

第五章 第一节 招聘概述



一、招聘的概念和原则

刷题掌握

考点2：招聘的原则

1. 公开原则	招聘信息的公开透明
2. 竞争原则	多人报考，严格考核
3. 平等原则	对应聘者一视同仁
4. 能级原则	量才录用，用其所长
5. 全面原则	德智体美劳全面核查
6. 择优原则	挑选最合适的人才
7. 效率原则	低成本招聘高质量员工
8. 守法原则	遵守法律，不能有歧视行为

记忆口诀：公平竟能，全优效法。

考情分析：
单选题：3次【1604/2008/2110】
可能会考多选题



本页面片源于网络

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1604·单选】人员招聘应该用尽可能低的招聘成本录用高素质的员工。这体现的是（ ）。

- A. 择优原则
B. 效率原则
C. 能级原则
D. 守法原则

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例1·多选】人员招聘中应遵循的原则有（ ）。

- A. 公开
B. 竞争
C. 平等
D. 择优
E. 守法

ABCDE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第一节 招聘概述



二、招聘前提与流程

刷题掌握

考点1：招聘的前提和流程

(1) 招聘的前提

- ①人力资源规划（招多少人，哪些人）
②工作说明书（具体做什么）

(2) 招聘的流程

- ①招募（首要环节）
②选拔
③录用
④评估

考情分析：
单选题：2次【1710/2104】
案例题：1次【1504】



本页面片源于网络

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第一节 招聘概述



三、招聘者的职责

考点1：招聘者的职责

刷题掌握

用人单位（主动地位）	人力资源部门（服务功能）
1. 招聘计划的制定★	2. 招聘计划的审批★
3. 工作说明书及录用标准的提出★	4. 招聘信息的发布
6. 应聘者初选，确定参加面试的人员名单	5. 应聘者申请登记、资格审查★
8. 负责面试、考试工作★	7. 通知参加面试的人员
11. 录用名单、工作安排及试用期间待遇的确定	9. 面试、考试工作的组织
14. 正式录用决策★	10. 个人资料的核实
16. 员工培训决策	12. 试用合同的签订
18. 录用员工的绩效评估	13. 试用人员报到及生活安置
20. 人力资源规划修订	15. 正式合同的签订
	17. 员工培训服务
	19. 招聘工作评估
	21. 人力资源规划修订

考情分析：
单选题：10次
【1310/1404/
1410/1504/
1510/1610/
1704/1804/
1910/2010】

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1710·单选】下列选项属于员工招聘基本前提的是（ ）。

- A. 绩效考核表
B. 工作说明书
C. 人员素质测评
D. 职业生涯规划

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1704·单选】在招聘过程中负责面试的部门是（ ）。

- A. 用人部门
- B. 行政管理部门
- C. 上级主管部门
- D. 人力资源部门

A

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1504·单选】在招聘过程中，招聘计划的审批权属于（ ）。

- A. 用人部门
- B. 劳动力市场
- C. 政府部门
- D. 人力资源管理部门

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第二节 人员招募

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本章图片源于网络

第五章 第二节 人员招募

一、人员招募的过程

了解即可

考点1：人员招募的过程（步骤）

- (1) 制定招募计划
- (2) 实施招募计划
- (3) 招募效果评估

考情分析：
可能会考单选题

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第二节 人员招募

二、制定招募计划

考点1：招募计划的内容

刷题掌握

(1) 招募人数	招募人数 = 组织需求 - 现有员工
(2) 招募标准	对员工基本素质和职位的要求
(3) 招募对象	限定应征群体
(4) 招募周期	招募周期 = 招募结束时间 - 招募开始时间
(5) 招募成本 (人事费用、业务费用、一般开支)	招募成本 = 人事费用 + 业务费用 + 一般开支
(6) 应征人员的估计	企业希望吸引应征者最少人数的估计

- ①人事费用：工资、福利、差旅费、生活费补助和加班费；
②业务费用：通信费、专业咨询费、广告费、信息服务费；
③一般开支：设备/场地租金、办公用品费、水电及物业管理费。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育

考情分析：
单选题：3次
【1410/1504/2010】
多选题：2次【1510/2008】
简答题：1次【2104】
分析题：1次【1504】

真题实战

【1504·单选】对拟招募员工的基本素质要求以及针对不同职位的特殊要求称为（ ）。

- A. 招募人数
- B. 招募标准
- C. 招募对象
- D. 招募成本

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1510·多选】招募总费用中，属于业务费用的有（ ）。

- A. 通讯费
B. 广告费
C. 办公用品费
D. 专业咨询费
E. 招募工作人员的工资福利费

ABD

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第二节 人员招募

三、实施招募计划

了解即可

- 1、招募人员的选择
- 2、招募地点的选择
- 3、招募开始时间的确定
- 4、招募渠道的选择
- 5、招募信息的发布
- 6、招募的宣传策略

考情分析：
单选题：1次【2110】

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com



具体内容接着下一页

第五章 第二节 人员招募

三、实施招募计划

考点1：招募人员的选择
(招募成败的关键)

关键字记忆

- ①良好的个人品质和修养
- ②相关的专业背景
- ③丰富的社会工作经验
- ④优秀的人际交往能力
- ⑤对组织内部情况十分了解
- ⑥对拟招聘岗位的工作特点及要求非常熟悉
- ⑦了解各种人员素质测评技术
- ⑧能有效面对各种应征者，掌控招募进程
- ⑨能公正、客观、准确地识别应征者
- ⑩能充分展现组织形象

考情分析：
论述题：1次【1910】

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第二节 人员招募

三、实施招募计划

刷题掌握

考点2：招募地点的选择

考情分析：
可能会考单选题

- (1) 高级管理人员 (全国范围内)
- (2) 中级管理人员和专业技术人员 (跨地区的劳动力市场)
- (3) 操作工人和办公人员 (所在地的劳动力市场)

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第二节 人员招募

三、实施招募计划

刷题掌握

考点3：招募开始时间的确定

$$\begin{aligned}\text{招募日期} &= \text{用人日期} - \text{准备周期} \\ &= \text{用人日期} - \text{培训周期} - \text{招聘周期}\end{aligned}$$

考情分析：
单选题：1次【1610】
分析题：1次【1404】

招募日期	准备周期		用人日期
开始找人	招聘周期	培训周期	开始上班

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第二节 人员招募

三、实施招募计划

刷题掌握

考点4：招募渠道的选择

考情分析：
单选题：2次【1310/2104】
案例题：1次【1310】

1. 内部晋升
2. 职位转换
3. 自荐
4. 员工引荐
5. 广告招募
6. 就业机构招募
7. 专职猎头机构招募(高级人才)
8. 校园招聘
9. 网络招募
10. 特色招募 (电话热线)

注意AIDA法则：
A是注意
I是兴趣
D是欲望
A是行动



接着下一页

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第二节 人员招募

 求学圆梦教育
 Learning Real Community Education


★ 招募渠道的优缺点

了解即可

 考情分析：
 分析题：1次【1810】

招募渠道	优点	缺点
内部晋升 职位转换	花费少、提高员工士气、 应征者了解企业情况	供给有限、产生新职业空缺、 近亲繁殖 、缺乏创新意识
自荐	节省招募费用	应征人员素质一般不会太高
员工引荐	对应征者了解、成功率高、 就职后稳定	掺杂人情关系、难以辞退
广告招募	覆盖面广、提高企业知名度	吸引不合格申请者、 对应征者了解少、招募工作量大
就业机构	费用合理、应征者来源广、 上岗效果好	对应征者了解少、 难以招到优秀人才、成功率低
猎头公司	猎取高级和特殊人才特别有效	费用高、容易上当受骗
校园招聘	针对性强、素质较高	缺乏实际操作能力、培训成本高、 流失率可能较高
网络招募	涉及面广、信息量大、更新快	信息可能失真、 初次筛选工作量大

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

 接着下一页

第五章 第二节 人员招募

 求学圆梦教育
 Learning Real Community Education

★ 招募渠道的选择

刷题掌握

 考情分析：
 可能会考单选题

- (1) **管理职位**：内部晋升和报纸广告（主要），私人就业机构（次要）
- (2) **专业技术职位**：校园招聘（主要），报纸和专业杂志广告（次要）
- (3) **销售人员**：报纸广告（主要）
- (4) **集中招募一批人员**：广告、校园招聘、人才交流中心等

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第二节 人员招募

 求学圆梦教育
 Learning Real Community Education

三、实施招募计划

熟练背诵

考点5：招募信息的发布原则

 考情分析：
 简答题：1次【1804】

- (1) **面广**原则
- (2) **及时**原则
- (3) **层次**原则
- (4) **最佳**原则

记忆口诀：层面及佳



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面图片来自网络

模拟演练

 求学圆梦教育
 Learning Real Community Education

【例1·单选】招募专业的人员，通常选择的招募地点是（ ）。

- A. 跨地区的劳动力市场
- B. 劳务市场
- C. 组织所在地的劳动力市场
- D. 全国范围内

A

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

 求学圆梦教育
 Learning Real Community Education

【1610·单选】招募日期的具体计算公式为（ ）。

- A. 招募日期=用人日期-培训周期
- B. 招募日期=用人日期-招聘周期
- C. 招募日期=用人日期-准备周期
- D. 招募日期=用人日期+准备周期

C

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

 求学圆梦教育
 Learning Real Community Education

【例2·单选】下列不属于外部征招渠道的是（ ）。

- A. 职位转换
- B. 广告招募
- C. 员工引荐
- D. 校园招聘

A

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例3·多选】发布招聘信息应遵循的原则有（ ）。

- A. 面广原则
- B. 及时原则
- C. 准确原则
- D. 层次原则
- E. 最佳原则

ABDE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练

【例4·单选】通过电话热线招募员工属于（ ）。

- A. 校园招聘
- B. 网络招募
- C. 广告招募
- D. 特色招募

D

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第二节 人员招募

四、招募效果评估

了解即可

考情分析：
可能会考多选题

考点1：招募效果评估的主要内容

- (1) 招募成本评估
- (2) 招募人员评估
- (3) 撰写招募效果评估小结

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第二节 人员招募

四、招募效果评估

刷题掌握

考点2：招募效果评估指标体系

考情分析：
单选题：1次【1310】
多选题：2次【1604/1704】

一般评价指标

1. 每位新员工的招募成本
2. 补充空缺岗位的数量
3. 业绩优良的新员工数量
4. 留职至少一年以上的新员工数量
5. 对新工作满意的新员工数量

基于招募人员的评价指标

1. 面试的数量
2. 被面试者对面试质量的评级
3. 推荐的候选人被成功录用的比例
4. 推荐的候选人被成功录用且业绩突出者的比例
5. 平均每次面试的成本

基于招募渠道的评价指标

1. 申请的数量
2. 合格申请的数量
3. 每个申请的成本
4. 从渠道实施到接到申请的时间
5. 被成功录用员工的质量

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1604·多选】基于招募渠道的招募效果评价指标包括（ ）。

- A. 引发的申请的数量
- B. 引发的合格申请的数量
- C. 平均每个申请的成本
- D. 推荐的候选人被成功录用的比例
- E. 对新工作满意的新员工数量

ABC

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1504·多选】下列选项中，基于招募人员的招募效果评价指标包括（ ）。

- A. 被面试者对面试质量的评级
- B. 平均每位新员工的招募成本
- C. 业绩优良新员工数量或百分比
- D. 推荐的候选人被成功录用的比例
- E. 推荐的候选人被成功录用且业绩突出者比例

ADE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第二节 人员招募

四、招募效果评估

考点3：提高招募效果的途径

- (1) 诚恳的招募态度
(2) 为应征者着想
(3) 增加职位吸引力
(4) 善于识别虚假材料
(5) 注意拒绝的艺术

提高招募效果需注意的几个问题

- (1) 歧视问题 (2) 报酬问题
(3) 资料问题 (4) 上门问题
(5) 通知问题

考情分析：
分析题：1次 [1710]



本页面内容来源于网络

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育

第三节 人员选拔

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本页面内容来源于网络

第五章 第三节 人员选拔

一、人员选拔的概念、过程、模式

考点1：人员选拔的概念

人员选拔是指从应征的候选人中选出组织需要的优秀人才，招聘工作中最关键的一步，也是技术性最强的一步。

考情分析：
单选题：3次
[1510/1704/2008]



本页面内容来源于网络

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第三节 人员选拔

一、人员选拔的概念、过程、模式

考点2：人员选拔的过程

关键字记忆

考情分析：
简答题：1次 [2010]

人员选拔过程	
①初选 (人力资源部负责)	a.初步筛选 b.初次面试(考察面试)
②精选 (人力资源部与用人单位负责人 共同协作)	a.笔试 b.心理测验 c.第二次面试(诊断面试) d.甄选决策 e.体检

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第三节 人员选拔

一、人员选拔的概念、过程、模式

考点3：人员选拔的模式

- (1) 综合式 (接受所有测评)
(2) 淘汰式 (经过一轮测试淘汰一批)
(3) 混合式 (以上两种模式结合)

考情分析：
多选题：1次 [1610]

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育

真题实战

【1704·单选】从应征的候选人中挑选出符合组织需要的优秀人才称为()。

- A. 人员招募
B. 人员选拔
C. 人员评估
D. 人员录用

B

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战

【1610·多选】人员选拔的程序模式有（ ）。

- A. 古典式
- B. 综合式
- C. 混合式
- D. 现代式
- E. 淘汰式

BCE

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第三节 人员选拔

二、人员选拔的方法

考点1：人员选拔的方法

- | | | |
|----------|---|-------------------------------------|
| (1) 笔试 | 纸笔测验，知识广度深度，团体测试，效率高 | 【注意】笔试最薄弱的环节：命题技术。 |
| (2) 心理测试 | 对人的内在心理特征进行的标准化测量 | |
| (3) 面试★ | 通过沟通、观察，传统面谈 | 【注意】面试的五大要素：被试者、主试者、测评内容、实施程序、面试结果。 |
| (4) 情景模拟 | 又称评价中心，模拟应试工作场景
适合高级管理人才选拔（最具特色、最复杂） | |

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

刷题掌握
考情分析：
单选题：2次 [1710/1910]

第五章 第三节 人员选拔

二、人员选拔的方法

考点2：面试的优缺点

优点

- (1) 考察内容深入广泛
- (2) 考察灵活
- (3) 持续时间较长
- (4) 防止舞弊
- (5) 可测试多方面的能力

缺点

- (1) 随意性较强
- (2) 实施过程不规范
- (3) 评分客观性和一致性差
- (4) 品格、诚实度等方面难把握

刷题掌握
考情分析：
多选题：1次 [1404]

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

本张图片来自网络

第五章 第三节 人员选拔

二、人员选拔的方法

考点3：面试的类型

- (1) 面试要达到的效果（初步、诊断面试）
- (2) 参与面试的人员（个别、小组、集体面试、流水式面试）
- (3) 面试组织形式（结构化、非结构化、半结构化面试）
- (4) 测评目的（压力、评估性面试）
- (5) 面试内容的侧重点（行为描述、能力面试）

刷题掌握
考情分析：
可能会考单选题和多选题

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第三节 人员选拔

二、人员选拔的方法

考点4：面试的技巧

(1) 面试提问技巧：

- ① 清楚提问的目的，准备好提问的提纲
- ② 遵循先易后难、循序渐进的原则
- ③ 注意提问的方式★

(2) 面试评价技巧：评价项目尽量数量化、可操作化。

了解即可

考情分析：
可能会考单选题

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

接着下一页

第五章 第三节 人员选拔

★ 面试的提问方式

提问方式	目的	举例
开放式提问：为什么、为何、什么、哪个	获取信息；避免被动	你为什么采用这种方式？
清单式提问：提出选择可能性或选择的问题	获取信息；鼓励询问对象陈述优先选择；鼓励询问对象不只看一种选择	你认为产品质量下降的主要原因是什么？
假设性提问：探求别人的态度或观点	鼓励人们从不同角度思考问题	如果你处于这种状况，你会怎样处理这个问题？
重复性提问：返回信息以检验是否是对方的真正意图；检验得到的信息是否正确	让应聘者知道听见了他提供的信息，检验获得信息的准确性	你是说……如果我理解正确的话，你说的意思是……
确认式提问：表达出对信息的关心和理解	鼓励应聘者继续交流	我明白你的意思，这种想法很好……
封闭式提问：得到具体回答	让应聘者用“是”“否”来回答	你将文件打印好了吧？
追问式提问：请再往下说	获取进一步的信息	你曾经做过秘书工作吗？你有什么证据？

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

了解即可

考情分析：
可能会考单选题

第五章 第三节 人员选拔



关键字记忆

二、人员选拔的方法

考点5：面试效果的影响因素

考情分析：
案例分析题：1次【2110】

- (1) **过早**地做出录用的决策
- (2) **过早**强调面试表中的不利内容
- (3) **面试者本人**对空缺岗位的任用条件不了解
- (4) 面试者本人缺乏面试经验
- (5) 面试过程中，面试者讲的太多
- (6) 面试速度过快，时间较短
- (7) 面试者受前一位应聘者影响，去衡量后一位应聘者
- (8) 容易出现晕轮效应、趋中效应、以貌取人、个人偏见等心理偏差

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第五章 第三节 人员选拔



关键字记忆

二、人员选拔的方法

考点6：提高面试效果的对策

考情分析：
论述题：1次【1410】
案例分析题：1次【2110】

- (1) 做好面试前准备工作
- (2) 围绕面试目的提问
- (3) 对每个应试者一视同仁
- (4) 营造和谐气氛
- (5) 保持良好互动
- (6) 防止先入为主
- (7) 注意非语言行为
- (8) 防止“与我相似”的心理因素
- (9) 避免暗示
- (10) 采用小组面试

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1710·单选】能够了解应聘者知识广度和结构的人员选拔方法是（ ）。

A

- A. 笔试
- B. 心理测试
- C. 模拟面谈
- D. 经历背景面谈法

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练



【例1·单选】人员选拔中最传统也是最重要的一种方法是（ ）。

A

- A. 面试
- B. 笔试
- C. 心理测试
- D. 情景模拟

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

真题实战



【1404·多选】在人员选拔中，面试与笔试相比较所具有的优点有（ ）。

ABE

- A. 考察灵活
- B. 考察内容深入
- C. 客观性较强
- D. 实施过程规范
- E. 可测试多方面的能力

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

模拟演练



【例2·多选】按面试组织形式是否标准化、程序化，可将其分为（ ）。

ABC

- A. 结构化面试
- B. 非结构化面试
- C. 半结构化面试
- D. 压力面试
- E. 评估性面试

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育
Xueqiu Yuanmeng Education

第四节 人员录用

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

本页图片来自网络

求学圆梦教育
Xueqiu Yuanmeng Education

第五章 第四节 人员录用

一、人员录用的原则

刷题掌握

考点1: 人员录用的原则

考情分析:
单选题: 7次
【1404/1410/1504/1610/1704/1910/2010】

1、因事择人与因人任职相结合	因事择人: 工作需要来进行 因人任职: 个人能力差异安排职位
2、平等竞争原则	一视同仁, 择优录取
3、慎用过分超过任职资格条件者	要求过高, 流动性大
4、重工作能力原则	硬性指标相似时, 以往工作经验和绩效能力强者优先
5、工作动机优先原则	工作能力基本相同, 动机、意愿强者优先考虑

记忆口诀: 人事平等, 动机慎重

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

本页图片来自网络

求学圆梦教育
Xueqiu Yuanmeng Education

第五章 第四节 人员录用

一、人员录用的原则

了解即可

考点2: 人员录用注意事项

考情分析:
可能会考论述题

- (1) 正式录用后, 要**及时通知**已录用应聘者, 同时, 对于**未录用的**应聘者, 要由人力资源部门领导亲笔签名**委婉地拒绝**。
- (2) 录用后**合同签订**、**试用期的培训**等工作必不可少。
- (3) 如果空缺的岗位没有很大的发展前景, 就不要录用能力超强的人。
- (4) 有些应聘者只想暂时先找一份工作安身, 要**特别小心**。
- (5) 对那些频频更换工作的求职者, 要**特别小心**。
- (6) 在决定录取某个人时, 要考虑这个人是否能跟小组里的其他成员相处。
- (7) 对那些自称运气不好的人也要**特别小心**。
- (8) 永远不要企图能在“百坏中选一好”。
- (9) 假如面试后合适的应聘者有好几个, 要利用考试的方法, 找出最佳人选。
- (10) **不要急着做决定**。

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

本页图片来自网络

求学圆梦教育
Xueqiu Yuanmeng Education

真题实战

【1610·单选】在其他条件相同时, 组织应优先录用对新职位渴望程度高者。体现的原则是()。

A. 重工作能力
B. 重工作动机
C. 重个人资历
D. 重任职条件

B

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

求学圆梦教育
Xueqiu Yuanmeng Education

真题实战

【1504·单选】人员录用时, 对过分超过任职资格条件的应聘者通常采取的原则是()。

A. 优先考虑
B. 坚决录用
C. 不用
D. 慎用

D

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

求学圆梦教育
Xueqiu Yuanmeng Education

第五章考点小结

- 1、招聘的原则
- 2、招聘的基本前提和流程
- 3、招聘者职责: 用人单位、人力资源部门
- 4、招募计划的内容
- 5、实施招募计划: 招募人员、招募地点、招募时间、招募渠道的选择, **招募信息的发布原则**
- 6、招募效果评估指标体系
- 7、提高招募效果的途径
- 8、面试:
优缺点、面试效果的影响因素、提高面试效果的对策
- 9、人员录用原则、注意事项

温馨提示:
选择题去题库刷题掌握

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

