

2009年初级人力辅导：应聘者的筛选和录用程序经济师考试
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/640/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E5_88_9D_c49_640227.htm

欢迎进入：2009年经济师考试
报过班热招中！更多信息访问：百考试题经济师论坛
1、评价申请表和简历2、初步面试3、选择测试4、雇用面试5、证明材料和背景材料的核实6、体检7、录用决策8、应聘员工上岗试用9、试用期满进行任职考核20、新员工上岗任用2005年考题19.当求职者众多，面试的成本压力很大时，企业往往将()作为人员选择的第一步。 A.初步面试 B.证明材料和背景材料的核实C.申请表和简历的筛选 D.考试和测验答案：c
20.如果把预测因子的分数与工作绩效标准的分数进行对照可绘制成下图(其中A、B、C、D是每种决策类型中的人数)，那么在录用决策时，用人部门的经理通常最关心的比例关系是()。 A. $(B C)/(A B C D)$ B. $(A B)/(A B C D)$ C. $A/(A D)$ D. $B/(B D)$ 答案：c
(3) 初步面试、评价申请表和简历、选择测试和雇用面试各自的内容和特点
初步面试：目的是排除那些明显不合要求的人，或者将其安排在另一些合适的职位上；在这个阶段，通常问一些简单的问题。
评价申请表和简历：很多企业在进行人员招募活动时，会预先设计“求职人员申请表”供求职者填写，以使简历信息对企业更有效；求职人员申请表的设计要以职位说明书为依据，每一栏均有一定的目的，不要烦琐、重复；筛选求职人员申请表可依据人员录用标准来进行。
选择测试：是从众多求职者中挑选候选人的可靠、准确的手段，它具有标准、规范、客观等诸多优点。
考试和测验的内容应根据岗位的不同要求进行设计和取舍。
雇用面试：

（目标）创造一个适宜的环境；从求职者那里获得与个人行为、工作有关的信息；提供有关工作和企业的信息；确定候选人是否适合。（过程）确定参加面试的人选，发布面试通知和进行面试前的多项准备工作；面试过程的实施；分析和评价面试结果。相关链接：2009年经济师初级基础知识精选习题及答案解析2009年经济师考试复习：八种方法提高你的记忆效率初级经济师 人力资源专业知识与实务 笔记汇总百考试题网校：2009年经济师考试报过班火热招生 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