



第六章 甄选



第六章 甄选

第六章 甄选

平均分
12分

第一节 甄选及其有效性

甄选的概念及其意义

基本概念及其内涵

价值与意义

甄选的可靠性与有效性

信度

效度

第二节 甄选的主要方法

心理测试

能力测试

人格测试

职业兴趣测试

成就测试

知识测试

工作样本测试

评价中心技术

公文筐测试

无领导小组讨论

角色扮演

面试

概念及类型

改善面试效果的主要方法

履历分析

三个要求

最新发展



第一节

甄选及其有效性



第一节 甄选及其有效性

知识点名称	重要程度
1. 甄选的概念及其意义	★
2. 甄选的可靠性与有效性	★★★



第一节 甄选及其有效性

一、甄选的概念及其意义★

(一) 甄选的基本概念及其内涵

基本概念	甄选即甄别和选择之意，也称筛选或选拔，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。
内涵	(1) 因为甄选过程的复杂性，所以甄选决策本身总是蕴藏着一定的 风险 。
	(2) 甄选的 目的 在于谋求职位需求与求职者所具有的某种特性实现 最优匹配 。
	(3) 甄选 不要 把注意力 过多 地放在对 求职者 相互间的 比较 上，而要 重点关注 求职者条件和空缺职位需要达到的 客观标准 之间的比较。



第一节 甄选及其有效性

【例·单选题】下列关于人员甄选的说法，错误的是

()。

- A. 甄选决策本身总是蕴藏着一定的风险
- B. 甄选不要把过多的精力放在对求职者的比较上
- C. 甄选工作应关注求职者和空缺职位需要达到的客观标准之间的比较
- D. 人员甄选的目的在于要挑出那些在某种特定方面最好的人



第一节 甄选及其有效性

答案：D

解析：本题考查甄选的概念及其意义。选项D错误，在构建有效的甄选体系时，组织的目的可能并非总是要挑出那些在某种特定方面最好的人；相反，甄选的目的在于谋求职位需求与求职者所具有的某种特性实现最优匹配。



第一节 甄选及其有效性

（二）甄选的价值与意义

1. 符合组织需要的优秀员工是 确保 组织战略目标实现的 最根本保障	卓越的组织必须拥有一流的员工，而要培养一流的员工，必须从一开始就选择正确的人。
2. 甄选决策失误的 代价 可能极高	直接成本 ：培训成本、岗位调整成本、重新雇用成本，以及可能会导致组织陷入劳动纠纷等。
	机会成本 ：耽误组织发展的良好时机而给组织带来损害甚至毁灭性的打击。
3. 甄选决策失误可能会对 员工 个人造成伤害	员工在适合的组织中的生产率水平以及薪酬水平可能会更高，成就感也会更强。
	慎重、正确的甄选和雇用决策也是对求职者负责的一种态度，属于组织勇于承担社会责任的一种表现。



第一节 甄选及其有效性

【例·单选题】下列关于甄选的说法，不正确的是（ ）。

- A. 符合企业需要的优秀员工是确保组织战略目标达成的最根本保障
- B. 甄选失误企业需要负担重新雇用成本
- C. 耽误组织发展的良好时机而给组织带来损害属于甄选失误的机会成本
- D. 甄选决策失误不会对员工个人造成伤害



第一节 甄选及其有效性

答案：D

解析：本题考查甄选的概念及其意义。选项D错误，甄选决策失误可能会对员工个人造成伤害，因为在本组织中不合适的员工未必不适合其他组织，如果不是因为当前组织做出错误的雇用决策，这些人当初很可能会找到真正适合他们的组织。