

人力资源招聘与配置规范

Human Resources Recruitment and Configuration Standards

2025 7 17 发布

2025 7 18 实施

目 次

前 言	II
引 言	III
1 范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 基本原则	1
5 工作流程	2
6 规划内容要求	3
7 实施保障	4
8 持续改进机制	5
9 附录	7
10 参考文献	9
11 附则	10

前 言

本标准依据GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》编写，旨在为各类企事业单位、机关和社会组织构建科学、合理、高效的人力资源招聘与配置体系提供统一、规范的技术指导。当前，随着全球经济一体化和技术迅速发展，企业在激烈竞争中更加依赖于高质量的人才资源。科学的人力资源招聘与配置不仅有助于优化组织结构、降低人才流失风险，而且能够提高组织战略实施效率，为企业持续发展提供强有力的人才支撑。

本标准结合国内外先进人力资源管理理论和实践经验，全面涵盖招聘渠道选择、岗位设置、人才引进、内部流动、人才储备与继任、绩效关联及成本效益控制等关键环节，提出了一整套工作流程、技术指标和实施保障措施。标准内容具有前瞻性、系统性与可操作性，既适用于大型国有企业，也适用于中小企业和政府机关，力求实现人才供需精准匹配和高效配置，推动企业战略目标的全面实现。

本标准由南京中西企业研究院提出，由南京企业管理咨询行业协会归口管理。

本标准起草单位：南京中西企业研究院、河海大学、南京中医药大学、南京中医药大学第二附属医院、江苏省中医院、南京农业大学、南京师范大学、南京市市场监督管理局私营个体经济协会、吉林农业科技学院、南京交通职业技术学院、南京市城市建设投资控股（集团）有限责任公司、南京正途人力资源有限公司、重庆万化源人力资源有限公司、国网安徽安庆供电公司、郑州星悦汇商业运营管理有限公司、长水教育集团、山西德昌鸿信息技术有限公司、山西省科技人才服务中心、丹阳市古代契约文书收藏馆、德扬航空工业（江苏）有限公司、南京任道睿智企业管理咨询有限公司、江苏斐多律师事务所、江苏森祺医学科技有限公司。

本标准主要起草人：吴丹、张开骁、孙东东、张兰坤、陈俐、许永军、司玮、司联合、应达时、王强林、张红艳、周爱众、潘登、岳亮、陈文峰、任凌云、吴登峰、王丽杰、崔国良、张韶维、孙鸿天、孙国武、陈星国、夏国玮、张佳妮、杨学杰。

本文件的某些内容可能涉及知识产权。本文件的发布机构不承担识别知识产权的责任。

本文件首次发布。

引 言

在全球化竞争日益激烈、科技变革迅速推进的新时代背景下，人才已成为企业和组织实现可持续发展的核心资源。高效、科学的人力资源招聘与配置工作，既是企业战略成功的关键保障，也是推动产业升级、优化组织结构的重要驱动因素。随着市场环境和劳动者需求的不断变化，传统的人力资源招聘模式和配置方法已难以满足企业在激烈竞争中对高素质人才、精准匹配和高效流动的要求。因此，构建一套符合现代管理理念、兼顾战略前瞻性与操作性的人力资源招聘与配置规范，对于提高组织人才竞争力、降低人才流失风险、提升整体运营效率具有十分重要的现实意义。

本标准在广泛调研国内外先进人力资源管理实践和现有相关标准基础上，充分吸纳企业实际操作经验与专家意见，针对招聘渠道选择、岗位设置、人才引进、内部流动及配置优化等关键环节提出系统性、规范性的要求，力求实现人才供需精准匹配和动态优化管理。标准提出了从战略解读、现状评估、需求与供给预测、差距分析、方案制定、方案实施到效果评估与持续改进的一整套工作流程，旨在为各类企事业单位、机关和社会组织提供统一的技术指南和实施框架，推动人力资源招聘与配置工作迈向科学化、规范化和信息化管理的新水平。

本标准的制定，不仅有助于优化企业内部人才结构，提高招聘效率和配置合理性，还将为国家人力资源管理体系建设、劳动市场的规范运行以及推动经济高质量发展提供坚实的制度支持和实践依据。通过标准的推广和应用，各类组织将能更好地应对外部环境变化和内部管理需求，实现人才战略与组织目标的有机融合，为实现持续发展和竞争优势提供有力支撑。

人力资源招聘与管理规范

1 范围

本标准规定了人力资源招聘与配置的基本原则、工作流程、核心内容、评价指标、实施保障和持续改进措施。适用于各类企事业单位、机关和社会组织在招聘、配置、内部流动以及关键岗位继任等方面的规划与管理工作。

2 规范性引用文件

下列文件中的条款通过本标准的引用而成为本标准的条款。凡注明日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本标准；凡不注明日期的引用文件，其最新版本（包括所有修订单）适用于本标准。

GB/T 1.1—2020 标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则

GB/T 33529 人力资源服务术语

GB/T 32230 企业人力资源管理基本要求

T/CCSA 1001 人才管理体系 要求

《中华人民共和国民法典》

3 术语和定义

3.1 人力资源招聘与配置

指企业和组织在实施战略过程中，为满足业务需求，依据组织发展规划，对外部和内部人才进行甄选、吸引、招聘、分配、晋升及优化配置的系统性活动。

3.2 招聘渠道

指企业为获取外部人才而采用的各类渠道，包括但不限于传统媒体、网络招聘平台、猎头服务、校园招聘等。

3.3 岗位规划

指依据组织战略目标和业务需求，对岗位进行科学设置、分类和优化，明确各岗位职责、任职资格及发展路径的规划活动。

3.4 内部流动

指组织内部员工在岗位、部门、层级之间的调动，包括晋升、转岗、轮岗等方式，以实现人才的最佳配置。

3.5 继任计划

针对关键岗位和高层次人才，提前识别、培养和储备后备人才，确保在人员流动时保持岗位连续性的管理措施。

4 基本原则

4.1 战略导向

人力资源招聘与配置必须服务于组织战略目标，与企业整体战略、业务规划和市场竞争环境相匹配。

4.2 供需匹配

基于科学数据分析和预测，确保人才供给与企业需求之间实现动态平衡，减少人才缺口和冗余现象。

4.3 全局统筹

从组织整体出发，统筹考虑各部门、各层级、各岗位之间的协调与衔接，实现资源优化配置和协同发展。

4.4 前瞻性与灵活性

规划过程中应充分考虑行业发展趋势和外部环境变化，建立动态调整机制，及时响应内外部变化，确保规划方案具备前瞻性和适应性。

4.5 持续改进

招聘与配置管理是一个动态过程，应建立定期评估和反馈机制，通过数据监控和绩效考核，不断优化管理流程和提升工作效果。

5 工作流程

为实现科学高效的人力资源招聘与配置，本标准将整个流程分为以下几个阶段：

5.1 组织战略解读与目标制定

5.1.1 战略解读

组织高层解读企业战略、经营规划及市场趋势，明确人才需求与发展方向。

5.1.2 目标制定

依据企业战略目标制定招聘和配置总体目标及阶段性目标，包括人才数量、结构和能力要求。

5.2 人力资源现状分析

5.2.1 数据采集

统计现有员工数量、岗位分布、技能水平、绩效表现、流失率等关键指标。

5.2.2 现状诊断

分析内部人才结构、配置效率及不足，明确现有资源与业务需求之间的匹配情况。

5.3 需求预测

5.3.1 短期需求预测

基于未来1年内的业务扩展及项目计划，预测各部门、各岗位人才需求。

5.3.2 中长期需求预测

依据企业战略规划和外部环境变化，预测未来3至5年内的核心岗位和关键人才需求。

5.4 人力资源供给预测

5.4.1 内部供给

分析员工晋升、转岗、流失、退休等动态因素对内部人才供给的影响。

5.4.2 外部供给

评估劳动力市场、招聘渠道及人才供给情况，为企业引进外部人才提供依据。

5.5 供需差距分析

5.5.1 差距识别

比较需求预测与供给预测，识别人才缺口和冗余岗位。

5.5.2 原因分析

分析导致供需不平衡的原因，包括内部管理、市场变化及技术更新等因素。

5.6 招聘与配置方案制定

5.6.1 方案构建

依据供需差距，制定招聘、内部流动、培训提升、岗位优化和继任计划等具体措施。

5.6.2 策略制定

明确各项措施的实施步骤、时间安排、责任分工、预算与预期效益，形成详细工作计划。

5.7 方案实施与监控

5.7.1 任务分解

将规划方案细化至各部门和岗位，明确责任人和工作要求。

5.7.2 动态监控

建立实时监控与反馈机制，定期收集数据，跟踪招聘和配置实施情况，及时调整方案。

5.8 评估与持续改进

5.8.1 效果评估

采用关键指标（如招聘成功率、岗位匹配度、人才流失率、内部晋升率等）对实施效果进行全面评估。

5.8.2 反馈改进

根据评估结果和外部反馈，及时修订和完善招聘与配置方案，形成持续改进闭环。

6 规划内容要求

6.1 总体规划方案

6.1.1 目标描述

明确招聘与配置的总体目标和阶段性目标，涵盖人才数量、结构和能力等方面。

6.1.2 规划范围

界定规划的覆盖范围，包括各部门、关键岗位及未来人才需求预测。

6.2 关键岗位与核心人才规划

6.2.1 岗位体系设计

基于组织架构和业务流程，合理设置岗位、明确职责及发展通道。

6.2.2 继任计划

对关键岗位制定继任计划和后备人才储备方案，确保人员流动平稳过渡。

6.3 招聘渠道与方法

6.3.1 内部招聘

完善内部晋升、转岗和推荐机制，激发员工内在潜力。

6.3.2 外部招聘

制定多元化招聘策略，涵盖网络招聘、校园招聘、猎头服务、社会招聘等渠道。

6.3.3 招聘流程规范

明确招聘各环节流程、责任分工、面试与测评方法，确保公开、公正、透明。

6.4 配置管理与流动机制

6.4.1 内部流动机制

建立跨部门、跨岗位调配机制，提升内部人才配置效率。

6.4.2 绩效与激励机制

将招聘与配置与绩效考核、薪酬激励及职业发展规划相挂钩，形成良性激励和约束机制。

6.5 人力成本与效益分析

6.5.1 成本预算

制定详细的人力资源成本预算，涵盖招聘费用、培训费用、薪酬激励等各项支出。

6.5.2 效益评价

建立人才投资回报评价体系，定量分析人才引进和配置对企业绩效提升的贡献。

7 实施保障

7.1 管理机制

7.1.1 组织领导

由高层领导牵头成立人力资源规划领导小组，明确各部门分工与责任。

7.1.2 责任落实

将规划任务细化到部门和岗位，形成责任清单，并建立定期汇报制度。

7.2 信息系统支撑

7.2.1 数据平台建设

构建或利用人力资源信息管理系统（HRIS），实现数据的全面采集、分析和实时监控。

7.2.2 安全保障

确保数据保密与安全，符合国家信息安全和个人信息保护要求。

7.3 制度与政策配套

7.3.1 规章制度建设

完善招聘、培训、晋升、激励等配套管理制度，确保招聘与配置工作有法可依。

7.3.2 激励机制

建立与绩效挂钩的激励机制，确保人才合理流动并促进内部竞争与发展。

7.4 能力建设

7.4.1 培训与提升

定期开展人力资源管理及规划培训，提升各级管理者的专业能力和数据分析水平。

7.4.2 外部咨询

必要时引入第三方咨询机构，提供专业指导和技术支持，确保规划科学性与可操作性。

8 持续改进机制

8.1 反馈与评估

8.1.1 定期评估

建立定期评估机制，对招聘与配置效果进行数据跟踪和分析，评估人才供需匹配度和效益指标。

8.1.2 多方反馈

通过内部绩效考核、员工满意度调查和客户反馈等多渠道收集信息，为改进提供依据。

8.2 动态调整

8.2.1 PDCA 循环

建立计划—执行—检查—改进（PDCA）循环管理模式，确保规划方案与实际需求同步更新。

8.2.2 应急预案

针对突发状况（如市场环境剧变、关键人才流失等）制定应急预案，确保规划方案具有足够灵活性。

9 附录

9.1 附录 A（资料性附录） 人力资源招聘与配置工作流程图



图示说明：流程图包括战略解读、现状分析、需求预测、供给预测、差距分析、方案制定、实施监控、评估反馈、持续改进等环节。

9.2 附录 B（资料性附录） 人力资源招聘与配置模板示例

单位名称：

规划周期：XXXX 年—XXXX 年

战略摘要：简述企业发展战略和业务规划，明确未来人才需求的重点方向。

现状分析：包括现有员工数量、岗位分布、技能水平、流动率、绩效表现等分析。

需求预测：分析未来 1 年、3 年及 5 年内各部门和关键岗位的人才需求。

供给预测：结合内部晋升、转岗、退休、外部招聘等因素预测人才供给情况。

差距分析：对比需求与供给，识别人才缺口和冗余问题。

应对措施：包括内部培养、外部招聘、岗位调整、继任计划、绩效激励等具体措施。

成本与效益分析：预测招聘、培训及激励成本，量化人才引进和配置对组织绩效的提升。

实施计划：制定详细的分阶段实施计划和责任分工。

评估与改进：建立反馈渠道和评估指标，确保方案的动态调整与持续改进。

10 参考文献

- [1] GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》.
- [2] GB/T 33529《人力资源服务术语》.
- [3] GB/T 32230《企业人力资源管理基本要求》.
- [4] T/CCSA 1001《人才管理体系要求》.
- [5] 《中华人民共和国民法典》
- [6] 《中华人民共和国民法典》

11 附则

11.1 标准的解释权

本标准的解释权归属制定单位。

11.2 标准实施时间

本标准自发布之日起实施。
