

HR管理考模(二) 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_HR_E7_AE_A1_E7_90_86_E5_B8_c37_54625.htm 第二部分招聘配置 理论知识

(一) 单选题：1、关于人员招聘与选拔，表述正确的是()。A.结构化面试与之前需要先对考官进行培训范院校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考官在面试时想到的特性来判断应聘者的整体素质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业的重要性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.招聘中的双向选择即劳动力资源配置的基本原则。它的特点是（ ）。 A.企业界自主择人 B、企业界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

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