

人力资源管理员考前串讲：招聘与配置 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/170/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_170373.htm 第二章 招聘与配置

一、知识点：1、人力资源管理活动及其结果受宏观经济条件、劳动力市场、法律法规等外部环境因素的影响，还受组织的目标、政策、组织文化、管理方式等内在因素的影响。

2、劳动力市场状况是影响招聘计划设计的一个主要因素。

来源：考试大3、招聘工作的目标，就是成功地选择和录用组织所需的人才，实现所招人员与待聘岗位的有效匹配。

4、人员配置指的是人与事的配置关系，目的是通过人与事的配合以及人与人的协调，充分开发利用员工，实现组织目标。

5、招聘工作的核心：实现所招人员与待聘岗位的有效匹配。

要求将个人特征与工作岗位的特征有机地结合起来。

6、人与事的质量配置不符情况：a 现有人员素质低于现任岗位的要求：采用职业培训或降职等来调节现有人员的使用情况；

来源：考试大b 现有人员素质高于现任岗位的要求：提升到更高的岗位担任工作以发挥他们更大的潜力。

7、招聘工作一般是从招聘需求的提出和确定开始的。招聘需求产生原因：

（领会）a 组织人力资源自然减员；b 组织业务量的变化使现有的人员无法满足需要；c 现有人力资源配置状况不合理。

二、工作分析的基本流程：1、准备阶段：确定工作分析的目标和侧重点；制定总体实施方案；收集和分析有关的背景资料；确定所欲收集的信息；选择收集信息的方法。

2、实施阶段：与参与工作分析的有关人员进行沟通；制定具体的实施操作计划；实际收集和分析工作信息。

3、结果形

成阶段：与有关人员共同审核和确认工作信息；形成职务说明书；形成任职条件说明。4、应用与反馈阶段：职务说明书的使用培训；使用职务说明书的反馈与调整。三、工作分析的主要目的：（了解）1、为空缺岗位招聘员工（获得岗位的工作职责，对任职者的要求）2、确定绩效考核的标准3、确定薪酬体系4、培训与开发四、工作分析的基本方法：观察法、面谈法、调查问卷法、工作日志、工作实践、典型事件法。五、人员招聘：广义包括招聘准备、招聘实施（招聘活动的核心，最关键一环）和招聘评估三个阶段；狭义即指招聘的实施阶段、其间主要包括招募、选择、录用三个步骤。六、招聘策略：包括地点策略、时间策略、渠道和方法的选择、宣传战略的选择等。招聘计划：包括1、人员需求清单；2、招聘信息发布的时间和渠道；3、招聘团人选；4、招聘者的选择方案；5、招聘的截止日期；6、新员工的上岗时间；7、招聘费用预算；8、招聘工作时间表；9、招聘广告样稿。来源：考试大 招聘渠道挑选步骤：（了解顺序、知道）1、分析单位的招聘要求；2、分析招聘人员的特点；3、确定适合的招聘来源；4、选择适用的招聘方法；5、选择对应的媒体发布信息；6、收集应聘者资料 猎头公司的工作程序：（知道P59-60）内、外部招聘的利弊：（看看 P61图，知道何人适于内部招聘：与办公室工作性质相似的，单位经理、主管首选内部；何人适于外部招聘：生产服务、专业技术、销售类）七、不同招聘方法适用的招聘对象：发布广告：适于中上级人员；（了解P63媒体）借助一般中介机构：适于中下级人员，不适于热门、高级人员。猎头公司：适于热门、尖端人员；不适于中下级人员。上门招聘：适于

初级专业人员；不适于有经验的人员。 熟人推荐：适于专业人员；不适于非专业人员。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。 详细请访问 www.100test.com