

招聘管理 试卷(通卡)

(课程代码 05962)

本试卷分为两部分,满分 100 分,考试时间 150 分钟。

第一部分为选择题,1 页至 4 页,共 4 页。应考者必须按试题顺序在“答题卡”上按要求填涂,答在试卷上无效。

第二部分为非选择题,5 页至 5 页,共 1 页。应考者必须按试题顺序在“答题卡”上作答,答在试卷上无效。

第一部分 选择题 (共 30 分)

一、单项选择题(本大题共 25 小题,每小题 1 分,共 25 分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 在招聘管理的实施过程中,从职位申请者中选出组织需要的最合适的人员的过程,称为
A. 招募 B. 甄选 C. 录用 D. 评估
2. 《中华人民共和国劳动合同法》正式实施于
A. 2005 年 1 月 1 日 B. 2005 年 6 月 29 日
C. 2008 年 1 月 1 日 D. 2008 年 6 月 29 日
3. 在一定的社会历史条件下,企业生产经营和管理活动中所创造的具有本企业特色的精神财富和物质形态,称为
A. 企业绩效 B. 企业文化 C. 企业政策 D. 企业形象
4. 求职者的求职动机与经济压力之间成
A. 正比关系 B. 反比关系 C. 类比关系 D. 非正比关系
5. 从规划时间来看,长期人力资源规划的期限一般为
A. 6 个月以下 B. 6 个月到 1 年 C. 1 年到 3 年 D. 3 年以上
6. 由管理人员根据自己以往的经验,对人力资源影响因素的未来变化趋势进行主观判断,进而对人力资源需求情况进行预测,此种人力资源需求预测的方法称为
A. 主观判断法 B. 头脑风暴法 C. 德尔菲法 D. 回归分析法
7. 工作分析包含的要素有
A. 3 个 B. 6 个 C. 7 个 D. 9 个

8. 一个销售人员一般年销售额为 60 万元,而过去两年企业的销售额为 600 万元,企业为此雇佣了 10 名销售人员,假设明年企业需要将销售额增加到 900 万元,如果销售收入、销售人员之间的比率不变,明年需要增加的销售人员为
- A. 5 人 B. 6 人 C. 8 人 D. 10 人
9. 某些工作,分析者不可能实际去做,或是不可能去现场观察或者存在难以观察的情况,或需要进行短时间或长时间心理特征的分析,以及被分析的对象是对文字理解有困难的人,在此情况下,需要采用的岗位分析方法为
- A. 观察法 B. 工作日志法 C. 访谈法 D. 工作实践法
10. 在结构化岗位分析法中,既要给员工的活动范围进行定义又要测量员工活动水平的方法,称为
- A. 职能式岗位分析法 B. 管理岗位描述问卷法
C. 成果计划法 D. 任务清单法
11. 在岗位说明书中,说明担任此职务的人员应具备的基本资格和条件的内容是
- A. 工作标识 B. 工作综述 C. 工作要求 D. 工作权限
12. 在胜任力冰山模型中,对自己身份的知觉和评价,称为
- A. 知识 B. 社会角色 C. 技能 D. 自我认知
13. 在招聘总费用中,电话费、差旅费、广告费、办公用品费等支出,属于
- A. 人事费用 B. 招募费用 C. 甄选费用 D. 聘用费用
14. 某企业需招聘 2 名部门经理,有 40 人应聘,则应聘率为
- A. 20% B. 10% C. 5% D. 4%
15. 在起草人员招聘条件时,要将应聘者的就职条件分为
- A. 必要条件和可行条件 B. 可行条件和现实条件
C. 现实条件和希望条件 D. 必要条件和希望条件
16. 好的招聘渠道应该适用于不同类型的人才招聘,因此在选择招聘渠道时,要结合岗位需求,确定理想的人才群体,有的放矢,这体现了招聘渠道的
- A. 时效性原则 B. 针对性原则 C. 经济性原则 D. 普适性原则
17. 人员测评与选拔结果的准确性或一致性程度,称为
- A. 招聘的成本 B. 招聘的效率 C. 招聘的信度 D. 招聘的效度
18. 面试过程中的一般素质测评包括职业倾向测验和
- A. 压力测试 B. 心理测试 C. 行为测试 D. 智力测试
19. 在面试过程中,面试官一对一地对应聘者进行面试,称为
- A. 个别面试 B. 小组面试 C. 集体面试 D. 结构面试

20. 面试官要求应聘者描述过去的工作经历中相应的关键行为,并可采用 STAR 工具对应聘者的细节进行追问以确定真实性,其中 T 表示
- A. 任务 B. 行动 C. 结果 D. 情境
21. 整个面试实施中最为重要的阶段为
- A. 导入阶段 B. 核心阶段 C. 确认阶段 D. 关系建立阶段
22. 在面试过程中,可以借鉴 WASP 模型,其中 P 表示
- A. 提问 B. 离开公司
- C. 欢迎 D. 提供信息并允许应聘者提问
23. 在面试过程中,面试官认为应聘者的一项素质或能力比如语言沟通能力较好,因而认为其能力也很好,忽视了全面考察的必要性;反之亦然。由此造成的面试工作中的认知偏差属于
- A. 首因效应 B. 晕轮效应 C. 顺序效应 D. 定势效应
24. 给应试者一些材料、工具或者道具,让他们利用所给的这些材料,设计出一个或一些由考官指定的物体来,此种无领导小组讨论试题的形式为
- A. 两难问题 B. 开放式问题 C. 多项选择问题 D. 操作性问题
25. 公文筐设计应遵循的基本原则包括针对性原则、标准化原则、关键性原则和
- A. 突发性原则 B. 结构化原则 C. 充分性原则 D. 系统性原则

二、多项选择题(本大题共 5 小题,每小题 1 分,共 5 分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两个是符合题目要求的,请将其选出并将“答题卡”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

26. 一般来说,在应聘者眼中,好工作的要素包含
- A. 企业形象好并且员工优秀 B. 有比较多的接受训练的机会
- C. 优厚的薪水和福利 D. 开明的管理和完善的业绩考评制度
- E. 与自己口味相投的企业文化
27. 人力资源规划的意义体现为
- A. 有利于组织战略目标的制定和实现 B. 可以满足组织发展对人力资源的需求
- C. 有助于调动员工的主动性和创造性 D. 可以提高人力资源成本
- E. 可以降低人力资源成本
28. 为保证内部招聘系统的公平性,需建立一个公平的晋升程序,具体来说,要做到
- A. 使用客观的选择工具 B. 使用主观的选择方法 C. 与求职者公开沟通
- D. 与求职者私下沟通 E. 为落选的求职者提供信息反馈

29. 工作知识测试通常可以分为

A. 通用知识测试

B. 专业知识测试

C. 智力测试

D. 心理测试

E. 相关知识测试

30. 根据是否给被评价者分配角色,可以将无领导小组讨论分为

A. 无情景性的无领导小组讨论

B. 指定角色的无领导小组讨论

C. 有情景性的无领导小组讨论

D. 不指定角色的无领导小组讨论

E. 竞争性的无领导小组讨论



扫码获取更多科目哦!

扫码获取更多内容、试卷、资料

第二部分 非选择题 (共 70 分)

三、填空题(本大题共 5 小题,每小题 1 分,共 5 分)

31. 招聘的目的主要包括:吸引人才、储备人才、调节人才和 ▲。
32. 招聘的构成要素包括招聘主体、招聘载体和 ▲。
33. 招聘时间=用人时间-(培训时间+ ▲)。
34. 当企业内出现某一职位空缺时,本企业员工或相关企业员工根据该空缺职位的要求,推荐自己认为符合条件的熟人作为候选人来填补职位空缺的外部招聘方法称为 ▲。
35. 就测评内容而言,评价中心具有针对性和 ▲。

四、名词解释题(本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分)

36. 人力资源规划
37. 胜任素质
38. 外部招聘
39. 情境模拟
40. 招聘评估

五、简答题(本大题共 5 小题,每小题 6 分,共 30 分)

41. 简述招聘管理的原则。
42. 简述合适的招聘渠道应具备的特征。
43. 简述人员成功招聘的意义。
44. 简述面试问题设计的原则。
45. 简述员工录用的原则。

六、论述题(本大题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)

46. 试述影响企业招聘的外部因素和内部因素。
47. 试述组织内部招聘的优缺点。



扫码获取更多科目哦!