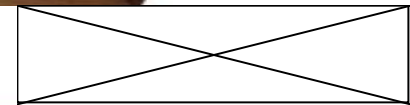


项目四



招聘与甄选员工

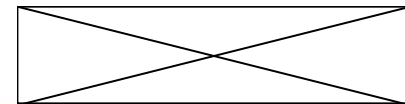


项目四



知识目标：

了解员工招聘的意义、过程和评价；
认识员工内部、外部招聘的特点；
理解员工招聘的渠道和方式；
掌握员工甄选与测试的方法。

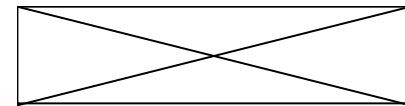


项目四



能力目标：

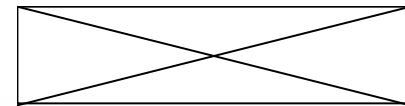
通过对员工招聘过程的认识，
掌握员工招聘的方法和程序。



项目四



任务一：组织员工招聘

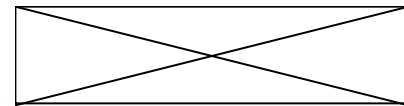


项目四



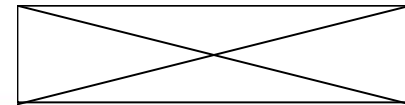
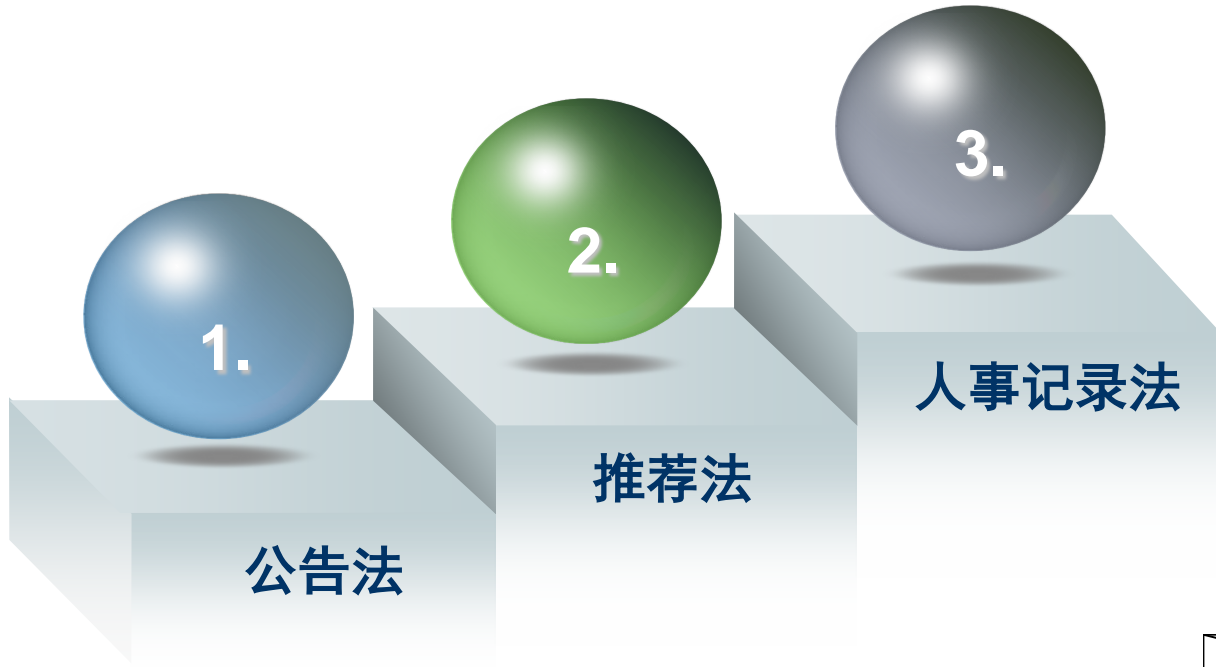
背景介绍

员工招聘的实质就是让潜在的合格人员对本企业的相关职位产生兴趣并且前来应聘这些职位。企业的职位空缺不可能完全通过内部供给解决。企业人员因各种主观和自然的原因退出工作岗位是不可抗拒的规律，这必然需要企业从外部不断补充人员。员工甄选就是为了确保企业发展所需的高质量人力资源而进行的一项重要工作。企业必须做好人力资源规划，并且要与企业其他计划有效地衔接和协调起来，这样企业才能够得到长足的发展。本学习项目将带领大家学习如何组织员工招聘，选择外部招聘的渠道，甄选与录用员工，以及如何评估招聘活动。



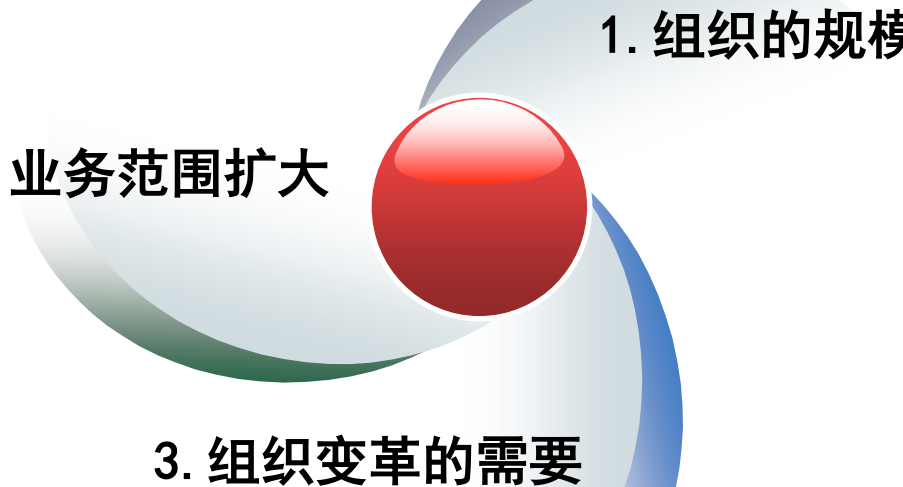
一、招聘的主要方式

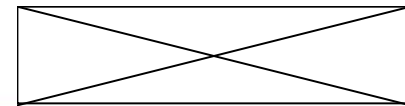
(一) 内部征招



一、招聘的主要方式

(二) 外部招聘

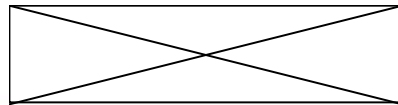
- 
1. 组织的规模急剧扩张
 2. 业务范围扩大
 3. 组织变革的需要



一、招聘的主要方式

(三) 内部招聘与外部招聘的优缺点

招聘方式	优点	缺点
内部	了解候选人的长处和弱点；被提升的组织内成员对组织的历史发展了解；激励被提升的人员努力提高工作水平；激励其他成员的士气；成员的培训投资取得回报	组织失去获得一流人才的机会，又会让不称职者占据主管位置；容易造成“近亲繁殖”；数量有限，容易挫伤没有得到提升的人
外部	广泛的人才来源；避免“近亲繁殖”；避免组织内部那些没有得到提升的人的积极性受挫；节省培训费用	内部人员产生与应聘者不合作的态度；应聘者对组织需要有一个了解的过程；容易被外部人员表象蒙蔽





二、招聘的过程

(一) 制定招聘计划

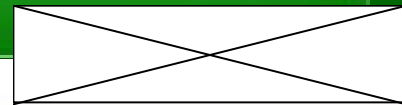
(二) 发布招聘信息

(三) 应聘者申请和资格审查

(四) 员工甄选

(五) 人员录用过程

(六) 招聘过程应遵守的原则



项目四

任务一 组织员工招聘

三、工作申请表的设计与使用

1

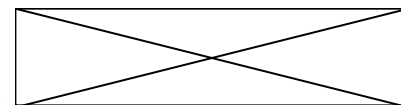
工作申请表的使用

2

工作申请表的内容设计

3

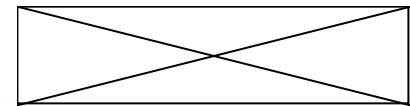
利用工作申请表预测任职期



项目四



任务二：选择外部招聘的渠道

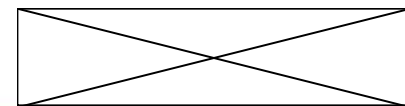
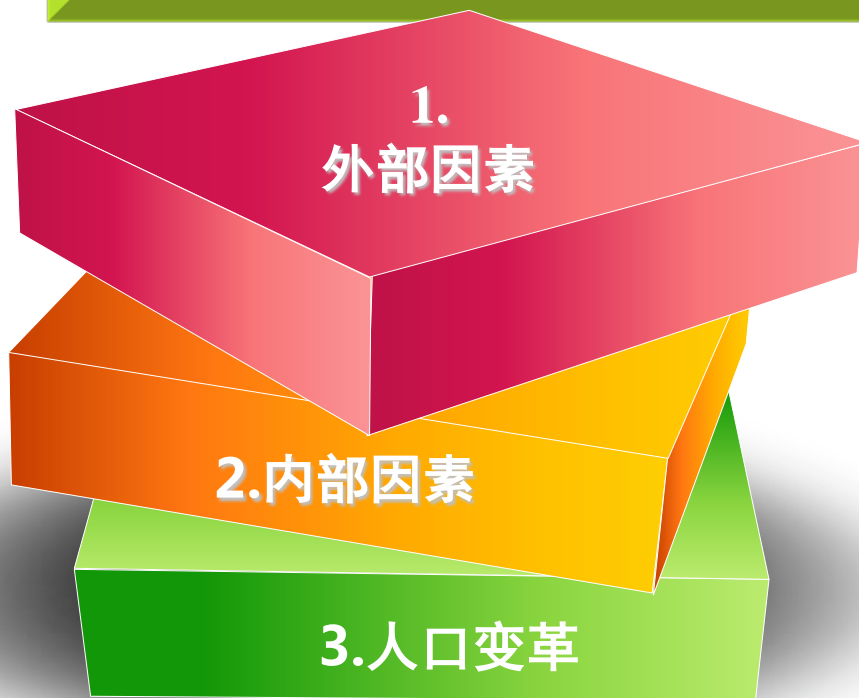


项目四

任务二 选择外聘员工的渠道

一、外部候选人的供给预测

(一) 影响外部人力资源供给的主要因素



项目四

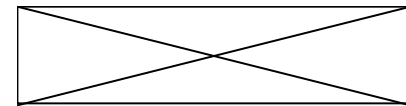
任务二 选择外聘员工的渠道

一、外部候选人的供给预测

(二) 外部人力资源供给预测法

市场调查预测法

相关因素预测法

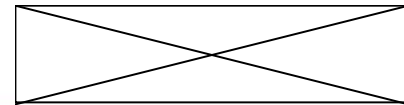


项目四

任务二 选择外聘员工的渠道

二、广告招聘

广告是企业常用的一种招聘方法，其形式有登报作招聘广告，或在电视、广播、杂志甚至网络 and 户外作招聘广告，从而吸引求职者。广告的内容一般包括招聘职位、招聘条件、招聘方式及其他说明。广告必须符合有关法律。美国的平等就业机会法就明文规定在就业上不得有歧视。广告招聘的特点是信息量大影响广，传播速度快，可吸引较多的应聘者，又由于在广告中已简略介绍了企业的情况，可以使应聘者事先有所了解，减少应聘的盲目性。



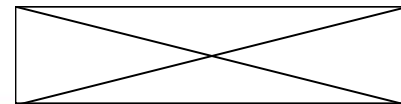
项目四

任务二 选择外聘员工的渠道

三、就业服务机构

(一) 何时利用就业服务机构进行招聘

一般看来，企业在以下三种情况下会愿意借助就业服务机构的力量来完成招聘工作：**一是**企业没有自己的人力资源管理部门，不能较快地进行人员招聘活动；**二是**某些特定职位需要立即有人填补；**三是**企业发现自己去招聘有困难，比如招聘对象是目前仍在别的组织中工作的人，他们可能不太方便直接同组织当前的竞争对手接触，那么就可以通过就业服务机构来解决人员招聘问题。



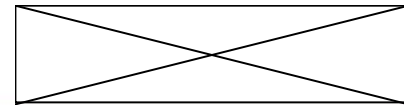
项目四

任务二 选择外聘员工的渠道

三、就业服务机构

(二) 职业介绍机构招募的特点

利用职业介绍机构招募要支付一定的费用，但这种方法简单、快捷，组织可以马上找到所需的人才，与由组织自己组织招聘活动所投入的人、财、物相比较，招募成本相差不大，而且效果更好。但注意要选择信誉好，应聘者资料齐全、详细的职业介绍机构，同时要对招募到的人员做进一步的测试，确定是否录用。



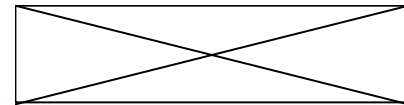
项目四

任务二 选择外聘员工的渠道

三、就业服务机构

(三) 利用职业介绍机构招募要注意的问题

选择一家正规合法、声望好、有实力的就业机构是重要的；其次，必须向他们提供一份精确而完整的工作说明，这有利于就业机构找到合适的人员；再次，要参与监督就业机构的工作，比如限定他们使用的甄选技术和方法，定期检查那些被就业机构接受或拒绝的候选人资料，以及时地发现他们工作不合意的地方。



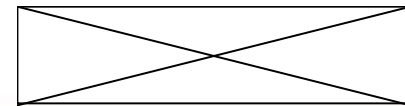
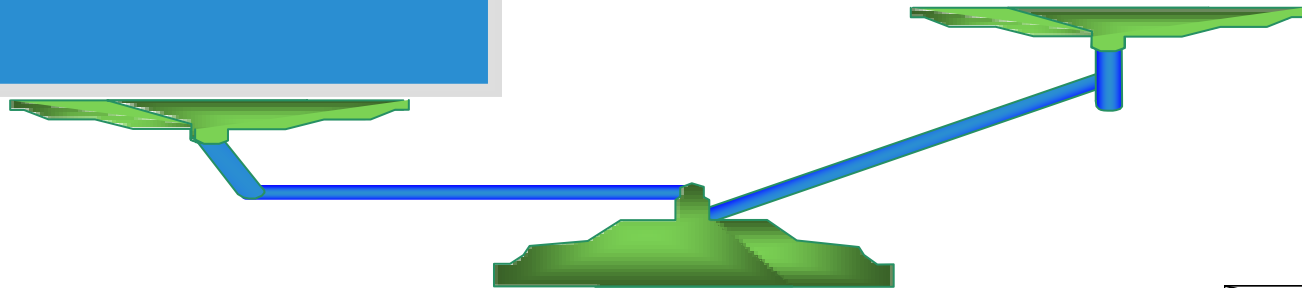
项目四

任务二 选择外聘员工的渠道

四、员工推荐与申请人自荐

人员推荐

申请人自荐



项目四

任务二 选择外聘员工的渠道

五、网络招聘

注册成为人才网的会员，在人才网站上发布招聘信息

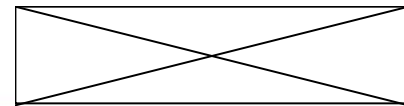
在企业自己的主页或网站上发布招聘信息

在某些专业的网站发布招聘信息

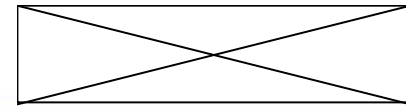
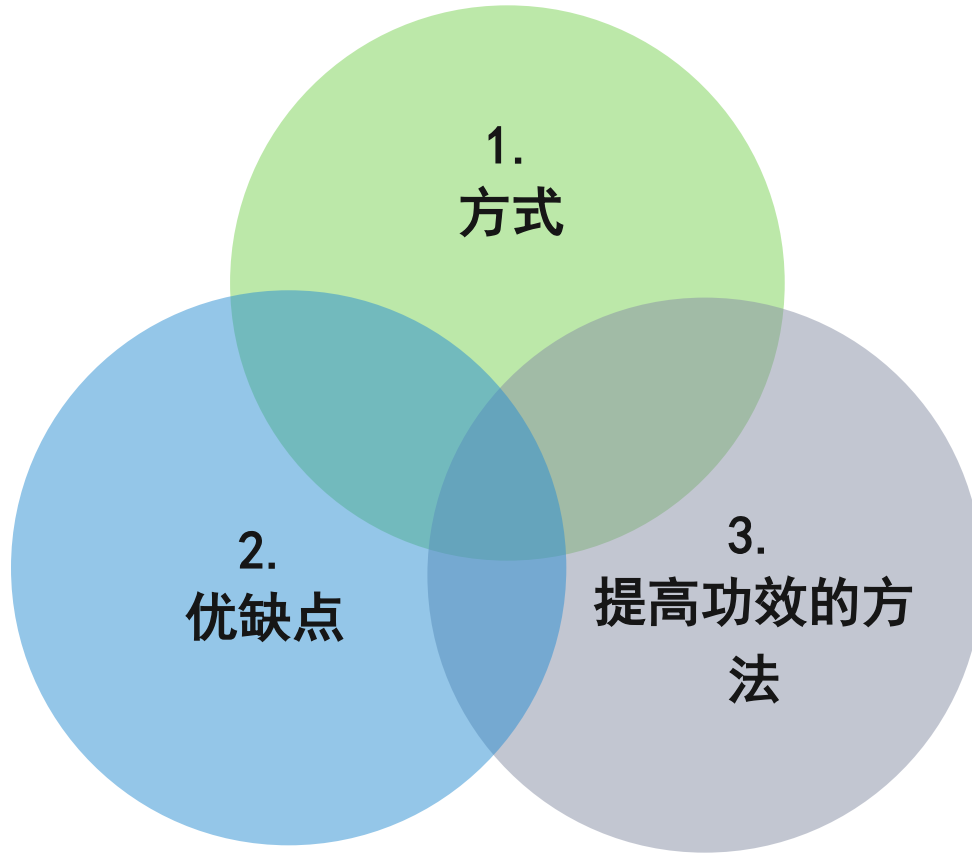
在特定的网站上发布招聘广告

利用搜索引擎搜索相关专业网站及网页

通过网络猎头公司

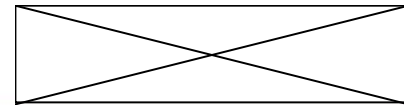


六、校园招聘



七、猎头公司

- 第一，选择猎头公司时要对其资质进行考察，尽量与少数背景和声望较好的公司合作。
- 第二，在与猎头公司合作时，要在开始时约定好双方的责任和义务，并就一些容易发生争议的问题达成共识，如费用、支付方式、时限、保证期承诺、后续责任等。
- 第三，要让猎头公司充分了解企业对候选人的要求并说明理由。
- 第四，猎头公司推荐的人与其原来工作的公司应该已经解除聘用关系，特别是涉及企业的技术开发人员，必须小心。

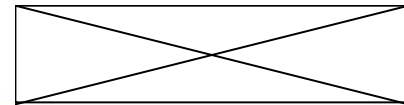


项目四

任务二 选择外聘员工的渠道

八、临时性雇员

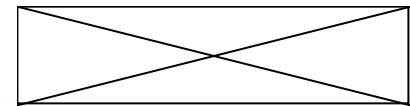
聘用临时工是企业从外部招聘员工的一种特殊形式。聘用临时工可以减少企业的福利开支，而且临时工的用工形式比较灵活。企业在不需要员工的时候，可以随时解除劳动关系。产品季节性比较强的或临时开展专项业务的企业采取临时招聘比较合适。



项目四



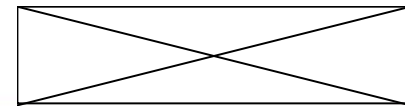
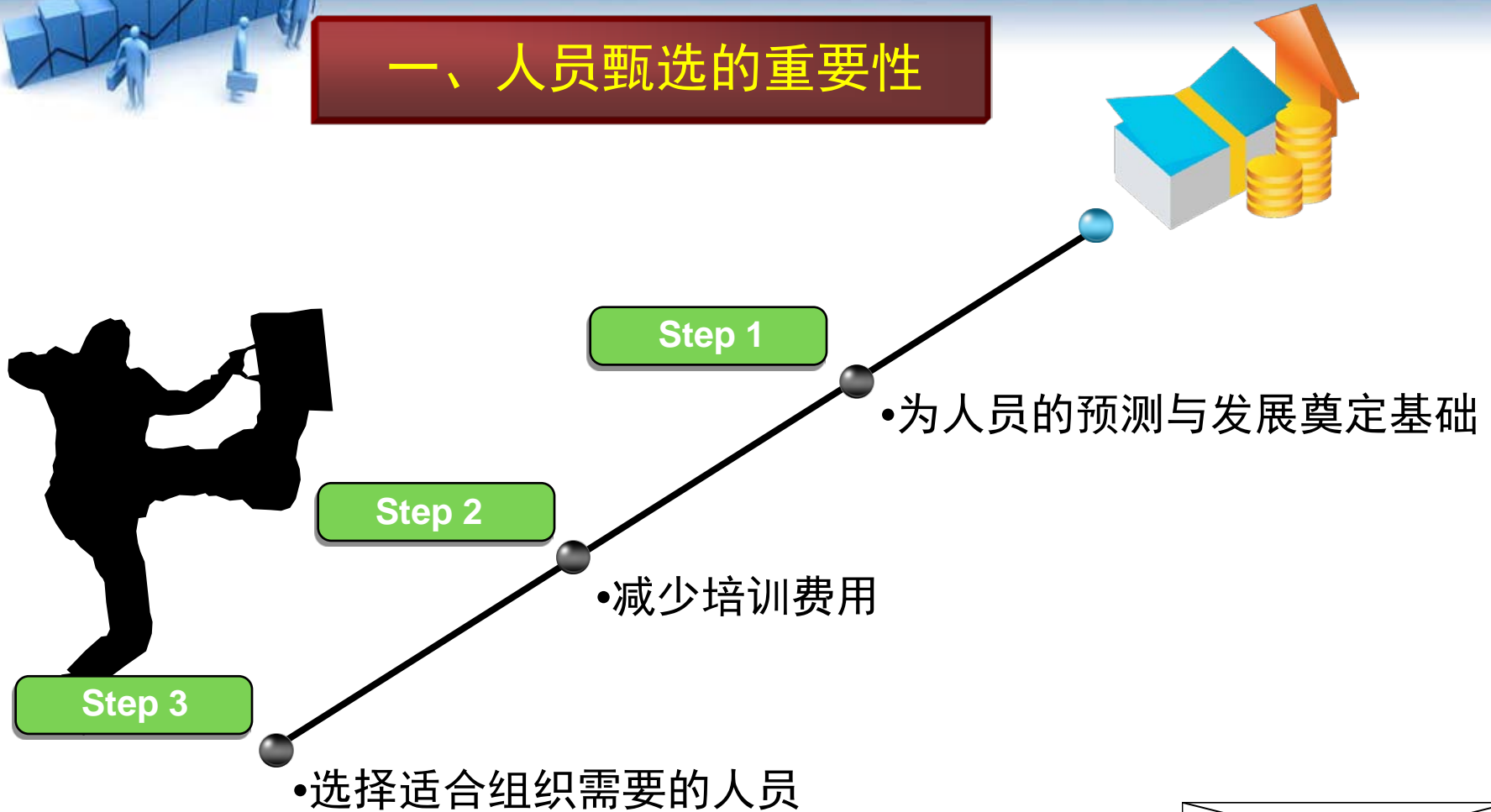
任务三：甄选与录用员工



项目四

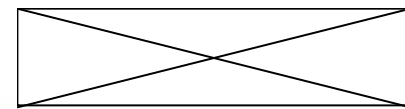
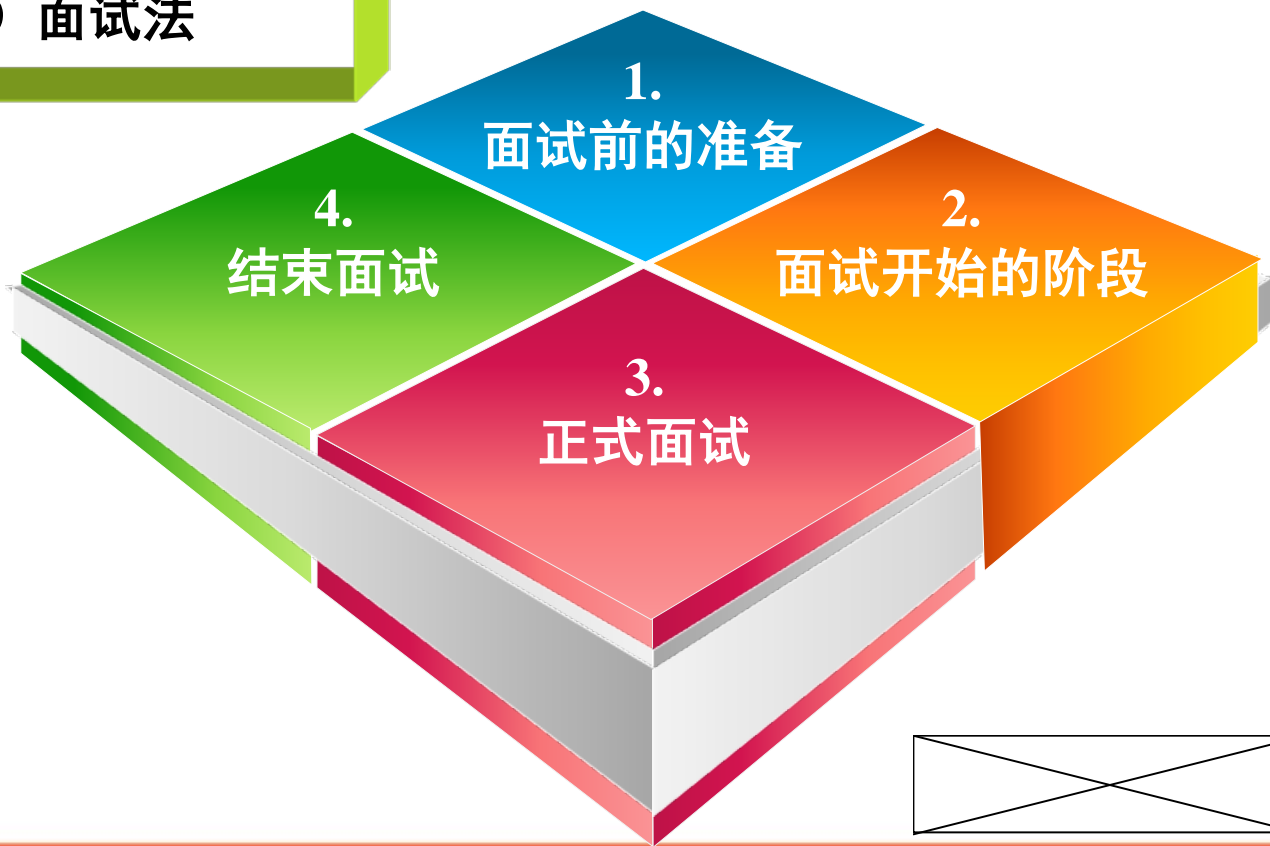
任务三 甄选与录用员工

一、人员甄选的重要性



二、甄选与测试方法

(一) 面试法



二、甄选与测试方法

(二) 心理测试

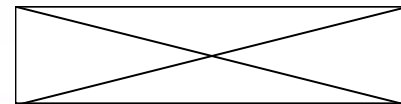
1 职业能力倾向性测试

2 人格和兴趣测试

3 智商与情商测试

4 价值观测试

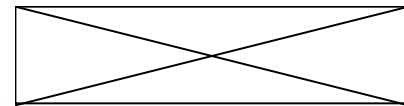
5 职业兴趣测试



二、甄选与测试方法

(三) 情景模拟测试

情景模拟测试是一种测评人才的活动、方法、形式、技术和程序的方法。这种方法由一系列按照待考评维度的特点和要求而精心设计的测试、操演和练习组成，目的在诱发被考评者在选定的待考评方面表现出有关行为而供评价。



项目四

任务三 甄选与录用员工

三、背景调查与身体检查

(一) 背景调查

1.

教育背景资料

2.

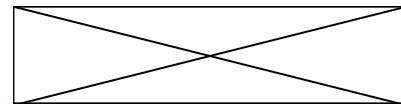
过去的工作经历

3.

过去的不良记录

4.

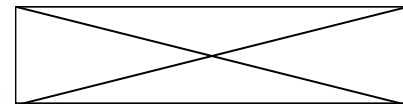
职业方面的进展



三、背景调查与身体检查

(二) 身体检查

通过前面各个环节选拔的成功求职者，最后一步是体检。组织管理人员不仅要知道申请人与工作有关的身体方面的能力及表现，而且还需要知道以前的身体状态。



四、录用原则

因事择人原则

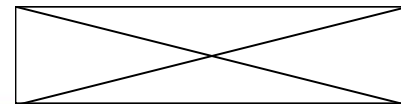
公平竞争，择优录取

能力与岗位匹配

任人唯贤，知人善用

严爱相济，指导帮助

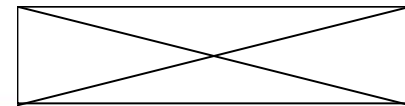
工作动机优先原则



项目四



任务四：评估招聘活动



项目四

任务四 评估招聘活动

一、招聘评估的作用和内容

(一) 招聘评估的作用

1

节省开支

2

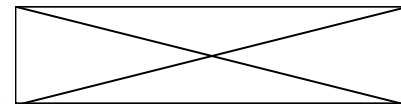
★ two

对招聘的工作有
有效性检验

3

★ three

对员工的工作绩
效、行为、实际
能力、工作潜力
的评估



项目四

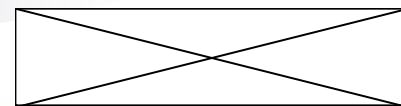
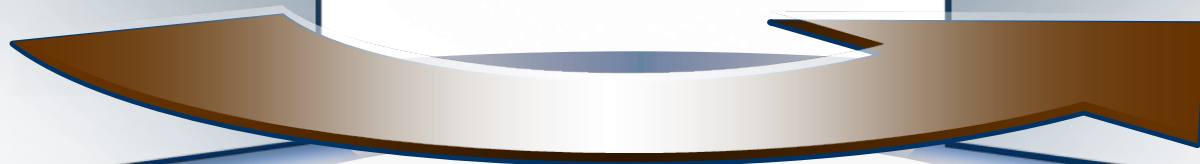
任务四 评估招聘活动

一、招聘评估的作用和内容

(二) 招聘结果评估

成本效益评估

录用人员评估

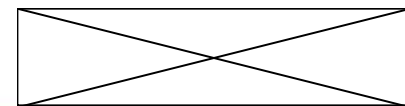
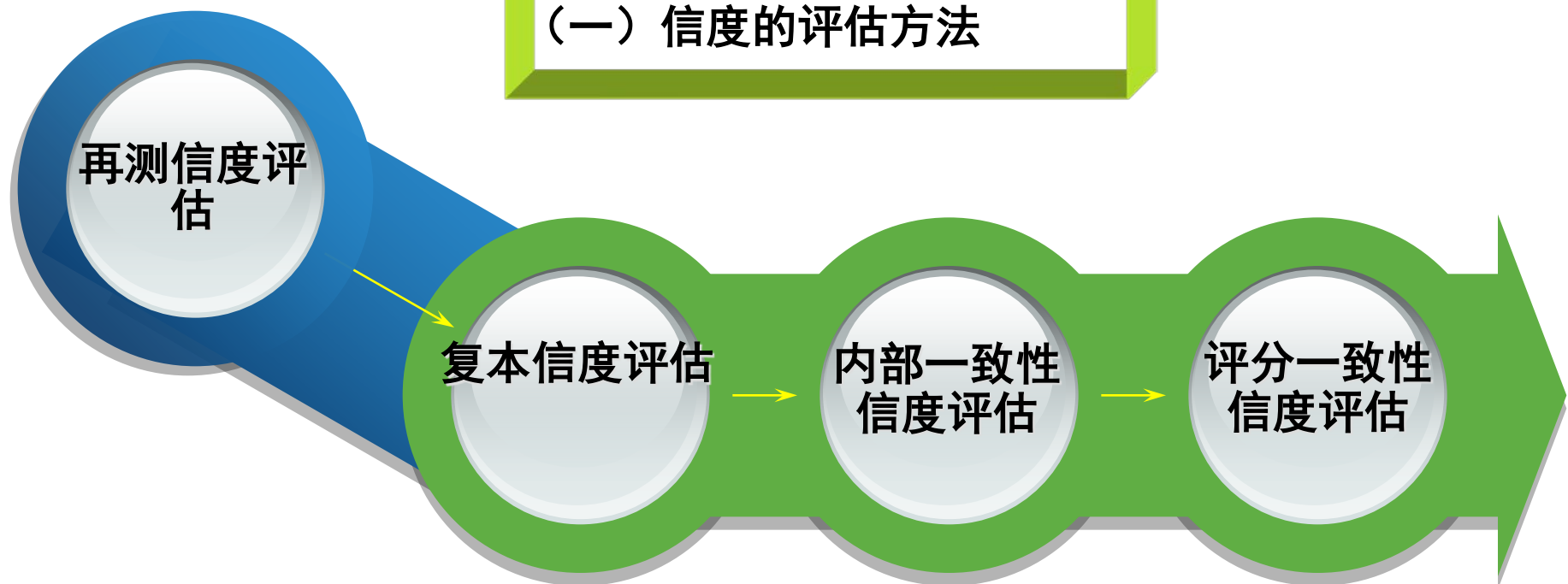


项目四

任务四 评估招聘活动

二、招聘方法的评估

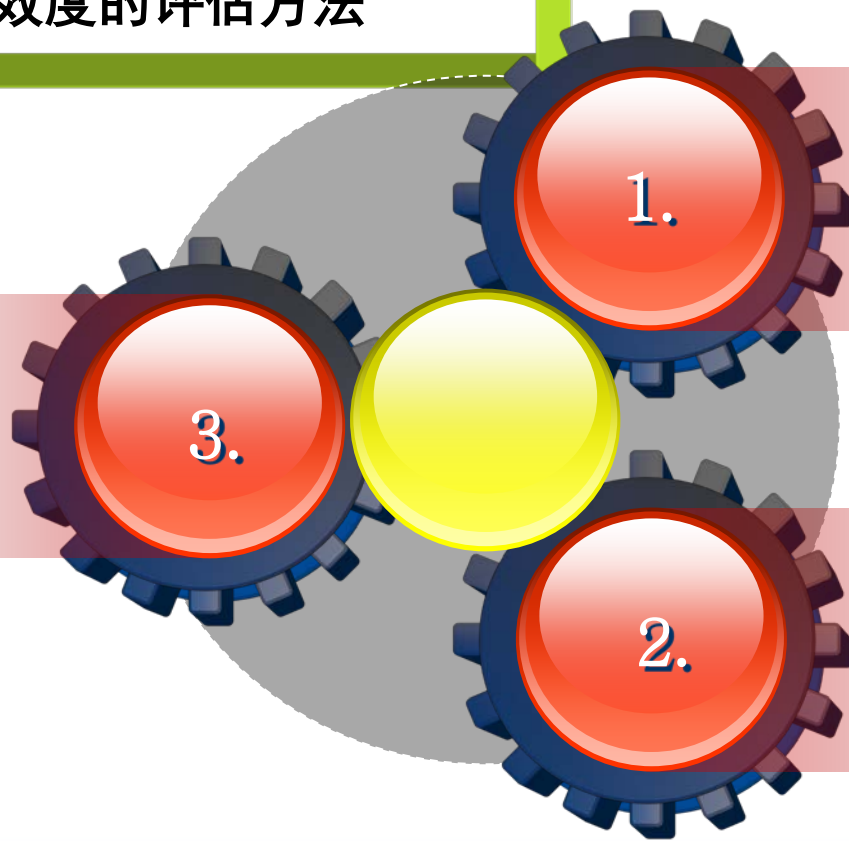
(一) 信度的评估方法



二、招聘方法的评估

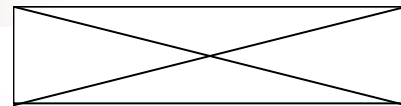
(二) 效度的评估方法

效标关联效度
评估



内容效度评估

构想效度评估





You

Created By Hella™

