

2006年助理人力资源管理师复习笔记(八) 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_2006_E5_B9_B4_E5_8A_A9_c37_54546.htm

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： $\text{总成本效用} = \text{录用人数} / \text{招聘总成本}$
 $\text{招募成本效用} = \text{应聘人数} / \text{招募期间的费用}$
 $\text{选拔成本效用} = \text{被选中人数} / \text{选择期间的费用}$
 $\text{录用成本效用} = \text{正式录用的人数} / \text{录用期间的费用}$
- 3、招聘收益 - 成本比。此比越高，则说明招聘工作越有效。 $\text{招聘收益 - 成本比} = \text{所有新员工为组织创造的总价值} / \text{招聘总成本}$

数量与质量评估
录用比 = $\text{录用人数} / \text{应聘人数} \times 100\%$
招聘完成比 = $\text{录用人数} / \text{计划招聘人数} \times 100\%$
应聘比 = $\text{应聘人数} / \text{计划招聘人数} \times 100\%$

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