

人力资源管理师应答案例分析 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/463/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_463019.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/463/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_463019.htm)

在职业技能培训中，案例分析法又称个案分析法，它是围绕一定的培训目的和要求，将实际中真实场景加以典型化处理，形成供考生思考分析和决断的案例，通过独立研究和相互讨论的方式，来提高考生的分析及解决问题的能力的一种培训方法。同时，在职业技能鉴定的知识考试以及技能考核中，案例分析法又是检测考生综合能力的一种考试方法。（一）案例分析题的特点案例分析题具有一定的典型性，并与所对应的理论知识或职业技能有直接的联系。案例分析题一般具有以下基本特点：

（1）在人力资源管理的实践中较难解决的工作问题；（2）工作中经常发生的需要妥善解决的问题；（3）采取必要的措施和策略，今后尽可能避免使其不能再次发生的问题；（4）对企业人力资源管理活动具有指导、借鉴或引起人们思考，给大家带来某些启示的问题。案例分析类试题是根据人力资源管理师对应等级的技能要求提出的，一道案例分析题可能包含着某个特定范围内的若干个知识和技能鉴定点。案例分析类试题采用文字描述的方式，对企业人力资源管理活动中经常出现的问题进行简单的叙述，然后再提出一些有针对性的问题。考生需要回答的是的问题往往是企业管理中的“热点”“疑点”“焦点”或者是“难点”。（二）案例分析题的类型案例分析题是让考生根据给出的案例情节，综合运用所学的理论知识和自身所掌握的技能，对某一专题进行诊断和剖析，以达到检测考生的专业技能水平，以及解决实际问题

的能力。考生在回答试题时，应当从企业人力资源管理的现实出发，以事实和数据为依据，通过分析案例、明确问题、探讨成因，提出多种可供选择的方案以及找出最优化方案等多个具体的分析步骤，才能最终完成答题。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)