

助理人力资源管理师工作要求第二章 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_54511.htm

第二章招聘与配置 招聘过程管理（要认真地看、反复地看）

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。

招募是指：了解应聘者的来源、吸引应聘者的方法、应聘信息的发布、接受申请选择：资格审查、初选、比试、面试、情景模拟、心里测评，是从人 - 事两方面去考虑。录用：录用决策、发录用通知、办理录用手续、员工的初始安置、试用、正式录用。评估：招聘成本评估、招聘质量评估

1.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。就是用最少的雇佣成本获得适合职位的最佳人员。
 - （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。是保证招聘高效率活动的基础！引起不公平的因素最主要的是经济利益因素！
- 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。

2.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。组员有着共同的理想、事业和追求而达到在工作中密切配合实现要求 $1 + 1 > 2$ ，
- 4、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。
- 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，保证人对事的安排要留有一定的余地，既要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。

3.工作岗位信息的分析

工作分析的基本方法有：观察法、面谈法、问卷调查法、工作日志法、典型事件法等。

4.工作信息分析的基本方法

- 1、观察法。可分为直接观察法、阶段观察法、工作表演法。比较适用于对体力工作者和事务性工作者如搬运工、操作员、文秘等。
- 2、面谈法。可分为个别面谈、集体面谈、管理人员面谈。此法不能单独用于信息收集，只适合与其他一起使用。可以获

得观察法不能得到的任职经验、任职资格等方面的内容。 3、问卷调查法。是工作分析中最常用的一种方法，是根据工作分析的目的、内容等编写结构性调查表，由工作执行者填写后回收整理，提取出工作信息的一种方法。最快也最省事、费用低、范围广、调查样本量大等的一种方法。但设计问卷难度大，信度差！ 4、工作实践法。适用短期可以掌握的工作。 5.招聘申请表设计 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