

09年人力资源管理师考试第二章复习资料(十三)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_ti2020/552/2021_2022_09_E5_B9_B4_E4_BA_BA_E5_8A_c37_552645.htm

2009年全国人力资源管理师考试考前网上辅导课程最新出炉，全面招生中，本次辅导将全部采用视频授课的形式呈现给广大学员，考生可以随时报名参加学习，由资深老师讲解，权威专家进行24小时免费在线答疑，学员在学习中遇到的问题可随时通过答疑室留言与专家探讨学习。欲报从速！

十三、Q公司在天津的生产厂主要是招聘技术员和操作工人，人力资源部会根据工厂需要的工作岗位出考题，通过笔试来录用人。通过考试，Q公司已经录用了上万人。Q公司有标准的试题库，每次考试的试题都不一样。通过对招聘进来的员工的考核，Q公司觉得考试成绩非常准确地反映了应聘者的素质。Q公司非常喜欢应届毕业生，在高峰期，Q公司招聘的应届毕业生占总招聘人数的50%。Q公司认为，从长远来看，应届毕业生是生力军，他们有很多长处。这几年，考试/大Q公司招聘的应届毕业生只占总招聘人数的10%-20%，主要原因是应届毕业生流失严重，有很多毕业生工作几年后想出国。目前，Q公司虽然用应届毕业生的比例有所下降，但是长远的目标是应届毕业生人数达到占总招聘人数的50%。

问题：人力资源策略必须与公司长远目标相配合，假如你是Q公司人力资源部主管，总经理请你负责策划一个校园招聘活动项目，目的是提高校园招聘的效率，实现公司长远的目标50%，你将如何做？

- 1、招聘目标。此目标已经确定(即技术人员和操作工人)
- 2、招聘前提：一是人力资源规划。二是工作描述与工作说明书它们为

录用提供了主要的参考依据，同时也为应聘者提供该工作的详细信息。

3、招聘的过程。员工招聘是一个非常复杂的过程，主要有招募、考试/大选择、录用、评估系列环节。

4、招聘准备

5、招聘实施

(1)招聘渠道选择校园招聘 分析单位的招聘要求. 分析招聘人员特点. 确定适合的招聘来源. 选择适合的招聘方法.

(2)参加招聘会的主要程序 准备展位. 准备资料和设备. 招聘人员的准备. 与有关的协作方沟通联系. 招聘会的宣传工作. 招聘会的工作.

6、招聘的主要方法

(1)筛选简历的方法.(2)筛选申请表的方法.(3)笔试方法.

7、初步筛选

(1)筛选简历的方法.(2)筛选申请表的方法.(3)笔试方法.

8、面试的实施

(1)面试基本步骤.(2)面试设计与准备.(3)面试提问技巧.

9、录用

10、聘活动评估

九、写一个招聘广告 课后作业

1、内部招聘具有()缺点。 A 抑制创新 B 筛选难度大 C 影响积极性 D 进入角色慢

2、适合于普通职员招聘的方法是()。 A 推荐法 B 档案法 C 布告法 D 发布广告

3、对招聘热门人才或高级人才效果不太理想的方法是()。 A 招聘洽谈会 B 人才交流中心 C 校园招聘 D 网络招聘

4、笔试的优点是()。 A 增加对知识、技能、能力考察信度与效度 B 筛选效率高 C 成绩客观 D 考察工作态度、品德修养等能力

人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛

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