###### ****二.单选题 (共35题,175.0分）****

**1.1-5年的人力资源规划称为（ ）**

**A、 长期规划**

**B、 中期规划**

**C、 短期规划**

**D、 组织规划**

**2.（ ）是各种人力资源具体计划的核心，是事关全局的关键性规划。**

**A、 制度规划**

**B、 组织规划**

**C、 费用规划**

**D、 战略规划**

**3.狭义的人力资源规划的实质是（ ）**

**A、 企业人力资源永久开发规划**

**B、 企业组织变革与组织发展规划**

**C、 企业人力资源制度改革规划**

**D、 企业各类人员需求补充规划**

**4.人力资源规划又称为人力资源管理活动的（ ）**

**A、 纽带**

**B、 提**

**C、 核心**

**D、 基础**

**5.对各类工作岗位的性质任务、职责权限、岗位关系、劳动培训等进行系统研究的过程称为（ ）**

**A、 岗位设计**

**B、 工作说明书**

**C、 岗位规划**

**D、 工作岗位分析**

**6.岗位分析为企业员工的考核、晋升提供了（ ）**

**A、 坚实基础**

**B、 必要条件**

**C、 基本依据**

**D、 必要前提**

**7.（ ）岗位信息的来源无法保证其客观性与真实性**

**A、 直接观察**

**B、 任职责报告**

**C、 同事报告**

**D、 书面资料**

**8.企业单位对各个工种、工序、岗位之间的关系，上下级之间的连接配合等方面所作的规定，称为（ ）**

**A、 行为规则**

**B、 协作规则**

**C、 组织规则**

**D、 岗位规则**

**9.对各个职能、业务部门以及各层级组织机构的权责关系、指挥命令系统、所受监督和所施监督，保守组织机密所作的规定，称为（ ）**

**A、 岗位规划**

**B、 组织规则**

**C、 协作规则**

**D、 行为规则**

**10.不属于生产岗位技术业务能力规范内容的是（ ）**

**A、 知**

**B、 应会**

**C、 作实例**

**D、 职责要求**

**11.（ ）是对各类岗位的性质和特征，工作任务、职责权限、岗位关系、劳动条件和环境，以及本岗位人员任职的资格等事项所作的统一规定。**

**A、 岗位规范**

**B、 职责要求**

**C、 工作说明书**

**D、 岗位标准**

**12.不属于工作说明书基本资料中的内容的是（ ）**

**A、 岗位名称**

**B、 岗位等级**

**C、 定员标准**

**D、 工作时间**

**13.“什么样的员工才能胜任本岗位工作？该岗位是一个什么样的岗位？”这一问题主要是（ ）来解决**

**A、 岗位规范**

**B、 工作说明书**

**C、 工作规范**

**D、 岗位标准**

**14.设置岗位的基本原则是（ ）**

**A、 因人设岗**

**B、 因事设岗**

**C、 因任务设岗**

**D、 因关系设岗**

**15.（ ）是现存组织系统中的基本单元**

**A、 班组**

**B、 车间**

**C、 工作组**

**D、 岗位**

**16.将分工很细的作业操作合并，由一人负责一道工序改为几个人共同负责几道工序，属于（ ）**

**A、 横向扩大工作**

**B、 纵向扩大工作**

**C、 工作丰富化**

**D、 工作满负荷**

**17.有关照明、色彩，属于（ ）**

**A、 影响劳动环境的物质因素**

**B、 影响劳动环境的心理因素**

**C、 影响劳动环境的自然因素**

**D、 影响劳动环境的设备因素**

**18.（ ）能使员工完成任务的内容、形式和手段发生变化。**

**A、 建工作小组**

**B、 工作丰富化**

**C、 工作扩大化**

**D、 、岗位轮换**

**19.人力资源管理的基础是（ ）**

**A、 人力资源计划**

**B、 人员培训**

**C、 劳动定员定额**

**D、 工作分析**

**20.让生产工作参与计划制定，自行决定生产目标、作业程序、操作方法、检验衡量工作质量和数量，并进行经济核算，这是（ ）**

**A、 纵向扩大工作**

**B、 横向扩大工作**

**C、 岗位丰富化**

**D、 岗位扩大化**

**21.（ ）是通过岗位工作内容的充实，使岗位的工作变得丰富多彩，更有利于员工的身心健康，促进员工的综合素质逐步提高，全面地发展。**

**A、 工作扩大化**

**B、 工作丰富化**

**C、 工作满负荷**

**D、 横向扩大化**

**22.根据生产总量核算定员人数属于（ ）**

**A、 按设备定员**

**B、 按岗位定员**

**C、 按劳动效率定员**

**D、 按比例定员**

**23.运用调查研究的实证方法，对现行岗位活动的内容和步骤进行全面的观察、记录、分析，划出不必要不合理的部分，从而简便作业程序，称为（ ）**

**A、 程序分析**

**B、 动作研究**

**C、 现代工效**

**D、 方法研究**

**24.吉尔布雷斯夫妇将人体的基本动作分成（ ）项动素**

**A、 8项**

**B、 2项**

**C、 18项**

**D、 17项**

**25.现代工效学的指导思想是（ ）**

**A、 以人为本**

**B、 侧重心理学**

**C、 降低成本**

**D、 人—机—环境系统**

**26.某车间轮班生产某产品的产量任务2000件，每个工人的班产量定额为5件，定额完成率为100%，出勤率为90%，该工种每班的定员人数为（ ）**

**A、 400**

**B、 444**

**C、 200**

**D、 360**

**27.某车间计划在明年生产**

**A、 品2000件B产品500件，C产品200件，其每件的工时定额分别为20、30、40小时，计划期内定额完成率120%，出勤率90%，废品率8%。计算该工种的定员人数（ ）**

**B、 32**

**C、 29**

**D、 28**

**E、 2**

**28.以某类岗位、设备、产品或工序为对象制定的定员标准，称为（ ）**

**A、 设备定员标准**

**B、 职责分工标准**

**C、 综合定额标准**

**D、 单项定员标准**

**29.劳动定员标准的三要素（ ）**

**A、 概述、正文、补充**

**B、 封面、前言、目次**

**C、 名称、范围、标准**

**D、 附录、脚注、条文注**

**30.（ ）是企业的“宪法”，是企业制度规范中带有根本性质的。**

**A、 管理制度**

**B、 技术范围**

**C、 业务规范**

**D、 企业基本制度**

**31.（ ）是企业人力资源管理制度规划的基本原则**

**A、 共同发展原则**

**B、 学习与创新原则**

**C、 适合企业特点**

**D、 保持动态性原则**

**32.现代人力资源的基本职能（ ）**

**A、 录用、保持、提高、晋升**

**B、 保持、奖惩、调动、评价**

**C、 录用、保持、发展、考评、调整**

**D、 划、组织、监督、激励、协调、控制**

**33.针对业务活动中大量存在、反复出现、摸索出的科学处理办法所制定的作业处理规**

**A、 （ ）**

**B、 业务规范**

**C、 行为规范**

**D、 技术规范**

**E、 管理制度**

**34.企业组织中层次最低、约束范围最广、但也是最具基础性的制度规范（ ）**

**A、 业务规范**

**B、 技术规范**

**C、 行为规范**

**D、 管理制度**

**E、 行为制度**

**35.下列属于人力资源费用预算的内容的是（ ）**

**A、 劳动保险福利**

**B、 广告费**

**C、 补偿费**

**D、 培训费**