

全国人力资源总监高等教材巩固练习第四章 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\\_54705.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_85_A8_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_54705.htm) 第四章 一、名词解释

1. 结构性面试 2. 非结构性面试 3. 招聘的信度 4. 招聘的效度

二、简答题 1. 试述员工招聘的特点，与传统员工招聘相比，现代员工招聘中用人部门与人力资源部的职责功能有何不同？ 2. 试述员工招聘的一般程序。 3. 员工内部招聘和外部招聘的主要方式分别有哪些？ 4. 员工面试、测试有哪些主要方式，各有什么特点？ 5. 招聘信度、招聘效度应如何衡量？

三、总结训练/案例分析题 1. 根据课件有关内容的介绍，将招聘评估各项指标按内在从属关系绘一名为“招聘评估指标体系图”。 2. 案例分析“炒人才”是管理败笔 有一幅漫画，画的是武大郎重开饼店，要张榜招聘员工，要求身高有一米七，文凭至少是本科。类似这样的人才炒作随着市场竞争日趋激烈，人才是企业提高竞争力的核心资源意识的加浓而越来越普遍。某些企业在选聘人才时往往脱离实际，一味强调人才的高学历、高回报和高待遇（尤其是（在）刊登招聘广告时，为吸引更多应聘者，往往夸张地使出此招），就连打字员都要从本科毕业生中挑选的招聘事例并非鲜见。谈谈你对企业“高聘”人才的想法。你认为企业应如何确定对人才的素质要求？分析提示：招聘到的人才最后在于能用，且善用，如此才能实现人尽其才；只有建立在工作分析基础上，掌握职务要求，人才招聘才能有针对性，也才能真正符合岗位/职务的需要。“炒人才”是忽视人力成本的一种表现，它往往产生一些负面影响。 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)