**《人力资源管理》4次作业**

**一、单项选择题**

**1、**人力资源管理者所要面临的主要难题是在有效的人力资源条件下如何在众多目标中达到（ 　　 ）

A、人力资源效益的最大化  B、整体效益的最大化  C、个体效益的最大化  D、管理效益的最大化

**2**运用德菲尔法进行人力资源需求预测时，各专家独立自主做出自己的预测应采用（    ）

 A、匿名方式      B、公开方式     C、商讨方式     D、隐蔽方式

**3、**人力资源战略规划之短期规划通常是指（      ）

  A、1个月至3个月      B、3个月至6个月

C、1年至3年        D、1年左右

**4、**减少组织的中间层次，压缩行政人员规模，增大管理幅度，促进信息的传递与沟通，指的是组织发展的（        ）

A小型化      B、弹性化     C、虚拟化     D、扁平化

**5、**企业获得潜在管理人员和专业技术人员的一条重要途径是（       ）

 A、广告     B、校园招聘     C、就业服务机构     D、海外招聘

**6、**根据招聘计划对录用人员的质量和数量进行评价的过程叫做（  　　  ）

A、录用人员评估   B、招聘评估   C、招聘质量评估    D、招聘成本评估

**7、**决定招聘工作何时何地以及如何开始的重要因素是（ 　　 ）

A．机会成本分析       B．招聘成本分析

C．时间投入分析       D．招聘效果分析

**8、**指员工已不大可能再得到职务晋升或承担更多的责任，尽管发展通道和更高层次的职位是清晰可见的，但在职务晋升时似乎被一层玻璃挡着，可望而不可及的是（ 　　 ）

A．技能老化   B．管理继承人计划   C．结构型停滞     D．职业生涯高原

**9、**一个人在试探性地选择自己的职业，试图通过变动不同的工作或工作单位而选定自己一生将从事的职业。这种特点属于萨珀职业发展理论的（  　　）

A．职业维持阶段   B．立业与发展阶段  C．职业探索阶段  D．职业衰退阶段

**10、**培训评估就是对培训进行评价，是指依据培训目标，对培训对象和培训本身做一个（　  ）

 A．效率判断    B．成本判断    C．质量判断    D．价值判断

**11、**在绩效考评主体选择方面，相关客户考评的优点或缺点是（ 　  ）  hao123精彩资讯，每日最新最热随时的条新闻、乐八卦、彩视频。

A．对考评内容比较熟悉   　B．接触频繁，更加客观全面

C．易高估自己        D．考评资料不易取得

**12、**在不同类型员工的考评模式中，针对一般营销人员的考评内容是（  　　）

  A．工作的安全性和规范性 B．沟通和协调能力 C．领导能力  D．重结果，轻行为

**13、**下列所有雇员流出形式中属于自然流出的是 （  　　）

A．辞职       B．自动离职      C．退休      D．开除

**14、**青年员工的激励需要中最主要的是（ 　　   ）

A、物质激励     B、精神激励    C、股权激励    D、各种福利、保险

**15、**企业管理人员应经常分析企业劳动关系形式，了解员工情绪，预见可能发生和存在的问题，及时加以沟通并解决，而不能等到矛盾已经激化才去处理。反映了处理劳动关系的（ 　　  ）

A、协商解决争议原则 B、兼顾各方利益原则 C、以预防为主原则 D、以法律为准绳原则

**16、**人力资源是指在一定时间空间条件下，现实的和潜在的劳动力某种特征的总和，具体是指（    　）

A、数量     B、质量       C、数量和质量     D、人口

**17、**对人的看法过多地依赖第一印象，往往形成先入为主的思维定势，而且这一印象在以后较长时期内不容易改变，这是指（  　　  ）

 A、首因效应   B、投射效应     C、晕轮效应      D、偏见效应

**18、**人力资源管理业务外包不仅要考虑外包的直接成本和如何带来最高的回报率，还要考虑（    　 ）

A、最高的员工积极性 B、最高的生产效率  C、最小的机会成本 D、最小的组织混乱

**19、**人力资源供给预测是指企业为实现其既定目标对未来一段时间内企业种类人力资源补充来源情况的预测，具体渠道来源是（  　   ）

A、内部      B、外部      C、内部和外部    D、其他地方

**20、**组织发展变革受到的主要阻力是（      ）

A、个人    B、组织     C、个人和组织     D、环境

**21、**在招聘地点的选择上，一般工作人员和技术工作的招聘范围是（      ）

 A、招聘单位所在地   B、全国    C、高校        D、跨地区

**22、**职业生涯，是指一个人一定时期职业经历的模式，具体时间周期为（     ）

 A、终生      B、中年期       C、退休期前    D、第一份工作期

**23、**当企业完成规模扩张，成为行业内主要竞争者之后，此时的培训目的是将企业长期发展所必需的观念、规则和态度传播到每一个员工中去，因此培训重点是建设（     ）

A、企业文化   B、规章制度      C、市场份额     D、合作团队

**24、**下列属于企业成熟阶段激励模式的是（   　  ）

A、短期激励为主   B、股权激励    C、精神激励    D、技术创新激励

**25、**绩效管理的起点是（      ）

A、绩效计划     B、绩效沟通     C、绩效考评    D、绩效反馈

**26、**当企业将人力资源视为一项资产时，就会提供较多的培训，这种人力资源战略的类型是（     ）

A成本战略　　 　B创新战略　　　 C累积型战略　　 　D效用型战略

**27、**在组织人力资源管理活动中，将大量的事务性活动委托给组织外的专业服务公司承担，这叫人力资源管理事务性职能的（　　　）

A远程管理 B外包 C租赁 D临时工作

**28、**人力资源的战略职能在今天所扮演的一个最重要的角色就是组织的（   　  ）

A战略伙伴 B协助角色 C参谋助手 D执行部门

**29、**人力资源规划中的职业规划一般指的是  （ 　　  ）

A个人层次的职业规划  　　　  B家庭层次的职业规划

C组织层次的职业规划         D国家层次的职业规划

**30、**工作说明书与工作规范的最大不同点在于工作说明书的“主角”是 （ 　　　 ）

A工作       B员工        C培训        D绩效

**二、问答题**

1、人力资源管理的主要内容有哪些？

2、员工在职业生涯中可能遇到的主要问题是什么？

3、劳动合同的内容包括什么？

4、企业在薪酬设计中，可变薪酬有些优缺点？

5、请说明人力资源管理中工作分析的内涵。

6、请分析企业人力资源规划的含义。

7、企业在人员素质测评时,评价中心技术是指什么？

8、人力资源培训的主要内容包括哪些？

**三、案例分析题**

1、YC公司是一家集商贸、餐饮、娱乐、房地产、电子玩具制造于一身的综合性公司，与港商合作投资，中国YC集团控股。人力资源部李经理已在YC公司服务3年，有着丰富的人事管理经验，与他同期提拔的诸多部门经理被换掉不少，但李经理却一直受到青睐，公司王总裁尤其欣赏他的才干。这主要是由于公司业务不断发展，时常需要不少中高级人才，而李经理每次都能及时提供人选，保证公司的顺畅运转。

最近，玩具制造部的负责经理因出国留学离职，由于这位经理没有事先通知，使公司始料不及，急得王总裁直跳脚。公司与全球十几个地区有玩具商务往来，一旦玩具生产有问题，后果将是不堪设想，当问及李经理是否有合适人选时，令王总裁吃惊的回答是：“30分钟后我将资料送到您的办公室”。

果然，李经理按时将几份候选人的资料送来，王总裁对其中的一位非常满意。这确实让王总裁感到神气，李经理从来没有耽误过人员选配工作，王总裁很想知道李经理是如何搞到这些资料的。

原来，李经理有一个经营多年的人才库，现在人才库已经有2万多人，从管理到技术无所不包，主要是各类走俏的中高级人才。李经理告诉王总裁，建立人才储备其实并不难，做个有心人就是了。每次招聘会、刊登招聘广告，会收到很多简历，人们习惯将剩下的简历处理掉，而他将这些简历分门别类整理建立数据库，保留下来。因而，日积月累，就形成了一个人才库。

分析要求：

1、李经理的人才库有什么特点？企业有没有必要建立自己的人才库？

2、你见到的企业是如何解决急需人才问题的？有什么优点和缺点？

3、如何帮助李经理扩展人才库，以进一步发挥人才库的功能？

2、吴鹏是一家跨国公司的中国公司市场部经理，年近不惑，虽然做着一个部门的“掌门人”，但他并不感到多么风光，总有隐痛在心头。他知道：在这种国际化的大企业，如果到了45岁还不能做到高层，就意味着你在这个公司的升迁也就到此为止了。朋友劝他：以他的能力何不出来做？他不是没有动心过，但他的担忧是：办一个自己的公司，对外的身份变了，游戏规则也变了。现在他折腾得红红火火，是因为背着企业的牌子，一旦自己开公司，客户能认可他的实力？跨国公司开拓市场的惯用方法是，大笔大笔的票子开路，强大的广告宣传先行，大造声势，这个路子个体小公司无法模仿。因此，他的感觉是，现在在外企业的经验不是财富，他人创业没有资源可以利用。所以，明知自己已经碰到了事业的天花板，但他还不得不犹豫观望一段时间。

请问：（1）什么是“天花板”效应？

（2）试分析形成此现象的原因有哪些？

**四、论述题**

请结合实际谈谈你学习《人力资源管理》课的体会

**一、单项选择题**

**1B、 2A、 3D、4B 、5B、 6A、 7B、 8D、9C、10D、11D、 12A、13C、 14A、15C、**

**16C、17A、18D、19C、 20C、 21A、 22A、 23A、24B、25A、26A、 28A、 29C、30A**

**二、问答题**

1、人力资源管理的主要内容有哪些？

答案要点：人力资源规划、工作分析、员工招聘与录用、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理。

2、员工在职业生涯中可能遇到的主要问题是什么？

答案要点：职业生涯停滞、员工技能老化、职业生涯高原。

3、劳动合同的内容包括什么？

答案要点：（1）必备条款：用人单位的名称、地址及负责人；劳动者的基本信息；劳动合

同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护和

劳动条件、其他事项。

（2）约定条款：劳动合同的试用期条款、劳动合同的保守商业秘密条款、培训条款。

4、企业在薪酬设计中，可变薪酬有些优缺点？

答案要点：优点：（１）更加明显的激励效果。（２）引导员工关注整体性。（３）薪酬发放的灵活多样。（４）实现成本的有效控制。缺点：（１）绩效评价标准缺乏公正性。（２）引发内部矛盾。（３）增加沟通的难度。（４）破坏企业和员工之间的心理契约。

5、答案要点：通过系统全面的信息收集对工作岗位有一个详细的说明，最终形成岗位说明书，工作分析有利于制定出科学的人力资源规划；有利于选拔合格人才；有利于制定完善的职业生涯规划；有利于开展针对性的培训活动；有利于有效激励员工；有利于试行科学的绩效管理；有利于制定出合理的薪酬体系。

6、答案要点：人力资源规划的制定必须依据企业的经营战略和经营目标；要适应内外部条件的变化；要有必要的政策措施为支撑；最终目标是实现人力资源供需平衡，保证企业可持续发展和员工个人利益的实现

7、答案要点：评价中心技术是应用现代心理学、管理学、计算机科学等相关学科的研究成果，通过心理测试、能力、个性和情景测试对人员进行测量，并根据工作岗位要求及企业组织特性进行评价，从而实现对人个性、动机和能力等较为准确的把握，做到人——职匹配，确保人员达到最佳工作绩效。

8、答案要点：知识培训、技能培训、态度培训

**三、案例分析题**

1、答案要点及思路：

（1）、李经理的人才库特点有：来源广泛，数量众多；分门别类，便于利用，减少招聘成本； 日积月累，利用公司招聘等渠道获得的信息，减少浪费。

（2）、企业非常有必要建立自己的人才库。通过建立人才库，可以及时、有效的为企业的人员配置提供资源，降低招聘成本，减少浪费。

（3）、很多企业在解决急需人才问题时，多采用设摊招聘、猎头推荐、广告公开招聘等。优点是选择的范围广，但存在时间短，缺乏深入了解，容易出现甄选误差，造成损失和浪费。

（4）、除了这种被动的方式外，李经理还可以主动出击，通过网络、猎头公司等方式进一步扩大人才库的容量。并适当对储备的人才进行感情或培训投资，为使用创造条件。

2、（1）“天花板”效应也被叫做职业生涯高原，是指员工已不大可能再得到职务晋升或承担更多的责任，进一步发展的通道和更高层次的职位是清晰可见的，但在职务晋升时似乎被一层玻璃挡着，可望而不可及。（2）员工遇到事业的“玻璃天花板”的原因包括：①缺少培训；②低成就需求；③不公平的工资制度或工资提升不满意；④岗位职责不清；⑤由于缺少发展机会而造成的职业成长过慢。

**四、论述题**

答案要点及思路：1、从企业实践来看，一个企业要想生存和发展，首先要做到有合适的人去做合适的事，同时还必须最大限度地发挥人的积极性和创造性，因此要高度重视人的作用。

2、人力资源管理研究的内容就是分析企业岗位到底需要什么样的人，需要什么的技能，然后有计划地采取科学的方法选拨人才、培养人才，把他放在合适的位置上，并制定有效的制度和政策，让他最大限度地发挥应有的作用，进而实现企业的战略目标。

3、当今企业的竞争，归根结底是人才的竞争，企业所有任务的完成、目标的实现都要依靠人的作用。因此企业必须能够吸引人才、用好人才、留住人才，这就是人力资源管理的意义所在。