

# 招聘与人员配置

一、招聘的概念：是指企业为了发展需要，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。

二、招聘原则：

- 1、效率优先原则：就是用最少的雇佣成本获得适合职位的最佳人选的过程。
- 2、双向选择原则：单位自主；劳动者自主择业。
- 3、公平、公正原则：依法；面向社会；公开条件；全面考核；考核结果公开；择优录取。
- 4、确保质量原则：人尽其才；用其所长；能位相配；群体相容互补。
- 5、员工的雇佣、提升不会因性别、种族宗教信仰而受到歧视。

三、公司根据生产实际情况制定招聘审批流程如下：

流程步骤	适用级别	招聘流程	审批级别	适用表格	备注
	①向总经理直接汇报工作的管理人员 ②职员 ③工人		① 部门经理 ②工厂人力资源经理 ③工厂经理 ④总经理	①招聘申请表 ②招聘面试评估表 ③员工信息表 ④新员工(EAF)	
第一步	②③	部门主管填写《招聘申请表》	填补岗位空缺① 新增岗位①	①	
第二步	②③	人力资源部审核《招聘申请表》，逐级报批	填补岗位空缺②-④ 新增岗位②-④	①	
	②		填补岗位空缺②-④ 新增岗位②-④	①	
	①		填补岗位空缺②-④ 新增岗位②-④	①	
第三步	①②③	人力资源部拟定具体招聘计划	②		
第四步	①②③	发布招聘信息		招聘简章	
	①②③	收集应聘人员信息，进行筛选，通知候选人初次面试	人力资源部	②③	
第五步	②③	对候选人复试	部门经理、工厂经理	②③	
	①		工厂经理、总经理	②③	
第六步	①②③	录用(人力资源部填写新员工EAF)	部门经理、工厂人力资源经理、工厂经理、总经理	④	

陈继鹤

神 勇 出 现

#### 四、人员配置的主要原则

- 1、要素有用原则：没有无用之人，只有没用好之人。
- 2、能位对应原则：个人能力水平与岗位要求相适应。
- 3、互补增值原则：能力互补、知识互补、性格与气质互补。
- 4、动态适应原则：人和事不适应是绝对的，适应是相对的，不适应到适应是在运动中实现的，不断调整人与事的关系才能达到重新适应。

#### 五、公司人员配置框架的制定

- 1、各部门、各车间根据生产、班次的实际需求，拟定各工种所需人员数量，初步梳理汇报级别流程，形成部门人员框架结构图。
- 2、工厂经理审核各部门提交的人员框架图。
- 3、人力资源部对经工厂经理审核通过的人员框架图进行复核，并提交总经理审批。

#### 六、岗位调动原则

岗位调动原则：

- 1、调动岗位必须符合已审批通过的人员框架图的岗位。
- 2、所调岗位必须有空缺。
- 3、调岗人必须具备所调岗位的能力需求。

#### 七、岗位调动及审批流程，详见员工调动管理制度

附：员工调动管理制度

陈继钢 沈秉洲