

助理人力资源管理师复习大纲 - 面试问题设计技巧 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__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_54635.htm 面试问题设计技巧（可能会出案例题让你设计面试问题）：1、开放式提问；2、封闭式提问3、清单式提问；4、假设式提问；5、重复式提问；6、确认式提问7、举例式提问。能举出以上各类提问举出例子和给予例子能做出判断。面试是供需双方通过正式交谈，达到单位能够客观了解应聘者的业务知识水平、外貌风度、工作经验、求职动机等信息；应聘者能够了解到更全面的单位信息的全过程。面试的目标（一般了解）1、对面试考官而言其作为单位的代表，行使单位赋予他的考评、挑选的任务，为了使面试活动成功完成，一般有下列目标：（1）创造一个融洽的会谈气氛，使应聘者能够正常发挥自己的实际水平；（2）让应聘者更加清楚的了解应聘单位的发展情况、应聘岗位的信息和相应的人力资源政策等；（3）了解应聘者的专业知识、岗位技能和非智力素质；（4）决定应聘者是否通过本次面试等。2、对应聘者而言，他虽然处于弱势地位，但他也有挑选的权利，一般他有下列目标（注意掌握）（1）创造一个融洽的会谈气氛，尽量展现出自己的实际水平；（2）有充分的时间向面试考官说明自己具备的条件；（3）希望被理解、被尊重，并得到公平对待；（4）充分的了解自己关心的问题；（5）决定是否愿意来该单位工作等

情境模拟测试法源自国外的角色扮演。其常用方法有：1、公文处理模拟法；2、无领导小组讨论法。由于设置复杂，费时耗资，适合招聘中高层领导时使用。因为其可以多角度全

面观察、分析、判断、评介应聘者，应聘只需很少培训便可上岗，为企业节省培训费用。人员录用的主要策略有 1、多重淘汰式2、补偿式3、结合式 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