

第四章 人力资源及 人力资源管理概述



一、单项选择题

1. 下列选项中，关于人力资源概念的内涵的说法，正确的是（ ）。

- A. 人力资源既可以指人，也可以指能力
- B. 人力资源是一个数量概念，与质量无关
- C. 人力资源只包括现实的人力资源，不包括潜在的和未来的资源
- D. 人力资源指的是人的脑力，不包括体力



一、单项选择题

【答案】A

【解析】人力资源概念的内涵是：①人力资源既可以指人，也可以指能力；②人力资源包括宏观和微观两个层面的含义，从微观层面来看，人力资源是指一个组织的全体成员所拥有的有助于实现组织战略、达成组织目标的潜在体力和脑力的总和；③人力资源包括当前人力资源和未来人力资源两个层面；④人力资源的重点在于质量而不是数量。



一、单项选择题

2. “包含一定数量和既定人力资本存量的人力资源必须加以使用才能创造价值”说的是人力资源的（ ）。

- A. 创造性
- B. 社会性
- C. 时效性
- D. 开发性



一、单项选择题

【答案】C

【解析】时效性是指人力资源涉及时间的概念，即包含一定数量和既定人力资本存量的人力资源必须加以使用才能创造价值，人力资源没有投入到生产或价值创造过程中的那些时间是无法保存的，也不创造价值。它强调了在实践上充分利用人力资源的重要性。



一、单项选择题

3. 培训和开发成为现代人力资源管理中一个越来越重要的模块，这是由人力资源特性中的（ ）决定的。

- A. 时效性
- B. 开发性
- C. 社会性
- D. 能动性



一、单项选择题

【答案】B

【解析】人力资源最为重要的特性是能动性、社会性、开发性以及时效性。其中，开发性是指人力资源不是一种既有的存量，而是可以被开发的，即知识、技能、能力和经验等人力资源的核心要素是可以不断积累和更新的。正因为如此，培训和开发成为现代人力资源管理中一个越来越重要的模块。



一、单项选择题

4. 西奥多·舒尔茨开创的（ ）改变了传统经济学将人作为一种附属于资本的次要生产要素看待的错误思想。

- A. 人力资本投资理论
- B. 生产要素理论
- C. 人际关系学说
- D. 企业资源基础理论



一、单项选择题

【答案】A

【解析】人力资本投资理论将人力资源视为一切资源中最为重要的资源，第一次将人力资源对经济增长的贡献明确地提到了首要的地位，从而改变了传统经济学将人作为一种附属于资本的次要生产要素来看待的错误思想，可以称得上是一场思想革命。



一、单项选择题

5. 彼得·德鲁克关于人力资源对组织重要性的说法，表述错误的是（ ）。

- A. 需要把人力资源视为水力类似的特殊资源，从工程的角度设法找到运用人力资源的最佳方式
- B. 企业必须把工作中的人力当成“人”来看待，重视“人性面”
- C. 企业雇用员工的时候，雇用的是人的一部分，而不是整个人
- D. 强调人的道德观和社会性，设法让工作的设计和安排符合人的特质



一、单项选择题

【答案】C

【解析】本题考查人力资源及其对组织的重要性。

需要把人力资源视为水力类似的特殊资源，从工程的角度设法找到运用人力资源的最佳方式，A正确。企业必须把工作中的人力当成人来看待，重视“人性面”，B正确。企业雇用员工的时候，雇用的是整个人，而不是他的任何一部分。C错误。强调人的道德观和社会性，设法让工作的设计和安排符合人的特质，D正确。综上所述，C选项表述错误。故本题正确答案为C选项。



一、单项选择题

6. 使企业界认识到增加员工对工作的满意度有助于提高劳动效率的理论是（ ）。

- A. 科学管理理论
- B. 人际关系学说
- C. 战略性人力资源管理
- D. 人力资本投资理论



一、单项选择题

【答案】 B

【解析】 人际关系学说使人们认识到，人是企业最为重要的资产，关心员工的福利就能够提高他们的劳动效率。当时的一个典型口号是“满意的工人就是生产率最高的工人”。



一、单项选择题

7. 人力资源管理发展的顺序是（ ）。

A. 人事管理萌芽阶段→科学管理阶段→人际关系运动阶段→传统人事管理成熟阶段→人力资源管理阶段→战略性人力资源管理阶段

B. 人事管理萌芽阶段→传统人事管理成熟阶段→人际关系运动阶段→科学管理阶段→人力资源管理阶段→战略性人力资源管理阶段

C. 人事管理萌芽阶段→人际关系运动阶段→传统人事管理成熟阶段→科学管理阶段→人力资源管理阶段→战略性人力资源管理阶段

D. 人事管理萌芽阶段科学管理阶段→传统人事管理成熟阶段→人际关系运动阶段→人力资源管理阶段→战略性人力资源管理阶段



一、单项选择题

【答案】A

【解析】人力资源管理发展的顺序是：①人事管理萌芽阶段；②科学管理阶段；③人际关系运动阶段；④传统人事管理成熟阶段；⑤人力资源管理阶段；⑥战略性人力资源管理阶段。



一、单项选择题

8. 下列选项中，关于人力资源管理相关研究的说法，表述不正确的是（ ）。
- A. 弗雷德里克·温斯洛·泰勒的科学管理原理的出发点是提高生产率
 - B. 埃尔顿·梅奥在霍桑工厂进行实验的过程中发明了差别计件工资制
 - C. 人际关系学说推动了旨在提高工人满意度的福利计划的开展
 - D. 人力资本投资理论、行为科学等理论推动了人力资源管理的发展



一、单项选择题

【答案】B

【解析】弗雷德里克·温斯洛·泰勒发明了著名的差别计件工资制。人际关系学说和人际关系运动是对人力资源管理的发展做出贡献的另外一支力量。它起源于1924-1933年，是哈佛大学的两位研究人员埃尔顿·梅奥和弗雷兹·罗尔西斯伯格在位于芝加哥郊外的西方电气公司霍桑工厂中进行的一系列研究。



一、单项选择题

9. 企业的人力资源管理逻辑体系是按照人力资源管理理念、政策、（ ）、实践的顺序来开展的。

- A. 制度
- B. 文化
- C. 精神
- D. 方法



一、单项选择题

【答案】A

【解析】任何一个组织的人力资源管理实际上都是沿着人力资源管理理念、政策、制度、实践这样的顺序展开的。



一、单项选择题

10. 现代人力资源管理的核心功能在于人力资源的吸引、保留、激励和（ ）。

- A. 雇用
- B. 开发
- C. 奖励
- D. 考核



一、单项选择题

【答案】 B

【解析】 现代人力资源管理的核心功能在于人力资源的吸引、保留、激励和开发，通俗的说法即人才的选、育、用、留。



一、单项选择题

11. () 是组织其他人力资源管理活动的基础或平台。
- A. 职位分析
 - B. 绩效考核
 - C. 职位评价
 - D. 任职资格



一、单项选择题

【答案】A

【解析】职位分析（组织其他人力资源管理活动的基础或平台）所要完成的工作：确定在自己设立的每一部门中应当设置的职位数量、每一个职位需要承担的主要工作职责和任务，以及承担此职位工作的人所需具备的任职资格条件。职位分析的结果表现为职位说明书，其中包括职位描述和任职资格两个组成部分。职位描述是对职位所承担的工作职责以及绩效标准等所作的描述；任职资格则是对任职资格条件所作的描述。



一、单项选择题

12. 下列选项中，关于企业中层管理人员需要承担的人力资源管理责任的说法，错误的是（ ）。

- A. 中层管理人员应努力提高本部门员工的工作满意度和积极性
- B. 中层管理人员应帮助本部门员工设计个人发展规划
- C. 中层管理人员应激励、监督和辅导员工以实现高绩效
- D. 中层管理人员应负责从招募到录用决策完整流程的员工招募甄选工作



一、单项选择题

【答案】D

【解析】在招募和甄选员工方面，中层管理人员需要向人力资源部门提供职位分析方面的有关信息，同时向人力资源部门提出本部门的用人计划，协助人力资源部门对求职者进行面试并做出最终的录用决定。



二、多项选择题

13. 人力资源的概念涵盖了生产要素中的（ ）。

- A. 资本
- B. 土地
- C. 劳动
- D. 企业家
- E. 知识



二、多项选择题

【答案】 CDE

【解析】 从理论上讲，人力资源的概念应当包括劳动、企业家、知识这三种生产要素，它是对劳动这种传统生产要素的一种扩充。



二、多项选择题

14. 以下关于X效率理论的描述，说法正确的是（ ）。
- A. 生产过程并不是一个机械的技术过程
 - B. 企业与员工的利益往往是一致的
 - C. 劳动者的努力程度与其外在和内在压力有间接关系
 - D. 任何人都是有限理性的
 - E. 劳动者至少在工作活动、工作进度、工作质量和工作的时间模式等四个方面没有自由选择权



二、多项选择题

【答案】AD

【解析】本题考查人力资源的经济理论基础；有关X理论的三点认识：第一，人力投入因素是对企业的生产率影响极大的一种可变因素，工作中人的努力程度取决于其动机。

（企业的激励）第二，工作中的人不是作为一个单独的人而存在的，个人的理性程度可能是其独立选择的结果，也可能是受他人影响的结果。第三，企业与员工之间的合作会对双方的利益有好处，从双方的长期利益来看，共同采取合作策略比采取敌对策略更符合双方的需要。



二、多项选择题

15. 下列关于彼得·德鲁克说法正确的是（ ）。
- A. 他认为企业需要建立最适合人力资源特性和限制的工作组织
 - B. 他被称为现代人力资源管理的奠基人
 - C. 他认为企业需要把工作中的人力当成“人”来看待，重视“人性面”，强调人的道德观和社会性
 - D. 人的发展是可以依靠外力来完成
 - E. 人力资源是无法模仿的



二、多项选择题

【答案】ABC

【解析】彼得·德鲁克认为：企业需要建立最适合人力资源特性和限制的工作组织；把工作中的人力当成“人”来看待，重视“人性面”，强调人的道德观和社会性。人对于工作是有绝对自主权的，人的发展是无法依靠外力来完成的。巴尼指出，成为异质性资源必须具备的四个特性，即有价值性、稀缺性、难以模仿性和难以替代性，构成了企业竞争优势的内生来源。



二、多项选择题

16. 以下关于人力资源的特性的说法，表达正确的是（ ）。

- A. 人是价值创造过程中最为主动的因素
- B. 人力资源具有人性的一面和社会、道德的一面
- C. 受到有效激励的人力资源能够创造更大的价值
- D. 人力资源是不能被开发的
- E. 人力资源具有时效性



二、多项选择题

【答案】 ABCE

【解析】 人力资源”定义：“一个国家、经济或者组织所能够开发和利用的，用来提供产品和服务、创造价值或实现既定目标的所有以人力载体的脑力和体力的总和。”

人力资源的特性：（1）能动性。人是价值创造过程中最为主动的因素，人对自己的价值创造过程具有可控性，人的工作动机会直接影响到工作的结果以及实现的价值，激励问题在人力资源管理中才显得如此重要。（2）社会性。人力资源具有人性的一面和社会、道德的一面。必须从人性的角度加深对人的理解。



二、多项选择题

(3) 开发性。人力资源不是一种既有的存量，而是可以被开发的，即知识、技能、能力和经验等人力资源的核心要素是可以不断积累和更新的。只有通过人力资本投资等手段不断提升人力资源内在人力资本含量，才能保持和增加人力资源的价值创造潜能。(4) 时效性。人力资源涉及时间的概念，即包含一定数量和既定人力资本存量的人力资源必须加以使用才能创造价值，人力资源没有投入到生产或价值创造过程中的那些时间是无法保存的，也不创造价值。



二、多项选择题

17. 下列选项中，关于人力资源管理体系的说法，描述正确的有（ ）。

- A. 企业人力资源管理活动围绕使命、愿景、价值观、战略而展开
- B. 战略明晰后，企业应设计组织结构，并进行职位分析
- C. 人力资源规划应引领企业经营计划
- D. 招募与甄选工作解决的是把好企业人员的“入口关”问题
- E. 培训与开发工作既有助于改善员工的能力和态度，也是企业对员工承担的一种责任



二、多项选择题

【答案】 ABDE

【解析】组织的人力资源管理活动是围绕组织的使命、愿景、价值观、目标、战略而展开的。在战略要素明确之后，组织就必须根据自己的战略需要来设计科学合理的组织结构。在组织结构设计完成之后，组织还要确定在自己设立的每一个部门中应当设置的职位数量、每一个职位需要承担的主要工作职责和任务，以及承担此职位工作的人所需具备的任职资格条件，这就是职位分析所要完成的工作。有效的人力资源规划必须协调好与组织的经营计划之间的关系。招募所要解决的是如何获得足够数量的求职者供组织加以筛选的问题，而甄选则是要解决如何从求职者中挑选出适合组织需要的人的问题。培训与开发活动不仅是组织确保员工具备完成企业战略和目标所需要的相关知识、技能、能力和态度的重要手段，而且也是其对于员工所承担的重要社会责任。



二、多项选择题

18. 以下属于高层人员的人力资源管理责任的是（ ）

- A. 战略制定
- B. 获取外部资源
- C. 拟定部门培训计划
- D. 薪酬调整
- E. 面试及激励员工



二、多项选择题

【答案】AB

【解析】高层侧重于重大决策，扮演的是战略制定者、资源获取者、导师和教练、精神领袖及自我开发者。