

21 世纪应用型人才培养规划教材·人力资源管理系列



主 编 葛玉辉
副主编 许 丹

招聘与录用管理

Recruitment and Employment Management



清华大学出版社

21世纪应用型人才培养规划教材·人力资源管理系列



主 编 葛玉辉
副主编 许 丹

招聘与录用管理

Recruitment and Employment Management

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书从理论性和实务性角度阐述了招聘与录用管理方面的理论与实践,全书共分四篇:基础理论篇、设计操作篇、实施运用篇、模板工具篇,主要介绍了招聘与录用管理的相关概念、程序、误区、原则、影响因素、方法、决策和评估以及相关的表单范本、范例。本书注重对招聘与录用管理的理论知识的理解和实际操作技能的设计,每章开头都设有“开篇案例”,帮助读者由浅入深地认识招聘与录用管理的相关内容,然后介绍相应的理论知识和操作内容,并在每章后附有“本章小结”、“思考与练习”和“案例分析”。本书最后一篇介绍了招聘录用的表单类范本、流程类范本、测评类范本以及制度类范例,尽可能翔实地介绍招聘与录用管理的实操技能,进一步帮助读者提高招聘录用管理操作技能。

本书可以作为高校人力资源管理等专业本科生的本科生、研究生、MBA/EMBA 教材,同时也适用于各类求职者和在职者学习,是职业经理人谋求职业成功的必备参考书,也是企事业单位人力资源管理工作者的有益读物。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。
版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

招聘与录用管理/葛玉辉主编. —北京:清华大学出版社,2014
21世纪应用型人才培养规划教材·人力资源管理系列
ISBN 978-7-302-35975-3

I. ①招… II. ①葛… III. ①企业管理-人力资源管理-教材 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第066056号

责任编辑:陈仕云
封面设计:康飞龙
版式设计:文森时代
责任校对:马子杰
责任印制:何 芊

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦A座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课 件 下 载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62788951-223

印 装 者:北京密云胶印厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:17.5 字 数:443千字

版 次:2014年9月第1版 印 次:2014年9月第1次印刷

印 数:1~4000

定 价:36.00元

产品编号:055693-01

丛书主编

葛玉辉，男，1964 年出生，华中科技大学管理学博士，上海理工大学管理学院教授、博士生导师、工商管理系主任，国内著名的管理咨询专家，中国管理学网名师，上海交通大学海外教育学院特聘教授，复旦大学网络教育学院特聘教授，慧泉（中国）国际教育集团高级教练，上海市“人力资源管理”精品课程主讲教授，上海解放教育传媒·学网特聘教师，南京汇银管理公司首席顾问，上海捷联投资咨询公司技术总监，上海邃博教育咨询有限公司总经理。曾先后主持和承担科研项目 30 项，其中，国家社科基金项目 1 项，国家自然科学基金项目 1 项，国家软科学研究计划项目 1 项，国家教育科学“八五”规划课题 1 项，“八五”部级重点课题 1 项，省“九五”教育科学和规划课题 2 项，省“十五”教育科学课题 1 项，教育部课题 1 项，上海市教委课题 1 项、重点课题 2 项、横向课题 18 项。在 *African Journal of Business Management*、*Journal of Grey System*、*Journal of Computational Information Systems*、《预测》、《管理工程学报》、《科学学与科学技术管理》等国内外期刊上公开发表学术论文 140 多篇；获得“全国学习科学学会优秀论著二等奖”、“全国学习科学学会优秀成果二等奖”、“湖北省重大科技成果奖”、“湖北省科技进步三等奖”。

丛书编委

（排名以姓氏笔画为序）

毛志峰 王媛媛 许丹 刘凯 刘健 宋志强 张梦莹

陈茂群 赵丙艳 荣鹏飞 盖鸿颖 葛玉辉 滕小芳

丛书序

“21世纪应用型人才培养规划教材·人力资源管理系列”丛书是在2011年出版的“人力资源管理师操作实务”丛书的基础上修订而成的。本丛书集基础理论、工具方法、实际操作、结果应用于一体，目的是引导读者强化人力资源管理理论、方法及实践的应用，为现代人力资源管理提供者一套完整而实用的人力资源管理系列教学和常用实务工具丛书。

一、丛书的框架

本丛书包括以下七个分册：

1. 人力资源管理
2. 工作分析与设计
3. 招聘与录用管理
4. 员工培训与开发
5. 绩效管理
6. 薪酬管理
7. 职业生涯规划与管理

二、丛书特色

1. 基础理论

根据现有文献的整理，有关人力资源管理的理论可归纳为战略型人力资源管理理论、描述型人力资源管理理论和规范型人力资源管理理论。在经济全球化和知识经济的趋势下，未来的人力资源管理在企业提高竞争力、建立核心竞争优势中将扮演更为重要的角色。“万丈高楼平地起”，本丛书按照人力资源管理的实务需要搭建人力资源管理的基础理论构架。

2. 工具方法

“工欲善其事，必先利其器”，西方人力资源管理理论和实践在其演化过程中，亦发展出了丰富多样的人力资源管理专业化工具，形成了一个由多个模块构成的、仍处于不断发展中的工具体系，堪称人力资源管理之精华。西方人力资源管理工具在不断被中国企业所接纳的同时，其“水土不服”的一面也逐渐展现。本丛书在人力资源管理的专业化工具的应用上，强化了本土化的实现与企业经营实际配置的最佳状态，强调其有效性、适用性，突出实用性特色。

3. 实际操作

学术从来都是实践的后台，人力资源管理是一门实践性很强的学科，学习的目的是为了应用，以解决我国当前面临的实际问题。本书力争打造人力资源体系的立体课程设计，提供了最新的实战案例，完美地展现了人力资源管理的成功经验及实用技巧，让人力资源管理人员不仅能成为企业的“人才专家”，而且能成为企业的“运营专家”。

4. 结果应用

多年的实践证明，人力资源管理的先进工具、方法、技能能否有效地实施，很关键的一点在于其结果如何运用。如果运用得不合理，那么再好的工具、方法、技能也得不到充分体现。本书将通过对大量源自实际工作的典型案例的细致讲解和完善操作，生动地展示了人力资源管理实践中的各种应用技巧。

5. 教学互动

我们在互联网上搭建了一个编者与读者教与学的互动平台，将丛书最新理论成果、策划案例分析、图形、表格、工作文本等相关资料展现在教学互动网上 (<http://www.e8621.com>)，形成教与学互动，实现丛书资源共享。

本书从调研、策划、构思、撰写到出版，前后历时两年半时间。本书的出版，既是作者辛勤成果的体现，更是“产学研”团队合作的成功。衷心感谢团队成员们付出的大量心血，感谢清华大学出版社的编辑老师们为本书的出版所提供的支持和帮助。

在编写本书的过程中，我们参阅和借鉴了大量的相关书籍和论文，在此谨向这些书籍和论文的作者表示最诚挚的谢意。限于编者的水平和经验，本书难免存在不足之处，敬请读者批评指正 (E-mail: gyh118@126.com)。

葛玉辉

2014年6月于上海

前 言

企业的竞争说到底就是人才的竞争,每个企业都已经意识到拥有创造企业核心竞争力的人才对自己的重要意义,人员的招聘和录用无疑是企业成败的关键。招聘与录用作为企业获取人力资源的一个重要环节,是整个企业人力资源管理工作的基础,高效的招聘与录用能够提高企业人力资源管理的效率,为企业增效。然而做好招聘与录用管理工作并非易事,为企业人力资源管理工作者出谋划策、为招聘与录用管理工作爱好者编写一本实用的招聘与录用管理图书更不是一件容易的事情。如何让企业 HR 们提高招聘与录用效率,招到合适的人才?如何让正在招聘与录用管理研究路途上的学者们对招聘与录用管理实务有更新、更深入的认识?这正是编写本书时我们一直思考的问题,因此,本书始终朝这个目的而努力,希望最终呈现在读者面前的《招聘与录用管理》能够为大家带来一些启发和参考。

本书受到了国家社科基金项目(项目编号:11BGL014)、国家软科学研究计划项目(项目编号:2013GXQ4D165)、上海市教委科研创新重点项目(项目编号:14ZS117)和上海市一流学科建设项目(项目编号:S1201YLXK)的资助。全书遵循“理论基础—设计操作—实施运用—模板工具”的思路,首先对需要研究的问题——“招聘与录用”进行概述,然后分析招聘录用的原则以及影响招聘的因素,接着介绍招聘的前提工作(工作分析、人力资源规划、招聘对象分析和招聘需求分析)、计划与策略、招聘渠道与方法、人员甄选、录用决策、招聘与录用评估,最后提供了一些在实际的招聘录用工作当中能够直接应用的表单类范本、流程类范本、测评类范本和制度类范例。

因此,本书在编排上首先厘清了招聘与录用管理的一些相关概念,从招聘与录用的内涵入手,在此基础上分析招聘与录用管理存在的误区以及招聘与录用的一般流程,为读者介绍了一个动态的招聘与录用管理形势和需要警惕的招聘与录用管理误区,从动态角度审视企业招聘与录用管理问题。其内容涵盖了招聘与录用管理相关概念的概述、一般流程、误区、原则、影响因素以及实操性工具,既对招聘与录用进行了概述性的描述,把握了招聘与录用管理的发展动态,又突出了招聘与录用管理流程中的重要环节。每章前面都有“开篇案例”,帮助读者能够更感性地理解各章将要分析的内容,同时,每章最后也配备了“本章小结”、“思考与练习”和“案例分析”,帮助读者提高实际的招聘与录用管理操作技能,从而使本书具有较强的可操

作性。

本书在编写过程中参考和引用了国内外学者的大量著作,限于篇幅,在这里没有一一注明,特此向著作者们表示感谢。同时,由于我们的理论知识和实际操作经验的局限,书中难免存在错误和疏漏之处,恳请专家、学者、企业界人士和广大读者批评指正,并欢迎随时与我们联系。谢谢!

编者
2014年6月

人的成功与失败,在很大程度上取决于其是否能够正确地认识自我,并在此基础上进行自我调整。本书在编写过程中参考和引用了国内外学者的大量著作,限于篇幅,在这里没有一一注明,特此向著作者们表示感谢。同时,由于我们的理论知识和实际操作经验的局限,书中难免存在错误和疏漏之处,恳请专家、学者、企业界人士和广大读者批评指正,并欢迎随时与我们联系。谢谢!

目 录

第一篇 基础理论篇

第一章 招聘与录用概论	2
第一节 招聘与录用的内涵与地位	5
第二节 招聘与录用的目的及作用	10
第三节 招聘与录用的战略	12
第四节 招聘与录用的程序	13
第五节 企业招聘与录用中的误区分析	21
本章小结	24
思考与练习	25
案例分析	25
第二章 招聘与录用的原则	30
第一节 一般性原则	32
第二节 人事匹配原则	35
本章小结	37
思考与练习	37
案例分析	37
第三章 影响企业招聘的因素	41
第一节 影响企业招聘的外部因素	43
第二节 影响企业招聘的内部因素	44
第三节 影响企业招聘的应聘者个人因素	46
本章小结	48
思考与练习	48
案例分析	48

第二篇 设计操作篇

第四章 招聘与录用工作的前提	54
第一节 工作分析	55

第二节 人力资源规划.....	70
第三节 招聘对象分析.....	88
第四节 招聘需求分析.....	99
本章小结	102
思考与练习	103
案例分析	103
第五章 招聘计划与策略	108
第一节 招聘计划.....	109
第二节 确定招聘策略.....	111
本章小结	117
思考与练习	117
案例分析	117
第六章 招聘渠道及方法	121
第一节 选择招聘渠道.....	123
第二节 内部招聘渠道及方法.....	127
第三节 外部招聘渠道及方法.....	130
本章小结	136
思考与练习	136
案例分析	136
第七章 人员甄选	141
第一节 甄选概述.....	142
第二节 甄选过程及方法.....	146
第三节 背景调查与体检.....	163
本章小结	172
思考与练习	172
案例分析	172

第三篇 实施运用篇

第八章 录用决策	178
第一节 录用决策概述.....	179
第二节 录用的关键步骤.....	184
第三节 签订劳动合同.....	187
第四节 录用决策的特殊问题与处理.....	194
本章小结	195
思考与练习	195
案例分析	195

第九章 招聘与录用评估	199
第一节 招聘与录用评估的作用与方案设计	202
第二节 招聘与录用效果检测和分析	204
第三节 招聘与录用评估的主要内容	207
本章小结	210
思考与练习	210
案例分析	211

第四篇 模板工具篇

第十章 招聘录用表单类范本	216
第一节 招聘准备类表单	216
第二节 甄选类表单	220
第三节 录用类表单	225
第四节 招聘录用效果评估类表单	228
第十一章 招聘录用流程类范本	230
第一节 招聘录用总流程范本	230
第二节 招聘录用子流程范本	233
第十二章 招聘录用测评类范本	236
第一节 心理素质类测评范本	236
第二节 智能素质类测评范本	247
第十三章 招聘录用制度类范例	256
第一节 招聘录用管理总制度范例	256
第二节 招聘录用管理子制度范例	259
参考文献	265



第一篇 基础理论篇

第一章 招聘与录用概论

第二章 招聘与录用的原则

第三章 影响企业招聘的因素

第一章

招聘与录用概论

【本章关键词】

招聘与录用的定义；招聘与录用的战略；招聘与录用的程序

【学习目标】

- 了解招聘与录用的定义、作用。
- 了解招聘与录用的战略。
- 熟悉招聘与人力资源管理其他环节之间的关系。
- 掌握招聘与录用的程序。



开篇案例

当 51job 遇上社会化招聘还能前程无忧吗

当 51job、智联招聘等传统的网络招聘还在打广告战时，一种新型的招聘方式——社会化招聘正在慢慢地崛起，越来越多的企业尝试通过微博来招聘员工，特别是一些初创企业，创始人直接在微博上求贤的现象更是比比皆是，而最近新浪微博更是与大街网推出了微招聘，与传统招聘网站开始正面争夺市场。

我们通过新浪微博搜索“微博招聘”这个关键字，仅仅 2011 年 1 月份到 7 月底就有十几万之多，也有很多专门发布招聘信息的微博账号，如@实用微招聘和@微博招聘信息，他们的粉丝数都在 10 万以上。以电商社会化活动家@mrbrand 龚文祥为例，经常给一些猎头发招聘信息，他在最近的微博中透露，其一条微博能为发布者带去 30~50 份电子简历，51job 可能也没有这样的效果。

而国外的情况也是如此，据社会化招聘网站 JobVite 最新的报告和图表显示，有大约 89% 的美国公司都使用社会化媒体来进行招聘，在使用社会化媒体招聘的这些公司当中，有 80% 使用 LinkedIn，使用 Facebook 和 Twitter 的公司分别占 50% 和 45%。我想在国内使用新浪微博来招聘的企业也不在少数。

传统招聘网站存在以下问题。

一、对于求职者

1. 信息众多，筛选成本高

面对着无数闪动的长方形 Banner 条，还有那无数个公司的名字，求职者愁眉苦脸，他们需要不停地搜索，不停地筛选，这种痛苦我想很多人都经过吧！

2. 千篇一律的招聘内容，缺少求职者真正关心的信息

这是求职者在传统招聘网站遇到的又一个困扰，以产品经理一职为例，很多公司除了公司名称不同，里面的职责、要求基本都是大同小异的，而求职者真正关心的可能是下面这些问题：

(1) 这家公司靠谱吗？

(2) 这家公司福利待遇怎么样？

(3) 我要去的部门团队是什么样子的？

(4) 我的领导是什么样的人？

(5) 这家公司的员工是如何评价这家公司的？

(6) 哪里能找到去应聘过这家公司的人？

可上述这些，51job 这种传统招聘网站并没有提供，也无法提供，因为他们只是一个布告栏而已。

3. 投递简历之后，只能漫长地等待

一旦求职者把简历投递出去之后，求职者唯一能做的事情就是无尽的等待，更多时候是石沉大海，仅仅靠一份简历在众多的求职者中脱颖而出是非常不容易的，而求职者却没有办法和招聘者通过对话弥补一些信息的不对称。一般公司基本是 HR 筛选简历，HR 有时更看重的是求职者非专业的一些信息，这也在一定程度上让某些优秀的求职者与公司失之交臂，因为有些求职者不会包装自己。

二、对于企业招聘方

1. 格式固化，内容单薄

只能按照招聘网站固有的模板发布招聘内容，其他信息无法在招聘信息中展现。

2. 信息不对称

招聘方只能通过简历上的信息了解求职者，而简历上的信息大部分是求职者加工和包装之后的，有时真伪难辨。和求职者一样，招聘方不能通过简历了解求职者以下这些信息。

(1) 这个求职者性格怎样？

(2) 在原来公司和同事相处得怎么样？

(3) 他的朋友、同事是如何评价这个人的？

(4) 他的社交关系是怎样的？

(5) 他的专业水平谁来给他做保证？

3. HR 筛选的未必是合适的

我之前在公司也有一些招聘的经历，基本是把需求提交给公司 HR 部门，HR 通过 51job 等网站发布信息，随后 HR 会把他们筛选过的简历送到用人部门，有很多次都是简历看起来不错的人被我们刷掉，也会经常抱怨 HR 筛选的简历不靠谱。

社会化招聘改变了什么？

其实找工作是一件很痛苦的事情，特别希望得到一些人的帮助，如托熟人推荐、托熟人打

听朋友看看某家公司怎么样，诸如此类。我理解的社会化招聘改变了下面的一些事情。

(1) 信息更加对称、透明。虽然 51job 等传统招聘网站也在努力让自己变得社会化起来，如可以成为阿里巴巴这个公司的粉丝，但对于很多小企业来说，其口碑的好坏在 51job 等网站上是无法看到的。而如果这种企业在微博上发布招聘信息，靠谱的话，愿意转发推荐的就多，不靠谱的话，评论中可能会有一些评价。求职者立马就能看清形势。

对于求职者而言，他拥有的信息不仅仅是一份死的简历，他的微博就是他一个活生生的简历，对于企业判定一个人，能提供很好的参考，如他在业内的口碑如何，他关注什么样的话题，他是一个什么样性格的人，他交往的朋友都是些什么样的人，这些都是求职者通过微博这个社会化媒体下意识表现出来的。从另外一个方面来说，求职者在微博上必须要谨言慎行，说不定未来的雇主就是因为你某条微博而放弃你的。

(2) 让推荐成为可能，让社交关系发挥作用。很多时候，人都是不会主动找工作的，而在微博上，很多企业都希望能通过某些比较资深的人给推荐一些靠谱的人，这时假设你在某个圈子口碑比较好，人品也不错，说不定就会有人推荐，一份好的工作就这样送上门来。

而对于招聘方来说，原来在 51job 上发布信息，其受众原本就比较小，推荐给好友的可能就更少，而在微博上，很多博主还是愿意转发一些和自己相关的一些领域的招聘的，如我就喜欢转发一些和社会化媒体相关的招聘信息，因为我知道，我的粉丝基本都是喜欢社会化媒体、从事社会化媒体的，这也就有了文章开头所说的，@mrbrand 龚文祥的一条微博可能带来 30~50 份电商人才的简历，因为他的受众在这个领域的占大多数。

(3) 让招聘不再是 HR 一个部门的事情，整个公司都可以行动起来。在微博上，你会经常看到一些公司某个部门的老大直接发布招聘信息，而这些招聘信息没有 HR 发布的那么死板不可读，而是把一个部门的文化通过一条微博表现出来，如有的展示一个部门的单身美女同事，有的则发布最近部门外出旅游的战果。反正是通过部门的文化来吸引人，靠部门老大的魅力吸引人，而非 51job 上看到的职位职责、任职要求这些单调乏味的内容。

用户部门老大直接通过社会化媒体招聘的一个好处是，他更了解自己需要找什么样的人，能看出一些简历上没有表达的信息，如某个人对于社会化媒体话题很活跃，有可能直接私信问有没有找工作的兴趣，可谁能和 HR 成为朋友呢？

小结：

对于个人求职者来说，社会化媒体让个人品牌的树立变得更加容易，我相信未来的求职在很大程度上靠个人品牌，个人求职者可以通过博客、微博等武器把自己的想法观点写下来，从而积累一份活的简历，还可以积累人脉，机会总是留给有准备的人。但社会化媒体也是一把双刃剑，从现在起必须谨言慎行，也许雇主因为你某条不当的微博而对你有意见。

对于招聘企业来说，社会化媒体在一定程度上削减了成本，和过去那种愿者上钩的做法相比，企业更能主动出击，招聘更精准，并且让招聘这原本枯燥的事情变得更加多姿多彩。

对于 51job 等传统网站来说，未来更面临着挑战，如果仅仅只是一个布告栏的功能，其价值会越来越低，中高端人才招聘都会转到社会化媒体上来，对于 51job 面临的挑战可以查看我之前的文章——《由 51job 开始向个人求职者收费说起》。

资料来源：http://blog.ceconlinebbs.com/BLOG_ARTICLE_74322.HTM

第一节 招聘与录用的内涵与地位

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,能官司人。”《周书》中说:“安危在出令,存亡在所由。”《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,惟在得人。”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)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,无不闪耀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,如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,招徕了乐毅、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”,秦最后统一了一个多民族的中国。汉高祖曾发布“招贤诏令”,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。汉武帝诏贤令一下,应聘者上千。

三国时期曹操、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。

一、招聘与录用的定义及内涵

关于招聘的概念,在众多的参考书目和企业的实际运作过程中都有相应的解释,如以下给出的一些内涵。

(1) 所谓招聘,就是根据企业、机构、组织的运营框架、岗位设置需要,对外招收符合岗位需求的岗位人才。招聘是人力资源系统工作的一个关键环节,是在人力资源岗位设置、职能编制完成的基础上进行的为了实现人力资源系统工作推进的一项系统工程,包括招聘简章、招聘软文、招聘广告、招聘工作等的编写、制作、发布、信访等各个环节。

(2) 招聘是在合适的时间为合适的岗位寻找到合适的人选。或招聘是企业与内部或外部

人力资源的一种有计划的交接方式（麦克纳和比奇，1995）。招聘工作的任务或目的是要寻找具备最适合的技能、具有劳动的愿望、能够在企业相对稳定工作的雇员。人力资源规划和工作分析是招聘工作的基础。

（3）招聘是通过各种信息途径寻找和确定工作候选人，以充足的质量和数量来满足企业（或组织）的人力资源需求的过程。招聘工作主要有三个方面：制订招聘计划；准备招聘信息，实施招聘计划；评估招聘效果。

（4）招聘是指组织为了发展的需要，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组织任职的人才，并从中选出适宜人员予以录用的过程。核心是通过选拔实现“人一事”匹配，目的是寻找具备最适合的技能且具有劳动愿望，能够在企业相对稳定地工作的雇员。

（5）招聘是企业采用一些科学的办法寻找、吸引具备资格的个人到本企业来任职，并从中选出适宜人员予以聘用的过程。招聘包括征召、筛选和聘用三个阶段。

（6）招聘是企业吸收与获取人才的过程，是获得优秀员工的保证，招聘实际上包括两个相对独立的过程，即招募（recruitment）和选拔聘用（selection）。招募是聘用的基础与前提，聘用是招募的目的与结果。招募主要是通过宣传来扩大影响，树立企业形象，达到吸引人应征的目的；而聘用则是使用各种技术测评与选拔方法，挑选合格员工的过程。

（7）招聘是企业获取合格人才的渠道，是组织为了生存和发展的需要，根据组织人力资源规划和工作分析的数量与质量要求，通过信息的发布和科学甄选，获得本企业所需合格人才，并安排他们到企业所需岗位工作的过程。

从以上各种对招聘定义的阐述来看，招聘的实质是让潜在合格人员对本企业相关职位产生兴趣前来应聘，主要包括两项工作：一是制订相应空缺职位计划；二是寻找合适人员填补空缺。总体而言，招聘与录用就是企业根据自身发展的需要，在本企业人力资源规划和工作分析的基础上，制订相应的招聘方案，吸引潜在合格人员应聘的过程。

基于以上分析，招聘与录用主要包括以下三个方面的内涵。

1. 招聘与录用是为了满足企业自身的发展需要

招聘与录用主要是对企业的人力资源供需矛盾进行调和，为企业的战略目标的实现奠定人才基础。

2. 招聘与录用的依据是企业人力资源规划和招聘岗位的分析说明书

只有将招聘与录用纳入到企业人力资源规划和岗位分析说明书的轨道中，才能保证企业招募的人员符合企业的发展需求，从而有利于企业的发展、壮大。

3. 招聘是招募那些有能力并对企业有兴趣的人员

从根本上说，招聘实际上是一个用人单位与应聘者互相招募的过程。从应聘方来讲，其对应聘企业的选择实际上就是在心目中对企业进行一次“面试”和“筛选”，其会综合考虑企业的形象、企业的文化、岗位的发展前景等多种因素。从招聘方来讲，企业最后做的录用决策也是对应聘者的工作经历和发展潜力等多维考虑之后而做出的。

招聘与录用是“获取”人力资源的一个重要手段，也是人力资源管理的一项基本工作。现代企业人力资源管理中的人员招聘是指组织通过采用一些方法去寻找、吸引那些既有能力又有兴趣到本组织来任职的人员，并从中选出合适的人员予以聘用的过程。