

2005年11月助理人力资源管理师考试试卷 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_2005_E5_B9_B411_E6_c37_460466.htm

一、单选题（160小题，每题1分，共60分。）

- 1、需要采集有关自变量和因变量资料的调查研究是（a）。
a 因果关系调研 b 描述性调研 c 预测性调研 d 探索性调研
- 2、属于书面调研报告的主要内容（c）。
a 调研的时间进度 b 调研的内部因素 c 调研的方式方法 d 调研的外部因素
- 3、目前我国市场配置人力资源的基本原则是（c）。
a 确保质量 b 降低成本 c 双向选择 d 德才兼备
- 4、信息具有滞后性的原因是（b）。
a 信息流总落后于资金流 b 信息流总落后于物流 c 物流总落后于信息流 d 资金流总落后于信息流
- 5、信息的准确性的另一个含义是（a）。
a 同一信息具有统一性或唯一性 b 同一信息具有完整性或唯一性 c 同一信息具有唯一性或连贯性 d 同一信息具有完整性或连贯性
- 6、企业管理体制中的“制”指的是（a）。
a 企业组织的无形部分 b 中层管理者之间的关系 c 不同管理单元的沟通 d 决策层对整个企业的控制力
- 7、企业组织的层次与管理幅度的关系是：管理幅度越大，管理的层次（b）。
a 越多 b 越少 c 可能多可能少 d 不变
- 8、在工作丰富化过程中，应考虑的因素有（a）。
a 多样化和任务的整体性 b 多样化和任务的协调性 c 任务的整体性和任务的趣味性 d 多样化和任务的趣味性
- 9、岗位设置的基本原则是（c）。
a 因人设岗 b 因制设岗 c 因事设岗 d 因利设岗
- 10、企业各部门对员工的补充需求量主要包括（a）。
a 由于实际发展所必须增加的人员和由于“自然减员”所需补充的人员 b 由于企业经济性裁员后所需要增加的人员和由于“自然减员”所需补充的人员 c 由于

实际发展所必须增加的人员和由于企业经济性裁员后所需要增加的人员d 由于劳动力价格下降所增加的人员和由于企业经济性裁员后所需要增加的人员11、 人员招聘的最终目的是 (d)。 a 保证组织有足够的人力需求b 选择素质高、质量好的人才c 招聘到最优的人才d 达到组织整体效益的最优化12、 人员配置的根本目的是 (a)。 a 使得个人能力水平与岗位要求相适应b 为任何人找到和创造发挥作用的条件c 通过个体之间取长补短形成整体优势d 保持所有员工的身心健康13、 招聘一般专业技术人员通常采取的 (b) 途径a 猎头公司b 人才交流中心c 熟人推荐d 大学校园14、 以下关于推荐法的阐述中 , 不正确的是 (c)。 a 使用推荐法招聘成功的概率较大b 使用推荐法招聘对候选人的情况比较了解c 使用推荐法招聘成本较高d 使用推荐法招聘人员素质高 , 可靠性强15、 与简历相比 , 单位设计的申请表往往 (d)。 a 没有统一的标准b 没有简历有效c 增加预选的时间d 有利于准确了解候选人的信息16、 面试开始时应从应聘者 (a) 开始发问。 a 可以预料到的问题b 最预想不到的问题c 最难于回答的问题d 简历中有疑问的地方17、 在应聘人员较多的情况下 , 为了在短时间内筛选一部分人员最好采用 (b)。 a 面试b 笔试c 情景模拟d 心里测试18、 一般来说 , (d) 不适于采用情景模拟测试方法进行挑选。 a 服务人员b 事务性工作人员c 管理人员d 技术操作人员19、 心理测试的结果是对应聘者的 (d) 的一种评定。 a 智力水平和个性差异b 智力特征和发展潜力c 能力特征和个性差异d 能力特征和发展潜力20、 通过计算 (b) 可以分析招聘信息发布的效果。 a 招聘单价b 应聘比例c 招聘完成比例 (超额完成) d 录用比例(素质高) 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