

2021年12月·第1套 英语六级阅读理解（四选一） 第1篇·46-50 题 答案与解析

QUESTIONS & ANALYSIS · 阅读理解题和解析

阅读理解题和解析·46-50 题

本页 46-50 题的答案与逐题解析由懒笔记基于2021年12月·第1套 英语六级阅读理解（四选一）原卷逐题核对整理。与试卷排版同一卷面：先是 Directions 与 6 段原文（段首标 P1-P6 段号、逐段附中文翻译）；之后 5 道题逐题排列，每题英文题干与选项后紧接本题解析——题干与选项中译、答案、题型判定、题干拆句、定位句中英对照与逐选项对错归因。

真题卷第1套(2021-12) · 六级

Part III Section C (1)

Directions: There are 2 passages in this section. Each passage is followed by some questions or unfinished statements. For each of them there are four choices marked A), B), C) and D). You should decide on the best choice and mark the corresponding letter on **Answer Sheet 2** with a single line through the centre.

Passage One

Questions 46 to 50 are based on the following passage.

P1 Social media is absolutely everywhere. Billions of people use social media on a daily basis to create, share, and exchange ideas, messages, and information. Both individuals and businesses post regularly to engage and interact with people from around the world. It is a powerful communication medium that simultaneously provides immediate, frequent, permanent, and wide-reaching information across the globe.

社交媒体无处不在。数十亿人每天使用社交媒体来创建、分享和交流想法、信息和消息。个人和企业都定期发布内容，以与来自世界各地的人们互动交流。这是一种强大的传播媒介，能够同时在全球范围内提供即时、频繁、永久且广泛传播的信息。

P2 People post their lives on social media for the world to see. Facebook, Twitter, LinkedIn, and countless other social channels provide a quick and simple way to glimpse into a job candidate's personal life—both the positive and negative sides of it. Social media screening is tempting to use as part of the hiring process, but should employers make use of it when researching a potential candidate's background?

人们在社交媒体上发布自己的生活供全世界观看。Facebook、Twitter、LinkedIn以及无数其他社交渠道提供了一种快速简便的方式来了解求职者的个人生活——包括积极和消极的方面。在招聘过程中使用社交媒体筛选很有吸引力，但雇主在调查潜在候选人的背景时应该使用它吗？

P3 Incorporating the use of social media to screen job candidates is not an uncommon practice. A 2018 survey found that almost 70% of employers use social media to screen candidates before hiring

them. But there are consequences and potential legal risks involved too. When done inappropriately, social media screening can be considered unethical or even illegal.

将社交媒体用于筛选求职者并非罕见做法。2018年的一项调查发现,近70%的雇主在招聘前使用社交媒体筛选候选人。但这也涉及后果和潜在的法律风险。如果操作不当,社交媒体筛选可能被视为不道德甚至违法。

P4 Social media screening is essentially scrutinising a job candidate's private life. It can reveal information about protected characteristics like age, race, nationality, disability, gender, religion, etc., and that could bias a hiring decision. Pictures or comments on a private page that are taken out of context could ruin a perfectly good candidate's chances of getting hired. This process could potentially give an unfair advantage to one candidate over another. It creates an unequal playing field and potentially provides hiring managers with information that can impact their hiring decision in a negative way.

社交媒体筛选本质上是在审查求职者的私人生活。它可能揭示有关年龄、种族、国籍、残疾、性别、宗教等受保护特征的信息,这可能使招聘决策产生偏见。私人页面上被断章取义的图片或评论可能毁掉一个完全合格候选人的录用机会。这一过程可能给某个候选人相对于另一个候选人带来不公平的优势。它造成了不平等的竞争环境,并可能为招聘经理提供可能对其招聘决策产生负面影响的信息。

P5 It's hard to ignore social media as a screening tool. While there are things that you shouldn't see, there are some things that can be lawfully considered—making it a valuable source of relevant information too. Using social media screening appropriately can help ensure that you don't hire a toxic employee who will cost you money or stain your company's reputation. Consider the lawful side of this process and you may be able to hire the best employee ever. There is a delicate balance.

很难忽视社交媒体作为筛选工具的作用。虽然有些东西你不应该看,但也有一些东西可以合法地加以考虑——这使它也成为相关信息的宝贵来源。适当使用社交媒体筛选可以帮助确保你不会雇用会让你损失金钱或玷污公司声誉的有害员工。考虑这一过程的合法方面,你可能能够雇用到最优秀的员工。这需要微妙的平衡。

P6 Screening job candidates on social media must be done professionally and responsibly. Companies should stipulate that they will never ask for passwords, be consistent, document decisions, consider the source used and be aware that other laws may apply. In light of this, it is probably best to look later in the process and ask human resources for help in navigating it. Social media is here to stay. But before using social media to screen job candidates, consulting with management and legal teams beforehand is essential in order to comply with all laws.

在社交媒体上筛选求职者必须以专业和负责任的方式进行。公司应该规定他们绝不会索要密码,要保持一致性,记录决策,考虑使用的来源,并意识到可能适用其他法律。鉴于此,最好在招聘流程的后期阶段进行审查,并寻求人力资源部门的帮助来处理此事。社交媒体会一直存在。但在使用社交媒体筛选求职者之前,事先咨询管理层和法律团队以遵守所有法律是至关重要的。

题目与逐题解析

46. What does the author mainly discuss in the passage?

- A) The advantage of using social media in screening job candidates.
- B) The potentially invasive nature of social media in everyday life.
- C) Whether the benefits of social media outweigh the drawbacks.
- D) Whether social media should be used to screen job candidates.

作者在文章中主要讨论了什么？

- A) 在筛选求职候选人时使用社交媒体的优势。 B) 社交媒体在日常生活中潜在的侵入性本质。
- C) 社交媒体的益处是否大于弊端。 D) 是否应该使用社交媒体来筛选求职候选人。

【答案】 D (主旨题)

【判型】 What does the author mainly discuss in the passage? 直接问全文主要讨论什么，是主旨题最标准的提问形式。

【拆句】 简单陈述疑问句。主语 the author，谓语 discuss，状语 mainly 修饰 discuss，宾语用 what 提前形成 wh-问句。结构平铺直叙，无陷阱。

【选项】 A) 以偏概全

The advantage of using social media in screening job candidates 只对应 P5 的正面讨论，忽略了 P3P4 的风险与 P2 的议题本身——属于"局部当全文"。

B) 偷换概念

The potentially invasive nature of social media in everyday life 把讨论范围扩大到"日常生活中的侵入性"，与全文聚焦的"招聘场景"不符——招聘场景是文本主线，而日常生活只是 P1 的背景铺垫。

C) 偷换概念

Whether the benefits of social media outweigh the drawbacks 像主旨，但全文权衡的不是"社媒整体"的利弊，而是"用社媒筛人"这一具体做法的利弊。把 screening 这个核心动作丢了。

D) ✓ 正确

should employers make use of it when researching a potential candidate's background? ↔

Whether social media should be used to screen job candidates

选项 D 是 P2 议题句的标准名词化改写：should→Whether...should、主动→被动；主旨题的最高级别命中。

47. What might happen when social media is used to screen job candidates?

- A) Moral or legal issues might arise.
- B) Company reputation might suffer.
- C) Sensational information might surface.
- D) Hiring decisions might be complicated.

当社交媒体被用于筛选求职候选人时可能会发生什么？

- A) 可能会出现道德或法律问题。 B) 公司声誉可能会受损。 C) 耸人听闻的信息可能会浮出水面。

d) 招聘决策可能会变得复杂。

【答案】 **A** (细节题)

【判型】 What might happen when social media is used to screen job candidates? 是对客观事实的提问，可在原文找到对应句作直接转述。

【拆句】 由 when 引导状语从句的特殊疑问句。主句 What might happen, 从句 when social media is used to screen job candidates——被动式 is used, 不定式 to screen 作目的状语。结构清楚，无理解陷阱。

【定位】 But there are consequences and potential legal risks involved too. When done inappropriately, social media screening can be considered unethical or even illegal.

但这背后也存在后果与潜在的法律风险。操作不当时，社媒筛查甚至会被视为不道德、乃至违法。

【选项】 **A) ✓ 正确**

can be considered unethical or even illegal ↔ **Moral or legal issues might arise**

预判的"道德与法律问题"在 A 选项以 Moral or legal issues 原词级对应，might arise 对应 might happen 的情态可能性，正确项锁定为 A。

B) 偷换概念

Company reputation might suffer 看似与 stain your company's reputation 沾边，但那是"用得好可避免"的正向情境，而 47 题问"用社媒筛人可能发生什么"的中性后果，不是公司声誉受损。

C) 无中生有

Sensational information might surface 的"耸动信息"在 P3 中找不到任何对应；原文谈的是后果与风险，而非披露的内容"耸人听闻"。

D) 偷换概念

Hiring decisions might be complicated 与 consequences and potential legal risks 不对应——原文谈"道德/法律风险"，不是说决策变"复杂"；且 impact their hiring decision in a negative way 说的是负面影响，不等于 complicated。

48. When could online personal information be detrimental to candidates?

- A) When it is separated from context.
- B) When it is scrutinised by an employer.
- C) When it is magnified to a ruinous degree.
- D) When it is revealed to the human resources.

什么情况下在线个人信息可能对候选人不利？

- A) 当它脱离语境时。 B) 当它被雇主仔细审查时。 C) 当它被放大到毁灭性程度时。
- D) 当它被透露给人力资源部门时。

【答案】 **A** (细节题)

【判型】 When could online personal information be detrimental to candidates? 问的是在何种情形下产生不利后果，是对原文某条件句的直接提取。

【拆句】 When 引导的特殊疑问句。主语 online personal information，系动词 could be，表语 detrimental to candidates。表语形容词 detrimental 后接 to + 受损者，结构平铺。

【定位】 Pictures or comments on a private page that are taken out of context could ruin a perfectly good candidate's chances of getting hired.

私人主页上被断章取义的图片或评论，可能毁掉一位本来非常合格的候选人被录用的机会。

【选项】 A) ✓ 正确

taken out of context ↔ separated from context

预判强调“脱离语境”，A 项 separated from context 是 out of context 的标准替换，逐字对应。

B) 答非所问

scrutinised by an employer 来自 scrutinising a job candidate's private life——那是社媒筛查的定义，而非“何时不利于候选人”的触发条件。被审视本身并不必然有害，断章取义时才有害。

C) 无中生有

原文 ruin a perfectly good candidate's chances 只说“会毁掉机会”，没有“信息被放大”的过程；ruinous 这个形容词在 C 项被嫁接到“放大程度”上，与原文不符。

D) 张冠李戴

revealed to the human resources 与 ask human resources for help 沾边——HR 是解决方案的一环，不是“在线信息何时伤害候选人”的条件。

49. How can employers use social media information to their advantage while avoiding unnecessary risks?

A) By tipping the delicate balance.

B) By using it in a legitimate way.

C) By keeping personal information on record.

D) By separating relevant from irrelevant data.

雇主如何能够利用社交媒体信息获取优势,同时避免不必要的风险?

A) 通过打破微妙的平衡。 B) 通过以合法的方式使用它。 C) 通过保留个人信息记录。

D) 通过将相关数据与不相关数据分离。

【答案】 B (细节题)

【判型】 How can employers use social media information to their advantage while avoiding unnecessary risks? 直接问“用什么办法”，是对方法步骤的事实提问。

【拆句】 How 引导的特殊疑问句。主语 employers，谓语 use social media information，状语 to their advantage，伴随状语 while avoiding unnecessary risks——while + 现在分词构成方式状语，注意 while 在这里不是“虽然”而是“同时”。

【定位】 While there are things that you shouldn't see, there are some things that can be lawfully considered—making it a valuable source of relevant information too. Using social media screening appropriately can help ensure that you don't hire a toxic employee who will cost you money or stain your company's reputation. Consider the lawful side of this process and you may be able to hire the best employee ever.

虽然有些东西你不该看，但也有一些东西可以合法考量——这让它成为相关信息的宝贵来源。恰当地使用社媒筛查能帮你避免雇到那种花你钱、损公司声誉的“有毒员工”。考虑这一过程的合法面，你也许能聘到最优秀的员工。

【选项】 A) **与原文相反**

tipping the delicate balance 来自 There is a delicate balance.——原文要的是“保持平衡”，tip 是“打破/倾斜”平衡，与原文意图相反。

B) **✓ 正确**

can be lawfully considered ↔ **By using it in a legitimate way**

Using social media screening appropriately ↔ **using it in a legitimate way**

预判强调“在合法/恰当边界内使用”，B 项 in a legitimate way 直接对应——副词性短语 legitimate way 是 lawfully / appropriately 的同义改写。

C) **偷换概念**

原文从未提到“把个人信息存档”作为方法；document decisions 讲的是“记录决定”，不是“留存候选人个人信息”。

D) **无中生有**

原文虽出现 relevant information，但只用 relevant 修饰 information，未指示雇主要“亲自分离 relevant 与 irrelevant 数据”这一动作。

50. What does the author suggest doing before screening job candidates on social media?

- A) Hiring professionals to navigate the whole process.
- B) Anticipating potential risks involved in the process.
- C) Seeking advice from management and legal experts.
- D) Stipulating a set of rules for asking specific questions.

作者建议在社交媒体上筛选求职候选人之前做什么？

- A) 雇用专业人员来引导整个过程。 B) 预见过程中涉及的潜在风险。
- C) 向管理层和法律专家寻求建议。 D) 为询问特定问题制定一套规则。

【答案】 C (细节题)

【判型】 What does the author suggest doing before screening job candidates on social media? 直接问作者建议的动作内容，可在文末建议段找到对应句。

【拆句】 What 引导的特殊疑问句，含双层动作链：主语 the author，谓语 suggest，宾语 doing，时间状语 before screening job candidates on social media——doing 后接 before + V-ing 的时序结构。注意 suggest 后跟动名词，不跟不定式。

【定位】 But before using social media to screen job candidates, consulting with management and legal teams beforehand is essential in order to comply with all laws.

但在用社交媒体筛选求职者之前，事先咨询管理层与法务团队是必要的，这样才能合乎一切法律。

【选项】 A) **过度推断**

Hiring professionals to navigate the whole process 借用 professionally and responsibly 与 navigating it, 但原文是说"由 HR 帮忙", 且强调"事先咨询", 没有让雇主"另请专业人士主导"。

B) **张冠李戴**

Anticipating potential risks involved in the process 借用 potential legal risks involved, 但那是"陈述风险存在"的句子, 不是"作者建议你先做什么"。50 题问的是 suggest doing 的具体动作。

C) **✓ 正确**

consulting with management and legal teams beforehand ↔

Seeking advice from management and legal experts

预判中的"管理层 + 法务"两个对象, 与 management and legal experts 一一对应; 动作词 Seeking advice 与 consulting with 同义。

D) **偷换概念**

Stipulating a set of rules for asking specific questions 借用 Companies should stipulate that they will never ask for passwords——原文 stipulate 的对象是"绝不索要密码", 不是"为提问设定规则"。

SENTENCE INSIGHTS • 句子精讲

3 句真题句逐层精讲

下列真题句各有独立的句子解析页——中文翻译、结构树逐层拆解、成分与时态、考点讲解与真题高频词。点击句子进入完整解析。

Both individuals and businesses post regularly to engage and interact with people from around the world.

第1段，第3句

简单句中使用不定式作目的状语是常见句式，在四六级和考研阅读中经常出现，但本句缺少从句或复杂修饰结构，典型性中等

What might happen when social media is used to screen job candidates?

第47题 题干

疑问句加时间状语从句的结构在考试中较为常见。特殊疑问句、情态动词、被动语态、不定式作目的状语,都是四六级和考研阅读中的典型句式元素。掌握本句的分析方法后,可以迁移应用到大量类似的疑问句和主从复合句中。句式具有较强的代表性和实用价值。

What does the author suggest doing before screening job candidates on social media?

第50题 题干

特殊疑问句是四六级和考研阅读理解中的常见题干形式,疑问词提前、助动词倒装的结构具有一定代表性;但本句结构较为基础,没有从句或并列等更复杂的典型句式,典型性中等。

HIGH-FREQUENCY • 真题高频词

本篇出现的 85 个英语六级真题高频词

下列单词既在本篇真题中出现,又是 **英语六级** 历年真题的高频词(在该考试真题中出现的句子数均不少于 8)。每个词标注本篇 出现次数与该考试真题句频,点击可查看该词的释义、音标、词形与真题例句。

medium B1

adj. 中等的

本篇14次·真题 98 句

candidate B1

n. 候选人

本篇14次·真题 48 句

media B1

n. 大众传播媒介(报刊、电视、广播、互联...

本篇7次·真题 58 句

process B1

n. 过程

本篇6次·真题 126 句

hire A2

v. 雇用

本篇6次·真题 29 句

employer B1

n. 雇主

本篇4次·真题 56 句

legal B1

adj. 法律的

本篇4次·真题23句

risk A2

n. 风险

本篇3次·真题167句

potential B2

adj. 潜在的

本篇3次·真题92句

potentially B2

adv. 可能地

本篇3次·真题23句

author A2

n. 作者

本篇2次·真题264句

employee A2

n. 雇员, 员工

本篇2次·真题190句

negative B1

adj. 否定的

本篇2次·真题132句

resource B1

n. 资源

本篇2次·真题119句

involve B1

v. 包含

本篇2次·真题82句

source B1

n. 来源

本篇2次·真题75句

management B1

n. 管理

本篇2次·真题63句

reveal B2

v. 揭示

本篇2次·真题54句

balance B1

n. 平衡

本篇2次·真题49句

relevant B2

adj. 相关的

本篇2次·真题38句

context B2

n. (事情发生的) 背景、环境

本篇2次·真题32句

reputation B2

n. 名声

本篇2次·真题30句

navigate B2

v. 导航

本篇2次 · 真题 13 句

delicate B2

adj. 精致的

本篇2次 · 真题 8 句

benefit B1

n. 好处

本篇1次 · 真题 244 句

impact B2

n. 影响

本篇1次 · 真题 185 句

data B1

n. 数据

本篇1次 · 真题 181 句

issue B1

n. 问题

本篇1次 · 真题 158 句

positive B1

adj. 积极的

本篇1次 · 真题 144 句

individual B2

adj. 单独的

本篇1次 · 真题 142 句

online A2

adj. 在线的

本篇1次 · 真题 139 句

expert B1

n. 专家

本篇1次 · 真题 114 句

later A1

adv. 以后, later

本篇1次 · 真题 87 句

professional B1

adj. 专业的

本篇1次 · 真题 82 句

billion B1

num. 十亿 (1,000,000,000)

本篇1次 · 真题 74 句

seek B1

v. 寻找

本篇1次 · 真题 70 句

engage B2

v. 参与;从事

本篇1次 · 真题 68 句

consequence B2

n. 结果

本篇1次 · 真题 66 句

apply A2

v. 申请

本篇1次·真题 63 句

specific B2

adj. 具体的

本篇1次·真题 59 句

suffer B1

v. 遭受 (痛苦、疾病、损失等)

本篇1次·真题 59 句

ensure B2

v. 确保

本篇1次·真题 57 句

essential B1

adj. 必不可少的

本篇1次·真题 55 句

mainly B1

adv. 主要地

本篇1次·真题 53 句

powerful B1

adj. 强大的

本篇1次·真题 50 句

ignore B1

v. 忽视;不理睬

本篇1次·真题 46 句

basis B2

n. 基础;根据

本篇1次·真题 37 句

interact B2

v. 相互作用

本篇1次·真题 37 句

characteristic B2

n. 特征

本篇1次·真题 36 句

aware A2

adj. 知道的

本篇1次·真题 34 句

moral B2

adj. 道德的

本篇1次·真题 32 句

valuable B1

adj. 贵重的

本篇1次·真题 32 句

bias B2

n. 偏见

本篇1次·真题 29 句

complicated B2

adj. 复杂的

本篇1次·真题 29 句

immediate B2

adj. 立即的, 即刻的

本篇1次 · 真题 29 句

comment B1

n. 评论

本篇1次 · 真题 28 句

gender B1

n. 性别 (社会文化意义上的)

本篇1次 · 真题 28 句

unnecessary B1

adj. 不必要的; 多余的

本篇1次 · 真题 28 句

regularly A2

adv. 经常地

本篇1次 · 真题 27 句

toxic B2

adj. 有毒的, 中毒性的

本篇1次 · 真题 24 句

incorporate B2

v. 包含

本篇1次 · 真题 23 句

anticipate B2

v. 预料, 预期 (某事将发生)

本篇1次 · 真题 21 句

consistent B2

adj. 一致的

本篇1次 · 真题 21 句

exchange B1

n. 交换

本篇1次 · 真题 21 句

consult B2

v. 咨询, 请教 (专业人士)

本篇1次 · 真题 20 句

detrimental C1

adj. 有害的

本篇1次 · 真题 19 句

globe B1

n. 地球

本篇1次 · 真题 18 句

perfectly B1

adv. 完美地

本篇1次 · 真题 18 句

arise B2

v. 出现; 产生; 发生

本篇1次 · 真题 17 句

essentially B2

adv. 本质上

本篇1次 · 真题 17 句

ruin B2

v. 毁坏

本篇1次·真题 17 句

disability B2

n. 残疾;伤残

本篇1次·真题 16 句

frequent B1

adj. 频繁的

本篇1次·真题 16 句

tip A2

n. 小费

本篇1次·真题 16 句

document B1

n. 文件

本篇1次·真题 14 句

absolutely B1

adv. 完全地

本篇1次·真题 13 句

channel B1

n. 电视频道

本篇1次·真题 11 句

irrelevant B2

adj. 无关紧要的

本篇1次·真题 11 句

legitimate C1

adj. 合法的

本篇1次·真题 11 句

outweigh C1

v. (重要性、价值等) 超过, 胜过

本篇1次·真题 11 句

password B1

n. 密码;口令

本篇1次·真题 10 句

simultaneously B2

adv. 同时地

本篇1次·真题 10 句

religion B1

n. 宗教

本篇1次·真题 9 句

unfair B1

adj. 不公平的

本篇1次·真题 9 句

invasive C1

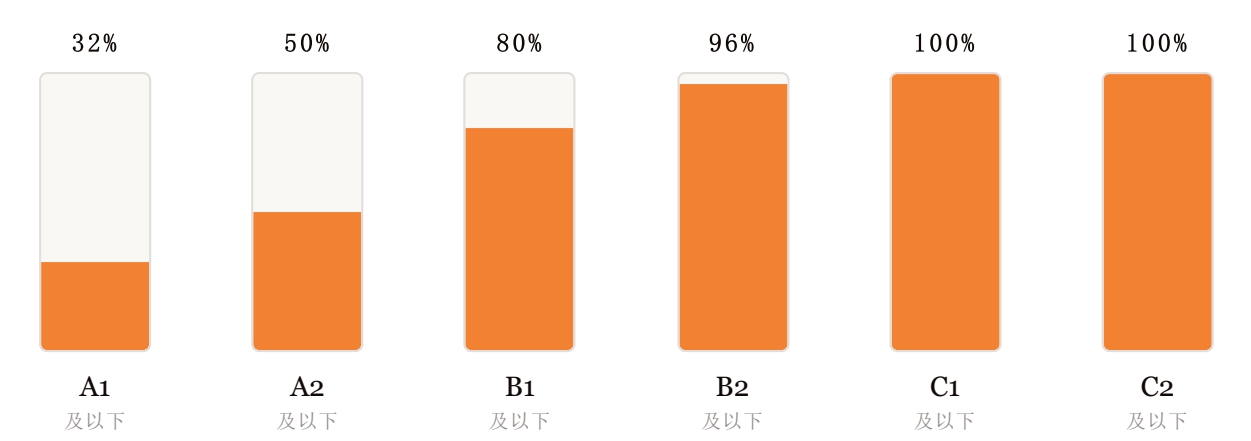
adj. 侵入性的

本篇1次·真题 8 句

VOCABULARY · 词汇难度分布

全文 222 词按 CEFR 难度累积覆盖

全文去重后共 **222** 个单词，按欧框 CEFR 等级统计。每根柱表示「该等级及以下」的累积占比（CDF），最右一柱为 100%。B2 以上（C1/C2）为高阶词，本篇共 8 个·约 4%。



每柱为「按 CEFR 等级及以下」的累积覆盖率（CDF）·数据为全文去重词 222 个·末柱为 100%

去重总词数

222

B2 以上难词

4%

B1 及以下覆盖

80%

英语六级 2021年12月·第1套 · 全卷构成

Part I	写作	题目解析 →
Part II	听力	题目解析 →
Part III Section A	完形填空（选词填空）	题目解析 →
Part III Section B	长篇阅读（信息匹配）	题目解析 →
Part III Section C (1)	阅读理解（四选一）	本题
Part III Section C (2)	阅读理解（四选一）	题目解析 →
Part IV	汉译英（段落翻译）	题目解析 →