

专家讲解人力资源考试技巧 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\\_B8\\_93\\_E5\\_AE\\_B6\\_E8\\_AE\\_B2\\_E8\\_c37\\_54477.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_B8_93_E5_AE_B6_E8_AE_B2_E8_c37_54477.htm)

1、理论考试部分，由于有职业道德，共计20分的题目，一般情况下，并且冷静的话，多数人都能够答对，关键在于审题一定要冷静。和一样，会有一些题目的问法有些特别，所以一定要看清题目；2、对于职业道德的应用题目，同样是选择题目，但是有可能是多项选择，这个时候，在回答问题时，首先要站在保护劳动者利益的角度（《劳动法》是有偏向性的），然后再从法律的角度考虑，最后从的角度出发，不过提醒大家的是，同样要审题严谨；3、对于理论部分，应该是单项选择60道题，多项选择30道题，判断正误10道题，每道题目1分，共计100分，最后要折算成80分；4、这个部分的题目，就看您的基础知识了，因为在这里可能会出现模棱两可的问题，教材上的条条框框比较重要，同时根据条条框框所做的判断更重要。6、最后，是技能部分的考试。技能部分包括概念题目、简答题目、计算题目、方案设计题目、论述说明题目等五种题型。请您一定要记住，审题同样很重要。8、计算题目，关键的核心是在审题严谨的基础上面计算准确，这当中，个人所得税的计算、培训效益分析的两个公式、招聘与配置汇报计算的七个指标、岗位分析技术的应用等计算比较重要，因为教材中的计算题目是有限的；9、对于方案设计题目，关键是建立在或者说原则的基础上，也就是教材中的条条框框。例如，设计招聘表，六个要素是核心，而每个要素中的具体项目是次要，所以，在设计方案或者是拟定模拟制

度时，一定要结合书上的原理、原则、步骤等；10、对于论述题目，和方案设计题目一样，它是建立在相关的原理、原则、步骤的基础上的，所以，在论述时，一定要将这些原理、原则、步骤叙述出来，因为老师阅卷的时候，是看你有没有说出这些东西。另外，对于步骤，如果可以，请您尽量使用流程图来表述，这样不仅清楚，更有利于老师“悦”卷，就有可能得到高的分数. 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)