

助理人力资源管理师-各章要点(二) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E5\\_8A\\_A9\\_E7\\_90\\_86\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_54400.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_54400.htm)

面试的目标 一、面试的过程 面试是供需双方通过正式交谈，达到单位能够客观了解应聘者的业务知识水平、外貌风度、工作经验、求职动机等信息；应聘者能够了解到更全面的单位信息的全过程。 二、面试的发展 三、面试的目标 1、对面试考官而言其作为单位的代表，行使单位赋予他的考评、挑选的任务，为了使面试活动成功完成，一般有下列目标：（1）创造一个融洽的会谈气氛，使应聘者能够正常发挥自己的实际水平；（2）让应聘者更加清楚的了解应聘单位的发展情况、应聘岗位的信息和相应的人力资源政策等；（3）了解应聘者的专业知识、岗位技能和非智力素质；（4）决定应聘者是否通过本次面试等。 2、对应聘者而言，他虽然处于弱势地位，但他也有挑选的权利，一般他有下列目标：（1）创造一个融洽的会谈气氛，尽量展现出自己的实际水平；（2）有充分的时间向面试考官说明自己具备的条件；（3）希望被理解、被尊重，并得到公平对待；（4）充分的了解自己关心的问题；（5）决定是否愿意来该单位工作等。 其他选拔方法 一、情境模拟测试法 源自国外的角色扮演。其常用方法有：1、公文处理模拟法；2、无领导小组讨论法。 二、心理测试法 1、能力测试（1）普通能力倾向测试。（2）特殊职业能力测试。（3）心理运动机能测试。包括：一是心理运动能力；二是身体能力。 2、人格测试 所谓人格，由多种人格特质组成，大致包括：体格与生理特质、气质、能力、动机、

价值观与社会态度等。3、兴趣测试 员工录用有关事宜 人员录用的决策 一、人员录用的主要策略有：1、多重淘汰式 2、补偿式 3、结合式 二、人员录用的标准有：1、以人为标准 2、以职位为标准 3、以双向选择为标准 招聘活动的评估方法 成本效益评估 招聘成本效益评估是指对招聘中的费用进行调查、核实，并对照预算进行评价的过程。招聘成本的效益评估是鉴定招聘效率的一个重要指标。1、招聘成本。招聘成本分为招聘总成本与招聘单位成本。2、成本效用评估。成本效用评估是对招聘成本所产生的效果进行的分析。它主要包括：招聘总成本效用分析；成本效用分析；人员选拔成本效用分析、人员录用成本效用分析。计算方法是：总成本效用=录用人数/招聘总成本 招募成本效用=应聘人数/招募期间的费用 选拔成本效用=被选中人数/选择期间的费用 录用成本效用=正式录用的人数/录用期间的费用 3、招聘收益 - 成本比。此比越高，则说明招聘工作越有效。招聘收益 - 成本比=所有新员工为组织创造的总价值/招聘总成本 数量与质量评估 录用比=录用人数/应聘人数 × 100% 招聘完成比=录用人数/计划招聘人数 × 100% 应聘比=应聘人数/计划招聘人数 × 100% 信度与效度评估 信度与效度评估是对招聘过程中所使用的方法的正确性与有效性进行的检验，是对测试方法的基本要求。1、信度评估。主要是指测试结果的可靠性或一致性。2、效度评估。效度，即有效性或精确性，是指实际测到应聘者的有关特征与想要测的特征的符合程度。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)