

人力资源资格认证考试考生应当如何应答案例分析题  
人力资源师考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/636/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_636548.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/636/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_636548.htm)

考生应当如何应答案例分析题  
在职业技能培训中，案例分析法又称个案分析法，它是围绕一定的培训目的和要求，将实际中真实的场景加以典型化处理，形成供考生思考分析和决断的案例，通过独立研究和相互讨论的方式，提高考生分析及解决问题能力的一种培训方法。同时，在职业技能鉴定的知识考试以及能力评鉴中，案例分析法又是检测考生综合能力的种考试方法。一般来说，案例分析类试题在企业人力资源管理师的职业技能鉴定中占有一定的比重，它成为检测考生对人力资源管理理论知识的理解和掌握的程度，以及评判考生职业能力水平的一种不可或缺的重要形式，对此应当引起考生足够的重视。

案例分析题的特点  
案例分析题具有一定的典型性，并与所对应的理论知识或职业技能有直接的联系。案例分析题一般具有以下基本特点：(1)在人力资源管理的实践中较难解决的工作问题；(2)工作中经常发生的需要妥善解决的问题；(3)采取必要的措施和策略，今后尽可能避免使其再次发生的问题

；(4)对企业人力资源管理活动具有指导、借鉴意义，或引起人们思考，给大家带来某些启示的问题。案例分析类试题是根据人力资源管理师对应等级的技能要求提出的，一道案例分析题可能包含着某个特定范围内的若干个知识和技能鉴定点。案例分析类试题采用文字描述的方式，对企业人力资源管理活动中经常出现的一些问题进行简单的叙述，然后再提出一些有针对性的问题，请考生回答。考生需要回答的这些

问题往往是企业管理中的“要点...热点...‘疑点...‘焦点”或者是“难点”。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)