**第二章招聘与配置**

**一、单选题**

1、关于选拔性测评，下列描述错误的是( )p119

A.测评指标具有灵活性

B.以淘汰较差员工为目的

C.测评标准刚性强

D.测评过程强调客观性

2、关于投射技术的描述，下列说法有误的是（ ）p119

A.那些把真正的测评目的加以隐蔽的一切间接测评技术，是投射技术广义上的概念

B.投射技术起源于临床心理学和精神病治疗法

C.在投射技术中，试题的结构性越强限制越多，就越能引发被测评者的内心

D.在投射技术中，一般对被测评者的回答或反应不作任何的限制，完全是自由性的反应

3、对于学习能力测评，可以有多种方式，其中最简单有效的是（ ）p120

A.心理测试

B.面试

C.情境测试

D.品德测试

4、在对团队管理能力进行测评时，一般采用的测评工具是（ ）p139

A.文件筐

B.无领导小组讨论

C.结构化面试

D.心理测评

、

5、为提高笔试试题的系统性、全面性、科学性、有效性和正确性，必须根据企业人员的招聘规划编制技术类、管理类和技能操作类岗位的（ ）p145

B.《考试测评》

C.《考试指导》

D.《考试分析》

6、根据面试实施的方式，面试可分为（ ）p151

A.结构化面试、非结构化面试和半结构化面试

B.一次性面试和分阶段面试

C.情景性面试和经验性面试

D.单独面试和小组面试

7、行为描述面试采用的面试问题都是基于关键（ ）的行为性问题p165

A.情感因素 B.专业素质

C.学历层次 D.胜任特征

8、无领导小组讨论时指由一定数量的一组被评人在规定时间内就给定为题进行讨论，无领导小组讨论的人数一般是（ ）人p177

A.4~6 B.6~10 C.6~9 D.8~10

9、（ ）是指在多种因素综合作用下，企业内各个部门实际投入和占用的劳动力总量p192~193

A.人力资源 B.人力资源规划

C.人力资源设计 D.人力资源配置

10、（ ）常常表现为对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定p114

A.标准 B.标度

C.标记 D.标向

11、美国教育学家布卢姆把认识目标分为以下六个层次理解；记忆；分析；应用；评价；综合。这六个层次由低到高的顺序依次是p119~120

A. B.

C. D.

12、由于某人某方面的品质和特征特别明显，使观察者容易产生清晰明显的错觉，忽略其他的品质和特征，从而做出片面的判断。这句话描述的是引起测评结果误差原因中的P131

A.进因误差 B.感情效应

C.晕轮效应 D.首因效应

13、对于笔试描述，下列说法错误的是（）P141~141

A.亦称纸笔测试，或纸笔测试法

B.成本相对较低，费时少，效率高是笔试的优点之一

C.笔试能够较好地考察应聘者的工作态度和灵活应变能力

D.从试题的内容上看，笔试试题主要包括技术性笔试和非技术性笔试两大类

14、关于知识测试的客观题描述，下列说法错误的是（）P149

A.答案是唯一的、封闭的

B.题目的分值小，适宜大量出题

C.编写试卷的难度小，题型比较固定

D.可以采用填空题、选择题、判断题、改错题等多种形式

15、如果应聘者的肢体语言是咬嘴唇，这表示其（ ）P161

A.紧张、不耐烦、自负 B.紧张、害怕、焦虑

C.厌倦、自以为是、紧张 D.不同意、反感、生气

16、当代人力资源管理中识别有才能的管理者最有效的工具是（）P176

A.结构化面试 B.评价中心方法

C.笔试 D.非结构化面试

17、主要用于考察被测评者分析问题的能力、语言表达能力及影响力的题目类型是P188

A.开放式为题 B.两难式问题

C.排序选择型为题 D.资源争夺型题目

18、企业人力资源管理的各个工作环节都是围绕( )这一核心问题展开的P194

A.人力资源培训 B.人力资源配置

C.人力资源规划 D.人力资源设计

答案B C A A A D D C D B D C C C B B B B

**二、多选题**

1. 下列属于员工素质测评主要原则的是（）P111~112
2. 客观测评与主观测评相结合
3. 横向测评与纵向测评相结合
4. 静态测评与动态测评相结合
5. 素质测评与绩效测评相结合
6. 目前测评与前景测评相结合
7. 确定权重的方法，常见的有（）P125
8. 德尔菲法
9. 马尔科夫法
10. 描述法
11. 客观实践法
12. 层次分析法
13. 对面试考官进行培训的内容应包括（）P154
14. 提问问题的内容
15. 提问的技巧
16. 追问的技巧
17. 面试的姿态
18. 评价标准的掌握
19. 在行为描述的面试过程中，面试考官应把握住关键的要素是（）P165
20. 动力
21. 情境
22. 目标
23. 行动
24. 结果
25. 关于无领导小组讨论，下列说法正确的是（）P177~178
26. 可以分为无情境性讨论和情境性讨论，也可以分为不定角色的讨论和指定角色讨论
27. 假定各个应聘者均是某公司的高级管理者，让他们通过讨论去解决公司的裁员问题，这是一种情境性讨论
28. 不定角色的讨论中，应聘者只能从旁做客观的评论
29. 无情境性讨论一般针对某一个开放性的问题来进行或是一个两难问题来进行讨论
30. 在实际运用无领导小组讨论时，可以根据具体的需要和实际的可行性选择适当的讨论类型
31. 衡量体质的主要指标有（）P195
32. 体力
33. 体格
34. 感觉力
35. 心态
36. 知觉力
37. 员工素质测评的基本原理包括（）P109
38. 职位差异原理
39. 个体差异原理
40. 工作差异原理
41. 个岗匹配原理
42. 权责匹配原理
43. 下列选项中，属于品德测评的方法是（）P118~119
44. SWOT分析法
45. FRC品德测评法
46. 问卷法
47. 竞争五要素分析法
48. 投射技术
49. 在企业人员招聘中，岗位知识的测验，一般包括（）P142
50. 基础知识测验
51. 专业知识测验
52. 专业能力测验
53. 外语考试
54. 计算机考试
55. 结构化面试试题通常涉及的类型有（）P164
56. 知识性问题
57. 思维性问题
58. 经验型问题
59. 情感性问题
60. 行为性问题
61. 群体决策法中，决策者的来源有（）P173
62. 企业的高层管理者
63. 人力资源管理人员
64. 其他部门员工
65. 用人部门经验丰富的员工
66. 用人部门经理
67. 无领导小组讨论的题目设计的原则包括（）P189
68. 开放性题目
69. 联系工作内容
70. 难度适中
71. 具有一定的冲突性
72. 和个人能力相联系

答案：ACD AE BCE BCDE ABDE ABCE BCD BCE ABD ABCE ABDE BCD