

跟徐明博士学人力资源系列教材

企业 人力资源管理师

应试精讲（二级）

一书在手，通过无忧！

授人以鱼不如授人以渔！

京城人力资源管理师培训金牌讲师，已培训学员3万余人，全程班通过率在85%以上！

打造一个实战与理论结合的人力资源专业级人士！

徐 明◎编著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

F272.72
597

企业人力资源管理师应试精讲

(二级)

徐 明 编著

经济管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业人力资源管理师应试精讲. 二级/徐明编著. —北京:
经济管理出版社, 2010.3

ISBN 978-7-5096-0917-0

I. ①企… II. ①徐… III. ①企业管理—劳动力资源—
资源管理—资格考核—自学参考资料 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 028859 号

出版发行: **经济管理出版社**

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 51915602 邮编: 100038

印刷: 三河文阁印刷厂

经销: 新华书店

组稿编辑: 宋 娜

责任编辑: 宋 娜

技术编辑: 杨国强

责任校对: 超 凡

787mm×1092mm/16

18.5 印张 459 千字

2010 年 3 月第 1 版

2010 年 3 月第 1 次印刷

定价: 42.00 元

书号: ISBN 978-7-5096-0917-0

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部

负责调换。联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

前言

一年两次的人力资源管理师考试，对每一个报名的人来说都是梦想的起点。面对考试，很多人其实是为了获取一个证书，从而证明自己在这个行业中的实力，他们或为日后进入这个行业，或为升职加薪，当然也有为获取能力而“充电”学习……总之，虽然大家怀揣着各种各样的目的，但想得到的结果是一样的：通过考试，获得国家职业资格证书。

如何通过考试？大家都知道天上是不会掉馅饼的，不经历风雨，怎么见彩虹？任何成功不经过努力是不可能轻易获得的。问题的关键是：考生们也在意了，也努力了，也辛苦了，也奋斗了，然而结局却不尽如人意。怎么解决这个问题？

一、积极的应考心态

不管你的目的是什么，复习的内容很重要。首先是信心，信心不是别人给的，是自己给自己的。怎么给？在学习的步骤中建立信心。具体步骤是：在学习初期，先树立一个无知者无畏的信心。随着一步步学习做题，随着一个一个问题解决，考生的信心逐渐清晰，最终成为一个强大的自信！

再就是，恒心——持之以恒或者说是坚持。我在课堂上经常讲“龟兔赛跑”的例子，相信我的学生们应该记忆犹新。没错，学习乌龟的坚持，管他比赛的是谁，兔子也好，罗伯斯也好，刘翔也好……他且跑他的，我自坚持我的！诱惑也好，摇摆也好，只要坚持就好！当然，在这个充满诱惑、心情浮躁的社会，坚持好说，但坚持好难！正是因为要和来自外界和自身的诱惑做斗争，在你最终用坚持战胜诱惑后，才能感受到资格证书的可贵！

二、正确的学习方法

1. 流程——找到学习的规律

任何事物都有它自身的规律，对人力资源管理的学习也不例外。怎么学习理论？对于每一章，要梳理出其流程，先自己梳理，然后根据本书第一篇所给的各章流程加以完善和对照，并且牢记流程，最后根据流程把书上的知识点一个一个消化。如果能够按照这样的步骤去做，必将收到事半功倍的效果！

在工作中怎么学习？如果大家在工作中就是做这人力资源这一行业的，那么所要做的是把书本上学到的理论在实践工作中加以运用；如果不是从事这一行业的，那么可以通过观察自己企业的人力资源管理，找出其中存在的问题并相应地给出解决思路和方案，这样也可以达到目的，即所谓的“在干中学”。

2. 练习——熟练掌握的工具

看懂了并不意味着就会做！这是无数经验和事实证明的，眼高手低是很多人的通病，因为人力资源管理师考试是由理论 + 技能 + 论文共同组成的，其中理论考试有 125 道单

选+多选,并且考试时间只有90分钟,所以如果不在课后进行大量的练习,要想在这么短的时间内做全部的考题都是一个大问题。

本书的第二篇每章都有100道左右的理论练习题,以及6~8道技能练习题,第三篇有5套真题,第四篇有2套模拟题,这样共有1400道理论选择题,100道左右的专业技能题。通过大量的做题,足以达成“从量变到质变”的目标。为使学员达到最佳的学习效果,本书的所有习题都没有答案,目的是方便学员自测。

《企业人力资源管理师应试精讲(二级)》是《企业人力资源管理师通过必备(二级)》的配套用书,它对《企业人力资源管理师通过必备(二级)》每章的理论和专业技能练习题、5套真题、2套模拟题给出了答案和对应的培训教程的页码,每道题还有详细的知识点讲解,便于大家能够检验自己的学习水平,透彻理解人力资源管理的精髓,并且可以迅速掌握知识点。

3. 上课——最简捷的学习方式

很多人都说忙,没错,其实大家都忙,但是再忙也要挤出时间来学习,最简便、快捷的方式是听课。因为老师对于教材的讲解可以使大家少走弯路,并且可以在课堂上通过提问和沟通了解到在课本上了解不到的超值的知识和经验!如果实在因为出差或生病没有参加面授课,也一定要在以后把课补齐!会听的看门道,不会听的即使得到的是热闹,最起码老师可以带着学生把知识点过一遍,也等于学习了一遍!

三、明确的计划和有效的执行

1. 计划——时间管理

时间对于每个人都是公平的,关键在于怎么去善待时间、管理时间。为了通过考试,学生们必须给自己制订一个学习、复习计划,没有计划的人是凌乱的,或者说是找不到生命目标的,同学们要从现在到考试,根据时间,制定复习的轮次。一般来说,教材要看3遍以上,题目至少要做3~5套,具体计划如下:

时 间 (Time)	项 目 (Project)	任 务 (Task)	执 行 (Implementation)	目 标 (Aim)
___月___日—___月___日 (1~1.5周)	第一轮 规划、招聘	听课、做课后习题、 找老师答疑		通过一个月的第一轮学习,看书达到2遍(预习1遍,上课听讲1遍),对教材内容有宏观、详细的认识
___月___日—___月___日 (1~1.5周)	第一轮 培训、绩效	听课、做课后习题、 找老师答疑		
___月___日—___月___日 (1~1.5周)	第一轮 薪酬、关系	听课、做课后习题、 找老师答疑		
___月___日—___月___日 (0.5周)	第一轮 基础	听课、做课后习题、 找老师答疑		
___月___日—___月___日 (1周)	第二轮 规划、招聘、培训	做题,并对照教材 纠正		通过做题,找到复习、学习中不懂、遗漏的地方
___月___日—___月___日 (1周)	第二轮 绩效、薪酬	做题,并对照教材 纠正		
___月___日—___月___日 (1周)	第二轮 关系、基础	做题,并对照教材 纠正		
___月___日—___月___日 (周末2天的整块时间)	第三轮 2007年5月真题 2007年11月真题	做题,并对照教材 纠正		通过做题,找到复习、学习中不懂、遗漏的地方

续表

时 间 (Time)	项 目 (Project)	任 务 (Task)	执 行 (Implementation)	目 标 (Aim)
___月___日—___月___日 (周末 2 天的整块时间)	第三轮 2008 年 5 月真题 2008 年 11 月真题	做题, 并对照教材 纠正		
___月___日—___月___日 (周末 2 天的整块时间)	第三轮 2009 年 5 月真题	做题, 并对照教材 纠正		
___月___日—___月___日 (考前倒数第二个周末)	第四轮 模拟试题一	做题, 并对照教材 纠正		最后两周的模拟考试, 所得的成绩基本上就可以判断最终考试的情况
___月___日—___月___日 (考前倒数第二个周末)	第四轮 模拟试题二	做题, 并对照教材 纠正		

2. 有效执行——自我管理

执行力强或不强, 关系着大家是否能顺利通过考试。即使计划作得再好, 不去执行, 不去有效地执行, 做好的计划照样是废纸一张。那么就和自己战斗, 在这仅有的几个月里, 打败自己内心中那些借口和懒惰, 战胜自己, 将自己制订的计划付诸实施, 并且将计划坚持下去, 那么在考试的路上你就已经成功了一半!

四、成功就在眼前

心态: 信心 + 恒心 = 淡定从容!

方法: 流程 + 练习 + 上课 = 事半功倍!

方式: 时间管理 + 有效执行 = 通过考试!

努力吧! 亲爱的朋友们。如果能够按照上述这些流程、办法去计划, 去付诸实践, 成功就在眼前! 当考试结束后, 大家走出教室, 看到的将是蓝的天, 白的云, 一番靓丽的景色! 同时, 还能收获意想不到的自己的坚持, 自己对计划坚持的实践! 其实, 仔细、静静地想想: 在这个世界上, 对于生命旅途目标的坚持和执行, 才是最重要的! 学会坚持, 学会执行, 我们将获得比自己生命的更高的期待, 因为我们已拥有对更高目标追求的积淀和能力!

本书使用说明

(1) 完善计划。根据每一部分首页的学习计划书，将自己的学习时间填入空白处，并按照计划，严格执行。

(2) 对照学习。闭卷测验后可以对照《企业人力资源管理师应试精讲(二级)》进行自学，对每章的理论和专业技能练习题、5套真题、2套模拟题，并给出答案，除《企业人力资源管理师(二级)》标注“基础知识”页码外，其余页码均对应《企业人力资源管理师基础知识》的页码，每道题还有详细而精炼的知识点讲解。

(3) 本书所有答案均与国家统一教材相对应，图号、表号、页码也与教材相一致，以便读者学习。

目 录

第一部分 各章知识点练习

第一章 人力资源规划	3
人力资源规划理论知识练习题	3
人力资源规划专业技能练习题	17
第二章 招聘与配置	22
招聘配置理论知识练习题	22
招聘配置专业技能练习题	36
第三章 培训与开发	40
培训与开发理论知识练习题	40
培训与开发专业技能练习题	53
第四章 绩效管理	59
绩效管理理论知识练习题	59
绩效管理专业技能练习题	71
第五章 薪酬管理	76
薪酬管理理论知识练习题	76
薪酬管理专业技能练习题	89
第六章 劳动关系管理	94
劳动关系理论知识练习题	94
劳动关系专业技能练习题	107
第七章 基础知识练习题	112

第二部分 真题精解

2007 年 5 月真题	127
2007 年 11 月真题	148
2008 年 5 月真题	169
2008 年 11 月真题	191
2009 年 5 月真题	213

第三部分 考前模拟

模拟测试题一	237
模拟测试题二	261

第一部分 各章知识点练习

学习方法和流程

在学习《企业人力资源管理师通过必备(二级)》第一部分和第二部分的基础上，对各章知识点进行较大数量的练习，在使用过程中，尽量不要直接看答案，通过一遍做题以后，查漏补缺，找到没有掌握的知识点。由于本辅导教材题量很大，因此读者可以根据时间安排循环使用。

学习进度计划书

时间 (Time)	项目 (Project)	第一遍做题得分 (First)		第二遍做题得分 (Second)		目标 (Aim)
		理论知识	专业技能	理论知识	专业技能	
___月___日—___月___日 ___月___日—___月___日	人力资源规划					第一遍做题理论知识部分正确率60道；专业技能部分达到65分 第二遍做题理论知识部分正确率80道；专业技能部分达到85分
___月___日—___月___日 ___月___日—___月___日	招聘配置					
___月___日—___月___日 ___月___日—___月___日	培训与开发					
___月___日—___月___日 ___月___日—___月___日	绩效管理					
___月___日—___月___日 ___月___日—___月___日	薪酬管理					
___月___日—___月___日 ___月___日—___月___日	劳动关系管理					

第一章 人力资源规划

人力资源规划理论知识练习题

一、单项选择题（第 1~60 题，每题 1 分，共 60 分。每小题只有一个最恰当的答案，请在括号内填写。）

1. 以行政组织理论为依据，强调组织的刚性结构的组织理论是（ ）。

A. 古典组织理论 B. 近代组织理论 C. 现代组织理论 D. 组织行为理论

答案：A P2 古典组织理论主要是以马克斯·韦伯（Max Weber）、亨利·法约尔（Henri Fayol）等人的行政组织理论为依据的，强调组织的刚性结构；近代组织理论则是以行为科学为理论依据，它着重强调人的因素，从组织行为的角度来研究组织结构；现代组织理论则是从行为科学中分离出来，主要是以权变管理理论为依据。

2. 以下组织理论发展的三个阶段，与其优缺点相匹配，正确的是（ ）。

A. 古典组织理论：强调组织刚性结构，权变管理理论

B. 现代组织理论：强调人的因素，行为科学理论

C. 现代组织理论：强调组织刚性结构，行政组织理论

D. 近代组织理论：强调人的因素，行为科学理论

答案：D P2 解题知识点同上。

3. 以行为科学为理论依据，作为行为科学的一部分存在的理论是（ ）。

A. 古典组织理论 B. 近代组织理论 C. 现代组织理论 D. 组织行为理论

答案：B P2 解题知识点同上。

4. 以权变理论为依据，强调按照企业面临的内外部条件而灵活地进行组织设计的理论是（ ）。

A. 古典组织理论 B. 近代组织理论 C. 现代组织理论 D. 组织行为理论

答案：C P2 解题知识点同上。

5. 现代组织理论是从行为科学中分离出来，主要是以（ ）为依据，它既吸收了以前各种组织理论的有益成果，又强调应按照企业面临的内外部条件而灵活地进行组织设计。

A. 行政组织理论 B. 行为科学 C. 权变管理理论 D. 组织设计理论

答案：C P2 解题知识点同上。

6. 对于静态的组织设计理论主要研究内容不正确的是（ ）。

A. 组织体制 B. 机构 C. 规章 D. 绩效管理

答案: D P2 组织设计理论又被分为静态的组织设计理论和动态的组织设计理论。静态的组织设计理论主要研究组织的体制、机构和规章。动态的组织设计理论除了包含以上内容外,还加进了人的因素,加进了组织结构设计,以及组织在运行过程中的各种问题,诸如协调、信息控制、绩效管理、激励制度、人员配备及培训等。

7. 对于动态的组织设计理论主要研究内容不正确的是 ()。

- A. 协调 B. 信息控制 C. 人员配备及培训 D. 组织战略

答案: D P2 解题知识点同上。

8. 以下不属于静态的组织设计理论的是 ()。

- A. 组织的规章 B. 组织的体制 C. 组织的机制 D. 组织的协调

答案: D P2 解题知识点同上。

9. 管理学家 () 系统地归纳了古典学派的观点并提出了 8 条指导原则。

- A. 孔茨 B. 厄威克 C. 钱德勒 D. 赫兹伯格

答案: B P2 管理学家厄威克系统归纳了古典管理学派泰罗、法约尔、韦伯等人的观点,提出了 8 条指导原则:目标原则、相符原则、职责原则、组织阶层原则、管理幅度原则、专业化原则、协调原则和明确性原则。

10. 管理幅度与管理层次之间呈 () 关系。

- A. 正相关 B. 负相关 C. 正比例 D. 反比例

答案: D P3 管理幅度的大小同管理层次的多少呈反比例关系。

11. 有效管理幅度的影响因素,表述不正确的是 ()。

- A. 职务性质 B. 个人爱好 C. 人员素质 D. 职能机构

答案: B P3 有效管理幅度不是一个固定值,它受职务的性质、人员的素质、职能机构健全与否等条件的影响。

12. 合理集权的作用不包括 ()。

- A. 是企业大生产的客观要求
B. 有利于企业统一领导和指挥
C. 有利于企业调动下级的积极性和主动性
D. 有利于企业人力、物力、财力的合理分配和使用

答案: C P3 集权是企业大生产的客观要求,有利于企业统一领导和指挥,有利于企业人力、物力、财力的合理分配和使用。

13. 下列对多维立体组织的描述,错误的是 ()。

- A. 按产品划分的事业部是组织的产品利润中心
B. 按职能划分的专业参谋机构属于组织的专业成本中心
C. 按地区划分的管理机构属于组织的地区利润中心
D. 此种组织适合生产经营活动边界性很强的大型联合企业

答案: D P4 多维立体组织又称多维组织、立体组织或多维立体矩阵制等,它把矩阵组织结构形式与事业部制组织结构形式有机地结合在一起,形成了一种全新的管理组织结构模式。多维立体组织结构综合考虑了产品、地区与职能参谋机构,一是按产品划分的事业部;二是按职能(如市场研究、生产、调查、财务、人事、质量控制等)划分的专业参谋机构,即专业成本中心;三是按地区划分的管理机构,即地区利润中心。由三方代表共同组成产品事业委员会。它主要应用于跨国公司和规模巨大的跨地区公司。

14. () 是矩阵组织的进一步发展, 它把矩阵组织结构形式与事业部制组织结构形式有机地结合在一起, 形成了一种全新的管理组织结构模式。

- A. 模拟分权组织结构
- B. 子公司与母公司
- C. 多维立体组织结构
- D. 企业集团

答案: C P4 解题知识点同上。

15. 以下关于子公司和分公司的描述正确的是 ()。

- A. 子公司具有独立法人资格
- B. 分公司一般自负盈亏、自主经营
- C. 分公司一般有自己的董事
- D. 发生资不抵债的情况, 母公司要替子公司负责

答案: A P5 分公司与总公司结构模式较多地出现在由横向合并而形成的企业中, 合并后各分公司保持了较大的独立性。分公司是总公司的分支机构或附属机构, 在法律上和经济上均无独立性, 不是独立的法人企业。分公司没有自己的独立名称。子公司是指受集团或母公司控制但在法律上独立的法人企业。特点: 子公司不是母公司本身的一个组成部分或分支机构, 它有自己的公司名称和董事会, 有独立的法人财产, 并以此承担有限责任, 可以以自己的名义从事各种业务活动和民事诉讼活动。

16. 以下关于智囊机构的说法, 不正确的是 ()。

- A. 又称战略研究部或信息公司
- B. 参与制定集团年度生产经营计划
- C. 对集团高层提供的方案进行决策
- D. 搜集、整理、储存相关信息资料

答案: C P7 智囊集团又称决策咨询委员会、战略研究捕获信息公司, 其任务有: 搜集、整理、储存相关信息资料, 提供给集团协商议事的理事会参考; 参与制订集团的经营战略规划、中长期计划和年度生产经营计划, 根据理事会的指示, 为集团高层对重大问题的决策提供备选方案, 参与集团的决策活动, 为集团制定和实施正确的经营决策出谋划策。

17. 以 () 为中心设计的部门结构包括事业部制和模拟分权制等模式。

- A. 成果
- B. 工作
- C. 关系
- D. 人员

答案: A P8 以成果为中心来设计部门结构, 这种结构包括事业部制和模拟分权制等模式。事业部制一般在大型企业中采用。模拟分权制结构中的各个部门和单位, 有自己的管理机构。

18. 组织结构功能的大小, 在很大程度上取决于 ()。

- A. 企业的经营决策
- B. 企业的规模大小
- C. 技术先进程度和灵活性
- D. 企业获取信息和利用信息的程度

答案: D P8 信息沟通贯穿于管理活动的全过程, 组织结构功能的大小, 在很大程度上取决于它能否获得信息、能否获得足够的信息以及能否及时地利用信息。

19. 当一个大型企业的不同组成部分在生产、技术、经营业务方面有紧密联系时, () 比较适用。

- A. 以工作和任务为中心
- B. 模拟分权结构模式
- C. 以关系为中心
- D. 以利润为中心

答案: B P9 以成果为中心来设计部门结构, 包括事业部制和模拟分权制等模式。当一个企业规模很大且产品种类复杂或者分布区域很广时, 采用事业部制能取得很好的效果。模拟分权制结构中的各个部门和单位, 由于企业生产技术上的联系紧密, 不能完全拥有自治权; 内部的管理机构, 用内部规定的转移价格来相互购买和出售, 或进行利润和成

本计算。

20. 以成果为中心的部门结构包括 () 和模拟分权制等模式。

- A. 直线制 B. 直线职能制 C. 矩阵结构 D. 事业部制

答案: D P9 解题知识点同上。

21. 跨国公司适用的组织设计原则是 ()。

- A. 以工作和任务为中心的组织设计原则
B. 以成果为中心的组织设计原则
C. 以关系为中心的组织设计原则
D. 以成本为中心的组织设计原则

答案: C P9 以关系为中心设计的部门内部结构通常出现在一些特别巨大的企业或项目之中, 如某些跨国公司。但缺乏明确性和稳定性, 实用性较差。

22. 企业在运用 () 时适合采用事业部制的组织结构。

- A. 增大数量战略 B. 扩大地区战略 C. 纵向整合战略 D. 多种经营战略

答案: C P10 在行业增长阶段后期, 竞争更加激烈, 为了减少竞争的压力, 企业会采取纵向整合战略。此时, 组织应选择事业部制结构。

23. 企业战略与组织结构的关系是 ()。

- A. 战略滞后于组织结构的变革
B. 增大数量战略适用于成熟期的组织结构
C. 纵向整合战略适用于发展期的组织结构
D. 组织结构服从战略

答案: D P10 著名管理学家钱德勒有句名言: 组织结构服从战略。

24. 关于组织变革的征兆, 不正确的有 ()。

- A. 企业经营业绩下滑 B. 企业利润有较大的提高
C. 组织结构决策迟缓 D. 员工士气低落

答案: B P12 变革的征兆有企业经营业绩下滑、组织结构决策迟缓、员工士气低落。

25. 短期内完成组织结构的重大的以至于根本性变革是 ()。

- A. 改良式 B. 计划式 C. 爆破式 D. 循序渐进式

答案: C P12 改良式变革, 即日常的小改小革, 修修补补。爆破式变革: 短期内完成组织结构的重大的以至于根本性变革。计划式变革: 对改革方案经过系统研究, 制订全面规划, 然后有计划、分阶段地实施, 现代组织设计理论主张尽量采用这种方式。

26. 为保证改革顺利进行, 应采用的措施, 不正确的是 ()。

- A. 员工参与 B. 推行与变革相适应的培训
C. 起用具有创新精神的人才 D. 对不赞成改革的人采取以惩罚为主的教育方式

答案: D P13 为保证改革顺利进行, 应事先研究并采取以下相应措施。(1) 让员工参加组织变革的调查、诊断和计划。(2) 大力推行与组织变革相适应的人员培训计划。(3) 大胆起用年富力强和具有开拓创新精神的人才。

27. 组织结构变革常招致各方面的抵制和反对, 以下不属于其表现的是 ()。

- A. 生产经营情况恶化 B. 工作效率降低
C. 要求离职的人员增多 D. 市场占有率缩小

答案: D P13 表现为生产经营情况恶化, 工作效率下降, 要求调职与离职的人数

增加,发生争吵与敌对行为,提出各种似是而非的反对变革的理由等。

28. 组织结构整合式企业最常用的组织结构变革方式,是一种()。

- A. 计划式变革 B. 爆破式变革 C. 改良式变革 D. 常用性变革

答案: A P14 组织结构整合式企业最常用的组织结构变革方式,是一种计划式变革。

29. 广义的人力资源规划不包括()。

- A. 人员培训开发计划 B. 员工薪酬激励计划
C. 员工绩效管理计划 D. 人员退出计划

答案: D P22 人力资源规划有广义和狭义之分。广义的人力资源规划泛指各种类型人力资源规划,而狭义的人力资源规划是特指企业人员规划。狭义的人力资源规划包括:人员配备计划、人员补充计划、人员晋升计划。广义的人力资源规划除了狭义的人力资源规划以外,还包括:人员培训开发计划、员工薪酬计划、员工绩效管理计划、其他计划。

30. 狭义的人力资源规划不包括()。

- A. 人员配备计划 B. 人员培训开发计划
C. 人员补充计划 D. 人员晋升计划

答案: B P22 解题知识点同上。

31. 让岗位上的员工定期地、有计划地流动,以提高知识技能,使之成为复合型人才。此项工作适用于()。

- A. 员工职业生涯规划 B. 员工培训开发计划
C. 人员配备计划 D. 人员晋升计划

答案: C P22 企业按照内外部环境的变化,采取不同的人员管理措施以实现企业内部人员的最佳配置。

32. 企业人力资源规划的外部环境不包括()。

- A. 经济环境 B. 人口环境 C. 企业行业特征 D. 文化法律等因素

答案: C P24 企业人力资源规划的外部环境包括:一、经济环境。(1)经济形式。(2)劳动力市场的供求关系。二、人口环境。不同年龄段的员工在收入、生理需要、价值观念、生活方式、社会活动等方面存在着一定的差异性,有着不同的追求。三、科技环境(讲究创新)。四、文化法律等社会因素。

33. 企业人力资源规划的内部环境不包括()。

- A. 企业发展战略 B. 企业行业特征 C. 企业文化 D. 文化法律等因素

答案: D P25 企业人力资源规划的内部环境包括:企业的行业特点、企业的发展战略、企业文化、企业人力资源管理系统。

34. 不属于制定企业人员规划的基本原则的是()。

- A. 确保人力资源需求的原则 B. 与内外环境相适应的原则
C. 与战略目标相适应的原则 D. 稳定性与流动性相结合的原则

答案: D P25 制定企业人员规划的基本原则:确保人力资源需求的原则、与内外环境相适应的原则、与战略目标相适应的原则、保持适度流动性的原则。

35. ()是人员规划中应解决的核心问题。

- A. 人员匹配 B. 人员晋升
C. 人力资源组织结构 D. 人力资源的供给保障

答案: D P25 人力资源的供给保障问题是人员规划中应解决的核心问题。

36. 编制人力资源规划的核心和前提是 ()。

- A. 人力资源的需求问题
- B. 人力资源的地域差异问题
- C. 人力资源的供给保障问题
- D. 人力资源的成本问题

答案: A P29 人力资源需求预测是估算组织未来需要的员工数量和能力组合,它是公司编制人力资源规划的核心和前提,其直接依据是公司发展规划和年度预算。必须考虑到具体企业面临的现实环境、能获得的数据、管理风格等。

37. 进行人力资源需求预测必须考虑的影响因素不包括 ()。

- A. 企业文化
- B. 管理风格
- C. 企业面临的现实环境
- D. 能获得的数据

答案: A P30 进行预测必须考虑具体企业面临的现实环境、能获得的数据、管理风格等。

38. () 不是影响人力资源需求预测的一般因素。

- A. 顾客需求的变化
- B. 生产需求
- C. 组织变革的需求
- D. 追加培训的需求

答案: C P32 影响人力资源需求预测的一般因素: (1) 顾客需求的变化 (市场需求)。(2) 生产需求 (或企业总产值)。(3) 劳动成本趋势 (工资情况)。(4) 劳动生产率的变化趋势。(5) 追加培训的需求。(6) 每个工种员工的移动情况。(7) 旷工趋向 (或出勤率)。(8) 政府的方针政策的影响。(9) 工作小时的变化。(10) 退休年龄的变化。(11) 社会安全福利保障。

39. 环境与影响因素分析中的 SWOT 法中 “S” 代表 ()。

- A. 劣势
- B. 优势
- C. 机会
- D. 威胁

答案: B P33 SWOT 分析法中, S 代表优势 (Strength), W 代表劣势 (Weakness), O 代表机会 (Opportunity), T 代表威胁 (Threat)。SWOT 分析实际上是对企业内外部条件各方面内容进行综合概括。

40. 环境与影响因素分析中的 SWOT 法中 “W” 代表 ()。

- A. 劣势
- B. 优势
- C. 机会
- D. 威胁

答案: A P33 解题知识点同上。

41. 环境与影响因素分析中的 SWOT 法中 “O” 代表 ()。

- A. 劣势
- B. 优势
- C. 机会
- D. 威胁

答案: C P33 解题知识点同上。

42. 环境与影响因素分析中的 SWOT 法中 “T” 代表 ()。

- A. 劣势
- B. 优势
- C. 机会
- D. 威胁

答案: D P33 解题知识点同上。

43. 人力资源需求预测的原理表述不正确的是 ()。

- A. 惯性原理
- B. 相关性原理
- C. 相似性原理
- D. 系统原理

答案: D P38 人力资源需求预测的原理包括: 惯性原理、相关性原理、相似性原理。

44. 已知事物 A 和 B 有类似的发展变化规律, 知道 B 的发展规律则可以预测对象 A 的发展轨迹, 这是人力资源需求预测中的 () 原理。

- A. 相似性原理
- B. 相关性原理
- C. 惯性原理
- D. 相同性原理