

## 第六章 招募与甄选

### 一、单项选择题

1.招募的基本战略不包括（ ）。

- A. 培训战略
- B. 高薪战略
- C. 组织战略
- D. 广泛搜寻战略

**【答案】** C

**【解析】** 招募的基本战略包括：①高薪战略；②培训战略；③广泛搜寻战略。

2.从组织外部来看，影响招募工作的因素是（ ）。

- A. 招募人员的职位本身的特点
- B. 一个组织在劳动力市场上的雇主品牌形象
- C. 劳动力市场上的供求松紧情况
- D. 组织的人力资源管理政策

**【答案】** C

**【解析】** 组织外部的影响因素：劳动力市场上的供求松紧情况、政府和工会对劳动力市场所施加的限制。组织内部的影响因素：招募人员的职位本身的特点、组织的人力资源管理政策以及组织的形象。ABD 属于组织内部看，影响招募工作的因素。

3.招募工作最先要做的是（ ）。

- A. 确定招募需求
- B. 制订招募计划
- C. 安排招募时间
- D. 选择招募渠道

**【答案】** A

**【解析】** 招募工作的基本程序主要包括：确定招募需求、制订招募计划、实施招募活动、评估招募效果。

4.关于招募广告的说法，错误的是（ ）。

- A. 当组织需要在较短的时间内招募到合适的求职者或大批求职者的时候，刊登广告还是比较有效的
- B. 招募广告不能帮助组织吸引潜在的合格求职者
- C. 招募广告在客观上还能产生一种广告效应，即提高组织在社会上的知名度，树立良好的社会形象
- D. 地方报纸上的分类广告不利于组织有针对性地招募具有特定技能水平的求职者

**【答案】** B

**【解析】** 招募广告的刊登不仅能够帮助组织吸引潜在的合格求职者，而且在客观上还能产生一种广告效应，即提高组织在社会上的知名度，树立良好的社会形象。选项 B 错误。

5.招募范围、招募规模、招募渠道等属于（ ）的内容。

- A. 招募需求确定
- B. 招募计划制订
- C. 招募活动实施
- D. 招募效果评估

**【答案】** B

**【解析】**一份招募计划通常包括招募范围、招募规模、招募渠道、招募时间以及招募预算等。

6.在招募中使用金字塔模型，可以帮助组织确定合理的招募（ ）。

- A. 预算
- B. 时间
- C. 规模
- D. 来源

**【答案】** C

**【解析】**招募规模这是指组织根据自己需要雇用的人数所确定的需要获得的求职人数。根据招募甄选金字塔，在一开始需要招募到的人数和最终需要雇用的人数之间就需要保持一个适当的比例。

7.在进行甄选决策时经常使用的标准不包括（ ）。

- A. 受教育程度
- B. 工作经验
- C. 个人特征
- D. 生活经历

**【答案】** D

**【解析】**进行甄选决策时经常使用的标准包括：①受教育程度；②工作经验和历史绩效；③身体特征；④个人特征与人格类型。

8.根据霍兰德职业兴趣测试，（ ）适合从事企业性质的工作，担任领导或政府官员等。

- A. 现实型
- B. 社会型
- C. 企业型
- D. 艺术型

**【答案】** C

**【解析】**霍兰德职业兴趣测试（6种）

现实型—适合从事技能和技术性的职业；

研究型—适合从事科学研究类工作以及工程设计类工作

艺术型—适合从事文学艺术方面的工作。

社会型—适合从事社会、教育、咨询等方面的工作

企业型—适合从事企业性质的工作，担任领导或政府官员

常规型—适合从事办公室事务性工作、图书管理、会计、统计类工作

## 二、多项选择题

9.相对于外部招聘而言，内部招募的优点包括（ ）。

- A. 给企业带来新鲜血液
- B. 招聘对象的选择余地大
- C. 提高组织培训的投资回报率
- D. 保持员工晋升的连续性
- E. 人员测评的成本低

**【答案】** C,D,E

**【解析】**内部招募的优点包括：①不仅增加了组织内部现有员工的晋升机会，而且有利于通过员工在组织内部的流动来优化员工与职位之间的匹配，从而有利于提高员工士气和员工对组织的忠诚度；②能够降低招募的风险，这是因为组织对内部候选人的工作经验、技能、历史绩效甚至优点和不足等都能够做出相对全面和

准确的评价，因用人失误而给组织带来损失的可能性更小；③内部候选人在组织内部的工作经历决定了他们了解组织的工作程序、组织文化、领导方式等情况，通常能够较快地适应新的工作需要，而不需要过多的岗前引导和培训，从而能够为组织节约一些成本；④减少了组织对外部招募的需要，从而减少了因收集和处理众多的求职者的信息和对求职者进行筛选而不得不支出的成本。

10.制作招募广告时，通常应当遵循的原则包括（ ）。

- A. 能够引起求职者的注意
- B. 激起求职者对空缺职位的兴趣
- C. 帮助求职者判断获得空缺职位的可能性
- D. 唤起求职者去求职的愿望
- E. 促使求职者尽快采取求职行动

**【答案】** A,B,D,E

**【解析】**一般来说，在制作招募广告时，通常应当遵循 AIDA 的原则：①招募广告必须能够引起求职者的注意（Attention）；②招募广告应能激起求职者对空缺职位的兴趣（Interest）；③招募广告应能唤起求职者去求职的愿望（Desire；）④招募广告应能促使求职者尽快采取求职行动（Action）。

11.下列选项中，属于能力测试的有（ ）。

- A. 智力测试
- B. 特殊认知能力测试
- C. 知识测试
- D. 心理运动能力测试
- E. 身体能力测试

**【答案】** A,B,D,E

**【解析】**能力测试分为认知能力测试和运动与身体能力测试两种类型。认知能力测试通常分为一般认知能力测试和特殊认知能力测试。一般认知能力测试，即通常所说的智力测试或智商测试，特殊认知能力测试又被称为能力倾向测试或职业能力倾向测试。运动和身体能力测试包括心理运动能力测试和身体能力测试。

### 三、案例分析题

#### （一）

诺瓦公司是一家生物制药企业，目前已在深圳证券交易所的创业板上市，具有极高的成长性。随着业务的迅速扩大，2017年诺瓦公司研发部门需要从企业外部补充1名首席新产品研发专家，制药车间需要补充10名初级制药工人。2016年年底，小王被聘为诺瓦公司人力资源部的招募经理，部长交给她的第一项工作是制订公司2017年的招募计划。小王还需要负责这些人员的具体招募活动，工作任务非常艰巨。

根据以上材料，回答{TSE}题

1.小王制订的招募计划应该包含的内容有（ ）。

- A. 应聘人员的来源
- B. 招募活动开始的时间
- C. 招募活动开展的规模
- D. 应聘员工的职业规划

**【答案】** A,B,C

**【解析】**一份招募计划通常包括招募范围、招募规模、招募渠道、招募时间以及招募预算等。

2.小王从企业外部招募首席新产品研发专家最为恰当的方法是（ ）。

- A. 内部员工推荐
- B. 委托猎头公司招募
- C. 在报纸上刊登招募广告
- D. 校园招聘

【答案】B

【解析】猎头公司的正式名称是高级人才代理招募机构，这种特殊的就业服务机构通常受雇于客户企业，专门帮助这些客户企业寻找组织所需要的高层次管理人才和高级专业技术人才。

3. 诺瓦公司制药车间的生产工人以往一般通过校园招聘得到，小王在设计校园招聘时应考虑的问题包括（ ）。

- A. 校园招聘采用的形式
- B. 目标学校的学生总人数
- C. 招募过程中需要使用的材料和设备
- D. 派往校园中进行招募的招募者人选

【答案】A,C,D

【解析】组织在进行正式的校园招聘之前要事先做好规划，清楚地了解如何才能增强对组织希望雇用的毕业生有吸引力，认真考虑校园招聘采用的形式，同时制定时间表，明确在招募过程中需要使用的各种材料和设备，从而确保在校园中的招募活动不仅效率高，而且效果好。最后，组织一定要精心挑选派往校园中进行招募的招募者。招募者不仅要对学校的情况有基本的了解，而且要保持良好的个人形象，对组织的各项政策尤其是人力资源政策有充分了解。

4. 小王仔细设计了校园招聘的规划，其中还包括一个实习生计划，开展实习生计划的目的是有（ ）。

- A. 确定实习学生的健康状况是否符合卫生要求
- B. 对实习学生进行背景调查
- C. 为实习学生提供进一步了解组织与工作场所的机会
- D. 通过工作实践考察实习学生对工作的适宜性

【答案】C,D

【解析】实习生计划是指在学生尚未到毕业找工作之前，就吸引和安排一些本组织感兴趣的相关专业的学生利用假期或课余时间，从事一些兼职性或学习性的工作。一方面，这可以使组织有机会更为深入细致地观察和了解这些学生，以便确定哪些学生和组织之间有更高的匹配度；另一方面，这种实习计划也为那些没有工作经验的在校学生提供了一种接触工作场所以及更清楚地认识组织的机会，从而帮助其判断自己是否真的想到某个组织中工作。