

## 人力资源管理师四级专业技能教材第二章考点汇总

### 第二章 招聘与配置

#### 1. 人员招聘的意义

- (1) 有效的人员招聘，能降低招聘成本，提高招聘的效率。
- (2) 有效招聘为组织注入新的活力，增强组织创新能力。
- (3) 有效招聘可以扩大组织知名度，树立组织良好形象。
- (4) 减少离职，增强组织内部的凝聚力。

#### 2. 内部招聘来源的选择

- (1) 内部提拔。
- (2) 工作调换。
- (3) 工作轮换。
- (4) 重新聘用。
- (5) 公开招募。

#### 3. 外部招聘来源的选择

- (1) 各级劳动力市场、人才市场和职业介绍机构。
- (2) 学校招聘。优势：学生可塑性强；选择余地大；候选人专业多样化，可满足企业多方面需求；招募成本较低；有助于宣传企业形象。
- (3) 竞争对手与其他企业。
- (4) 下岗失业者。
- (5) 退伍军人。是招聘行政、保卫岗位的最佳人选。
- (6) 退休人员。在工作需要丰富的工作经验、协调能力和稳健的处世作风时，退休人员常常是最佳候选人。如充当生产经营顾问，供职财务部门等。

#### 4. 招聘广告的一般特点

- (1) 信息发布迅速；
- (2) 成本比较低；
- (3) 可同时发布多种岗位招募信息；
- (4) 可以给企业留出足够的时间、机会和空间，挑选公司所需要的各类人才；
- (5) 对于招聘初级、中级水平的一般员工来说，分类广告是一种富有成效的招聘手段；
- (6) 可以利用广告渠道发布遮蔽广告。

#### 5. 招聘信息发布渠道汇总表

- (1) 报纸；
- (2) 杂志；



- (3) 广播电视；
- (4) 网上招聘；
- (5) 其他印刷品。

## 6. 背景调查的原则

- (1) 只调查与工作有关的情况，并以书面形式记录，以证明将来的录用或拒绝是有依据的。
- (2) 重视客观内容的调查核实，忽视应聘者的性格等方面的主观评价内容。
- (3) 慎重选择“第三者”。
- (4) 估计调查材料的可靠程度。
- (5) 利用结构化的表格，确保不会遗漏重要问题。

## 7. 校园招聘的特点

- (1) 优点：针对性强；选择面大；层次清晰；战略性强；人才单纯；成功率高；认可度高。
- (2) 不足：校园招聘要和学校事先商议时间安排，考虑学生毕业期间的时间安排，印制宣传品，做面谈记录，费钱费时。学生由于社会阅历浅，可塑性强，年轻且责任心较弱，因此可能造成企业实际运作中的不顺畅。学生缺乏实践经验，企业要投入的培训成本高。刚毕业的学生常有眼高手低、对工作期望值过高的缺点，因此一年内跳槽的几率高，造成企业招聘成本高的现象。如果培养、任用不善，应届毕业生可能不认可企业的文化和价值观，影响企业的团队建设。

## 8. 人员录用的原则

- (1) 因事择人原则。
- (2) 任人唯贤原则。
- (3) 用人不疑原则。
- (4) 严爱相济原则。

