

招聘管理模拟试题（二）

一、单项选择题

- 1、在招聘总费用中，会务费、专家咨询费、印刷费、体检费等支出，属于（C）P114  
A 人事费用      B 招募费用      C 甄选费用      D 聘用费用
- 2、某企业需招聘 4 名部门经理，招募时有 20 人应聘，则应聘率为（A）P114  
A 1/5      B 1/10      C 1/20      D 1/30
- 3、招聘渠道的选择是否能够达到招聘的要求，这属于招聘渠道的（B）P148  
A 经济性      B 目的性      C 可行性      D 开放性
- 4、在招聘到合适人员情况下所花费的成本最小，这属于招聘渠道的（A）P148  
A 经济性      B 目的性      C 可行性      D 开放性
- 5、选择的招聘渠道符合现实情况，具有可操作性，这属于招聘渠道的（C）P148  
A 经济性      B 目的性      C 可行性      D 开放性
- 6、好的招聘渠道既要在短时间内建立企业和求职者的相互了解，又要保证双方沟通足够便利，这体现了招聘渠道的（A）P149  
A 时效性原则      B 针对性原则      C 经济性原则      D 普适性原则
- 7、好的招聘渠道应该适用于不同类型的人才招聘，因此在选择招聘渠道时，要结合岗位要求，确定理想的人才群体，有的放矢，这体现了招聘渠道的（B）P149  
A 时效性原则      B 针对性原则      C 经济性原则      D 普适性原则
- 8、在招聘广告设计时要注意 AIDA 法则，其中“D”是指（A）P161  
A 创造愿望      B 促使行动      C 吸引注意      D 激发兴趣
- 9、在招聘广告设计时要注意 AIDA 法则，其中“I”是指（D）P161  
A 创造愿望      B 促使行动      C 吸引注意      D 激发兴趣
- 10、猎头公司的猎物对象是（D）P168  
A 蓝领      B 技术员      C 作业员      D 高级管理人才
- 11、指当企业内出现某一职位空缺时，本企业员工或相关企业员工根据该空缺职位的要求，推荐自己认为符合条件的熟人作为候选人来填补职位空缺的外部招聘方法，称为（B）P171  
A 广告媒体招聘      B 熟人推荐      C 网络招聘      D 借助中介
- 12、在工作知识测试过程中，根据岗位要求，要求应聘者具备一定的文化程度，掌握一定的自然科学知识和社会科学知识，这种测试类型称为（A）P201  
A 通用知识测试      B 专业知识测试      C 相关知识测试      D 能力知识测试
- 13、在工作知识测试过程中，是了解应聘者对应聘岗位应拥有的有关知识的考试，如与岗位要求相关的经济、社会、法律、科技等知识，这种测试类型为（C）  
A 通用知识测试      B 专业知识测试      C 相关知识测试      D 能力知识测试
- 14、价值观测验所依据的理论是斯普兰格的（B）P203  
A 能力理论      B 人格理论      C 胜任力理论      D 心理理论
- 15、下列选项是企业常见的内部招聘渠道的是（D）P149  
A 借助中介      B 网络招聘      C 熟人推荐      D 员工推荐法
- 16、在面试过程中，面试官可以与应聘者直接接触，通过面对面的互动了解到简历和笔试无法提供的个人信息，这体现面试具有（A）P207  
A 直接性      B 间接性      C 双向性      D 主观性
- 17、由于面试官在面试中得重要地位，面试结果会受到面试官的经验、爱好和价值观等因素的影响，这体现面试具有（D）P207  
A 直接性      B 间接性      C 双向性      D 主观性
- 18、不同的管理技能使用不同的测评方法，其中智力状况的最佳测评方法是（D）P213

A 公文处理      B 无领导小组讨论      C 管理游戏      D 笔试测验

19、不同的管理技能适用不同的测评方法，其中工作动机的最佳测评方法是（C）P213

A 无领导小组讨论      B 即席发言      C 投射测验      D 案例分析

20、不同的管理技能适用不同的测评方法，其中反应能力的最佳测评方法是（B）P213

A 无领导小组讨论      B 即席发言      C 投射测验      D 案例分析

21、不同的管理技能适用不同的测评方法，其中分析判断能力的最佳测评方法是（D）P213

A 无领导小组讨论      B 即席发言      C 投射测验      D 案例分析

22、在面试过程中，由一名面试官对数名应聘者进行面试，需要同时对各个应聘者做出评价或由多名面试官组成面试团对一名应聘者进行面试，称为（B）P214

A 个别面试      B 小组面试      C 集体面试      D 结构面试

23、指在面试的过程中，面试官向应聘者提出一些直率的、生硬的，甚至不礼貌的问题，要求其作答，并不断地进行追问以制造紧张气氛，从而观察应聘者在一定压力下的心理承受能力与应变能力，这种面试方法称为（A）P215

A 压力面试      B 行为描述面试      C 情景式面试      D 结构化面试

24、基于行为一致原则发展起来的面试，这种面试方法称为（B）P216

A 压力面试      B 行为描述面试      C 情景式面试      D 结构化面试

25、面试官要求应聘者描述过去的工作经历中相应的关键行为，并可用 STAR 工具对应聘者的细节进行追问以确定真实性，其中 T 表示（A）P216

A 任务      B 行动      C 结果      D 情境

26、面试官要求应聘者描述过去的工作经历中相应的关键行为，并可用 STAR 工具对应聘者的细节进行追问以确定真实性，其中 A 表示（B）P216

A 任务      B 行动      C 结果      D 情境

27、在面试类型中，在面试前，招聘人员同样需要进行工作分析以界定需要考察的能力与素质，在此基础上设计面试问题，称为（C）P216

A 压力面试      B 行为描述面试      C 情景式面试      D 结构化面试

28、在面试实施阶段中，主要任务是面试官为应聘者提供友好、和谐的气氛，减少应聘者的拘束感和紧张感，使应聘者能够轻松地回答问题，双方得以更加开放地沟通，这任务属于（A）P221

A 关系建立阶段      B 导入阶段      C 核心阶段      D 确认阶段

29、在面试实施阶段中，提问可以开放性问题的为主，向应聘者提出一些他们比较熟悉、会有所准备的问题，这任务属于（B）P221

A 关系建立阶段      B 导入阶段      C 核心阶段      D 确认阶段

30、整个面试中最重要的阶段是（C）P221

A 关系建立阶段      B 导入阶段      C 核心阶段      D 确认阶段

31、在面试过程中，可以借鉴 WASP 模型，其中 P 表示（C）P222

A 提问      B 欢迎      C 离开公司      D 提供信息并允许应聘者提问

32、如果采用压力面试的方法，符合其氛围需要的座位安排类型是（A）P231

A 圆桌型座位安排法      B 沟通型座位安排法      C 对抗型座位安排法      D 远距离型座位安排法

33、作为正式场合，面试官与应聘者比较合适的安全距离应在（B）P231

A 1 米      B 1.2 米      C 1.5 米      D 2 米

34、不同岗位的录用要求不一样，相应的面试题目与内容也具有较大差别，这体现了面试问题设计的（A）P231

A 面试问题差异性原则      B 面试问题凝聚性原则      C 面试问题可评价性、可比性原则      D 其它原则

35、应聘者可以用非常简单的“是”或者“不是”进行回答问题，这类面试问题属于（A）P233

A 封闭性问题      B 假设性问题      C 探索性问题      D 行为性问题

36、应聘者提供一个与工作有关的虚拟情境，让其回答在这种情境下会有何反应或采取什么行动，这类面试问题属于（B）P233

A 封闭性问题      B 假设性问题      C 探索性问题      D 行为性问题

37、要求应聘者通过描述过去工作中的实际行为或者经历来证明其素质与能力，这类面试问题属于（D）

A 封闭性问题      B 假设性问题      C 探索性问题      D 行为性问题

38、面试官认为应聘者的一项素质或能力比如语言沟通能力比较好，因而认为其他能力也好，忽视了全面考察的必要性，由此造成的面试工作中的认知偏差属于（B）P244

A 首因效应      B 晕轮效应      C 顺序效应      D 定势效应

39、一般面试官再见到应聘者的我前两分钟会根据其外貌、衣着、表情甚至口音等对应聘者做出评估，之后对应聘者的评价很容易就会受到最初印象影响，由此造成的面试工作中的认知偏差属于（A）P244

A 首因效应      B 晕轮效应      C 顺序效应      D 定势效应

40、一位能力不错的应聘者在一个能力突出的应聘者后面入场，面试官会觉得不如前者而降低评价，一位能力还行的应聘者在几位能力比较差的应聘者后出现，此时的面试官容易产生对合格或优秀的应聘者的强烈心理需求，从而给其超过实际表现的过高评价，由此造成的面试工作中得认知偏差属于（C）P244

A 首因效应      B 晕轮效应      C 顺序效应      D 定势效应

41、面试官容易犯“像我的即是我想要的”或者“像我的即是好的”这样的错误，而给那些与自己在性格、经历、兴趣爱好等方面有共同之处的应聘者过高的评价，由此造成的面试工作中的认知偏差属于（D）P244

A 首因效应      B 晕轮效应      C 顺序效应      D 定势效应

## 二、多项选择题

1、影响招聘渠道选择的内部因素有（ABCDE）P108

A 企业经营战略      B 企业形象      C 企业发展前景      D 企业招聘的目的和现有人力资源情况  
E 空缺位置的性质      F 区域内人才供给状况      G 人才信用状况

2、招聘具备多方面的能力有（BCDE）P126

A 较强的工作能力      B 较强的应变能力      C 协调与交流能力      D 观察能力  
E 良好的自我认识能力

3、招聘地点策略的影响因素有（ABCD）P137

A 招聘地点的选择主要考虑的是最能够产生效率的劳动力市场  
B 影响招聘地点选择的另一个因素是招聘的职位  
C 企业的规模也是影响招聘地点的因素  
D 招聘地点本身的工资水平等因素也影响招聘范围的选择  
E 招聘时必须选择好的招聘地点

4、一个好的招聘渠道应该具备特征有（ACE）P148

A 目的性      B 全面性      C 经济性      D 开放性      E 可行性

5、一个好的招聘渠道应该考虑以下原则（ABE）P149

A 时效性原则      B 针对性原则      C 合法性原则      D 公正性原则      E 经济性原则

6、内部晋升的管理体系主要包括哪几个方面（ABCDE）P151

A 完善的职务体系      B 员工的职业生涯管理体系      C 员工轮岗培训      D 接班人员  
E 岗位轮换

7、一般来说申请表的特征有（BCDE）P187

A 狭窄的格式      B 节省时间      C 准确地了解应聘者的信息      D 提供后续选择的参考  
E 给申请者提供过一个机会，让应聘者决定自己是否符合所要求的条件

8、筛选个人简历的要点有（ABCDE）P198

A 分析简历构成      B 重点看客观内容      C 审查简历的逻辑性  
D 判断是否符合职位技术和经验要求      E 对简历的整体印象



- 9、外部招聘渠道的类型包括（ **ABC** ） P149（此题出单选）  
A 广告媒体招聘 B 校园招聘 C 熟人推荐 D 职位公告法 E 员工推荐法
- 10、作为最传统且使用最广泛的人员选拔方式，面试具有以下明显特点（ **ADE** ） P207  
A 直接性 B 间接性 C 单向性 D 双向性 E 主观性
- 11、面试问题的主要类型有（ **ABE** ） P232  
A 封闭性问题 B 假设性问题 C 探索性问题 D 行为性问题 E 开放性问题

### 三、填空题

- 1、迈克斯和斯诺按照企业生产方法的不同将企业战略分为三种，即 防御型 战略、 探索型 战略和 分析型 战略 P108
- 2、招聘预算应包括 内部 预算、 外部 预算和 直接 预算。 P117
- 3、起草人员招聘条件时，要将应聘者的就职条件分成两类即 必要 条件、 希望 条件 P123
- 4、指从企业内部提拔那些能够胜任的人员来填补高于其原来级别的职位空缺，称为 内部晋升 P151
- 5、内部招聘的方法有 内部晋升、 职位公告、 岗位轮换。
- 6、一般素质测评包括 人才测评 与 职业测评 P209
- 7、根据标准化程度，可将面试氛围 结构化 面试、 半结构化 面试与 非结构化 面试 P214
- 8、根据面试中提问的类型，可以将面试分为 压力 面试、 行为描述 面试、 情景 面试 P215
- 9、一场结构完整的面试应该包括 5 个阶段，即 关系建立 阶段、 导入 阶段、 核心 阶段、 确认 阶段、 结束 阶段。 P235

### 四、名词解释

- 1、**招聘规划**：指在人力资源规划的指导下，简历在工作分析之上的一项工作计划。
- 2、**招聘预算**：是对员工招聘过程中所需要的一系列费用做出估计匡算，并且得到组织有关项目资金保证的运作过程。
- 3、**招聘渠道**：就是以协助组织提升招聘效率为目的，建立在组织与应聘者之间的一种信息发布及沟通的途径。
- 4、**内部招聘**：是向企业现有员工传递有关职位空缺的信息，吸引其中具有资格者应聘，或对有关职位适合者提出邀请，或通过选拔，以调动和提升的方式安置到相关职位上。
- 5、**岗位轮换**：是指在不同的时间阶段，企业安排员工在不同的岗位上进行工作。
- 6、**招聘申请表**：是由单位设计，包含了职位所需要的基本信息并标准化的格式表示出来的一种初级筛选表，其目的是筛选出那些背景和潜质与职位规范所需的条件相当的候选人，并从合格的应聘者中选出参加后续选拔的人员
- 7、**笔试**：是一种常用的考核方法，是考核应聘者学识水平的重要工具，是甄选中的一项重要技术。
- 8、**心理测试**：通过观察人的少数具有代表性的行为，依据一定的原则或通过数量分析，对贯穿于人的行为活动中的个性、动机、价值观等心理特征进行分析推论的过程。
- 9、**面试**：面试官通过应聘者进行面对面的观察、接触与交流，对其素质、能力与应聘动机进行考察的一种选择技术 P207
- 10、**智力测试**：主要通过词汇、相似、相反、算术计算等类型的问题进行测验，用于检测应试者在思维能力、想象力、记忆力、推理能力、分析力、空间关系及数字识别和语言表达等方面的能力。
- 11、**公文处理测试**：在这种测试方法中，应聘者扮演所聘岗位角色，在模拟办公环境中编辑加工制定的需要处理的各种日常文件
- 12、**结构化面试**：面试的内容、面试的方式与程序、面试官的构成以及面试结果的评定等要素均采用统一的标准与要求

**13、压力面试：**是指在面试的过程中，面试官向应聘者提出一些直率的、生硬的，甚至不礼貌的问题，要求其作答，并不断地进行追问以制造紧张气氛，从而观察应聘者在一定压力下的心理承受能力与应变能力。

**14、首因效应：**人与人在初次交往时会迅速形成对对方的轮廓性印象，这一初步印象会影响到对对方后续表现的看法

**15、定势效应：**指面试官由于自己的人生经历、社会经验与价值观，形成了对某一类人的固定印象。

## 五、简答题

### 1、确定招聘条件的步骤？

(1) 如果职位空缺时由于有人辞职，那么招聘工作的起始点应该是马上将要离职的人进行面谈。

(2) 与同离职者干着同样或类似的工作的人及其他人员进行交谈 (3) 审查任职资格 (4) 确定招聘条件

### 2、确定招聘条件的注意事项？

(1) 做到具体明确，不要模棱两可的语言 (2) 确定真正必须的条件，其他条件全是希望条件 (3) 尽量考虑到未来工作的变化，确实在不同的领域对应聘人员进行检验的方法 (4) 确定所列各项条件的先后次序和轻重程度

### 3、组建招聘团队应遵循的原则？

(1) 智与能的合理组合 (2) 个性的合理组合 (3) 年龄的合理组合 (4) 性别互补

### 4、内部招聘的缺点？

(1) 容易造成“近亲繁殖” (2) 可能造成内部矛盾 (3) 失去选取外部优秀人才的机会

(4) 除非有很好的发展/培训计划，内部晋升者不会再短期内达到对他们预期的要求。

### 5、外部招聘的缺点？

(1) 筛选时间长，难度大 (2) 外部招聘比通过内部晋升获取的人才成本高 (3) 进入角色状态慢 (4) 决策风险大 (5) 内部员工可能感到自己被忽视，影响内部员工的积极性

### 6、企业选择招聘渠道考虑的因素？

(1) 企业的经营战略 (2) 企业的招聘要求 (3) 企业文化的影响和领导人的用人风格 (4) 企业所处的外部环境资源状况 (5) 企业招聘不同层次人才的影响

### 7、企业选择招聘方式时应遵循的原则

(1) 高级管理人才的选拔应遵循内部优先原则 (2) 外部环境剧烈变化时必须采取内外结合的人才选拔方式 (3) 快速成长期的企业应当广开外部渠道 (4) 企业文化类型的变化决定了选拔方式 (5) 内部招聘的公平原则

### 8、申请表的设计和制定的方法？

(1) 查看现有的申请表 (2) 选择那些最符合企业需要的项目 (3) 检测申请表的合法性 (4) 使申请表格式符合逻辑 (5) 把联系方式和“关键的淘汰问题”放在最上面 (6) 务必留下足够的空间让申请人填写 (7) 最后检查一遍

### 9、笔试的作用？

(1) 用人单位对求职者的专业知识及文字表达能力和书写态度等综合能力的一次有据可查的测试

(2) 能防止任人唯亲等不正之风，也可以作为求职者能力的留档记录 (3) 笔试得分比较可靠，对求职者比较公平 (4) 笔试是用人单位测试求职者能力的主要依据

### 10、面试的准备与组织工作的组成部分？

(1) 面试所需人和物的准备 (2) 面试环境的布置 (3) 面试问题的设计 (4) 面试方法的确定 (5) 面试考官的确定

### 11、面试的位置安排的方法？

(1) 圆桌型作为安排法 (2) 沟通性座位安排法 (3) 对抗型座位安排法 (4) 远距离型座位安排法 (5) 亲密型座位安排法

### 12、面试问题的主要类型？

(1) 开放性问题 (2) 封闭性问题 (3) 假设性问题 (4) 探索性问题 (5) 行为性问题

### 13、面试官的素质要求？

(1) 良好的个人品格和修养 (2) 具备相关的专业知识与业务能力 (3) 能够熟练运用各种面试技巧，控制面试的节奏与进程 (4) 善于把握人际关系，营造轻松的面试氛围

### 14、面试中得提问技巧？

(1) 非压力面试的情况下，面试官在提问题时应创造宽松、和谐的气氛，然后先易后难、由浅入深循序渐进 (2) 问题必须简明易懂，尽量使用明确的并且不会使应聘者产生误解的语言和词汇 (3) 提问应该切合主题，不要不着边际 (4) 提问形式应多种多样，综合运用开放式问题、封闭式问题、探索性问题、行为性问题和假设性问题，掌握面试的主动权，根据应聘者的回答进行深入提问，把握机会转移。扩展或结束话题

### 15、有效控制面试中认知偏差的主要方法？

(1) 加强对面试官的心理素质培训，克服认知偏差的影响 (2) 设定面试评价标准，分别评价 (3) 调高面试结构化程度

## 六、论述题

### 1、招聘广告应包括的内容以及撰写的技巧？

内容：(1) 企业的情况介绍，让应聘者了解企业所处的行业、发展状况和前景

(2) 招聘职位的信息 (3) 对应聘者的要求

(4) 报名的时间、地点、方式所需的材料及其他有关注意事项

技巧：(1) 设计广告使其能抓住读者的注意力，促使他们深入阅读

(2) 不要做出你无法遵守的承诺来误导候选人，对其晋升机会、挑战、责任要诚实列出

(3) 对工作要求和所需资格要详细描述

(4) 描述为该公司工作的优点

(5) 经济地使用广告空间，广告的规模应与职位的重要性及所寻求的候选人的数量相匹配

(6) 确保广告易于阅读且语法正确，印刷字体应清晰明了并有吸引力

(7) 为读者提供一个获取更多信息的来源

### 2、内部招聘的优缺点？

(1) 能够有效地激励员工 (2) 企业对内部选聘的人员比较了解，内部选聘的人员对企业的目标、发展过程和存在的问题比较了解，很快能胜任工作 (3) 能降低招聘风险 (4) 为员工创造晋升机会 (5) 节约招聘成本 (6) 有利于培养员工奉献精神 (7) 有助于企业文化的形成 (8) 容易造成“近亲繁殖” (9) 可能造成内部矛盾 (10) 失去选取外部优秀人才的机会 (11) 除非有很好的发展/培训计划，内部晋升者不会再短期内达到对他们预期的要求

### 3、笔试的优缺点？

优点：(1) 企业可以同时大批量的应聘者进行测试，成本相对较低，花费时间少、效率高、比较经济

(2) 一次考试能提出数十道题目乃之上百道试题，试题的“取样”较多，对知识、技能和能力的考察信度和效度较高，科学性强

(3) 试卷评判比较客观，体现出公平、公正

(4) 应聘者的心理压力较小，较易发挥正常水平

(5) 笔试方法还能涵盖较多考点，可以对应聘者的知识、能力进行多方面的测试

(6) 笔试的题目和结果可以作为一种档案资料长期保存，以备以后参考查询

缺点：(1) 不能直接与应聘者见面，不直观、不能全面考察求职者的工作态度、品行修养及组织管理能力、口头表达能力、灵活应变能力和操作技能等

(2) 有可能出现高分低能现象，企业得不到真正需要的有能力的人才

(3) 应聘者可能由于猜题、欺骗舞弊等获得高分

(4) 对应聘者表达不清楚的问题不能直接进行咨询，以弄清其真实水平

**4、如何从应聘者的语言表述和体态语言发现其说谎的线索？**

一、语言内容：（1）表达信息过量（2）表达内容避免细节（3）由于心虚自己与谎言保持一定距离（4）内容不合情理

二、体态语言：（1）表情（2）眼睛（3）手势与姿势（4）当应聘者在说谎时，可能会习惯性捂住自己的嘴巴或者用手触摸脖子以及拉扯衣领

**5、一般面试官在面试过程中可能出现哪些认知偏差？**

（1）首因效应，也被称作第一印象（2）晕轮效应，即光环效应，是指以点带面，以偏概全的社会心理效应（3）顺序效应（4）与我相似效应（5）定势效应（6）中央趋势效应（7）诱导效应

