

HR管理考模(一) 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\\_HR\\_E7\\_AE\\_A1\\_E7\\_90\\_86\\_E5\\_B8\\_c37\\_54624.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022_HR_E7_AE_A1_E7_90_86_E5_B8_c37_54624.htm)

第一部分人力源划一、单项选择题；1.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.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2、（ ）属于人力资源管理部门的职责。A . 直接管理组织成员 B . 领导和控制组织成员 C. 协助各级管理者做好管理与开发D. 独立负责人员的选、聘、训、评及开发、调配3、关于定员定额表述正确的是（ ）。A.定压就是企业用人质量的界限 B.定额是组织生产、指导分配的基本依据 C.定额是产品生产过程中所消耗的全部劳动的标准 D.按照综合程度，定员定额标准分为单项标准和综合标准4、狭义的人力资源规划实质上是（ ）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5、某高校2003年在校生有15000人，师生比例为1：20，在2004年计划增加招生1800名，由于工作条件的改善，预计工作效率会增加5%，根据需求预测的转换比率法，该校2004年需要的教师数应为（ ）。A、 14人 B、 750人 C、 800人 D、 832人6、生产过程中，员工可以自行设定目标，获得各项反馈信息，这种工作设计的措施属（ ）。A、 工作满负荷 B、 工作丰富化 C、 横向扩大工作 D、 纵向扩大工作7、岗位设计工作的入手点不包括（ ）。A、 扩大工作内容 B、 工作满负荷 C、 劳动环境的优化 D、 劳动关系的改进8、人力资源管理的基础是（ ）。A、 人力资源计划 B、 人员培训 C、 劳动定额 D、 工作分析9、直线制是一种最

简单的集权式组织结构形式，又称（ ）。A、上下式结构 B、学校式结构 C、军队式结构 D、分权制结构

10、岗位分析的内容取决于岗位分析的（ ）。A、目的 B、要求 C、结果 D、目的和要求

11、岗位分析主要包括两个方面的研究任务，即（ ）。A、岗位描述，岗位要求 B、岗位名称，岗位职责 C、岗位能力，岗位要求 D、岗位描述，岗位职责

12、一般来说，某一组织中的岗位设置是由该组织的（ ）决定的。A、领导 B、群众 C、领导集体 D、总任务

13、人力资源与其他资源不同，具有（ ）等特征。A.战略性、能动性和陪开发的无限性 B、战略性、能动性和陪开发的有限性 C、积极性、创造性、可用性和无限性 D、积极性、主动性、创造性和有限性

14、人力资源需求的影响因素不包括（ ）。A、企业外部环境 B、企业内部环境 C、管理者个人偏好 D、人力资源自身

15、人力资源规划又被称为人力资源管理活动的（ ）。A.纽带 B.手段 C.策略 D.目标

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)