

第一章企业人力资源规划练习题 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__E7_AC_AC_E4_B8_80_E7_AB_A0_E4_c37_170364.htm

一、单项选择题1、各项企业人员需求分析的方法中，不属于量化分析方法的是（ ）。A、德尔菲预测技术 B、回归分析方法C、劳动定额法 D、转换比率法2、（ ）属于人力资源管理部门的职责。A、直接管理组织成员B、领导和控制组织成员C、协助各级管理者做好组织成员的管理与开发D、独立负责人员的选、聘、训、评及开发、调配3、关于定员定额表述正确的是（ ）。A、定员就是企业用人质量的界限B、定额是组织生产、指导分配的基本依据C、定额是产品生产过程中所消耗的全部劳动的标准D、按照综合程度，定员定额标准分为单项标准和综合标准4、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5、某高校2003年在校生有15000人，师生比例为1:20，在2004年计划增加招生1800名，由于工作条件的改善，预计工作效率会增加5%，根据需求预测的转换比率法，该校2004年需要的老师数应为（ ）。A、 14人 B、 750人C、 800人 D、 832人6、生产过程中，员工可以自行设定目标，获得各种反馈信息，这种工作设计的措施属于（ ）。A、工作满负荷 B、工作丰富化C、横向扩大工作 D、纵向扩大工作7、岗位设计工作的入手点不包括（ ）。A、扩大工作内容 B、工作满负荷C、劳动环境的优化 D、劳动关系的改进8、人力资源管理的基础是（ ）。A、人力资源计划 B、人员培训C、劳动定额 D、工作分析9

、直接制是一种最简单的集权式组织结构形式，又称（ ）。A、上下式结构 B、学校式结构 C、军队式结构 D、分权制结构

10、岗位分析的内容取决于岗位分析的（ ）。A、目的 B、要求 C、结果 D、目的和要求

11、岗位分析主要包括两个方面的研究任务，即（ ）。A、岗位描述，岗位要求 B、岗位名称，岗位职责 C、岗位能力，岗位要求 D、岗位描述，岗位职责

12、一般来说，某一组织中的岗位设置是由该组织的（ ）决定的。A、领导 B、群众 C、领导集体 D、总任务

13、人力资源与其他资源不同，具有（ ）等特征。A、战略性、能动性和被开发的无限性 B、战略性、能动性和被开发的有限性 C、积极性、创造性、可用性和无限性 D、积极性、主动性、创造性和有限性

14、人力资源需求的影响因素不包括（ ）。A、企业外部环境 B、企业内部环境 C、管理者个人偏好 D、人力资源自身

15、人力资源规划又被称为人力资源管理活动的（ ）。A、纽带 B、手段 C、策略 D、目标

16、管理制度是对企业管理各基本方面规定（ ）。A、活动框架 B、技术规范 C、业务规范 D、突出地位

17、人力资源规划在整个人力资源管理活动中占有（ ）。A、一般地位 B、特殊地位 C、重要地位 D、突出地位

18、岗位分析为企业员工的考核、晋升提供了（ ）。A、基础 B、必要条件 C、依据 D、前提

19、人力资源需求预测方法中的集体预测方法也称（ ）。A、回归分析方法 B、劳动定额法 C、德尔菲预测技术 D、计算机模拟法

20、岗位工作设计的（ ）是最大限度地提高工作岗位的效率，同时又能够适当地满足员工个人发展的要求。A、任务 B、要求 C、目标 D、指导思想

21、制度化管理的（ ）在于以科学确定的制度规范为组织协作行为的基本约束机制。A、

内容 B、方法 C、手段 D、实质

22、不属于人力资源规划目标的是（ ）。A、为员工的发展提供条件 B、改进企业计划的整个过程 C、提高各级企业对人力资源管理的重要性的认识水平 D、对人员及其结构的优化和调整

23、人力资源是（ ）的主要源泉，它的创新能力是企业的最大财富。A、创造利润 B、企业发展 C、创造财富 D、企业变革

24、与传统的人事管理相比，现代人力资源管理在管理策略上属于（ ）。A、战术性管理 B、战略性管理 C、开发战略性管理 D、战术与战略相结合的管理

25、要从人力资源的数量、结构和（ ）上，满足企业发展的要求。A、计划 B、需求 C、质量 D、措施

26、不属于人力资源规划内容的是（ ）。A、晋升规划 B、补充规划 C、劳动力市场规划 D、配备规划

27、如果一个部门以利润为中心，那么，最好采用（ ）。A、事业部制的结构或形式 B、复杂的结构或形式 C、直线制的结构或形式 D、矩阵的结构或形式

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