

高级人力资源管理师模拟试题 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_459233.htm 单项选择题(每题1

分，共60分。每小题只有一个最恰当的答案。) 26、劳动是公民的权利，对公民来说就意味着享有()在内的劳动权。

(A)就业权和休息权 (B)就业权和物质帮助权 (c)就业权和择业权 (D)就业权和享受教育权 27、劳动法律关系的客体是()。

(A)劳动者 (B)用人单位 (c)劳动力 (D)工会组织 28、劳动法为劳动力作为生产要素在市场上的()提供了法律条件。

(A)合理流动 (B)自由流动 (c)正向流动 (D)逆向流动 29、载人航天器沿着轨道运行，属于()谓语句。

(A)名词性 (B)主谓 (C)动词性 (D)形容词性 30、按照()分类，电脑病毒通常有引导型、应用型和系统型三类。

(A)传染方式 (B)危害程度 (C)表现性质 (D)表现形式 31、人力资源是“活”的资源，它具有()。

(A)能动性、周期性和磨损性， (B)物质性、可用性和无限性， (c)物质性、可用性和有限性， (D)经济性、可用性和无限性， 32、

()不属于统计的基本职能。(A)信息 (B)监督 (C)咨询 (D)服务 33、摩擦性失业是劳动力供给与需求在结合过程中()所造成的暂时失业。

(A)政策失误 (B)偶然失调 (c)反应迟钝 (D)措施不当 34、工资的教育程度差距是由劳动者接受()所决定的。

(A)教育的层次 (B)教育的水平 (c)教育的年限 (D)教育的范围 35、劳动力市场规则可以概括为()。

(A)公正、公平与等价 (B)公平、等价与合法 (C)公正、等价与合法 (D)公平、合理与合法 36、政府劳动管理的手段不包括()。

(A)劳动立法 (B)劳动行政 (C)劳动执法 (D)劳动政策 37、()属于早期的工资学

说。(A)分享工资论 (B)工资基金论 (C)工资谈判论 (D)均衡工资论

38、模拟分权制是介于()之间的一种组织结构模式。(A)直线制和直线职能制 (B)直线职能制与多维组织 (c)直线职能制与矩阵制 (D)直线职能制与事业部制

39、狭义的人力资源规划实质上是指企业各类人员需求的()。(A)长期规划 (B)补充规划 (C)短期规划 (D)开发规划

40、个人所提供的行为或力的相互作用是()的本质特征。(A)正式组织 (B)非正式组织 (c)技术组织 (D)生产性组织

41、影响和制约组织结构的因素不包括()。(A)信息沟通 (B)技术特点 (C)企业规模 (D)管理职责

42、()是指在一定的生产技术和组织条件下，为生产一定量的合格品或完成一定量的工作所预先规定的活劳动消耗量的标准。(A)生产定额 (B)标准定额 (C)劳动定额 (D)服务定额

43、组织结构应随经营战略的变化而调整，应该在()阶段设立若干职能部门，以解决地区分散而产生的协调、标准化和专业化等问题。(A)组织起步 (B)地区开拓 (c)纵向发展 (D)产品开发

44、()是以时间因素作为解释变量，根据整个企业或企业中的各个部门员工数量的变动趋势，对未来的人力资源需求做出预测的方法。(A)集体预测法 (B)回归分析法 (c)劳动定额法 (D)转换比率法

45、()不属于解决企业人力资源供大于求的措施。(A)合并或精简某些臃肿的机构 (B)制定全员轮训计划，提高员工整体素质 (C)减少员工工作时间，随之降低工资水平 (D)将符合条件而又处于相对富余状态的人员调往空缺岗位

46、对体力劳动和事务性岗位进行工作分析时，宜采用() (A)工作实践法 (B)面谈法 (C)问卷调查法 (D)观察法

47、工作分析的结果形成阶段不包括()。(A)工作说明书的调整 (B)任职资格条件的说明 (c)工作说明书的编写 (D)工作信息的

审核确认 48、通常情况下，猎头公司的工作程序包括：跟踪与替换；搜寻目标候选人；提交候选人的评价报告；分析客户需要；对目标候选人进行接触和测评五个步骤。其正确的程序是()。(A) (B) (C) (D)

49、()不是外部招聘的优点。(A)带来新思想 (B)树立组织形象 (C)人员质量高 (D)选择准确性高

50、()招聘广告最能起到树立企业形象的效果。(A)网络 (B)报纸 (C)广播电视 (D)杂志

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