

高级人力资源管理师考试模试单选题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E9\\_AB\\_98\\_E7\\_BA\\_A7\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_54833.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54833.htm) 理论知识部分 (26

~ 125题,共100道题,满分为100分) 一,单项选择题(26 ~ 85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相应字母涂黑) 26,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 ). (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 27,狭义的人力资源规划实质上是( D ). (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 28,关于正式组织和非正式组织的叙述,下列说法不正确的是( C ). (A)前者是经过人为筹划设计而形成的,后者是自发形成的 (B)组织成员形成非正式组织的心理需要,都是正式组织所不能满足的 (C)两者都有明确的组织目标 (D)非正式组织对于正式组织的影响具有两面性 29,事业部制结构遵循的主要原则是( B ). (A)集中决策,分散投资 (B)集中决策,分散经营 (C)组织结构服从战略 (D)以成果为中心 30,影响和制约组织结构的因素有( A ). (A)信息沟通,技术特点,经营战略 (B)管理体制,企业规模,投资成本 (C)经营战略,投资成本,环境变化 (D)企业规模,人才结构,管理体制 31,某企业计划用任务总工时为5050,企业的定额工时为50,计划期劳动生产率变动系数为0.01.运用劳动定额法预测企业的人力资源需求量应为( B ). (A)50人 (B)100人 (C)150人 (D)200人 32,以工作为中心来设计部门结构,其设计结果是( B ). (A)模拟分权制 (B)广义的职能制组织结构模式 (C)狭义的职能制组织结构模式 (D)事业部制

33,关于工作说明书的编写,错误的是( A ). (A)使用语言应该具有较强的专业性 (B)工作职责的罗列应该符合逻辑顺序 (C)对于基层员工工作的描述应更具体,详细 (D)可以用完成某项职责所用的比重来说明该职责的重要性 34,人力测评中了解人际关系能力最有效的方法是( D ). (A)集体面试 (B)资历审核 (C)文件筐测验 (D)无领导小组讨论 35,相对于内部招聘而言,外部招聘有利于(C ). (A)培养员工的忠诚度 (B)促进团结,消除矛盾 (C)招聘到高质量人才 (D)激励员工,鼓舞士气 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)