

人力资源管理师复习资料(五) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54275.htm 四、案例分析 1、单选：生产过程中，员工可以自行设定目标，获得各种反馈信息，这种工作设计的措施属于（ B ） A、工作满负荷 B、工作丰富化 C、横向扩大工作 D、纵向扩大工作 分析：A 是指每个岗位的工作量应当饱满，使有效劳动时间得到充分利用，这是改进岗位设计的一项基本任务；工作扩大化（包括横向和纵向两方面）和工作丰富化同属于扩大工作范围，存在着明显的差异，前者是通过增加任务、扩大岗位任务结构，使完成任务的形式、手段发生变更；后者是为员工提供获得身心发展和成熟的机会，充实工作内容作任务的完成。改进工作设计的内容有三方面：扩大工作范围、工作满负荷和劳动环境的优化。因此，此题选B。 2、多选：劳动定额的基本形式有（ AD ） A、时间定额 B、看管定额 C、服务定额 D、产量定额 E、消耗定额 分析：劳动定额是指在一定的生产技术和组织条件下，为劳动者生产一定量的合格品或完成一定的工作所预先规定的活劳动消耗的标准。劳动定额有两种基本的表现形式，即时间定额（或者工时定额）和产量定额。时间定额与产量定额互为倒数，成反比例，即时间定额越抵，产量定额越高。因此，此题选AD。 3、技能题：案例：某房地产公司近年来业务蓬勃发展，同时开工的商品房项目就有3处，如果您是该企业的人力资源部经理，你认为该公司应采取哪一种组织结构较适合企业的实际情况和发展呢？绘制组织结构图，并指出该组织结构图的优缺点。 分析：很明显，

应试者必须考虑到组织架构有哪几种类型、它们各自的优缺点各是什么？采用直线制、直线职能制、事业部制还是矩阵式更能符合本题要求。这就要求应试者对个类型的组织架构都能掌握。答案要点：1、该公司宜采用矩阵式的组织结构
总经理 职能部门1 职能部门2 职能部门3 项目1 项目2 项目3
2、矩阵式组织结构的优缺点。优点：将企业横向联系和纵向联系较好的结合了起来，利于加强部门间的协作、沟通：能较好的解决组织结构相对稳定和管理任务多变之间的矛盾。缺点：组织关系较复杂。

招聘与配置 技能题 1、在人力资源管理中，不论是招聘、岗位评价、还是绩效考核中的行为评价，都会涉及到评分的准确性问题。请简要说明，怎样才能避免评分误差？分析：应试者从题目可知此题实际就是考察避免评分误差有哪些技巧。所以，首先，我们知道，从测评全过程的角度对要素的评价必须全面即360度；其次，测评人员要掌握标准和评分方法，第三，测评人员要避免主观偏见如顺序效应、评分趋势、光环效应和从众影响。第四，要具有驻时性。第五，要考虑到使用STAR模式进行分析。答案：

（1）选择合适的评价工具。（2）评价后能及时反馈，讲明对被评价者职业发展的意义，消除其不必要的顾虑。（3）选择合适的评价人，尽量避免与被评价者有竞争或亲友关系的员工参与评价。（4）对评分方法进行讲解，说明评分的重点在于被评价者的相对位置。（5）要注意避免评分中的误差，如顺序效应，光环效应，从众影响等等。

2、案例1表1是企业人员招聘中ABC三们求职者的职业人格测试结果分析表，各类型人格按照110分等级评分，表2是《职业人格测试类型说明表》表1 职业人格测试结果分析表 被试 常规型 现实

型 研究型 管理型 社会型 艺术型 A 7 8 4 2 2 3 B 2 3 5 8 4 2 C 3 4 2
8 7 6 (1) 请结合表2提供的《职业人格类型说明表》，分析表1中 ABC三位求职者各有什么职业人格特征，如果录用，建议安排在什么类型岗位？(2) 怎样看待这些测试结果？案例2在人力资源管理中，不论是招聘岗位评价、还是绩效考核中的行为评价，都会涉及到评分的准确性问题。请简要说明，怎样才能避免评分误差？ 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