

全国人力资源总监高等教材难点分析与解答(四)(1) 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_85_A8_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_54565.htm 第四章 员工招聘 本章

概述：本章主要内容包括员工招聘的含义、作用及特点，招聘员工的来源及招聘方式，员工招聘面试和测试，以及员工招聘评估。本章第一节先介绍了员工招聘的含义、作用、特点及程序。员工招聘包括制定招聘计划、发布招聘信息、接待和甄别应聘人员、发出录用通知书、评价招聘效益。本章第二节介绍招聘员工的来源及招聘方式。招聘员工来自组织内部的，叫内部招聘，内部招聘能提高组织招聘的效益，因而大多数组织通常先考虑内部招聘；内部招聘主要有员工晋升、平级调动、工作轮换和招回原职工等几种形式，主要通过职务海报、口头传播、从公司的人员记录中选择、以业绩为基础的晋升表等形式来传递招聘信息。当招聘人员来自组织外部（具体来源于企业内部人员的介绍推荐、上门求职者、劳务中介机构的介绍、教育机构的推荐）叫外部招聘；外部招聘能给组织带来新观念、新思想、新技术和新方法，能较客观地评价组织工作，洞察存在的问题等优势；外部招聘一般通过招聘广告、网上招聘、企业兼并中的招聘来传递招聘信息。本章第三节介绍员工招聘面试和测试。面试通过供需双方正式交谈，能够实现组织和应聘者双向选择；从面试的组织形式来看，面试可分为结构性面试、非结构性面试、压力面试；结构性面试事先设置面试内容框架和问题清单，其方式包括个别面试、小组面试和成组面试；非结构性面试前无需作面试问题的准备，只需掌握拟聘职位的基本情况即

可；压力面试借一开始就提问攻击性问题，来了解应聘者承受压力、情绪调整的能力；面试中合理安排提问内容、提问方式和提问问题的类型是十分重要的。本节的另一部分内容是员工选拔测试，包括心理测试与智能测试；其中，心理测试主要集中于对应聘者潜力的测试，具体包括职业能力倾向性测试、个性测试、价值观测试和职业兴趣测试等；个性测试又主要有自陈式测试和投射测试；价值观测试是指通过对应聘者道德方面如诚实、质量和服务意识等价值观的测试，来深入了解应聘者的价值取向，作为选拔录用的一种补充性依据；职业兴趣测试从艺术取向、习俗取向、经营取向、研究取向、现实取向、社交取向等方面测定管理人员的职业兴趣。本章第四节介绍员工招聘的作用，重点介绍员工招聘评估指标体系及有关的评估方法。全面地进行员工招聘评估需从招聘结果的成效评估和招聘方法的成效评估两方面展开，这两类评估又有各自的评估指标体系，评估指标可能又有再次一级的评估指标，从而构成了员工招聘评估的指标体系网。

学习目标与要求：通过本章学习，旨在使学者了解掌握员工招聘的一般程序、员工招聘面试和测试的一般方法，以及员工招聘评估的指标体系。具体要求如下：1．了解新时代（去掉）员工招聘的新（去掉）特点；2．掌握员工招聘的一般程序；3．了解（掌握）招聘员工（员工招聘）的内部来源程序（去掉）和外部来源及其招聘方式；4．掌握员工招聘方式（包括各方式的特点、适用范围、优点和缺点）；（掌握员工招聘面试和测试的主要方式）5．掌握员工招聘结果考核的指标与考核方法。（评估指标体系）重点1．员工招聘的一般程序。2．员工内部招聘和外部招聘的主要方

式。 3 . 员工招聘面试和招聘测试的主要方式及其特点。 4 . 员工招聘的评估指标体系。 难点 员工招聘信度和效度概念的理解及其指标体系的测试。 应用： 模拟场景进行员工招聘测试和招聘面试。 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