

08年人力资源管理师考试简答模拟题集 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/453/2021\\_2022\\_08\\_E5\\_B9\\_B4\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_c37\\_453057.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/453/2021_2022_08_E5_B9_B4_E4_BA_BA_E5_8A_c37_453057.htm)

1、人力资源管理的含义和目标是什么？人力资源管理是站在组织整体的高度上，为将组织的目标和员工的目标有效地整合与协调一致而进行的科学管理工作。其最终结果是通过对人力资源进行获取、保持、评价、发展和调整等一系列活动，以提高劳动生产率、工作生活质量和经济效益。人力资源管理的目标战略层在于协助实现组织的战略目标；人力资源管理的目标管理层在于达成组织目标和员工目标的协调一致；人力资源管理的目标职能层在于在组织活动的各个环节使人力资源实现效用最大化。

2、企业人力资源管理的外部和内部环境主要包括哪些？人力资源管理的环境包括：外部环境：（1）社会经济，包括普通民众的利益和态度、组织的社会责任、经济的景气程度、经济结构的调整等。（2）行业结构与产品市场。（3）劳动力市场。（4）政府法规。（5）社会团体组织。内部环境：（1）委托---代理关系。（2）高层管理者的经营理念。（3）企业远景与战略规划。（4）组织结构和企业文化。

（5）生产技术工艺。（6）企业财务实力状况。3、人力资源管理的主要职能有哪些？人力资源管理作为组织的一个基本职能系统，人力资源管理活动是组织对其员工这种特殊资源的特殊管理活动，它需要通过一系列子职能及其之间的相互作用来发挥系统整体的功能。包括获取、保持、发展、评价和调整。4、人力资源管理的基本原理是什么？（1）同素异构原理；（2）能级层序原理；（3）要素有用原理；（4）互

补增殖原理；（5）动态适应原理；（6）激励强化原理；（7）公平竞争原理；（8）信息催化原理；（9）主观能动原理；（10）文化凝聚原理。

5、什么是人力资源规划？人力资源规划是将企业目标和战略转化为人力的需求，通过人力资源管理体系与运作，有效达成量和质、长期和短期的人力供需平衡。

6、人力资源规划作用是什么？（1）通过人力资源规划，企业可以比较准确、及时地预测因企业目标与战略的变化而引起的人力结构与人力资源需求的变化。（2）有效的人力资源规划有利于企业建立畅通的内部和外部劳动力市场管道，确保企业快速适应变化，使人力资源供需恢复平衡。

（3）人力资源规划充分发挥了企业内部人力资源自行调节的功能，同时又促进员工技能的充分发挥以及员工工作的丰富化。（4）人力资源规划为企业的人力资源管理活动与发展提供了一个方向，并有助于协调人力资源管理的各项职能的推进。

7、人力资源规划的影响因素有哪些？人力资源规划的影响因素包括：（1）企业的目标和经营发展战略；（2）企业管理高层的理念；（3）企业的性质、规模和成长阶段；

（4）企业的历史、文化和价值观；（5）企业管理资讯系统的状况。

8、人力资源规划的阶段有哪些？人力资源规划的阶段是：（1）收集分析人力资源信息，对人力资源需求和供给进行预测；（2）建立人力资源规划的目标与政策；（3）制定人力资源的规划方案；（4）人力资源规划实施控制和效果评价。

9、建立人力资源信息系统有何意义？最基本作用是为人力资源规划建立人事档案，以供对当前和未来组织人力资源静态与动态的盘点分析；在人事档案的基础上，通过对档案不同维度的使用，可以为其他人力资源管理职能的开

展提供基础资料；通过对人事档案的分析，可以为管理决策提供各种报告。 10、人力资源需求预测技术有哪些？人力资源需求预测技术分为两大类，即定性预测法和定量预测法。

（1）定性预测。常用方法包括管理评价法、经验预测法、团体评价法、德尔菲法和描述法等。（2）定量预测方法。常用的方法有比率分析法、趋势分析法、回归分析法等。（分别予以阐述）。 11、人力资源供给预测技术有哪些？（1）技能管理图预测法；（2）马尔可夫分析法（3）替换规划法。

12、职务与职位的区别是什么？职位是由组织在一定时期内要求个人完成的一项或多项职责所构成；职务与工作同义，是由职责相同的一组职位所组成。 13、什么是工作分析？工作分析的意义是什么？工作分析，是以科学和系统的方法决定一项工作所应包含的工作项目以及从事此项工作的必备知识、技术和能力。其结果包括工作说明书与工作规范。（1）

工作分析为组织设计和结构提供基础；（2）工作分析是制定人力资源计划的依据；（3）工作分析使职务评价和报酬达到公平和公正；（4）工作分析使招聘活动有明确的目的；（5）工作分析使人员换岗工作更有效率；（6）工作分析使训练和开发有合理的方向；（7）工作分析为业绩评价提供客观标准；（8）工作分析为职业生涯计划提供方向。 14、说明几种常用的工作分析方法及其特点？（1）工作实践法，是指工作分析员去身体力行所研究的工作，从而获取有关工作信息的第一手资料。这种方法的优点是能够客观、真实地进行工作分析。但此方法一般只适用于一些简单且易于模仿的工作。

（2）观察法，是指工作分析员直接到工作现场，对工作者的工作进行仔细观察和详细记录，然后再作系统分析的方法。

这种方法也比较客观，且通过观察可以获得员工在非正式组织中的行为和观念。但此方法不适用于工作循环周期长以及以脑力劳动为主的工作。（3）访谈法，访谈法是指就工作者的目前工作，以个别谈话或小组座谈的方式收集信息资料的方法。这种方法相对比较简单且快速，可以广泛运用于以确定工作任务和责任为目的而进行的工作分析。其最大优点是通过访谈可以发现一些在其他情况下不可能了解到的工作活动和心理活动。（4）工作日记法，工作日记法就是要求从事工作的员工按时间顺序记录工作过程，然后由工作分析员进行归纳提炼，以取得所需工作信息的方法。（5）量化的工作分析法，西方国家最为常用的量化分析法有三种：职位分析问卷法、功能性工作分析法、美国劳工部工作分析法。15、工作分析的基本程序包括哪些？工作分析整体上包括计划、实施与控制反馈这三个阶段，且对于每一阶段的每项具体活动也必须对其进行计划、实施与控制反馈。其中包括：（1）工作分析计划的制定；（2）工作分析员的培训；（3）工作分析具体方案的制定；（4）工作分析方案的实施；（5）工作分析结果的应用。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)