

高级人力资源管理师考试模拟试卷单选题 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\\_459243.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/459/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_459243.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

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](http://www.100test.com)