



【考点】甄选的基本程序和参考依据

【经典题·单选】甄选过程中的基本步骤排序正确的是（ ）。

①审查求职申请表 ②甄选测试 ③雇用候选人背景核
查 ④面试 ⑤初步雇佣决策 ⑥体检 ⑦发出雇佣通
知书

- A. ①②③④⑤⑥⑦
- B. ②⑥⑤⑦①③④
- C. ③①④②⑤⑥⑦
- D. ①②④⑤③⑥⑦



【考点】甄选的基本程序和参考依据

【答案】D

【解析】甄选过程中的系列典型步骤包括审查求职申请表或简历、面试、测试、初步雇用决策、背景核查、体检以及发出雇用通知书等。



【考点】甄选的基本程序和参考依据

【经典题·多选】招募员工时甄选的参考依据主要有（ ）。

- A. 受教育程度
- B. 工作经验
- C. 历史绩效
- D. 个人特征
- E. 家庭背景



【考点】甄选的基本程序和参考依据

【答案】ABCD

【解析】招募员工时，甄选的参考依据有：

- (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。



【考点】甄选的基本程序和参考依据

【举一反三·单选】在甄选的过程中，一种比较常见的同时也是成本有效性比较高的方法就是把候选人的（
）作为各种能力的一种集中体现或者一种替代指标。

- A. 工作经验
- B. 历史绩效
- C. 人格类型
- D. 受教育程度

【答案】D

【解析】候选人的受教育程度可以作为其各种能力的一种集中体现或者一种替代指标。



【考点】甄选的主要方法

【经典题·单选】心理测试内容不包含（ ）。

- A. 能力测试
- B. 人格测试
- C. 职业兴趣测试
- D. 公文筐测试

【答案】D

【解析】本题考查甄选的主要方法；公文筐测试属于评价中心技术。



【考点】甄选的主要方法

【经典题·多选】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



【考点】甄选的主要方法

【答案】ABDE

【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。



【考点】甄选的主要方法

【经典题·单选】在甄选的主要方法中，下列属于成就测试的是（ ）。

- A. 能力测试
- B. 人格测试
- C. 工作样本测试
- D. 职业兴趣测试

【答案】C

【解析】成就测试包括知识测试和工作样本测试两种类型。



【考点】甄选的主要方法

【举一反三·单选】某酒店在招聘厨师时，要求求职者现场制作凉菜，这种测试方法属于（ ）。

- A. 工作样本测试
- B. 评价中心技术
- C. 公文筐测试
- D. 知识测试

【答案】A

【解析】成就测试中的工作样本测试，就是在一个对实际工作的一部分或全部进行模拟的环境中，让求职者实地完成某些具体的工作任务的一种测试方法。



【考点】甄选的主要方法

【经典题·单选】霍兰德的职业兴趣测试认为，（ ）的人适合从事教育、咨询等方面工作。

- A. 社会型
- B. 常规型
- C. 现实型
- D. 艺术型

【答案】A

【解析】霍兰德在一系列关于人格与职业关系的假设基础上，提出了6种基本的职业兴趣类型，并且认为，社会型的人适合从事社会、教育、咨询等方面的工作。



【考点】甄选的主要方法

【经典题·多选】评价中心技术可能会用到的甄选技术有（ ）。

- A. 公文筐测试
- B. 无领导小组讨论
- C. 角色扮演
- D. 工作样本测试
- E. 人格测试



【考点】甄选的主要方法

【答案】ABC

【解析】评价中心技术实际上是若干种不同的测试手段综合运用对于管理类职位候选人进行甄选的过程，其中可能会用到面试、心理测试、主题演讲、角色扮演、公文筐测试以及无领导小组讨论等多种甄选技术。



【考点】甄选的主要方法

【举一反三·单选】公文筐测试、无领导小组讨论等技术适用于考查求职者是否具备从事（ ）工作所需要的人格特质和相关技能。

- A. 管理类
- B. 研发类
- C. 市场类
- D. 生产类



【考点】甄选的主要方法

【答案】A

【解析】评价中心技术主要用于考查求职者是否具备从事管理类工作所需要的人格特征、管理技能以及人际关系技能。它实际上是若干种不同的测试手段综合运用对于管理类职位候选人进行甄选的过程，其中可能会用到面试、心理测试、主题演讲、角色扮演、公文筐测试以及无领导小组讨论等多种甄选技术。



【考点】甄选的主要方法

【经典题·多选】下列选项中，关于无领导小组讨论的说法，表述正确的有（ ）。

- A. 它把一群彼此不熟悉的人放在一起，让他们通过讨论选出一位领导者
- B. 作为评价者的专家并不参与讨论，只是在不干扰讨论的地方进行观察
- C. 它可以考查参加讨论者的组织协调、口头表达以及人际交往等方面的能力
- D. 它是评价中心技术的组成之一
- E. 它主要运用于对管理类候选人的甄选



【考点】甄选的主要方法

【答案】BCDE

【解析】无领导小组讨论是评价中心技术所包含的一种测试手段，采用情景模拟的方式让一组求职者在未被指定领导人的情况下进行自由的集体讨论，专家会通过单向玻璃墙或视频对讨论过程进行观察，然后对参与者在相关方面的表现进行打分或评价。通过这种无领导小组讨论，可以考查被测试者的组织协调能力、口头表达能力、说服能力、领导能力、人际交往能力等个性特点。



【考点】甄选的主要方法

【经典题·单选】下列选项中，关于角色扮演法的说法，表述不正确的是（ ）。

- A. 角色扮演法是一种模拟训练方法
- B. 角色扮演法的适用对象是企业中较高层次的管理者
- C. 角色扮演法多用于改善人际关系的训练
- D. 在培训中观察者与扮演者应轮流互换

【答案】B

【解析】角色扮演法是一种模拟训练方法。角色扮演法的适用对象为实际操作人员或管理者与扮演者应轮流互换。



【考点】甄选的主要方法

【经典题·多选】下列选项中，关于结构化面试的说法，描述正确的有（ ）。

- A. 它结构严密，层次性强，评分模式固定
- B. 考官能够灵活自由地提问
- C. 它的效果往往高于非结构化面试
- D. 它不仅要求面试内容标准化，同时还要求面试程序和评分结构标准化
- E. 它要求对同一位求职者实施系列面试



【考点】甄选的主要方法

【答案】ACD

【解析】结构化面试又称标准化面试，是依据预先确定的面试内容、程序、评分结构等进行的面试。在面试过程中，面试考官不能随意变动面试提纲，被面试者也必须针对每一个问题来回答。综合来看，结构化面试要优于非结构化面试。



【考点】甄选的主要方法

【举一反三·单选】在面试过程中，面试考官严格遵循面试提纲，依据预先确定的问题和程序进行面试，这种面试形式称为（ ）。

- A. 结构化面试
- B. 非结构化面试
- C. 半结构化面试
- D. 情境面试



【考点】甄选的主要方法

【答案】A

【解析】结构化面试又称标准化面试，是依据预先确定的面试内容、程序、评分结构等进行的面试形式。在面试过程中，面试考官不能随意变动面试提纲，被面试者也必须针对每一个问题来回答。



【考点】甄选的主要方法

【经典题·多选】根据组织形式划分，面试可分为（ ）。

- A. 结构化面试
- B. 单独面试
- C. 系列面试
- D. 小组面试
- E. 集体面试

【答案】BCDE

【解析】根据面试组织形式划分的面试类型包括：①单独面试；②系列面试；③小组面试；④集体面试。



【考点】甄选的主要方法

【举一反三·单选】多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试考官面对面的询问，这种面试形式称为（ ）。

- A. 小组面试
- B. 单独面试
- C. 集体面试
- D. 系列面试

【答案】C

【解析】集体面试是多位被面试者在同一时间和同一场合，共同接受面试考官面对面询问的一种面试形式。



【考点】甄选的主要方法

【经典题·单选】有些时候，面试考官在面试过程中会故意制造一种较为紧张的气氛，然后观察被面试者的情绪变化及反应。这种面试形式称为（ ）。

- A. 结构化面试
- B. 压力面试
- C. 情境面试
- D. 非结构化面试



【考点】甄选的主要方法

【答案】B

【解析】压力面试就是面试考官在面试过程中故意制造出一种紧张气氛，对被面试者施加一定的心理压力，然后观察被面试者在压力状况下的情绪变化以及所做出的反应。



【案例分析题】

诺华公司是一家生物制药企业，目前已在深圳证券交易所上市，具有极高的成长空间。随着业务的迅速扩大，2020年诺华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。2019年年底，小陆被聘为诺华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2020年的招募计划。小陆还需要负责这些人员的具体招募活动，工作任务非常艰巨。



【案例分析题】

1. 小陆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】ABC

【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。



【案例分析题】

2. 小陆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】高级人才代理招募机构也称猎头公司，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。



【案例分析题】

3. 诺华公司制药车间的生产工人以往一般通过校园招募得到，小陆在设计校园招募时应考虑的问题包括（ ）。

- A. 校园招募采用的形式
- 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



【案例分析题】

【答案】ACD

【解析】组织在进行正式的校园招募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的吸引力，认真考虑校园招募采用的形式，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。



【案例分析题】

4. 小陆仔细设计了校园招募的规划，其中还包括一个实习生计划，开展实习生计划的优点有（ ）。

- 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



【案例分析题】

【答案】CD

【解析】实习生计划是指在学生尚未毕业找工作之前，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，这种实习生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。