

人力资源辅导：助理管理师方法、方式总结 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/250/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_250777.htm

1、工作岗位评价方法：岗位排列法（定限排列法、成队排列法）；岗位分类法；要素比较法；要素计点法（著名的海氏系统法，又称相关构成法）。（98）2、薪酬调查的方法：选择顾问公司；采访；集中讨论；收集公开信息等。（261）3、工资奖金调整方式：奖励性调整；生活指数调整；工龄工资调整；特殊调整。（266）4、其他招聘选拔方法：情景模拟测试法（公文处理模拟法、无领导小组模拟法、决策模拟竞赛法、访谈法、角色扮演、即席发言、案例分析法等）；心理测试法（能力测试、人格测试、兴趣测试）。（178）5、培训的方法：讲授法；示范法；案例研讨法。（41）6、员工满意度调查方法：面谈法；问卷调查表（目标型调查{选择法、正误法、序数表示法}；描述型调查）7、筛选简历的方法：分析简历结构；重点看客观内容；判断是否符合职位技术和经验要求；审查简历中的逻辑性；对简历的整体印象。（171）8、筛选申请表的方法：判断应聘者的态度；关注与职业相关的问题；注明可疑之处。（171）9、招聘需求信息的整理方法：分类；记录、保存；打印；报送与审批。（27）10、组织信息收集的方法：询问法（当面调查询问、电话调查、会议调查、邮寄调查询问、问卷调查询问）；观察法（直接观察法、行为记录法）。（130）11、岗位调查方式：面谈；现场观测；书面调查。（12）12、岗位信息收集方法：调查表；座谈；现场考察。（138）13、组织信息分析方法：最常用的是态

势分析法（SWOT）；专家调查法；数理统计法；财务报表分析法；市场预告分析法。（133）14、工作岗位分析的方法：观察法；面谈法；工作日写实法；典型事例法；问卷调查表。（98）工作信息分析方法：观察法（直接观察法、阶段观察法、工作表演法）；面谈法；（个别面谈、集体面谈、管理人员面谈）问卷调查法（开放式）15、假文凭识别法：观察法；提问法；核实法；网上查询。（41）16、员工上岗后的训练方法：（现场演练法或录像观摩法）（45）17、工作分析典型模式：个人重点法（PAQ法）作职务分析；岗位重点法（FJA法）作岗位工作功能性分析。（161）18、内部招募的主要方法：推荐法；布告法；档案法。（166）19、外部招募的主要方法：发布广告；借助中介法（人才中心、招聘会、猎头）；上门招聘法；熟人推荐法。（167）20、面试提问的技巧：开放式；封闭式；清单式；假设式；重复式；确认式；举例式（又称行为描述提问）。（175）21、人员录用的主要策略：多重淘汰式；补偿式；结合式。（182）22、入职培训的实施方法：二阶段培训和三阶段培训。（53）23、入职培训的类别：新员工入职教育；转岗培训；晋升培训；岗位资格培训。（55）24、培训需求信息的收集方法：面谈法；重点团队分析法；工作任务分析法；观察法；调查问卷。（200）25、培训效果评估的指标或成果的主要五种类型：认知成果；技能成果；情感成果；绩效成果；投资回报率。（215）26、职业发展信息收集方法：通过员工自我评价（写自传、志向和兴趣调查、价值观调查、24小时日记、与两个“重要人物”面谈、生活方式的描写）；通过组织评价（人事考核、人格测试、情景模拟、职业能力倾向测验）。

(218) 27、分析考评数据的方法：顺序法；能级分析法；对比分析法；综合分析法；常模分析法。(71) 28、绩效管理的考评方法：特征法（量表评定法、混合标准尺度法、书面法）；行为法（关键事件法、行为观察量表法、行为定点量表法、硬性分配法、排队法）；成果法（生产能力衡量法、目标管理法）。(237) 29、HR需求预测方法：（定性分析）德尔菲法，也称专家评估法，是一种直觉预测法；（定量分析）数学模型法，也称回归分析法，简单的回归分析法是趋势分析法，复杂的回归分析法是计量模型分析法；劳动定额法；转换比率法；计算机模拟法；时间序列分析法，这种方法的缺点是没有考虑将来重大影响的事件。；工作实践法；典型事例法；工作日志法。(159) 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