

高级人力资源师考试多项选择题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/452/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_452524.htm 多项选择题(每题有

多个答案正确、)86、劳动定额的基本形式有(AD).(A)时间定额(B)看管定额(C)服务定额(D)产量定额(E)消耗定额87、企业解决人力资源过剩时可以采用的方法有(ACDE).(A)鼓励员工提前退休(B)提高企业的技术水平(C)合并或精简某些臃肿的机构(D)减少员工的工作时间、随之降低工资水平(E)制定全员轮训计划、使员工始终有一部分人在接受培训88、企业组织结构外部环境主要指(ABCDE).(A)政治和法律环境(B)经济环境(C)科技环境(D)社会文化环境(E)自然环境93、关于录用决策、表述正确的是(ABCD).(A)应当强调人员之间的互补性(B)应关注求职者与应聘职位的适合度问题(C)要考虑组织不同发展阶段对于员工素质的不同要求(D)首先满足当前需要、长远需要应当视具体情况而定(E)员工的能力若能显著超出应聘岗位的要求、自然更好94、行为面试法的前提是(AD).(A)一个人过去的行为最能预见其未来的行为(B)一叶知秋、通过一个人的行为可以判断他的思想(C)工作经历比学历更重要(D)说和做是截然不同的两回事(E)学历比工作经历更重要95、为了使员工工作丰富化、应考虑的主要因素有(ABCDE).(A)多样化(B)任务的整体(C)任务的意义(D)自主权(E)反馈96、一般来说、人员录用决策的策略主要有(ABE).(A)多重淘汰式(B)补偿式(C)择优录用式(D)比较录用式(E)综合式97、关于入职培训、表述正确的有(ACE).(A)较少考虑新员工之间的个体差异(B)使入职者具备合格员工的所有条

件(C)培训内容分为一般性培训和专业性培训(D)培训活动中应强调员工对于公司的重要性(E)让员工学习新的工作准则和有效的工作行为98、进行需求分析所使用的面谈法包括(BCD)等具体操作方法.(A)任务分析法(B)集体会谈法(C)团队分析法(D)个人面谈法(E)现场观察法99、激励培训制度主要包括(ADE).(A)完善的岗位任职资格要求(B)准确的岗位说明书和正确的岗位描述(C)科学合理的培训考核制度(D)公平竞争的晋升规定(E)以能力和业绩为导向的分配原则100、确定培训需求和培训对象的方法主要有(ABD).(A)绩效分析法(B)工作任务分析法(C)工作效率分析法(D)组织分析法(E)人员素质分析法89、一般来说、企业人力资源管理费用包含的基本项目是(ABC).(A)工资项目(B)涉及到员工利益的社会保险费用及其他相关的资金项目(C)其他项目(D)员工住房基金(E)失业保险费90、为了使岗位工作丰富化、应该考虑的重要因素有(ABCD).(A)多样化(B)任务的整体性(C)任务的意义(D)自主权(E)任务的重要性91、关于工作说明书的编写、表述正确的是(BCD).(A)要尽可能详尽地描述所有职责(B)使用语言应通俗易懂(C)工作职责的罗列应该符合逻辑顺序(D)对于基层员工工作的描述应更具体、详细(E)可以用完成某项职责时间比重来说明92、与外部招聘相比、内部招聘的优点有(ABE).(A)招聘成本小(B)有利于培养员工的忠诚度(C)有利于促进团结、消除矛盾(D)有利于招聘到高质量的人才(E)有利于激励员工、鼓舞士气 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