

全国人力资源总监高等教材综合试题库第二套 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_85_A8_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_54690.htm 一、判断题（2

× 10=20分）1如果对设计工程师考绩时，检查他借阅资料文献按期归还的状况，则说明考绩的信度差。2对一次招聘来说，招聘总成本效果越大越好；而录用比越小，则相对来说，反映录用者的素质越高。3工资结构线反映了工资各构成部分所占的比例。4直接上级、同级、自身、直接下级、外部专家等均可充当考绩的实施者。5奖酬指奖金加工资。6行为锚定评分法是职务评价的一种方法。7当个人绩效难界定，或间接贡献大，或绩效确需众人协调配合时，可采用集体计奖制，并取人人相等来分配。8人力资源质量对数量的替代性比人力资源数量对质量的替代性要强。9可以认为HRP是HRM的首项职能，而HRP的基础是工作分析。10留任率高可减少招聘、甄选、培训等费用，因而越高越好。简答题（10×3=30分）

1. 绩效的特征、影响因素各是什么？对考评者相应提出哪些要求？2. 人力资源管理有哪些基本功能？3. 简单说明职务分析的程序？三、分析题（10×2=20分）1. 某公共会计事务所，有四类人员：合伙人（P）、经理（M）、高级会计（S）、会计员（J）。其两年后流动情况见下表。试预测2年后该公司四类人员的供给量（有关数据直接填在表上）。

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