

招聘管理模拟试卷（一）

一、单项选择题

- 1、在招聘管理实施过程中，宣传组织形象，扩大组织在劳动市场的想象力，把组织所需的潜在员工尽量吸引过来，该过程称为（A）P6
A 招募 B 甄选 C 录用 D 评估
- 2、在招聘管理实施过程中，主要任务包括新人上岗引导、新员工培训和访查等内容，该过程称为（C）P6
A 招募 B 甄选 C 录用 D 评估
- 3、在招聘管理的构成要素中，招聘者称为（B）P9
A 招聘专家 B 招聘主题 C 招聘载体 D 招聘对象
- 4、在招聘管理的构成要素中，信息的传播载体称为（C）P9
A 招聘专家 B 招聘主题 C 招聘载体 D 招聘对象
- 5、在招聘管理的构成要素中，符合标准的候选人称为（D）P9
A 招聘专家 B 招聘主题 C 招聘载体 D 招聘对象
- 6、招聘者应具备的最重要的能力是观察能力和（C）P10
A 思维能力 B 领导能力 C 表达能力 D 演讲能力
- 7、招聘者因处于主导地位而产生的居高临下的心理倾向称为（B）P11
A 盲目心理 B 优势心理 C 自炫心理 D 定势心理
- 8、指因招聘者对的优势心理引发的自我表现的心理称为（C）P11
A 盲目心理 B 优势心理 C 自炫心理 D 定势心理
- 9、指招聘者以自己的思维惯性来判断、评价应聘者的倾向，也就是我们平常说的成见称为（D）P12
A 盲目心理 B 优势心理 C 自炫心理 D 定势心理
- 10、由于某个申请者的某些特质使招聘者产生了特殊的好感，或者招聘者仅仅根据自己的想象，而在这些应聘者头上加上一个光环，从而做出对这个应聘者有利的判断，这称为（D）P12
A 首因效应 B 晕轮效应 C 近因效应 D 光环效应
- 11、那些不放弃任何一次面谈机会的人，在寻找职位过程中，他们尽量多地获得不同企业提供的职位机会，然后在这些机会中选择自己认为最好的，这类寻找工作的人属于（A）P13
A 最大限度利用机会者 B 满足者 C 有效利用机会者 D 不满足者
- 12、那些接受第一个被提供的职位的人，他们相信所有的企业都差不多的，因此没有必要作太多的选择，这类寻找工作的人属于（B）P13
A 最大限度利用机会者 B 满足者 C 有效利用机会者 D 不满足者
- 13、他们会先获得一个他们中意的职位，然后再寻找一个，目的只是与他们已经选择的职位进行对比，看这个选择是不是更好，比较之后，他们就会选择他们更中意的职位，这类寻找工作的人属于（C）P13
A 最大限度利用机会者 B 满足者 C 有效利用机会者 D 不满足者
- 14、招聘工作应严格遵守国家相关法律和政策的规定，不得违背法律法规要求，否则组织将承担相应的法律责任，这体现了招聘管理的（A）P19
A 合法性原则 B 公开原则 C 真实性原则 D 全面性原则
- 15、指把招聘的岗位，需求人数、所需人员的资格条件、招聘工作的起始及截止日期、待遇条件等向社会公开，这体现了招聘管理的（B）P20
A 合法性原则 B 公开原则 C 真实性原则 D 全面性原则
- 16、组织在实施招聘计划时，应向应聘者提供真实的组织情况介绍和工作岗位，包括该岗位的有优势和缺点，让应聘者比较客观、准确地了解该项工作，这项招聘管理原则被称为（C）P21
A 合法性原则 B 公开原则 C 真实性原则 D 全面性原则
- 17、在招聘过程中，不但要考核应聘者的才，还要考核应聘者的德，不但要测试应聘者的智商，还要测试应聘者的情商，这体现了招聘管理的（D）P21

18、A 合法性原则 B 公开原则 C 真实性原则 D 全面性原则

19、在《劳动合同法》里有一条特别明确，只要员工被招聘进了企业，就已经与企业建立了劳动关系，企业必须与员工签订劳动合同在（C）P27

A 10 天之内 B 半个月之内 C 一个月之内 D 3 个月之内

20、《就业服务与就业管理规定》正式实施于（C）P27

A 1995 年 1 月 1 日 B 1995 年 7 月 4 日 C 2008 年 1 月 1 日 D 2008 年 7 月 4 日

21、在招聘的一般流程中，第一步是（A）P30

A 制定招聘计划 B 报批招聘计划 C 体检和录用 D 招聘评估

22、在招聘的一般流程中，最后一步是（D）P31

A 制定招聘计划 B 报批招聘计划 C 体检和录用 D 招聘评估

23、企业文化能够在企业中创造一种信任、友爱的和谐气氛，能够培育员工对组织的团体意思，促进全体员工的理解与支持，在企业员工之间形成强大凝聚力和向心力，这体现了企业文化的（B）P44

A 导向功能 B 凝聚功能 C 激励功能 D 稳定功能

24、企业文化是一种内在于企业机体中的精神和价值观念，使每一个员工都会明确自己存在的价值和自我行为的价值，这样可以激发员工务必的自豪感和主人翁的责任感，这体现了企业文化的（C）P44

A 导向功能 B 凝聚功能 C 激励功能 D 稳定功能

25、企业文化是在企业长期的生产经营者想成的，因而一旦企业文化形成后，就具备较强的稳定作用，这体现了企业文化的（D）P44

A 导向功能 B 凝聚功能 C 激励功能 D 稳定功能

26、从规划时间来看，短期人力资源规划的期限一般为（B）P58

A 6 个月以下 B 6 个月到 1 年 C 1 年到 3 年 D 3 年以上

27、从规划时间来看，中期人力资源规划的期限一般为（C）P58

A 6 个月以下 B 6 个月到 1 年 C 1 年到 3 年 D 3 年以上

28、人力资源规划流程的首要步骤是（A）P61

A 战略制定 B 环境分析 C 规划制定 D 规划实施

29、企业战略制定的重要前提、基础和起点是（B）P61

A 战略制定 B 环境分析 C 规划制定 D 规划实施

30、指组织者邀请有关方面的专家，通过面对面开会的形式，对要预测问题的现状及其发展前景做出评价，并在分析判断的基础上综合专家们的意见，对该问题的发展趋势做出预测的方法是（B）P64

A 主观判断法 B 头脑风暴法 C 德尔菲法 D 回归分析法

31、以问卷的方式，由预测组织分别听取专家们对未来人力资源需求量的分析评估，然后归纳专家们的意见再反馈给专家，通过 3-5 次重复，专家们的意见趋于一致的方法是（C）P64

A 主观判断法 B 头脑风暴法 C 德尔菲法 D 回归分析法

32、一个销售人员一般年销售额为 30 万元，而过去两年企业的销售额为 300 万元，企业为此雇佣了 10 名销售人员，假设明年企业需要将销售额增加到 600 万元，如果销售收入、销售人员之间的比率不变，明年需要增加的销售人员为（D）P67

A 5 人 B 6 人 C 8 人 D 10 人

32、通过对组织内部人员的档案资料进行分析，预测组织内部人力资源的供给情况，此种人力资源供给预测称为（A）

A 档案资料分析法 B 技能清单法 C 管理人员接替图 D 马尔科分析法

33、根据企业管理的需要，集中每个人员的工作适合度，技术等级和潜力等方面的信息，为人事决策提供可靠的信息，此种人力资源供给预测称为（B）P69

A 档案资料分析法 B 技能清单法 C 管理人员接替图 D 马尔科分析法

34、一般来说工作分析包含的要素是指（A）

A 6W1H B 1W6H C 7W D 7H

- 35、适用于常规性、重复性工作，不适用于以智力活动为主的方法称为（**A**） P77
A 观察法 B 访谈法 C 问卷法 D 关键事件法
- 36、一种应用最为广泛的岗位分析方法称为（**B**） P77
A 观察法 B 访谈法 C 问卷法 D 关键事件法
- 37、美国学者弗拉赖根和贝勒斯在 1954 年提出的岗位分析方法是（**D**） P79
A 观察法 B 访谈法 C 问卷法 D 关键事件法
- 38、在结构化岗位分析法中，起源于泰勒时间与动作研究，主要用于工业生产的工程研究的方法，称为（**C**） P82
A 职能式岗位分析法 B 管理岗位描述问卷法 C 动作分析法 D 任务清单法
- 39、在岗位说明书中，描述工作的总体性质，即列出主要工作的特征以及主要工作范围，称为（**A**） P82
A 工作综述 B 工作标识 C 工作活动和程序 D 工作要求
- 40、在岗位说明书中，包括所要完成的工作任务、职位职责、所使用的工具以及机器设备、工作流程、与其他人联系、所接受的监督以及所实施的监督等，称为（**C**） P82
A 工作综述 B 工作标识 C 工作活动和程序 D 工作要求
- 41、国际上公认的胜任素质方法的创始人是（**C**） P88
A 泰勒 B 马斯洛 C 麦克利兰 D 杜尔阁
- 42、在胜任力冰山模型中，掌握和运用专门技术的能力，称为（**A**） P90
A 技能 B 社会角色 C 特质 D 自我认知
- 43、在胜任力冰山模型中，个体对于社会规范的认知与理解，称为（**B**） P90
A 技能 B 社会角色 C 特质 D 自我认知
- 44、在胜任力冰山模型中，某人所具有的特征或其典型的行为方式，称为（**C**） P90
A 技能 B 社会角色 C 特质 D 自我认知

二、多项选择题

- 1、在人力资源管理中，招聘管理的作用主要表现在以下几个方面（**ABCDE**） P8
A 有效的招聘管理可以提高员工的满意度和降低员工流失率
B 有效的招聘管理会减少员工的培训费用
C 有效的招聘管理会增强团队的工作士气
D 有效的招聘管理会减少劳动纠纷的发生率
E 有效的招聘管理会提高组织的绩效水平
- 2、下列选项中属于企业中招聘内部因素的有（**ABCDE**） P41（此题考单选）
A 企业战略经营 B 企业形象 C 企业文化
D 企业发展前景 E 企业的薪酬福利与提供的企业发展机会
- 3、在应聘过程中表现出的求职动机有（**ABCDE**） P51
A 教育背景和家庭背景 B 经济压力 C 自尊需要 D 替代性的工作机会 E 职业期望
- 4、德尔菲法具有的优点有（**ABCD**） P65
A 反馈性 B 可以集思广益 C 匿名性 D 统计性 E 主观判断
- 5、非结构化的岗位分析方法主要有（**ABCDE**） P77
A 观察法 B 访谈法 C 问卷法 D 关键事件法 E 工作实践法
- 6、胜任素质模型的运用条件有（**ABCDE**） P95
A 组织战略指导 B 组织文化的包容性 C 组织结构与管理方式的转变
D 组织高层领导支持 E 高素质人力资源管理人员的实施

三、填空题

- 1、招聘的目的主要有以下几个方面：吸引人才，储备人才，补充人才，调节人才 P5
- 2、招聘管理的具体过程由招募、甄选、录用、评估四个阶段组成 P6
- 3、招聘，一般由招聘主体、招聘载体及招聘对象构成 P9
- 4、招聘者应具备的最重要的能力有观察能力和表达能力。 P10

- 5、人力资源管理的研究学者对职位寻找的研究多数集中在两个变量上，一是寻找工作的 办法，二是寻找工作的 强度。 P13
- 6、格卢克把寻找工作的人分为三类：最大限度利用机会者，满足者，有效利用机会者。 P13
- 7、求职者的求职动机与经济压力之间成 正比。 P51
- 8、一般而言，岗位分析的内容包括工作规范、工作分析要素、工作说明。 P75
- 9、企业所使用的结构化分析方法可以为 个人 重点法和 岗位 重点法。 P80

四、名词解释

- 1、**招聘**：指企业为了发展的需要，根据人力资源规划和工作分析的要求、寻找、吸引那些有能力又有兴趣到本企业任职的人员，并从中选处适宜人员予以录用的过程。
- 2、**职业介绍机构**：指依法设立的，从事职业介绍工作的专门机构，是为求职者和用人单位沟通联系，提供就业服务，促进求职者和用人单位相互选择，为充分开发和利用劳动力资源服务的机构。
- 3、**企业形象**：是指企业通过外部特征和经营实力表现出来的，被消费者和公众所认同的企业总体印象。
- 4、**企业文化**：在一定的社会历史条件下，企业生产经营和管理活动中所创造的具有本企业特色的精神财富和物质形态
- 5、**人力资源规划**：是指组织在不断变化着的内部环境和外部环境系统中，合理地分析和预测组织对人力资源的需求和供给的情况，并据此制定或调整相应的政策和实施方案，以确保组织在恰当的时间、恰当的工作上获得恰当人选的动态过程，达到组织和员工个人需要的满足，实现组织和个人利益最大化的目标。
- 6、**岗位分析**：是指对企业各类岗位的性质、任务、职责、劳动条件和环境，以及职工承担本岗位任务应具备的资格条件进行系统分析和研究，并制定出岗位规范、工作说明书等人事文件的过程。
- 7、**关键事件法**：指岗位分析专家，管理人员，本岗位人员，将工作过程中的“关键事件”详细地加以记录，并在大量收集信息后，对岗位的特征和要求进行分析研究的方法。
- 8、**工作实践法**：是岗位分析者通过直接参与某项工作，从而细致地、深入地体验、了解、分析工作的特点和要求、在参与工作的过程中掌握有关工作的第一手资料。
- 9、**胜任素质**：是指在特定的工作岗位、组织环境和文化氛围中有优异成绩者所具备的任何可以客观衡量的个人特质

五、简答题

1、招聘的原因？

- (1) 新组建的企业或部门
- (2) 企业或部门的业务扩大，人手不够
- (3) 员工队伍结构调整，需要引进所需人员
- (4) 因晋升、调配、辞退、辞职等原因造成职位空缺，需补充人员
- (5) 根据企业发展战略和人力资源战略的规划和预测，需提前培养或储备一批人才

2、招聘的目的？

- (1) 吸引人才
- (2) 储备人才
- (3) 补充人才
- (4) 调节人才

3、招聘的载体？

- (1) 机构介绍
- (2) 招聘洽谈会
- (3) 通过新闻媒体刊登、播放招聘广告
- (4) 猎头公司
- (5) 企业自行招聘、录用员工

4、影响企业招聘的外部因素？

- (1) 国家有关法律法规
- (2) 劳动力市场状况
- (3) 国家宏观经济形势
- (4) 技术进步

5、劳动力市场对招聘活动的影响？

- (1) 劳动力市场的供求关系影响招聘的质量和数量
- (2) 劳动力的价格
- (3) 劳动力市场的成熟程度
- (4) 劳动力市场地理区位
- (5) 劳动力市场信息获取的难易程度

6、企业文化在企业管理中的功能？

- (1) 导向功能
- (2) 凝聚功能
- (3) 激励功能
- (4) 稳定功能

7、求职的动机？

- (1) 教育背景和家庭背景
- (2) 经济压力
- (3) 自尊需要
- (4) 替代性的工作机会
- (5) 职业期望

8、人力资源规划的意义？

- (1) 人力资源规划有利于组织战略目标的制定和实现
- (2) 人力资源规划可以满足组织发展对人力资源的需求
- (3) 人力资源规划有助于调动员工的主动性和创造性
- (4) 人力资源规划可以降低人力资源成本

9、人力资源规划的流程？

- (1) 战略制定 (2) 环境分析 (3) 供求预测 (4) 规划制定 (5) 规划实施 (6) 效果评估

10、胜任素质模型的作用？

- (1) 工作分析 (2) 人员选拔 (3) 绩效考核 (4) 员工培训 (5) 员工激励

六、论述题

1、招聘管理的原则？

- (1) 合法性原则 (2) 公平竞争原则 (3) 公开原则 (4) 真实性原则 (5) 全面性原则 (6) 人岗匹配、用人所长原则 (7) 效率原则 (8) 内外兼顾原则

2、招聘的一般流程？

- (1) 制定招聘计划 (2) 报批招聘计划 (3) 实施招聘计划 (4) 甄选 (5) 体检和录用 (6) 招聘评估

3、影响企业招聘的内部因素？

- (1) 企业战略经营 (2) 企业形象 (3) 企业文化 (4) 企业发展前景 (5) 企业规模、性质、成立时间
- (6) 企业的薪酬福利与提供的企业发展机会 (7) 企业招聘政策

4、岗位分析的作用？

- (1) 在人力资源规划方面，岗位分析的结果可以为有效地进行人事预测和规划提供可靠的数据
- (2) 在员工聘用和甄选方面，如果招聘者不知道胜任某些工作所必须的资格和条件，那么员工的招聘和甄选就是漫无目的的
- (3) 在员工培训方面，凡是被聘用的新员工都需要进行岗前培训，由于新技术、新概念的出现，老员工也在不断地接受不同形式的培训。
- (4) 在绩效评价方面，岗位分析可以为工作考核和晋升提供标准和依据
- (5) 在工作分析和环境设计方面，通过岗位分析，不但可以确定职务和任务的特征和要求，建立工作规范，而且可以检查工作中不利于发挥人们积极性和能力的方面，并发现工作环境中有损于工作安全、家中工作负荷、造成工作疲劳与紧张以及影响心理气氛的各种不合理的因素。
- (6) 在职业生涯规划方面，随着员工在组织内和组织间的流动日益频繁，岗位分析的结果无论对组织还是员工本人，在考虑进行这种流动时都是非常必要的。

5、岗位说明书的内容？

- (1) 工作标识 (2) 工作综述 (3) 工作活动和程序 (4) 工作环境与物理环境 (5) 内外软性环境 (6) 工作权限
- (7) 工作的绩效标准 (8) 聘用条件 (9) 工作要求