

09年人力资源管理师招聘与配置模拟试题及答案人力资源管理师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/636/2021_2022_09_E5_B9_B4_E4_BA_BA_E5_8A_c37_636645.htm (一)单选题 1.一般情况下

，差异量数越大，集中量数的代表性就越（ ）。 A.大 B.小 C.

无关 D.不确定 答：B 2.最常用的差异量数是（ ）。 A.自由度

B.总位数 C.标准差 D.平均数 答：C 3.由于某人某方面的品质

和特征特别明显，观察者容易产生清晰明显的错觉，忽略其他

的品质和特征，考试/大从而做出片面的判断，这是（ ）带

来的误差。 A.晕轮效应 B.感情效应 C.近因效应 D.首因效应

答：A 4.以近期的记忆代替整个测评时期的全部实际表现，导

致的测评结果误差是（ ）。 A.晕轮效应 B.感情效应 C.近因误

差 D.首因效应 答：C 5.某公司为了填补营销总监的空缺，对

营销部人员做了一个素质测评，这属于哪种素质测评的类型？

（ ） A.考核性 B.诊断性 C.开发性 D.选拔性 答：D 6.某公司的

销售主管王女士在对销售人员做培训之前，先做了一个综合

素质测评，考试/大这属于哪种素质测评的类型？（ ） A.考核

性 B.诊断性 C.开发性 D.选拔性 答：C 7.妹妹喜欢说话，姐姐

喜欢手工，这体现了（ ）。 A.个体差异原理 B.工作差异原理

C.人岗匹配原理 D.环境差异原理 答：A 8.销售工作要求执行

者能说、善于表达，会计工作要求执行者细心，这体现了（

）。 A.个体差异原理 B.工作差异原理 C.人岗匹配原理 D.环境

差异原理 答：B 9.（ ）就是指测评标准体系的内在规定性.常

常表现为各种素质规范化行为特征或表征的描述与规定。 A.

标度 B.标准差 C.标准 D.差误 答：C 10.在某一测量问卷中有这

样一道题“擅长说服.善于赢得支持”，其选项为“A精通.B

善于.C尚可”。在这里，“精通”、“善于”是指（ ）。 A. 标准 B.指标 C.标记 D.标度 答：D 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