

招聘管理

(课程代码 05962)

注意事项:

1. 本试卷分为两部分, 第一部分为选择题, 第二部分为非选择题。
2. 应考者必须按试题顺序在答题卡(纸)指定位置上作答, 答在试卷上无效。
3. 涂写部分、画图部分必须使用 2B 铅笔, 书写部分必须使用黑色字迹签字笔。

第一部分 选择题

一、单项选择题: 本大题共 20 小题, 每小题 1 分, 共 20 分。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的, 请将其选出。

1. 参与招聘管理的人员应力争用最小的成本招聘到最合适组织的人员。这是招聘管理的
A. 公开原则
B. 真实性原则
C. 合适性原则
D. 效益原则
2. 某企业的招聘条件规定: 来自某某省的求职者一律不用。这是劳动力市场上的
A. 地域歧视
B. 性别歧视
C. 年龄歧视
D. 身高歧视
3. 影响招聘管理的经济环境因素不包括
A. 经济制度
B. 经济发展周期
C. 经济发展速度
D. 国家的经济政策
4. 以下不属于社会智力内容的是
A. 沟通能力
B. 决策能力
C. 说服能力
D. 数学计算能力
5. 具有“灵活机智, 思想敏锐, 善于交际”等特点的人, 气质类型是
A. 胆汁质
B. 多血质
C. 黏液质
D. 抑郁质
6. 以下选择招聘地点不恰当的是
A. 跨地区招聘技术人才
B. 在招聘单位所在地招聘中级管理人员
C. 就近原则
D. 尽量在同一地区招聘

7. 适合通过猎头公司招聘的岗位是
A. 低端岗位
B. 应届毕业生
C. 一般职员岗位
D. 干部岗位
8. 发布招聘信息时, 企业最为广泛采用的一种招聘方式是
A. 利用招聘网站进行职位发布
B. 等招聘广告
C. 利用 BBS 发布
D. 在企业主页发布
9. 主要是为了检验求职者的文化知识和相关实际能力的笔试种类是
A. 测验式的笔试
B. 论文笔试
C. 专业知识考试
D. 作文笔试
10. 由一群主试人同时对应试者进行面试, 这样的面试类型是
A. 陪审团式面试
B. 压力性面试
C. 定型式面试
D. 结构性面试
11. 一个技术能力非常强的人, 会被认为一定能胜任班组领导工作, 这是面试偏见中的
A. 第一印象偏见
B. 晕轮效应
C. 树立“标杆”偏见
D. 近因效应
12. 对人在工作中所体现出的态度、兴趣、气质、自信心、价值观、动机与品德的测验是
A. 智力测验
B. 成就测验
C. 能力倾向测验
D. 人格测验
13. 职业气质为“自我表现型”的人, 喜欢能表现自己爱好和个性的工作, 喜欢通过自己的工作来表达自己的理想, 典型的职业诸如
A. 秘书、办公人员
B. 律师、警察
C. 演员、画家
D. 会计、统计员
14. 角色扮演的评价要素不包括
A. 角色变化能力
B. 角色的表现行为
C. 角色的外表
D. 团队意识
15. 为组织中不同等级的职位甄选的人员要求不同, 这是甄选影响因素中的
A. 组织状况
B. 组织等级
C. 决策速度
D. 组织规模
16. “优、良、中、差、”是人员素质测评标度形式的
A. 量词式标度
B. 等级式标度
C. 数量式标度
D. 文字式标度
17. 评估者不受主观因素如成见、偏好、感情等的影响, 这是评估招聘工作标准的
A. 有效性
B. 可靠性
C. 客观性
D. 公开性

18. 所测素质相同的各测评项目分数间的一致性程度, 这是

- A. 再测信度
- B. 复本信度
- C. 内在一致性信度
- D. 评分者信度

19. 上门招募法也称

- A. 校园招募
- B. 熟人推荐法
- C. 中介机构法
- D. 发布广告

20. 根据面试所达到的效果, 目的在于单位与应聘者双方补充深层次的信息的面试是

- A. 诊断面试
- B. 初步面试
- C. 结构化面试
- D. 非结构化面试

二、多项选择题: 本大题共 5 小题, 每小题 2 分, 共 10 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的, 请将其选出, 错选、多选或少选均无分。

21. 招聘管理的职能有

- A. 吸引人才
- B. 储备人才
- C. 补充人才
- D. 调节人才
- E. 辞退人才

22. 常用的外部招聘渠道有招聘广告和

- A. 雇员推荐
- B. 求职者自荐
- C. 校园招聘
- D. 网络招聘
- E. 中介猎头招聘

23. 准备笔试的技巧方法包括

- A. 随机猜测法
- B. 归纳提炼法
- C. 系统排列法
- D. “厚书变薄”法
- E. 串联构建法

24. 评价中心的主要形式包括

- A. 公文筐测验
- B. 无领导小组讨论
- C. 角色扮演
- D. 管理游戏
- E. 事实判断

25. 人员甄选的原则有

- A. 因事择人
- B. 因情择人
- C. 人职匹配
- D. 用人所长
- E. 德才兼备

三、判断题: 本大题共 10 小题, 每小题 1 分, 共 10 分。判断下列各题正误, 正确的在答题卡相应位置涂“A”, 错误的涂“B”。

26. 选拔阶段是招聘管理中最重要的一环。

27. 经验预测法的“自上而下”方式就是由直线部门的经理向自己的上级主管提出用人要求和建议, 征得上级主管的同意。

28. 搜索式招聘网站是将垂直搜索技术应用于招聘行为的专业网站。

29. 从简历总量方面来看, 报纸广告招聘方式获得的简历是最多的。

30. 面试的缺点之一是招聘者与应聘者可能串通作弊。

31. 面试中除了不要问封闭性、引导性和理论性问题, 其他任何问题都可以问。

32. 心理测验是对团队行为的测量。

33. 人员甄选可以避免或降低劳动纠纷。

34. 劳动合同可以约定试用期, 试用期期限可以由劳动者和用人单位随意协商决定。

35. 录用比=录用人数÷应聘人数×100%。

第二部分 非选择题

四、名词解释题: 本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分。

36. 社会资本

37. 比率分析法

38. 劳动合同

39. 结构效度

40. 科举制

五、简答题: 本大题共 5 小题, 每小题 7 分, 共 35 分。

41. 简述招聘管理的作用。

42. 简述校园招聘的优点。

43. 简述笔试答题的技巧。

44. 简述一般能力测验的内容。

45. 简述招聘评估总结的主要内容。

六、论述题: 本大题共 1 小题, 每小题 10 分, 共 10 分。

46. 论述人力资源招聘的流程。