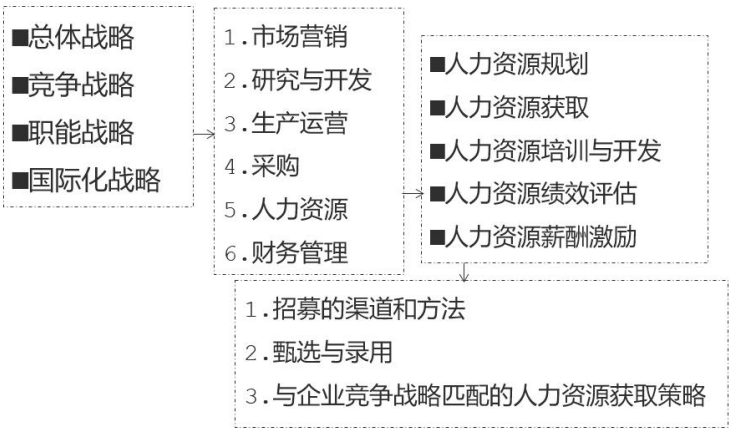


第四部分：考点内容



1. 招聘的渠道和方法
(1) <u>内部招聘的来源与方法</u> 内部招聘的来源有三个： <u>一是下级职位上的人员，主要通过晋升的方式来填补空缺职位；</u> <u>二是同级职位上的人员，填补空缺职位的方式主要是工作调换或工作轮换；</u> <u>三是上级职位上的人员，主要通过降职的方式来填补空缺职位。</u> <u>内部招聘的方法主要有两种：一是工作公告法；二是档案记录法。</u>

1. 招聘的渠道和方法
(2) <u>外部招聘的来源与方法</u> 外部招聘的来源主要有学校、竞争者和其他公司、失业者、老年群体、退伍军人和自由职业者等。 <u>外部招聘的方法主要有：</u> 广告招募、外出招募、借助职业中介结构招募和推荐招募等。

招募渠道	优势	劣势
内部招聘	有利于提高员工的士气和 发展期望；对组织工作的 程序、企业文化、领导方 式等比较熟悉，能够迅速 地展开工作； 对企业目标有认同感，辞 职可能性小，有利于个人 和企业的长期发展；风险 小，对员工的工作绩效、 能力和人品有基本了解， 可靠性较高； 节约时间和成本	容易引起同事间的过度竞 争，产生内耗；竞争失利 者感到心理不平衡，难以 安抚，容易降低士气；新 上任者是“老人”，难以建 立起领导声望；容易出现 近亲繁殖问题，思想观念 因循守旧，思考范围狭窄， 缺乏创新和活力

招募渠道	优势	劣势
外部招募	为企业注入新鲜“血液”，能够给企业带来活力；避免企业内部相互竞争所造成的紧张氛围；给企业内部人员以压力，激发他们的工作动力；选择的范围比较广，可以招聘到优秀的人才	对内部人员是一个打击，感到晋升无望，会影响工作热情；外部人员对企业情况不了解，需要较长的时间来适应；对外部人员不是很了解，不容易作出客观的评价，可靠性比较差；外部人员不一定认同企业的价值观和企业文化，会给企业稳定造成影响

2. 甄选与录用

员工甄选是指通过运用一定的工具和手段来对已经招募到的求职者进行鉴别和考察，区分他们的人格特点与知识技能水平，预测他们的未来工作绩效，从而最终挑选出企业所需要的、恰当的职位空缺填补者。

员工甄选工具一般包括面试、评价中心、心理测试、工作样本和知识测试等。

3. 与企业竞争战略匹配的人力资源获取策略

高效的招募、甄选与录用人才是企业获得持续竞争优势的关键。人力资源的获取与企业竞争战略密切相关。

人力资源获取策略	成本领先	差异化	集中化
员工来源	外部	内部	两者兼顾
晋升阶梯	狭窄、不宜转换	广泛、灵活	狭窄、不宜转换
甄选决策	人力资源部	业务部门	结合两者
甄选方法	简历和面试为主	多重方法	心理测试
甄选标准	强调技能	强调与文化契合	结合两者
社会化过程	正式的雇佣和社会化过程	非正式的雇佣和社会化过程	结合两者