第一节 企业组织结构的设计与变革

**一、单选题**

1、( )以行为科学理论为依据，强调人的因素，从组织行为学的角度来研究组织结构。

(A)古典组织理论 (B)近代组织理论

(C)现代组织理论 (D)当代组织理论

2、 ( )表明，一个领导者能够有效领导的直属下级人数是有一定限度的.

(A)任务与目标原则 (B)集权与分权相结合原则

(C)有效管理幅度原则 (D)稳定性与适应性相结合原则

3、在直线职能制垂直形态组织系统的基础上，再增加一种横向的管理系统是（ ）

(A)超事业部制 (B)矩阵制 (C)多维立体组织 (D) 模拟分权组织

4、以( )为中心设计的部门结构包括超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

5、一般来说，在进行组织变革时，下面哪项不是应该遵循的原则（ ）

(A)以系统为主，以功能为辅的原则 (B)以目标为主，以任务为辅的原则

(C)以工作为主，层次为辅的原则 (D)以效率为主，以结构为辅的原则

6、企业组织结构变革的前兆不包含( )

(A)新任领导上任 (B)企业经营业绩下降

(C)员工士气低落 (D)组织结构本身弊病显露

7、在工作岗位设计中，方法研究步骤包括：①记录；②选择；③改进；④实施；⑤分析。其顺序是（ ）。

（A）①②③④⑤ （B）②①⑤④③

（C）①②⑤③④ （D）②①⑤③④

8、下列不是工业工程的功能具体表现的是( )

(A)创新 (B)执行 ( C) 设计 (D) 评价

**二、多选题**

1.关于组织理论与组织设计理论，说法正确的是( )

(A)组织理论包括组织设计理论 (B)组织理论被称为广义组织理论

(C)组织设计理论被称为大组织理论 (D)组织理论与组织设计理论外延不同

(E)组织理论与组织设计理论外延相同

2.企业组织结构变革的方式包括（ ）

(A)改良式变革 (B)爆破式变革

(C)计划式变革 (D)组织结构整合 (E)反馈式变革

3、在改进岗位设计中，工作扩大化的作用有（ ）。

（A）有利于提高劳动效率 （B）使工作范围和责任增加

（C）有利于员工发挥技术专长 （D）促进员工综合素质提高

（E）有利改变员工对工作的单调、乏味感

**第二节 企业人力资源规划的基本程序**

**一、单选题**

1.从内容上讲，狭义人力资源规划主要包括人员晋升计划、人员补充计划和( )。

(A)职业生涯规划 (B)人员培训计划

(C)薪酬福利计划 (D)人员配备计划

2、影响企业人力资源规划的人口环境因素不包括（ ）

（A）人口的性别比例 （B）劳动力队伍的数量

（C）劳动力队伍的质量 （D）劳动力队伍的结构

3. ( )是人员规划活动的落脚点和归宿。

(A)人力资源供求协调平衡 (B)人力资源的需求预测问题

(C)人力资源的供给预测问题 (D)人力资源的系统设计问题

**二、多选题**

1、企业人力资源规划的内部环境包含哪些？

（A）企业的行业特征 （B）企业文化 （C）企业人力资源管理系统

（D）企业的先进技术水平 （E）企业的发展战略

2、企业各类人员计划的编制包含以下哪几项？

（A）人员配置计划 （B）人员薪酬计划

（C）人员需求计划 （D）人员培训计划 （E）人员职业发展计划

3、（ ）应列入人力资源费用计划预算范围。

（A）招聘费用 （B）调配费用

（C）奖励费用 （D）员工薪酬 （E）福利津贴

第三节： 企业人力资源的需求预测

**一、单选题**

1、企业人力资源需求预测依据的原理不包括（ ）

（A）惯性原理 （B）相关性原理 （C）趋势原理 （D）相似性原理

2.以下人员需求预测方法中，不属于量化分析方法的是( )。

(A)经验预测法 (B)趋势外推法 (C)马尔可夫分析法 (D)人员比率法

3、( )一般采用问卷调查的方法，听取专家的分析评估，经多次重复后达成一致意见。

A、经验预测法 B、描述法 C、转换比率法 D、德尔菲法

4、以下关于企业人力资源预测方法的说法不正确的是（ ）

（A）回归分析法本职上是经济计量模型法

（B）经济计量模型实际上是一种转移概率矩阵

（C）马尔可夫分析法可预测企业人力资源需求

（D）灰色预测模型能对含有已知的、未知或非确定信息的系统进行预测

**二、多选题**

1、以下关于企业人力资源预测的说法正确的是（ ）。

（A）预测的结果不是绝对的，可进行调整

（B）预测的基本原理是根据过去推测未来

（C）人力资源需求预测要注意需求与净需求的区别

1. 人力资源供给预测是人力资源规划的核心和前提

（E）人力资源供给预测须考虑组织内外部供给的因素

2.人力资源预测的局限性包括（ ）

(A)预测方法不精密 (B)企业内部的抵制

(C)预测的代价高昂 (D)知识水平的局限 (E)环境的不确定性

3.人力资源需求预测的定量方法包括（ ）

(A)转换比率法 (B)马尔可夫分析法

(C)经验预测法 (D)灰色预测模型法 (E)趋势外推法

第四节： 企业人力资源供给预测与供求平衡

**一、单选题**

1. ( )具体表现为机构臃肿、人浮于事、生产效率下降。

(A)人力资源供求平衡 (B)人力资源供大于求

(C)人力资源供不应求 (D)人力资源供求失衡

2、影响企业外部劳动力供给的因素不包括：

A、地域性因素 B、人口年龄和素质结构

C、社会就业意识 D、劳动力的性别差异

3、技能清单和（ ）是企业人力资源技能库的主要内容。

A、技术人员清单 B、管理才能清单

C 、 人才储备库D、专利权清单

**二、多选题**

1、企业内部人力资源供给量必须考虑以下因素：

A、企业内部人员的伤残或退休 B、员工工作积极性不强

C、企业人员的晋升和降职 D、企业女员工休产假 E、企业员工的跳槽

2、企业外部人力资源供给的主要渠道有（ ）

A、复员转业军人 B、失业人员、流动人员 C、大中专院校应届毕业生

D、海外留学生 E、其他组织在职人员

3、解决企业人力资源过剩的常用方法有（ ）。

（A）减少员工的工作时间 （B）鼓励提前退休或劝退技术一般的员工

（C）鼓励部分员工自谋职业 （D）合并和关闭某些臃肿的机构

（E）制定聘用全日制临时用工计划

第五节 人力资源管理制度规划

**一、单选题**

1、以下关于制度化管理特征的说法，错误的是( )

(A) 把责任和权力作为明确规范而制度化

(B)管理者忠于职守而不是忠于某个人

(C) 所有权与管理权相结合

(D)以文字形式规定岗位特性．提出员工应具备的素质

2、在企业人力资源管理的基本职能中，录用的职能不包括(    )。

(A) 对有资格的求职人员提供均等的就业机会

(B)明确组织中工作岗位的需求

(C)营造良好的企业文化氛围

(D)采用科学方法确定符合岗位要求的最合适人选

3、以下关于企业人力资源管理制度规划的表述不正确的是（ ）

（A）必须与企业集体合同的精神一致 （B）保持企业人力资源制度规划的动态性

（C）与集体合同条款不一致时，修改集体合同（D）必须在国家劳动法律、法规的大框架内进行

**二、多选题**

1、以下关于制度化管理的说法正确的有（ ）。

A、管理人员所拥有的权力受严格的限制

B、每个管理者都拥有自己职能所必要的权力

C、制度化管理通常称作“官僚制”、“科层制”

D、制度化管理是由瑞典管理学家马克思·韦伯提出的

E、制度化管理主要依靠外在于个人的、科学合理的理性权威实行管理

2、现代大型企业组织由于（ ）更需要高度统一，需要有准确、连续、稳定的秩序来保证各机构之间的协调一致.

（A）规模大 （B）内部分工细

（C）层次多 （D）遍布地区广 （E）等级多

3、实现企业人力资源管理基本职能中保持职能的活动包括（ ）。

（A） 营造良好的企业文化氛围 （B）有效的激励员工

（C）为员工提供健康、舒适的环境 （D）提出人员补充计划

（E）保持员工有效工作的积极性、主动性

4、制定人力资源管理制度的基本要求包括（     ）

  （A）符合法律和道德规范  （B）保持合理性和先进性

（C）从企业长远规划出发   （D）注重系统性和配套性

1. 满足企业的实际需要