



2021 年二级人力资源师《理论知识》章节考点：第二章

第二章 招聘与配置

1. 员工素质测评的基本原理：个人差异原理 工作差异原理 人岗匹配原理
2. 人岗匹配包括：工作要求与员工素质 报酬与员工贡献 员工与员工间 岗位与岗位间的匹配。
3. 员工素质的类型：选拔性测评 开发性测评(了解优劣势) 诊断性测评(了解现状查找根源 结果不公开) 考核性测评(鉴定&验证是否具备某种素质)
4. 员工测评的主要原则：客观与主观 定性与定量 静态与动态 素质与绩效 分项与综合原则。
5. 素质测评标准体系的要素：标准(形式看有评语短句式 设问提示式 方向指示式 操作方式看有测定式和评定式) 标度(量词式 等级式 数量式 定义式 综合式) 标记(例：ABC 甲乙丙 123)
6. 测评标准体系分为横向结构(需测评的员工素质分解并列出现相应项目)和纵向结构(将每项素质用规范化行为特征进行描述规定并按层次细分)。
7. 横向测评标准体系可分为：结构性要素(身体素质 心理素质) 行为环境要素和工作绩效要素。
8. 纵向测评结构：测评目的规定测评内容，测评内容设置测评目标 测评目标下设测评指标。
9. 测评指标的设计原则：与测评对象同质 可测性 普遍性 独立性 完备性 结构性原则。
10. 测评标准体系的类型：效标参照性标准体系(宁缺毋滥) 常模参照性指标体系(从高到低)。
11. 品德测评方法：FRC 品德测评法 问卷法 投射技术(测评目的隐蔽性 内容的非结构性与开放性 反应的自由性)
12. 知识测评层次从低到高：记忆 理解 应用 分析 综合 评价 我国是：记忆 理解 应用
13. 能力测评：一般能力 特殊能力(文书能力 操作能力 机械能力测评) 创造能力 和学习能力测评。
14. 员工素质测评的量化技术：1 一次量化(实质量化 例违纪次数) 2 二次量化(形式量化例强烈 一般 淡漠) 3 类别量化 4 模糊量化 5 顺序量化 6 等距量化 7 比例量化 8 当量量化(赋值 加权)。
15. 确定测评指标权重：德尔菲法 主观经验法 层次分析法
16. 员工素质测评具体实施步骤：1. 准备阶段(收集资料 组织测评小组 制定测评方案) 2. 实施阶段(他是整个测评过程的核心 其包括测评前动员 测评时间环境的选择 测评操作程序) 3. 测评结果调整(误差原因：测评指标体系和参照标准不明确)





晕轮效应 近因误差 感情效应 参训人员训练不足)4. 综合分析测评结果(1. 测评结果的描述：数字&文字描述 2. 员工分类：调查分类标准 数学分类标准 3. 测评结果分析方法：要素分析法 综合分析法 曲线分析法)。

17. 测评工具选择：文件筐：战略管理 团队管理 分析式思考能力 无领导小组：自我意识 领导技能 结构化面试：自我管理 关注细节与秩序 心理测评：成就需求 市场意识。

18. 笔试设计与应用基本步骤：1. 成立考务小组 2. 制定笔试计划 3. 设计笔试题 4. 监控笔试过程 5. 笔试阅卷评分 6. 笔试成绩运用

19. 笔试科学性和针对性建设的主要对策：建立笔试命题的研究团队 针对招聘岗位的级别以及选拔对象进行岗位的匹配能力分析 根据岗位的级别与分类实施针对性命题 实施专家试卷整合与审核制度。

20. 试卷分析报告的撰写：进行试卷信度效度难度与区分度的分析 进行考试情况整体分析，了解应聘者整体状况 根据选拔的需要，进行应聘者个人的试卷分析。

21. 知识测验的题型设计：客观题+主观题。

22. 面试可以了解应聘者的经历 知识 技能和能力，主要用于员工的终选阶段。

23. 根据面试的标准化程度可分为结构化面试、非结构化面试、半结构化面试。

24. 面试的基本程序 1. 面试 (制定面试指南 准备面试问题 评估方式确定)2. 面试实施阶段(关系建立阶段 导入阶段 核心阶段 确认阶段 结束阶段)3. 面试总结阶段(综合面试结果 面试结果的反馈 面试结果的存档)4. 面试的评价阶段

25. 面试中常见问题：目的不明确 标准不具体 缺乏系统性 问题设计不合理面试考官的偏见(第一印象 对比效应 晕轮效应 与我相似心理 录用压力)

26. 面试的实施技巧：1. 充分准备(明确面试目的 设计结构完整的面试 设计合理的问题 制定科学的评价标准 对面试工作人员培训)2. 灵活提问(应察言观色 认真观察应聘者反应)3. 多听少说 4. 善于提取要点 5. 进行阶段性总结 6. 排除各种干扰 7. 不要带有个人偏见 8. 在倾听的注意思考 9. 注意肢体语言沟通。【不想错过二级人力资源管理师报名和考试时间，可以申请 免费预约短信提醒，及时给您发短信提醒哟~为了不耽误报名考试，快来免费申请吧，好方便呢~】

27. 员工招聘时应注意的问题：简历并不能代表本人 工作经历比学历更重要 不要忽视求职者的个性特征 让应聘者更多地了解组织 给应聘者更多的表现机会 注意不忠诚和欠缺诚意的应聘者 关注特殊员工 慎重做决定 面试考官要注意自身的形象。

28. 结构化面试试题的类型：背景性问题 知识性问题 思维性问题 经验性问题 情境性问题 压力性问题 行为性问题

29. 行为表述面试 BD 是一种特殊的结构化面试，面试问题基于关键胜任特征的行为性问题。

30. 基于选拔性素质模型的结构化面试步骤：1. 构建选拔性素质模型(组建测评小组 选拔组成测验样本 进行人格测验总结素质特征 根据测评结果列出招聘岗位选拔性素质表 讲表中各个素质分级绘选拔性素质线构建模型)2. 设计结构化面试提





纲(模型分解为一组选拔性素质 请专家修改形成问卷 发问卷测有效性 编写结构化面试大纲)3. 制定评分标准及等级评分表4. 培训结构化面试考官, 提高结构化面试的信度和效度5. 结构化面试及评分6 决策

31. 群体决策法是指在招聘的最后阶段, 组建决策团队, 由具有不同背景的多个决策人员对应聘者进行评价和打分, 最后综合各决策人员的评价意见, 得出应聘者 最终评价结果的招聘决策方法, 优点: 决策人员来源广泛 决策人员不唯一 提高招聘决策科学性与有效性。

32. 评价中心方法的作用: 用于选拔员工、培训诊断、员工技能发展。

33. 无领导小组讨论是评价中心方法的主要组成部分, 由6-9人在约1小时内就给定问题进行讨论, 地位平等, 无主持人。

34. 无领导小组讨论可分为: 无情境性和情境性讨论; 不定角色和制定角色的讨论。

35. 无领导小组讨论的优点: 生动的人机互动效应 能在被评价者之间产生互动 讨论过程真实易于客观评价 被评价人难以掩饰自己的特点 测评效率高; 缺点: 题目质量影响测评质量 对评价者和评价标准的要求较高 应聘者表现易受其他成员影响 被评价者的行为仍然有伪装的可能性。

36. 无领导小组讨论前期准备: 1. 编制题目 2. 设计评分表(决策能力 计划能力 组织协调能力 人际影响力 团队合作能力 语言表达能力 灵活性 推理能力 创新能力 注意: 1. 应从岗位分析中提取特定的指标评价 2. 评价指标不能太多太复杂控制 10个以内)3. 编制计时表 4. 对考官的培训 5. 选定场地 6. 确定讨论小组。

37. 无领导小组讨论评价与总结: 1. 参与程度 2. 影响力 3. 决策程序 4. 任务完成情况 5. 团队氛围和成员共鸣感。

38. 无领导小组题目类型: 开放式 两难式 排序选择型 资源争夺型 实际操作型。

39. 企业人资配置将其劳动活动分为: 工艺性劳动 辅助性劳动 技术和管理性劳动。

40. 企业人资配置从配置的方式分为空间上和时间的优化配置, 从配置的性质看分位数量配置和质量配置, 从配置成分看分为企业人资的总量与结构配置, 从配置的范围看分企业人资的个体配置与整体配置。

41. 企业员工个体素质的构成: 年龄 性别 体质 性格 智力 品德。

42. 企业人资结构的合理化体现在: 年龄结构合理化 性别结构合理化 知识结构合理化 专业结构合理化 生理心理素质结构合理化。

43. 人资个体与整体配置的方法: 劳动定额配置法 企业定员配置法(按劳动效率、设备、岗位、比例和组织机构职责范围业务分工定员法) 岗位分析配置法。

44. 劳动生产率有正指标和逆指标两种表示方法: 产量表示法(劳动成产率=实际产品产量/实际消耗的劳动时间) 时间表示法(劳动生产率=实际消耗的劳动时间/实际产品产量)。

