

人力资源资格认证考试应试技巧改错题命题的视角人力资源
师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/636/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_636562.htm

考试命题的视角4.改错题的命题视角 改错题也是职业资格考试中检测考生知识和专业能力水平的常见题型之一。它通常是给出一个题干，对某一类企业人力资源问题进行阐述，可能涉及企业人力资源管理的基本概念、方法、步骤和程序等内容，要求考生找出其中不确切或错误的表述并做出必要的更正。【改错题举例】

例1：企业员工培训方法很多，应根据培训目的、培训对象和培训资源进行选择。事件处理法要求学员根据有关教科书、报纸宣传或他人经验编写案例；专题讲座法在形式上和课堂教学法基本相同，它适合于企业内各个层次人员的参与性培训；头脑风暴法的操作要点是规定了多个主题，使参加者无拘束地提出解决问题的建议；敏感性训练法经常采用集体住宿、小组讨论、个别交流的活动方式；模拟训练法是以假定的工作和生活条件为基础，将工作中可利用的资源、约束条件和工作过程模型化；角色扮演法的精髓在于“以动作和行为作为练习的内容进行设想”；虚拟培训具有无须将学员从各地召集在一起，从而节省费用的优越性。自学的缺点之一是容易使学员感到单调乏味，学习中遇到的疑难问题得不到很好的解决。上述几种培训方法的描述存在五处错误，请指出并予以改正。 参考答案：(1)事件处理法是让学员自行收集亲身经历的案例。(2)专题讲座法是适合于管理或技术人员了解专业发展方向或当前热点问题的培训方法。(3)头脑风暴法的操作要点是只规定一个主题。(4)模拟训练法是以工作

中的实际情况为基础。(5)虚拟培训具有仿真性、超时空性、自主性和安全性。例2：工作岗位分析的方法很多，且各有利弊，在实际运用中，应该根据岗位的不同特点，有针对性地选择一种或几种方法。例如，对生产流水线上的操作岗位进行岗位分析，宜采用面谈法；对管理人员进行岗位分析，宜采用观察法；对超市收银员进行岗位分析，宜采用问卷调查法；对技术部经理进行岗位分析，宜采用工作实践法；对监控性或职守性岗位进行岗位分析，宜采用工作日志法；对短期内可以掌握的工作进行岗位分析，宜采用典型事件法。

请指出上述描述中存在的五处错误，并予以改正。参考答案：
(1)对生产流水线上的操作岗位进行岗位分析，宜采用观察法。
(2)对管理人员进行岗位分析，应该以面谈法为主。
(3)对超市收银员进行岗位分析，宜采用典型事件法。
(4)对技术部经理进行岗位分析，宜采用问卷调查法。
(5)对短期内可以掌握的工作进行岗位分析，宜采用工作实践法。

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