



第五章

人力资源规划



第五章 人力资源规划

【多选】在进行一个组织的人力资源需求预测时，主要应当考虑（ ）几个方面的因素。

- A. 组织的战略定位和战略调整
- B. 组织提供的产品和服务的变化情况
- C. 组织的技术变革
- D. 组织结构调整及流程再造
- E. 地域差异



第五章 人力资源规划

答案：ABCD

解析：在进行一个组织的人力资源需求预测时，主要应当考虑组织的战略定位和战略调整、组织所提供的产品和服务的变化情况、组织的技术变革、组织结构调整以及流程再造等若干方面因素。



第五章 人力资源规划

【多选】关于人力资源需求预测的方法，下列表述正确的是（ ）。

- A. 经验判断法适用于短期预测
- B. 德尔菲法采取多轮预测，具有较高的准确性
- C. 趋势预测法是一种定性分析方法
- D. 非线性回归分析法经常被用于实践中
- E. 比率分析法在预测人力资源需求时假定人均生产率不变



第五章 人力资源规划

答案：ABE

解析：趋势预测法是定量分析方法。由于非线性回归方程建立比较复杂，为了便于操作，在实践中经常采用线性回归分析法来进行预测。



第五章 人力资源规划

【多选】关于人力资源供给预测的方法，下列说法正确的是

()。

- A. 马尔科夫分析法主要采用转移矩阵的统计分析程序
- B. 人员替换法有利于激励员工士气
- C. 马尔科夫分析法和人员替换法是人力资源需求预测的方法
- D. 人员替换法可降低招聘成本
- E. 人力资源供给状况会受到外部劳动力市场总体供给情况的影响



第五章 人力资源规划

答案：ABDE

解析：马尔科夫分析法和人员替换法是人力资源供给预测的方法。



第五章 人力资源规划

【多选】当组织人力资源出现结构性失衡时，正确的供需平衡方法是（ ）。

- A. 通过晋升和调动等方式对人员重新配置
- B. 缩短工作时间或降低人员的工资
- C. 加强对现有人员的培训开发
- D. 通过人员置换，裁剪组织不需要的人员，补充组织需要的人员
- E. 缩减经营规模或大规模



第五章 人力资源规划

答案：ACD

解析：当组织人力资源出现结构性失衡时，正确的供需平衡方法有：加强对现有人员的培训开发；到期终止劳动合同、自然退休等方式，同时从组织外部招聘高素质的新员工；技能不足的老员工逐渐替换到一些辅助性的工作岗位上。



第五章 人力资源规划

【多选】组织实施裁员有时并未达到预期效果，其原因包括（ ）。

- A. 管理不当的裁员有可能长期性的负面作用
- B. 裁员放走的一些员工其实是企业无法替代的重要资产
- C. 裁员中留下的员工会对企业心存感激
- D. 有可能损害企业在劳动力市场上的形象
- E. 能够在长期获利节约成本



第五章 人力资源规划

答案：ABD

解析：裁员中侥幸留在企业里的员工会对企业心存戒备，由于员工对自己未来在企业中的晋升以及职业前途感到不确定，所以他们的工作积极性可能会大幅下降，而且许多员工随时在准备寻找其他更好的就业机会。尽管在裁剪员工初期产生的成本节约确实使企业能够在短期内获利，但管理不当的裁员却有可能产生长期负面作用。



第六章

人员甄选



第六章 人员甄选

【单选】下列关于组织进行人员甄选的相关问题，表达错误的是（ ）。

- A. 甄选的目的是帮助组织筛选到最优秀的人
- B. 不应该过多的在求职者之间相互比较
- C. 应该重点关注求职者和空缺职位需要达到的客观标准之间的比较
- D. 甄选决策失误不仅会对组织造成损失，也会对员工本人造成伤害



第六章 人员甄选

答案：A

解析：甄选方案都是要努力找出最有可能达到或超越组织绩效准确要求的人，实现最优匹配，而不是挑选最好的人。



第六章 人员甄选

【单选】使用评价者信度进行测试时，需要注意的问题表述不正确的是（ ）。

- A. 测试过程应该标准化
- B. 注意保持良好的测试环境，包括心理环境和物理环境
- C. 选取样本应尽可能集中在某一类人群，突出同质性特点
- D. 应注意测试的难度，避免出现地板效应或天花板效应



第六章 人员甄选

答案：C

解析：选取的样本要具有广泛的代表性，抽样时样本应尽量具有异质性，而不是集中于某一类人。



第六章 人员甄选

【单选】关于效度的说法，错误的是（ ）。

- A. 内容效度不适合用于雇佣求职者后再进行培训的情形
- B. 内容效度的检验主要采用专家判断法
- C. 构想效度具有较为明确的操作步骤
- D. 预测效度必须等待很长时间，才能得到所需数据



第六章 人员甄选

答案：C

解析：构想效度没有明确的操作步骤，没有单一的数量指标能够描述其有效程度，选项C错误。



第六章 人员甄选

【单选】某公司招聘新员工时采用了人格测试，具体方式是向求职者提供一些刺激情境，然后让求职者自由地表达对刺激情境的认识和理解，这种测试方法是（ ）。

- A. 标杆法
- B. 投射法
- C. 评价量表法
- D. 自陈量表法



第六章 人员甄选

答案：B

解析：投射法指向求职者提供一些未经组织的刺激情境，然后让被测试者在不受限制的情境下自由表现出自己反应。



第六章 人员甄选

【单选】根据霍兰德职业兴趣测试，各种职业兴趣类型的表达，错误的是（ ）。

- A. 现实型偏好与具体的物体打交道，不喜欢与人打交道
- B. 研究型偏好对各种现象进行观察、分析和推理，不喜欢从事说服性或重复性的工作
- C. 企业型看重政治和经济方面的成就，喜欢追求财富、权力和地位，不喜欢从事研究性工作
- D. 常规型有教导、指点和培训别人的能力和愿望，喜欢从事教育、咨询等方面的工作



第六章 人员甄选

答案：D

解析：社会型有教导、指点和培训别人的能力和愿望，喜欢从事教育、咨询等方面的工作。常规型适合从事办公室事务性工作、图书管理等。



第六章 人员甄选

【单选】关于工作样本测试的内容，表述错误的是（ ）。

- A. 测试所要求的行为与实际工作所要求的行为之间具有高度的一致性
- B. 效标关联效度和内容效度都很高
- C. 具有普遍适用性
- D. 开发成本相对较高



第六章 人员甄选

答案：C

解析：工作样本测试的缺点：①普遍适用性很低，只能针对不同的职位来开发不同的测试。②开发成本相对较高。



第六章 人员甄选

【单选】由多名面试考试官在同一时间和同一场所，共同对一位被面试者进行提问、观察并作出评价的面试方法，属于（ ）。

- A. 单独面试
- B. 系列面试
- C. 小组面试
- D. 集体面试



第六章 人员甄选

答案：C

解析：小组面试指由多名面试考试官在同一时间和同一场所，共同对一位被面试者进行提问、观察并作出评价的面试方法。



第六章 人员甄选

【单选】关于压力面试，表达错误的是（ ）。

- A. 是指在面试过程中故意制造出一种紧张气氛
- B. 帮助组织辨别哪些求职者属于过于敏感或者压力承受能力较弱的人
- C. 压力面试掌控不好，有可能会有违一般道德规范而受到质疑甚至起诉
- D. 压力面试适用于任何时候



第六章 人员甄选

答案：D

解析：在不需要采用压力面试的手段时，就没有必要非采用压力面试的做法。



第六章 人员甄选

【多选】下列关于能力测试的表述，不正确的是（ ）。

- A. 能力测试包括知识测试和工作样本测试
- B. 一般认知能力测试即智力测试
- C. 特殊认知能力测试能够测出从事某种特定职业的特殊才能
- D. 心理运动能力有利于预测未来发生工伤的情况
- E. 身体能力测试通常用于体力要求比较高，比如手表装配工



第六章 人员甄选

答案：ADE

解析：能力测试包括认知能力和运动与身体能力测试，选项A错误。心理运动能力通常用于体力要求比较高，比如手表装配工，选项D、E错误。



第六章 人员甄选

【多选】关于评价中心技术的表述，正确的是（ ）。

- A. 公文筐测试是较为常用的核心技术之一
- B. 公文筐测试的编制成本低，操作简单，对场地没有过多的要求
- C. 无领导小组讨论一般由5-7人组成一个小组
- D. 无领导小组讨论的评价者，不参与讨论过程，小组成员的地位是平等的
- E. 角色扮演一般要求被测试者扮演管理者



第六章 人员甄选

答案：ACD

解析：公文筐测试的缺点是，编制成本较高，而且评分比较困。角色扮演即可以要求被测试者扮演一位管理者，也可以扮演员工。



第六章 人员甄选

【多选】评价中心技术中的公文筐测试法能够衡量和评价被测试者的技能包括（ ）。

- A. 领导能力
- B. 问题解决能力
- C. 人际交往能力
- D. 行政管理能力
- E. 压力承受能力



第六章 人员甄选

答案：ABD

解析：评价中心中的公文筐测试能够衡量和评价被测试者的技能有领导能力、问题解决能力、行政管理能力。



第六章 人员甄选

【多选】与结构化面试相比，非结构化面试的特点是（ ）

。

- A. 面试问题很容易受到面试考官个人兴趣或工作背景等因素的影响
- B. 面试考官和被面试者的谈话不那么顺畅和自然
- C. 面试考官可以根据被面试者的个人特征对一些个性化的问题进行更为深入的探讨
- D. 可以做到面试的结构性与灵活性的结合
- E. 面试的公平性可以保证



第六章 人员甄选

答案：AC

解析：选项B、E属于结构化面试特点。选项D属于半结构化面试特点。



第六章 人员甄选

【多选】面试考官可能会犯的错误包括（ ）。

- A. 说话过多，影响收集与工作相关的信息数量
- B. 对不同的被面试者提问的问题不一致
- C. 对自己评价求职者的能力过于自信，导致匆忙下结论
- D. 与被面试者建立一种和谐、友善的关系
- E. 因前一位求职者的质量而影响到对后一位求职者的评价



第六章 人员甄选

答案：ABCE

解析：与被面试者建立一种和谐、友善的关系是面试考官开展面试中正确的做法。