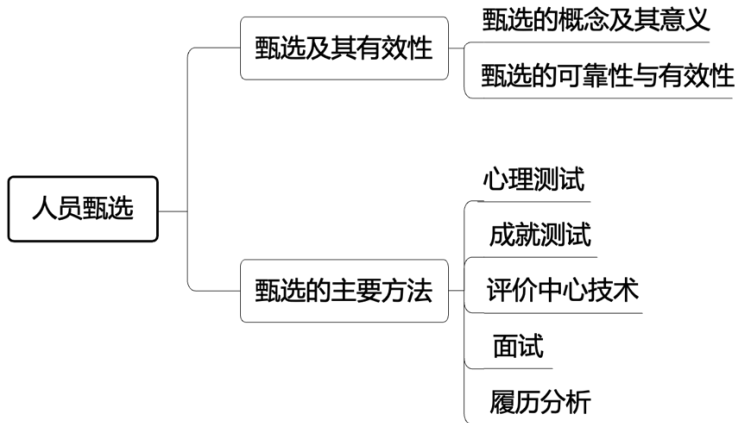


## 第六章 人员甄选



### 考情分析

年度	单选题	多选题	案例分析题
2019	5 题 5 分	1 题 2 分	——
2020	4 题 4 分	1 题 2 分	4 题 8 分
2021	5 题 5 分	——	——
2022	4 题 4 分	1 题 2 分	3 题 6 分
2023	4 题 4 分	1 题 2 分	——

## 第一节 甄选及其有效性

### 主要内容

- 甄选的概念及其意义
- 甄选的可靠性与有效性

### 一、甄选的概念及其意义

#### (一) 甄选的基本概念及其内涵

#### 1、概念

甄选即为甄别和选择之意，也称为筛选或选拔。

它是指通过运用一定的工具和手段对已经招募到的求职者进行观察和鉴别，从而最终挑选出最符合组织需要的，最为恰当的职位空缺填补者的过程。

**甄选方案是要努力找出最有可能达到或超越组织绩效准确要求的人。**

#### 2、甄选过程注意不要犯的错误

- (1) **不要**把注意力过多地放在**对求职者进行相互比较**上。
- (2) 应该**重点**关注**求职者和空缺职位**需要达到的客观标准之间的比较。

#### (二) 甄选对组织的价值与意义

- 1、符合组织需要的优秀员工是**确保组织战略目标达成的最基本保障**。
- 2、甄选决策**失误的代价可能极高**。(直接成本+机会成本)
- 3、甄选决策失误可能会对员工本人造成伤害。

**【单选】**下列关于员工甄选的说法中，错误的是（ ）。

- A. 从一开始就甄选到正确的人才有利于培养一流员工
- B. 企业的甄选决策出现失误可能会使其付出很大的代价
- C. 甄选工作做好了，其他人力资源管理工作就不重要了
- D. 甄选到优秀员工对于确保企业战略目标的达成至关重要

答案：C

解析：甄选是人力资源管理的重要一环，其他人力资源管理工作对于组织的发展也是至关重要的。