

# 无忧信息快报

热点关注 2012年9月刊

Web: <http://research.51job.com>

## LGD在应届生招聘中的应用



企业针对2013届毕业生的招聘工作已拉开帷幕，应届生招聘的特点主要有：（1）招聘时间集中，同一时间求职者众多；（2）注重考察求职者在沟通、学习、团队协作等方面的能力。对企业来讲，只有采用合适的招聘方式，才能更为高效的开展应届生招聘工作。无领导小组讨论（简称LGD）作为一种集体面试方法，能够高效的测评应试者在团队中与他人互动时所表现出来的能力与特征。在应届生招聘中有效应用LGD，能够帮助企业提升招聘的效率和准确度。对于LGD在应届生招聘中的应用，企业需要把握好以下三方面的工作：



### 1、专业的测评人员

在应届生招聘中，专业的测评人员是确保有效应用LGD的关键。因此，首先要对本公司的测评人员进行专业的培训，使其充分了解拟招聘岗位的要求，熟练掌握LGD的测评方法。另外，为保证测评过程更专业、测评结果更可靠，还可以邀请有关的人才测评专家共同参与测评。

### 2、科学的实施流程

#### ✓ 题目的设计要科学

针对应届生缺乏工作经验的特点，在题目设计上，应避免工作实务方面的选题，尽量围绕具有争议性的社会热点话题，或应届生所学的专业来设计开放性的题目，保证讨论题目对广大应届生来说既具有挑战性，又易于理解，从而在面试中能够充分参与其中，更好的展示其在表达、沟通、团队协作等方面的能力。

#### ✓ 评分的标准要具体

具体可操作的评分标准是保证LGD测评效果的基础。首先企业需对拟招聘岗位做详细的工作分析，并据此确定应届生招聘中需测评的能力要素，同时针对每项要素，制定科学的评分细则与标准，将抽象的测评要素具体化。

#### ✓ 小组的分配要均衡

每个讨论组的人数以6-8人为宜，每组的人员分布要均衡。就应届生而言，性别、学历和专业是影响分组均衡性的主要因素。因此，科学的分组应是在抽签或随机分配的同时，适当协调以保证每组男女人数均等、学历相同、专业相近。

#### ✓ 面试的观察评估要规范

测评人员要严格按照测评要求，记录应试者在每个环节的言语行为及非言语行为，综合评估应届生在面试中所表现出来的各种能力与特征。有条件的可以录像存档，在面试结束后召开评分讨论会，通过录像复核评估结果，以减少评分误差。

### 3、创新的操作形式

LGD的操作形式不是一成不变的，在应届生招聘中，企业可根据实际的招聘要求进行调整、创新。由于现代企业的职场压力较大，而应届生因缺乏社会经验，且多为独生子女，在对抗工作压力方面的能力可能相对较弱。因此，可加入压力测试的环节。如在面试现场制造紧张的氛围，来考察应届生在面对压力时所表现出来的自我调节能力、情绪控制能力等。

综上，在应届生招聘中，企业要应用LGD准确测评应届生的各项素质能力，还需要进一步的实践与探索。另外，限于LGD的特点与流程，其并不适用于所有岗位的人才选拔，如专业技术型人才的选拔，应当与专业笔试、结构化面试等相结合进行综合测评，才能实现最佳的测评效果，招聘到合适的人才。

#### 关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制。本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，而不提供具有针对性的专业建议。

如需了解更多调研报告，请拨打：**021-61601888-8855**；或登录我们的网站：<http://research.51job.com>

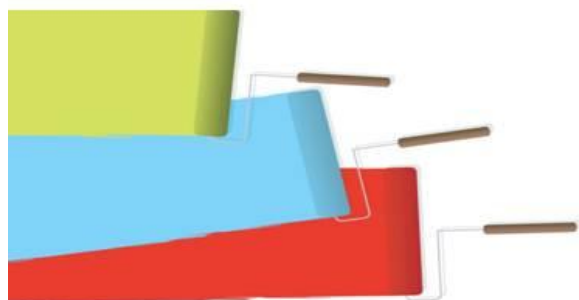
# 无忧信息快报

热点关注 2012年9月刊  
Web: <http://research.51job.com>



## 企业校园招聘的好帮手

# 2012应届生调研报告



### 报告亮点：

- ✓ 丰富的样本来源
- ✓ 大量的同行信息
- ✓ 精准的市场资讯
- ✓ 专业的数据分析

### 报告内容

- 应届生求职意向
- 企业的福利项目
- 应届生就业选择
- 应届生培训情况
- 企业的招聘动态
- 应届生管理建议

如需了解更多行业报告信息，请登录：<http://research.51job.com/>  
电话：021-61601888-8855；邮箱：[survey@51job.com](mailto:survey@51job.com)