

2007年助理人力资源管理师网 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/468/2021_2022_2007_E5_B9_B4_E5_8A_A9_c67_468096.htm 性质、特点：1、HR特征：能动性；增值性；战略性；再生性；时效性；物质性；可用性；有限性；磨损性。2、HRM特点：以人为本；动态管理；人性化管理；战术及战略结合；决策层；主动开发型。传统人事特点：以事为中心；静态管理；制度化、程序化管理；战术性管理；执行层；被动反应型。3、培训开发工作特性：经常性；超前性；培训效果的后延性。4、信息调研具体要求：准确性；系统性；针对性；及时性；适用性；经济性。5、信息处理要求：及时性；准确性；适用性；经济性。6、入职培训的特点：基础性培训；适应性培训；非个性化培训。7、晋升培训的特点：以员工发展规划为依据；培训时间长，内容广；各种培训方法并用。8、职业发展计划的特性：可行性；适时性；适应性；持续性。9、绩效的性质特点：多因性；多维性；动态性。10、绩效考评的特点：关联性；指向性；层次性与针对性；时限性；过程集合性；严肃性（正式性或非正式性）11、起草绩效管理制度的要求：全面性与完整性；相关性与有效性；明确性与具体性；可操作性与精确性；原则一致性与可*性；公正性与客观性；民主性与透明性。12、职业的特征：目的性；社会性；稳定性；规范性；群体性。13、劳动要素的特点：动力性；自我选择性；个体差异性；非经济性。14、集体合同的特征：主体平等性；意思表示一致性；合法性；法律约束性。15、劳动合同的特点：劳动合同的主体具有特定性；劳动合同属于双务合同；劳动合同属于法

定要式合同。16、企业劳动关系管理制度的特点：制定主体的特定性；企业与劳动者的共同点,它是企业经营权与职工民主管理权相结合的产物。17、招聘申请表的特点：节省时间；准确了解；提供后续选择参考。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。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