

人力资源管理师简答问题库 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\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_453065.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/453/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_453065.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 and 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？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）工作分析为业绩平价提供客观标准；（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。其最大优点是可以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。具体包括：（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。

16、什么是工作设计？工作设计是通过分析一项所要完成的具体任务在组织中与其他工作的相互关系，来确定该任务的界限范围及其完成方法的过程。

17、企业的人员招聘政策涉及哪些方面？雇员招聘政策是企业人力资源政策之一。雇员招聘政策要确定以下内容：（1）企业所需人力资源的获得主要是通过内部训练来逐步培养，还是通过招聘的方式一步到位；（2）企业的人员增补计划是以内部招聘为主，还是以外部招聘为主；（3）企业的雇员招聘选择工作的费用预算有多少；（4）招聘选择工作所采用科学的方

法技术的先进程度；（5）企业在招聘选择时要在多大程度上考虑法律规章和社会责任。

18、企业外部招聘的渠道有哪些？企业可以采取下列外部招聘方法：（1）广告招聘。（2）劳动力市场，即通过城市中的劳务市场和人才交流中心猎取所需人才。（3）劳动力培养基地。（4）专职招聘代理机构，即通常所说的“猎头公司”。（5）网络招聘。

19、员工招聘的意义是什么？雇员招聘选择是人力资源管理中“获取”职能的具体体现。雇员招聘选择的意义在于：1、不断为组织充实人力资源，实现内部人力资源的合理配置，为组织扩大经营规模和调整生产结构提供人力资源保证。2、减少雇员流动。3、减少雇员的初始培训与能力开发的费用开支。4、使管理活动更集中于使良好的雇员变得更优秀，而非使不称职的雇员变得好一些。

20、简述员工招聘选择的系统流程？科学的招聘录用系统通常包括既相互联系又相互独立的三个程序，即雇员招聘程序、雇员选择与评价程序、雇员录用程序。

21、如何对雇员选择录用进行测试？对雇员选择录用进行测试包括：（1）选择测试的效度。效度是指应聘者真正测试到的品质与想要测试的品质（即预测指标）的符合程度。在人员选择测试中，通常使用预测效度、同测效度与内容效度来表述测试的效度。（2）选择测试的信度。信度是指系列测试所得的结果的稳定性与一致性的程度，测试信度的高低是以对同一人所进行的几次测试结果之间的相关系数表示的。测试的信度有：重测信度、对等信度、分半测试。（3）提高招聘录用的有效性。

22、招聘面试方案的程序和方式是怎样的？面试程序包括：（1）面试准备；（2）建立和谐气氛；（3）提问交流；（4）面试评价 面试的方式有：（1）情境面试

。(2) 小组面试；(3) 压力面试。

23、分析内部招聘的优缺点和方式。内部招聘即优先向组织现有员工传递有关职位空缺信息，吸引其中具有相应资格且对有关职位感兴趣者。内部招聘的优点在于，组织既可以充分利用在前期员工招聘、选择与教育训练等方面已作出的投资，又可以为现有员工提供发展机遇，从而调动员工的积极性。但内部招聘应遵循公开、公平、公正的原则。否则难以吸引外部的优秀人才和造成组织的摩擦。内部招聘的实施方法通常有：(1) 布告招聘；(2) 人员推荐；(3) 档案推荐。

24、说明并评价员工招聘和录用的逐步筛选淘汰模式。逐步筛选淘汰模式，这种选择程序是将每一选择步骤视为一淘汰关卡，随着选择工作的进展，候选人数逐渐减少，选择目标逐步集中。该模式的优点是有效率，但有时会错过更合适的人选。

25、说明并评价员工招聘和录用的信息累积综合评价选拔模式？信息累积综合评价选拔模式，这种选择程序是将每一选择步骤视为收集求职者信息的一个方面，最后综合分析评价所有信息后，再做淘汰决策。该模式的特点与逐步筛选淘汰模式相反，其优点是可获得最满意的人员，缺点是工作量大。

26、如何确定招聘规模？企业出于成本及效率考虑，雇员招聘工作必须首先确定规模，并在此基础上配备相应的招聘工作人员，制定合理的招聘进度以及费用预算。而在确定招聘规模时，一般按照下列步骤完成：(1) 确定空缺职位所需招聘补充的人员数；(2) 预估求职人数与空缺职位的合理比例。

27、简述员工培训的含义、类别和意义？员工培训是组织进行人力资源开发管理的一项职能，培训就是给新员工或现有员工传授其完成未来工作或目前工作所必需的知识、技能以及态度

。员工培训包括：1、新员工的职前教育，有公司层次的一般培训和部门层次的培训。2、员工的继续培训。员工培训的意义是：（1）提高员工的工作能力；（2）提高员工的满足感。

28、员工培训的基本原则有哪些？员工培训的基本原则有：1、培训与个人目标的激励；2、学习结果的反馈；3、强化措施；4、培训项目的连续性；5、实践和重复；6、培训的间隔；7、整体培训与部分培训。

29、常用的培训方法和手段有哪些？培训方式一般有三种：在职培训、业余培训与脱产培训。培训方式解决的技术手段有：讲座与专业研讨会；案例研讨；工作轮换；角色扮演；程序教学；行为模仿；商务游戏；视听技术。

30、员工培训规划的实施步骤是如何

- 1、员工培训的需求分析，它主要包括：（1）工作目标与绩效差异分析，（2）目标绩效差异的重要性分析，（3）培训的必要性分析。
- 2、建立培训目标（知识的获得、技术的获得、态度的改变或加强、工作行为表现、工作业绩。
- 3、员工培训实施。
- 4、选择培训方式（在职培训、业余培训与脱产培训）。
- 5、培训评估（培训评估的实验设计、培训评估效果的维度、培训评估的方法。

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)