

2010年中级经济师人力资源专业与实务备考辅导人力资源管理(10)经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E4_B8_AD_c49_646678.htm 人员甄选方法节名知识点重点小计XYZK人员甄选方法1154206内容详解：一、筛选申请材料（一）个人简历与申请表的特点Y1优点：在于形式灵活。缺点：存在自我夸大的倾向。（2007年单选）（二）申请表的主要内容Z1 一张完整的申请表格应当使组织了解到以下四方面的信息。（1）有关申请人的客观信息。如姓名、年龄、性别、受教育的情况等。（2）申请人过去的成长与进步情况。如申请人的工作经历，过去工作中所取得的成绩，所担任的工作岗位，所获得的奖励与肯定。（3）申请人的工作稳定性求职动机。如工作迁移的次数，离职的原因。（4）还有些可以帮助组织预期求职者实际工作绩效的信息。（三）设计求职申请表时需要注意的事项 X1 求职人员申请表的设计要以职位说明书为依据，每一栏目均有一定的目的，不要繁琐、重复。另外，申请表的设计还需要符合国家的法规与政策。二、专业笔试法（2005年多选）X2 目前在我国组织人员的招聘过程中被广泛应用。笔试的形式一般有以下两种。（一）论文形式的笔试（二）测验形式的笔试 该种笔试以是非法、选择法、填充法或对比法来考察应聘者的能力和观点。笔试的目的是选择合适的员工，试题设计自始至终要符合测试目标。一般来说，专业知识考试（营销知识、会计知识考试）、一般知识测试（外语考试、计算机知识考试），往往采用笔试的方式，专业笔试比较适合于作为初步筛选的

工具。（2007年单选）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