

2020年8月高等教育自学考试全国统一考试

# 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. 从职位申请者中选出组织需要的最合适的人员的过程称为
 

A. 招聘	B. 招募
C. 甄选	D. 选拔
2. 从组织角度看, 成功的招聘有利于组织永葆活力。从个人角度看, 可以使组织外的劳动力更多地了解组织, 使组织内部的员工根据自己的能力、兴趣与发展目标来决定自己是否参加组织, 与组织共同发展。这体现了招聘管理的
 

A. 储备人才职能	B. 吸引人才职能
C. 补充人才职能	D. 调节人才职能
3. 规范作用属于
 

A. 组织战略	B. 组织经营状况
C. 组织管理水平	D. 组织文化作用
4. 说服能力属于
 

A. 创造力	B. 社会智力
C. 特殊能力	D. 职业能力
5. 找出过去人力资源变动的规律, 其前提是企业内部人员有规律地转移, 且转移概率有一定的规划, 以此来推测未来的人力资源变动趋势, 这种方法称为
 

A. 德尔菲法	B. 回归分析法
C. 经验预测法	D. 马尔科夫分析法

6. 一般选择招聘地点的规律不包括
 

A. 就近原则	B. 选择范围和地域与人才级别相关
C. 尽量在同一地区招聘	D. 就远原则
7. 属于内部提升的优点是
 

A. 有利于激励员工奋发向上	B. 有利于吸收人才
C. 招聘人员可塑性强	D. 能够满足企业非同一般的人员需求
8. 下列属于外部招聘的是
 

A. 主管推荐	B. 内部竞聘
C. 雇员推荐	D. 利用企业信息管理系统
9. 检验求职者分析、综合、比较、归纳、推理能力的方法称为
 

A. 测验式笔试	B. 专业知识考试
C. 论文笔试	D. 作文笔试
10. 由一群主试人同时对应试者进行面试的方法称为
 

A. 结构式面试	B. 系列式面试
C. 陪审团式面试	D. 压力式面试
11. 能力倾向测验测评的是个体的
 

A. 才能	B. 潜能
C. 知识	D. 智商
12. 一般的能力测验和学识测验是难度和速度的结合, 通常会有时间限制, 应聘者应该在测验要求的时限内结束测验, 所以心理测验应用时要注意
 

A. 统一时限	B. 统一评分
C. 统一指导语	D. 确立常模
13. 下列不属于等级式标度的是
 

A. 多	B. 甲
C. 优	D. A级
14. 组织从应聘人员中甄选出合格者后, 将其正式录用为组织的成员过程中发生的费用称为
 

A. 招募成本	B. 安置成本
C. 录用成本	D. 甄选成本
15. 下列不属于《劳动法》规定的劳动合同订立原则的是
 

A. 平等自愿原则	B. 协商一致原则
C. 行政法规原则	D. 合同格式一致原则
16. 录用比例越大, 说明录用者的素质
 

A. 一定较高	B. 可能较高
C. 一定较低	D. 可能较低
17. 所测评素质相同的各测评项目分数间的一致性程度称为
 

A. 再测信度	B. 复本信度
C. 内在一致性信度	D. 评分者信度



18. 属于公职人员内部招募缺点的是
- A. 筛选难度大, 时间长                      B. 来源少, 难以保证招募质量
- C. 了解少, 决策风险大                      D. 招募成本高
19. 以客观性试题测试应聘人员基本常识、言语理解与表达、数量关系、判断推理和资料分析方面的知识能力, 在公职人员招募测试中称为
- A. 行政能力测试                      B. 作文
- C. 申论                      D. 论文
20. 公职人员考试录用对所有应聘者一视同仁, 这是
- A. 公开原则                      B. 平等原则
- C. 竞争原则                      D. 择优原则

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. 员工招聘录用阶段, 可能会发生的法律风险主要有
- A. 告知义务的履行                      B. 招聘广告的不规范
- C. 求职者弄虚作假                      D. 使用派遣工
- E. 劳动合同的签订
22. 人力资源规划的程序包括
- A. 人力资源需求分析                      B. 人力资源盘点
- C. 人力资源供给预测                      D. 人力资源规划策略制定
- E. 人力资源规划实施
23. 笔试答题的主要技巧可以概括为
- A. 先易后难                      B. 先繁后简
- C. 精心审题                      D. 积极思考
- E. 掌握题型
24. 甄选的原则
- A. 因人而异                      B. 因事择人
- C. 人职匹配                      D. 用人所长
- E. 德才兼备
25. 影响公职人员招募的因素有
- A. 国家政策法规                      B. 劳动力市场的状况
- C. 公职的职业声望                      D. 招募的财务约束
- E. 拟招聘职位的性质

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. 招聘管理是为了确保组织发展所必需的高质量人力资源而进行的一项重要工作, 是对市场上稀缺资源的争夺。
27. 人力资源管理的最高层次是运用法律纪律来加以管理。
28. 招聘开始时间应与劳动力市场上的人才规律相符。
29. 一般大型企业到校园招聘大多采用到校园进行专场招聘会或宣讲会。
30. 测试法属于开放性或表达性考试方法。
31. 角色扮演用以测评人际关系处理能力的模拟活动。
32. 个体素质差异仅仅体现在生理、性别和外貌上。
33. 安置成本=各种安置行政管理费+必要装备费。
34. 考试录用是提高部门工作效率的前提。
35. 省级政府人事部门独立制定本行政辖区公务员录用的有关规定。

## 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. 公开原则
37. 内部招聘
38. 面试
39. 测评效度
40. 公开竞争性考试

五、简答题: 本大题共 5 小题, 每小题 7 分, 共 35 分。

41. 简述招聘的一般流程。
42. 简述校园招聘的五大变化。
43. 简述背景核查应该特别注意的问题。
44. 简述笔试的准备工作。
45. 简述招聘评估的作用。

六、论述题: 本大题共 1 小题, 每小题 10 分, 共 10 分。

46. 论述心理测验的特点。