

09年人力资源管理师考试第二章复习资料(十一)人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/552/2021_2022_09_E5_B9_B4_E4_BA_BA_E5_8A_c37_552647.htm 2009年全国人力资源管理

师考试考前网上辅导课程最新出炉，全面招生中，本次辅导将全部采用视频授课的形式呈现给广大学员，考生可以随时报名参加学习，由资深老师讲解，权威专家进行24小时免费在线答疑，学员在学习中遇到的问题可随时通过答疑室留言与专家探讨学习。欲报从速！

七、设计招聘方案 例如：展望会计师事务所决定招聘会计和一般管理人员,请您为该公司设计一套招聘方案

招聘方案： 人员招聘是指企业为了发展的需要，根据人力资源规划和分析的要求，寻找吸引那些有能力又有兴趣到本企业任职的人员，并从中选出适宜人员予以录用的过程。

- 1、 招聘目标。此目标已经确定(即会计人员和一般管理人员)
- 2、 招聘前提：一是人力资源规划。二是工作描述与工作说明书它们为录用提供了主要的参考依据，同时也为应聘者提供该工作的详细信息。
- 3、 招聘的过程。员工招聘是一个非常复杂的过程，主要有招募、选择、录用、考试/大评估系列环节。
- 4、 招聘准备
- 5、 招聘实施 (1)招聘渠道选择 分析单位的招聘要求. 分析招聘人员特点. 确定适合的招聘来源. 选择适合的招聘方法. (2)参加招聘会的主要程序 准备展位. 准备资料和设备. 招聘人员的准备. 与有关的协作方沟通联系. 招聘会的宣传工作. 招聘会的工作.
- 6、 初步筛选 (1) 筛选简历的方法. (2) 筛选申请表的方法. (3) 笔试方法.
- 7、 面试的实施 (1) 面试基本步骤. (2) 面试设计与准备. (3) 面试提问技巧.
- 8、 录用
- 9、 聘活动评估

八、写一个招

聘广告九、华夏公司是国内知名的建材生产厂商，因业务发展扩大，需要招聘若干名销售代表，公司通过网站登出广告，一个星期后，公司的人力资源部收到上百份简历，在已经的简历中，常常存在着虚假信息，而且在面试中，应聘者为了获得工作，也常常隐瞒一些真实情况。如果您是华夏公司招聘小姐的一员，考|试/大您将如何处理以下问题：(1)如何甄别简历中的虚假信息?(2)在面试中，应运用哪些技巧获得应聘者的真实信息? 甄别简历中的虚假信息可从以下方面：A分析简历结构 B看简历的客观内容 C判断是否符合职位技术和经验要求 D简历中的逻辑性 E对简历的整体印象 面试中，运用哪些技巧来获得应聘者的真实信息? 答：1、避免提出引导性的问题。 2、有意提问一些矛盾的问题，引导应聘者做出可能矛盾的回答，来判断应聘者是否在面试中隐瞒了真实情况。 3、通过离职的原因、求职目的、个人发展、对应聘职位的期望等方面加以考虑，再与其他的问题联系起来综合加以判断。考|试/大如果应聘者属于高职低求、高薪低求，离职原因讲述不清，或频繁离职，则须引起注意。在这方面，一定要注意通过应聘者的工作经历分析应聘者的价值取向，而不要轻信应聘者自己的观点。 4、所提问题要直截了当，语言简练，有疑问可马上提问，并及时做好记录。并且不要轻易打断应聘者的讲话，对方回答一个问题，再问第二个问题。 5、面试中，除了要倾听应聘者回答的问题，还要观察他的非语言的行为，如脸部表情、眼神、姿势、讲话的声调语调、举止，从中可以反映出对方的一些个性、诚实、自信心等情况。人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课

堂希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛gt.>."#F8F8F8" 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