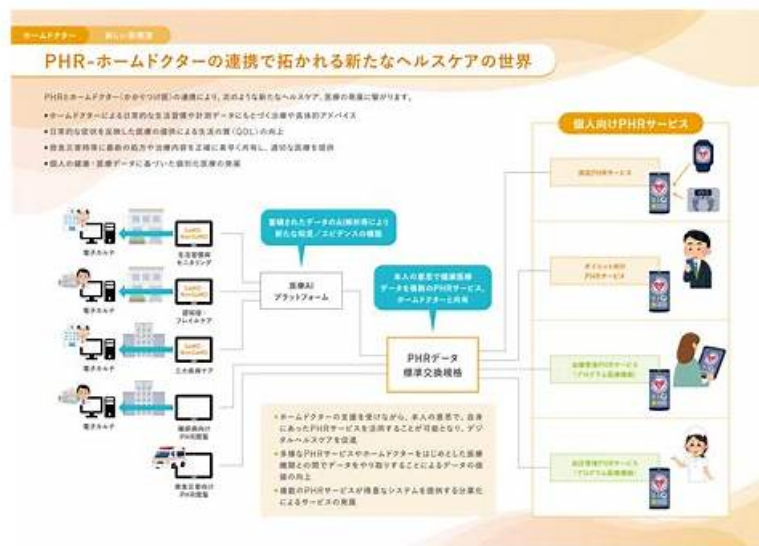


PHR專門知識內容、PHR模擬練習



P.S. GoShikenがGoogle Driveで共有している無料かつ新しいPHRダンプ: <https://drive.google.com/open?id=1x8XtKd1YdhxErS54Hfvuptjvbnht9Gb3>

PHR認定試験についてのことですが、GoShikenは素晴らしい資質を持っていて、最も信頼できるソースになることができます。何千何万の登録された部門のフィードバックによって、それに大量な突っ込んだ分析を通じて、我々はこのサプライヤーがお客様にもっと新しいかつ高品質のPHR資料を提供できるかを確かめる存在です。GoShikenのHRCIのPHRトレーニング資料は絶え間なくアップデートされ、修正されていますから、HRCIのPHR試験のトレーニング経験を持っています。現在、認証試験に合格したいのならGoShikenのHRCIのPHRトレーニング資料を利用してください。さあ、最新のGoShikenのHRCIのPHR問題集にショッピングカートに入れましょう。あなたに予想外の良い効果を見せられますから。

PHR試験に受験資格を得るには、少なくとも2年の専門的な人事経験が必要です。また、学士号以上の資格を持つ場合は1年の経験で資格を取得できます。試験はコンピュータベースで、150問の多肢選択問題から構成されています。受験者は3時間以内に試験を受ける必要があり、合格点は500点です。

PHR認定の対象となるには、候補者は特定の教育と経験の要件を満たす必要があります。彼らは、少なくとも2年間の専門的な人事経験、または人事または関連分野の修士号を取得した1年の経験を持っている必要があります。さらに、候補者は高校の卒業証書または同等のものを保持する必要があります。認定試験は、175の複数選択の質問で構成されており、完了するまでに約3時間かかります。

HRCPHHR（人事のプロフェッショナル）認定試験は、人事分野で働くプロフェッショナルのための世界的に認知された認定プログラムです。この認定は、成功するために必要な知識、スキル、コンピテンシーを検証することを目的としています。試験では、ビジネスマネジメント、人材獲得、従業員関係、報酬、福利厚生など、人事分野のさまざまな側面に関する受験者の知識をテストします。

>> PHR專門知識內容 <<

PHR模擬練習 & PHR日本語版

21世紀には、{Examcode}認定は受験者の特定の能力を表すため、社会ですます認知されるようになりました。ただし、{Examcode}認定を取得するには、PHR試験の準備に多くの時間を費やす必要があります。PHR模擬試験を購入すると、当社のウェブサイトはプロの技術を使用してすべてのユーザーのプライバシーを暗号化し、ハッカーの盗用を防ぎます。私たちは、ビジネスがお客様のために十分に考慮された場合にのみ継続できると考えているため、当社の評判を損なうような行為は一切行いません。PHR試験問題に完全な信頼を寄せていただければ幸いです。失望することはありません。

HRCI Professional in Human Resources 認定 PHR 試験問題 (O85-O90):

質問 # 85

There are seven stages of internal consulting that an HR Professional must be familiar with. Consider this scenario: Frances has developed an HR training plan for her organization. The plan is comprehensive, aggressive, and will provide organizational development for all levels of employees in the company. Frances is presenting her plan to her organization's management. What level of internal consulting is Fran participating in?

- A. Exploring the situation
- **B. Gaining agreement to the project plan**
- C. Presenting the findings and recommendations
- D. Reviewing, transitioning, and evaluating the project

正解: B

質問 # 86

A receptionist has a need for intermittent leave of absence. Which of the following staffing methods would be most cost-effective to fill the vacancy?

- **A. On-call employee**
- B. Full-time transfer
- C. Intern program
- D. Seasonal worker

正解: A

解説:

Using an on-call employee provides flexibility and cost efficiency to cover intermittent absences without the commitment of hiring a full-time replacement or seasonal worker. It ensures minimal disruption with lower costs.

Official Extract:

"On-call staffing provides flexible coverage for short-term or intermittent workforce needs, minimizing costs associated with traditional hiring methods." (Source: HRCI PHR Content Outline 2024-2025, Talent Planning and Acquisition Section, Flexible Staffing Strategies)

質問 # 87

What records should be stored separately from personnel files?

- **A. Wage garnishments**
- B. Written warnings
- C. Resignation letters
- D. Severance agreements

正解: A

解説:

Wage garnishments and other personal financial/legal documents must be stored separately from general personnel files to protect confidentiality and comply with data privacy regulations.

Official Extract:

"Confidential records, including wage garnishments, medical records, and background checks, must be maintained separately from personnel files to ensure privacy and legal compliance." (Source: HRCI PHR Content Outline 2024-2025, Employee and Labor Relations Section, Recordkeeping and Confidentiality Standards)

質問 # 88

Validity is an important part of the interview process. All HR Professionals should recognize validity through the interview process. Which one of the following is not one of the four types of validity?

- A. Content validity
- B. Construct validity
- C. Predictive validity
- **D. Professional validity**

正解： D

質問 # 89

Jan is the HR Professional for your organization. An employee within the organization has filed a charge with the EEOC that discrimination has been done by your organization against her. The EEOC has investigated the case and has found that there is no reasonable cause against your company. The person filing the charge, however, still believes that discrimination has occurred. How long does this person have, to file a lawsuit against your company?

- A. Once the EEOC has found that there is no reasonable cause, the complainant can still file a lawsuit within 90 days of the EEOC's findings.
- B. Once the EEOC has found that there is no reasonable cause, the complainant can still file a lawsuit within 30 days of the EEOC's findings.
- C. Once the EEOC has found that there is no reasonable cause, the complainant cannot file a lawsuit to sue.
- D. Once the EEOC has found that there is no reasonable cause, the complainant can still file a lawsuit within 180 days of the EEOC's findings.

正解： A

質問 # 90

• • • • •

PHR試験に問題がある場合は、無料のデモを検討してください。弊社の最新のPHR試験トレントは、この業界では完璧な模範であり、さまざまな程度の試験受験者向けの明確なコンテンツに満ちています。最新のPHR試験トレントの結果は驚くほど驚くべきもので、試験受験者の98%以上が目標を無事に達成しました。また、PHRテストダンプにより、あらゆる種類の教材の精度が非常に高いことが保証されました。

PHR模擬練習: <https://www.goshiken.com/HRCI/PHR-mondaishu.html>

- [illegible]

さらに、GoShiken PHRダンプの一部が現在無料で提供されています: <https://drive.google.com/open?>

id=1x8XtKd1YdhxErS54Hfvuptjvbnht9Gb3