

人力资源管理专业教材同步训练

人力资源测评理论与方法 同步训练

姜士生 ◎主编

肖蜀奉 周鹏飞 ◎副主编



西南师范大学出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

人力资源管理专业教

人力资源测评理论与方法 同步训练

RENLI ZIYUAN CEPING LILUN YU FANGFA TONGBU XUNLIAN

姜士生 ©主编

肖蜀奉 周鹏飞 ©副主编



西南师范大学出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

人力资源测评理论与方法同步训练 / 姜土生主编

— 重庆 : 西南师范大学出版社, 2014.2

(人力资源管理专业教材同步训练)

ISBN 978-7-5621-6675-7

I. ①人… II. ①姜… III. ①人力资源管理 IV.

①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 025575 号

人力资源管理专业教材同步训练

人力资源测评理论与方法同步训练

姜土生 主编

责任编辑:张渝佳 罗 勇

装帧设计:王玉菊

出版发行:西南师范大学出版社

网址:www.xscbs.com

地址:重庆市北碚区天生路2号

邮编:400715

电话:023-68868624

经 销:新华书店

印 刷:重庆川外印务有限公司

开 本:889mm×1194mm 1/32

印 张:8

字 数:200 千

版 次:2014年3月第1版

印 次:2014年3月第1次印刷

书 号:ISBN 978-7-5621-6675-7

定 价:18.50 元

前言

QIANYAN

自《人力资源测评理论与方法》教材出版以来,受到广大读者和考生的好评。同时,也收到了很多读者和考生的信息反馈,希望能够有一本与教材配套的高质量同步训练,以满足他们对自身学习能力和效果的检查,消化吸收教材中学到的知识和理念,提高理论联系实践的能力和水平,我们遂全力以赴,出版这本同步训练。

在整个《人力资源测评理论与方法·同步训练》编写过程中,编写组始终坚持以考试大纲为基准,以掌握知识和提升能力为目标,所精选的练习题都源于教材,同时又注重考察学习者的思维能力和深度。我们为《人力资源测评理论与方法》教材的每一章编撰了知识网络图、学习目的与要求、考核要求和同步强化训练,并根据教材编制了3套全真试题,同时选择了10套模拟试题供广大学习者参考。

目录^{MULU}

课程简介及复习指南	001
第一章 人力资源测评概论	012
知识网络图	012
学习目的与要求	013
考核要求	013
同步强化训练	013
参考答案	018
第二章 人力资源测评基本理论	026
知识网络图	026
学习目的与要求	027
考核要求	027
同步强化训练	027
参考答案	031

第三章 人力资源测评的流程	037
知识网络图	037
学习目的与要求	037
考核要求	038
同步强化训练	039
参考答案	043
第四章 人力资源测评技术方法	049
知识网络图	049
学习目的与要求	049
考核要求	050
同步强化训练	050
参考答案	055
第五章 人员素质测评（上）	058
知识网络图	058
学习目的与要求	058
考核要求	058
同步强化训练	059
参考答案	064
第六章 人员素质测评（下）	069
知识网络图	069
学习目的与要求	069
考核要求	069
同步强化训练	070
参考答案	075

第七章 人员能力测验	083
知识网络图	083
学习目的与要求	083
考核要求	084
同步强化训练	084
参考答案	087
第八章 人员绩效评估	090
知识网络图	090
学习目的与要求	091
考核要求	091
同步强化训练	091
参考答案	096
第九章 人员综合测评	099
知识网络图	099
学习目的与要求	099
考核要求	100
同步强化训练	100
参考答案	105
第十章 人力资源测评的运用与发展	115
知识网络图	115
学习目的与要求	115
考核要求	115
同步强化训练	116
参考答案	117

附录一 真题试卷	121
全真试题卷(一)	121
全真试题卷(二)	129
全真试题卷(三)	138
附录二 模拟试题卷	147
模拟试题卷(一)	147
模拟试题卷(二)	157
模拟试题卷(三)	168
模拟试题卷(四)	177
模拟试题卷(五)	187
模拟试题卷(六)	196
模拟试题卷(七)	207
模拟试题卷(八)	217
模拟试题卷(九)	226
模拟试题卷(十)	236

课程简介及复习指南

一、课程性质与设置目的

人力资源管理实践活动的开展,诸如人力资源规划、招聘与甄选、人员配置与使用、工作再设计、培训与开发、绩效评估、薪酬管理以及职业生涯规划等,都需要通过人力资源测评理论与方法获得的信息。可以说人力资源测评理论与方法是一项非常重要的人力资源管理技术,它是人力资源管理的基石,几乎是所有人力资源管理活动的起点和依据。自学《人力资源测评理论与方法》课程,首先要了解和把握“人力资源测评理论与方法自学考试大纲”中明确的课程性质和目的要求。学习本课程的考生须先掌握《管理学原理》《人力资源管理》等相关课程的基础知识。

《人力资源测评理论与方法》课程是高等教育自学考试人力资源管理专业(本科段)的一门重要的基础专业课程。其任务是指导人力资源管理专业的考生系统地学习人力资源测评理论与方法的基本知识,熟悉人力资源测评的程序,掌握人力资源测评理论与方法,并用于指导人力资源测评相关的实践。

课程内容共分为十章,基本涵盖了人力资源测评理论与方法的全部内容体系。各章的具体内容是人力资源测评概论、人力资源测评基本理论、人力资源测评的流程、人力资源测评技术方法、人员素质测评(上)、人员素质测评(下)、人员能力测验、人员绩效评估、人员综合测评、人力资源测评的运用与发展。

课程设置的目的在于通过本课程的学习,认识人力资源测评理

论与方法在人力资源管理体系中的基础性地位和作用。考生应掌握人力资源测评理论与方法的概念、内容、作用、程序、原则和技术,能够熟练进行人力资源测评。通过本课程的学习,考生应该将理论与实践有机地结合起来,用所学的人力资源测评理论与方法指导自己的人力资源管理实践,将人力资源测评理论与方法的专业理念融入管理行为之中,提高管理的科学性和效率。

二、本课程的基本要求

通过本课程学习,要求考生:

- 1.能够识记和理解人力资源测评及相关概念、内容;
- 2.能够全面系统地掌握人力资源测评的作用和领域;
- 3.能够运用正确的人力资源测评理论与方法,掌握真实可靠的人力资源信息资料;
- 4.运用科学的人力资源测评方法,对人力资源进行测评,提高学生分析问题、解决问题的能力。

三、本课程的学习方法

1. 四个基本要求

(1)要全面细致地阅读和理解大纲和教材。应根据大纲规定的考核内容和目标,认真学习教材,全面系统地掌握基本原理、基本概念及基本方法和技术。

(2)要把系统学习和重点深入学习相结合。应在全面系统学习的基础上,对重点章节进行深入地学习,掌握对课程具有重要意义的方法和概念。切忌在没有全面学习教材的情况下,孤立地去抓重点、背知识点;更不要在考前孤注一掷地去猜题和押题。

(3)要理论联系实际。人力资源测评是一门实践性很强的人力资源管理专业课程,它的理念和技术都可应用于管理实践当中,要学会理论联系实际,分析和解决实际问题,增强自己动脑思考和动手实践的能力。

(4)要保证足够的学习时间。自学者应根据课程的特点和自身的实际情况,合理安排自学时间。有条件的考生最好选择去有资质的办学单位参加课程学习,课堂上教师的讲授更有利于对知识的全方位理解和掌握。

2. 自学方法指导

(1)在开始阅读指定教材某一章之前,先翻阅大纲中有关这一章的考核知识点及对知识点的能力层次要求和考核目标,以便在阅读教材时做到心中有数、突出重点、有的放矢。

(2)在理解考试大纲内容的基础上,根据考核知识点和考核要求,在阅读教材时,要逐段细读、逐句推敲。集中精力吃透每一个知识点,对基本概念必须深刻理解,对基本理论必须彻底弄清,对基本方法必须牢固掌握,并融会贯通,在头脑中形成完整的内容体系。

(3)在自学过程中,既要思考问题,也要做好阅读笔记。把教材中的基本概念、原理、方法等加以整理,这可从中加深对问题的认识、理解和记忆,以利于突出重点,并涵盖整个内容,可以不断提高自学能力。同时,在自学各章内容时,在理解的基础上加以记忆,切勿死记硬背;同时在对一些知识内容进行理解把握时,联系实际问题思考,从而达到深层次的认识水平。

(4)为了提高自学效果,应结合自学内容,尽可能地多看一些例题和动手做一些练习,以便更好地理解、消化和巩固所学知识,培养分析问题、解决问题的能力。在做练习之前,应认真阅读教材,按考核目标所要求的不同层次,掌握教材内容。在练习过程中对所学知识进行合理回顾与发挥,注重理论联系实际和具体问题具体分析,解题时应注意培养逻辑性,针对问题围绕相关知识点进行层次分明的论述或推导,明确各层次间的逻辑关系。

四、试题类型和解题技巧

根据“人力资源测评理论与方法自学考试大纲”中关于考试命题的若干规定,课程命题是根据大纲规定的考试内容和考核目标,确定

考试范围和考核要求的。考试命题有较大的覆盖面,对不同能力层次要求的试题所占的比例大致是“识记”20%、“领会”40%、“简单应用”20%、“综合应用”为20%。试题难易程度分为四档:易、较易、较难、难,这四档在备份试卷中所占的比例约为2:3:3:2。要注意试题的难易与能力层次是不同的概念,在各个能力层次中都可能存在不同难度的试题,请考生不要混淆。人力资源测评理论与方法课程考试试卷可能采用的题型有单项选择题、多项选择题、名词解释题、判断改错题、简答题、论述题、案例分析题等类型,各种题型的特点和解题方法如下。

1. 单项选择题

单项选择题为客观性试题,由题干和四个选项(即备选答案)构成,四个选项中有一个选项是最符合题意的,选对给分,错选或多选都不给分。解答单项选择题应注意的主要有以下几点:

(1)认真审读题干,准确掌握题干的题意要求,明确题干的题意要求究竟是什么,选择答案时,要把选项与题干的题意联系起来思考,选择符合题干的题意要求的选项。必须注意的是,到底选择哪个选项是根据题干的题意要求来确定,而不是根据选项的含义是否正确来确定,因为选项本身含义正确并不一定符合题干的题意要求。

(2)根据题干的题意要求,认真审读各个选项,找出干扰项予以排除。任何选择题都有干扰项,设干扰项的目的在于考核考生对知识的掌握是否准确、扎实。干扰项的特点是似是而非,具有一定的迷惑性,要防止受其误导而错选。

(3)认真审读完各个选项后,排除干扰项,根据题干的题意要求,确定选项。自学应考者一定要把各个选项都看完以后再确定答案。因为单项选择要求选择的是最符合题意的答案,如果刚看到一两个选项,似乎符合题意就确定,而还有最符合题意的选项都没有看到,就会错选。因此,一定要认真审读完全部选项,选出其中最符合题意的选项来。

举例说明:

例题 1 个体所具有的独特的、稳定的心理特征的总和是

【 】

- A. 性格
- B. 气质
- C. 人格
- D. 能力

【解析】 该题考察考生对人格及相关概念的区分和掌握程度。C 答案最符合题目的表述,这几个概念相似度很大,很多考生容易混淆,辨别不清。因而加强教材基础知识的学习是首要条件,不能靠猜靠蒙去选择,否则很容易失分。上述关于人格的定义与教材中相关概念一致,如果仔细阅读教材是比较容易做对的。

【答案】 C

例题 2 飞行员录用与考核主要属于

【 】

- A. 诊断性测评
- B. 无目标测评
- C. 常模参照性测评
- D. 效标参照性测评

【解析】 该题是测试考生对人员测评基本类型的认知。测评的基本类型按照不同的标准有不同的分类,按目的和用途可以分为选拔性测评、诊断性测评、配置性测评、开发性测评、考核性测评;按测评结果可以分为有目标测评和无目标测评;按测评的参照标准可以分为常模参照性测评、效标参照性测评。本题中 A、B 答案明显不符合飞行员的录用与考核,应该先排除,然后区分 C、D 两个答案,C 答案“常模参照性测评”是一种相对标准,不符合飞行员的录用与考核标准,D 答案最符合题意。教材中也有相关的举例,仔细阅读教材,可以选对。

【答案】 D

2. 多项选择题

多项选择题也是客观性试题,由题干和五个选项(即备选答案)

构成。在五个选项中,至少有两个选项是符合题意的。选对给分,错选、漏选或多选的,该题都不给分。解答多项选择题有的方法与解答单项选择题相同,但因多项选择题比单项选择题复杂,解题更为困难,容易丢分,因此应注意的也有以下几点。

(1)认真审读题干,准确掌握题干的题意要求,明确题干的题意要求究竟是什么。选择答案时,要把选项与题干的题意联系起来思考,选择符合题干的题意要求的选项。必须注意的是,只要符合题干的题意要求的选项都是应该选择的,既不是根据选项的含义是否正确来确定,因为选项本身含义正确并不一定符合题干的题意要求,也不是在最符合题意要求或较符合题意要求的比较中来确定。

(2)根据题干的题意要求,认真审读各个选项,找出非选项予以排除。多项选择中要排除的非选项是不符合题意要求的项。各个题中的非选项是不确定的,有的题其所有选项都符合题意,没有要排除的非选项,有的是1个,最多是3个非选项,多项选择题各题选项的不确定,目的也是在于考核考生对知识的掌握是否准确、扎实。

(3)认真审读完各个选项后,去掉非选项,根据题干的题意要求,确定选项。自学应考者一定要把各个选项都看完以后再确定答案。因为多项选择要求选择的是符合题意的答案,符合题意的选项既可能是2个,也可能是3~5个。这就要求考生将各个选项与题干的题意仔细比较,从中挑出符合题意的选项,尽力避免多选、错选或漏选。

举例说明:

例题1 我国古代人力资源测评的方法有哪些 **【 】**

- A. 纸笔测试
- B. 面试
- C. 调查评定法
- D. 自然观察法
- E. 绩效评价法

【解析】 该题主要考察考生对教材的熟悉程度,教材在第一章第三节“人力资源测评的历史与发展”中有关于我国古代人力资源测评方法的记述。本题目主要考察考生对知识点的认知和记忆情况,

如果没有注意到该知识点并没能记住相关选项的话,就容易漏选,从而丢分。

【答案】 ABCDE

例题 2 人力资源测评的一般步骤有

【 】

- A. 明确要求
- B. 选择可信有效的测评工具
- C. 分析和应用测评结果
- D. 选定指标要素
- E. 跟踪检验和反馈

【解析】 该题主要考察考生对人力资源测评实施中的一般步骤的理解和认知情况。人力资源测评实施过程一般分为四个阶段:明确要求、选择可信有效的测评工具、分析和应用测评结果、跟踪检验和反馈等。其中 D 选项“选定指标要素”是建立测评指标体系的一个步骤,容易混淆,这类题目一定要认真审题并作出正确的判断。

【答案】 ABCE

3. 名词解释题

名词解释题属于主观性试题,这种题型一般针对学科中的基本概念、专业名词进行命题。主要考核考生的识记、理解能力。答题时答案要简明、概括、准确,但也不要遗漏一些基本内容,回答不全也会失分。一般分值在 3~5 分之间,可适当简要扩展。

对于名词解释题的答题技巧,要把握概念的核心词,一般一个概念有 2~3 个核心词,一个核心词 1 分或 2 分不等,考生知道几个核心词就写几个,不要因为这个名词解释只知道一个核心词答不全而放弃。但也不要漫无边际地随意发挥,抓不住概念的核心词,照样无法得分。

举例说明:

例题 1 职业锚

【解析】 做好这个题首先要了解职业锚是职业适应性测评的一种施测参照标准,是个体对职业倾向的一种自我认识。在回答时应

围绕“员工”“自我认识”和“不会放弃”等核心词汇来进行回答。

【答案要点】 职业锚是指员工在早期工作中逐渐对自我加以认识,发展出的更加清晰全面的职业自我观,是一个人无论如何都不会放弃的最重要的东西。

例题 2 绩效评估

【解析】 这个题已经明确了解释对象是“评估”,具体是回答“绩效”评估方面的内容。因为得分关键点在清楚评估什么,即员工的“工作结果”“影响性行为、表现和个人特征”等内容,这是考生必须掌握的知识点。

【答案要点】 绩效评估指根据人力资源管理工作的需要,评估员工的工作结果及其影响性行为、表现和个人特征的活动。

4. 简答题

简答题属于主观性试题。要求考生简单回答问题。回答简答题时要注意的有以下几点。

(1)认真审题题目,弄清题意。回答问题时一定要根据题目所指向的问题来作答。

(2)观点正确,论点全面。回答问题时防止错误观点,避免遗漏论点。

(3)逻辑严密,语言通顺。回答问题时要层次清楚,避免逻辑混乱,语言表达要清楚。

(4)重点突出,详略得当。回答问题时对论点应适当加以说明,不必过多,显得烦琐;也不能过于简单,显得叙述不充分。

举例说明:

例题 1 简述绩效评估的目的

【解析】 这类题目属于理解并记忆的层次,回答这个问题,首先要明确什么是绩效评估,了解其概念后,再进行绩效评估目的的回答。

【答案要点】 绩效评估的目的:

(1)发展规划目的;

(2)人事管理目的；

(3)员工开发目的。

例题2 简述面试的主要功能

【解析】 这类题目属于理解并记忆的层次，考察考生对相关知识点的认知程度。面试是人力资源测评的一项重要内容，特别是在人员招聘中应用非常广泛，是人力资源管理的起点，通过面试获取其他测评的不足。

【答案要点】 面试的主要功能有：

(1)可以确认个人简历中的有关信息；

(2)可以弥补笔试的不足；

(3)可以考察笔试中难以考察的素质；

(4)可以灵活、具体地评价被试者的知识经验、能力品质。

5.论述题

论述题也属于主观性试题，重在考核学生运用人力资源测评的基本理论来分析和解决实际问题的能力。回答论述题的问题时，要求紧扣题意、观点正确、层次清楚、联系实际、分析得当。具体说也有以下几点要加以注意。

(1)认真审读题目，弄清题意。回答问题时不能答非所问，要根据题目的指向来作答。

(2)观点正确、全面，论据充分，分析透彻。回答问题时观点要正确，论点要全面，防止错误观点，避免遗漏论点。

(3)理论一定要联系实际。论述题在进行理论分析时，一定要与实际相联系。讲理论要联系实际，讲实际要有理论分析。理论与实际之间要有内在联系，不能生拉硬套在一起。

举例说明：

例题 试论人力资源测评的基本原则

【解析】 回答这个问题必须要全面而准确地了解人力资源测评的目标、内容、方法等。因而答案也从这些方面着手切入，在论证过程中要联系实际加以说明，既有理论依据又有实际事实，使论证充