

8. 人力资源需求预测方法中的德尔菲法又称为
- A. 专家判断法 B. 定量预测法
C. 回归分析法 D. 模糊分析法
9. 人力资源规划的前提是
- A. 人力资源管理 B. 人力资源开发
C. 人力资源发展 D. 人力资源战略
10. 直接参与招聘全过程，拥有用人决策权的部门是
- A. 用人部门 B. 行政管理部
C. 人事管理部门 D. 人力资源部门
11. 最经济有效的人员选拔模式是
- A. 综合式 B. 淘汰式 C. 混合式 D. 开放式
12. 下列选项属于人员录用阶段的重要工作是
- A. 人才培养 B. 绩效考核
C. 试用期培训 D. 职业生涯规划
13. 相对而言不容易受外界影响而改变的素质是
- A. 技能 B. 知识 C. 态度 D. 动机
14. 下列选项属于人员素质选拔性测评的特点是
- A. 测评结果具有保密性 B. 测评结果具有区分性
C. 测评内容具有全面性 D. 测评内容具有广泛性
15. 提出素质冰山模型的学者是
- A. 卡特尔 B. 麦克利兰 C. 韦克斯勒 D. 博亚特兹
16. 培训成果转化的“同因素理论”强调的是
- A. 培训环境与工作环境完全相同 B. 培训环境与工作环境完全不同
C. 培训环境与工作环境部分相同 D. 培训环境与工作环境部分不同
17. 在培训中营造轻松的氛围，获得充分的释放，让受训者在模拟演练过程中学习，在学习过程中思考。这种培训方法称为
- A. 视听法 B. 游戏法 C. 案例分析法 D. 头脑风暴法
18. 某部门主管在年底对本部门员工王某进行年度绩效考核时，仅仅依据 12 月份的表现来确定王某的考核等级。该现象属于
- A. 晕轮效应 B. 对比效应 C. 趋中效应 D. 近因效应
19. 鱼刺图战略分解法又称为
- A. 山本图 B. 石川图 C. 中村图 D. 本田图

20. 下列选项属于薪酬对员工的功能是
- A. 价值功能
 - B. 资本增值功能
 - C. 文化塑造功能
 - D. 公平标准功能
21. 薪酬构成中员工持股计划属于
- A. 绩效薪酬
 - B. 长期激励薪酬
 - C. 福利薪酬
 - D. 短期激励薪酬
22. 薪酬设计的基础原则是
- A. 战略性
 - B. 激励性
 - C. 竞争性
 - D. 公平性
23. 在职业生涯管理中扮演教练、评估者、顾问和推荐人角色的责任主体是
- A. 员工
 - B. 组织
 - C. 直线经理
 - D. 人力资源部门
24. 小陈具有较强自我认同感, 喜欢能够施展个人职业能力的自由工作环境。这种职业锚类型是
- A. 管理型职业锚
 - B. 安全稳定型职业锚
 - C. 技术职能型职业锚
 - D. 独立自主型职业锚
25. 小王从基层生产人员通过积累经验和参加培训逐步成长为管理人员。其职业发展途径是
- A. 纵向职业途径
 - B. 横向职业途径
 - C. 网状职业途径
 - D. 多阶梯职业途径

二、多项选择题: 本大题共 5 小题, 每小题 2 分, 共 10 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的, 请将其选出, 错选、多选或少选均无分。

26. 亚当斯公平理论中所涉及的员工投入包括
- A. 时间
 - B. 认可
 - C. 能力
 - D. 表扬
 - E. 努力
27. 人力资源外包的优点有
- A. 缓解企业资源短缺
 - B. 缓解企业技术短缺
 - C. 降低企业的管理风险
 - D. 减少人力资源部门的固定成本
 - E. 有利于企业集中开展核心任务

28. 英特尔公司的“招聘三部曲”包括
- A. 自荐
 - B. 初步面试
 - C. 模拟测验
 - D. 员工推荐
 - E. 标准化心理测试
29. 人员素质测评中属于心理测验方法的有
- A. 面试
 - B. 成就测验
 - C. 智力测验
 - D. 文件筐测验
 - E. 能力倾向测验
30. 根据考核的执行人不同,绩效考核的主体包括
- A. 上级
 - B. 下级
 - C. 同级
 - D. 朋友
 - E. 本人

非选择题部分

注意事项:

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上,不能答在试题卷上。

三、简答题:本大题共5小题,每小题6分,共30分。

- 31. 简述“社会人”假设的管理措施。
- 32. 简述工作设计的原则。
- 33. 简述招募信息发布的原则。
- 34. 简述讲授培训法的优缺点。
- 35. 简述绩效计划的内容。

四、论述题:本题10分。

- 36. 试述影响薪酬水平的宏观因素。

五、分析说明题:本题10分。

- 37. 背景资料:

以下是美国丰田汽车制造公司的一个为期四天的培训计划:

第一天：由公司主管人力资源的副总裁先致欢迎词，然后介绍此次培训计划，并详细介绍了丰田公司的组织结构、人力资源部门情况、历史文化、雇员福利和团队精神的重要性。

第二天：进行“TMM 倾听方法—沟通技能训练”。重点讲解丰田公司上岗引导的一般性内容，包括安全、环境事务、丰田的生产体系以及公司的图书馆。

第三天：进行“TMM 提问与反馈方法训练”。重点讲解丰田公司解决问题的方法、质量保证体系和安全保证途径。

第四天：召开团队精神研讨会，主题包括团队训练、丰田的提案制度，以及丰田的团队活动协会。重点讲解作为团队成员的基本知识和技巧。

问题：（1）组织中一般将员工的职业生涯划分为哪几个阶段？这次培训是针对处于哪个职业生涯阶段的员工？

（2）结合材料分析这次培训对员工职业生涯发展的影响。

六、案例分析题：本题 15 分。

38. 福克斯波罗公司的“金香蕉奖”

美国福克斯波罗是一家专门生产精密仪器设备等高技术产品的公司。创业初期，在技术改造上遇到了棘手的问题，若不及时解决就会影响企业生存。一天晚上，正当公司总裁为此冥思苦想时，一位技术专家突然闯进办公室，兴致勃勃地阐述了他的解决办法。总裁听罢，觉得其构思确实非同一般，便想立即给予嘉奖。他在抽屉中翻找了好一阵，最后拿着一件东西躬身递给技术专家说：“这个给你！”这东西非金非银，而仅仅是一只普通的香蕉！这是他当时所能找到的唯一奖品了。而技术专家也很感动，因为这表示他的研究成果已得到了总裁的认可。从此以后，该公司设立了“金香蕉奖”，对攻克重大技术难题的技术专家授予一只纯金制香蕉形别针。

问题：（1）请回答激励的作用有哪些？

（2）结合激励的方法，谈谈“金香蕉奖”的启示。