



· 面向21世纪课程教材 ·
Textbook Series for 21st Century

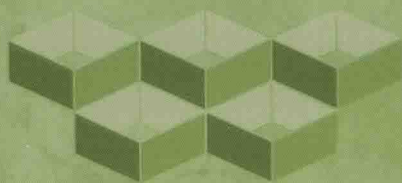
- “十二五”普通高等教育本科国家级规划教材 ·
- 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

招聘与录用

(第三版)

Recruitment and Employment

廖泉文 著





· 面向
Text
· “十二五

材 · 6-2
ry
国家级规划教材 ·

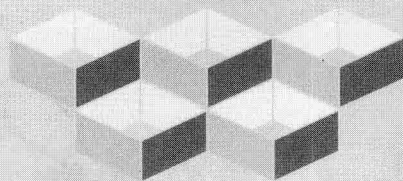
· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

招聘与录用

(第三版)

Recruitment and Employment

廖泉文 著



中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

招聘与录用/廖泉文著. —3 版. —北京: 中国人民大学出版社, 2015. 6
教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材
ISBN 978-7-300-21473-3

I. ①招… II. ①廖… III. ①人才-招聘-高等学校-教材 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 127055 号

“十二五”普通高等教育本科国家级规划教材
面向 21 世纪课程教材
教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材
招聘与录用 (第三版)

廖泉文 著

Zhaopin yu Luyong

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511770 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京宏伟双华印刷有限公司

版 次 2002 年 10 月第 1 版

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

2015 年 7 月第 3 版

印 张 20 插页 1

印 次 2015 年 9 月第 2 次印刷

字 数 426 000

定 价 35.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

编辑委员会

主 编

董克用 中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师

编 委

廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长、教授、博士生导师

石金涛 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师

赵曙明 南京大学商学院名誉院长、教授、博士生导师

萧鸣政 北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、教授、博士生导师

关培兰 武汉大学人力资源研究中心主任、教授、博士生导师

方振邦 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

刘 昕 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

程延园 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

唐宁玉 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

总 序

由中国人民大学人力资源开发与管理研究中心组织全国人力资源管理领域著名专家、学者编写的人力资源管理系列教材第四版以全新面貌与读者见面了。

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心成立于2000年，聚集了学术界、政府研究机构的专家和学者，致力于我国人力资源开发与管理研究。中心自成立以来，除了组织编写本系列教材之外，还翻译了我国第一套人力资源管理译丛。

改革开放以来，中国经济的高速增长为世人所瞩目。究其原因，学者们的共识是，成就主要来源于两个因素：一是体制改革所造就的制度创新和激励机制；二是改革对生产要素，特别是劳动力要素的解放。改革使大量人力资源摆脱了旧体制的束缚，以各种方式投身于经济建设，使我国人力资源的优势得到充分发挥。正因为如此，在传统体制下从来没有被认为是一门科学的人力资源管理，在改革开放后特别是20世纪90年代以来，得到了企事业单位的高度关注。如何确定组织的人力资源战略、做好组织的人力资源规划，如何招聘、留住、开发以及激励组织需要的各类人才，如何把握好职位分析、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理中的关键环节，如何建设良好的组织文化，已经成为企事业各级领导考虑的最重要的问题。

从我国改革开放30多年的历程中，我们可以清楚地看到，人力资源的确是推动中国经济发展的最重要资源，堪称“第一资源”。而且更为重要的是，如今，我国自然资源的人均占有量与世界相比并不占优势，且国民财富生产中自然资源消耗水平已经很高，可以毫不夸张地说，我国经济与社会实现可持续发展的唯一出路在于进一步发挥人力资源的优势。需要指出的是，发挥人力资源优势并不是像有些人所想象的，只是靠廉价的人工成本去竞争。世界各国发展的经验已经证明，人工成本必然会随着经济发展水平而不断提高。一个国家的人力资源优势主要体现在两个方面：一是人力资源的教育素质，它体现为潜在的生产力；二是对已经实现就业的人力资源的管理水平，它体现为对人力资源的开发利用程度。我国的教育，特别是基础教育，在世界上是有竞争力的，培养了一支高素质的劳动力队伍。而我国的管理水平，尤其是人力资源管理水平，与世界发达国家相比差距仍然较大。因此，提高我国企业、事业单位以及政府机构的人力资源管理水平是发挥我国人力资源优势的当务之急。2013年11月12日中国共产党第十八届中央委员会第三次全体会议通过的《中

共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中，“人才”的概念被提及多达16次，这再次表明，无论是从具体的一个组织来看，还是从一个国家的发展和进步来看，人的问题始终是一个极其重要的问题。

为了提高我国人力资源管理水平，我们通过翻译教材与专著、邀请外国专家讲学等方法，努力将发达国家在人力资源管理方面的先进理念和经验介绍到国内。但是，人力资源管理是管理学诸学科中受到一个国家文化传统影响最大的领域，对人的管理必然受到社会价值观念、法律制度、人文传统等方面的影响，因此，仅仅依靠舶来品是不能真正解决自身问题的。

中国的管理学经过30多年的恢复和成长，已经到了建立具有自身特色的、符合中国文化的管理理论的时候。鉴于管理学的文化根基特征，可以说，建立中国特色管理理论的关键在于建立具有中国特色的人力资源管理理论。

总而言之，无论是提高我国人力资源管理水平，还是建立具有中国特色的管理理论体系，都需要培养大批具有先进的管理理念、掌握科学的管理方法的人力资源管理专业人才。近年来，社会对人力资源管理专业人才的需求一直名列高校毕业生需求榜的前茅。旺盛的需求同样导致供给的增加。据统计，自1993年中国人民大学在我国开设第一个人力资源管理本科专业以来，到2013年为止，全国已经有500多所高校开设了人力资源管理专业。从2001年开始出版的本系列教材的第一版，到目前为止已经经历了第四次全面的修订工作，本套教材对于满足我国各高校人力资源管理专业的教学需要起到了非常积极的作用，得到广大教师和学生的一致好评。

优秀的教材必须随着社会经济的发展与教学改革的深化而不断完善。我们根据作者的教学体会和使用的教师对本系列教材第三版的反馈，组织了这次重新修订工作。本系列教材从一开始起步阶段，就在编写中把握了以下三个重要原则：第一，优选教材作者。本系列教材的作者不拘泥于一个学校，而是从我国各著名高校中最早从事人力资源管理教学与研究的著名学者中遴选，每位作者必须是在人力资源管理的相关领域或模块中的真正专家。同时要求这些学者必须亲自主笔，以保证教材的质量。第二，优化教材体系。本系列教材包括《人力资源管理概论》、《人力资源战略与规划》、《组织行为学》、《工作分析的方法与技术》、《招聘与录用》、《培训与开发》、《战略性绩效管理》、《薪酬管理》、《劳动经济学》、《劳动关系》等，既可以满足人力资源管理专业的学生系统学习人力资源管理知识的需要，也可以为非人力资源管理专业的管理类学生根据需要选用。第三，重视本国案例的运用。最近几十年来，随着我国市场经济的长足发展以及企业人力资源管理水平的不断提高，涌现出大量有价值的本土化人力资源管理案例。因此，在修订时，我们特别强调多运用中国改革开放以来的案例，以帮助学生更好地理解 and 掌握相关理论与方法。

尽管已经付出了很大努力，我们仍然清楚地认识到，这套教材还存在许多可以不断完善和修改的地方。我们真诚地希望广大读者不吝赐教，提出修改意见和建议，使之日臻完善，以更快地推动我国人力资源管理水平的提高。

董克用

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心

前 言

2015年春节过后，“老之已至”的我找到漳州农村一处僻静的小屋，对《招聘与录用》（第二版）作了一些“与时俱进”的修改。此次修订让我感慨：一个人不仅年少时需要鞭策，就是在“阅尽人间春色”的古稀之年，仍然必须有鞭策、有压力，方能“奋蹄”再向前。

2008年4月至5月我因严重的脑外伤在厦门第一医院ICU治疗，同年9月又因大面积的头骨缺失到厦门长庚医院做头骨修补手术。当时医生为了解我的神志清醒程度，经常会问我：“你原计划要完成的事还有哪些未完成？”“你病好后立即想做的事情有哪些？”虽然我心中有很多想去做、想去完成的事情，但当时只有四件事在我心中是最挂念的，其中之一就是《招聘与录用》（第二版）（“十一五”国家级规划教材，中国人民大学出版社）尚未完成。2010年夏，《招聘与录用》（第二版）顺利出版，其他三件大事也相继完成。至此，我完成了我职业所要求的工作以及个人承诺所要求的奉献，当时的感觉真是无“债”一身轻。2011年冬，我迎来了65岁生日，又逢从教40周年及结婚40周年纪念，我的学生和朋友300余人齐聚一堂，共同庆贺，当时的许多难以忘怀的情景至今深铭心中。福建省情商研究会的几位副会长送我一副对联，上联是“泉涓涓滋润万千桃李”，下联是“文郁郁传道卅五春秋”，此对联不但以藏头的方式包含了我的名字，而且上联针对我的教师工作，下联针对我的科研工作，简单而有意义。北大教授何志毅评价我对职业的追求是“专业、专心、专一”，意指前进道路上的各种诱惑均未能让我改变初衷。同济大学教授彭正龙评价我具有“三与”的优点，即“与时俱进、与世无争、与人为善”。华侨大学校长、教授吴承业评价我能耐得住寂寞，在人力资源研究并不太受青睐的20世纪90年代，独立坚持，不受干扰。没有想到年过花甲之后，这三位教授的评价成了我最重要的航标，他们的无意之勉成了我“奋斗终身”的明灯。我常以此自勉，对于如此高的期许，“虽不能至，而心向往之”。庆典结束后，我的教师生涯也就此结束了。

第一职业结束后，我开始实践“后职业生涯”，即在一些企业担任人力资源管理顾问，并对以下几个问题作了一些思考和梳理：后职业生涯问题、情商与职业的关系、招聘中“空降兵”与老员工的融合问题。何为“后职业生涯”？我认为可以定义

为“当一个人到了退休年龄并淡出他所从事的职业后,在个人身体、精力允许的条件下,凭借个人拥有的人力资本重新获取一份力所能及的工作,在工作中把自己所拥有的人力资本贡献给社会和企业”。我个人的后职业生涯就是在各类企业做顾问,为企业的人力资源规划、招聘、能岗匹配、员工关系协调、人员储备、团队建设等方面作一些力所能及的工作,效果比我预想的要好,我成了企业老板和高管的知心朋友。企业的管理者和员工都想把事情做好,但客观情况是:董事长很忙,总经理很累,高管不容易,员工则为稻粱谋,所有的沟通渠道都不是很顺畅。这就需要倾听、分析,再倾听、再分析,沟通、再沟通,直至彼此作出一些妥协和让步,相互理解,相互包容,共同期许明天。

“情商助你职业成功”是我退休后思考的第二个重要问题。我认为,哈佛大学的公式“80%的情商+20%的智商=成功”应有一些前提和界定,对于不同职业、不同职位、不同层次的人而言,其比例也应有所不同。情商可以帮助你处理好五大关系:管理好自己和自己的关系,既不苛求自己,也不放任自己,从容、淡定、友爱、坚强,释放正能量;管理好自己和硬环境的关系,无论富贵、穷苦,均能宠辱不惊、俭奢有度;管理好自己与软环境的关系,无论万人追捧还是遭人歧视,均能淡定从容,沉浮之间自有定力;管理好自己和家人的关系,无论父母、伴侣、孩子、亲属有多少迷茫和困惑,均能以宽容、宽爱之心,温暖家庭成员,共度美好人生;管理好自己和他人的关系,无论与上级、同事、下属之间有多少无奈和复杂的关系,均能以博大爱心、宽阔胸怀理解、宽容、关爱他人,共创团结、高效、友爱的团队。情商帮助你创造精彩的人生:少年时,助你放飞梦想;青年时,助你翱翔于知识的海洋,吸纳各种正能量;中年时,助你建立幸福美满的家庭、生儿育女,对社会、家庭奉献你博大的爱心和责任心;壮年时,助你获得家庭、事业双丰收,为国家、为社会、为家庭奉献自己的所有;老年时,助你平静地淡出江湖,如果可能,进入后职业生涯,继续奉献自己的智慧和创造力。

关于招聘中“空降兵”的若干关系处理问题,我也有所思考。一个企业在高速发展期、转型发展期及传统经济向资本经济转型期,必然会遇到人才的三大问题:原有的人才学历、能力不能适应新的发展需要;原有的人才结构和格局不能适应新的发展需要;原有的人才年龄、思想不能适应新的发展需要。这时,企业需要招聘一批有学历、有能力、视野宽、有专业特长的高管,这些从各个领域招聘来的新高管俗称“空降兵”。“空降兵”最常遇到的三大问题是:水土不服,老员工不易接纳,工作、待遇与个人期许的差距。“空降兵”现象是企业发展中管理者必须面对的最重要的人才重新配置问题,人力资源学者必须加大力度研究此类问题。

第三版在如下几个方面作了补充和修改:对第一篇第1章进行了改写,删除了原第3章“法律环境分析”的内容;第二篇原第6章“人力资源获取方式及选择”中增加了第5节“微招聘”和第6节“跨文化招聘”,介绍了跨文化招聘的途径和方法,阐述了我国独有的港、澳、台与大陆的一国四地的跨文化招聘问题;第三篇对原第8章“诚信测试”的第2节进行了简化,并入原第5节,对原第10章的典型案例分析部分,删掉了原来的几个案例,新增了有时代气息的新案例;第四篇对原第

11章第3节补充了“规避录用中的法律风险”，对原第13章增加了新案例，就当前人们关心的90后问题、虚假学历问题、名校学生的优缺点问题进行研究，删掉了原来的案例3和案例7。另外，考虑到本系列教材读者的实际情况，删除了第五篇原第14章的内容，并将原第15章“提高职业成功概率的廖氏理论”的内容进行了删改，作为附录一，其中的“俭奢平行通道理论”是新增内容，原有的“三、三、三理论”被删除。以上修改具有时代性和创新性，希望能给读者带来更多的启迪。

年少时我曾吟过一句诗，“闲立窗前听雨声”，一直都对不出下句来，行文至此，突然想出一句“喜看鸿鹄破云天”，也算是对自己的一个交代了。藉由本书前言这个平台，我想把人生最重要的两大体验与各位分享：第一是珍惜家庭，特别是你的伴侣；第二是感恩社会和朋友，特别是给过你帮助和支持的人。在我结婚40周年的聚会上，我写了两首诗送给我的先生，我们40年来患难与共、生死相依、贫贱相扶持，历尽坎坷心依旧。这两首诗为：“晚霞”、“当我们一起老了时——也集几句古人诗词”。我想将这两首拙诗与各位分享，是因为我目睹了在经济改革浪潮的冲击下，在不太成熟的新思潮的浪涛中，太多的家庭未守住原本的宁静与平和，未珍惜茫茫人海中的相遇与相知，未感恩滚滚红尘中的牵手与扶持。

《晚霞》：我见到晚霞那么庄严，因为他阅历了坎坷的人生，我见到晚霞那么美丽，因为他积蓄了一生的光辉；我见到鸟儿在晚霞下面展翅盘旋，因为他足够宽阔高悬，我见到白云与晚霞结伴而行，因为他见证了纯洁与忠诚；我见到晚霞总是笑靥甜甜，因为他快乐、慈爱可亲，我见到晚霞慢慢隐去天边，因为他给众星璀璨让出了空间。

《当我们一起老了时——也集几句古人诗词》：当我们一起老了时，屋子里不再有激烈的言辞，但讨论依旧，我们一起谈古论今，我问：“知否，知否，天气晚来秋？”你说：“空山新雨后”，“清泉石上流”；当我们一起老了时，双肩不再有力，但担当依旧，我们一起读到“花间一壶酒”，你问：“有客无酒，如此良夜何？”我说：“我有斗酒，藏之久矣，以待子不时之需”；当我们一起老了时，我们的脚步不再快速，但牵手依旧，我们一起走在白城的沙滩上，你问：“昨夜雨疏风骤，浓睡不消残酒？”我说：“五花马，千金裘，呼儿将出换美酒，与尔同销万古愁”；当我们一起老了时，眼睛不再炯炯有神，但深情依旧，我们常常彼此默默相视，我问：“子熟读文史，知其然否？”你说：“物换星移，惟见长江天际流”；当我们一起老了时，我们的笑容不再灿烂，但快乐依旧，我们一起在家宴请朋友，杯觥交错，你问：“有朋自远方来，可否添酒回灯重开宴？”我说：“谈笑有鸿儒，往来无白丁”；当我们一起老了时，我们的腰板不再挺拔，但坚强依旧，我们一起度过艰难，走过急流险滩，我问：“月明星稀，乌鹊南飞，何枝可依？”你说：“世事洞明皆学问，人情练达即文章”。

以上是一位平凡的女学者对新时代弄潮儿的殷殷期望之心，就如我在《写给我年轻的朋友》中所说，“希望你们抓住今天的机遇，快马扬鞭，不负时代的重托”；“一个温馨的家，一种平和，得之不易，毁之顷刻。朋友，请珍惜这份平和”。

时间过得飞快，明年我就年届古稀了。我和我的学生、朋友常在一起怀念过往一起攀登、一起努力的日子。我喜欢李白的诗《早发白帝城》，就以此诗作为前言的

结束吧。

朝辞白帝彩云间，
千里江陵一日还。
两岸猿声啼不住，
轻舟已过万重山。

廖泉文

于厦门海边一角落

教师教学服务说明

中国人民大学出版社工商管理分社以出版经典、高品质的工商管理、财务会计、统计、市场营销、人力资源管理、运营管理、物流管理、旅游管理等领域的各层次教材为宗旨。

为了更好地为一线教师服务，近年来工商管理分社着力建设了一批数字化、立体化的网络教学资源。教师可以通过以下方式获得免费下载教学资源的权限：

在“人大经管图书在线”（www.rdjg.com.cn）注册，下载“教师服务登记表”，或直接填写下面的“教师服务登记表”，加盖院系公章，然后邮寄或传真给我们。我们收到表格后将在一个工作日内为您开通相关资源的下载权限。

如您需要帮助，请随时与我们联系：

中国人民大学出版社工商管理分社

联系电话：010-62515735，62515749，62515987

传真：010-62515732，62514775

电子邮箱：rdcbsjg@crup.com.cn

通讯地址：北京市海淀区中关村大街甲 59 号文化大厦 1501 室（100872）

教师服务登记表

姓名	<input type="checkbox"/> 先生 <input type="checkbox"/> 女士		职 称		
座机/手机			电子邮箱		
通讯地址			邮 编		
任教学校			所在院系		
所授课程	课程名称	现用教材名称	出版社	对象（本科生/研究生/MBA/其他）	学生人数
需要哪本教材的配套资源					
人大经管图书在线用户名					
院/系领导（签字）： 院/系办公室盖章					

目 录

第一篇 概 述

第 1 章	概念的界定	3
第 1 节	招聘的原则和程序	3
第 2 节	我国企业招聘的特点及存在的问题	8
第 2 章	影响因素分析	13
第 1 节	影响招聘的外部因素	13
第 2 节	影响招聘的内部因素	20
第 3 节	影响招聘的个人因素	26

第二篇 策 划

第 3 章	人力资源招聘的黄金法则——能岗匹配原理	31
第 1 节	能岗匹配原理的理论分析	31
第 2 节	能级与权级的对比分析	35
第 3 节	能岗匹配原理在招聘中的应用	42
第 4 章	人力资源规划	51
第 1 节	人力资源规划导言	51
第 2 节	人力资源供求预测	57
第 3 节	人力资源规划的制定	63
第 5 章	人力资源的获取方式及选择	67
第 1 节	内部获取	67
第 2 节	外部获取	72
第 3 节	校园招聘	84
第 4 节	网络招聘	91
第 5 节	微招聘	95

第6节 跨文化招聘	98
-----------------	----

第三篇 甄选测试

第6章 管理能力测试	105
第1节 管理能力测试概述	105
第2节 无领导小组讨论的操作	109
第3节 公文筐处理的操作	117
第4节 案例分析与公开演讲的操作	123
第7章 诚信测试	128
第1节 诚信测试概述	128
第2节 诚信测试的理论基础	131
第3节 诚信测试的方法	134
第4节 谎言及其识别	138
第8章 诊断性面试	148
第1节 诊断性面试概述	148
第2节 面试的种类	150
第3节 面试考官的选择与面试考场的布置	157
第9章 面试的实施技巧与案例分析	162
第1节 定型面试题的制作技巧和案例	162
第2节 随机型面试题的制作技巧和案例	176
第3节 指标体系和招聘表格的设计技巧	183
第4节 面试考官与应聘者的沟通	187

第四篇 录 用

第10章 录用决策	193
第1节 录用决策的过程	193
第2节 录用背景调查	198
第3节 录用决策的特殊问题与处理	201
第4节 录用决策的误区与纠偏	207
第5节 录用决策的成本效益分析	209
第11章 新员工录用面谈与培训	212
第1节 新员工录用面谈概述	212
第2节 录用面谈的技巧与误区	214
第3节 新员工的上岗培训	216
第4节 新员工的差异化培训	220
第5节 新员工进入学习型组织的培训	224

第 12 章 招聘录用与能岗匹配的案例分析	230
案例 1: 被迫提前退休的总裁	230
案例 2: 一位优秀人才的流失	232
案例 3: 德国汉莎航空公司新员工的录用与培训	233
案例 4: 糟糕的第一周工作	235
案例 5: 肯塔基大学医院招聘实践	237
案例 6: 招聘跨文化人才先从招聘“文化混血儿”经理开始	238
案例 7: “007 行动”挖来了顶尖人才	241
案例 8: 提供虚假学历的章女士	243
案例 9: 较网络招聘更具创意的 LinkedIn 模式	245
案例 10: 90 后闪亮登场	248
案例 11: 为招聘适用人才而收购企业	250
案例 12: 名校学生在跳槽时闪了腰	252
案例 13: 国内航空公司招聘外籍机师的技巧	254
附录一 人力资源管理的廖氏理论	257
附录二 各种类型的应聘、招聘和录用表格	287
参考文献	305

第一篇 概 述

我国改革开放的实践不断为人类提供创新的案例和创新的思想，中国经济翻天覆地的变化把企业的发展推到了前沿。大量优秀人才在企业这一平台上展现了才华，为我国和人类创造了大量的物质财富和精神财富。这些在我国大地上创造的奇迹向世界证明了人的尊严、人的优秀、人的创造能力和人的重要价值。因此，随着人的价值得到认识，企业的招聘得到了极大的重视。

招聘是企业补充新鲜血液的主渠道，也是获取优质人才增强企业核心竞争力的重要方法。录用是继招聘之后引导新员工上岗或提升优秀管理者到新的领导岗位的过程。这既是一个匹配的过程，也是一个帮助招聘到的新员工或管理者尽快熟悉工作和业务的过程。企业的全部人力资源管理功能可概括为六个字：获取、保留和发展。获取就是招聘与录用，处于人力资源管理的前端；用一系列规范、科学、人性化的管理手段保留住优秀人才不流失，是人力资源管理功能的核心部分，处于人力资源管理的中端；关心人的发展就是关心企业的发展，因此，关于发展的研究应贯穿管理的始终，融合于获取与保留中。这种研究表现在招聘中最重要的是招正确的人，而不是最好的人，使人适岗，使岗得人；表现在录用中最重要的是引导人才走上正确的从业道路，使个人和组织均获得最大的提升。本篇的内容包括对某些概念的界定和影响因素的分析。

概念的界定

本章重点

1. 招聘的概念、意义、原则和程序
2. 招聘是一个企业与应聘者互动的过程
3. 对我国当前的人力资源招聘进行较深层次的思考

第 1 节 招聘的原则和程序

国家经济发展有三个最基本的促进要素：资本资源、自然资源和人力资源。对于一个企业而言，物质资本和人力资本是最重要的两种资本，随着知识经济、信息社会的到来，人力资本成为比物质资本更重要的资本。招聘是企业获得人力资本的主要渠道，也是企业快速提升人力资本的方法，更是企业人力资本重置的必经之路。

一、何为招聘

在人类出现雇佣关系的同时，招聘活动就出现了。招聘的定义随着招聘活动的科学化和丰富化而不断得到充实和提炼。R·韦恩·蒙迪认为：招聘是及时地、足够多地吸引具备资格的个人，并鼓励他们加入到组织中来工作的过程。罗伯特·L·马希斯等认为，招聘与甄选就是选择潜在的任职者。西蒙·多伦等认为，招聘是指组织依据一定的制度与法规，通过一系列活动和过程，从大量高素质人员中挑选出最佳人选，以满足组织的需要，同时也满足应聘者个人的需要，以增强他们留在组织中的可能性。总之，招聘是企业获取合格人才的渠道，是组织为了生存和发展的需要，根据组织人力资源规划和工作分析的数量与质量要求，通过信息的发布和科学