

助理人力资源管理师串讲资料第二章第一节 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__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_54443.htm 第二章：招聘与配置

第一节：员工的招聘与配置

一、招聘过程管理

1、招聘目标：最直接的目的是获得企业所需要的人。（还有降低成本、规范招聘行为、确保人员质量等）

2、招聘的前提：1）人力资源规划 2）工作描述与工作说明书 3、招聘的过程：主要有招募、选择、录用、评估等一系列环节。

二、确定招聘的原则：必须遵循以下原则：

1、效率优先原则（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

3、公平公正的原则：不公正社会现象的根源是多方面的，有历史、心理、社会等多种原因，最主要的还是经济利益因素。（歧视）

4、确保质量的原则：最终的目的是每个岗位上用的都是最适合的人员，达到组织整体效益的最优化。

三、人员配置的主要原理

1、要素有用原理：没有没用之人，只有没用好之人，配置的目的是为人和人员找到和创造发挥作用的条件。这一原理告诉我们，对于那些没有用好之人，其问题之一是：没有找到他们的可用之处，没有正确的认识别人。问题之二是：没有创造人员可用的条件，只有条件和环境适当，人员才可能有用。

2、能位对应原理：具有不同能力特点和水平的人，应安排在要求特点和层次的职位上，并赋予该职位相应的权利和责任。一个单位或组织的工作，一般分为四个层级：决策层、管理层、执行层、操作层。

3、互补增值原理：通过个体之间取长补短从而形成整体有时，实现组织目标最优化的目标

4、动态适应原理：人与事应随事业的发展

展不断调整，从而达到新的适应5、弹性冗余原理：要求在人与事的配置过程中，既要达到工作的满负荷，又要符合人力资源的生理心理要求，不能超越身心的极限，保证对人对事的安排要留有一定的余地。既要带给人力资源一定的压力 and 不安感，又要保持所有员工的身心健康。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