

人力资源管理师出题人串讲二 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54225.htm 第二章 招聘与配置 工作分析、结构化面试、战略特征、招聘的渠道和方法、离职与离职面谈、不同人员的最佳测试方案 组织的外部环境因素：法律、政策 内部环境：投入产出、财务预算、组织文化 人力资源状况分析、数量关系是否对应，结构配置分析、补充的题：人格的类型：常规型（遵规蹈矩）艺术型（创新、变化）管理型（控制和影响别人）研究型（喜欢研究）社会型（和人打交道）现实型 管理得高分不一定管理能力强，只是性格不是能力测试，分析人的性格特征，适合搞什么工作？ A 性格测验和人的才能没关系，只是一种性格倾向，是一个内向型的人，常规现实研究的人，如果大学毕业可以去作现实的，实务性的，操作的，他的管理才能和人际交往倾向比较差，不合作管理 B 考试结果没有特征，建议重考 C 管理能力、社会交往能力都比较好、有创新精神，他比较合适作销售，常规分比较低，需要磨练，在基层锻炼一段时间 人事相宜是原则 招聘需求产生的原因：自然减员 组织业务量变化 现有配置不合理 工作分析的基本流程（重要）：准备阶段：确定分析的目标和重点，制定总体实施方案（建立工作分析小组、选择被分析的工作、确定所需收集的信息内容、选择工作分析的方法、实施时间和活动安排、组织形式与实施者），收集和分析有关的背景资料（国家职业分类标准或国际职业分类标准、组织机构图、工作流程图、部门职能分析、现有工作说明或岗位描述等）。 实施阶段：与参与工

作分析的有关人员进行沟通、制定具体的实施操作计划、实际收集和分析工作信息。结果形成阶段：与有关人员共同审核和确认工作信息，形成职务说明书，形成任职条件说明应用与反馈阶段：职务说明书的使用培训，使用职务说明书的反馈和调整。工作分析的方法，各种方法的具体做法 胜任能力分析（都要看）：时勘的文章，中科院网站上有www.psych.ac.cn/shikan/ 胜任特征分析、面试特别是结构化面试、离职与离职面谈是重点 招聘策略：招聘地点策略、招聘时间策略、招聘渠道和方法的选择、招聘宣传战略的选择表2-3 内部招聘与外部聘的利 不同的招聘方法对不同的招聘对象（灵活掌握） 面试常见的错误与改进 面试目的不明确、不清楚合格者应具备的条件、面试缺少整体结构、偏见影响面试（从众心理） 如何筛选简历？（补充） 学历要求：内松外紧 基础岗位的经验要求：外松内紧 人员生涯的发展趋势：跳槽的频率 阅历的事实依据：学历等的可信性，做行为描述和特征分析，社会阅历和工作经验 自我评价的适度性：不能太夸张 推荐人的资格审定及内容的事实依据 书写格式的规范化与英文水平 联系方式与求职者的自由度 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