

08年人力资源考试简答模拟题集 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/452/2021\\_2022\\_08\\_E5\\_B9\\_B4\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_c37\\_452661.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/452/2021_2022_08_E5_B9_B4_E4_BA_BA_E5_8A_c37_452661.htm)

1、员工职业发展规划的含义和影响因素是什么？职业规划是一个人制定职业目标、确定实现目标的手段的不断发展的过程。职业发展是指组织结合自己的需求和发展，对员工的职业规划重视、鼓励，并提供咨询、指导，创造条件帮助员工实现个人职业目标。影响职业规划的要素有：（1）人生阶段；（2）职业性向；（3）职业动机；（4）工作大环境。

2、组织对员工职业发展的支持体现在哪些方面？组织对员工职业规划发展的支持通常包括：组织对员工的评估；提供职业发展的信息；提供职业咨询。

3、简述组织文化类型对员工职业管理模式的影响？

俱乐部型组织，企业看重年龄和经验的價值，提供长期和稳定的职业，员工晋升路线按部就班，升职缓慢。组织通过发展员工的全面技能来取得员工的忠诚。城堡型组织，员工队伍对外部劳动力市场的开放程度较高，而员工在组织内部晋升竞争的激烈程度较低。不能保证职务的安全性，对高绩效的员工很难给予回报，有利于勇于面对公司急剧变化和乐于接受挑战的员工。学术机构型组织，企业乐于雇佣没有工作经历的年轻人，但强调员工成为一个领域的专家，偏好那些稳扎稳打的员工。组织高度重视员工的发展，开展广泛的工作培训并追踪和资助潜力大的员工。棒球队型组织，善于吸引企业家、创新者、冒险家，员工有很大的自主权并承担较大的风险，不存在安全稳定的长期职务。组织几乎没有职业管理，通常采用非正式的培训。

4、什么是积极性，它由哪

些心理成分构成？谓积极性，就是人们从事某项活动的意愿水平及在活动中表现出来的努力程度，包括工作态度、工作行为和工作效果。态度是核心，行为是体现，效果是客观标志。积极性由多种心理成分构成，包括：认识、需要、动机、意志、热情。

5、什么是激励，激励的基本要求是什么？激励，心理学的角度来讲，是根据人的需要，科学地运用一定的外部刺激手段，激发人的动机，使人始终保持兴奋状态，朝着期望的目标积极行动的心理过程。激励的基本要求包括：（1）激励所产生的积极性应与组织目标一致；（2）充分调动企业内各类人员的积极性；（3）激励需使员工的积极性具有良好的发展趋势。

6、简述马斯洛需求层次理论的基本内容是什么？（1）人的需要包括五种，即生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要；（2）几种需要是一种有关联的层次结构，一种需要得到满足，下一级的需要变成为第一需要；（3）生理需要是最基本的需要，和安全需要是属于人类的低级需要，容易满足，自我实现的需要是最高层次的需要；（4）已满足的需要不会再起激励作用。

7、简述双因素理论的基本内容？赫茨伯格把激励因素分为两类，即激励因素和保健因素，或称为内在激励因素和外在激励因素。激励因素能够产生真正的激励作用，这些激励主要来自个人内部，而非管理者。保健因素充其量仅能消除个人的不满，但不能导致满足。但两类因素都与激励有关。在进行薪资和奖金的管理时，为有效地发挥其激励作用，就涉及把金钱的外在激励因素转化为内部激励因素的问题。为解决激励问题，赫茨伯格提出“工作丰富化的概念”，即赋予工作本身更丰富的内涵。

8、简述人力资源的激励中经济性

激励方法有哪些？经济性奖励包括：（1）单个员工的奖励方法有年度奖金、计件工资制、标准工时制；（2）小组团队激励计划；（3）组织整体奖金激励计划有分红计划、收益分享计划、员工持股计划；（4）管理人员奖金激励有年终分红、股票期权、年薪制。9、简述人力资源的激励中非经济性激励方法有哪些？非经济性奖励有：1、工作挑战性的提高；2、工作环境的改善；3、弹性工作时间。10、简述人力资源激励中的强化理论？强化理论的基础是由斯金纳

（B.F.Skinner）奠定的。该理论的主要内容是：被强化的行为将会重复出现，而没有被强化的行为不会大量出现。强化理论强调个人行为的结果主要取决于他被强化和激励的程度，而个人的动机是相对次要的。11、绩效评估的特点是什么？绩效的特点包括：（1）多因性，工作绩效的优劣不是由员工的态度、能力这些个体的主观能力的单一因素决定的，而是受制于客观的多种因素。（2）多维性，绩效是工作结果的总称，包括工作任务执行和完成情况的多个方面。在设计考评维度时尤应注意。（3）动态性，在不同的考评期间，绩效的考评者尤应注意工作任务实现的难易程度、工作的物理环境以及人际关系变化对绩效的动态影响。12、绩效考评的意义是什么？绩效考评具有下列一些功能：（1）衡量性目的，绩效考评的结果是人力资源管理决策的数据基础。组织的人力资源规划、员工培训发展、薪资奖惩、奖励性质的福利安排、工作调动等依赖于绩效考评。（2）开发性目的，通过绩效考评可以发现员工知识、技能方面的不足，据此提供必要的专门培训。此外，绩效评估还可以判断培训的效果。（3）沟通协调性目的。13、绩效评估的原则有哪些？1、公开性

原则，考核制度、考核过程、考核结果保持必要的公开性是有效的绩效考评的重要标志。2、及时反馈原则，在现代人力资源管理系统中，缺少反馈的绩效考评必然使得绩效考评行为难以实现有序而正常的运转。3、准确性原则考核结果准确恰当是绩效考评的起码要求。准确的考核必须以恰如其分的工作要求和标准为前提。4、敏感性原则，又称区分性原则，是指考评系统应具备有效区分工作效率高与工作效率低的员工的能力。5、一致性原则，即不同的人按照统一的考核标准和考核程序对同一员工的绩效考评应得到大致相同的结果；对相同或相近的不同员工应运用相同的评估标准。6、可行性原则。

14、什么是目标考核法，其基本的实施步骤是什么？是一种主要以工作成果为依据通过上级对下属完成预期工作绩效目标的情况，对员工的绩效作出评价的方法。应用目标管理法进行绩效考评时通常要遵循三大步骤：(1)目标设置。由上下级共同讨论和制订下级在一定考绩期间内需达到的绩效目标，以及完成这些目标所需的时间、资源、标准和考评细则。(2)贯彻执行。在下级员工的工作中，上级给予必要的授权与指导支持，同时对应于环境变化与下级一起修订目标。(3)考评反馈。

15、影响绩效考评的心理因素有哪些？心理问题，包括：(1)晕轮效应；(2)调和倾向；(3)个人好恶；(4)近因效应与首因效应；(5)暗示效应；(6)定型作用，是指人们因过去的经验、教育等因素而形成的固定行为模式对人们观察、判断周围环境的能力产生影响。(7)参照点效应，人们在实际评价一个人的工作好坏时，在心里总是有一个评价标准。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)