

高级人力资源管理师考前部分试题 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_54838.htm

高级人力资源管理师考前部分试题理论知识部分(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36,无领导小组讨论法可测评参试者的(D).(A)团体决策以及逻辑思维能力 (B)自身角色的认知能力和自信心(C)专业知识,技术以及分析,解决问题的能力(D)沟通技巧,组织能力,压力处理以及人际关系的敏感度37,一般来说,单位在招聘办公室职员时大多采用(C)的方法.(A)员工推荐 (B)主动求职(C)内部招聘 (D)报纸招聘38,人员招聘的直接目的是为了(B).(A)招聘到精英人员 (B)获得组织所需要的人(C)增加单位人力资源储备 (D)提高单位影响力39,招聘原则中(A)是保证企业招聘到高素质人才和实现招聘活动高效率的基础.(A)公开公平竞争 (B)双向选择(C)遵循国家法律法规 (D)效率优先原则40,若进行组织人员配置状况分析后显示出工作负荷过重时,应采取的对策是(B).(A)减轻其工作负担或增加该岗位的休息日 (B)减轻其工作负担或新设一个岗位来分担岗位工作(C)减轻其工作负担或纵向细分该岗位工作(D)减轻其工作负担或横向细分该岗位工作41,关于外聘教师与内部培养教师的优劣比较,表述正确的是(D).(A)外聘教师能保证交流的顺畅 (B)企业内部开发教师资源成本较高(C)使用内部培养教师可能会加大培训风险(D)内部培训教师可能影响培训对象的参与积极

性42,适用于晋升前人际关系训练的培训方法是(D).(A)拓展训练 (B)特别任务法(C)管理者训练 (D)敏感性训练法43,敏感性训练的特定目的是(A).(A)提高员工对人际关系的敏感性 (B)教导主管如何协助部属处理敏感的问题(C)训练学员处理敏感度高的工作任务的能力(D)降低学员对业务处理的敏感度,以防止精神紧张44,与角色扮演法相比,模拟训练法更侧重于(A).(A)操作技能的培训 (B)反应评估(C)分析问题,解决问题能力的培训 (D)晋升前的人际关系训练45,在培训过程中,监控中间效果是(D)在不同培训阶段的提高和进步幅度.(A)评估培训讲师 (B)评估管理人员(C)评估教务管理人员 (D)评估受训者46,虚拟培训的优点不包括(B).(A)仿真性,超时空性 (B)成本低(C)安全性 (D)自主性 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