

人力资源管理师辅导笔记第二章招聘与配置 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54430.htm 第二章 招聘与配置

员工的招聘与配置招聘过程管理人员招聘是指企业为了发展的需要，根据人力资源规划和工作分析的要求，寻找、吸引那些有能力又有兴趣到本企业任职的人员，并从中选出适宜人员予以录用的过程。

- 1、招聘目标。人员招聘的目标是为了及时满足企业发展的需要，弥补岗位的空缺，其最直接的目的的是获得企业所需要的人。
- 2、招聘的前提。人员招聘的前提有两个：一是人力资源规划；二是工作描述与工作说明书。
- 3、招聘的过程。这是一个非常复杂的过程，主要有招募、选择、录用、评估等一系列环节。

【相关知识】

一、确定招聘的原则

招聘除了要为组织招聘到符合标准的人员外，还是一项经济活动，同进也是社会性、政策性较强的一项工作。在实际工作中必须遵循以下原则：

- 1、效率优先原则。是市场经济条件下一切经济活动的内在准则。
 - (1) 依靠证书进行筛选
 - (2) 利用内部晋升制度
- 2、双向选择的原则。是市场上人力资源配置的基本原则。
- 3、公平公正的原则。
- 4、确保质量的原则。招聘的最终目的是每个岗位上用的都是最合适的人员，达到组织整体效益的最优化。所以要坚持能位相配和群体相容的原则。

人员录用的原则：

- 1、因事择人的原则
- 2、任人唯贤的原则
- 3、用人不疑的原则
- 4、严爱相济的原则

二、人员配置的主要原理

- 1、要素有用原理。人力资源配置过程中，我们首先要遵循的一个宗旨即任何要素（人员）都是有用的，配置的根本目的是为任何人员找到和创造其发挥作用的条件

。2、能位对应原理。指的是人与人之间不仅存在能力特点的不同，而且在能力水平上也是不同的。人力资源管理的根本任务是合理配置使用人力资源，提高人力资源投入产出比率。一个组织的工作，可分为四个层级：决策层、管理层、执行层、操作层。3、互补增值原理。要求 $1 + 1 > 2$ 、动态适应原理。指的是人与事的不适应是绝对的，适应是相对的，从不适应到适应是在运动中实现的，随着事业的发展，适应又会变为不适应，只有不断调整人与事的关系才能达到重新适应，这正是动态适应原理的体现。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