

最新人力资源无领导小组讨论的操作流程人力资源管理考试
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/583/2021_2022__E6_9C_80_

[E6_96_B0_E4_BA_BA_E5_c37_583646.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/583/2021_2022__E6_9C_80_E6_96_B0_E4_BA_BA_E5_c37_583646.htm) 学习目标 掌握评价中心的含义和无领导小组讨论的概念、类型和优缺点，以及无领导小组讨论的组织与实施流程，能够进行实际操作。知识要求 一、评价中心的含义 评价中心是从多角度对个体行为进行标准化评估的各种方法的总称。 二、无领导小组讨论的概念 无领导小组讨论(leaderless group discussion 简称LGD)是评价中心方法的主要组成部分，考试/大是指由一定数量的一组被评人，在规定时间内就给定的问题进行讨论，讨论中各个成员处于平等的地位，并不指定小组的领导者或主持人。通常，被评人通过讨论得到一个全体成员一致认可的用于问题解决的决策方案，评价者通过被评人在讨论中的语言及行为的观察评价被评人的领导能力、人际沟通技巧、主动性、口头表达能力、说服力、自信心等能力。一般情况下，无领导小组讨论都要进行录像，然后评价人员根据录像内容进行评分。 三、无领导小组讨论法的类型 1.根据讨论的主题有无情境性，可分为无情境性讨论和情境性讨论：无情境性讨论一般针对某一个开放性的问题来进行.情境性讨论一般把应聘者放在某个假设的情境中来进行。 2.根据是否给应聘者分配角色，考试/大可以分为不定角色的讨论和指定角色的讨论：不定角色的讨论是指小组中的应聘者在讨论过程中不扮演任何角色，可以自由地就所讨论的问题发表自己的见解.指定角色的小组讨论中，应聘者分别被赋予一个固定的角色。 四、无领导小组讨论的优缺点 (一)优点： 1.具有生动的人际互动效

应 2.能在被评价者之间产生互动 3.讨论过程真实，易于客观评价 4.被评价者难以掩饰自己的特点 5.测评效率高 (二)缺点

- 1.题目的质量影响测评的质量
- 2.对评价者和测评标准的要求较高
- 3.应聘者表现易受同组其他成员影响
- 4.被评价者的行为仍然有伪装的可能性

能力要求

一、前期准备

(一) 编制讨论题目

- 1、对所招聘岗位进行工作分析，了解拟任岗位所需员工应具备的特点、技能，考试/大根据这些特点和技能收集和编制有关试题。
- 2、讨论题目必须要有争论性，题材要为大家熟悉。
- 3、题目不会诱发被测评者的防御心理。
- 4、使题目真正具备科学性、实用性、可评性、易评性。

(二) 设计评分表

评分表包括评分标准及评分范围。评分范围给出各测评能力指标在总分中的权重和具体分值，及该能力优良中差四个等到级的评分区间。设计评分表是确定测评能力指标的重点。

- 1、应从岗位分析中提取特定的评价指标。
- 2、评价指标不能太多、太复杂。
- 3、确定各能力指标在整个能力指标中的权重以及其所占的分数。然后根据优良中差四等级分配分值。应对每一测评指标制定量化标准，确保公平。

(三) 编制计时表

(四) 对考官的培训

(五) 选定场地

(六) 确定讨论小组二、具体实施阶段(一) 宣读指导语(二) 讨论阶段(三) 评价与总结三、评价与总结：考官应着重评估被评者以下几方面的表现： - 1、参与程度。 - 2、影响力。 - 3、决策程序。 - 4、任务完成情况。 - 5、团队氛围与成员共鸣感。 讨论会有两个作用： - 1、通过交换意见，评分者可以补充自己观察时的遗漏，对应聘者做出更加全面的评价。 - 2、若不同评分者对同一被评价者的评价产生了分歧，考试/大他们可以进行充分的讨论。最后，根据评定意见和综合得分形成最终的综合评定

录用结果及报告，说明每个被评价者的具体表现、最终录用结果、自己的建议等。人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂百考试题人力资源管理师预测试题希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛gt.>."#F8F8F8" 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