

2009年助理人力资源管理师考试各章要点讲解人力资源管理师考试 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_2009_E5_B9_B4_E5_8A_A9_c37_636648.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！第一章人力资源规划 第二章 招聘与配置 重点章节。特别注意招聘申请表的设计、员工招聘的方案设计、招聘的原则。选择题可能出现在：人员配置的主要原理、招聘渠道问题、人员选拔方法等领域。问答题可能出现在人员招聘面试的基本步骤、简历筛选 招聘过程管理(要认真反复地看)(招聘的前提与过程) 人员配置的主要原理 确定岗位分析信息的主要内容。注意跟工作分析略有区别 工作分析的基本方法有 招聘申请表特点分析 招聘申请表设计(可能有方案设计，考试/大注意掌握去的功能特点及掌握设计要领) 招募的方法(特点、适合找那类人才，适用范围) 内部招募的主要方法 外部招募的主要方法 校园招聘的注意问题 筛选简历的方法 笔试方法 优缺点，最古老 人员招聘面试的基本步骤(要掌握)(准备阶段) 面试问题设计技巧(可能会出案例题让你设计面试问题)：能举出以上各类提问举出例子和给予例子能做出判断。 面试的目标 情境模拟测试法 心理测试法(能力测试的类型) 心理测试的注意问题 成本效益评估 录用比=录用人数/应聘人数 × 100% 招聘完成比=录用人数/计划招聘人数 × 100% 应聘比=应聘人数/计划招聘人数 × 100% 总成本效用=

录用人数/招聘总成本 招募成本效用=应聘人数/招募期间的费用
选拔成本效用=被选中人数/选择期间的费用 录用成本效用=正式录用的人数/录用期间的费用
招聘收益-成本比=所有新员工为组织创造的总价值/招聘总成本 第三章 培训与开发
可能的题型有简答题和计算题，考试/大特别注意企业培训制度、培训方法的选择
制定培训的基本原则(1、7) 培训制度的内容 培训需求 培训需求信息主要来源的渠道
培训需求信息收集方法 培训需求表的设计 遴选培训机构考虑的问题 培训前准备工作
知识或技能传授的方法 培训实施计划控制步骤 教室布置的决定因素 培训中对培训效果的跟踪与反馈
评介培训成果的类型 第四章绩效管理 可能的题型是简答题。绩效管理制度的基本内容和要求，
绩效考评的内容和标准 制定绩效制度的基本原则 绩效制度的基本内容 绩效考评的内容(能力，业绩，态度)
(态度是向业绩转换的中介，注意与业绩考评的不同) 员工考评的程序 绩效管理的考评类型
绩效管理考评的方法 每个方法的含义 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