

人力资源管理员考试模拟题二 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/170/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_170355.htm 模拟练习二第一部分

理论知识一、单项选择1. 运用电子计算机对数据进行逐级汇总的优点是（ ） A 能够提高统计数据的准确性 B 能够提高统计数据的及时性 C 能够提高统计数据的利用率 D 在发现差错时便于及时查对

2. 下列选项中不正确的是（ ） A 感染过病毒的计算机并不具有对该病毒的免疫性 B 计算机病毒不会危害计算机用户的健康 C 计算机病毒是一种人为蓄意制造、以破坏计算机软硬件系统为目的的程序 D 反病毒软件可以查、杀任何种类的计算机病毒

3. 就业服务体系中的核心和主要部分是（ ） A 职业介绍 B 提供就业培训 C 发放失业救济 D 组织生产自救

4. 在企业发展的（ ）阶段，更能够暴露出组织人力资源结构性失衡的状态。 A 创立 B 扩张 C 稳定 D 衰退

5. 属于传统人事管理的主要内容是（ ） A 发放薪酬 B 管理人事档案 C 制定培训经费预算 D 规划员工职业生涯

6. 下列选项中没有语病的是（ ） A 昨天是转会截止日期的最后一天，中国足协又接到25名球员递交的转会申请 B 今年春节期间，这个市的210辆消防车、3000多名消防官兵，放弃休假，始终坚守在各自执勤的岗位上。 C 对于只懂得理论不懂得实际的人，这种调查工作尤有必要，否则他们就无法将理论和实际相联系。 D 我们的报刊、电视和一切出版物，更有责任做出表率，杜绝用字不规范的现象，增加使用语言文字的规范意识。

7. 某企业招用张某为职员，双方签有劳动合同。在（ ）的情况下，该企业可以提前30日以书面形式通知张某，解除

劳动合同。 A 张某患病住院 B 张某与某一同事人际关系紧张，影响了工作效率和团队协作 C 张某患职业病或者因工伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力 D 张某不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作8．狭义的人力资源规划实质上是（ ） A 企业人力资源开发规划 B 企业人力资源制度改革规划 C 企业组织变革与组织发展规划 D 企业各类人员需求的补充规划9．面试中的“晕轮效应”表现为（ ） A 面试官根据开始几分钟得到印象对应聘者作出评价 B 面试官相对于前一个接受面试的应聘者来评价正在接受面试的应聘者 C 面试官个人的偏爱和过去的经历对面试的影响 D 面试官从某一优点或缺陷出发去评价应聘者10．与角色扮演法相比，模拟训练法更侧重于（ ） A 角色行为能力的培训 B 分析问题、解决问题能力的培训 C 操作技能的培训 D 晋升前的人际关系训练11.制约组织结构的因素不包括以下哪个方面？（ ） A 信息沟通和技术因素 B 管理者及其下属的能力和素质状况 C 管理体制与经营战略 D 企业规模、发展阶段和企业所处环境的变化12．部门结构模式主要有五种形式，较适应大型企业的应是（ ） A 事业部制和模拟分权制 B 直线制 C 矩阵结构制 D 事业部制13．（ ）是设置岗位的基本原则 A 因人设岗 B 因人定岗 C 因事设岗 D 因职设岗14．“分头预算，总体控制，个案执行”是人力资源管理费用预算与执行的（ ） A 指导思想 B 原则 C 方法 D 宗旨15．美国企业史管理学家钱德勒教授通过对美国70家大型公司的研究，发现企业选择一种新的战略以后，现行的组织结构未能立即适应新战略而发生变化，直到行政管理出现问题，企业效益下降，企业才将改变组织结构纳入议事日程。这个事实主要向我们传达了这样的信

息：（ ） A 战略的前导性与组织结构的滞后性 B 组织结构服从于组织的战略 C 组织结构的惯性与管理者的惰性 D 管理者总是被动地受制于外部环境的变化

16．如果一个企业的规模较小，员工的素质又比较高，，应该怎样来设计部门结构类型呢？（ ） A 以工作和任务为中心 B 以关系为中心 C 以人为中心 D 以价值观为中心

17．（ ）不属于人力资本的项目 A 从猎头公司购买人力的费用 B 劳动力流动费用 C 教育培训开支 D 企业刊登招聘广告费用

18．人力资源配置力图同时使工作的（ ）这三个变量都得最大限度的优化 A 生产率、人力资源开发、领导满意度 B 生产率、人力资源开发、个人满意度 C 人力资源开发、领导满意度、个人满意度 D 领导满意度、个人满意度、生产率

19．在逐级淘汰的情况下，成本收益较高的招聘流程是（ ） A 履历审核专业知识测验心理测验结构化面试 B 履历审核心理测试专业知识测验结构化面试 C 履历审核专业知识测验结构化面试心理测试 D 履历审核结构化面试专业知识测验心理测试

20．“BD”是（ ）面试的简称 A 集体 B 压力 C 结构化 D 行为描述

21．受“晕轮效应”的影响，面试考官可能会在某种程度上倾向于（ ） A 在评价当前应聘者的表现时受前一个应聘者表现的影响 B 根据应聘者的某一优点或缺陷来评价应聘者的整体表现 C 对和自己在某些方面具有相同（似）特点的应聘者做出较高的评价 D 根据开始几分钟甚至是面试前从相关资料中得到的印象对应聘者做出评价

22．关于心理测试，表述错误的是（ ） A 人格测试通常采用自陈量表和投射法 B 心理测试是可信的，但不能全信，要依靠实践经验 C 人格测试评价人们从事某种工作可能获得成就的能力 D 对求职者的非生活经验积累形成的能力特征的测

试可预测其职业发展潜能23．以下关于PAQ法的阐述，不正确的是（ ） A PAQ法对于工作描述与工作再设计不是理想的工具 B PAQ法的问卷填写人必须是工作任职者 C PAQ法不能描述实际工作中特定的、具体的任务活动 D PAQ法需要的时间成本很高，非常繁琐24．企业内部招募的主要方法不包括（ ） A 推荐法 B 借助中介法 C 布告法 D 档案法25．某企业打算对保安岗位进行岗位分析，岗位分析人员应采用的方法是（ ） A 直接观察法 B 阶段观察法 C 工作表演法 D 观察法26．情景模拟测试根据测试内容可以分为（ ） A 语言表达能力测试、组织能力测试、部门利益协调能力测试 B 沟通能力测试、组织能力测试、事务处理能力测试 C 沟通能力测试、组织能力测试、部门利益协调能力测试 D 语言表达能力测试、组织能力测试、事务处理能力测试27．在培训需求调查面谈中收集到的资料可以找出他们对培训（ ），从他们的反应中可以预估他们对培训的支持程度 A 接受程度 B 态度 C 看法 D 态度和看法28．企业防范培训风险，可根据（ ）原则考虑培训成本的分摊与补偿 A 利益获得原则 B 利益补偿原则 C 利益分摊原则 D 利益均等原则29．对培训需求信息进行需求分析时，最重要的是确保信息的（ ） A 及时性 B 准确性 C 全面性 D 一致性 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