

企业人力资源管理师职业资格考试用书

QIYE RENLI ZIYUAN GUANLISHI ZHIYE ZIGE KAOSHI YONGSHU

# 企业人力 资源管理师

## 应试题解

裴建国 ○ 主编

(一级)

- ✓ 领您踏上直通车
- ✓ 圆您考取证书梦
- ✓ 备考的秘籍法宝
- ✓ 冲刺的得力助手

SHI TIJIE QIYE RENLI ZIYUAN GUANLISHI YINGSHI TIJIE



机械工业出版社  
CHINA MACHINE PRESS



企业人力资源管理师职业资格证书考试用书

# 企业人力资源管理师 应试题解

(一级)

裴建国 主编



机械工业出版社

本书是根据2010年第2版“国家职业资格培训教程”《企业人力资源管理师(一级)》编写的应试题解,主要内容包括六大模块的单项选择题、多项选择题、专业技能题及其参考答案。为方便读者使用,题解中所给出的答案后均注有页码,标明此处内容在《企业人力资源管理师(一级)》中的位置。附录中还收录了最新的《劳动合同法》、《就业促进法》和《劳动争议调解仲裁法》,可以帮助读者掌握考试的相关内容。

本书内容实用,针对性强,是企业人力资源管理师应试人员不可多得的一本应试参考材料,同时也适合在校大学生、研究生复习考试使用。

### 图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师应试题解. 一级/裴建国主编.

—北京:机械工业出版社,2010.4

企业人力资源管理师职业资格考试用书

ISBN 978-7-111-30294-0

I. ①企… II. ②裴… III. ①企业管理—劳动力资源—资源管理—资格考核—解题 IV. ①F272.92-44

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第055316号

机械工业出版社(北京市百万庄大街22号 邮政编码100037)

策划编辑:何月秋 责任编辑:刘本明 封面设计:王伟光

责任校对:唐海燕 责任印制:王书来

北京兴华昌盛印刷有限公司印刷

2010年4月第1版第1次印刷

184mm×260mm·16.5印张·407千字

0001—4000册

标准书号:ISBN 978-7-111-30294-0

定价:45.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心:(010)88361066

门户网:<http://www.cmpbook.com>

销售一部:(010)68326294

销售二部:(010)88379649

教材网:<http://www.cmpedu.com>

读者服务部:(010)68993821

封面无防伪标均为盗版

# 前 言

为了更好地推动企业人力资源管理师国家职业资格考核认证工作的开展,我们根据新版考试大纲和《企业人力资源管理师(一级)》培训教程编写了此应试题解。

为方便读者使用,本书的编排顺序完全与2010年1月出版的第2版《企业人力资源管理师(一级)》教程一致。

本书按照六大模块编写,内容包括单项选择题、多项选择题、专业技能题及其参考答案。附录部分收录了三套仿真模拟题、考试大纲,以及最新的《劳动合同法》、《就业促进法》和《劳动争议调解仲裁法》,可以帮助读者掌握考试的相关知识。

该题解比较详细地将各个模块中所涉及的考点进行了细化,方便考生练习使用,在各类题中都附有参考答案,以及与教程相对应的页码,便于考生对照教程复习。

本书由裴建国主编,惠文平、裴培、张钧、邓晓辉参加编写。在编写过程中,编者得到了许多同行的帮助和支持,在此向为本书提供相关资料的学校及职业培训中心表示衷心的感谢。

由于时间仓促,编者水平有限,书中肯定有许多不足之处,希望有关企业人力资源管理师及培训学校师生提出宝贵的意见和建议,以便补充改进。

咨询电话:(010)51859488 邮箱:pepe.jngo@yahoo.com.cn

编 者

# 目 录

## 前言

<b>第一章 人力资源规划</b> .....	1
<b>第一节 企业人力资源战略规划</b> .....	1
<b>第一单元 战略性人力资源管理</b> .....	1
一、单项选择题(1)	参考答案(2)
二、多项选择题(2)	参考答案(5)
<b>第二单元 人力资源战略规划的设计与实施</b> .....	5
一、单项选择题(5)	参考答案(7)
二、多项选择题(7)	参考答案(9)
能力要求 .....	9
一、单项选择题(9)	参考答案(11)
二、多项选择题(11)	参考答案(13)
<b>第二节 企业集团组织规划与设计</b> .....	14
一、单项选择题(14)	参考答案(15)
二、多项选择题(15)	参考答案(17)
能力要求 .....	17
一、单项选择题(17)	参考答案(18)
二、多项选择题(18)	参考答案(19)
<b>第三节 企业集团人力资本战略管理</b> .....	19
一、单项选择题(19)	参考答案(20)
二、多项选择题(20)	参考答案(22)
能力要求 .....	22
一、单项选择题(22)	参考答案(23)
二、多项选择题(23)	参考答案(24)
<b>专业技能题及参考答案</b> .....	24
<b>第二章 招聘与配置</b> .....	35
<b>第一节 岗位胜任特征模型的构建与应用</b> .....	35
一、单项选择题(35)	参考答案(36)
二、多项选择题(36)	参考答案(38)

<b>第二节 人事测评技术的应用</b> .....	39
<b>第一单元 沙盘推演测评法</b> .....	39
一、单项选择题(39)	参考答案(39)
二、多项选择题(39)	参考答案(40)
<b>第二单元 公文筐测试法</b> .....	40
一、单项选择题(40)	参考答案(40)
二、多项选择题(40)	参考答案(41)
<b>第三单元 职业心理测试</b> .....	41
一、单项选择题(41)	参考答案(41)
二、多项选择题(41)	参考答案(42)
<b>第三节 企业招聘规划与人才选拔</b> .....	42
一、单项选择题(42)	参考答案(43)
二、多项选择题(43)	参考答案(45)
<b>第四节 人力资源流动管理</b> .....	45
<b>第一单元 员工晋升管理</b> .....	45
一、单项选择题(45)	参考答案(46)
二、多项选择题(46)	参考答案(47)
<b>第二单元 员工调动与降职管理</b> .....	47
一、单项选择题(47)	参考答案(47)
二、多项选择题(47)	参考答案(48)
<b>第三单元 员工流动率的计算与分析</b> .....	49
一、单项选择题(49)	参考答案(49)
二、多项选择题(49)	参考答案(50)
<b>专业技能题及参考答案</b> .....	50
<b>第三章 培训与开发</b> .....	60
<b>第一节 企业员工培训开发体系的构建</b> .....	60
<b>第一单元 员工培训开发系统的总体设计</b> .....	60
一、单项选择题(60)	参考答案(60)
二、多项选择题(60)	参考答案(61)
<b>第二单元 培训开发规划的制订</b> .....	61
一、单项选择题(61)	参考答案(62)
二、多项选择题(62)	参考答案(63)
<b>第三单元 企业培训文化的营造</b> .....	63
一、单项选择题(63)	参考答案(63)
二、多项选择题(64)	参考答案(64)
<b>第二节 创新能力培养</b> .....	65
<b>第一单元 思维创新</b> .....	65
一、单项选择题(65)	参考答案(66)

二、多项选择题(66)	参考答案(67)
<b>第二单元 方法创新</b> .....	67
一、单项选择题(67)	参考答案(68)
二、多项选择题(68)	参考答案(69)
<b>第三节 企业员工培训开发成果的转化</b> .....	69
一、单项选择题(69)	参考答案(69)
二、多项选择题(69)	参考答案(71)
<b>第四节 职业生涯管理</b> .....	71
<b>第一单元 组织的职业生涯管理</b> .....	71
一、单项选择题(71)	参考答案(71)
二、多项选择题(71)	参考答案(72)
<b>第二单元 分阶段的职业生涯管理</b> .....	72
一、单项选择题(72)	参考答案(73)
二、多项选择题(73)	参考答案(74)
<b>第三单元 职业生涯的系统管理</b> .....	75
一、单项选择题(75)	参考答案(75)
二、多项选择题(75)	参考答案(75)
<b>专业技能题及参考答案</b> .....	75
<b>第四章 绩效管理</b> .....	86
<b>第一节 企业绩效管理系统设计与运行</b> .....	86
<b>第一单元 绩效管理系统设计的基本内容</b> .....	86
一、单项选择题(86)	参考答案(87)
二、多项选择题(87)	参考答案(87)
<b>第二单元 绩效考评指标体系设计</b> .....	88
一、单项选择题(88)	参考答案(88)
二、多项选择题(88)	参考答案(89)
<b>第三单元 绩效管理运作体系设计</b> .....	89
一、单项选择题(89)	参考答案(89)
二、多项选择题(89)	参考答案(90)
<b>第四单元 绩效考评结果应用体系设计</b> .....	90
一、单项选择题(90)	参考答案(91)
二、多项选择题(91)	参考答案(91)
<b>第五单元 绩效管理系统的诊断与维护</b> .....	91
一、单项选择题(91)	参考答案(92)
二、多项选择题(92)	参考答案(92)
<b>第二节 平衡计分卡的设计与应用</b> .....	92
一、单项选择题(92)	参考答案(93)
二、多项选择题(93)	参考答案(95)

专业技能题及参考答案	95
<b>第五章 薪酬管理</b>	102
<b>第一节 企业薪酬的战略性管理</b>	102
<b>第一单元 整体薪酬战略的制定与实施</b>	102
一、单项选择题(102)	参考答案(103)
二、多项选择题(103)	参考答案(104)
<b>第二单元 薪酬外部竞争力:薪酬水平的控制</b>	105
一、单项选择题(105)	参考答案(105)
二、多项选择题(105)	参考答案(106)
<b>第三单元 薪酬内部公平性:薪酬制度的完善与创新</b>	107
一、单项选择题(107)	参考答案(107)
二、多项选择题(107)	参考答案(109)
<b>第二节 各种薪酬激励模式的选择与设计</b>	109
<b>第一单元 经营者年薪制的设计</b>	109
一、单项选择题(109)	参考答案(109)
二、多项选择题(109)	参考答案(110)
<b>第二单元 股票期权的设计</b>	110
一、单项选择题(110)	参考答案(111)
二、多项选择题(111)	参考答案(112)
<b>第三单元 期股制度的设计</b>	112
一、单项选择题(112)	参考答案(112)
二、多项选择题(112)	参考答案(113)
<b>第四单元 员工持股制度的设计</b>	113
一、单项选择题(113)	参考答案(113)
二、多项选择题(113)	参考答案(114)
<b>第五单元 特殊群体的薪资制度设计</b>	114
一、单项选择题(114)	参考答案(115)
二、多项选择题(115)	参考答案(116)
<b>第三节 企业福利制度的设计</b>	116
一、单项选择题(116)	参考答案(116)
二、多项选择题(116)	参考答案(117)
<b>专业技能题及参考答案</b>	117
<b>第六章 劳动关系管理</b>	130
<b>第一节 我国劳动合同与劳动争议处理立法的新发展</b>	130
一、单项选择题(130)	参考答案(131)
二、多项选择题(132)	参考答案(133)



<b>第二节 集体协商的内容与特征</b> .....	133
一、单项选择题(133)	参考答案(134)
二、多项选择题(134)	参考答案(135)
<b>第三节 集体劳动争议与团体劳动争议</b> .....	135
一、单项选择题(135)	参考答案(136)
二、多项选择题(136)	参考答案(137)
<b>第四节 重大突发事件管理</b> .....	137
一、单项选择题(137)	参考答案(138)
二、多项选择题(138)	参考答案(140)
<b>第五节 和谐劳动关系的营造</b> .....	140
<b>第一单元 工会组织与企业社会责任运动</b> .....	140
一、单项选择题(140)	参考答案(140)
二、多项选择题(141)	参考答案(143)
<b>第二单元 国际劳动立法的主要内容</b> .....	143
一、单项选择题(143)	参考答案(143)
二、多项选择题(143)	参考答案(144)
<b>第六节 工作压力管理与员工援助计划</b> .....	144
<b>第一单元 工作压力管理</b> .....	144
一、单项选择题(144)	参考答案(145)
二、多项选择题(145)	参考答案(145)
<b>第二单元 员工援助计划</b> .....	146
一、单项选择题(146)	参考答案(146)
二、多项选择题(146)	参考答案(147)
<b>专业技能题及参考答案</b> .....	147
<b>附 录</b> .....	163
<b>附录 A 仿真模拟题</b> .....	163
仿真模拟题(一) .....	163
仿真模拟题(二) .....	189
专业技能仿真模拟题 .....	214
<b>附录 B 中华人民共和国劳动合同法</b> .....	227
<b>附录 C 中华人民共和国就业促进法</b> .....	238
<b>附录 D 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法</b> .....	244
<b>附录 E 国家职业资格证书答题卡</b> .....	250
<b>附录 F 企业人力资源管理师(一级)考试大纲</b> .....	251
<b>参考文献</b> .....	255



- B. 现代人力资源管理替代传统人事管理的阶段  
 C. 传统人事管理与现代人力资源管理的差异性  
 D. 现代人力资源管理由初阶向高阶发展的阶段

12. 人力资源管理在现代企业中已经上升到( ),它日益受到人们的普遍重视。

- A. 主导地位      B. 替代地位      C. 变革地位      D. 指导地位

13. 凯兹、康恩、赖特和赛内尔提出的是( )。

- A. 一般系统理论      B. 人力资源管理系统理论  
 C. 人力资本理论      D. 资源基础理论

14. 人力资源管理是一个组织中的子系统,其中员工的知识技能是( )。

- A. 培训      B. 投资      C. 考核      D. 评价

15. 人力、人的知识和技能是( )的一种形态。

- A. 人力资本理论      B. 资本      C. 资源理论      D. 成本理论

16. 以绩效为基础的计酬方法 3P 不包括( )。

- A. 薪酬      B. 报酬      C. 岗位      D. 绩效

17. 战略性人力资源管理的角色转变中管理对象不包括( )。

- A. 员工培训与开发      B. 员工的领跑者      C. 了解员工需求      D. 员工的贡献率

18. 战略性人力资源管理在管理思想和管理模式上发生了角度飞跃,突出表现不包括( )。

- A. 管理的开放性和广泛性      B. 管理的开放性和适应性  
 C. 管理的系统性和动态性      D. 管理的针对性和灵活性

19. 为了实现更高更新的管理目标,要求战略性人力资源管理采用系统、权变的管理模式,因人、因事、因时、因地制宜才能达到( )。

- A. 针对性      B. 灵活性      C. 理想的境界      D. 开放性

20. 以下提法不正确的是:人事经理的角色应重新定位,应由单一的亚角色转变为( )角色。

- A. 一重      B. 二重      C. 三重      D. 四重

### 参 考 答 案

- |           |          |          |          |          |
|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. C,1    | 2. C,1   | 3. C,2   | 4. D,2~3 | 5. A,3   |
| 6. B,3    | 7. B,3   | 8. A,3   | 9. D,4   | 10. B,4  |
| 11. C,5~7 | 12. A,7  | 13. B,8  | 14. B,8  | 15. B,8  |
| 16. A,9   | 17. A,11 | 18. A,12 | 19. C,12 | 20. A,12 |

**二、多项选择题**(请将正确答案的序号填写在括号内,选项中有两个或两个以上正确答案,多选、错选、少选均不得分)

1. 人力资源战略是指企业在对所处的( )进行全面系统分析的基础上,从企业全局利益和发展目标出发,就企业人力资源开发和管理所作出的总体规划。

- A. 总体战略      B. 内外部环境和条件  
 C. 各种相关因素      D. 地理位置

E. 战略内涵

2. 人力资源战略管理就是对人力资源战略及其规划进行全方位的( )的过程。  
A. 指挥                      B. 监督                      C. 协助                      D. 协调                      E. 控制
3. 对战略性人力资源管理概念的理解,专家、学者们认为是( )。  
A. 它是“通过人实现可持续的竞争优势而设计的组织系统”  
B. 它是“为促进企业规划性部署与活动方式”  
C. 它是“为促进企业实现目标的规划性部署与活动方式”  
D. 它是“把人力资源实践活动与业务战略联系起来的过程”  
E. 它是“把企业目标与人力资源业务战略联系起来的过程”
4. 战略性人力资源管理的概念内涵需要探讨的有( )。  
A. 战略性人力资源管理代表了现代企业一种全新的管理理念  
B. 战略性人力资源管理是对人力资源战略进行系统化管理的过程  
C. 战略性人力资源管理是现代人力资源管理发展的更高阶段  
D. 战略性人力资源管理对企业管理人员提出了更高更新的要求  
E. 战略性人力资源管理对企业专职人力资源管理人员和直线主管提出了更高的要求
5. 战略性人力资源管理更加突出了人力资源的( ),它要着眼于企业总体发展战略。  
A. 方向性                      B. 指导性                      C. 时空性                      D. 规划性                      E. 控制性
6. 以泰勒为代表的泰勒制所阐明的各种原理包括( )。  
A. 挑选使用一流工人承担岗位工作                      B. 系统训练使工人掌握标准化操作方法  
C. 实现工具、设备、材料以及作业环境的标准化  
D. 为以后的心理学的建立创造了条件  
E. 为以后的工业心理学、劳动心理学等学科的建立创造了条件
7. 泰勒在科学管理时期提出的( )也成为早期企业人事管理理论的基本范畴。  
A. 构建激励性工资报酬制度                      B. 实行职能制或直线职能制  
C. 坚持例外原则                      D. 进行有效的监督控制  
E. 劳资双方建立融洽的协作关系
8. 泰勒的科学管理理论正确提法是( )。  
A. 作业操作的合理化                      B. 工作程序的科学化  
C. 制定工作标准和时间定额                      D. 实行有差别的计件工资  
E. 加强研究劳动效率问题
9. 行为科学理论研究被推广并应用到企业人力资源管理活动的成果包括( )、生产安全与健康等。  
A. 目标管理、参与管理                      B. 工作分析与再设计  
C. 岗位评价与分级                      D. 薪酬福利制度变革  
E. 工作条件和劳动环境改善
10. 现代人力资源管理的产生至少应当与以下因素有关:( )。  
A. 工业革命所带来的技术更新  
B. 劳资双方关系的紧张与自由劳资谈判的出现  
C. 人事专家以及由这些专家组成的人事部门的出现

- D. 芒斯特伯格创立的早期工业心理学
- E. 20 世纪 60 年代以后的社会劳动立法级法庭的判例

11. 欧美企业人事管理实践活动的特点是( )。

- A. 人事管理活动被纳入了制度化、规范化的轨道
- B. 管理工作的范围不断扩大和深入
- C. 心理测量与面谈科学方法的运用
- D. 企业雇主的认知发生了重大变化
- E. 出现专职的人事管理主管和人事管理部门

12. 战略性人力资源管理基本特征的分析包括( )。

- A. 分析研究战略性人力资源管理的区别
- B. 将企业经营的长期性目标作为人力资源管理的战略目标
- C. 集当代多种学科、多种理论研究的最新成果于一身
- D. 人力资源管理部门的性质和功能发生了重大转变
- E. 管理模式的转变

13. 从狭义的人力资源供给与需求的平衡计划,提升到广义的人力资源规划,其目的是( )。

- A. 为了提高企业核心竞争力
- B. 增强企业总体竞争优势
- C. 从企业经营战略出发
- D. 制订企业总体人力资源战略规划
- E. 保证企业总体发展战略的重要性

14. 企业人力资源战略规划由多方面多层次的规划组成,具体可以区分为( )。

- A. 人力资源总体规划
- B. 配套的组织发展与变革
- C. 人力资源管理制度
- D. 薪酬福利保险与员工激励
- E. 劳动关系与职业发展等多种年度计划或中长期规划

15. 战略性人力资源管理包括( )理论。

- A. 一般系统理论
- B. 行为角色理论
- C. 人力资本理论
- D. 交易成本理论
- E. 资源基础理论

16. 一般系统理论认为,人力资源管理子系统是完全开放性的,并且在组织竞争力的管理模型中,要求是( )。

- A. 替换功能
- B. 提升组织效能
- C. 员工的知识技能是“投入”
- D. 员工的行为是“转换”
- E. 员工的满意度和绩效是“产出”

17. 战略性人力资源管理兼收并蓄,荟萃了( )等多种学科的成果。

- A. 管理学、经济学
- B. 生理学、心理学
- C. 社会学、法学
- D. 政治学
- E. 工程学

18. 战略性人力资源管理形成的理论和方法体系包括:人力资源战略规划基于企业战略管理的基础原理和方法,( )。

- A. 员工培训与开发源于人力资本投资与教育经济学的理论
- B. 员工的招聘与选拔运用了心理测量的方法
- C. 员工的招聘与选拔运用了心理测量的技术
- D. 人力资源基础管理技术出自生理学



5. 企业战略具有双重属性,它的第二个属性不包括( )。
- A. 纲领性            B. 应变性            C. 竞争性            D. 风险性
6. 提高企业战略管理的应变性、竞争性以及抵御风险的能力是( )的管理。
- A. 挑战性            B. 动态性            C. 例外的特殊问题    D. 多变性
7. ( )是相对于其他物力、财力等资源的名称称谓。
- A. 人力资源            B. 人力资源管理      C. 人事管理            D. 人力资源战略
8. 企业战略的管理范畴不包括( )。
- A. 总体战略            B. 职能战略            C. 业务战略            D. 对策战略
9. 企业战略中涉及公司各个职能部门的可称为( )战略。
- A. 总体                B. 业务                C. 职能                D. 人事
10. 从时限上区分,长期战略规划应在( )年以上。
- A. 2                    B. 3                    C. 4                    D. 5
11. 中短期战略规划,即在近期的( )年内所采取的战略决策。
- A. 1~2                B. 1~3                C. 3~5                D. 4~5
12. 企业战略中,内部导向的发展战略是成功企业的( )。
- A. 法宝                B. 手段                C. 核心                D. 核心战略
13. 泛指企业战略管理中人力资源问题时使用的术语是( )。
- A. 人力资源战术      B. 人力资源战略      C. 人力资源信息      D. 人力资源策略
14. 独特性产品的竞争策略不是以“廉价”取胜,而是以“( )”取胜。
- A. 物美                B. 独特                C. 好用                D. 青睐
15. 采取吸引策略的企业,其竞争策略是以“( )”取胜。
- A. 物美                B. 廉价                C. 好用                D. 青睐
16. 企业决策权下放,员工参与管理,使员工有归属感;注重发挥绝大多数员工的积极性、主动性和创造性体现的是( )。
- A. 发扬民主            B. 群策管理            C. 参与策略            D. 互动策略
17. 员工绩效评估不具有的特点是( )。
- A. 注重短线目标            B. 以最终成果为评估标准  
C. 注重长线目标            D. 以个人考核为主体
18. 人力资源管理培训内容 in 吸引策略、投资策略、参与策略过程中不包括( )。
- A. 应用范围有限的知识和技能    B. 应用范围广泛的知识和技能  
C. 应用范围适中的知识和技能    D. 应用范围很窄的知识和技能
19. 人力资源管理策略中职位晋升阶梯在吸引策略中体现的是( )
- A. 非常狭窄,不易转换            B. 广泛,灵活多样  
C. 范围较大,确定较难            D. 较为狭窄,不易转换
20. 薪酬原则基本薪酬水平在人力资源管理中不恰当的提法是( )。
- A. 对外公平,水平较高            B. 对外公平,水平较低  
C. 对内公平,水平很高            D. 对内公平,水平适中

## 参 考 答 案

- |          |          |          |          |          |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. A,14  | 2. C,14  | 3. D,15  | 4. B,15  | 5. A,15  |
| 6. C,15  | 7. A,15  | 8. D,18  | 9. C,18  | 10. D,18 |
| 11. C,18 | 12. D,19 | 13. B,19 | 14. A,20 | 15. B,21 |
| 16. C,21 | 17. C,22 | 18. D,23 | 19. A,23 | 20. A,23 |

**二、多项选择题**(请将正确答案的序号填写在括号内,选项中有两个或两个以上正确答案,多选、错选、少选均不得分)

1. 从企业战略管理的不同层次上看,企业的职能战略是由人力资源、( )等战略构成的。

- A. 市场营销                      B. 技术开发                      C. 生产制造                      D. 供应管理  
E. 财务管理

2. 企业战略所具有一般特点是( )。

- A. 目标性                      B. 全局性                      C. 计划性                      D. 长远性  
E. 纲领性及应变性

3. 企业使命包括( )等具体内容。

- A. 企业生存发展条件                      B. 企业生存发展的目的  
C. 企业宗旨                      D. 管理哲学  
E. 经营理念

4. 企业目标体系有( )。

- A. 长期目标                      B. 中短期目标  
C. 总体的全局性战略目标                      D. 局部的阶段性战役、战术目标  
E. 分散集中战略战术目标

5. 企业目标基本要素综合平衡包括( )及社会责任。

- A. 获利程度                      B. 产出能力                      C. 竞争地位                      D. 技术水平  
E. 员工发展

6. 企业战略计划是由( )及信息反馈等环节构成的。

- A. 信息采集与分析    B. 计划实施与检查    C. 计划目标的定位    D. 计划决策  
E. 计划资源的供需平衡

7. 人力资源战略规划的定义:( )。

- A. 它以企业在对其所处的外部环境、内部条件以及各种相关要素进行的系统分析为基础  
B. 从企业的全局利益和发展目标出发  
C. 对人力资源的开发利用  
D. 提高和发展所作出的总体预测决策和安排  
E. 对人力资源的开展利用

8. 企业战略两个鲜明的特点是( )。

- A. 物质性                      B. 精神性                      C. 可调性                      D. 可变性                      E. 开发性

9. 在企业总体发展战略确定的情况下,制订人力资源战略规划具有重要意义包括



( )等。

- A. 有利于全体员工树立正确的奋斗目标
- B. 有利于增强领导者的战略意识
- C. 有利于发挥企业人力资源管理的职能以及相关政策的合理定位
- D. 有利于保持企业人力资源长期的竞争优势
- E. 有利于界定人力资源的生存环境和活动空间

10. 企业在关键时刻把握商机和关键性的资源是( )。

- A. 核心技术
- B. 优秀人才
- C. 顶尖的专门人才
- D. 先进设备
- E. 关键技术

11. 企业人力资源管理的职能包括( )方面。

- A. 吸引
- B. 录用
- C. 保持
- D. 发展
- E. 评价和调整

12. 企业领导者在人力资源战略中应掌握决策职能,这是因为( )。

- A. 信息来自于企业各个部门,只有企业领导者才有可能接触和掌握
- B. 只有居于高位的领导者能与外界保持着密切联系,掌握对手潜在竞争
- C. 唯有企业领导者有权全面调节、配置和指派这些资源
- D. 为了规避风险提高其效度和信度,唯有企业领导者可能具有这样的能力和远见
- E. 企业人力资源战略决策所需的各种信息来自企业各个部门,只有企业领导者才有可能接触并掌握这些资料和数据

13. 人力资源战略,从层次和内容上可区分为( )。

- A. 人力资源总体发展战略
- B. 组织变革与创新战略
- C. 员工培训开发战略
- D. 绩效管理策略
- E. 劳动关系管理策略

14. 内部导向的发展战略具有( )特点。

- A. 建立在静态资源基础上
- B. 建立在能创造不确定性资源的人力资源的基础上
- C. 建立在动态性资源,如智力、信息、技术、组织等要素基础上
- D. 建立在内部资源而不是外部约束条件的基础上
- E. 建立在不确定性资源而不是确定性资源的基础上

15. 企业总战略第二层次的竞争战略或经营战略也可使用( )来替代。

- A. 竞争策略
- B. 竞争战术
- C. 经营策略
- D. 经营战术
- E. 竞争和经营策略

16. 迈克尔·波特提出的企业产品或服务的特点是( )。

- A. 理论性
- B. 学习性
- C. 指导性
- D. 独立性
- E. 受到消费者的青睐

17. 以下关于企业根据自身的实际情况取得竞争策略的说法不正确的是( )。

- A. 独特产品型策略
- B. 廉价型竞争策略
- C. 独特型竞争策略
- D. 低价位型竞争策略
- E. 占领市场型策略

18. 人力资源管理策略包括( )。