

助理人力资源师模拟试题（判断题）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/460/2021_2022__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_460463.htm 判断题（81~100题，每题0.5分，共10分。）（对）81、人力资源供求达到供需平衡是人力资源规划活动的落脚点和归宿，人力资源供需预测是为这一活动服务的。（对）82、确定计划期内员工的补充需要量的平衡式为：“计划期内人员补充需求量=计划期内人员总需求量—报告期期末员工总数—计划期内自然减员总人数”。（错）83、招募是人员招聘的主要环节之一，它的内涵是吸引到足够多的慕名而来的应聘者。（对）84、很多培训只是为了提高素质，并不涉及录用、提拔或安排工作问题，因此对受训人员择优奖励就成为调动其积极性的有力杠杆。（错）85、员工的个别需求完全是出自个人发展要求，与企业发展没有联系时，企业也应创造条件为员工安排相关培训。（对）86、绩效应以完成工作所达到的可接受的条件为标准。（错）87、考评者与被考评者讨论的核心问题是如何正确选择考评方法。（对）88、企业的薪酬制度反映了该企业的价值观，企业价值观对企业的薪酬管理有着重大的影响作用。（错）89、劳动法律关系是以国家强制力作为保障手段的社会关系，它与www.100ksw.com劳动关系一样，都体现了国家的意志。（对）90、职工因工致残被鉴定为一至四级的，应当退出生产、工作岗位，终止劳动关系，发给工伤伤残抚恤证件。（对）91、探索性调研是一种非正式的调研。（错）92、在对原始信息进行评级时，使用的主要标准是信息渠道的稳定性(可靠)。（对）93、人力资源战略规划是各种

人力资源的具体计划的核心。（对）94、招聘过程中产生的不公正现象的最主要根源是经济利益原因。（错）95、绩效管理的效度，强调的是绩效管理方式的效度。（内容，指绩效管理事项是否真实反映特定工作程序和方法的程度）（错）96、无领导小组讨论是已经被多年实践充实、完善并被证明是很有效的管理干部测试的方法。（错）97、能力主导型的绩效考评适合于对管理性、事务性工作进行考评。（行为，没有能力主导型的概念，其它为品质、效果主导型）（对）98、企业的劳动关系管理制度不仅是劳动者必须遵守的行为规则，而且也是企业必须遵守的行为规则。（错）99、使用硬性分析法的假设前提是员工的工作行为和工作绩效呈几何分布。（对）100、市场经济条件下，企业劳动条件是在国家法律法规的最低标准上由企业所有者确定的。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