

高级人力资源师模拟题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/459/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_459230.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