

企业人力资源规划练习多项选择题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/463/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E4_BA_BA_E5_c37_463030.htm 多项选择题 1.影响和制约组织结构设计 and 建立的因素主要来自于（ ）方面。 A.信息沟通、技术特点、经营战略 B.管理体制、企业规模、环境变化 C.经营战略、投资成本、人才结构 D.企业规模、投资成本、管理体制 E.信息沟通、人才结构、企业规模 2.部门结构模式本身贯穿着一定的组合原则，包括以（ ）来设计部门结构。 A.效率为中心 B.成果为中心 C.关系为中心 D.责任为中心 E.工作和任务为中心 3.以工作和任务为中心来设计部门结构，其设计的结果是（ ）组织结构模式，也就是广义的职能制组织结构模式。 A.直线制 B.直线职能制 C.事业部制 D.模拟分权制 E.矩阵结构 4.以成果为中心来设计部门结构，通常表现为（ ）模式。 A.直线制 B.直线职能制 C.事业部制 D.模拟分权制 E.矩阵结构 5.对组织结构的现状和存在问题进行充分调查，掌握资料 and 情况，其中系统地反映组织结构的主要资料有（ ）。 A.工作岗位说明书 B.组织体系图 C.管理业务流程图 D.绩效考评表 E.岗位规范 6.企业发展到一定阶段，其规模、产品 and 市场都发生了变化。这时，企业应采用适合的组织发展战略，对组织结构做出相应的调整。主要战略有（ ）。 A.细分市场战略 B.扩大地区战略 C.纵向整合战略 D.多种经营战略 E.增大数量战略 7.以下关于矩阵制的说法中（ ）是正确的。 A.是集权和分权相结合的组织结构形式 B.一般为了完成临时任务而组建 C.具有双道命令系统 D.信息沟通迅速，解决问题及时，管理效率较高 E.组建方便，但组织关系比较复杂

8.企业适合采用分权的组织结构形式的情况是()。 A.企业的技术比较复杂,且工艺多变 B.企业所面临的外部环境经常变化 C.企业组织的规模非常庞大 D.企业到了产品多样化的战略发展阶段 E.企业的管理体制以行政手段为主

9.以下说法符合人力资源规划的总目标的是()。 A.实现企业利润最大化 B.最大限度地开发和利用人力资源的潜力 C.有效的激励员工,保持智力资本竞争的优势 D.实现人力资源的最佳配置 E.企业在适当时机,获得适当人员

10.企业人力资源规划从内容上看,可以区分为()规划。 A.员工开发规划 B.组织人事规划 C.人员薪酬规划 D.战略发展规划 E.制度建设规划

11.企业的组织人事规划一般包括()方面的内容。 A.劳动岗位薪酬福利计划 B.岗位培训计划 C.劳动组织调整发展计划 D.组织结构调整变革计划 E.劳动定员定额计划

12.企业内部人力资源供给一般来说是企业人力资源供给的主要部分,内部人力资源供给量必须考虑()。 A.内部人员的退休、死亡的人数 B.员工的内部流动的数量 C.人才市场的人力资源供给数量 D.员工辞职、解聘的人数 E.国家用人政策

13.人力资源信息库,比传统的个人档案具有()等优点,能够确切反映员工流动信息。 A.容量大 B.可靠性强 C.调用灵活方便 D.易于记录 E.文字信息丰富充实

14.()是企业内部人力资源供给预测的方法。 A.计算机模拟法 B.马尔可夫模型 C.技能清单法 D.管理能力清单法 E.管理人员接替图表法

15.影响企业外部劳动力供给的因素主要有()。 A.组织本身的经济实力 B.人口政策及人口现状 C.劳动力市场发育程度 D.社会就业意识和择业心理偏好 E.组织的福利工资待遇情况

16.以下关于人力资源供给预测的说法错误的是()。 A.大中专院校应届毕业生的供给较为确定,预

测较为容易 B.复员专业军人，由国家指令性计划安置就业，也较容易预测 C.企业进行外部人力资源供给预测的时候可以考虑用技能清单法 D.失业人员和流动人员一般较难预测 E.技能清单法可通过集中收集管理者岗位方面的信息，为人事决策提供可靠信息

17.以下（ ）要素可以作为企业人力资源需求预测的解释变量。 A.企业的业务量或产量 B.预期的流动率 C.提高产品或劳务的质量或进入新行业的决策对人力资源需求的影响 D.生产技术水平或管理方式的变化对人力资源需求的影响 E.企业所能拥有的财务资源对人力资源需求的约束

18.以下关于企业人力资源需求预测的说法错误的是（ ）。 A.集体预测方法是一种主观进行人员需求预测的方法，适合对人力资源长期趋势预测 B.趋势分析是以时间作为变量的需求预测，比较简单，没有考虑其他因素的影响 C.计量分析模型分析一般以产量或服务的业务量作为变量 D.转换比例法是根据企业中管理人员的数量来预测其他人员数量的方法 E.计算机模拟法是企业人力资源需求预测中较为简单但最精确的一种方法

19.用来预测人员需求的方法有（ ）。 A.集体预测法 B.管理人员接替图表法 C.人力资源信息库法 D.回归分析法 E.劳动定额法

20.在企业出现人力资源供不应求时，（ ）说法是正确的。 A.企业可以通过雇佣一些非全日制员工的做法来缓解矛盾 B.企业可以把相对富裕的人员调配到空缺岗位 C.企业可以进行科学研究以提高劳动生产率 D.企业可以从外部进行招聘 E.可以短时间内让员工加班以作为短期的应急措施

21.对企业的人力资源供过于求的情况，应采取的主要措施为（ ）。 A.提高工人的劳动生产率 B.鼓励员工提前退休 C.适当减少员工的工作时间，降低员工的工资水平 D.鼓励员工自谋职业 E.改

进工艺设计，调动员工的工作积极性 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