

人力资源管理基础知识讲义：员工招聘与配置 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_170525.htm 员工招聘的定义：

是指按照企业经营战略规划的要求把优秀、合适的人招聘进企业，把合适的人放在合适的岗位。常用的招聘方法有：

招聘面试情景模拟、心理测试、劳动技能测试 企业在员工招聘中必须符合的要求：1、符合国家有关法律、政策和本国利益2、公平原则3、在招聘中应坚持平等就业4、要确保录用人员的质量5、要根据企业人力资源规划工作需要和职务说明书中应聘人员的任职资格要求，运用科学的方法和程序开展招聘工作。6、努力降低招聘成本，注意提高招聘的工作效率。

来源：考试大 招聘成本包括：新聘成本；重置费用；机会成本。 人员调配有哪些措施：1、根据企业内外人力资源供求状况的调配措施。2、进行人才梯队建设。来源：考试大

3、一般企业均实行从企业内部优先调配的人事政策。4、实行公开竞争的人事政策。5、考虑彼得原理的效应。 人力需求诊断的步骤：1、由公司统一的人力资源规划。或由各部门根据长期或短期的实际工作需要，提出人力需求。2、由人力需求部门填写“人员需求表”。来源：考试大

3、人力资源部审核。 人员需求表包括：1、所需人员的部门、职位；来源：考试大

2、工作内容、责任、权限；3、所需人数以及何种录用方式；4、人员基本情况（年龄性别）；5、要求的学历、经验；6、希望的技能、专长；7、其他需要说明的内容 制定招聘计划的内容：1、录用人数以及达到规定录用率所需要的人员。2、从候选人应聘到雇用之间的时间间隔

。3、录用基准。4、录用来源。5、招聘录用成本计算。 招聘录用成本计算：1、人事费用，2、业务费用。3、企业一般管理费。 招聘方法的分类：1、委托各种劳动就业机构2、自行招聘录用 招聘测试与面试的过程：1、组织各种形式的考试和测验。来源：考试大2、最后确定参加面试的人选，发布面试通知和进行面试前的准备工作。3、面试过程的实施。4、分析和评价面试结果。5、确定人员录用的最后结果，如有必要进行体检。6、面试结果的反馈。7、面试资料存档备案。 录用人员岗前培训的内容：1、熟悉工作内容、性质、责任、权限、利益、规范。2、了解企业文化、政策及规章制度。3、熟悉企业环境、岗位环境、人事环境。4、熟悉、掌握工作流程、技能。 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