

---

# 人力资源管理习题

## 第一章 人力资源管理概述练习题及参考答案

### 一、基本概念

人力资源 人力资源管理 职权

### 二、单选题

1. 下列哪个不包括在现实的人力资源数量内（ ）  
A. 未成年就业人口                      B. 暂不能参加社会劳动的人口  
C. 适龄就业人口                         D. 老年就业人口
2. 下列哪个是现实的人力资源数量（ ）  
A. 失业人口                                B. 暂不能参加社会劳动的人口  
C. 老年就业人口                         D. 其他人口
3. 人口资源、人力资源和人才资源的关系是（ ）  
A. 人口资源>人才资源>人力资源    B. 人力资源>人口资源>人才资源  
C. 人才资源>人口资源>人力资源    D. 人口资源>人力资源>人才资源
4. 人力资源具有自我开发性是其下列哪个特性的体现（ ）  
A. 能动性                      B. 时效性                      C. 双重性                      D. 社会性
5. 下列哪项是现代人力资源管理的特点（ ）  
A. 管理目的是组织短期目标的实现    B. 以事为中心的管理模式  
C. 强调民主参与的管理方式            D. 战术性、分散性的管理性质
6. 下列哪项是传统人事管理的特点（ ）

- 
- A. 执行层的管理地位                      B. 视员工为第一资源的管理视角
- C. 管理活动重视培训开发              D. 组织和员工利益共同实现的管理目的
7. 下列哪项不是现代人力资源管理的特征（     ）
- A. 人本特征                              B. 战术性与单一性
- C. 系统性与整体性                      D. 双赢性与互惠性
8. 所有权与经营权分离是从下列哪一个时代开始的（     ）。
- A. 经验管理阶段                      B. 科学管理阶段
- C. 人际关系阶段                      D. 文化管理阶段
9. 社会人假说是在由谁提出的（     ）。
- A. 泰罗                      B. 法约尔                      C. 梅奥                      D. 麦格雷戈
10. 没有法制，强调“人治”思想的是哪个管理发展阶段（     ）
- A. 经验管理阶段                      B. 科学管理阶段
- C. 人际关系阶段                      D. 行为管理阶段
11. 主张刺激性的付酬制度的是哪个管理发展阶段（     ）
- A. 经验管理阶段                      B. 科学管理阶段
- C. 人际关系阶段                      D. 行为管理阶段
12. 主张对工人进行思想压制的是哪个管理发展阶段（     ）
- A. 经验管理阶段                      B. 科学管理阶段
- C. 人际关系阶段                      D. 行为管理阶段
13. 采取“经济人”假设的是哪个管理发展阶段（     ）
- A. 经验管理阶段                      B. 科学管理阶段
- C. 人际关系阶段                      D. 行为管理阶段

- 
14. 采取“社会人”假设的是哪个管理发展阶段（ ）
- A. 经验管理阶段                      B. 科学管理阶段
- C. 人际关系阶段                      D. 行为管理阶段
15. “非正式组织”理论是哪个管理发展阶段提出的（ ）
- A. 企业文化阶段                      B. 科学管理阶段
- C. 人际关系阶段                      D. 行为管理阶段
16. 下列哪项不是人际关系阶段的特点（ ）
- A. 采用“社会人”的假设              B. 强调外部控制
- C. 重点管理人的思想                  D. 弱化制度的作用
17. X-Y 理论是哪个发展阶段的代表性理论（ ）
- A. 企业文化阶段                      B. 科学管理阶段
- C. 人际关系阶段                      D. 行为管理阶段
18. 需要层次论是哪个发展阶段的代表性理论（ ）
- A. 企业文化阶段                      B. 科学管理阶段
- C. 人际关系阶段                      D. 行为管理阶段
19. 马斯洛需要层次理论排列正确的是（ ）
- A. 生理需要——交往需要——安全需要——尊重需要——自我实现需要
- B. 生理需要——安全需要——尊重需要——交往需要——自我实现需要
- C. 自我实现需要——安全需要——尊重需要——交往需要——生理需要
- D. 自我实现需要——尊重需要——交往需要——安全需要——生理需要
20. 麦肯锡的 7S 模型诞生于哪个管理发展阶段（ ）
- A. 企业文化阶段                      B. 科学管理阶段

---

C. 人际关系阶段

D. 行为管理阶段

21. 学习型组织出现于哪个管理发展阶段（ ）

A. 企业文化阶段

B. 科学管理阶段

C. 人际关系阶段

D. 行为管理阶段

22. 在麦肯锡的 7S 模型中，居于核心地位的是（ ）

A. 人员

B. 共有价值观

C. 社会环境

D. 作风

23. 招聘体现的是人力资源管理功能中的（ ）功能

A. 获取

B. 整合

C. 保持与激励

D. 开发

24. 新员工培训体现的是人力资源管理功能中的（ ）功能

A. 获取

B. 整合

C. 保持与激励

D. 开发

25. 薪酬体现的是人力资源管理功能中的（ ）功能

A. 获取

B. 整合

C. 保持与激励

D. 开发

26. 人力资源培训主要体现的是人力资源管理功能中的（ ）功能

A. 获取

B. 整合

C. 保持与激励

D. 开发

27. 绩效考核主要体现的是人力资源管理功能中的（ ）功能

A. 获取

B. 整合

C. 控制与调整

D. 开发

28. 下列关于人力资源管理的功能的陈述不正确的是（ ）。

A. 保持和激励功能是指，提供给员工以所需的奖酬，保持员工的工作积极性，保持安全健康的工作环境

B. 控制与调整功能指的是，对工作结果、工作表现和对人力资源政策的服从情况和合理性进行观察和鉴定，并做出相应的决策

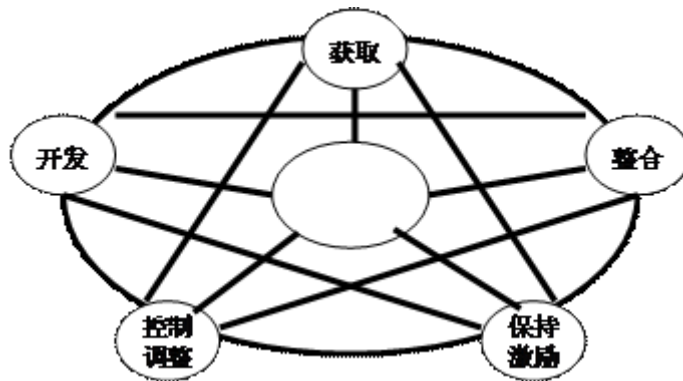
C. 吸引功能指的是，提高雇员的知识、技能和能力，保持和增强员工的工作能力，并为员工提供发展的机会，从而实现员工个人和组织的共同发展

D. 整合功能指的是，使组织所吸收的员工了解组织的宗旨与价值观，接受和遵从

其指导并内在化为自己的价值观，从而建立和加强组织员工对组织的认同与责任感

29. 下图中空白圆应是（ ）。

- A. 人力资源规划 B. 工作分析 C. 绩效管理 D. 人员招聘



30. 以下所列出的人物中，谁被誉为“科学管理之父”？（ ）。

- A. 亨利·法约尔 B. 弗雷德里克·泰勒  
C. 亨利·甘特 D. 吉尔布雷斯

31. 人力资源管理各活动之间以（ ）为基础

- A. 人力资源规划 B. 工作分析 C. 绩效管理 D. 人员招聘

32. 人力资源管理各活动之间以（ ）为核心

- A. 人力资源规划 B. 工作分析 C. 绩效管理 D. 人员招聘

33. 一般不拥有正式的人力资源管理专家甚至部门的是（ ）

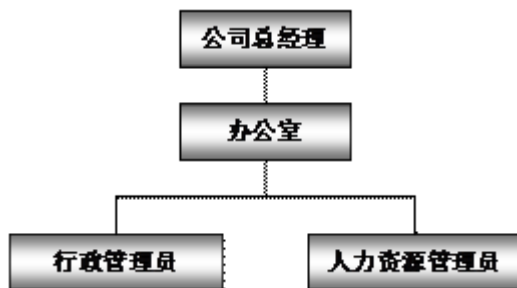
- A. 小型组织 B. 中型组织 C. 大型组织 D. 跨国公司

34. 开始出现人力资源管理职能方面分工的是（ ）

- A. 小型组织 B. 中型组织 C. 大型组织 D. 跨国公司

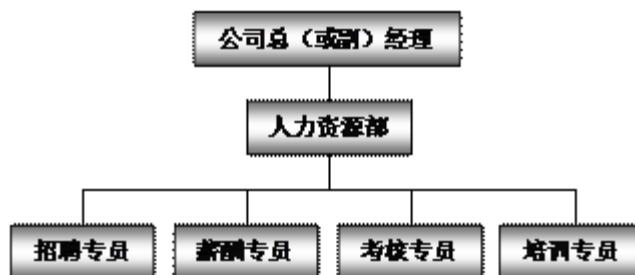
35. 下图反映的是（ ）的人力资源部门设置

- A. 小型组织      B. 中型组织      C. 大型组织      D. 跨国公司



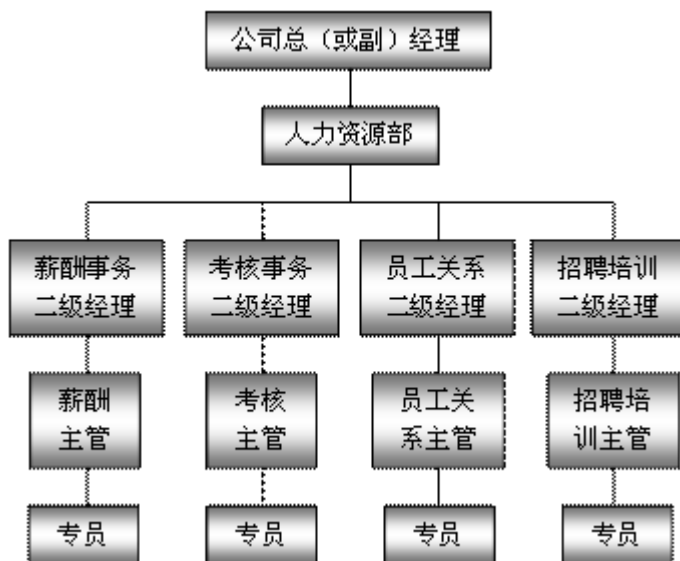
36. 下图反映的是（ ）的人力资源部门设置

- A. 小型组织      B. 中型组织      C. 大型组织      D. 跨国公司



37. 下图反映的是（ ）的人力资源部门设置

- A. 小型组织      B. 中型组织      C. 大型组织      D. 跨国公司



38. 开始出现负责人力资源事务的高层领导的是（ ）

---

A. 小型组织      B. 中型组织      C. 大型组织      D. 跨国公司

39. 既有专业职能上的分工，也有地域上的分工的是（    ）

A. 小型组织      B. 中型组织      C. 大型组织      D. 跨国公司

40. 某学校的以下部门中，属于直线部门的是（    ）

A. 教学系      B. 学生处      C. 总务处      D. 人事处

41. 下列哪项是来自人力资源管理自身的挑战（    ）

A. 人口结构变化      B. 全球经济一体化  
C. 技术进步      D. 企业员工个性化发展

42. 下列哪项是来自人力资源管理环境的挑战（    ）

A. 企业员工个性化      B. 技术进步  
C. 人员素质要求的提高      D. 职业生涯管理

### 三、多选题

1. 现代人力资源管理的特征有（    ）

A. 专业性与实践性      B. 战略性与全面性  
C. 独立性与分散性      D. 理论基础的学科交叉性

2. 人力资源的特征有（    ）

A. 能动性    B. 时效性    C. 附着性    D. 社会性    E. 双重性

3. 下列哪些是现代人力资源管理的特点（    ）

A. 组织和员工利益共同实现的管理目的  
B. 成本中心的部门性质  
C. 以人为中心的管理模式  
D. 视员工为第一资源的管理视角

---

4. 下列哪些是传统人事管理的特点（ ）

- A. 强调战略性整体性的部门性质      B. 重使用轻开发的管理活动  
C. 战略层的管理地位      D. 命令式控制式的管理方式

5. 人力资源的能动性体现在（ ）

- A. 人具有意识      B. 在生产活动中处于主导地位  
C. 自我开发性      D. 在活动过程中可以被激励

6. 下列关于人力资源管理活动的陈述正确的是（ ）。

- A. 人力资源管理的各个作业职能是相互密切联系的  
B. 人力资源管理的管理职能之间是相互独立的  
C. 组织在某一人力资源管理作业职能方面的决策不会影响到其他方面的作业职能  
D. 人力资源的职能可以分为管理职能和作业职能

7. 下列哪些观点属于“经济人”假设的观点?（ ）。

- A. 一般人的本性是喜欢工作的，因为工作成就可以满足他们自我实现的需要  
B. 对于绝大多数人必须加以强迫、控制、指挥，以惩罚相威胁，才能使他们为实现组织目标而付出适当的努力  
C. 人的一切行为都是为了最大限度地满足一己的私利，工作是为了获得经济报酬  
D. 一般人在适当条件下不但能接受、而且会追求责任

8. 麦肯锡 7S 模型中包括的因素有（ ）

- A. 人员      B. 共有价值观      C. 社会环境      D. 作风

9. 人力资源部经理的职能职权是（ ）

- A. 为高层决策提供参考      B. 在人力资源部门内指挥下属  
C. 为直线经理人提供专业性服务      D. “隐含职权”



---

10. 人力资源部经理的直线职权是（ ）

- A. 为高层决策提供参考                      B. 在人力资源部门内指挥下属
- C. 为直线经理人提供专业性服务      D. “隐含职权”

11. 下列哪些观点属于“社会人”假设的观点?（ ）。

- A. 一般人的本性是喜欢工作的，因为工作成就可以满足他们自我实现的需要
- B. 对于绝大多数人必须加以强迫、控制、指挥，以惩罚相威胁，才能使他们为实现组织目标而付出适当的努力
- C. 人的一切行为都是为了最大限度地满足一己的私利，工作是为了获得经济报酬
- D. 一般人在适当条件下不但能接受、而且会追求责任

12. 下列组织中必定独立设置人力资源部门的是（ ）

- A. 小型组织      B. 中型组织      C. 大型组织      D. 跨国公司

#### 四、判断题

1. 潜在的人力资源数量包括失业人口。
2. 现实的人力资源数量包括失业人口。
3. 非正式组织通常是有利于管理措施的推行。
4. 科学管理学派认为除例外事项外应把日常事务授权给下级管理人员去处理。
5. 视员工为成本、负担的管理视角是现代人力资源管理的视角。
6. 强调战略性整体性是现代人力资源管理的重要性质。
7. 人力资源部经理不具备直线管理的职能。
8. 中型组织中人力资源部门经理不是很重要。

#### 五、问答题

1. 人力资源管理发展阶段及其特点。

- 
2. 人力资源管理的重要性。
  3. 人力资源管理的发展趋势。
  4. 人力资源管理的目标。
  5. 我国人力资源管理的现状。

## 第二章 工作分析练习题及参考答案

### 一、基本概念

职位 任务 工作分析 岗位说明书

### 二、单选题

1. 由一项或多项任务组成的活动叫做（ ）  
A. 职责                  B. 职位                  C. 岗位                  D. 工作族
2. 由一项或多项职责组成的恰好满足一个人工作量的与任职人员一一对应的是（ ）  
A. 职责                  B. 职位                  C. 岗位                  D. 工作族
3. 由一个职位或几个相同职位组成的是（ ）  
A. 职责                  B. 职业                  C. 岗位                  D. 工作族
4. 由一系列相关或相近的岗位组成的叫做（ ）  
A. 职责                  B. 职业                  C. 职位                  D. 工作族
5. 在工作分析信息收集对象中最客观公正保持一致性的是（ ）

- 
- A. 高层领导      B. 工作分析专家      C. 直线主管      D. 工作任职者
6. 在工作分析信息收集对象中实践时依赖最多的主体是（    ）
- A. 高层领导      B. 工作分析专家      C. 直线主管      D. 工作任职者
7. 正确的工作分析程序是（    ）
- A. 明确目的——选择分析工具——收集工作信息——分析工作信息——结果评价——制定工作说明书
- B. 选择分析工具——明确目的——收集工作信息——分析工作信息——结果评价——制定工作说明书
- C. 选择分析工具——明确目的——收集工作信息——分析工作信息——制定工作说明书——结果评价
- D. 明确目的——选择分析工具——收集工作信息——分析工作信息——制定工作说明书——结果评价
8. 处理信息量大、速度快且标准统一是下列哪种工作分析方法的优点（    ）
- A. 亲验法      B. 观察法      C. 问卷法      D. 访谈法
9. 不能收集到有关任职者资格条件的工作分析方法是（    ）
- A. 亲验法      B. 观察法      C. 问卷法      D. 访谈法
10. 实质上的岗位关系中最正确的（    ）
- A. 僵硬的工作关系      B. 有机的工作关系
- C. 有限的工作关系      D. 上下级关系
11. 访谈法的优点是（    ）。
- A. 标准统一      B. 有切身的感受      C. 互动，双向沟通      D. 成本低
12. 适合于管理型岗位进行工作分析的问卷是（    ）
- A. PAQ 问卷      B. MPDQ 问卷      C. FJA 问卷
13. 适合于操作型岗位进行工作分析的问卷是（    ）

- A. 工作分析的目的

- 
- C. 工作分析的预算约束                      D. 工作说明书的格式
3. 下列哪种方法具有适用范围窄的缺点（     ）
- A. 问卷法              B. 工作日志法              C. 亲验法
- D. 访谈法              E. 观察法
4. 下列哪种方法收集工作分析信息所花费的时间较长（     ）
- A. 问卷法              B. 工作日志法              C. 亲验法
- D. 访谈法              E. 观察法
5. 工作说明书各项目中最重要且必备的三个内容是（     ）
- A. 工作职责详述    B. 沟通关系              C. 任职资格条件
- D. 工作职责概述    E. 工作环境              F. 关键业绩指标
6. 对工作熟悉且收集信息速度较快的岗位分析主体有（     ）
- A. 岗位任职人员                      B. 岗位直接主管
- C. 外部人力资源专家                  D. 人力资源经理
7. 工作说明书的工作关系描述的是（     ）。
- A. 此工作受谁监督，此工作监督谁
- B. 此工作可晋升的职位，可转换的职位，以及可升迁至此的职位
- C. 任职者的工作职责
- D. 与哪些职位发生关系
8. 工作日志的主要类型有（     ）
- A. 岗位规范              B. 生产日志              C. 工作日记              D. 操作手册
9. 在实践中运用最多的两种岗位分析方法是（     ）
- A. 问卷法              B. 工作日志法              C. 亲验法

#### 四、判断题

1. 一岗多人是不规范的管理现象。
2. 工作分析是薪酬设计的基础。
3. 直线主管作为工作分析信息提供主体之一具有掌握信息全面的优点。
4. 问卷法可以深入地收集到最客观的工作分析信息。
5. 工作说明书中任职人员资格条件的制定应就高不就低。
6. 有限的工作关系要优于僵硬的工作关系。

#### 五、问答题

1. 阐述岗位分析的作用。
2. 分析岗位分析主体的优缺点。
3. 分析工作分析方法的优缺点。
4. 详细说明工作说明书的主要内容。
5. 生产型企业的岗位分析步骤。

### 第三章 人力资源规划练习题及参考答案

#### 一、基本概念

人力资源规划    德尔菲法    马尔可夫法

---

## 二、单选题

1. 进行人力资源规划的六个步骤依次是（ ）
  - A. 收集信息——人力资源计划过程的反馈——人力资源需求预测——人力资源供给预测——所需要的项目的计划与实施
  - B. 收集信息——人力资源需求预测——人力资源供给预测——所需要的项目的计划与实施——人力资源计划过程的反馈
  - C. 人力资源需求预测——人力资源供给预测——收集信息——所需要的项目的计划与实——人力资源计划过程的反馈
  - D. 收集信息——人力资源需求预测——人力资源供给预测——人力资源计划过程的反馈——所需要的项目的计划与实施
2. 内部人力资源供给预测的影响因素主要有（ ）
  - A. 宏观经济形势和失业预期
  - B. 人们的就业意识
  - C. 组织由于战略调整所导致的人力资源政策的变化
  - D. 当劳动力市场的供求状况
3. 下列哪种方法是人力资源需求预测的方法（ ）
  - A. 人事资料法
  - B. 管理人员置换图
  - C. 转换比率法
  - D. 马尔可夫法
4. 下列哪种方法是人力资源供给预测的方法（ ）
  - A. 转换矩阵法
  - B. 回归分析法
  - C. 集体预测法
  - D. 转换比率法
5. 配备规划保证了组织内人员的（ ）。
  - A. 垂直调动
  - B. 水平流动
  - C. 培训开发
  - D. 及时补充
6. 晋升规划保证了组织内人员的（ ）
  - A. 垂直调动
  - B. 水平流动
  - C. 培训开发
  - D. 及时补充
7. 外部人力资源供给预测的影响因素主要有（ ）
  - A. 组织的吸引力
  - B. 组织现有的人力资源存量

---

C. 员工的自然损耗

D. 组织内部人员流动的强度

8. 下列不是人力资源需求预测的影响因素有（ ）

A. 组织的业务量或产量

B. 外部人力资源竞争状况

C. 生产技术水平或管理方式的变化

D. 组织的吸引力

9. 下列方法中一般作为辅助方法使用的人力资源预测方法是（ ）

A. 人事资料法

B. 人力接续法

C. 管理者决策法

D. 马尔可夫法

10. 需要对计划期业务增长量、目前人均业务量和生产率增长率进行精确估计的方法是（ ）

A. 人事资料法

B. 管理人员置换图

C. 转换比率法

D. 马尔可夫法

11. 降低工资水平有助于解决人力资源（ ）

A. 供大于求

B. 供小于求

C. 结构不平衡

D. 总量平衡，结构不平衡

12. 提高工资水平有助于解决人力资源（ ）

A. 供大于求

B. 供小于求

C. 结构不平衡

D. 总量平衡，结构不平衡

### 三、多选题

1. 人力资源规划的两项重要工作为（ ）

A. 需求预测

B. 环境预测

C. 供给预测

D. 发展预测

2. 如果人力资源需求预测大于供给预测可以采取的行动有（ ）

A. 组织劳务输出

B. 增加录用的数量

C. 提高每位员工的生产率或增加他们的工作时间

D. 辞退员工

3. 下列哪些因素可以构成人力资源需求预测的解释变量（ ）

A. 企业的业务量或产量



- B. 预期的人员流动率
- C. 提高产品或劳务的质量或进入新行业的决策对人力需求的影响
- D. 生产技术水平或管理方式的变化对人力需求的影响
- E. 企业所能拥有的财务资源对人力需求的约束
4. 如果人力资源供给预测大于需求预测可以采取的行动有（ ）
- A. 组织劳务输出 B. 增加录用的数量
- C. 提高每位员工的生产率或增加他们的工作时间 D. 辞退员工
- E. 减少加班数量或工作时间、鼓励员工提前退休、减少新进员工的数量
5. 被包含在补充规划中的人力资源子规划有（ ）
- A. 晋升规划 B. 培训开发规划 C. 收入分配规划 D. 配备规划
6. 下列哪种人力资源需求预测方法属于经验预测法（ ）
- A. 转换比率法 B. 管理者决策法 C. 回归分析法 D. 德尔菲法
7. 下列哪种人力资源需求预测方法属于数学预测法（ ）
- A. 转换比率法 B. 管理者决策法 C. 回归分析法 D. 德尔菲法
8. 与人力资源需求量成正相关关系的因素有（ ）
- A. 组织的业务量或产量 B. 预期的人员流动率
- C. 生产技术水平或管理方式的变化 D. 组织所能拥有的财务资源
9. 若人力资源总量平衡，结构不平衡，可采取的措施有（ ）
- A. 进行人员内部的重新配置 B. 降低工资
- C. 对人员进行针对性的专门培训 D. 进行人员置换
10. 必然涉及培训开发规划的有（ ）
- A. 补充规划 B. 绩效管理规划

## 四、判断题

1. 人力资源需求预测可以分为外部需求预测和内部需求预测。
2. 人力资源供给预测可以分为外部供给预测和内部供给预测。
3. 改变技术组合可以导致在总工作量增大的情况下所需人力资源数量的减少。
4. 转换比率法可以说明不同类别员工需求的差异。
5. 绩效管理规划不涉及培训开发规划。
6. 继任卡方法主要用于一般员工的接续管理。
7. 人力资源结构平衡总量一定平衡。
8. 人力资源总量平衡结构必然平衡。
9. 运用德尔菲技术时专家应当面进行充分讨论。

## 五、计算题

1. 设某商学院在 2005 年有学生 1500 人，在 2006 年计划招生增加 150 人，目前平均每个教师承担 15 名学生的工作量，生产率保持不变，那么在 2006 年该商学院需要多少名教师？若生产率提高 20%，2006 年需要多少教师。请列出公式、计算过程及结果。

2. 试用马尔科夫分析法对某公司业务部人员明年供给情况进行预测，请在下表内根据各种人员现有人数和每年平均变动概率，计算和填写出各种人员的变动数，若需求保持不变，计算需补充的人数，若需求总量增加 20%，各层级人员结构保持不变，计算需补充的人数。

职 务	现有 人数	人员变动概率				
		g	j	s	y	离 职
高层领导人 (g)	40	0. 8	——	——	——	0. 20
基层领导人 (j)	80	0. 1	0. 70	——	——	0. 20
高级会计师 (s)	120	——	0. 05	0. 80	0. 05	0. 10
会计员 (y)	160	——	——	0. 15	0. 65	0. 20
总 人 数	400					68

需补充人数	/					/
-------	---	--	--	--	--	---

3. 某炼油厂根据过去的经验，为增加 1000 吨的炼油量，需增加 15 人，预计 1 年后炼油量将增加 10000 吨，折算人员需求量为多少人。如果管理人员、生产人员、服务人员的比例是 1：4：2，则新增加的人员中，管理人员、生产人员、服务人员各有多少。

六、问答题

1. 阐述人力资源规划的作用。
2. 说明德尔菲法的操作要点及注意事项。
3. 详细阐述人力资源规划的操作步骤。
4. 阐述对人力资源规划的要求。

第四章 人力资源招聘与配置练习题及参考答案

一、基本概念

人力资源招聘    面试    心理测量

二、单选题

1. 下列哪项不是人力资源招聘的重要性（     ）。
 

A. 是组织保持人员新陈代谢的必要手段

B. 是改变组织人员结构的根本出路

C. 是现实人力资源管理各环节的入口

- 
- D. 是开发现有人员潜在能力的重要手段
2. 下列哪个招聘环节所面对的人数最少（ ）。
- A. 录用                      B. 试用                      C. 招聘测试                      D. 求职申请
3. 哪一项不是影响招聘周期的因素（ ）。
- A. 岗位的不同   B. 劳动力市场的发达程度
- C. 招聘投入的大小                      D. 人力资源规划的质量
4. 处理应聘信属于招聘程序的哪个阶段（ ）。
- A. 招聘准备阶段                      B. 招聘核心阶段
- C. 招聘收尾阶段                      D. 招聘反馈阶段
5. 下列哪一项是内部招聘渠道的优点（ ）。
- A. 那些没有得到提拔的应征者会不满，因此需要做解释和鼓励的工作
- B. 当新主管从同级的员工中产生时，工作集体可能会不满，这使新主管不容易建立领导声望
- C. 很多公司的老板都要求经理人张贴工作告示，并面试所有的内部应征者，然而，经理人往往早有中意人选，这就使得面试浪费很多时间
- D. 上级对内部员工的能力比较了解，因此，提拔内部员工比较保险
6. 哪一种招聘渠道成本最高（ ）。
- A. 职业介绍机构   B. 招聘广告                      C. 员工推荐                      D. 猎头公司
7. 北京市职业介绍中心属于（ ）主办的职业介绍机构。
- A. 人事部门                      B. 劳动部门                      C. 行业                      D. 社会团体
8. 公务员考试中行政职业能力倾向测验属于（ ）。
- A. 一般能力测验                      B. 特殊能力测验
- C. 自陈式量表法                      D. 投射测验

---

9. 文件框测验属于（ ）测评技术。

- A. 能力测验      B. 人格测验      C. 评价中心技术      D. 面试

10. 按（ ）标准可以把面试分为单独面试和群体面试。

- A. 标准化程度      B. 实施方式      C. 进程      D. 成本

11. 下述程序中，正确的招聘程序是（ ）

- A. 招聘申请——招聘渠道——招募流程——处理应聘信——综合测试——后馈讨论——用人决策——签约
- B. 招聘申请——招募流程——招聘渠道——处理应聘信——综合测试——用人决策——后馈讨论——签约
- C. 招聘申请——招募流程——处理应聘信——招聘渠道——综合测试——后馈讨论——用人决策——签约
- D. 招聘申请——招募流程——招聘渠道——处理应聘信——综合测试——后馈讨论——用人决策——签约

12. 下列哪个招聘环节所面对的人数最多（ ）。

- A. 录用      B. 试用      C. 招聘测试      D. 求职申请

13. 无领导小组讨论属于（ ）

- A. 能力测验      B. 人格测验      C. 评价中心技术      D. 面试

14. 下列哪一项是内部招聘渠道的缺点（ ）

- A. 当新主管从同级的员工中产生时，工作集体可能会不满，这使新主管不容易建立领导声望
- B. 上级对内部员工的能力比较了解，因此，提拔内部员工比较保险
- C. 提拔内部员工以提高所员工对组织的忠诚度，使他们在制定管理决策时，能做比较长远的考虑
- D. 得到升迁的员工会认为自己的才干得到组织的承认，因此他的积极性和绩效都会提高

- 
15. 下列关于招聘程序注意事项的描述中不正确的是（ ）。
- A. 申请书和个人简历必须按照规定的时间递交给招聘部门，以免造成丢失
  - B. 每个申请人在招聘过程中的某些重要活动（如来公司见面）必须按时记录
  - C. 组织应该及时对申请者的工作申请做出书面答复，否则会给申请人造成该组织工作不力或傲慢的印象
  - D. 没有接受组织提供的雇用条件的申请者的有关材料应该立即销毁
16. 下列岗位类型中，招聘周期最长的是（ ）
- A. 销售人员
  - B. 经理和主管人员
  - C. 办公室文秘人员
  - D. 操作员工
17. 设计招聘方案属于招聘程序的哪个阶段（ ）。
- A. 招聘准备阶段
  - B. 招聘核心阶段
  - C. 招聘收尾阶段
  - D. 招聘反馈阶段
18. 用人决策属于招聘程序的哪个阶段（ ）。
- A. 招聘准备阶段
  - B. 招聘核心阶段
  - C. 招聘收尾阶段
  - D. 招聘反馈阶段
19. 签订劳动合同属于招聘程序的哪个阶段（ ）。
- A. 招聘准备阶段
  - B. 招聘核心阶段
  - C. 招聘收尾阶段
  - D. 招聘反馈阶段
20. 按（ ）标准可以把面试分为结构化、非结构化和半结构化面试。
- A. 标准化程度
  - B. 实施方式
  - C. 进程
  - D. 成本

### 三、多选题

1. 招聘广告的优点有( )。  
A. 信息发布迅速  
B. 成本明确  
C. 可以同时发布多类岗位招聘信息  
D. 可以给企业保留许多操作上的优势
2. 求职申请表与简历的不同点有( )。  
A. 内容不同  
B. 设计者不同  
C. 两者所要达到的目的不同  
D. 各自的侧重点不同
3. 下列关于申请表和简历的陈述正确的是( )。  
A. 简历是求职者用来向企业提供其背景资料 and 进行自我情况陈述的一般方法  
B. 求职人员申请表没有严格、统一的规格, 缺乏规范性, 通常不能系统、全面地提供企业所关注的所有信息  
C. 相对于个人简历, 求职人员申请表的优点在于形式灵活, 有利于求职者充分进行自我表达  
D. 简历和申请表筛选需要注意的是求职者夸大自己的倾向
4. 精心选择招聘方人员的主要原因有( )  
A. 招聘方人员越多录用水平越高  
B. 招聘方人员的观点可以暗示并影响应聘者  
C. 招聘方人员代表着组织的形象  
D. 招聘方人员的素质直接影响招聘质量
5. 招聘周期的影响因素有( )  
A. 岗位的不同  
B. 劳动力市场的发达程度  
C. 招聘投入的大小  
D. 人力资源规划的质量
6. 下列属于内部招聘渠道的是( )  
A. 员工推荐与申请人自荐  
B. 工作告示

---

C. 管理人员置换图

D. 猎头公司

7. 下列属于外部招聘渠道的是（ ）

A. 职业介绍机构

B. 工作告示

C. 管理人员置换图

D. 校园招聘

E. 员工推荐与申请人自荐

8. 下列哪种情况适合采用职业介绍机构的招聘渠道（ ）

A. 用人单位根据过去的经验发现难以吸引到足够数量的合格工作申请人

B. 用人企业急于填充某一关键岗位的空缺

C. 用人单位试图招聘到那些现在正在就业的员工

D. 用人企业在目标劳动力市场上缺乏招聘经验

#### 四、判断题

1. 对于用人组织来讲，应聘者的对企业的认同度比其专业知识水平更重要。
2. 外部招聘是改变人员组织结构的根本出路。
3. 招聘面试所面对人数要多于求职申请的数量。
4. 当组织出现岗位空缺时，组织一般优先考虑外部补充机制。
5. 当用人单位缺乏招聘经验时最好采用广告招聘的方式。
6. 员工推荐的方式具有容易形成小利益团体，妨碍管理的缺点。
7. 无领导小组讨论属于心理测试的招聘测试手段。

#### 五、问答题

1. 招聘的基本原则。
2. 人员招聘的重要性。
3. 一般招聘程序的内容及注意事项。
4. 内部招聘机制的优点和缺点。



---

5. 面试的主要类型及面试内容。

## 第五章 薪酬管理与设计练习题及参考答案

### 一、基本概念

薪酬 企业人工费用 工作评价

### 二、单选题

1. 挑战性的工作机会属于（ ）。

- |           |           |
|-----------|-----------|
| A. 直接经济薪酬 | B. 间接经济薪酬 |
| C. 经济性薪酬  | D. 非经济性薪酬 |

2. 满足感属于（ ）。

- |           |           |
|-----------|-----------|
| A. 直接经济薪酬 | B. 间接经济薪酬 |
| C. 经济性薪酬  | D. 非经济性薪酬 |

3. 带薪非工作时间属于（ ）。

- |           |           |
|-----------|-----------|
| A. 直接经济薪酬 | B. 间接经济薪酬 |
| C. 可变薪酬   | D. 非经济性薪酬 |

4. 下列哪一项不属于工资总额（ ）。

- |              |           |
|--------------|-----------|
| A. 计时工资      | B. 计件工资   |
| C. 劳动保护的各种支出 | D. 加班加点工资 |

5. 下列哪一项不属于工资总额（ ）。

- |                     |           |
|---------------------|-----------|
| A. 有关社会保险和职工福利方面的费用 | B. 计件工资   |
| C. 计时工资             | D. 加班加点工资 |

6. 下列哪一项属于工资总额（ ）。

- 
- A. 有关社会保险和职工福利方面的费用
  - B. 有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出
  - C. 津贴和补贴
  - D. 实行租赁经营单位的承租人的风险性补偿收入

7. 下列哪一项属于工资总额（ ）。

- A. 有关社会保险和职工福利方面的费用
- B. 有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出
- C. 加班加点工资
- D. 实行租赁经营单位的承租人的风险性补偿收入

8. 同一组织中占据相同岗位的人所获薪酬间的比较保证的是薪酬的（ ）。

- A. 外部公平性
- B. 内部公平性
- C. 个人公平性
- D. 合法性

9. 在社会上和人才市场中，组织的薪酬标准要有吸引力，这体现的是薪酬的（ ）。

- A. 公平性
- B. 竞争性
- C. 激励性
- D. 合法性

10. 在组织内部各类、各级岗位的薪酬水平上，适当拉开差距，真正体现按贡献分配的原则，这体现的是薪酬的（ ）。

- A. 公平性
- B. 竞争性
- C. 激励性
- D. 合法性

11. 薪酬水平的制定要考虑组织的承受能力，这体现的是薪酬的（ ）。

- A. 公平性
- B. 竞争性
- C. 激励性
- D. 经济性

---

12. 企业支付的工资不违反《最低工资标准》规定体现的是薪酬的（ ）。

- A. 公平性
- B. 竞争性
- C. 激励性
- D. 合法性

13. 下列哪项是薪酬制定的外部制约因素（ ）。

- A. 劳动力市场的供需关系与竞争状况
- B. 本单位的业务性质与内容
- C. 组织的经营状况与财政实力
- D. 组织的管理哲学和企业文化

14. 下列哪项是薪酬制定的内部制约因素（ ）。

- A. 劳动力市场的供需关系与竞争状况
- B. 本单位的业务性质与内容
- C. 地区及行业的特点与惯例
- D. 当地生活水平

15. 能够直接计算出得出薪酬标准的工作评价方法是（ ）。

- A. 排列法
- B. 分类法
- C. 因素比较法
- D. 计点评分法

16. 当组织中部分工作性质相互依赖，并且员工个人的贡献很难考核时，最适合使用（ ）。

- A. 针对集体的奖励
- B. 针对不同个人的奖励
- C. 公司整体计划
- D. 员工持股计划

17. 下列哪项是非经济性福利（ ）。

- A. 住房性福利
- B. 交通性福利
- C. 饮食性福利
- D. 工作环境保护

18. 下列哪项是非经济性福利（ ）。

- A. 金融性福利
- B. 咨询性服务
- C. 保护性服务
- D. 工作环境保护

---

19. 正确的薪酬设计程序是（ ）。

- A. 制定本组织的付酬原则与策略——工作设计与工作分析——薪酬结构设计——工作评价——薪酬调查——薪酬分级和定薪——薪酬制度的执行、控制和调整
- B. 制定本组织的付酬原则与策略——薪酬分级和定薪——工作设计与工作分析——工作评价——薪酬结构设计——薪酬调查——薪酬分级和定薪——薪酬制度的执行、控制和调整
- C. 制定本组织的付酬原则与策略——工作设计与工作分析——工作评价——薪酬结构设计——薪酬调查——薪酬分级和定薪——工作设计与工作分析——薪酬制度的执行、控制和调整
- D. 制定本组织的付酬原则与策略——工作设计与工作分析——工作评价——薪酬结构设计——薪酬调查——薪酬分级和定薪——薪酬制度的执行、控制和调整

### 三、多选题

1. 下列哪项是非经济性薪酬（ ）

- A. 满足感
- B. 赞扬与地位
- C. 养老金
- D. 学习的机会

2. 下列哪项是经济性薪酬（ ）

- A. 带薪非工作时间
- B. 赞扬与地位
- C. 养老金
- D. 健康以及医疗保健

3. 下列哪项属于工资总额（ ）

- A. 对购买本企业股票和债券的职工所支付的股息（包括股金分红）和利息
- B. 津贴和补贴
- C. 计件工资
- D. 附加工资、保留工资

4. 下列哪项不属于工资总额（ ）

- A. 对购买本企业股票和债券的职工所支付的股息（包括股金分红）和利息
- B. 计划生育独生子女补贴
- C. 加班加点工资

---

D. 支付给参加企业劳动的在校学生的补贴

5. 下列哪项不属于企业人工费用（ ）

A. 从业人员劳动报酬

B. 社会保险费用

C. 福利费用

D. 劳动保护费用

6. 下列薪酬管理与人力资源管理各环节关系陈述中正确的是（ ）

A. 薪酬管理是工作分析的基础

B. 薪酬管理和绩效管理之间是一种互动的关系

C. 薪酬政策的变动是改变内部人力资源供给的重要手段

D. 薪酬管理也有助于塑造良好的组织文化，维护稳定的劳动关系

7. 科学合理薪酬制度的要求有（ ）

A. 公平性

B. 竞争性

C. 激励性

D. 合法性

8. 在哪些条件下应重新进行工作评价（ ）

A. 新的工作内容加入了已评定的工作

B. 某些工作从已评定的工作中删除

C. 由于领导阶层的不满

D. 由于员工的普遍抱怨

9. 下列哪项是针对个人的奖励计划（ ）

A. 针对管理人员的激励计划

B. 针对销售人员实施的激励计划

C. 针对专业技术人员的激励计划

D. 分红制

---

10. 下列哪项是法定福利（ ）

- |          |         |
|----------|---------|
| A. 职工食堂  | B. 社会保险 |
| C. 工资性津贴 | D. 通讯补助 |

#### 四、判断题

1. 有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出不应列入工资总额。
2. 劳动保护费用应计入企业人工费用。
3. 企业劳动分配率越高越好。
4. 外部公平性是指同一组织中不同岗位所获薪酬应正比于各自的贡献。只要比值一致，便是公平。
5. 工作评价不能消除供求关系对工资水平的影响，其核心是给工作标定级别。
6. 工作评价会议最好采用集中式全封闭的会议形式。
7. 斯坎伦计划的特点在于强调员工的权利。

#### 五、问答题

1. 简述薪酬的基本形式。
2. 分析薪酬管理的地位和作用。
3. 论述科学合理薪酬制度的要求。
4. 阐述薪酬设计的程序。
5. 阐述薪酬设计的影响因素。

## 第六章 绩效管理练习题及参考答案

### 一、基本概念

## 二、单选题

1. 由同事进行绩效评价的优势是（ ）。
  - A. 对下属的表现较为熟悉
  - B. 对评价的内容较为熟悉
  - C. 有助于防止个人偏好问题
  - D. 可以有效地预测出此人将来能否在管理方面成功
2. 不能为员工提供有益的反馈信息的考核方法是（ ）。
  - A. 员工特征导向的评价方法
  - B. 员工行为导向的评价方法
  - C. 结果导向的评价方法
  - D. 客户导向的评价方法
3. 下列哪项人力资源管理环节处于“瓶颈”位置（ ）
  - A. 人力资源规划
  - B. 人员招聘
  - C. 绩效管理
  - D. 人员培训
4. 绩效管理的正确步骤是（ ）
  - A. 绩效计划——绩效实施与管理——绩效评价——绩效反馈
  - B. 绩效实施与管理——绩效计划——绩效评价——绩效反馈
  - C. 绩效计划——绩效实施与管理——绩效反馈——绩效评价
  - D. 绩效计划——绩效反馈——绩效实施与管理——绩效评价
5. 绩效计划中的执行与技术机构是（ ）
  - A. 组织中的决策层
  - B. 人力资源部门
  - C. 各级直线上级
  - D. 员工本人
6. 绩效计划中的主体机构是（ ）
  - A. 组织中的决策层
  - B. 人力资源部门
  - C. 各级直线上级
  - D. 员工本人
7. 观察员工工作绩效位置最佳的是（ ）

---

A. 直接主管                      B. 同级同事                      C. 员工本人                      D. 下级

8 有助于有效预测被评价者在未来能否在管理方面获得成功的是（     ）

A. 直接主管                      B. 同级同事                      C. 员工本人                      D. 下级

9. 改进时最有动力的评价主体是（     ）

A. 直接主管                      B. 同级同事                      C. 员工本人                      D. 下级

10. 可以用以对企业管理者的风格进行诊断的评价主体是（     ）

A. 直接主管                      B. 同级同事                      C. 员工本人                      D. 下级

11. 目标管理法的操作步骤是（     ）

A. P-A-C-D                      B. P-D-C-A                      C. P-C-D-A                      D. C-D-A-P

12. 绩效考核的中坚力量是（     ）

A. 人力资源部                      B. 总经理                      C. 工会                      D. 员工的直接上级

13. 360 度考评所占比重最大的是（     ）

A. 上级                      B. 同级                      C. 下级                      D. 客户

14. 结果导向型考核的重点是（     ）

A. 工作方式和工作行为                      B. 个人特质  
C. 工作内容和工作质量                      D. 工作过程

15. 行为导向型考核的重点是（     ）

A. 工作方式和工作行为                      B. 个人特质  
C. 工作内容和工作质量                      D. 工作过程

16. 特征导向型考核的重点是（     ）

A. 工作方式和工作行为                      B. 个人特质  
C. 工作内容和工作质量                      D. 工作过程



---

### 三、多选题

1. 理想的绩效考核者的条件有（ ）

- A. 熟练掌握人力资源管理技术
- B. 了解被考评职务的性质、工作内容、要求及考绩标准与公司有关政策
- C. 熟悉被考评者本人的工作表现，尤其是本考绩周期内的，最好有直接的近距离密切观察其工作的机会
- D. 公正客观，不具偏见

2. 绩效管理的主要环节有（ ）

- A. 绩效计划
- B. 绩效实施与管理
- C. 绩效评价
- D. 绩效反馈

3. 按评价导向绩效考核方法可以分为（ ）方法

- A. 员工特征导向
- B. 员工行为导向
- C. 结果导向
- D. 客观导向

4. 分级法的主要类型有（ ）

- A. 简单分级
- B. 交替分级
- C. 成对比较
- D. 强制分布

5. 利于反馈的考核方法有（ ）

- A. 分级法
- B. 关键事件法
- C. 图表尺度法
- D. 行为锚定评分法

6. 下列沟通形式中属于正式沟通的有（ ）

- A. 定期书面报告
- B. 例会
- C. 开放式办公
- D. 工作述职

7. 制定企业绩效管理制度的基本原则（ ）

- A. 实用
- B. 客观
- C. 公平
- D. 相对稳定

8. 适合人事决策的评价主体有（ ）

---

A. 直接主管                      B. 同级同事              C. 员工本人              D. 下级

9. 在绩效反馈时应注意的问题有（     ）

A. 消除员工的抵触情绪                      B. 强调具体行为  
C. 指出其缺点                      D. 对事不对人

#### 四、判断题

1. 招聘测试是对绩效考核的检验。
2. 绩效考核是做出晋升规划、继任规划、配备规划、培训规划、职业生涯规划的重要依据
3. 根据统一的标准对员工进行了评价属于相对考绩法。
4. 成对比较的考核方法适用于考核对象较多的时候。
5. 绩效评价结果的实施过程中需要人力资源部门的全程参与。
6. 自我评价适合于人事决策。
7. 非正式沟通可能对绩效管理对象造成心理压力。

#### 五、问答题

1. 绩效管理与其他人力资源管理环节的关系。
2. 人力资源部门在绩效管理中的责任。
3. 列举员工绩效考核系统中容易出现的问题。
4. 绩效评价中的常见误区有哪些。
5. 试分析不同绩效评价主体的优缺点。
6. 绩效沟通的目的有哪些。

---

## 第七章 培训与开发练习题与参考答案

### 一、基本概念

人力资源培训 新员工培训 培训效果评估

### 二、单选题

1. 人力资源培训开发与教育之间存在着区别与联系，教育的目的侧重（ ）；而 人力资源培训开发的目的侧重（ ）。

- |                     |                |
|---------------------|----------------|
| A. 提高能力、发挥潜能；改善态度   | B. 传播知识；改变工作行为 |
| C. 提高能力、发挥潜能；改善认知结构 | D. 传播知识；改变价值观  |

2. 组织需求分析不包括下列哪一项？（ ）。

- |             |             |
|-------------|-------------|
| A. 人力资源规划分析 | B. 生产效率分析   |
| C. 文化分析     | D. 工作绩效评价分析 |

3. 实施人力资源培训开发无法达到下列哪一个目的？（ ）。

- A. 使员工掌握基本的语言能力和其他技能、认识传统、适应社会
- B. 提高和增强员工对组织的认同感和归属感
- C. 提高组织和个人绩效
- D. 使员工能够胜任工作职责的要求

4. 在人力资源管理的下列部分中，哪一部分与人力资源培训开发的关系与其他三个部分的关系不一样？（ ）。

- |         |           |         |         |
|---------|-----------|---------|---------|
| A. 绩效考核 | B. 人力资源规划 | C. 薪酬激励 | D. 人员招聘 |
|---------|-----------|---------|---------|

5. 人力资源培训开发与薪酬的关系是（ ）。

- |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|
| A. 因果关系 | B. 间接关系 | C. 双赢关系 | D. 直接关系 |
|---------|---------|---------|---------|

6. 对经营技能方面,包括销售因素分析与营销策略制定的人力资源培训开发主要针对( )。

- A. 营销督导层      B. 督导管理层      C. 决策管理层      D. 操作人员层

7. 对于下列哪一类人员应重点进行管理概念与能力的人力资源培训开发、深化专业知识以及学习如何处理人际关系等实务技巧? ( )。

- A. 高级管理人员                      B. 专业技术人员
- C. 督导管理人员                    D. 操作人员层

8. 介绍公司的发展历史、组织和运营情况、安全措施与规章制度等属于（ ）。

- A. 基础知识教育  
B. 专业知识培训开发  
C. 操作技能培训开发  
D. 价值观及文化培训开发

9. 在不同地点的人力资源培训开发中, 组织内部在岗培训开发的最大优点是( ); 外部培训开发的优点是( )。

- A. 有助于增加参训人员对组织整体的认同；员工个人的工作、学习和专门知识发展同时进行

- B. 获取研究机构的最新科研成果；有助于增加受训人员对组织整体的认同
- C. 理论可以即时地与实践相结合；扩大员工视野，不断获得最新的经营和管理意识
- D. 能够快速学会基本技能和知识；理论能够即时地与实践相结合

10. 下列关于人力资源培训开发的操作程序正确的是（ ）。

- A. 人力资源培训开发的需要分析和评价——实施——反馈效果——评估——达成
- B. 人力资源培训开发的需要分析和评价——实施——效果评估——反馈——达成
- C. 人力资源培训开发的需要分析和评价——实施——达成——效果评估——反馈
- D. 人力资源培训开发的需要分析和评价——实施——效果评估——达成——反馈

11. 任何人力资源培训开发都产生于某种（ ）的需要之上。

- ## A. 市场、组织及人员

---

C. 组织、工作任务及人员

D. 社会、市场及企业经营

12. 人力资源培训开发的实施步骤中, 与人力资源培训开发能否获得成功关系最大的是 ( )。

A. 人力资源培训开发时间和地点的选定考虑是否充分

B. 人力资源培训开发用具及相关材料准备得是否充足

C. 人力资源培训开发教师的素质和能力

D. 是否切实做好了人力资源培训开发的评估

13. 在制定人力资源培训开发长期计划时, 对人力资源培训开发预算的估算不应该考虑 ( )。

A. 各项人力资源培训开发活动所需经费

B. 各项人力资源培训开发活动所用设备器材的成本

C. 辅助人员的津贴和差旅费用

D. 人力资源培训开发部门员工的工资

### 三、多选题

1. 地产销售代表王女士接受了为期 4 周的销售技能培训, 以下针对该项人力资源培训开发的效果评价的方法哪些是正确的? ( )。

A. 审查王女士的结业成绩和受训报告

B. 让王女士向其他销售代表示范学习的新技巧

C. 在适当的时候访问王女士的上司和同事, 了解他们对王女士工作表现的看法

D. 比较王女士与其他未受训同事的工作业绩

2. 与教育相比, 人力资源培训开发 ( )。

A. 更侧重于以传播知识为主

B. 更侧重于能力的提高和潜能的发挥

---

C. 更侧重于改善个体的知识结构

D. 结果更直接地表现在工作行为的改变上

3. 下面关于人力资源培训开发与人力资源管理各项工作的关系的陈述, 哪些是正确的?  
( )。

A. 人力资源培训开发工作的第一对象往往是新招聘的员工

B. 人力资源培训开发与薪酬激励的关系是直接的

C. 人力资源培训开发是对人力资源的合理利用的最直接体现

D. 人力资源培训开发帮助员工达到绩效考核要求的绩效标准

4. 在人力资源培训开发的四个阶段中, 表述正确的是 ( )。

A. 利用确认的人力资源培训开发课题引起参训人员的学习注意力

B. 通过传授观念与技巧使参训人员了解人力资源培训开发的目的

C. 经过人力资源培训开发技巧的应用, 使参训人员对培训内容产生反应, 并逐步增强反应, 使参训人员接受人力资源培训开发内容并转变成实际的行为

D. 让参训人员在新旧经验的对照中做出选择而顺应新经验, 再经过多次练习后, 巩固人力资源培训开发成效, 达到改变参训人员行为的目的

5. 参训人员可以比较积极主动地进行参与的人力资源培训开发的方法是 ( )。

A. 案例讨论法

B. 操作示范法

C. 管理游戏法

D. 讲授法

6. 师徒式培训是 ( )。

A. 个体培训开发

B. 职前培训开发

C. 在职培训开发

D. 技术人员培训开发

#### 四、判断题

1. 教育更多是非职业性的, 而培训总是与职业需要密切相关。

2. 人力资源培训与薪酬管理有直接的关系。

- 
3. 对决策管理层应着重进行专业知识、业务技能、工作态度的培训。
  4. 在职培训开发可分为补充学能培训开发和储备学能培训开发。
  5. 商业培训属于内部培训。
  6. 培训评估的最高标准是最终价值评价。

## 五、问答题

1. 试区分人力资源培训与教育的联系和区别。
2. 人力资源培训与其他人力资源管理环节有哪些关系。
3. 培训评估的标准有哪些。
4. 试分析各种群体培训方法的特点。