

第二章招聘与配置练习题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/170/2021_2022__E7_AC_AC

[_E4_BA_8C_E7_AB_A0_E6_c37_170362.htm](#) 一、单项选择题1、关于人员招聘与选拔，表述正确的是（ ）。A、结构化面试之前需要先对考官进行培训B、如果应聘者通过结构化面试，下一步就是履行复查C、递交申请材料的应聘者都应给予参加预备性面试的机会D、职业心理测试必须由人力资源部与其他各部门经理共同完成2、面试中的“晕轮效应”表现为（ ）。A、所有的考官都应向应聘者问类似的问题B、考官没有将有关应聘者的信息整合起来C、考官在面试时想到了应聘者的心理测试分数D、考官只用一方面的特性来判断应聘者的整体素质3、关于工作说明书的编写，错误的是（ ）。A、使用语言应该具有较强的专业性B、工作职责的罗列应该符合逻辑顺序C、对于基层员工工作的描述应更具体、详细D、可以用完成某项职责所用的比重来说明该职责的重要性4、人力测评中了解人际关系能力最有效的方法是（ ）。A、集体面试 B、资历审核C、文件筐测验 D、无领导小组讨论5、一般来说，（ ）岗位更适合从内部招聘任职者。A、技术类 B、行政类C、生产类 D、营销类6、关于结构化面试，表述错误的是（ ）。A、信息丰富、完整、深入 B、能获得非言语行为信息C、结果不易统计分析和比较 D、被测试者的报告带有一定主观性7、在获取胜任特征模型的数据时，一般不能采用的方法是（ ）。A、市场调查法 B、问卷调查法C、团体焦点访谈法 D、行为事件访谈法8、关于胜任特征模型的应用，表述错误的是（ ）。A、胜任特征模型有助于完善岗位责任

说明书B、岗位薪酬因子评价要素可以根据胜任特征模型来设定C、基于胜任特征模型的行为评价应在绩效考核中占主导地位D、基于胜任特征模型的员工培训，可以突出表现优异行为特征的内容9、下列错误的叙述是（ ）。A、晋升就意味着职位的升迁与工资提高，否则所谓的晋升便是欺骗员工的伎俩而已B、随着经济的发展，组织不断地趋于扁平化，晋升的机会越来越少C、工作的丰富化也是一种晋升D、随着知识经济时代的到来，一个人一生中只从事一种职业的可能性越来越小10、为招聘开展工作分析的侧重点是（ ）。A、岗位的职责与胜任能力 B、衡量每一项工作任务的标准C、每一项工作应达到的内容和水平 D、定岗与定编11、招聘中的双向选择是劳动力资源配置的基本原则。它的特点是（ ）。A、企业自主择人 B、企业和劳动者的选择一致C、劳动者自主择业 D、企业自主择人和劳动者自主择业12、某公司在进行招聘，某应聘者因衣冠不整，以至使他失去了进一步面试的机会，这种现象被称为（ ）。A、对比效应 B、首因效应C、晕轮效应 D、近因效应13、对招聘中实行的双向选择的好处，描述不正确的是（ ）。A、使企业不断提高效益，增强吸引力B、使劳动者努力提高科学文化知识、技术业务水平C、使企业改善自身形象D、使劳动者身体强健14、在人员招聘工作中必须遵循的原则是（ ）。A、效率优先原则，双向选择原则，公平、公开、竞争原则，遵循国家法令法规和政策的原则B、效率优先原则，双向选择原则C、效率优先原则，公平、公开、竞争原则D、遵循国家法令法规和政策的原则15、A和B两间化妆品公司同时招聘销售人员，结果是A公司如期完成了招聘任务，而B公司却迟迟招不到合适的人选。这时

，B公司首先要做的工作应该是（ ）。A、收集A公司的招聘策略和方法B、多刊登招聘广告C、辞退主持招聘工作的人力资源总监D、检讨公司招聘策略

16、相对于内部招聘而言，外部招聘有利于（ ）。A、培养员工的忠诚度 B、促进团结、消除矛盾C、招聘到高质量人才 D、激励员工、鼓舞士气

17、某企业打算对保安岗位进行岗位分析。岗位分析人员应采用的方法是（ ）。A、直接观察法 B、阶段观察法C、工作表演法 D、观察法

18、通过人才交流中心招聘人员，具有针对性强、（ ）等优点。A、效果明显 B、报名者多C、费用低廉 D、费用昂贵

19、现代企业人才招聘的渠道是多种多样的，常用的有（ ）、员工推荐和“猎头公司”代招。A、主页招聘 B、聊天发掘人才C、网上招聘 D、校园招聘

20、招聘人员手头上的应聘材料分为两部分：一部分是应聘者自带的个人介绍材料；另一部分是应聘者填写的由企业提供的表格。这些材料分别称为（ ）。A、应聘简历和应聘表格 B、应聘简历和应聘申请表C、主观材料和客观材料 D、学历证明和工作简历

21、如某企业只是通过简单谈话或管理者的个人喜好来选择应聘者，那么这个企业就不可能找到（ ）的员工。A、最出色 B、最优秀 C、最合适 D、最认真

22、人员需求的信息往往需要通过（ ）审核。A、岗位分析 B、职务分析C、部门分析 D、岗位和职务分析

23、对面试人员面试目标表述不正确的是（ ）。A、创造融洽的会谈气氛 B、使应聘者了解企业人力资源政策C、决定是否通过本次面试 D、了解应聘者的家庭状况

24、（ ）适合选择事务性工作人员、管理人员和销售人员时使用。A、单人面试 B、多人面试C、独立面试 D、情境模拟测试

25、企业是否在财力、物力方面招聘部门支持

，并授予足够的权力，这是评价（ ）成功与否的标准之一。
。 A、人力资源工作 B、招聘工作 C、考核工作 D、培训工作
100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com