

经济师中级人力资源考试辅导讲义(七) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/236/2021_2022__E7_BB_8F_E6_B5_8E_E5_B8_88_E4_c49_236592.htm 第八章 人员招聘第一节 招聘计划与渠道一、招聘计划的主要内容：1、录用人数以及达到规定录用率所需要的人员；2、从候选人应聘到雇佣之间的时间间隔；3、录用基准；（除个人基本情况外，录用人才的标准可以归结为五个方面：与工作相关的知识背景、工作技能、工作经验、个性品质、身体素质）4、录用来源；（费用最高的来源一般是猎头公司，招聘高级管理人才时适用）5、招聘录用成本计算；二、招聘计划的选择（一）招聘来源选择：1、内部人员调整。招聘时内部调整优先于外部选聘。但要注意保证筛选的公开、公正性，对于不被选用的员工，管理者要详细说明原因并提出期望，展示将来的机会。2、外部选聘。在下列情况下，适用外部选聘：（1）补充初级岗位；（2）获取现有员工不具备的技术；（3）获得能够提供新思想且具有不同背景的员工。退伍转业军人具有明确的目标和团队取向，有高度责任感和纪律性，并具备优秀的身体素质和道德品质，对那些强调全面质量管理和组织忠诚度的企业来说，这是一个很好的员工来源。（二）招聘方法的选择……（三）招聘方法与来源匹配第二节 人员筛选技术大体分为专业笔试、面试、纸笔类心理素质测评、行为模拟测试四种类型。1、科学的心理测验具有以下特点：（1）客观性；（2）标准化；（3）有稳定的常模；（4）测验信度（测验分数的一致性和稳定性）；（5）测验效果（所测内容与预期的符合程度）2、心理测验主要有两方面的功能：（1）判

断个体具有什么样的优势，即诊断功能；（2）鉴定在将来所从事的工作中，成功和适应的可能性，即预测功能。

3、在人员评估中常用的行为模拟法有以下几种形式：工作任务完成、角色扮演（推销员与顾客、上司与下属、服务人员与客户）、评价中心技术。

4、“评价中心”是用于评价、考核和选拔管理人员的方法。该方法的核心手段（最重要的方法）是情境模拟测验。评价中心包括公文筐测验、角色扮演（评价中心中主要模拟上、下级对话形式）、小组互动测验。

第三节 内部招聘和内部劳动力市场

1、内部招聘的不足之处：未获批准的员工会被影响工作情绪；新领导人往往缺乏权威性；最大弊端在于近亲繁殖问题。因此，要在内部提升并提高雇员士气和忠诚感的收益和近亲繁殖的缺点之间进行平衡是有困难的。

2、内部招聘的常用方法：工作公告和投标程序。（费时、费钱，且不论成功与否，均易受员工抱怨）

3、内部劳动力市场其实已演化为一种特定的人力资源政策，是一种劳动力分配的管理系统。在组织中可以找到许多与内部劳动力市场有关的变量，包括：确定晋升的标准、允许加入内部劳动力市场的雇员的数量、结构和文化特点。

4、一般来说，支持工作的长期性的因素是导致内部劳动力市场发展的重要前提。

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