
人力资源规划练习题

一、单项选择题

1. 人力资源规划的主要目标是 ()。
 - A.防止人员配置过剩或不足
 - B.确保组织能够对环境变化作出适当的反应
 - C.为所有的人力资源活动和体系提供方向和一致的标准
 - D.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
2. 把人力资源规划划分为战略性人力资源规划和战术性人力资源规划的依据是 ()。
 - A.重要程度
 - B.规划范围
 - C.时间长短
 - D.组织目标
3. 对中、长期内处于不同职务或工作类型的人员分布状况的规划 ,这属于人力资源规划中的 ()。
 - A.职业规划
 - B.晋升规划
 - C.继任规划
 - D.配备规划
4. 人力资源规划的步骤有 :① 提供人力资源信息 ;② 评估人力资源规划 ;③ 组织目标与战略

分析； ④供需匹配；⑤执行计划与实施监控；⑥人员预测。对其排列顺序正确的是（ ）。

A.①③⑥④⑤②

B.③①⑥④⑤②

C.③①④⑥⑤②

D.③①⑥⑤④②

5. 人力资源规划的起点是（ ）。

A.人员供给预测

B.组织目标与战略分析

C.人员需要预测

D.供需匹配

6. 某销售公司计划在明年内达到销售额 2760 万元，根据资料分析，达到每销售千元货物需要 1 人/小时，若不考虑其他因素的影响，按年 230 个工作日，每天工作 8 小时计算可估算出销售人员需求量为（ ）。

A.5

B.10

C.15

D.120

7. 通过分析企业在过去五年左右时间中的雇用数据来预测企业未来人员需求的技术，被称为（ ）。

A.主观判断法

B.回归分析法

C.比率分析法

D.时间序列法

8. 通过确定企业的业务量和人员数量之间的相关性来预测企业未来人员需求的技术，被称

为 ()。

A.时间序列法

B.回归分析法

C.比率分析法

D.主观判断法

9. 关于德尔菲法的说法，错误的是 ()。

A.德尔菲法吸取和综合了众多专家的意见，避免了个人预见的片面性

B.德尔菲法应采取多轮预测的方法

C.德尔菲法应采取匿名方式进行

D.德尔菲法是一种集体讨论的预测方法

10. 下列不属于企业内部供给预测方法的是 ()。

A.人员核查法

B.人员调配图

C.马尔可夫分析方法

D.回归分析法

11. 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未来的变化

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

12. 马尔科夫分析方法的基本思想是 ()。

A. 找出过去人事变动的规律，以此来推测未来的人事变动趋势

B.发现目前人事变动的规律，以此来推测未来的人事变动趋势

C. 在转移率一定时，确定各类人员的未来分布

D. 周期越长，推测未来人员变动越准确

13. 使用马尔科夫分析法进行人力资源供给预测的关键是（ ）。

A.分析劳动力环境

B.[分析企业内部空缺](#)

C.确定人员转移率矩阵表

D.分析需要补充的任何职务所要求的人员数量

14. 下列人力资源供需平衡方法中，速度快、员工受伤程度高的是（ ）。

A.裁员

B.工作分享

C.提前退休

D.自然减员

15. 人力资源信息系统的基本职能不包括（ ）。

A.为绩效评价提供标准

B.为人力资源规划建立人事档案

C.为管理部门的决策提供各种报告

D.为其他的人力资源管理活动提供信息

16. 将人力资源信息系统中的某些模块集中在一起，将其他功能留给使用者自行斟酌使用，这种人力资源信息系统属于（ ）。

A.混合型

B.分散型

C.集中型

D.独立型

二、多项选择题

1. 在人力资源管理的系统中，人力资源规划为其他人力资源管理活动提供了（ ）。

A.内容

B.目标

C.范围

D.原则

E.方法

2. 人力资源规划的意义体现在（ ）。

A.有助于组织人员的稳定

B.有助于组织发展战略的制定

C.有助于降低人力资本的开支

D.有助于调动组织人员的积极性

E.有利于完善组织文化

3. 战术性人力资源计划的内容一般包括（ ）。

A.补充规划

B.继任规划

C.发展规划

D.配备规划

E.培训开发规划

4. 影响人力资源规划制定的外部因素主要有（ ）。

A.经济因素

B.政府影响因素

C.企业规模

D.人口统计趋势

E.地理环境和竞争因素

5. 人力资源规划的动态性主要表现在 ()。

A.具体规划措施的灵活性和动态性

B.制定和调整人力资源全局规划和具体规划的灵活性

C.对规划操作的动态监控

D.执行规划的灵活性

E.参考信息的动态性

6. 在人力资源需要预测方法中,属于定性分析的方法是 ()。

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

7. 外部人力供给预测包括 ()。

A.省市劳动力市场

B.基层劳动力市场

C.地方所需求人员

D.地方劳动力市场

E.全国劳动力市场

8. 人力资源供给与需求不平衡的类型主要有 ()。

A.人力资源不足

B.人力资源过剩

C.结构性不平衡

D.体系性不平衡

E.社会性不平衡

9. 当人力资源供给大于需求的时候，为达到平衡可以采取的措施有 ()。

A.提高现有人员的工作效率

B.提前退休

C.对富余员工实行培训

D.冻结招聘

E.扩大经营规模

10. 人力资源信息系统在组织中主要服务的目标有 ()。

A.帮助组织在瞬息万变的市场上，尽快掌握信息

B.帮助组织稳定人员

C.促进行政与运营效率

D.促进组织的战略性人力资源管理

E.有助于降低人力资本的开支

三、案例分析题

1. H 公司是意大利一家专门经营国内生产企业对欧洲市场服装贸易的中等规模项目订单类

企业，员工 516 名，其中，高层领导者 5 名，年龄相对偏高，经验异常丰富；中层管理人员 21

名,多数为经历过 MBA 教育且业务能力与经验相对丰富的白领精英 ;基层蓝领技术工人 450 名,多为本专科相关专业毕业生 ;底层后勤服务人员 40 人,多为初高中学历。2008 年 12 月底,随着国际经济危机的来临,来自欧洲市场公司的订单大幅缩减,企业经营成本迅速攀升,企业面临成本过高的经营危机。领导层决定迅速调整改进公司的人力资源规划。

<1>、你认为目前 H 公司的人力资源供给与需求出现的问题是 ()。

- A.客观性人力资源不足,即供给小于需求
- B.主观性人力资源过剩,即供给大于需求
- C.客观性人力资源过剩,即供给大于需求
- D.主观性人力资源不足,即供给小于需求

<2>、根据案例,你认为公司决策层会迅速采取下面哪些可行的具体措施 ()。

- A.打破现状,进行大幅裁员,高层组织率先开展降薪行动,与公司共度难关
- B.保持现状,加快提升对核心员工的薪酬待遇,同时大幅延长工作时间
- C.保持现状,但进行集体大幅降薪行动,同时大幅缩短工作时间
- D.打破现状,调整战略,进军亚洲、北美南美洲以及非洲市场,拓宽销售渠道与空间,扩大经营规模,适度降低服装的设计档次

参考答案

一、单项选择题

1[答案]: D

[解析]: 选项 ABC 属于人力资源规划目标的具体内容。参见教材 P51

2[答案]: C

[解析]: 把人力资源规划划分为战略性人力资源规划和战术性人力资源规划的依据是时间长

短。参见教材 P53

3[答案] : D

[解析] : 配备规划是对中、长期内处于不同职务或工作类型的人员分布状况的规划。参见教材 P54

4[答案] : B

[解析] : 人力资源规划的步骤为③①⑥④⑤②。参见教材 P55—56

5[答案] : B

[解析] : 人力资源规划的起点是组织目标与战略分析。参见教材 P55

6[答案] : C

[解析] : 已知每销售千元货物需要 1 人 / 小时, 销售 2760 万元, 则可得销售活动总量为 $2760 \div 1000 = 2.76$ 万人 / 小时。按年 230 个工作日, 每日工作 8 小时计算, 则需销售人员为 $27600 \text{ 人} / \text{小时} \div 230 \div 8 = 15$ 人。参见教材 P58

7[答案] : D

[解析] : 本题考查人力资源需求预测方法中的时间序列法。参见教材 P59

8[答案] : B

[解析] : 本题考查回归分析法的含义。参见教材 P59

9[答案] : D

[解析] : 德尔菲法不采用集体讨论的做法, 而是匿名进行, 所以选项 D 错误。参见教材 P60

10[答案] : D

[解析] : 本题考查企业内部供给预测的方法。选项 D 属于人力资源需求预测的方法。参见教材 P61、62

11[答案] : C

[解析]:本题考查人员核查法。人员核查法是一种静态的预测方法,它不能反映人力拥有量未来的变化,因而多用于短期人力拥有量预测。因此选C。参见教材P61

12[答案]:A

[解析]:本题考查马尔科夫分析法的基本思想,即找出过去人事变动的规律,以此来推测未来的人事变动趋势。参见教材P62

13[答案]:C

[解析]:使用马尔科夫分析法进行人力资源供给预测的关键是确定出人员转移率矩阵表。参见教材P62

14[答案]:A

[解析]:人力资源供需平衡方法中,速度快、员工受伤程度高的有裁员、减薪和降级。参见教材P64表5-4

15[答案]:A

[解析]:人力资源信息系统有三个基本职能,即选项BCD。参见教材P66

16[答案]:A

[解析]:本题考查人力资源信息系统的类型。人力资源信息系统分四种类型:集中型、分散型、独立型与混合型。其中,混合型指的是将人力资源信息系统中的某些模块集中在一起,将其其他功能留给使用者自行斟酌使用。参见教材P66

二、多项选择题

1[答案]:BDE

[解析]:在人力资源管理的系统中,人力资源规划为其他人力资源管理活动提供了目标、原则和方法。参见教材P51

2[答案]:ABC

[解析]：人力资源规划的意义主要体现为三点，即选项 ABC。参见教材 P52

3[答案]：ABDE

[解析]：战术性人力资源计划的内容一般包括晋升规划、补充规划、培训开发规划、配备规划继任规划、职业规划。参见教材 P53、54

4[答案]：ABDE

[解析]：本题考查影响人力资源规划制定的外部因素。选项 C 属于内部因素。参见教材 P54

5[答案]：ACDE

[解析]：人力资源规划的动态性之一表现为制定和调整人力资源全局规划和具体规划的经常性，所以选项 B 不选。参见教材 P57

6[答案]：AD

[解析]：选项 BCE 属于人力资源需要的定量分析方法。参见教材 P60

7[答案]：DE

[解析]：外部人力供给预测包括地方劳动力市场和全国劳动力市场预测。参见教材 P63

8[答案]：ABC

[解析]：本题考查企业人力供给与需求的三种不平衡类型——人力资源不足、人力资源过剩和两者兼而有之的结构性失衡。参见教材 P63

9[答案]：BCDE

[解析]：本题考查人力资源过剩时可以采取的措施。选项 A 属于人力资源不足时采取的措施。参见教材 P64

10[答案]：CD

[解析]：本题考查建立人力资源信息系统的目的。人力资源信息系统在组织中主要服务的目标有：促进行政与运营效率、促进组织的战略性人力资源管理。参见教材 P65

三、案例分析题

1<1>[答案]：C

[解析]：本题考查人力资源规划的综合平衡。案例中，造成H公司的人力资源供给与需求不平衡的主要原因是来自公司外部的市场大环境发生了变化，即爆发了国际经济危机，这属于客观性直接原因；由于订单减少，间接影响了公司的经营成本与经营规模，相对形成人员上的“过剩”，即供给大于需求。因此选C。

<2>[答案]：ACD

[解析]：本题考查解决供给大于需求的措施。解决供给大于需求的措施办法有：扩大经营规模，或者开拓新的增长点；永久性裁员，或者辞退员工；缩短工作时间、工作分享或降低员工的工资，等等。因此选ACD。