

2025 年招聘成本经理笔试题及解答(某大型央企)(答案在后面)

一、单项选择题（本大题有 10 小题，每小题 2 分，共 20 分）

1、在招聘过程中，以下哪项不属于招聘成本的一部分？

- A) 广告费用
- B) 面试官的时间成本
- C) 新员工培训费用
- D) 员工的医疗保险费用

2、在评估招聘活动的成本效益时，最常用的指标是：

- A) 招聘到的人数
- B) 招聘活动的持续时间
- C) 招聘成本占总成本的比例
- D) 每位新员工的招聘成本

3、在项目成本管理中，以下哪一项活动属于成本估算？

- A、确定如何估算、预算、管理、监督和控制项目成本。
- B、预测和集成各活动或工作包的成本，以建立总成本基准。
- C、计算完成项目活动所需资源的近似成本。
- D、记录并报告项目成本绩效，预测成本差异和趋势。

4、下列关于成本效益分析的说法正确的是？

- A、只适用于项目的初步可行性研究阶段。
- B、是一种评估项目是否值得投资的方法,通过比较项目的预期成本和收益来决定。
- C、成本效益分析仅考虑直接成本和收益。
- D、成本效益分析的结果总是能够准确预测项目的最终经济效果。

5、某公司计划在未来三年内投资 1000 万元进行设备更新,预计年利率为 8%。若采用年金现值法计算,则该投资的现值是多少?

- A. 747.6 万元
- B. 800 万元
- C. 820 万元
- D. 900 万元

6、某公司计划在五年内每年末支付 30 万元进行设备更新,预计年利率为 10%。若采用普通年金终值法计算,则五年后该投资的终值是多少?

- A. 135 万元
- B. 141.5 万元
- C. 150 万元
- D. 165 万元

7、在进行招聘成本预算时,以下哪项不属于直接成本?

- A) 招聘广告费用
- B) 招聘人员的工资
- C) 新员工培训费用
- D) 招聘网站的会员费

8、以下哪种方法最有助于企业评估招聘活动的成本效益?

- A) 对比招聘总成本与招聘到的人数
- B) 对比招聘总成本与总申请人数
- C) 对比招聘总成本与面试人数
- D) 对比招聘总成本与空缺职位数

9、在成本会计中，直接成本是指：

- A. 可以直接追溯到特定产品或服务的成本。
- B. 需要分摊到多个产品或服务的成本。
- C. 与生产数量成正比变动的成本。
- D. 不受生产活动影响而固定不变的成本。

10、当一个公司决定使用标准成本制度时，下面哪个陈述最准确？

- A. 标准成本制度主要用于编制财务报表。
- B. 标准成本制度可以帮助控制成本并提供绩效衡量标准。
- C. 标准成本制度仅适用于制造型企业。
- D. 标准成本制度不需要定期更新标准成本。

二、多项选择题（本大题有 10 小题，每小题 4 分，共 40 分）

1、以下哪些因素会影响成本经理的工作效率？（ ）

- A、企业内部信息化系统的完善程度
- B、成本管理团队的规模与结构
- C、成本经理的个人能力与经验
- D、企业的外部市场环境
- E、成本管理政策与方法的适用性

2、在成本核算过程中，以下哪些方法可以用来分析成本差异？（ ）

A、标准成本法

B、实际成本法

C、因素分析法

D、对比分析法

E、趋势分析法

3、以下哪些因素会影响招聘成本？（ ）

A、招聘渠道的选择

B、招聘周期的长短

C、招聘人员的专业素质

D、企业规模与品牌影响力

4、在控制招聘成本时，企业可以采取哪些措施？（ ）

A、精确制定招聘预算

B、优化招聘流程

C、提高招聘效率

D、仅使用低成本的招聘渠道

5、在成本管理中，以下哪些方法可以用于成本控制？

A、制定预算

B、定期审计

C、提高生产效率

D、增加产品价格

E、减少不必要的开支

6、下列哪几项是固定成本的特点？

- A、在一定时期内，成本总额保持不变
- B、随着产量的增加而增加
- C、在相关范围内，每单位产品的固定成本随产量增加而减少
- D、与生产活动无直接关系
- E、直接计入产品成本

7、以下哪些因素会影响企业的招聘成本？（ ）

- A、招聘渠道的选择
- B、招聘人员的数量
- C、招聘周期的时间
- D、招聘活动的宣传费用
- E、外部招聘和内部提升的比例

8、关于成本管理，以下哪些说法是正确的？（ ）

- A、成本管理是企业财务管理的重要组成部分
- B、成本管理旨在降低成本，提高企业的盈利能力
- C、成本管理应该贯穿于企业的整个经营活动
- D、成本管理可以减少企业的经营风险
- E、成本管理的主要目标是减少生产成本

9、以下哪些因素会影响招聘成本？（ ）

- A、招聘渠道的选择
- B、招聘周期的长短
- C、招聘人员的专业素质

- D、公司的整体规模 10、在控制招聘成本时，企业可以采取的措施包括：（ ）
- A、优化招聘流程
- B、提高招聘效率
- C、降低招聘质量标准
- D、选择合适的招聘渠道

三、判断题（本大题有 10 小题，每小题 2 分，共 20 分）

1、成本管理的主要目标是在保证产品和服务质量的同时，尽可能降低生产成本，提高企业经济效益。

2、在成本会计中，直接成本是指可以直接追溯到特定成本对象的成本，而间接成本则不能直接追溯，需要按照一定的分配基础进行分摊。

3、成本经理在进行成本分析时，可以仅关注直接成本，而忽略间接成本的影响。
（ ）

4、在制定成本预算时，成本经理可以完全依赖历史数据进行预测，无需考虑市场变化和公司战略调整的影响。（ ）

5、企业在进行成本核算时，可以不遵循历史成本原则，而采用其他计量属性如公允价值来反映资产的成本。

6、直接成本可以直接追溯到成本对象，而间接成本则需要通过分配的方式确定其与成本对象的关系。

7、成本经理在制定成本控制计划时，应优先考虑短期成本效益，而不应过多考虑长期成本效益。（ ）

8、成本分析报告应仅包含成本核算数据，无需对成本控制措施提出建议。（ ）

9、在进行成本分析时，变动成本法与完全成本法得出的净利润可能会有所不同。

10、直接材料的成本控制主要在于减少材料浪费和提高采购效率。

四、问答题（本大题有 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

第一题

题目：请简述成本管理在企业管理中的重要性，并阐述成本管理的主要职能。

第二题

题目：请阐述成本管理在企业发展中的重要性，并举例说明成本管理如何帮助企业实现价值最大化。

2025 年招聘成本经理笔试题及解答(某大型央企)

一、单项选择题（本大题有 10 小题，每小题 2 分，共 20 分）

1、在招聘过程中，以下哪项不属于招聘成本的一部分？

- A) 广告费用
- B) 面试官的时间成本
- C) 新员工培训费用
- D) 员工的医疗保险费用

答案：D

解析：招聘成本通常包括直接成本和间接成本。直接成本包括广告费用、招聘活动费用、猎头费用等；间接成本可能包括面试官的时间成本、行政费用以及因招聘产生的

其他相关费用。新员工培训费用虽然发生在员工入职后，但通常也被视为招聘流程中的一个环节，因此也被计入招聘成本。而员工的医疗保险费用是员工入职后的常规福利支出，不属于招聘成本的范畴。

2、在评估招聘活动的成本效益时，最常用的指标是：

- A) 招聘到的人数
- B) 招聘活动的持续时间
- C) 招聘成本占总成本的比例
- D) 每位新员工的招聘成本

答案：D

解析：在评估招聘活动的成本效益时，关键在于衡量所花费的成本与所获得的价值之间的关系。每位新员工的招聘成本（即总招聘成本除以招聘到的新员工数量）是一个直观且常用的指标，它可以帮助企业了解为每个新员工所投入的平均成本。这个指标有助于企业比较不同招聘渠道的效率，优化招聘策略，从而降低整体招聘成本。其他选项如招聘到的人数、招聘活动的持续时间或招聘成本占总成本的比例，虽然也能提供一定信息，但不如每位新员工的招聘成本在评估成本效益时直接和有用。

3、在项目成本管理中，以下哪一项活动属于成本估算？

- A、确定如何估算、预算、管理、监督和控制项目成本。
- B、预测和集成各活动或工作包的成本，以建立总成本基准。
- C、计算完成项目活动所需资源的近似成本。
- D、记录并报告项目成本绩效，预测成本差异和趋势。

答案：C

解析：成本估算是指根据历史数据和其他因素预测完成项目活动所需资源的近似成

本的过程。选项 A 描述的是成本管理规划；选项 B 指的是成本汇总与预算；选项 D 则是成本控制的过程。

4、下列关于成本效益分析的说法正确的是？

A、只适用于项目的初步可行性研究阶段。

B、是一种评估项目是否值得投资的方法，通过比较项目的预期成本和收益来决定。

C、成本效益分析仅考虑直接成本和收益。

D、成本效益分析的结果总是能够准确预测项目的最终经济效果。

答案：B

解析：成本效益分析是一个决策支持工具，它帮助决策者通过量化的方式比较项目的预期成本与收益，从而判断项目的可行性和经济效益。选项 A 过于局限，实际上成本效益分析可以应用于项目的各个阶段；选项 C 忽略了间接成本和收益的重要性；选项 D 则夸大了成本效益分析的结果准确性，因为市场条件和其他变量的变化可能会导致实际结果与预测不同。

5、某公司计划在未来三年内投资 1000 万元进行设备更新，预计年利率为 8%。若采用年金现值法计算，则该投资的现值是多少？

A. 747.6 万元

B. 800 万元

C. 820 万元

D. 900 万元

答案：A

解析：年金现值是指在一定时期内，一系列固定金额的现金流在当前时间的现值总和。年金现值公式为： $PV = PMT * (1 - (1 + r)^{-n}) / r$ ，其中 PV 为年金现值，PMT

为每期支付金额， r 为每期利率， n 为期数。

在本题中， $PMT = 1000$ 万元， $r = 8\% = 0.08$ ， $n = 3$ 年。

$$PV = 1000 * (1 - (1 + 0.08)^{-3}) / 0.08 \approx 747.6 \text{ 万元}$$

因此，该投资的现值约为 747.6 万元。

6、某公司计划在五年内每年末支付 30 万元进行设备更新，预计年利率为 10%。若采用普通年金终值法计算，则五年后该投资的终值是多少？

- A. 135 万元
- B. 141.5 万元
- C. 150 万元
- D. 165 万元

答案：B

解析：普通年金终值是指在一定时期内，一系列固定金额的现金流在期末的终值总和。普通年金终值公式为： $FV = PMT * ((1 + r)^n - 1) / r$ ，其中 FV 为普通年金终值， PMT 为每期支付金额， r 为每期利率， n 为期数。

在本题中， $PMT = 30$ 万元， $r = 10\% = 0.1$ ， $n = 5$ 年。

$$FV = 30 * ((1 + 0.1)^5 - 1) / 0.1 \approx 141.5 \text{ 万元}$$

因此，五年后该投资的终值约为 141.5 万元。

7、在进行招聘成本预算时，以下哪项不属于直接成本？

- A) 招聘广告费用
- B) 招聘人员的工资
- C) 新员工培训费用
- D) 招聘网站的会员费

答案：C

解析：直接成本是与招聘活动直接相关的费用，包括发布招聘信息费用（如广告费、招聘网站会员费等）以及招聘过程中人工的费用（如招聘人员的工资）。而新员工培训费用通常发生在员工入职后，属于员工培训与发展成本，不属于招聘的直接成本。

8、以下哪种方法最有助于企业评估招聘活动的成本效益？

- A) 对比招聘总成本与招聘到的人数
- B) 对比招聘总成本与总申请人数
- C) 对比招聘总成本与面试人数
- D) 对比招聘总成本与空缺职位数

答案：A

解析：评估招聘活动的成本效益时，关键在于衡量投入的成本与产出的结果之间的关系。最直接且有效的方式是对比招聘的总成本（包括直接成本和间接成本）与实际招聘到的人数。这可以帮助企业了解每招聘一名员工所需花费的成本，从而评估招聘活动的效率和效果。其他选项（如总申请人数、面试人数、空缺职位数）虽然与招聘活动相关，但并不能直接反映成本效益。

9、在成本会计中，直接成本是指：

- A. 可以直接追溯到特定产品或服务的成本。
- B. 需要分摊到多个产品或服务的成本。
- C. 与生产数量成正比变动的成本。
- D. 不受生产活动影响而固定不变的成本。

答案：A

解析：直接成本是可以明确地、直接地归集到某一特定成本计算对象上的成本。这

类成本的特点是可以追踪到具体的成本对象，如某种产品或服务，因此可以直接计入该产品的成本核算中。选项 B 描述的是间接成本，选项 C 描述的是变动成本，选项 D 描述的是固定成本。

10、当一个公司决定使用标准成本制度时，下面哪个陈述最准确？

- A. 标准成本制度主要用于编制财务报表。
- B. 标准成本制度可以帮助控制成本并提供绩效衡量标准。
- C. 标准成本制度仅适用于制造型企业。
- D. 标准成本制度不需要定期更新标准成本。

答案：B

解析：标准成本制度是一种成本会计方法，它设定预先确定的标准成本来衡量产品的成本，并且可以用来比较实际成本与标准成本之间的差异，从而帮助管理层控制成本并提供绩效衡量的标准。选项 A 错误，因为标准成本主要用于成本控制而非仅仅用于编制财务报表；选项 C 过于局限，标准成本也可以应用于非制造型企业；选项 D 错误，因为为了保持其相关性，标准成本需要定期修订。

二、多项选择题（本大题有 10 小题，每小题 4 分，共 40 分）

1、以下哪些因素会影响成本经理的工作效率？（ ）

- A、企业内部信息化系统的完善程度
- B、成本管理团队的规模与结构
- C、成本经理的个人能力与经验
- D、企业的外部市场环境
- E、成本管理政策与方法的适用性

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/207001103113010001>