



21世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

员工招聘

主 编 王 挺 寇建涛

- ✓ 内容创新：结合人力资源管理的先进成果
- ✓ 案例精选：穿插公司选聘人才的成功实践
- ✓ 知识实用：介绍企业员工招聘的方方面面



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

员 工 招 聘

主 编 王 挺 寇建涛
副主编 翟玲君 荆卫国
参 编 郭翠霞 杨 强 黄静静



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

员工招聘作为一门既研究人成其才,又研究人尽其才的新兴学科,在我国得到社会各界的广泛关注,并在社会生活中产生了深刻影响。为了适应这种社会需要,满足广大读者的学习要求,我们结合教学实践的体会,编著了本书,力求反映现代人力资源管理学科的重要发展成果和综合应用状况。本书从人力资源管理中员工招聘的角度出发,着眼于目前我国企业员工招聘的现状,结合先进的人力资源管理成果和顶级跨国公司选聘人才的成功实践,系统地阐述了科学的人才招聘管理理念和操作技巧。

本书共分11章,具体内容包括:员工招聘概述、员工招聘的前期工作、员工招聘计划、员工招聘渠道、初步筛选与笔试、面试、无领导小组讨论、心理测验与评价中心、员工录用、员工招聘评估、员工流动管理。

本书适合高等院校人力资源管理及其他相关管理类专业学生、企业人力资源管理人员、劳动人事部门工作者使用,也可供应聘者参阅。

图书在版编目(CIP)数据

员工招聘/王挺,寇建涛主编. —北京:北京大学出版社,2012.3

(21世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材)

ISBN 978-7-301-20089-6

I. ①员… II. ①王…②寇… III. ①企业管理—招聘—高等学校—教材 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第009877号

书 名: 员工招聘

著作责任者: 王 挺 寇建涛 主编

策 划 编 辑: 王显超 李 虎

责 任 编 辑: 王显超

标 准 书 号: ISBN 978-7-301-20089-6/C·0733

出 版 者: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> <http://www.pup6.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750667 出版部 62754962

电 子 邮 箱: pup_6@163.com

印 刷 者: 三河市博文印刷厂

发 行 者: 北京大学出版社

经 销 者: 新华书店

787毫米×1092毫米 16开本 14.75印张 332千字

2012年3月第1版 2012年3月第1次印刷

定 价: 30.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话: 010-62752024

电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

专家编审委员会

主任委员 刘诗白

副主任委员 (按拼音排序)

韩传模	李全喜	王宗萍
颜爱民	曾 旗	朱廷珺

顾问 (按拼音排序)

高俊山	郭复初	胡运权
万后芬	张 强	

委员 (按拼音排序)

程春梅	邓德胜	范 徵
冯根尧	冯雷鸣	黄解宇
李定珍	李相合	李小红
刘志超	沈爱华	王富华
王仁祥	吴宝华	张淑敏
赵邦宏	赵 宏	赵秀玲

法律顾问 杨士富

丛 书 序

我国越来越多的高等院校设置了经济管理类学科专业,这是一个包括经济学、管理科学与工程、工商管理、公共管理、农业经济管理、图书档案学6个二级学科门类和22个专业的庞大学科体系。2006年教育部的数据表明在全国普通高校中经济类专业布点1518个,管理类专业布点4328个。其中除少量院校设置的经济管理专业偏重理论教学外,绝大部分属于应用型专业。经济管理类应用型专业主要着眼于培养社会主义国民经济发展所需要的德智体全面发展的高素质专门人才,要求既具有比较扎实的理论功底和良好的发展后劲,又具有较强的职业技能,并且又要求具有较好的创新精神和实践能力。

在当前开拓新型工业化道路,推进全面小康社会建设的新时期,进一步加强经济管理人才的培养,注重经济理论的系统化学习,特别是现代财经管理理论的学习,提高学生的专业理论素质和应用实践能力,培养出一大批高水平、高素质的经济管理人才,越来越成为提升我国经济竞争力、保证国民经济持续健康发展的重要前提。这就要求高等财经教育要更加注重依据国内外社会经济条件的变化,适时变革和调整教育目标和教学内容;要求经济管理学科专业更加注重应用、注重实践、注重规范、注重国际交流;要求经济管理学科专业与其他学科专业相互交融与协调发展;要求高等财经教育培养的人才具有更加丰富的社会知识和较强的人文素质及创新精神。要完成上述任务,各所高等院校需要进行深入的教学改革和创新。特别是要搞好有较高质量的教材的编写和创新工作。

出版社的领导和编辑通过对国内大学经济管理学科教材实际情况的调研,在与众多专家学者讨论的基础上,决定编写和出版一套面向经济管理学科专业的应用型系列教材,这是一项有利于促进高校教学改革发展的重要措施。

本系列教材是按照高等学校经济类和管理类学科本科专业规范、培养方案,以及课程教学大纲的要求,合理定位,由长期在教学第一线从事教学工作的教师编写,立足于21世纪经济管理类学科发展的需要,深入分析经济管理类专业本科学生现状及存在问题,探索经济管理类专业本科学生综合素质培养的途径,以科学性、先进性、系统性和实用性为目标,其编写的特色主要体现在以下几个方面:

(1) 关注经济管理学科发展的大背景,拓宽理论基础和专业知识,着眼于增强教学内容与实际的联系和应用性,突出创造能力和创新意识。

(2) 体系完整、严密。系列涵盖经济类、管理类相关专业以及与经管相关的部分法律类课程,并把握相关课程之间的关系,整个系列丛书形成一套完整、严密的知识结构体系。

(3) 内容新颖。借鉴国外最新的教材,融会当前有关经济管理学科的最新理论和实践经验,用最新知识充实教材内容。

(4) 合作交流的成果。本系列教材是由全国上百所高校教师共同编写而成,在相互进行学术交流、经验借鉴、取长补短、集思广益的基础上,形成编写大纲。最终融合了各地特点,具有较强的适应性。

(5) 案例教学。教材具备大量案例研究分析内容,让学生在学习过程中理论联系实际,特别列举了我国经济管理工作中的大量实际案例,这可大大增强学生的实际操作能力。

(6) 注重能力培养。力求做到不断强化自我学习能力、思维能力、创造性解决问题的能力以及不断自我更新知识的能力, 促进学生向着富有鲜明个性的方向发展。

作为高要求, 财经管理类教材应在基本理论上做到以马克思主义为指导, 结合我国财经工作的新实践, 充分汲取中华民族优秀文化和西方科学管理思想, 形成具有中国特色的创新教材。这一目标不可能一蹴而就, 需要作者通过长期艰苦的学术劳动和不断地进行教材内容的更新才能达成。我希望这一系列教材的编写, 将是我国拥有较高质量的高校财经管理学科应用型教材建设工程的新尝试和新起点。

我要感谢参加本系列教材编写和审稿的各位老师所付出的大量卓有成效的辛勤劳动。由于编写时间紧、相互协调难度大等原因, 本系列教材肯定还存在一些不足和错漏。我相信, 在各位老师的关心和帮助下, 本系列教材一定能不断地改进和完善, 并在我国大学经济管理类学科专业的教学改革和课程体系建设中起到应有的促进作用。

刘诗白

2007年8月

刘诗白 刘诗白教授现任西南财经大学名誉校长、博士生导师, 四川省社会科学联合会主席, 《经济学家》杂志主编, 全国高等财经院校资本论研究会会长, 学术团体“新知研究院”院长。

前 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，人力资源管理学科也成为在宏观和微观方面都具有战略意义的重要学科。中国是世界第一人口大国、人力资源大国。搞好人力资源管理意义重大，尤其是在知识经济发展的时代，更要向人力资源强国转变。

就我国人力资源管理发展的总体情况而言，20 世纪 90 年代中期之前长期处于缓慢发展的阶段；随着 21 世纪前 10 年经济社会获得巨大发展，对人力资源管理的需求，有了非常迅速的发展，大量引进国外的先进知识成为我国人力资源管理发展的重要特征之一，人力资源问题在我国再次成为热点。

社会主义市场经济中的竞争实质就是人才的竞争，在竞争中人人面临着新的职业选择。为了达到人岗匹配，人们将不断地选择适合自己并能实现自我的职业。为此，人员招聘将成为企事业单位的一项常规性工作。企业是由一定数量的人组成的集体，企业成也在人，败也在人。在竞争日趋激烈的今天，优秀的人才无疑是企业最为宝贵的资源。作为负责选聘人才的人力资源工作者，更是承担着从不计其数的求职者中挑选所需人才的重任，可谓任重而道远。因此，不仅要求人力资源工作者需掌握有效的员工招聘技巧，更为重要的是企业要建立起科学的招聘与选拔体系，配合培训、考核等环节，为企业的健康持续发展提供有力的人才支撑。

在知识经济爆炸的今天，丰富的员工招聘经验是保证企业人力资源管理不断发展进步的重要条件之一，同时也是人力资源管理学科发展创新的动力源泉。本书从人力资源管理中员工招聘的角度出发，着眼于目前我国企业员工招聘的现状，结合先进的人力资源管理成果和顶级跨国公司选聘人才的成功实践，系统地阐述了科学的人才招聘管理理念和操作技巧，这不仅能对人力资源工作者解决员工招聘过程中的种种问题起到作用，而且从根本上帮助企业建立起科学完善的员工招聘管理体系。

本书的特点如下。

(1) 科学性。选题合理，设计思路科学，全面、实用、构思新颖，适应市场经济发展对员工招聘的要求，对员工招聘教学的课程覆盖全面。

(2) 规范性。突出内容的科学性和教材的规范性，在知识体系、知识点、理论观点上内容全面、充实，突出要点，达到了学科教材的规范性。

(3) 可操作性。突出对人力资源管理工作的应用性，在内容的选择上注意涵盖员工招聘实际操作的内容，每章都设计讨论案例，有利于学生学以致用。

(4) 实用性。立足教学相长的目的，本书除以正文为中心的教学内容外，还设计了“学习目标”、“导入案例”等栏目，并安排了“练习题”，提供了丰富的教与学工具，不仅为教师的教学和学生的学习提供了极大的方便，而且有利于提高教师的教学水平和学生的学习效果。

本书由王挺编写大纲，在与参加编写的同志共同讨论修订后分工撰写。全书由王挺、寇建涛担任主编，翟玲君、荆卫国担任副主编。全书共分 11 章，各章的编写分工为：第 1、2、4 章，王挺(河南理工大学)；第 3、9 章，寇建涛(焦作供电公司)；第 5、6 章，翟玲君(上海浦发银行郑州分行)；第 10、11 章，荆卫国(中国通信建设第四工程局有限公司)；第 7 章，杨强、黄静静(开封大学)；第 8 章，郭翠霞(北京市华远集团)。全书最后由王挺总纂定稿，由王挺、寇建涛主审和核对。针对教学需要，建议学时数为 48 学时，教师也可根据自己的教学计划安排学时。

本书参考和引用了众多专家、学者的珍贵资料，在此谨向有关作者表示诚挚的感谢。

由于编者水平有限，书中难免会有不妥与疏漏之处，敬请广大读者和专家批评指正。

编 者

2012 年 1 月



北京大学出版社本科财经管理类实用规划教材(已出版)

序号	标准书号	书 名	主 编	定 价	序号	标准书号	书 名	主 编	定 价
1	7-5038-4748-6	应用统计学	王淑芬	32.00	38	7-5038-5018-9	财务管理学实用教程	骆永菊	42.00
2	7-301-18515-5	会计学原理(第2版)	刘爱香	30.00	39	7-5038-5022-6	公共关系学	于朝晖	40.00
3	7-5038-4881-0	会计学原理习题与实验	齐永忠	26.00	40	7-5038-5013-4	会计学原理与实务模拟实验教程	周慧滨	20.00
4	7-5038-4892-6	基础会计学	李秀莲	30.00	41	7-5038-5021-9	国际市场营销学	范应仁	38.00
5	7-5038-4896-4	会计学原理与实务	周慧滨	36.00	42	7-5038-5024-0	现代企业管理理论与应用	邱彦彪	40.00
6	7-5038-4897-1	财务管理学	盛均全	34.00	43	7-301-13552-5	管理定量分析方法	赵光华	28.00
7	7-5038-4877-3	生产运作管理	李全喜	42.00	44	7-81117-496-0	人力资源管理原理与实务	邹 华	32.00
8	7-5038-4878-0	运营管理	冯根尧	35.00	45	7-81117-492-2	产品与品牌管理	胡 梅	35.00
9	7-5038-4879-7	市场营销学新论	郑玉香	40.00	46	7-81117-494-6	管理学	曾 旗	44.00
10	7-5038-4880-3	人力资源管理	颜爱民	56.00	47	7-81117-498-4	政治经济学原理与实务	沈爱华	28.00
11	7-5038-4899-5	人力资源管理实用教程	吴宝华	38.00	48	7-81117-495-3	劳动法学	李 瑞	32.00
12	7-5038-4889-6	公共关系理论与实务	王 玫	32.00	49	7-81117-497-7	税法与税务会计	吕孝侠	45.00
13	7-5038-4884-1	外贸函电	王 妍	20.00	50	7-81117-549-3	现代经济学基础	张士军	25.00
14	7-5038-4894-0	国际贸易	朱廷珺	35.00	51	7-81117-536-3	管理经济学	姜保雨	34.00
15	7-5038-4895-7	国际贸易实务	夏合群	42.00	52	7-81117-547-9	经济法实用教程	陈亚平	44.00
16	7-5038-4883-4	国际贸易规则与进出口业务操作实务	李 平	45.00	53	7-81117-544-8	财务管理学原理与实务	严复海	40.00
17	7-5038-4885-8	国际贸易理论与实务	缪东玲	47.00	54	7-81117-546-2	金融工程学理论与实务	谭春枝	35.00
18	7-5038-4873-5	国际结算	张晓芬	30.00	55	7-5038-3915-3	计量经济学	刘艳春	28.00
19	7-5038-4893-3	国际金融	韩博印	30.00	56	7-81117-559-2	财务管理理论与实务	张思强	45.00
20	7-5038-4874-2	宏观经济学原理与实务	崔东红	45.00	57	7-81117-545-5	高级财务会计	程明娥	46.00
21	7-5038-4882-7	宏观经济学	蹇令香	32.00	58	7-81117-533-2	会计学	马丽莹	44.00
22	7-5038-4886-5	西方经济学实用教程	陈孝胜	40.00	59	7-81117-568-4	微观经济学	梁瑞华	35.00
23	7-5038-4870-4	管理运筹学	关文忠	37.00	60	7-81117-575-2	管理学原理与实务	陈嘉莉	38.00
24	7-5038-4871-1	保险学原理与实务	曹时军	37.00	61	7-81117-519-6	流程型组织的构建研究	岳 澎	35.00
25	7-5038-4872-8	管理学基础	于千千	35.00	62	7-81117-660-5	公共关系学实用教程	周 华	35.00
26	7-5038-4891-9	管理学基础学习指南与习题集	王 珍	26.00	63	7-81117-663-6	企业文化理论与实务	王水嫩	30.00
27	7-5038-4888-9	统计学原理	刘晓利	28.00	64	7-81117-599-8	现代市场营销学	邓德胜	40.00
28	7-5038-4898-8	统计学	曲 岩	42.00	65	7-81117-674-2	发展经济学	赵邦宏	48.00
29	7-5038-4876-6	经济法原理与实务	杨士富	32.00	66	7-81117-598-1	税法与税务会计实用教程	张巧良	38.00
30	7-5038-4887-2	商法总论	任先行	40.00	67	7-81117-594-3	国际经济学	吴红梅	39.00
31	7-5038-4965-7	财政学	盖 锐	34.00	68	7-81117-676-6	市场营销学	戴秀英	32.00
32	7-5038-4997-8	通用管理知识概论	王丽平	36.00	69	7-81117-597-4	商务谈判实用教程	陈建明	24.00
33	7-5038-4999-2	跨国公司管理	冯雷鸣	28.00	70	7-81117-595-0	金融市场学	黄解宇	24.00
34	7-5038-4890-2	服务企业经营管理学	于千千	36.00	71	7-81117-677-3	会计实务	王远利	40.00
35	7-5038-5014-1	组织行为学	安世民	33.00	72	7-81117-800-5	公司理财原理与实务	廖东声	36.00
36	7-5038-5016-5	市场营销学	陈 阳	48.00	73	7-81117-801-2	企业战略管理	陈英梅	34.00
37	7-5038-5015-8	商务谈判	郭秀君	38.00	74	7-81117-826-5	服务营销理论与实务	杨丽华	39.00

序号	标准书号	书 名	主 编	定 价	序号	标准书号	书 名	主 编	定 价
75	7-81117-824-1	消费者行为学	甘瑁琴	35.00	103	7-5655-0302-3	西方经济学实用教程	杨仁发	49.00
76	7-81117-828-9	审计学	王翠琳	46.00	104	7-301-18798-2	国际贸易理论与实务(第2版)	缪东玲	54.00
77	7-81117-593-6	国际金融实用教程	周 影	32.00	105	7-301-19038-8	宏观经济学(第2版)	蹇令香	39.00
78	7-81117-818-0	微观经济学原理与实务	崔东红	48.00	106	7-301-18787-6	宏观经济学原理与实务(第2版)	崔东红	57.00
79	7-81117-851-7	西方经济学	于丽敏	40.00	107	7-301-19098-2	人力资源管理(第2版)	颜爱民	60.00
80	7-81117-853-1	企业战略管理实用教程	刘松先	35.00	108	7-301-19351-8	管理运筹学(第2版)	关文忠	39.00
81	7-81117-852-4	国际商法理论与实务	杨士富	38.00	109	7-5655-0370-2	企业战略管理	代海涛	36.00
82	7-81117-887-6	会计规范专题	谢万健	35.00	110	7-5655-0404-4	企业财务会计模拟实训教程	董晓平	25.00
83	7-81117-943-9	管理会计	齐殿伟	27.00	111	7-301-19400-3	成本会计学	杨尚军	38.00
84	7-81117-955-2	审计理论与实务	宋传联	36.00	112	7-301-19404-1	国际贸易(第2版)	朱廷珺	45.00
85	7-81117-958-3	金融法学理论与实务	战玉锋	34.00	113	7-5655-0405-1	金融学理论与实务	战玉锋	42.00
86	7-81117-959-0	市场营销理论与实务	那 薇	38.00	114	7-301-19403-4	基础会计学	窦亚芹	33.00
87	7-81117-956-9	东南亚南亚商务环境概论	韩 越	38.00	115	7-301-09956-8	客户关系管理实务	周贺来	44.00
88	7-81117-972-9	新编市场营销学	刘丽霞	30.00	116	7-301-19449-2	会计学原理习题与实验(第2版)	王保忠	30.00
89	7-301-16084-8	人力资源管理经济分析	颜爱民	38.00	117	7-301-15062-7	货币银行学	杜小伟	38.00
90	7-5655-0069-5	质量管理	陈国华	36.00	118	7-301-17420-3	国际结算(第2版)	张晓芬	35.00
91	7-5655-0063-3	管理学实用教程	邵喜武	37.00	119	7-301-19855-1	市场营销学(第2版)	陈 阳	45.00
92	7-5655-0064-0	市场营销学	王槐林	33.00	120	7-301-19967-1	证券投资学	陈汉平	45.00
93	7-5655-0078-7	管理学原理	尹少华	42.00	121	7-301-20042-1	财务管理理论与实务	成 兵	40.00
94	7-5655-0061-9	高级财务会计	王奇杰	44.00	122	7-301-20048-3	商务谈判(第2版)	郭秀君	49.00
95	7-5655-0077-0	现代组织理论	岳 澎	32.00	123	7-301-20019-3	初级财务管理	胡淑姣	42.00
96	7-5655-0081-7	市场营销学实用教程	李晨耘	40.00	124	7-301-20071-1	国际商法	丁孟春	37.00
97	7-5655-0093-0	国际商务	安占然	30.00	125	7-301-19967-1	证券投资学	陈汉平	45.00
98	7-5655-0155-5	公共关系理论与实务	李泓欣	45.00	126	7-301-20027-8	跨文化管理	晏 雄	35.00
99	7-5655-0193-7	人力资源管理:理论、实务与艺术	李长江	50.00	127	7-5655-0433-4	东方哲学与企业文化	刘峰涛	34.00
100	7-5655-0057-2	消费者行为学	肖 立	37.00	128	7-301-20090-2	金融风险管	朱淑珍	38.00
101	7-301-18536-0	管理学原理与实务(第2版)	陈嘉莉	43.00	129	7-5655-0482-2	成本会计学	张红漫	30.00
102	7-301-18653-4	会计学原理与实务(第2版)	周慧滨	33.00	130	7-301-20089-6	员工招聘	王 挺	30.00

本科电子商务与信息管理类教材

序号	标准书号	书 名	主 编	定 价	序号	标准书号	书 名	主 编	定 价
1	7-301-12349-2	网络营销	谷宝华	30.00	16	7-301-15694-0	网络金融与电子支付	李蔚田	30.00
2	7-301-12351-5	数据库技术及应用教程(SQL Server版)	郭建校	34.00	17	7-301-16556-0	网络营销	王宏伟	26.00
3	7-301-12343-0	电子商务概论	庞大连	35.00	18	7-301-16557-7	网络信息采集与编辑	范生万	24.00
4	7-301-12348-5	管理信息系统	张彩虹	36.00	19	7-301-16596-6	电子商务案例分析	曹彩杰	28.00
5	7-301-13633-1	电子商务概论	李洪心	30.00	20	7-301-16717-5	电子商务概论	杨雪雁	32.00
6	7-301-12323-2	管理信息系统实用教程	李 松	35.00	21	7-301-05364-5	电子商务英语	覃 正	30.00
7	7-301-14306-3	电子商务法	李 瑞	26.00	22	7-301-16911-7	网络支付与结算	徐 勇	34.00
8	7-301-14313-1	数据库与数据挖掘	廖开际	28.00	23	7-301-17044-1	网上支付与安全	帅青红	32.00
9	7-301-12350-8	电子商务模拟与实验	喻光继	22.00	24	7-301-16621-5	企业信息化实务	张志荣	42.00
10	7-301-14455-8	ERP原理与应用教程	温雅丽	34.00	25	7-301-17246-9	电子化国际贸易	李辉作	28.00
11	7-301-14080-2	电子商务原理及应用	孙 睿	36.00	26	7-301-17671-9	商务智能与数据挖掘	张公让	38.00
12	7-301-15212-6	管理信息系统理论与应用	吴 忠	30.00	27	7-301-19472-0	管理信息系统教程	赵天唯	42.00
13	7-301-15284-3	网络营销实务	李蔚田	42.00	28	7-301-15163-1	电子政务	原忠虎	38.00
14	7-301-15474-8	电子商务实务	仲 岩	28.00	29	7-301-19899-5	商务智能	汪 楠	40.00
15	7-301-15480-9	电子商务网站建设	臧良运	32.00	30	7-301-19978-7	电子商务与现代企业管理	吴菊华	40.00

请登录 www.pup6.cn 免费下载本系列教材的电子书(PDF版)、电子课件和相关教学资源。

欢迎免费索取样书,并欢迎到北京大学出版社来出版您大作,可在 www.pup6.cn 在线申请样书和进行选题登记,也可下载相关表格填写后发到我们的邮箱,我们将及时与您取得联系并做好全方位的服务。

联系方式: 010-62750667, wangxc02@163.com, lihu80@163.com, linzhangbo@126.com, 欢迎来电来信。

目 录

第 1 章 员工招聘概述	1
1.1 员工招聘的基本概念	2
1.1.1 员工招聘	3
1.1.2 员工招聘的地位	3
1.1.3 员工招聘的目标	4
1.2 员工招聘的原则和流程	5
1.2.1 员工招聘的原则	5
1.2.2 员工招聘的流程	6
1.3 员工招聘与企业其他工作的关系	8
1.3.1 员工招聘与人力资源管理 其他环节的工作	8
1.3.2 员工招聘与外部环境	10
1.3.3 员工招聘与组织战略	12
1.4 员工招聘的意义与发展方向	12
1.4.1 员工招聘的意义	12
1.4.2 员工招聘的发展方向	13
本章小结	15
练习题	15
第 2 章 员工招聘的前期工作	17
2.1 企业人力资源规划	18
2.1.1 人力资源规划概述	18
2.1.2 人力资源规划的意义	20
2.1.3 人力资源规划的内容	22
2.1.4 人力资源规划的制定	23
2.1.5 人力资源规划的制约 因素	24
2.2 工作分析	28
2.2.1 工作分析概述	28
2.2.2 工作分析的流程与信息	31
2.2.3 工作分析的方法与工具	33
2.2.4 工作分析结果	37
2.3 人员测评与配置	39
2.3.1 人员测评的主要内容	39
2.3.2 人员测评的过程	40

2.3.3 人员配置	42
2.4 员工招聘的影响因素	43
2.4.1 影响员工招聘的内部 因素	43
2.4.2 影响员工招聘的外部 因素	46
2.4.3 影响员工招聘的应聘者 因素	47
本章小结	48
练习题	49
第 3 章 员工招聘计划	51
3.1 招聘计划制定	52
3.1.1 招聘计划的概念与内涵	52
3.1.2 招聘计划的编写与管理	54
3.2 招聘策略	57
3.2.1 招聘策略的概念与内容	57
3.2.2 招聘策略的选择	60
3.3 招聘人员及招聘工具	62
3.3.1 招聘人员	62
3.3.2 招聘资料	64
3.3.3 招聘广告的设计及其他招聘 工具	65
本章小结	67
练习题	67
第 4 章 员工招聘渠道	70
4.1 招聘渠道概述	71
4.1.1 招聘渠道的分类与选择	71
4.1.2 常见的招聘渠道	72
4.2 内部招聘	74
4.2.1 内部招聘的概念与途径	74
4.2.2 内部招聘的一般原则与 适用性	76
4.2.3 内部招聘的优缺点	77
4.3 外部招聘	79

4.3.1 外部招聘的概念与原则	79	7.1.1 无领导小组的概念	126
4.3.2 外部招聘的方法	80	7.1.2 无领导小组的操作形式	127
4.3.3 外部招聘的优缺点及适用性	82	7.1.3 无领导小组讨论的应用	127
4.4 网络招聘	83	7.2 无领导小组讨论的优点与缺点	129
4.4.1 网络招聘的特性	83	7.2.1 无领导小组讨论的优点	129
4.4.2 网络招聘的实施	85	7.2.2 无领导小组讨论的缺点	130
4.4.3 网络招聘的优缺点	89	7.3 无领导小组讨论的题目	131
本章小结	90	7.3.1 无领导小组讨论的题目要求	131
练习题	90	7.3.2 无领导小组讨论论题的形式	132
第5章 初步筛选与笔试	93	7.3.3 编制无领导小组讨论试题的步骤	133
5.1 初步筛选	94	7.4 无领导小组讨论的实施过程	134
5.1.1 申请表筛选	94	7.4.1 准备阶段	134
5.1.2 个人简历筛选	95	7.4.2 具体实施阶段	135
5.1.3 跟踪应聘者信息	96	7.4.3 评价阶段	135
5.2 笔试	97	本章小结	137
5.2.1 笔试的概念及形式	97	练习题	137
5.2.2 笔试的类型	97	第8章 心理测验与评价中心	139
5.2.3 笔试的设计原则与优缺点	99	8.1 心理测验	140
本章小结	101	8.1.1 心理测验概述	140
练习题	101	8.1.2 心理测验的编制程序	144
第6章 面试	103	8.1.3 常用心理测验	147
6.1 面试概述	104	8.2 评价中心	157
6.1.1 面试的含义与特点	104	8.2.1 评价中心的含义与内容	157
6.1.2 面试的类型	106	8.2.2 评价中心的特点	158
6.1.3 影响面试决策的因素及其发展趋势	108	8.2.3 评价中心的实施流程	159
6.2 面试前的准备	111	本章小结	160
6.2.1 准备面试的意义	111	练习题	160
6.2.2 准备面试的内容	112	第9章 员工录用	161
6.3 面试准备程序	116	9.1 员工录用决策	162
6.3.1 面试的过程	116	9.1.1 员工录用概述	162
6.3.2 面试的技巧	117	9.1.2 员工录用的策略	164
6.3.3 面试的总结	120	9.2 员工录用的程序和签订劳动合同	166
本章小结	121	9.2.1 员工录用的程序	166
练习题	121	9.2.2 签订劳动合同	168
第7章 无领导小组讨论	125		
7.1 无领导小组讨论的概念	126		

9.3 新员工培训	170	第 11 章 员工流动管理	191
9.3.1 新员工培训的概述	170	11.1 员工流动管理概述	192
9.3.2 新员工培训的内容和 意义	173	11.1.1 员工流动管理的含义及 原则	192
本章小结	175	11.1.2 员工流动管理的实施条件 及视角	194
练习题	175	11.1.3 员工流动管理的理论 基础	197
第 10 章 员工招聘评估	178	11.2 员工流动形式	200
10.1 招聘评估概述	178	11.2.1 员工流入管理	200
10.1.1 招聘评估的含义和 作用	179	11.2.2 内部流动管理	200
10.1.2 招聘效果的影响因素	180	11.2.3 员工流出管理	204
10.1.3 招聘评估的内容及 总结	181	11.3 员工流失	206
10.2 招聘成本效益评估	183	11.3.1 员工流失概述	206
10.2.1 招聘的直接成本	183	11.3.2 员工流失的成本	208
10.2.2 招聘的间接成本	184	11.4 员工流失的原因与对策	210
10.2.3 招聘的录用人员评估	185	11.4.1 员工流失的原因	210
10.3 招聘成本管理	186	11.4.2 员工流失的对策	212
10.3.1 影响招聘成本的因素	186	本章小结	217
10.3.2 招聘成本控制	186	练习题	218
本章小结	188	参考文献	220
练习题	188		

第 1 章 员工招聘概述

学习目标

学习完本章后，你应该能够：

- 掌握员工招聘的基本概念；
- 了解人力资源管理与员工招聘的关系；
- 认识员工招聘的目标、原则和流程；
- 了解员工招聘的意义和发展方向。



导入案例

扬子江药业：汇人才企业兴

扬子江药业集团有限公司(以下简称扬子江集团)能走向今天的辉煌主要因素有：一是质量；二是人才。产品高质量是扬子江集团所不断追求的，企业十余年的成长，靠的就是这项硬指标。实际上，扬子江集团对人才的选择亦是严把质量关，坚决选择企业最需要的人。

为了限制络绎不绝的“关系人”，他们不得不制定了土政策：高中以下学历、经考试合格的人，进入公司之前一律先交五万元，五年后退还，按临时工待遇对待。即使这样，还是有许多人愿意进入扬子江集团。

扬子江集团的领导干部出差，一定要走访大专院校。每年，离高校毕业生离校还有好几个月，集团公司总裁就带人事科长到各个高校招聘人才了。

南京中医药大学毕业生尹爱平和尹凤碧两个人原籍都是江苏兴化，他们听说几名上届校友已在扬子江集团“落户”后，就对这里产生了好感。总裁等人听说这件事后，几经周折，最终使原本已在其他单位就业的这两个人来到扬子江集团。现在，尹爱平已被提升为生产技术办公室副主任兼工程师，而尹凤碧则担任胃苏冲剂生产车间的主任。

让人才学以致用是扬子江集团的用人原则。扬子江集团在选人时就非常注意专业对口。人事科先整理出一份工厂急需人才类型的统计表，然后再到人才市场上进行选择。这样就使许多愿意在本专业有所建树的大中专毕业生进入公司后能发挥自己所擅长的领域。当时扬子江药厂的厂长、扬子江集团现任总裁徐镜人，为了寻求人才，不知道寻找董建华教授(原全国人大常委、中国工程院院士，对脾胃病有很深的研究)多少次。在董建华教授多年的钻研中，胃苏冲剂和草铃胃痛冲剂是极具有代表性的两项成果。董老早就心存夙愿：希望能够有一个拥有一大批现代化管理人才、有较强的技术力量和经济实力、有一定

的中药生产经验、有一套德才兼备的领导班子的企业运用现代工艺，在绝对保证药效的前提下，以方便的新剂型大批量地生产加工这两种药。徐镜人在一个机缘巧合的机会听到董建华这个名字之后两度虔诚而又恳切地拜访董老。今天，扬子江集团的生产线上正源源不断地生产着胃苏冲剂、华铃胃痛冲剂，董老的夙愿得以实现，江苏扬子江集团也因贤才相助，加快了腾飞的步伐。

(资料来源：陈绍辉，杨希燕. 招聘的准备、实施与评估.)

1.1 员工招聘的基本概念

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，唯在得人。”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、察举制)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，无不闪烁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，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，招来了乐毅、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”，使秦最后统一了一个多民族的中国。汉高祖曾发布“招贤令”，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。汉武帝招贤令一下，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。

能否招聘选拔出合适的员工，使得组织拥有富于竞争力的人力资源，是一个组织兴衰存亡的关键。现代组织都在想方设法并不惜代价地吸收和留住有价值的人力资源——优秀

人才。原美国通用电气公司首席执行官杰克·韦尔奇就深谙此道，他曾经说过：“我们所做的事就是以我们所挑选的人打赌。因此，我的全部工作就是挑准人。”

1.1.1 员工招聘

不能招聘与选拔好的员工是制约企业人力资源管理工作效率的“瓶颈”所在，能否按照企业的经营目标与业务要求在人力资源规划的指导下，根据工作描述，把优秀的、所需要的人才在合适的时候放在合适的岗位，是企业成败的关键之一。招聘旨在吸引一批候选人应聘空缺岗位，并运用科学的方法从中选择的过程。

所谓招聘，是指通过多种方法，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。它由两个相对独立的过程组成，一是招募；二是选拔聘用。招募是聘用的基础和前提，聘用是招募的目的。招募主要是以宣传来扩大影响，达到吸引人应聘的目的；而聘用则是使用各种选择方法和技术挑选合格员工的过程。就招聘者而言，其使命就在于“让最适合的人在最恰当的时间位于最合适的位置，为组织做出最大的贡献”。因此，所谓的有效招聘实际是指组织或招聘者在适宜的时间范围内采取适宜的方式实现人、职位、组织三者的最佳匹配，以达到因事任人、人尽其才、才尽其用的互赢共生目标。

提出应聘申请的既可以是内部人员也可以是外部人员。招聘的一个重要标志是要有招聘信息，如内部招聘时的招聘通告和外部招聘时的报纸广告等。这些招聘信息旨在寻找有资质的申请人，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质的人提出申请。因此，可以认为，在多数情况下，那些申请人肯定对工作岗位有一定的兴趣并拥有所要求的资质，一旦申请者和组织的招聘人员之间达成如何开始下一步工作的口头或书面协议，这就意味着招聘过程的完成。

1.1.2 员工招聘的地位

企业的人员招聘，是指企业根据自身的需求状况，按照一定的条件和标准，采用适当的方法，选拔录用企业所需的各类人才。招聘是现代企业管理过程中一项重要的、具体的、经常性的工作，是人力资源管理活动的基础和关键环节之一，它直接关系到企业各级人员的质量和企业的各项工作能否顺利开展。

可见，人员招聘对企业的意义主要体现在两个方面：一是招聘工作直接关系到企业最重要的资源——人力资源的总量和结构的形成；二是由于招聘作为人力资源管理活动的基础，它也从源头上影响到人力资源管理的结果。没有招聘而来的各类人才，企业的人力资源管理工作就成了“无米之炊”，而其他的各项工作自然也无法顺利进行。同样，如果招聘不到最好或企业最需要的人才，接下来的人力资源管理工作各个环节的效率都会大打折扣，企业开展其他各项工作的难度也都会增加。

对新成立的企业而言，人员招聘无疑是企业成败的关键。如果不能招募到合适的员工，企业在物质、资金、时间上的投入就会造成浪费，完不成企业最初的人员配置，也就无法进入到正常的生产经营过程。对已经处于运转之中的企业而言，人力资源的使用和配置，也会由于企业内外部环境的不不断变化而处于经常性的变化之中。因此，选拔和招聘工

作对现代企业来说是一种经常性的工作。

企业的成长和发展、成功和稳定，需要最大限度地吸引各种人才组成得心应手的员工队伍从而有效地开展工作，这已经成为不争的事实。在市场经济发达的国家，无论是企业的最高决策者，还是企业的人事管理者，都把招聘看成是企业人力资源管理，乃至企业全面管理的最重要的工作之一。

选拔聘用企业所需的人才，也是现代企业管理活动中最烦琐、最困难的工作之一。尽管当今社会劳动力供求关系已经发生了很大的变化，从总量上看，劳动力供给在很长一段时间里都会大于劳动力需求，但要为企业寻找具备最合适的技能、具有为企业劳动的意愿、而且能够在企业相对稳定地工作的雇员并不是那么容易。

招聘工作出现失误，对企业会产生极其不利的影响。首先，对人力资源供求状况估计不当，可能导致某些关键人才的短缺，不能确保人力资源的及时足量供给；其次，对拟招的雇员人数把握不当，可能会导致企业人力、财力、物力投入的浪费，甚至会导致令人头疼的冗员现象；最后，对求职者的评价不当，还会导致录用不合适的人员和适用人才的流失。诸如此类的招聘失误，都会对企业人力资源的形成产生不利的影响，进而影响企业经营计划和战略目标的顺利实现。因此，现代企业的招聘工作，是建立在科学的方法和严格的程序基础上的一系列具体的活动安排，以保证每次招聘活动的成功。

1.1.3 员工招聘的目标

招聘活动是否成功，是以招聘工作的目标是否实现为判断标准的。招聘工作的目标，简单地说，就是成功地选拔和录用企业所需的人才，实现所招人员与待聘岗位的有效匹配。一次成功的招聘过程，通俗地说，就是企业找到了想要的雇员，个人找到了理想的单位，两者建立起雇佣关系。

值得强调的是，招聘活动应该是一个双向选择和相互匹配的过程。因为企业和个人在这一过程中都扮演着积极的角色，对企业的考虑和对个人的考虑都必须认真对待、准确理解和把握。这一观点是现代招聘区别于传统招聘的重要标志。在传统的招聘活动中，突出强调的是企业选择个人，组织永远是主动的，个人永远是被动的。

招聘过程中，强调企业对个人的选择是有重要意义的。试想招聘到生产线上的员工如果不懂基本的专业技术，企业的生产就不可能正常进行，又如与客户打交道的雇员如果缺乏基本的交际技能，企业就可能丧失许多商业机会。而强调个人对企业的选择也是有重要意义的。个人在企业中如果不能发挥所长或付出得不到应有的回报，即使能暂时留在企业中也不会充分发挥其能动性和创造性。如果一个人自认为在招聘过程中受到不公正对待，很难想象他(她)上班后能心情舒畅、尽职尽责。

因此，招聘工作的核心是实现所招聘人员与待聘岗位的有效匹配。这种匹配要求将个人特征与工作岗位的特征有机地结合起来，从而获得理想的人力资源管理结果。个人与工作岗位的匹配主要有两个方面的意思：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，雇员才可能有积极性充分发挥其主观能动性。如果待聘岗位给定的报酬标准与应聘者的期望有落差，个人素质与工作岗位的要求的匹配