

2009年经济师中级商业人力资源管理(3)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_ti2020/646/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E7_BB_8F_c49_646322.htm

商品流通企业人力资源的配置
人员的招聘、筛选与录用 1.内部招聘和外部招聘-----掌握 (1)
内部招聘：岗位空缺由企业内的人员补充 内部招聘的渠道是
布告招聘和利用技术档案的信息。 布告招聘是内部招聘人员的
普遍方法，在使用布告招聘时，要满足以下几条要求：第一，
至少要在招聘前一周发布所有的岗位空缺信息. 第二，
清楚的列出工作描述和工作规范. 第三，使所有申请人收到有
关申请书的反馈信息. 布告招聘是刺激员工职业发展的好方法
，也是比较省时和经济的方法 利用技术档案的优点：可以在
整个企业内部发觉合适的候选人，如果经过适当的准备，
技术档案信息比较全面，采用此法比较便宜和省时. (2)外部
招聘渠道：掌握各种方法的优缺点和使用范围。 刊登招聘广
告.优点：传播范围大、挑选余地大，招聘广告留存时间较长.
可附带做企业形象、产品宣传。 缺点：双方不直接见面，信
息失真.广告费用支出较大.录取成功率低。 适于企业招聘各
种人才。 人才招聘会：优点是双方直接见面，可信程度高.
当时可确定初选意向.费用低廉 缺点是应聘众多，洽谈环境差
，挑选面受限。 适用于初中级人才，或急需用工。 职业介
绍所与就业服务中心：介绍速度快，费用较低，但中介服务
质量普遍不高。 适用于初中级人才，或急需用工。 委托猎
头公司：适用于特色高级人才。 大专院校和职业学校：用于
招募发展潜力大的优秀新人才。 员工内部保荐：主要招用初
级员工和核心员工。 安置退役军人. 2.人员的筛选与录用----

熟悉 (1)初选面试. (2)求职材料整理. (3)复试. (4)核实与评价.
(5)就业测验：主要测验项目：智力测验、技能测验、熟练度测验、个性测验. (6)体格检查. (7)建议录用. (8)最高主管的面试. (9)录用，进入企业试用期. 相关推荐：2009年经济师中级商业人力资源管理(2) 2009年经济师中级商业人力资源管理(4) 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