

人力资源师考试第二章招聘与配置 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/472/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_472628.htm

1、招聘环境：外部环境（经济条件、劳动力市场、法律法规、政府管理、社会文化）和内部环境（战略规划和发展计划、财务预算、组织文化、管理网络）

2、组织人员配置分析：总量配置；结构配置；质量配置；工作负荷合理状况；人员使用效果分析。

3、招聘的核心就实现所招人员与待聘岗位的有效匹配。招聘需求产生的原因：组织人力资源自然减员；组织业务量的变化；人力资源配置情况不合理。

4、工作分析的流程：（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；（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；

5、工作分析目的：为空缺岗位招聘员工；确定绩效考核的标准；确定薪酬体系；培训与开发。

6、工作分析的基本方法：观察法、面谈法、调查问卷法、工作日志法、工作实践法、典型事件法

7、工作说明书的主要内容：工作标识、工作综述、工作活动和程序、工作条件、社会环境、工作权限、绩效标准、聘用条件和工作规范

8、工作说明书的编写要求：清晰、具体、简短

9、编写工作说明书注意事项：符合逻辑；语言通俗，避免专业术语；表明各项职责所出现的频率

10、关键胜任能力因素：必备任职

资格（教育水平、工作经历、技术技能、和个人特点）、理想任职资格条件（认知能力、与工作风格有关的因素、人际交往能力）

11、胜任特征分析：发现（途径：资料分析；关键事件法）；界定（内容：胜任力定义；行为描述；划分等级）；评估

12、招聘策略：招聘计划（招聘中的核心任务）；人员策略（主管积极参加、招聘人员热情、公正并具备相应的知识）；地点策略（确定招聘范围、就近选择节省成本、选择地点固定）；时间策略（在人才供应高峰期招聘、确定好招聘的时间）

13、招聘计划包括：人员需求清单、招聘信息发布的时间和渠道、招聘团人选、招聘者的选择方案、招聘的截止日期、新员工的上岗时间、招聘人选、招聘工作时间表、招聘广告样稿。

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