

人力资源管理师二级经典总结2 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/463/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_463018.htm

一、员工素质评测的基本原理，类型和主要原则 答：基本原理：1.个体差异2.工作差异原理3.人岗匹配原理。类型：1、选拔性测评（特点a.把不同素质、水平的人区分开.b标准刚性不能含糊不清。c过程强调客观性。实现评测方法数量化和规范化。d制表具有灵活性。e.结果体现为分数或等数）2、开发性测评3、诊断性测评（特点：1、内容或精细或全面广泛2、结果不公开3、有较强的系统性）。主要原则：1、客观测评与主观测评相结合。2、定性测评与定量测评相结合。3、静态测评与动态测评相结合。4、素质评测与绩效测评相结合。5、分项测评与综合测评相结合。二、员工素质测评量化的主要形式和测评标准体系，如何构成及类型 答：主要形式：1、一次量化与二次量化。2、类别量化与模糊量化。3、顺序量化、等距量化与比例量化。4、当量量化。测评标准体系：a、素质测评标准体系的要素【1、标准（形式分：评语短句式、设问提问式、方向指示式）（操作方式分：测定式、评定式）2、标度（分为：量词式、等级式、数量式、定义式、综合式）3、标记】测评标准体系的构成1、横向结构【结构性要素（身体素质、心理素质）、行为环境要素、工作绩效要素】2、纵向结构（评测内容、评测目的、评测制表）类型1、效标参照性标准体系。2、常模参照性指标体系 三、品德测评、知识测评和能力测评的内容和方法 答：品德测评（1、FRC品德测评法是事实报告计算机辅助分析的考核行品德测评法，基本思路是

借助计算机分析技术，从个体品德结构要素中确定一些基本要素，再从基本要素中选择一些表征行为或事实，然后要求被测评者就自己是否具备这些表征行为与事实予以报告。报告的方式可以是个别的谈话，也可以是集体的问卷。每个人所表征的行为事实，经过信息处理后，即储存于个人品行信息库中，然后计算机根据专家仿真测评系统对测评人报告的表征行为进行分析，做出定性与定量的评定）。

2、问卷法（是一种实用、方便、高效的方法，他的代表有卡特尔16个因素个性问卷、艾森克个性问卷、明尼苏达多相个性问卷）、

3、投射技术（特点：目的隐蔽性、内容的非结构性与开放性、反应的自由性）

知识测评知识测评是对人们掌握的知识量、知识结构与知识水平的测量与评定，把认知目标分为六个层次（知识、理解、应用、分析、综合、评价）我国市（记忆、理解、应用）能力测评（一般能力测评、特殊能力测评、创造力测评、学习能力测评）

四、素质测评的准备、实施、结果调整和综合分析的步骤和方法

答：准备阶段：1、收集必要的资料2、组织强有力的测评小组（具备：a坚持原则、公正不偏。b有主见，善于独立思考。3、有一定的测评工作经验。4、有一定文化水平。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）

3、评测方案的制定（内容：被测评对象范围和评测目的、素质能力测评的指标体系和参照标准设计的确立、测评员工的选择、测评方法的选择）

实施阶段：1、测评前的动员。2、测评时间和环境的选择。3、测评操作程序【a、报告评测指导语（员工素质测评的目的、强调测评与测验考试的不同、填表前的准备工作和填表要求、举例说明填写要求、结果保密和

处理以及结果的反馈) b、具体操作 (单独、对比) c、回收测评数据】测评结果调整：1、引起测评结果误差的原因 (测评指标体系和参照标准不够明确、晕论效应、近因误差、情感效应、参评人员训练不足) 2、测评结果处理的常用分析方法 (集中趋势分析、离散趋势分析、相关分析、因素分析) 3、测评数据处理。综合分析测评结果：1、测评结果的描述【数字描述、文字描述(基本素质、技术水平、业务能力、工作成果)2、员工分类 (调查分类标准、数学分类标准) 3、测评结果分析方法【要素分析法 (结构分析法、归纳分析法、对比分析法) 综合分析法、曲线分析法】五、面试的内涵、类型、发展趋势以及基本程序 答：面试内涵：1、以谈话和观察为主要工具。2、是一个双向沟通的过程。3、具有明确的目的性。4、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地。面试的类型：1、根据面试的标准化程度，可分结构化面试 (规范化面试)、非结构化面试、半结构化面试。2、根据实施方式可分，单独面试 (序列化面试) 与小组面试 (同时化面试)。3、根据进程分，一次性面试和分阶段面试。4、根据内容分为情景性面试和经验性面试。发展趋势：1、面试形式丰富多样，从单独面试到集体面试，从一次性面试到分阶段面试，从非结构化面试到结构化面试。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，包含能力、心理、求职动机等。5、面试考官的专业化。6、面试的理论和方法不断发展。面试的基本程序：1、面试准备阶段【1制定面试指南 (团队的组建、面试准备、面试提问分工和顺序、提问技巧、评分办法) 2、准备面试问题 (确定岗位才能的构成和

比重、提出面试问题) 3、评估方式确定(确定面试问题的评估方式和标准、确定面试评分表) 4、培训面试官】 2、面试的实施阶段 1、关系建立阶段。 2、导入阶段。 3、核心阶段。 4、确认阶段。 5、结束阶段。 3 面试的总结阶段【 1 综合面试结果(综合评价、面试结论)。 2、面试结果的反馈(了解双方更具体的要求、关于劳动的签订、对未被录用者的信息反馈) 3、面试结果的评价阶段。 六、面试的常见问题与实施技巧 答：常见问题 1、面试目的不明确。 2、面试标准不具体。 3、面试缺乏系统性。 4、面试问题设计不合理(直接让应聘者描述自己的能力、特点、个性的问题 多项选择式的问题) 5、面试官的偏见(第一印象、对比效应、晕论效应、录用压力) 面试的实施技巧 1、充分准备。 2、灵活提问。 3、少听多说。 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、注意肢体语言沟通。 另外人的面部表情、肢体语言也是验证和判断的对象。 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