

招聘应聘

心理

实用手册



王斌 / 编著

广州出版社

招聘应聘心理实用手册

王斌 编著

广州出版社

图书在版编目(CIP)数据

招聘应聘心理实用手册／王斌编著．—广州：广州出版社，2000.7
ISBN 7-80655-138-7

I．招… II．王… III．①招聘－应用心理学②就业－应用心理学 IV．①F241.32②C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 39558 号

招聘应聘心理实用手册

广州出版社出版发行

(地址：广州市人民中路同乐路 10 号 邮政编码：510121)

广东韶关粤北印刷厂

(地址：广东省韶关五里亭 邮政编码：512000)

开本：850×1168 1/32 字数：18 万字 印张：6.25

印数：1-6000 册

2000 年 7 月第 1 版 2000 年 7 月第 1 次印刷

发行人：黎小江 责任校对：杨珊珊

责任编辑：朱万国 封面设计：偶然

发行专线：020-81881976 020-83793214

ISBN 7-80655-138-7/G·9

定价：16.00 元

前 言

你还没有找到工作吗？下岗大潮中你不幸落马了吗？你厌倦了现在的工作？你甚至不知道该去找一份什么样的工作……面对碰壁，心灰意冷，彷徨焦虑；面对考官，紧张不已，口笨意拙……怎样找到招聘单位的“兴奋点”，认为他们寻觅着的人是你——就是你！

你的单位万事俱备，只欠东风——一匹驰骋千里，忠心耿耿的千里马吗？你所在的企业，人才总是来了又去，铁打的营盘流水的兵，怎样让兵将护营爱营，伴随和推动着企业更加成熟与辉煌？

时间已进入 21 世纪，随着我国加入世界贸易组织，又将迎来社会经济的一个快速转型发展期，随着西部大开发号角的吹响，又将开辟出一个天地无限宽广的施展才能的空间。未来充满了机会与希望。

未来同样充满了挑战与困惑。

请看下面的统计数字：自 1994 年开始，我国年均新增加失业下岗人数为 200 多万。截至 2000 年年底，城镇失业人员将达到 1600 多万人。这个数字触目惊心，但反观另一面，根据以往国民经济增长与就业岗位增加的关系测算，同期可提供的就业岗位约 3000 万个。一方面是找不到工作，另一方面却

又是岗位招不到人。造成这对矛盾的原因错综复杂，但最突出的便是心态问题，求职者不分析自身条件，一味想随大流、攀高枝；而招聘单位得到的人才资源不均，有的单位人才聚集，造成人才高消费，有的单位则无人问津，职位闲置或配置不力；有的单位招到人便了事，留不住人才……

本书的主旨便是站在招聘者与应聘者双方的立场上，结合心理学、心理咨询学有关理论，帮助双方认识自己、了解对方。本书的第一篇还编写了部分相关法律法规，也是在法制建设不断加强的今天，希望用人方与就业方都立足于法律，懂得依照法律，并用法律的手段来保护自己，协调对方。

本书的风格注重实用，高屋建瓴、面面俱到的理论概述不作赘述。主要结合常见的实例、模拟的场景，辅以十分科学的各类心理测试题，为读者提供调适心理的有效知识与最佳方法，以适应当前市场经济下激烈的就业竞争与人才大战。

目 录

前言	1
----------	---

第一篇 招聘、应聘相关法律法规选编

第一章 招聘者与法：得道多助，失道寡助，法乃道之本。	3
第二章 应聘者与法：知法守法，法维护你的权益。	21

第二篇 招聘者招聘之道

第一章 招聘者必须具备的识才六大原则	45
一 认识人才之眼力	45
二 爱护人才之心理	46
三 推荐人才之品德	47
四 爱护人才之胆识	48
五 宽容人才之气量	49
六 用好人才之方法	50
第二章 招聘者招贤之道	52
一 招聘原则	52

二	招聘渠道	53
三	挑选人才三个应注意的方面	55
四	招到理想人才的奇招妙谋（如 IBM、宝洁、 奥美等）	58
第三章	招聘实用心理设计	67
一	独立性测试	67
二	自信心测试	70
三	受挫能力测试	73
四	情绪稳定度测试	75
五	羞怯情绪测试	79
六	幽默感测试	83
七	嫉妒情绪测试	90
八	紧张情绪测试	94
九	压抑情绪测试	98
十	猜疑情绪测试	100

第三篇 应聘者应聘之道

第一章	择业心态分析	105
一	大学生择业	105
二	下岗人员再就业	109
三	转换职业	114
第二章	克服心理障碍	119
一	大学生走出象牙塔	120
二	工作下岗，心态不能“下岗”	123
三	跳槽是一把双刃剑	126
第三章	知己知彼，百战不殆	128
一	认识你自己	128

二	了解考官	132
三	面试三部曲	140
第四章	应聘实用心理测试	150
一	气质与职业	151
二	性格与职业	162
三	兴趣与职业	171

第一篇

招聘、应聘相关法律法规选编

开篇便是法律，也许会令人感到枯燥与沮丧，但，别急，静下心来慢慢地看。随着我国法制建设的不断健全完善，正是法律越来越成为我们手中捍卫权利的利剑，愈来愈担当监督约束、惩治谬非的责任。法律法规维护每个公民的神圣合法权利。因此，在你招工前，用人时；在应聘前，录用后，不妨仔细阅读下列法律条款。它们会在你心中树起一杆秤，让你行之于公道；它们会给予你力量，让你拥有最公正的保护者。

第一章

招聘者与法

得道多助、失道寡助，法乃道之存。

该章节对招聘单位的劳动合同的签订、劳动争议的解决等劳动关系中常见的劳动管理规定作了具体解析，它是招聘者切实维护自身合法权益的有力依据。

人事部关于加强人才招聘管理工作的通知

改革开放以来，许多单位采取招聘的方式挑选优秀人才，这不仅为人才平等竞争和合理使用创造了必要的社会环境，也对国民经济的发展起到了促进作用。但在招聘工作中也还存在着一些问题。个别单位擅自在社会上招聘人员，借以牟取不正当的经济利益，影响了招聘工作的顺利进行。为完善人才招聘管理，保证人才招聘工作的健康发展，现作如下通知：

一、招聘工作要坚持公平、平等、竞争的原则，按照国家

规定的人才合理流向和实际工作需要，合理确定招聘对象，注重挖掘本地区、本部门的人才潜力，避免造成新的人才积压和浪费，以利于充分发挥人才作用。

二、招聘工作要有组织有领导地进行，除国家已有政策规定的外，在本省、自治区、直辖市及计划单列市内招聘的，由招聘单位提出申请，报省、自治区、直辖市及计划单列市政府人事部门所属人才交流服务机构批准后进行；跨省、自治区、直辖市招聘的，由招聘单位提出申请，经招聘对象所在省、自治区、直辖市政府人事部门所属人才交流服务机构同意后进行；在全国范围内招聘的，须经人事部全国人才流动中心审查批准，方可组织进行。

三、招聘单位拟在全国性报刊、杂志、电台、电视台刊登发布招聘启事（广告），应持人事部全国人才流动中心的批件和核准的启事（广告）文稿，到有关新闻单位办理刊发手续，未经人事部全国人才流动中心批准，各新闻单位一律不得受理刊发有关招聘人才的启事（广告）业务。

四、申请在全国范围招聘时，须向人事部全国人才流动中心提交以下材料：

1. 招聘申请报告（说明招聘理由、专业、人数、条件、待遇、招聘范围等）；

2. 上级主管部门和省、自治区、直辖市政府人事部门所属人才交流服务机构的意见；

3. “三资”企业、民办科技机构和乡镇企业应提交工商行政管理机关核发的营业执照（复印件）；

4. 拟由新闻单位刊发的招聘启事（广告）文稿一式二份。

五、各省、自治区、直辖市可根据本通知，制定人才招聘工作的具体办法。

劳动部私营企业劳动管理暂行规定

第一章 总 则

第一条 为了加强私营企业的劳动管理，保障经营者和职工的合法权益，促进私营企业健康发展，根据《中华人民共和国私营企业暂行条例》和有关劳动法规，制定本规定。

第二条 私营企业必须严格执行国家的劳动政策和有关劳动管理的法律规定，建立健全劳动管理制度。

第三条 私营企业职工应当以积极的态度从事劳动，遵守劳动纪律和规章制度，完成生产和工作任务。

第四条 私营企业经营者的不得打骂、虐待和侮辱职工。

第五条 本规定适用于城镇私营企业，农村私营企业可参照执行。

第二章 企业用工和劳动合同

第六条 私营企业享有用工自主权，可根据行业特点和生产经营的需要，确定职工数量，招用条件和考核办法。

私营企业用工，应当主要在城镇招收，并向当地劳动行政部门登记。不得招用在校学生，禁止使用未满十六周岁的童工。

第七条 私营企业用工必须按照平等自愿、协商一致的原则，以书面形式签订劳动合同，确定双方的权利、义务。劳动合同签订后，需经当地劳动行政部门鉴证并备案。

私营企业工会有权代表职工与企业签订集体合同。

第八条 劳动合同应包括下列内容：

- (一) 对职工劳动的质量和数量要求;
- (二) 合同期限;
- (三) 劳动条件;
- (四) 劳动报酬, 保险和福利待遇;
- (五) 工作时间, 休假;
- (六) 劳动纪律;
- (七) 违反劳动合同应承担的责任;
- (八) 双方议定的其他事项。

第九条 私营企业因转产、调整生产项目, 或者由于情况变化, 经双方协商同意, 可以变更合同的相关内容。

变更后的劳动合同, 需报当地劳动行政部门鉴证并备案。

第十条 在下列情况下, 私营企业可解除劳动合同:

- (一) 录用后职工不符合用工条件的;
- (二) 职工患病或非因工负伤, 医疗期满后不能从事原工作又无法安排其他工作的;
- (三) 按照国务院《关于国营企业辞退违纪职工暂行规定》, 属于应予辞退的;
- (四) 企业歇业、宣告破产, 或者濒临破产处于法定整顿期间的。

第十一条 私营企业在下列情况下, 不再解除劳动合同:

- (一) 劳动合同期限未满, 又不符合第十条规定的;
- (二) 职工患有职业病或因工负伤并经医务劳动鉴定委员会确认的;
- (三) 职工患病或非因工负伤, 在规定的医疗期内的;
- (四) 女工在孕期、产假和哺乳期间的。

第十二条 在下列情况下, 职工可以解除劳动合同:

- (一) 企业违反国家规定, 无安全防护设施, 劳动安全、

卫生条件恶劣，严重危害职工身体健康的；

(二) 企业无力或不按照劳动合同规定支付职工劳动报酬的；

(三) 企业不履行劳动合同或者违反国家政策、法规，侵害职工合法权益的；

(四) 职工本人有正当理由要求辞职的。

第十三条 私营企业职工被劳动教养，以及受刑事处罚的，劳动合同自行解除。

第十四条 私营企业或职工任何一方解除劳动合同，需要提前十天通知对方，并办理解除劳动合同的手续，未办理手续而中止合同关系的一方应负法律责任。

企业或职工任何一方违反劳动合同，给对方造成经济损失的，应根据其后果和责任大小，予以赔偿。

企业解除劳动合同，应征求本企业工会组织的意见。

企业解除劳动合同，应报当地劳动行政管理部门备案。

第十五条 私营企业因破产或歇业而解除劳动合同，经营者按工作每满一年（超过半年不满一年的按一年计算）发给职工一个月标准工资的辞退费，同时还应对合同期未满的职工发给合同期内的失业补偿费，其标准为：合同期未满的时间，每相差一年发给相当于本人标准工资一个月的补偿费。补偿费合计最高不超过十二个月本人标准工资。

第三章 工资待遇

第十六条 私营企业有权依照国家法律和有关政策确定企业的工资制度和工资形式。

企业应当每月按期发放工资。超过当月规定发薪日期的，从第六日起每天按拖欠职工本人工资额的1%赔偿职工损失。

第十七条 私营企业职工的低工资不得低于当地同行业集体所有制企业同等条件工人的低工资水平。男女应同工同酬。

私营企业的工资标准由企业与企业代表或工会组织协调制定，并经当地劳动行政部门同意后实行。

第十八条 私营企业应当根据企业的生产发展，逐步提高职工的工资水平。

第十九条 私营企业除按国家规定交纳税金外，企业经营者和职工的收入超过国家规定限额的，必须照章缴纳个人收入调节税。

第四章 保险福利

第二十条 国家对私营企业职工退休养老，实行社会保险制度。

企业按职工工资总额的 15% 左右，职工按不超过本人工资的 3%，按月向当地劳动行政部门所属的社会保险事业管理局缴纳退休养老金。企业缴纳的退休养老基金在缴纳所得税前列支。

职工退休后，由社会保险机构依据其缴纳退休养老金数额多少和年限长短确定退休金标准，并按月支付。

第二十一条 私营企业职工参照《国营企业职工待业保险暂行规定》实行失业保险制度。

第二十二条 私营企业职工因工负伤或患职业病，治疗期间工资照发，所需医疗费用由企业支付。医疗终结，经市（县）医务劳动鉴定委员会鉴定，确认为残废的，由企业发给残废金。职工因工死亡或患职业病死亡，由企业发给丧葬费和供养直系亲属抚恤费。残废金、丧葬费和供养直系亲属抚恤费

的标准，按照《劳动保险条例》和有关规定执行。

第二十三条 私营企业职工患病或非因工负伤，企业应按其工作时间长短给予三至六个月的医疗期。在医疗期间发给不低于本人原工资 60% 的病假工资。

第二十四条 私营企业女职工生育，按《女职工劳动保护规定》及有关规定执行。

第二十五条 私营企业经营应从利润中提取适当职工福利基金，为职工举办集体福利事业。

第五章 劳动安全与卫生

第二十六条 私营企业必须执行国家有关劳动安全与卫生的法规、标准，采取劳动保护措施，改善劳动条件，建立安全生产规章制度，保证安全生产和职工健康，并接受劳动行政部门的监察和工会组织的监督。

第二十七条 企业经营者对企业的安全生产负有全面责任。企业对从事关系到人身健康、生命安全的行业或者工种的职工必须采取特殊保护措施，在保证职工安全和健康的前提下，组织生产经营活动。

第二十八条 私营企业生产经营场所和设施应符合国家规定的要求，各类设备的安全卫生防护装置必须齐全，有关技术条件应符合国家标准。

第二十九条 私营企业在从事矿山及锅炉、压力容器、起重机械等危险性较大的生产设备的设计、制造、安装、维修作业时，必须按照国家有关规定，经审查取得相应资格证书后，才可报工商行政管理部门核发营业执照。

新建私营企业设计、竣工、投产时的安全卫生设施，应报请劳动行政部门审查验收；新设备、新工艺、新技术投产前，