

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

https://www.100test.com/kao_ti2020/463/2021_2022_2007_E5_B9_B45_E6_9C_c37_463032.htm 一、改错题 1、第一题 【题目】

按照所选择效标的不同，绩效考评方法可以分为以下五种类型：品质导向型的考评方法，主要有心理测验法、情景模拟法、特殊能力测试法和PAQ问卷法；行为导向型的主观考评方法，主要有排列法、选择排列法、成对比较法、强制分配法、强迫选择法和结构式叙述法；行为导向型的客观考评方法，主要有关键事件法、行为定位法、行为观察法、加权选择量表法和直接指标法；结果导向型的绩效考评方法，主要有劳动定额法、绩效标准法、短文法、成绩记录法和评价中心法；综合型的绩效考评方法，主要有图解式评价量表法、合成考评法、日清日结法和目标管理法。请指出上述描述中存在的5处错误，并予以改正。(5分) 【评价】5月份管理师的改错题第一题考的是“绩效考评方法的五种类型”，考的知识点是新教材二级教程的205页“绩效考评方法的种类”，书上有现成的。此题看起来简单，其实考的知识点不止是绩效考评方法的五种类型，而是五种类型中的各细项，知识点实际上有20个左右，这5分比较难得。因此，此题还是有一定的难度的，也因此，此题整体情况答的不好，很多学员把几种考评方法混淆起来了，品质导向型、主观导向型、客观导向型、结果导向型、综合型考评方法混在一起了，一般的只能够得到2分，大部分是3分，很少得4分和5分的。 【参考答案】(1)PAQ问卷法不属于品质导向型的考评方法。(1分)(2)强迫选择法属于行为导向型的客观考评方法。(1分)(3)直接指标

法属于结果导向型的绩效考评方法。(1分) (4)评价中心法属于综合删的绩效考评方法。(1分) (5)目标管理法属于结果导向型的绩效考评方法。(1分) 2、第二题【题目】劳动力市场工资指导价位制度是由雇主与上会协商发布的，它具有指令性，可以规范劳动力市场供需双方的行为。劳动力市场工资指导价位分为月工资收入和周工资收入两种形式，按高位数、中位数和常规数三种标准反映平均水平。劳动力市场工资指导价位制度是企业工资宏观调控体系的重要组成部分，随着市场经济体制的深入发展与完善，国家对企业工资分配的宏观调控已经由直接控制转向间接调控，由调控工资比例转变为调控工资水平。请指出上述描述中存在的5处错误，并予以改正。(5分)【评价】改错题的第二题考的是“劳动力市场工资指导价位制度”，考的知识点是新教材二级教程的363页“劳动力市场工资指导价位”第一点“劳动力市场工资指导价位制度的内容”，书上有现成的，书上有三段，在考题中，书上的这三段结合起来放在一段考了。这道题，出的相对来说比较简单，也容易回答，基本上可以属于送分题，稍有一些薪酬管理知识的学员可得到3分以上。但是要想得满分，还需仔细理解教材的内容。比如说题目中的“由调控工资比例转变为调控工资水平”中的“工资比例”应该是“工资总量”这个知识点，很多学员能够认识到错误，但基本上改不正确。【参考答案】(1)劳动力市场工资指导价位制度是劳动保障部门向社会发布的。(1分) (2)劳动力市场工资指导价位具有指导性，不具有指令性。(1分) (3)劳动力市场工资指导价位分为年工资收入和月工资收入两种形式(1分) (4)常规数改为低位数。(1分) (5)宏观调控已经由调控工资总量转化为调控工资水

平。(1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