

高级人力资源管理师考试模拟试题 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_459236.htm 单项选择题(.每小
题只有一个最恰当的答案) 26,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). (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 27,狭义的人力资源
规划实质上是(D). (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 28,关于正式组织和非正式组织的叙述,
下列说法不正确的是(C). (A)前者是经过人为筹划设计而形成
的,后者是自发形成的 (B)组织成员形成非正式组织的心理
需要,都是正式组织所不能满足的 (C)两者都有明确的组织目
标 (D)非正式组织对于正式组织的影响具有两面性 29,事业部
制结构遵循的主要原则是(B). (A)集中决策,分散投资 (B)集中
决策,分散经营 (C)组织结构服从战略 (D)以成果为中心 30,影
响和制约组织结构的因素有(A). (A)信息沟通,技术特点,经营
战略 (B)管理体制,企业规模,投资成本 (C)经营战略,投资成本,
环境变化 (D)企业规模,人才结构,管理体制 31,某企业计划用任
务总工时为5050,企业的定额工时为50,计划期劳动生产率变动
系数为0.01.运用劳动定额法预测企业的人力资源需求量应为(B). (A)50人 (B)100人 (C)150人 (D)200人 32,以工作为中心来设计
部门结构,其设计结果是(B). (A)模拟分权制 (B)广义的职能
制组织结构模式 (C)狭义的职能制组织结构模式 (D)事业部制
33,关于工作说明书的编写,错误的是(A). (A)使用语言应该具
有较强的专业性 (B)工作职责的罗列应该符合逻辑顺序 (C)对

于基层员工工作的描述应更具体,详细 (D)可以用完成某项职责所用的比重来说明该职责的重要性 34,人力测评中了解人际关系能力最有效的方法是(D). (A)集体面试 (B)资历审核 (C)文件筐测验 (D)无领导小组讨论 35,相对于内部招聘而言,外部招聘有利于(C). (A)培养员工的忠诚度 (B)促进团结,消除矛盾 (C)招聘到高质量人才 (D)激励员工,鼓舞士气 36,无领导小组讨论法可测评参试者的(D). (A)团体决策以及逻辑思维能力 (B)自身角色的认知能力和自信心 (C)专业知识,技术以及分析,解决问题的能力 (D)沟通技巧,组织能力,压力处理以及人际关系的敏感度 37,一般来说,单位在招聘办公室职员时大多采用(C)的方法. (A)员工推荐 (B)主动求职 (C)内部招聘 (D)报纸招聘 38,人员招聘的直接目的是为了(B). (A)招聘到精英人员 (B)获得组织所需要的人 (C)增加单位人力资源储备 (D)提高单位影响力 39,招聘原则中(A)是保证企业招聘到高素质人才和实现招聘活动高效率的基础. (A)公开公平竞争 (B)双向选择 (C)遵循国家法律法规 (D)效率优先原则 40,若进行组织人员配置状况分析后显示出工作负荷过重时,应采取的对策是(B). (A)减轻其工作负担或增加该岗位的休息日 (B)减轻其工作负担或新设一个岗位来分担岗位工作 (C)减轻其工作负担或纵向细分该岗位工作 (D)减轻其工作负担或横向细分该岗位工作 41,关于外聘教师与内部培养教师的优劣比较,表述正确的是(D). (A)外聘教师能保证交流的顺畅 (B)企业内部开发教师资源成本较高 (C)使用内部培养教师可能会加大培训风险 (D)内部培训教师可能影响培训对象的参与积极性 42,适用于晋升前人际关系训练的培训方法是(D). (A)拓展训练 (B)特别任务法 (C)管理者训练 (D)敏感性训练法 43,敏感性训练的特定目

的是(A). (A)提高员工对人际关系的敏感性 (B)教导主管如何协助部属处理敏感的问题 (C)训练学员处理敏感度高的工作任务的能力 (D)降低学员对业务处理的敏感度,以防止精神紧张 44,与角色扮演法相比,模拟训练法更侧重于(A). (A)操作技能的培训 (B)反应评估 (C)分析问题,解决问题能力的培训 (D)晋升前的人际关系训练 45,在培训过程中,监控中间效果是(D) 在不同培训阶段的提高和进步幅度. (A)评估培训讲师 (B)评估管理人员 (C)评估教务管理人员 (D)评估受训者 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