

人力资源管理师招聘与配置练习题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/453/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_453070.htm

单项选择题 1、强调区分性功能的的测评类型是() A、选拔型测评 B、诊断性测评 C、诊断性测评 D、考核性测评 2．相对于内部招聘而言，外部招聘有利于()。 A．招聘到高质量的人才 B．培养员工的忠诚度 C促进团结，消除矛盾 D．激励员工，鼓舞士气 3．无领导小组讨论的方法可以测评参试者的()。 A．专业知识以及解决问题的能力 B．沟通技巧、分析能力和人际关系的敏感度 C．对被招聘岗位的适应性 D．逻辑思维能力和创新精神 4．()招聘方法几乎对所有的人员都适用。 A．上门招聘 B.熟人推荐 C.猎头公司 D．发布广告 5．通常在招募与办公室工作性质相似的岗位时，普遍采用的是()方法。 A．外部招聘 B．内部招聘 C．熟人推荐 D．上门招聘 6．受“晕轮效应”的影响，面试考官可能会在某种程度上倾向于()。 A．对和自己的喜欢比较接近的应聘者给予较高的评价 B．根据应聘者的某一缺陷来评价应聘者的整体表现 C.在评价当前的应聘者的表现时受前一个应聘者表现的影响 D．根据对应聘者的第一印象对应聘者作出判断 7．行为描述面试的前提是假定一个人的()最能预示其未来的行为。 A．理想和信念 B．过去的行为 C．资历和技术水平 D．现在的岗位 8．为了测试经营管理能力一般选择方法是()。 A．文件筐方法 B．无领导小组讨论法 C．心理测试法 D．笔试法 9．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．受测者的报告带有一

定主观性 10 . 在行为描述面试时应尽量采用的提问方式是() 。 A . 封闭性问题 B . 理论性问题 C . 压迫式问题 D . 开放式问题 11 . 关于录用决策 , 理解错误的是() 。 A . 员工的能力最好能超出应聘岗位的要求 B . 要考虑人员之间的互补性 C . 首先要满足当前需要 , 长远需要视情况而定 D . 应考虑组织不同的发展阶段对于员工素质的不同要求 12 . () 不是行为描述的面试提问方式。 A . 举一个你过去最成功的营销的例子 B . 请讲述一下你向公司辞职的经历 C . 请举一个你通过出色的组织使工作顺利完成的事例 D . 假如你是本企业的销售主管 , 你准备用何种方式打开市场局面 13 . 关于文件筐测试的描述中 , 说法错误的是() 。 A . 要求应聘者在规定时间内处理完考官提供的文件 B . 考官发给应聘者的是事先由各类专家共同鉴定 , 标准化的文件组合 C . 可以评价被测试者的文件处理能力 D . 考官要对应聘者的工作进行集体评价 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