

考试辅导：人力资源师考前串讲第二章 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/170/2021\\_2022\\_\\_E8\\_80\\_83\\_E8\\_AF\\_95\\_E8\\_BE\\_85\\_E5\\_c37\\_170490.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/170/2021_2022__E8_80_83_E8_AF_95_E8_BE_85_E5_c37_170490.htm) 第二章 1、工作分析的4个基本流程[简答] 2、招聘需求的产生 3、工作分析的6个方法 4、招聘的3个特殊法律法规 来源：考试大 5、招聘的策略内容 6、招聘渠道的选择和招聘环境分析 7、人员的配置分析和象限中4种人的处理 8、员工成长的3个阶段和组织主管的责任（参考基础知识书） 9、人员选择的方法和运用 来源：考试大 10、人员素质要求与相应的最佳测试方法 \* 经营管理能力：情境模拟中的文件筐方法等 \* 人际关系能力：情境模拟中的无领导小组讨论等 来源：考试大 \* 智力状况：笔试方法等 \* 工作动机：心理测试、情境模拟、面试等 \* 心理素质：心理测试中的投射测验等 \* 工作经验：资历审核、面试中的行为描述法等 \* 身体素质：体检等 11. 人员选择的方法 12. [改错]BD面试或者提出有关行为的问题：与行为有关的问题是指：应聘者具体情景下实际言行的回答，包括情景背景情况，应聘者采取的行动及其结果等。如\*\*\*\*\*一个例子等。 13. 人员招聘需要注意的问题 14. 降低员工流失的物质精神激励措施 15. 当有招聘需求时应该怎么办？ \* 答案重点6个应变方案 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](http://www.100test.com)