

2007年5月人力资源师学员答题简评---简答题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/453/2021_2022_2007_E5_B9_B45_E6_9C_c37_453075.htm

简答题 1、第一题 简单题的第一题考的是“实施360度考评方法时，应该密切关注哪些问题？”，此题考的是二级教程的第267页部分，也是现成的，书上的答案是注意八点，此题的参考答案也是八点，除了第2点和第4点是2分外，其余六点各1分，总计10分。其实这道题非常简单，只要看了书本并有绩效考核操作经验的学员朋友们，是完全可以得7分左右的，也基本上属于送分题。确实如此，学员在此题的得分还是比较理想，基本上可以得到6 - 8分。

得分标准：

- 确定并培训公司内部专门从事360度考评的管理人员。(1分)
- 实施360度考评方法，应选择最佳的时机。组织面临士气问题，处于过渡时期，或走下坡路时，不宜采用360度考评法。(2分)
- 上级主管应与每位考评者进行沟通要求考评者对其意见承担责任，确保考评者的意见真实可靠。(1分)
- 使用客观的统计程序。如使用加权平均方法或其他量化方法，整理汇总核算多何考评者的评价结果，需要注意的是：对不同的被考评者，应使用相同的权数以保证公平。(2分)
- 防止考评过程中出现作弊、合谋等违规行为。(1分)
- 准确识别和估计偏见、偏好等对业绩评价结果的影响。(1分)
- 对考评者的个别意见进行保密，上级评价除外。(1分)
- 不同的考评目的决定了考评内容的不同，所应关注的事项也有所不同。(1分)

2、第二题 简答题的第二题考的是“请简要说明企业制定员工培训规划的基本步骤”，此题考的是二级教程的第146页“一、制定培训规划的基本步骤”部分，

书上有九点，除了第一点“培训需求分析”是2分外，其余8点，每点1分，总计10分。此题也比较简单，基本上属于送分题，只要有在企业做过培训工作的学员朋友，基本上可以得6-7分，但是要想得高分（8分以上），还需仔细理解书上的内容。

得分标准：制定员工培训规划的基本步骤：

- 培训需求分析。明确员工现有技能水平和理想状态之间的差距。
- 工作岗位说明。收集有关新岗位和现有岗位要求的数据。
- 工作任务分析。明确岗位对于培训的要求，预测培训的潜在困难。
- 培训内容排序。排定各项学习内容或议题的先后次序。
- 描述培训目标。编制目标手册。
- 确定培训内容。根据培训目标确立培训的具体项目和内容。
- 选择培训方法。根据培训项目的内容选择培训方式方法。
- 设计评估标准。选择测评的工具，明确评估的指标和标准。
- 薄检验证，对培训规划进行评析，发现其不足，并进行改进。

3、第三题简答题的第三题考的是“请简要说明劳动者派遣的成因和特点”，此题考的是二级教程的第353 - 355页部分。关于劳动者派遣，是这次新教材增加的新内容，也是目前比较热门的第三方人力资源管理服务中比较常见的一种服务模式，也是企业、劳动者、人力资源服务机构三方合作关系的一种类型，此题说难也不难，说不难也有一定的难度，对于那些曾经或现在正在跟第三方人力资源服务机构开展劳动者（劳动力）派遣合作的企业的学员朋友们来讲，他们实际接触和了解过劳动者派遣服务，在回答这类题目的时候，就比较容易得6分以上，而对于那些没有实际接触过劳动者派遣而又没看过教材记住劳动者派遣的成因和特点的学员来讲，就比较难得分。事实上，此题整体的得分不是很理想，10分的题，大部

分学员才得到4分左右，因此，对于学员朋友来讲，在劳动者派遣这块，还需补课，特别是6月底颁布的《劳动合同法》对劳动力派遣进行法律定位后，劳动力派遣将又是人力资源管理界一个热门，《劳动合同法》将于08年1月1日起施行，如果笔者没猜错的话，在今年11月份的管理师考试中，劳动力派遣肯定是一个很重要的考点。占的整个分数应该也在10分以上。此题得分标准：(1)劳动者派遣现象的出现及其迅速发展有其内在的深刻成因：为了降低劳动管理成本。(1分) 为了促进就业与再就业。(1分) 为强化劳动法制提供条件。(1分) 为了满足外国组织驻华代表机构等特殊单位的需求。(1分)(2)劳动者派遣的主要特点 形式劳动关系的运行。劳动者派遣机构是形式劳动关系的主体之一，是以劳动力派遣形式用工的用人单位。(2分) 实际劳动关系的运行。派遣劳动者的接受单位是实际劳动关系的主体之一，是获得劳动者实际劳动给付的用人单位。(2分) 劳动争议处理。劳动者派遣中的劳动争议，既可能发生于派遣劳动者与派遣机构之间，也可能发生于派遣劳动者与接受单位之间。派遣机构与接受单位之间发生的争议虽然也会涉及派遣劳动者的利益，但不属于劳动争议，而属于民事纠纷。(2分)

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com