



第四章 人力资源及 人力资源管理概述



本章主要考点

【考点】人力资源的经济理论基础

【考点】作为组织要素的人力资源

【考点】人力资源的定义、内涵与特性

【考点】人力资源管理的历史沿革

【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能



【考点】人力资源的经济理论基础

【经典题·单选】生产要素理论中，两要素认为最重要的两大价值源泉是土地和（ ）。

- A. 组织
- B. 知识
- C. 资本
- D. 劳动

【答案】D

【解析】第一阶段是两要素论，即认为土地和劳动是最重要的两大价值源泉。



【考点】人力资源的经济理论基础

【经典题·多选】属于四要素论的是（ ）。

- A. 劳动
- B. 资本
- C. 土地
- D. 知识
- E. 组织

【答案】ABCE

【解析】本题考查人力资源的经济理论基础。新古典学派的创始人及其主要代表阿尔弗雷德·马歇尔在1890年出版的《经济学原理》一书中，以大量的篇幅论证了企业家所提供的管理和组织对现代生产的极大影响，并将组织列在资本、劳动和土地之后，作为第四种生产要素加以强调，从而形成了四要素论。



【考点】人力资源的经济理论基础

【举一反三·单选】生产要素理论中，作为第四种生产要素加以强调的是（ ）。

- A. 劳动
- B. 土地
- C. 资本
- D. 组织

【答案】D

【解析】本题考查生产要素理论中的人力资源。生产要素理论中作为第四种生产要素加以强调的是组织，前三种生产要素是资本、劳动和土地。



【考点】人力资源的经济理论基础

【经典题·多选】现代管理之父彼得德鲁克提出了五要素论理论，除了资本还包括哪四方面（ ）。

- A. 劳动
- B. 组织
- C. 土地
- D. 知识
- E. 管理

【答案】ABCD

【解析】现代管理之父彼得德鲁克提出了知识型员工的概念，提出了五要素论理论，包括劳动、土地、资本（生产工具）、组织（企业家）、知识。



【考点】人力资源的经济理论基础

【经典题·多选】与生产要素相比，X效率理论很重要的三点认识包括（ ）。

- A. 资本、土地、劳动、组织以及知识共同创造价值
- B. 人力投入因素是对组织的生产率影响极大的一种可变因素，员工的努力程度取决于其动机
- C. 生产过程之中的劳动者不再是一种纯粹被利用的生产要素，他们还是一种投资对象
- D. 员工不是作为一个单独的人而存在的，个人的理性程度可能是独立选择的结果，也可能是受他人影响的结果
- E. 组织与员工之间的合作对双方的利益都有好处



【考点】人力资源的经济理论基础

【答案】BDE

【解析】X效率理论的三点重要认识：①人力投入因素是对组织的生产率影响极大的一种可变因素，工作中员工的努力程度取决于其动机；②员工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；③组织与员工之间的合作对双方的利益都有好处。



【考点】人力资源的经济理论基础

【经典题·单选】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



【考点】人力资源的经济理论基础

【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。



【考点】作为组织要素的人力资源

【经典题·单选】彼得德鲁克关于人力资源对组织重要性的说法，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



【考点】作为组织要素的人力资源

【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。



【考点】作为组织要素的人力资源

【经典题·单选】下列不是由美国管理学家杰伊·巴尼指出的决定组织绩效的重要内部资源的是（ ）。

- A. 物质资源
- B. 知识资源
- C. 人力资源
- D. 组织资源

【答案】B

【解析】本题考查企业资源基础理论中的人力资源。美国管理学家杰伊·巴尼在1991年指出，组织绩效主要取决于三类重要的内部资源，即物质资源、人力资源及组织资源。



【考点】作为组织要素的人力资源

【经典题·多选】管理学家巴尼在1991年指出，成为异质性资源所必须具备的四个特点，包括（ ）。

- A. 有价值性
- B. 稀缺性
- C. 时限性
- D. 难以替代性
- E. 难以模仿性



【考点】作为组织要素的人力资源

【答案】ABDE

【解析】管理学家杰伊·巴尼在1991年指出，组织绩效主要取决于三类重要的内部资源：物质资源、人力资源以及组织资源。他还指出了成为异质性资源所必须具备的四个特点，即有价值性、稀缺性、难以模仿性和难以替代性。



【考点】人力资源的定义、内涵与特性

【经典题·单选】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，不包括潜在的或未来的人力资源
- D. 人力资源指的是有助于实现组织战略的人的脑力，而不是体力



【考点】人力资源的定义、内涵与特性

【答案】A

【解析】人力资源的内涵：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、达到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。



【考点】人力资源的定义、内涵与特性

【经典题·单选】关于人力资源的特性，表达错误的是（ ）。

- A. 能动性
- B. 道德性
- C. 开发性
- D. 时效性

【答案】B

【解析】本题考查人力资源的特性。人力资源的特性包括能动性、社会性、开发性和时效性。故此题正确答案为B。



【考点】人力资源的定义、内涵与特性

【举一反三·单选】“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

【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。



【考点】人力资源的定义、内涵与特性

【举一反三·单选】“知识、技能、能力和经验等人力资源的核心要素是可以被不断积累和更新的”，这句话描述的是人力资源特性中的（ ）。

A. 社会性

B. 时效性

C. 能动性

D. 开发性

【答案】D

【解析】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被不断积累和更新的。



【考点】人力资源的定义、内涵与特性

【举一反三·单选】人力资源的载体是人，要有效地激励、使用人力资源，需要从人性的角度把握人创造价值的过程，这体现了人力资源的（ ）。

- A. 能动性
- B. 社会性
- C. 开发性
- D. 时效性



【考点】人力资源的定义、内涵与特性

【答案】B

【解析】人力资源的社会性是指人力资源具有人性的一面和社会、道德的一面。人力资源的载体说到底是人，而不是一般的物力资源，所以不能将人力资源看成是单纯的生产要素，而必须从人性的角度加深对人的理解，只有这样才能把握人的价值创造过程，妥善使用和开发人力资源，在满足人的经济需要的同时，满足人的各种社会需求。



【考点】人力资源的定义、内涵与特性

【举一反三·多选】以下关于能动性的说法，表述正确的有（ ）。

- A. 它是指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. 人的工作动机会直接影响到工作的结果以及实现的价值
- D. 人对自己的价值创造过程具有可控性
- E. 非人力资源具有自我开发性



【考点】人力资源的定义、内涵与特性

【答案】ACD

【解析】本题考查人力资源的内涵及其特性。

人力资源的能动性主要包括：它是指人是价值创造过程中最为主动的因素，A正确；人的工作动机会直接影响到工作的结果以及实现的价值，C正确；人对自己的价值创造过程具有可控性，D正确；B指的是人力资源的社会性；E说法本身存在错误。



【考点】人力资源管理的历史沿革

【经典题·单选】下列选项中，关于人力资源管理相关研究的说法，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



【考点】人力资源管理的历史沿革

【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。



【考点】人力资源管理的历史沿革

【举一反三·单选】使人们认识到“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



【考点】人力资源管理的历史沿革

【答案】B

【解析】人际关系学说推动了旨在博取工人忠诚的各种福利计划的发展。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”。



【考点】人力资源管理的历史沿革

【举一反三·单选】在人力资源管理发展的某个阶段上，有代表性的口号是“满意的工人就是生产率最高的工人”。这个阶段是（ ）。

- A. 人事管理萌芽阶段
- B. 科学管理阶段
- C. 战略性人力资源管理阶段
- D. 人际关系运动阶段



【考点】人力资源管理的历史沿革

【答案】D

【解析】人际关系学说和人际关系运动是对人力资源管理发展的另一支贡献力量。起源于1924-1933年，哈佛大学的埃尔顿·梅奥和弗雷兹·罗尔西斯伯格在霍桑工厂中进行的一系列研究（霍桑效应）。研究的目的是确定照明对于工人及其产出的影响。但最后得出的结论却是，社会互动以及工作群体对于工人的产出以及满意度有着非常重要的影响。最典型的口号：“满意的工人就是生产效率最高的工人”。



【考点】人力资源管理的历史沿革

【举一反三·单选】基于人力资源管理的历史沿革，其中的第三个阶段是（ ）。

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



【考点】人力资源管理的历史沿革

【答案】C

【解析】本题考查人力资源管理的发展简史。

人力资源管理的发展简史包括以下阶段：（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。



【考点】人力资源管理的历史沿革

【经典题·单选】关于科学管理阶段的说法，表述不正确的是（ ）。

- A. 关心工人福利
- B. 以提高生产率出发点
- C. 强调的是操作规范化和差别计件工资制
- D. 采用科学方法挑选和训练工人



【考点】 人力资源管理的历史沿革

【答案】 A

【解析】 本题考查人力资源管理的历史沿革-科学管理阶段。

科学管理提出者是泰勒（科学管理之父）；以提高生产率出发点， 泰勒在动作研究和时间研究的基础上，强调的是操作规范化和差别计件工资制以及科学地挑选和训练工人。

选项A关心工人福利，是人事管理萌芽阶段。



【考点】人力资源管理的历史沿革

【举一反三·单选】在人力资源管理发展的科学管理阶段，泰勒的科学管理原理的出发点是（ ）。

- A. 提高管理水平
- B. 培养企业管理文化
- C. 提高生产率
- D. 改善员工工作环境



【考点】 人力资源管理的历史沿革

【答案】 C

【解析】 泰勒的科学管理原理以提高生产率为出发点，解决问题的办法基本上涉及现代人力资源管理的职位分析、绩效管理招募甄选、培训开发、薪酬管理、组织文化、组织结构以及领导力和管理技能各个方面，对于现代人事管理理论与实践的发展都起到了非常积极的作用。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【经典题·单选】人力资源管理的目的是实现组织战略，提升组织绩效，吸引、保留、激励和（ ）员工，提高员工满意度和组织承诺度等。

A. 雇用

B. 开发

C. 奖励

D. 考核

【答案】B

【解析】人力资源管理的目的是实现组织战略，提升组织绩效，吸引、保留、激励和开发员工，提高员工满意度和组织承诺度等。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【经典题·单选】“通过各种人力资源管理手段来提高员工的工作满意度、组织承诺度”，这是现代人力资源管理核心功能中对人力资源的（ ）。

- A. 吸引措施
- B. 保留措施
- C. 激励措施
- D. 开发措施



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【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。保留是指一旦优秀人才进入本组织，那么，在这些人对组织有价值的情况下，就要设法使他们愿意在较长一段时期内为组织提供服务。在这方面，如何通过各种人力资源管理手段来提高员工的工作满意度、组织承诺度就显得至关重要。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【经典题·单选】不属于现代人力资源管理核心功能的描述是（ ）。

- A. 从劳动力市场上吸收优秀的人才加盟本组织
- B. 设法使优秀人才愿意在较长一段时期中为组织提供服务
- C. 在日常工作中加强对员工的指导和监督
- D. 人力资源的激励和开发

【答案】C

【解析】本题考查人力资源管理及其功能与作用。

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。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【经典题·多选】人力资源管理对于一个组织的作用主要体现在（ ）。

- A. 帮助企业达成战略目标和经营要求
- B. 有效利用组织中全体员工的技能和能力
- C. 使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度的提高
- D. 在管理层和操作层之间架起一座桥梁
- E. 帮助企业维护伦理道德政策以及履行社会责任



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【答案】ABCE

【解析】本题考查人力资源管理的主要作用。

人力资源管理对一个组织的作用体现在：

- (1) 帮助企业达成战略目标或经营要求。
- (2) 有效利用组织中全体员工的技能和能力。
- (3) 使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度的提高，工作、生活质量不断改善。
- (4) 就人力资源管理政策与员工和其他利益相关者进行沟通。
- (5) 帮助企业维护伦理道德政策以及履行社会责任。
- (6) 以一种统筹兼顾个人、群体、组织和公众利益的方式进行变革管理。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【经典题·单选】人力资源管理的职能活动不包括（ ）。

- A. 人力资源规划
- B. 制定公司战略
- C. 工作分析
- D. 选拔与招募

【答案】B

【解析】本题考查人力资源管理的逻辑体系与职能框架。

人力资源管理的职能活动包括人力资源规划、组织结构设计、工作分析、招募与选拔、绩效管理、薪酬管理、培训开发、员工关系管理。不包括制定公司战略，ACD说法均为正确，B说法错误。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【经典题·单选】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

【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、实践的顺序展开的。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【经典题·多选】组织的人力资源管理活动是围绕组织的（ ）而展开的。

- A. 管理
- B. 愿景
- C. 价值观
- D. 目标
- E. 使命

【答案】BCDE

【解析】本题考查人力资源管理的战略基础。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。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【举一反三·单选】组织在实现目标过程中坚持的行为准则和道德伦理是指组织的（ ）。

- A. 使命
- B. 愿景
- C. 价值观
- D. 战略

【答案】C

【解析】价值观是一个组织在履行使命、追求愿景、实现目标和战略的过程中所秉持的一贯行为准则和道德伦理。它是组织文化的核心所在。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【举一反三·单选】组织通过识别外部的机会和威胁及内部的优势和劣势，明确组织完成目标的方式，这一过程遇到的结果是组织的（ ）。

A. 价值观

B. 战略

C. 文化

D. 使命

【答案】B

【解析】组织战略是一个组织履行其使命以及完成长期目标的方式。组织战略可以借助对组织外部面临的机会和威胁以及内部所具有的优势和劣势分析来完成。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【经典题·多选】下列选项中，关于人力资源管理体系的说法，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



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【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。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【经典题·单选】人力资源规划是组织进行人员（ ）工作的重要依据。

- A. 招募和甄选
- B. 组织生涯设计
- C. 职位分析与设计
- D. 绩效考核

【答案】A

【解析】本题考查人力资源管理的职能。人力资源规划是组织进行人员招募和甄选工作的重要依据。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【经典题·单选】招募和甄选工作通常需要以人力资源管理的两种基础性工具，即（ ）为依据。

- A. 职位描述和任职资格
- B. 任职资格和胜任素质模型
- C. 职位描述和胜任素质模型
- D. 职位说明书和胜任素质模型



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【答案】D

【解析】招募和甄选工作通常需要以人力资源管理的两种基础性工具，即职位说明书和胜任素质模型为重要依据。在这两种工具基础上进行员工的招募和甄选，将会大大提高组织人员招募和甄选工作的有效性。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【经典题·单选】下列选项中，关于中高层管理者的人力资源管理责任的说法，错误的是（ ）

- A. 高层管理者要就人力资源管理方面的重要事项做出战略决策
- B. 高层管理者应当通过以身作则及沟通等方式塑造组织文化
- C. 在招聘方面，中层管理者负责提出本部门用人需求，但不参与面试和录用
- D. 在培训方面，中层管理者应注重辅导下属、激励员工并及时提供反馈



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【答案】C

【解析】中层管理人员在很多人力资源管理活动中都承担着重要责任。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。



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【举一反三·单选】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



【考点】人力资源管理的功能、作用及基本职能

【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。