



HR 常见法律问题之企业招聘前的准备

今天首讲主要分享的是企业在招聘工作实施前应该做好哪些准备工作。

我始终强调企业的管理，特别是人力资源管理，一定要遵循“防火比灭火更重要”的原则。招聘前这些准备工作主要围绕合理合法的角度展开，企业 HR 做到这些，既有利于提升企业品牌声誉，更能降低未来员工管理过程中所产生的纠纷带来的风险。

一、招聘广告的设计：

《劳动法》和《就业促进法》都明确规定禁止因民族、性别、宗教信仰、年龄、身体残疾等形式的就业歧视；HR 要根据岗位需求设置招聘条件，避免就业歧视。

二、一定要设计求职申请表：

(1) 在求职申请表顶部(不是底部)强调“本人承诺如下内容属实，否则原意接受立即解聘直至追究法律责任之处理”，让求职者签字后，再继续填写表格下面的内容；注意很多企业 HR 没有重视求职申请表的特殊作用，它不同于求职简历，求职申请表既能显示求职者初步的胜任特征，更能使 HR 获取重要的求职者承诺信息。

(2) 求职申请表中列有“同意接受健康体检、背景调查”内容。健康体检最好指定体检机构，与体检机构达成合作，要把对求职者的考察延伸到体检过程的表现中。背景调查的方法与途径要多样化，体现针对性、客观性原则，而不仅仅是给求职者原单位 HR 打个电话就了事的。

(3) 求职申请表中要让求职者注明与原单位已经解除劳动关系，提供相关证明，或签字承诺。

(4) 求职申请表中要让求职者填写“紧急情况联系人和通讯地址”，并注明“上述地址为本单位向员工送达各类法律文书或工作文书的送达地址，单位以挂号信方式向上述地址邮寄文件，即视为文件已向员工本人送达。”以防抵御日后一旦产生纠纷，相关文书不便送达之困惑。

三、明确录用条件：

(1) 《劳动合同法》第三十九条规定：在试用期间被证明不符合录用条件的可以辞退员工。可见录用条件的明确，直接影响日后与能否与不合格员工合法地解除劳动合同。

(2) 录用条件可以分为显性的和隐性的两种，根据冰山模型来设计，主要考察隐性的，也就是个人的品质和未来的工作能力。

(3) 各企业通用的录用条件：(具有以下内容之一者，企业视同该员工不符合录用条件)

1) 员工不能向企业提供相关法律要求规定的就业手续；





- 2) 员工无法提供用人单位办理录用、社会保险等所需要的证明材料;
- 3) 员工不能胜任工作岗位的工作任务和职责(工作任务与责任要量化, 例: 月销售额最低 20 万元);
- 4) 患有精神病或按照国家法律法规规定应禁止工作的传染病;
- 5) 员工与原用人单位未依法解除、终止劳动合同或劳动关系;
- 6) 员工与原用人单位存在竞业限制约定, 且当前用人单位在限制范围之内;
- 7) 员工被公安机关通缉在案, 或员工被有关部门列为“失信名单”, 出差出境受限;
- 8) 未经用人单位书面许可, 不按合同约定按时到岗;
- 9) 入职后不同意购买社会保险或不按用人单位制定的劳动合同版本签订劳动合同;
- 10) 其他不符合用人单位规定的具体岗位的录用条件的情形。





环球网校
移动学习 职达未来 hqwx.com

