

人力资源资格认证 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_644902.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