

北京大学《EMBA人力资源管理案例教学》案例26 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/177/2021\\_2022\\_E5\\_8C\\_97\\_E4\\_BA\\_AC\\_E5\\_A4\\_A7\\_E5\\_c71\\_177933.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/177/2021_2022_E5_8C_97_E4_BA_AC_E5_A4_A7_E5_c71_177933.htm) 斯坦罗泰克公司的人员招聘 大部分斯坦罗泰克公司的员工都在工厂工作。每当需要聘用人员时，工厂经理帕特瑞克·希姆就招聘所需要的人员，并将人员招聘情况通知部门主管。该工厂经理是根据他与应聘人员短暂的几分钟面谈得出的个人判断来选聘员工的。在这个简短的会谈之前，帕特瑞克的秘书审查候选人的过去经历、受教育程度，并通过证明人核查情况。来源：[www.examda.com](http://www.examda.com) 一旦候选人被聘用，他或她先到工厂去完成一些诸如填写申请表和简要的身体检查等正式手续。然后被聘用人员就会得到所分配的工作。工作指示仅持续几分钟时间。新员工无论何时遇到困难，都会得到一些指导和帮助。斯坦罗泰克公司员工的流动程度超过该行业的平均水平。每个月都有一部分员工辞职。他们中的一些是由于不能适应其工作环境，而另一些则是因为不能满足工作标准。由于公司一直在盈利，工厂经理或公司主管不必为了人员流动问题而烦恼。但是，帕特瑞克完全意识到所存在的人员流动问题。**【思考题】**你认为在斯坦罗泰克公司中人员流动与企业的招聘方法之间是否存在联系？你对斯坦罗泰克公司在改进招聘程序方面有何建议？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)