

2005年人力资源助理师 - 薪酬福利管理单选题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022_2005_E5_B9_B4_E4_BA_BA_c37_54235.htm 单选题：1 招聘准备 1.1 招聘环境分析 1.1:02.001 对招聘外部环境的分析，不包括(C)这个具体因素。 A、产品服务市场状况分析； B、技术的变化； C、市场的供求关系； D、竞争对手； E、劳动力市场； F、政府管理； 1.1:02.003 对企业而言，外部招聘有诸多的长处，但(B)说法不正确。 A、有较广泛的人才来源可满足组织的需求，并有可能招聘到第一流的专业人才； B、能为组织带来新的企业文化理念，提高企业整体形象； C、可避免近亲繁殖，给组织带来新思想、新方法，防止组织的僵化和停滞； D、可避免组织内没有提升的人的积极性受挫，避免造成因嫉妒心理而引起的情绪不快和组织成员之间的不团结； E、可节省在培训方面所耗费的大量时间和费用； 1.1:02.004 影响外部选拔的因素有多种说法，请判断选择不正确的说法。(A) A、个性发展与企业文化相一致的非确定性； B、未充分考虑招聘成本效率、渠道的关系； C、未分析外部和内部因素的影响力； D、未做好工作分析； E、不能摆脱克服心理偏好的影响； F、未充分了解求职者的背景资料情况； G、无规范的招聘程序和科学的筛选、录用； 1.2 工作分析和胜任能力分析（工作分析基本流程、胜任能力分析） 1.2:02.001 工作分析的基本流程是(C)。 A、调查阶段，分析阶段，调整阶段，完成阶段； B、准备阶段，分析阶段，调整阶段，审核阶段； C、准备阶段，调查阶段，分析阶段，完成阶段； D、准备阶段，调查阶段，分析阶段，审核阶段； 1.2:02.003 工作分

析就是确保所有必须完成的工作任务都准确无疑地被分配到(B)。 A、相关指定的部门中去； B、各个特定职位上去； C、工作说明书中； D、工作描述中； E、计划任务书中；

1.2:02.004 关键胜任能力因素包括认知能力、与工作风格有关的因素、人际交往能力等。而对胜任特征分析的步骤中并不包括(C)。 A、发现胜任特征； B、界定胜任特征； C、筛选调整胜任特征； D、评估胜任特征水平；

1.3 招聘规划与制度修订（制定招聘规划的原则与程序、招聘制度内容与修订）

1.3:02.001 制定招聘计划的目的在于(B)。 A、有案可查； B、使招聘更趋合理化、科学化； C、用人部门清楚了解； D、有利于人员统筹安排；

1.3:02.002 在制订招聘计划的具体内容中并不一定要包括(D)。 A、招聘的岗位、人员需求量、岗位具体要求； B、招聘预算； C、招募对象的来源与范围； D、薪酬与工作时间； E、招聘测试的实施部门； F、招募方法； G、招聘信息发布的时间、方式、渠道与范围； H、招聘结束时间与新员工到位时间。

1.3:02.003 招聘计划是由用人部门制订，然后由人力资源部门对它进行复核，重点是要对(A)项目进行严格复查。 A、人员需求量和费用； B、信息发布的时间、方式、渠道； C、新员工到位时间； D、招募对象的来源与范围；

1.4 招聘程序

1.4:02.001 在招募过程中，用人单位要真实向求职者介绍自己组织，这被称为“工作真实情况介绍”。工作真实情况介绍可采用多种方法，但(D)不宜采用。 A、参观； B、面谈； C、录像； D、宣传广告； E、资料介绍；

1.4:02.002 员工招聘主要内容是由一系列的活动构成，但程序中并不包括(C)。 A、招募； B、选拔； C、培训； D、录用； E、评估；

1.5 招聘渠道分析和选择（招聘来源地分

析和选择、招聘渠道的选择步骤) 1.5:02.001 在选择招聘渠道时，要综合分析各种不同类型招聘渠道的优劣，确定适合不同招聘对象的招聘途径。而对专业人员的招聘，宜采用(D)招聘渠道。 A、上门招聘； B、发布广告； C、现场招聘会； D、熟人推荐； E、猎头公司； F、一般中介公司； 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