

招聘管理模拟试题（三）

一、单项选择题

- 1、评价中心的根本特点是（A）P262  
A 情景模拟性      B 综合性      C 全面性和针对性      D 预测性
- 2、评价中心技术最主要、最核心的特点是（A）P262  
A 情景模拟性      B 综合性      C 全面性和针对性      D 预测性
- 3、就技术运营而言，评价中心具有（B）P262  
A 情景模拟性      B 综合性      C 全面性和针对性      D 预测性
- 4、就测评内容而言，评价中心具有（C）P262  
A 情景模拟性      B 综合性      C 全面性和针对性      D 预测性
- 5、国外的权威机构研究表明，与其他测评方法相比，与工作绩效具有最高相关性的是（A）P263  
A 评价中心      B 心理测试      C 面试      D 能力测试
- 6、评价中心与工作绩效的相关系数是（D）P263  
A 0.48-0.61      B 0.54      C 0.05-0.19      D 0.65
- 7、传统的非结构化面试与工作绩效的相关系数是（C）P263  
A 0.48-0.61      B 0.54      C 0.05-0.19      D 0.65
- 8、在评价中心技术中，实际使用频率最高的是（B）P264  
A 无领导小组讨论      B 公文筐测验      C 角色扮演法      D 管理游戏
- 9、将无领导小组讨论分为制定角色的无领导小组讨论和不指定背景的无领导小组讨论的分类依据是（A）P266  
A 是否被评价者分配角色      B 实践的经验      C 讨论背景的情境性      D 小组成员在讨论过程中的相互关系
- 10、将无领导小组讨论分为竞争性、合作性和竞争与合作性结合的无领导小组讨论的分类依据是（D）P266  
A 是否被评价者分配角色      B 实践的经验      C 讨论背景的情境性      D 小组成员在讨论过程中的相互关系
- 11、主要考察评价者在思考问题时是否考虑全面、是否具有针对性、思路是否清晰，是否有新的观点和见解，此种无领导小组讨论试题的类型为（B）P268  
A 两难问题      B 开放式问题      C 操作性问题      D 资源争夺问题
- 12、让处于同等地位的应试者就有限的资源进行分配，从而考察应试者的语言表达能力、分析问题能力、概括或总结能力、发言的积极性和反应的灵敏性等，此种无领导小组讨论试题的类型为（A）P268  
A 两难问题      B 开放式问题      C 操作性问题      D 资源争夺问题
- 13、评价中心技术中做常用和最核心的测试方法是（B）P273  
A 无领导小组讨论      B 公文筐测验      C 角色扮演法      D 管理游戏
- 14、公文筐测验首先要根据需要招聘的岗位，有针对性地进行设计，这体现了公文筐设计的（D）P276  
A 标准化原则      B 关键性原则      C 系统性原则      D 针对性原则
- 15、公文筐测验主要考察的能力一般包括逻辑分析能力、统筹能力、组织能力、协调能力、决策能力、书面表达能力、应变能力等，这体现了公文筐设计的（C）P276  
A 标准化原则      B 关键性原则      C 系统性原则      D 针对性原则
- 16、公文筐测验应该以工作中的关键事件来构架公文筐的核心部分，这样才能避免由一些非关键性事件来推论被测评者的能力造成的偏差，从而削弱公文筐测验的优势，这体现了公文筐设计的（B）P276  
A 标准化原则      B 关键性原则      C 系统性原则      D 针对性原则
- 17、角色扮演的特点为针对性、灵活性和（D）P279  
A 结构性      B 系统性      C 重复性      D 逼真性
- 18、指将管理活动与游戏相结合，在游戏中考察参与者各项能力素质对得方法，称为（D）P284

- A 无领导小组讨论    B 公文筐测验    C 角色扮演法    D 管理游戏
- 19、在员工录用决策阶段中，第一步是 (A) P308  
A 背景调查    B 做出初步录用决策    C 录用面谈    D 通知未被录用者
- 20、在员工录用决策阶段中，最后一步是 (B) P308  
A 背景调查    B 做出初步录用决策    C 录用面谈    D 通知未被录用者
- 21、把合适的人放在合适的岗位上是招聘的首要任务，因此招聘的第一原则和黄金原则是 (B) P309  
A 信息准确可靠    B 能岗匹配    C 资料分析方法正确    D 招聘程序科学
- 22、背景调查的内容中，最有价值和最有难度的是 (D) P315  
A 身份背景调查    B 学历背景调查    C 培训背景调查    D 工作背景调查
- 23、在进行背景内容调查时，合理的联系时间是 (C) P315  
A 早上8点    B 下午1点    C 下午4点    D 晚上8点
- 24、大多数企业对应聘者进行背景调查的首选方法是 (B) P316  
A 网络调查    B 电话调查    C 访谈调查    D 档案调查
- 25、实施培训管理的首要环节是 (C) P328  
A 培训内容确定    B 培训方式确定    C 培训需求分析    D 培训人员确定
- 26、在教师指导下，学院围绕某一个或几个主题进行交流的相互启发的培训方法是 (C) P330  
A 讲授法    B 讲座法    C 研讨法    D 演讲法
- 27、把实践中出现过真实情景进行典型化处理，将典型事件编写成案例材料，提出一些供学生研究讨论的假设和问题，让学员举一反三，以提高学员的分析问题、解决问题的能力的一种培训方法，称为 (B) P331  
A 工作指导法    B 案例分析法    C 模拟训练法    D 敏感性训练法
- 28、将实际工作中可利用的资源、约束条件和工作过程模拟化，学员在假设的工作情境中参与活动，掌握从事特定工作的技能，提高处理问题的能力，称为 (C) P332  
A 工作指导法    B 案例分析法    C 模拟训练法    D 敏感性训练法
- 29、要求学员成分暴露自己的态度和行为，并从小组成员那里获得对自己行为的真实反馈，接受他人给自己提出的意见，同时了解自己的行为是如何影响他人的，从而改善自己的态度和行为，称为 (D) P332  
A 工作指导法    B 案例分析法    C 模拟训练法    D 敏感性训练法
- 30、衡量组织对人员选择的严格程度和人员报名的踊跃程度的一个指标是 (B) P341  
A 应聘比    B 选择率    C 录用比    D 招聘计划完成比
- 31、为了吸引和确定组织所需内外人力资源，发布组织对人力资源需求信息等所产生的费用，称为 (D) P343  
A 安置成本    B 甄选成本    C 录用成本    D 招募成本
- 32、组织为了招聘和雇佣员工而在每个人身上平均花去的费用，称为 (B) P344  
A 安置成本    B 单位招聘成本    C 标准人工成本    D 特殊招聘成本
- 33、同一测试方法对一组应聘者在不同时期进行测试的结果的一致性程度，称为 (A) P352  
A 再测信度    B 复本信度    C 内在一致性信度    D 评分者信度
- 34、把同一组应聘者进行的同一测试分成若干部分加以考察，各部分所得结果之间的一致性程度，称为 (C) P352  
A 再测信度    B 复本信度    C 内在一致性信度    D 评分者信度
- 35、指不同评分者对同样对象进行评定时的一致性程度，称为 (D) P352  
A 再测信度    B 复本信度    C 内在一致性信度    D 评分者信度
- 36、指对现在员工实施某种测试，然后将测试结果与员工的实际工作绩效考核得分进行比较，若两者的相关系数很大，则说明此测试效度就很高，称为 (B) P353  
A 预测效度    B 同测效度    C 内容效度    D 综合效度
- 37、多用于知识测试与实际操作测试，而不适用于对能力和潜力的测试是 (C) P353  
A 预测效度    B 同测效度    C 内容效度    D 综合效度

## 二、多项选择题

- 1、评价中心技术的特点有（ **ABCDE** ）  
A 情景模拟性是评价中心的根本特点 B 就技术运用而言，评价中心具有综合性  
C 就测评内容而言，评价中心具有全面性和针对性 D 就评价过程而言，评价中心具有动态性  
E 就评价功能而言，评价中心具有预测性
- 2、根据小组成员在讨论过程中的相互关系，可以将无领导小组讨论分为（ **AB** ） P266  
A 竞争性的无领导小组讨论 B 合作性的无领导小组讨论  
C 指定角色的无领导小组讨论 D 不指定角色的无领导小组讨论  
E 竞争与合作相结合的无领导小组讨论
- 3、讨论题目的编制必须符合以下要求：（ **ABCD** ） P270  
A 结合力人岗位设计题目 B 具有现实性和典型性  
C 立意深刻、内容具体 D 能够引起争辩 E 不能引起争辩
- 4、公文筐测验的优点有（ **ABCD** ） P274  
A 情景模拟性强 B 综合性强 C 灵活性好，操作简便  
D 具有良好的效度 E 人际互动性强
- 5、以直接传授知识为目的的培训方式由（ **ABCE** ） P329  
A 讲授法 B 讲座法 C 研讨法 D 实习法 E 演讲法
- 6、以提高和开发综合性能力为目的参与式培训方式有（ **BCD** ） P331  
A 工作指导法 B 案例分析法 C 模拟训练法 D 敏感性训练法 E 游戏训练法
- 7、按照衡量测评信度程度的方法不同，信度可以分为（ **ABCD** ） P352  
A 再测信度 B 复本信度 C 内在一致性信度 D 评分者信度 E 取样信度

## 三、填空题

- 1、背景调查主要可以从以下方面进行开展：身份背景调查、学历背景调查和工作背景调查 P315
- 2、以掌握实际操作技能为目的的培训方式主要有工作指导法和游戏训练法 P331
- 3、以行为调整和心理训练为目的培训方式主要有角色扮演法和拓展训练法 P332
- 4、学员在虚拟现实技术所生成实时的，具有三维信息的人工虚拟环境下，通过多种交互设备来驾驭该环境，从而达到提高专业技能或学习专业知识的目的称为虚拟培训 P333
- 5、招聘成本分为内部成本和外部成本 P343
- 6、组织对应聘人员进行筛选、评价、考核，以做出录用决策过程中所支付的成本，称为甄选成本 P343

## 四、名词解释

- 1、**评价中心**：将应聘者置于一个模拟的工作情景中，由多位评价人员观察应聘者在这种模拟情景中的心理和行为，并根据工作岗位 requirements 及企业组织特征对应聘者的个性特征及能力进行全面考察，从而甄选出与岗位和组织最匹配的人员
- 2、**角色扮演**：在一个模拟的人际关系情景中，设计一系列尖锐的人际矛盾和人际冲突，并且在设计的该模拟情景中，针对某个清洁或任务进行明确的角色分工，要求被测评者随机或轮流扮演某一角色
- 3、**案例分析**：是指提供给被评价者一些实际工作中常常发生的问题的相关书面案例材料，要求他们解决案例中的问题，并写出案例分析报告，或者要求他们在小组讨论会上口头发言、讨论。评价者根据分析报告的内容和形式，对被评价者的某些能力和素质进行评价。
- 4、**录用决策**：是对甄选评价过程中产生的信息进行综合评价与分析，确定每一个候选人的素质和能力特点，根据预先设计的人员录用标准进行挑选，选择出最合适的人员的过程。
- 5、**背景调查**：是指应聘者申请职位时，组织根据某些内容从应聘者所提出的证明人范围中获取相关的背景资料
- 6、**培训需求分析**：是指在规划和设计每个培训活动之前，由培训部门和部门主管等采用一定的方法与技术，



对组织和员工的目标、认为、知识、技能和工作态度等进行系统的鉴别与分析，以确定是否需要培训和培训内容的过程

7、**招聘信度**：是指人员测评与选拔结果的准确性或一致性程度

8、**复本信度**：是指对同一位应聘者使用两种内容、结构、难度等方面相当的测量结果之间的一致性程度

9、**招聘效度**：指测评结果对所测素质反应的真实程度，亦即实际测评结果所能够达到测评对象的实际程度是多少

## 五、简单题

### 1、无领导小组讨论试题的主要类型？

(1) 开放式问题 (2) 两难问题 (3) 多项选择问题 (4) 操作性问题 (5) 资源争夺问题

### 2、公文筐测试形式的类型？

(1) 所需处理的公文已有正确结论的 (2) 完成公文处理所需要的一切条件和信息均已具备

(3) 完成公文处理所需要的条件或信息尚不完全，缺少某些条件或信息

### 3、管理游戏与其他方法不同的特点？

(1) 管理游戏的目标单一而明确，针对性很强 (2) 是一种团队活动，是团队成员相互积极培训

(3) 操作性强，强调问题解决能力，模拟内容的真实感 (4) 可以激发被评价者的潜在能力和创新能力

(5) 管理游戏的参与性强，易于掌握

### 4、员工录用的原则

(1) 因事择人，知识识人 (2) 任人唯贤，知人善用 (3) 用人不疑，疑人不用 (4) 严爱相济，指导帮助

### 5、企业背景调查的必要性体现在以下几点

(1) 降低公司在资金、技术秘密、人员流动等方面的潜在风险

(2) 避免企业及公司认为造成的不必要的名誉损失

(3) 提高企业对招聘需求的聘用成功率，节省企业的人力资源成本

(4) 为公司人力资源的其他工作提供人才保障方面的资料支持

### 6、背景调查的方式？

(1) 网络调查 (2) 电话调查 (3) 访谈调查 (4) 档案调查 (5) 发函调查 (6) 委托咨询公司调查

### 7、面谈最被重视的原因？

(1) 面谈人员有机会直接判断应聘者，并随时解决各种疑问

(2) 面谈可以判断应聘者是否具有热诚和才智，还可以评估应聘者的面部表情、仪表以及情绪控制能力

(3) 许多主管人员认为在录用员工之前必须与应聘者面谈一次，否则难以制定最终的录用决策

### 8、招聘评估工作的标准？

(1) 可靠性 (2) 客观性 (3) 有效性

### 9、招聘评估的作用？

(1) 有利于节省组织开支 (2) 有利于提高招聘工作质量 (3) 有利于提高其他人力资源管理工作质量

(4) 有利于发现组织内部存在的问题

## 六、论述题

### 1、无领导小组讨论的优缺点

优点：(1) 考察更具有全面性 (2) 具有生动的人际互动效应

(3) 具有真实诱发效应，能尽量减少被评价者掩饰自己特点的机会 (4) 效率更高，节省时间

缺点：(1) 对讨论题目的要求较高 (2) 对评价者的要求过高

(3) 被评价者的表现往往受同一小组中其他成员表现的影响较大

### 2、公文筐测验的设计原则和设计程序？

原则：(1) 针对性原则 (2) 系统性原则 (3) 关键性原则 (4) 标准化原则

程序：(1) 确定岗位测评要素指标 (2) 编制公文筐试题 (3) 测试与收集答案 (4) 制定评价标准

(5) 评价人员的选择与培训

