



《人力资源》总复习汇总

《人力资源》名词解释总复习

1. 人本管理：人本管理是指在人类社会任何有组织的活动中，从人性出发来分析问题，以人性为中心，按人性的基本状况来进行管理的一种较为普遍的管理方式。
2. 2. 定员管理：简称定员。指企事业单位在用人方面的数量界限，根据企事业单位工作目标、规模、实际需要，按精简高效的原则确定一定人数的过程。
3. 薪酬：是企业付给员工的劳动报酬。它主要以工资(含奖励工资)和福利两种形式表现出来。
4. 4. 就业指导：就是由专门的就业指导机构帮助择业者确定职业方向、选择职业、准备就业、并谋求职业发展的咨询指导过程。
5. 5. 人力资源：又称劳动力资源或劳动力，是指能够推动整个经济和社会发展、具有劳动能力的人口总和。人力资源的最基本方面，包括体力和智力。如果从现实的应用形态来看，则包括体质、智力、知识和技能四个方面。
6. 6. 人力资源管理：就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。
7. 职务分析：是一种狭义的工作分析，它是相对某一企事业单位内部各岗位工作的分析。即分析者采取科学的手段与技术，对每个职务同类岗位工作的结构因素及其相互关系，进行分解、比较与综合，确定该职务岗位工作的要素特点、性质与要求的过程。
8. 8. 心理测验：是心理测量的一种具体形式，实质上是行为样组的客观的和标准化的测量。也有人把心理测验叫心理测评。
9. 9. 人力资源规划：是预测未来的组织任务和环境对组织的要求以及为完成这些任务和满足这些要求而提供人员的过程。其目的是为了工作者和组织的利益，最有效地利用短缺人才。
10. 人力资源成本：是一个企业组织为了实现自己的组织目标，创造最佳经济和社会效益，而获得、开发、使用、保障必要的人力资源及人力资源离职所支出的各项费用的总和。
11. 甄选：是招聘的后续工作，也是招聘的延伸。所谓甄选就是从大量的申请人中挑选出最有可能有效胜任工作或组织认为最合适的人员的过程。
12. 劳动关系：是指劳动者与劳动者的录用者之间在劳动过程中所发生的劳动权利与劳动义务关系。这是狭义的劳动关系，也是劳动立法意义上的劳动关系。目前，我国的劳动关系主要包含以下两种基本情况：即劳动关系和劳资关系。所谓一般劳动关系是指建立在社会主义公有制基础上的企、事业单位及其它组织的行政与劳动者个人之间的劳动关系；而劳资关系则是指在中国目前非公有制经济单位及其它组织与劳动者主体之间形成的劳动关系。
13. 13. 培训目标：包括三个方面：增加知识、熟练技能和善于处世。实际上就是要改变员工的行为。这种行为的改变包括三个领域，即认知领域、情感领域和技能领域。
14. 工作绩效：是指他们那些经过考评的工作行为、表现及其结果。
15. 15. 考核标准：是绩效考核时为避免主观随意性而不可缺少的前提条件。绩效考核标准必须以职务分析中制定的职务说明与职务规范为依据，因为那是对员工所应尽职责的正式要求。
16. 16. 职业生涯：是指一个人一生中的所有与工作相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程。没有成功与失败区别，也没有进步快慢之别。一个人的职业生涯受各方面的影响，它在一定程度上可以说是多方面相互作用的结果。
17. 职业生涯管理：主要是指对职业生涯的设计与开发。虽然职业生涯是指个体的工作行为经历，但职业生涯管理可以从个人和组织两个不同的角度来进行。
18. 养老保险制度：是国家和社会根据一定的法律和法规，为解决员工在达到国家规定的解除劳动义务的劳动年龄界限，或因年老丧失劳动能力退出劳动岗位后的基本生活而建立的一种社会保险制度。
19. 19. 培训：就是向新员工或现有员工传授其完成本职工作所必需的相关知识、技能、价值观念、行为规范的过程，是由企业安排的对本企业员工所进行的有计划有步骤的培养和训练。
20. 就业指导：就是由专门的就业指导机构帮助择业者确定职业方向、选择职业、准备就业、并谋求职业发展的咨询指导过程。
21. 社会保障制度：是指社会成员因年老、疾病、失业、生育、死亡、灾害等原因而遇到生活困难时，从国家、社会获得一定的经济帮助的社会制度。
22. 培训就：是向新员工或现有员工传授其完成本职工作所必需的相关知识、技能、价值观念、行为规范的过程，是由企业安排的对本企业员工所进行的有计划有步骤的培养和训练。
23. 招聘：就是通过各种信息途径寻找和确定工作候选人，以充足的质量和数量来满足企业(或组织)的人力资源需求的过程。实际中间夹着甄选。



24. 所谓劳动合同：就是员工与组织确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，是组织和员工之间确立劳动关系的法律凭证。
25. 失业保险：是为了保障失业人员在失业期间的基本生活，并促进其再就业。失业保险的目标是使失去工作的员工在失业期间获得一定的收入补偿。失业保险是社会保险体系的重要组成部分。
26. 选拔：就是从大量的申请人中挑选出最有可能有效胜任工作或组织认为最合适的人员的过程。
30. 劳动合同：是用人单位和劳动者之间确定劳动关系，明确相互权利和义务的协议。也叫劳动协议、劳动契约或劳动合约。劳动合同是确立劳动关系的法律依据，凡是建立劳动关系都应订立劳动合同。劳动合同是我国保护劳动者与使用者双方权利，尤其是劳动者权益的重要举措。
27. 职业生涯发展：是指为达到职业生涯规划的各种职业目标进行的知识、能力和技术的发展性培训、教育等活动。

《人力资源》单项选择总复习

单选题：08分，每题02分

1. 马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论？(A) A、内容性激励理论
 2. 工作评价是指通过确定岗位的什么来划分岗位等级及相应工资的方法 (B) B、劳动价值
 3. 1名客房服务员每天负责打扫10间房间。这是哪种常见的定额形式？(B) B、产量定额
 4. 人们常传诵的我国古代“萧何月下追韩信”的故事，说明了人力资源管理哪项工作的重要性？(A) A、招聘和选拔
 5. 我国的社会保险制度体系主要包括 (A)、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等内容。A、养老保险
 6. 通过对实际工作内容与过程的如实记录，达到工作分析目的。这种活动就是下面哪一种基本方法？(C) C、记实分析法
 7. 通过示范，教一名管理人员如何安排日常生产，这是人力资源管理的哪项工作？B、员工培训
 1. 在人本管理的环境中，通常制约人们士气、创造力、生产效率和目标实现程度的组织气候属于哪种环境类型 (B) B. 组织内部环境
 2. 期望激励理论属于哪种类型的激励理论 (B)
B. 过程型激励理论
 3. 具有内耗性特征的资源是 (B) B. 人力资源
 4. 下面哪一项不是人本管理的基本要素 (D. 产品
 5. 工作分析中方法分析常用的方法是 C 问题分析
 6. 考评对象的基本单位是 (A) A 考评要素
 7. 通过检查人力淘汰目标的实现程度，提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划工作的哪项活动 (D) D. 控制与评价
 - 8.
 8. 为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所，可让技能工资与下列哪种类型的工资结合起来使用 (C) C. 岗位工资
 9. 相对比较判断法包括 (A) A 成对比较法
 10. 人与职业相匹配的职业选择理论是由 (A) 提出的。A 美国波士顿大学教授帕森斯
- 选择题（请将正确答案的序号填在括号内）
1. 认为人力资源是具有劳动能力的全部人口的观点属于 (A) A. 成年人口观
 2. 人力资源与人力资本在 (C) 这一点上有相似之处 C 经验
 3. 具有内耗性特征的资源是 (B) B 人力资源
 4. “人力资源管理，即负责组织人员的招聘、甄选、训练及报酬等功能的活动，以达成个人与组织的目标。”这一概念属于 (A) A 过程揭示论
 5. 人力资源管理与人事管理的主要区别体现在 (B) B. 观念上
 6. 以“任务管理”为主要内容的泰勒的“科学管理原理”，是在哪种人性假设基础上提出来的 经济人
 7. “社会人”人性理论假设的基础是什么？(D) D. 霍桑试验
 8. 以人性为核心的人本管理的主体是何种基本要素？(A) A. 职工
 9. 期望激励理论属于哪种类型的激励理论？(B) B. 过程型激励理论
 10. 通常制约人们士气、创造力、生产效率和目标实现程度的组织气候属于哪种环境类型？(B) B. 组织内部环境
 11. 某企业对10名新招来的员工进行上岗前培训，从讲课到实习一共花了5000元费用，请问这笔费用应从人力资源成本的哪个项目中列支？(B) B. 开发成本
 12. 预测由未来工作岗位的性质与要求所决定的人员素质和技能的类型，这是制定人力资源规划时哪一个步骤？(B) B. 预测未来的人力资源需求
 13. 从现实的应用形态来看，下面哪个方面不是人力资源所应包含的内容？(C) C. 思想



- 14、“只有真正解放了被管理者，才能最终解放管理者自己”。这句话表明现代人力资源管理把人看成什么？（ A ） A. 资源
- 15、任何一个人都不可能是一个“万能使者”，这是针对谁来说的？（ C ） C. 对一般管理者
- 16、把“员工视为活动主体、公司主人”是哪一种人力资源管理模式？以人为中心、理性化团队管理
- 17、每个员工都明确企业发展目标，团结协作，努力实现企业目标；反映了“以人为中心、理性化团队管理”模式的什么特点？开放式的悦纳表现
- 18、“好吃懒做、唯利是图”，符合下面哪种思想假设？（ A ） A. “经济人”假设
- 19、主张集体奖，而不主张个人奖。这是哪种假设的思想？（ B ） B. “社会人”假设
- 20、下面哪一项不是人本管理的基本要素？产品
- 21、与员工同甘共苦、同舟共济，反映了人本管理哪方面的基本内容？ 培育和发挥团队精神
- 22、明确目标责任，使其竞争，是进行人本管理的哪种运行机制？（ B ） B. 压力机制
- 23、通过检查人力资源目标的实现程度，来提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划系统的哪项活动？（ D ） D. 控制与评价
- 24、在 P=F（SOME）模式中的函数指的是哪个变量？（ A ） A. 绩效
- 25、马斯洛提出的需要层次理论属于哪种类型的激励理论？（ A ） A. 内容性激励理论
- 26、适合于流水作业岗位的任务分析方法是（ A ） A 决策表
- 27、工作分析中方法分析常用的方法是问题分析
- 28、管理人员定员的方法是（ C ） C 职责定员法 30、依据个体的经验判断，把所有待评价的职务依序排列，由此确定每种工作的价值的方法是（ C ） C 排序法
- 31、影响招聘的内部因素是 A. 企事业组织形象 32、招聘中运用评价中心技术频率最高的是 B. 公文处理
- 33、甄选程序中不包括的是 B. 职位安排
- 34、企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做 A. 岗前培训
- 35、在培训中，先由教师综合介绍一些基本概念与原理，然后围绕某一专题进行讨论的培训方式，是 B. 研讨法
- 36、岗位培训成本应属于下列哪种成本 开发成本 37、推孟教授提出正确计算 IQ 的公式是（ A ）
- 37、A. $IQ = (\text{心理年龄} / \text{实际年龄}) \times 100$
- 38、各种字词的联想测验技术属于哪种心理测的方法？（ C ） C. 投射测验
- 39、让被试根据一个或一组图形或文字材料讲述一个完整故事的测评方法被称为 B. 构成技术
- 40、检验测量结果稳定性和一致性程度的指标被称为（ A ） A. 信度
- 41、让秘书起草一份文件这是一种 A. 任务
- 42、为使分配公正合理，必须对每一职务在企业中的相对价值、贡献和地位，进行客观、准确、数量化的评估并加以排序。这是职务分析的哪一项主要内容？（ B ） B. 职务评价
- 43、“人尽其才，才尽其用”主要表现了职务分析哪一方面的内容？（ C ） C. 人员的选拔与使用
- 44、企业在招募、选择、录用和安置员工的过程中所发生的费用称为 A. 人力资源的获得成本
- 45、通过人员分析，确定人员标准。这是招聘选拔工作的哪一阶段？（ A ） A. 准备阶段
46. 拟定招工简章，进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段？（ B ）
- B. 宣传与报名阶段
- 47、工作程序的变化性比较有限，工作性质是半重复性的，需要一些决策运作。这是一种什么样的培训策略？（ B ） B. 按细节说明的工作
- 48、按照考评范围与内容来分，可分为 自我考评
- 49、考评对象的基本单位是（ A ） A 考评要素
- 50、员工考评指标设计分为（ C ）个阶段 6
- 51、下列方法中不属于考评指标量化的方法是（ B ） B 标度划分、
- 52、相对比较判断法包括（ A ） A 成对比较法
53. 基本工资的计量形式有 计时工资和计件工资
- 54、下列特点的企业哪个适宜采取计时工资（ C ） C. 产品数量主要取决于机械设备的性能
- 55、下列特点的组织或工种哪个适宜采取岗位工资制（ A ） A. 同一岗位技能要求差别大



- 56、可变型岗位工资制的岗内工资标准等级的划分依据是（ C ）C. 工龄或技术熟练程度、
- 57、为了使同一技能而实际劳动贡献不同的员工各得其所，可让技能工资与下列哪些类型的工资结合起来使用（ A ）A. 岗位工资
- 58、由若干个工资部分组合而成的工资形式称（D） D. 结构工资制
- 59、下列奖金哪些属于长期奖金 员工持股计划
- 60、在贯彻按劳取酬原则时，需要以哪种劳动为主要依据，同时考虑哪几种劳动来进行分配（ A ）A. 物化劳动；潜在劳动和流动劳动
- 61、工作评价是指通过确定岗位的什么来划分岗位等级及相应工资的方法（ B ）B. 劳动价值、
- 62、根据劳动的复杂程度、繁重与精确程度和责任大小来划分等级，根据等级规定工资标准。这是一种什么工资制度？（ A ）A. 技术等级工资制、
- 63、我国的社会保险制度体系主要包括（ A ）、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等内容。A. 养老保险
- 64、失业保险基金的筹集主要有以下三个原则：（B）、无偿性原则、固定性原则。B. 强制性原则
- 65、中国劳动安全卫生工作的基本原则是：（1）安全第一，预防为主；（2）保护员工在劳动过程中的安全与健康；（3）管生产必须管安全
- 66、劳动合同一般都有试用期限。按我国《劳动法》的规定，试用期最长不超过（B）。6个月
- 67、人与职业相匹配的职业选择理论是由（ A ）提出的。（1）美国波士顿大学教授帕森斯
- 70、劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下，遭受意外伤害、职业病以及因这两种情况造成死亡，在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，劳动者或其遗属能够从国家、社会得到必要的现金补偿。这是哪种社会保险制度？（ D ）D. 工伤保险
- 71、根据各种职业生涯设计读物所展示的方法，进行自我测定，自我评价，从而把握职业方向。这是一种什么样的个人职业生涯设计方法？（ A ） A. 自行设计法
1. 以“任务管理”为主要内容的泰勒的“科学管理原理”，是在哪种人性假设基础上提出来的？经济人
2. 把“员工视为活动主体、公司主人”是哪一种人力资源管理模式。以人为中心、理性化团队管理
3. “人力资源管理，即负责组织人员的招聘、甄选、训练及报酬等功能的活动，以达成个人与组织的目标。”这一概念属于（ A ）A. 过程揭示论
4. 以人性为核心的人本管理的主体是何种要素？职工
5. 管理人员定员的方法是（ C ）C. 职责定员法
6. “人尽其才，才尽其用”主要表现了职务分析哪一方面的内容？（ C ）C. 人员的甄选与使用、
7. 企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做（ A ）A. 岗前培训、
8. 下列方法中不属于考评指标量化的方法是（ B ）B. 标度划分、
9. 基本工资的计量形式有 计时工资和计件工资
10. 人与职业相匹配的职业选择理论是由（ A ）提出的。A. 美国波士顿大学教授帕森斯

二、选择题(每小题2分，共20分)

1. “人力资源管理，即负责组织人员的招聘、甄选、训练及报酬等功能的活动，以达成个人与组织的目标。”这一概念属于（ A ）A. 过程揭示论、
2. 把“员工视为活动主体、公司主人”是哪一种人力资源管理模式 以人为中心、理性化团队管理
3. 以“任务管理”为主要内容的泰勒的“科学管理原理”，是在哪种人性假设基础上提出来的 经济人
- 4 以人性为核心的人本管理的主体是职工要素
5. 管理人员定员的方法是（ C ）C. 职责定员法、
6. “人尽其才，才尽其用”主要表现了职务分析哪一方面的内容，（ C ）C. 人员的甄选与使用、
7. 企业对新录用的员工进行集中的培训，这种方式叫做（ A ）A. 岗前培训
8. 下列方法中不属于考评指标量化的方法是（ B ）B. 标度划分、
9. 基本工资的计量形式有 定额工资和提成工资 10. 人与职业相匹配的职业选择理论是由（ A ）提出的。A. 美国波士顿大学教授帕森斯、
1. 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口被称为（ C ）C. 待业人口、
2. 任何一个人都不可能是一个“万能使者”，教材是针对谁来说的？（ C ）C. 对一般管理者
3. 主张集体奖，而不主张个人奖。这是哪种假设的思想？（ B ）B. “社会人”假设、
4. 下面哪一项不是人本管理的基本要素？D. 产品 5. 各种字词的联想测验技术属于哪种心理测评的方法？（ C ）C. 投射测验、
6. 在人力资源流动中提升、降职和平级调动属于下面哪种形式？（ D ）D. 内部变动
7. 某企业对10名新招来的员工进行上岗前培训，从讲课到实习一共花了5万元费用，请问这笔费用应从人力资源成本的哪个项目中列支



开发成本

8. 学术界经常提到的评价中心法是人力资源选拔的哪种方法?(D)D. 情景模拟与系统仿真
9. 工作程序的变化性比较有限，工作性质是半重复性的，需要一些决策运作。这是一种什么样的培训策略?(B)B. 按细节说明的工作、
10. 巡视企业和面谈属于人力资源管理诊断的哪个阶段?(B)B. 正式诊断阶段、
1. 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口被称为 (C)C. 待业人口、
2. 任何一个人都不可能是一个“万能使者”，教材是针对谁来说的? (C)C. 对一般管理者
3. 主张集体奖，而不主张个人奖。这是哪种假设的思想? (B)B. “社会人”假设、
4. 下面哪一项不是人本管理的基本要素? 产品
5. 各种字词的联想测验技术属于哪种心理测评的方法? (C)C. 投射测验、
6. 为使分配公正合理，必须对每一职务在企业中的相对价值、贡献和地位，进行客观、准确、数量化的评估并加以排序。这是职务分析的哪一项主要内容? (B)B. 职务评价、
7. 通过检查人力资源目标的实现程度，提供关于人力资源计划系统的反馈信息。这是人力资源规划工作的哪项活动? (D)D. 控制与评价
8. 一家电子公司录取的新员工需要岗位培训 90 天才能达到标准生产能力，而在这 90 天中的工资都是按标准生产能力应得工资支付的。那么这部分工资与按其 90 天中的实际生产能力应得工资的差额即构成了哪种成本? (A) A. 在职培训成本、
9. 拟定招工简章，进行“安民告示”。这是企业每年一次招聘录用工作的哪个阶段 宣传与报名阶段 10. 劳动者因在生产经营活动中所发生的或在规定的某些特殊情况下，遭受意外伤害、职业病以及因这两种情况造成死亡，在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，劳动者或其遗属能够从国家、社会得到必要的现金补偿。这是哪种社会保险制度? (D)D. 工伤保险
1. 从现实的应用形态来看，下面哪个方面不是人力资源所应包含的内容? (C)C. 思想
2. 每个员工都明确企业发展目标，团结协作，努力实现企业目标；反映了“以人为中心、理性化团队管理”模式的什么特点? 开放式的悦纳表现、
3. 在人本管理的环境中，通常制约人们士气、创造力、生产效率和目标实现程度的组织气候属于哪种环境类型? (B)B. 组织内部环境、
4. 检验测量结果稳定性和一致性程度的指标被称为(A)A. 信度、
5. 描述某职务的特征及工作范围是职务说明的哪项主要内容?(A)A. 职务概要、
6. 让秘书起草一份文件这是一种 (A)A. 任务、
7. 预测由未来工作岗位的性质与要求所决定的人员素质和技能的类型，这是制定人力资源规划时哪一个步骤? (B)B. 预测未来的人力资源需求
8. 下面哪种不是反映人力资源成本状况的报表?(D)D. 人力资源供给与需求平衡表
9. 通过人员分析，确定人员标准。这是招聘选拔工作的哪一阶段? (A)A. 准备阶段
10. 根据劳动的复杂程度、繁重与精确程度和责任大小来划分等级，根据等级规定工资标准。这是种什么工资制度?(A)A. 技术等级工资制
1. 下面哪一项不是人力资源的特点? 一次性资源
2. 对抗性劳资关系和刚性薪酬体系是哪个国家人力资源管理模式的特点?(B)B. 美国
3. “好吃懒做、唯利是图”，符合下面哪种思想假设?(A)A. “经济人”假设
4. 与员工同甘共苦、同舟共济，反映了人本管理哪方面的基本内容? D. 培育和发挥团队精神
5. 5, 推孟教授提出正确计算 IQ 的公式是 (A)
6. A. $IQ = (\text{心理年龄} / \text{实际年龄}) \times 100$
- 五、让秘书起草一份文件这是一种 (A)A. 任务
- 六、预测由未来工作岗位的性质与要求所决定的人员素质和技能的类型，这是制定人力资源规划时哪一个步骤?(B)预测未来的人力资源需求
- 七、8. 下面哪种不是反映人力资源成本状况的报表?(D) n 人力资源供给与需求平衡表
- 八、9. 通过人员分析，确定人员标准。这是招聘选拔工作的哪一阶段?(A)A, 准备阶段
10. 根据劳动的复杂程度、繁重与精确程度和责任大小来划分等级，根据等级规定工资标准。这是种什么工资制度?(A)A. 技术等级工资制



- 29、人力资源管理科学化的基础是（ AB ）
- 30、 A 工作评价 B 工作分析
- 5、双因素理论的主要内容包括（ AB ）
- A、 激励因素 B、 保健因素 C、 管理环境因素 D、 文化背景因素 E、 价值观因素
- 6、整个工作分析过程，一般包括哪些环节？（ ABCDE ） A、 计划 B、 设计 C、 信息分析
D、 结果表述 E、 运用指导
- 7、工作分析中的信息分析包括对工作信息的哪些工作？（ ACE ） A、 调查收集、 B、 记录与描述、 C、 分析与比较、 D、 衡量、 E、 综合归纳与分类
- 8、通常可以将津贴划分为哪些各类？（ ABCDEF ） A、 岗位津贴、 B、 职务津贴、 C、 工龄津贴、 D、 特殊津贴、 E、 加班津贴、 F、 物价津贴等
- 5、最近几年提出的，越来越多的人把人力看作是人员素质综合发挥的作用力。认为人力资源是劳动生产过程中，可以直接投入的（ ABC ）总和。
- A、 体力 B、 智力 C、 心力 D、 能力 E、 动力
- 6、成就需要理论包括（ BCD ）
- A、 情感需要 B、 权力需要 C、 交往需要
D、 成就需要 E、 实现个人理想需要
- 7、依据对象划分，可将职务分析的方法分为哪几种形式？（ CDE ）
- A、 结构性分析 B、 非结构性分析方法、
11. C、 任务分析、 D、 人员分析、 E、 方法分析
12. 8、优选法分析的操作步骤包括哪些方面？（ ABC ） A、 作好第一个流向图、 B、 检查所作的流向图是否最优、 C、 把流向图调整为最优
D、 应当用什么方法来作？ E、 在什么地方做这项活动？
- 68、人性化设计的特点主要有：界面友好和（ BCD ） A. 人际匹配 B. 操作简便 C. 程序流畅 D. 一看就懂
13. 9、一个好的、优秀的、功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高（ AB ），保证（ ），带动企业管理水平获得全面提高，把企业人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正地体现出来。 A. 管理效能 B. 管理质量 c. 管理水平 D. 管理创新
14. 关于人力资源的解释有三种代表性观点，即：（ ABC ） A. 成年人观 B. 在岗人员观 C 人员素质观 D. 成本观 E. 激励观
15. 12. 人力资本：（ BCD ） A. 反映的是价值问题 B. 反映的是流量与存量问题 C. 关注的是收益问题 D. 存在于人力资源之中
E. 只反映流量
13. 从管理方式和技术的角度看，人力资源管理的发展经历了哪几个阶段，即：（ ABC ）
16. A. 非独立的综合阶段. B. 专业技术管理阶段 C. 专业人性化管理阶段
17. D. 档案业务管理阶段 E. 指导协调阶段
18. 14. 人本管理运作系统工程包括：（ AB ）
- A. 人本管理系统工程 B. . 人本管理机制 C 人际(群)关系机制 D. 物本管理系统 E, 组织系统
15. 人力资源管理软件人性化设计的特点主要有：界面友好和（ BCD ） A. 人际匹配 B. 。操作简便 C. 程序流畅 D. 一看就懂
- 1、为人本管理理论提供理论支持的是下面哪几种理论？（ ABC ）
- A. 以人为本理论 B. 行为科学 C. 社会人假设 D. 人际（群）关系学 E. 经济人假设
- 2、关于人力资源的解释有三种代表性观点，即：（ ABD ）。
- A. 成年人观 B. 人员素质观 C. 激励观 D. 在岗人员观 E. 成本观
- 3、人力资源管理软件人性化设计的特点主要有：界面友好和（ ABD ）。
- A. 操作简便 B. 一看就懂 C. 人际匹配 D. 程序流畅
- 4、人事管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责由下列任务所组成（ BCDF ）。
- A. 召开专家讨论鉴定会 B. 把调查结果反馈给调查对象
C. 将结果表格化并加以解释 D. 把问卷发给调查对象
E. 请领导签署意见 F. 设计调查问卷
- 5、问题分析中的目的分析是消除工作中不必要的环节，一般包括哪几个问题（ ABCE ）。
- A. 为什么要做？ B. 应该做什么？ C. 实际做了什么？
D. 在什么地方做这项活动？ E. 该环节是否真的必要？
- 6、招聘策略包括哪些内容？（ ABCDEF ）
- A. 招聘渠道或者方法的选择 B. 招聘时间的确定
C. 招聘宣传战略 D. 招聘推销战略 E. 招聘的评价和招聘的扫尾工作安排



F. 招聘地点的选择

- 7、人们在长期的人力资源招聘工作实践中，发展了许多种实用的甄选方法，它们是（ ABCDEF ）。
- A. 个人信息法 B. 背景检验法 C. 评价中心法
D. 面试法 E. 笔迹学法 F. 测验法
- 8、下面各种方法有哪些是培训能用到的？（ ABCDE ）
- A. 游戏和模拟工具训练法 B. 观摩 C. 角色扮演法
D. 实习 E. 远程教学法 F. 讲授法
- 9、按考评主体划分，可把员工考评的类型划分哪些种类？（ BEF ）
- A. 下级考评 B. 自我考评 C. 个人考评 D. 群体考评 E. 同级考试 F. 他人考评
- 10、职业生涯的发展常常伴随着年龄的增长而变化，因此可以将一个人的职业生涯划分为以下哪几个不同的阶段？（ ABCDE ）
- A. 确立阶段 B. 下降阶段 C. 探索阶段 D. 维持阶段 E. 成长阶段
- 按考评标志可把员工考评的类型划分哪些种类？（ ABC ） A. 常模参照性考评 B. 效标参照性考评 C. 无标准的内容考评
- 按考评主体划分，可把员工考评的类型划分成哪些种类？（ A、B、F ） A. 自我考评 B. 他人考评 F. 下级考评
- 按照霍兰德的观点，个性类型包括（ ABCDE ）
- 背景资料可以从哪些方面获得？（来自校方的推荐材料、有关原来工作情况的介绍材料、关于申请人业务能力的证明、关于申请人所受法律强制方面的记录、来自推荐人的推荐材料 ）
- 标准的行为观察评价法常用五分制来表示工作行为，分别是（ ACDE ） A. 几乎从不 B. 从不 C. 偶尔 D. 经常 E. 几乎总是
- 常见的工作评估法有（ ABCDE ）
- 当前世界上公认的养老保险制度的类型可分为哪些种类？（ 投保资助型（也叫传统型）养老保险、强制储蓄型养老保险（也称公积金模式）、国家统筹型养老保险 ）
- 对工作信息的收集和分析通常包括以下内容（ ABCD ） A 职位名称分析 B 工作内容分析 C 工作环境分析 D 任职者条件分析
- 方法分析需要分析哪几个问题（ 现在如何做、为何这样做？、可否用其他方法做？、应当用什么方法来做什么？ ）
- 岗位工资制在实施中可以采取哪些形式（ BDE ） B. 单一型岗位工资制 D. 衔接可变型岗位工资制 E. 重合可变型岗位工资制
- 根据《劳动合同法》规定，订立劳动合同，应当遵循什么原则？（ ABDE ） A. 合法公平 B. 平等自愿 c. 先发制人 D. 协商→致 E. 诚实信用
- 工作的具体形式是（ 职业、 职务、 职位（岗位）、 任务与要素 ）
- 工作分析的对象是岗位中的（ ABCDE ）在组织中的运作关系。
- 工作分析中的设计主要包括（ 明确分析客体、选择分析方法与人员、作好时间安排与制定分析标准、选择信息来源 ）
- 工作说明书的内容一般包括（ AC ） A. 工作描述 C. 职位要求
- 关于人力资源的解释有三种代表性观点，即（ A、B、C ） A. 成年人观 B. 在岗人员观 C. 人员素质观
- 管理人员分析法中主管人员对所辖人员的记录与分析内容主要包括（ ABCD ）。 A. 工作任务 B. 责任 C. 技能要求 D. 职位要求
- 绩效工资的形式主要有（ ACDE ） A. 奖金 B. 佣金 C. 提成 D. 利润分成 E. 股票期权
- 绩效管理具有哪些功能（ ABD ） A. 反馈功能 B. 甄别功能 D. 管理功能
- 技术等级水平考评的内容有哪些？（ ABCD ） A. 技术等级证书 B. 工作经验 C. 知识 D. 技能
- 解决劳动争议的途径（ ABE ） A. 劳动争议调解委员会 B. 劳动争议仲裁委员会 C. 工会 D. 组织 E. 法院
- 经济性福利通常以金钱或实物为其形式，其主要形式有哪些？（ ABCDE ）
- 具有内耗性特征的资源是（ 自然资源、人力资源、矿产资源 ）。
- 劳动安全卫生“三同时”制度是指一切生产性基本建设和技术改造项目中的劳动安全卫生设施，应与主体工程（ ABC ） A. 同时设计 B. 同时施工 C. 同时投入生产和使用
- 劳动合同法的内容不包括（ A ） a. 试用期期限
- 内部招聘的优点有（ ABE ） A. 可不鼓舞士气，激励员工进取 B. 应聘者可更快适应工作 E. 准确性高
- 培训需求分析的方法有（ ABDE ） A. 观察法 B. 问卷调查法 C. 工作分析法 D. 绩效分析法 E. 阅读技术手册法
- 评价中心所采用的行为测评技术包括（ ABDE ） A. 无领导小组讨论 B. 管理游戏 C. 压力面试 D. 角色扮演 E. 口头演讲
- 人本管理的基本要素是（ 员工、管理环境、文化背景、价值观 ）
- 人本管理运作系统工程包括（ ABCDE ）
- 人力资本（ 反映的是流量与存量问题、关注的是收益问题、存在于人力资源之中 ）
- 人力资源（ 关注的是价值问题、反映的是存量问题、把人作为财富的源泉 ）。
- 人力资源的战略分析就是对公司人力资源管理的现状、优势和不足的全面分析，在综合考虑下面哪些因素的基础上，提炼影响组织人力资源战略选择的关键问题？（ ABDE ） A. 战略 B. 使命 C. 人种进化 D. 外部环境 E. 内部资源
- 人力资源短缺时的管理决策方法通常有（ ACD ） A. 临时安排员工超时加班 C. 雇佣外部人员 D. 将部分工作外包
- 人力资源供给预测方法包括（ ACDE ） a 相关因素预测法 b 德尔斐法 c 市场调查法 d 过渡矩阵 e 人力资源盘点法
- 人力资源关注的是（ 价值问题、收益问题、组织问题、人力问题 ）。
- 人力资源管理的功能有（ 政治功能、经济功能、社会稳定功能 ）
- 人力资源管理的基础工作包括以下哪些内容？（ 职务分析、职务评价、定额管理、定员管理 ）
- 人力资源管理软件人性化设计的特点主要有：界面友好和（ B、C、D ） B. 操作简便 C. 程序流畅 D. 一看就懂
- 人力资源会计的基本假设是（ ABDE ）。 A. 人是人力资本的载体 B. 人是组织有价值的资源 D. 作为组织资源的人的价值受管理方式的影响 E. 用计量人力资源成本和价值的形式提供信息
- 人力资源会计的四个基本假设是（ ABCE ） A. 人是人力资本的载体 B. 人是组织有价值的资源 C. 作为组织资源的人的价值受管理方式的



影响 E. 用计量人力资源成本和价值的形式提供信息

- 人力资源剩余时的管理决策方法有 (ABDE) A. 永久性裁员 B. 减少工作时间 D. 几个人共享一个工作岗位 E. 延迟使用新技术
- 人力资源需求预测的方法有 (AB) A. 德尔菲法 B. 回归分析法
- 人力资源原始成本主要包括 (ABC) A. 获得成本 B. 开发成本 C. 使用成本
- 人们常发现榜样对个体的影响包括哪些方面? (注意过程、保持过程、动力复制过程、强化过程)
- 人们在长期的人力资源招聘工作实践中，发展了许多种实用的甄选方法，它们是 (面试法、测验法、评价中心法、个人信息法、背景检验法、笔迹学法)
- 人们在长期的人力资源招聘工作实践中，发展了许多种实用的甄选方法，它们是 (A、B、C、D、E、F)
- 人事管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责由下列任务所组成 (ABCE)。A. 设计调查问卷 B. 把问卷发给调查对象 c. 将结果表格化并加以解释 D. 召开专家讨论鉴定会 E. 把调查结果反馈给调查对象
- 人事管理人员的职责之一是进行工资调查。这一职责由下列任务所组成 (设计调查问卷、把问卷发给调查对象、将结果表格化并加以解释、把调查结果反馈给调查对象)
- 人与组织匹配的人员配置过程包括 (ABDE) A. 评价组织环境 B. 确定所需人员的类型 C. 应聘者的价值观要与组织文化匹配 D. 设计科学的甄选模式 E. 加强个人与组织在工作上的匹配
- 人员分析的内容主要包括 (ABCD) A. 知识 B. 能力 c. 技能 D. 其他个性特征因素
- 顺序分析的目的是尽可能使工作活动的顺序更为合理有效，它需要分析哪些问题 (何时做、为何在此时做、可否在其它时间做、应当在何时做)
- 通常可以将津贴划分为哪些种类? (ABCDE)
- 通常一个企业的办公室主任要同时担负单位的 (人事调配、文书管理、日常行政事务处理) 等几项职责。
- 为人本管理理论提供理论支持的是下面哪几种理论? (人际(群)关系学、行为科学、以人为本理论)
- 为人本管理理论提供理论支持的是下面哪几种理论? (C、D、E) C. 人际(群)关系学 D. 行为科学 E. 以人为本理论
- 问题分析中的地点分析是尽可能合产相关的工作活动，需要分析哪几个问题 (在什么地方做这项活动、为何在该处做、可否在别处做、应当在何处做)
- 问题分析中的目的分析是消除工作中不必要的环节，一般包括哪几个问题 (A、B、C、D) A. 实际做了什么 B. 为什么要做 C. 该环节是否真的必要 D. 应该做什么
- 我国的社会保障主要包括 (ABCDE)
- 西方管理理论中人性理论的发展三个阶段是 (物本管理阶段、人本管理阶段、能本管理阶段)
- 下列哪一项不是“经济人”假设的观点 (CE) C. 人的需要是多种多样的 E. 管理人员要注重员工之间的人际关系
- 下面各种方法有哪些是培训能用到的? (ABCDE) A. 讲授法 C. 观摩和实习 D. 远程教学法 E. 游戏和模拟工具训练法
- 下面哪些工作是人力资源战略的主要内容? (ABCDE) A. 人力资源中长期规划 B. 人力资源引进与保留战略 c. 人力资源培训与开发战略 D. 绩效和薪酬战略 E. 组织文化发展战略
- 下面哪些是日本对企业管理人员的品德素质考评标准? (使命感、信赖性、诚实、忍耐性、责任感、进取心)
- 现代人力资源管理与传统人事管理的区别有 (ABCE) A. 传统人事管理是以“事”为中，现代人力资源管理是以“人”为核心 B. 传统人事管理是人事部门的职责，现代人力资源管理是所有部门的职责 C. 传统人事管理把人当作成本，现代人力资源管理把人作为资源 E. 现代人力资源管理强调对员工实行人本化的管理
- 薪酬管理的任务是 (ABCD) A. 薪酬目标设定 B. 薪酬政策选择 C. 薪酬计划制定 D. 薪酬结构调整 E. 薪酬的发放
- 薪酬具有哪些功能? (ABC) A. 补偿功能 B. 激励功能 C. 调节功能
- 薪酬制度设计的基本原则是 (ABCE) A. 按劳取酬 B. 同工同酬 c. 外部平衡 D. 内部平衡 E. 合法保障
- 薪酬主要有以下功能 (ACD) A. 激励功能 C. 补偿功能 D. 调节功能
- 一份精心制作的申请表具有哪些功用? (它提供了一份关于申请人愿意从事这份职务的记录、它为负责面试的人员提供了一份可用于面试的申请人小传、它对于被录用的求职者来说是一份基本的员工档案记录、它可以用于评估“甄选”过程的有效性)
- 一个好的、优秀的、功能充分的人力资源系统，可以帮助人们提高 (管理效能)，保证 (管理质量)，带动企业管理水平获得全面提高，把企业人力资源管理对企业的保证作用和推动作用真正地体现出来。
- 以下几种方法都能够区别出高绩效员工和低绩效员工，有较高的敏感性，并且简便易行，适合于作为确定奖金、晋升机会的依据。(ADE) A. 简单排序法 D. 交替配对比较法 E. 配对比较法
- 以下哪些法定劳动年龄以外的劳动人口属于现实的人力资源? (ABCDE) A. 未满 16 周岁的体操运动员 B. 未满 16 周岁的文艺演员、未满 16 周岁的特种工匠 D. 60 岁以上的男人 E. 55 岁以上的女人
- 以下哪些人员可担任被考核对象的考核者? (ABDE) A. 直接上司 B. 同事 C. 股东 D. 下级员工 D. 被考核者本人
- 以下哪种类型的组织适用《劳动法》(BDE) B. 已被企业雇佣，但未签订劳动合同 D. 实行企业化管理的事业组织的人员 E. 与劳动者有劳动关系的企业
- 以校园招聘为例，对候选人资源的开发工作包括以下哪些方面的活动? (ABCD) A. 准备并分发描述企业情况的小册子 B. 与学校方面负责学生分配工作的单位建立联系，并确定与应聘者见面的日期 c. 同一些学生组织接触，了解本届毕业生的特点 D. 准备并安排在校内发行的报纸上刊登招聘广告”
- 影响企事业单位招聘的内部因素可以分为哪几个方面? (ABC) A. 空缺职位的性质 B. 企事业单位的性质 C. 企事业单位的形象
- 影响企事业单位招聘决策的外部因素有哪些? (政府管理、法律的监控、劳动力、人口、劳动力市场条件、产品和服务市场条件)
- 影响职责定员的主要因素有哪些 (ABC) A. 管理层次 B. 机构设置与分工 C. 工作效率
- 影响组织招聘的内部因素包括 (ABCDE) A. 组织的发展阶段和战略 B. 组织的人力资源政策 C. 空缺职位的性质 D. 招聘者的素质 E. 招聘预算
- 有下列情形之一，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，应当订立无固定期限劳动合同 (ABCD) A. 劳动者在该用人单位连续工作满 10 年 B. 用人单位初次实行劳动合同制度... C. 用人单位自用工之日起满 1 年不与... D. 连续订立两次固定期限劳动合同的



- 员工保障管理体系建设的原则有(ACDE)。 A. 普遍性原则 B. 个别性原则 C. 公平与效率结合原则 D. 政事分开原则 E. 管理服务社会化和法制化原则
- 员工培训可分为哪几种类型?(岗前培训、在岗培训、离岗培训、员工业余自学)
- 在岗培训的常用方法包括(ACD) a 工作指导法 c 工作轮换法 d 学徒法
- 在岗前培训中人力资源部门要为新员工提供哪些方面的信息?(企业概况、企业文化、基本政策与制度、工资福利)
- 在员工考评领域中，考评的手段主要有(ABCDE)。
- 招聘策略包括哪些内容?(A、B、C、D、E、F)
- 招聘的成功因素有(ABCDE)。
- 招聘的渠道大致有(ABCDE)。
- 整个工作分析过程，一般包括哪些环节?(计划、设训、信息分析、结果表述、运用指导)
- 职工有下列情形的，不能视同工伤(AD) A. 醉酒导致伤亡的 D. 自杀的
- 职业生涯的发展常常伴随着年龄的增长而变化，因此可以将一个人的职业生涯划分为以下哪几个不同的阶段?(A、B、C、D、E)
- 职业咨询预测法的主要测评工具有(ABCDE)。 A. 能力倾向测试 B. 职业兴趣测验 c. 人格测验 D. 价值问卷 E. 生涯成熟问卷。

《人力资源》判断总复习

- 9、主管人员对被分析的工作有双重的理解，对职位所要求的工作技能的鉴别与确定非常内行。(对) 10、成对比较法的优点是计算简单，省时省力，操作方便，但准确度不高。(错)
- 11、斯金纳认为行为不只是由后天习得，而且受先天或反射的影响。(错)
- 12、榜样的影响是社会学习理论的核心。(对)
- 9、现代人力资源管理是人力资源获取、整合激励、控制调整及开发的过程。(对)
- 10、人力资源反映的是存量问题。(对)
- 11、不仅新老员工需要不断接受培训，管理者和领导者也需要不断“充电”，接受培训。(对)
- 12、一个人的忠诚感和献身精神是天生的，这是无法通过员工培训来得到的。(错)
- 1. 人力资源的配置机制包括计划配置机制和市场配置机制两种形式。(√)
- 2. 衡量一个组织或企业各项活动的效果如何，主要是看其是否有助于组织或企业目标的实现。(X)
- 3. 如果要在生产过程中做出自己的判断，而另一个人只要提供某种帮助，显然前者所需要的工作经验要比后者多。(√)
- 4. 用人单位招聘者和应聘者直接进行接洽和交流，能节省企业和应聘者的时间。(√)
- 5. “终身学习”已不是一种义务或特权，而是个人生存和发展的需要。(√)
- (X) 1. 人力资源不是再生性资源。
- (√) 2. 人力资本反映的是流量与存量问题。
- (√) 3. 从宏观意义上来说，人力资源不是以国家或地区为单位进行划分和计量的。
- (X) 4. 霍桑关于社会人的观点认为驱使人们工作的最大动力不是社会和心理需要，而是经济需要。(X) 5. 会计、工程师是一种职务。
- 1、以人性为核心的人本管理包括企业人、环境、文化、价值观四个方面。X
- 2、现代人力资源管理是人力资源获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。V
- 3、在企业经营管理活动中，人是管理活动的主体，又是管理活动的客体。V
- 4、工作分析的结果是职务说明书。V
- 5、“经常敲击热水瓶”的描述句远不及“每八小时内敲击热水瓶六小时”的描述句。V
- 6、定额与定员不相关。X
- 7、通过人才交流中心选择人员，有针对性强费用低廉等优点，但对于如计算机，通讯等热门人才或高级人才效果不太理想。V
- 8、培训就是人们经常说的开发，二者在内涵和实质都完全一致。X
- 9、榜样的影响是社会学习理论的核心。V
- 10、员工薪酬就是指发给员工的工资。X
- “工作经验”这个考评目标难以操作，因此通过工作年限这个指标。(√)
- “经常敲击热水瓶”的描述句远不及“每八小时内敲击热水瓶六小时”的描述句。(√)
- “人”的考评客体是这个人从事的职位或岗位。(X)
- “社会人”的假设来自于霍桑实验。(√)
- 《劳动法》中没有劳动安全卫生规定的相关法律条文。×
- 榜样的影响是社会学习理论的核心。(√)



- 比较排序法的优点是简便易行，因此适合员工人数较少的组织。√
- 采取强制分布法进行绩效考核，会使一些优秀员工被埋没。√
- 产品数量主要取决于机械设备的性能的行业适宜采用计件工资制。(×)
- 甄选能为企事业单位中空缺的职位寻找到合适人选，实际中间夹着招聘。(×)
- 从宏观意义上来说，人力资源不是以国家或地区为单位进行划分和计量的。(√)
- 从微观意义上来说人力资源不是以部门或企事业单位进行划分和计量。(X)
- 典型事件是使工作成功或失败的行为特征或事件。×
- 定额是合理编制定员的前提。(√)
- 定额与定编、定员是紧密相关的。定额是合理编制定员的前提。(√)
- 定额与定编定员是紧密相关的。定额是合理编制定员的前提。(√)
- 定额与定员不相关。(×)
- 个体经济组织雇佣员工不适用《劳动法》。×
- 根据劳动合同法的相关规定，组织和员工之间建立劳动关系，不是必须签订劳动合同。×
- 工作分析的程序有：准备阶段、实施阶段、结果形成阶段。×
- 工作分析的结果是职务说明书。(√)
- 工作分析作为一种活动，其主体是工作分析者，客体是工作环境。(×)
- 工作分析作为一种活动，其主体是工作岗位，客体是工作分析者。(X)
- 工作日志法是进行工作分析的一种重要方法。√
- 工作说明书包括工作描述和职位要求。√
- 关键事件技术是通过设计一定的表格，专门记录工作者工作过程中那些特别有效（成功）与特别无效（失败）的工作行为，作为将来确定任职资格的一种依据。(√)
- 霍桑关于社会人的观点认为驱使人们工作的最大动力不是社会和心理需要，而是经济需要。(X)
- 绩效考核是绩效管理的一部分。√
- 即便用人单位及管理人员违章指挥，强令冒险作业，但为了严明劳动纪律，员工一也必须服从执行，无权拒绝。(X)
- 技能工资制适用于生产专业化、自动化程度较高的生产流水作业，以及分工细，同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。×
- 技术水平提高，会使人力资源需求减少。(×)
- 价值观培训是员工培训的一项重要内容。√
- 讲授法特别强调培养和训练受训者发现问题、分析问题和解决问题的能力。×
- 结构工资制适用于同一岗位技能要求差别不大的企业和工种。如纺织工业。(X)
- 津贴是用于补充基本工资的一种辅助工资。√
- 经验排序法的优点是判断范围小，准确度较高。(X)
- 考评主体只能是某一个人。×
- 劳动关系是指劳动者为其组织提供劳动，并从组织获得报酬形成的种社会关系。(√)
- 劳动合同期限分为固定期限和无固定期限两种。×
- 美国微软公司近一半的员工都是通过人才猎取方式获得的。(X)
- 面试方法可以全面测试应聘者的任何素质。√
- 目前网上招聘适合所有内资企业、外资或合资企业。(×)
- 内部招聘与外部招聘相比应聘者能更快适应工作。√
- 培训就是人们经常说的开发，二者在内涵和实质方面都是一致的。(×)
- 培训强调的是帮助培训对象获得目前工作所需的知识和能力，以更好的完成现在所承担的工作。(√)
- 培训需求分析在三个层次上进行，即：员工层次、企业层次、战略层次。(√)
- 评价中心技术法适用于对所有人员的绩效管理。×
- 评价中心技术一般适用于较高层次员工的招聘。√
- 企业与其员工小王未签订劳动合同，所以他们之间不存在劳动关系。×
- 签定劳动合同是建立劳动关系的具体方式。(√)
- 人力资本反映的是流量与存量问题。(√)



- 人力资本关注的是收益问题，人力资源关注的是价值问题。(√)
- 人力资产成本会计是指计量作为组织资产的人的成本。√
- 人力资源不是再生性资源。(X)
- 人力资源成本会计既要研究如何计量在获得和开发人力资源方面组织的投资，又要研究如何计量目前录用人员重置成本。(√)
- 人力资源的基础是人的体力和智力。(√)
- 人力资源的绝对量是指它在总人口中所占的比例，统计中用人力资源率表示。(X)
- 人力资源关心的是“人的问题”，其核心是认识人性、尊重人性，强调“以人为本”的理念。(√)
- 人力资源管理战略与组织战略没有任何关系。×
- 人力资源规划包括组织的人力资源招聘、培训、考核、薪酬、文化建设等方面的计划。√
- 人力资源规划包括组织的人力资源招聘、任用、考核、培训、薪酬、激励、文化等方面的计划。(√)
- 人力资源规划的作用之一就是引进技术人才可以促使企业生产技术和其他工作流程变革，从而提高竞争优势。(√)
- 人力资源规划工作的内容包括人力资源组织、生产、营销等方面的计划。×
- 人力资源规划要保障组织将来发展所需的人力资源。(X)
- 人力资源规划主要依据市场营销、产品研发和组织管理升级的要求，对人力资源需求进行的4预测叫做战略性人力资源规划。×
- 人力资源会计是指把人的成本和价值作为组织的资源而进行的计量和报告。(√)
- 人力资源会计只关注成本收益问题。×
- 人力资源价值会计研究人力资源对组织产生的价值。√
- 人力资源就是适龄劳动人口。(X)
- 人力资源具有共享性是指任何一个企业都可以使用某一个人力资源。(X)
- 人力资源具有在利用中再生、在利用中增值的特点。(X)
- 人力资源剩余时的管理决策方法有临时关闭、暂时解雇、减少工作时间、分担工作和消减支持费用等。(√)
- 人力资源使用成本包括维持成本、奖励成本和保障成本等。×
- 人力资源是第一可宝贵的，因而人力资源成为现代管理的核心。(√)
- 人力资源是一定范围内的人口总体，它涵盖了城市和农村的所有人口。(√)
- 人力资源重置成本是指用一位能够在既定职位上提供同等服务的人员代替目前正在该职位上的人员而必须付出的成本。√
- 人是生产力中最重要的因素，而劳动关系是生产关系中的重要因素之一。(√)
- 任务是工作中不能继续再分解的最小动作单位。×
- 如果企事业单位在当地有很好的口碑，则其招聘活动就会比其他企事业单位成功。(√)
- 如果企事业单位在当地有很好的口碑，则其招聘活动就会比其他企事业单位成功。(√)
- 如何判断与评价战略性人力资源管理制度体系设计的价值，主要是看它能否支持和满足企业发展的需要。(√)
- 社会保障行政管理和基金运营由同一机构负责。(X)
- 生产第一，安全第二，先管生产后管安全。(X)
- 失业保险的目标是给予失去工作的员工以补贴，不论其失去工作是自愿的还是非自愿的。(X)
- 市场定位法是以市场平均工资为参照决定各职务价值的方法。(√)
- 试用期一般不包括在劳动期限内。×
- 提成工资的缺点之一是容易导致员工忽视售后服务等非销售任务。(√)
- 通过报纸进行招聘的优点是比较形象直观。×
- 通过广播电视招聘可以最大限度节约招聘成本。×
- 通过人才交流中心选择人员，有针对性强且费用低廉等优点，但对于如计算机、通讯等热门人才或高级人才效果不太理想。(√)
- 外部招聘更容易调动员工的积极性。×
- 为了调动员工的积极性，应采取外部招聘的方法。×
- 为了评估规划的有效性，规划人员有必要首先确定评估标准。(√)
- 围绕西部开发、振兴东北老工业基地、中部崛起等国家的战略部署和重点任务，我们应大力开发自然资源，并以此促进人类社会的长远发展。(X)
- 我国超过法定退休年龄的人不属于现实的人力资源。(X)
- 我国劳动安全卫生工作的指导思想是安全第一，预防为主。√



- 我国实施人才强国战略，就要强化人才资源的市场化配置，从而提高人才资源的利用效率，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围。(√)
- 我们可以用工作活动流程图的形式来揭示工作任务的操作要素与流向。(√)
- 我们可以用工作活动流程图的形式来揭示工作任务的操作要素与流向。(√)
- 无领导小组讨论属于集体面试法。√
- 无论工作分析的目的是什么，在收集信息时基本都一样。×
- 下级员工的评价可以作为管理者选拔决策的重要依据。×
- 现代人力资源管理强调“以人为本”的管理。(√)
- 现代人力资源管理是人力资源获取、整合、保持激励、控制调整及开发的过程。(√)
- 效率定员算法适用于一切能用劳动定额表现生产工作量的工种或岗位。√
- 薪酬是组织支付给员工的所有劳动报酬。√
- 行为锚定等级评价法比行为观察评价法更精确。×
- 要搞好员工保障管理体系建设，就必须保障人权，满足社会成员基本生活需求。(√)
- 一般绩效考评属单项考评，而企业诊断与培训中的员工考评大多数是综合考评。(X)
- 一般来讲，工资等级数目越多，工资变化范围越小；相邻等级工资范围的重叠程度越大，工资变化范围越大。√
- 一般来说，基本工资、绩效工资和津贴之间的比例关系有比较固定的模式。×
- 一个单位的会计与工程师，其具体工作的内容与数量不尽相同，但他们彼此所担负的职责及共对他们的任职要求却是相似的。(√)
- 一个人的忠诚感和献身精神是天生的，这是无法通过员工培训来得到的。(X)
- 依据中国法律规定，未满16周岁的人不能参加劳动，即便参加劳动也不属于真正的人力资源。(X)
- 以人性为核心的人本管理包括企业人、环境、文化、价值观四个方面。(√)
- 影响企事业单位招聘的内部因素有很多，其中企事业单位的性质是首要因素。(X)
- 用人单位和职工按比例共同缴纳工伤保险费。×
- 用人单位只须为从事危险作业工作的员工缴纳工伤保险。×
- 有效的甄选会花更多金钱和大量的时间。(X)
- 与自然资源一样，人力资源也是用完就没有了。(X)
- 员工考评水平的设计直接影响到整个员工考评的质量。√
- 员工考评只能由员工的主管对其进行考评。(X)
- 员工考评指标的设计直接影响到整个员工考评的质量。(√)
- 员工可以通过组织目标的实现达成自己的职业发展目标。√
- 员工培训的基本程序的第一步是制定培训计划。(X)
- 员工培训的内容主要是业务技能和业务知识。×
- 员工培训只包括基本知识技能和专业知识技能的培训。(X)
- 员工培训只对员工进行专业知识技能的培训。(X)
- 员工薪酬就是指发给员工的工资。(X)
- 员工薪酬是指发给员工的工资。×
- 在分析检查任务时，可以这样描述：检查信件、报告、包裹。(X)
- 在工作分析中，访谈法比问卷调查法更有效。×
- 在贯彻按劳取酬原则时，需要综合考虑三种劳动形态，即潜在形态、流动形态和物化形态，应以潜在劳动为主要依据，同时考虑物化劳动和流动劳动来进行分配。(X)
- 在企业经营管理活动中，人是管理活动的主体，又是管理活动的客体。(√)
- 在事实劳动关系中用人单位与劳动者双方都订立了实际的书面劳动合同。(X)
- 在现代企业中，员工的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一重要因素，员工的态度、观念对企业生产力及企业效益的影响日益加强。(√)
- 在现代人力资源管理中，员工的知识水平和技能已不再是影响工作绩效的唯一重要因素，员工的态度、观念对企业生产力及企业效益的影响日益加强。(√)
- 战略衡量量指在制定和选择战略的时候，以及在战略实施过程中，对人力资源管理战略进行衡量与评价√



- 战略人力资源管理是指人力资源管理的出发点，人力资源管理战略是围绕人的管理的全局性的谋划。(√)
- 甄选工作在整个招聘过程中已经越来越居于核心地位，应该借助于多种甄选手段来公平、客观地作出正确的决策。(√)
- 甄选能为企事业单位中空缺的职位找到合适人选，实际中间夹着招聘。(X)
- 职务与职位并非一一对应，一个职务可能对应多个职位。√
- 职业规划就是为了达成职业生涯的发展目标而进行的一系列设计与管理。(√)
- 职业锚理论是萨伯提出来的。×
- 职业生涯管理就是指组织为了自身战略发展需要，协助员工规划其职业生涯的发展。×
- 职业生涯管理只是员工对自己的职业工作经历进行设计和规划的过程。(×)
- 职业生涯是指个体的职业工作经历。(√)
- 只有女职工才需要参加生育保险。×
- 主管人员对被分析的工作有双重的理解，对职位所要求的工作技能的鉴别与确定非常内行。(√)
- 专业性职位的候选人由人力资源部决定就可以了，完全没有必要请部门经理和专家组成的甄选委员会来进行甄选。(X)
- 组织出于自身发展的需要和员工需要向员工提供的福利项目属于个别福利。√
- 组织文化发展战略也是人力资源管理战略的内容。√
- 组织在对人力资源供给与需求进行平衡时，主要考虑整个组织的净需求就可以了。(×)
- 组织中任何战略规划的实施都离不开人力资源战略的支撑。(√)

案例选择题

一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。

- 1、(c) 工作说明书包含了清扫工作。 C. 勤杂工
- 2、根据西方人性假设理论来判断，车间主任把员工看作是 (b 社会人)。
- 3、服务工的投诉是 (b) 的。 B. 对
- 4、为了防止类似意见分歧的重复发生，关键是 (c)。 C. 完善工作说明书
- 5、此案例主要说明了 (a) 的重要性。 A. 工作分析与评价

贾厂长的管理模式

- 1). 改革不合理的厂纪厂规有助于调动职工的工作积极性，贾厂长到任后取消了迟到罚款的规定受到了工人的好评。说明在这个问题上贾厂长考虑到了人的因素，其人性观有哪种倾向？ B. 社会人假设
- 2). 贾厂长在制定新的规章制度时，由于没有很好地调查研究，没有了解工人为什么会出现早退的现象，就做出了早退罚款的决定。这一决定说明贾厂长只想用经济杠杆来管理，有用哪一种人性观来实施管理的倾向？ A. 经济人假设
- 3). 如果架厂长能接受员工建议，你认为怎样对大刚刚公布的关于迟到早退的惩罚规定，才能保证领导威信又使员工心服口服
D. 马上改造女澡堂，以扫清新规定执行的障碍
- 4). 贾厂长应该与员工同甘共苦、同舟共济，这反映了人本管理哪方面的基本内容？ (D. 培育和发挥团队精神)

飞龙集团在人才队伍建设上的失误

1. 飞龙集团在人才队伍建设上的失误说明(A. 企业管理中，人的管理始终是第一位的)。
2. 下面哪一项不是制定人力资源规划过程中的主要内容？ (B. 制定能保障人力资源供给的政策和措施)
3. 通过招募、录用、培训、工作安排、工作调动、提升、发展和酬劳等行动来增加合格的人员，弥补预计的空缺。这属于人力资源规划的哪项活动？ (C. 行动计划)
4. 将明显不符合职位要求的申请者排除在招聘过程之外的活动属于招聘程序的(B. 甄选阶段, ? 前选阶段)
5. 姜伟通过两年的反省和沉思，总结出了“总裁的二十大失误”，其中特别提到了关于“人才”的四大失误，下面哪一条不是(D. 没有建立人力资源市场)

招聘中层管理者的困难

- 1). 影响这家企业招聘中层管理者的最主要因素是 ()



- C. 中层管理者这一职位的性质
- 2). 根据案例，如果企业从内部招聘中层管理者需要做哪些工作？（ ）
- A. 进行工作分析，确定每个中层职位所需要资质、能力和技能
 - B. 加强对提拔上来的中层管理者进行管理技能方面的培训
 - D. 做好企业人力资源规划，对基层管理者进行培养
- 3). 根据案例，如果该企业从外部招聘中层管理者需要做哪些工作？（ab）
- A. 进行工作分析，确定每个中层职位所需要资质、能力和技能
- B. 对新招的工商管理类学生进行职业生涯规划，让他们知道未来的发展方向

波音公司的新计算机系统

- 1). 你认为该零部件部门的雇员需要接受哪些方面的培训？
- A. 技术方面的培训和雇员的沟通与判断能力的培养
- 2). 内部培训与外部培训相比其突出的优点是 b
- B. 成本较低
- 3). 培训计划设计的内容应包括：
- B. 培训对象、目标、时间、实施机构、方法、设施等内容

一家百货公司的工资制度

1. 该百货公司营业员的工资收入依据是 (D. 以营业员的物化劳动为主，适当考虑营业员劳动的流动形态和潜在形态)。
2. 该百货公司 90% 的工资是什么形式？ (A. 绩效工资)
3. 该百货公司的工资制度具有如下特点 (B. 能防止工资成本过分膨胀)。
4. 该百货公司实行什么类型的工资制度？ (A. 结构工资制)

一名退休人员返聘后因工死亡待遇的争议

请你在认真读完该案例后，对下列问题做出选择：

- 1). 申诉人提出的梁某的死亡应按因工死亡处理，用人单位应补差（现待遇与因工死亡待遇之差）的申诉，遵循的是工伤保险制度的哪一条基本原则（ ）
- C. 与非因工伤残相区别，待遇标准从优的原则
- 2). 梁工程师的家属之所以认为梁某的死亡应按因工死亡处理，是因为：（ ）
- C. 梁某返聘时她同设计院双方有约定
- 3). 仲裁结果驳回了梁某的母亲享受抚养补助金的申诉请求，主要原因是：（ ）
- D. 梁某的母亲没有直接参与申诉

阿莫可公司的职业管理系统

1. 你如何评价阿莫可公司的职业管理系统？（BCD）
- B. 阿莫可公司的职业管理系统是一个非常优秀的企业管理系统
 - C. 阿莫可公司对职工生涯管理的认识非常深刻
 - D. 该系统特别重视与员工的沟通，体现了公司的人本管理思想
2. 阿莫可的职业管理系统中的一个关键的组成部分“教育”可以理解为（B）
- B. 使员工理解职业管理的重要性，并积极参与
3. 如果需要阿莫可公司的职业管理系统作进一步的改进，你可以提供什么样的建议？（Ac）
- A. 针对不同类型的员工制定不同的职业生涯管理方案
 - C. 针对处于职业生涯不同时期的员工分别进行不同的管理

前景内燃机公司的激励问题

1. 针对产品质量问题，企业高层领导专门开会研讨放案，大家意见不一致，典型的看法有四种，你认为哪个更可取 d
- D. 根本原因是员工缺乏兴趣和责任感，因此应该从提高工人的责任心及归属感入手。
2. 从案例中可以看出，人事经理企图通过改变工作方式和扩大工作范围来提高工人工作兴趣，这宗方式授予哦难怪因素理论中的那种因素？
- B. 激励因素
3. 双因素理论是谁提出来的 C. 赫茨伯格
4. 工人对新计划极大的不满，这属于什么因素？ A. 保健因素



- 5、人事经理的建议和改进方式并没有取得预期效果，你认为最可能的原意是什么 (B 事先没有和工人进行充分的沟通)
- 6、在实行以人为本管理时要求以激励为主要方式，主要采用什么来对员工进行刺激?(A. 外部诱因)

宏伟服装公司的激励

- 1、你认为新计划失败的主要原因是什么? d
- D、她忽视了各层次员工的需求不同的事实
- 2、根据马斯洛的需求层次理论，你认为设计人员的主导需求和一线工人的主导需求有何不同? a
- A、设计人员不关心表扬、赏识等，说明他们的主导需求不是自我实现
- 3、根据案例提供的信息，你认为汪明明对于需求层次理论的理解错误最可能是:b
- B、她认为激励因素和保健因素是独立发挥作用的
- 4、根据企业中不同的员工的不同反应，我们可以认为: b
- B、设计师是社会人，大多数一线员工是经济人
- 5、汪明明对与这种结果很苦恼，为此她请教了一位资深顾问，如果你是这位顾问，你认为下列做法哪个更可取? c 于新计划的评价
- C、争取高层管理者的支持，继续推行新计划

霍桑实验

霍桑实验研究结果使人事管理从科学管理转向了对 (C 人际关系) 的研究。

- A 工作行为 B 工作方式 C 人际关系 D 行为科学

工作职责分歧

一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。车间主任叫操作工把洒掉的机油清扫干净，操作工拒绝执行……

1. 你认为出现这一分歧的根本原因是 (C. 工作说明书不够明确、具体和全面)。
2. 对于服务工的投诉，你认为该如何解决 (D. 对服务工要进行表扬)。
3. 你认为该公司在管理上不需要改进的是 (C. 要求员工必须无条件地服从领导)。
4. 如果对车床工的工作如实记录，来分析他的工作，以便重新编写工作说明书，那这种工作分析方法是 (D. 纪实分析法)

案例问答题

贾厂长的管理模式

本题有两个问题：(1) 贾厂长是以一种什么样的人性的观点来对待员工的？

(2) 如果你是贾厂长，你准备怎样来对待员工？你想采用什么样的激励手段和管理方式？

答：

(1) 该案例中，贾厂长只是根据惯例主观地采取了迟到不罚款，而对早退则进行罚款的决定，改革不合理的厂纪厂规，有助于调动职工的积极性，贾厂长取消了迟到罚款的规定说明了他尊重职工、关心职工们的疾苦，在管理中考虑到了人的因素，其人性观有“社会人”假设倾向。但在制定新的规章制度时，由于没有很好地调查研究，没有了解工人为什么出现早退现象，就做出了早退罚款的决定。这一决定说明贾厂长只想用经济杠杆来管理，又有一种用理性人假设来实施管理的倾向。因此对一个完整的人来讲，贾厂长的这种管理比较符合薛恩的复杂人性观。

(2) 鉴于案例中出现的问题，为了能使新的规定得到贯彻实施，贾厂长还改变原有的领导方式，在充分与工人讨论协商的情况下，制定公平合理的行之有效的规章制度，为解决工人洗澡排队的问题，厂里应该彻底改善女澡堂，这样就扫清了新规定执行的障碍。

工作职责分歧

一个机床操作工把大量的机油洒在他机床周围的地面上。车间主任叫操作工把洒掉的机油清扫干净，操作工拒绝执行，理由是工作说明书里并没有包括清扫的条文。…文后面略

问题：

- (1) 对于服务工的投诉，你认为该如何解决？有何建议？
- (2) 如何防止类似意见分歧的重复发生？
- (3) 你认为该公司在管理上有何需改进之处？

提示：本题的目的是要求同学们用第三章工作分析与评价的理论进行分析，首先将案例中出现的情况进行分析，其次是运用工作任务书的主要内容进行案例分析。在回答时应该抓住案例的背景进行分析。并提出合理化建议。



参考答案：

(1)对于服务员的投诉，我们应该首先对他进行表扬，因为在他的工作说明书中没有明确写明包括清扫工作，但他最终还是执行了车间主任给他下达的临时性任务。对机床操作工，应对他进行批评教育，使他明白在以后的工作中应该注意保持机床周围的环境清洁。

(2)对于如何防止类似问题的发生，这就说明我们在做工作分析时，有些事是控制不了的，就应该对工作说明书进行修改。对操作工的工作说明书应该增加，在工作时间要注意保持机床周围的清洁，如果因为工作不慎而造成对周围环境污染的情况，应担负一定的责任。发生事情后应及时将这一情况汇报上去。而对服务工和勤杂工，也同样要增加一条，就是服从车间的安排，及时完成车间安排的相关的或紧急性任务。

(3)首先，应对公司的管理章程、条例的责任进行明确，其次要根据实际情况，对公司的管理进行分工、细化，进行重新定位，明确各个工种、工作人员的职责和任务，只有这样，才能保证工作的顺利进行。

飞龙集团在人才队伍建设上的失误

1990年10月，飞龙集团只是一个注册资金只有75万元，员工几十人的小企业，而1991年实现利润400万元，1992年实现利润6000万元….

中间内容略….

飞龙集团在人力资源管理方面的失误对今天的许多民营企业来说，依然有着深刻的借鉴意义。

问题：(1)请结合案例，谈谈企业应如何搞好招聘工作？

(2)应如何规划和建设自己所需的人才队伍？

(3)通过案例分析，请说明开发和管理人力资源的重要性。

(4)通过分析案例，你有什么体会？

参考答案

1、请结合案例，谈谈企业应如何搞好招聘工作？

答：(1)严格遵守人员招聘的程序，招聘途径可多种多样；(2)多种招聘方法结合使用(测验、面试、评价中心)；(3)招聘的原则应做好：因事择人、公开、公正、平等竞争，做到人尽其才，事得其人。

2、应如何规划和建设自己所需的人才队伍？

答：(1)企业领导应该树立正确的用人观念、确定正确的人才选拔标准；(2)按照科学的程序选拔人才；(3)针对企业的需要定期对人才进行培训、考核与管理；(4)对人才的保障工作要落到实处，解决其后顾之忧。

3、通过案例分析，说明开发和管理人力资源的重要性

答：(1)通过合理的管理，实现人力资源的精干和高效，取得最大的使用价值；(2)可以充分调动广大员工的积极性与创造性，最大限度的发挥主观能动性；(3)通过培训与教育，可以促进人的全面发展；

(4)合理的人力资源管理，可以稳定组织内员工，促进社会稳定 4、通过案例分析，你有什么体会？

答：通过案例分析，我的体会是飞龙集团在人才队伍建设上的失误，主要是在人才招聘、规划、管理方面的失误，主要表现在没有科学合理的人才的选拔标准、聘任程序及人才培养等方面，且没有树立一种“能者上，平者让，庸者下”的观念，以及案例中提到的四个主要原因：①没有一个长远的人才战略规划，②人才机制没有市场化，③单一的人才结构，④人才选拔不畅等。

人力资源开发和管理，即指运用现代科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织与调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才、事得其人、人事相宜，以实现组织目标。

夏教授的建议

当夏教授到京泰钢管公司参观访问时，接待并陪同他访问的年轻人孙晋给他留下了深刻印象。孙晋是该公司人力资源经理助理，主要负责工作分析。

思考题

1. 景泰公司工作分析的显著特点是什么？你认为夏教授应向厂长提交一份什么样的报告？

答：1) 该公司的工作分析体系在人力资源管理中发挥了重要的基础性作用，工作说明书等文件总体上是完整的，而且是与所完成的工作是直接相关的。工作说明书与业绩评价直接联系。根据工作说明书中规定的项目来评估员工业绩，而这些项目是由具体的工作分析来决定的、用这些项目来评价业绩能使管理者在工作中发生变化。以前的说明不再能够准确反映现有工作情况时，应及时修改工作说明。为所有中层干部制定了培训计划，每个人员都了解工作分析、工作说明书和业绩之间的关系。这是一个很好的系统。

2) 夏教授应向厂长提交的考察报告应对人力资源管理经理助理的工作给予肯定，对这个公司的人力资源管理系统特别是工作分析的作



用给予高度的评价。

2. 试述工业工程师与人力资源经理助理在工作分析中可能存在的关系。

答：工业工程师与人力资源经理助理在工作分析中的关系应是融洽协作、相辅相成的关系，工业工程师到人力资源部门，协助孙晋进行工作设计，工业工程师对生产流程、工艺特点的了解和熟悉，会帮助人力资源助理制定正确的工作说明书。

摩托罗拉的员工培训

摩托罗拉规定每年每位员工至少要接受 40 小时与工作有关的学习。摩托罗拉大学是摩

根据以上的情况，请回答下面的问题：

1. 培训需求分析的方法有哪几种？分别适用于组织中哪类员工培训的需要？

答：培训需求分析的方法有 3 种，如下：

- (1) 任务分析法，适用于决定新员工的培训需求；
- (2) 绩效分析法，适用于决定现职员工的培训需求；
- (3) 前瞻性培训需求分析法，适用于对由于未来可能的工作调动、职位晋升或者工作内容的变化等原因需要进行的培训。

2. 结合摩托罗拉公司培训需求的具体操作，说明该公司培训需求采用的是哪种方法？

答：摩托罗拉公司培训需求采用的是绩效分析法。分析该公司员工工作现状与公司理想目标之间的差距，判断这些差距中哪些是可以通过培训解决的，并以此确定组织的培训需求。

某企业的薪酬方案

一家中小型企业最近拟出了自己的一套薪酬方案，正准备实施。...

第四，方案制定的方法是：

- (1) 根据对各工作岗位的职责分析，和每位员工面谈，确定每个人的基本工资额和岗位工资额；
- (2) 根据公司、部门、个人的考核结果，确定公司、部门及个人业绩系数；
- (3) 按以下方案确定各位员工的工资额，并按此发放。

基本工资+岗位工资*公司系数*部门系数*个人绩效系数 问题：

1. 案例主张中小企业应推行什么样的管理理念？

答：现代人力资源管理包括人力资源的获取、整合、保持与激励、控制与调整、开发等方面。但就目前我国大部分中小企业的机构设置、人力、物力、财力的投入来看，都不可能建立如此全面、规范的人力资源管理方案。为了适合目前中小企业的现实特点，降低管理成本，只要抓住人力资源管理的核心，在岗位职责、工作考核、工资分配等方面，充分体现现代人力资源管理“认识人性、尊重人性、以人为本”的核心和本质，就可以避免中小企业的人力资源管理困境，迈上较为规范化的轨道。中小企业的人力资源管理应尽快摆脱传统人事管理的思想束缚，在一切企业管理制度的设计及实施中充分体现现代人力资源管理的理念和本质，即：认识人性、尊重人性、以人为本，实行人本管理。

2. 这套方案是否合理可行？请你用人力资源管理的岗位、绩效、薪酬理论来分析。

答：这套方案是比较合理的。因为中小企业在实施现代人力资源管理方案时，应主要关注并导入现代人力资源管理的核心技术——3P 模式。即：首先，根据企业的生产经营特点，进行职务分析，明确所有员工各自的岗位职责；其次，根据企业的岗位职责，设计人力资源的工作绩效考核方案和工具；最后，使用绩效考核方案和工具，对企业所有员工进行定期考核，并根据绩效考核结果，设计工资福利，乃至奖金发放方案和工具。实际上，岗位职责、绩效考核与工资分配三者是有机联系的统一体，它们三者的有机联系，可以充分体现公正、合理、科学、竞争的原则。强调个人努力与团结协作的统一性；工作报酬和工作奖惩的统一性；员工个人命运与公司命运一体化；不强调资历，只看重现实的工作表现；定量评价与定性分析相结合；业绩考核与工资待遇、奖惩相互依存，考核是客观依据，待遇、奖惩是结果。这样将逐步使公司的管理走上“法制化”轨道，避免“人治”、主观臆猜等造成的不良后果。在公司这个大家庭中，对事不对人，充分调动各位员工的积极性和创造性，鼓励个人积极进取、努力奋斗，强调团结协作，促使公司和所有员工共同进步、发展。

天龙航空食品公司的员工考评



罗芸在天龙航空食品公司担任地区经理快一年了。他分管 10 家供应站，每站有 1 名主任，负责向一定范围内的客户销售和服务。...考虑再三后，罗芸给老马考绩总体分评了个 6 分。

问题：(1)你认为罗芸给马伯兰等的考绩是用的什么方法？

(2)罗芸对老马绩效的考评合理吗？老马不服气有令人信服的理由吗？

(3)天龙公司的考绩制度有什么需要改进的地方？你建议该公司应做哪些改革？

参考答案：

1. **罗芸给老马等的考绩用的是印象考评法。**案例中，罗芸知道老马的长处和缺点，凭个人对下属的了解，进行考评打分。罗芸首先总体上给老马打 6 分，然后开始考虑怎么给老马的各项分配分数。这显然是用的印象考评法。

2. (1) **罗芸给老马打的分数明显打低了，对老马绩效的考评不是很合理。**

(2) A. 印象考评法容易受主观因素的影响，易掺入个人情感，由一点推及其余。尽管老马的工作能力很强，工作实绩不俗，同自己的下属和客户的关系很好，但罗芸对老马不注意身体健康导致三个月病假以及太爱表现自己印象颇深。

B. 公正的讲：老马很善于和他重视的人，包括...有好几位已被提升，当上其他地区的经理了。老马这一年的工作，总的来说干得不错。

我想作为地区经理应该考虑这一客观因素。太爱表现自己虽是老马的一个缺点，但向经理汇报工作也是应该的。

3. **天龙公司的考绩制度有什么需要改进的地方？你建议该公司应做哪些改革？**

答：天龙公司的考绩制度应做以下改进：

①考评是对过去工作反应；②分项考评；③量化考评，提拔干部要实行竞争上岗，条件公开。

所以我建议该公司在进行改进的同时，改革如下：考评是对过去工作的一个反映和总结，可以先分项，然后综合。对考评还要进行量化，提倡竞争上岗，条件公开。竞争上岗要求人力资源部主持，要坚持公开、公平的原则。

一家百货公司的工资制度

我国某百货公司的营业员的工资收入 90%是效益工资和技能工资。其中，技能工资是效益工资的一部分，中间内容略...

如连续两次完不成，则下岗一次，拿该公司所在市规定的最低工资，下岗两次，则解除合同。

问题：(1)该百货公司实行什么类型的工资制度？

(2)分析该百货公司工资制度的特点和作用。

答案要点：

提示：绩效工资制，实际上是计件工资（因为营业员工资是根据销售额的多少来确定的），其特点和作用见教材第 213-214 页。

该公司采用的是绩效工资制度。

特点：是以公司的经济效益和员工个人的实际贡献为主要依据来决定报酬的，员工工资与绩效直接挂钩，能调动员工特别是优良员工的劳动积极性，由于工资成本随销售额、利润等指标的变动而变动，因此它能够防止工资成本过分膨胀，直观透明、简便易行，开发成本和执行成本都是比较底的。

作用：在于使员工能够尽力的去进行销售工作，而且服务质量也会有所提高，从而使公司的销售额增加。

波音公司的新计算机系统（40分）

1990 年，西雅图波音商用航空集团公司准备在其商用零部件部门，...但是，在决定究竟是由公司内部还是让咨询公司来组织实施培训计划之前...后面略

本题有四个问题：

(1) 你认为该零部件部门的雇员需要接受何种培训？ (2) 如何确定具体的培训目标？ (3) 你认为波音公司请外部的咨询公司来组织这个培训比较合适，还是由本公司自己来组织实施比较合适？为什么？ (4) 无论是由本公司还是由咨询公司来做这个培训项目，请说明你怎样设计这项培训计划。

参考答案：

(1) **你认为该零部件部门的雇员需要接受何种培训？**

答：该零部件部门的全体雇员都需要接受在岗培训。

(2) **如何确定具体的培训目标？**

答：(1) 应接受新的计算机系统操作技术培训，使他们能熟练掌握新的计算机系统。 (2) 还要进行意识、观念的培训，进一步树立以顾客为中心的观点。 (3) 强化雇员间的沟通能力、判断能力，以弥补计算机系统不能提供的信息，确保特殊信息不丢失。



(3) 你认为波音公司请外部的咨询公司来组织这个培训比较合适，还是由本公司自己来组织实施比较合适？为什么？

我认为波音公司应该采取一部分外部培训和一部分内部培训相结合的办法来组织员工培训，因为聘请咨询公司来进行培训可以很有针对性，也能很科学的进行培训，使员工能迅速掌握技能为公司服务，但如果全部采取这种外部培训，就会使培训成本增加，而且波音公司已经有了一个完整的内部培训，可以完成员工培训计划中的一部分任务，并且由公司内部培训可以更好的结合本公司的实际情况，所以应该用内部与外部相结合的办法来进行培训。

(4) 无论是由本公司还是由咨询公司来做这个培训项目，请说明你怎样设计这项培训计划。

1. 首先培训对象确定为全体员工
2. 按波音公司最终所要完成的任务制定出培训目标。
3. 合理安排培训时间，因为波音公司需要接受培训的员工较多，而且是在岗培训，所以要根据培训对象的素质水平和上班时间来安排好学习时间。
4. 在确定培训机构时，并不一定要全部选择专业的机构，可以用内部与外部相结合的办法。
5. 培训方法和教材也可灵活多样化，根据第二个培训目标，要达到培训的目标，一定要选择目标中所涉及的相关教材。首先要把新计算机系统的说明书作为教材，公司还可以让计算机生产厂家有针对性的编写教材

阿莫可公司的职业管理系统 (30分)

阿莫可公司 (Amoco) 是设在芝加哥的一家石油公司。公司经理知道保持职业通道完全畅通的重要性...后面内容略...

问题：

- (1) 你如何评价阿莫可公司的职业管理系统？
- (2) 如果需要作进一步的改进，你可以提供什么样的建议？为什么？

问题：

1. 你如何评价阿莫可公司的职业管理系统？

答：莫可公司的职业管理系统是一个比较合理的职业管理系统，它通过四个关键的组成部分，教育、评估、发展、结果，然后把他们有机的结合。

2. 如果需要作进一步的改进，你可以提供什么样的建议？为什么？

答：如果要改进，我提供的建议是职业管理就是一个人对自己所要从事的职业，要去做的工作，组织在职业发展上要达到的高度等做出规划和设计，并为自己实现职业目标而积累知识，开发技能的过程，它通过选择职业、选择组织、选择工作岗位，在工作技能达到提高，职位得到晋升、才能发挥来实现。一个人的职业生涯设计的再好，如果不进入特定的组织就无从谈起。首先组织的职业管理应该从招聘新员工时就应开始，提供较为现实的企业与未来工作的展望，将组织的基本理念和文化观念传达给应聘者，使他们尽可能真实的了解组织，另一方面要尽可能全面了解候选人，为新员工发展奠定好的开端。

在进入组织初期的主要任务：

1. 了解职工兴趣、职业技能，然后把他们放到适合的职业轨道上。
2. 岗前培训，引导新员工。
3. 挑选和培训新员工的主管。
4. 分配给新员工一项工作，对工作表现和潜能进行考察，并及时给与初期绩效反馈，帮助其学会如何工作。
5. 协助员工作出自己的职业规划。职业生涯中期，这个年龄段的员工大都有了明确的职业目标，组织要保证员工合理的职位轮换和晋升。为员工设置合理畅通的职业发展通道。到职业后期阶段，员工退休问题必须提到议事日程，组织有责任帮助员工认识接受这一个客观事实，并帮助每一个即将退休的员工制定退休计划，同时组织可以采取兼职、顾问或其他方式聘用他们，延长他们的职业生涯。

一名退休人员返聘后因工死亡待遇的争议

案例简介：死者梁某原在深圳市某设计院任高级工程师，1994年7月退休，同年9月由该设计院返聘继续工作...后面内容略...

仲裁结果：1. 该设计院补发申诉人的抚恤金、丧葬费差额11000元，差额一年期利息1000元；2. 该设计院主管单位——某总公司负连带责任；3. 驳回申诉人抚养梁某父亲、母亲、次女的申诉请求；4. 仲裁费490元，申诉人承担190元，被诉人承担300元。

问题：申诉人的申诉和仲裁机构的裁决是否合理？请用劳动保障的有关理论分析。



参考答案：

1、不合理。首先案例中梁女士与原单位有约定，如因工致伤、死亡，按正式员工的待遇处理，因此梁女士出差途中遇车祸死亡应界定为因工死亡，为此应按因工死亡待遇处理，应享受工伤保险待遇包括三项：丧葬补助金、供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金。 丧葬补助金标准为：6个月的本人上年度职工月平均工资；

供养亲属抚恤金标准为：配偶每月按本人上年度职工月平均工资的40%发放，其他供养亲属每人每月按本人上年度职工月平均工资的30%发放，孤寡老人和孤儿增加10%。 一次性工亡补助金标准为：48个月至60个月的本省上年度职工月平均工资。

2、在本案例中仲裁委员会没有给予一次性工亡补助，因此我认为该设计院应承担一次性工亡补贴，并由该设计院的主管单位承担连带责任。

3、员工的保障管理主要包括社会保障管理、劳动安全卫生与作业条件管理等。本案例主要涉及到员工的社会保障管理，社会保障制度是社会保障管理的依据，它是指社会成员因年老、疾病、失业、生育、死亡、灾害等原因而生活困难生后，由国家、社会给予一定的经济帮助的社会制度。包括：社会保险、社会救济、社会福利、优抚安置、社会互助和社区服务等。

而社会保险者包括养老、医疗、失业、工伤、生育五个险种。在我国员工保障管理体系具有保障人权、普遍性、保障范围和标准与时俱进、公平与效率、政事分开、管理服务社会化和法制化的特点。

我建议国家应该逐步扩大保障的范围，以及保障的有效性，进一步加大对社保基金的科学合理投资和利用，以积累更多的资金作为保障管理的有力依托。

MBA 等于高层管理者吗？

在国内，中高层管理人员供不应求的矛盾十分突出，,,,齐先生，29岁，2008年学成归国，现在一家著名医药公司做部门副经理。齐先生性格内向，很不喜欢与人交往...后面内容略...

问题：

1. 请用职业选择理论来分析于先生和齐先生两个人成为高层管理者的主要差异是什么？

答：高层管理者不仅需要具备较高的管理技能，更需要具备一些重要的人格特征。通过对两位先生的测评和咨询显示，他们都追求成功，有强烈的责任感，但是在人际沟通以及看待问题、做事的方式、职业兴趣上呈现较大的差异，正是这种差异导致了他们一个适合做高层管理人员，而另一个不适合。

2. 根据案例请分析齐先生成为高层管理人员的主要障碍是什么？

答：从案例中可看出，有两方面是齐先生成为高层管理人员的主要障碍：一方面是他缺乏宏观、整体意识，不能从组织整体的视野去制定发展战略和计划，关注的重心在于任务的完成和环节。显然，现在也有很多高层管理者事必躬亲，以身作则，但是，这种行为风格在企业发展中的某个阶段是可以的，从未来发展的趋势看，高层管理者的创新意识、策划能力、对市场的敏感和把握，对企业的生存和发展才是至关重要的。另一方面，他缺乏人际沟通的兴趣。齐先生说自己不喜欢与人打交道，在工作中似乎也找不到合适的同事和助手。人际沟通对于高层管理人员是非常重要的。一位管理学家说“所谓管理就是使人完成工作。”他强调“人”在管理工作中的重要性。研究表明，中层管理者把80%-90%的时间用在与别人交往上，中上层的管理人员，花在与别人交谈的时间也高达67%。作为管理者，最主要的和大量的工作是和组织内外的各类人打交道，对人际不关心的管理者是不合格的。MBA教育提供的是管理的理念、技术，但是给自己准确定位，选择适合自己的发展道路，是更值得思考的事情，高层管理者并非唯一出路。

3. 两个人都希望做高层管理者，为什么一个适合，另一个不适合呢？

答：高层管理者不仅需要具备较这几年来管理技能，更需要具备一些重要的人格特征，以这两位先生为例，测评和咨询显示，他们都追求成功，有强烈的责任感，但是在人际沟通以及看待问题、做事的方式、职业兴趣上呈现较大的差异。

于先生精力充沛，比较乐观、自信，善于与人沟通并施加影响。经常从宏观角度出发考虑问题，分析问题理性而有深度，做事有较强的灵活性和适应性，创新意识较强，兴趣广泛，尤其对经营性活动非常感兴趣。

昆腾公司的战略人力资源管理

昆腾公司成立于1980年，,,,建立任务导向和开放性的企业文化等。

问答题：

1. 昆腾公司设定的战略目标是什么？根据其战略目标制订了哪些人力资源管理战略？

答：昆腾公司设定的战略目标包括：①持续的增加公司的价值。②持续的增加市场份额。③创造一家公司，使之具有不同一般的工作环境。

昆腾公司根据公司战略制定了一系列的人力资源管理战略，主要包括人员保留战略、人员开发战略、扁平化战略等。

2. 人力资源管理战略的制定包括哪几大环节？并对每个环节给与解释。



答：人力资源管理战略的制定主要包括战略分析、战略选择与战略衡量三大环节。

战略分析即战略诊断，是指对公司人力资源管理的现状、优势和不足进行结构化的全面分析，在综合考虑组织战略、使命、外部环境、内部资源的基础上，提炼影响组织人力资源战略选择的关键问题。战略选择是指在基于战略分析的基础上，对提出的人力资源战略的各种构想进行深一步的分类分析和选择，从而提出可行的、最优的、符合组织战略需求的人力资源战略管理方向。战略衡量是指在制定和选择战略的时候，以及在战略实施过程中，对人力资源管理战略进行衡量与评价的指标体系、方法和工具。

海尔的培训之道

问答题：

1. 这是一个关于员工培训的案例，请问何谓培训？对女工的培训管理分为几个过程？

答：培训是帮助员工获取知识、技能和行为方式的重要手段，是人力资源开发的重要工作。它既是知识、技能和行为方式的传递过程，又是知识、技能和行为方式的学习过程。

培训管理有 5 个过程：①分析培训需求；②制定培训技术；③设计培训课程；④实施培训；⑤评估培训效果。

2. 不同的培训方法得到的培训效果是不一样的，那么我们在选择培训方法时应遵循哪些原则？

答：培训方法多种多样。我们把那些不利用信息技术的培训方法称为传统培训方法，把利用信息技术的培训方法称作新型培训方法。

培训方法的选择原则是，决定培训目标，比较不同培训方法对学习成果转化的有利程度，计算培训成本，进行收益—成本评估，根据经济实力选择最佳培训方法。

招聘中层管理者的困难

远翔精密机械公司在最近几年招募中层管理职位上不断遇了困难。...但又碰到了过去同样素质欠佳的问题。不久就有几个重要职位的中层管理人员将要退休了，他们的空缺亟待称职的后继者。

问答题：

1. 可见这家公司招募中层管理者真不容易，请解释员工招聘的作用。

答：①确保录用人员的质量，提高组织人力资源的核心竞争力；
②改善组织的人力资源结构，增强组织的创新能力；③扩大组织知名度，吸引潜在人才；
④促进员工的合理流动，发挥员工的活能，实现人力资源的最优配置。

2. 公司要想留住高素质的员工，就要解决员工保障等后顾之忧，那么员工保障管理体系建设的原则是什么？

答：①保障人权，满足社会成员基本生活需求原则；
②普遍性原则。对公民实行普遍的社会保障，也是建立社会保障制度体系共同奉行的一条基本原则；③社会保障的范围和标准与经济发展水平相适应的原则；④公平与效率结合原则；⑤政事分开原则。社会保障行政管理和基金运营要由不同机构负责；
⑥管理服务社会化和法制化原则。

某电子公司薪酬发放方案

某电子公司薪酬发放方案(1)原则：保障基本生活的同时，充分调动各位员工的积极性和创造性，鼓励个人努力奋斗，强调团结协作，促使公司和所有员工共同进步、发展。...基本工资+岗位工资*公司系数*部门系数*个人绩效系数。

问答题：

(1) 结合案例，请问基本工资制度的设计包括哪些程序或步骤？

答：基本工资制度的设计由 7 个程序或步骤组成：第一步：组织付酬原则与政策的制定；第二步：工作设计与工作分析；第三步：工作评估；第四步：工资结构设计；第五步：工资状况调查及数据收集；第六步：工资分级与定薪；第七步：工资制度的执行控制与调整。

(2) 案例中提到要逐步使该公司的管理走上“法制化”轨道，科学、进取，促进公司和员工共同进步。发放薪酬必须认真遵守《劳动合同法》，那么如何认真贯彻执行这一法律，从而进一步提升和改进企业人力资源管理水平？

答：①及时订立具有约束力的《劳动合同》，避免企业因此付出高额的违法成本。根据《劳动合同法》第八十二条的规定，“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

②用人单位应当依法建立和完善人力资源管理的规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。根据《调解仲裁法》的规定，



用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定发生争议的，由用人单位负举证责任。如单位举证不能，就要承担败诉后果。因此，必须要有确凿的事实和依据。

③在决定有关劳动报酬、劳动安全卫生、保险福利、职工培训等直接涉及劳动者切身利益的规章制度，应当与职工代表或工会平等协商确定。

④政府也要建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。我们认为，在实施《劳动合同法》的过程中，与其规避，还不如顺应法律规定，借助新法契机，进一步提升和改进企业人力资源管理水平，建立更加科学、合理、有效的人力资源管理体系。

苏澳玻璃公司的人力资源规划

近年来苏澳公司常为人员空缺所困惑，特别是经理层次人员的空缺常使得公司陷入被动的局面。……行动方案上报上级主管审批。

问答：

(1) 根据该案例，请问编制人力资源规划的工作程序是怎样的？

答：人力资源规划是人力资源管理的一项重要工作，在人力资源管理体系中起着统一和协调的作用。在制定人力资源规划时，需要确定完成组织目标所需要的人员数量和类型，因而需要收集和分析各种信息并且预测人力资源的有效供给和未来的需求。在确定所需人员类型和数量以后，人力资源管理就可以着手制定战略计划和采取各种措施以获得所需要的人力资源。具体来说，人力资源规划制定过程主要包括以下五个步骤：

①预测未来的人力资源供给，即估计在未来某一时间构成劳动力队伍的人员数目和类型。

在作这种预测时要细心地评估现有的人员状况及它们的运动模式。不过，供给预测仅仅与组织内部的人力资源有关。

②预测未来的人力资源需求，即预测由未来工作岗位的性质和要求所决定的人员素质和技能的类型。

③供给与需求的平衡。将人力资源需求和内部供给的预测值加以比较以确定人员的净需求。作比较时不仅要针对整个组织，而且要针对每一个工作岗位。

④制定能满足人力资源需求的政策和措施。在确定人员的净需求以后，就可以估计所选择的人力资源管理政策和措施能否减少人员的短缺或剩余。这两步实际上也是一个人力资源规划的管理决策过程。

⑤评估规划的有效性并进行调整、控制和更新。确定其是否对组织有用，即估计规划的有效性，为了做好这种评估，规划人员有必要首先确定评估标准。

(2) 苏澳公司制订的人力资源规划使得公司的招聘、培训、员工职业生涯规划与发展等各项业务得到改进，节约了人力成本。那么在职业生涯的发展中组织和个体的共同任务是什么？

答：①建立明确的职业认同。个体要确定自己的职业锚，想选择什么职业、做什么工作；组织要明确我能够提供什么样的工作和职位。

②检查发展目标和价值观。个体要清楚我追求的生活目标和价值观，是稳定的生活还是要创立新的生活、朝哪个方向发展。组织要明确我需要什么人，什么价值观的人在我这有良好发展的可能？

③针对组织来说，要努力帮助员工实现自我。

深兰公司是金融行业一家投资公司

问题：

(1) 为什么深兰公司的报酬在当地处于中上水平还不能令员工满意呢？

解题思路：该案例是考核学生关于薪酬管理的内容。注意从案例内容来确定该企业的薪酬体系是否合理，结合薪酬管理的理论，并不难回答。

要点提示：

1、薪酬体系的内部公平问题没有解决好，体现在不同序列的工资标准没拉开差距，奖金没有与绩效挂钩，失去激励作用。 (2) 如果压缩劳动成本势在必行，你认为应该如何平息大家关于降薪的争论？

2、人员过多是造成薪酬过重的主要原因，不裁员，就只有降薪。



霍桑实验

在以工作为中心的管理模式中，只强调工作的高效率，强调对物、财的管理与对事的管理，而忽视人的需要，忽视人的社会性。把人当作机器使用，又要马儿走的快又要马儿不吃草。这种管理在本世纪 40 年代以前比较普遍。…中间内容略…

进行福利实验的目的是探讨福利措施对工作效果的影响。实验者采取增加休息时间，缩短工作日，在工间休息时免费提供茶点等措施，结果发现产量显著提供。但 2 个月后突然又取消了这些福利措施，结果生产量不但没有下降，反而上升了。

问题：

1、霍桑实验说明了什么？

2、人们依据霍桑实验的结论提出了哪种管理模式？

1、霍桑实验说明了什么？

①在影响员工工作效率、效果的众多因素中，人的因素最为重要。
的影响只是暂时的、轻微的，而人的精神作用是永久的与强大的。

②时间照明等工作条件和福利的改善，对生产效率与效果

2、人们依据霍桑实验的结论提出了哪种管理模式？

因此，人们提出了以人为中心的管理模式。以人为中心的管理即重视人的价值作用，重视人的各种需求的满足，重视人的精神作用与关系的协调。

以人为中心的企业管理，要求其中的人力资源管理不能机械地或单方面地科学化，而要人性化。人性化的人力资源显然会促进人力资源管理工作之深与专门化。然而人性化的人力资源管理并不等于“爱畜理论”下的快乐管理。

野口音光的培训之道

日本音光公司新任的管理者刚上任几天，就对中层干部以及工作环境产生极大的不满…

问答题：

(1)这是一个关于员工培训的案例，请问何谓培训？对员工的培训管理分为几个过程？

(2)不同的培训方法得到的培训效果是不一样的，那么我们在选择培训方法时应遵循哪些原则？

35. 答案要点

(1)培训及培训管理过程(15分)

培训是帮助员工获取知识、技能和行为方式的重要手段，是人力资源开发的重要工作。它既是知识、技能和行为方式的传递过程，又是知识、技能和行为方式的学习过程。

培训管理有五个过程：①分析培训需求；②制定培训技术；③设计培训课程；④实施培训；⑤评估培训效果。

(2)培训方法的选择原则(15分)

培训的方法多种多样。我们把那些不利用信息技术的培训方法称为传统培训方法，把利用信息技术的培训方法称作新型培训方法。

培训方法的选择原则是，决定培训目标，比较不同培训方法对学习成果转化的有利程度，计算培训成本，进行收益—成本评估，根据经济实力选择最佳培训方法。