

2005年11月助理人力资源考试试卷 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_2005\\_E5\\_B9\\_B411\\_E6\\_c37\\_54310.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022_2005_E5_B9_B411_E6_c37_54310.htm)

一、单选题（160小题，每题1分，共60分。每小题只有一个最恰当的答案，请在答题卡上将所选答案的字母涂黑）

- 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、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 心理测试 18、一般来说，(D) 不适用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 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)