

零距离上岗

高职高专人力资源管理专业系列规划教材
GAOZHIGAOZHUANRENLI ZIYUANGUANLIZHUANYEXILIEGUIHUAJIAOCAI

人员招聘 与配置

主编 马 军 赵良海
主审 张 强



STAFF RECRUITMENT
AND ALLOCATION



电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>

内 容 简 介

全书以人员招聘与配置的内容和职能为主线,分别对人员招聘、招聘的基本流程、招聘的渠道与方法、职务分析与评价、面试的基本理论、面试的实施与技巧、人力资源配置、人事匹配与劳务外派和引进、人员使用与人才管理进行阐述。同时配以大量的案例及分析,便于读者消理解,每章后还设置了各种不同类型的复习思考题。本书是高职高专人力资源管理专业系列规划教材之一,既可作为相关专业的教辅书,也可供人力资源管理人员自学使用。

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。

图书在版编目(CIP)数据

人员招聘与配置 / 马军, 赵良海主编. —北京: 电子工业出版社, 2006.6
(高职高专人力资源管理专业系列规划教材)

ISBN 7-121-02621-X

I. 人… II. ①马… ②赵… III. 企业管理—劳动力资源—资源管理—高等学校: 技术学校—教材 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 047793 号

责任编辑: 杨洪军

印 刷: 北京市通州大中印刷厂

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

经 销: 各地新华书店

开 本: 787×980 1/16 印张: 22 字数: 393 千字

印 次: 2006 年 6 月第 1 次印刷

定 价: 32.00 元

凡购买电子工业出版社的图书,如有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系。联系电话:(010) 68279077。质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

高职高专人力资源管理专业系列规划教材编委会

主 任 唐 静

常务副主任 顾英伟

副 主 任 杨 光 杨 明 王志鹏 秦 毅
顾承红 赵良海

编 委 刘崇林 马 军 满海红 戴环宇
武丕才 张 强 田继恒

编 审 戴卫东 黎 明

出版说明

作为现代高等教育的重要组成部分,高职高专教育可说是与经济建设、劳动就业联系最紧密、最直接的。它承担着为高新技术转化、传统产业升级提供智力支持的重任,承担着提高劳动者的就业能力和创业能力、促进劳动就业的责任。近年来,我国高职高专教育有了很大的发展,为生产、管理、服务第一线培养了大批技术型、应用型专门人才,为我国经济发展和社会进步起到了重要的推动作用。

高职高专教育以培养高技能人才作为教学目标。因此,与普通本科教育相比,有自己鲜明的特点:①理论知识以“必需、够用”为度;②以市场需求为目标,以培养实际操作能力为核心;③实践教学在教学计划中占较大比重,注重学生职业能力的培养,实现“零距离上岗”,即学生毕业进入企业后,不再需要专门的上岗培训,直接就可以上岗,从而实现人才培养与上岗就业的零距离。

为了真正实现高职高专教育与上岗就业零距离的目标,许多高职高专院校正在进行逐步的教学改革,改革方案里提出要适当规模地控制基础理论课程教学的深度与广度,加强校内模拟实训室和校外实训基地建设,强化技能培训,熟悉岗位要求,增强学生择业就业能力,增加学生的就业机会。

教学改革,教材先行。为了推动我国高职高专教育教学改革向“以培养职业能力为中心,理论和实践并重”的方向发展,在教育部的指导下,电子工业出版社在全国范围内组织并成立了“全国高职高专教学研究与教材出版编委会”(以下简称“教学研究与教材出版编委会”),旨在研究高职高专教学目标、教学规律,以及与教学改革配套的教材建设,规划教材出版工作。教学研究与教材出版编委会的成员单位皆为教学改革成效较大、办学特色鲜明、办学实力强的普通高校、高等专科学校、高等职业学校、成人高等学校及本科院校主办的二级职业技术学院,而教材的编者和审定者则均来自从事高职高专和成人高等教育教学与研究工作的第一线优秀教师和专家。

教学研究与教材出版编委会根据《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》的文件精神,以及上岗就业零距离的教学目标,规划了这套“零距离上岗·高职高专系列规划教材”,力求反映高职高专课程和教学内容体系改革方向,按照突出应用性、实践性的原则重组系列教材结构;力求教材能够反映当前教学的新内容,突出基础理论知识的应用和实践技能的培养。教材中的基础理论以必需、



够用为度,强调应用知识点的教学,在专业课程教材的内容设计上加强针对性和实用性;教材内容尽量体现新知识、新技术、新工艺、新方法,以利于学生综合素质的形成和科学思维方式、创新能力的培养,同时注重实训和实习环节,以提高学生的操作技能及与实际岗位的对接。规划教材覆盖了人力资源管理、财务会计、国际经济与贸易(国际商务)、物流管理、市场营销、金融保险、工程造价、商务英语等专业的基础课程和专业主干课程。这些教材全部按教育部制定的“高职高专教育基础课程教学基本要求”编写,在此基础上,这些教材在形式上加以创新,加入一些实际案例以及延伸阅读等内容,方便学生课下学习,拓宽知识面;同时,将主要的专业核心课程设计成教材和模拟实训二合一教学包;此外,电子工业出版社华信教育资源网上还提供教学课件以及习题答案免费下载等增值服务。上述规划教材适合于各类高等专科学校、高等职业学校、成人高等学校及本科院校主办的二级职业技术学院使用,计划在“十一五”期间陆续推出。

编写高职高专教材是一个新课题,希望全国高职高专和成人高等教育院校的师生在教学实践中积极提出意见与建议,并及时反馈给我们,以便我们对已出版的教材不断修订、完善,与大家共同探索我国高职高专教育的特点和发展道路,不断提高教材质量,完善教材体系,为社会奉献更多更新与高职高专教育配套的高质量的教材。

全国高职高专教学研究与教材出版编委会

总 序

市场经济最基本的规则是公平竞争,优胜劣汰,实现资源在全社会的最优配置。众所周知,在所有资源中,人力资源是最重要和最特殊的。它是唯一具有创造力的资源,决定着市场经济的一切资源配置。因此,对于任何一个组织来说,人力资源规划、招聘、配置、开发、研究和管理都是极为重要的。如何对人力资源进行合理配置、准确评估、适当激励,充分发挥人的主观能动性,已成为当今管理学研究的重要课题。

高职高专是我国高等教育和职业教育的重要组成部分,是培养职业化技能型人才的摇篮。随着我国经济体制改革的深化和市场经济的迅猛发展,社会对高职高专人才的需求越来越旺,各行各业需要高素质的劳动者,呼唤高质量的职业教育。当前我国生产服务第一线技能型人才,特别是高技能人才严重不足。据国家有关部门统计,全国城镇从业人口中技能型劳动者仅占 32.9%。劳动者技术等级偏低,技师和高级技师仅占 4%。从世界各国工业化进程来看,工业化中期对技能型劳动者有着巨大的需求,是职业教育发展的黄金时期,许多国家都把发展职业教育作为推进工业化的重要举措。在经济全球化日益发展的今天,许多工业化国家依然把发展职业教育作为提高综合国力和竞争力的重要途径。

强化高职高专院校学生实践能力和职业技能的培养,要以提高学生的技能水平为核心,深化教育教学改革,加强实践环节教学,使学生适应职业岗位要求。教材是体现教学内容和教学要求的知识载体,是进行教学的基本工具,是提高教学质量的重要保证,是培养人才必不可少的基础和前提。为此,我们在进行广泛深入的调查研究的基础上,从当前高职高专教学实际需要出发,充分考虑劳动就业与市场需求,同时又与国家职业资格证书考试相衔接,规划了这套教材,包括以下 9 本:《人力资源管理基础》、《人力资源规划》、《员工薪酬福利管理》、《劳动关系管理》、《人员素质与能力测评》、《绩效考评》、《人员招聘与配置》、《人力资源培训与开发》及《人力资源管理实用文案》。本套教材是高职高专学生走向社会,实现零距离上岗不可多得的教科书,同时也适合作为社会力量办学机构与人才培训机构的培训用书,还可供社会各界从事人力资源管理工作的人员参考阅读。

本套教材特色如下:

一是充分反映了当代人力资源理论研究与实践应用的最新成果,融汇了国家最



新颁布的相关政策和法律法规,在内容和体系上切合高职高专教学实际,系列完整,能够满足教学急需。

二是改变了过去重理论轻实践、重学历少技能的弊端,将学历教育和岗前技能训练有机结合,将职业专业化培训与定向培养有机结合。

三是在保证必要的专业理论知识的基础上,突出了案例教学,强调了学生分析问题、解决问题能力的培养,实用性、操作性较强。

在编写过程中,编者借鉴和吸收了国内外专家学者的最新科研成果,同时也参阅了大量相关书籍和资料,在此谨向原作者表示深深的谢意!

由于编者水平有限,加之时间仓促,本书疏漏之处在所难免,恳请专家、同行和广大读者批评指正。

唐静

高职高专人力资源管理专业
系列规划教材编委会主任

2006年1月

前 言

人员招聘是指企业为了发展的需要,根据人力资源规划和工作分析的要求,寻找、吸引那些有能力又有兴趣到本企业任职的人员,并从中选出适宜人员予以录用的过程。作为人力资源管理中的重要环节,人员招聘涉及规划、途径、组织和实施等许多方面。它是组织获取人力资源的第一环节,也是人员选拔的基础。

人员配置即是将人力投入到社会生产及其他经济活动之中予以使用。可以说,这是人力资源运动各环节中极其重要的方面。如果说人力资源的形成与开发是这一运动过程的初始环节和基础,那么,人力资源的配置则是这一运动过程的关键和核心。

从经济学的角度分析,每一生产要素都应该在可能的条件下得到充分运用,并与其他要素之间结成一种合理的配比关系,以求获得最大的生产成果。人力资源配置,基于其重要性与特殊性,从宏观的角度上看,就是要达到充分就业与合理使用,形成良性结构,保证社会经济发展的需要,以取得最大的经济效益和自身较高的使用效率。

本书以人员招聘与配置的内容和职能为主线,分别就人员招聘、招聘的基本流程、招聘的渠道与方法、招聘评估与依据、面试、面试程序、面试甄选及其技巧、人员配置、员工录用、人事匹配等进行阐述。

在本书的编写过程中,立足于讲述必要的基础理论知识,并考虑到原理性和实践性问题,特别是为适应高职高专培养目标的需要,突出了有关人员招聘与配置的技能与应用的内容,采用了图示与表格及案例分析的方法。本书从体系结构上,强调从接受逻辑的角度并结合人员招聘与配置的活动实践过程来安排章节,以方便学生学以致用;从内容上,力求反映近年来人员招聘与配置理论与技术的新发展,特别是一些较为成熟的新思想、新理念、新方法;从教学的需要,对学生应当掌握的重点与难点及一般理解的知识各有侧重。总之,我们希望做到理论与实践相结合、研究性与操作性并举,使《人员招聘与配置》一书具有时代性、创新性、科学性、实用性的特点。本书是高职高专人力资源管理专业系列规划教材之一,既可作为相关专业的教辅书,也可供人力资源管理人員自学使用。



本书由马军(沈阳工业大学)、赵良海(鞍山科技大学)任主编,杨春晖(沈阳师范大学)、王立(辽宁大学)任副主编。参编人员有:韩朝胜(河南济源职业技术学院)、郭宝林(郑州经济管理干部学院)。具体写作分工是:马军编写第4章、第5章和第6章,赵良海编写第2章,杨春晖编写第1章和第9章,王立编写第3章,韩朝胜编写第7章,郭宝林编写第8章。本书由张强(沈阳化工学院)主审,杨春晖、王立协助主编做了大量工作。

在本书的编写过程中,我们拜读了国内外许多专家和学者的专著,并借鉴了其中部分内容,在此谨向他们表示深深的谢意。同时,由于编者水平有限,加之时间仓促,书中难免会有错误和不妥之处,敬请专家和读者不吝指正。

编者

2006年1月

高职高专经管规划教材

人力资源管理专业系列规划教材

- 从高职高专教学实际出发,与国家职业资格证书考试衔接
- 融汇最新相关政策和法律法规,借鉴吸收国内外最新科研成果
- 内容体系切合高职高专教学实际,系列配套,能解决教学急需
- 学历教育与岗前技能训练结合,职业专业化培训与定向培养结合
- 突出案例分析,注重理论与实践结合,实用性、操作性较强

21世纪高职高专规划教材·经济管理核心课程

- 以大量的应用型院校师生为目标读者,以培养应用型与实用型人才为目标,强调教材为读者对象、为培养目标服务
- 针对高职高专学生的接受能力、培养目标及由3年制向2年制过渡的趋势
- 在内容构建上,将学位教育与职业资格证书考试相结合,满足学生获得双证的需求
- 文、图、表有机结合,使教材具有很强的可读性,同时便于学生理解与记忆
- 配套 PPT 及习题解答可在电子工业出版社华信教学资源网查询下载网址:
www.hxedu.com.cn
- 第1版广受好评,曾多次重印,现已有部分修订升级,并不断充实系列

以上图书各大新华书店均有售,或按如下地址咨询:

北京万寿路173号信箱电子工业出版社世纪波公司(北京市万寿路南口金家村288号华信大厦)

邮编:100036 电话:010-88254199 E-mail: sjb@phei.com.cn

目 录

第1章 人员招聘	1
1.1 人员招聘概述	1
1.1.1 招聘的概念	3
1.1.2 招聘的意义	3
1.1.3 招聘的目的	4
1.1.4 招聘的基本程序和过程管理	5
1.1.5 招聘的制约因素	6
1.2 招聘的理念	7
1.2.1 没有最好的, 只有最适合的人才	9
1.2.2 坚持用人所长原则	9
1.2.3 看学历、重能力	10
1.2.4 经历不等于经验	10
1.2.5 应聘者能否融入企业文化	10
1.2.6 招聘工作也是推销工作	12
1.2.7 对应聘者坦诚相见	12
1.3 招聘的原则	13
1.3.1 公平竞争原则	14
1.3.2 效率优先原则	15
1.3.3 双向选择原则	15
1.3.4 能级相宜原则	15
1.3.5 准确原则	16
1.3.6 宁缺毋滥原则	16
1.3.7 其他原则	16
1.4 招聘的基本要求	17
1.4.1 制定招聘计划	19



1.4.2 确定招聘对象	20
1.4.3 选择合适的人员招聘渠道	20
1.4.4 准备招聘会	20
1.4.5 确定人员招聘时间	22
1.4.6 做出人员招聘决策	23
1.4.7 进行人员招聘预算	23
1.5 人员招聘的环境分析	24
1.5.1 人员招聘的外部因素	24
1.5.2 人员招聘的内部因素	26
本章重点概念	27
复习思考题	27
调查研讨题	27
案例分析	27

第2章 招聘的基本流程

29

2.1 招聘基本流程概述	31
2.1.1 招聘规划	31
2.1.2 招聘策略	32
2.1.3 寻找候选人	33
2.1.4 候选人甄选	33
2.1.5 检查、评估与反馈	34
2.1.6 签约	34
2.2 招聘规划	36
2.2.1 招聘规划的制定原则	36
2.2.2 招聘规划的制定程序	37
2.2.3 招聘规划的主要内容	38
2.2.4 招聘规划的分工与协作	39
2.2.5 制定招聘规划应注意的问题	39
2.3 招聘策略	40
2.3.1 招聘前的准备	41



2.3.2	招聘的实施	43
2.3.3	招聘的具体策略	45
2.4	人员甄选	49
2.4.1	人员甄选的概念	51
2.4.2	人员甄选的意义	51
2.4.3	人员甄选的原则	52
2.4.4	人员甄别的程序	54
2.4.5	人员甄选的方法	57
2.4.6	人员甄选应注意的问题	58
2.5	人员录用	61
2.5.1	人员录用的原则	61
2.5.2	人员录用的决策	62
2.5.3	录用决策的标准	64
2.5.4	做出录用决策应注意的问题	65
2.5.5	通知录用者	65
2.5.6	签订合同	67
2.5.7	新员工的培训	68
2.6	招聘评估	69
2.6.1	招聘评估的作用	71
2.6.2	成本效益评估	71
2.6.3	数量与质量评估	72
2.6.4	信度与效度评估	73
	本章重点概念	74
	复习思考题	74
	调查研讨题	75
	案例分析	75

第3章 招聘的渠道与方法

3.1	招聘渠道概述	77
3.1.1	传统招聘的主要渠道	78



3.1.2	现代招聘的主要渠道	80
3.1.3	选择招聘渠道的主要步骤	81
3.1.4	选择招聘渠道的考虑因素	82
3.2	内部招聘	83
3.2.1	内部招聘的原则	84
3.2.2	内部招聘的方法	85
3.2.3	内部招聘的优点	87
3.2.4	内部招聘的缺点	88
3.2.5	内部招聘应注意的问题	89
3.3	外部招聘	90
3.3.1	外部招聘的原则	91
3.3.2	外部招聘的主要途径	92
3.3.3	外部招聘的优点	94
3.3.4	外部招聘的缺点	95
3.3.5	外部招聘应注意的问题	96
3.4	招聘的方法	97
3.4.1	笔试	100
3.4.2	面试	104
3.4.3	心理测验	112
3.5	常见的招聘误区	118
3.5.1	招聘者与应聘者的期望值不一致	120
3.5.2	职位需求不明确	121
3.5.3	高招低用	121
3.5.4	坐等人才来	122
3.5.5	选聘效率低	122
3.5.6	光环效应	122
3.5.7	招聘中的八折理论	122
	本章重点概念	123
	复习思考题	123
	调研讨论题	123



案例分析	123
------------	-----

第4章 职务分析与评价 125

4.1 职务分析	125
4.1.1 职务分析概述	128
4.1.2 职务分析的步骤	130
4.1.3 职务分析的技术	131
4.2 职务说明书	134
4.2.1 职务说明书的内容	135
4.2.2 职务说明书的原则	137
4.3 职务评价	138
4.3.1 职务评价的依据	138
4.3.2 职务评价的方法	138
4.4 职务评价范例	142
4.4.1 工作分析调查表	142
4.4.2 职务分析计划	145
4.4.3 职务分析调研报告样本	146
4.4.4 人力资源需求计划表	147
4.4.5 招聘计划样本	148
4.4.6 招聘工作报告表	150
本章重点概念	151
复习思考题	151
调查研讨题	151
案例分析	151

第5章 面试的基本理论 155

5.1 面试的概念	155
5.1.1 面试的定义	156
5.1.2 面试的历史	157
5.1.3 面试的发展趋势	158



5.2 面试的特点	159
5.2.1 面试以谈话和观察为主要手段	160
5.2.2 面试是一个双向沟通的过程	162
5.2.3 面试内容的灵活性	162
5.2.4 面试对象的单一性	163
5.2.5 面试时间的持续性	163
5.2.6 面试交流的直接互动性	164
5.2.7 面试的平等性	164
5.3 面试的分类、主要内容与作用	165
5.3.1 面试的分类	166
5.3.2 面试的主要内容	169
5.3.3 面试的作用	171
5.4 面试表格范例	172
5.4.1 面试约见时间表	172
5.4.2 面试人员测评表	173
5.4.3 面谈记录表	173
5.4.4 招聘面谈构成表	174
5.4.5 招聘面试管理制度	176
本章重点概念	178
复习思考题	178
调查研讨题	178
案例分析	178

第6章 面试的实施与技巧

6.1 面试的基本过程	182
6.1.1 热身	183
6.1.2 查明背景资料	184
6.1.3 进入正题	184
6.1.4 评审应聘者是否适合	185
6.1.5 讨论聘用条件	186



6.2 面试的基本阶段	186
6.3 有效的面试	189
6.4 面试问题设计	194
6.5 面试提问技巧	197
6.6 面试的评分要点	201
6.6.1 仪表、仪态与风度	203
6.6.2 智力结构	203
6.6.3 能力结构	205
6.6.4 知识结构	211
6.6.5 心理特征	212
6.6.6 工作动机和愿望	219
6.6.7 工作经历	219
6.6.8 人生观	220
6.6.9 思想修养	220
6.6.10 对应聘者的总体评价	221
6.7 常见的面试错误	221
6.8 面试实施与技巧范例	225
6.8.1 面试评价量表	225
6.8.2 面试结果汇总表	226
6.8.3 面试时常用的问题	227
本章重点概念	228
复习思考题	228
调查研讨题	228
案例分析	228

第7章 人力资源配置

7.1 人力资源配置的内容与原则	230
7.1.1 人力资源配置的内容	231
7.1.2 人力资源配置的原则	234
7.2 人力资源配置的主要原理	235
7.2.1 要素有用原理	236