

中级人力资源管理师-人力资源管理

1、与物质资产不同，人力资产的所有者是（），人力资本投资的最大获益者是（）。

- A. 员工，企业
- B. 企业，社会
- C. 社会，员工
- D. 员工，员工

2、关于人力资源管理人员的职权，不正确的陈述是（）。

- A. 直线管理者要为人力资源管理者提供人力资源管理方面的支持
- B. 人力资源管理者要经常对直线管理者进行相关必要的人力资源管理培训
- C. 协助组织最高管理层确保人力资源方面的战略，目标，政策和各项规定的实施
- D. 人力资源管理职权既有与直线管理者相似的直线职能，也有其自身特有的服务职能

3、按照密歇根大学大卫·乌里奇教授的划分，人力资源管理者 and 部门要及时定义，制定和提交有关绩效团队，缩短创新周期或实现新技术的变革创新计划，这描述的是人力资源管理部门的（）角色。

- A. 变革推动者

- B. 管理专家
- C. 战略伙伴
- D. 员工激励者

4、在采用成本领先战略的组织中，有关人力资源管理的描述存在错误的是（）。

- A. 采用短期的，结果导向的绩效评价
- B. 组织试图提高效率，削减成本，并更多地采用内部晋升
- C. 建立内部一致性报酬系统，拉大上下级之间的工资差距
- D. 将工作说明书定得更加宽泛，向员工提供更为宽泛的职业通道

5、实施聚焦战略组织的关键因素是（）。

- A. 激励创新
- B. 培训和保证顾客满意
- C. 削减成本
- D. 采用内部晋升机制

6、下面关于裁员中的幸存者的表述错误的是（）。

- A. 他们会有负罪感
- B. 他们往往会心存感激，富有激情地去高效率地工作
- C. 他们会为未来担忧
- D. 他们能在不加薪的情况下被要求承担更多的工作

7、实施低成本战略的生产企业应采取的人力资源方法是()。

- A. 确定关键员工，并制定特殊的人才保留战略
- B. 制定适当地规划以保证及时雇佣和培训新员工
- C. 重点是激励创新，为员工提供更为宽泛的职业通道
- D. 采取内部晋升，建立具有内部一致性的报酬系统

8、实施转向或紧缩战略的组织在人力资源需求上的主要问题是()。

- A. 确定关键员工
- B. 组织之间的合并
- C. 裁员
- D. 制定特殊的人才保留战略

9、下列关于不同经营战略的人力资源需求的表述错误的是()。

- A. 采用转向或紧缩战略的组织裁员是其主要问题
- B. 采用差异化战略的组织人力资源管理的重点是激励创新
- C. 采用聚焦战略的组织常常会聘用符合目标市场对象的人
- D. 采用成本领先战略的组织会围绕短期的，结果导向的绩效评价来制定人力资源战略

10、量化评估对组织人力资源管理活动的重要意义不包括()。

- A. 有助于掌握人力资产增值情况，帮助企业灵活应对外界环境的改变

- B. 可以使人力资源部门绩效评定更合理
- C. 有助于显现人力资源部门的工作成绩，提升人力资源管理部门的作用地位
- D. 保证人力资源管理对组织发展产生战略性的贡献

11、根据人力资源管理者六项角色模型，人力资源专业人员能否成为高效人力资源领导者的核心要素是（）。

- A. 文化与变革的服务者
- B. 人才管理者 / 组织设计者
- C. 可信任的参与者
- D. 战略设计师

12、战略性人力资源管理的一个重要观点认为，从高层到基层，几乎所有所有的管理人员都要承担人力资源管理的责任，其原因不包括（）。

- A. 所有管理者喜欢从事人力资源管理工作
- B. 人力资源管理活动贯穿于员工的日常工作之中
- C. 人力资源管理制度与政策的落实需要各部门的积极推行
- D. 人力资源管理活动需要各个部门的配合与支持

13、按照密歇根大学的大卫·乌里奇教授的划分，人力资源管理者通过各种激励方案的设计激发员工更积极和主动的工作，这描述的是人力资源管理的（）角色。

- A. 管理专家
- B. 变革推动者
- C. 员工激励者
- D. 战略伙伴

14、在人力资源管理者的六项角色模型中，被乌里奇教授称为“支柱——必要但不充分”的是（）。

- A. 战略变革设计者
- B. 可信赖的行动家
- C. 文化管理者
- D. 业务联盟和日常工作战术家

15、力图提高效率，削减成本，将节省的资金用于吸引顾客的经营战略是（）。

- A. 成本领先战略
- B. 聚焦战略
- C. 差异化战略
- D. 维持战略

16、关于人力资源有效性指数的陈述，正确的是（）。

- A. 由美国舒斯特教授提出
- B. 不仅能够说明企业人力资源的绩效，而且反映了组织的环境气氛状

况

- C. 发现并证实了六个可以用来衡量人力资源管理部门绩效的指标
- D. 由 15 项相关指标组成，反映了组织的环境气氛状况

17、下列关于组织人力资源投资意愿的陈述中，正确的是 ()。

- A. 能够使用到方便，专业的外包服务的组织对自己内部的人力资源管理职能投资更少
- B. 组织更愿意对员工培训那些能够被其他雇主利用的技能
- C. 认为人力资产像物质资产一样可以复制和转让的组织更愿意对人力资源进行投资
- D. 不愿冒险的组织更可能对员工进行重大投资

18、关于对人力资源部门的绩效评价的陈述，错误的是 ()。

- A. 有助于显现人力资源部门的工作成绩，提升人力资源管理部门的作用地位
- B. 对人力资源部门工作的定量评价应采用等级评定法
- C. 在实践中，对人力资源部门工作的评价往往综合采用定量和定性指标
- D. 人力资源指数不仅可以说明组织的人力资源绩效，而且反映了组织的环境气氛状况

19、关于人力资源的陈述，正确的是 ()。

- A. 直线经理们从不对人力资源管理的绩效表示怀疑
- B. 目前很少有实证材料证明人力资源管理的工作价值
- C. 目前很多企业制定了正规的测评程序来测量人力资源管理工作效率
- D. 人力资源的绩效影响很容易量化评估

20、根据巴尼 1991 年的观点，能够带来竞争优势的企业资源需要具备的特点是 ()。

- A. 稳定性
- B. 稀缺性
- C. 可替代性
- D. 可模仿性

21、采用差异化战略的组织采取的人力资源管理措施应当是 ()。

- A. 将工作说明书定得更加宽泛，以获得员工更大的创造性
- B. 精简劳动力队伍
- C. 制定严格的规则和流程对员工行为加以约束
- D. 采用内部差距较大的薪酬系统

22、战略性人力资源管理发生作用的重要原则是 ()。

- A. 稳定
- B. 变革

C. 组织

D. 匹配

23、战略性人力资源管理的重要原则是 ()。

A. 必须经常进行变革

B. 组织结构不宜太复杂

C. 人力资源战略必须要稳定

D. 人力资源战略与企业战略必须匹配

24、下列有关人力资源管理活动绩效评估方法的陈述，错误的是 ()。

A. 评价人力资源管理部门的成绩，可以衡量人力资源管理部门工作对组织整体绩效的贡献

B. 人力资源有效性指数由美国舒斯特教授提出，由信息沟通等 15 项因素综合而成

C. 人力资源指数不仅说明了企业人力资源绩效，而且反映了组织的环境气氛状况

D. 评价人力资源管理部门的成绩，可以对其本身的工作进行评定

25、战略性人力资源管理的重要特征是以 () 的观点来看待人力资源。

A. 联系

B. 投资

C. 发展

D. 竞争

26、按照密歇根大学大卫·尤里奇教授对人力资源管理者角色的划分，能够开发设计出适合本组织具体情况的人力资源管理系统，表现出熟练的业务能力，并对部门管理者提供人力资源管理的专业性咨询，这是人力资源管理者（ ）角色。

- A. 战略伙伴
- B. 变革推动者
- C. 管理专家
- D. 员工激励者

27、人力资源专业人员需要具备的特征中，（ ）是人力资源管理人员进行工作的基础，也是他们区别于其他管理人员的主要标志。

- A. 业务知识
- B. 变革能力
- C. 专业知识
- D. 创新能力

28、人力资源管理者直线职能包括（ ）。

- A. 训练员工掌握新的技能
- B. 要协助组织最高管理层确保人力资源方面的战略，目标，政策和各项规定的实施

- C. 为直线管理者提供人力资源管理方面的支持
- D. 在整个组织范围内，对组织其他管理者可能行使相当程度的直线职能
- E. 在人力资源管理部门内部，行使直线管理者的职权，指挥其下属的工作

29、下列关于内部成长战略内容的描述，正确的有（）。

- A. 关注市场开发, 新产品或新服务的开发
- B. 制定适当的规划以保证及时雇用和培训新员工
- C. 将资源组织起来以强化现有优势
- D. 实行适度的裁员战略
- E. 适应市场需求，改变现有员工的晋升和发展机会

30、下列关于传统的人力资源管理与战略性人力资源管理的表述正确的有（）。

- A. 传统的人力资源管理人员的职责是职能专家，战略性的是业务管理人员
- B. 传统的焦点在于员工关系，战略性的在于与内部及外部客户的合作关系
- C. 传统的关键投资在于人, 知识，战略性的在于资本, 产品
- D. 传统的经济责任在于成本中心，战略性的在于投资中心
- E. 传统的创新是缓慢, 被动, 零碎的，战略性的是迅速, 主动, 整体的

31、关于组织人力资源投资意愿的陈述，正确的是（）。

- A. 高级管理层对员工的重视程度是决定其是否愿意对人力资源进行投资的一个关键性因素
- B. 在对待风险的态度上，认为人力资本投资风险远大于物质投资
- C. 认为人力资产像物质资产一样可以复制和转让的组织更愿意对人力资本进行投资
- D. 如果投资的是组织内非常专门化的技能，而非市场通用的热门技能，则投资的风险就小
- E. 能够使用到方便，专业的外包服务的组织对自己内部的人力资源管理职能投资更少

32、裁员中的幸存者往往会（）。

- A. 产生负罪感
- B. 具有较高的满意度和归属感
- C. 得到加薪
- D. 热情高效地工作
- E. 产生对未来的担忧

33、人力资源有效性指数的组成包括（）。

- A. 组织环境
- B. 管理质量

- C. 总收入 / 员工总数
- D. 经营收入 / 员工费用
- E. 员工参与管理

34、下列有关战略性人力资源管理的描述，正确的有（）。

- A. 战略性人力资源管理在变革创新方面比较主动，系统
- B. 战略性人力资源管理的注意焦点在于组织与内部员工和外部股东的合作关系
- C. 战略性人力资源管理将资本，产品，品牌，技术以及投资战略作为组织的关键性投资
- D. 战略性人力资源管理方法认为人员管理的主要职责由人力资源部门的职能管理专家承担
- E. 战略性人力资源管理从关注人力资源活动的增值角度考虑费用支出

35、在绩效管理过程中，非人力资源管理部门的职责有（）。

- A. 参加考核者的培训
- B. 与员工进行沟通，制定绩效改进计划
- C. 指导各部门确定考核指标的内容和标准
- D. 具体实施本部门的考核
- E. 根据考核结果向人力资源部门提出相关的建议

36、组织的战略制定包括的阶段有()。

- A. 确定目的和目标
- B. 确定组织结构
- C. 确定组织的主要优势和劣势
- D. 确立并说明经营活动的使命
- E. 确定关键性的作用因素

37、与外部成长战略相关的关键战略性人力资源管理问题有()。

- A. 对不同组织的人力资源管理体系进行合并
- B. 制定适当的规划以保证及时雇用和培训新员工
- C. 确定关键员工，并制定特殊的人才保留战略以留住他们
- D. 改变现有员工的晋升和发展机会
- E. 裁员战略

38、关于人力资源管理的能力和素质，正确的陈述是()。

- A. 专业知识使人力资源管理人员与其他部门的人员没有区别
- B. 人力资源管理人员不需要了解财务，技术等具体知识
- C. 必须具备确保变革成功的方式来监控变革完成的技能
- D. 具备经营活动的能力
- E. 专业知识是人力资源管理人员进行工作的基础

39、衡量人力资源部门工作对组织整体绩效贡献的指标有()。

- A. 招聘录用率
- B. 培训投资回报率
- C. 出勤率
- D. 人力资源指数
- E. 人力资源有效性指数

40、某大学有 30000 名学生和 2000 名专业教师，如果大学预期明年的注册学生比例会增加 5%，根据比率分析法，相应教师队伍应达到 () 人。

- A. 2100
- B. 2150
- C. 2300
- D. 2400

41、关于人力资源规划的步骤，下列说法不正确的是 ()。

- A. 信息的质量决定着人力资源规划的质量
- B. 人力资源规划最关键性的一环是人力资源需求与供给的预测
- C. 组织目标与战略规划先于人力资源规划
- D. 人员需求预测先于组织目标与战略规划

42、人力资源规划活动的主要目标是 ()。

- A. 使组织内部和外部人员的供应与特定时期组织内部预计空缺的职

位相吻合

B. 帮助员工认识自己的潜在的能力, 并在实际工作中充分发挥这种能力

C. 为组织不断补充新生力量

D. 有计划地给员工传授完成本职工作所需要的知识, 技能, 态度, 使员工能够胜任工作

43、下列关于德尔菲法的表述错误的是 ()。

A. 一般适合于人力总额的预测

B. 参与专家人数一般不少于 30 人

C. 采用匿名形式进行, 避免了从众行为

D. 为保证预测的准确性, 专家的预测必须提供精确地数字, 而不能使用估计数字

44、在制定人力资源规划的准备工作中首先对 () 进行分析和调研。

A. 人员供给预测

B. 组织的战略目标

C. 人员需求预测

D. 人力资源信息

45、人力资源规划往往要求组织中的部分甚至全部重要工作重新进行分析和界定, 对工作乃至整个组织进行重新设计, 并对相应的人力资

源进行新的规划。这体现的是人力资源规划与 () 的关系。

- A. 工作分析与工作设计
- B. 绩效考核
- C. 培训和开发
- D. 薪酬福利

46、继任规划是指公司制定的用来填补最重要的 () 职位的计划。

- A. 市场业务人员
- B. 管理决策
- C. 基层技术
- D. 生产一线员工

47、既有一个中心装置还有多个与中心装置相连或彼此相连的节点的人力资源信息系统类型是 ()。

- A. 分散型
- B. 独立型
- C. 集中型
- D. 混合型

48、有一种规划是从实现组织目标的过程中，人力资源应该发挥什么作用的角度来分析组织目标和资源获取过程。这种规划是指 ()。

- A. 年度人力资源计划

- B. 战术性人力资源计划
- C. 人力资源规划
- D. 战略性人力资源规划

49、已知某企业人力资源供给情况如下表，期初人员数量：高层领导 40 人，部门领导 80 人，业务主管 120 人，业务员 160 人。下一年预计业务员将减少 () 人。

- A. 24
- B. 32
- C. 50
- D. 56

50、以匿名的形式分几轮征求和汇总专家意见的人力资源需求预测方法是 ()。

- A. 主观判断法
- B. 马尔科夫法
- C. 德尔菲法
- D. 回归分析法

51、下列人力资源预测方法中，() 是一种岗位延续计划，用以了解潜在的人员变动。

- A. 人员核查法

B. 人员调配图

C. 德尔菲法

D. 马尔科夫分析法

52、下列关于实施人力资源需求预测的程序，正确的排列顺序是（）。

①估算各职能工作活动的总量②预测组织未来生产经营状况③确定各职能活动及各职能活动内不同层次类别人员的需求量④确定各职能及各职能内不同层次类别人员的工作负荷

A. ②-①-③-④

B. ②-①-④-③

C. ①-②-③-④

D. ②-④-①-③

53、关于人员核查法的描述，正确的是（）。

A. 它是一种静态的预测方法

B. 它更适应于规模比较大的组织

C. 它用于对未来人力资源的分布状况进行预测

D. 它更多地应用于长期人力资源拥有量的预测

54、马尔科夫分析方法的基本思想是（）。

A. 确定出各类人员的未来分布，作出人员供给的预测

B. 第一步是制作一个人员变动表

C. 以 5—10 年为周期进行预算

D. 找出过去人事变动的规律，以此推测未来的人事变动趋势

55、某公司经营规模迅速扩张，但由于人员储备不足，造成很多重要岗位无人填补，这说明该公司的 () 工作没有做好。

A. 人力资源规划

B. 薪酬管理

C. 绩效评价

D. 工作分析

56、人力资源需求预测程序的第一步是 ()。

A. 确定各职能及各职能内不同层次类别人员的工作负荷

B. 估算各职能工作活动的总量

C. 确定各职能活动及各职能活动内不同层次类别人员的需求量

D. 预测组织未来生产经营状况

57、企业人力资源结构调整的最好时机是 ()。

A. 人力资源的供给不足

B. 企业的经营规模萎缩

C. 人力资源的供给充足

D. 组织结构性失衡

58、配备规划是针对()所做的规划。

- A. 员工个人成长需求与组织的发展相结合
- B. 中, 长期内不同职位或工作类型人员分布状况
- C. 组织中需要填补的最重要管理决策职位
- D. 改善个人与岗位要求的配合关系

59、关于组织内部供给预测中使用人员调配图的陈述, 正确的是()。

- A. 它依据的是组织过去的人员变动比率
- B. 它揭示的是组织人员的潜在变动情况
- C. 它是一种静态的人员预测方法
- D. 它的核心是人员转移矩阵表

60、企业外部人力资源供给预测包括()。

- A. 基层劳动力市场预测和上层劳动力市场预测
- B. 垄断劳动力市场预测和自由劳动力市场预测
- C. 外部劳动力市场预测和内部劳动力市场预测
- D. 地方劳动力市场预测和全国劳动力市场预测

61、公司制定的用来填补最重要的管理决策职位的计划是()。

- A. 晋升规划
- B. 配备规划
- C. 职业规划

D. 继任规划

62、关于人员核查法的陈述，正确的是（）。

- A. 是一种动态的预测方法
- B. 能够反映人力拥有量的未来变化
- C. 多用于短期人力拥有量预测
- D. 常用于长期人力拥有量预测

63、通过系统地评价人力资源需求来制定措施，从而使组织能够稳定地拥有一定数量和质量的人力资源，实现人员供需匹配，这种活动被称为（）。

- A. 工作分析
- B. 培训与发展
- C. 绩效管理
- D. 人力资源规划

64、独立型的人力资源系统是指（）。

- A. 将某些模块集中在一起同时将其他功能留给使用者自行斟酌使用
- B. 既有一个中心装置还有多个与中心装置相连或彼此相连的节点
- C. 将所有的控制权与责任集中设置在一个节点上
- D. 有多个子系统，子系统可以彼此相连也可以没有关系

65、在人力资源规划中最关键性的一环是()。

- A. 供需匹配
- B. 执行计划与实施监控
- C. 对人力资源信息的掌握
- D. 对人力资源需求与供给的预测

66、分析企业在过去几年中的业务活动量和人员数量之间的相关性，从而预测企业未来人员需求的技术是()。

- A. 回归分析法
- B. 时间序列分析法
- C. 主观判断法
- D. 配对比较法

67、根据企业人员的分布状况和层级结构拟定人员提升的政策和方案，属于人力资源规划的()。

- A. 配备规划
- B. 晋升规划
- C. 补充规划
- D. 继任规划

68、某销售公司预计明年的销售目标为 1200 万元，根据今年销售统计分析，每销售千元货物需要 1 人/小时。若明年按 250 个工作日，

每工作日 8 小时计算，不考虑其他因素的影响，明年要完成销售任务需要的销售人员数量为 () 人。

- A. 12
- B. 18
- C. 6
- D. 24

69、下面有关人力资源规划目标的描述不正确的是 ()。

- A. 防止人员配置过剩或不足
- B. 确保组织在适当的时间, 地点获得适当数量并具备所需技能的员工
- C. 确保组织能够对环境变化作出适当的反应
- D. 分别为所有的人力资源活动和体系提供各自不同的方向和不同的标准

70、() 是一种较粗的人力需求预测方法，容易扩大部门需求，形成“帕金森定律”所指出的现象。

- A. 回归分析法
- B. 时间序列分析法
- C. 主观判断法
- D. 配对比较法

71、下列关于人力资源规划的表述错误的是 ()。

- A. 它着眼于为组织未来的经营或运作预先准备人力
- B. 人力资源规划的缺乏对组织造成的损害是极小的
- C. 它有时也叫做人力资源计划
- D. 人力资源规划是企业实现战略目标的保证

72、人力资源规划与组织的发展战略之间存在着()的关系。

- A. 正比
- B. 单向引导
- C. 双向互动
- D. 反比

73、人力资源规划对组织的良性发展以及人力资源管理系统的有效运转的作用有()。

- A. 有助于组织人员稳定
- B. 有助于减少组织的浪费
- C. 有助于制定组织的发展前景
- D. 有助于降低人力资本的开支
- E. 有助于组织发展战略的制定

74、当人力资源供给小于需求的时候,为达到平衡可以采取的措施有()。

- A. 从外部雇佣人员

- B. 提高现有人员的工作效率
- C. 延长劳动时间
- D. 将组织的某些人力资源业务外包
- E. 扩大经营

75、下列属于组织外部人力供给来源的有()。

- A. 失业人员
- B. 各类学校毕业生
- C. 转业退伍军人
- D. 员工的调动与晋升
- E. 其他组织流出人员

76、建立人力资源信息系统的程序包括()。

- A. 选择人力资源信息系统
- B. 人力资源信息系统的设计与发展
- C. 人力资源信息系统的实施
- D. 人力资源信息系统的维护
- E. 培训与评价

77、德尔菲法的特点有()。

- A. 吸取和综合了众多专家的意见，避免了个人预测的片面性
- B. 不采用集体讨论的方式，而是匿名进行，避免了从众行为

- C. 采取多轮预测的方法，有较高准确性
- D. 允许专家使用估计数字，并让他们说明预计数字的肯定程度
- E. 专家的人数一般不少于 30 人

78、人力资源信息系统的职能主要有()。

- A. 为人力资源规划建立人事档案
- B. 为其他的人力资源管理活动提供信息
- C. 确保组织对环境作出恰当的反应
- D. 为企业绩效评价提供标准
- E. 为管理部门的决策提供各种报告

79、下列属于人力资源需求预测定量预测法的是()。

- A. 主观判断法
- B. 比率分析法
- C. 回归分析法
- D. 德尔菲法
- E. 时间序列分析法

80、对于地方劳动力市场的预测，需要考虑的因素有()。

- A. 公司所能及范围内的人口密度
- B. 现在或将来来自其他组织对人力的竞争
- C. 当地的失业水平

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/867163054030006032>