

人力资源与组织管理精品系列教材

■ 丛书主编 姚裕群

就业市场与招聘

► 主 编 姚裕群 刘家珉

Jiuye Shichang
yu
Zhaopin

湖南师范大学出版社

Abstract

就业市场与招聘

2017年12月15日

人力资源与组织管理精品系列教材

■ 丛书主编 姚裕群

F241/67

2007

就业市场与招聘

► 主 编 姚裕群 刘家珉

Jiuye Shichang
yu
Zhaopin

湖南师范大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

就业市场与招聘 / 姚裕群, 刘家珉主编. —长沙: 湖南师范大学出版社, 2007. 8

(人力资源与组织管理精品系列教材)

ISBN 978-7-81081-768-4

I. 就... II. ①姚... ②刘... III. ①劳动就业—研究②劳动市场—研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 098887 号

就业市场与招聘

◇主 编: 姚裕群 刘家珉

◇策划组稿: 黄道见 张 豫

◇责任编辑: 吴亮芳

◇责任校对: 欧继花

◇出版发行: 湖南师范大学出版社

地址/长沙市岳麓山 邮编/410081

电话/0731.8853867 8872751 传真/0731.8872636

网址/http://press.hunnu.edu.cn

◇经销: 湖南省新华书店

◇印刷: 国防科技大学印刷厂

◇开本: 730×960 1/16

◇印张: 18.25

◇字数: 328 千字

◇版次: 2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

◇印数: 1—4000 册

◇书号: ISBN 978-7-81081-768-4

◇定价: 29.00 元

序 言

人力资源是当今世界各国高度重视的重要资源,是各国经济社会发展的重要推动力,人力资源开发与管理学科也就成为在宏观和微观方面都具有战略意义的重要学科。中国是世界第一的人口大国、人力资源大国,搞好人力资源开发与管理意义更大。就中国的人力资源学科建设的总体情况而言,20世纪90年代中期之前处于长期缓慢发展的阶段。随着中国的改革开放和经济社会获得的巨大发展,管理学科有了巨大的需求,也有了非常迅速的发展,大量引进国外管理学内容成为中国管理学教育的特征之一。自世纪之交以来,人力资源问题在中国已经成为热点,人力资源专业成为约200所大学纷纷开设的热门专业,除管理学、经济学外,心理学以及其他一些学科也把触角伸向人力资源领域,使得人力资源学科至今方兴未艾。

教材建设是学科建设的最重要内容之一。目前,国内在人力资源开发与管理教材方面,处于品种众多、鱼龙混杂的状态,不少教材是对国外教材与著作的简单编译和对国内优秀教材的修改摘编,很多教材缺乏科学的系统性、国情的针对性和教学的适用性。教材的低水平、教学的低水平和师资的素质局限,使得人力资源开发与管理这一重要学科在我国迅速发展的同时存在相当大的问题,受到不少非议,以至于有的大学校长认为人力资源不是科学、其学科应当撤销。我们说,不能“因噎废食”,学科还是应当发展的,而正视问题、解决问题、提高质量水平,则是非常紧迫的,推出一套立足于为高校教学服务、很好地辅助教师的教学工作、有效地帮助学生学习的高质量教材,正是解决问题、促进学科建设的重要途径之一。

20世纪80年代开始,中国的人力资源开发管理事业由起步到迅速发展,对搞好人力资源教育有着巨大的需求和推动。1983年12月,我与赵履宽教授合作发表了人力资源方面国内最早的论文《我国劳动力资源开发利用的几个问题》,尔后致力于对人力资源开发与管理领域的多方面研究、培训与有关实践。20世纪80年代后期我在中国人民大学开设了“人力资源概论”课程,1991年我出版了国内第一本人力资源专著《人口大国的希望——人力资源经济概论》,1992年出版了国内最早两部人力资源教材之一的《人力资源概论》,2001年出版了专著《中国人力资源开发利用与管理研究》,2005年出版了国家“十一五”规划教材《人力资源开发与管理概论》,等等。我深感规范学科发展和解决教材建设问题的重要性。

为了给各高校人力资源管理专业和相关专业的人力资源类课程教学提供一套全面、严谨、新颖的教材,我们在湖南师范大学出版社的支持下出版了这一套教材。本系列教材的特点是:

1. 选题设计思路科学。本系列教材所列的选题,全面、实用、构思新,适应市场经济发展对塑造人力资源人员素质的要求,对人力资源学科教学的课程覆盖全面,各本教材之间有较好的分工与呼应,是一套精心构思与写作的、适应高校人力资源学科教学的教材。例如我们安排了具有弥补专业教材短缺的重要基础课教材《人力资源经济学》;又如,在招聘领域的选题上,我们确定的教材为与人力资源开发管理外部环境接口的《就业市场与招聘》,等等。

2. 突出内容的科学性和教材的规范性。各本教材讲求体系的合理、知识点的准确、理论观点的前沿和结构的严谨。在内容全面、充实的情况下讲求精练和突出要点,达到了学科教材的规范性。

3. 突出教材对于人力资源管理工作中的应用性。从教材内容的选择上注意涵盖企业人力资源管理实际操作的内容,从阐述的重点方面注意突出人力资源学科的应用篇章,对每章的学习都设计讨论案例,有利于达到知识的学以致用。例如内容设计,我们在本套教材的总论性教材《人力资源开发与管理概论》中,设计了“综合管理”一章,阐述具有相当大的实用价值、但又为大多数教材忽略的人力资源管理制度、信息管理、统计分析等。

4. 突出专业内容的前沿性。在本系列教材中,分别讲述居于学科前沿的有关理论知识,例如战略人力资源管理、平衡记分卡、胜任力等,力求从大的范畴到具体知识点具有先进性。

5. 突出体现师生在教材应用上的方便性。我们立足于教材是为教师的“教”和学生的“学”而服务的思想,除以正文为中心的教材内容外,在之前设计“本章学习提要”和“学习目标”,在之后安排了“重要概念”、“练习题”、“复习题”、“讨论与操练”、“扩展阅读书目”和针对性很强的“讨论案例”,提供更丰富的教与学工具,大大提高“教”与“学”的方便程度,这不仅会为教师的教学和学生的学习提供极大的方便,而且有利于大大提高老师的教学水平和学生的学习效果。

在此,我对为本系列教材的写作付出努力的各位作者表示衷心的感谢,对关心本系列教材、提出积极建议的熊斌、朱必祥、傅志明、赵琛微、刘家珉等各位专家学者表示衷心的感谢,对关心、支持本系列教材的各位编委表示衷心的感谢,对各书主编的努力工作表示衷心的感谢。

21世纪全球化、现代化环境下的中国,丰富的社会经济管理实践和人力资源开发与管理实践,给我们的学科发展注入着更加旺盛的推动力。在不断发展的社会实践面前,在庞大的科学知识体系面前,在诸多的专家学者面前,在诸多的执教老师面前,本教材存在很多不足,希望得到大家的反馈和批评指正,也希望大家为进一步提高人力资源开发与管理教材水平而合作、而共同努力。

姚裕群

2007年4月2日

于北京世纪城

目 录

第一篇 招聘市场

第一章 概论	(1)
第一节 招聘概述	(1)
一、招聘的概念	(1)
二、招聘的目的	(3)
三、招聘的原则	(4)
第二节 招聘的地位	(5)
一、招聘与人力资源工作	(6)
二、招聘与外部环境	(8)
三、招聘与组织战略	(9)
本章学练要点提示	(10)
讨论案例 手忙脚乱的突击面试	(12)
第二章 人力资源供给	(13)
第一节 人力资源供给总论	(13)
一、人力资源作为经济要素供给	(13)
二、人力资源供给的特点	(14)
第二节 个体人力资源供给	(15)
一、工资与人力资源供给	(15)
二、个体人力资源供给的经济条件	(16)
第三节 部门地区的人力资源供给	(17)
一、部门地区人力资源供给的性质	(17)
二、影响部门地区人力资源供给的因素	(17)
第四节 社会人力资源供给	(19)
一、社会人力资源供给的基本特征	(19)
二、社会人力资源供给的数量结构	(19)
三、影响社会人力资源供给数量的因素	(21)
四、影响宏观人力资源供给质量的因素	(23)

五、动态人力资源供给——人力资源流	(24)
本章学练要点提示	(26)
讨论案例 力不从心的王经理	(29)
第三章 招聘的社会需求	(31)
第一节 劳动需求基本分析	(31)
一、劳动需求的由来	(31)
二、劳动需求的行业性与职业性	(32)
三、劳动需求的地区性	(34)
第二节 微观劳动需求	(34)
一、工资与微观劳动需求	(34)
二、微观劳动需求的边际倾向	(35)
三、技术水平与劳动需求	(36)
四、微观劳动需求结构	(37)
第三节 宏观劳动需求	(38)
一、经济发展与社会劳动总需求	(38)
二、技术变动与社会劳动总需求	(38)
三、从消费需求到就业岗位转化	(39)
四、社会需求的变动	(40)
本章学练要点提示	(41)
讨论案例一 为什么 K 公司总是缺人	(42)
讨论案例二 招聘中层管理者的困难	(43)
第四章 招聘对象	(44)
第一节 招聘对象素质	(44)
一、招聘对象素质内容	(44)
二、能力素质分析	(44)
三、人格素质分析	(48)
四、理念素质分析	(51)
五、身心素质分析	(52)
第二节 职业初析	(54)
一、职业基本分析	(54)
二、职业生涯	(55)
第三节 人的职业发展历程	(57)
一、职业选择	(57)
二、职业适用	(57)

三、心理契约的建立	(58)
四、职业生涯的发展	(58)
五、职业生涯的系留	(60)
本章学练要点提示	(62)
讨论案例 选准自己的人生坐标	(64)
第五章 招聘的社会环境	(67)
第一节 招聘的体制环境——人力资源配置模式	(67)
一、资源配置的含义	(67)
二、人力资源市场配置分析	(68)
三、我国人力资源市场的运行	(69)
第二节 招聘的法制环境	(70)
一、劳动法	(70)
二、就业促进法	(71)
第三节 招聘的供求格局	(72)
一、供求关系类型	(72)
二、人力资源过剩分析	(74)
第四节 招聘中介	(75)
一、招聘中介概况	(75)
二、招聘中介的主要职责	(76)
三、公立就业机构	(76)
四、私立招聘中介	(78)
第五节 招聘的典型单位——企业	(79)
一、企业的雇佣动机	(79)
二、企业雇佣与从业者	(80)
本章学练要点提示	(81)
讨论案例 安南的“全球协议”	(83)

第二篇 招聘设计

第六章 人力资源规划与招聘策划	(85)
第一节 人力资源规划概述	(85)
一、人力资源规划的概念	(85)
二、人力资源规划的内容	(86)
三、人力资源规划程序	(89)
第二节 人力资源供求预测	(90)

一、人力资源需求预测	(90)
二、人力资源供给预测	(93)
第三节 招聘策划	(97)
一、人力资源规划与招聘策划的关系	(97)
二、招聘策划的内容	(98)
本章学练要点提示	(99)
讨论案例 艾明电子设备公司的人力资源规划	(102)
第七章 需求岗位	(104)
第一节 岗位设置原理	(104)
一、岗位设置概述	(104)
二、岗位的设置原则	(105)
三、岗位设置表的编制	(107)
第二节 工作分析	(108)
一、工作分析概述	(108)
二、工作分析的实施	(110)
三、工作分析的方法	(111)
四、工作分析在人力资源管理中的运用	(115)
第三节 职务说明书	(116)
一、职务说明书概述	(116)
二、职务说明书的编制	(119)
三、职务说明书范例	(121)
本章学练要点提示	(122)
讨论案例一 挑选合适的销售人员	(124)
讨论案例二 职务说明书为何变成“纸上谈兵”	(126)
第八章 招聘方案设计	(127)
第一节 招聘渠道设计	(127)
一、组织内部招聘	(127)
二、组织外部招聘	(129)
第二节 招聘流程设计	(135)
一、制定招聘计划	(136)
二、报批招聘计划	(136)
三、实施招聘计划	(136)
四、选拔	(136)
五、体检和录用	(136)

六、招聘评估	(137)
第三节 招聘方法设计	(137)
一、招聘测验常用方法	(137)
二、招聘中的心理测验方法	(139)
本章学练要点提示	(148)
讨论案例 宝洁公司的校园招聘	(150)

第三篇 招聘实施

第九章 面试	(153)
第一节 面试的步骤	(153)
一、面试前的准备	(154)
二、开场白	(156)
三、正题阶段	(156)
四、结束面试	(156)
五、回顾面试	(157)
第二节 面试技巧	(157)
一、提问的技巧和禁忌	(157)
二、控制局面	(158)
三、识别谎言	(159)
四、行为面试法	(159)
五、克服面试偏见	(161)
本章学练要点提示	(163)
讨论案例 招聘销售经理	(164)
第十章 甄选——招聘选定的决策	(166)
第一节 筛选申请表与简历表	(166)
一、筛选申请表	(166)
二、筛选个人简历	(169)
三、跟踪应聘者的信息	(170)
第二节 测试结果分析与甄选面试	(171)
一、测试结果分析	(171)
二、甄选面试	(174)
第三节 聘用决策	(177)
一、聘用决策的原则	(178)
二、聘用决策的步骤	(179)
本章学练要点提示	(182)

讨论案例一 宝洁公司的标准化面试	(184)
讨论案例二 丰田的全面招聘体系	(186)
第十一章 录用程序	(188)
第一节 背景调查核实	(189)
一、背景核查的意义	(189)
二、背景核查的主要内容	(189)
三、背景核查的流程	(190)
四、背景核查关注的问题	(192)
第二节 体检	(193)
一、体检的意义	(193)
二、体检的主要内容	(193)
三、体检结果的处理	(193)
第三节 订立聘用合同	(194)
一、我国劳动合同的法律规定	(194)
二、聘用合同的签订	(195)
三、签订聘用合同的注意事项	(200)
本章学练要点提示	(202)
讨论案例一 法人代表签字的合同	(204)
讨论案例二 一张车票就“辞退”	(204)
第十二章 网络招聘	(206)
第一节 网络招聘的特性	(206)
一、网络招聘的适用性	(207)
二、网络招聘的成本	(208)
三、网络招聘的效果	(208)
第二节 网络招聘的实施	(209)
一、发布招聘信息	(209)
二、搜集信息与安排面试	(210)
三、电子面试	(211)
第三节 招聘网站的类型	(212)
一、全国性招聘网站	(212)
二、地域性招聘网站	(213)
三、行业性招聘网站	(213)
四、社会性招聘网站	(214)
五、搜索式招聘网站	(214)
本章学练要点提示	(215)

讨论案例 水泥加鼠标	(216)
第十三章 校园招聘	(217)
第一节 校园招聘基本分析	(217)
一、校园招聘概述	(217)
二、校园招聘的形式	(219)
三、校园招聘的供求格局	(220)
第二节 校园招聘流程	(221)
一、招聘宣传	(221)
二、举办校园宣讲会	(221)
三、筛选简历	(221)
四、笔试面试	(222)
五、录用签约	(222)
第三节 校园招聘应克服的误区	(222)
一、招聘会的误区	(222)
二、筛选应聘材料的误区	(223)
三、笔试的误区	(224)
四、面谈的误区	(224)
五、招聘结果反馈的误区	(224)
本章学练要点提示	(225)
讨论案例一 联合利华夏令营	(226)
讨论案例二 联想招聘应届生	(227)
第十四章 猎头公司	(228)
第一节 猎头公司的发展	(228)
一、国外猎头公司发展概况	(228)
二、我国猎头公司的发展	(230)
第二节 猎头公司分类和业务开展	(231)
一、猎头公司分类	(231)
二、猎头公司业务开展方式	(232)
第三节 猎头公司的使用与管理	(233)
一、选择猎头公司	(233)
二、实施委托	(233)
三、猎头公司绩效评估与反馈	(236)
本章学练要点提示	(236)
讨论案例一 田琳怎么办?	(238)
讨论案例二 卫某的难题	(238)

第四篇 员工配置

第十五章 新员工入职培训	(240)
第一节 新员工培训概述	(240)
一、新员工培训的概念	(240)
二、新员工培训的特点	(241)
三、新员工培训的作用	(242)
第二节 新员工培训的内容	(243)
一、公司概况	(243)
二、岗位知识与技能培训	(244)
三、法律文件与规章制度	(245)
第三节 新员工培训方法与技巧	(245)
一、新员工培训的方法	(245)
二、新员工培训的技巧	(247)
本章学练要点提示	(248)
讨论案例一 郁闷的王亮	(250)
讨论案例二 MG 公司新员工培训制度	(252)
第十六章 主管人员选拔	(255)
第一节 主管人员选拔的特征	(255)
一、主管人员选拔的重要性	(255)
二、主管人员选拔的层次性	(256)
三、主管人员选拔的阶段性	(256)
第二节 主管人员的来源	(257)
一、外部招聘渠道	(257)
二、内部提升渠道	(258)
三、公开竞争	(259)
第三节 主管人员的选拔标准	(260)
一、主管人员的技能	(260)
二、主管人员应具备的素质	(261)
第四节 主管人员的遴选	(263)
一、主管人员遴选的程序与方法	(263)
二、主管人员遴选的误区	(265)
本章学练要点提示	(265)
讨论案例 内部培养——主管人员选拔最可信赖的方式	(267)
附录 学练要点参考答案	(270)
后记	(274)

第一篇 招聘市场

第一章 概论

【本章学习提要】

招聘,是指通过各种方法,把具有一定技巧、能力和其他特性的申请人吸引到企业或组织空缺岗位上的过程。企业通过内部招聘和外部招聘补充员工,招聘过程中应用智力测验、人格测验、能力测验及职业兴趣测验等对应聘者进行考核,选拔合乎岗位要求的优秀员工,确保引进组织的人才质量,在企业人力资源管理中占有重要的地位。

【学习目标】

- 理解招聘的概念
- 掌握招聘的意义和目的
- 理解招聘的原则
- 了解招聘与人力资源其他环节的关系
- 了解影响招聘的因素

第一节 招聘概述

一、招聘的概念

(一) 历史的启迪

人才的选拔和使用,是一个亘古不朽的话题。从历史的角度来说,得人才者得天下,失人才者失天下。《尚书》中说:“知人则哲,能官司人。”《周

书》中说：“安危在出令，存亡在所用。”《吕氏春秋》中说：“得贤人，国无不安，名无不荣；失贤人，国无不危，名无不辱。”唐太宗李世民说：“到案之本，惟在得人。”明太祖朱元璋说：“贤才，国之宝也。”可以看出，古人十分重视人才，讲究使用，在实践的基础上不断总结和概括用人方略，形成了一套具有中国特色的人才学理论。历史上的人才学思想非常丰富，从用人制度（养士、九品中正制、察举）到用人方法，从用人原则到用人艺术，从用人之道到用人之忌，从用人的成功经验到用人的失误，从对人才的“月旦”（品评）到人才学著述，无不凝聚着古今一贯的人生经验，无不闪耀着圣贤哲人的智慧之光，这是一笔丰富而宝贵的古代文化遗产。

如何用人，是一门学问，也是一门艺术，而用人的基础或前提则是识人、知人，或曰观人、察人。宋代陆九渊说：“事之至难，莫如知人；事之至大，亦莫如知人。诚能知人，则天下无余事矣。”人才难得，关键在于难知。如果能知人，则得人也就不难了。

我国最早的人才招聘，可以追溯到殷商。据《孟子》记载，商汤曾五次派人“以币聘”伊尹辅治国政。到了周代，人才招聘开始形成一种制度，规定每年三月都要“聘名士，礼贤者”，广征各方人才，如大名鼎鼎的姜太公便是其中的一位。战国时，燕昭王曾以重金招聘天下之人才，招徕了乐毅、剧辛等人，结果攻破了齐国。秦国也曾广招六国人才，如卫人商鞅、吕不韦，楚人李斯，燕人蔡泽，韩人韩非等都为秦所用，号为“客卿”，秦最后统一了一个多民族的中国。汉高祖曾发布“招贤诏令”，还规定如发现人才，当地郡守都要亲自勉励，驾车送至京城，而不执行者则免职。汉武帝诏贤令一下，应聘者上千。

三国时曹操、唐朝李世民、明朝朱元璋和元朝忽必烈等都利用招聘制选拔了不少优秀人才。我国古代用人，大都讲究用人之长，容人之短。为此，一些朝代采取了相应的招聘政策：“不以前过为过”、“不非小疵”、“不论出身”、“不拘资格”、“贤能不待次而举”。其招聘方法大体有：“筑招贤台”、“出招贤榜”（亦称求贤令）、“举荐”（有才不荐，朝廷治罪）、“实地察访，隐处求才”。历史事实证明，实行招聘制有利于及时发现和合理使用人才，有利于人才的流通，做到才尽其用。

（二）招聘定义

由此，“招聘”一词可以将其定义为：通过各种方法，把具有一定技巧、能力和其他特性的申请人吸引到企业或组织空缺岗位上的过程。完整的现代招聘，将招聘工作划分为几个主要的模块，包括招聘前的人员增补需求调查，实施人员招聘工作，招聘中的筛选，以及筛选后的劳动合同签订。

招聘的一个重要标志是有招聘信息,例如内部招聘时的工作布告和外部招聘时的报纸广告。这些招聘信息旨在寻找有资格的申请人(申请人可以是内部或外部的人员),而不是一般的申请人。换句话说,招聘者仅仅想要那些具有一定资格的人提出申请。因此,在多数情况下,申请人肯定对工作岗位有一定的兴趣并拥有所要求的资格。

二、招聘的目的

任何竞争归根到底都是人才的竞争。随着经济的发展,人才的需求也越来越强烈,企业要发展就必须不断地吸纳人才。招聘是补充员工的主渠道,是企业增加新鲜血液、兴旺发达的渠道之一,对企业的人力资源管理具有重要的意义。

成功的招聘活动应该是“职得其才,才尽其用”,也就是能力和岗位匹配既不要出现“低才高就”的现象,也不要出现“高才低就”的现象。招聘工作的核心目标就是实现所招聘人员与待聘岗位的有效匹配,从而获得理想的人力资源管理结果。个人特征与岗位特征的匹配主要表现在两个方面:一是岗位要求与个人素质要匹配,因为每个工作岗位都有其特定的要求,个人要想胜任某项工作必须具备一定的知识和技能;另一方面工作的报酬与个人的动力要匹配,只有这样,员工才可能充分发挥其主观能动性。如果招聘中能实现这两个方面的匹配,就能够把合适的求职者吸引过来,新员工自己也感到满意,工作中积极肯干,雇佣关系才能得以长期维持。

(一) 提高企业的核心竞争力

如果我们把人力资源看成是一个系统中的输入和输出转换机制,那么招聘就位于这一系统的输入环节。也就是说,招聘工作的质量直接影响着组织人才输入和引进的质量,它是人力资源管理的第一个关口。招聘工作作为企业人力资源管理开发必要的基础,一方面直接关系到企业人力资源的形成,另一方面直接影响企业人力资源开发管理其他环节工作的开展。

(二) 为企业注入新的活力

招聘的结果表现为企业是否获得所需要的优秀人才,而人才是企业发展的第一要素。现代社会竞争的制高点是人才的竞争,只有拥有高素质的人才,企业才能繁荣昌盛,才能在竞争中立于不败之地。高素质的一线员工才能保证高质量的产品和服务;高质量的技术人员才能保证企业研制开发计划的高效有序。

(三) 树立企业良好形象

招聘工作涉及面广,企业可以采取各种各样的招聘方式,利用电视、报