

08年人力资源管理师考试模拟试题 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_453235.htm 一、名词解释（每题5分，共20分）

1、弹性工作时间2、工作分析3、人力资源规划4、员工持股计划

二、简答题（每小题10分，共40分）

1、简述人力资源管理的主要职能有哪些？

2、简述员工培训的基本原则有哪些？

3、什么是目标考核法，其基本的实施步骤是什么？

4、简述报酬系统管理四种公平理论的基本内容。

三、论述题（每小题20分，共40分）

1、说明几种常用的工作分析方法及其特点？

2、论述需求层次理论和双因素理论的区别和联系。

模拟试卷答案 一、名词解释题答案 名词解释第1题

1、弹性工作时间：在弹性工作时间制中，员工必须完成每天规定的工作时数，但是他们可以在一定范围内选择何时工作。

名词解释第2题2、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。

名词解释第3题3、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。

名词解释第4题4、员工持股计划：员工持股计划是使企业员工以持有企业一定比例的股票形式来分享企业的收益，它表现出员工对企业未来持续盈利的一种收益权。

二、简答题答案 简答第1题

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。简答第2题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。简答第3题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。

简答第4题报酬系统管理的公平理论包括以下内容：1、外部公平性，是指组织员工所获得的报酬与公司外部市场上其他组织完成类似工作的员工的报酬相比较应该是接近的。2、内部公平性，是指组织内各种不同工作类型间的报酬结构应该合理。3、个人公平性，是指员工个人将其投入报酬比率同他人比较，来决定自己的满足程度，以及据此决定怎样使投入报酬比率相等，最终自己感到公平。4、过程公平性。

三、论述题答案

论述第1题（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。论述第2题需求层次理论基本内容包括：（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，就会产生新的需要，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。双因素理论内容是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。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