

人力资源资格认证考试案例分析题的类型

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/636/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_636547.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/636/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_636547.htm)

案例分析题的类型

案例分析题是让考生根据给出的案例情节，综合运用所学的理论知识和自身所掌握的技能，对某一专题进行诊断和剖析，

以检测考生的专业技能水平以及解决实际问题的能力。考生在

答题时，应当从企业人力资源管理的现实出发，以事实和数据为

依据，通过分析案例、明确问题、探讨成因、提出多种可供选择的

方案以及找出最优方案等多个具体的分析步骤，才能最终完成答

题。第一篇考生应试指导 案例分析题大致

可分为以下几种类型：1. 描述评价型。即案例分析题只描述解决某

一问题的全过程，包括其实际后果。不论其成功或失败。这样的试

题是要求考生做“事后诸葛亮”，留给考生的分析任务只是对案例

中的具体做法进行事后剖析，要求考生提出具体的分析意见和改进

的建议，以检测考生对企业人力资源管理现存问题进行判断和剖析的

能力。2. 分析决策型。即案例分析题只介绍某一有待解决的问题，

由考生去分析并提出对策。这类试题能有效地检测考生对人力资源

管理原理的认知度以及人事决策的能力。3. 方案设计型。即通过

案例所给出的环境、条件和可供使用的资源，要求考生运用自身的

才智，提出具体的切实可行的工作计划或者实施方案，以检测考生

实际作业的能力和管理水平。应答案例分析题一般需要经过七个基

本环节(见图5)，可以终止于七个环节中的任意一个环节。例如，

若写到第三个环节，即问题产生原因已找出，留给考生去做的事便

是对症下药。在这种情况下

，考生首先要提出若干可供选择的方案或对策；然后对备选方案进行逐一权衡比较，从中找出最优方案；最终做出正确的决策。若只指出问题，列出主次，则原因这一环节也有待考生去查找，考生的任务便加重了，案例的分析难度也就相应增加了。如此逐步上溯到案例的“第一幕”，即头绪纷繁的工作环境、条件与情景，即找出此情景中究竟存在哪些问题留待考生去解决，则案例的难度就更大了。反之，案例中七个环节均已覆盖，即介绍了解决问题的全过程及其后果，考生也能对此类案例做一番“品头论足”，这便是前面所介绍的“描述评价型案例”。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)