

招聘中的招募规划和甄选规划人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/514/2021\\_2022\\_\\_E6\\_8B\\_9B\\_E8\\_81\\_98\\_E4\\_B8\\_AD\\_E7\\_c37\\_514898.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/514/2021_2022__E6_8B_9B_E8_81_98_E4_B8_AD_E7_c37_514898.htm) 办公室里的人都屏住呼吸，竖着耳朵在听人事部部长办公室里传出的吵闹声。前面听得不太清，只知很是激烈，未了，张部长沉闷地低吼：“当初我真是瞎了眼，竟让你进了公司！”“对，你就是瞎了眼！”小刘清脆地回了一句，扭头而出，留下重重的关门声。这句话深深地刺伤了张部长，晚上，便把一切都看在眼里的老陈叫出去喝酒。三杯酒下肚，张部长终于提起上午的事，“是我亲自把这些人招到公司，他们不但不知恩图报，自己干不好工作，最后都要把气撒在我头上。老陈，我们是二十多年的朋友了，一同在公司也工作了七八年，你说句心里话，难道我真‘瞎了眼’？”老陈是个实在人，经不住张部长三番五次追问，便将同事们的议论变成自己的话说了出来，“这事也不是头一回，技术部的小高，半年来也没干下一件实事，他的专业不对；销售部的小赵，业绩还抵不上半个老业务员，他以前根本没干过；公关部的小沈，一来就得罪了孙局长，那丫头是个直肠子；还有……”“你是不是觉得我看人不准？可当初他们可都说自个儿行！”“找工作嘛，谁不说自个儿行？问题是不能单凭一双眼睛看人呀。”……夜深临别，张部长终于承认自己是凡胎肉眼，决心去学习一些先进的招聘技术。外部人员补充规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，通过有计划地吸收组织外部人员，从而对组织中长期内可能产生的空缺职位加以补充的规划。外部人员补充规划是关于如何让HR从外部流入内部的规

划。或许您对子规划还有些许陌生，或是不曾重视，但当您了解这些子规划后，可能会有新的看法。不妨把这些规划引入您的公司，看看会与以往有何不同。对比预测的人力资源需求与供给的结果，分析企业未来有哪些岗位将空缺。如果没有合适的内部人胜任这些岗位，就要考虑从外部招聘人员作为储备；如果有合适的内部人接任，则要考虑调动内部员工后又会出现哪些职位空缺，最后空缺的职位也必须从外部吸收人员补充。因此，只要供小于求，就要考虑吸收外部人员，以备填补直接空缺或间接空缺的岗位。制定外部人员补充规划的目的是有计划地吸纳人员以补充未来空缺职位。外部人员补充规划不仅是简单地计划需要引进什么人员、引进多少人员，还要配合制定一系列的计划以保证能招到合适的人力资源。根据规划的步骤和内容，可以将外部人员补充规划再分成两个子规划，即招募规划和甄选规划。招募规划 招募是指组织确定人力资源需求，吸引候选人来填补岗位空缺的活动。招募规划吸引的对象包括内部候选人和外部候选人，但此处它是作为外部人员补充规划的子规划，所以只讨论与外部候选人有关的活动。招募过程 在开始一项工作前，没有人会拒绝先了解整个工作的过程。几乎每个成功人士都希望事先了解下一行动将经历哪些环节，可能不清楚将要做什么而成功的唯有上帝。上帝看到天地间缺什么便创造什么，因此陆续有了光、穹隆、陆海、日月星辰、游鱼飞鸟、爬虫走兽和人。Godsawthatitwasgood（上帝看了认为好），最终，上帝很满意自己创造的万物。然而上帝本是人类创造的神，人终究是人，不能指望奇迹。如果不敢自比上帝，那还是理性行事的好。《备战》在分析每一个规划前，将尽可能地

先介绍其过程或步骤。 "#F8F8F8" 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)