没有优势

正确答案: C

41、(单选题)自主沟通不包括下列哪个元素（）

- A.公平
- B.直接
- C.诚实
- D.主动

正确答案: D

42、(单选题)富凯公司是一家超市连锁公司，在当地拥有相当大的客户群。然而随着几家超市在当地开业，富凯公司在当地的销售额和日客户量逐渐下降。该公司经调查发现：其下属超市的硬件设施、配套环境、人员比例、所销售货物的质量与数量都与竞争对手没有本质区别，有的方面甚至还有优势，但一线人员的服务态度、责任心、主动性和积极性却存在严重问题。为改变这一现状，富凯公司制定了一系列措施，其中包括要对员工的考评方式和内容进行全面调整。以前，公司将员工绩效考评的核心和重点放在考察其完成任务上，现在决定将重点放在工作行为上，拟采用行为锚定等级评价法进行员工绩效考评，从而加大对员工工作积极性和主动性的考评力度。请问：建立行为锚定等级评价法，需要哪些步骤？（）①确定关键事件②初步建立绩效考核要素③重新分配关键事件，确定相应的绩效考核要素④确定各关键事件的考核等级⑤建立最终的行为锚定评价⑥确定行为发生的时间和地点

- A.①②③④⑥
- B.②③④⑤⑥
- C.①②④⑤⑥
- D.①②③④⑤

正确答案: D

43、(单选题)（）确定并提供了与某个职业、组织、职位族或特定职位有关的各种胜任素质的描述。

- A.行为观察评价法
- B.胜任素质模型法
- C.行为锚定评价法
- D.行为锚定模型法

正确答案: B

44、(单选题)下列对于绩效的叙述中，错误的是（）

- A.绩效本身也包含了员工的行为以及员工行为带来的结果。
- B.绩效管理体系通常包含对行为和结果两方面因素的测量。
- C.绩效本身只包括员工的行为。
- D.绩效是关于行为或者员工做了什么的概念，而不是关于员工生产了什么或他们的工作取得了怎样的结果的概念。

正确答案: A

45、(单选题)无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加（），由个人缴纳基本养老保险费。

- A.商业养老保险
- B.社会养老保险

- C.基本养老保险
- D.城镇居民养老保险

正确答案: C

46、(单选题)组织和个人都能够从实施 360 度反馈体系中得到某些方面的好处，其中不包括选项中的（）。

- A.促进业务技能改进
- B.帮助员工控制自己的职业生涯
- C.改进对绩效的个人感知
- D.增强对绩效改进的承诺

正确答案: A

47、(单选题)社会保险基金预算、决算草案的编制、审核和批准，依照（）规定执行。

- A.法律和国务院
- B.国务院
- C.法律
- D.政府

正确答案: A

48、(单选题)薪酬的定义（）

- A.员工因为完成工作而获得的全部内在和外在报酬的总和
- B.员工通过完成工作所产生的一种心理状态
- C.包括货币性和非货币性两类报酬
- D.指的是以人民币的结算单位的一种劳动报酬

正确答案: A

49、(单选题)“你为什么要选择这个行业？”适合对哪种求职者问。（）

- A.有正式的教育背景却没有工作经验的求职者
- B.没有正式的教育背景和工作经验的求职者
- C.相同行业的跳槽老员工
- D.有工作经验的求职者

正确答案: A

- 50、(单选题)使用弹性劳动力最重要的劣势表现在（ ）
- A.弹性劳动力不是企业的员工，对员工没有合法的控制权
 - B.弹性劳动力缺少经验和知识不会对团队成员忠诚奉献
 - C.弹性劳动力缺乏特定职位需要的培训
 - D.以上说法都正确

正确答案: D

- 51、(单选题)在沟通中，因为情感干预而影响有效倾听的过程正确的是（ ）。
- A.理解沟通内容-认真倾听-揣摩情感-观察他人的非语言信号
 - B.揣摩情感-认真倾听-观察他人的非语言信号-理解沟通内容
 - C.认真倾听-观察他人的非语言信号-揣摩情感-理解沟通内容
 - D.观察他人的非语言信号-揣摩情感-认真倾听-理解沟通的内容

正确答案: D

- 52、(单选题)采取适当的战略步骤可以克服潜在缺陷，下列选项中不能采取的是（ ）
- A.设想结果
 - B.努力追求表现而不是结果
 - C.发展可给予支持的人际网络
 - D.尽可能多的设置目标

正确答案: D

53、(单选题)（ ）是在绩效计划实施过程中，管理者与下属通过持续的绩效沟通，采取有效的监控方式对下属的行为及绩效目标的实施情况进行监控，提供必要的工作指导与工作支持的过程。

- A.绩效计划
- B.绩效监控
- C.绩效实施
- D.绩效评估

正确答案: B

54、(单选题)人力资源实践的本质所在是（ ）。

- A.对工作岗位进行岗位分析
- B.对个体差异进行精确测量
- C.对员工进行培训与开发

D.对公司人力资源进行规划

正确答案: B

55、(单选题)国营红光机械厂为了按时完成与某企业签订的供货合同，要求员工在国庆节继续上班一天。根据我国劳动法的规定，该企业因加班支付的工资报酬应不低于工资的（ ）

A.100%

B.150%

C.200%

D.300%

正确答案: D

56、(单选题)人力资源的特征不包括（ ）

A.主观能动性

B.相对性

C.普遍性

D.可再生性

正确答案: C

57、(单选题)人力资源需求预测的方法不包括（ ）

A.马尔科夫法

B.德尔菲法

C.比率预测法

D.主观判断法

正确答案: A

58、(单选题)“人是由经济诱因来引发工作动机的，其目的在于回去最大的经济利益”是（ ）中提出的，这与（ ）的观点类似。

A.经济人假设，Y 理论

B.经济人假设，X 理论

C.复杂人假设，Y 理论

D.复杂人假设，X 理论

正确答案: B

59、(单选题)市场工资率的（ ）会给劳动者带来两种效应。一是替代效应，替代效应鼓励员工增加劳

动供给时间。二是收入效应鼓励员工减少劳动供给时间。

- A.上升
- B.下降
- C.不变
- D.都不影响

正确答案: A

60、(单选题)绩效薪酬也称为（ ）。

- A.绩效付薪
- B.可变薪酬
- C.固定薪酬
- D.基本薪酬

正确答案: A

61、(单选题)组织通过实施可持续性战略所追求的目标不包括（ ）。

- A.经济利益
- B.社会责任
- C.政治责任
- D.环境责任

正确答案: C

62、(单选题)下列关于情商及其相关概念的描述，错误的是

- A.自我控制：指控制自己的情绪，也指认清情绪对自己和他人产生影响的一种能力
- B.社交技巧：指能与他人顺利地沟通和交流，妥善地处理人际关系，能够控制对他人的情绪反应以及对他人影响的方式及沟通方式，是与他人建立联系的一种能力
- C.情商有利于我们在社交中提高人际沟通效率
- D.人们应该正确地了解和他人之间的感情，理智地利用这些感情去实现自己和整个社会的既定目标

正确答案: A

63、(单选题)绩效管理体系的目的不包括（ ）。

- A.战略目的
- B.组织开发目的
- C.信息传递目的
- D.档案记录目的

正确答案: B

64、(单选题)员工的实际基本薪酬和区间最低值之差与区间实际跨度之间的比值被称为 ()

- A.薪酬比较比率
- B.薪酬变动比率
- C.薪酬浮动比率
- D.薪酬区间渗透率

正确答案: D

65、(单选题)这种企业可以雇用非工会会员，但这些人必须在规定的时间过后加入工会，并缴纳会费。这种类型的工会合同大概占到 73%。这属于 () 保障方式。

- A.封闭型企业
- B.工会制企业
- C.工会会员优先企业
- D.会员资格保持型企业

正确答案: B

66、(单选题)提供了一系列服务，旨在帮助雇员学习与工作直接相关的技能，并为其开发“便携式”技能(在其他公司或行业也适用的技能)。

- A.工会与管理层联合培训计划
- B.培训合作
- C.九宫格
- D.高潜能雇员

正确答案: A

67、(单选题)下列对于绩效评价的过程的描述错误的是 ()。

- A.确立评价目标就是是评价指向组织战略目标，准确选择评价对象，制定评价计划
- B.建立评价系统就是确定并培训评价主体，形成评价指标体系，选择适当的评价方法
- C.收集绩效数据就是回顾在绩效监控环节收集和存储的数据，与评价系统对比
- D.输出评价结果就是形成最终判断，确定评价对象的评价等级，不需要找出绩效好坏的原因

正确答案: D

68、(单选题)对于绩效行为的两个附加特征的说法中，错误的是（ ）

A.对于这些绩效行为，可以按照它们对个人或组织的有效性产生的作用是消极的、中性的还是积极的做出评判。

B.这些行为的价值取决于它们是否为实现个人、部门或组织的目标做出了贡献。

C.有许多不同类型的行为能够帮助（或阻碍）一个组织实现其目标。

D.这些行为的价值取决于它们是否高效。

正确答案: C

69、(单选题)哪个不属于人力资源管理在现代企业中的角色（ ）

A.战略伙伴

B.变革起始者

C.顾问专家

D.员工激励者

正确答案: B

70、(单选题)在会议前，高效会议的策略的正确顺序是（ ）

A.阐明会议目标、为会议制定计划、决定参会人员、决定会议使用的沟通技术

B.阐明会议目标、决定会议使用的沟通技术、决定参会人员、为会议制定计划

C.为会议制定计划、决定参会人员、阐明会议目标、决定会议使用的沟通技术

D.决定参会人员、阐明会议目标、为会议制定计划、决定会议使用的沟通技术

正确答案: B

71、(单选题)伦理领袖在制定人力资源策略时，应该以（ ）作为判断标准。

A.价值判断

B.个人喜好

C.企业文化

D.盈利需要

正确答案: A

72、(单选题)新工作职责指的是()

A.随着时间的推移可能会增加的工作任务

B.随着时间的推移可能会减少的工作任务

C.随着时间的推移可能会改变的工作任务

D.以上都不是

正确答案: A

73、(单选题)“一个人参加两种不同形式的同一测试时,或者是在两个不同的时间参加同一测试,取得分数的一致性”被称作()

- A.效度
- B.测试一致性
- C.信度
- D.测试公平性

正确答案: C

74、(单选题)以下哪个是属于“内部业务流程”的企业价值定位()

- A.确定通过价值链整合实现交叉业务的收入增长和生产率提高目标
- B.确定整合各业务单元服务后所形成的新客户价值主张
- C.确定整合各业务单位达到无缝所需的新流程
- D.确定价值链整合所需的知识、能力、信息技术和文化

正确答案: C

75、(单选题)下列哪个不是社群的特征的主要体现?()

- A.有稳定的群体结构和较一致的群体意识
- B.成员有一致的行为规范、持续的互动关系
- C.成员间分工协作,具有一致行动的能力
- D.以共同的要求为基础,使用一种有规则的方式

正确答案: D

76、(单选题)职工应当按照国家规定的本人工资的比例缴纳基本养老保险费,记入()

- A.公司账户
- B.个人账户
- C.家属账户
- D.随意账户

正确答案: B

77、(单选题)下列哪一项不属于人力资源管理产品线的业务()

- A.行政服务与事务性工作
- B.业务伙伴服务
- C.战略伙伴
- D.培训与开发

正确答案: D

78、(单选题)绩效管理为人力资源规划提供了关键性的信息，其中这些关键信息的作用不包括（ ）

- A.一个组织的人才库也是基于通过绩效管理体系收集上来的信息建立起来的
- B.通过绩效管理制定的开发计划则为组织提供了在不久的将来要掌握哪些技能方面的信息
- C.够让员工 了解到他们需要提高的方面，并指导他们获得能够改善绩效的合适的机会
- D.这些信息还可以为组织的招募和雇佣决策提供依据。当一个组织考虑具有哪些技能的人才要从组织外部引进，而具有哪些技能的人才可以在组织内部挖掘时，对组织当前以及未来人才储备状况的了解就显得非常重要。

正确答案: C

79、(单选题)下列哪一项不属于评定效标有用性的标准（ ）

- A.切题性
- B.前瞻性
- C.鉴别力
- D.实用性

正确答案: B

80、(单选题)评价中心法属于（ ）的绩效考评方法

- A.品质导向型
- B.综合型
- C.结果导向型
- D.行为导向型

正确答案: B

81、(单选题)（ ）反映了雇员从事某种工作所生产的产品或服务的价值。

- A.使用价值
- B.交换价值
- C.服务价值
- D.工作价值

正确答案: A

82、(单选题)职位分析的步骤（ ）。

- A.准备阶段→分析阶段→调查阶段→完成阶段
- B.准备阶段→调查阶段→完成阶段→分析阶段
- C.准备阶段→完成阶段→调查阶段→分析阶段
- D.准备阶段→调查阶段→分析阶段→完成阶段

正确答案: D

83、(单选题)自我效能感共有四个来源，以下哪个是自我效能感的来源之一（ ）

- A.行为榜样
- B.自己的成绩
- C.先前的探索
- D.实际经验

正确答案: A

84、(单选题)对于战略开发与调整中深入理解如何进行战略选择，下列说法错误的是

- A.可从财务层面、客户层面、内部业务流程层面、学习与成长层面四个层面进行理解
- B.学习与成长层面主要考虑什么样的关键流程会使战略差异化
- C.客户层面主要考虑什么样的客户价值主张可以使我们与不同这一问题
- D.内部业务流程层面主要考虑什么样的关键流程会使战略差异化

正确答案: B

85、(单选题)（ ）是为达成一个具体的目标，而共同承担责任的相互依存的员工集合。

- A.工作小组
- B.工作团队
- C.工作组织
- D.工作会议

正确答案: B

86、(单选题)（ ）是指帮助一个人有效的履行工作职责的某种技能、品格、能力或特征。

- A.知识水平
- B.素质
- C.行为能力

D.人际交往技能

正确答案: B

87、(单选题)某种人力资源管理模式的优点是灵活、实用、决策快速;缺点是不确定性和非规范化。这种人力资源管理模式指的是 ()

- A.主妇型管理
- B.丈夫型管理
- C.家长制管理
- D.合作型管理

正确答案: C

88、(单选题) () 指收集培训成果以衡量培训是否有效的过程。

- A.培训效果
- B.培训的成果或标准
- C.培训评估
- D.评估方案设计

正确答案: C

89、(单选题) ()是对同一组织内部不同职位或者技能之间的工资率所做的安排。

- A.薪酬水平
- B.薪酬体系
- C.薪酬结构
- D.薪酬等级

正确答案: C

90、(单选题)下列对于绩效薪酬制度的对比,错误的是 ()

- A.绩效工资制度需评价绩效是员工个人绩效
- B.绩效调薪制度需评价绩效是员工个人绩效
- C.员工持股计划需评价绩效是股票价值
- D.利润分享计划需评价绩效是团队绩效

正确答案: D

91、(单选题)员工在晋升或者调任决策的过程中感知的公平是 ()

- A.分配公平

- B.调任公平
- C.过程公平
- D.程序公平

正确答案: D

92、(单选题)人员分析包括（）。①建议解决方案；②明确谁需要接受培训；③制定分析计划；④弄清工作绩效差的原因是知识、技能、能力的欠缺（与培训有关事宜），还是个人动机或工作设计方面的问题；⑤让雇员做好受训准备

- A.①③④
- B.①④⑤
- C.②③④
- D.②④⑤

正确答案: D

93、(单选题)当雇主不能有效聘用和保留员工就会发生（）和保留问题，因此雇主对员工的工作场所以及外部有害行为负有责任。

- A.招聘困难
- B.疏忽雇用
- C.周期性失业
- D.求职人员鱼目混杂

正确答案: B

94、(单选题)用更少的努力、时间、设备和空间来做更多的事情，同时仍然能够准确的满足客户需求的方法是（）

- A.精益方法
- B.精益思维
- C.精利思维
- D.精利方法

正确答案: B

95、(单选题)360 度反馈体系已经成为一种帮助员工——特别是那些承担监督管理类责任的员工——通过从各个不同侧面收集意见，从而改进自己工作绩效的首选工具。良好的 360 度体系具备的特征包括（）。

- A.观察员工行为
- B.对绩效进行解释

- C.跟进
- D.评价者仅仅做评价

正确答案: C

96、(单选题) () 是通过市场调查进行测量的。

- A.生活成本
- B.产品和服务市场的价格变化
- C.劳动力市场的工资变化
- D.以上均不正确

正确答案: C

97、(单选题) () 的主要缺点是：所需要的信息可能会超出大多数管理人员能够加工或记住的信息量。

- A.行为观察评价法
- B.胜任素质模型法
- C.行为锚定评价法
- D.行为锚定模型法

正确答案: A

98、(单选题)认识领导的另一种方式是考察领导扮演的不同角色。在这里，角色是指 ()。

- A.社会角色的一种
- B.一套预期的因工作而引发的活动或行为
- C.构成组织群体的基础
- D.符合领导个人的社会地位及其义务要求的行为模式

正确答案: B

99、(单选题)高绩效工作系统最大限度的实现了企业的 () 和 () 之间的匹配。

- A.管理系统、技术系统
- B.信息系统、社交系统
- C.社会系统、技术系统
- D.管理系统、信息系统

正确答案: C

100、(单选题)特别重视环境对行为的影响作用，认为人的行为只是对外部环境刺激所做的反应的理论是（）。

- A.强化理论
- B.目标设置理论
- C.公平理论
- D.成就需求理论

正确答案:A

练习试卷 11

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)以下关于冲突与组织绩效之间的表述正确的是 ()

- A.现代冲突观认为，不仅要区别冲突的性质，而且要进一步区别冲突的知觉性
- B.当冲突水平过高时，组织会陷入混乱、对抗，破坏绩效，可能会影响组织正常运转但不会产生过度影响
- C.当冲突水平过低时，组织缺乏生机和活力，会进入变革困难，组织发展停滞不前，难以适应环境的低绩效状况
- D.当冲突达到最佳程度时，它可以阻止迟滞，解除紧张，激发创造力，使组织保持旺盛的生命力，同样存在有副作用

正确答案: C

2、(单选题)关于任务绩效的概念定义的叙述中，说法错误的是 ()

- A.将原材料转化为组织生产的产品的各项活动
- B.协助组织完成通过补充原材料的供给、分销产成品的行为
- C.协助组织完成执行能够使组织高效率、高效能运转的计划、协调、监督或人员配置等重要职能的行为
- D.将原材料转化为组织生产的产品或服务的各项活动

正确答案: A

3、(单选题)完成技术问题解决者这一角色包括的活动为 ()。①确保技术人员能够及时解决技术问题；②作为技术专家或者顾问提供服务；③常规性地完成工作任务；④确保技术类问题得到有效解决。

- A.①②
- B.③④
- C.②③
- D.②④

正确答案: C

4、(单选题)下列争议中，属于劳动争议的是 ()

- A.企业职工张某与某地方劳动保障行政部门因工伤认定结论发生的争议
- B.公司股东李某因股息分配与该公司产生的争议
- C.退休职工王某与社会保险经办机构因发生退休费用发生的争议
- D.进城务工的黄某与劳务分包企业因支付工资报酬产生的争议

正确答案: D

5、(单选题) () 是一个确定企业中的职位所承担的工作职责以及这些职位需要具有哪些特征的任职者来承担的过程。

- A.任职资格说明书
- B.职位描述
- C.公平就业机会
- D.职位分析

正确答案: D

6、(单选题)在组织的文件中，可能涉及到的内容不包括()

- A.关于绩效评价频率的描述
- B.关于职位的描述
- C.上级管理者和员工多长时间进行一次正式面谈
- D.相关的绩效问题

正确答案: B

7、(单选题)依据 AMO 理论推导出更高的薪酬水平和绩效通常是高绩效工作系统的组成内容的正确逻辑顺序是：() a.当允许雇员参与决策并发挥影响，通过甄选、培训和开发等手段使雇员的能力得到提升，薪酬制度激励雇员运用自己的能力并利用机会发挥影响时，人力资源系统最有效。b.薪酬是吸引、留住和激励那些具备执行组织经营战略和承担更大决策责任的雇员的关键。c.薪酬也是激励雇员充分利用这些能力的关键。

- A.a b c
- B.a c b
- C.b a c
- D.b c a

正确答案: A

8、(单选题)一个团队从组建到解散的整个生命周期中至少需要经过 5 个阶段，“团队成员互相认识，确立基本的原则，成员之间比较拘谨和陌生”，此描述哪一阶段？

- A.震荡期
- B.形成期
- C.规范期
- D.表现期

正确答案: B

9、(单选题)主动多元化管理战略的优势包括（ ）。①从所有人口统计群体招聘可以扩展人才库；②多元化劳动力能够更好地理解多元化的客户需求；③可以增强团队的创造力和问题解决能力；④提升少数群体工作满意度可以减少缺勤和离职带来的损失。

- A.①②③
- B.①②④
- C.①③④
- D.①②③④

正确答案: D

10、(单选题)人力资源需求预测的方法不包括（ ）

- A.马尔科夫法
- B.德尔菲法
- C.比率预测法
- D.主观判断法

正确答案: A

11、(单选题)前卫客户，突破现有业务边界，向他们提供令人高度满意的产品和服务描述的是哪种战略（ ）

- A.总成本最低战略
- B.产品领先战略
- C.全面客户解决方案
- D.系统锁定战略

正确答案: B

12、(单选题)一位员工的报酬通常指货币性薪酬以及福利等有形报酬(tangible returns)，其中货币性薪酬的范畴中不包括（ ）

- A.基本薪酬
- B.生活成本调薪

- C.绩效加薪
- D.学费报销

正确答案: D

13、(单选题)为客户提供可靠的、及时的、低成本的、有选择地产品和服务描述的是哪种战略的价值定位 ()

- A.产品领先
- B.全面客户解决方案
- C.系统锁定
- D.总成本最低

正确答案: D

14、(单选题)下列哪项不是评价公司多元化水平常用的工具 ()

- A.公平就业雇用与员工保留综合指标
- B.员工薪酬调查
- C.管理层与员工评价
- D.焦点小组

正确答案: B

15、(单选题)外部成长战略的重点为 () ①横向一体化 ②单极化 ③双极化 ④纵向一体化 ⑤集中多元化

- A.①③④
- B.①④⑤
- C.②③④
- D.②④⑤

正确答案: B

16、(单选题)很多企业都与出于各种原因而即将离开公司的员工进行离职面谈。这种谈话通常是在员工离开公司之前由 () 来完成

- A.后勤部门
- B.人力资源部门
- C.管理部
- D.业务部

正确答案: B

17、(单选题)肯定成绩，承认可能，表示关注指的是（）技术。

- A.PPT
- B.DPC
- C.DPD
- D.PPC

正确答案: D

18、(单选题)以下哪些是描述有效多元化管理计划的关键组成部分中识别和开发人才的（）。①与帮助少数族裔学生进行职业生涯管理的实习项目合作；②建立一个辅导过程；③优化公司的全球接班人计划体系，以提升识别人才的能力；④改进管理者和领导者的筛选与开发过程，确保他们有能力使团队绩效最大化；⑤确保所有雇员（尤其是女性和少数族裔有机会参加管理开发计划和领导力开发计划）。

- A.①②③④⑤
- B.①②④⑤
- C.①③④⑤
- D.②③④⑤

正确答案: A

19、(单选题)自我管理不是与生俱来的一种特性，而是通过学习获得的，因此，我们有机会通过自我管理来完善个人的表现。自我管理是通过下面哪个步骤达到对决策及行为加以控制的效果（）。

- A.评估问题→调整自己的外在环境→制订具体的目标和战略→解决问题
- B.评估问题→制订具体的目标和战略→调整自己的外在环境→解决问题
- C.评估问题→制订具体的目标和战略→调整自己的内在环境→解决问题
- D.评估问题→调整自己的内在环境→制订具体的目标和战略→解决问题

正确答案: C

20、(单选题)四种经营战略中，集中战略侧重于（）

- A.集中力量建设企业核心体系
- B.提高市场份额、降低成本，或使产品和服务保持鲜明的市场定位
- C.专注于提高在某一领域或行业的核心竞争力
- D.专注于提高企业市场份额，增强产品和服务核心竞争力

正确答案: B

21、(单选题)要研究组织中人的外显行为的规律性，最为必须的理论基础是（ ）

- A.社会学
- B.人类学
- C.心理学
- D.伦理学

正确答案: C

22、(单选题)情绪稳定性是指（ ）。

- A.个体对于他人情绪感到羞愧感的程度
- B.个体对于外界环境因素的承受能力
- C.个体对于自己情绪的控制程度
- D.个体不感到负罪感、羞愧和不安全的程度

正确答案: D

23、(单选题)（ ）指测试的内容同实际工作中最重要的那部分工作内容的关联度。

- A.绩效效度
- B.内容效度
- C.结构效度
- D.整体效度

正确答案: C

24、(单选题)我们可以根据团队需要完成的（ ）来对团队进行分类。

- A.任务的复杂程度和团队成员的结构
- B.任务的复杂程度和团队稳定的结构
- C.产品质量的程度和团队成员的结构
- D.产品质量的结构和团队稳定的结构

正确答案: A

25、(单选题)学习可以通过培训、发展、非正式学习和知识管理实现，由公司制定的（ ）是确保雇员学习的一种方式。

- A.培训与开发计划
- B.绩效考核
- C.心理辅导
- D.领导力学习

正确答案: A

26、(单选题)工资分配应当遵循（ ）原则，实行同工同酬

- A.按劳分配
- B.工资水平在经济发展的基础上逐步提高
- C.宏观调控
- D.用人单位自主决定工资分配方式和工资水平

正确答案: A

27、(单选题)以下哪个选项不是影响基本薪酬调整的要素（ ）。

- A.生活成本调薪
- B.小时工资
- C.绩效薪酬
- D.资历薪酬

正确答案: B

28、(单选题)用人单位聘用外籍人员每满一年,需要在期满前（ ）日办理就业证年检手续,逾期未办理的,就业证失效。

- A.10
- B.15
- C.20
- D.30

正确答案: D

29、(单选题)下列不属于相对评价体系对绩效进行评价的特点的是()

- A.评价基于员工个人的胜任能力
- B.将员工与其他人进行单一的总体维度比较
- C.评价基于一位员工的总体绩效评价结果与他人的总体绩效评价结果之间的比较
- D.它们对员工的评价并不是基于员工个人的行为

正确答案: A

30、(单选题)绩效计划的类型包括（ ） a.公司绩效计划 b.组织绩效计划 c.部门绩效计划 d.个人绩效计划

- A.abcd
- B.abc
- C.acd

D.bcd

正确答案: D

31、(单选题)家长作风型领导的特点是 ()

- A.屈服、顺从
- B.指挥、支配
- C.开发、操作
- D.规定、指导

正确答案: D

32、(单选题)在薪酬结构中，我们提倡公平性，公平性有两种重要的来源：一种是薪酬结构本身被称为分配公平，另一种是 ()

- A.程序公平
- B.完全公平
- C.相对公平
- D.绝对公平

正确答案: A

33、(单选题)确认是否存在绩效缺陷，并且判断这种绩效缺陷是否能够通过培训或者其他手段来予以解决的过程被称为 ()

- A.绩效分析
- B.任务分析
- C.职位分析
- D.职位评价

正确答案: A

34、(单选题)根据效率工资理论，高工资在满足一定的条件下就会提高组织效率并降低劳动成本。以下 () 选项属于条件之一。() (5 分)

- A.提高雇员流动率
- B.增加对雇员的监督
- C.吸引大量的劳动者
- D.提升工人的努力程度

正确答案: D

35、(单选题)以下关于团队发展的各个阶段的效率和特征匹配的是（ ）

- A.初创期效率高，员工积极性高
- B.初见成效期，易出现功能失调现象，效率低
- C.持续发展期工作关系比较谨慎、易陷入困境
- D.成熟期工作关系经常成协作化、整体化、常规化

正确答案: D

36、(单选题)组织文化中信任有关的要素包括（ ）。①关系的深度；②对角色和责任的了解程度；③经常、及时地进行直率坦白的沟通；④组织中的成员有自信心且有自知之明；⑤高水平的技术能力；⑥具有明确的组织目标、方向和理念；⑦信守承诺；

- A.①②③④⑤⑥⑦
- B.①②③④⑥⑦
- C.①②③⑥⑦
- D.②③④⑥⑦

正确答案: A

37、(单选题)（ ）是一家企业的质量和绩效的最终评价者。

- A.领导者
- B.管理者
- C.客户
- D.员工

正确答案: C

38、(单选题)（ ）是利用职位的市场薪酬水平和该职位在职位评价过程中得到的点数两组数据进行回归后形成的直线

- A.薪酬趋势线
- B.薪酬政策线
- C.薪酬趋定弦
- D.以上都不是

正确答案: B

39、(单选题)（ ）的设计思路是：通过开发与不同绩效水平相联系的行为锚来具体界定各个绩效维度。

- A.行为观察评价法
- B.胜任素质模型法
- C.行为锚定评价法
- D.行为锚定模型法

正确答案: C

40、(单选题)劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的()，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准

- A.30%
- B.50%
- C.80%
- D.100%

正确答案: C

41、(单选题)组织文化的正功能可以概括为_____、外塑形象。()

- A.内塑成员
- B.人力资源
- C.企业文化
- D.办公室氛围

正确答案: A

42、(单选题)按照赫兹伯格的双因素理论，与激励因素有关的是: ()

- A. 工作内容
- B.工作环境
- C.组织变革
- D.决策

正确答案: A

43、(单选题)最初的时候，绩效薪酬计划仅仅适用于()。

- A.普通员工
- B.优秀员工
- C.每个员工
- D.高层管理职位

正确答案: D

44、(单选题)以下关于结构化情景面试步骤正确的是（ ）。

- 试
- A.分析职位、评价职位的主要工作职责、设计面试问题、设计基准答案、指定面试小组成员并进行面试
- B.评价职位的主要工作职责、分析职位、设计面试问题、设计基准答案、指定面试小组成员并进行面试
- C.评价职位的主要工作职责、设计面试问题、分析职位、指定面试小组成员并进行面试、设计基准答案
- D.分析职位、设计面试问题、评价职位的主要工作职责、设计面试问题、设计基准答案、指定面试小组成员并进行面试

正确答案: A

45、(单选题)对人力资源管理信息系统解释正确的是（ ）。

- 机系统
- A.是一种用来获取、存储、处理、分析、查找以及发布与一家公司的人力资源有关的各种信息的计算机系统
- B.是一种用来获取、存储、处理、分析、查找以及发布员工信息的企业管理系统
- C.是一种用来获取、存储、处理、分析、查找、以及发布人事调动信息的企业管理系统
- D.是一种用来获取、存储、处理、分析、查找以及共享人力资源方面人才信息的计算机系统

正确答案: A

46、(单选题)使用核心劳动力存在劣势，企业劳动力“锁定”隐含（ ），可能会使得企业在应对市场条件和项目生命周期变化时，在进行快速增加、减少和重置劳动力的活动时缺乏灵活性。

- A.永久的合作关系
- B.短暂的合作关系
- C.永久的雇佣关系
- D.短暂的雇佣关系

正确答案: C

47、(单选题)应对情绪失调的策略，包括____两种

- A.表层行动和深层行动
- B.目的行动和实际行动
- C.个人行动和集体行动
- D.计划行动和实施行动

正确答案: A

48、(单选题)根据《劳动合同法实施条例》第十八条规定中规定，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者已完成一定工作任务为期限的劳动合同，劳动者（）以书面形式通知用人单位。

- A.15 日
- B.3 日
- C.30 日
- D.可任何时间

正确答案: C

49、(单选题)（）级以上人民政府采取措施，鼓励和支持社会各方面参与社会保险基金的监督。

- A.省
- B.市
- C.县
- D.乡镇

正确答案: C

50、(单选题)____和____加薪体系依据员工在工作岗位上的服务年限定为他们增加基本薪酬，下列说法正确的是（）。

- A.资历和绩效
- B.资历和工龄
- C.绩效和工龄
- D.能力和工龄

正确答案: B

51、(单选题)在绩效管理体系中，正式会议包括（）。

- A.绩效管理体系正式结束会
- B.员工自评会
- C.组织计划制定会
- D.绩效周期会

正确答案: B

52、(单选题)具有内部一致性的薪酬体系遵循的原则是（）

- A.任职资格水平较高，承担责任较大，工作职责较复杂的职位，理应获得更高的报酬
- B.随着职位的提高，薪酬水平应该呈指数式增长
- C.所有员工的奖励性薪酬评价标准应当一致
- D.所有员工的薪酬评价标准应当一致

正确答案: A

53、(单选题)在线学习的一个潜在优势是（）

- A.可以提供个性化培训项目
- B.学员可以自行控制进度
- C.相较于传统培训成本较低
- D.对培训的硬件要求较少易实现

正确答案: B

54、(单选题)对于胜任能力应该用（）条件加以定义。

- A.行为
- B.绩效
- C.工作
- D.环境

正确答案: A

55、(单选题)授权产生的不和谐和机能紊乱的主要表现之一是员工缺乏对授权界限的清晰认知。被授权的集体成员可能觉得可以自行其是，不需要和经理、团队领导者和其他成员商量。对授权的限制也许意味着向员工解释清楚，他们拥有比以前更大的权力，但仍然不能做以下事情（）①确定自己和高层管理人员的薪水②调整自己的工作计划和目标③确定授权的限制④雇佣亲戚朋友⑤做出裁员的决定⑦每周工作时间少于 40 小时，却拿全勤奖⑧全权处理雇佣授权项目的一切事宜

- A.①②④⑤
- B.①③⑤⑦
- C.③④⑤⑥
- D.②④⑤⑥

正确答案: B

56、(单选题)雇员处理私人生活和同事关系变动的方式，也会影响到他们的（）和（）。①角色 ②责任感 ③个人发展需求 ④职业生涯规划

- A.①②
- B.①③④

C.②③④

D.③④

正确答案: A

57、(单选题)马克思认为雇主榨取了由使用价值与交换价值的差额带来的()

A.剩余价值

B.服务价值

C.工作价值

D.使用价值

正确答案: A

58、(单选题)绩效信息的来源包括()。①上级 ②同事 ③下级 ④本人

A.①②③

B.②③④

C.①③④

D.①②③④

正确答案: C

59、(单选题)下列选项中的陈述错误的是()。

A.情商较高的人能够在人际关系中创造一种双赢的关系，使得沟通的结果既有利于自己，又有利于他人

B.人的情商水平，是获得成功的极其重要的因素

C.情商的提高对于在不同文化环境中开展工作可以产生积极的影响

D.对于自我了解而言，了解他人的情商水平是十分重要的

正确答案: D

60、(单选题)认为决策的成本与预期结果应纳入考虑范围的理论是()。

A.路径--目标理论

B.效用理论

C.规范决策理论

D.行为决策理论

正确答案: B

61、(单选题)以下属于有效伙伴关系需具备的条件的为（ ）。①思想交流；②意志交换；③反对的权利；④共同负责；⑤参与的权利；⑥绝对忠诚

- A.①②⑤⑥
- B.①②④⑤
- C.②③⑤⑥
- D.②③④⑥

正确答案: D

62、(单选题)下列不属于绩效管理体系有助于实现的另一个组织维持目的是（ ）。

- A.评价未来的培训需求
- B.评价整个组织层面的绩效达成度
- C.评价员工对于组织的贡献度
- D.评价人力资源干预活动所产生的效果（例如， 员工在参加完培训项目之后是否表现出更高水平的绩效）

正确答案: C

63、(单选题)下列不属于埃德加·沙因对组织文化定义阐述观点的是（ ）

- A.组织文化为组织成员共同拥有的深层次的基本假设和信念，它们更多无意识地产生作用，并且用一种“认为是理所当然”的方式来解释组织自身的目的和环境。
- B.这些假设和信念是通过学习获得的，是组织面对适应外部环境的生存问题和内部整合问题的反应，并随着组织的成长而不断发展。
- C.这种高度的认同感会在组织内部创造一种有力的行为控制气氛，使组织成员对组织目标及运作方式取得取得高度一致的看法，从而在组织中造就高度的内聚力、忠诚感和组织承诺。
- D.这些深层的假设应与“人为事物”和“价值观”区别开来，前者只是文化的表现形式或表面层次，后者才是文化的本质。

正确答案: C

64、(单选题)业务流程外包是指（ ）。

- A.企业检查业务流程以及相应的职能部门
- B.供应商对企业业务流程进行重组
- C.将部分流程和职能外包给供应商
- D.任何业务流程（例如人力资源管理、生产或培训）的外包

正确答案: D

65、(单选题)为了施加影响力，领导者必须拥有权力（power），即影响决策和掌控资源的潜力和能力。

权力常常根据其来源于组织和个人加以分类，四种权力基础包括奖赏权力、惩罚权力和（）。

- A.信息权力、合法权力
- B.指挥权力、控制权力
- C.知情权力、监督权力
- D.人事权力、财务权力

正确答案: A

66、(单选题)招聘工作的主要场所是（）

- A.资本市场
- B.生产要素市场
- C.服务市场
- D.劳动力市场

正确答案: D

67、(单选题)在用计点法进行职位评价过程中职位评价点数正好位于本职位等级各点数的中间位置的职位被称为（）

- A.中间职位
- B.典型职位
- C.代表职位
- D.标准职位

正确答案: C

68、(单选题)为了让 EPSS 能够真正代替培训，培训者应该怎么做为了让 EPSS 能够真正代替培训，培训者应该怎么做（）①确定出现的问题是否真正需要雇员掌握某些知识，技能或能力②确定任务是否真正需要雇员真正掌握某些知识，技能或能力③了解 EPSS 给出的阶段性帮助是否充分有效④完成不同的流程

- A.①②③
- B.①②③④
- C.②③④
- D.①③④

正确答案: A

69、(单选题)人员测评的应用是出于以下几个原因（）。①人员测评通常被用来衡量雇员的管理潜能以及评价现任管理者的优势和劣势；②人员测评还被用来确认管理者是否具备晋升到更高管理职位的潜能；③人员测评可以用于评价工作团队里每一个成员的优势和劣势，并了解影响团队工作效率的决策过程

和沟通方式；④人员测评有助于雇员了解自己的行为倾向、需求、偏好的工作环境和类型。

- A.①②③④
- B.①②③
- C.②③④
- D.①③④

正确答案: A

70、(单选题)凯尔曼所概括的态度的形成不包括____

- A.服从
- B.通化同化
- C.内化
- D.改变

正确答案: D

71、(单选题)测试成果在一段时间内的一致程度称为（）。

- A.区分度
- B.信度
- C.精确度
- D.可靠度

正确答案: B

72、(单选题)要想评价一个人在工作单位中对他人的有效性做出的贡献，我们可以使用一种能够代表各种不同能力水平的锚定尺度。下列选项中都正确的是（）①“大大超过标准要求”②“令人满意”③“完全达到标准要求”④“不令人满意”⑤“突出”⑥“不突出”⑦“未能完全达到标准要求”

- A.②③④⑤⑥
- B.①③④⑤⑦
- C.①④⑥⑦
- D.②③④⑤⑥⑦

正确答案: B

73、(单选题)紧缩投资战略对培训的影响体现在（）①领导力培训 ②求职技巧培训 ③人际沟通培训 ④团队建设⑤再就业援助 ⑥特殊项目培训⑦激励、目标设定、时间管理、压力管理和交叉培训

- A.①②③⑤⑦
- B.①②③⑥⑦

C.①②④⑤⑦

D.①②④⑥⑦

正确答案: A

74、(单选题)协调你与他人之间的工作，以便在满足时间、预算和质量标准要求的同时达到组织目标是指（ ）。

A.协调目标

B.项目协调

C.项目管理

D.协调管理

正确答案: C

75、(单选题)属于竞技游戏招募渠道的优点是（ ）。

A.吸引注意力

B.高效

C.性价比高

D.聘用前，有机会评估其能力

正确答案: D

76、(单选题)决定调薪的一般因素包括：（ ）a.市场因素 b.个人绩效因素 c.组织绩效因素 d.职位变动因素

A.abcd

B.abc

C.abd

D.bcd

正确答案: A

77、(单选题)人员配置表现的三个水平分别为（ ）。

A.过度配置、完全配置、不完全配置

B.过度配置、完全配置、配置不足

C.完全配置、适当配置、不完全配置

D.完全配置、适当配置、配置不足

正确答案: B

78、(单选题)以下（）因素会影响劳动力供给。

- A.工会要求
- B.失业率
- C.工作流动的地域障碍
- D.以上全是

正确答案: D

79、(单选题)下列哪种做法不属于追求低成本战略的公司（）

- A.明确的界定自己需要的那些员工技能
- B.采用能够在工作过程和工作结果之间适当保持平衡的工作方法
- C.依赖行为绩效管理系统
- D.往往采用内部晋升的做法

正确答案: B

80、(单选题)首先确定某一明确的市场薪酬水平，然后在同一薪酬宽带内部，对于低于该市场薪酬水平的部分，采用根据员工的工作知识和绩效定位的方式；而对于高于该市场薪酬水平的部分，则根据员工的关键能力开发情况来确定他们在薪酬宽带中的位置，这种方法被称为（）

- A.绩效法
- B.技能法
- C.能力法
- D.以上都不是

正确答案: C

81、(单选题)绩效管理体系的首要目的是（）

- A.帮助高层管理者实现战略性的经营目标
- B.为企业做出员工管理决策提供有效的，有价值的信息
- C.管理者通过反馈对员工提供有效的指导
- D.为人力资源规划提供信息

正确答案: A

82、(单选题)在伙伴关系中，领导者和成员以（）的方式被连接在一起。

- A.责任共享

- B.责权均衡
- C.权力共享
- D.贡献分配

正确答案: B

83、(单选题)下列不是勒温的变革过程的是_____。

- A.解冻
- B.适应
- C.变革
- D.再解冻

正确答案: B

84、(单选题)如图我们可以看出存在许多“压力点”，这表明培训是重要的。这些压力点包括（）。

①新产品的开发或雇员基本技能的欠缺；②新法规的出台；③工作业绩差；④新技术的产生；⑤顾客偏好的变化；⑥高绩效标准；⑦工作的重新设计；⑧内部或外部顾客的培训要求；⑨绩效问题。

- A.①②④⑤⑦⑧⑨
- B.①③④⑥⑦⑧⑨
- C.②③④⑤⑥⑦⑨
- D.③④⑤⑥⑦⑧⑨

正确答案: A

85、(单选题)（）指员工在测试或其他选拔工具中的得分与员工实际工作表现之间的数据关联

- A.内容效度
- B.绩效效度
- C.结构效度
- D.整体效度

正确答案: B

86、(单选题)（）禁止以种族、肤色、宗教和原国家来源为依据实行歧视。

- A.11478 号政令
- B.11246 号政令
- C.10925 号政令
- D.11375 号政令

正确答案: B

87、(单选题)只有()达到准确匹配时,才能够获得显著的回报。

- A.所选择的培训技术与个体和自身的需求
- B.所选择的组织水平与个体和组织的需求
- C.所选择的人员数量与个体和组织的需求
- D.所选择的培训技术与个体和组织的需求

正确答案: D

88、(单选题)()是一种用来确保员工的工作活动以及结果都与组织的目标保持一致的手段。

- A.员工培训
- B.绩效评估
- C.绩效管理
- D.员工甄选

正确答案: C

89、(单选题)人力资源规划是预测未来人力资源()而采取的过程和一系列活动。

- A.需求和供给
- B.市场和需求
- C.招募和聘用
- D.获取和暂支

正确答案: A

90、(单选题)雇主希望所有的简历(纸质或电子版)都是按照____或____来组织内容的()

- A.功能,时间顺序
- B.职业,时间顺序
- C.功能,个人经历
- D.职业,个人经历

正确答案: A

91、(单选题)围绕在某个居中趋势度量值周围变动的工资率称为()。

- A.算术平均数
- B.加权平均数

- C.薪酬水平
- D.变异

正确答案: D

92、(单选题)()从四个方面来衡量企业的绩效：财务层面、客户层面、内部流程层面与成长层面。

- A.平衡计分卡
- B.关键绩效指标
- C.传统绩效考核
- D.战略地图

正确答案: A

93、(单选题)以下哪项不属于在高层管理人员的薪酬中常见的奖金类型（）。

- A.绩效奖金
- B.奖励性奖金
- C.目标计划奖金
- D.酌情自定奖金

正确答案: B

94、(单选题)下面关于情商的说法错误的是（）。

- A.情商较高的人能够在人际关系中创造一种双赢的关系，使得沟通的结果既有利于自己，又有利于他人
- B.情商能帮助我们了解他人的情绪反应力
- C.在职场中，情商是唯一能预示业绩的最重要的指标
- D.在职场中，情商是提高领导力和个人表现的最大动力

正确答案: B

95、(单选题)X 理论的观点非常类似于我国古代的哪个理论()

- A.性恶论
- B.性善论
- C.性“素丝”论
- D.性“朴素”论

正确答案: A

96、(单选题) () 是指相对于它的成本而言，使用一种预测工具所带来的货币回报

- A.效度
- B.信度
- C.效用
- D.以上都不是

正确答案: C

97、(单选题)绩效执行阶段必须具备的特征要素为 () ① 持续性的绩效反馈和指导②间断性的绩效反馈和指导③和上级之间的沟通④和同事之间的沟通⑤为达到目标的承诺⑥ 收集和分享绩效信息⑦为绩效审议做好准备

- A.②③④
- B.⑤⑥⑦
- C.①④⑤
- D.③④⑦

正确答案: C

98、(单选题)下列有关管理人员的豁免资格说法正确的是 ()。

- A.雇员的主要职责必须是从事办公室相关工作，或者执行与管理活动或雇主的一般经营性活动或雇主的客户管理活动直接相关的非体力工作。
- B.雇员的主要职责包括在管理重要事务时使用自由裁量权和独立判断。
- C.雇员的主要职责必须是管理企业，或者是管理企业的某一个部门或分支机构。
- D.雇员的主要职责包括在管理重要事务时使用自由裁量权和独立判断。

正确答案: C

99、(单选题)识别、衡量和开发员工个人和团队绩效，并且使他们的绩效与组织目标保持一致的一个持续性过程是 ()

- A.绩效评价
- B.绩效管理
- C.战略管理
- D.组织战略

正确答案: B

100、(单选题)认为企业的命运是由领导者和管理者无法控制的外界力量决定的，以及组织成员不是需

要指导和情感支持的被动的工作者，这些观点支持的是哪种理论（）

- A.领导替代论
- B.领导无关论
- C.复杂性理论
- D.领导制约理论

正确答案: C

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)自主沟通元素不包括（）。

- A.公平
- B. 诚实
- C. 直接
- D.实际

正确答案: D

2、(单选题)在当今这种变革激烈的经营环境中，薪酬管理早已不再是人力资源管理体系中的一个末端环节，或者仅仅充当一种保健因素，它的作用和影响已经超越了人力资源管理乃至企业管理框架的局限，直接影响到企业的经营战略本身。在实践中，企业必须从战略的层面来看待薪酬以及薪酬管理，大多数情况下，薪酬制度和薪酬政策服从于企业的总体经营战略以及与之相关的其他人力资源管理政策。作为企业赢得竞争优势的一个重要源泉，薪酬以及薪酬管理必须能够支持企业的经营战略，与企业的文化相容，并且具有对外界能力做出反应的能力。下列关于薪酬与企业的关系描述正确的是（）

- A.薪酬本身能领导企业的变革过程
- B.薪酬能直接影响到企业的经营战略本身
- C.薪酬能界定企业应当进行何种变革
- D.薪酬能决定企业应当建立何种价值观

正确答案: B

3、(单选题)多年来，玮伦鞋业公司一直不管员工的绩效差异而为每一位员工提供同样多的加薪。但是在其市场份额多年持续下滑之后，管理层决定重整公司的薪酬计划。这项计划确定了新的薪酬政策，更为明确地对高绩效员工和其他员工加以区别对待。这个例子说明（）。

- A.企业的战略和薪酬政策对它支付给员工的工资福利水平有着非常重要的影响。
- B.如何区分高绩效者和低绩效者也是一个重要的薪酬政策问题。
- C.企业的薪酬计划应该支撑企业战略目标——管理层应该制定一致的奖励政策。
- D.薪酬计划的基本目标是建立一个包括工资、奖金和福利的总奖励包，旨在引导员工表现出企业需要的行为，以支持和帮助企业实现竞争战略。

正确答案: B

4、(单选题)根据世界银行 2009 年公布的数据显示，全球经济活动 20%以上（在新兴经济体达到 30%）是以项目为中心的，全球各国国内生产总值（GDP）的 22%是以项目为基础的。因此，全球经济的发展很大程度上取决于有效的项目管理。因此在当代瞬息万变的职场环境下，公司要求管理者降低成本，增加产出，这更加充分证明了项目管理的重要性。关于项目管理，下列说法中正确的是（）。

- A.项目管理只适合独立规划
- B.管理者在进行项目管理时，应当将未来要干重要工作考虑进去
- C.项目管理更适合组织中的成员参加单个项目时
- D.团队成员工作的增加，更需要项目管理帮助成员在具有多个阶段性任务中实现项目合作

正确答案: D

5、(单选题)下列对于绩效管理说法错误的是()

- A.绩效管理是一个持续确定、测量和改进个体和团队的绩效并且使绩效与组织的战略目标保持一致的过程
- B.绩效评估是绩效管理系统的一个核心部分，指的是对个体或团队在工作中的优点和不足进行全面、系统的描述
- C.绩效评估包括两个方面：观察和判断
- D.绩效管理是在每年一度的绩效回顾中发生的一次性事件

正确答案: D

6、(单选题)束某于 2016 年 6 月 1 日与甲公司签订了为期三年的劳动合同，约定 8 月 1 日到公司上班。束某因故 8 月 5 日才到甲公司报到，9 月 10 日公司为其缴纳了社会保险费。束某与甲公司劳动关系建立的时间是（）

- A.6 月 1 日
- B.8 月 1 日
- C.8 月 5 日
- D.9 月 10 日

正确答案: C

7、(单选题)所谓（），就是指员工在工作过程中所表现出来的与组织目标相关的并且能够被评价的工作结果与行为。

- A.绩效
- B.绩效管理
- C.绩效计划
- D.绩效考核

正确答案: A

8、(单选题) () 指的是某特质所测结果的一致程度。

- A.测量信度
- B.测量准确性
- C.测量一致性
- D.以上都不是

正确答案: A

9、(单选题) () 的需求随着新产品开发的速度和成功的结果来决定。

- A.弹性劳动力
- B.组织劳动力
- C.核心劳动力
- D.必要劳动力

正确答案: A

10、(单选题)个体差异不能体现在_____

- A.传记特征
- B.能力
- C.价值观
- D.年龄

正确答案: D

11、(单选题)下列选项不属于群体特点的是 ()

- A.生产性
- B.适应性
- C.集体性
- D.自我矫正性

正确答案: C

12、(单选题)在战略性培训与开发中，外部分析包括 ()

- A.判断企业状况和经营者的得失
- B.内部分析的对称
- C.对企业外部政治环境、社会环境、技术环境、经济环境的分析
- D.检查运行环境来确定机会和威胁

正确答案: D

13、(单选题)人工成本分析指标体系主要分为三类，以下（ ）不属于该体系。

- A.人工成本总量指标
- B.人工成本结构性指标
- C.人工成本利润率指标
- D.人工成本效益指标

正确答案: C

14、(单选题)为防止疏忽雇用等问题，企业将采取一些防范措施以避免诉讼，以下措施有效的是（ ）。

- A.进行复杂的就业面试
- B.直接口头通知应聘者面试时间
- C.进行与工作有关的雇用前测试
- D.进行全面的家庭背景调查

正确答案: C

15、(单选题)提高现有客户的账户份额，增加单位客户收入，提高客户盈利性，现有客户的收入增长描述的是（ ）

- A.改善成本结构
- B.提高资产利用率
- C.增加收入机会
- D.提高客户价值

正确答案: D

16、(单选题)关于信息权力的说法不正确的是（ ）

- A.信息权力与个人的职权没有太多关系
- B.信息权力是指获得关键信息并掌控这些信息向其他人发送的权力
- C.通常专家或者外部关系网特别发达的人基本没有机会能够获得并使用信息权力
- D.通常手中握有权力的人的信息也比周围的同事和下属多一些(例如，财务数据和运营数据)。他或许会误报信息、虚报信息，于是就能够将运用信息权力作为一种手段，一种影响其他人达到目的的手段

正确答案: C

17、(单选题)下列哪一个属于情绪智力胜任模型中关系管理层次。（ ）

- A.冲突管理

- B.组织意识
- C.自我评估
- D.透明度

正确答案: A

18、(单选题)平衡记分卡中，团队协作的定义是（）。

- A.整个组织共享的具有战略潜力的知识
- B.个人、团队和部门目标和激励与战略目标的实现结合
- C.一群人的分工协作，共同完成一个目标
- D.完成一定量的任务

正确答案: A

19、(单选题)想要在符合质量标准要求的时间和经费预算范围内按时完成任务，项目经理及其团队就一定要确定并获得他们所需的资源，因此一定要做到（）。

- A.了解何时让项目启动
- B.审视任务和目标并且讨论执行任务所需资源
- C.对所有事情保持积极乐观的态度
- D.在项目进行的过程中，应当与上层领导经常性沟通

正确答案: A

20、(单选题)以下关于基本医疗保险说法错误的是？（）

- A.参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的，退休后不再缴纳基本医疗保险费
- B.国家建立和完善新型农村合作医疗制度
- C.参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的，退休后继续缴纳基本医疗保险费
- D.参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费未达到国家规定年限的，退休后可以继续缴纳至达到国家规定年限

正确答案: C

21、(单选题)下列不属于人员配置系统内容的是()

- A.获取活动
- B.安置活动
- C.监督系统

D.留任系统

正确答案: C

22、(单选题)以下领导者的行为和态度属于任务导向型的是（ ）。①提出难题的能力； ②创造灵感和可见性； ③高绩效标准； ④手把手地指导和反馈； ⑤关注团队成员的长处； ⑥对员工的想法持开放态度

A.①③⑥

B.③④⑤

C.②④⑤

D.④⑤⑥

正确答案: B

23、(单选题)社会保险行政部门实施监督检查时，被检查的用人单位和个人应该履行哪些义务？（ ）
①如实提供与社会保险有关的资料②提供市场营销规划③提供产品质量合格证书④不得谎报或隐瞒情况⑤不得拒绝检查

A.①②③

B.①②④

C.①③④

D.①④⑤

正确答案: D

24、(单选题)人力资源管理中，供给小于需求所采取的措施不包括（ ）。

A.员工招聘

B.员工配置

C.培训开发

D.解聘辞职

正确答案: A

25、(单选题)以下哪项不属于绩效评价误差的主要类型（ ）

A.偏见误差

B.对比误差

C.分散趋势误差

D.宽松化或严格化误差

正确答案: C

26、(单选题)不属于职业目标的作用的是（ ）

- A.可以激发个人高水平的努力
- B.可以提高员工的办公效率
- C.使个体将有限的精力集中于有利于目标实现的事情上
- D.有利于形成实现目标的战略

正确答案: B

27、(单选题)（ ）就是首先对职位本身的价值作出客观的评价，然后根据这种评价的结果赋予承担这一职位的人与该职位的价值相当的薪酬这样一种基本薪酬决定制度。（ ）(5 分)

- A.能力薪酬体系
- B.职位薪酬体系
- C.技能薪酬体系
- D.价值薪酬体系

正确答案: B

28、(单选题)下列对于计分卡指标与仪表盘指标的比较，说法错误的是（ ）

- A.前者是运营性的，可能没有财务、客户或人力资本开发指标，后者是战略性的，包括财务、客户或人力资本开发指标
- B.前者是结果性的，员工的日常行为不能直接影响的指标，更新频率是月度或季度，后者是过程性的，员工的日常行为可以影响的流程指标，更新频率为天甚至小时
- C.前者多为滞后指标，后者多为前置指标
- D.前者引导资源分配和衡量目标绩效，后者规范员工行为和检测运营过程

正确答案: A

29、(单选题)当绩效管理体系并没有像预想的那样有效运转时，会给组织带来一些不好的后果，比如（ ）①严重影响企业的文化②增加人员的流动率③使用错误的或者带有误导性的信息④损伤员工的自尊心⑤浪费时间和金钱⑥破坏人际关系⑦减少管理者对于企业的满意度⑧绩效评价等级体系不清晰

- A.②③④⑤⑥⑧
- B.①③④⑥⑦⑧
- C.②③④⑤⑥⑦⑧
- D.①②③④⑤⑥⑦⑧

正确答案: A

30、(单选题)劳务派遣单位、用工单位违反《中华人民共和国劳动合同法》有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人（ ）以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。

- A.五千元以上一万元以下
- B.一万元以上二万元以下
- C.二万元以下
- D.五万元以下

正确答案: A

31、(单选题)在评估培训效果时，更适用于调查面广、以封闭式问题为主的调查方法是（ ）

- A.访谈法
- B.问卷调查法
- C.观察法
- D.电话调查法

正确答案: B

32、(单选题)企业能够运用三种基本方式对面临的歧视诉讼进行辩护，下列不属于这三种基本方式之一的是（ ）。

- A.经营必需
- B.真实职业资格
- C.说明雇用决策是基于法定的非歧视理由，而不是出于法律禁止的歧视原因
- D.证明非歧视事实

正确答案: D

33、(单选题)下列属于实施宽带型薪酬结构的要点的是（ ）①要有配套的员工培训和开发计划②完善职位轮换体系③鼓励员工的参与，加强沟通④注重加强非人力资源经理人员的人力资源管理能力⑤审查公司的文化、价值观和战略

- A.①②③④⑤
- B.①②③④
- C.②③④⑤
- D.①③④⑤

正确答案: D

34、(单选题)以下属于将培训外包时需要考虑的问题有（ ）。①内外部培训相结合是不是最佳解决方

法？②公司总经理是否努力使培训对公司的影响最小化？公司是否接受发展技能和天赋的责任？③公司是否要外包全部培训项目？④你是否明确公司当前培训的优缺点？⑤公司内部培训部门的能力如何？雇员是否知道公司会提升自己所需的培训技能，或者是否需要借鉴其他公司的培训技能？⑥外包培训是否被看好？⑦培训内容是否迅速变化？⑧培训对公司战略是否关键？是否专有？⑨公司是否重视培训机构？⑩公司内部培训部门能否承担额外的培训职责？

- A.①④⑤⑥⑦⑧⑩
- B.②③④⑦⑧⑨⑩
- C.③④⑤⑥⑦⑧⑨
- D.以上都是

正确答案: D

35、(单选题)在实施绩效管理体系之前需要采取的步骤不包括_____。

- A.对评价者进行测试
- B.对评价者进行培训
- C.实施一项沟通计划和建立一套申诉程序
- D.对绩效管理体系进行试点测试

正确答案: A

36、(单选题)（ ）是群体决策跟群体内部成员个人决策相比，更多出现更极端的决策倾向的现象。

- A.群体思维
- B.群体决策
- C.群体转移
- D.群体活动

正确答案: C

37、(单选题)作为一个领导者，只有代表和反映了广大追随者的愿望、要求和利益，才能得到大多数组织成员的真心支持，才能达到组织的共同目标，而作为追随者也必须具备一定的素质，才可能成为一个不断进取的合格追随者，有研究者总结了对合格追随者的要求。以下哪一个选项不符合对合格追随者要求的描述？（ ）

- A.能够很好的管理自己，能够自我思考，独立工作
- B.诚实、有勇气值得信赖
- C.能够对目标做出承诺
- D.对自己未来有一个模糊的规划，依赖于组织分配

正确答案: D

38、(单选题)要想使薪酬体系按照预想中的运行,就必须遵循若干重要的建议。以下说法正确的是()。

- A.如果不能提供经济性报酬,就应当相应地调整员工的期望,让他们把注意力放在非经济性报酬上。
- B.所有的员工不一定有机会得到这些报酬。
- C.报酬可以是不可见的。
- D.报酬不一定是可逆的,从而让员工感到报酬已经成为一种既得的权利,而是激励他们为了在未来再次获得这些报酬而继续努力工作。

正确答案: A

39、(单选题)下面不属于组织伦理需要做到的是()。

- A.提出伦理期望
- B.使伦理问题的讨论合法化
- C.避免伦理决策
- D.防止不正当行为并提供强制执行相关依据

正确答案: C

40、(单选题)()是指工作中运用的可观察的能力,或应用知识执行特定任务或一系列密切相关任务的能力。

- A.技能
- B.知识
- C.力量
- D.能力

正确答案: A

41、(单选题)在关于评估者特征与绩效评估的研究结果总结中,对绩效评估没有普遍影响的是()

- A.性别
- B.年龄
- C.工作经验
- D.绩效水平

正确答案: A

42、(单选题)一种以产品的创新以及产品生命周期的缩短为导向的竞争战略被称为

- A.成本领袖战略
- B.成长战略

- C.创新战略
- D.收缩战略

正确答案: C

43、(单选题)激励计划的初始形式是()。

- A.奖金
- B.绩效加薪
- C.福利
- D.股份

正确答案: B

44、(单选题)多元化培训通常是为了减少()

- A.种族歧视和性别歧视员工的心理偏见
- B.在公开场合的种族歧视和性别歧视
- C.因为种族歧视和性别歧视引起的冲突
- D.种族歧视和性别歧视造成的人才流失

正确答案: B

45、(单选题)绩效评价是对员工审查不可少的手段，下列途径不属于考查绩效状况的是()

- A.员工态度调查
- B.员工的胜任能力
- C.员工的个人工作日志
- D.目标管理评价

正确答案: B

46、(单选题)下列哪些是职位评价最常用的方法? () ①排序法; ②归总法; ③分类法; ④计点法。

- A.①②③
- B.②③④
- C.①③④
- D.①②③④

正确答案: C

47、(单选题) () 是指员工的薪酬随着个人、团队或者组织绩效的某些衡量指标所发生的变化而变化

的一种薪酬设计。

- A.绩效
- B.绩效奖励计划
- C.利润分享计划
- D.收益分享计划

正确答案: B

48、(单选题)用来设定目标的方式会极大地影响成功实现目标的能力。以下哪些是成功进行目标设定必须实施的行为? () ①挑战自我; ②保持乐观; ③从小事做起; ④承担责任; ⑤坚持不懈; ⑥开放心态。

- A.①②③④⑤
- B.②③④⑤⑥
- C.①③④⑤⑥
- D.①②④⑤⑥

正确答案: A

49、(单选题)在项目管理的过程中,沟通是必不可少的步骤,在确定沟通方式的过程中,应当规避下列哪些风险? ()

- A.记录项目的进展情况
- B.职责要明晰
- C.对于经验丰富的团队成员给予更多的关注
- D.监控项目的执行并要尽早发现问题

正确答案: C

50、(单选题)直接上级需要让员工知道,如果员工按照规定完成了开发活动,则它们在工作中取得成功的概率有多大。一个有助于直接上级实现这一目标的工具是前馈式面谈。前馈式面谈可以分为三个阶段,其中包括 ()。

- A.挖掘隐藏的成功因素
- B.引出一个失败的事例做警示
- C.用过去总结现状
- D.引出一个失败的案例

正确答案: A

51、(单选题)当操作性或实际的效标包含与终极效标不相关的差异时,就会产生

- A.效标污染
- B.效标误差
- C.效标偏差
- D.效标失真

正确答案: A

52、(单选题)项目管理对参与其中的个人和组织都有好处，下列选项中正确的是（）。

- A.提高组织的工作效率
- B.增加员工和组织的契合度
- C.提高协作精神
- D.增加组织的工作条理性

正确答案: C

53、(单选题)基本养老保险实行（）。

- A.工会负责
- B.社会统筹与个人账户相结合
- C.社会统筹
- D.个人账户

正确答案: B

54、(单选题)劳动者在该用人单位连续工作满十年，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立（）。

- A.固定期限劳动合同
- B.无固定期限劳动合同
- C.以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- D.固定期限劳务合同

正确答案: B

55、(单选题)生育保险待遇包括（）

- A.生育津贴
- B.生育医疗费用
- C.生育医疗费用和生育津贴
- D.生育医疗费用或生育津贴

正确答案: C

56、(单选题)以下哪些不属于口头沟通? ()

- A.面对面沟通
- B.Skype
- C.电视会议
- D.信函

正确答案: D

57、(单选题)通过 1935 年美国《社会保障法》建立起来的失业保险计划包括四个方面的主要目标, 其中不包括的是 ()。

- A.弥补劳动者在非自愿失业期间损失的一部分收入
- B.协助失业者找回之前的工作
- C.对那些稳定住雇佣量的企业提供奖励
- D.通过向被短期解雇的员工提供收入来保留在他们身上所进行的技能投资

正确答案: B

58、(单选题)在解除或终止劳动合同后, 竞业限制的人员到与本单位或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位, 或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限, 不得超过 ()。

- A.一年
- B.两年
- C.三年
- D.四年

正确答案: B

59、(单选题) () 是企业高级管理层对填补职位空缺的正式批准。

- A.申请
- B.协调
- C.预算
- D.政策下达

正确答案: A

60、(单选题)对人力资源管理信息系统解释正确的是 ()。

A.是一种用来获取、存储、处理、分析、查找以及发布与一家公司的人力资源有关的各种信息的计算机系统

- B.是一种用来获取、存储、处理、分析、查找以及发布员工信息的企业管理系统
- C.是一种用来获取、存储、处理、分析、查找、以及发布人事调动信息的企业管理系统
- D.是一种用来获取、存储、处理、分析、查找以及共享人力资源方面人才信息的计算机系统

正确答案: A

61、(单选题)在绩效管理过程中,可能会对被评价者的工作内容进行更加清晰的澄清和定义,更加清晰地界定工作的内容及其需要达到的标准的现实意义中错误的是

- A.员工将有机会更好地理解自己从事的特定岗位对自己的行为和工作结果提出了哪些方面的要求
- B.员工在这一过程中还会对怎样才能成为一名高绩效员工有更深刻的理解
- C.使得员工更好地理解在工作中取得成功的具体标准是什么
- D.管理人员将有机会明确自己应该从哪些方面提高对于工作的标准

正确答案: D

62、(单选题)雇员的绩效取决于()的交互作用。

- A.技能和知识
- B.技能和动机
- C.知识和动机
- D.技能、知识和动机

正确答案: D

63、(单选题)在一个组织目标层级结构图中,公司最高层制定总体战略目标,公司下一层管理者制定本层级相应目标,公司第三层管理者制定本层级相应目标,进而建立起上至组织最高层,下至一线管理人员,甚至到普通员工的一条部门目标层级结构或目标链。依据这一目标层级结构图的解释下列哪一选项是正确的? ()

- A.总裁“在 2011 财年实现销售收入翻番,达到 1600 万美元” 销售副总裁“实现东区、南区、西区销售收入翻番” 南区销售经理“雇佣四名新销售人员,增加 18 位客户”
- B.总裁“在 2011 财年实现销售收入翻番,达到 1600 万美元” 生产副总裁“在工厂中新增一条生产线” 人力资源副总裁“雇佣并培训六名新的销售人员”
- C.总裁“在 2011 财年实现销售收入翻番,达到 1600 万美元” 西区销售经理“从内华达州调派六名销售人员到加利福尼亚市场中” 招募经理“找到并吸引 20 名优秀的销售岗位求职者”
- D.总裁“在 2011 财年实现销售收入翻番,达到 1600 万美元” 南区销售经理“雇佣四名新销售人员,增加 18 位客户” 东区销售经理“将对政府部门的销售额扩大到原来的三倍”

正确答案: A

64、(单选题)银行界巨头摩根大通公司就提拔了其电信投资银行集团 的总裁，目的是让他能一起管理公司的技术、媒体和电信团队。被提拔的人名叫 库尔特·西蒙(Kurt Simon),后来他与该集团的前总裁詹尼弗·纳森(Jennifer Nason) 一起分享了权力。这种权力分享的目的在于为职务增加更多的专业知识 含量。以上提到的“权力”指的是领导者的（ ）

- A.奖励权力
- B.合法权力
- C.惩罚权力
- D.信息权力

正确答案: B

65、(单选题)特殊就业团体，即（ ）的就业，法律法规有特别的规定的，从其规定。

- A.残疾人
- B.少数民族人员
- C.退出现役的军人
- D.以上都是

正确答案: D

66、(单选题)O*NET 中包括的工作环境中属于工作危害这一分类的是（ ）。

- A.污染物
- B.弯曲或扭曲身体
- C.室外，无遮蔽物
- D.高处

正确答案: D

67、(单选题)在企业赢得竞争优势的过程中，无形资产和金融资产、实物资产具有同等重要性，甚至更重要。这些无形资产包括（ ）

- A.品牌资本、人力资本、社会资本、智力资本
- B.财务资本、品牌资本、客户资本、智力资本
- C.人力资本、财务资本、客户资本、社会资本
- D.人力资本、客户资本、社会资本、智力资本

正确答案: D

68、(单选题)（ ）包括辅导、保障和资助，让其承担有挑战性的任务，使雇员得以展示自己和获得关注。

- A.职业支持
- B.群体辅导计划

- C.平行降级
- D.外部实习

正确答案: A

69、(单选题)工作分析首先会形成（）。

- A.任务安排
- B.任务陈述
- C.任务维度
- D.任务权重

正确答案: B

70、(单选题)在技能薪酬体系的设计上，不属于一个组织必须了解的方面是（）。

- A.技能的范围
- B.学习的自主性
- C.管理方面
- D.以上都是

正确答案: D

71、(单选题)下列选项中，对绩效管理体系中员工的自我评价的描述正确的是（）

- A.在任何一套绩效管理体系中，员工的自我评价都是其中一个重要组成部分
- B.当员工有机会参与绩效管理过程时，他们对最终结果的接受程度都会降低
- C.当员工有机会参与绩效管理过程时，他们在评价面谈阶段的阶段的防御心理会受到强化
- D.员工是在整个评价周期内追踪本人工作活动的最佳人选，因此有时员工本人可以作为唯一的绩效信息来源

正确答案: A

72、(单选题)评估过程包括（）几个方面。（按顺序回答）

- A.进行需求分析、开发可测量的学习成果并进行培训转化分析、设定成果衡量尺度、选择评估策略
- B.开发可测量的学习成果并进行培训转化分析、设定成果衡量尺度、选择评估策略、计划并实施评估
- C.开发可测量的学习成果并进行培训转化分析、设定成果衡量尺度、选择评估策略、计划并实施评估
- D.进行需求分析、开发可测量的学习成果并进行培训转化分析、设定成果衡量尺度、选择评估策略、计划并实施评估

正确答案: D

73、(单选题) () 《公平报酬法》要求从事同样工作的男工和女工享有同等的报酬。

- A.1963 年
- B.1964 年
- C.1965 年
- D.1966 年

正确答案: A

74、(单选题) ()从四个方面来衡量企业的绩效：财务层面、客户层面、内部流程层面与成长层面。

- A.平衡计分卡
- B.关键绩效指标
- C.传统绩效考核
- D.战略地图

正确答案: A

75、(单选题)中华人民共和国境内的企业，个体经济组织，民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，（ ）劳动合同时，适用本法。①订立 ②履行 ③变更 ④解除 ⑤终止

- A.①③④⑤
- B.①②③⑤
- C.①②④⑤
- D.①②③④⑤

正确答案: D

76、(单选题)用人单位与特殊人群建立的雇佣关系属于劳务关系。下列选项中不属于此种情况的是（ ）

- A.未毕业大学生实习
- B.退休人员返聘
- C.兼职雇佣
- D.与外籍人员建立雇佣关系

正确答案: D

77、(单选题)高绩效的员工更喜欢实施绩效薪酬的组织，并希望留在这样的组织中。这是（ ）。

- A.马太效应
- B.同类效应
- C.分类拣选效应

D.趋向效应

正确答案: C

78、(单选题)绩效评价是指根据_____来对其在当前以及过去的绩效进行评价。()

- A.员工个人需要达成的绩效标准
- B.员工个人已达成的绩效标准
- C.企业要求达成的绩效标准
- D.团队整体的绩效标准

正确答案: A

79、(单选题)如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同, () 有权要求重新处理。

- A.工会
- B.政府
- C.劳动行政部门
- D.员工

正确答案: A

80、(单选题)很多时候, 广义的 () 也包括 () 。

- A.职位薪酬体系; 技能薪酬体系
- B.职位薪酬体系; 职能薪酬体系
- C.职位薪酬体系; 能力薪酬体系
- D.技能薪酬体系; 能力薪酬体系

正确答案: D

81、(单选题)良好的职业生涯管理体系不需要哪一方面的工作作为支撑基础 ()

- A.员工素质测评
- B.详细的职位分析
- C.建立一套新颖个性的培训方案
- D.制定完备的人力资源规则

正确答案: C

82、(单选题)对于学习与成长层面的目标和指标, 说法错误的是 ()

A.平衡计分卡的学习与成长层面是对人力资本、信息资本和组织资本等无形资产的描述，产生无形资产如何成为持续价值创造的决定性因素

B.战略准备度用以描述无形资产支持组织战略的程度，具体指支持战略优先任务的无形资产需求状态与组织现有状态之间的比率

C.根据无形资产的类型，战略准备度可以分为人力资本准备度、组织资本准备度

D.准备度越高，说明无形资产支撑价值创造的力度越大

正确答案: C

83、(单选题)绩效计划体系需要以（）为纽带

A.绩效原则

B.绩效目标

C.绩效管理

D.绩效内容

正确答案: B

84、(单选题)最常见的长期激励计划是（）

A.绩效工资

B.员工持股

C.绩效调薪

D.年终奖

正确答案: B

85、(单选题)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立（）。

A.固定期限劳动合同

B.无固定期限劳动合同

C.以完成一定工作任务为期限的劳动合同

D.固定期限劳务合同

正确答案: B

86、(单选题)下列哪个不是社群的特征的主要体现？（）

A.有稳定的群体结构和较一致的群体意识

B.成员有一致的行为规范、持续的互动关系

- C.成员间分工协作，具有一致行动的能力
- D.以共同的要求为基础，使用一种有规则的方式

正确答案: D

87、(单选题)亚当斯的公平理论中比较的是（ ）。

- A.员工对投入、产出的相对测量结果
- B.员工对投入、产出的客观测量结果
- C.其他人员对投入、产出的评价
- D.管理人员对员工投入、产出的评价

正确答案: A

88、(单选题)（ ）是有助于培训者提供有关培训活动内容和顺序的指南。

- A.课程纲要
- B.详细课程计划
- C.课程路线图
- D.课程设置

正确答案: B

89、(单选题)结果法强调员工的工作产出和结果。而对于结果法的叙述中，错误的是（ ）

- A.它不考虑员工具有的个人特征或员工是如何完成工作的。
- B.对结果进行定义和衡量往往要比对达成这些结果的行为进行定义和衡量花费更多的时间。
- C.这是一种只看结果的方法，它不关心员工的行为和过程，而只关注产生的结果是什么。
- D.结果法也常常被视为成本有效性更高的一种方法，这是因为，追踪结果往往要比追踪行为成本更低。

正确答案: B

90、(单选题)下面的做法不能减少对不同人群的误解的是（ ）。

- A.通过阅读书报、听广播、丰富阅历来获得关于多元化的知识
- B.用排外性的言语
- C.实地练习社交技能
- D.避免对特殊群体的贬低性评论

正确答案: B

91、(单选题)领导力开发计划的第（ ）层次要求公司 700 名高层管理者参与两个为期 7 天的课程。

- A.1
- B.2
- C.3
- D.4

正确答案: B

92、(单选题)通过了解个性因素的意义，我们可以有针对性地进行自我扩展。了解了自己每一项因素的得分，有助于对职业的选择。可以看出哪些个性因素对我们的工作和人际关系有重要的影响（ ）

- A.中性的个性因素
- B.迎合他人的个性因素
- C.极端的个性因素
- D.所有的个性因素

正确答案: D

93、(单选题)下列属于人员配置理念的内部招聘的劣势的是（ ）

- A.花费时间寻找合适的候选人
- B.带来员工的消极反应
- C.劳动力市场选择范围小
- D.员工达到最高生产率花费的时间可能较长

正确答案: C

94、(单选题)以下不属于劳动关系管理中管理者应遵循的原则()

- A.公正性原则
- B.合法性原则
- C.公平性原则
- D.高绩效原则

正确答案: C

95、(单选题)可用于评估效度的程序有多种，若需着重考虑项目覆盖该目标领域的程度需要应用下列（ ）方法较好。

- A.内容关联证据
- B.效标关联证据
- C.构念关联证据

D.预测性研究

正确答案: A

96、(单选题)关系网络给我们生活以及工作带来的巨大便利足以证明关系网络的重要性。以我亲身经历来说,我于 2019 年 6 月 7 日在商品展示会上遇见了冈萨雷斯太太,她介绍我与克恩先生认识。在 11 日时,我与克恩先生一同吃了午饭,相谈甚欢。它帮我引荐了 A 公司的约翰先生。在 18 日时,作为公司副总裁的约翰先生将我介绍给人力资源部主任,经过面试。在 30 日,我被 A 公司录取。从上述例子中可以看出,我维系关系网络的顺序是() ①梳理现有的关系网络②维系关系③审视项目设计的所有人的信息并加以补充④正确利用关系网络,使之发挥最大作用⑤拓展已有的关系网络

A.⑤①③②④

B.①⑤③②④

C.①⑤②③④

D.⑤①②③④

正确答案: B

97、(单选题)在召开解雇会议时,应当注意哪些事项?()

A.不必保密解雇信息

B.详细分析绩效问题

C.祝福员工

D.给员工列举解雇原因

正确答案: C

98、(单选题)以下属于有关人口与文化多元化的竞争优势的论点的为()。①劳动力结构的异质性不但给企业带来创造力方面的优势,还有助于提高企业解决问题的能力以及决策质量;②多元化经营有助于推动当地经济发展,帮助企业提升社会责任感;③降低离职率和缺勤成本;④增加工作业绩;⑤良好的多元化管理能够取得营销优势;⑥一家公司如果在多元化管理方面拥有良好声誉,那么其在选人留人上也有显著优势。

A.①③④⑤⑥

B.①②③⑤⑥

C.①②③④⑥

D.以上都是

正确答案: B

99、(单选题)进行非结构化面试时,面试官可能会这样问()

A.请你说出你最为得意的一个成绩

- B.如果你的失误导致公司的巨大损失，你会不会引咎辞职
- C.你平时都有哪些兴趣爱好
- D.就你目前的资历，没资格进来我们团队

正确答案: C

100、(单选题)集体合同草案应当提交（ ）或者全体职工讨论通过。（ ）(5 分)

- A.劳动行政部门
- B.工会
- C.职工代表大会
- D.政府

正确答案: C

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题) () 实际上是一种时间利用方式的选择, 可以视为在工作和闲暇之间进行选择的结果。

- A.工作决策
- B.时间决策
- C.效率决策
- D.加班决策

正确答案: A

2、(单选题) 一个完备、详尽的工作分析会识别出重要的 ()

- A.工作绩效等级
- B.胜任能力
- C.职场特征
- D.工作活动

正确答案: C

3、(单选题) 有创造力的人的具体特点可以归纳为以下哪些方面 ()。①知识; ②认知能力; ③个性; ④喜爱任务; ⑤巅峰状态的体验。

- A.②③④
- B.①②③④
- C.②③
- D.①②③

正确答案: B

4、(单选题) 以下哪项不属于绩效评价信息的来源 ()

- A.员工
- B.员工的家属
- C.员工的同事
- D.员工的顾客或客户

正确答案: B

5、(单选题)下列不属于组织现有人力资源的信息的是（ ）。

- A.现有员工的技能、能力
- B.关于员工的工作经验以及学历等
- C.晋升潜力
- D.过去从事的工作

正确答案: B

6、(单选题)情感无所谓对错，它只是人们对外界反应的一种表示。通过观察他人的非语言信号，我们就能更好地揣摩他们的____、____、____。

- A.非语言的类型、程度、状态
- B.真实的倾听时的状态、程度、类型
- C.真实情感状态、程度、类型
- D.表达的状态、程度、情感

正确答案: C

7、(单选题)以下关于基本医疗保险说法错误的是（ ）

- A.社会保险经办机构根据管理服务的需要，可以与医疗机构、药品经营单位签订服务协议，规范医疗服务行为
- B.医疗机构应当为参保人员提供合理、必要的医疗服务
- C.个人跨统筹地区就业的，其基本医疗保险关系随本人转移
- D.个人跨统筹地区就业的，缴费年限自就业起重新计算

正确答案: D

8、(单选题)（ ）测量了思维和身体运动的联系，包括反应时间、手臂——手的稳定程度、控制精密度、手和指尖的灵活程度。

- A.认知能力测试
- B.心理运动能力测试
- C.体能测试
- D.知觉能力测试

正确答案: B

9、(单选题)为了施加影响力，领导者必须拥有权力（power），即影响决策和掌控资源的潜力和能力。权力常常根据其来源于组织和个人加以分类，四种权力基础包括奖赏权力、惩罚权力和（ ）。

- A.信息权力、合法权力
- B.指挥权力、控制权力
- C.知情权力、监督权力
- D.人事权力、财务权力

正确答案: A

10、(单选题)招聘工作的主要场所是 ()

- A.资本市场
- B.生产要素市场
- C.服务市场
- D.劳动力市场

正确答案: D

11、(单选题)根据个人价值观确立个人目标的第一步是写下自己的 ()。

- A.目标实施综述
- B.书面目标综述
- C.个人能力分析
- D.个人特点分析

正确答案: B

12、(单选题)用人单位发生合并或者 () 的情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由 () 的用人单位继续履行。

- A.分立；承继其权利和义务
- B.重组；承继其权利和义务
- C.分立；原有
- D.重组；原有

正确答案: A

13、(单选题)下列选项中不属于人员配置实践中的伦理建议的是 ()。

- A.代表组织的利益
- B.记住工作申请者
- C.了解并遵守法律法规
- D.以理论结果塑造有效实践

正确答案: D

14、(单选题)劳动争议 () 是指双方当事人发生劳动纠纷以后, 自行协商解决。

- A.协商
- B.调解
- C.仲裁
- D.诉讼

正确答案: A

15、(单选题)根据《国内税收法》的规定, 员工可以将以下哪类福利所需费用从年收入中扣除, 从而减少需要需纳税的收入总额 ()

- A.法定福利
- B.酌情自定福利
- C.退休福利
- D.所有福利

正确答案: B

16、(单选题)员工的流动可以分为自愿流动和非自愿流动两种形式, 其中下列选项中属于非自愿流动的是 ()

- A.组织精简
- B.退休
- C.休假
- D.怀孕或照顾孩子

正确答案: A

17、(单选题)关于开放式问题, 说法错误的是 ()

- A.开放式问题要求人们给予完整的、字数颇多的回答
- B.开放式问题鼓励求职者讲话, 使面试者能够有机会积极地倾听
- C.这类问题还能使面试者找出时间计划下一步的提问
- D.开放式问题容易给腼腆的、无人提问便不开口的人造成心理压力

正确答案: D

18、(单选题)HRM 部门与非 HRM 部门的工作关系不包括 ()

- A.制度制定与制度执行的关系
- B.监控审核与执行申报的关系
- C.需求提出与服务提供的关系
- D.组织与被组织的关系

正确答案: D

19、(单选题)绩效管理是指识别、衡量、以及开发个人和团队绩效，并且使这些绩效与组织的战略目标保持一致的一个持续性过程。持续性的过程包括的流程正确的是

- A.设定目标和任务-观察绩效-提供-接受-反馈
- B.观察绩效-设定目标和任务-提供-接受-反馈
- C.提供-接受-观察绩效-设定目标和任务-反馈
- D.设定目标和任务-提供-观察绩效-接受-反馈

正确答案: A

20、(单选题)以下哪个是描述成功的管理者需要具有的对下属领导能力的（）

- A.能进行战略性思考，灵活处理问题，与更高层一起有效地工作
- B.能较快地掌握新技术和业务知识
- C.懂得如何建立和维持与雇员及外部人员的工作关系
- D.有效地授权，为下属提供更多的机会并能公正地对待下属

正确答案: D

21、(单选题)赫塞和布兰查德认为领导就是在特定的（）中，通过个体与群体的行动来成功实现目标的过程。

- A.情境
- B.环境
- C.范围
- D.状态

正确答案: A

22、(单选题)薪酬通过（）和（）的方式影响雇员的动机和行为。

- A.激励效应、筛选效应
- B.鼓励效应、筛选效应
- C.激励效应、边际效应
- D.鼓励效应、边际效应

正确答案: A

23、(单选题)以下属于个人权力的是（ ） ①信息权力②专家权力③合法权力④威望权力⑤参照权力⑥奖赏权力

- A.①②③
- B.①③⑤
- C.②④⑤
- D.②④⑥

正确答案: C

24、(单选题)下列属于团队实践者的行为方式的为（ ）。①倡导各种有利于团队士气的活动；②表现出恰当的个人行为；③与组织中其他部门合作；④定期召开员工会议，鼓励团队成员谈谈自己的成就、问题和忧虑；⑤通过支持上级的计划和决定来展示对上级的忠诚。

- A.①②⑤
- B.①③⑤
- C.③④⑤
- D.②③⑤

正确答案: D

25、(单选题)以下有关绩效薪酬计划影响因素表述正确的是（ ）。

- A.具有传统型文化或参与型文化的组织中，最有利的可能是包含利润分享和技能薪酬等这样一些组成部分的薪酬体系。
- B.具有参与型文化特征，采取共同决策机制，同时对职位的界定也不是很清晰的组织而言，员工可能更容易接受不同类型的薪酬计划。
- C.必须基于组织文化和组织的战略性经营目标来决定如何分配报酬以及提供何种类型的报酬。
- D.组织的战略性经营目标不能决定哪种类型的薪酬体系是最有效的。

正确答案: C

26、(单选题)绩效管理体系的首要目的是（ ）

- A.帮助高层管理者实现战略性的经营目标
- B.为企业做出员工管理决策提供有效的，有价值的信息
- C.管理者通过反馈对员工提供有效的指导
- D.为人力资源规划提供信息

正确答案: A

27、(单选题)有很多因素会导致领导者在伦理与道德上的差异，以下哪一种无法造成领导者的伦理道德差异？（）

- A.领导者的自控能力
- B.合理化
- C.领导者个人的道德发展水平
- D.对参与不道德行为的暗示性许可

正确答案: A

28、(单选题)下面不属于潜在人力资源的是（）

- A.病残人口
- B.老年人口
- C.失业人口
- D.未成年就业人口

正确答案: B

29、(单选题)被称为研究组织内部人的行为的里程碑是什么?()

- A.1949 年在美国芝加哥召开的科学讨论会
- B.霍桑试验
- C.1914 年利莲·吉尔布雷斯出版的《管理心理学》
- D.泰罗的《科学管理原理》

正确答案: B

30、(单选题)战略计划过程正确的是（）

- A.考察问题-明确阐述组织及各部门的身份、目的和目标-评估组织的优势、劣势、机遇和威胁-确定组织的设计-确定适合的战略来实现目标-设计各个方案来实施这些战略
- B.考察问题-明确阐述组织及各部门的身份、目的和目标-评估组织的优势、劣势、机遇和威胁-确定适合的战略来实现目标-设计各个方案来实施这些战略-确定组织的设计
- C.明确阐述组织及各部门的身份、目的和目标-评估组织的优势、劣势、机遇和威胁-确定组织的设计-确定适合的战略来实现目标-设计各个方案来实施这些战略-考察问题
- D.考察问题-明确阐述组织及各部门的身份、目的和目标-评估组织的优势、劣势、机遇和威胁-确定组织的设计-设计各个方案来实施这些战略-确定适合的战略来实现目标

正确答案: A

31、(单选题)当雇主不能有效聘用和保留员工就会发生（）和保留问题，因此雇主对员工的工作场所以及外部有害行为负有责任。

- A.招聘困难
- B.疏忽雇用
- C.周期性失业
- D.求职人员鱼目混杂

正确答案: B

32、(单选题)一个外来者以其同胞表达自己的方式解释某个人的让人感觉陌生和模糊的肢体语言的能力，被称为（ ）

- A.文化认知
- B.文化动机
- C.文化智商
- D.文化情商

正确答案: C

33、(单选题)对人力资源管理信息系统解释正确的是（ ）

- A.是一种用来获取、存储、处理、分析、查找以及发布与一家公司的人力资源有关的各种信息的计算机系统
- B.是一种用来获取、存储、处理、分析、查找以及发布员工信息的企业管理系统
- C.是一种用来获取、存储、处理、分析、查找、以及发布人事调动的企业管理系统
- D.是一种用来获取、存储、处理、分析、查找以及共享人力资源方面人才的计算机系统

正确答案: A

34、(单选题)下列选项中，属于工具价值观的是（ ）。

- A.家庭幸福
- B. 富足
- C.富有同情心
- D.职业成功

正确答案: C

35、(单选题)下列不属于埃德加·沙因对组织文化定义阐述观点的是（ ）

A.组织文化为组织成员共同拥有的深层次的基本假设和信念，它们更多无意识地产生作用，并且用一种“认为是理所当然”的方式来解释组织自身的目的和环境。

B.这些假设和信念是通过学习获得的，是组织面对适应外部环境的生存问题和内部整合问题的反应，并随着组织的成长而不断发展。

C.这种高度的认同感会在组织内部创造一种有力的行为控制气氛，使组织成员对组织目标及运作方式取得取得高度一致的看法，从而在组织中造就高度的内聚力、忠诚感和组织承诺。

D.这些深层的假设应与“人为事物”和“价值观”区别开来，前者只是文化的表现形式或表面层次，后者才是文化的本质。

正确答案: C

36、(单选题)培训与开发实施步骤（ ）。①培训设计②培训需求分析③培训实施④培训转化 ⑤评估培训

A..①→②→③→④→⑤

B.②→①→③→④→⑤

C.②→①→③→⑤→④

D..①→②→③→⑤→④

正确答案: B

37、(单选题)装配工手持红色和绿色金属丝的一端，用螺丝将其连接起来。在这个例子中用到了什么工作分析方法（ ）。

A.职场特征

B.功能性工作分析

C.SWOT 分析法

D.职业测评方法

正确答案: B

38、(单选题)根据约基宁的研究，影响全球领导力的三个因素不包括（ ）

A.自我意识

B.求知欲

C.自我认知

D.自我变革

正确答案: C

39、(单选题)下列绩效加薪可能存在的局限，错误的是（ ）。

A.未能区分绩效差异

B.绩效评价指标过多

C.主管人员对员工的绩效评价存在偏见

D.管理层与员工缺乏坦诚的沟通

正确答案: B

40、(单选题)自我管理型团队通常由（）组成。

- A.2-5 人
- B.5-8 人
- C.10-16 人
- D.20-25 人

正确答案: C

41、(单选题)组织文化对人力资源管理的影响主要表现在（）

- A.它给企业带来额外的收益
- B.它能影响甚至决定人力资源管理的方式
- C.它能提升员工之间的关系
- D.它能提升员工工作效率

正确答案: B

42、(单选题)下列属于绩效考核方法中的描述法的是（）。

- A.个体排序法
- B.行为锚定评价法
- C.混合标准测评法
- D.综合记录法

正确答案: D

43、(单选题)下列不属于劳动力短缺引起的反应的一项是（）

- A.报酬及福利的增长
- B.雇佣奖金和股票期权
- C.用于吸引和留住老员工的备选工作安排
- D.提升录用标准

正确答案: D

44、(单选题)包括鼓舞性口头和书面表达在内的说服努力都基于（）

- A.信息发送者的为人可信度

- B.所讲的内容适应听众的兴趣
- C.有确凿的数据支持
- D.选择正确的语言风格

正确答案: A

45、(单选题)员工甄选是指什么 ()

- A.通过运用一定的问题和手段来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者
- B.通过运用一定的工具和手段来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者
- C.通过运用一定的工具和面试来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者
- D.通过运用一定的问题和面试来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，从而选出企业需要的职位空缺填补者

正确答案: B

46、(单选题)有效指导者的特征不包含下列哪个选项()

- A.在专业领域有专长并且有经验，在专业领域有成就。
- B.具有较高的情商，善于听取他人意见同事能够给予对方建设性的反馈意见。
- C.对自己和他人的行为有很高的标准
- D.能够对私密信息严格保密

正确答案: C

47、(单选题)管理人员能够通过绩效管理过程更好的理解每一位员工对组织做出的贡献。其中主要是针对哪两类人有重大的作用。()

- A.员工、管理人员
- B.上级管理者、企业底层员工
- C.直接上级、曾经被免职的主管人员
- D.直接上级、主管人员

正确答案: C

48、(单选题)下列有关相对工资率的说法正确的是 ()。

- A.相对工资率=实际支付的平均工资率/全距中点值
- B.发生大于 1 的相对工资率的情况的理由之一是晋升的速度可能过快以至于雇员未在原有工作岗位上

停留足够长的时间就进入了工资全距上端

- C.发生大于 1 的相对工资率的情况的理由之一是雇员的绩效表现可能不佳
- D.发生小于 1 的相对工资率的情况的理由之一是高绩效水平

正确答案: A

49、(单选题)从财务层面来看，力图通过为客户创造较高的转换成本，产生长期的可持续性价值描述的是（）

- A.总成本最低战略
- B.产品领先战略
- C.全面客户解决方案
- D.系统锁定战略

正确答案: D

50、(单选题)人力资源开发的双重目标是()

- A.提高才能，增强活力
- B.提高学历，增加效益
- C.提高觉悟，锻炼意志
- D.加强保健，增强体魄

正确答案: A

51、(单选题)（）的用途主要在于准确反映不同规模公司的薪酬水平和薪酬组合。

- A.上下级关系数据和财务数据
- B.上下级关系数据或财务数据
- C.上下级关系数据
- D.财务数据

正确答案: D

52、(单选题)员工价值主张由（）构成。

- A.工资和福利
- B.福利和保险。
- C.内在报酬和外在报酬。
- D.以上都不是。

正确答案: C

53、(单选题)一种支付给即将离职的高层管理人员的丰厚的奖金被称为 ()

- A.金色降落伞
- B.绿色降落伞
- C.红色降落伞
- D.白金降落伞

正确答案: D

54、(单选题)工作说明书不包括 ()

- A.职位概要
- B.薪酬结构
- C.业绩标准
- D.工作关系

正确答案: B

55、(单选题)属于 HR 规划执行方式的是 () ①由 HR 部负责办理, 其它部门配合②由各部门选出代表组成跨职能团队负责③由具有部分人事职能的部门选出代表与 HR 部组成团队负责④有某个具有部分人事职能的部门与 HR 部协同负责

- A.①②③
- B.②③④
- C.①②④
- D.①②③④

正确答案: C

56、(单选题)斯普林特公司 (Sprint Nextel) 是一家总部位于弗吉尼亚州雷斯顿市的提供本地电话、无线电话、长途电话和 IP 电话服务的运营商。斯普林特公司对所有员工都要进行绩效评价, 并利用五项核心胜任能力或核心维度来制定开发计划。这些维度包括 () ①做事诚实正直②关注顾客③达成绩效④达成结果⑤高效工作⑥展示人际关系⑦展现领导力⑧展现亲和力

- A.①②⑤⑥⑦
- B.②③④⑤⑦
- C.②④⑤⑥⑦
- D.①②④⑥⑦

正确答案: D

57、(单选题)各单位在一定时期内。以货币或实物形式直接支付给本单位全部职工的劳动保障总额，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资被称为（ ）

- A.职工福利费用
- B.劳动保护费用
- C.职工工资总额
- D.社会保险费用

正确答案: C

58、(单选题)____薪酬是对全部或部分实现既定工作目标的员工实施奖励的薪酬计划,下列正确的是()。

- A.固定性薪酬
- B.奖励性薪酬
- C.惩罚性薪酬
- D.加班性薪酬

正确答案: B

59、(单选题)下列对于绩效评价的常见问题说法错误的是（ ）。

- A.绩效评价系统由于种种主客观因素的影响，绩效评价工作中存在各种各样的问题
- B.绩效评价中的问题有评价目的不明确、评价标准缺失、评价周期确定不合理、评价方法选择不当、评价结果运用不充分
- C.由于缺乏客观统一的评价标准，评价主题在进行评价的时候只凭借主观判断或个人喜好导致不同的评价主体对同一评价内容看法不易，会让被评价者产生不公平干从而影响整个绩效评价系统的正常运转
- D.评价结果运用不充分是客观的，不可避免

正确答案: D

60、(单选题)属于雇用前测试的优点是（ ）

- A.取代其他面试技巧
- B.预测未来的工作匹配度
- C.替代某些需要学习而获得技能的在职培训
- D.使录用显得更客观

正确答案: D

61、(单选题)经验学习培训项目的步骤为（ ）

- A.③①②④
- B.①②④③

C.②③①④

D.③②④①

正确答案: D

62、(单选题)测试成果在一段时间内的一致程度称为 ()

A.区分度

B.信度

C.精确度

D.可靠度

正确答案: B

63、(单选题)要研究组织中人的外显行为的规律性,最为必须的理论基础是 ()

A.社会学

B.人类学

C.心理学

D.伦理学

正确答案: D

64、(单选题)依据《中华人民共和国社会保险法》,下列有关工伤保险的说法错误的是 ()

A.职工因故意犯罪导致本人在工作中伤亡的,不认定为工伤

B.工伤职工的住院伙食补助费不属于工伤保险基金支出范围

C.职工应当参加社会保险,由用人单位缴纳工伤保险费,职工不缴纳工伤保险费

D.从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还

正确答案: B

65、(单选题)比率分析法是根据以往的经验对人力资源需求进行预测,这种方法适用于()。

A.技术较稳定的企业的短期人力资源需求预测

B.技术不稳定的企业的短期人力资源需求预测

C.技术较稳定的企业的长期人力资源需求预测

D.技术变化快的企业的长期人力资源需求预测

正确答案: A

66、(单选题)学习者有学习的时间和学习的愿望的情况下，可以随时随地地通过手机、笔记本电脑和iphone 手机等设备来学习，这种学习方式属于（ ）

- A.电子化学习
- B.互联网学习
- C.网络学习
- D.移动式学习

正确答案: D

67、(单选题)技能成果被用来评价技术性或（ ）技能行为的水平。

- A.创新性
- B.灵活性
- C.运动性
- D.重复性

正确答案: C

68、(单选题)对于绩效目标、绩效指标、绩效标准的说法，正确的是（ ）

- A.绩效目标是跟踪和评价目标实现程度的晴雨表，即强调从哪些方面衡量绩效目标
- B.绩效标准描述的是实现战略目标所必须做好的事项
- C.绩效指标说明了各类指标应该做到何种程度才符合组织的期望，即各项绩效指标分别应该达到什么水平
- D.绩效指标是跟踪和评价目标实现程度的晴雨表，即强调从哪些方面衡量绩效目标目标实现程度的晴雨表，即强调从哪些方面衡量绩效目标

正确答案: D

69、(单选题)采用市场追随政策的企业不会出现下列哪种情况？（ ）

- A.能够确保自己的薪酬成本与产品竞争对手的成本保持基本一致
- B.自己能够维持一定的员工吸引和保留能力
- C.采用这种薪酬政策的企业面临的风险是最大的
- D.在吸引非常优秀的求职者方面没有优势

正确答案: C

70、(单选题)（ ）指的是测试或者其他甄选工具的实用价值。

- A.效度
- B.通用性

- C.效用
- D.信度

正确答案: A

71、(单选题)以下哪项是指基于个人明显属于的某个群体的体征来对个人的行为特征做出评价 ()

- A.刻板印象
- B.歧视
- C.晕轮效应
- D.首因效应

正确答案: A

72、(单选题)工会应当帮助, () 劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同, 并于用人单位建立 () , 维护劳动者的合法权益。

- A.指导; 意见反馈机制
- B.领导; 集体协商机制
- C.指导; 集体协商机制
- D.领导; 意见反馈机制

正确答案: C

73、(单选题) () 将职位评价与市场薪酬调查结合在一起, 直接完成薪酬等级以及薪酬水平的评定。

- A.分类法
- B.排序法
- C.要素计点法
- D.要素比较法

正确答案: D

74、(单选题)下列不属于人员配置管理对配置活动作用的是()

- A.指导
- B.调整
- C.控制
- D.协调

正确答案: D

75、(单选题)关于培训，以下说法正确的是（）

- A.在职培训是指员工不离开自己的职位，在实际工作岗位和工作场地进行的培训
- B.脱产培训包括角色扮演、工作模拟以及工作轮换等方法
- C.在职培训通常采用的方法有辅导培训法、案例分析法
- D.以上三点都不正确

正确答案: A

76、(单选题)下列哪些方法可以设置有效的目标？（）（1）设置具体的目标（2）设置可衡量的目标（3）设置有挑战性但是可实现的目标（4）鼓励参与

- A.（1）（2）（3）
- B.（2）（3）（4）
- C.（1）（3）（4）
- D.（1）（2）（3）（4）

正确答案: D

77、(单选题)以下哪一项不属于有效的伙伴关系需要具备的条件（）。

- A.意志交换
- B.共同负责
- C.绝对忠诚
- D.相同观点

正确答案: D

78、(单选题)一位教练一般可以扮演三种角色，下列不属于其中的是（）。

- A.对员工进行一对一的辅导
- B.为员工提供有序的职位发展规划
- C.帮助员工自己学习
- D.涉及为员工提供在没有教练帮助的情况下可能无法获得的资源

正确答案: B

79、(单选题)在进行员工满意度调查时，要根据（）确定调查的内容

- A.员工满意度调查的对象
- B.员工满意度调查的目的
- C.企业规模

D.行业属性

正确答案: B

80、(单选题)制定一套管理计划，包括多元化评价，目标制定，鼓励员工提出问题的解决方案和创新方案，强化员工的责任感。对于跨国企业，还应帮助员工适应跨文化的环境，从而确保多元化的实现。成功的创新方案包括（）。①加强对多元化的领导和管理②多元化与全球性的招募计划③教育和培训，包括参加世界各地有关多元化的会议④员工关系计划⑤宣传方案⑥绩效和责任制度⑦工作与生活平衡计划⑧绩效发展计划⑨对全球客户的营销方案⑩利用多元化、跨文化沟通的咨询服务

A.①②③④⑤⑦⑨⑩

B.①②③⑤⑥⑦⑨⑩

C.①②③④⑦⑧⑨⑩

D.①②④⑤⑥⑦⑧⑩

正确答案: B

81、(单选题)为了保证招聘工作的科学规范，提高招聘的效果，招聘活动要按照以下步骤来进行（）
①确定招聘需求②录用③效果评估④制定招聘计划⑤甄选⑥招募

A. ①②③④⑤⑥

B.①④⑥⑤②③

C.①④③⑥⑤②

D.①④⑥⑤③②

正确答案: B

82、(单选题)设计（）的目标就是将哪些就实现薪酬目标而言具有相似性的职位归入同一等级。

A.薪酬等级

B.绩效等级

C.工资等级

D.能力等级

正确答案: C

83、(单选题)在关于员工多元化与组织绩效关系的研究中，研究人员将组织内部多元化分为三个层面，下列不属于这三个层面的是（）。

A.多元化断层

B.交叉特质的员工多元化

C.员工归属感

D.强烈的身份认同

正确答案: C

84、(单选题)多元化教育项目既重视_____, 又关注绩效最优。

A.品德教育

B.文化智商

C.文化差异

D.以人为本

正确答案: D

85、(单选题)新情境下, 领导者的工作出现了很多不同的名称, 这些名称反映了领导职责的扩展和丰富, 以下哪一项是首席营收官的简称 ()

A.CCO

B.CRO

C.DSM

D.COO

正确答案: B

86、(单选题)工作分析的范围不包括下列哪项()

A.工作对组织运行的重要性。

B.工作申请者和任职者人数。

C.工作要求和改变的频率。

D.距离下一次工作分析的时间。

正确答案: D

87、(单选题) () 摒弃了原有的科层体系和官僚结构, 以客户满意度为中心, 鼓励创新精神和持续的绩效改进, 并对娴熟的专业技能提供奖励, 从而在员工和企业之间营造了一种双赢的工作环境。

A.传统薪酬战略

B.总薪酬战略

C.薪酬管理

D.薪酬结构

正确答案: B

88、(单选题)在关于所谓的高绩效工作系统和人力资源战略的文献中，巴克萨尔和珀塞尔发现了日益广泛使用的“非常基本的绩效理论”他们称为“AMO 理论”。它的逻辑是当允许雇员运用自己的能力并利用机会发挥影响时，人力资源系统最有效。由此可见，“AMO”中的“A ”是指（）。

- A.资格（admission）
- B.优点（advantage）
- C.帮助（assistance）
- D.能力（ability）

正确答案: D

89、(单选题)人力资源管理实践不包括（）。

- A.招募
- B.甄选
- C.培训
- D.薪酬的分发

正确答案: D

90、(单选题)消费者物价指数测量的是（）。

- A.产品市场上商品与服务的价格变化
- B.市场上工资率的变化
- C.消费能力
- D.消费水平

正确答案: A

91、(单选题)由于这一宽带包含非常多的具有不同价值的职位，在这种情况下通常不再使用（）。

- A.全距水平
- B.全距最小值
- C.全距中值
- D.全距最大值

正确答案: C

92、(单选题)雇员处理私人生活和同事关系变动的方式，也会影响到他们的（）和（）。

- A.①③④
- B.①②

C.②③④

D.③④

正确答案: B

93、(单选题)形成自我效能感最有力的潜在因素是 ()

A.先前的经验及实际成就

B.行为榜样

C.他人的劝说

D.生理和心理状态

正确答案: A

94、(单选题)政府的方针政策以及经济体制分别属于人力资源管理的外部环境的哪个影响因素? ()

A.政治因素, 法律因素

B.法律因素, 政治因素

C.政治因素, 经济因素

D.法律因素, 经济因素

正确答案: C

95、(单选题)“为了避免卷入麻烦, 我不会主动承担责任, 如果被逼无奈, 我会选择支撑型职位和更加消极的职位。”这类领导属于 ()。

A.贫乏型

B.中庸型

C.机会主义型

D.随和型

正确答案: A

96、(单选题)四种职业生涯模式中不包括 ()

A.线性的

B.传统的

C.螺旋的

D.过渡的

正确答案: C

97、(单选题)在（），多名评估人员对雇员在一系列练习中的表现进行评估。

- A.评价中心
- B.无领导小组讨论
- C.文件框练习
- D.面谈

正确答案: A

98、(单选题)与波特的竞争战略相匹配的人力资源管理战略中，竞争战略包括_____、差异化战略、聚焦战略。

- A.积累者战略
- B.高效生产战略
- C.技术领导战略
- D.总成本领先战略

正确答案: D

99、(单选题)群体决策相比与个体决策有其自身优点。群体成员的共同参与能够给决策过程带来异质性。这就为多种方法和多种方案的讨论提供了机会。这属于群体决策的哪一优点？（）

- A.更完全的信息和知识
- B.增加观点的多样性
- C.提高决策的可接受性
- D.提高信息和知识的多样性

正确答案: B

100、(单选题)许多绩效管理体系饱受评价者误差的困扰。让评价者了解所有可能出现的各种评价误差是非常有用的。一些误差是有意的，一些误差是无意的。下列属于有意误差的是（）。

- A.刻板印象误差
- B.溢出误差
- C.前因误差
- D.居中趋势误差

正确答案: D

练习试卷 14

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)直接上级需要采取一些强化措施，以激励员工努力达成开发目标。强化措施可以是内在的，可以是外在的。下列选项中属于内在的强化措施的是（ ）。

- A.更有趣的工作
- B.奖金
- C.福利
- D.实用性技能学习

正确答案: A

2、(单选题)一般来说，一套绩效管理体系还可以确保报酬的分配是建立在公平和可信的基础之上。而建立在一套良好的绩效管理体系基础之上的各种管理决策的作用不包括（ ）

- A.促进组织内部人际关系的改善
- B.减少员工对于无效工作的时间占比，提高工作效率
- C.增进上下级之间的相互信任
- D.能够帮助减少那些明显或不明显地根据年龄做出的不当决策

正确答案: B

3、(单选题)社会保险经办机构对用人单位申请办理社会保险登记，应当自收到申请之日起（ ）内予以审核，审核合格的发给社会保险登记。

- A.20 个工作日
- B.15 个工作日
- C.20 日
- D.15 日

正确答案: D

4、(单选题)（ ）禁止以种族、肤色、宗教和原国家来源为依据实行歧视。

- A.11478 号政令
- B.11246 号政令
- C.10925 号政令

D.11375 号政令

正确答案: B

5、(单选题)____薪酬是对全部或部分实现既定工作目标的员工实施奖励的薪酬计划,下列正确的是()。

- A.固定性薪酬
- B.奖励性薪酬
- C.惩罚性薪酬
- D.加班性薪酬

正确答案: B

6、(单选题)负面反馈中包括的信息是()。

- A.员工绩效没有达到规定的绩效标准的信息
- B.员工绩效没有达到可接受标准的信息
- C.组织绩效没有达到规定标准的信息
- D.组织绩效没有达到可接受标准的信息

正确答案: B

7、(单选题)当两个或两个以上的人相互依存,彼此之间存在动态的相互作用,并且拥有共同珍视的短期目标、长期目标或者使命时,他们就形成了一个()。

- A.群体
- B.群众
- C.团队
- D.集体

正确答案: C

8、(单选题)至今,绝大多数的培训和开发流程仍遵循第二次世界大战后发展的 ADDIE 模型,将其概括为四个步骤分别为()

- A.教学设计阶段——培训需求分析——实施培训计划——做出评价
- B.教学设计阶段——做出评价——培训需求分析——实施培训计划
- C.培训需求分析——教学设计阶段——实施培训计划——做出评价
- D.培训需求分析——实施培训计划——教学设计阶段——做出评价

正确答案: C

9、(单选题)在观察分析法中，运用工作日志法不可能达到的目标是（）。

- A.操作方便
- B.节约成本
- C.减少记录误差
- D.信息完整详细

正确答案: C

10、(单选题)（）被定义为“为了在那些尚未建立工会的企业中组建工会而安插工会成员进入该企业”。

- A.工会渗透
- B.员工渗透
- C.工会预备段
- D.员工预备段

正确答案: A

11、(单选题)用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定（）。

- A.劳务期
- B.培训期
- C.竞业限制
- D.服务期

正确答案: D

12、(单选题)罗伯特·凯利认为，有效追随者有以下共同的特性：（）。①奉献； ②自我管理；③勇气； ④胜任力和专注。

- A.①②④
- B.①②③
- C.②③④
- D.以上都是

正确答案: D

13、(单选题)对培训项目的行为与技能成果测量时，通常采用的方法有（）。

- A.调查、访谈
- B.观察和自己、同事、客户或管理者的评价

- C.态度调查、焦点小组
- D.培训的经济价值

正确答案: B

14、(单选题) () 是群体决策跟群体内部成员个人决策相比，更多出现更极端的决策倾向的现象。

- A.群体思维
- B.群体决策
- C.群体转移
- D.群体活动

正确答案: C

15、(单选题)下列关于宽带型薪酬结构特点的叙述不正确的是 ()

- A.宽带型薪酬结构能引导员工重视个人技能的增长和能力的提高。
- B.宽带型薪酬结构不支持扁平型组织结构。
- C.宽带型薪酬结构有利于职位的轮换
- D.宽带型薪酬结构能密切配合劳动力市场上的供求变化。

正确答案: B

16、(单选题)素质考核问题的着重点在于_____()

- A.将求职者以往的绩效与其今后在工作中的可能表现联系起来
- B.观察以往的行为间接反映出今后的行为
- C.以素质为依据的面试
- D.肯定地预言一个人在今后的工作中会如何表现

正确答案: A

17、(单选题) () 是一种用来确保员工的工作活动以及结果都与组织的目标保持一致的手段

- A.员工培训
- B.绩效评估
- C.绩效管理
- D.员工甄选

正确答案: C

18、(单选题)对于团队的领导者而言，关系导向型的态度和行为的关注点在于 ()。

- A.顺畅的信息交流

- B.员工之间的相互合作
- C.团队内部的关系网络
- D.员工的精神意志

正确答案: B

19、(单选题)薪酬的外部竞争性是指一家企业的薪酬水平的高低以及由此产生的企业在市场上的（）的大小

- A.竞争价值
- B.竞争能力
- C.竞争范围
- D.竞争水平

正确答案: B

20、(单选题)对冲突管理进行研究的人员给出了处理冲突的 5 种策略，其中折中策略的缺点是（）。

- A.与他人疏远
- B.既然双方都未得到满足，冲突还有可能产生
- C.缺乏对环境的真正理解
- D.从短期看耗费时间

正确答案: B

21、(单选题)劳动力需求是关于劳动力（）和（）的函数

- A.数量；质量
- B.价格；质量
- C.价格；规模
- D.质量；规模

正确答案: B

22、(单选题)下列属于职位评价方法中的非量化方法的是（）

- A.要素比较法
- B.列表法
- C.要素计点法
- D.计量法

正确答案: D

23、(单选题)以下哪一个不是影响招聘活动的因素 ()

- A.企业形象
- B.劳动力市场
- C.竞争对手
- D.企业人力资源建设

正确答案: D

24、(单选题)下列不属于 O*NET 中包括的工作环境的是 ()。

- A.工作氛围
- B.工作背景
- C.工作着装
- D.工作危害

正确答案: A

25、(单选题)根据《中华人民共和国劳动法》的相关规定，集体合同签订后应当报送劳动行政部门，劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 () 内未提出异议的，集体合同即行生效。

- A.5
- B.10
- C.15
- D.20

正确答案: C

26、(单选题)企业实施群体奖励计划导致员工流动的原因是存在 ()

- A.搭便车效应
- B.首因效应
- C.类我效应
- D.非法歧视性偏见

正确答案: A

27、(单选题)组织行为学的多层次相交切性主要表现为 ()

- A.三层
- B.六层

- C.五层
- D.四层

正确答案: C

28、(单选题)《劳动合同法》有关约定试用期次数的规定是（ ）。

- A.同一用人单位与同一劳动者可以不限次约定试用期
- B.同一用人单位与同劳动者可以约定 1 至 2 次试用期
- C.同一用人单位与同一劳动者可以协商试用期次数
- D.同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期

正确答案: D

29、(单选题)职工应当参加工伤保险，由（ ）缴纳工伤保险费。

- A.个人
- B.用人单位
- C.单位和个人共同
- D.国家补贴和单位

正确答案: B

30、(单选题)群体决策相比于个体决策有其自身优点。群体成员的共同参与能够给决策过程带来异质性。这就为多种方法和多种方案的讨论提供了机会。这属于群体决策的哪一优点（ ）

- A.更完全的信息和知识
- B.增加观点的多样性
- C.提高决策的可接受性
- D.提高信息和知识的多样性

正确答案: B

31、(单选题)以下关于勒温的领导作风理论正确的是（ ）

A.勒温提出了领导作风理论，它以权力定位为基本变量，认为领导者在领导过程中的行为分为三种类型。

B.独断专行的领导方式，这种领导者从工作和技术方面考虑，认为权力来源于他们的职位，认为人类的本性懒散，必须进行合理的科学规划，但是不能过多压力。

C.民主的领导，领导者从人际关系方面考虑管理，认为领导者的权力来源于他所领导的群体，被领导者受到激励后会自我领导，被领导者也应该适当参加决策。

D.自由放任的领导方式，这是一种俱乐部式的领导行为，领导从福利方面考虑问题，认为权力来源于

领导者的散漫。

正确答案: C

32、(单选题)许多绩效管理体系饱受评价者误差的困扰。让评价者了解所有可能出现的各种评价误差是非常有用的。下列哪项不是评价误差中的一种 ()。

- A.相似性误差
- B.对比误差
- C.两侧趋势误差
- D.宽大误差

正确答案: C

33、(单选题)“溢出效应”指什么 ()

- A.许多非工会化企业为其员工提供与工会化类似的薪酬
- B.许多非工会化企业为其员工提供与工会化类似的优待
- C.许多工会化企业为其员工提供与非工会化类似的薪酬
- D.许多工会化企业为其员工提供与非工会化类似的优待

正确答案: A

34、(单选题)公平就业机会委员会要求雇主依照工作类别、种族、()、性别来对劳动力分类。这通过填写年度 EEO-I 来实现。

- A.年龄
- B.个人特征
- C.国籍
- D.民族关系

正确答案: D

35、(单选题)下列有关 1938 年《公平劳动标准法案》说法正确的是 ()。

A.1938 年《公平劳动标准法案》涵盖了在从事州际商业活动的公司或为州际商业活动生产商品的公司工作的全部雇员。

- B.《公平劳动标准法案》的主要条款是:最低工资和工作时间。
- C.关于雇主是否需要保留关于雇员、雇员的工作时间及工资的记录没有作要求。
- D.这一法案年代久远,对美国薪酬法规没有借鉴意义。

正确答案: A

36、(单选题)群体凝聚力的影响因素有（）。①群体成员相处时间；②进入群体的难度；③群体成员的个性；④群体性别构成；⑤群体规模；⑥群体内部威胁

- A.①②③④
- B.①③⑤⑥
- C.①③④⑤
- D.①②④⑤

正确答案: D

37、(单选题)追随者的一个关键角色就是在完成组织目标时（）。

- A.与领导者沟通
- B.与领导者合作
- C.向领导者提出意见
- D.向领导者提供支持

正确答案: B

38、(单选题)在推出 LH 汽车系列之前，克莱斯勒公司实行的是一种称作“连续设计”的生产流程。设计部门设计出一款汽车后传递到生产部门，可是生产部门声称“这样做是不可能的”，并把它传回给设计部门，这一过程可能会延续几个月或几年，最后，营销部门不得不去推销一种没有人需要的产品。从产品研发到销售的阶段可能会持续 6 年甚至更长时间。在这期间，技术会变得陈旧，其他公司可以轻易地夺取市场份额。在意识到这一点后，克莱斯勒公司决定各项工作同时进行。公司把与新产品设计有关的人或者受其影响的人（比如营销部、销售部、工程部、设计部等人员）集中到一起，这些人在一起会有争论，但争论是有帮助的。通过这种方法，克莱斯勒公司将生产周期从 6 年降到不足 18 个月。这种团队合作的结果没有体现出了哪一优点？（）

- A.节约时间
- B.促进团队内交流
- C.节约资金
- D.提高跨部门合作效率

正确答案: C

39、(单选题)弹性劳动力的使用的关键优势在于（）

- A.减少大量核心人员的配备
- B.降低公司的人力资本的投入
- C.带来更多新的 KSAO
- D.人员配置的灵活性

正确答案: D

40、(单选题)下列的名词解释错误的是()

- A.失败恐惧: 指的是这样一种心理倾向, 因为怕失败会使自己丢脸, 所以干脆就不作为
- B.担忧: 指的是内心的挣扎, 想方设法的逃避风险
- C.焦虑: 指的是过度担心眼前已经发生的不顺意的事
- D.恶性恐惧: 指的是对形势的误读, 它把你往回拉而不是推动你前进, 它使你不能把全部精力投入到一件事情中去

正确答案: C

41、(单选题)通常来说, 职位评价是系统地确定职位之间的相对价值, 从而为组织建立一个 () 的过程。

- A.职位制度
- B.职位体系
- C.职位系统
- D.职位结构

正确答案: D

42、(单选题)薪酬信息主要以口头形式 () 采集。

- A.偶然
- B.必然
- C.一定途径
- D.特定方式

正确答案: A

43、(单选题)在评估培训效果时, 更适用于调查面广、以封闭式问题为主的调查方法是 ()

- A.访谈法
- B.问卷调查法
- C.观察法
- D.电话调查法

正确答案: B

44、(单选题)薪酬结构一般应该支持组织战略、支持 () 并激励雇员使自己的行为与组织的目标保持

一致。

- A.工作流程
- B.薪酬战略
- C.薪酬模型
- D.工作分配

正确答案: A

45、(单选题)李某进入 A 企业后，企业内部的竞争环境给其带来压力。为了提高自己的核心竞争力，李某在某学习网站上自主学习了视频剪辑技能。并且在半年之后的工作中，基于个人知识，自主剪辑视频，出色地完成了工作。李某的学习方式与完成工作所运用的知识可分别称为（ ）

- A.正式培训与开发；外显知识
- B.正式培训与开发；内隐知识
- C.非正式学习；外显知识
- D.非正式学习；内隐知识

正确答案: D

46、(单选题)基本养老保险基金逐步实行（ ）统筹。

- A.全国
- B.全球
- C.全市
- D.全县

正确答案: A

47、(单选题)一般认为影响群体转移的因素有：决策责任分散、群体气氛、领导的作用和（ ）的影响。

- A.文化价值观
- B.企业文化倾向
- C.企业文化发展
- D.文化输出

正确答案: A

48、(单选题)通过（ ），可以明确界定职位的职责与权限，消除职位之间在职责上的相互重叠，防止职位之间的职责真空，是组织的每一项工作都能得以落实。

- A..职责分析
- B..职位分析

- C..权限分析
- D.任务分析

正确答案: A

49、(单选题)下列哪项不属于大多数日常状态下人员配置系统操作过程中微观活动的性质（ ）。

- A.程序性
- B.事务性
- C.常规性
- D.社会性

正确答案: D

50、(单选题)在进行制定职业发展计划，或者公司的新产品销售计划等过程会包含几个基本步骤。下面哪一个选项是其基本步骤的正确排序？（ ）

- A.确定目标—预测和评价计划的各种基本“前提”或假设—确定几种可能的行动方案—选择行动方案—实施计划—评价哪一种行动方案是最优的
- B.确定目标—确定几种可能的行动方案—预测和评价计划的各种基本“前提”或假设—评价哪一种行动方案是最优的—选择行动方案并实施你的计划
- C.确定目标—确定几种可能的行动方案—预测和评价计划的各种基本“前提”或假设—选择行动方案并实施计划—评价哪一种行动方案是最优的。
- D.确定目标—预测和评价计划的各种基本“前提”或假设—确定几种可能的行动方案—评价哪一种行动方案是最优的—然后选择行动方案并实施你的计划

正确答案: D

51、(单选题)Ronan 和 Rien 认为在人们研究及更好地理解员工绩效之前，必须解决四个基本挑战，请问以下哪个不属于这四个基本挑战（ ）。

- A.绩效的信度
- B.绩效的维度
- C.绩效观察的信度
- D.绩效考核方法的针对性

正确答案: D

52、(单选题)表现出恰当的个人行为、与组织中其他部门合作以及通过完全支持上级的计划和决定来展示对上级的忠诚属于（ ）的行为方式。

- A.团队创造者

- B.团队实践者
- C.技术问题解决者
- D. 教练与激励者

正确答案: B

53、(单选题)芒斯特伯格对工作分析最大的贡献是：发现工作分析最重要的工作是。

- A.依据自己的操作体验获得信息
- B.从"内行人"那里获取真实而准确的信息
- C.制定一个完备的工作计划
- D.控制工作分析的成本支出

正确答案: B

54、(单选题)JO*NET 提供了各种（ ）水平所需的 33 种定义，也以出版或在线形式提供了有关这些知识的定义。

- A.行业
- B.职业
- C.组织
- D.文化

正确答案: C

55、(单选题)关于当事人订立无固定期限劳动合同，下列哪项是符合法律规定的（ ）

- A.赵某到某公司应聘，提议在双方协商致的基础上订立无固定期限劳动合同
- B.王某在某公司连续工作满十年，要求与该公司签订无固定期限劳动合同
- C.杨某在与某公司连续订立的第二次固定期限劳动合同到期，公司提出续订时，杨某要求与该公司签订无固定期限劳动合同
- D.以上都是

正确答案: D

56、(单选题)以下不属于文化智商组成成分的是（ ）。

- A.情感/动机 CQ（心理）
- B.物理 CQ（身体）
- C.智商 CQ（头脑）
- D.认知 CQ（头脑）

正确答案: C

57、(单选题)在绩效管理体系中最多可能有（ ）种正式会议。

- A.六
- B.三
- C.四
- D.八

正确答案: A

58、(单选题)（ ）是一家企业的质量和绩效的最终评价者。

- A.股东
- B.客户
- C.员工
- D.社会

正确答案: B

59、(单选题)关于创意厅的使用规则说法错误的是（ ）。

- A.创意厅是一个自由辩论的场所
- B.所有的想法，哪怕是疯狂的想法，都是受人欢迎的，都可讨论，对个人和团队有利的
- C.创意厅没有要求所有走进来的人都要参加讨论
- D.如果没有一个异常一点的想法出现，那么会议就是不成功的

正确答案: C

60、(单选题)胜任素质的水上模型中水上的部分是（ ）。

- A.社会角色
- B.自我概念
- C.特质
- D.知识

正确答案: D

61、(单选题)关键绩效有哪些优点（ ）①推行基于关键绩效指标的绩效管理工具，有利于实现组织战略目标②推行基于关键绩效指标的绩效管理工具，有利于关注关键工作③推行基于关键绩效指标的绩效管理工具，有利于促成协调一致④推行基于关键绩效指标的绩效管理工具，有利于过程的监管

- A.①②③
- B.①③④
- C.①②④
- D.②③④

正确答案: A

62、(单选题) () 是一种可以激发，指导并维持行为的力。

- A.尽责性
- B.工作投入
- C.动机
- D.培训前自我效能感

正确答案: C

63、(单选题)《社会保险法》规定，社会保险经办机构通过 () 获取社会保险工作所需的数据，有关单位和个人应当及时、如实提供。①业务经办②统计③调查④强制性搜查⑤委托第三方搜集

- A.①②③
- B.②③④
- C.③④⑤
- D.①②⑤

正确答案: A

64、(单选题)下列不属于人口统计相关的因素表面层次的多元化的是_____

- A.年龄
- B.性别
- C.种族
- D.人格

正确答案: D

65、(单选题)紧缩投资战略对培训的影响体现在 () ①领导力培训 ②求职技巧培训 ③人际沟通培训 ④团队建设⑤再就业援助 ⑥特殊项目培训⑦激励、目标设定、时间管理、压力管理和交叉培训

- A.①②③⑤⑦
- B.①②③⑥⑦
- C.①②④⑤⑦
- D.①②④⑥⑦

正确答案: A

66、(单选题) () 通常会使用集成学习方法

- A.企业基础培训项目
- B.高层经理培训项目
- C.企业员工入职培训项目
- D.企业员工岗前培训项目

正确答案: B

67、(单选题)当需要对求职人员的残疾进行提问, 下列提问中比较合适的是 ()。

- A.您是否有残疾? 您是否治疗过下列疾病?
- B.您是否有精神和药物方面的障碍使您不能正常工作
- C.您是否因为身体、精神和药物方面的障碍, 使您不能胜任我们的职位和工作要求?
- D.您是否需要改变工作条件才可以工作?

正确答案: D

68、(单选题)倾听是聆听他人说话, 处理所得到的信息并表现出对发言者意图的理解的过程。有效的倾听包括三个部分, 即 ()。

- A.聆听、感知、处理
- B.聆听、理解、处理
- C.感知、理解、反馈
- D.感知、分析、回馈

正确答案: C

69、(单选题)以下领导者的行为和态度属于任务导向型的是 ()。①提出难题的能力; ②创造灵感和可见性; ③高绩效标准; ④手把手地指导和反馈; ⑤关注团队成员的长处; ⑥对员工的想法持开放态度。

- A.①③⑥
- B.③④⑤
- C.②④⑤
- D.④⑤⑥

正确答案: B

70、(单选题)以平衡记分卡为基础的战略绩效管理实践中，还可以根据绩效目标的协同方式的不同进行分类。属于纵向协同要求，绩效目标的类型有哪些（）①承接目标 ②独有目标 ③分解目标 ④共享目标 ⑤分享目标

- A.①④⑤
- B.①②③
- C.①③④
- D.②③④

正确答案: B

71、(单选题)广义人力资源规划是企业所有人力资源计划的总称，是（）的统一

- A.战略规划与组织规划
- B.人员计划与组织规划
- C.费用计划与人员计划
- D.战略计划与战术计划

正确答案: D

72、(单选题)参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取下列哪些项目？（）

- A.丧葬补助金和津贴
- B.丧葬补助金和抚恤金
- C.抚恤金和津贴
- D.津贴

正确答案: B

73、(单选题)要想使薪酬体系按照预想中的运行，就必须遵循若干重要的建议。以下说法正确的是（）。

- A.如果不能提供经济性报酬，就应当相应地调整员工的期望，让他们把注意力放在非经济性报酬上。
- B.所有的员工不一定有机会得到这些报酬。
- C.报酬可以是不可见的。
- D.报酬不一定是可逆的，从而让员工感到报酬已经成为一种既得的权利，而是激励他们为了在未来再次获得这些报酬而继续努力工作。

正确答案: A

74、(单选题)（）是一种信念，在这种信念下，一方可以开诚布公地表达自己的真实想法和观点，而不用担心是否会因此损害彼此之间的关系。

- A.心理防线

- B.心理准备
- C.心理防御
- D.心理安全感

正确答案: D

75、(单选题)组织文化的负功能不包括 ()

- A.变革创新的障碍
- B.多元化的障碍
- C.职位变更的障碍
- D.兼并和收购的障碍

正确答案: C

76、(单选题) () 的项目很可能最终被外包。

- A.使公司面对开发困境
- B.不会给公司增加任何价值
- C.给公司造成财务压力
- D.公司自我开发成本过高

正确答案: B

77、(单选题)甲饭店招用乙为服务员，双方签有聘用协议，后双方发生争议。下列设定情况中，乙无权随时通知甲解除劳动合同的情形是()

- A.甲强迫乙加夜班
- B.甲未按照聘用合同的约定付给乙工资
- C.在试用期内乙不适应工作环境
- D.甲没有按照约定提供劳动条件

正确答案: C

78、(单选题)组织分析是指 ()。

- A.职能分析、决策分析、关系分析、运行分析四个内容的总和
- B.通过分析研究，明确现行组织机构设置和运行中存在的问题和缺点，为提出组织咨询的具体课题内容和改进方案打下基础
- C.从组织整体出发确定组织对培训的需求所进行的分析
- D.在给定公司经营战略、培训可利用的资源以及管理者和同事对培训活动的支持条件下，确定相应的培训

正确答案: D

79、(单选题)下列因素属于导致性别之间和种族（或人种）之间工资差距的主要原因之一——工作/职业差异的是（ ）

- A.工作条件
- B.经验
- C.流失率
- D.工作时间

正确答案: A

80、(单选题)（ ）认为，如果员工的某种行为得到了与预期目标相符的某种报酬的强化，则员工重复性地执行相同行为的可能性很可能增加。

- A.双因素理论
- B.目标设置理论
- C.强化理论
- D.期望理论

正确答案: C

81、(单选题)（ ）是根植于筛选效应中的一种密切相关的处理程序。

- A.信号
- B.消息
- C.信息
- D.分析

正确答案: A

82、(单选题)影响人格的重要因素包括遗传、环境和情境。组织行为中广受关注的五种人格特质:控制点、乌基雅维利主义、自控、自尊以及冒险性。有关人格特质的研究不包括（ ）

- A.卡特尔的人格特质理论
- B.大五人格模型
- C.提图斯·李维乌斯的适应性理论
- D.约翰·霍兰德人格—工作适应性理论

正确答案: C

83、(单选题)按照事先确定的数量或百分比，最终将评价者放入每一个绩效等级之中。这是哪一绩效评价工具的优点？（ ）

- A.行为锚定等级评价法
- B.关键事件法
- C.目标管理法
- D.交替排序法

正确答案: D

84、(单选题)以下属于培训项目评估中的绩效成果的有（ ）。①产量提高；②设备故障停工时间的减少；③内部管理水平的提升所带来的生产效率提高；④团队信心和凝聚力增强所致持续生产效率提升；⑤高端人才流失率或事故率的下降所引起的成本的降低；⑥产品质量或客户服务水平的改善。

- A.①②③④
- B.②③④⑥
- C.①②⑤⑥
- D.①③④⑥

正确答案: C

85、(单选题)调查显示，组织中权力运用的程度越高，一旦被员工察觉，会带来很多的负面影响。其中不包括（ ）。

- A.员工满意度降低
- B.人员流动频繁
- C.员工忠诚度降低
- D.企业的工作效率降低

正确答案: D

86、(单选题)（ ）是指公司和受训者从培训中获得的收益。

- A.培训效果
- B.培训的成果或标准
- C.培训评估
- D.评估方案设计

正确答案: A

87、(单选题)下面选项中关于下级作为绩效评价信息来源时的描述不正确的是（ ）

- A.许多组织都会非常认真地对待下级对上级这种自下而上的反馈
- B.由下级进行绩效评价的目的会对提供绩效信息的准确性产生影响
- C.如果让下级做出绩效评价是为了进行管理人员的开发，而不是用于管理方面的目的，则下级提供的绩效信息会容易失真
- D.如果通过下级评价得到的信息用于管理目的，则下级员工往往会有意抬高他们提供的绩效评价分数

正确答案: C

88、(单选题)在（），外派人员需要接受语言培训和有关东道国文化习俗的职前培训。

- A.在职阶段
- B.遣返阶段
- C.离职阶段
- D.准备出发阶段

正确答案: D

89、(单选题)下列属于在组织结构设计时需要遵循的原则是（）①任务目标原则 ②骨干精英原则 ③统一指挥原则 ④权利集中原则⑤团结协作原则 ⑥跨度适中原则⑦责权对等原则 ⑧稳定性适应性相结合原则

- A.①②③④⑤
- B.①③⑥⑦⑧
- C.①③⑥⑦⑧
- D.①②④⑤⑥

正确答案: C

90、(单选题)绩效管理是指识别、衡量、以及开发个人和团队绩效，并且使这些绩效与组织的战略目标保持一致的一个持续性过程。持续性的过程包括的流程正确的是

- A.设定目标和任务→观察绩效→提供→接受→反馈
- B.观察绩效→设定目标和任务→提供→接受→反馈
- C.提供→接受→观察绩效→设定目标和任务→反馈
- D.设定目标和任务→提供→观察绩效→接受→反馈

正确答案: A

91、(单选题)当雇主不能有效聘用和保留员工就会发生（）和保留问题，因此雇主对员工的工作场所以及外部有害行为负有责任。

- A.招聘困难

- B.疏忽雇用
- C.周期性失业
- D.求职人员鱼目混杂

正确答案: B

92、(单选题)沃尔特·休哈特(Walter A. Shewhart)博士认为解决问题是一个由 4 个步骤组成的循环过程即 ()

- A.计划 执行 检查 处理
- B.计划 处理 执行 检查
- C.处理 计划 执行 检查
- D.检查 执行 计划 处理

正确答案: A

93、(单选题)开始将员工视为“经纪人”是处于人力资源管理发展的哪个阶段 ()

- A.萌芽阶段
- B.反省阶段
- C.发展阶段
- D.初步建立阶段

正确答案: B

94、(单选题)以下关于基本医疗保险说法错误的是? ()

- A.基本医疗保险费用由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳
- B.非全日制从业人员可以参加职工及基本医疗保险, 由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费
- C.无雇工的个体工商户可以参加职工及基本医疗保险, 由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费
- D.灵活就业人员可以参加职工基本医疗保险, 由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费

正确答案: B

95、(单选题)以下划分人力资源规划角度相同的是 () ①部分的人力资源规划②独立性人力资源规划③附属性的人力资源规划④整体的人力资源规划

- A.①②
- B.③④
- C.②③
- D.①③

正确答案: C

96、(单选题) () 通常采自其他开放性资源。

- A.上下级关系数据和财务数据
- B.上下级关系数据或财务数据
- C.上下级关系数据
- D.财务数据

正确答案: D

97、(单选题)如果企业决定要用有形的事物作为吸引求职者的手段，应遵循的原则包括 ()。①了解竞争对手所赠 ②提供津贴 ③做高承诺 ④平均化福利

- A.①③
- B.①②
- C.③④
- D.②③

正确答案: B

98、(单选题)尽管企业普遍认识到多元化对企业有利，人们依然会因为个人原因不愿意接受多元化。来自相似背景的人很容易有一种难以接受不同背景的人的情感，不管在工作上还是生活中都是如此。有一些因素妨碍人们接受多元化，这些因素包括 ()。①偏见②第一印象③种族优越感④责怪受害者⑤平视⑥折磨⑦故意作对

- A.②③④⑤⑥
- B.①③④⑥⑦
- C.①②③⑤⑦
- D.①②③⑤⑥

正确答案: B

99、(单选题)绩效计划阶段需要完成的重要任务是 ()

- A.对组织战略目标加以界定
- B.对行为或完成工作的方式加以界定
- C.对完成工作的标准加以界定
- D.管理层监督员工的过程加以界定

正确答案: B

100、(单选题)绩效管理体系的首要目的是（）

- A.帮助高层管理者实现战略性的经营目标
- B.为企业做出员工管理决策提供有效的，有价值的信息
- C.管理者通过反馈对员工提供有效的指导
- D.为人力资源规划提供信息

正确答案:A

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)企业过于依赖利润分享计划和收益分享计划可能（）。

- A.会导致员工产生较强的工作激励
- B.产生让企业无法接受的较高程度的个人主义行为和竞争行为
- C.导致员工忽视更大范围的其他工厂目标或企业目标
- D.有助于改善员工之间的合作以及提高他们对工厂或企业整体利益的关注

正确答案: D

2、(单选题)在整个薪酬发展的历史中，出现了不同的工资政策，下列关于这些制度出现的时间顺序排列正确的是（ ）①生存工资②差别计件工资③转包合同制度④收益分享计划

- A.①②③④
- B.②③①④
- C.①③②④
- D.②①③④

正确答案: C

3、(单选题)下列有关外派雇员薪酬的说法正确的是（）。

- A.通常情况下，其薪酬构成可以分为：工资、住房和税收三部分。
- B.雇主通过税收平衡来处理这种问题——雇主承担向东道国和(或)本国政府缴纳雇员所得税的责任。
- C.外派雇员职位的基本工资和激励报酬(绩效加薪、利润分享、奖金计划等)一般是通过工作时长确定的。
- D.能否提供合理的住房不会对外派雇员成功履职产生影响

正确答案: B

4、(单选题)（）会降低面试的效度。在一项研究中，研究者告诉一组管理人员，他们的招募定额还没有完成，而告诉第二组管理人员他们已经超出了招募定额。结果发现，对于同样的求职者，第一组管理人员的评价要比第二组管理人员给出的评价高得多。

- A.轻率判断
- B.非语言行为的影响
- C.强调负面信息

D.雇用压力

正确答案: D

5、(单选题)高绩效工作系统最大限度的实现了企业的（ ）和（ ）之间的匹配。

- A.管理系统、技术系统
- B.信息系统、社交系统
- C.社会系统、技术系统
- D.管理系统、信息系统

正确答案: C

6、(单选题)通常检验数据的第一步是（ ）

- A.核对职位匹配的精确度
- B.检查异常值
- C.核对组织性质
- D.核对数据有效期限

正确答案: A

7、(单选题)以下关于核心竞争力的说法中错误的是（ ）

- A.核心竞争力的来源是人力资本
- B.核心竞争力是企业可持续发展的基础
- C.核心竞争力是难以被对手模仿和复制的
- D.核心竞争力是组织自主拥有的，能够为顾客提供价值的各种知识、技能、技术、管理等要素的组合

正确答案: A

8、(单选题)某建筑公司拖欠 30 位民工的工资达半年，民工反复索要无果，遂向当地劳动行政主管部门投诉。在调查处理过程中，公司提出有个别民工偷窃和毁坏设备，但查不出何人所为，所以让全体民工承担连带责任，以工资抵偿损失。对于民工的请求，劳动行政主管部门可以作出以下哪种决定（ ）

- A.告知民工直接向人民法院提起诉讼
- B.责令公司支付所欠民工工资
- C.将案件提交劳动争议仲裁委员会仲裁
- D.对公司提出警告、责令改正、处以罚款

正确答案: B

- 9、(单选题)以下关于 KPI 指标说法不正确的是：()
- A.KPI 指标除了目标之外，还应该有一个警戒值
 - B.KPI 指标是上级考核者下发的
 - C.KPI 定义最好使用百分比，比绝对数字信息含量高
 - D.KPI 是对重点经营活动的衡量，而不是对所有操作过程的反映。

正确答案: B

- 10、(单选题)下列职位评价方法中与其它三种方法相比，较为不常用的是 ()
- A.排序法
 - B.分类法
 - C.要素计点法
 - D.要素比较法

正确答案: C

- 11、(单选题)伦理领袖在制定人力资源策略时，应该以 () 作为判断标准。
- A.价值判断
 - B.个人喜好
 - C.企业文化
 - D.盈利需要

正确答案: A

- 12、(单选题)以下哪些属于工作投入分析 () ①原材料②设备③资源④技能⑤素质⑥岗位
- A.①③⑥
 - B.①②④⑥
 - C.④
 - D.①②③④⑤⑥

正确答案: B

- 13、(单选题)下列哪一项不属于内部供给分析 ()
- A.现有人力资源的分析
 - B.过去人力资源的分析
 - C.人员流动的分析
 - D.人员质量的分析

正确答案: B

14、(单选题)下列属于实施宽带型薪酬结构的要点的是（）①要有配套的员工培训和开发计划②完善职位轮换体系③鼓励员工的参与，加强沟通④注重加强非人力资源经理人员的人力资源管理能力⑤审查公司的文化、价值观和战略

- A.①③④⑤
- B.①②③④
- C.②③④⑤
- D.①②③④⑤

正确答案: A

15、(单选题)（）是指企业为了达成目标，与企业外部有业务往来的个人及组织所形成的关系（例如，企业与供应商、顾客、零售商及政府机构的关系）的价值。

- A.人力资本
- B.智力资本
- C.社会资本
- D.客户资本

正确答案: D

16、(单选题)绩效管理体系是其他人力资源管理和开发活动的一个重要支持者。下列关于绩效管理与其他人力资源与开发活动的整合的叙述中，错误的是（）

- A.绩效管理为确定员工的开发需要提供了信息
- B.绩效管理还为人力资源规划提供了关键性的信息。特别需要指出的是，一个组织的人才库却不是通过绩效管理体系收集上来的信息建立的
- C.将绩效和培训有效联系起来，能够让员工了解到他们需要提高的方面，并指导他们获得能够改善绩效的合适的机会
- D.绩效管理体系与薪酬体系之间也存在明显的联系。如果缺乏一套良好的绩效管理体系，一个组织的薪酬和报酬决策就很可能是武断的

正确答案: B

17、(单选题)以下关于授权的说法不正确的是（）。

- A.真正授权的另一种形式是培养集体成员对工作目标的内在承诺。当员工出于集体动机对某个具体项目、个人或者计划做出承诺时，内在承诺就出现了。
- B.依据个人的理想和标准来评估。当工作角色的要求 和个人信仰、价值观和行为之间存在吻合之处时，

工作便有了意义。一个做有意义工作的人可能感觉到自己被授权。

C.授权(empowerment)的本意是指将管理者的决策权和责任传递给集体成员。几乎任何形式的参与式管理、分享式决策和委派任务都可以视为授权。

D.格蕾琴·M.施普赖策(Gretchen M. Spreitzer)在几种环境里进行了研究,形成了对授权的心理学定义。她认为有四个成分可以确定下来:意义、胜任力、自主性和影响。完整的授权包括上述四个方面,以及第五个因素——内在承诺。

正确答案: A

18、(单选题)下列关于 X 理论-Y 理论的说法中正确的是()

- A.X 理论属于合作型理论,观点非常类似于我国古代性恶论
- B.Y 理论属于控制型理论,观点非常类似于我国古代性恶论
- C.X 理论属于控制型理论,观点非常类似于我国古代性善论
- D.Y 理论属于合作型理论,观点非常类似于我国古代性善论

正确答案: D

19、(单选题)紧缩投资战略的重点为() ①转产 ②业务剥离 ③削减开支 ④降低成本 ⑤创新 ⑥债务清算

- A.①②③⑤
- B.①②③⑥
- C.①②④⑤
- D.①②④⑥

正确答案: B

20、(单选题)()是指为即将去国外工作的雇员(外派人员)及其家人提供的教育培训。

- A.外派人员
- B.跨文化准备
- C.在职培训
- D.遣返

正确答案: B

21、(单选题)传统的谈话指导多数用于()

- A.商务活动中对于员工的管理
- B.体育界中对于教练的培养
- C.商务活动中对于管理层的培养

D.体育界中对运动员的指导

正确答案: D

22、(单选题)绩效信息的来源包括()。①上级 ②同事 ③下级 ④本人

A.①②③

B.②③④

C.①③④

D.①②③④

正确答案: C

23、(单选题)()可能是一种最有效的绩效评价技术。

A.特征法

B.目标管理

C.行为法

D.比较法

正确答案: B

24、(单选题)人力资源管理领域的主要专业组织是()，它是世界上最大的人力资源管理专业协会，在全球拥有 25 万名专业会员和学生会员。

A.中国人力资源管理协会

B.美国人力资源管理协会

C.国际人力资源管理协会

D.世界大型企业联合会

正确答案: B

25、(单选题)下列说法符合劳动法的规定的是()

A.我国公民未满十六岁的，用人单位一律不得招用

B.双方当事人不可以约定周六加班

C.劳动合同期限约定为二年的，试用期应在半年以上

D.双方当事人可就全部合同条款做出违约金约定

正确答案: B

26、(单选题)一个团队从组建到解散的整个生命周期中至少需要经过 5 个阶段，“成员之间开始交流感情，但仍将自己视为一个个体而不是团队的一部分”，此描述哪一阶段？（）

- A.表现期
- B.形成期
- C.规范期
- D.震荡期

正确答案: D

27、(单选题)价值观就是“一种持续的信念，即认为某种行为模式和存在状态相比对立的行为模式和存在状态更值得成为个体和社会的偏好”。换句话说，我们努力实现价值观，而价值观则引导我们的行为。价值观可划分为两大类：工具价值观和目的价值观。关于上述两种价值观描述正确的是（）。

- A.目的价值观是指设定何种目标，即这一生想要实现的最终状态和目标
- B.目的价值观是指如何设定目标，即用什么样的行为标准来实现所期望的目标
- C.工具价值观是指看得见、摸得着或抓得到的东西，想拥有的物质实体
- D.工具价值观是指观念而不是物质

正确答案: A

28、(单选题)最终内部结构会以多个因素为基础，以下哪项不是其基础()。

- A.职位
- B.技能
- C.能力
- D.工作

正确答案: D

29、(单选题)下列选项属于正式的绩效沟通的方式的是（）。①正式的书面报告②定期会面③网上聊天④书信传达

- A.①②
- B.①③
- C.②③
- D.②④

正确答案: A

30、(单选题)绘制战略地图的步骤正确的是（）

- A.确定股东差距-调整或选择客户价值主张-确定价值提升表-确定创造价值的关键流程-确定和协调无

无形资产-确定战略行动方案并安排预算

B.确定股东差距-确定价值提升表-调整或选择客户价值主张-确定创造价值的关键流程-确定和协调无形资产-确定战略行动方案并安排预算

C.确定创造价值的关键流程-确定和协调无形资产-确定战略行动方案并安排预算-确定股东差距-调整或选择客户价值主张

D.确定创造价值的关键流程-确定和协调无形资产-确定战略行动方案并安排预算-调整或选择客户价值主张-确定股东差距

正确答案: A

31、(单选题)所有的开放式问题都可转换为（）以增加其实质内容。

- A.素质考核问题
- B.价值导向问题
- C.封闭式问题
- D.以上皆可

正确答案: A

32、(单选题)人力资源管理者属于（）员工。

- A.直线员工
- B.一线员工
- C.职能员工
- D.核心员工

正确答案: C

33、(单选题)（）是指绩效周期结束时在上级和员工之间进行绩效考核面谈，由上级将考核结果告知员工，指出员工在工作中存在的不足，并和员工一起制定绩效改进的计划。

- A.绩效计划
- B.绩效反馈
- C.绩效监控
- D.绩效考核

正确答案: B

34、(单选题)使用核心劳动力存在劣势，企业劳动力“锁定”隐含（），可能会使得企业在应对市场条件和项目生命周期变化时，在进行快速增加、减少和重置劳动力的活动时缺乏灵活性。

- A.永久的合作关系

- B.短暂的合作关系
- C.永久的雇佣关系
- D.短暂的雇佣关系

正确答案: C

35、(单选题)在期望理论中，激励的效果取决于（）两个因素。

- A.效价和期望值
- B.效价和组织奖励
- C.期望值和个人努力
- D.个人绩效和组织奖励

正确答案: A

36、(单选题)冒险性是指个体趋近或者回避风险的倾向性。一项研究让两组管理者进行模拟人事联系，要求他们做出聘用决策。高冒险性的管理者比低冒险性的管理者决策速度____，并且所使用的信息量也更少。

- A.更快
- B.更慢
- C.一样
- D.不确定

正确答案: A

37、(单选题)下列属于战略领导的构成的是（） ①革命性和逆向思维 ②广开言路 ③预见并创造未来 ④多渠道收集信息 ⑤高水平认知能力 ⑥创立愿景

- A.①②③④⑥
- B.①③④⑤⑥
- C.②③④⑤⑥
- D.以上皆是

正确答案: B

38、(单选题)下面是绩效管理的基本流程，空白处应为（）

- A.绩效预测
- B.绩效回报
- C.绩效规范
- D.绩效管理

正确答案: B

39、(单选题)基本养老金由（）和（）组成。

- A.家属账户养老金，公司账户养老金
- B.统筹养老金,个人账户养老金
- C.公司账户养老金,统筹养老金
- D.统筹养老金,家属账户养老金

正确答案: B

40、(单选题)组织作为一个整体，与它的每个部门一样，都需要预测劳动数量需求，然后将次与预测的劳动力可获得性相比较，来探究员工人数是否合适，已决定其人员配置水平的匹配度。如果需求超过了人员的可获得性，组织人员将（）

- A.相匹配
- B.配置不足
- C.过度配置
- D.都不是

正确答案: B

41、(单选题)当管理者具备这些胜任能力之后，他们就可以向自己的下属提供一些有用的信息，帮助他们了解自己对其绩效的看法如何。被管理标准中心列为管理者应当具备的两大关键胜任能力的是（）

- A.管理和评价
- B.管理和监控
- C.监控和反馈
- D.评价和监控

正确答案: D

42、(单选题)在绩效管理体系中，正式会议不包括（）。

- A.目标指定会
- B.员工开发计划指定会
- C.标准绩效审议会
- D.绩效管理周期结束会

正确答案: D

43、(单选题)对一个人某特性形成好或坏的印象之后，以此推断其他方面的特性。这属于社会知觉中的（）

- A.首因效应
- B.晕轮效应
- C.近因效应
- D.定型效

正确答案: B

44、(单选题)很多高层管理者和人力资源管理专业人员认为，要想开发在未来卓有成效的人力资源管理专业人员的胜任素质，最好方式是对他们进行（）

- A.培训
- B.激励
- C.心理疏导
- D.逻辑调整

正确答案: A

45、(单选题)人才管理系统是一个全面（）员工技能和能力在组织内应用的系统

- A.管理和掌控
- B.管理和评估
- C.监控和评估
- D.监控和追踪

正确答案: D

46、(单选题)下列关于评价方法的说法，错误的是（）

- A.评价方法分为相对评价和绝对评价
- B.相对评价是通过在部门或团队内对人员进行相互比较得出评价结论，是根据事先统一制定的评价标准进行评价的
- C.绝对评价是根据统一的标准尺度衡量相同职位的人，也就是将个人的工作情况与客观工作标准进行比较，通常使用量表法
- D.还有一种比较特殊的评价方法即描述法，又称事实记录法

正确答案: B

47、(单选题)主动多元化管理战略的优势包括（）。①从所有人口统计群体招聘可以扩展人才库；②

多元化劳动力能够更好地理解多元化的客户需求；③可以增强团队的创造力和问题解决能力；④提升少数群体工作满意度可以减少缺勤和离职带来的损失。

- A.①②③
- B.①②④
- C.①③④
- D.①②③④

正确答案: D

48、(单选题)总的来说，通过推荐信和背景核查可以获得以下哪几类信息（ ）。①教育和工作履历②对求职者的特征、人格和人际关系能力的评估③对求职者工作绩效和工作能力的评估④重新就业的意愿

- A.①②③④
- B.①②③
- C.①③④
- D.②③④

正确答案: A

49、(单选题)形成自我意识的好处不包括下列哪一项（ ）

- A.制定并实施一个完美的自我完善计划
- B.提升为组织、同事、老板、社区和家庭做出贡献的能力
- C.提升约束自己行为的能力
- D.改善与他人的关系

正确答案: C

50、(单选题)具有_____的薪酬体系清晰的界定了企业内部各个职位之间的相对价值。下列说法正确的是（ ）

- A.内部一致性
- B.外部一致性
- C.整体一致性
- D.局部一致性

正确答案: A

51、(单选题)保险费用中需要由投保人个人缴纳的费用所占的百分比指的是（ ）。

- A.个人应缴费
- B.共保率

- C.免赔额
- D.费用百分比

正确答案: B

52、(单选题)“你最喜欢和你最不喜欢现在的工作的哪些方面?”适合对哪种求职者问。()

- A.有正式的教育背景却没有工作经验的求职者
- B.没有正式的教育背景和工作经验的求职者
- C.相同行业的跳槽老员工
- D.有工作经验的求职者

正确答案: D

53、(单选题)下列对于自由雇佣的说法中,正确的是()

- A.雇主或员工不能够随时终止雇佣关系
- B.员工决定是否衡量和奖励绩效以及在何时、以何种方式衡量和奖励绩效提供了很大的自由度
- C.雇主或员工可以在任何时候随时终止雇佣关系
- D.雇主必须在能够拿出关于员工绩效问题的书面记录的情况下终止雇佣关系

正确答案: C

54、(单选题)芒斯特伯格对工作分析最大的贡献是:发现工作分析最重要的工作是()。

- A.依据自己的操作体验获得信息
- B.从"内行人"那里获取真实而准确的信息
- C.制定一个完备的工作计划
- D.控制工作分析的成本支出

正确答案: C

55、(单选题)在绩效计划的更新和重新签订阶段所使用的信息是从()获得的,当然也会根据需要进行适当的调整。例如,一些新的关键职责和胜任能力可能会被纳入进来。而有些目标则需要向上或向下进行调整。

- A.绩效执行阶段
- B.绩效评价阶段
- C.绩效审议阶段
- D.绩效反馈阶段

正确答案: D

56、(单选题)在公共部门，（）也是提升绩效管理水平的一个重要推手，各项工作真抓实干和有序推进的保障。

- A.签订个人绩效协议
- B.制定个人绩效目标
- C.平衡计分卡
- D.完善工作内容

正确答案: A

57、(单选题)下列不属于态度的心理结构的三种成分的是_____。

- A.情感成分
- B.环境成分
- C.行为成分
- D.知觉成分

正确答案: B

58、(单选题)劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过（）。

- A.十二年
- B.十年
- C.五年
- D.三年

正确答案: A

59、(单选题)罗伯特·凯利认为，有效追随者有以下共同的特性：（）。①奉献； ②自我管理；③勇气； ④胜任力和专注。

- A.①②④
- B.①②③
- C.②③④
- D.以上都是

正确答案: D

60、(单选题)“人是由经济诱因引发工作动机的，其目的在于获得最大的经济利益”观点属于人性假设理论中的（）。

- A.经济人假设
- B.社会人假设
- C.自我实现人假设
- D.复杂人假设

正确答案: A

61、(单选题)我国绩效管理实践中存在哪些问题（）①绩效管理与组织战略脱节 ②将绩效评价错误的等同于绩效管理③绩效管理体系不够科学和规范 ④绩效评价主体相对单一⑤缺乏有效的绩效沟通和辅导 ⑥缺乏高层领导和专业人员的支持⑦过分关注短期绩效而忽视长期绩效 ⑧过分重视指标而忽视目标⑨重视绩效结果而轻视绩效取得过程 ⑩对评价结果的运用不够充分

- A.①②③④⑤
- B.②③④⑤⑥
- C.⑤⑥⑦⑧⑨
- D.以上都是

正确答案: D

62、(单选题)下列（）项是可以按照国家规定享受生育津贴的内容。①女职工生育享受产假；②享受计划生育手术休假；③法律、法规规定的其他情形；

- A.0
- B.1
- C.2
- D.3

正确答案: D

63、(单选题)下列不属于预测工具的形式的是()

- A.速度与能力
- B.纸笔测验与操作测验
- C.客观题与主观题
- D.人格分析

正确答案: D

64、(单选题)很多时候，广义的（）也包括（）。

- A.职位薪酬体系；技能薪酬体系
- B.职位薪酬体系；职能薪酬体系
- C.职位薪酬体系；能力薪酬体系
- D.技能薪酬体系；能力薪酬体系

正确答案: D

65、(单选题)在对胜任能力进行衡量时使用的信息是由人提供的，这些人首先要对被评价对象是否具备某种能力做出自己的判断。换句话说，员工表现出来的行为是由评价者进行观察并做出判断的。其中，不属于观察者的范畴的是（）。

- A.员工的直接上级
- B.家人
- C.客户
- D.员工本人

正确答案: B

66、(单选题)（）是指帮助一个人有效的履行工作职责的某种技能、品格、能力或特征。

- A.知识水平
- B.素质
- C.行为能力
- D.人际交往技能

正确答案: B

67、(单选题)企业培训工作最后的也是极为重要的一个阶段是()

- A.员工培训效果评估
- B.员工绩效评估
- C.员工工作考核
- D.员工培训进度评估

正确答案: A

68、(单选题)下列关于传统工作分析的四大要件叙述，哪一项是错误的（）

- A.工作活动或任务描述
- B.完成工作所需的知识、技能、能力或胜任能力
- C.工作说明书
- D.职场特征

正确答案: C

69、(单选题)薪酬的定义 ()。

- A.员工因为完成工作而获得的全部内在和外在报酬的总和
- B.员工通过完成工作所产生的一种心理状态
- C.包括货币性和非货币性两类报酬
- D.指的是以人民币的结算单位的一种劳动报酬

正确答案: A

70、(单选题)绩效评价的信息来源不包括 ()。

- A.员工
- B.员工的主管
- C.员工的家人
- D.员工的下属

正确答案: C

71、(单选题)当今社会被认为是最没有被充分利用的劳动力资源是 ()

- A.青少年
- B.退休人员
- C.妇女
- D.残疾人

正确答案: D

72、(单选题)在工作分析中存在着“只见树木，不见森林”的误区，可以表现为 ()

- A.工作分析框架与技术缺乏假设系统
- B.工作分析缺乏对流程的衔接与磨合
- C.忽视对工作分析过程的管理与控制
- D.工作分析框架与技术缺乏系统假设

正确答案: B

73、(单选题)企业推行各种福利措施的原因有 ()。①尽可能的削弱员工参加工会的意愿 ②推动良好的管理 ③提高员工生产率

- A.①②
- B.①③
- C.②③
- D.①②③

正确答案: D

74、(单选题)根据员工完成销售额的一定百分比来支付报酬的绩效薪酬计划，这属于传统型组织文化的绩效薪酬计划的哪一种？（）

- A.销售佣金
- B.利润分享
- C.技能薪酬
- D.群体奖金

正确答案: A

75、(单选题)下面对名词的解释错误的是（）。

- A.偏见：指用公正的态度看待组织中的成员
- B.歧视：指因为一个人属于一个人群体而禁止他成为公司中的员工或从事某项工作
- C.责怪受害者：是指做出错误的因果判断
- D.刻板印象：指对某个群体的认识应用在该群体的所有成员身上

正确答案: A

76、(单选题)现代人力资源管理的管理方式是（）

- A.命令式、控制式
- B.战术式、分散性
- C.强调民主、参与
- D.重视短期目标的实现

正确答案: A

77、(单选题)DDI（Development Dimension International）是一家专门在领导力和人员甄选领域从事服务的全球性人力资源咨询公司，该公司的研究表明，绩效管理体系是将经营战略转换成经营结果的一个关键工具。特别需要指出的是，技校管理器夕会对很多方面产生重要的影响。其中不包括（）

- A.财务绩效
- B.客户满意度以及员工工作满意度
- C.产品或服务的质量

D.员工的工作效率衡量标准

正确答案: D

78、(单选题)在培训项目评估中所使用的反应成果对应的测量内容为（）。

A.公司回报

B.人际关系

C.受训者的态度和动机

D.受训者的满意度

正确答案: D

79、(单选题)下列说法错误的是（）

A.积极的自我描述可以使你更坚信有能力实现自己的目标

B.在实现目标的过程中，应该百分百的努力，把最好的能力表现出来

C.如果人际网络中有人阻碍你实现自己目标，你应该经历顺从他

D.目标设定不是一时之举，它是一个持续的过程

正确答案: C

80、(单选题)一种以产品的创新以及产品生命周期的缩短为导向的竞争战略被称为（）

A.成本领袖战略

B.成长战略

C.创新战略

D.收缩战略

正确答案: C

81、(单选题)在对管理人员的绩效进行评价时，他们的下级是一种很好的信息来源。但下级不能对管理人员的（）做出很好的评价

A.授权能力

B.业务能力

C.组织能力

D.沟通能力

正确答案: B

82、(单选题)在项目管理的第四个阶段中，主要任务为确定时间节点，制定控制机制，在这一阶段中，应当规避到的问题为（）。

- A.确定项目中任务完成的时间
- B.定期检查并更新项目目标
- C.每月一次的项目总结会议
- D.在总计划中列出中期检查的时间点

正确答案: C

83、(单选题)绩效审议会议应当被界定为一种（）的会议。

- A.使员工受益
- B.惩罚员工
- C.进行交流
- D.工作总结

正确答案: A

84、(单选题)当某种行为出现后，给予某种带有强制性、威胁性的不利后果，以期减少这种行为出现的可能性或消除该行为，这种强化方式是（）

- A.惩罚
- B. 正强化
- C.自然消退
- D.消极强化

正确答案: A

85、(单选题)工作分析的原则中，应该以什么为导向（）

- A.分析
- B.战略
- C.现状
- D.工作

正确答案: B

86、(单选题)中国企业的管理类型属于（）

- A.丈夫型管理
- B.主妇型管理
- C.家长制管理

D.合作型管理

正确答案: C

87、(单选题)通过 1935 年美国《社会保障法》建立起来的失业保险计划包括四个方面的主要目标，其中不包括的是（ ）。

- A.弥补劳动者在非自愿失业期间损失的一部分收入
- B.协助失业者找回之前的工作
- C.对那些稳定住雇佣量的企业提供奖励
- D.通过向被短期解雇的员工提供收入来保留在他们身上所进行的技能投资

正确答案: B

88、(单选题)（ ）是指预测工具和工作绩效之间关系的强度。

- A.强度
- B.效度
- C.信度
- D.成本

正确答案: B

89、(单选题)（ ）是指在收集信息的基础上为雇员提供有关其行为、沟通类型、技能等方面的反馈。

- A.学费报销
- B.人员测评
- C.向上反馈
- D.绩效评估

正确答案: B

90、(单选题)授权产生的不和谐和机能紊乱的主要表现之一是员工缺乏对授权界限的清晰认知。被授权的集体成员可能觉得可以自行其是，不需要和经理、团队领导者和其他成员商量。对授权的限制也许意味着向员工解释清楚，他们拥有比以前更大的权力，但仍然不能做以下哪些事情？（ ）①确定自己和高层管理人员的薪水； ②调整自己的工作计划和目标；③确定授权的限制； ④雇用亲戚朋友；⑤做出裁员的决定； ⑥每周工作时间少于 40 小时，却拿全勤奖；⑦全权处理雇用授权项目的一切事宜。

- A.①②③④
- B.②③④⑤
- C.①④⑤⑥
- D.③④⑤⑥

正确答案: C

91、(单选题)在理想的绩效管理体系可接受性和公平性这一特征中包含四种公平，他们分别是：分配公平、程序公平、____、信息公平

- A.人际公平
- B.人员公平
- C.资源公平
- D.组织公平

正确答案: A

92、(单选题)绩效评价过程通常包括三个方面的内容，下列哪个选项不属于绩效评价过程？（ ）

- A.制定工作标准
- B.根据标准对员工的实际工作绩效进行评价
- C.根据标准预测员工未来工作绩效
- D.为激励员工消除绩效缺陷，或者继续保持优良的绩效水平而向员工提供反馈

正确答案: C

93、(单选题)企业家这一角色包括以下哪些活动？（ ）①和顾客或者组织中其他成员交流，不断了解需求变化；②定期召开员工会议，鼓励团队成员谈谈自己的成就、问题和忧虑；③倡导各种有利于团队士气的活动；④随时把握外部环境，从中了解可以促进本部门绩效的方法；⑤阅读贸易出版物和专业期刊，时刻了解行业和专业领域中发生的事情。

- A.③④⑤
- B.①④⑤
- C.②③④
- D.①②③

正确答案: B

94、(单选题)（ ）是薪酬结构管理中的一个非常重要的因素，它通常代表了该薪酬等级中的职位在外部劳动力市场上的平均薪酬

- A.薪酬区间中值
- B.薪酬区间渗透度
- C.薪酬变动比率
- D.薪酬区间

正确答案: A

95、(单选题)情绪智力的概念不是由____提出的

- A.彼得沙洛维
- B.迪巴洛
- C.丹尼尔戈尔曼
- D.约翰梅耶

正确答案: C

96、(单选题)行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的（ ）具有约束力。

- A.工会和劳动者
- B.工会和用人单位
- C.用人单位和劳动者
- D.劳动行政部门和劳动者

正确答案: C

97、(单选题)（ ）指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

- A.固定期限劳动合同
- B.无固定期限劳动合同
- C.以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- D.固定期限劳务合同

正确答案: C

98、(单选题)在整个面试过程中应当用开放式、假设性问题、_____问题以及封闭式问题对素质问题进行补充。（ ）

- A.普遍性
- B.理解性
- C.回顾性
- D.探究性

正确答案: D

99、(单选题)（ ）是指根据员工在考核周期以外的表现对考核周期内的表现做出评价。

- A.对比效应

- B.晕轮效应
- C.溢出效应
- D.类我效应

正确答案: C

100、(单选题)相对评价体系称为强制分布法。在这种相对评价体系中，管理人员需要按照一种类似于正态分布的比例将员工划分到不同的绩效等级中。例如必须有（）的员工被划分到超出绩效期望要求的等级中去，必须有（）的员工被划分到达到绩效期望要求的等级中去，同时必须有（）的员工被划分到未达到绩效期望要求的等级中去。以上三个空白处分别对应的数字是（）。

- A.20%、70%、10%
- B.30%、50%、20%
- C.15%、75%、10%
- D.70%、20%、10%

正确答案: A

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)心理社会指导功能是指（ ）

- A.帮助指导对象提升职业成就感、身份鉴别能力和工作的效率
- B.给予指导对象心理帮助以提升职业能力
- C.帮助指导对象提升社会荣誉感，职业能力以及职业成就感
- D.给予意见反馈和支持给指导对象

正确答案: A

2、(单选题)_____是在给接收方提供较低的条件和待遇

- A.竞争策略
- B.虚低报价
- C.最优条件
- D.机械方法

正确答案: B

3、(单选题)可以被认定为“对本工作单位中其他人的有效性做出贡献”的一系列行为有（ ）①以一种能够改善他人有效性的方式与部门内部和外部的其他人共事②共享信息和资源③建立有效的工作关系④营造和谐友爱的工作氛围⑤建设性地处理冲突⑥达成一致意见

- A.①③④⑥
- B.①②④⑤
- C.③④⑤⑥
- D.①②③⑤⑥

正确答案: D

4、(单选题)在第一次正式绩效会议是绩效管理体系正式启动会，在这次会议上需要讨论的内容有以下哪一项（ ）

- A.明确员工和管理者分别应当满足哪些要求，承担哪些主要职责
- B.明确组织中员工与管理者对绩效的调控程度
- C.明确绩效管理体系是如何建立

D.明确员工在工作活动中禁止做的事项

正确答案: A

5、(单选题)随着时间的推移可能会增加的工作任务被称为()

- A.未知工作职责
- B.不确定工作职责
- C.新工作职责
- D.可变工作职责

正确答案: C

6、(单选题)情感成果包括()。

- A.态度和情感
- B.态度和动机
- C.感情和意识
- D.情绪和意识

正确答案: B

7、(单选题)()是指一家企业在其所处的行业中保持和获得市场份额的能力。

- A.团队协作力
- B.企业创造力
- C.竞争力
- D.高层领导力

正确答案: C

8、(单选题)指导性系统设计是指()

- A.企业构建完善培训体系的过程
- B.对企业培训项目提出指导性意见
- C.设计和开发培训项目的过程
- D.指导企业设计和开发培训项目的过程

正确答案: C

9、(单选题)一套良好的开发计划应当包括对所采取的具体措施和想要实现的具体开发目标所做的描

述。因此，一项好的开发计划应当包括以下的哪一项？（）

- A.开发计划
- B.如何改进技能和知识
- C.改进技能和增加知识的时间期限
- D.用来评估开发目标是否达成的标准和衡量指标

正确答案: D

10、(单选题)根据各个职位在报酬要素上的得分来确定他们价值的相对大小的是职位评价方法中的（）

- A.排序法
- B. 归类法
- C.要素比较法
- D.要素计点法

正确答案: D

11、(单选题)下列因素属于导致性别之间和种族（或人种）之间工资差距的主要原因之一——任职资格的是（）。

- A.流失率
- B.公司规模
- C.工作条件
- D.受教育程度

正确答案: D

12、(单选题)我国社会保险水平应当与（）水平相适应。

- A.城镇化和工业化发展
- B.市场化和国际化
- C.经济社会发展
- D.现代化和公民收入

正确答案: C

13、(单选题)关于面试过程中提出的问题，下列说法中正确的是（）。

- A.注意避免出现种族、肤色、宗教、性别、国籍、年龄和与工作无关的残疾和遗传信息等
- B.如果一个求职者提供了你不应该有的信息，可以先将这些信息写下来或者再在这个问题上进行进一步的询问
- C.概括说明主要想要了解的情况，等待求职人员回复

D.不可针对求职人员个人品质提出相应问题，避免提出问题过多

正确答案: A

14、(单选题)所有的员工在一个特定的时间范围内必须出勤，这段时间叫做（）

A.弹性工时

B.核心工作时间

C.时间储蓄

D.核心工时

正确答案: B

15、(单选题)核心劳动力的关键优势是（）

A.关键性，不可替代性，可预测性

B.稳定性，连续性，可预测性

C.稳定性，关键性，连续性

D.不可替代性，关键性，稳定性

正确答案: B

16、(单选题)劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过（）。

A.十二年

B.十年

C.五年

D.三年

正确答案: A

17、(单选题)企业外包的原因有很多种，制造业和常规的信息处理任务进行外包的一个很重要的原因是（）

A.节约时间

B.提高效率

C.获得全球市场廉价的劳动力

D.确保更高的工作质量

正确答案: C

18、(单选题)360 度反馈体系中，员工本人也会根据各个不同绩效维度来进行自评，并将自评结果与他对员工的看法在哪些方面存在明显的不一致，还需要再进行（）。

- A.信息分析
- B.自评分析
- C.差距分析
- D.优势分析

正确答案: C

19、(单选题)程序性知识是知道应该做什么以及知道如何去做这两个方面知识的结合，它不包括（）

- A.认知
- B.原则
- C.动力
- D.人际关系

正确答案: B

20、(单选题)具有内部一致性的薪酬体系遵循的原则是（）

- A.任职资格水平较高，承担责任较大，工作职责较复杂的职位，理应获得更高的报酬
- B.随着职位的提高，薪酬水平应该呈指数式增长
- C.所有员工的奖励性薪酬评价标准应当一致
- D.所有员工的薪酬评价标准应当一致

正确答案: A

21、(单选题)在用计点法进行职位评价过程中职位评价点数正好位于本职位等级各点数的中间位置的职位被称为（）

- A.中间职位
- B.典型职位
- C.代表职位
- D.标准职位

正确答案: C

22、(单选题)为了最大化正向迁移，培训项目的设计者应该考虑在培训之前，之中，之后做到以下哪些事项？（）①确保迁移氛围和工作环境是积极的；②最大化培训情景和工作情境的一致性；③为培训内

容和工作内容之间提供强有力的联系；④确保在培训中的内容在工作中能够使用并强化。

- A.①②③④
- B.①②③
- C.①②④
- D.②③④

正确答案: A

23、(单选题)以下领导者的行为和态度属于任务导向型的是（ ）。①提出难题的能力； ②创造灵感和可见性；③高绩效标准； ④手把手地指导和反馈；⑤关注团队成员的长处； ⑥对员工的想法持开放态度。

- A.①③⑥
- B.③④⑤
- C.②④⑤
- D.④⑤⑥

正确答案: B

24、(单选题)在对于培训需求的分析中，对象是针对员工的，对员工的绩效作出评价分析原因作出评价，以确定将来的培训的需求的是（ ）

- A.任务分析
- B.人员分析
- C.组织分析
- D.需求分析

正确答案: B

25、(单选题)（ ）会导致我们高估内部因素对成功的影响以及外部因素对失败的影响，从而造成我们对自己优缺点的错误评价

- A.利己偏见
- B.刻板印象
- C.基本归因错误
- D.期望

正确答案: A

26、(单选题)很多企业都与出于各种原因而即将离开公司的员工进行离职面谈。这种谈话通常是在员工离开公司之前由（ ）来完成

- A.后勤部门

- B.人力资源部门
- C.管理部
- D.业务部

正确答案: B

27、(单选题)以下不属于领导职能的十种角色的是（ ）。

- A.名义领袖
- B.教练与激励者
- C.技术问题解决者
- D.协调者

正确答案: D

28、(单选题)在考虑成本控制战略时有必要考虑以下几个方面的要素：（ ）。①某种福利类型的成本越高，则节约福利成本的机会就越大；②不同类型福利的增长轨迹也非常重要；③只有在选择将多少钱投入某种类型的福利方面企业具有非常大的自由度时，遏制福利成本的努力才会起作用；④福利成本与员工的工龄成正比例关系。

- A.①②③
- B.①②④
- C.②③④
- D.①③④

正确答案: A

29、(单选题)对于战略开发与调整中深入理解如何进行战略选择，下列说法错误的是（ ）

- A.可从财务层面、客户层面、内部业务流程层面、学习与成长层面四个层面进行理解
- B.学习与成长层面主要考虑什么样的关键流程会使战略差异化
- C.客户层面主要考虑什么样的客户价值主张可以使我们与不同这一问题
- D.内部业务流程层面主要考虑什么样的关键流程会使战略差异化

正确答案: B

30、(单选题)下列关于绩效反馈的定义，正确的一项是（ ）

A.是指在绩效评价前，管理者与下属通过绩效反馈面谈，将评价结果反馈给下属，共同分析绩效不佳的方面及原因，制定绩效改进计划的过程

B.是指在绩效评价结束后，管理者与下属通过绩效反馈面谈，将评价结果反馈给下属，共同分析绩效不佳的方面及原因，制定绩效改进计划的过程

C.是指在绩效评价结束后，管理者与下属通过绩效反馈面谈，将评价结果反馈给下属，让下属分析绩效不佳的方面及原因，制定绩效改进计划的过程

D.是指在绩效评价前，管理者与下属通过绩效反馈面谈，将评价结果反馈给下属，让下属分析绩效不佳的方面及原因，制定绩效改进计划的过程

正确答案: B

31、(单选题)沟通是一条双向车道。有效交流的判断标准不包括（）。

A.当大家都能够明白说话双方的含义时

B.当大家都能够有机会回味话语中的意思时

C.当语言交流和非语言交流的方法都能够被充分运用时

D.当交流各方都能够既有讲话的机会也有倾听的机会时

正确答案: A

32、(单选题)绩效评价内容和评价目的的一致性不包括（）

A.绩效指标与绩效目标的一致性

B.绩效评价标准和绩效目标的一致性

C.绩效指标与评价目的的一致性

D.绩效评价的目的与绩效目标的一致性

正确答案: B

33、(单选题)职工应当参加工伤保险，由（）缴纳工伤保险费。

A.个人

B.用人单位

C.单位和个人共同

D.国家补贴和单位

正确答案: B

34、(单选题)以下提到的领导者行为和态度属于（）。

A.关系导向型

B.任务导向型

C.绩效导向型

D.团队导向型

正确答案: B

35、(单选题)在职体验包括什么()1.工作扩展 2.工作轮换和调动 3.晋升 4.降级 5.临时指派 项目工作 志愿者服务 带薪休假

- A.1.2.3.4.5
- B.1.2.4
- C.1.2.3.4
- D.2.3.4

正确答案: A

36、(单选题)在经济性裁员的情况下，用人单位从裁减人员之日起，()内需要新招人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先录用本单位被裁减的人员。

- A.2 个月
- B.3 个月
- C.6 个月
- D.12 个月

正确答案: C

37、(单选题)劳动力市场状况为雇主吸引足够雇员所必需的薪酬水平设定了一个()

- A.底线
- B.上限
- C.标准
- D.范例

正确答案: A

38、(单选题)以下哪个是属于“内部业务流程”的企业价值定位()

- A.确定通过价值链整合实现交叉业务的收入增长和生产率提高目标
- B.确定整合各业务单元服务后所形成的新客户价值主张
- C.确定整合各业务单位达到无缝所需的新流程
- D.确定价值链整合所需的知识、能力、信息技术和文化

正确答案: C

39、(单选题)所有的开放式问题都可转换为()以增加其实质内容。

- A.素质考核问题

- B.价值导向问题
- C.封闭式问题
- D.以上皆可

正确答案: A

40、(单选题)由劳务派遣单位提供的临时劳动力和独立合同人是两类主要的 ()

- A.核心劳动力
- B.弹性劳动力
- C.主要劳动力
- D.劳动力

正确答案: B

41、(单选题)以下哪一个不是影响招聘活动的因素 ()

- A.企业形象
- B.劳动力市场
- C.竞争对手
- D.企业人力资源建设

正确答案: D

42、(单选题) () 是指企业在确定薪酬水平时, 是根据职位或员工的类型, 或者是总薪酬的不同组成部分, 来分别制定不同的薪酬水平决策, 而不是对所有的职位和员工均采用相同的薪酬水平定位。

- A.薪酬领袖政策
- B.市场追随政策
- C.拖后政策
- D.混合政策

正确答案: D

43、(单选题)紧缩投资战略的重点为 () ①转产 ②业务剥离 ③削减开支 ④降低成本 ⑤创新 ⑥债务清算

- A.①②③⑤
- B.①②③⑥
- C.①②④⑤
- D.①②④⑥

正确答案: B

44、(单选题)人力资源规划的四个步骤正确的是 ()

- A.准备阶段、预测阶段、实施阶段、评估阶段
- B.评估阶段、准备阶段、预测阶段、实施阶段
- C.准备阶段、预测阶段、评估阶段、实施阶段

正确答案: A

45、(单选题)自我效能中低自我效能感不相信能按时完成工作，也不确定完成的质量，其表现出来的行为为： ()

- A.想象成功
- B.果断选择时机
- C.不肯努力
- D.从挫折中学习

正确答案: C

46、(单选题)进行职位分析时，以下方法属于定性分析法的是()

- A.PAQ (Position Analysis Questionnaire)
- B.CIT (Critical Incidents Technique)
- C.CMQ (Common -Metric Questionnaire)
- D.FJIA (Functional Job Analysis)

正确答案: B

47、(单选题)下列对战略性人力资源管理的内涵的说法错误的是 ()

- A.战略性人力资源管理于 20 世纪 60 年代产生，是相对于传统人力资源管理而言的一种新的人力资源管理形态
- B.米勒认为，战略性人力资源管理是企业中所有与人力资源有关的决策，而这些决策主要是为了协助组织实施战略以获得竞争优势
- C.怀特和麦克马汉将战略性人力资源管理定义为：是组织实现其战略目标的有计划的人力资源部署和管理行为
- D.战略性人力资源管理的基本特征有系统性、战略性、匹配性、动态性

正确答案: A

48、(单选题)由俄罗斯和美国的宇航员及科学家组成的团队，在他们当中的某些人真正在“和平号”空间站开展面对面工作之前，他们在几个月的训练时间里分别在各自的国家利用电子通信技术进行交流，共同完成一些工作。该团队的类型是（）。

- A.网络团队
- B.项目团队
- C.工作团队
- D.服务团队

正确答案: A

49、(单选题)平均系数分配法的一般步骤包括（）a.组织季度绩效工资总额的确定 b.部门工资季度总额的确定 c.个人绩效工资的计算 d.个人绩效工资的发放

- A.abcd
- B.abc
- C.abd
- D.bcd

正确答案: B

50、(单选题)（）指培训者和公司用来评价培训项目的尺度。

- A.培训效果
- B.培训的成果或标准
- C.培训评估
- D.评估方案设计

正确答案: B

51、(单选题)把异常的数据与（）相结合可能会揭示最成功的竞争对手也为他的工程师支付更大数额的奖金。

- A.上下级关系数据和财务状况
- B.上下级关系数据或财务状况
- C.上下级关系数据
- D.财务状况

正确答案: D

52、(单选题)自主沟通元素不包括（）。

- A.公平

- B. 诚实
- C. 直接
- D.实际

正确答案: D

- 53、(单选题)平时复本（延迟等值）的误差源是()
- A.内容抽样
 - B.时间抽样
 - C.时间和内容抽样
 - D.评估者间一致性

正确答案: C

- 54、(单选题)以下 X 理论的内容不包括哪一项()
- A.人性懒惰，逃避工作
 - B.缺乏责任心
 - C.以自我为中心
 - D.具有独创性

正确答案: D

- 55、(单选题)政治技巧是一种人际交往的方式，结合了社会意识和良好的沟通能力。领导者需要政治技巧来达到诸如建 立同盟和为自己的组织获得资源等目的，所有政治手段的目的都在于()
- A.获取更多的经济回报
 - B.提升个人和组织的绩效
 - C.获取和维护权力
 - D.提升自我在团队中的声望

正确答案: C

- 56、(单选题)()被定义为“为了在那些尚未建立工会的企业中组建工会而安插工会成员进入该企业”。
- A.工会渗透
 - B.员工渗透
 - C.工会预备段
 - D.员工预备段

正确答案: A

57、(单选题)战略规划是一个过程，它的内容包括: () ;评估一个组织在实现其终极目标的过程中可能遇到的各种障碍;选择有效的方法帮助组织扫除障碍、实现目标。

- A.描述一个组织的终极目标
- B.保证组织目标的实现
- C.组织的需要
- D.组织的有利作用

正确答案: A

58、(单选题)任务的复杂程度的范畴包括 ()

- A.例行性任务、非例行性任务
- B.组织性任务、非组织性任务
- C.行为性任务、非行为性任务
- D.目标任务、行为任务

正确答案: A

59、(单选题)以下哪个方法是可以帮助你对付在谈判中发生不道德的行为的? ()

- A.马上指出对方的不良行为
- B.要求换一个对手来继续谈判
- C.将话语权转回己方
- D.假装对所谈的问题很专业、很内行

正确答案: B

60、(单选题)在每一个绩效周期开始时，上级和下属都应当会面讨论，就需要做什么以及如何去做达成共识。这种关于绩效计划的讨论不包括对 () 的讨论。

- A.结果
- B.目标
- C.行为
- D.开发计划

正确答案: B

61、(单选题)在进行激励时要处理好三方面的关系，这些也可以调动人们工作积极性。第一，努力与绩效的关系。人们总是希望通过一定的努力达到预期的目标；第二，绩效与奖励的关系。人总是希望取得

成绩后能够得到奖励，既包括物质上的，也包括精神上的。如果他认为取得绩效后能得到合理的奖励，就可能产生工作热情，否则就可能没有积极性；第三，奖励与满足个人需要的关系。人总是希望自己所获得的奖励能满足自己某方面的需要。以上与应用是（ ）激励理论

- A.麦克利兰的成就需要理论
- B.自我决定理论
- C.奥尔德弗的 ERG 理论
- D.弗鲁姆的期望理论

正确答案: D

62、(单选题)劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的（ ），并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

- A.30%
- B.50%
- C.80%
- D.100%

正确答案: C

63、(单选题)下列哪一项不属于战略制定阶段（ ）

- A.战略规划团队需要通过界定企业的使命和目标、外部的机会和威胁以及内部的优势和劣势来确定企业的战略方向
- B.需要发现各种可能的战略方案
- C.根据这些战略在实现组织目标方面的能力进行比较
- D.设计组织结构、分配资源、确保组织获得高技能的员工、设计出能够使员工的行为与组织的战略目标保持一致的报酬系统

正确答案: D

64、(单选题)（ ）的观点认为，当别人有求与你以获得有价值的东西时，你就获得了权力。

- A.利用关系
- B.依赖关系
- C.帮助关系
- D.劳动关系

正确答案: B

65、(单选题)企业招募活动前应考虑以下哪四个因素？（ ）①可用资金②空缺职位填补紧急程度③大

范围面试需求④需求员工类型⑤空缺岗位豁免情况

- A.①②③④
- B.①②③⑤
- C.②③④⑤
- D.①③④⑤

正确答案: B

66、(单选题)运用稳定性一等值性来计算信度值的主要优势在于，考虑了三种不同形式的误差，其中不包括（ ）。

- A.持久误差
- B.暂时误差
- C.随机反应误差
- D.特定因素误差

正确答案: A

67、(单选题)特殊就业团体，即（ ）的就业，法律法规有特别的规定的，从其规定。

- A.残疾人
- B.少数民族人员
- C.退出现役的军人
- D.以上都是

正确答案: D

68、(单选题)下列哪项人员配置决策不属于人员配置水平（ ）

- A.自行招聘或外包
- B.具体或一般 KSAO
- C.核心或弹性劳动力
- D.雇用或留任

正确答案: B

69、(单选题)HRM 部门与非 HRM 部门的工作关系不包括（ ）

- A.制度制定与制度执行的关系
- B.监控审核与执行申报的关系
- C.需求提出与服务提供的关系
- D.组织与被组织的关系

正确答案: D

70、(单选题)为什么公司会将培训外包? () ①可以激励员工; ②可节省时间以便公司集中精力研究经营战略; ③可提升适应性以及培训的准确度以遵守联邦政府、州政府或当地政府的规定; ④可以有时间处理其他的工作; ⑤渴望获得最好的培训; ⑥可根据学习需求发现公司能力的欠缺之处; ⑦可节省成本。

- A.①③⑤⑥⑦
- B.①③④⑤⑥
- C.②③④⑤⑥
- D.②③⑤⑥⑦

正确答案: D

71、(单选题)根据鲍文(Bowen)和劳勒(Lawler)的观点, 为了实施高效的员工参与, 在经营环境中必须包含的要素为 ()

- A.有关组织以及组织规则的信息
- B.帮助员工理解组织绩效并为之奉献的知识
- C.影响组织发展方向和绩效的决策权
- D.基于员工工龄的奖励标准

正确答案: C

72、(单选题)培训设计的过程都具有的共同点为 () ①在培训开始之前必须确定可量化的培训目标②培训评估对于选择培训方法、监督培训实施、调整培训项目都起着重要的作用③对培训需求评估是培训项目制定与实施的关键点之一④只有帮助雇员达到预期目标的培训才是有效的

- A.①②③
- B.①③④
- C.②③④
- D.①②④

正确答案: D

73、(单选题)在绩效计划的更新和重新签订阶段所使用的信息是从 () 获得的, 当然也会根据需要进行适当的调整。例如, 一些新的关键职责和胜任能力可能会被纳入进来。而有些目标则需要向上或向下进行调整。

- A.绩效执行阶段
- B.绩效评价阶段
- C.绩效审议阶段

D.绩效反馈阶段

正确答案: D

74、(单选题)下列关于职位评价方法的描述正确的是 ()

- A.排序法的优点是快速、简单、费用低、易达成共识。
- B.在职位多样化的复杂组织中，分类法很难建立起通用的职位等级定义。
- C.要素比较法自 20 世纪 40 年代开始得到应用，至今一直是组织中最常用的一种职位评价方法。
- D.要素计点法方案的设计和应用耗费时间，很难说明不同等级的职位之间的价值差距到底有多大。

正确答案: B

75、(单选题)进行正确的道德决策需要的不是一系列原则，而是正确的价值观。为了帮助员工处理好道德决策问题，组织必须提高员工的道德觉悟水平。以下哪个不是公司对员工进行道德决策教育时可以使用的方法 ()。

- A.道德规范
- B.道德审计
- C.道德测试
- D.决策模式

正确答案: C

76、(单选题)基本养老保险基金逐步实行全国统筹，其他社会保险基金逐步实行省级统筹，具体时间、步骤由 () 规定。

- A.国务院
- B.人大常委会
- C.全国人大
- D.政府

正确答案: A

77、(单选题)薪酬战略主要由薪酬模型的要素组成：目标和四项政策选择——薪酬管理，雇员贡献，内部一致性和 ()。

- A.薪酬决策
- B.雇员需求
- C.社会和政治环境
- D.外部竞争性

正确答案: D

78、(单选题)内在效度威胁的衡量工具描述为（）。

- A. 受训者希望在事后测试中取得很好的结果
- B. 受训者对于评估后成果变化的解释
- C. 在事后的测试中，得高分和低分的受训者会平均向中间移动
- D. 受训者由于要被评估而在培训项目中更努力

正确答案: B

79、(单选题)表扬的基本原则有（）。

- A. 友善性
- B. 在特定背景下，针对具体行为
- C. 频繁性
- D. 可以使用否定之否定说法

正确答案: B

80、(单选题)按照（）的观点，人力资源管理要达到激励员工的目的，必须对绩效管理系统和薪酬与管理系统机型相应的改善。

- A. 目标设置理论
- B. 公平理论
- C. 成就需求理论
- D. 期望理论

正确答案: D

81、(单选题)（）是开展核心人员配置活动的基础和必要组成部分。

- A. 辅助性活动
- B. 支持性活动
- C. 计划性活动
- D. 监督性活动

正确答案: B

82、(单选题)要求薪酬有利于吸引和留住人才是薪酬管理原则的（）

- A. 补偿性原则

- B.激励性原则
- C.透明性原则
- D.竞争性原则

正确答案: D

83、(单选题)共享服务模型能够帮助削减企业的成本、也能提高人力资源管理实践业务之间的（ ）。同时它也是一种人力资源管理职能的组织模式。

- A.关联性和实效性
- B.时效性和相似性
- C.战略性和实效性
- D.关联性和时效性

正确答案: D

84、(单选题)在整个薪酬发展的历史中，出现了不同的工资政策，下列关于这些制度出现的时间顺序排列正确的是_____①生存工资 ②差别计件工资 ③转包合同制度 ④收益分享计划

- A.①②③④
- B.②③①④
- C.①③②④
- D.②①③④

正确答案: C

85、(单选题)以下哪一个选项不属于企业的竞争战略（ ）。

- A.集中战略
- B.成本领先战略
- C.差异化战略
- D.聚焦战略

正确答案: A

86、(单选题)组织应当致力于创建一种“_____”来反映对反馈行动的支持

- A.组织文化
- B.企业文化
- C.行为文化
- D.反馈文化

正确答案: D

87、(单选题)工作分析的目标不包括 ()

- A.组织优化
- B.培训开发
- C.薪酬管理
- D.工作成果

正确答案: D

88、(单选题)下列有关人力资源与人力资本的关系描述不正确的是 ()

- A.人力资本是对人力资源开发性投资形成的结果
- B.人力资源为一存量概念
- C.人力资本兼有流量和存量的概念
- D.人力资源理论是人力资本理论的基础

正确答案: D

89、(单选题)下列关于宽带型薪酬结构的特点描述错误的是 ()

- A.宽带型薪酬结构支持扁平型组织机构
- B.宽带型薪酬结构有利于职位的轮换
- C.宽带型薪酬结构有利于推动良好的工作绩效
- D.宽带型薪酬结构有利于推动组织变革

正确答案: D

90、(单选题)人事心理学涉及的主要领域有 ()。①岗位分析和岗位评估 ②招募, 筛选和选拔 ③培训和开发 ④绩效管理

- A.①②
- B.①②③
- C.①③④
- D.①②③④

正确答案: D

91、(单选题)以下关于团队的特征正确的描述是 ()

- A.团队的规模有一定的限制, 人员的规模一般在 5-7 人左右

- B.团队的成员具有不同的技能、知识或经验，每个队员都能对这个团队做出贡献
- C.团队的队员共同承担团队成败的责任但是自己的失误要自己承担，不连累他人
- D.团队的建立不仅是以完成团队的共同目标为主，同时以完成成员的各自目标为辅

正确答案: B

92、(单选题)谈话指导作为一种重要的管理手段，如何进行有效的谈话指导是非常重要的，在构建谈话指导的过程中时，一个称职的谈话指导者是不可或缺的因素。成为一个合格的谈话指导者需要具备哪些技能（）

- A.应急问题处理能力
- B.信息反馈能力
- C.擅长分权
- D. 独自决策的能力

正确答案: B

93、(单选题)用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令期限退还劳动者本人，并以每人（）的标准处以罚款。

- A.二百元以上一千元以下
- B.五百元以上一千元以下
- C.五百元以上二千元以下
- D.五百元以上三千元以下

正确答案: C

94、(单选题)任务分析的步骤为（）a.确保任务基本清单的可靠性和有效性 b.选择待分析的工作岗位 c.确定工作任务后，明确胜任各项任务所需的知识、技术或能力 d.列出工作岗位所需执行的各项任务的基本清单

- A.bdca
- B.abcd
- C.abdc
- D.bdac

正确答案: D

95、(单选题)在岗培训中，指员工在特定时期里变换职位，以获得不同职位工作经验的培训方法是（）

- A.辅导培训
- B.工作实践体验

- C.工作轮换
- D.临时派遣

正确答案: C

96、(单选题) () 是对企业内部人员配置模式的描述。

- A.企业介绍
- B.企业描述
- C.企业标识
- D.企业简介

正确答案: D

97、(单选题)下列关于排序法的说法，错误的是 ()

- A.直接排序法是最简单的排序法，评价者经过通盘考虑后，以自己对评价对象工作绩效的整体印象为依据进行评价，将本部门或一定范围内需要评价的所有人从绩效最高者到绩效最低者排出一个顺序
- B.交替排序法是根据某些评价要素将评价对象从绩效最好的到绩效最差的进行排序，交替排序法是将要评价的所有人员的名单列出，进行排序
- C.配对比较法亦称平行比较法、一一对比法、成对比较法，它使评价方法变得更有效
- D.配对比较法是将每一个评价对象按照所有的评价要素与其它评价对象一一进行比较，根据比较结果排出名次，即两两比较，然后排序

正确答案: B

98、(单选题)绩效评价是指根据 () 来对其在当前以及过去的绩效进行评价。

- A.员工个人需要达成的绩效标准
- B.员工个人已达成的绩效标准
- C.企业要求达成的绩效标准
- D.团队整体的绩效标准

正确答案: A

99、(单选题)当企业选择移动学习作为培训方式是，应注意 ()

- A.课程长度由实际需要确定，但为了保证其有效性也不宜过长，一般在 1 小时以内
- B.屏幕的设计必须采用图像
- C.将讲座数字化并传递给雇员即可促进学习
- D.由于屏幕大小、网络浏览器以及移动操作系统带来的技术问题

正确答案: D

100、(单选题)下列关于波特提出的两种总战略的说法正确的是（ ）。

- A.企业竞争优势的来源是一家公司在设计产品过程中创造价值的能力
- B.企业可以通过使自己的某种产品或服务与其他企业的产品或服务有所不同，借此收取比竞争对手更高的价格，从而创造价值
- C.低成本战略强调的是企业努力成为本地区成本最低的生产者
- D.差异化战略的结果是给人们造成本产品或服务与同行业中其他企业的产品或服务是不同的

正确答案: B

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)用人单位聘用外籍人员每满一年,需要在期满前()日办理就业证年检手续,逾期未办理的,就业证失效。

- A.10
- B.15
- C.20
- D.30

正确答案: D

2、(单选题)能将收益确定制与缴费确定制的优势相结合的一个办法就是使用()。

- A.现金余额计划
- B.货币购买计划
- C.缴费确定制计划
- D.收益确定制计划

正确答案: A

3、(单选题)在培训项目评估中,下列关于评估结果的歧义说法正确的是()

- A.效度威胁指引起受训者怀疑的因素
- B.评估者可能怀疑研究结果的可信度和评估结果被推广至其他受训者和其他情境的密度
- C.研究结果的可信度是内在效度
- D.内在效度威胁与公司特点、评估方案设计、以及参与评估研究的人员有关

正确答案: C

4、(单选题)确定工作要求与工作报酬、为晋升或调动招募员工、评估员工的任职资格以及对新的职位提供工作邀请等属于哪种配置系统()。

- A.内部配置系统
- B.外部配置系统
- C.内部配置系统和外部配置系统
- D.都不是

正确答案: C

5、(单选题)关于绩效指标，下列对应正确的是（ ）。

- A.财务指标----员工自愿流动率
- B.客户指标----资本收益率
- C.内部业务流程指标----生产周期缩短率
- D.创新与学习指标----退货率

正确答案: C

6、(单选题)通过了解个性因素的意义，我们可以有针对性地进行自我扩展。了解了自己每一项因素的得分，有助于对职业的选择。可以看出哪些个性因素对我们的工作和人际关系有重要的影响（ ）

- A.中性的个性因素
- B.迎合他人的个性因素
- C.极端的个性因素
- D.所有的个性因素

正确答案: D

7、(单选题)组织文化中信任有关的要素包括（ ）。①关系的深度；②对角色和责任的了解程度；③经常、及时地进行直率坦白的沟通；④组织中的成员有自信心且有自知之明；⑤高水平的技术能力；⑥具有明确的组织目标、方向 and 理念；⑦信守承诺；

- A.①②③④⑤⑥⑦
- B.①②③④⑥⑦
- C.①②③⑥⑦
- D.②③④⑥⑦

正确答案: A

8、(单选题)_____在特定情形下的注意力、心理效能、分心的事物等暂时的变异引起

- A.随即反应误差
- B.特定因素误
- C.暂时误差
- D.随机误差

正确答案: A

9、(单选题)O*NET 中包括的工作环境中属于环境条件这一分类的是（）。

- A.高处
- B.辐射
- C.物理距离
- D.污染物

正确答案: D

10、(单选题)如果只在调查中报告基本工资的平均水平，就可以用各公司基本工资总和除以公司的数量来计算（）。

- A.算术平均数
- B.加权平均数
- C.薪酬水平
- D.薪酬组合

正确答案: A

11、(单选题)绩效选择的依据不包括（）

- A.考核成本的多少
- B.绩效评价的目的
- C.工作内容和绩效标准
- D.获取绩效信息的便利程度

正确答案: A

12、(单选题)下列哪一选项是需要对下属的工作绩效进行评价的原因？（）①绩效评价在企业绩效管理过程中扮演着核心角色②绩效评价对于员工的职业生涯规划有很大的用处③绩效评价可以使上级和下属员工共同制定一项计划④上级利用绩效评价来识别员工的培训与开发需求

- A.①②③
- B.①③④
- C.②③④
- D.①②③④

正确答案: D

13、(单选题)在美国很多州档案管理要求中，有一个概念叫“笼统的法定失效”，指所有没有具体法律时效的索赔事件的时效，这个时效通常是（）年。

- A.3
- B.4
- C.5
- D.6

正确答案: D

14、(单选题)以下哪一项是领导者促进团队合作的核心 ()

- A.确定清晰的团队使命
- B.建立信任
- C.鼓励员工提出自己的意见
- D.团队有效性

正确答案: B

15、(单选题)在某种程度上可以说, () 工作水平的高低反映了企业管理水平的高低。

- A.员工关系管理
- B.员工
- C.薪酬管理
- D.绩效管理

正确答案: D

16、(单选题)职工应当按照国家规定的本人工资的比例缴纳基本养老保险费, 记入 () 。

- A.公司账户
- B.个人账户
- C.家属账户
- D.随意账户

正确答案: B

17、(单选题)以频率作为核查尺度的标杆不包括 () 。

- A.总是
- B.频繁
- C.有一些
- D.从不

正确答案: C

18、(单选题)图中的轮换路径具体来说是（）路径。

- A.横向
- B.平行
- C.格状
- D.层级

正确答案: B

19、(单选题)通常来说，包括职位簇、职位名称、职位概述、KSAO、权重指标和进行日期的是（）。

- A.职位说明
- B.工作分析
- C.工作规范
- D.工作职责

正确答案: C

20、(单选题)在战略性培训与开发中，外部分析包括（）。

- A.判断企业状况和经营者的得失
- B.内部分析的对称
- C.对企业外部政治环境、社会环境、技术环境、经济环境的分析
- D.检查运行环境来确定机会和威胁

正确答案: D

21、(单选题)下面不属于职位说明书里职位描述部分的是（）

- A.职位概要
- B.工作关系
- C.任职资格
- D.业绩标准

正确答案: C

22、(单选题)下列哪些是职位评价最常用的方法？（）①排序法；②归总法；③分类法；④计点法。

- A.①②③
- B.②③④
- C.①③④

D.①②③④

正确答案: C

23、(单选题)企业培训最终的目的是为了实现企业的 ()

- A.生产效率
- B.竞争实力
- C.市场份额
- D.经营目标

正确答案: D

24、(单选题)管理的重点就是营造和谐的人际关系是()的主要观点

- A.经济人假设
- B.社会人假设
- C.自我实现人假设
- D.复杂人假设

正确答案: B

25、(单选题)在竞争激烈的地区经营的雇主 () 都会对工资调整一次。

- A.每个季度，甚至每个月
- B.每个月
- C.每个月，甚至每一周
- D.每一年，甚至每一季度

正确答案: A

26、(单选题)最为直接和完备的岗位信息来源是 ()

- A.该岗位的领导
- B.该岗位的员工
- C.该岗位的工作内容
- D.该岗位与其他岗位的配合度

正确答案: B

27、(单选题)在团队为项目工作的这段时间里，对团队的绩效进行____的衡量，这样就可以在项目结

束之前，在必要时及时采取某些纠正措施。

- A.阶段性
- B.间歇性
- C.长期性
- D.短期性

正确答案: A

28、(单选题)下列对于不同类型的团队说法正确的是()

- A.工作或团队：为某个具体目的而组建，任务一旦完成就解散的团队
- B.项目团队：其成员资格不受时间空间或组织边界限制的团队
- C.网络团队：从事常规任务的固定团队
- D.网络团队：其成员资格不受时间空间或组织边界限制的团队

正确答案: D

29、(单选题)以下领导者的行为和态度属于任务导向型的是()。①提出难题的能力； ②创造灵感和可见性；③高绩效标准； ④手把手地指导和反馈；⑤关注团队成员的长处； ⑥对员工的想法持开放态度。

- A.①③⑥
- B.③④⑤
- C.②④⑤
- D.④⑤⑥

正确答案: B

30、(单选题)用人单位按照规定缴纳工伤保险后，职工因工伤发生的费用，下列哪项按照国家规定由用人单位支付？()

- A.劳动能力鉴定费用
- B.因工死亡的，其遗属领取的丧葬补助金
- C.五级、六级伤残职工按月领取的伤残津贴
- D.一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴

正确答案: C

31、(单选题)关于培训转化理论，强调培训环境与工作环境完全相同的理论是()

- A.同因素理论
- B.刺激概化理论
- C.认知理论

D.类环境理论

正确答案: A

32、(单选题)绩效管理体系的首要目的是（）。

- A.为管理员工提供有效的，有价值的信息
- B.帮助高层管理者实现战略性的经营目标
- C.管理者通过反馈对员工提供有效的指导
- D.为人力资源规划和配置提供信息

正确答案: B

33、(单选题)战略规划主要有七个方面的目的，其中“能够将资源配置到最重要的核心业务上去”属于下列哪一方面（）。

- A.分析组织所处的环境
- B.帮助组织变得更加聚焦
- C.为组织打开视野提供了良好的机会
- D.帮助组织为未来做好准备

正确答案: B

34、(单选题)（）是预测企业劳动力需求和内部劳动力供给的过程和一套活动，通过比较这两个预测结果来确定就业缺口，并且制定行动计划来填补缺口。

- A.劳动力规划
- B.人力资源管理
- C.劳动力管理
- D.人力资源规划

正确答案: D

35、(单选题)人员配置的最初阶段是（），他包含组织和求职者双方的吸引行为

- A.面试
- B.笔试
- C.招募
- D.选拔

正确答案: C

36、(单选题) () 是旨在使公司内部的优势和劣势与外部的机会和威胁相匹配，从而帮助组织维持竞争优势的一种规划。

- A. 战略规划
- B. 战略管理
- C. 组织规划
- D. 竞争战略

正确答案: A

37、(单选题) 真实职业资格是一种 () 的标准，它在业务层面上具有一定的公平性。

- A. 似乎有差别对待
- B. 无差别对待
- C. 评判求职人员真实性
- D. 聘用人员

正确答案: A

38、(单选题) 下列哪一项不属于选择劳务派遣公司时需要考虑的因素？ ()

- A. 机构及其名誉
- B. 规划和交付周期
- C. 公司核心理念
- D. 工资和福利

正确答案: C

39、(单选题) () 指员工在测试或其他选拔工具中的得分与员工实际工作表现之间的数据关联

- A. 内容效度
- B. 绩效效度
- C. 结构效度
- D. 整体效度

正确答案: B

40、(单选题) 如何判断薪酬水平最有效也最具有可持续性 () ？

- A. 支付比竞争对手更高的薪酬
- B. 雇员贡献领先于市场上其他的雇员
- C. 大部分雇员表示不愿意离职并且满意所得薪酬

D.领先于市场的薪酬水平与领先于市场的雇员贡献同时存在

正确答案: D

41、(单选题) () 是指通过设计和运用各种工具、流程、系统、结构和文化来改进知识的创建、共享和使用,从而提高公司绩效的过程。

- A.员工管理
- B.技术管理
- C.知识管理
- D.资源管理

正确答案: C

42、(单选题)企业在进行人力资源供给预测时应把重点放在()

- A.外部人员拥有量的预测
- B.内部人员拥有量的预测
- C.国家政策的研究上
- D.社会经济环境上

正确答案: B

43、(单选题)集体合同签订后应当报送 () 。

- A.国务院
- B.工会
- C.政府
- D.劳动行政部门

正确答案: D

44、(单选题)下列 () 部门应当向社会保险经办机构通报用人单位的成立、终止情况,或通报个人的出生、死亡以及户口登记、迁移、注销等情况。①工商行政管理部门②民政部门③机构编制管理机关④公安机关⑤国有资产管理部门

- A.①②③
- B.②③④
- C.③④⑤
- D.①②⑤

正确答案: A

45、(单选题)人力资源管理涉及公司的内容包括公司的政策，实践，制度，这些因素会影响雇员的__、__、__。以下哪一个选项是正确的？（）

- A.能力 态度 绩效
- B.行为 态度 绩效
- C.能力 态度 素质
- D.行为 能力 素质

正确答案: B

46、(单选题)外部成长战略对培训的影响体现在（）①整合培训系统 ②团队建设 ③线上培训④培育共享文化 ⑤现场培训⑥评估被收购公司雇员的能力 ⑦整合公司的策略与程序

- A.①②③⑤⑦
- B.①②③⑥⑦
- C.①②④⑤⑦
- D.①②④⑥⑦

正确答案: D

47、(单选题)劳动力供给受下列哪些方面影响？①劳动力参与率②人们愿意提供的工作小时数③员工受过的教育训练及其技能水平④员工在工作过程中的实际努力水平

- A.①②④
- B.①②③
- C.①③④
- D.①②③④

正确答案: D

48、(单选题)对于运用标杆法设定目标值、战略行动方案的说法，错误的是（）

- A.运用标杆法设置目标值就是一个对标的过程，即通过对比标杆找差距来设置目标值
- B.战略行动方案是达成目标的途径，是没有时间限制的自主决定的项目或计划的集合，区别于组织的日常运用活动，只在帮助组织实现目标绩效
- C.基于战略主题选取行动方案，每个非财务目标至少要有有一个行动方案来支撑，而且这些行动方案要绑定到每个战略主题，跨部门和跨业务单元的行动方案需相互匹配，形成整体的行动方案组合
- D.在选择战略行动方案的时候，需要特别关注两个方面：战略行动方案的确定和组合、战略行动方案的筛选和评估

正确答案: B

49、(单选题)员工选拔程序统一指导并不明显侧重于哪一种方式，但大多数雇主青睐（）。

- A.整体效度
- B.绩效效度
- C.结构效度
- D.内容效度

正确答案: D

50、(单选题)企业能够运用三种基本方式对面临的歧视诉讼进行辩护，下列不属于这三种基本方式之一的是（）。

- A.经营必需
- B.真实职业资格
- C.说明雇用决策是基于法定的非歧视理由，而不是出于法律禁止的歧视原因
- D.证明非歧视事实

正确答案: D

51、(单选题)一个团队从组建到解散的整个生命周期中至少需要经过 5 个阶段，其中，在第二个阶段，会产生多方面的争议，请判断，当出现“谁授权你当头儿的”言论时，这是哪一方面的争议？（）

- A.权力方面
- B.管理方面
- C.权威方面
- D.角色方面

正确答案: D

52、(单选题)在研究中忽视了工作分析问题，因而未能识别出工作成功所需的个人特征，属于预测工作中的（）

- A.最新发现的漏洞
- B.一直存在的漏洞
- C.早期研究的漏洞
- D.管理者的漏洞

正确答案: C

53、(单选题)在（），多名评估人员对雇员在一系列练习中的表现进行评估。

- A.评价中心
- B.无领导小组讨论
- C.文件框练习
- D.面谈

正确答案: A

54、(单选题)“近些年来,针对大学教授发表文章给予奖励的做法在我国高校中日益普遍。武汉某学院的一位教授在一年当中发表了 65 篇被《科学引文索引》(SCI)系统收录的论文,平均不到一周就发表一篇,每篇获校方奖励 1 万元,共计 65 万元。但这些论文大都发在国外一些“影响因子”较低的刊物上,论文的内容也大同小异。2009 年年底,媒体披露,井冈山大学的两位讲师在国际学术期刊上发表的至少 70 篇文章因数据造假而被撤销,而该校同样有类似的科研奖励办法。东北某大学有一对教授夫妻,平均每天发表一篇 SCI 论文,一年收入过百万元。另有一位高校的院士 10 年来共发表 SCI 论文 500 篇,成为 SCI 大师。”这体现的绩效考核方法是 ()

- A.直接计件工资计划
- B.标准工时计划
- C.差额计件工资计划
- D.提案建议奖励计划

正确答案: A

55、(单选题) () 是系统地确定职位之间的相对价值,从而为组织建立一个职位结构的过程。

- A.职位分析
- B.职位评价
- C.职位说明书
- D.工作规范

正确答案: B

56、(单选题)大卫·麦克利兰的成就需求理论认为人们在生理需求得到满足的前提下,人们还有下列选项中的哪些需求? () ①权力需求; ②社交需求; ③尊重需求; ④亲和需求; ⑤成就需求。

- A.①③⑤
- B.②④⑤
- C.①④⑤
- D.③④⑤

正确答案: C

57、(单选题)工作职能的外包可以定义为（ ）

- A.将公司业务转移到外部企业
- B.将某业务流程转移到外部企业
- C.将小部分业务转移到外部企业
- D.将大部分业务转移到外部企业

正确答案: B

58、(单选题)评估研究只有具有（ ）才能保证评估结果是由培训项目而不是其他因素产生的

- A.内在效度
- B.外在效度
- C.成果测量尺度
- D.切实可行的评估方案

正确答案: A

59、(单选题)东星公司新建的化工生产线在投入生产过程中，下列哪些行为违反《劳动法》规定（ ）

①安排女技术员参加公司技术攻关小组并到位于地下的设备室进行检测②在防止有毒气体泄漏的预警装置调试完成之前，开始生产线的试运行③试运行期间，从事特种作业的操作员已经接受了专门培训，但未取得相应的资格证书④试运行开始前，未对生产线上的员工进行健康检查

- A.①②
- B.①④
- C.②③
- D.②④

正确答案: C

60、(单选题)用人单位应当按照国家规定的本单位（ ）的比例缴纳基本养老保险费，记入基本养老保险统筹基金。

- A.缴费职工工资总额
- B.营业额总额
- C.所有收入总额
- D.职工工资总额

正确答案: D

61、(单选题)与客户建立长期关系，提供最好的解决方案，提供客户化的，满足他们需要的产品和服务描述的是。（ ）

- A.总成本最低战略
- B.产品领先战略
- C.全面客户解决方案
- D.系统锁定战略

正确答案: C

62、(单选题)根据劳动争议处理制度，以下处理程序正确的是（）

- A.诉讼→调解→协商→仲裁
- B.调解→协商→诉讼→仲裁
- C.协商→调解→仲裁→诉讼
- D.诉讼→调解→协商→仲裁

正确答案: C

63、(单选题)在整个薪酬发展的历史中，出现了不同的工资政策，下列关于这些制度出现的时间顺序排列正确的是_____①生存工资 ②差别计件工资 ③转包合同制度 ④收益分享计划

- A.①②③④
- B.②③①④
- C.①③②④
- D.②①③④

正确答案: C

64、(单选题)紧缩投资战略的关键事项为（）

- A.创新
- B.融资
- C.效能
- D.成本

正确答案: C

65、(单选题)情感成果包括（）

- A.态度和情感
- B.态度和动机
- C.感情和意识
- D.情绪和意识

正确答案: B

66、(单选题)在 () , 外派人员需要接受语言培训和有关东道国文化习俗的职前培训。

- A.在职阶段
- B.遣返阶段
- C.离职阶段
- D.准备出发阶段

正确答案: D

67、(单选题)以下各项表述正确的是 ()

- A.保健因素和激励因素通常都与工作条件和工作环境有关
- B.保健因素和激励因素通常都与工作内容和工作本身有关
- C.保健因素通常与工作条件和工作环境有关, 而激励因素与工作内容和工作本身有关
- D.保健因素通常与工作内容和工作本身有关, 而激励因素与工作条

正确答案: C

68、(单选题)在测量特征以及表现测量对象在特征上的差异是有不同的精度, 相应地有不同的测量尺度, 一般把测量尺度分为下列选项中的哪四类()

- A.定类、定排、定序、定差
- B.定类、定序、定差、定比
- C.定序、定差、定比、定距
- D.定类、定序、定距、定比

正确答案: D

69、(单选题)罗克奇价值观调查问卷包括目的价值观和工具价值观两类价值观类型, 下列选项中内容均为目的价值观的是 ()

- A.和平的世界, 成熟的爱, 舒适的生活, 成就感
- B.真挚的友谊, 自主选择, 自我控制, 宽容
- C.富于想象, 礼貌, 勇敢, 负责
- D.舒适的生活, 平等, 心胸开阔, 睿智

正确答案: D

70、(单选题)健康保险计划设计有三方面的趋势其中不包含 () 。

- A.通过扣减、共同保险、排除和限制以及规定最高福利水平等方式将成本转移到员工身上
- B.通过让申请者接受福利之前的测试以及二次医疗建议的方式降低成本
- C.企业要求员工根据自身的健康状况和风险因素缴纳不同的费用
- D.企业给予未通过福利前测试的申请者额外的医疗补助

正确答案: D

71、(单选题)不属于利用数字技术开展虚拟会议优点的是 ()

- A.节约时间成本和货币成本
- B.有利于吸引和维系优秀员工
- C.有利于发挥参与会议人员的创造力
- D.减少因身份而产生的畏惧感

正确答案: C

72、(单选题)预告通知解除:在履行劳动合同过程中,用人单位提前 () 日通知劳动者,将于一定的期限之后解除合同的情形,也被称为非过错性解除劳动合同。

- A.10
- B.15
- C.20
- D.30

正确答案: D

73、(单选题)一般来说,一套绩效管理体系还可以确保报酬的分配是建立在公平和可信的基础之上。而建立在一套良好的绩效管理体系基础之上的各种管理决策的作用不包括 ()

- A.促进组织内部人际关系的改善
- B.减少员工对于无效工作的时间占比,提高工作效率
- C.增进上下级之间的相互信任
- D.能够帮助减少那些明显或不明显地根据年龄做出的不当决策

正确答案: B

74、(单选题)关于例行性任务和非例行性任务的说法,正确的是 ()

- A.例行性工作则没有得到清晰的界定,在如何开展工作方面也没有清晰的指示和说明
- B.非例行性任务是指得到清晰界定的工作任务,在如何完成这些工作任务方面几乎不会有什么偏差
- C.例行性工作的产出通常不会在短期内出现,并且对这些产出很难加以评估
- D.非例行性任务工作的产出通常不会在短期内出现,并且对这些产出很难加以评估

正确答案: D

75、(单选题)职位设计的方法有（ ）。①机械型职位设计法 ②激励型职位设计法③生物型职位设计法 ④知觉运动型职位设计法

- A.①②③
- B.①②④
- C.②③④
- D.①②③④

正确答案: D

76、(单选题)任职能力是指完成特定（）、达到特定（）所需做出的一种行为或一组行为。

- A.工作任务 目标
- B.技术任务 目标
- C.工作任务 方向
- D.工作目的 任务

正确答案: A

77、(单选题)某种人力资源供给预测的方法是在预测企业内部人员流动的基础上来预测人力资源的内部供给，这种方法预测的是一种潜在供给。这种方法是（）

- A.技能清单
- B.人员替换
- C.人力资源“水池”模型
- D.马尔科夫模型

正确答案: C

78、(单选题)尽管一些公司外包培训的趋势不断扩大，但是大多数公司只是外包一些小项目，而不是全部的培训与开发职能。原因为（）。①公司希望维持对各个方面培训与开发，特别是交货和学习内容方面的管理；②外包供应商提供服务有限，无法对公司全部员工进行培训；③公司希望掌握培训的主动权和监督权；④外包供应商不能满足公司需求。

- A.①③
- B.①④
- C.②③
- D.②④

正确答案: B

79、(单选题)企业长期的全职和兼职员工被称为（ ）

- A.弹性劳动力
- B.其他劳动力
- C.核心劳动力
- D.主要劳动力

正确答案: C

80、(单选题)绩效管理过程的最后一个阶段是_____的更新和重新签订

- A.绩效反馈
- B.绩效计划
- C.绩效考核
- D.绩效程序

正确答案: B

81、(单选题)可能导致绩效薪酬计划失败的原因不包括()

- A.组织的薪酬管理体系很糟糕
- B.期望获得某种行为或结果却奖励另一种行为或结果
- C.绩效提升的力度不足
- D.高层管理人员的报酬高于其他职员的报酬

正确答案: D

82、(单选题)网络虚拟社群的特性主要包括虚拟性、（ ）、功能结构的独特性、人群流动频繁的空间。

- A.开放性
- B.开拓性
- C.拓展性
- D.延伸性

正确答案: A

83、(单选题)甄选过程的最后步骤需要花费时间和精力，企业可以通过什么方法得到高额回报（ ）。

- A.再利用老员工
- B.减少职工工资

- C. 聘用高质量员工
- D.聘请专业招聘团队

正确答案: C

84、(单选题)千禧一代又被称为（）。

- A.X 一代
- B.技术一代
- C.Y 一代
- D.革新一代

正确答案: C

85、(单选题)“你刚上大学时的计划是什么？后来是怎么改变的？”属于哪类面试问题。（）

- A.假设性问题
- B.探究性问题
- C.一般性的关于教育的开放式问题
- D.一般性的与工作经验有关的开放式问题

正确答案: C

86、(单选题)我们把包括人力资源规划、招募、开发、绩效管理和薪酬支付的以目标为导向的一整套流程称为（）

- A.人员配置
- B.人才管理
- C.薪酬管理
- D.绩效管理

正确答案: B

87、(单选题)全国社会保障基金由（）预算拨款。

- A.中央财政
- B.国家
- C.县级以上人民政府
- D.工会

正确答案: A

88、(单选题)绩效管理体系还有助于组织收集一些有用的信息，这些信息可以用于几种不同的档案记录目的。下列说法中错误的是

- A.绩效数据可以用来验证最近刚刚使用的员工甄选工具的有效性。
- B.计算机水平测试可以用来对所有的管理人员进行测试。然后将测试分数与通过绩效管理体系收集上来的管理人员的绩效分数加以对比，如果计算机水平测试分数和员工在绩效测量中的得分是相关的，以后就可以用来对申请管理岗位的求职者进行测试。
- C.绩效管理体系还可以帮助企业记录一些重要的管理决策信息。当企业遭到法律诉讼时，这些信息会特别有用。
- D.可以帮助记录员工各个阶段的绩效，以便于员工更好地提升自己的能力。

正确答案: D

89、(单选题)情感成果可以通过_____来测量 ()

- A.测试
- B.调查
- C.观察
- D.沟通

正确答案: B

90、(单选题)美国特化拉州州政府通过线上网址问卷的方式进行职位分析。这些问卷适用于各种各样的职位，在这些问卷中一共包括 18 个与职位承担的工作任务有关的问题。这些问卷依据以下哪些要素对工作内容进行评估()

- A.应急能力
- B.解决问题
- C.时间分配
- D.人际关系

正确答案: B

91、(单选题)为了让雇员确信调动、晋升和降级都是一种开发机会，公司应该提供什么 ()。1.关于新的职位和工作地点的信息、挑战、所带来的潜在收益等。2.通过让雇员预先察看新的工作地点，了解新的社区和其他应聘机会，让他们参与调动决策。3.明确的工作绩效目标和及时的工作绩效反馈。4.新工作地点的东道主应帮助雇员尽早适应新社区和新的工作环境。5.有关新工作机会如何影响其收入、税负、抵押贷款及其他花费的信息。6.为售房、购房或租房提供的补贴和帮助。7.新地点和新工作的上岗培训计划。8.对于雇员所获得的新经验有利于其职业生涯规划的保证。9.对雇员家庭的帮助，包括帮助他们选择学校及照看儿童和老人的机构。10.对雇员配偶的帮助，帮助他们认识自身的能力，并通过自我推荐找到新工作。

- A.1.2.3.4.5.6.7.8.9.10

- B.1.2.6.7.8.9.10
- C.1.2.3.4.5.9.10
- D.1.2.3.4.5.6.7.8

正确答案: A

92、(单选题)在几个条件满足时绩效薪酬计划才能够强化员工的工作动机,其中不包括

- A.员工能够看到在他们的努力和最终的绩效之间存在一种清晰的联系
- B.员工能够看到在他们的绩效水平和能够获得的报酬之间存在一种清晰的联系
- C.员工能够看到在他们的薪酬水平和能力水平之间存在一种清晰的联系
- D.员工认为可能获得的这些报酬是有价值的

正确答案: C

93、(单选题)（ ）的结果将会作为基本工作要求的工作分析的其余部分的基础。

- A.任务陈述
- B.职责说明
- C.岗位分析
- D.工作分析

正确答案: A

94、(单选题)人力资源管理领域的主要专业组织是（ ），它是世界上最大的人力资源管理专业协会，在全球拥有 25 万名专业会员和学生会员。

- A.中国人力资源管理协会
- B.美国人力资源管理协会
- C.国际人力资源管理协会
- D.世界大型企业联合会

正确答案: B

95、(单选题)将人力资源战略和措施与公司的战略相结合需要四个步骤：（1）开发评价指标来衡量人力资源部的绩效、（2）制定人力资源战略性政策和实践以带来所需的员工行为、（3）明确实现公司战略目标所需的员工行为、（4）制定公司的战略，正确顺序为（ ）

- A.（1）-（2）-（3）-（4）
- B.（1）-（3）-（2）-（4）
- C.（4）-（3）-（2）-（1）
- D.（4）-（2）-（3）-（1）

正确答案: C

96、(单选题)以下哪一项不属于核心人员配置活动的关注()

- A.劳动力的招募
- B.劳动力的选拔
- C.劳动力的解雇
- D.劳动力的雇用

正确答案: C

97、(单选题)在进行一项预测性研究时，流程顺序是() a. 测量该岗位的求职者 b.在后面某个时间测量效标成绩 c.评估测量因子与效标之间的关系强度 d.在不使用测量程序结果的情况下对求职者进行选拔

- A.abcd
- B.bacd
- C.abdc
- D.adbc

正确答案: D

98、(单选题)劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥，强令冒险作业的，()，劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，()。

- A.不视为违反劳动合同；有权对用人单位提出批评，检举和控告。
- B.视为违反劳动合同；无权对用人单位提出批评，检举和控告。
- C.视为违反劳动合同；有权对用人单位提出批评，检举和控告。
- D.不视为违反劳动合同；无权对用人单位提出批评，检举和控告。

正确答案: A

99、(单选题)()是指员工的薪酬随个人、团队或组织绩效的某些衡量指标所发生变化而变化的一种薪酬设计。

- A.绩效奖励计划
- B.薪酬奖励计划
- C.报酬奖励计划
- D.工资奖励计划

正确答案: A

100、(单选题)以下划分人力资源规划角度相同的是（ ） ①部分的人力资源规划②独立性人力资源规划
③附属性的人力资源规划④整体的人力资源规划

A.①②

B.③④

C.②③

D.①③

正确答案: C

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)芒斯特伯格对工作分析最大的贡献是：发现工作分析最重要的工作是（）

- A.依据自己的操作体验获得信息
- B.从"内行人"那里获取真实而准确的信息
- C.制定一个完备的工作计划
- D.控制工作分析的成本支出

正确答案: C

2、(单选题)（）认为，如果员工的某种行为得到了与预期目标相符的某种报酬的强化，则员工重复性地执行相同行为的可能性很可能增加。

- A.双因素理论
- B.目标设置理论
- C.强化理论
- D.期望理论

正确答案: C

3、(单选题)实施绩效管理体系有两个重要前提条件，请问通过（）可完成实施绩效管理的第二个重要前提条件？

- A.工作活动
- B.工作服务
- C.职位分析
- D.职位描述

正确答案: C

4、(单选题)工作绩效差异不是由下列哪种特征造成的（）。

- A.个体特征
- B.环境特征
- C.群体特征
- D.组织特征

正确答案: B

5、(单选题)根据美国的《公平劳动标准法》的规定，14-15 岁的儿童可以在课余时间在安全的工作环境下从事不超过 3 个小时的工作，那么在学校放假期间他们每周工作不得超过（）个小时。

- A.18
- B.21
- C.30
- D.40

正确答案: D

6、(单选题)下列对与绩效标准的说法，错误的是（）

A.绩效标准又称为绩效评价标准，描述的是绩效指标需要完成到什么程度，反映组织对该绩效指标的绩效期望水平

B.在设计绩效指标是，需要为每个指标确定相应的绩效标准，便于管理者在绩效监控和绩效评价中判断绩效指标的完成情况

C.在绩效管理实践中，人们对绩效标准的理解可以将绩效标准理解为一个数据，即区间值

D.在绩效管理实践中，人们对绩效标准的理解可以将绩效标准理解为一个数据，即目标值

正确答案: C

7、(单选题)利用电子沟通方式的明显好处就是（）。

- A.利于建立私人关系
- B.快捷
- C.节约成本
- D.可以利用手势、语调传递信息

正确答案: C

8、(单选题)理解和利用情绪不仅在生活中很重要，在工作场合也十分重要。戈尔曼是情商研究的先驱，下列关于他对情商与工作联系的研究结论的描述错误的是（）。

A.戈尔曼认为不管是在什么样的工作岗位上，EQ 的重要性都是 IQ 和技术能力的两倍

B.戈尔曼认为一个人即使受过世上最好的教育，拥有敏锐和深邃的思维能力，有许许多多的聪明点子，但是若没有 EQ，仍然不能成为一个伟大的领导者

C.戈尔曼认为，情商高的领导者了解自身对他人的影响

D.戈尔曼指出，对于身居高位的管理者来说，EQ 起着尤为重要的作用

正确答案: C

9、(单选题)企业实施群体奖励计划导致员工流动的原因是存在 ()

- A.搭便车效应
- B.首因效应
- C.类我效应
- D.非法歧视性偏见

正确答案: A

10、(单选题)下列不属于各种激励理论对绩效奖励计划的启示的有()

- A.员工的需要会影响员工的行为
- B.雇佣关系本身具有一种交换的本质
- C.绩效奖励计划的成功还有赖于员工与企业之间的沟通
- D.目标可以作为员工与之进行对比的绩效标准

正确答案: B

11、(单选题)基本养老保险基金由 () 等组成。

- A.用人单位和个人缴费以及政府补贴
- B.用人单位和个人缴费
- C.用人单位和政府补贴
- D.个人缴费和政府补贴

正确答案: A

12、(单选题)绩效加薪是指公司根据员工个人的绩效水平高低为其增加()

- A.奖金
- B.职位
- C.基本薪酬
- D.福利

正确答案: C

13、(单选题)员工的流动可以分为自愿流动和非自愿流动两种形式，其中下列选项中属于非自愿流动的是()

- A.组织精简

- B.退休
- C.休假
- D.怀孕或照顾孩子

正确答案: A

14、(单选题)满意的活动是指在规定的时间内最有可能以最低或可接受范围内的成本、（ ）达到人员配置目标活动。

- A.最小的负面作用
- B.资源利用
- C.时间消耗
- D.代价

正确答案: A

15、(单选题)在培训项目评估中，下列关于评估结果的歧义说法正确的是（ ）

- A.效度威胁指引起受训者怀疑的因素
- B.评估者可能怀疑研究结果的可信度和评估结果被推广至其他受训者和其他情境的密度
- C.研究结果的可信度是内在效度
- D.内在效度威胁与公司特点、评估方案设计、以及参与评估研究的人员有关

正确答案: C

16、(单选题)在面试提问中，让应聘者对某一问题做出明确的答复是（ ）

- A.清单式提问
- B.封闭式提问
- C.举例式提问
- D.开放式提问

正确答案: B

17、(单选题)职位公告的内容应基于（ ）。

- A.工作职责
- B.工作范畴
- C.能力需求
- D.职位需求矩阵

正确答案: D

18、(单选题)下列关于绩效考核过程，说法错误的是（）

- A.确立目标需要明确组织的战略目标、选择考核对象。
- B.建立评价系统包括三方面的内容：确定评价主体，构建评价指标体系和选择适当的考核方式。
- C.整理数据阶段要尽量减少主观色彩，以客观事实和客观标准来进行，以保证最终考核结果的公正客观。
- D.分析判断阶段，需要对信息进行重新整合，按照所确定的评价方式对评价对象进行最终排名。

正确答案: D

19、(单选题)下列不属于薪酬调查通常需要收集的基本的数据的是（）。

- A.关于组织的信息
- B.关于总体薪酬制度的信息
- C.被研究职位的每个任职者的具体薪酬数据
- D.社区薪酬平均水平

正确答案: D

20、(单选题)情绪智力的概念不是由____提出的

- A.彼得沙洛维
- B.迪巴洛
- C.丹尼尔戈尔曼
- D.约翰梅耶

正确答案: C

21、(单选题)对于绩效目标、绩效指标、绩效标准的说法，正确的是（）

- A.绩效目标是跟踪和评价目标实现程度的晴雨表，即强调从哪些方面衡量绩效目标
- B.绩效标准描述的是实现战略目标所必须做好的事项
- C.绩效指标说明了各类指标应该做到何种程度才符合组织的期望，即各项绩效指标分别应该达到什么水平
- D.绩效指标是跟踪和评价目标实现程度的晴雨表，即强调从哪些方面衡量绩效目标目标实现程度的晴雨表，即强调从哪些方面衡量绩效目标

正确答案: D

22、(单选题)人员配置是一项涉及获取、安置、保留劳动力的关键（）职能

- A.管理
- B.组织
- C.团体
- D.小组

正确答案: B

23、(单选题)下面是绩效管理的基本流程，空白处应为（）

- A.绩效预测
- B.绩效回报
- C.绩效规范
- D.绩效管理

正确答案: B

24、(单选题)管理者记录员工的开发活动以及他们的整体绩效时应遵循的建议有（）。

- A.尽量少用数词
- B.使认知负担最小化
- C.程序标准化
- D.记录与生活相关

正确答案: C

25、(单选题)多元化是否对组织及其员工最为有利。如果企业的文化是开放的，即企业能够包容不同的人群，接纳他们的观点，坚持公开透明的原则，鼓励学习，褒奖创新，支持团队合作，那么企业就能对多元化进行有效的管理。在一个开放、健康的企业里，只要信息畅通，那么不管是多元化团队还是非多元化团队，都能有效地开展工作。与非多元化团队相比，选项中哪些不是多元化团队具有的优势（）。

- A.多元化团队能够获得更多的认知资源，视野更为开阔，与外界的联系更为频繁
- B.多元化程度高的团队因为思想多样，限制了提高组织识别战略机遇和环境变化的能力
- C.多元化团队能够集思广益，共享信息
- D.当环境发生变化时，多元化团队能够提出多种方案，最终导致创新和战略变革

正确答案: B

26、(单选题)符合职位分析步骤的选项是（）①对工作现场的初次考察②开发预备性的职位信息③对工作进行二次访谈④实施访谈⑤核实职位说明⑥整合职位信息

- A.①②④③⑤⑥
- B.①②③④⑤⑥

C.②①④③⑥⑤

D.②①③④⑤⑥

正确答案: C

27、(单选题)权力的策略性权变理论是指（ ）。

A.越接近权力层，其可行使的权力就越大。

B.权力可以因为在合适的时间、地点采取了适当的举措而产生。有相应的举措就会得到相应的回报。

C.当一个组织面临众多法律诉讼案时，法律部门就能得到比组织决策部门更多的权力和影响。

D.行政领导积攒权力者以自己的能力。所有权的权威力度取决于领导者和股东以及董事会成员关系密切的程度。领导者欧有权的权威还和领导者所有权和他在公司里投入的资金有关。

正确答案: C

28、(单选题)下列关于薪酬的说法错误的是（ ）

A.薪酬政策是预测供给时需要考虑的一个重要因素

B.薪酬是衡量企业吸引力的一个重要指标

C.各职位的薪酬水平会影响到供给的情况

D.薪酬水平高的职位供给量小于薪酬水平低的职位

正确答案: A

29、(单选题)（ ）不是劳动监督检查制度方面的内容。

A.纠正违反劳动法的行为和现象

B.检查企业的社会保险缴费情况

C.检查企业的执行最低工资标准的情况

D.调查和解决企业工资差距问题

正确答案: D

30、(单选题)在决定去职介机构和搜寻公司登记注册之前，应考虑下列几个原则（ ）。a.确认服务机构会评估求职者基本信息并且只送交那些符合标准的求职者 b.严格工作要求并且拒绝不符合要求的求职者 c.通过电话交谈来确认收费问题 d.谨慎选择招募业务的职介机构和搜寻公司，并且提前与它们面谈，从而确保了它们了解你的目标和要求 e.无论是口头上还是书面协议中，都要清楚地表明你是名遵守平等就业权利的雇主

A.abcd

B.acde

C.abde

D.abce

正确答案: C

31、(单选题)组织和个人都能够从实施 360 度反馈体系中得到某些方面的好处，其中不包括选项中的（ ）。

- A.促进业务技能改进
- B.帮助员工控制自己的职业生涯
- C.改进对绩效的个人感知
- D.增强对绩效改进的承诺

正确答案: A

32、(单选题)在培训项目评估中所使用的反应成果对应的测量内容为（ ）。

- A.公司回报
- B.人际关系
- C.受训者的态度和动机
- D.受训者的满意度

正确答案: D

33、(单选题)某员工在 35 岁时便被其公司解雇，在此之前，此员工几次拒绝公司向所有销售代表提出的提前退休计划，后来举行的听证会表明公司老板为了解雇他，而在他的档案中放入了一些不利于他的文件，而不是试图帮助他去改善工作绩效，而因此，陪审员一致判定，此员工确实因自己的年龄受到了公司的歧视。在此案例中，此公司老板违反了（ ）。

- A.《就业年龄歧视法》
- B.《年龄歧视法》
- C.《反就业年龄歧视法》
- D.《反年龄歧视法》

正确答案: C

34、(单选题)下列选项不属于有效倾听的障碍因素的是（ ）。

- A.挑刺儿
- B.讲话人的语速太快
- C.理解的选择性
- D.情感干预

正确答案: B

35、(单选题)下列属于团队实践者的行为方式的为()。①倡导各种有利于团队士气的活动;②表现出恰当的个人行为;③与组织中其他部门合作;④定期召开员工会议,鼓励团队成员谈谈自己的成就、问题和忧虑;⑤通过支持上级的计划和决定来展示对上级的忠诚。

- A.①②⑤
- B.①③⑤
- C.③④⑤
- D.②③⑤

正确答案: D

36、(单选题)()指让残疾人更易于接触和使用培训设施,也包括改进教学媒体,调整培训政策和为受训者配备助教或翻译。

- A.培训合作
- B.合理调整
- C.九宫格
- D.高潜能雇员

正确答案: B

37、(单选题)组织行为学的研究目的在于,通过发行组织环境对组织行为产生影响的规律进行调整控制,从而实现良好的组织绩效,建立高绩效的组织,同时促成组织成员的个人目标。以下对组织有效性的基本观点描述正确的是()

A.组织有效性的开放系统观点是思考组织最早和最为基础的理论。其他有关组织绩效的主要观点都是在此理论基础上的拓展。开放系统观点把组织当作生存在外部环境之下的一个复杂的有机体

B.组织学习的一个出发点是:组织有效性依赖于组织获取、分享、使用、存储宝贵知识的能力。人力资本是将知识作为一种资源

C.和组织学习观点相似,高绩效工作实践的基本观点是智力资本,员工拥有的能力是组织竞争优势的一个重要来源

D.利益相关者包括员工、股东、供应商、工会、政府、社区等。利益相关者观点的一个最大的弊端就在于它没有在思考组织有效性时考虑价值观、伦理和企业社会责任

正确答案: A

38、(单选题)调解人不负责()

- A.提供达成协议的方法
- B.提供看待信息的方法

- C.保证在谈判双方之间有稳定、准确的信息流动
- D.裁决协议

正确答案: D

39、(单选题) () 是一家企业的质量和绩效的最终评价者。

- A.领导者
- B.管理者
- C.客户
- D.员工

正确答案: C

40、(单选题)下列对于绩效薪酬制度的成本影响对比，错误的是 ()

- A.绩效工资制度的成本影响是需要完善的个人绩效评价系统
- B.绩效调薪制度的成本影响是将支付能力与成本挂钩
- C.员工持股计划不易明确成本
- D.利润分享计划的成本影响是将支付能力与成本挂钩

正确答案: B

41、(单选题) () 是人力资源管理的基础。

- A.全面、得当的绩效评价
- B.全面、细致的招聘设计
- C.完整、出色的工作分析
- D.完整、严谨的管理制度

正确答案: C

42、(单选题)下列属于无形资产的是 ()

- A.设备
- B.财产
- C.各类证券
- D.客户资本

正确答案: D

43、(单选题)面试时，面试官应将（ ）的时间用于积极倾听。

- A.75%
- B.60%
- C.50%
- D.30%

正确答案: A

44、(单选题)①设计企业战略地图并制定企业平衡计分卡②通过对业务单元或支持单元绩效目标的分解或承接，制定部门的战略地图和平衡计分卡③通过对企业绩效目标的分解或承接，制定业务单元和支持单元的战略地图和平衡计分卡④通过对部门绩效目标的分解或承接，制定个人平衡计分卡以上对于绩效计划体系设计的一般步骤，正确的是（ ）

- A.①②③④
- B.①③②④
- C.②③①④
- D.②①③④

正确答案: B

45、(单选题)培训需求评估一般包括（ ）。

- A.组织分析、人员分析、任务分析
- B.人员分析、财务分析、任务分析
- C.组织分析、财务分析、任务分析
- D.人员分析、财务分析、组织分析

正确答案: A

46、(单选题)流动类型的成本不包括下列哪一项（ ）

- A.复原成本
- B.离职成本
- C.替代成本
- D.培训成本

正确答案: A

47、(单选题)某家航空公司用“今年将飞机的地面周转时间从每架飞机 30 分钟降低至每架飞机 26 分钟”这样一种目标，来衡量公司地勤人员实现的飞机周转时间。这个案例说明信息技术（ ）。

- A.沿着能够导向公司整体战略目标实现的战略地图上的活动链，为每个团队的活动分配财务目标和非

财务的目标。

B.能够帮助管理者实现绩效管理的自动化，并实时监测和纠正偏差。

C.告知所有员工，让他们知道管理层的目标。

D.能使用诸如平衡计分卡软件以及电子仪表盘等这样一些信息技术支持工具，持续性地展示、监测和评价每一个团队以及每一位员工的绩效。

正确答案: A

48、(单选题) () 的实现方式之一是，在每年年底调薪时考虑下一年度全年当中市场薪水平的变动走势，大体根据预测到的下年年初时的市场平均薪酬状况来确定本企业下年度全年的薪酬水平。

A.薪酬领袖政策

B.市场追随政策

C.拖后政策

D.混合政策

正确答案: C

49、(单选题)基本的行为模仿程序步骤正确的是： ()

A.行为示范——社会强化——角色扮演——培训成果转化

B.行为示范——角色扮演——社会强化——培训成果转化

C.角色扮演——社会强化——行为示范——培训成果转化

D.角色扮演——行为示范——社会强化——培训成果转化

正确答案: B

50、(单选题)以下哪个是“战略检验与调整会”的内容 ()

A.探讨我们的运营是否可控；监控和管理短期财务和运营绩效

B.探讨我们的战略执行的如何；监控和管理战略行动方案和平衡记分卡

C.探讨我们的战略是否可行；评估战略假设的因果关系是否有效

D.探讨战略执行的问题；战略行动方案的进展情况

正确答案: C

51、(单选题)政府的方针政策以及经济体制分别属于人力资源管理的外部环境的哪个影响因素？ ()

A.政治因素，法律因素

B.法律因素，政治因素

C.政治因素，经济因素

D.法律因素，经济因素

正确答案: C

52、(单选题) () 是一个更具有现实意义的人员配置研究领域，它是指对来自外部的职位申请者进行衡量和评定。

- A.内部选拔
- B.外部选拔
- C.内部招募
- D.外部招募

正确答案: B

53、(单选题)某公司岗位数量较少，且岗位层次清晰，各部门层级界定清晰，那么该公司进行工作评价应采用：()

- A.排序法
- B.类比法
- C.要素比较法
- D.评分法

正确答案: A

54、(单选题)根据员工完成销售额的一定百分比来支付报酬的绩效薪酬计划，这属于传统型组织文化的绩效薪酬计划的哪一种？()

- A.销售佣金
- B.利润分享
- C.技能薪酬
- D.群体奖金

正确答案: A

55、(单选题)倾听是沟通过程中无比重要的部分。下列有关于倾听的叙述，正确的是 ()。

- A.倾听顾名思义指的是听别人说话
- B.语言和倾听在沟通过程中所占的分量一样，都占了很大的比例
- C.要完整地对方传递的信息，就必须用耳朵、眼睛和心一起去倾听
- D.倾听指的是根据说话者的语言信息和非语言信息来理解意思

正确答案: C

56、(单选题)很多企业都与出于各种原因而即将离开公司的员工进行离职面谈。这种谈话通常是在员工离开公司之前由（ ）来完成

- A.后勤部门
- B.人力资源部门
- C.管理部
- D.业务部

正确答案: B

57、(单选题)下列不属于人力资源性质的是（ ）

- A.能动性
- B.时效性
- C.社会性
- D.不变性

正确答案: D

58、(单选题)个体差异不能体现在_____

- A.传记特征
- B.能力
- C.价值观
- D.年龄

正确答案: D

59、(单选题)对于绝大多数的培训项目，企业还要看到该项目的预算。典型的成本大致有四项，下面不属于其中的一项是（ ）

- A.开发成本
- B.培训时间的直接或非直接成本
- C.教学设计的成本
- D.参与培训者的薪酬

正确答案: C

60、(单选题)有关外部销售人员的豁免资格，下列说法正确的是（ ）。

- A.执行工作所需的先进知识必须属于某个科学或学术领域。
- B.执行工作所需的先进知识通常需要经过长期专业化学习才能获得。

- C.雇员必须经常性定期指导其他至少两名以上全职雇员的工作。
- D.雇员必须经常性定期在雇主所在地之外或商业活动地点执行销售任务。

正确答案: D

61、(单选题)“如果男性和女性承担的职位具有相同的工作内容，同时工作要求任职者具备同等的技能水平、付出同等的努力程度以及承担同等的责任，并且在相似的工作条件下完成工作，法律就不允许企业因为劳动者的性别差异而在薪酬方面实施歧视性对待”这是 1963 年首批获得通过的有关公平就业机会的新法之一的（ ）规定的。

- A.《反就业年龄歧视法》
- B.《公平薪酬法》
- C.《反基因信息歧视法》
- D.《民权法案》

正确答案: B

62、(单选题)（ ）指设计收集什么样的信息，从哪里、在何时、如何收集信息——这些信息被用来判断培训项目的有效性。

- A.培训效果
- B.培训的成果或标准
- C.培训评估
- D.评估方案设计

正确答案: D

63、(单选题)战略地图的框架中“2-4-4-3”中的“3”是指（ ）a.人力资本 b.信息资本 c.组织资本 d.社会资本

- A.abc
- B.abcd
- C.acd
- D.bcd

正确答案: A

64、(单选题)对经过职位分析得到的关于某一特定职位的职责和工作内容进行的一种书面记录被称为（ ）

- A.职位记录
- B.职位标识

- C.职位描述
- D.以上都不是

正确答案: C

65、(单选题)1982 年以来，医疗服务价格上升快的原因不包括（ ）。

- A.婴儿潮时期出生的婴儿变老，对健康保健需求增加
- B.医务人员将死亡视为非自然现象，这导致延长那些身患致命疾病者的寿命所需的花费更多
- C.人的预期寿命缩短，人们恐惧而提升医疗消费
- D.在医疗研究方面取得的进步增加了更为有效的诊断检测和治疗手段

正确答案: C

66、(单选题)收集信息时所采用的方法中（ ）法是获取信息的最直接形式。

- A.访谈
- B.观察
- C.任务问卷
- D.委员会或特别小组

正确答案: B

67、(单选题)（ ）是以事实为基础描述企业和职位，而不是企业认为的求职者想要听到什么。

- A.雇佣品牌信息
- B.目标性信息
- C.事实性招募信息
- D.以上都不是

正确答案: C

68、(单选题)（ ）是指公司和受训者从培训中获得的收益。

- A.培训效果
- B.培训的成果或标准
- C.培训评估
- D.评估方案设计

正确答案: A

69、(单选题)宽带型薪酬结构就是指 ()

A.对多个薪酬等级以及薪酬变动范围进行重新组合，实际变成少数的薪酬等级以及相应较宽的薪酬变动范围

B.对多个薪酬等级以及薪酬变动范围进行重新拆分，实际变成少数的薪酬等级以及相应较宽的薪酬变动范围

C.对多个薪酬等级以及薪酬变动范围进行重新组合，实际变成多数的薪酬等级以及相应较宽的薪酬变动范围

D.对多个薪酬等级以及薪酬变动范围进行重新拆分，实际变成多数的薪酬等级以及相应较宽的薪酬变动范围

正确答案: A

70、(单选题) () 只是简单的用于按规模划分公司类别，并不用于分析竞争对手的绩效。

A.上下级关系数据和财务数据

B.上下级关系数据或财务数据

C.上下级关系数据

D.财务数据

正确答案: D

71、(单选题)英特尔、谷歌以及星巴克等公司都向他们所有的雇员提供股票期权，这是()

A.薪酬激励

B.股权激励

C.长期激励

D.短期激励

正确答案: C

72、(单选题) () 解释了关系强弱之间的差异。

A.任务型联系网络

B.社交媒体

C.关系强度论

D.高效的领导者

正确答案: C

73、(单选题)行为法最适用的情景不包括 ()

A.结果具有不确定性

- B.行为和结果之间的联系不明显
- C.结果发生在遥远的未来
- D.造成不良后果的原因不在被评价者的控制范围之内

正确答案: A

74、(单选题)需求评估是 ()。

- A.分析各部门培训需求以设计合适的培训方案
- B.对不同部门的培训需求进行评估考虑是否开发培训项目
- C.用来确定培训是否必要的过程
- D.估计培训效果以考虑是否开展培训

正确答案: C

75、(单选题)北美的组织行为学家把自 20 世纪初以来组织行为学的发展划分为三个阶段，以下描述中不属于三个阶段的是 ()

- A.以弗雷德里克·泰勒为代表的经典科学管理理论阶段
- B.以霍桑实验开始的人际关系理论以及后来的 X-Y 理论阶段
- C.以梅奥为代表的一些经济学者、管理学者、心理学者和社会学者形成的“人际关系学派”
- D.以权变的态度和方法来看待人及其组织行为的现阶段

正确答案: C

76、(单选题)战略管理同样有步骤可循，下列哪一选项不属于战略管理步骤？

- A.界定当前的业务和使命
- B.摒弃并批判旧的业务发展方向和使命
- C.制定战略来达成战略目标
- D.评估绩效

正确答案: B

77、(单选题)绩效计划体系设计的一般步骤正确的是 ()

- A.确定企业层次的绩效目标体系-设计业务单位或支持单元的绩效目标体系-设计部门绩效目标体系-设计个人绩效目标体系
- B.确定企业层次的目标体系-设计个人绩效目标体系-设计业务单位或支持单元的绩效目标体系-设计部门绩效目标体系
- C.设计个人绩效目标体系-设计部门绩效目标体系-设计业务单位或支持单元的绩效目标体系-确定企业层次的绩效目标体系

D.设计个人绩效目标体系-设计业务单位或支持单元的绩效目标体系-设计部门绩效目标体系-确定企业层次的绩效目标体系

正确答案: A

78、(单选题)国际人力资源管理模式中最复杂的是 ()

- A.美国模式
- B.欧洲模式
- C.日本模式
- D.中国模式

正确答案: B

79、(单选题) () 就是企业在劳动力市场中识别确定极有可能包括合格候选人的子群体。

- A.目标性招募
- B.线上招募
- C.开放式招募
- D.集中招募

正确答案: A

80、(单选题)关于报酬及其对绩效管理体系的依赖程度表可知 () 。

- A.基本薪酬对绩效管理体系的依赖程度较高。
- B.收入保障对绩效管理体系的依赖程度为中等。
- C.生活成本调薪对绩效管理体系的依赖程度低，意味着所有员工都能获得这种报酬，而不管他们之前的绩效如何。
- D.长期奖励对于绩效管理体系的依赖程度较低。

正确答案: C

81、(单选题)主动倾听要求听者做大量的工作。此时沟通成为一种活跃的双向过程，需要多种能力，其中不包括 () 。

- A.高度的注意力
- B.强大的理解力
- C.信息处理能力
- D.积极倾听的能力

正确答案: D

82、(单选题)某种人力资源管理模式的优点是灵活、实用、决策快速；缺点是不确定性和非规范化。这种人力资源管理模式指的是（）

- A.主妇型管理
- B.丈夫型管理
- C.家长制管理
- D.合作型管理

正确答案: C

83、(单选题)在竞争激烈的地区经营的雇主（）都会对工资调整一次。

- A.每个季度，甚至每个月
- B.每个月
- C.每个月，甚至每一周
- D.每一年，甚至每一季度

正确答案: A

84、(单选题)关于非争议性协议下列说法正确的是（）

- A.这一协议的主要目的是要保护雇主的商业秘密
- B.为维护职员的个人雇佣权利
- C.当员工晋升到某一高层或敏感职位时，不用签字承诺遵守非竞争协议
- D.当员工离开公司到其行业竞争对手处工作，可马上入职

正确答案: A

85、(单选题)省、自治区、直辖市人民政府根据实际情况，可以将（）社会养老保险和（）社会养老保险合并实施。

- A.城镇居民，新型农村
- B.新型农村，基本
- C.基本，城镇居民
- D.商业，城镇居民

正确答案: A

86、(单选题)与其他学习理论相比，更注重对培训项目进行学习和记忆的内在过程的学习理论的是（）

- A.成人学习理论

- B.同因素理论
- C.信息加工理论
- D.激励转化理论

正确答案: C

87、(单选题)情绪的三个维度不包括_____

- A.情绪原因
- B.情绪种类
- C.情绪强度
- D.情绪频率和持久性

正确答案: A

88、(单选题)关于企业道德行为的基本原则不正确的是（ ）。

- A.在处理与顾客，分销商以及客户之间的关系时，强调互惠互利
- B.企业为员工行为承担责任
- C.强调对待员工、客户、供应商和顾客的公平性
- D.员工珍视并且在日常工作中践行组织的使命和愿景

正确答案: B

89、(单选题)制定绩效计划的原则（ ） a.战略性原则 b.协同性原则 c.参与性原则 d.SMART 原则

- A.abc
- B.bcd
- C.abcd
- D.acd

正确答案: C

90、(单选题)关于非正式权力或个人权力的说法错误的是（ ）

- A.非正式权力或个人权力作用不亚于正式权力
- B.非正式权力或个人权力并不强迫员工顺从
- C.个人权力更多地依靠一个人的职位而非他的品格影响其他人，使其他人愿意接受所要求的任务，并使他们倾尽全力去完成目标
- D.成功的领导者主要依靠专家权力和感召权力影响团队的成员

正确答案: C

91、(单选题) () 是指全面思考并使远见成为可能的能力。

- A.创造力
- B.远见
- C.洞察力
- D.概念性思维

正确答案: D

92、(单选题)权变理论是 20 世纪 60 年代末 70 年代初发展起来的一种管理理论。该理论与以往的理论的改进, 正确的理解是 ()

- A.权变理论只侧重研究加强企业内部的组织管理, 忽视了外部环境的影响
- B.权变理论大都带有普遍真理的色彩, 追求理论的普遍适用性、最合理的原则、最优化的模式, 但真正解决问题时却往往显得无能为力
- C.“没有最好的, 只有适合的”是权变管理的核心思想和理念。权变理论的出现, 是管理理论与实践之间的鸿沟, 使管理理论向实用主义原地踏步停滞不前
- D.权变理论认为在组织管理中, 没有一成不变的和普遍适应的管理理论和方法, 组织管理“最好”的方法就是根据组织内外部环境的变化, 随机应变、因地制宜的管理方法

正确答案: D

93、(单选题)随时把握外部环境, 从中了解可以促进本部门绩效的方法, 比如访问其他公司等; 时刻了解行业和专业领域中发生的事情; 和顾客或组织中其他成员交流, 不断了解需求变化; 这是管理的领导职能中的哪种角色 ()。

- A.谈判者
- B.团队实践者
- C.企业家
- D.战略制定者

正确答案: C

94、(单选题)下列哪项是在参与型文化中比较有效的绩效薪酬体系的例子? ()

- A.计件薪酬
- B.销售佣金
- C.群体奖金
- D.利润分享

正确答案: D

95、(单选题)在如今的组织中，随机应变并能够通过了解人员及所处的环境做出快速的决断至关重要。一个员工只有掌握了这些技能，才能成为组织管理的参与者，他不仅能够在自己的岗位上尽职尽责，还能帮助他人履行职责。情商的提高使管理者能成为主要的领导者，使他们能利用掌握的社交技巧积极地影响他人。对于领导能力而言，EQ 的影响有几个十分关键的方面，下列不是影响方面之一的是（）。

- A.减小沮丧，积极乐观，少一点冲动
- B.积极提高发放指令的能力
- C.推动改革和变化
- D.领导意志的转移

正确答案: B

96、(单选题)麦格雷戈认为，有关人的本性和人的（）在某种程度上决定管理人员的工作方式。不同的管理人员之所以会采用不同的方式来组织、控制和激励人们，原因就在于他们对人的本性的假设是不同的。

- A.行为的假设
- B.组织
- C.行为
- D.管理

正确答案: A

97、(单选题)（）所有员工都知道空缺职位，通常通过职位公告和申请系统通知所有员工该空缺职位。

- A.封闭式内部招募。
- B.开放式内部招募
- C.混合式内部招募。
- D.以上选项都不正确。

正确答案: B

98、(单选题)下列对于绩效督查考评在绩效管理各环节展现的特点，错误的是（）

A.绩效计划：绩效目标和评价指标的设置紧扣党政中心工作和重大决策部署，并根据各部门和各地区情况，进行目标分解和任务落实

B.绩效监控：督查的重点在于工作过程监控，常用的监控方式有领导坚持、单位自查、考评办抽查、群众投诉、职能部门督促等

C.绩效评价：考评方式以外部评价为主，内部评价为辅

D.D.结果应用：许多地方建立了激励机制和问责制度，将考评结果应用于干部使用、物质奖励、年终评优、通宝表扬或批评等方面

正确答案: C

- 99、(单选题)“对你不喜欢的事，你怎么办？请给我讲一个具体的工作实例。”适合对哪种求职者问（）
- A.有正式的教育背景却没有工作经验的求职者
 - B.没有正式的教育背景和工作经验的求职者
 - C.相同行业的跳槽老员工
 - D.有工作经验的求职者

正确答案: D

- 100、(单选题)技能成果被用来评价技术性或（）技能行为的水平。
- A.创新性
 - B.灵活性
 - C.运动性
 - D.重复性

正确答案: C

练习试卷 19

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)下列关于员工绩效信息来源中的上级说法错误的是 ()

- A.上级常常是最能根据组织的战略目标对员工的绩效做出评价的人
- B.在任何文化背景下，上级只能作为最主要的绩效信息来源，不能做员工绩效的唯一来源
- C.不敢被评价的员工的经验如何，上级都能区分出他的各种绩效维度
- D.上级通常是最重要的信息来源，因为他们了解公司的战略目标，清楚绩效要求，并且通常负责管理员工绩效

正确答案: B

2、(单选题)一个团队从组建到解散的整个生命周期中至少需要经过 5 个阶段，“团队成员在一个开放、相互信任的环境中工作，此时，灵活性是团队成功的关键，等级结构微不足道”此描述哪一阶段? ()

- A.震荡期
- B.形成期
- C.表现期
- D.规范期

正确答案: C

3、(单选题)以下关于事业部结构的特点说法错误的是 ()

- A.工作流更为集中
- B.具有准自治性质
- C.所服务的客户具有一定差异性

正确答案: C

4、(单选题)萨柏把职业生涯划分为五个主要阶段，其中的成长阶段分为哪三个小阶段? ()

- A.试验期、过渡期、实验期
- B.幻想期、兴趣期、能力期
- C.尝试期、稳定期、维持期
- D.兴趣期、试验期、尝试期

正确答案: B

5、(单选题)O*NET 中包括的工作环境中属于工作危害这一分类的是（ ）。

- A.污染物
- B.弯曲或扭曲身体
- C.室外，无遮蔽物
- D.高处

正确答案: D

6、(单选题)通过对职位的详细研究来决定这一职位要求任职者具备哪些特定的功能被称为（ ）。

- A.能力分析
- B.职位分析
- C.任务分析
- D.绩效分析

正确答案: C

7、(单选题)关于绩效考核和绩效管理的说法，不正确的是（ ）

- A.有效的绩效考核是对绩效管理的有力支持
- B.绩效管理是绩效考核的一个环节
- C.绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高
- D.绩效考核是绩效管理中的一个环节

正确答案: B

8、(单选题)下列不属于团队管理的路径的是（ ）。

- A.人际关系途径
- B.角色界定途径
- C.世界观途径
- D.任务导向途径

正确答案: C

9、(单选题)（ ）是将基本薪酬的增加与员工在某种绩效评价体系中所获得的评价等级联系在一起的一种绩效奖励计划。

- A.可变工资

- B.绩效加薪
- C.基本工资
- D.保险福利

正确答案: B

10、(单选题)公司内部的员工推荐是最快捷经济和鼓舞士气的招募渠道之一。为了使“员工推荐”这种方法行之有效,下列行为中效果最好的是()。

- A.被推荐人如果一段时期内表现出色,雇主应对推荐的员工进行奖励
- B.为表现良好的新入职提供储蓄债券、礼品券和指定商品
- C.帮助新入职员工进行职业生涯规划
- D.单独使用员工推荐,可节省招募时间以及大量资金

正确答案: A

11、(单选题)管理上的()反映了管理者对两个领域中各种行为的掌控程度,这两个领域是社会/人际技能以及职能/组织技能。

- A.严谨性
- B.实用性
- C.控制力
- D.灵活性

正确答案: D

12、(单选题)在某些工作中,大学毕业生比高中毕业生表现得好。一些企业用学历作为选拔标准,这种方法在员工选拔程序统一指导原则提供的确定有效性的方法中的()。

- A.内容效度
- B.结构效度
- C.绩效效度
- D.整体效度

正确答案: C

13、(单选题)职工有下列情形之一的,应当认定为工伤()。①在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的②在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的③自杀或自残的④因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的⑤在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的

- A.①②③④

- B.①②③⑤
- C.①②④⑤
- D.②③④⑤

正确答案: C

14、(单选题)去个性化,是指个人在群体压力或群体意识影响下,自我导向功能的削弱或责任感缺失,导致产生一些个人单独活动时不会出现的行为。去个性化有两个特点:一是身份的匿名性;二是责任模糊。根据上述定义,以下情境不属于去个性化的是()

- A.网站论坛里面,一些匿名网友随意转发不实信息
- B.路上老人跌倒,很多人在旁围观但无人伸出援手
- C.足球比赛现场,球迷为裁判是否误判而争执打闹
- D.某大型集会时,两小偷趁乱偷走价值连城的古董

正确答案: D

15、(单选题)员工得到的加薪完全或部分取决于他们的()。

- A.基本薪酬
- B.工作绩效
- C.绩效薪酬
- D.固定薪酬

正确答案: B

16、(单选题)()往往要求员工在从事工作时运用其上游、下游或者同级职位上所要求的多种一般性技能。

- A.广度技能
- B.深度技能
- C.宽度技能
- D.高度技能

正确答案: A

17、(单选题)如果只考虑通过初步筛选的求职者,或者把测量用于效度化之前的选拔过程,从而使得效标数据没有包含未被雇佣的低分者,那么预测因子就出现了()

- A.全距限制
- B.直接限制
- C.间接限制

D.偶尔限制

正确答案: A

18、(单选题)评价中心应当采取标准化的程序，标准化的程序涉及很多因素，其中包括（）①评价中心练习的指导语②时间限制③所分配的角色④评估者与参与者之间的熟悉程度

A.①②③④

B.①②③

C.①②④

D.②③④

正确答案: A

19、(单选题)（）特别适用于绩效管理面谈，它可使上级能够聚焦于下属的实际工作行为，而非那些界定迷糊的特质。

A.行为清单

B.关键事件法

C.强制分布法

D.图尺度评价法

正确答案: B

20、(单选题)下列对于衡量信息资本准备度的说法，错误的是（）

A.组织的信息资本包括技术基础设施和信息资本应用程序两个部分

B.不同于衡量人力资本准备度，不基于战略地图的关键内部业务流程来选择基础设施和应用程序

C.对于信息资本的衡量可以使用准备度这个指标，结合谱系式衡量方法来进行评估

D.谱系式衡量方法是通过一个六等级方案来确定每个应用程序的地位

正确答案: B

21、(单选题)下列对临时员工描述不准确的是()

A.临时员工指那些每周工作超过 40 个小时，没有综合福利，手中有一门技术不断换工作。

B.工作是临时性的，或者取决于雇主的需求。

C.大多数持有 1~2 份 6 个月以内的合同。

D.每个领域和行业都可以签订临时协议，兼职者、合同工和顾问都可以归到这一名下。

正确答案: C

22、(单选题)（ ）是指在适当情况下运用某些词语能给你的讲话增添力量和气势，和语言感染力紧密相关的是打动情感的词语。

- A.使用趣闻轶事来传达含义
- B.使用感染力大和打动情感的词语
- C.用数据支持结论
- D.尽量减少语言错误、无用词汇和语音停顿

正确答案: B

23、(单选题)压力，自古以来就伴随着人们的日常生活。我们的生活方式、我们能否在工作中取得成绩，都与压力有着密切的关系。有时压力会产生正面的效用，它能激发我们的热情，提高工作效率，有时压力又有负面的作用，它使人们沮丧，无精打采，无益于身心的健康。面对压力，我们有许多的处理方式。我们永远没法根除压力，但是我们可以处置它。想象自己在这样一个场景中，全力想象理想中的自己的行为、外表是怎样的，在头脑中创造一个自己的形象。还要想象一下，如果达到了自己设定的目标，你将感觉如何。比如“看到自己正在高尔夫球场草地上击出完美一杆”。这是运用了什么方法()

- A.正念减压疗法
- B.形象法和心理意象法
- C.健康饮食法
- D.分享和披露法

正确答案: B

24、(单选题)合理型领导的特点是（ ）。

- A.屈服、顺从
- B.平庸、妥协
- C.逃避、回避
- D.贡献、指派

正确答案: D

25、(单选题)在岗培训中，指员工在特定时期里变换职位，以获得不同职位工作经验的培训方法是（ ）

- A.辅导培训
- B.工作实践体验
- C.工作轮换
- D.临时派遣

正确答案: C

26、(单选题)动机的三个决定因素之间存在的关系是（ ）。

- A.动机=目的×工具×效价
- B.动机=期望×效率×效价
- C.动机=期望×工具×时间
- D.动机=期望×工具×效价

正确答案: D

27、(单选题)糟糕的绩效管理体系给组织带来的不利后果或危害不包括（ ）

- A.增加人员流动率
- B.损伤员工的自尊心
- C.增加管理人员工作难度
- D.绩效评价等级体系不清晰

正确答案: C

28、(单选题)在培训项目评估中所使用的反应成果对应的测量内容为（ ）。

- A.公司回报
- B.人际关系
- C.受训者的态度和动机
- D.受训者的满意度

正确答案: D

29、(单选题)将员工的上级作为绩效信息来源的好处是，他们常常是最能根据组织的什么对员工的绩效做出评价的人（ ）

- A.组织机构
- B.战略目标
- C.组织绩效
- D.组织利润

正确答案: B

30、(单选题)在设立目标以及实现目标的过程中，不需要做到的是（ ）。

- A.设立目标时，优先考虑目标的切实可行性
- B.目标之间应该要做到协调一致，避免冲突
- C.要不断寻找解决困难的途径，确保获得所有必要的资源

D.真实评价实现目标所必需的相关条件，但在对待自己的技术和能力方面可以忽视不足

正确答案: D

31、(单选题)可以作为统一标准的职位被称为（）

- A.衡量职位
- B.标准职位
- C.基准职位
- D.以上都不是

正确答案: C

32、(单选题)组织结构的维度构成有（）

- A.组织化
- B.部门化
- C.专业化
- D.直线型

正确答案: B

33、(单选题)下列关于行为锚定评价法的说法正确的是（）。

- A.考核尺度较模糊。
- B.具有良好的反馈功能。
- C.考核指标之间的独立性较高。
- D.考核尺度的确定以职位分析为基础。

正确答案: C

34、(单选题)冲突中的（）盛行于 20 世纪 80 年代以后，是当代冲突理论中的主流学派。该观念认为，冲突对于组织或群体既有建设性、推动性的一面，也有破坏性、阻滞性的一面。没有冲突，过分融洽、安宁的组织或群体会失去生机、活力和创新精神。相反，保持适当的冲突水平，可以促进组织变革，使组织保持旺盛的生命力。

- A.相互作用观念
- B.人际关系观念
- C.传统观念
- D.人道主义观念

正确答案: A

35、(单选题)如果雇主只对非白人求职者的能力进行评估而忽略白人求职者。这属于 1964 年《民权法案》第七章中的（）。

- A.同一性影响
- B.统一性对待
- C.差别性影响
- D.差别性对待

正确答案: D

36、(单选题)实施绩效管理体系有两个重要前提条件，请问通过（）可完成实施绩效管理的第二个重要前提条件？

- A.工作活动
- B.工作服务
- C.职位分析
- D.职位描述

正确答案: C

37、(单选题)用人单位解除劳动合同，（）认为不适当的，有权提出意见。

- A.工会
- B.政府
- C.劳动行政部门
- D.员工

正确答案: A

38、(单选题)对于平衡计分卡的框架的说法正确的是（）

- A.横向是财务、客户、内部业务流程、学习与成长四个方面
- B.纵向是目标、指标值、行动方案和预算
- C.平衡记分卡的目标类型可分为长期目标、中期目标、短期目标
- D.平衡计分卡的逻辑关系是指标--目标--目标值--行动方案--预算

正确答案: C

39、(单选题)“将文化的层次区分为显现的、可观察到的层次和隐藏的、无法观察到的层次。”说的是（）

- A.组织文化
- B.主文化
- C.冰山模型
- D.亚文化

正确答案: C

40、(单选题)改变企业文化的唯一方法是()

- A.改变企业的管理制度
- B.改变员工每一天的工作方式
- C.改变员工对于企业的思想
- D.改变员工的思维方式

正确答案: B

41、(单选题)权变管理理论出现在以下哪个年代 ()

- A.50—60 年代
- B.60—70 年代
- C.70—80 年代
- D.80—90 年代

正确答案: D

42、(单选题)以频率作为核查尺度的标杆不包括 ()。

- A.总是
- B.全部
- C.常常
- D.有时

正确答案: B

43、(单选题)产品市场为雇主最高的薪酬水平设定了一个 ()

- A.底线
- B.上限
- C.标准
- D.范例

正确答案: B

44、(单选题)如果只在调查中报告基本工资的平均水平，就可以用各公司基本工资总和除以公司的数量来计算（）。

- A.算术平均数
- B.加权平均数
- C.薪酬水平
- D.薪酬组合

正确答案: A

45、(单选题)关于任务绩效的概念定义的叙述中，说法错误的是（）

A.将原材料转化为组织生产的产品的各项活动

B.协助组织完成通过补充原材料的供给、分销产成品的行为

C.协助组织完成执行能够使组织高效率、高效能运转的计划、协调、监督或人员配置等重要职能的行为

D.将原材料转化为组织生产的产品或服务的各项活动

正确答案: A

46、(单选题)从法律的角度来看，雇主是（）他人（员工或独立合同人）来完成其工作或代表雇主来工作的一个实体。

A.指使

B.调遣

C.雇佣

D.获取

正确答案: C

47、(单选题)（）将成为主导性的绩效管理工具

A.平衡计分卡

B.企业目标的设定

C.团队的标准化运营

D.组织战略

正确答案: A

48、(单选题)在选择一种薪酬制度时，企业必须考虑（）。

- A.如何有效地使其融合到企业的整体经营策略中去
- B.是否符合公司企业文化
- C.如何与员工工作绩效相关联
- D.公司所处发展阶段

正确答案: A

49、(单选题)临时指派的另一种形式是（ ）。

- A.雇员交换
- B.带薪休假
- C.平行降级
- D.外部实习

正确答案: A

50、(单选题)下列属于公司为激励员工，而使用的奖励形式的是()

- A.员工认可
- B.礼品券
- C.特别活动
- D.以上都是

正确答案: D

51、(单选题)从积极的层面看，（ ）很灵活，能发掘内部有才能的员工。

- A.轮换流动路径
- B.层级流动路径
- C.上升流动路径
- D.轮换流动路径和层级流动路径

正确答案: A

52、(单选题)下列有关绩效加薪的说法正确的是（ ）。

- A.通常使用绩效加薪指导方针来帮助经理人员作出这些分配决策。
- B.绩效加薪指导方针有助于确保不同的经理向那些绩效评价结果相同和在各自的工资全距内处于相同位置的雇员支付一致的工资增加额。
- C.绩效加薪指导方针还有助于控制成本。
- D.以上均正确

正确答案: D

53、(单选题)工作分析的原则中,应该以什么为导向 ()

- A.分析
- B.战略
- C.现状
- D.工作

正确答案: B

54、(单选题)企业制定员工培训规划的基本前提是()

- A.工作岗位说明
- B.培训需求分析
- C.工作任务分析
- D.设计培训内容

正确答案: B

55、(单选题)支持高绩效工作系统的人力资源管理实践不包括 ()

- A.职位设计
- B.培训
- C.人员辞退
- D.薪酬

正确答案: C

56、(单选题)德尔菲法的内容不包括 ()

- A.集合吸取专家们的意见
- B.匿名进行, 独立判断
- C.多轮预测
- D.听取他人意见

正确答案: D

57、(单选题)企业培训最终的目的是为了实现企业的 ()

- A.生产效率
- B.竞争实力

- C.市场份额
- D.经营目标

正确答案: D

58、(单选题)头脑风暴法（brainstorming）是一种用于激发并获得创新思路的工具。用这种方法可以针对一个问题提出许多想法。下列对于头脑风暴法的叙述错误的是（ ）

- A.要能够清晰明白地说出主题或问题
- B.记录想法，让每个人都能看见（使用展板或白板）
- C.可以在其他人想法的基础上提出新想法。
- D.要能够在过程中客观地评论每个人提出的想法（即积极的或消极的批评都是允许的）。

正确答案: D

59、(单选题)下列哪个不属于针对具体的和可以观察到的绩效指标提供奖励的一种绩效薪酬计划？（ ）

- A.计件薪酬
- B.技能薪酬
- C.群体奖金
- D.销售佣金

正确答案: B

60、(单选题)有两类不同的体系可以用来对胜任能力进行评价，即（ ）。

- A.客观评价体系、主观评价体系
- B.辩证评价体系、相对评价体系
- C.客观评价体系、绝对评价体系
- D.相对评价体系、绝对评价体系

正确答案: D

61、(单选题)培训的目的是（ ）

- A.改善企业雇员工作质量，构建高效绩效管理体系
- B.确保雇员掌握培训中强调的知识、技能和行为，并将其运用到日常工作中
- C.提高雇员自身知识技能，以达到提高企业生产效率的目的
- D.满足雇员自我实现的价值需要，传播企业价值观、宗旨、精神等

正确答案: B

62、(单选题)下列哪些是影响绩效管理的法律？（）①1970年的《公平薪酬法案》；②1975年的《性别歧视法案》；③1995年的《残疾歧视法案》；④1976年的《族裔关系法案》。

- A.①②③
- B.②③④
- C.①③④
- D.①②③④

正确答案: D

63、(单选题)企业的人力资源管理部门可能会承担多种不同的职责和角色，这主要取决于（）①公司规模②员工的个人能力③行业特点④公司管理层的价值观⑤公司的管理模式⑥公司的服务群体⑦员工队伍的特征

- A. ① ② ⑤ ⑥
- B.① ③ ④ ⑦
- C.② ④ ⑤ ⑥
- D.② ③ ④ ⑦

正确答案: B

64、(单选题)下面不属于全面质量管理的核心价值的是（）。

- A.方法和过程的设计符合内部和外部客户的需求
- B.企业可以保持低廉的劳动成本
- C.把高质量渗透到产品和服务的生产过程中，避免发生错误，而不是发现或改正错误
- D.与销售商、供应商以及顾客合作，以改进产品或服务质量和降低成本

正确答案: B

65、(单选题)以下说法错误的是（）

- A.应当从工伤保险基金中支付的医疗费用不纳入基本医疗保险保险范围
- B.境外就医的医疗费用纳入基本医疗保险保险范围
- C.医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付
- D.应当由公共卫生承担的医疗费用不纳入基本医疗保险保险范围

正确答案: B

66、(单选题)多元化管理的成功将为雇员创造各种机会，使雇员可以：（）。①互相探讨如何更好地

完成工作；②感受到支持性和合作性的组织文化；③学习领导能力和工作技能，以有效地发挥团队功能。

- A.①②③
- B.②③
- C.①③
- D.①②

正确答案: A

67、(单选题)下列有关员工推荐这一招聘渠道的表述正确的是()

- A.工作绩效低
- B.离职率高
- C.多样化较强
- D.满意度较高

正确答案: D

68、(单选题)企业薪酬的构成的不包括()

- A.时效薪酬
- B.基本薪酬
- C.可变薪酬
- D.福利

正确答案: A

69、(单选题)下列哪一项不是业绩指标筛选的要求? ()

- A.关键性
- B.可操作性
- C.上级认可
- D.学历水平

正确答案: D

70、(单选题)以下哪个不属于冲突管理的技巧? ()。

- A.控制你的情绪和脾气
- B.了解所面临的问题
- C.问题是双方的，不涉及任何第三方
- D.问题是双方的，不涉及任何第三方

正确答案: C

71、(单选题) ()是一种识别和收集完成某个组织的工作所需的技能信息的系统过程。

- A.技能分析
- B.技能模块
- C.技能认证
- D.基于技能的结构

正确答案: A

72、(单选题)道德决策模式排序: ①确认事实和问题②如果需要, 寻求帮助③在可获取的信息基础上, 做出最佳决策④确认适用价值观 ()

- A.①②④③
- B.①②③④
- C.①④③②
- D.①④②③

正确答案: D

73、(单选题) ()是将以前公司自己员工在内部做的工作承包出去, 让外界的卖主来提供岗位服务 (如效益管理或加工)。

- A.员工代理招募
- B.远程工作
- C.离岸经营
- D.外包

正确答案: D

74、(单选题) ()是指相对于它的成本而言, 使用一种预测工具所带来的货币回报

- A.效度
- B.信度
- C.效用
- D.以上都不是

正确答案: C

75、(单选题)以下哪项不属于领取失业保险福利的个人必须满足的条件 ()。

- A.有工作能力且可以工作
- B.积极寻找工作
- C.没有拒绝过一个合适的工作计划
- D.自愿性失业

正确答案: D

76、(单选题)工作分析首先会形成（ ）。

- A.任务安排
- B.任务陈述
- C.任务维度
- D.任务权重

正确答案: B

77、(单选题)在哪些情形下，公司可以解除与张某的劳动合同（ ）①试用期内被证明不符合录用条件，但张某怀孕的②张某因违反交通规则而被行政处罚的③张某在产期内，但其不能胜任工作，调整工作岗位仍然不能胜任④张某严重违反单位的劳动纪律的

- A.②③
- B.①②
- C.③④
- D.①④

正确答案: D

78、(单选题)（ ）指了解一个职位并以一种格式把这种信息描述出来，从而使其他人能了解这个职位的过程。

- A.职位描述
- B.职位研究
- C.职位分析
- D.以上都不是

正确答案: C

79、(单选题)绩效评价是指根据（ ）来对其在当前以及过去的绩效进行评价。

- A.员工个人需要达成的绩效标准
- B.员工个人已达成的绩效标准
- C.企业要求达成的绩效标准

D.团队整体的绩效标准

正确答案: A

80、(单选题)目标的作用不包括（）。

- A.为履行组织的使命提供信息
- B.成为动力的源泉
- C.为组织提供良好的基础
- D.为绩效衡量提供良好基础

正确答案: C

81、(单选题)目标导向的，涵盖整合了规划、招募、甄选、开发和员工报酬的一系列流程被称为（）

- A.人才管理
- B.人才招聘
- C.员工面试
- D.员工甄选

正确答案: A

82、(单选题)需求评估是（）。

- A.分析各部门培训需求以设计合适的培训方案
- B.对不同部门的培训需求进行评估考虑是否开发培训项目
- C.用来确定培训是否必要的过程
- D.估计培训效果以考虑是否开展培训

正确答案: C

83、(单选题)冰山模型认为一个人的胜任能力是由知识、技能、（）、人格特征和动机这五大要素构成的。

- A.自我评价
- B.自我认知
- C.自我批评
- D.自我监督

正确答案: B

84、(单选题)职工应当参加生育保险，由用人单位按照（）规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。

- A.工会
- B.政府
- C.国家
- D.地方

正确答案: C

85、(单选题)新招募渠道中，对于短期培训描述错误的是()

- A.通常由企业以及专业培训机构提供。
- B.培训时长一般为一个月到半年。
- C.主要目的是帮助参与培训的学员掌握特殊的技能,以便于适应就业需要。
- D.参加者包括学生、失业再就业人员、想充电的员工、缺乏经验的求职者。

正确答案: A

86、(单选题)确认是否存在绩效缺陷，并且判断这种绩效缺陷是否能够通过培训或者其他手段来予以解决的过程被称为（）。

- A.绩效分析
- B.任务分析
- C.职位分析
- D.职位评价

正确答案: A

87、(单选题)战略规划是旨在使公司_____与外部的机会和威胁相匹配，从而帮助组织维持竞争优势的一种规划。

- A.内部的优势
- B.内部的优势和劣势
- C.内部的劣势
- D.内部的机会和威胁

正确答案: B

88、(单选题)核心人员配置活动关注人员的()

- A.招募、选拔、雇用
- B.招募、绩效、培训

- C.招募、选拔、培训
- D.选拔、雇用、绩效

正确答案: A

89、(单选题)以下是团队与群体之间的差异的是()

- A.群体由个人承担责任，团队由成员共同承担责任
- B.群体比团队目标更加具体和准确
- C.群体强调信息共享，团队强调集体绩效
- D.群体的领导权利是共享的，而团队通常只有一个领导中心

正确答案: C

90、(单选题)绩效收集的重要意义在于()。①绩效信息是绩效监控决策的基础；②绩效信息是绩效评价决策的依据；③绩效信息是绩效改进决策的依据和保障

- A.①②
- B.①②③
- C.②③
- D.①③

正确答案: B

91、(单选题)数字化合作是指利用新技术，强化和拓展分布在不同地方的雇员协同工作的能力，其采用的技术包括()。①即时通讯软件；②电子信息系统；③内部网络系统；④数据共享平台；⑤电子会议系统；⑥在线学习论坛。

- A.①③⑤
- B.②⑤⑥
- C.①④⑥
- D.②④⑤

正确答案: B

92、(单选题)战略规划主要有七个方面的目的，其中“能够提升它适应外部环境变化的能力，甚至还能提高它预见未来变化的能力”，属于下列哪一方面的目的()

- A.分析组织所处的环境
- B.让组织界定自己的身份
- C.帮助组织为未来做好准备
- D.为组织打开视野提供了良好的机会

正确答案: A

93、(单选题)视频会议期间非语言表现的注意事项包括哪些（）。①仔细选择服装，记住杂乱（令人眼花缭乱、复杂的）款型的衣服在录像里看起来效果很差。此外，不要将正式服饰和跑步鞋混搭，因为你有可能进入全视角；②用简短对话的语调说话，注意力集中（语调和注意力集中都属于交流非语言方面的特征。）；③切记摄像机强大的覆盖功能，例如能抓住你不同意下属意见时翻白眼的表情；④避免做出文化上无知的姿势。

- A.①②③④
- B.②③④
- C.①③④
- D.①②④

正确答案: A

94、(单选题)_____认为，具有技能多样性、任务一致性、任务重要性、自主性以及反馈性等五个方面特性的工作，会导致员工三种关键的心理状态，即能够感受到工作的有意义性、对工作的责任感以及得到关于工作活动产生的结果的反馈。

- A.工作属性理论
- B.工作目标理论
- C.工作特性理论
- D.工作反馈理论

正确答案: C

95、(单选题)前馈式面谈的结果或许能够证明，确实存在一些能够使员工实现其开发目标的资源。所以，直接上级的第二个重要角色就是帮助员工选择有助于他们（）的开发活动。

- A.提高工作满意度
- B.形成优良行为
- C.了解自己
- D.达成目标

正确答案: D

96、(单选题)“职位分析—职位说明—职位评价”过程的最终结果是一种()结构。

- A.职位要素
- B.职位设计
- C.职位等级

D.职位数级

正确答案: C

97、(单选题)对智能指导系统描述正确的是 ()

A.是指使用数字软件进行指导的系统

B.智能指导系统环境有三种类型：分析、指导、反馈

C.其由某领域专家、受训者模型、培训管理人员、用户界面、情景发生器五个部分组成

D.培训管理人员在其中主要负责提供关于如何完成任务的信息

正确答案: C

98、(单选题) ()总结了市场上竞争对手所支付的通行工资率的分布情况。

A.市场线

B.市场工资线

C.工资线

D.频率分布图

正确答案: A

99、(单选题)要帮助领导者对组织的一切“变化”做出有效管理的设计理论是 ()

A.分化—整合组织结构

B.项目组织设计

C.矩阵式组织设计

D.自由型组织结构

正确答案: D

100、(单选题) ()是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

A.固定期限劳动合同

B.无固定期限劳动合同

C.以完成一定工作任务为期限的劳动合同

D.固定期限劳务合同

正确答案: B

共 100 题

说明:

一、单选题

1、(单选题)职位说明书中包括的要素有 () ①职位标识②职位目的或概要③工作范围④工作期限⑤工作联系

- A.①②③④
- B.①②④⑤
- C.①②③⑤
- D.①②③④⑤

正确答案: C

2、(单选题)以下哪一个不是影响招聘活动的因素 ()

- A.企业形象
- B.劳动力市场
- C.竞争对手
- D.企业人力资源建设

正确答案: D

3、(单选题)制定绩效计划的原则 () a.战略性原则 b.协同性原则 c.参与性原则 d.SMART 原则

- A.abc
- B.bcd
- C.abcd
- D.acd

正确答案: C

4、(单选题)探究性问题有助于面试者更深入地了解情况,获得进一步的信息。最好将探究性问题视为进一步的提问,这类问题通常字数不多,措辞简单。探究性问题可分为三种,其中不包括 ()

- A.用来追根究底的探究性问题
- B.用来澄清事实的探究性问题
- C.用来核实事实的探究性问题
- D.用来解析事实的研究性问题

正确答案: D

5、(单选题)在岗培训指的是 ()

- A.员工不离开自己的职位，在实际工作岗位和工作场地进行的培训
- B.员工暂时离开自己的职位，在原先的工作岗位和工作场地进行的培训
- C.员工离开自己的工作岗位，专门参加的培训
- D.员工不离开自己的职位，专门参加的培训

正确答案: A

6、(单选题)无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员参加基本养老保险的，应当按照国家规定缴纳基本养老保险费，分别记入 ()。

- A.公司账户
- B.个人账户
- C.家属账户
- D.基本养老保险统筹基金和个人账户

正确答案: D

7、(单选题)社会保险基金按照 () 设立预算。

- A.年龄
- B.工龄
- C.统筹层次
- D.地方规定

正确答案: C

8、(单选题)造成在许多企业中只有极少数员工拥有正式的职位权力的原因是 ()

- A.组织结构扁平化和编制的精简
- B.组织结构的扁平化和管理人员的多样化
- C.企业文化的多样性与复杂性
- D.编制的复杂化

正确答案: A

9、(单选题)下列对于不同类型的团队说法正确的是()

- A.工作或团队：为某个具体目的而组建，任务一旦完成就解散的团队

- B.项目团队：其成员资格不受时间空间或组织边界限制的团队
- C.网络团队：从事常规任务的固定团队
- D.网络团队：其成员资格不受时间空间或组织边界限制的团队

正确答案: D

10、(单选题)非正式的绩效沟通最大的优点是（）。

- A.及时性
- B.严肃性
- C.排他性
- D.滞后性

正确答案: A

11、(单选题)培训需求评估过程,可获得谁需要培训和受训者需要学习什么等方面的信息,包括他们()。

①绩效考核; ②知识、技能、行为方式; ③其他工作要求; ④通过培训需要完成的任务; ⑤培训次数。

- A.①③④
- B.①④⑤
- C.②③④
- D.②④⑤

正确答案: C

12、(单选题)实行劳动者每日工作时间不超过 8 小时, 平均每周工作时间不超过（）小时的工时制度。

- A.42
- B.44
- C.46
- D.48

正确答案: B

13、(单选题)在雇员培训与开发当中, 目标导向是指受训者在学习环境中所持有的目标, 目标导向包括学习导向和绩效导向, 学习导向是指: ()

- A.受训者努力提高自己的在某项任务中的能力和素质
- B.受训者一定的行动方式来弥补自我的不足
- C.受训者形成一定的期望
- D.受训者开始进行自我认知

正确答案: A

14、(单选题)“你如何评价作为个人雇员的自己?”属于哪类面试题目。()

- A.一般性的有关教育的开放式问题
- B.一般性的与工作经验有关的开放式问题
- C.假设性问题
- D.探究性问题

正确答案: B

15、(单选题)()在双方取得共识的情况下,可以转换为对双方都有约束力的绩效协议。

- A.平衡计分卡
- B.绩效计划
- C.绩效内容
- D.绩效管理

正确答案: A

16、(单选题)在对管理人员的绩效进行评价时,他们的下级是一种很好的信息来源,组织通常会通过下级对管理人员的哪些方面的能力做出评价() 1 领导能力 2 扫除员工面临的障碍的能力 3 使员工不受政治困扰的能力 4 使员工不受法律困扰的能力 5 提升员工胜任能力的能力

- A. 124
- B.125
- C.1245
- D.1235

正确答案: D

17、(单选题)以下观点不属于泰勒的科学管理原理的是()

- A.实行工长制
- B.差别计件制
- C.注重员工心里
- D.规范生产规模

正确答案: C

18、(单选题)内部分析着重检查()。

- A.实际资本、知识资本、技能资本的可用数量和质量
- B.金融资本、知识资本、人力资本的可用数量和质量
- C.实际资本、技能资本、人力资本的可用数量和质量
- D.金融资本、实际资本、人力资本的可用数量和质量

正确答案: D

19、(单选题)人力资源实践的本质所在是（ ）。

- A.对工作岗位进行岗位分析
- B.对个体差异进行精确测量
- C.对员工进行培训与开发
- D.对公司人力资源进行规划

正确答案: B

20、(单选题)胜任素质的水上模型中水上的部分是（ ）。

- A.社会角色
- B.自我概念
- C.特质
- D.知识

正确答案: D

21、(单选题)市场工资率的（ ）会给劳动者带来两种效应。一是替代效应，替代效应鼓励员工增加劳动供给时间。二是收入效应鼓励员工减少劳动供给时间。

- A.上升
- B.下降
- C.不变
- D.都不影响

正确答案: A

22、(单选题)产品市场为雇主最高的薪酬水平设定了一个（ ）

- A.底线
- B.上限
- C.标准
- D.范例

正确答案: B

23、(单选题)下列关于拖后政策说法不正确的是()

- A.采取拖后政策的企业往往规模较小，多数属于中小型企业
- B.拖后政策会削弱企业吸引和保留潜在员工的能力且损失未来收益
- C.实行拖后型薪酬政策的企业员工流失率往往较高
- D.拖后政策有助于提高员工对企业的组织承诺度，培养团队意识，改善绩效

正确答案: B

24、(单选题)凯尔曼所概括的态度的形成不包括____

- A.服从
- B.通话同化
- C.内化
- D.改变

正确答案: D

25、(单选题)以下哪一项不属于一个完整的薪酬结构包括的内容 ()

- A.薪酬的等级数量
- B.同一薪酬等级内部的薪酬变动范围
- C.相邻薪酬等级之间的薪酬变动
- D.相邻两个薪酬等级之间的交叉与重叠关系

正确答案: C

26、(单选题)下列哪一个不是麦克利兰的普遍观测效度的胜任力分类 ()

- A.成就类群
- B.服务类群
- C.影响力类群
- D.组织类群

正确答案: D

27、(单选题)面对众多的应聘者，外部招聘的首要原则是 ()

- A.真实
- B.公平

- C.适用
- D.客观

正确答案: B

- 28、(单选题)绩效管理体系提供的关于绩效的有效信息可以作为许多管理活动的依据。其中不包括（）
- A.绩效的评定
 - B.绩效加薪、晋升
 - C.解雇
 - D.岗位调整

正确答案: A

- 29、(单选题)用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令期限退还劳动者本人，并以每人（）的标准处以罚款。
- A.二百元以上一千元以下
 - B.五百元以上一千元以下
 - C.五百元以上二千元以下
 - D.五百元以上三千元以下

正确答案: C

- 30、(单选题)职位评价是一个（）的过程，一个组织可以通过这个过程了解组织内各职位的不同价值，从而为最终创建薪酬结构打下基础。
- A.岗位分析
 - B.数据分析
 - C.人员分析
 - D.收集数据

正确答案: D

- 31、(单选题)授权的心理定义包括四个部分：意义、胜任力、自主性和影响。意义是指工作目标的价值，依据_____来评估。当工作角色的要求 和个人信仰、价值观和行为之间存在吻合之处时，工作便有了意义。
- A.公司战略和具体目标
 - B.能力和目标
 - C.绩效考核标准
 - D.个人的理想和标准

正确答案: D

32、(单选题)良好的职业生涯管理体系不需要哪一方面的工作作为支撑基础 ()

- A.员工素质测评
- B.详细的职位分析
- C.建立一套新颖个性的培训方案
- D.制定完备的人力资源规则

正确答案: C

33、(单选题)具备将拥有不同种族、性别、年龄、社会态度和生活方式的员工联合起来并激励他们的能力和态度。以上描述的是 ()

- A.多元化领导者
- B.跨文化领导者
- C.全球化领导者
- D.多文化领导者

正确答案: B

34、(单选题)以下对态度的形成的描述正确的是 ()

- A.个体态度的形成受到主观因素的影响。
- B.主观因素包括个体的特质、经验、需求等，对态度的形成存在唯一影响
- C.客观因素包括群体、社会文化等，对态度的形成起制约作用。
- D.凯尔曼把态度的形成过程概括为服从和内化两个阶段

正确答案: C

35、(单选题)在人力资源规划的承担者中，直线经理属于 () ①人力资源政策的实施者②人力资源规划的设计者③人力资源规划的执行者④人力资源规划的制定者

- A.①②③
- B.②③④
- C.①②④
- D.①②③④

正确答案: B

36、(单选题)下列关于组织文化的经典模型描述正确的是 ()

- A.部落文化关注组织内部，重视组织的控制性
- B.市场文化关注组织外部，重视组织的灵活性
- C.活力文化关心组织内部，重视组织的灵活性
- D.官僚文化关心组织内部，重视组织的控制性

正确答案: D

37、(单选题)招募中特殊利益人群不包括()

- A.年轻人
- B.在职人员
- C.实习生
- D.前雇员

正确答案: B

38、(单选题)在组织的文件中，可能涉及到的内容不包括()

- A.关于绩效评价频率的描述
- B.关于职位的描述
- C.上级管理者和员工多长时间进行一次正式面谈
- D.相关的绩效问题

正确答案: B

39、(单选题)招聘与甄选的核心是()

- A.人岗匹配
- B.个人与团队匹配
- C.个人与组织匹配
- D.人事匹配

正确答案: A

40、(单选题)确定工作要求与工作报酬、为晋升或调动招募员工、评估员工的任职资格以及对新的职位提供工作邀请等属于哪种配置系统()。

- A.内部配置系统
- B.外部配置系统
- C.内部配置系统和外部配置系统
- D.都不是

正确答案: C

41、(单选题)下列不属于预测工具的形式的是()

- A.速度与能力
- B.纸笔测验与操作测验
- C.客观题与主观题
- D.人格分析

正确答案: D

42、(单选题)以下对技能薪酬计划包括的主要部分说法正确的是()。

- A.选择一种方法将员工的薪酬与其技能水平挂钩
- B.选择一个能让员工获取这些技能的渠道来源。
- C.建立一个能够让员工在不同职位之间同步的工作设计系统。
- D.在技能薪酬体系里，员工在具备相关技能后会挣得更多。

正确答案: A

43、(单选题)采取适当的战略步骤可以克服潜在缺陷，下列选项中不能采取的是()

- A.设想结果
- B.努力追求表现而不是结果
- C.发展可给予支持的人际网络
- D.尽可能多的设置目标

正确答案: D

44、(单选题)()是指知识、先进的技能、系统的理解和创新，以及提供优质产品和服务的动机。

- A.人力资本
- B.智力资本
- C.客户资本
- D.社会资本

正确答案: A

45、(单选题)对于学习与成长层面的目标和指标，说法错误的是()

A.平衡计分卡的学习与成长层面是对人力资本、信息资本和组织资本等无形资产的描述，产生无形资产如何成为持续价值创造的决定性因素

B.战略准备度用以描述无形资产支持组织战略的程度，具体指支持战略优先任务的无形资产需求状态与组织现有状态之间的比率

- C.根据无形资产的类型，战略准备度可以分为人力资本准备度、组织资本准备度
D.准备度越高，说明无形资产支撑价值创造的力度越大

正确答案: C

46、(单选题) () 是希望通过牺牲其他群体来实现自己的目标，或者希望占据主导地位。

- A.竞争型风格
B.分享型风格
C.调和型风格
D.合作型风格

正确答案: A

47、(单选题)下列对于绩效评价的常见问题说法错误的是 ()。

- A.绩效评价系统由于种种主客观因素的影响，绩效评价工作中存在各种各样的问题
B.绩效评价中的问题有评价目的不明确、评价标准缺失、评价周期确定不合理、评价方法选择不当、评价结果运用不充分
C.由于缺乏客观统一的评价标准，评价主题在进行评价的时候只凭借主观判断或个人喜好导致不同的评价主体对同一评价内容看法不易，会让被评价者产生不公平干从而影响整个绩效评价系统的正常运转
D.评价结果运用不充分是客观的，不可避免

正确答案: D

48、(单选题)一份推荐信要想对筛选和选拔过程做出有意义的贡献，必须满足一些特定的条件，包括 ()。①推荐者必须有充足的机会观察求职者在工作场合的表现②必须能够胜任这样的评估工作③必须愿意实施公开、公正的评估④评估必须是清楚、明确的

- A.①②③④
B.①②③
C.①②④
D.②③④

正确答案: A

49、(单选题)许多绩效管理体系饱受评价者误差的困扰。让评价者了解所有可能出现的各种评价误差是非常有用的。下列哪项不是评价误差中的一种 ()。

- A.相似性误差
B.对比误差
C.两侧趋势误差

D.宽大误差

正确答案: C

50、(单选题)下列说法错误的是（ ）

- A.积极的自我描述可以使你更坚信有能力实现自己的目标
- B.在实现目标的过程中，应该百分百的努力，把最好的能力表现出来
- C.如果人际网络中有人阻碍你实现自己目标，你应该经历顺从他
- D.目标设定不是一时之举，它是一个持续的过程

正确答案: C

51、(单选题)下列属于削减雇员总数存在的潜在问题的是（ ）。

- A.相关的法律规定使组织难以实现既定的人员削减目标。
- B.削减劳动力(尤其是在处理不当的情况下)可能会损害雇员关系。
- C.那些进行大幅(非自愿)劳动力裁减的组织，会招致大批劳动力自愿离职。
- D.以上都是

正确答案: D

52、(单选题)一个团队从组建到解散的整个生命周期中至少需要经过 5 个阶段，“成员之间开始交流感情，但仍将自己视为一个个体而不是团队的一部分”，此描述哪一阶段？（ ）

- A.表现期
- B.形成期
- C.规范期
- D.震荡期

正确答案: D

53、(单选题)下列关于费德勒理论的说法正确的是（ ）

- A.费德勒认为最好的领导风格是由领导者自身的性格决定的
- B.费德勒的理论将管理者的风格分为指挥型和引导型
- C.根据费德勒的观点，领导风格应当根据公司的整体氛围和工作性质而灵活调整
- D.组织应当帮助领导者将领导风格与领导情境相匹配

正确答案: D

54、(单选题)一个组织怎样才能确保他准备作为报酬采取的那些措施真的会被员工视为一种报酬？使这些报酬发挥作用组织应该做些什么？下列哪个是其正确建议？（ ）①首先界定并衡量绩效，再分配报酬；②只使用可行的报酬；③确保所有的员工都有机会获得报酬；④使报酬可视化。

- A.①②③
- B.②③④
- C.①③④
- D.①②③④

正确答案: D

55、(单选题)用来设定目标的方式会极大地影响成功实现目标的能力。所以，设定的目标应当（ ）①具体明确②他人认可③可以量化④协调一致⑤切实可行

- A.①③⑤
- B.②③⑤
- C.②③④
- D.①②③

正确答案: A

56、(单选题)在实施绩效管理体系之前需要采取的步骤不包括_____。

- A.对评价者进行测试
- B.对评价者进行培训
- C.实施一项沟通计划和建立一套申诉程序
- D.对绩效管理体系进行试点测试

正确答案: A

57、(单选题)（ ）是通过工作公告这一形式来实现内部员工可以招聘人员向社会公开招募之前申请空缺职位。

- A.外部招募
- B.内部招募
- C.实体招募
- D.内向招募

正确答案: B

58、(单选题)作为发言人，关于单位的活动、计划、能力和可能性（愿景），管理者要将其通知以下哪些群体？（ ）①一线员工；②一般公众；③职业团体；④客户或顾客；⑤高层领导者；⑥国家监察委；⑦其他重要外部机构，如工会。

- A.①②③⑤⑥

- B.①④⑤⑥⑦
- C.①②④⑤⑥
- D.②③④⑤⑦

正确答案: D

59、(单选题) () 《公平报酬法》要求从事同样工作的男工和女工享有同等的报酬。

- A.1963 年
- B.1964 年
- C.1965 年
- D.1966 年

正确答案: A

60、(单选题)人力资源管理在现代企业中的角色，错误的是 ()

- A.战略伙伴，企业战略决策的参与者
- B.专家顾问，运用专业知识和技能研究开发企业人力资源产品和服务，为企业人力资源问题的解决提供咨询
- C.员工服务者，与员工沟通，及时了解员工需求，为员工及时提供支持
- D.使用者，根据制度进行各个部门每个月的员工绩效管理

正确答案: D

61、(单选题)在()中，一位成功的资深雇员与 4~6 名经验不足的新雇员分在一组。

- A.导师
- B.群体辅导计划
- C.平行降级
- D.外部实习

正确答案: B

62、(单选题)下列不属于组织的绩效管理体系符合的特征的是 ()。

- A.环境一致性
- B.实用性
- C.绩效辨别性
- D.方便性

正确答案: D

63、(单选题)战略规划主要有七个方面的目的，其中“能够提升它适应外部环境变化的能力，甚至还能提高它预见未来变化的能力”，属于下列哪一方面的目的（）

- A.分析组织所处的环境
- B.让组织界定自己的身份
- C.帮助组织为未来做好准备
- D.为组织打开视野提供了良好的机会

正确答案: A

64、(单选题)为防止疏忽雇用等问题，企业将采取一些防范措施以避免诉讼，以下措施有效的是（）。

- A.进行复杂的就业面试
- B.直接口头通知应聘者面试时间
- C.进行与工作有关的雇用前测试
- D.进行全面的家庭背景调查

正确答案: C

65、(单选题)按照从低等到高等、从简单到复杂的分类标准，四种量表依次为（）。①称名型 ②顺序型 ③等距型 ④比率型

- A.①②③④
- B. ①③④②
- C.②①④③
- D.②③④①

正确答案: A

66、(单选题)下列不属于供给小于需求时的措施（）

- A.将企业外包业务收回
- B.从外部雇佣人员
- C.提高现有员工的工作效率
- D.降低员工离职率

正确答案: A

67、(单选题)为了保证招聘工作的科学规范，提高招聘的效果，招聘活动要按照以下步骤来进行（）
①确定招聘需求②录用③效果评估④制定招聘计划⑤甄选⑥招募

- A. ①②③④⑤⑥
- B.①④⑥⑤②③

C.①④③⑥⑤②

D.①④⑥⑤③②

正确答案: B

68、(单选题) () 中可以体现出面试者人际互动效应

A.压力面试

B.结构化面试

C.无领导小组讨论

D.结构化面试

正确答案: C

69、(单选题)以下哪种工具将平衡记分卡分由菱形结构改为矩形叠加的四个层面,将管理者的关注焦点从绩效指标转移到绩效目标上。()

A.平衡计分卡

B.战略中心型组织

C.战略地图

D.战略协调组织

正确答案: C

70、(单选题)下面是绩效管理的基本流程,空白处应为 ()



A.绩效预测

B.绩效回报

C.绩效规范

D.绩效管理

正确答案: B

71、(单选题)在进行员工满意度调查时，要根据（）确定调查的内容

- A.员工满意度调查的对象
- B.员工满意度调查的目的
- C.企业规模
- D.行业属性

正确答案: B

72、(单选题)实现某种特定绩效或者表现出某种有利于绩效实现的行为的能力，而非一般意义的能力被称为（）。

- A.技能
- B.胜任技能
- C.胜任能力
- D.以上都不是

正确答案: C

73、(单选题)技能评估问题主要集中在以下哪几个方面（）。①应当由谁来评估员工具有的技能是否达到了应当加薪的水平②技能评估的基础是什么③在什么时候惊醒技能评估④技能评估的标准是什么

- A.①②③④
- B.①②③
- C.①③④
- D.②③④

正确答案: B

74、(单选题)（）激励雇员通过跨职能的流动来寻求成长和发展。

- A.工资宽带化
- B.绩效宽带化
- C.薪酬宽带化
- D.能力宽带化

正确答案: A

75、(单选题)以下哪个选项不属于外显知识（）

- A.程序
- B.清单
- C.公式

D.经验

正确答案: D

76、(单选题)下列关于技能薪酬体系设计的基本流程顺序正确的是() ①成立设计小组 ②技能分析 ③确定技能模块 ④制定技能薪酬方案 ⑤技能培训与认证

A.①②③⑤④

B.②③⑤①④

C.①③②④⑤

D.②①③⑤④

正确答案: A

77、(单选题)在员工开发方面通常有四种方法,下面不属于其中之一的是()。

A.正规教育

B.评价

C.工作体验

D.建立闭合性人际关系

正确答案: D

78、(单选题)糟糕的绩效管理体系给组织带来的不利后果或危害不包括()

A.增加人员流动率

B.损伤员工的自尊心

C.增加管理人员工作难度

D.绩效评价等级体系不清晰

正确答案: C

79、(单选题)当绩效管理体系并没有像预想的那样有效运转时,会给组织带来一些不好的后果,比如() ①严重影响企业的文化②增加人员的流动率③使用错误的或者带有误导性的信息④损伤员工的自尊心⑤浪费时间和金钱⑥破坏人际关系⑦减少管理者对于企业的满意度⑧绩效评价等级体系不清晰

A.②③④⑤⑥⑧

B.①③④⑥⑦⑧

C.②③④⑤⑥⑦⑧

D.①②③④⑤⑥⑦⑧

正确答案: A

80、(单选题)在离职面谈过程中，有 38%的人指责的是公司的（ ），只有 4%的人责备自己的上级主管人员；而在员工离职后的 18 个月里面恰恰与之前相反。

- A.薪资和福利
- B.领导人员
- C.同事关系
- D.工作任务

正确答案: A

81、(单选题)下面有关于绩效薪酬计划的说法错误的是（ ）。

- A.在绩效考核结果与薪酬体系直接挂钩是，绩效管理体系会更有效
- B.当绩效管理体系与薪酬体系直接相关时，组织中的人们会更加重视绩效衡量和绩效改善
- C.绩效薪酬计划会迫使一个组织清晰地界定什么是有效绩效，但是在确定哪些因素最可能导致有效绩效的产生时会造成误解
- D.当实施一套绩效薪酬计划时，一个组织就需要明确指出自己对员工的期望是什么，哪些具体的行为或结果将会得到报酬，同时还要指出员工怎样才能达成这些行为或结果

正确答案: C

82、(单选题)根据员工群体的绩效以及该群体是否超额完成了某一特定财务目标来提供报酬的绩效薪酬计划。这是传统型组织文化的绩效薪酬计划的哪一例子？（ ）

- A.利润分享
- B.群体奖金
- C.销售佣金
- D.计件薪酬

正确答案: A

83、(单选题)下列哪项属于参与型组织文化的特点？（ ）

- A.水平沟通
- B.自上而下的决策
- C.垂直沟通
- D.清晰界定的职位

正确答案: A

84、(单选题)用四因素分析绩效管理原因, 缺点有 () ①管理缺位 ②不利于全面查找绩效问题的真正原因 ③认识到管理者在其中的责任 ④把握绩效问题的主要方面

- A.①②
- B.①③
- C.②③
- D.①④

正确答案: A

85、(单选题)对于战略方向描述的说法, 错误的是 ()

- A.包含战略目标、要做好的事、首要衡量指标三个组成部分
- B.战略目标指指确定如果要实现目标, 必须采取哪些关键的行动
- C.要做好的事指确定如果要实现目标, 必须采取哪些关键的行动
- D.首要衡量指标是确定如何衡量目标绩效

正确答案: B

86、(单选题)下面关于任务绩效与周边绩效说法错误的是 ()

- A.周边绩效在不同的职能领域以及不同管理层级的职位上是大体类似的
- B.任务绩效很可能是在工作角色中事先规定的
- C.周边绩效中的行为常常不是在工作角色中事先规定好的
- D.任务绩效主要受到员工个人的人格特点的影响

正确答案: D

87、(单选题)下列哪一个选项与事业部结构相对应 ()

- A.不稳定的, 不可预测的环境; 差异化和创新战略企业
- B.岗位界定较窄, 较高专业化, 单独完成工作, 很少决策权, 不承担责任
- C.稳定的、可预测的环境; 低成本战略企业
- D.岗位工作内容更全面, 团队形式工作, 团队决策权较大

正确答案: D

88、(单选题)在人才特征框架中, 下列是对培训模块总结的是_____。

- A.战略>>>工作胜任能力>>培训评价>>培训和开发需求
- B.战略>>>工作胜任能力>>培训和开发需求>>培训评价
- C.工作胜任能力>>>战略>>培训和开发需求>>培训评价
- D.工作胜任能力>>>战略>>培训评价>>培训和开发需求

正确答案: B

89、(单选题)尽管企业普遍认识到多元化对企业有利，人们依然会因为个人原因不愿意接受多元化。来自相似背景的人很容易有一种难以接受不同背景的人的情感，不管在工作上还是生活中都是如此。有一些因素妨碍人们接受多元化，这些因素包括（）。①偏见②第一印象③种族优越感④责怪受害者⑤平视⑥折磨⑦故意作对

- A.②③④⑤⑥
- B.①③④⑥⑦
- C.①②③⑤⑦
- D.①②③⑤⑥

正确答案: B

90、(单选题)在练习过程中被评价者要面对一大堆的报告、备忘录、来电记录、信函以及其他资料，求职者必须对每一份文件进行适当的处理，这属于管理评价中心法典型的模拟任务中哪一条？（）

- A.文件筐练习
- B.情境模拟
- C.个人演说
- D.无领导小组讨论

正确答案: A

91、(单选题)群体凝聚力的影响因素有（）。①群体成员相处时间；②进入群体的难度；③群体成员的个性；④群体性别构成；⑤群体规模；⑥群体内部威胁

- A.①②③④
- B.①③⑤⑥
- C.①③④⑤
- D.①②④⑤

正确答案: D

92、(单选题)以下（）可以作为帮助雇主和劳动力供给者之间沟通的信号。

- A.求职者的特征
- B.组织关于薪酬水平的决策
- C.组织关于薪酬组合的决策
- D.以上都是

正确答案: D

93、(单选题) () 制度有三个优势即：实施全面的搜寻、所有人有同等机会申请公告的职位，可以发现潜在的人才。

- A.封闭式内部招募。
- B.开放式内部招募。
- C.混合式内部招募。
- D.以上都不是。

正确答案: C

94、(单选题)相对评价体系能够比绝对评价体系更好地控制绩效评价者的偏见和容易出现的一些偏差。这些偏差的范畴不包括 () 。

- A.宽大倾向
- B.严格倾向
- C.居中趋势
- D.底部倾向

正确答案: D

95、(单选题)下列奖金哪些属于长期奖金()

- A.超额奖
- B.成本奖
- C.员工持股计划
- D.合理化建议奖

正确答案: C

96、(单选题) () 是测量思维能力，包括感知、记忆、推理、语言和数学能力以及表达观点的能力。

- A.认知能力测试
- B.心理运动能力测试
- C.体能测试
- D.知觉能力测试

正确答案: A

97、(单选题)在不考虑具体的职能战略的情况下，企业的战略通常分为可以划分为两个层次：一是企业的发展战略或公司战略，二是企业的经营战略或竞争战略，且企业的竞争战略一般可以划分为三种，这三种下列选项中哪一项除外 ()

- A.成长战略

- B.创新战略
- C.成本领袖战略
- D.客户中心战略

正确答案: A

98、(单选题) () 是指在整个绩效期间内，通过上级和员工之间持续的沟通来预防或解决员工实现绩效时可能发生的各种问题的过程。

- A.绩效监控
- B.绩效考核
- C.绩效反馈
- D.绩效计划

正确答案: A

99、(单选题)对于运用标杆法设定目标值的说法，错误的是 ()

- A.目标值的数据确定可以参考一些客观数据，通常的做法就是设定标杆目标值
- B.运用标杆法设置目标值就是一个对标的过程，即通过对比标杆找差距来设置目标值
- C.运用标杆法设置目标值是目标值设定的步骤之一
- D.企业的对标可以从财务层面开始考虑，因为大多数竞争对手都有可能成为上市公司，企业很容易获知行业内其它公司的详细财务绩效状况

正确答案: C

100、(单选题)核心劳动力的关键优势是 ()

- A.关键性，不可替代性，可预测性
- B.稳定性，连续性，可预测性
- C.稳定性，关键性，连续性
- D.不可替代性，关键性，稳定性

正确答案: B

附件七

HRU5 北方赛区			
院校全称	选手姓名	线上比赛成绩	备注
中国劳动关系学院	金怡	2920	
	蒋林娛	3220	
	母晴	120	
	祖超	2835	
	余文茜	3050	
河北大学	智雅婷	2460	
	刘春旺	2630	
	孟琰	2010	
	黄冬阁	2430	
	王怡玮	2160	
北京物资学院	李安齐	790	
	李淑婷	3960	
	王雯雯	100	
	陈鹏越	385	
	贺一鸣	1135	
	文聪	240	

	闫见欣	560	
	樊家浩	3995	
	徐思涵	4060	
	王文聪	4100	
	徐熠	790	
山东财经大学东方学院	宗涵笑	1230	
	房月清	1625	
	齐飞	1470	
	夏久旺	1170	
北京理工大学	刘若冰	3420	
	张琳梓	3055	
	闫安	3440	
	喻欣玥	3335	
	朴婧怡	2440	
山东工商学院	霍筱玮	3485	
	邵皓怡	3590	
	kongfancong	2875	有 ID 没有备注姓名
北京石油化工学院	张佳珊	100	
	张晶晶	1275	
	肖洁予	2175	

	盛子墨	1850	
	孙博	2145	
衡水学院	刘帅男	2745	
	王欣彤	2360	
	魏苗	2330	
	那欣月	3280	
	吴雪寒	1495	
北京联合大学	曹思怡	4180	
	沈瑜	3555	
	林申琦	3785	
	李楠	2855	
	刘子天	3650	
烟台大学文经学院	徐亚	2265	
	王峰	1470	
	李洁	3640	
	魏庆	1895	
曲阜师范大学	张瑞铨	1165	
	张盛韦	2005	
	朱灏	2110	
	李玲玉	1920	

	hru333	1445	有 ID 没有备注名字
山东第一医科大学	王文艺	1770	
	李伟栋	1895	
	陈蕾	1730	
	石蕊	1785	
	朱恩慧	1760	
防灾科技学院	165054115	1650	有 ID 没有备注名字
	zjingirl	1725	有 ID 没有备注名字
	李游	1925	
北华航天工业学院	刘舜	0	
	唐雅琦	3430	
	李亚楠	3715	
	程静	3495	
	齐昊冉	3620	
	侯蕾	3550	
	顾晓玉	3940	
	陶方晓	3515	
	郎天旭	4005	
	王名扬	3260	
	孙远洋	3490	

	零创伟	3475	
	张帆	2310	
	王豪	1775	
	张伊华	3805	
	李进德	2385	
	朱小菲	3970	
	张健晖	3955	
	金琳倩	3775	
	崔曦文	4030	
	何碧玺	3930	
	裴梦兰	3555	
	闫梦晴	3235	
	沈琳泽	3570	
	张思墨	3735	
	张依凡	3885	
	程旭	3655	
	姜遐迩	3215	
	郝彬丞	3110	
	盛热	3010	
	段昕蕊	3685	

	王利颖	3870	
	杜永慧	3505	
	尚慧	3365	
	赵思琦	3620	
	符有凤	3365	
	蒋莹莹	3825	
	顾镭	3015	
	张鹏	3210	
	郭明西	3990	
	王鹏洲	3965	
	刘琪	3740	
	郭若楠	3655	
	陈士静	3815	
	李宏英	3440	
	刘昱君	2845	
	曾玉兰	3470	
	曾祝归	3770	
	王天楠	2685	
	李杜娟	3595	
	郭帅	4040	

	张青	2608	
	王倩倩	3645	
	翟荧莲	3200	
	何致锟	3820	
	王华宇	3525	
	赵淑阳	2345	
	于名扬	605	
	牛爽	295	
	董晓凤	110	
	于蕊	1805	
	刘娜	0	
	韩硕颖	2440	
北京工商大学	李榕杉	3085	
	魏书筱	1630	
	康冕钧	1355	
	张轩睿	1375	
天津工业大学	李泽宇	3930	
	李川	4025	
	陈鑫淼	3730	
	麦丽丝	3745	

首都经济贸易大学	刘星雨	1325	
	刘丹棋	1235	
	张皓博	1370	
	陈继轩	820	
	薛佳安	630	
南开大学	沈丰	2640	
	段琢	4085	
	侯丽玲	2630	
	高闯	3060	
	刘楷晴	1860	
北京吉利学院	丁嘉阳	1500	
	孙可馨	1260	
	刘静茹	1085	
	赵芳卿	1375	
青岛工学院	张睦南	820	
	唐淑婷	2650	
	马开伸	2445	
	陈亨昌	1975	
	耿新芬	1970	
	刘国栋	1550	

北京师范大学	杨润书	2355	
	张可欣	2565	
	刘羽飞	2445	
	李宜轩	2635	
	胡潇月	2620	
中国人民大学	李晓琳	3000	
	李安然	2380	
	王振	2450	
	徐永妹	2030	
保定理工学院	崔紫琪	780	
	王子璇	705	
	刘畅	485	

HRU5 南方赛区			
院校全称	选手姓名	线上比赛成绩	备注
贵州民族大学商学院	肖东	130	
	何春秀	2095	
	刘旭	2205	
	刘润莲	2080	
	古思玥	1690	

西南财经大学天府学院	叶琦	1870	
	周苗苗	1710	
	潘家茹	1790	
	向会廷	1715	
广州大学华软软件学院	黄秋丽	1500	
	_jimi	1600	有 ID 没有备注名字
	叶坦	1535	
	罗宝嘉	915	
	郑思敏	1165	
华南农业大学	谢梦如	255	
	杨乐绮	2785	
	江其馨	2650	
	陈蕙莹	2015	
百色学院	高文博	95	
	刘洋	145	
	董点	810	
	廖慧芝	1420	
广东外语外贸大学南国商学院	曾倩	1380	
	刘雅慧	1415	
	马俊豪	2895	

	黄丹华	3155	
	吴华林	2390	
	潘芷约	2450	
广东白云学院	梁凯琦	1370	
	张露	1510	
	黄亚丹	1490	
	李汉平	1550	
	苏竞文	1560	
中山大学南方学院	温雅媛	2215	
	陈静怡	2165	
	朱慧茵	2455	
	李佳婷	2280	
	杨丁凡	1705	
广西民族师范学院	马丽	1815	
	李盈	1200	
	葛梦娇	865	
	罗倩	990	

HRU5 河南赛区			
院校全称	选手姓名	线上比赛成绩	备注

郑州航空工业管理学院	kylin	0	有 ID 没有备注名字
	栾玲玲	2815	
	崔小汀	2910	
	仲文艺	2965	
	赵水杰	2860	
郑州工程技术学院	侯亮亮	3665	
	张李思	3640	
	魏信周	3835	
	邓浩妍	3535	
	蒋明君	3725	
河南师范大学	罗世旺	2800	
	杨宁宁	2550	
	李二阳	2775	
	陈羿帆	2545	
	杨须栋	2315	
郑州西亚斯学院	靳雯	105	
	彭雪琴	2025	
	李志征	645	
	张秀君	1450	
	蒋框	1035	

河南师范大学新联学院	闵龙飞	3290	
	梅媚	3620	
	郭筠萍	3685	
	王紫千	3070	
	卢鑫	3010	
河南科技学院	陈磊	3290	
	丁晶晶	3430	
	谢帅莹	3350	
	陈丹丹	3520	
	谷延华	3230	
河南财经政法大学	郭宇倩	2525	
	袁思涵	2580	
	涂家茹	2505	
	仲恒	3395	
	牛杨扬	2540	
南阳师范学院	汪俊	1790	
	宋慧芳	1500	
	周雯婧	2480	
	陈艺涵	2465	
	任蓉	3350	

河南理工大学	毛颖	3350	
	周喜悦	3185	
	徐方旭	1890	
	韩迪	3635	
	白笑微	2485	
郑州大学	李琳	4035	
	常可	3465	
	万维	3795	
	邓皓琳	3740	
	张贺阳	2220	
南阳理工学院	马林欢	2040	
	张业阳	3115	
	张玉磊	3395	
	常梦梦	2810	
	刘艳慧	4075	
郑州升达经贸管理学院	抄欣月	3135	
	李星毅	3210	
	王佳瑶	3165	
	刘愉	2835	
	15660022397	2530	有 ID 没有备注姓名

河南城建学院	李哲	3605	
	张沛	370	
	张洁	3680	
	寇文正	2480	
	曹佳琦	3670	
河南科技学院新科学院	赵玉乐	2890	
	王鸿雁	2640	
	代芊	2690	
	于婉宁	2990	
商丘学院	宋晓雪	3010	
	沈鹤	3245	
	刘晨夕	3095	
	孙英哲	3245	
	郭小刀	3210	
安阳师范学院	于芳	1710	
	鲁荣州	1645	
	王梦雨	1380	
新乡医学院	温智杰	3185	
	冯书通	3235	
	张韩	3105	

	魏艺琳	3100	
新乡学院	张健	1335	
	李玲玲	1970	
	申明明	2470	
	张玉霞	1725	
河南牧业经济学院	常思哲	1570	
	程金艳	1645	
	石阳	1865	
	范丰月	1875	
郑州工业应用技术学院	马腾飞	0	
	张晴	2660	
	何元冰	985	
	牛晓刚	1975	

HRU5 东北赛区			
院校全称	选手姓名	线上比赛成绩	备注
长春工程学院	李育莹	3625	
	钱文鑫	2665	
	张程州	3820	
	张泽宇	3550	

	宋晨歌	1845	
	周易佳	3235	
哈尔滨剑桥学院	王姐星	1125	
	张海丽	1680	
	孟鸿飞	2960	
	陈思颖	3160	
	张翔宇	3165	
	王善馨	2920	
大连东软信息学院	苏克文	515	
	冯思文	1430	
	蔡鑫源	1350	
	李彩馨	1545	
	金晨玥	1335	
	侯思宇	1035	
	王琦然	365	
长春财经学院	万佳佳	0	
	王晓辉	0	
	黄超华	2975	
	杨思竞	3130	
	沈义君	3090	

	宋玥	2995	
沈阳航空航天大学	赵媛媛	3005	
	李裕	3050	
	徐一帆	2970	
	闫麒冰	1655	
	谭钰琪	3110	
吉林财经大学	姚金凤	365	
	冯晨	1745	
	李诗婷	395	
	王判判	430	
	刘芷含	1090	
	陈雪	730	
	李思淇	1510	
吉林工程技术师范学院	朱志远	1115	
	徐帆	1905	
	郑宇杰	2035	
	徐永萍	1995	
	董豫川	1900	
吉林工商学院	夏瑜	4045	
	杨津铭	2585	

	王禹瞳	2300	
	姚屹丽	2095	
	肖雪	2145	
黑龙江财经学院	夏心雨	3380	
	党精一	3950	
	王东华	4060	
	王泽宇	3995	
	路凯瑞	1505	
	井昊	3070	
	姚锟	475	
	李进	0	
	孙千笛	3535	
	王景萱	3990	
	赵陈	3530	
	李千明	3955	
	李汶洋	3980	
	张兴露	3460	
	周帅	4020	
	张金良	3365	
	贡子航	3695	

	徐珊珊	3725	
	于悦	3905	
	邱萍	3475	
	周子莘	3250	
	逢祎博	3900	
	李天娇	3730	
	黄薇薇	3890	
	伊博雯	3875	
	康连杰	3835	
	赵微微	3910	
	李俊环	4010	
	雷妍妍	4030	
	何帅	4085	
	马淑颖	3845	
	韩丽瑶	3905	
	刘青欣	4045	
	张庭	4090	
	马姝宇	4090	
	史淑杰	4100	
	李斯彤	3670	

	雷云霞	3020	
	石微	3450	
	石李廷玉	3245	
	王梓林	3910	
	李福念	3840	
	段词浩	3755	
	高领	3805	
	徐佰雪	3600	
	姜琳	3335	
	刘佳	3470	
	崔丹译	3545	
	郭婉玉	4045	
	郭闯	3765	
	黄鑫	3925	
	徐小涵	3990	
	张倩茹	3905	
	杨元丰	1085	
	谢佳德	3935	
	赵蕴仪	4035	
	王芮	3500	

	王迪	3830	
	吕书语	3915	
	代佩利	3850	
	吕师	3330	
	张雨晴	3685	
	刘奕恺	4060	
	李岳聪	3235	
东北林业大学	付学铜	3425	
	陈宝琪	3115	
	杜鑫宇	3025	
	宋亚东	3025	
	冯媛	3015	
哈尔滨华德学院	李贝贝	2015	
	刘峥	1865	
	张彪	2050	
	张艺	2090	
	陈漫瑜	2190	
哈尔滨广厦学院	张莹	4020	
	杜正辉	4095	
	孙亚楠	2235	

	张慧	4090		
	杨舒涵	3000		
		HRU5 西北赛区		
	罗魏梁	2785		
院校全称	选手姓名	线上比赛成绩		备注
	唐萍	3705		
辽宁对外经贸学院	尚聪敏	590		
西安翻译学院	朴美琳	3590		
	张娜	155		
	王欢	3655		
	刘洋	45		
	姜铃	3795		
	王凡	3800		
	战山	0		
西安工业大学	惠春雷	3780		
哈尔滨科学技术职业学院	郭婧	1010		
	白小宇	3575		
	徐赫阳	425		
	李诗冉	3620		
	侯宇萱	1190		

	郭泽龙	3850	
西藏民族大学	杨英卓	2410	
	刘钰呈	2285	
	李述贤	2305	
	谢哲文	2590	
兰州大学	杨沫	3170	
	吴博	3050	
	杨媛琪	3225	
	雷菲娅	3105	
	石玉琦	3050	
石河子大学	邓栋才	3880	
	陈碧楠	3725	
	孙王玉	1955	
	何婷婷	3895	
新疆农业大学	李娟	2795	
	15009956667	2615	有 ID 没有备注名字
	黄祺昌	2865	
	祁聪佳	2800	
	付建生	2985	
新疆财经大学	贾炜琪	4035	

	刘佳辉	3865	
	杨延哲	3725	
	得丽达·阿扎买提	3995	
榆林学院	刘程	2275	
	张宁宁	2025	
	陈善	2085	
	别云慧	2230	
宁夏大学	洪颖颖	2965	
	李宜轩	1595	
	陈雪薇	3915	
	包道广	4085	
	雷洪鸣	2370	
兰州财经大学	宗艳霞	1435	
	马英	1555	
	刘笑媛	535	
	张瑞	1790	
	李卓玲	1135	

HRU5 中东赛区			
院校全称	选手姓名	线上比赛成绩	备注

江西科技学院	窦娟	2485	
	熊芳萍	2315	
	郑稍琿	1950	
	钟茂林	2650	
	徐兆景	2955	
江西财经大学	龚琳	3655	
	杨重	3520	
	闵嘉强	2385	
	王姝瑾	3775	
	毛梦莹	2390	
江西理工大学	王亚楠	3575	
	周清琳	3505	
	罗琪	3085	
	罗勋阳	2455	
	梁声妮	3580	
中南大学	陈乐琳	3840	
	苗璟	3490	
	吴海若	3610	
	赵翔凯	3325	
	邵小钰	3395	

江西科技师范大学	王梦	2835	
	晏清	315	
	梁潇湘	2835	
	陈远欣	3205	
	杨小康	3040	
华中师范大学	于艺婕	3655	
	宋欣峰	3760	
	翟若妤	3665	
	熊严	3565	
	强晨	3665	
湖南工程学院	梅良栋	2830	
	杨丽娜	3240	
	文盼	3470	
	冯水都	2970	
南昌工学院	黄慧芳	1130	
	张婷	635	
	谢元红	45	
	韦青青	630	
	付维庆	555	
华中科技大学	唐欣宇	445	

	邓婧	3295	
	向思园	3365	
	王晨怡	3065	
	梁佳佳	3105	
	朱锦辉	2950	
南昌大学	汪浩男	3845	
	刘娇艳	3835	
	孙映秋	3905	
	王辰菡	3725	
	向晓艳	3730	
怀化学院	曹子源	545	
	王新月	185	
	郑文	545	
	向琬萍	610	
	李颖	0	
南昌大学共青学院	周招丽	3340	
	周伟豪	3530	
	曾仲仪	3065	
	陈国灿	1830	
	杨宏伟	2310	

南京理工大学紫金学院	蔡子兵	2015	
	姚磊	665	
	范佳婷	1805	
	钟文星	1640	
	王颖	1030	
华东交通大学	邓菲斐	1145	
	罗帆	1075	
	蔡怡丹	590	
	徐晨雨	805	
湖北工程学院	向雪文	2990	
武汉科技大学	叶汝键	3705	
	叶文娟	3835	
	蔡力	3600	
	左志豪	3790	
汉口学院	周雨婷	1385	
	朱可风	1640	
	万奇	1390	
	熊思琪	2635	
	孙之蕊	1625	
安徽工业大学	陈昕阳	480	

	袁凯	1035	
	薛逸飞	50	
	吕诗雯	170	
	曹建军	610	

HRU5 台湾赛区			
院校全称	选手姓名	线上比赛成绩	备注
中国文化大学	張育禎	50	
	王嘉薇	0	
	李诗棋	3255	
	林思佑	3035	
	吳依靜	2335	
銘傳大学	陳羿伶	2440	
	曾毓芳	675	
	林晏廷	695	
	叶又豪	1670	
	陈柏霖	1015	
	張馨予	670	
中正大学	楊易儒	2835	
	林佳欣	2990	
	黃品瑄	1940	

	吳宣儀	0	
	楊淵升	110	
	蔡佳蓉	3055	
HRU5 福建赛区			
院校全称	选手姓名	线上比赛成绩	备注
福建农林大学	吴晶晶	3620	
	3166417030	3770	有 ID 没有备注姓名
	刘晓钦	3765	
	林明	3710	
	钟惠珍	3725	
福建江夏学院	肖丽娟	4055	
	何佩华	4170	
	吴叶林	3445	
	陈陆洋	3235	
	方棋琳	0	
福建师范大学	张子娴	1515	
	黄秋妍	1840	
	纪心言	1400	
	涂欣柔	1540	
福州外语外贸学院	梁桐毓	1930	

	杨爽	2180	
	李佳慧	2750	
福州大学	吴政熳	2740	
	黄思佳	2920	
	杨玉馨	755	
	钟其锡	2925	
	林懿诗晴	2760	
闽江学院	庞诗玛	3525	
	叶松鑫	3675	
	施梦玲	3675	
	薛炜	2670	
	李清	3580	
	徐婷	3380	
	郑俊杰	670	
福建工程学院	韦京赤	680	
	罗章程	930	
	黄晓鹭	550	
	王伟珂	815	

HRU6 各参赛高校线上考试成绩

院校全称	选手姓名	比赛环节	线上考试总分
中国劳动关系学院	郭佳琪	案例分析	1115
	刘轶芳	职场实战	1215
	奇禹德	无领导小组讨论	840
	陈茜	实务设计	1065
中国劳动关系学院高职队伍	张涵	案例分析	0
	杨炜田	职场实战	40
	张嘉瑞	无领导小组讨论	0
	孙小宝	实务设计	0
北京理工大学	傅亦然	案例分析	1125
	宋京阳	职场实战	1195
	李熠	无领导小组讨论	1135
	谷琚昞	实务设计	1215
北京工商大学	刘海婷	职场实战	895
	赵晓倩	无领导小组讨论	1020
	越天	案例分析	1090
	于晶晶	实务设计	1030
曲阜师范大学	花雨露	案例分析	1180
	房增情	职场实战	1180
	肖雯	无领导小组讨论	1160

	刘云梅	实务设计	1100
首都经济贸易大学	王玮	职场实战	930
	金雪玲	实务设计	1220
	刘星雨	无领导小组讨论	1065
	杨鹤童	案例分析	1195
天津工业大学	刘岚	案例分析	1225
	杜艾淇	职场实战	1215
	张楚旸	实务设计	1230
	梁钰	无领导小组讨论	1225
北京物资学院	肖昱淇	案例分析	525
	李安齐	职场实战	0
	仇爽	实务设计	490
	张美艳	无领导小组讨论	575
北华航天工业学院	王佳莹	案例分析	1230
	胡晴	职场实战	1220
	邓欣悦	无领导小组讨论	1220
	方杰	实务设计	1220
南开大学	丁雪雪	案例分析	785
	尚艳旭	职场实战	800
	郑雨涵	无领导小组讨论	725

	杜澳	实务设计	850
北京联合大学	耿雪琪	案例分析	1225
	陆炜睿	职场实战	1225
	王澳旋	无领导小组讨论	1210
	常孟昕	实务设计	1230
烟台大学文经学院	阮梦瑶	案例分析	0
	鞠傲雪	职场实战	0
	赵新阳	无领导小组讨论	0
	刘美晗	实务设计	0
河北大学	寻迅	案例分析	1065
	谭琳清	职场实战	1075
	李永超	无领导小组讨论	895
	刘嬉萌	实务设计	1030
防灾科技学院	洪飞灵	案例分析	850
	钟泽宇	职场实战	905
	王建明	无领导小组讨论	690
	崔焕	实务设计	745
衡水学院	姚富威	案例分析	285
	张雪	无领导小组讨论	715
	徐豪泽	职场实践	770

	陈粤	实务设计	720
北京石油化工学院	张易	案例分析	0
	肖洁予	无领导小组讨论	1170
	张晶晶	职场实践	385
	张钰雯	实务设计	0
北京师范大学	支嘉铭	实务设计	1170
	李笑	无领导小组讨论	1120
	刘思源	职场实战	1195
	王艺铭	案例分析	1150
保定理工学院	刘紫龙	实务设计	810
	袁瑞	无领导小组讨论	900
	王翺	职场实战	935
	韩博宇	案例分析	945
山东财经大学东方学院	房月清	案例分析	945
	王莹	职场实战	0
	赵晨雨	无领导小组讨论	785
	贾艳芳	实物设计	890
中国人民大学	魏祎然	案例分析	410
	郭睿汐	职场实战	885
	陈丹彤	无领导小组讨论	995

	沈倍	实物设计	1045
青岛工学院	许怀月	案例分析	1225
	李梦娇	职场实战	1225
	王悦星	无领导小组讨论	1215
	刘向钊	实务设计	1220
山东工商学院	侯雨	案例分析	1000
	郑琦	职场实战	795
	章晓双	无领导小组讨论	960
	钟俞笑	实务设计	910
山东第一医科大学	谢诗蕾	案例分析	1050
	韩芳	职场实战	1200
	徐丽丽	无领导小组讨论	1210
	赵红乐	实务设计	1210
长春工程学院	朱雨征	实务设计	1180
	罗权鑫	案例分析	1225
	张磊	职场实战	1195
	张米	无领导小组讨论	1235
沈阳城市学院	赵梦璐	实务设计	1190
	李诗宇	案例分析	1190
	刘月	职场实战	1130

	王文彤	无领导小组讨论	1195
辽宁省交通高等专科学校	武玉洁	实务设计	595
	郝志恒	案例分析	565
	宋怡	职场实战	430
	宋显达	无领导小组讨论	60
东北财经大学	张涵	实务设计	1045
	韩瑶	案例分析	1080
	修莉娜	职场实战	1005
	宋鑫悦	无领导小组讨论	1070
吉林财经大学	迟婷	实务设计	675
	石冰冰	案例分析	720
	黄珍艳	职场实战	510
	韩晓	无领导小组讨论	675
吉林工程技术师范学院	龚攀	实务设计	1220
	陈洪莉	案例分析	1165
	徐帆	职场实战	1200
	董豫川	无领导小组讨论	1215
哈尔滨华德学院	王静	实务设计	1160
	韩慧彬	案例分析	635
	齐佳丽	职场实战	1120

	薛鑫阳	无领导小组讨论	1130
黑龙江财经学院	王晨烨	实务设计	1060
	李雪涵	案例分析	1180
	张雨晴	职场实战	1220
	黄鑫	无领导小组讨论	1180
沈阳航空航天大学	魏雨晴	实务设计	590
	洛琳	案例分析	1035
	马晨赫	职场实战	940
	刘沛璇	无领导小组讨论	330
辽宁大学	王胜楠	实务设计	580
	李烨	案例分析	540
	宋蔓姣	职场实战	955
	李楠	无领导小组讨论	915
东北林业大学	任昱光	实务设计	1085
	胡学如	案例分析	1035
	闫森旺	职场实战	1045
	王奕涵	无领导小组讨论	1025
哈尔滨广厦学院	张鑫世	实务设计	0
	王泓迪	案例分析	0
	聂冰	职场实战	0

	张东玉	无领导小组讨论	0
吉林工商学院	杨思彤	实务设计	1015
	安洪佳	案例分析	1200
	李月琪	职场实战	1045
	李宏佳	无领导小组讨论	1120
哈尔滨剑桥学院	陈思颖	实务设计	850
	吕佩佩	案例分析	950
	柯雨晴	职场实战	940
	张翔宇	无领导小组讨论	940
辽宁对外经贸学院	周燕	实务设计	1055
	杨玉格	案例分析	1085
	钱星煜	职场实战	1010
	朴美琳	无领导小组讨论	1020
长春大学旅游学院	张茜玮	实务设计	125
	袁嘉莉	案例分析	980
	李鸿鑫	职场实战	500
	王烁	无领导小组讨论	145
沈阳建筑大学	李雯	实务设计	1060
	王媛婷	案例分析	810
	宫颖	职场实战	1065

	骆凡奇	无领导小组讨论	1105
大连东软信息学院	施棋	实务设计	1215
	王睿	案例分析	1230
	黄雨开	职场实战	1240
	田昊明	无领导小组讨论	1215
沈阳大学	冯昊天	实务设计	395
	邓锡宁	案例分析	290
	王妙璇	职场实战	1045
	刘爱双	无领导小组讨论	820
辽宁生态工程职业学院	陈思雨	实务设计	835
	杜佳合	案例分析	895
	姚佳琦	职场实战	750
	兰骏	无领导小组讨论	820
闽江学院经管学院	郑俊杰	无领导小组讨论	1230
	吕星奇	实务设计	1230
	沈若妮	职场实战	1225
	彭煜涓	案例分析	1220
闽江师范高等专科学校	毛秀月	职场实战	920
	舒蕾	无领导小组讨论	1055
	沈琼丹	实务设计	1045

	吴晨	案例分析	1070
福州外语外贸学院	陈海雄	职场实战	1230
	陈彬彬	无领导小组讨论	1205
	梁桐毓	实务设计	930
	温琪琪	案例分析	1220
福州工商学院	王奕茹	无领导小组讨论	875
	焦新欣	实务设计	825
	蔡烜豪	职场实战	535
	吴闽平	案例分析	725
闽江学院海峡学院	翁烨	无领导小组讨论	1215
	章林婷	实务设计	1195
	戴羽凌	职场实战	1215
	林衍斌	案例分析	1205
福建师范大学	刘思婉	案例分析	775
	曾蓉	无领导小组讨论	625
	黄妍	职场实战	815
	庄雅溢	实务设计	745
福建工程学院	韦京赤	实务设计	450
	罗章程	案例分析	575
	黄晓鹭	无领导小组讨论	225

	王伟珂	职场实战	510
福建江夏学院	徐志翔	实务设计	135
	杨晨妍	案例分析	575
	张亚倩	职场实战	305
	刘雨霏	无领导小组讨论	615
福建农林大学	杨婧	职场实战	1070
	张滢滢	案例分析	1085
	郑韩磊	无领导小组讨论	1050
	赖鸿泉	实务设计	930
河南理工大学	李坤坤	案例分析	980
	臧心语	职场实战	1160
	朱妍妍	无领导小组讨论	1100
	曹雯杰	实务设计	1100
	邱振华	HR-English	1215
河南财经政法大学	李晨冰	案例分析	1080
	袁思涵	职场实战	1070
	吴成卓	无领导小组讨论	1085
	郑江朋	实务设计	1215
	李景启	HR-English	955
河南师范大学新联学院	李晓思	案例分析	1150

	周婷婷	职场实战	1125
	梅媚	无领导小组讨论	1105
	王紫千	实务设计	1095
	郭文智	HR-English	1080
河南师范大学	殷倩	案例分析	1040
	杜思雨	职场实战	940
	王嘉仪	无领导小组讨论	1000
	王司祺	实务设计	960
	苑娜娜	HR-English	955
河南城建学院	张永冠	案例分析	1215
	李艺伟	职场实战	1220
	郑珊珊	无领导小组讨论	1215
	米凤洁	实务设计	1220
	赵奕星	HR-English	1205
郑州大学	段佳欣	案例分析	1155
	黄聪聪	职场实战	1235
	霍丽潼	无领导小组讨论	1240
	黄筱	实务设计	1235
	涂楚宁	HR-English	1235
河南科技学院	刘雨菲	案例分析	1050

	李素莹	职场实战	1015
	訾聪会	无领导小组讨论	1045
	彭珂晴	实务设计	930
	秦江浩	HR-English	1020
郑州西亚斯学院	徐阿娇	案例分析	895
	贺珍珍	职场实战	1160
	杨晓刚	无领导小组讨论	990
	孟凡雪	实务设计	1045
	姜月娇	HR-English	1215
郑州工业应用技术学院（本科）	管少蕾	案例分析	405
	杨楠楠	职场实战	305
	王京洲	无领导小组讨论	1140
	宋丹鹏	实务设计	835
	曹婧文	HR-English	750
南阳理工学院	刘艳慧	案例分析	595
	刘俊辰	职场实战	465
	李文娟	无领导小组讨论	720
	常梦梦	实务设计	780
	田雪	HR-English	1030
安阳师范学院	王玉冉	案例分析	1200

	吴珊珊	职场实战	1205
	马钊龙	无领导小组讨论	1115
	王若凡	实务设计	1185
	王周娴	HR-English	1180
河南科技学院新科学院	杨巧会	案例分析	505
	赵金岗	职场实战	965
	孙雨含	无领导小组讨论	575
	严莉佳	实务设计	865
	马青	HR-English	635
河南工业大学	路果颖	案例分析	1215
	冯愈超	职场实战	1210
	舒一桓	无领导小组讨论	1100
	王晨	实务设计	1225
	王亚洁	HR-English	1230
郑州航空工业管理学院	徐梦含	案例分析	1015
	孙喜龙	职场实战	925
	刘嘉欣	无领导小组讨论	690
	高怡琪	实务设计	850
	桑伟佳	HR-English	980
新乡医学院	常贝聪	案例分析	1210

	李阳	职场实战	1075
	李书情	无领导小组讨论	1145
	尹清君	实务设计	945
	何轶涵	HR-English	1220
郑州升达经贸管理学院	杨可可	案例分析	580
	陈杰	职场实战	505
	邓文静	无领导小组讨论	655
	温晓丹	实务设计	885
	纪文艳	HR-English	570
郑州工程技术学院（高职）	潘雅琪	案例分析	1140
	姚舜天	职场实战	1100
	张秋雅	无领导小组讨论	1075
	王梦洁	实务设计	1145
	侯梦丹	HR-English	1090
南阳师范学院	白登科	案例分析	1045
	田一君	职场实战	995
	刘晨晖	无领导小组讨论	1075
	陈逍遥	实务设计	1095
	杨晓鸽	HR-English	1080
商丘学院	郭凯丽	案例分析	1120

	黄金	职场实战	0
	李兰奇	无领导小组讨论	1105
	郑淼	实务设计	1150
	李悦	HR-English	1015
郑州工程技术学院 (本科)	林荟琦	案例分析	1075
	崔若楠	职场实战	1095
	李宁	无领导小组讨论	1150
	雒梦浩	实务设计	1135
	于薇薇	HR-English	1085
郑州工业应用技术学院 (高职)	李姗慧霁	案例分析	955
	李彦儒	职场实战	780
	蔡晓洁	无领导小组讨论	420
	段中杰	实务设计	780
	王佳慧	HR-English	670
嵩山少林武术职业学院	张世龙	案例分析	105
	田宇	职场实战	120
	韩文豪	无领导小组讨论	165
	刘家兴	实务设计	0
	林巧丽	HR-English	465
华南农业大学	沈若彤	实务设计	585

	曾思琪	案例分析	830
	马恬静	职场实战	565
	董芷彤	无领导小组讨论	65
中山大学新华学院	王嘉妍	实务设计	1
	陈婷	案例分析	1
	林秋璇	职场实战	1
	黄晓斌	无领导小组讨论	1
桂林电子科技大学信息技术学院	罗欣竺	实务设计	1190
	黄敬民	案例分析	1095
	邵诣斐	职场实战	1220
	熊文龙	无领导小组讨论	1215
广西民族师范学院	李彩滢	职场实战	695
	褚甜	无领导小组	730
	陈筱韵	实务设计	805
	黎美妍	案例分析	740
贵州民族大学人文科技学院	朱若谷	实务设计	1155
	邹佳兴	案例分析	1100
	肖梅	职场实战	1120
	张凤	无领导小组讨论	1130
广州大学华软软件学院	吴道鹏	职场实战	675

	蔡泳欣	无领导小组	650
	林贤康	实务设计	675
	林欣瑜	案例分析	595
四川旅游学院	代雨洋	实务设计	1160
	郭韵	案例分析	1195
	何容	职场实战	1185
	唐海	无领导小组	1120
成都东软学院	李晓蝶	实务设计	750
	李敏杰	案例分析	1045
	任丽萍	职场实战	975
	谢雯婷	无领导小组讨论	740
四川民族学院	阿洛雯雯	实务设计	670
	鲁政	案例分析	545
	解庭刚	职场实战	735
	张兴桥	无领导小组讨论	781
广东白云学院	胡雅婷	实务设计	665
	陈卓莹	案例分析	830
	谢翠红	职场实战	725
	高佳悦	无领导小组讨论	780
贵州民族大学	李应莲	实务设计	990

	罗江	案例分析	1050
	莫晓庆	职场实战	835
	陈红梅	无领导小组讨论	1025
广东外语外贸大学南国商学院	陈冰儿	实务设计	1070
	陆秋儒	案例分析	1010
	蒋双余	职场实战	945
	曾琳凯	无领导小组	1025
石河子大学	陈碧楠	实务设计	1225
	余清泉	职场实战	1210
	袁岿然	无领导小组讨论	1195
	何婷婷	案例分析	1205
新疆农业大学	朱志远	实务设计	1175
	方祖英	职场实战	1165
	付建生	无领导小组讨论	1220
	张浩琳	案例分析	1210
兰州大学	李欣然	实务设计	1130
	王慧	职场实战	1220
	胡欣蓉	无领导小组讨论	1235
	杜静	案例分析	1235
新疆师范大学	郑佳兴	实务设计	未找到匹配记录

	陈金靓	职场实战	945
	陈菲	无领导小组讨论	445
	唐鑫	案例分析	未找到匹配记录
兰州财经大学	李泽文	职场实战	1195
	金琴	实物设计	1105
	鲁家燕	案例分析	1205
	王鑫伟	无领导小组讨论	1200
西安翻译学院	南星雨	实物设计	750
	张文康	职场实战	1180
	张亚茜	无领导小组讨论	865
	李和乐	案例分析	1135
西安工业大学	王宁婕	实务设计	1170
	王曦	职场实战	1115
	雷鸣宇	无领导小组	1125
	李洋溢	案例分析	1100
宁夏大学	郎琳智	实务设计	465
	徐绍宇	职场实战	615
	梁彬	无领导小组	40
	易健	案例分析	330
西安工商学院	张钰倩	实物设计	1135

	郭勇兵	职场实战	1205
	铁鑫	无领导小组讨论	1185
	司广政	案例分析	1180
西安财经大学行知学院	岳丹	实物设计	0
	孟柯琳	职场实战	0
	袁美容	无领导小组讨论	0
	皮鑫	案例分析	0
新疆财经大学	何笑笑	实务设计	1190
	李育苗	职场实战	1160
	滕宜辛	无领导小组讨论	870
	马良	案例分析	1085
西藏民族大学	李雅	实务设计	515
	赵冰	职场实战	110
	代文强	无领导小组讨论	0
	闫晨莹	案例分析	185
榆林学院	雷先明	实务设计	1195
	王佳琪	职场实战	1190
	杨韩悦	无领导小组讨论	1150
	薛冰洁	案例分析	910
湖南工程学院	胡敏仪	实务设计	1120

	李博浩	职场实战	940
	刘文超	案例分析	1105
	林宇婕	无领导小组讨论	1180
华东交通大学	张瑞	实务设计	1035
	何纯	职场实战	1045
	郝嘉宁	案例分析	925
	潘丽如	无领导小组讨论	1025
武汉科技大学	龚倍杰	实务设计	1175
	叶力嘉	职场实战	1030
	张婧妤	案例分析	1120
	刘菁	无领导小组讨论	1045
江西科技师范大学	刘可洁	实务设计	1145
	陶文媛	职场实战	1210
	刘曦姿	案例分析	1150
	蔡文浩	无领导小组讨论	1055
南昌大学	黄莉婷	实务设计	770
	邓杜薇	职场实战	970
	朱谈莞	案例分析	1035
	程田美慧	无领导小组讨论	800
中南大学	孙振朔	实务设计	1180

	张开元	职场实战	1000
	彭斯雨	案例分析	1120
	周驿然	无领导小组讨论	1215
中南财经政法大学	母茂娜	实务设计	1135
	刘钰焱	职场实战	1090
	胡佩君	案例分析	640
	杨佳	无领导小组讨论	1160
江西理工大学	朱微笑	实务设计	1190
	钟会林	职场实战	1230
	王海龙	案例分析	1205
	姜恩	无领导小组讨论	1195
南昌工程学院	张浩南	实务设计	1210
	颜小涵	职场实战	1025
	曲英歌	案例分析	1180
	徐甜甜	无领导小组讨论	1115
南昌工学院	吕俊松	实务设计	1105
	刘茜	职场实战	1140
	管西西	案例分析	1000
	黄明智	无领导小组讨论	1030
江西财经大学	张叶菲	实务设计	735

	刘嘉欣	职场实战	795
	郑佳琪	案例分析	275
	朱缘昊	无领导小组讨论	970
南昌航空大学科技学院	闵燕霞	实务设计	940
	曾裕	职场实战	985
	周雅慧	案例分析	1050
	都昊鹏	无领导小组讨论	970
嘉兴学院	严文逸	实务设计	740
	范云峰	职场实战	690
	王琪	案例分析	405
	廖康军	无领导小组讨论	505
江西科技学院	刘华	实务设计	650
	章斯婕	职场实战	830
	何小妹	案例分析	955
	赖钰莹	无领导小组讨论	825
南京理工大学紫金学院	马婷	实务设计	785
	鲁忻云	职场实战	934
	沈淑琪	案例分析	815
	刘鑫莹	无领导小组讨论	750
湖南工程学院应用技术学院	戴思远	实务设计	1060

	何奕璇	职场实战	1085
	黄玉萍	案例分析	1090
	刘慧娟	无领导小组讨论	1105
华中师范大学	李英洁	实务设计	1145
	刘媛媛	职场实战	1125
	刘展呈	案例分析	1185
	陈晓童	无领导小组讨论	1175