【章节巩固练习题】二级人力（第八版）专业能力简答题参考答案　第二章

反馈邮箱：331038640@qq.com

二、简答题：

1、员工素质测评的量化技术主要有哪几种具体形式？P120

答：员工素质测评量化技术主要包括以下几种具体的形式：

1）一次量化和二次量化；

2）类别量化和模糊量化；

3）顺序量化、等距量化和比例量化；

4）当量量化。

2、在设计无领导小组讨论试题时，应当聘请哪些专家进行评审？并咨询哪些问题？P191

答：

（1）评审专家可以选择：

①一般是心理学家或者测评专家，还可以是企业的部门主管。

②心理学家或者测评专家侧重审核选择的案例或者问题是否能够考察出需要的素质。

③部门主管侧重审核案例或者问题是不是在某种程度上和实际工作相关，适不适宜从事此类工作的人进行讨论。

（2）向专家主要咨询以下内容：

①题目是否与实际工作相联系，能否考察出被评价者的能力；

②如果是资源争夺型或两难式题目，案例之间是否具有均衡性，难易度如何；

③题目是否存在不合理、不完整之处，需要进行修改、补充和完善。

3、简述构建员工素质测评标准体系的过程。P124

答：员工素质测评标准体系构建的步骤

(1)明确测评的客体与目的

(2)确定测评的项目或参考因素

(3)确定素质测评标准体系的结构

(4)筛选与表述测评指标

(5)确定测评指标权重

(6)规定测评指标的计量方法

(7)试测或完善素质测评标准体系

4、简述企业实施员工素质测评的具体步骤和程序。P127

答：企业实施员工素质测评的具体步骤和程序：

（1）准备阶段

①收集必要的资料；

②组织强有力的测评小组；

③制定测评方案。

（2）实施阶段

测评的实施阶段是测评小组对被测评对象进行测评，获取素质能力数据的过程，它是整个测评过程的核心。

①测评前的动员；

②测评时间和环境的选择；

③实施测评，包括从测评指导到实际测评，直至回收测评数据的整个过程。

（3）测评结果调整

①分析引起测评结果误差的原因；

②正确选择处理测评结果的分析方法；

③对测评的数据进行处理。

（4）综合分析测评结果

①描述测评结果；

②对测评对象进行分类；

③对测评结果进行分析。

5、对应聘者进行选拔性素质测评，应当做好哪些准备工作？P127

答：为了保证人员选拔的质量，应做好以下准备工作：

①收集必要的相关资料和数据。

②组织强有力的测评小组。

③制定测评方案。

A. 确定被测评对象范围和测评目的；

B. 设计和审查员工素质能力测评的指标与参照标准；

C. 编制或修订员工素质能力测评的参照标准；

D. 选择合理的测评方法。

6、在员工素质测评准备阶段应把握哪些测评标准来选择测评人员？P127
答：在测评之前，应设立一个工作小组，具体负责测评过程中的事务性工作，然后选择适当的测评人员，组成强有力的测评小组。
对测评人员的要求如下：
（1）坚持原则，公正不偏;
（2）有主见，善于独立思考;
（3）有一定的测评工作经验;
（4）有一定的文化水平;
（5）有事业心，不怕得罪人;
（6）作风正派，办事公道;
（7）了解被测评对象的情况。

7、简述笔试计划的内容和笔试成绩的筛选方法。P143　144
答：
（一）笔试计划的内容
（1）笔试的目的和科目确定，试题的设计，试卷的审定、印制与保管。
（2）笔试的组织与安排^包括笔试的负责机构或负责人的确定；对考试规模的预计，即将有多少人员报名参加考试；考试时间和地点；监考人员和阅卷人员的组织与安排等。
（3）笔试试卷的装订、收存以及阅卷的组织与管理。
（4）笔试的经费预算与效果预测。

（二）笔试成绩的筛选方法：
对笔试的最终成绩，一般有两种筛选方法：
（1）一种是淘汰法. 即按照分数从高到低的原则选取一定数量的人员进入下一轮的甄选，这种筛选方法，体现了优胜劣汰的原则；
（2）另外一种方法是达到一定分数的人员，可以进入下一轮的测试，该分数线一般是根据人员招聘计划和应聘者的人数和素质状况事先划定好的，给更多的应聘者进入下一轮测试的机会，从而体现了公平性和公正性。这种方式在一定程度上避免了唯分数论导致的高分低能的风险。

8、具体说明面试中常见的偏见有哪些？面试的实施技巧有哪些？P159
答:
（一）面试考官常见的偏见：
①第一印象
②对比效应
③晕轮效应
④与我相似心理
⑤录用压力

（二）面试实施技巧：
①充分准备。
②灵活提问。
③多听少说。
④善于提取要点。
⑤进行阶段性总结。
⑥排除各种干扰。
⑦不要带有个人偏见。
⑧在倾听时注意思考。
⑨注意肢体语言信息。
⑩创造和谐的面试气氛。

9、简述员工招聘时应注意哪些问题？P162
答：
（1）简历并不能代表本人。
（2）工作经历比学历更重要。
（3）不要忽视求职者的个性特征。
（4）让应聘者更多的了解组织。
（5）给应聘者更多的表现机会。
（6）注意不忠诚和欠缺诚意的应聘者。
（7）关注特殊员工。
（8）慎重做决定。

湖南新东方教育培训中心 www.xdfpx.com

（9）面试考官要注意自身的形象(能力和素养)

10、简述行为描述面试的假设前提和实质是什么?采用这种面试方法时，应该注意哪些问题？P165

答：

（一）行为描述面试的假设前提：

（1）一个人过去的行为最能预示其未来的行为。

（2）说和做是截然不同的两码事。

（二）行为描述面试采用的面试问题都是基于关键岗位胜任能力的行为性问题，属于一种特殊的结构化面试。

行为描述面试的实质是：

①识别关键性的工作要求；

②用过去行为预测未来行为；

③探测行为样本。

（三）在进行行为描述面试时，面试考官应把握住 4 个关键的要素：

（1）情境(situation)，即应聘者经历过的特定工作情境或任务；

（2）目标(target)，即应聘者在这情境当中所要达到的目标；

（3）行动(action)，即应聘者为达到该目标所采取的行动；

（4）结果(result)，即该行动的结果，包括积极的和消极的结果，生产性的和非生产性的结果。

11、在结构化面试前，应如何构建选拔性素质模型？p166 为提高结构化面试的信度和效度，面试考官的选择有哪些具体要求？P168

答：

（一）构建选拔性素质模型的具体步骤是：

①组建测评小组，并对测评小组进行培训。

测评小组应包含公司高层管理人员、人力资源管理人员、招聘岗位所在部门主管、招聘岗位的资深任职者。

②从招聘岗位的优秀任职人员中选出一定的人员组成测验样本。

③对测验样本进行人格测验，总结被测人员的素质特征。

④将测评结果进行综合，列出招聘岗位选拔性素质表。

⑤将岗位选拔性素质表中的各个素质能力指标进行分级，绘制选拔性素质线，最终构建选拔性素质模型。

（二）对面试考官的要求：

1、要求面试考官具有相关的专业知识，了解组织状况和岗位要求，清楚每一个测评指标、测评标准、问卷题目及相关的背景信息。

2、要求面试考官有丰富的社会工作经验，善于观察，能客观地记录应聘者在面试过程中的各种反应，把握应聘者的特征。

3、要求面试考官掌握相关的员工测评技术，能熟练运用各种面试技巧，随机应变，把握面试的发展方向，不让应聘者偏离测评指标，有效地控制面试局面。

4、要求面试考官具有良好的个人品德和修养，能保持和善、公正，避免评价偏差，遵守打分规则，确保应聘者机会平等。

12、在组织无领导小组讨论的面试前应做好哪些准备工作？P180 在对编制讨论题目和设计评分表时应当注意哪些问题？P180

答：

（一）组织无领导小组讨论的前期准备工作包括：

①编制讨论题目；

②设计评分表；

③编制计时表；

④对考官进行培训；

⑤选定场地；

⑥确定讨论小组。

（二）在编制讨论题目时，应当注意以下问题：

①首先要对所招聘岗位进行工作分析，了解拟任岗位所需员工应该具备的特点、技能；

②讨论题目须具有争论性，题材要为大家所熟悉，且题目不会诱发被评人的防御心理；

③如果采用案例型题目，应筛选出难度适中、内容合适、典型性和现实性均好的案例；

④对所编制出的备选答案进行甄别、筛选，确定出最符合本岗位工作特点的题目。

13、在无领导小组讨论的评价与总结阶段，应重点评估应聘者的哪些表现？p183

答：考官应着重评应聘者的以下表现：

①参与程度：观察记录应聘者的发言次数与时间，衡量参与程度；

湖南新东方培训网：www.xdfpx.com　　电话：0731－84165117（维一星城国际 20 层 2016）

②影响力：观察应聘者的发言是否引起小组成员们的注意，对达成意见是否起到了决定性的作用；
③决策程序：评估应聘者在决策形成过程中，是否具有清晰的决策思路，决策的依据是否充分，有没有考虑到对小组其他成员的影响；
④任务完成情况：评价应聘者是否为促成目标的实现提供了好的建议；
⑤团队氛围和成员共鸣感：评价应聘者的团队合作精神，在形成一个有效团队的过程中是否起到了积极作用。

14、为了不断地提升企业人力资源配置的质量和效益水平，需处理好企业的哪几种重要人员的比例关系？P200
答：
人员数量结构合理化的衡量指标（五种重要人员）
1、生产人员与非生产人员的比例关系。
2、生产人员内部的各种比例关系。
　　1)合理安排基本工与辅助工的比例关系。
　　2)合理安排各工种、岗位之间的比例关系。
　　3)合理安排不同专业技能水平员工的比例关系。
3、企业男女两性员工的比例关系。
4、技术与管理人员及其内部各类人员之间的比例关系。
　　1)技术与管理人员在企业全员中的比例关系。
　　2)技术人员内部各专业人员的比例关系。
3)管理人员内部的比例关系。
5、其他的比例关系。
　　1)企业中青年、老年员工的比例关系。
　　2)从事后勤保障的服务人员(如卫生、门卫、消防、绿化、餐饮等人员)与企业全员的比例关系。

15、简述企业定员配置法的具体方法及其适用范围。P204-205
答：企业定员配置法包括五种具体的方法：
1)按劳动效率定员法。就是根据生产任务和员工的劳动效率，以及出勤率来计算定员人数。**适用范围：**以手工操作为主的工种。
2)按设备定员法。即根据设备需要开动的台数和开动的班次、员工看管定额以及出勤率来计算定员人数。**适用范围：**机械操作为主，使用同类型设备，采用多机床看管的工种。
3)按岗位定员法。即根据岗位的多少，以及岗位的工作量大小来计算定员人数。**适用范围：**设备岗位定员：单人看管或多岗位多人共同看管的场合。工作岗位定员：有一定岗位但没有设备，又不能实行定额的人员。
4)按比例定员法。即按照与企业员工总数或某一类人员总数的比例，来计算某种人的定员人数。**适用范围：**从事服务性或辅助性等岗位的非直接生产人员的定员。
5)按组织机构、职责范围和业务分工定员法。**适用范围：**企业管理人员和工程技术人员的定员。

16、简述劳动生产率有哪几种表现形式？劳动生产率指标一般采用哪几种表示方法？　P207
答：配置效率分析指标-劳动生产率
劳动生产率指标是衡量企业经济效益的一项极其重要的指标，它等于企业生产经营系统的产出与创造这一产出的各种投入之比。
（一）、表现形式
1、按照成果表现的形式不同，可分为实物劳产率和产值劳产率。已括总产值劳产率和净产值劳产率);
2、按照时间单位的不同，可分为工时劳产率、工日劳产率、月劳产率和年劳产率;
3、按照员工范围的不同，可分为生产工人劳产率、全员劳产率等指标。
（二）表示方式
劳动生产率指标可采用正指标和逆指标两种表示方法。
1. 产量表示法。它是用员工在单位劳动时间内所生产的合格产品的数量来表示劳动生产率。
　　采用产量表示法的劳动生产率的高低与产品产量成正比，在单位时间内,生产产品的数量或完成的产值越多，说明劳动生产率水平越高，反之则越低。
2. 时间表示法。它是用员工生产出的单位合格产品所消耗的劳动时间来表示的劳动生产率。
　　采用时间表示法的劳动生产率的高低与消耗的劳动时间成反比，单位合格产品所消耗的劳动时间越少，说明劳动生产率水平越高，反之则越低。