

上海：企业人力资源管理人员考试口试规则及评价标准 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_B8_8A_E6_B5_B7_EF_BC_9A_E4_c37_54753.htm

一、口试内容 企业人力资源管理案例分析 二、测评方式 1、考生准备（在准备室阅案例）（15分钟） 口试（25分钟）。 2、每2名考评员对1名考生进行口试。 三、评价标准 采用分项评等计分的方法。

即对 语言表达能力， 逻辑思维能力， 应变能力， 专业能力四项分别评等计分，最后将各分项的得分相加得到总分。各测评项目的评分标准如下： 1、语言表达能力善于清楚而正确地表达自己的思想和观念的能力。 评分标准

： A：运用语言表达和传递信息时，吐词清晰、连贯；条理清晰、层次分明；能够选用准确的词语简明扼要地表达自己的思想和观点；音量适中、节奏感强、抑扬顿挫；语言生动、流畅，富有情绪感染力。 B：运用语言表达和传递信息时，吐字较清晰、前后连贯性可；思想表达有一定的层次；用词较准确；表述思想和观点时不够简洁、经常出现言语简单重复的现象；语调平和，节奏感欠强；有一定的情绪感染力。

C: 运用语言表达和传递信息时，吐词尚清晰、前后连贯性欠妥；思想表达稍有层次；用词尚准确；表述思想和观点时有些罗嗦、言语重复的现象严重；语调平淡，节奏感不强；稍有情绪感染力。 C-：运用语言表达和传递信息时，吐词不清楚、缺乏连贯性（经常出现长时间的停顿）；有多处用词错误，表达不清自己的观点，层次欠分明；语气生硬，语速过快或过慢（导致不能听清），音量过高或过低；缺乏感染力。

2、逻辑思维能力对信息的分析判断能力，思想表达的

内在逻辑性 评分标准：A：能够准确、深入地分析所给定的信息（材料），把握住主题；陈述观点时层次分明、条理清晰；观点明确、论据充分（能有力地证明自己的观点）。B：能对给定的信息（材料）进行分析，基本能把握材料主题；有自己的观点，但观点的表述条理欠清晰；观点较明确、论证不够充分。C：一般能对给定的信息（材料）进行分析，稍能把握材料主题；有自己的观点，但观点的表述条理不太清晰；泛泛而谈、论证不够。C-：缺乏对所给材料的深入分析，抓不住主题；陈述观点时思路不清楚、前后矛盾，缺乏层次感；论证没有说服力。

3. 应变能力对变化（或突发）情境的处理与调适能力 评分标准：A：能够敏锐地发现材料中的隐含主题信息，善于抓住问题的关键；处理危机或突发事件时镇定、自信，讲究策略；思维具有灵活性，解决复杂疑难问题时能提出创造性的、合理化的建议。B：基本上能抓住问题的中心；在突发事件面前表现较自然，有自己的看法，不紧张，但不太能有效地处理化解不利的局面。C：一般能抓住问题的中心；在突发事件面前表现尚自然，稍有自己的看法，不很紧张，但不能有效地处理化解不利的局面。C-：不能抓住问题的主题；在突发事件面前表现出无所适从，没有自己的主见。流露出紧张不安的情绪；思维缺乏灵活性。

4. 专业能力分析回答问题时体现出的专业素养，即运用相应的人力资源管理知识分析解决实际问题的能力 评分标准：A：能够自觉应用人力资源管理专业知识对材料中所反映的问题进行原因分析、并提出富有操作性的对策以解决相应的问题；对问题的分析全面并具有相当深度（专业知识的广度、深度）；能够多角度地从实际出发有针对性地

解决问题；具有丰富的人力资源管理经验，处理问题果断，有影响力。 B：基本上能够应用人力资源管理的专业知识对材料中所反映的问题进行原因分析、并能提出相应的可行的对策；对问题的分析有一定的深度；能够从实际出发有针对性地解决问题；具有一定的人力资源管理经验。 C：尚能够应用人力资源管理的专业知识对材料中所反映的问题进行原因分析、并略能提出相应的可行的对策；对问题的分析深度不够；能够从实际出发基本解决问题；尚有一定的人力资源管理经验。 C-：不能够应用人力资源管理的专业知识对材料中所反映的问题进行原因分析，也不能够从实际出发有针对性地解决问题；缺乏人力资源管理经验。

四、能力项的评价等级与权重

五、口试程序及要求

1. 考生通过抽签决定口试的顺序（随机抽取）。
2. 考生提前15分钟抽题并进行准备，考生抽题后要进行隔离。
3. 每个考生单独进行测评，考生入试场后，与考官相对而坐。
4. 由考评员发问、引导考生，测试正式开始。
5. 每个考生的口试时间为25分钟。
6. 每个案例分析陈述不超过10分钟。每个考评小组设考评员两名，每个考评员独立评分，取平均值。

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