

招聘 与配置

第三版

姚裕群 姚清 主编

21世纪高等院校
人力资源管理精品教材

Elaborate Textbooks on HRM for Higher Education

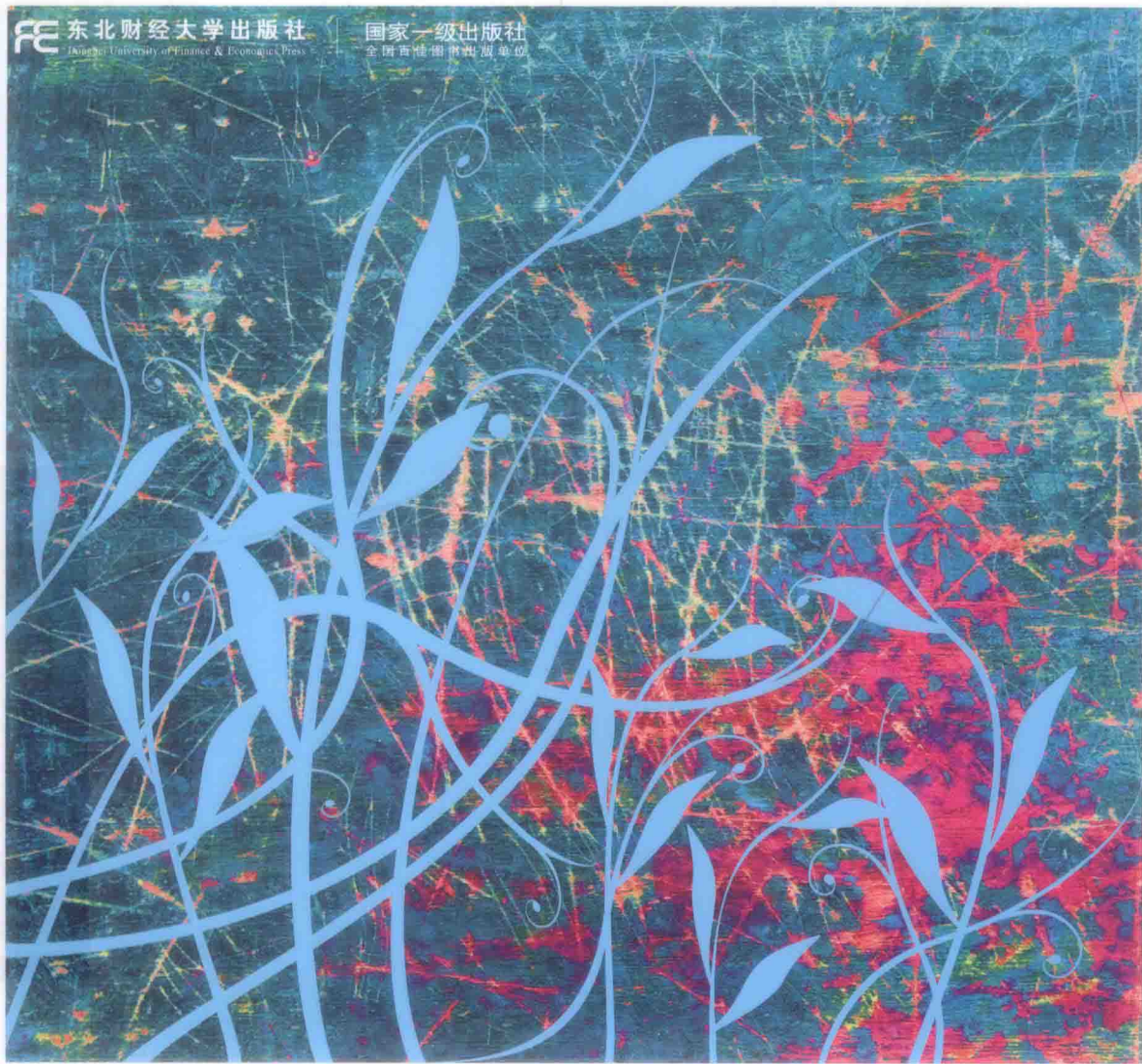
Recruitment and Staffing

3rd edition

本书努力成为一本既具有战略人力资源管理视角，又联系现实人力资源管理工作者操作实践的教材。首先观察劳动市场，把握宏观趋势、外部环境，进而专注于企业内部的招聘设计与操作，通过全新的体系、深刻的思维和翔实的内容，适应现代组织HR人员对于招聘素质提升的需求，有利于培养高层次人力资源管理人才以及教学科研人才。本书自2009年问世以来，深受读者欢迎，本次修订编者对全书的结构进行了重新构思和调整，对内容作了进一步修改和补充更新，以适应时代的发展要求和社会经济管理的变化。

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位



招聘 与配置

第三版

姚裕群 姚清 主编



21世纪高等院校
人力资源管理系列教材

Platinum Textbooks on HRM for Higher Education

Recruitment and Staffing

3rd edition

FE 东北财经大学出版社 | 大连
Dalian University of Finance & Economics Press



REED

图书在版编目(CIP)数据

招聘与配置 / 姚裕群, 姚清主编. —3版. —大连: 东北财经大学出版社, 2016.4

(21世纪高等院校人力资源管理精品教材)

ISBN 978-7-5654-2271-3

I. 招… II. ①姚… ②姚… III. 人力资源管理-高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第038623号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街217号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连天骄彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 185mm×260mm 字数: 401千字 印张: 18 3/4 插页: 1

2016年4月第3版

2016年4月第4次印刷

责任编辑: 石真珍 孙 平 责任校对: 那 欣 王 娟

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

定价: 36.00元

版权所有 侵权必究 举报电话: (0411) 84710523

总 序

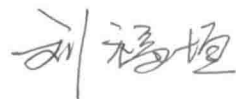
改革开放以来，我国经济和社会发展取得了举世瞩目的巨大成就。从人力资源开发的角度来看，我国改革开放的一切成就无不得益于人性解放所爆发出的社会与经济能量。正是在市场经济条件下，人力资源向人力资本转化并不断积聚和集中，从而形成巨大的物质力量，推动了中国经济社会的强劲发展。确立建设人力资源强国战略和持续投入人力资本，是进一步推动国家发展、社会进步、人民生活水平提高的不竭动力。纵观历史，劳动力转化为商品、人力资源转化为人力资本的当代，是人类历史上最为辉煌的时代。从世界范围来看，所有发达国家都高度重视人力资本的投入，发展最快的发展中国家都处在人力资源利用效率最高的历史时期。展望未来30年，世界经济的竞争将是人力资本的较量，支撑中国和平崛起的根本动力是人力资源开发所释放出来的巨大能量。

新中国成立60年尤其是改革开放30年的历史，是一部转变人的分工角色、社会身份的历史，是不断解放人的思想、调整分配关系、提高人力资源利用效率的历史。因此，无论是短期设计还是从长计议，都必须深入贯彻以人为本的发展观，大幅度提高社会保障度，大幅度提高劳动者的工资，积极转变人们的社会身份，把世界上最丰富的人力资源转化为人力资本，迅速增加人力资本的存量和总量，大力推进人力资源管理向人力资本经营转化。显然，人力资源开发与管理的理论研究和实际应用，是一项充满挑战和希望的伟大事业；建立具有中国特色、与国际接轨的人力资源开发与管理体系，是我们追求的宏大目标。

目前，我国高水平的人力资源管理专业人才与经济社会发展的需求之间存在很大缺口，编撰一套好的教材是推进人力资源管理专业发展和提升我国人力资源开发与管理水平的需要。为此，东北财经大学出版社组织多所知名高校人力资源管理专业的资深教师，联合打造了“21世纪高等院校人力资源管理精品教材”。本系列中各本书的主编均为知名大学学有成就的教授和博士生导师，他们丰硕的科研成果和教学经验，足以保证这套教材达到精品水平。

有优秀作者的大力支持，有策划者的努力付出，有良好的财经教育出版平台，相信本套教材的出版能创造很好的社会价值，对我国人力资源管理实践的发展、人力资源管理学科的发展和人力资源管理专业人才的培养产生积极的作用。

中国人力资源开发研究会 会长



第三版前言

招聘与配置，是人力资源管理重要的日常性业务之一和第一环节的工作，而且成为企事业单位战略管理的重要内容。不言而喻，招聘具有“牵一发而动全身”的重要作用，找到了企业所需要的人才，就有了发展事业的操作人员和推动力量。当组织高度重视人力资源，但是不能采用有效的招聘方法、不能准确把握应聘人员的素质时，组织的发展就无从谈起。即使是正确地进行了招聘，获取了重要的人力资源，不少企业仍然存在着不能合理、有效地配置人员的问题。招聘与配置构成现实经济管理的重大问题，为企业家和经营管理人员、更为HR人员所高度关注，特别是对于力图把人力资源开发作为核心竞争力的企业来说，招聘与配置更是举足轻重。

本书是“21世纪高等院校人力资源管理精品教材”系列中的一本，2009年初版问世，2012年作了修订。经过3年多的使用，社会经济管理也有了诸多变化，本次修订我们对全书的章节结构进行了重新构思和调整，对内容作了进一步修改和补充更新。本书的写作特点是：

第一，本书从大环境——“就业市场”——的角度出发思考组织的招聘和配置问题，具有宏观视角，避免不少招聘类图书“只见树木不见森林”的误区，使读者加深对招聘与配置的全面认识。

第二，本书努力成为一本既有战略人力资源管理视角，又有人力资源操作实务的教材，通过全新的体系、丰富的理论、实用的方法和翔实的内容，适应现代组织对人力资源工作者招聘与配置工作素质的要求，有利于培养高水平的应用型人力资源管理人才。

第三，本书站在“人力资源总监”和“招聘经理”的角度来思考问题，把握宏观趋势、外部环境，进而专注于企业内部的招聘设计与操作，使组织的招聘与配置工作更加理性并获得长期效益。

第四，参与本书编写的作者，既有高校的资深教授、实力教师，又有著名企业的人力资源管理专家，理论与实践结合紧密，体现出特色、创新和高质量。

第五，本书体例新颖，配套教学资源丰富，书中的栏目设计包括引发思考的开篇引例，正文中的“学以致用”案例和“知识链接”，章后的案例分析、推荐阅读资料和网上资源，还配备了包含教学大纲、电子课件、各章知识点、试题库等10多项内容的“课程资源包”（请登录东北财经大学出版社网站 www.dufep.cn 查询和下载），为教师的“教”与学生的“学”提供便利。

本书由中国人民大学劳动人事学院姚裕群教授与北京物资学院刘家珉教授进行总体设计。第三版由姚裕群、姚清担任主编。参加第三版教材和课程资源包编写工作的有（按姓氏笔画为序）：卫锦垣、马龙、王冬、刘家珉、李苑凌、李骞、杨晶、庞彦翔、姚清、姚裕群、原喜泽。我们把此书奉献给学习人力资源管理相关专业的大学

生、从事人力资源管理教学研究工作的教师和从事人力资源管理实务工作的人士。

东北财经大学出版社的工作人员对本教材的立项、编写、修订给予了大力支持，在此我们表示衷心的感谢。在本教材的编写过程中，我们参阅了有关的教材、著作和论文，在此一并向所有作者表示衷心的感谢。

由于编者水平有限，本书的内容还存在很多不足，欢迎同行、专家批评指正，也欢迎广大读者提出宝贵意见。

让我们共同努力，推动人力资源管理理论与实务的发展，让招聘与配置工作、人力资源管理工作为我国的现代化建设发挥更大的保障和促进作用。期待我们的祖国在面临巨大挑战的几年里顺利完成转型，更加繁荣昌盛，早日实现全面建成小康社会的美好目标。

姚裕群

2016年1月

目 录

第 1 篇 招聘与配置总论

第 1 章 绪 论/2

- 学习目标/2
- 引例 飞利浦之道与飞利浦招聘/2
- 1.1 招聘概述/3
- 1.2 配置概述/7
- 1.3 招聘与配置的地位与任务/9
- 本章小结/13
- 复习思考题/13
- 案例分析题/13
- 推荐阅读资料/15
- 网上资源/16

第 2 章 组织招聘与配置基本原理/17

- 学习目标/17
- 引例 为什么 K 公司总是缺人? /17
- 2.1 劳动需求——组织招聘与配置之源/18
- 2.2 组织劳动需求的分析/20
- 2.3 组织劳动需求的总和——宏观劳动需求/23
- 本章小结/25
- 复习思考题/26
- 案例分析题/26
- 推荐阅读资料/27
- 网上资源/27

第 3 章 招聘与配置的对象/28

- 学习目标/28
- 引例 知名地产企业的用人之道/28
- 3.1 招聘与配置对象的素质/29
- 3.2 人的职业初析/37
- 3.3 个人在组织中的职业发展/39
- 本章小结/44

复习思考题/44
案例分析题/44
推荐阅读资料/47
网上资源/47

第4章**招聘与配置的外部环境/48**

学习目标/48
引例 他为何闪电离职/48
4.1 市场配置——招聘与配置的体制环境/49
4.2 社会人力资源供求关系——招聘与配置的格局/52
4.3 中介组织——招聘与配置的操作者/54
4.4 人力资源保护——招聘与配置的“法律约束”/58
本章小结/60
复习思考题/61
案例分析题/61
推荐阅读资料/62
网上资源/62

第2篇 员工招聘**第5章****人力资源规划与招聘策划/64**

学习目标/64
引例 爱立信逆势招聘的背后/64
5.1 人力资源规划总析/65
5.2 岗位设置/70
5.3 人力资源供给/73
5.4 招聘策划/76
本章小结/79
复习思考题/79
案例分析题/80
推荐阅读资料/81
网上资源/81

第6章**岗位与人/82**

学习目标/82
引例 A公司走出人力资源管理混沌状态的举措——职位分析/82
6.1 岗位分析/83
6.2 能岗匹配基本范畴/87
6.3 能岗匹配原则/91

6.4 岗位与人的匹配/92

本章小结/94

复习思考题/94

案例分析题/94

推荐阅读资料/96

网上资源/97

第7章

招聘方案设计/98

学习目标/98

引例 中国平安保险股份有限公司上海分公司的招聘改革/98

7.1 招聘渠道设计/99

7.2 招聘流程设计/105

7.3 招聘方法设计/106

本章小结/109

复习思考题/109

案例分析题/109

推荐阅读资料/111

网上资源/111

第8章

甄选——招聘遴选的决策/112

学习目标/112

引例 CR公司的人才遴选/112

8.1 筛选申请表与简历/113

8.2 招聘测试结果评估/116

8.3 聘用决策与评估/123

本章小结/126

复习思考题/127

案例分析题/127

推荐阅读资料/128

网上资源/129

第9章

笔试与面试/130

学习目标/130

引例 公安干警面试/130

9.1 笔试与面试概述/131

9.2 面试的基本过程/135

9.3 常用面试方法/140

9.4 面试工作的常见问题/142

本章小结/144

复习思考题/144
案例分析题/144
推荐阅读资料/145
网上资源/146

第10章**员工录用/147**

学习目标/147
引例 小李的选择/147
10.1 背景调查/147
10.2 录用决策基本内容/152
10.3 录用决策程序/154
10.4 入职体检/157
本章小结/158
复习思考题/158
案例分析题/158
推荐阅读资料/160
网上资源/160

第11章**招聘与配置中的测评/161**

学习目标/161
引例 小刘更适合做销售工作/161
11.1 人力资源测评原理与功用/162
11.2 招聘与配置测评流程/166
11.3 招聘与配置测评常用方法/169
11.4 评价中心——未来测评发展趋势/173
本章小结/181
复习思考题/182
案例分析题/182
推荐阅读资料/183
网上资源/183

第12章**招聘操作——校园招聘、网络招聘和猎头招聘/184**

学习目标/184
引例 联合利华的商业夏令营/184
12.1 校园招聘/185
12.2 网络招聘/192
12.3 猎头招聘/199
本章小结/203
复习思考题/203

案例分析题/203
 推荐阅读资料/205
 网上资源/205

第13章

招聘与录用新形式/206

学习目标/206
 引例 劳务派遣用工第一案/206
 13.1 招聘与录用新形式概述/207
 13.2 弹性用工/207
 13.3 劳务派遣/211
 本章小结/214
 复习思考题/214
 案例分析题/215
 推荐阅读资料/216
 网上资源/216

第3篇 员工配置

第14章

员工配置与人职管理/218

学习目标/218
 引例 知人善任/218
 14.1 员工配置的类型及影响因素/219
 14.2 战略性员工配置分析/221
 14.3 员工配置的操作/223
 14.4 新员工的入职/231
 14.5 人才租赁——员工配置新方法/234
 本章小结/236
 复习思考题/236
 案例分析题/236
 推荐阅读资料/237
 网上资源/237

第15章

新员工培训/238

学习目标/238
 引例 两位新员工的不同感受/238
 15.1 新员工入职培训初析/239
 15.2 新员工培训需求/240
 15.3 新员工入职培训操作/241
 15.4 员工的职业发展/252

本章小结/254
复习思考题/254
案例分析题/254
推荐阅读资料/256
网上资源/256

第16章**主管人员的选拔任用/257**

学习目标/257
引例 某企业主管人员的招聘/257
16.1 主管人员选拔概述/258
16.2 主管人员选拔的标准/261
16.3 主管人员遴选操作/266
本章小结/271
复习思考题/271
案例分析题/271
推荐阅读资料/273
网上资源/273

第17章**招聘与配置的评估/274**

学习目标/274
引例 人才需求调查/274
17.1 招聘与配置评估概述/274
17.2 招聘与配置各环节评估/276
17.3 招聘与配置的信度和效度/284
17.4 招聘与配置评估常见问题/286
本章小结/287
复习思考题/288
案例分析题/288
推荐阅读资料/289
网上资源/289

第1篇 招聘与配置总论

- 第1章 绪 论
- 第2章 组织招聘与配置基本原理
- 第3章 招聘与配置的对象
- 第4章 招聘与配置的外部环境

第1章

绪论

学习目标

- ✓理解招聘的概念及招聘工作的重要性；
- ✓掌握招聘需要遵循的原则；
- ✓了解人力资源配置的定义和基本思路；
- ✓理解人力资源配置的概念、形式与原则；
- ✓理解人力资源配置中存在的问题；
- ✓理解招聘与配置工作的地位；
- ✓了解招聘、配置与其他人力资源工作的关系。

引例

飞利浦之道与飞利浦招聘

飞利浦的员工都遵循飞利浦之道，它是每一位员工的行为准则。其指导原则是每位员工都要坚持公司的目标，保证飞利浦成为本领域中管理最专业的公司。为顾客提供创新的、有吸引力的、使用方便的产品、服务，改善人们的生活和工作条件是飞利浦企业文化的核心。飞利浦之道使在飞利浦工作成为一种愉悦的、令人振奋的和富有挑战性的经历。公司的用人宗旨是事业的发展与个人的发展融为一体。飞利浦秉承“任人唯贤，量才录用”的用人原则，因为公司希望每一位新加入飞利浦的员工可以做到很快适应环境，勤奋好学，努力工作，不断进取，真诚地承担飞利浦员工的权利和义务，对员工祥和友爱，视同家人，对事业不断追求，矢志不渝，并与飞利浦一起长期发展，共同成功。

“以人为本”是飞利浦的重要方针及信念。飞利浦一直将人力资源视为公司最宝贵的资源之一。人力资源部门最重要的任务之一是：雇佣现时人力市场上最具竞争力的人力资源，提供最合理、最具吸引力的薪酬及福利体系，制定一套完善的薪酬制度，以激励和保留员工。对工作表现进行评估时，飞利浦注重并鼓励评估人与被评估人之间的双向沟通。工作表现评估与年终双薪、加薪、奖金分配直接挂钩。

资料来源 佚名.飞利浦企业文化与员工招聘条件[EB/OL].[2015-12-21].<http://wenku.baidu.com/view/48a7cbbd960590c69ec3768f.html>.

飞利浦公司及时寻找、吸引并鼓励符合企业文化要求的人到本组织中任职和工作，这个过程就是招聘。那么，对于组织来说，招聘的重要性到底在哪里？招聘要遵循哪些原则？中兴通讯股份有限公司是通信行业的佼佼者，它的招聘理念是选聘一流人才，一般要求应聘人员为重点本科及以上学历毕业，面试过程更需6~7关，严格

把关。试分析飞利浦公司和中兴通讯公司招聘理念的不同特点。

1.1 招聘概述

1.1.1 招聘的概念

招聘是指为了实现企业目标和完成任务,由人力资源管理部门和其他部门按照科学的方法,运用先进的手段,选拔岗位所需要的人力资源的过程。企业在发展过程中,有多种原因需要从外部招聘新员工。

由于人力资源管理是从个体、群体和组织的角度,研究如何在组织管理中提高员工工作效率和生活质量的人的因素和管理对策的学科。在企业的人力资源管理中,人员招聘成为其中首要且重要的一环。在当今时代,招聘对于企业发展具有重要的意义,直接关乎企业的兴衰和成败。应当注意的是,对于不同岗位、不同行业 and 不同地区,招聘具有不同的重要性。

1.招聘的岗位重要性

对于不同的岗位,招聘具有不同的意义,即一个组织中对于不同的空缺岗位,其招聘的重要性和必要性是有所不同的。一些岗位,如技术岗位、管理岗位,特别是技术岗位,招聘具有特殊重要性。一位专门技术人才须具有良好的先天素质基础,如果企业要自己进行培养,可能需要花费大量时间和高额成本,这往往不是企业内部力量所能胜任的,因此这类人才应立足于外部招聘。但另外一些岗位,如对知识技能要求不高的内部辅助性或服务性岗位,如门卫、清洁工等,招聘的意义就小得多,可以采取工作外包或短期合同等形式获得该类人员。企业中的中高级管理人才岗位当然很重要,但大多数中高级管理人才主要靠内部培养与晋升提拔而来,即内部招聘。但在企业大规模扩充发展时,或者本组织现有的人才与空缺岗位要求差距较大时,对中高级管理人才也采取外部招聘的办法。

2.招聘的行业重要性

在不同行业,我们可以发现,招聘的重要性并不一致。通常,在高科技行业,招聘具有更高的重要性,尤其是在计算机硬件与软件、通信、电子等产品更新迅速、人才流动性较大的高科技领域,招聘具有异常重要的地位。而在大多数服务业,如食品服务业,以及在技术含量低、技术比较稳定的工业领域,如制衣业、家具制造业,招聘的重要性就不那么明显。

3.招聘的地区重要性

一般来说,经济较发达、人力资源流入多和流动率较大的地区,空缺岗位可能较多,其招聘的数量与规模就大;反之,经济欠发达、人力资源流出多和流动率较小的地区,空缺岗位就较少,其招聘的数量与规模就小。从成本的观点出发,企业通常要在招聘与培训之间进行权衡。有些国家或地区,如美国,不同专业、不同层次劳动者的劳动力市场价格差距较大,企业在人才短缺时可能宁愿通过培训原有员工来满足需

要。但在中国这样劳动分配平均化色彩浓厚的国家，高素质劳动者的市场价格并不比低素质劳动者高很多，而且我国的劳动力过剩情况明显，因此招聘新员工往往比培训老员工合算。

1.1.2 招聘对组织管理的作用

1.招聘是提高员工素质迅速而有效的方法

由于招聘对象的广泛性和巨大的可选择性，高起点招聘可以在比较短的时间内提高员工的平均素质水平，如果配合减员手段，一进一出，则提高员工整体素质的效果更加明显。

2.招聘有助于改善员工结构

企业在发展过程中，由于员工知识的老化、企业产品结构的调整与产品升级、组织的变革，势必会发生员工的年龄、性别、专业的结构与企业发展的要求不相一致的情况，而通过有意识的招聘活动，可以在比较短的时间内改善员工的结构。

3.招聘影响到培训开发的费用和时间

员工学习能力的高低、原有的知识与能力基础对于日后培训的成效、培训的成本和培训的周期都有显著的影响。招聘进既有良好基础又有较大开发潜力的员工，固然可能增加获得成本，但这些成本也可能被提高了的人力资源开发效益所冲销。

4.招聘可以减少不必要的人员流失

人员流失意味着企业在员工身上进行的人力资本投资的丧失，包括招聘费用、培训费用、员工更替费用等。同时，人员的流失对继续留在企业工作的员工也有不好的影响。那么，如何减少不必要的人员流失呢？很多企业的实践都证明，做好招聘工作，慎重选择员工，对控制人员流失有重要意义。^①

1.1.3 招聘的原则

对员工的招聘活动既是一项经济活动，也是一项社会性、政策性很强的活动，在任何组织中，不管是招聘高级管理人员还是普通员工，无论招聘的人员数量是多还是少，也不论是由组织内部的人力资源部门来完成招聘工作还是外包给专业机构，为了最大程度地保证招聘工作的有效性，都必须遵循下列基本原则：

1.合法原则

合法原则即遵守国家法律法规的原则。任何组织在招聘过程中都要遵守国家关于平等就业的相关法律、法规和劳动政策，包括劳动法、劳动合同法等劳动法规。实行公平竞争、平等就业，反对种族歧视、性别歧视、年龄歧视、信仰歧视甚至容貌歧视和身高歧视，保护未成年人及妇女的权益，关注农民工等弱势群体、少数民族和残疾人群体的就业现状。

2.公开原则

公开原则指把招考单位、种类、数量，报考的资格、条件，考试的方法、科目和

^① 王丽娟.员工招募与配置[M].上海:复旦大学出版社,2006.

时间均面向社会通告，公开进行招聘。一方面，给予社会上人才以公平竞争的机会，达到广招人才的目的；另一方面，使招聘工作置于社会的公开监督之下，防止不正之风。

3. 平等原则

平等原则指对所有报考者一视同仁，不得人为地制造不平等的限制或条件（如性别歧视、年龄歧视），以及各种不平等的优先优惠政策。要平等地对待所有的应聘者，达到择优选聘、优胜劣汰的目的；同时，也给予社会上各种人才一个公平竞争的机会，充分挖掘全社会的人力资源。

4. 竞争原则

人员招聘需要采用各种测试方法来考核和鉴别人才，根据测试结果的优劣来选拔人才。靠领导的目测或凭印象，往往带有很大的主观片面性和不确定性，因此必须制定科学的考核程序、录用标准，才能真正选到良才。为了达到竞争的目的，要严格考核程序和手段，科学地录取人选，杜绝“拉关系”“走后门”“裙带风”以及贪污受贿和徇私舞弊等现象发生。通过激烈而公平的竞争，选择优秀人才。

5. 全面原则

全面原则指对报考人员从品德、知识、能力、智力、心理、过去工作的经验和业绩进行全面测试、考核。这是因为一个人能否胜任某项工作或者发展前途如何是由多方面因素决定的，特别是非智力因素对其将来的作为起决定性作用。

6. 量才原则

招聘录用时，必须做到“人适其位，才适其用”，做到能力和岗位的匹配，即所谓让最适合的人在最恰当的时间位于最合适的位置，注意避免“低才高就”和“高才低就”的现象。招聘到最优的人才并不是最终目的，而只是手段，最终的目的是每一个岗位上用的都是最合适、成本又最低的人员，达到组织整体效益最优。

7. 效率优先原则

这一原则指尽可能以最低的招聘费用，录用到高素质、适合组织需要的人员。效率优先原则表现为，在招聘工作中根据不同的招聘要求，灵活地选用不同的招聘形式，在保证所聘员工素质要求的情况下，尽可能地降低招聘成本。

1.1.4 招聘的程序

招聘工作是一项严肃而重要的工作，其基础工作是人力资源管理中的岗位分析。广义的招聘过程包括以下几个步骤：

1. 制订招聘计划

企业要进行招聘，初始步骤是根据本组织目前的人力资源分布情况及未来某时期内组织目标的变化（比如上新的生产线，或者开发新产品，或者由单一经营变为多元经营），来分析从何时起本组织将会出现人力资源的缺口，是数量上的缺口还是层次上需要提升。进一步要分析这些缺口分布在哪些部门、数量分布如何、层次分布是怎样的。根据对未来情况的预测和对目前情况的调查，就可以开始制订招聘计划。正如计划能为管理指明方向一样，一个完整的招聘计划往往能起到事半功倍的良好效果。