**2014年二级人力资源管理师真题模拟**

**（含答案）**

**一、单项选择题（请将正确答案的序号填写在括号内，每小题只有一个正确答案）**

　　1、定量测评是采取( C )的方法。

　　A、行为判断

　　B、调查

　　C、量化

　　D、素质质量

　　2、把管理者的风格划分为“民主型”、“专制型”、“中介型”，每一个都可以拟定一些具体( C )。

　　A、定量化

　　B、标准化

　　C、标准

　　D、标准差

　　3、由于某人某方面的晶质和特征特别明显，观察者容易产生清晰明显的错觉，忽略其他的品质和特征，从而作出片面的判断，这是( A )带来的误差。

　　A、晕轮效应

　　B、感情效应

　　C、近因效应

　　D、首因效应

　　4、以近期的记忆代替整个测评时期的全部实际表现，导致的测评结果误差是( C )带来的。

　　A、晕轮效应

　　B、感情效应

　　C、近因误差

　　D、首因效应

　　5、某公司为了填补营销总监的空缺，对营销部人员做了一个素质测评，这属于哪种素质测评的类型？( D )

　　A、考核性

　　B、诊断

　　C、开发性

　　D、选拔性

　　6、某公司的销售主管王女士在对销售人员做培训之前，先做了一个综合素质测评，这属于哪种素质测评的类型？( C)

　　A、考核性

　　B、诊断性

　　C、开发性

　　D、选拔性

　　7、妹妹喜欢说话，姐姐喜欢手工，这体现了( A )。

　　A、个体差异原理

　　B、工作差异原理

　　C、人岗匹配原理

　　D、环境差异原理

　　8、销售工作要求执行者能说、善于表达，会计工作要求执行者细心，这体现了( B )。

　　A、个体差异原理

　　B、工作差异原理

　　C、人岗匹配原理

　　D、环境差异原理

　　9、 ( C )就是指测评标准体系的内在规定性，常常表现为各种素质规范化行为特征或表征的描述与规定。

　　A、标度

　　B、标准差

　　C、标准

　　D、误差

　　10、在某一测评问卷中有这样一道题“擅长说服，善于赢得支持”，其选项为“A精通”B“善于”C“尚可”。在这里，“精通”、“善于”是指( D )。

　　A、标准

　　B、指标

　　C、标记

　　D、标度

　　11、面试考官提问“如果公司派你出差，而这个时候你的母亲病危，你怎么处理？”这是什么类型的面试？( D )

　　A、经验性面试

　　B、投射性面试

　　C、描述性面试

　　D、情景性面试

　　12、面试考官事先没有确定提纲，想到什么就问什么，这种面试的常见问题是( B ) 。

　　A、目的不明确

　　B、缺乏系统性

　　C、标准不具体

　　D、问题设计不合理

　　13、看了应聘者的资料，就认为他不错，这是面试考官犯了( B )的偏见。

　　A、晕轮效应

　　B、首因效应

　　C、录用压力

　　D、对比效应

　　14、根据面试技巧，以下面试考宫的做法中，不正确的是( D )。

　　A、面试前做好充分的准备

　　B、面试过程中察言观色

　　c、尽量创造和谐自然的气氛

　　D、认真倾听，适当发表结论性意见

　　15、“你的工作经历如何？”这是一个什么类型的面试问题？( D )

　　A、经验性

　　B、情景性

　　C、压力性

　　D、背景性

　　16、下列属于群体决策法特点的是( C ) 。

　　A一对一

　　B、背靠背

　　C、运用运筹学原理

　　D、决策人员很固定

　　17、当代人力资源管理中识别有才能的管理者最有效的工具是( A )。

　　A、评价中心

　　B、笔试

　　C、结构化面试誓

　　D、面试

　　18、具有生动的人际互动效应的测评方法是( C )。

　　A、公文筐测试

　　B、角色扮演

　　C、领导小组讨论

　　D、结构化面试

　　19、无领导小组讨论题目：接受企业复职人员，利大于弊，还是弊大于利？这是( D )题目。

　　A、排序选择型

　　B、资源争夺型

　　C、开放式

　　D、两难式

　　20、考官在面试的时候为了表示友好、真诚，应该有怎么样的肢体语言？( D)

　　A、跺脚

　　B、咬嘴唇

　　C、摇头

　　D、目光接触

　　21、( C )是按照人适其事、事宜其人的原则的。

　　A、工作差异

　　B、个体差异

　　C、人岗匹配

　　D、人岗开发

　　22、在对员工素质水平的分析评判中，以相对统一的测评方式在特定的时空下进行测评采用的是( B )。

　　A、动态测评

　　B、静态测评

　　C、非动态测评

　　D、非静态测评

　　23、在测评中，( D )测验一般是静态的。

　　A、素质

　　B、动态

　　C、静态

　　D、心理

　　24、企业对员工的德、能、识、体的测评称为( A )。

　　A、素质测评

　　B、能力测评

　　C、心理测评礼

　　D、能力实际测评

　　25、类别量化与模糊量化都可以看做是( C )。

　　A、数字量化

　　B、一次量化

　　C、二次量化

　　D、管理量化

　　26、对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定称为( B )。

　　A、标尺

　　B、标度

　　C、标记

　　D、标准

　　27、企业员工的素质，很多人力资源管理部门也称为( A )。

　　A、能力

　　B、素质

　　C、可塑性

　　D、技能

　　28、结构性要素、行为环境要素、工作绩效要素组成了测评标准体系的( B )结构。

　　A、纵向

　　B、横向

　　C、系统

　　D、统一

　　29、飞行员选拔标准来自于对飞机驾驶工作本身直接描述，这种选拔标准称为( C )。

　　A、测评外延体系

　　B、测评内容标准体系

　　C、效标参照性标准体系

　　D、品德标准内容体系

　　30、国家公务员的选拔标准属于( D )。

　　A、测评外延体系

　　B、测评内容标准体系

　　C、效标参照性标准体系

　　D、肯模参照；性指标体系

　　31、( D )是对员工的事实报告采用计算机辅助分析的考核性品德测评方法。

　　A、FRD品德测评法

　　B、FRR品德测评法

　　C、FCR品德测评法

　　D、FRC品德测评法

　　32、企业员工的素质能力测评，必须经过准备、实施、( C )和处理，以及测评结果的分析， 最后得到一定的结论等一系列的工作。

　　A、考核

　　B、评定

　　C、数据调整

　　D、效果

　　33、在测评方案的制定程序中，通常( C )使用以下四个指标，即效度、公平程度、实用性和成本。

　　A、劳动力预测

　　B、人力资源部

　　C、人事测评方法

　　D、劳动力需求测评方法

　　34、报告测评指导语的时间应控制在( A )分钟以内，时间过长容易引起测评人员的抵触情绪。

　　A、 5

　　B、 6

　　C、 8

　　D、10

　　35、在测评目标是素质测评中提到协调能力、决策能力指的是( C )能力。

　　A、行为

　　B、品德

　　C、管理

　　D、创造

　　36、测评目标是测评内容的一种代表，一般采取( A )咨询、问卷调查、问卷调查与层次分析、多元分析相结合的方法进行选择的效果较好。

　　A、德尔菲

　　B、卡特尔

　　C、艾森克

　　D、布卢姆

　　37、综合面试结果、面试结果的反馈以及面试结果的存档属于( D )阶段。

　　A、面试结束

　　B、面试评价

　　C、面试评估也

　　D、面试总结

　　38、面试中肢体语言是( B )的有效补充。

　　A、语言信息

　　B、语言

　　C、满意

　　D、思想紧张缓解

　　39、“你的这份工作给你带来的最大收获是什么呢”这类问题属于( D )性的问题。

　　A、背景性问题

　　B、知识性问题

　　C、思维性问题

　　D、经验性问题

　　40、下列面试问题属于“情境性”问题的是( B )。

　　A、“你怎样看待当前企业所处的人力资源供大于求的市场环境”

　　B、“假如……你准备怎么做”

　　C、“你没有参加过《劳动合同法》的培训”

　　D、“你的父亲是教师吗”

　　41、下列题目属于行为描述型面试题目的是( B )。

　　A、“你怎样看待当前企业所处的人力资源供大于求的市场环境”

　　B、“你是怎样协调项目团队成员之间的利益冲突的”

　　C、“你有没有参加过《劳动合同法》的培训”

　　D、“你的父亲是教师吗”

　　42、下列提法中( B )不是培训结构化面试考宫，提高结构化面试的信度和效度的要求。

　　A、要求面试考官具有相关的专业知识

　　B、要求面试考官有丰富的面试工作经验

　　C、要求面试考官掌握相关的员工测评技术

　　D、要求面试考官具有良好的个人品德和修养

　　43、你有个朋友生病在家，你带着礼物前去看望，偏巧在楼道里遇见了你领导的爱人，对方以为你是来看你的领导，接下礼物并连连道谢。这时你如何向对方说明你的真正来意，又不伤害对方的面子？此问题在进行个人结构化面试中所测的是( C )。

　　A、机智能力

　　B、灵活能力

　　C、应变能力

　　D、思想敏捷能力

　　44、从你的自我介绍中知道你做过管理工作，能否请你举一个你认为管理成功的工作例子，详细说明你从事计划、组织、协调方面的情况。这在结构化面试中所测的要素是( A )。

　　A、计划、组织、协调能力及处理问题的风格

　　B、计划组织、协调内容的复杂性

　　c、综合各方面的因素处理能力

　　D、组织的条理性能力

　　45、 ( B)是从多角度对个体行为进行标准化评估的各种方法的总称。

　　A、评价标准

　　B、评价中心

　　C、情境评定

　　D、测评中心

　　46、无领导小组讨论题目设计的要点在于( A )。

　　A、题目的类型

　　B、题目的内容

　　C、题目针对的对象

　　D、题目的难度

　　47、无领导小组讨论的有效性很大程度取决于( C )，同时还和所测量的能力要素或维度有很大关系。

　　A、设计评分表

　　B、能力要素

　　C、题目设计

　　D、评价指标

　　48、初稿送请专家审阅之后，还需要进入一个关键步骤一一( D )，它关系到题目设计的成败。

　　A、完善

　　B、选择的重点

　　C、适应人员

　　D、试测

　　49、小王喜欢登山，小李喜欢昕音乐。这体现了( A )原理。

　　A、个体差异

　　B、工作差异

　　C、环境差异

　　D、人岗匹配

　　50、高层领导者的战略直接影晌企业下一步的走向，从而影晌下面各层管理者的( C )。

　　A、工作思维

　　B、工作情绪

　　C、工作重心

　　D、工作风格

　　51、高层领导者的决策和责任是由( D )赋予。

　　A、董事会

　　B、总经理

　　C、职工代表大会

　　D、组织

　　52、员工素质测评作为测量“人”的尺度，在员工与岗位之间架起了( B )。

　　A、通道

　　B、桥梁

　　C、职业确定

　　D、沟通能力

　　53、 ( C )，是把素质分解为一个个的项目分别独立地进行测评，然后将测评结果简单相加。

　　A、定性测评

　　B、静态测评

　　C、分项测评

　　D、素质测评

　　54、对素质测评的对象进行直接的定量刻画的量化形式，称为( A )。

　　A、一次量化

　　B、二次量化

　　C、类别量化

　　D、模糊量化

　　55、在对员工素质进行测评量化时，( A )比顺序量化更进一步。

　　A、等距量化

　　B、模糊量化

　　C、比例量化

　　D、类别量化

　　56、素质测评标准体系的组成不包括( A )。

　　A、主体

　　B、标准

　　C、标度

　　D、标记

　　57、语言表达能力的测评指标之一是( D )。

　　A、心态

　　B、素质

　　C、体质

　　D、用词准确性

　　58、形式为“优、良、中、差”的员工素质测评标度为( D )。

　　A、量词式标度

　　B、数量式标度

　　C、定义式标度

　　D、等级式标度

　　59、员工素质测评标准体系，要素中有关不正确的说法是( C )。

　　A、身体素质

　　B、心理素质

　　C、体能素质

　　D、文化素质

　　60、下列关于测评标准体系设计的说法不正确的是( A )。

　　A、全面地构成了员工素质测评

　　B、可以概括为结构性要素

　　c、可以概括行为环境要素

　　D、可以概括为工作绩效要素

　　61、测评标准体系横向结构中心理素质不正确的是( B )。

　　A、智能素质

　　B、技能素质

　　C、品德素质

　　D、文化素质

　　62、以下属于员工测评标准体系的结构性要素的是( A )。

　　A、身体素质

　　B、婚姻状况

　　C、工作经验

　　D、性别年龄

　　63、国家公务员的选拔标准属于( C )。

　　A、品德参照标准

　　B、知识参照标准

　　C、常模参照性标准

　　D、效标参照性标准

　　64、测评学习能力的最简单有效的方法是( A )。

　　A、心理测验

　　B、品德测验

　　C、投射技术

　　D、情境测评

　　65、员工素质测评的基本原理所提到的能力测评不正确的是( B )。

　　A、一般能力测评

　　B、智力测验

　　C、特殊能力测评

　　D、创造力测评

　　66、下列说法不是比较著名的创造力测验的( D )。

　　A、托兰斯创造性思维测验

　　B、威廉斯创造力测验系统

　　C、吉尔福德智力结构测验

　　D、马克威廉创造性思维测验

　　67、下列叙述不属于实施阶段的是( A )

　　A、测评操作内容

　　B、测评前的动员

　　C、测评时间的选择

　　D、测评环境的选择

　　68、过分强调应聘者的不利因素，以致不能全面了解这个人，这属于( C )。

　　A、第一印象

　　B、对比效应

　　C、晕轮效应

　　D、录用压力

　　69、测评者由于只关注到被测评者某方面的晶质特征而作出片面判断，这是( A )。

　　A、晕轮效应

　　B、感情效应

　　C、近因效应

　　D、首因效应

　　70、在员工素质测评结果的相关分析中，r=O表示两级测评数据( B )。

　　A、完全负相关

　　B、不相关

　　C、完全正相关

　　D、不确定

　　71、一般情况下，差异量数越小，集中量数的代表性就越( A )。

　　A、大

　　B、无关

　　C、小

　　D、不确定

　　72、战略管理能力指标等级D级指标等级不包括( B )。

　　A、风险意识较差

　　B、风险洞察力差

　　C、不具备敏感的洞察力

　　D、目光较短浅

　　73、培训面试考官的培训内容不包括( A )。

　　A、现场发挥

　　B、提问的技巧

　　C、追问的技巧

　　D、评价标准掌握

　　74、面试总结的处理工作不包括( B )。

　　A、综合面试结果

　　B、面试录用

　　C、面试结果的反馈

　　D、面试结果的存档

　　75、对面试结构的反馈处理不正确的是( D)。

　　A、了解双方更具体的要求

　　B、签订劳动合同

　　c、对未被聘用者发辞谢信

　　D、对未被聘用者可发安慰信

　　76、肢体语言表现不包括( D )。

　　A、目光接触

　　B、搔头

　　C、眯眼睛

　　D、小声嘀咕

　　77、“你怎么看待北京房产价格直线上涨的现象？”是结构化面试中的( D )。

　　A、背景性问题

　　B、知识性问题

　　C、思维性问题

　　D、压力性问题

　　78、( B )是从多角度对个体行为进行标准化评估的各种方法的总称。

　　A、测评情景

　　B、评价中心

　　C、评价技术

　　D、测评师

　　79、 ( C )将列入国家公务员考试测验。

　　A、 LEO

　　B、 LDG

　　C、 LGD

　　D、 DGLi

　　80、“如果你的两个得力下属一直吵架，你会怎么处理？”这类问题属于( B )。

　　A、背景性问题

　　B、情境性问题

　　C、思维性问题

　　D、经验性问题

　　81、以下最不适合用无领导小组讨论法进行人员选拔的岗位是( D )。

　　A、人力资源主管

　　B、财务管理人员

　　C、销售部门经理

　　D、公关部门经理

　　82、( D )具有生动的人际互动效应。

　　A、公文筐测试

　　B、非结构化面试

　　C、结构化面试

　　D、无领导小组讨论

　　83、在无领导小组讨论中，评分者的观察要点不包括( D )。

　　A、应聘者说了些什么

　　B、发言的形式和特点

　　C、发言的影响

　　D、应聘者申诉的理由

　　84、无领导小组讨论题目"在大学阶段学习更重要，还是实践更重要？'是一个( D )。

　　A、排序型题目

　　B、开放式题目

　　C、资源争夺型题目

　　D、两难式题

　　85、广泛收集信息的方式不包括( A )。

　　A、利用报纸案例

　　B、与人力资源部门沟通

　　C、与直接上级沟通

　　D、查询相关信息

　　86、试测结束后要搜集的意见不包括( C )

　　A、参与者的意见

　　B、评分者的意见

　　C、监控人员的意见

　　D、统计分析的结果

**二、多项选择题（请将正确答案的序号填写在括号内，选项中有两个或两个以上正确答案，多选、错选、少选均不得分）**

　　1、下列属于测评标准体系的横向结构的要素有( ADE )。

　　A、结构性要素

　　B、系统性要素

　　c、工作性要素

　　D、工作绩效要素

　　E、行为环境要素

　　2、人岗匹配包括( ABCD )。

　　A、工作要求与员工素质相匹配

　　B、工作报酬与员工贡献相匹配

　　C、员工与员工之间相匹配

　　D、岗位与岗位之间相匹配

　　E、部门与部门之间相匹配

　　3、下列属于选拔性测评特点的是( ARCDE )。

　　A、强调区分功能

　　B、测评标准刚性强

　　C、测评过程强调客观性

　　D、测评指标具有灵活性

　　E、结果体现为分数或等级

　　4、下列属于诊断性测评特点的是( BC )。

　　A、内容粗略单一

　　B、结果不公开

　　C、有较强的系统性

　　D、过程强调客观性

　　E、测评指标具有灵活性

　　5、面试考官直接打出分数，这种情况属于( BC )。

　　A、二次量化

　　B、一次量化

　　C、实质量化

　　D、形式量化

　　E、清晰量化

　　6、行为描述面试的实质是( ABC )。

　　A、用过去的行为预测未来

　　B、识别关键性的工作要求

　　C、探测行为样本

　　D、通过推理预测未来行为

　　E、通过观察探测行为

　　7、员工素质测评的基本原理有( ABC )。

　　A、个体差异原理

　　B、工作差异原理

　　C、人岗匹配原理

　　D、客观性原理

　　E、综合性原理

　　8、员工素质测评的类型有( ABCD )。

　　A、诊断性测评

　　B、选拔性测评

　　C、考核性测评

　　D、开发性测评

　　E、综合性测评

　　9、下列符合当量量化的描述是( ABE )。

　　A、当量量化实际上是近似的等值技术

　　B、选择一中介变量，对不同质的素质测评对象进行统一性的转化

　　C、测评对象是那些界限明确且测评者能够完全把握的素质特征

　　D、当量量化是一种客观量化形式 E当量量化是一种主观量化形式

　　10、测评指标标度的形式有( ABCDE )

　　A、量词式

　　B、等级式

　　C、数量式

　　D、定义式

　　E、综合式

　　11、下列属于投射技术特点的是( ABE )。

　　A、测评目的具有隐蔽性

　　B、内容的非结构性和开放性

　　C、用过去行为预测未来

　　D、人际互动强

　　E、反应的自由性

　　12、能力测评包括( ABCD )。

　　A一般能力测评

　　B、特殊能力测评

　　C、学习能力测评

　　D、创造力测评

　　E、综合能力测评

　　13、在员工素质测评的具体实施过程中，以下在准备阶段要做的工作是( ABCD )。

　　A、收集必要的资料

　　B、组织强有力的测评小组

　　c、测评方案的制定

　　D、选择合理的测评方法

　　E、动员测评对象

　　14、引起测评结果误差的原因有( ABCDE )。

　　A、晕轮效应

　　B、近因误差

　　C、感情效应

　　D、参评人员训练不足

　　E、测评指标体系和参照标准不够明确

　　15、企业中不同层级主管都属于管理人员，其任务不同，工作重点也不一样，还有就是( ABC )。

　　A、工作权责的差异

　　B、决策权力不同

　　C、决策影响力不同

　　D、对策权力不同

　　E、工作责任权不同

　　16、考核性测评的主要特点是( ADE )。

　　A、概括性

　　B、涉及素质表现的各个方面

　　C、结论有据可查

　　D、结果要求有较高的信度

　　E、结果要求有较高的效度

　　17、员工素质测评的主要原则包括( ABCDE )。

　　A、客观测评与主观测评相结合

　　B、定性测评与定量测评相结合

　　c、静态测评与动态测评相结合

　　D、素质测评与绩效测评相结合

　　E、分项测评与综合测评相结合

　　18、对员工总体测评时，应将( AB )相结合。

　　A、分项测评

　　B、综合测评

　　C、组织性测评

　　D、主要素质测评

　　E、技能能力测评

　　19、素质测评的量化形式从理论上来说有( ABCDE )等形式。

　　A、一次量化、二次量化

　　B、类别量化、模糊量化

　　C、顺序量化和等距量化

　　D、比例量化

　　E、当量量化

　　20、构建员工素质测评标准体系包括( ABCDE )等。

　　A、员工素质测评的基本原理

　　B、员工素质测评的类型

　　C、员工素质测评的主要原则

　　D、员工素质测评量化的主要形式 E素质测评标准体系

　　21、素质测评标准体系一般由( ACE )要素组成。

　　A、标准

　　B、客观形式

　　C、标度

　　D、等级标度

　　E、标记

　　22、测评标准体系分为( AB )。

　　A、横向结构

　　B、纵向结构

　　C、测评结构

　　D、目标设计结构

　　E、独立设计结构

　　23、测评标准体系的纵向结构一般包括( ABC )。

　　A、测评内容

　　B、测评目标

　　C、测评指标

　　D、测评标准

　　E、测评要求

　　24、采用问卷测验形式测评品德是一种实用、方便、高效的方法，是以( CDE )为代表提出的。

　　A、安托尼特

　　B、米尔科维奇

　　C、卡特尔

　　D、艾森克

　　E、明尼苏达

　　25、知识测评实际是对人们掌握的知汉量、知识结构与知识水平的测量与评定，可分为( ABCDE )层次。

　　A、记忆

　　B、理解

　　C、应用与分析

　　D、综合

　　E、评价

　　26、我国测评专家根据布卢姆的认识目标六层次，结合我国知识测评实践，提出了知识测评的( BCD )层次。

　　A、知识

　　B、理解

　　C、记忆

　　D、应用

　　E、消化

　　27、对学习能力测评，可以有( ACD )等。

　　A、心理测验

　　B、笔试测验

　　C、面试

　　D、情境测验

　　E、团队精神测验

　　28、组织强有力的测评小组要求测评人员必须做到( ABCDE )。

　　A、坚持原则，公正不偏

　　B、有一定的测评工作经验

　　c、有事业心，不怕得罪人

　　D、有主见，善于独立思考 E、了解被测评对象的情况

　　29、测评方案的内容主要涉及( ABCDE )。

　　A、测评对象

　　B、素质能力测评的指标体系

　　C、参照标准设计的确立

　　D、测评员工的选择

　　E、测评方法的选择

　　30、测评指导语包括的内容有( ABCDE )。

　　A、员工素质测评的目的

　　B、强调测评与测验考试的不同

　　C、填表前的准备工作和填表要求

　　D、举例说明填写要求

　　E、测评结果保密和处理，测评结果反馈

　　31、企业员工测评实施的设计测评标准包括( ABCDE )。

　　A、战略管理能力，团队管理能力

　　B、自我意识，领导技能

　　C、分析式思考，自我管理能力

　　D、成就需求，市场意识 E关注细节与秩序

　　32、某化工集团准备在2008年拟定招聘部分部门经理，按照企业员工测评实施方式进行招聘的过程是( ABCDE)、作出最终决策、发放录用通知。

　　A、组织招聘团队

　　B、员工初步筛选

　　C、设计测评标准

　　D、选择测评工具

　　E分析测评结果

　　33、员工面试的初选和中选阶段的特点有( ABCDE )。

　　A、以谈话和观察为主要工具

　　B、面试是一个双向沟通的过程

　　C、面试具有明确的目的性

　　D、面试是按照预先设计的程序进行的

　　E、面试考官与应聘者在面试过程中的地位是不平等的

　　34、面试的类型包括( ABCDE )。

　　A、结构化面试

　　B、单独面试与小组面试

　　C、一次性面试与分阶段面试

　　D、情景性面试 E、经验性面试

　　35、面试的发展趋势包括( ABCDE )。

　　A、面试形式丰富多样，提问的弹性化

　　B、结构化面试成为面试主流

　　C、面试测评的内容不断扩展

　　D、面试的理论和方法不断发展

　　E、面试考官的专业化

　　36、面试的结果受很多因素的影晌，例如有( ADE )。

　　A、面试环境

　　B、面试的科学性

　　C、面试的可靠性

　　D、面试考官

　　E、应聘者

　　37、企业一个完整的结构面试程序包含有( ABCE )。

　　A、面试的准备阶段

　　B、面试的实施阶段

　　C、面试的总结阶段

　　D、面试的评估阶段

　　E、面试的评价阶段

　　38、如果你发现你要好的朋友背着你在上司面前说你的坏话，你该怎么办？( ACE )

　　A、不与这个朋友计较

　　B、利用各种机会同他交流

　　C、利用各种机会与上级沟通

　　D、使有关领导对朋友的错误有所认识

　　E、使上级对自己有一个正确的认识和评价

　　39、要想面试能顺利进行，一般面试指南包括( ABCDE )。

　　A、面试团队的组建

　　B、面试准备

　　C、面试提问分工和顺序

　　D、面试提问技巧E、面试评分办法

　　40、面试考官培训内容包含( CDE )。

　　A、培训内容提要

　　B、提问提纲 伫提问的技巧

　　D、追问的技巧

　　E、评价标准的掌握

　　41、面试中常见的问题有( ABCD )。

　　A、面试目的不明确

　　B、面试标准不具体

　　C、面试缺乏系统性

　　D、面试问题设计不合理

　　E、面试没有提问提纲

　　42、面试的实施技巧有( ABCDE )。

　　A、充分准备，灵活提问

　　B、多听少说，善于提取要点

　　C、进行阶段性总结，排除各种干扰

　　D、不要带有个人偏见

　　43、员工招聘时应注意的问题包括( ABCDE )。

　　A、简历并不能代表本人

　　B、工作经历比学历更重要

　　C、给应聘者更多的表现机会

　　D、慎重作决定

　　E、面试考官要注意自身的形象

　　44、面试问题通常会涉及教育、培训、( ABCDE )等方面。

　　A、工作经历

　　B、职业发展

　　C、自我评价

　　D、家庭背景

　　E、专业知识和技能

　　45、在进行行为描述面试时，面试考官应把握住( ABCE )关键要素。

　　A、应聘者经历过的特定工作情境或任务

　　B、应聘者在这情境当中所要达到的目标

　　C、应聘者为达到该目标所采取的行动

　　D、应聘者识别关键性的工作要求

　　E、该行动的结果

　　46、构建选拔性素质模型包括( ABCDE )。

　　A、组建测评小组

　　B、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

　　C、对测验样本进行人格测验，总结各个被测人员的素质特征

　　D、将测评结果进行综合，列出招聘岗位选拔性素质表

　　E、将岗位选拔性素质表中的各个素质进行分级，绘制选拔性素质线，构建选拔性素质模型

　　47、群体决策法的特点包括( ABE )。

　　A、决策人员的来源广泛

　　B、决策人员不唯一

　　C、决策人员的战略技巧

　　D、决策人员的客观性

　　E、运用运筹学群体决策法的原理提高招聘决策的科学性与有效性

　　48、评价中心的主要作用是( ACE )。

　　A、用于选拔员工

　　B、用于员工素质培训

　　C、用于培训诊断

　　D、用于员工的品德培训

　　E、用于员工技能发展

　　49、评价者通过无领导小组讨论考核被评人在讨论中的语言及行为的观察评价被评人的领导能力、( ABCDE )等能力。

　　A、人际沟通技巧

　　B、主动性

　　C、口头表达能力

　　D、说服力

　　E、自信心

　　50、人力资源招聘中采用无领导小组讨论的优缺点包括( ABCDE )。

　　A、具有生动的人际互动效应

　　B、能在被评价者之间产生互动

　　C、被评价者难以掩饰自己的特点

　　D、题目的质量影响测评的质量

　　E、应聘者表现易受同组其他成员影响

　　51、无领导小组讨论设计评分表时确定测评能力指标是重点，应该做到( ABCDE )。

　　A、应从岗位分析中提取特定的评价指标

　　B、评价指标不能太多、太复杂

　　C、评价指标要求控制在10个以内

　　D、确定各能力指标在整个能力指标中的权重以及其所占分数

　　E、根据优良中差四个等级分配分值

　　52、在无领导小组讨论评价与总结时考官应该着重评估被评者的表现包括( ABCDE )。

　　A、参与程度

　　B、影响力

　　C、决策程序

　　D、任务完成情况

　　E、团队氛围和成员共鸣感

　　53、无领导小组讨论选择题目的类型有( ABCDE )。

　　A、开放式问题

　　B、两难式问题

　　C、排序选择型问题

　　D、资源争夺型题目

　　E、实际操作型题目

　　54、设计题目的原则有( BCE )。

　　A、结合招聘岗位

　　B、联系工作内容

　　C、难度适中

　　D、具有一定的科学性

　　E、具有一定的冲突性

　　55、试测结束后，工作人员要收集试测结果及反馈信息，并对其进行分桥，要收集的意见有( ACE )。

　　A、参与者的意见

　　B、考官的实用意见

　　C、评分者的意见

　　D、领导的认可意见

　　E、统计分析的结果

　　56、无领导小组讨论的形式有( ABCD )。

　　A、无情境性讨论

　　B、情境性讨论

　　C、不定角色讨论

　　D、定角色讨论

　　E、定主题讨论

　　57、无领导小组的优点有哪些( ABCE )。

　　A、具有生动的人际互动效应

　　B、能在被评价者之间产生互动

　　C、比较容易进行客观评价

　　D、被评价者的表现几乎无法掩盖

　　E、测评选择的效率高

　　58、下列哪些职位适宜采用无领导小组讨论的测评形式( ABC )。

　　A、人力资源部经理

　　B、技术研发中心主任

　　C、销售部经理D、财务总监

　　E、培训主管

　　59、下列哪些要素属于测评标准体系的横向结构的内容( ADE )。

　　A、结构性要素

　　B、系统性要素

　　C、工作性要素

　　D、工作绩效要素

　　E、行为环境性要素

　　60、为了了解被测评者的实际水平，激发被测评者的进取精神，下列哪些方法比较合适？( BCD )

　　A、心理测评

　　B、面试

　　C、评价中心

　　D、观察评定

　　E、个性测试

　　61、测评目标是素质测评中直接指向的内容点，例如包括( ACE )。

　　A、品德

　　B、能力

　　C、管理能力

　　D、基础知识

　　E、知识

　　62、无领导小组讨论法分类如下( CD )。

　　A、有情境型讨论主题

　　B、无情境型讨论主题

　　C、讨论的主题有无情境性

　　D、是在给应聘者分配角色

　　E、指定角色的小组讨论

　　63、人岗匹配的基本原则原则是( AC )

　　A、人适其事

　　B、岗适其人

　　C、事宜其人

　　D、人尽其才

　　E、事定其人

　　64、( BC )属于动态的员工素质测评。

　　A、心理测评

　　B、面试

　　C、评价中心

　　D、观察评定

　　E、小性测试

　　65、定性测评与定量测评相结合的特征是( ABCD )。

　　A、采取经验判断与观察的方法

　　B、侧重从行为的性质方面对素质进行测评

　　C、采取量化的方法总

　　D、侧重从行为的数量特点方面对素质进行测评

　　E、两种测评方武是不完全的，是一种表面的与形式的测评

　　66、静态测评与动态测评相结合表现在方法上是( ABDE )。

　　A、心理测验一般是静态的

　　B、评价中心、面试与观察评定具有动态性

　　C、忽视了被考评者今后的发展趋势

　　D、让被考评这在各种活动中充分表现出自己的才能

　　E、在与主测者的交谈中展示自己的优良素质

　　67、素质测评与绩效测评相结合，对一个人来说他的特点是( ABCDE )测评。

　　A、业绩实效的考察评定

　　B、德

　　C、能

　　D、识

　　E、体

　　68、所谓标准形式多种多样，它的内涵有( ACDE )。

　　A、主观评价

　　B、客观评价

　　C、客观形式

　　D、半客观

　　E、半主观

　　69、对于报社的录入人员，在岗位评价指标测评中属于客观指标内容的是( ABCE )。

　　A、打字的数量

　　B、时间

　　C、来回取活的次数

　　D、工作难度

　　E、耗氧量

　　70、员工素质测评标准体系要素中有关正确的评定式是( ABC )。

　　A、劳动责任

　　B、工作难度

　　C、品德素质

　　D、使用仪器

　　E、测量工具

　　71、下列表述感召力测评标准正确的是( ABCDE )。

　　A、擅长说服善于赢得支持

　　B、能调整表情以吸引听众

　　C、能运用间接影响等复杂手段以造成声势

　　D、能运用间接影响努力赢得他人支持

　　E、能策划引人注目的事件，以说明问题的要点

　　72、下列属于投射技术特点的是( BCD )。

　　A、人际互动性强

　　B、被测评者反应的自由性

　　C、测评目的的隐蔽性

　　D、内容的非结构性和开放性

　　E、用过去行为预测未来

　　73、人事测评方法通常采用的指标是( BCDE )。

　　A、效标

　　B、效度

　　C、公平程度

　　D、实用性

　　E、成本

　　74、美国两位工业心理学家对采用( ABCDE )方法做了比较评定。

　　A、性向和能力测定

　　B、个性与兴趣测验

　　C、情景联系

　　D、同行评定

　　E、推荐信

　　75、引起测评结果误差的原因有( ABCDE )。

　　A、感情效应

　　B、测评指标体系不明确

　　C、近因误差

　　D、测评参照标准不明确

　　E、晕轮效应

　　76、员工素质评分分析所需材料包括( ABCDE )。

　　A、测评员工手册

　　B、阅读水平文件

　　C、推荐使用的合格分数

　　D、支持性服务目录

　　E、测评示范

　　77、在素质测评中，常用的对员工进行分类的标准有( BCE )。

　　A、道德分类标准

　　B、调查分类标准

　　C、数学分类标准

　　D、性别分类标准

　　E、能力分类标准

　　78、关于销售经理的测评内容，所提出团队管理能力应包括( ABCDE )。

　　A、沟通协作、组织能力

　　B、监控、培养与指导他人

　　C、团队精神

　　D、激励下属

　　E、绩效导向

　　79、以下表述中关于领导技能的说法正确的是( ABCDE  )。

　　A、既有较强烈的领导欲和影响力

　　B、能够及时带领下属员工做出努力

　　C、给员工创造充分发挥其才能的机会

　　D、最大限度地调动员工积极性

　　E、最大限度地调动员工的主动性和创造性

　　80、自我管理能力的定义得2分的等级是( ABC )。

　　A、基本能够合理安排自己的时间

　　B、对待突发时间有时欠冷静

　　C、创新能力较差

　　D、积极进取、勇于创新

　　E、工作缺乏计划性

　　81、市场意识指标评分最高得分的定义是( ABCDE )。

　　A、既有敏锐的市场洞察力

　　B、以市场为导向

　　C、能够采取一切有效手段挖掘市场潜力

　　D、开拓新的渠道

　　E、发展新客户

　　82、测评工具包括( ABCD )。

　　A、文件筐

　　B、无领导小组讨论

　　C、结构化面试

　　D、心理测评

　　E、笔试

　　83、面试的特点是( ABCDE )。

　　A、以谈话和观察为主要工具

　　B、面试是一个双向沟通的过程

　　C、面试具有明确的目的性

　　D、面试是按照预先设计的程序进行

　　E、面试考官与应聘者在面试过程中的地位是不平等的

　　84、面试的发展趋势有( ABCDE )。

　　A、提问弹性化

　　B、理论和方法不断发展

　　C、形式丰富多样

　　D、测评的内容不断展

　　E、结构化面试成为面试的主流

　　85、面试问话提纲评价要素包括( ABCDE )。

　　A、专业知识与技能

　　B、分析能力

　　C、人际协调能力

　　D、计划能力

　　E、组织能力

　　86、以下有关行为描述面试的说法正确的有( AB )。

　　A、是一种特殊的结构化面试

　　B、面试的问题都是行为性问题

　　C、是一种特殊的非结构化面试

　　D、面试的问题都是知识性问题

　　E、实质是识别关键性的工作要求

　　87、分析式思考素质等级定义包含( ABCD )

　　A、对信息的综合思考能力较差

　　B、客观地应对企业内外环境条件的变化

　　D、善于把握企业内外环境条件的变化

　　C、能够把握企业内外环境条件的变化

　　E、对于组建测评小组提出建设性的意见

　　88、企业职业经理招聘的测评指标包括( ABCDE )。

　　A、自我意识

　　B、分析式思考

　　C、成就需求

　　D、市场意识

　　E、关注细节与秩序

　　89、建立招聘团队的组织成员包括( ABCE )。

　　A、企业高层管理人员

　　B、专业人力资源管理人员

　　C、用人单位经理

　　D、用人单位班长

　　E、用人部门有经验的员工代表

　　90、无领导小组讨论的评价中心的主要作用是( ABC )。

　　A、用于选拔员工

　　B、用于员工技能发展

　　C、用于培训诊断

　　D、用于员工薪酬提升

　　E、用于职业生涯的发展

　　91、目前流行的人员素质理论包括( AB )。

　　A、冰山模型

　　B、洋葱模型

　　C、大海模型

　　D、大树模型

　　E、椅子模型

**三、简答题及参考答案**

　　1、下列是某公司的招聘面试经过：

　　当考官得知应聘者是从同行一家倒闭的单位出来的很感兴趣，马上问：“你认为你原来单位倒闭的原因是什么？”应聘者迟疑了一下嘴上说“这个原因很复杂”，心里却思索着：对原单位的业务定位进行评价，还是说是因为经营策略调整，似乎都不太妥当。不回答明显是不可能的。就在这1秒的迟疑中，考官口气生硬地说：“你不说，我们怎么知道？”应聘者尽力回答完了这个问题。接下来，考官抓着这个问题继续问："你们单位倒闭后人员去向如何？"应聘者说：“老员工安排去处，新员工各自找出路。”考官沉着声音说：“那么说，你是被辞退的喽？”应聘者不知所措。考官紧接着问：“那你这些天都干什么去了？”应聘者说自己这两个月一直待业在家。随后考官说：“看来你挺内向的，非得我们问你一句，你才答一句。我们的面试到此结束。”

　　问题：请对上述事件中考宫的面试技巧做出评价。

　　答：缺乏恰当的面试技巧。表现在：①问题随意性强，没有事先准备；②没有尽量创造和谐气氛，咄咄逼人；③面试目的不明确，做出结论性意见；④面试问题与要考察的能力素质关系不清晰；⑤没有掌握恰当的面试进程；⑥对应聘者带有个人偏见。

　　2、为测评综合分析能力，有考官设计结构化面试试题如下：“请谈谈高新行业人才流失比较高的原因，你用什么对策来解决这个问题？”

　　要求：请设计评分标准，分成高、中、低三个等级描述。

　　答：高：有个人独到见解，能从问题产生的背景、原因、过程、后果、危害等方面来分析；提出多种可行的针对性措施。

　　中：能看到某个方面的问题和原因，分析不够深入、不够透彻、不够全面；提出的措施单一性强。

　　低：就事论事，观点偏激，没有分析；无可行的解决措施。

　　3、简述以选拔优秀员工为目的的测评特点。

　　答：测评特点是：

　　1)强调测评的区分功能，即要把不同素质、不同水平的人区别开来。

　　2)测评标准刚性强，即测评标准应该精确，不能使人含糊不解。

　　3)测评过程强调客观性，即尽可能实现测评方法的数量化和规范化。

　　4)测评指标具有灵活性。其他测评的指标都是从测评目标分解而来的。

　　5)结果体现为分数或等级。

　　4、请叙述测评标准体系和能力测评由哪些组成？

　　答：(1)测评标准体系的组成：

　　①效标参照性标准体系：②常模参照性指标体系。

　　(2)能力测评的组成：

　　①一般能力；②特殊能力；③)创造力；④学习能力。

　　5、请叙述面试基本程序的特点。

　　答：面试基本程序的特点如下：

　　1)以谈话和观察为主要工具。

　　2)面试是一个双向沟通的过程。

　　3)面试具有明确的目的性。

　　4)面试是按照预先设计的程序进行的。

　　5)面试考官与应聘者在面试过程中的地位是不平等的。

　　6、简述面试的发展趋势。

　　答：面试的发展趋势如下：

　　1)面试形式丰富多样。

　　2)结构化面试成为面试的主流。

　　3)提问的弹性化。

　　4)面试测评的内容不断扩展。

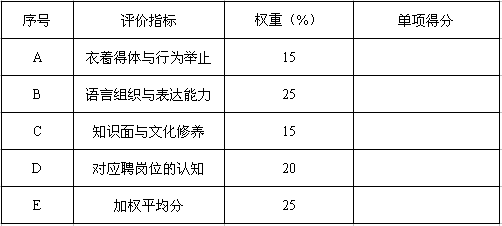
　　5)面试考宫的专业化。

　　6)面试的理论和方法不断发展。

**四、综合分析题及参考答案**

1.根据面试评价表(见表2-2-1)答题。

表2~2-1面试评价表



　根据表2-2-1请回答：

　　(1)素质测评的三要素是什么？

　　(2)从素质测评的量化形式来看，请指出该表属于哪一种量化形式(一次量化还是二次量化}，并作出说明。

　　(3)该表格是否运用了当量量化？当量量化适用于什么情况？

　　答：(1)素质测评的三要素是：标准、标度、标记。

　　所谓标准，就是指测评标准体系的内在规定性，常常表现为各种素质规范化行为特征或表征的描述与规定，如题中的“衣着得体与行为举止”、“语言组织与表达能力”、“知识面与文化修养”和“对应聘岗位的认知”。

　　所谓标度，即对标准的外在形式划分，常常表现为对素质行为特征或表现的范围、强度和频率的规定，如题中的“15%”、“20%”、“25%”。

　　所谓标记，即对应于不同标度(范围、强度和频率)的符号表示，通常用字母(A、B、C等人汉字(甲、乙、丙等)或数字(1、2、3等)来表示，它可以出现在标准体泵中，也可以直接说明标准。

　　(2)该表属于二次量化。二次量化是指对素质测评的对象进行间接的定量刻画，即先定性描述后再定量刻画的量化形式。题中首先赋予了每个指标不同的权重，即先对每个指标的重要程度进行定性的描述，完成第一次量化，即纵向量化；然后对被测者的各个指标进行打分，这是对每个指标进行定量的刻画，元成第二次量化，即横向量化。

　　(3)该表运用了当量量化。当量量化是指遇到不同类别的对象如何综合的问题，即不同质的素质测评对象需要统一转换的情况下，对它们进行近似同类同质的量化。在这里，每个应试者属于不同质的对象，很难直接比较，所以需要通过各项指标的纵向加权进行量化，就是当量量化。

　　2.某公司随着业务的拓展，规模不断壮大，需要进一步招聘新的员工。员工招聘范围定在重点高校的应届毕业生，想从优秀学生中选拔适合企业岗位的人员。招聘分笔试、面试两部分进行。笔试分专业技术、英语、道德三部分进行考核；面试先在公司分部完成，由部门主管经过培训对应聘人员进行面试，第二次面试由总部完成，面试地点设在总部附近的四星级酒店中。

　　初试通过的人，由单位出钱去总部参加面试，整个面试过程费用都由单位出。在开始面试前，招聘考官都会用很轻松的话题引入来开始面试6面试时长在50分钟左右。

　　在第二轮复试中考官提出了若干问题，例如：

　　①请问你在哪些单位实习过？

　　②你认为职业成功的评价标准是什么？

　　③如果你的上司分配给你一项任务，你必须去寻找相关的信息才能完成，你会怎么做？

　　④请你举例说明你的一项有创意的建议曾对一项计划的成功起到了重要作用。

　　请问：

　　(1)该公司人员选拔方法有哪些优点？

　　(2)该公司采取的是什么复试方法，复试中提出的4个问题分别属于哪种类型？

　　答：(1)该公司人员选拔方法的优点是：

　　1)选拔过程完整。2)测试内容全面。 3)面试考官经过了培训。 4)面试环境安排合理。 5)面试过程设计科学。 6)面试题目灵活多样。

　　(2)该公司采取的是结构化面试的方法。

　　问题①属于背景性问题。问题②属于思维性问题。问题③属于情境性问题。问题④属于行为性问题。

　　3.以某公司为例，该公司在招聘人力资源总监助理时运用了各种类型的问题，其面试过程的节录如下：

　　(1)面试考官：请问当你与用人部门的主管对某一岗位的用人要求有不同意见时，你是怎样处理的？(开放性问题)

　　(2)面试考官：那么，你能不能举出一两个你所遇到的实例，当时用人部门的主管与你在某个岗位的要求上没有达成共识，给我讲一讲当时的情况是怎样的？(行为性问题)

　　(3}面试考官：为什么？(探索性问题)

　　(4)面试考宫：那么后来怎么样了呢？(探索性问题)

　　(5)面试考官：用人部门的主管是怎样反应的昵？(探索性问题)

　　(6)面试考宫：那么你是怎样做的昵？(探索性问题)

　　(7)面试考官：接下去的情况怎么样？(探索性问题)

　　(8)面试考官：那么你和那位部门经理这次意见不一致是否影晌了你们之间的关系呢？(封闭式问题)

　　若你作为候选人，你该如何回答面试考官的问题昵？

　　答：(1)候选人：我想我会尽量与用人部门的主管沟通飞把我的想法和理由告诉他，并且询问他的想法和理由，双方求同存异，争取达成一致意见。

　　(2)候选人：好吧。有一次保安部门有一个保安员岗位的空缺，用人部门的经理要求找到身高在1.8米以上，体重在80千克以上的候选人。

　　(3)候选人：因为他认为身材强壮的保安员对坏人具有威慑力。

　　(4)候选人：我向那个部门经理解释这并不是必要的条件。因为对于保安员来说，忠于职守、负责任、反应敏捷、有良好的自我控制能力这些才是最重要的，而对身高和体重则不必非得提出那么高的要求。

　　(5)候选人：他还是坚持他的意见。

　　(6)候选人：我对他说，如果你能够拿出一些统计数据表明保安员的身高和体重确实可以阻止坏人的犯罪企图，那么我就接受这条要求，否则的话，提出这种要求就是没有道理的。

　　(7)候选人：接下去那位部门经理收回了他的意见。到现在为止，那个岗位还处于空缺的状态。

　　(8)候选人：没有。

　　4.请你按照某省公务员录用以结构化面试方法提出自己的见解和理由。

　　(1)你对要报考的单位有什么了解吗？是通过什么渠道知道的？

　　(2)你有个朋友生病在家，你带着礼物前去看望，偏巧在楼道里遇见了你领导的爱人，对方以为你是来看你的领导，接下礼物并连连道谢。这时你如何向对方说明你的真正来意，又不伤害对方的面子？

　　(3)从你的自我介绍中知道你做过管理工作，能否请你举一个你认为管理成功的工作例子，详细说明你从事计划、组织、协调方面的情况。

　　(4)随着经济发展，环境污染也日益成为百姓关注的问题。你对环境与发展的关系有什么见解？

　　(5)《红楼梦》中你最喜爱的人物是哪一位，作者塑造这一人物的个性是什么？

　　(6)如果报酬等条件相当，任你选择，你更加倾向于图书馆管理员，还是大学生政治辅导员？

　　(7)如果在工作中，你的上级非常器重你，经常分配给你做一些属于别人职权范围的工作，对此同事对你颇有微词，你将如何处理这类问题？

　　答：(1)此题所测的要素为语言表达能力，并为深入了解求职动机、工作能力等收集信息，题型是背景性题目。这类题目的目的如下：一是让应聘者心理放松，能够自然进入面试情境；二是作为面试的最初探查，了解应聘者是否有备而来；三是收集话题，为深入面试提供引导；四是核实应聘者的某些背景信息。应聘者回答语言清晰、流畅，表达内容层次分明，富有逻辑性，可评为上等；应聘者回答语言通JI顶，表达内容条理基本分明，评中等；应聘者回答结巴，语言表达不清、累赘，表达内容没有条理，缺乏逻辑性，评下等。

　　(2)此题所测的要素为应变能力，题型是情境性题目，使应聘者面临一种微妙、棘手、有压力的情境，观察应聘者思维的敏捷、周密、机智、灵活的程度及情绪的稳定性。应聘者回答情绪稳定，思维敏捷，设想得体，可评为上等；应聘者回答情绪基本稳定，设想基本得体，评中等；应聘者回答不知所措，窘迫、紧张，或设想的言行不得体，甚至让对方下不了台，评下等。

　　(3)此题所测的要素为计划、组织、协调能力及处理问题的风格，题型是行为性问题，对没有管理经历的应聘者可换一个角度或问题了解。应聘者所举的例子中由其负责组织活动的计划、组织、协调内容较复杂，应聘者能综合各方面的因素很好地进行组织，采取措施效果好，说明层次清楚，可评为上等；组织活动的内容不很复杂，措施基本有效，说明有条理，评中等；所组织的活动简单有漏洞，说明不清，评下等。

　　(4)此题所测的要素为综合分析能力？题型是思维性问题，重点了解应聘者对热点问题的关注程度，看日常观察问题的能力，思考问题的深度，有没有独立的见解，知识面是否宽广，思想是否成熟，而非让应聘者发表专业性意见。

　　(5)此题所测的要素为形象思维能力，属于专业素质，适用于新闻出版文学评论方面的岗位，不属于测试公共素质的范畴，题型是知识性题目。对于报考某种专业岗位的应聘者，了解他们专业方面的意识和能力很有必要。同上一题相反，需要应聘者发表专业性的见解，没有专业方面的意识和能力，说明应聘者胜任不了这类专业性较强的岗位。

　　(6)此题所测的要素为求职动机与拟任岗位的'匹配性，题型是意愿性题目，提问方式是迫选，强迫应聘者在选择比较中表现出真实的特点。不论应聘者怎样选择都无所谓对错，不同的选择反映了不同应聘者的个性，但评价时应以与拟任岗位的匹配程度来决定等级和分值。

　　(7)此题所测试的要素为人际交往的意识和技巧，将应聘者置于两难境界，测评其处理上下级和同级权属关系的意识及沟通的能力，题型是情境性问题。应聘者能从有利于工作和团结的角度考虑问题，积极、婉转、稳妥地说服领导改变主意，在工作中对同事的冷嘲热讽甚至过分的做法，表示出较大的宽容，并能够进行适当的沟通，可以评为上等；感到为难，但又不好向领导提出来，怕辜负领导的信任，私下里能与有意见的同事进行沟通，希望能消除误会，评中等；不感到为难，坚决执行上级交代的任务，并认为这是自己能力强的必然结果，评下等。

　　5.下列为某公司办公室主任的岗位职责：

　　(1)协助公司领导做好重大决策、重要工作部署和上级领导重要批示的贯彻落实，并根据公司领导的要求进行督促检查；协助领导处理各项行政工作事宜；负责协调各部门的工作。

　　(2)综合掌握本公司主要工作情况和问题，组织调查研究。

　　(3)负责做好上级单位、地方政府领导视察、检查、调研的安排和接待工作。

　　(4)及时了解和协助公司领导处理突发性问题。

　　该公司准备实行竞聘上岗，因此要对候选人做选拔性测评。请为该公司人力资源部撰写一份选拔性素质测评的工作方案。

　　答：(1)根据工作职责确定办公室主任的胜任素质模型。在此基础上确定测评标准体系，

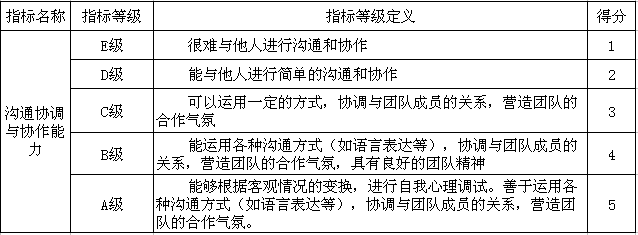
明确测评指标以及相对权重，具体可参见表2-2-20

表2-2-2测评指标



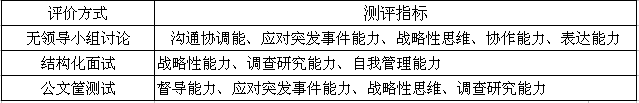
每个测评指标的评分标准可根据实际情况来确定，这里以"沟通协调与协作能力"为例，采用5级评分标准，参见表2-2-3

表2-2-3 评分标准



　　(2)组建测评小组。小组成员要求有工作经验，有公正之心，原则性强，作风正派，掌握测评技巧，有主见等。

(3)选择测评方法，如元领导小组讨论、结构化面试、公文筐测试等，不同的测评方法有不向的适用范围，建议综合使用以上三种方法，具体参见表2-2-40

表2-2-40 测评方法

　　4)设计测试题目。

　　5)确定测评时间和地点。

　　6)培训考宫，统一测评标准，掌握一致的宽严程度，克服测评容易发生的心理偏-差。

　　7)发布招聘信息，运用筛选简历和求职申请表的方法，对应聘者进行初步筛选。

　　8)对筛选出来的应聘者进行测评。

　　9)测评结果处理、比较、产生测评报告，确定最优人选，做出最终决策。

　　10)认真总结，为下次招聘工作提供经验教训。

　　6.某公司总裁李先生，8个月前亲手将负责公司内部管理的林某提拔到副总裁的位置。

　　再过3年李先生就要退休了，他觉得那时候林某就可以独当一面了，他对林某感到很满意。为了让业内人士尽快了解和熟悉林某，李先生带他到各种社交场合。可是，人们对李先生显示出很尊重，而对林某似乎很冷淡，林某常常觉得心里不平衡，他认为自己干得比李总裁更加辛苦，如果他当上总裁，就可以扭转这种局面。因此，有一天从一次业内聚会回来以后，林某找到李先生，下面是他们的对话：

　　林某：小时候，我很希望自己成为一名舵手，希望自己能够旱日实现梦想。

　　李先生：请问你希望在什么时候实现昵？

　　林某：现在。

　　李先生：“现在”是什么概念？ 3年以后我就退休了。

　　林某：现在就是立刻，3个月以内，而不是3年。

　　李先生：你如此迫切，让我想想吧。

　　李先生不愿意失去一个自己精心培养多年的公司领导，又因为公司长期授权给林某，现在收回也非常困难。李先生最后决定提前退休。

　　一年后，公司经营业绩下滑，濒临破产。

　　根据以上案例，请回答：

　　(1)李先生在用人、识人上发生了什么失误？

　　(2)你从林某的言行中可以看出他存在怎样的问题？

　　答：(1)李先生在用人、识人上发生了如下失误：

　　1)李先生对林某的考察不够全面、慎重就提拔他。

　　2)过早地授权给林某，缩短了人才培养期。

　　可见李先生没有做到知人善任。

　　(2)林某存在的问题如下：

　　1)林某缺乏人际沟通能力，在各种外交场合得不到理想的尊重。而且在这种情况下，他不从自己身上找原因，却认为是其他客观原因，没有自我完善的意识。

　　2)林某的情绪控制能力也不强，某次聚会被冷落，导致他直接找到总裁，要求其提前退休。

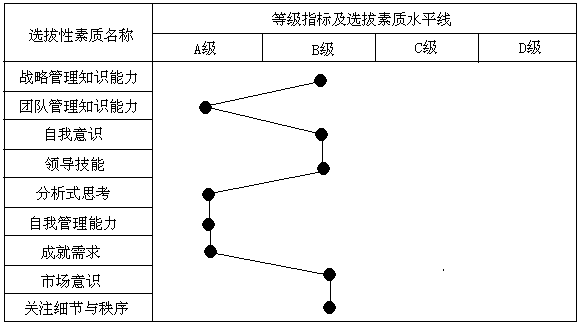
　　3)林某对自己认识不客观，认为自己比总裁的贡献更大，他的心态是有问题的。他不能认识到李先生是一个好总裁，对自己的能力估计过高。

　　4)林某缺乏感恩之心，对李先生恩将仇报，目光短浅、心胸狭窄，可见他的为人也是有问题的。

　　7.请参照某企业职业经历员工的测评指标，即：战略管理能力、团队管理能力、自我意识、领导技能、分析式思考、自我管理能力、成就需求、市场意识、关注细节与秩序，绘制该企业职业经历选拔性素质模型图。

答：该企业选拔性素质模型见表2-2-5。

表2-2-5选拔性素质模型

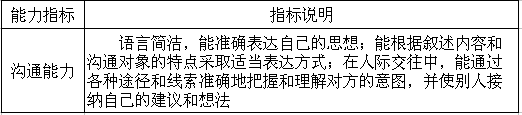


　　8. PS计算机网络技术有限公司是一家专门从事软件开发、电子商务、系统集成、计算机产品代理销售的IT高新企业。最近PS公司准备招聘客户经理，主要从事网络产品的推广，工作中需要与客户进行沟通。该公司准备采用面试方法对应聘者进行颤选。面试分两轮进行，第一轮初试，由一位HR招聘专员对求职者进行面试.每人面试时间大约10-15分钟，测评指标如下：

　　仪表良好，言谈举止得体，具有亲和力，普通话标准，性格开朗，对岗位了解，逻辑条理清晰。

第二轮复试，采用结构化面试方法。考宫根据求职者的应答表现，对其相关胜任素质做出相应的评价。该职位有一重要的能力指标为沟通能力，该指标的定义见表2-2-6

2-2-6 沟通能力指标说明



　　请根据案例回答以下问题：

　　(1)在面试实施过程中应注意掌握哪些技巧？

　　(2)根据上述资料，为"沟通能力"指标设计一个面试提问和评分标准。

　　答：(1)面试实施技巧：

　　1)充分准备；2)灵活提问；3)多昕少说；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。

　　(2)评分标准：

　　1)提出的问题是行为性的问题。

　　2)所设计的问题内容应针对沟通能力，与指标说明内容密切相关。

　　3)所设计的评分标准应针对沟通能力的指标内容.评分等级数量不少于3个。

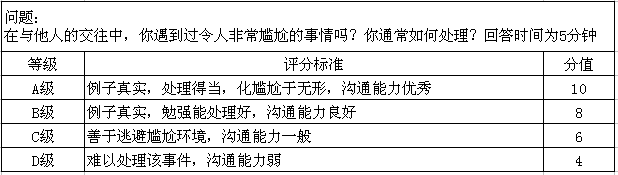
　　4)各评分等级之间有明显的区别，易于评定。

　　5)每个评分等级要有相应的分值。

　　6)有回答问题的时间限定。

提问与评分标准见表2-2-7 ：

表2-2-7 提问与评分标准



　　9.某电子产品销售公司拟在本年度内为下属的地区销售部招聘20名营销经理。公司人力资源部王经理，对新招聘来的大学生小章说：“这项重要任务就交给你了，你先提出一个招聘方案吧!”小章是刚刚从一所知名大学人力资源管理专业毕业的本科生，他欣然地接受了任务，一周以后，他设计了一份详细的招聘计划草案，送到了王经理的面前。

　　在小章所提交的招聘计划草案中，提出营销经理的招聘工作分初选、细选和终选三个阶段完成。在根据应聘人员的简历、求职表和推荐信等资料进行初选的基础上，应当对候选人进行、一次选拔性的素质测评，作为第二阶段的主要任务，然后再采用面试、无领导小组讨论等方法选拔出最终候选人。

　　请根据本案例，回答以下问题：

　　(1)您认为对应聘者进行选拔性素质测评，应当做好哪些准备工作？

　　(2)对营销经理的"团队管理能力"进行测评肘，需要把握哪些测评要素？

　　(1)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。

　　①确定被测评对象范围和测评目的。

　　②设计和审查员工素质能力测评的指标与参照标准。

　　③编制或修订员工素质能力测评的参照标准。

　　④选择合理的测评方法。

　　(2)对“团队管理能力”进行测评时，需要把握的测评要素：

　　1)沟通协作；2)组织能力；3)监控；4)培养与指导他人；5)团队精神；6)激励下属；7)绩效导向。

**大牛职业培训学校联系方式：**

**招生电话：400-888-2728**

**联系QQ：** **2355740077 翁老师**

**招生地址：广州天河区五山路178号华南师范大学科技大楼一楼136室**

**微信公众号：大牛职业学校**

**学校微博：广州市大牛职业培训学校**

**资格证官网：http://daniu.gd-jiaoyu.cn/**