

09年考前测试之人力资源管理员单元试题(2)人力资源师考试
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/597/2021_2022_09_E5_B9_B4_E8_80_83_E5_89_c37_597245.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，考试/大错误的是（ ）。 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，考试/大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，考试/大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，考试/大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

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