



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

2nd edition



招聘与配置

第二版

姚裕群 刘家珉 原喜泽 ◎主编

庞彦翔 师振华 ◎副主编

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，适应现代组织人力资源管理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。本次修订力争做到与时俱进，理论知识和实务案例都进行了适度更新。

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





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

2nd edition



招聘与配置

第二版

姚裕群 刘家珉 原喜泽 ◎主编

庞彦翔 师振华 ◎副主编



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

大连

© 姚裕群 刘家珉 原喜泽 2012

图书在版编目 (CIP) 数据

招聘与配置 / 姚裕群, 刘家珉, 原喜泽主编. —2 版. —大连: 东北财经大学出版社, 2012. 7

(21 世纪高等院校人力资源管理精品教材)

ISBN 978-7-5654-0874-8

I. 招… II. ①姚… ②刘… ③原… III. 劳动力资源-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 (2012) 第 146005 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

大连华伟印刷有限公司印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 185mm×260mm 字数: 428 千字 印张: 18 3/4 插页: 1

2012 年 8 月第 2 版

2012 年 8 月第 2 次印刷

责任编辑: 石真珍

责任校对: 贺 鑫

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

ISBN 978-7-5654-0874-8

定价: 35.00 元

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



第二版前言

21 世纪是竞争与机遇并存的世界，企业要在竞争中把握机遇生存并取胜，首先要取胜于观念，其次要取胜于行动能力。谁具有观念？谁拥有行动能力？答案是：人力资源！在诸多企业的运作中，谁先抢夺了优秀的人力资源，谁就可能获得先机，走在竞争者的前列。招聘，作为企业人力资源管理中的几大模块之一，对企业发展的的重要性日益显现，因为高效、科学的招聘与配置，不仅有利于提高企业人才的竞争力，更有利于推动企业战略目标的实现。

招聘作为企业获取人才的主要途径，不仅是人力资源管理的经常性重要业务之一，而且它还是人力资源开发与管理的第一个环节的工作，不言而喻，招聘具有“牵一发而动全身”的重要作用。企业作为一个组织，处于一个开放的外部大市场环境中。它“企”划本组织之事“业”，必然要企划、募集和安排使用各项资源，包括人力资源。如果企业不懂得外部劳动市场的状况与变动趋势，那么其成本将大大增加，其现有的和可能拥有的资源将大大浪费，而如果这些资源是能决定企业发展前途的人力资源、人才资源，问题会更加严重。当企业不重视和不能获得足够的优秀候选人时，其人力资源战略就成为一句空话。但是，即使组织高度重视人力资源招聘，但人力资源部门不能采用有效的招聘方法，不能准确把握应聘人员的素质，不能获取必需的人力资源，不能有效实现合理的人力资源配置，同样不能达到组织预定的战略目标，不利于企业的发展。特别是对于力图把人力资源开发作为自身核心竞争力的企业来说，人力资源招聘与配置工作的影响更是举足轻重。

本书的写作特色有以下五点：

(1) 本书从大环境——就业市场出发考虑组织的招聘与配置，具有关注宏观环境和组织战略大局的眼界，避免了招聘与配置工作“一叶障目，不见森林”的误区，大大丰富和提升读者对招聘与配置的科学认识。

(2) 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，通过全新的体系、深刻的思维和翔实的内容，适应现代组织人力资源管理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。

(3) 全书首先观察劳动市场，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，从人力资源规划与招聘策划到招聘方案设计、面试、甄选再到员工录用，都非常契合实际。同时，本书还注意与时代共进步，介绍了校园招聘、网络招聘、猎头招聘等各种招聘形式与弹性用工、劳务派遣等录用新形式。

(4) 参与本书编写的作者，既有中国人民大学等多所高校教学经验丰富的教师，又有资深人力资源管理实战专家、曾经在著名集团公司总部工作的人力资源总监，理论与实践结合紧密，保证了本教材的特色、创新和高质量。

(5) 本书每章都有引发思考的开章引例，正文中穿插的“学以致用”案例，以及综合性的章尾案例，在增加知识的同时，引发读者更多的联想和思考，提高分析和解决实际

问题的能力。书中的“知识链接”栏目为读者介绍了招聘与配置的相关内容,为进一步学习和掌握专业知识和实践情况等提供帮助。同时,为方便教学,本书配有网络电子课件,任课教师可登录东北财经大学出版社网站(www.dufep.cn)查询或下载。

基于上面的特色定位,本书的结构框架如下:第1篇为招聘与配置总论,对招聘与配置的范畴和地位,人力资源需求如何确定,以及招聘的外部大环境,如体制、格局、法制、中介组织等因素,在宏观上构建起招聘的大背景,从而奠定组织正确招聘的基础。第2篇为员工招聘,在读者对大的环境有了认识之后,从企业应用的角度对招聘进行讲述,为招聘的高效运行打下基础。其内容包括人力资源招聘原理与策划、招聘方案设计、面试、甄选决策、员工录用和招聘测评,并具体讲述校园招聘、网络招聘与猎头招聘内容,这是招聘领域的主体与核心内容。第3篇为员工配置,其内容包括员工配置总析、员工配置与入职管理、新员工培训、主管人员的选拔任用、招聘与配置的评估,该篇是狭义招聘的延续,是招聘工作的最终结果和落实。

本书是东北财经大学出版社“21世纪高等院校人力资源管理精品教材”系列中的一本,第一版自2010年面世后深受读者喜爱,本次修订力争使内容更加完善。本书由姚裕群(中国人民大学劳动人事学院)、刘家珉(北京物资学院)和原喜泽(山西警官高等专科学校)担任主编,主持全书的编写与修订工作,由庞彦翔(河南大学)、师振华(山西经贸职业学院)担任副主编。本书作者的具体分工为:姚裕群,第1(1.1)、11(11.2、11.3)章;刘家珉,第1(1.2、1.3)、5(5.1、5.2)、7、9章;姚清,第2章;周小舟,第3章;杨晶,第4、5(5.3)章;李苑凌,第6、11(11.1)章;李蹇,第7、9章;师振华,第8章;庞彦翔,第10、14、15章;卫锦垣,第12章;杨建丽,第13、18章;原喜泽,第16章;侯典牧,第17章。在此,我对刘家珉教授的长期支持与合作,对各位作者的合作与具有新意、高水平的写作表示衷心的感谢。亓姗姗参与了本教材的编写及联络工作,为本书的出版作出了贡献。在本书的编写过程中,作者参阅了有关专家学者的著作、论文,在此一并表示感谢。在这里,我还要感谢我的妻子和女儿,她们的支持和我生活上的照顾对我完成本书的主编与写作工作非常重要。

由于作者水平有限,本书的内容还会存在很多不足,欢迎同行专家指出不足,也欢迎广大读者提出宝贵意见。

姚裕群
2012年5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/15

第 2 章 组织招聘与配置基本原理/16

- 学习目标/16
- 引例 为什么 K 公司总是缺人? /16
- 2.1 劳动需求——组织招聘与配置之源/17
- 2.2 组织劳动需求的分析/19
- 2.3 组织劳动需求的总合——宏观劳动需求/22
- 本章小结/24
- 复习思考题/24
- 案例分析题/24
- 推荐阅读资料/25
- 网上资源/25

第 3 章 招聘与配置的外部环境/26

- 学习目标/26
- 引例 他为何闪电离职/26

- 3.1 市场配置——招聘与配置的体制环境/27
- 3.2 社会人力资源供求关系——招聘与配置的格局/30
- 3.3 中介组织——招聘与配置的操作者/32
- 3.4 人力资源保护——招聘与配置的“法律约束”/35
- 本章小结/37
- 复习思考题/37
- 案例分析题/38
- 推荐阅读资料/39
- 网上资源/39

第4章 招聘与配置的对象/40

- 学习目标/40
- 引例 知名地产企业的用人之道/40
- 4.1 招聘与配置对象的素质/41
- 4.2 人的职业初析/48
- 4.3 个人在组织中的职业发展/50
- 本章小结/55
- 复习思考题/55
- 案例分析题/55
- 推荐阅读资料/57
- 网上资源/57

第2篇 员工招聘

第5章 人力资源规划与招聘策划/59

- 学习目标/59
- 引例 爱立信逆势招聘的背后/59
- 5.1 人力资源规划/60
- 5.2 岗位设置与岗位分析/64
- 5.3 招聘策划/70
- 本章小结/73
- 复习思考题/74
- 案例分析题/74
- 推荐阅读资料/75

网上资源/75

第6章

招聘的首要原理——能岗匹配/76

学习目标/76

引例 大象聘猫/76

6.1 能岗匹配基本范畴/77

6.2 能岗匹配原则/82

6.3 能力模型的构建/83

本章小结/85

复习思考题/85

案例分析题/85

推荐阅读资料/87

网上资源/87

第7章

招聘方案设计/88

学习目标/88

引例 中国平安保险股份有限公司上海分公司的招聘改革/88

7.1 招聘渠道设计/89

7.2 招聘流程设计/95

7.3 招聘方法设计/96

本章小结/98

复习思考题/99

案例分析题/99

推荐阅读资料/100

网上资源/100

第8章

面 试/102

学习目标/102

引例 公安干警面试/102

8.1 面试概述/103

8.2 面试的基本过程/106

8.3 常用面试方法/111

8.4 面试工作的常见问题/120

本章小结/121

复习思考题/122
案例分析题/122
推荐阅读资料/123
网上资源/123

第9章**甄选——招聘遴选的决策/124**

学习目标/124
引例 CR 公司的人才遴选/124
9.1 筛选申请表与简历/125
9.2 招聘测试结果评估/128
9.3 聘用决策与评估/134
本章小结/137
复习思考题/137
案例分析题/138
推荐阅读资料/139
网上资源/139

第10章**员工录用/140**

学习目标/140
引例 小李的选择/140
10.1 背景调查/140
10.2 录用决策基本内容/144
10.3 录用决策程序/147
10.4 入职体检/149
本章小结/150
复习思考题/151
案例分析题/151
推荐阅读资料/152
网上资源 152

第11章**招聘与配置中的测评/153**

学习目标/153
引例 小刘更适合做销售工作/153
11.1 人力资源测评原理与功用/154

11.2 招聘与配置测评方法/158

11.3 招聘与配置测评流程/163

本章小结/166

复习思考题/166

案例分析题/166

推荐阅读资料/167

网上资源/167

第12章

招聘操作——校园招聘、网络招聘和猎头招聘/168

学习目标/168

引例 联合利华的商业夏令营/168

12.1 校园招聘/169

12.2 网络招聘/175

12.3 猎头招聘/182

本章小结/185

复习思考题/186

案例分析题/186

推荐阅读资料/188

网上资源/188

第13章

招聘与录用新形式/189

学习目标/189

引例 劳务派遣用工第一案/189

13.1 招聘与录用新形式概述/189

13.2 弹性用工/190

13.3 劳务外派与引进/194

13.4 劳务派遣/196

本章小结/201

复习思考题/202

案例分析题/202

推荐阅读资料/203

网上资源/203

第3篇 员工配置

第14章	员工配置总析/205
	学习目标/205
	引例 知人善任/205
	14.1 员工配置的类型/206
	14.2 影响员工配置的因素/207
	14.3 员工配置模型/208
	14.4 战略性员工配置分析/212
	本章小结/215
	复习思考题/215
	案例分析题/215
	推荐阅读资料/216
	网上资源/216
第15章	员工配置与人职管理/217
	学习目标/217
	引例 从农民到总裁/217
	15.1 员工配置的操作/218
	15.2 新员工的入职/224
	15.3 微观岗位的工作配置/227
	15.4 人才租赁——员工配置新方法/231
	本章小结/233
	复习思考题/233
	案例分析题/233
	推荐阅读资料/234
	网上资源/234
第16章	新员工培训/235
	学习目标/235
	引例 两位新员工的不同感受/235
	16.1 新员工入职培训初析/235
	16.2 新员工培训需求/236
	16.3 新员工入职培训操作/238

16.4 员工的职业发展与成功/249

本章小结/252

复习思考题/252

案例分析题/252

推荐阅读资料/253

网上资源/253

第 17 章

主管人员的选拔任用/254

学习目标/254

引例 某企业主管人员的招聘/254

17.1 主管人员选拔概述/255

17.2 主管人员选拔的标准/258

17.3 主管人员遴选操作/262

本章小结/267

复习思考题/268

案例分析题/268

推荐阅读资料/269

网上资源/270

第 18 章

招聘与配置的评估/271

学习目标/271

引例 人才需求调查/271

18.1 招聘与配置评估概述/271

18.2 招募与配置各环节评估/272

18.3 招聘与配置的信度和效度/280

18.4 对招聘活动的总结/282

18.5 招聘与配置评估常见问题/285

本章小结/286

复习思考题/286

案例分析题/286

推荐阅读资料/287

网上资源/287

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 招聘与配置的外部环境
- 第 4 章 招聘与配置的对象



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联系。

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化的公司。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。她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 摘编自《飞利浦企业文化与员工招聘条件》，百度文库，<http://wenku.baidu.com/view/48a7cbbd960590c69ec3768f.html>，2010-05-24。

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？人力资源市场到底是如何配置的？

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吸收新员工——招聘。

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,招聘具有不同的意义。

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,有时采取内部招聘的办法,大多数往往不是从外部招聘而来。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,招聘通常具有更高的重要性,尤其是在产品更新迅速、人才流动性较大的高科技行业,如计算机硬件与软件领域、通讯领域、电子领域等,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,不同专业劳动力的市场价格也相对较小,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. 招聘是企业使用员工数量的决定因素之一

任何企业都离不开人，从本源上说，企业的所有员工都来自企业的外部。当然在企业发展过程中，企业员工数量还取决于退休等减员情况，数量是两种力量综合作用的结果。

2. 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，因此，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。

3. 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，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。

4. 招聘决定了员工未来可开发的极限

任何人都有先天规定的发展极限，有的人“朽木难雕”，有的人“前途无量”，通过科学方法，可以选择到具有较大发展潜力的新员工。

5. 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，但也可能会被提高了的人力资源开发效益所冲销。

6. 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良影响。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，也是一项社会性的、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多还是数量少，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，为了最大可能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

^① 王丽娟：《员工招募与配置》，上海，复旦大学出版社，2006。