

《运动员聘用暂行办法》实施手册

主编：余学明（国家体育总局人事司副司长）



中国体育科学出版社

《居民委员会组织法》实施手册

（附《居民委员会组织法》全文）



中国民主法制出版社

关于印发《运动员聘用暂行办法》的通知

前言

体人字〔2007〕412号

2007年9月12日,国家体育总局、教育部、公安部、财政部、人事部、劳动和社会保障部等六部委联合印发的《运动员聘用暂行办法》,将运动员管理纳入国家事业单位工作人员管理体系,将运动员保障纳入社会基本保障体系,坚持运动员聘用工作统一规范、分级管理。该《办法》从2007年9月开始实施。

实行运动员聘用制,是我国运动员培养制度的一项重要改革。中国将构建国家、社会、行业、地方和个人共同承担的运动员保障体系。另外,还将积极推行体育行业国家职业资格证书制度,开展职业技能鉴定工作,增强退役运动员再就业能力。

以往,我国运动员退役后就业难的现象比较普遍,很多运动员从小开始从事专业训练,训练时间较长,没有很好地进行文化学习,加上社会经验缺乏,适应能力不强,造成退役运动员就业竞争力较弱。

随着《运动员聘用暂行办法》的出炉,运动员的出路问题得到更多的保障。因为办法中提到了与运动员签订聘用合同。“在签合同的时候,运动员退役后的去向也会签到合同里面。这就打消了运动员的后顾之忧,也为他们退役后提供了保障。”现在,绝大多数的运动员退役,大多被运动队进行一次性的货币分配,就是买断的办法。买断后,找工作或者读书进修,要靠运动员个人联系。而《办法》明确规定,职业辅导工作应当贯穿于运动员招聘、在训、停训到退役的全过程。

过去各地体育部门的通行做法是运动员停训后直接办理退役手续,没有相应的职业转换过渡,致使运动员再就业时缺乏相应的心理调适和技能准备。现在《办法》要求优秀运动员实行职业转换过渡期制度,过渡期原则不超过一年,运动员在这期间的体育津贴按照停训前的基础津贴和成绩津贴标准100%发放,并按照在训期间的社会保险待遇及规定参加社会保险。可以说,此次《运动员聘用暂行办法》的出台实施,必将为我国运动员管理水平带来很大的进步和提高。

因此,为贯彻实施《运动员聘用暂行办法》,切实做好运动员聘用管理工作,我们联系运动员管理工作的实际操作经验及相关法律法规,组织相关专家编写了本实用手册。本手册内容丰富、结构合理,全书共分为《运动员聘用暂行办法》、运动员聘用管理概论、运动员聘用前期准备工作、运动员聘用甄选与录用、运动员科学选材与测试标准、聘用运动员入职与转正、运动员轮换及流失控制、相关法律法规等部分。

由于涉及内容较多,加之编写时间有限,难免出现挂一漏百之疏忽,不当之处敬请读者批评指正。

编者

关于印发《运动员聘用暂行办法》的通知

体人字〔2007〕412号

各省、自治区、直辖市、计划单列市、新疆生产建设兵团体育局、教育厅（教委、教育局）、公安厅（局）、财政厅（局）、人事厅（局）、劳动和社会保障厅（局）：

根据国务院办公厅《关于转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》（国办发〔2002〕35号）和人事部《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部第6号令）有关精神，我们制定了《运动员聘用暂行办法》，现印发给你们，请按照执行。

实行运动员聘用制，是运动员培养制度的一项重要改革，对促进体育事业健康可持续发展具有重要作用。各有关单位要高度重视、积极配合、稳妥实施。对实施过程中可能出现的问题，要及时研究解决，确保运动员聘用工作顺利开展。

第一章 总则	(1)
第二章 聘用原则	(2)
第三章 聘用程序	(3)
第四章 聘用合同	(4)
第五章 聘用待遇	(5)
第六章 聘用考核	(6)
第七章 聘用纪律	(7)
第八章 附则	(8)
第一章 运动员聘用前期准备工作	(34)
第一节 人员招聘战略与策略	(34)
第二节 人员招聘策略	(34)
第三节 人才吸引策略	(36)
第四节 具体招聘策略	(38)
第二章 招聘要求与职位分析	(42)
第一节 招聘岗位要求	(42)
第二节 职位分析	(48)
第三章 招聘的前期准备	(58)
第一节 招聘计划的制订与审批	(58)
第二节 招聘渠道选择	(59)
第三节 招聘信息发布	(65)
第四节 简历筛选	
第五节 人力资源部与业务部门的分工合作	
第三章 运动员聘用甄选与录用	(72)
第一节 录用甄选方式	(72)
第二节 评价中心	(72)

国家体育总局
教育部
公安部
财政部
人事部
劳动和社会保障部

二〇〇七年八月三十一日

目 录

《运动员聘用力暂行办及其释义》	(1)
-----------------------	-----

第一篇 运动员聘用管理概论	(6)
---------------------	-----

第一章 运动员聘用概述	(6)
第二章 与招聘有关的人力资源管理理论	(12)
第三章 招聘的渠道	(15)
第四章 人员聘用的形式	(20)
第五章 网络时代的人员招聘	(21)
第六章 人员招聘的成本	(26)
第七章 人员招聘中的诚信问题	(29)
第八章 消除就业歧视	(32)

第二篇 运动员聘用前期准备工作	(34)
-----------------------	------

第一章 人员招聘战略与策略	(34)
第一节 人员招聘战略	(34)
第二节 人才吸引策略	(36)
第三节 具体招聘策略	(38)
第二章 招聘要求与职位分析	(42)
第一节 招聘与员工绩效要素	(42)
第二节 职位分析	(48)
第三章 招聘的前期准备	(58)
第一节 招聘计划的制订与审批	(58)
第二节 招聘渠道选择	(59)
第三节 招聘信息发布	(65)
第四节 简历筛选	(68)
第五节 人力资源部与业务部门的分工合作	(69)

第三篇 运动员聘用甄选与录用	(72)
----------------------	------

第一章 常用甄选方式	(72)
第一节 评价中心	(72)

第二节	素质测评	(74)
第三节	笔试	(79)
第四节	无领导小组讨论	(81)
第五节	面试	(83)
第六节	其他甄选方式	(87)
第二章	面试甄选	(92)
第一节	面试前的准备	(92)
第二节	面试通知、接待与实施	(96)
第三节	面试记录与评估	(105)
第三章	录用过程	(109)
第一节	薪酬谈判	(109)
第二节	录用决策	(113)
第三节	录用的其他工作	(115)
第四篇	运动员科学选材与测试标准	(119)
第一章	遗传与选材	(119)
第一节	运动能力选材与遗传	(119)
第二节	运动能力的遗传度	(123)
第三节	变异和环境因素对运动能力的影响	(126)
第二章	经验选佬赋科学鉴定	(129)
第一节	利用发育程度的鉴定方法	(129)
第二节	利用青春发育期特征的鉴定方法	(132)
第三章	形态与选材	(144)
第一节	形态选材与指标测试意义	(144)
第二节	常用形态选材指标	(147)
第三节	皮纹观察测试方法与意义	(168)
第四节	骨龄的测试与应用	(172)
第五节	运动项目与体貌特征	(191)
第六节	常用形态选材指标的应用与评价	(200)
第四章	生理功能指标与选材	(204)
第一节	心血管功能指标	(204)
第二节	呼吸功能指标	(212)
第三节	骨骼肌纤维类型测试指标	(217)
第四节	感知觉功能测试指标	(220)
第五章	生化指标与选材	(227)
第一节	血红蛋白与有氧代谢能力	(227)
第二节	血乳酸	(229)

第三节 磷酸肌酸	(230)
第四节 血清睾酮	(232)
第六章 运动素质指标与选材	(234)
第一节 力量素质测试指标与方法	(234)
第二节 速度素质测试指标与方法	(244)
第三节 耐力素质测试指标与方法	(246)
第四节 灵敏素质测试指标与方法	(248)
第五节 柔韧素质测试指标与方法	(251)
第七章 心理素质选材	(254)
第一节 选材中的心理运动能力因素	(254)
第二节 选材中的运动动机因素	(256)
第三节 选材中的心理测验方法	(258)
第八章 智商、情商与选材	(269)
第一节 智商与运动能力	(269)
第二节 情商与运动能力	(272)
第三节 选材中智商与情商测验方法	(275)
第九章 直观评价与选材	(286)
第一节 眼动能力与选材	(286)
第二节 模仿能力与选材	(287)
第三节 口述能力与选材	(288)
第十章 选材分析与评价	(290)
第一节 运动员个体分析与评价	(290)
第二节 三线选材项目分析评价的重点	(295)
第三节 二线选材项目分析评价的重点	(298)
第四节 重点项目阶段性的分析与评价	(301)
第五节 选材指标值的预测	(302)
第六节 选材评价中值得注意的若干问题	(303)
第十一章 选材的步骤与内容	(306)
第一节 初级选材的初选阶段	(306)
第二节 初级选材的复选阶段	(313)
第三节 初级选材的终选阶段	(314)
第四节 专业选材阶段	(315)
第十二章 选材测试表与评价报告样式	(316)
第一节 田径三线运动员选材测试表	(316)
第二节 球类三线运动员选材测试表	(321)
第三节 体操三线运动员选材测试表	(328)
第四节 武术三线运动员选材测试表	(329)

第五节 游泳三线运动员选材测试表	(330)
第六节 举重三线运动员选材测试表	(331)
第七节 自行车三线运动员选材测试表	(332)
第八节 其他项目三线运动员选材测试表	(332)
第五篇 聘用运动员入职与转正	(339)
第一章 新员工入职	(339)
第一节 入职前的准备	(339)
第二节 入职手续办理	(343)
第三节 如何接待新员工的第一天	(345)
第二章 新员工培训	(348)
第一节 新员工培训概述	(348)
第二节 新员工培训内容及方式	(349)
第三节 新员工培训课程开发	(352)
第四节 讲师管理	(357)
第五节 新员工培训班的策划、准备与实施	(358)
第六节 培训效果评估	(362)
第三章 试用与转正	(365)
第一节 试用期人力资源部与业务部门的分工	(365)
第二节 试用期员工考核标准	(367)
第三节 转正准备与试用期考评	(369)
第四节 转正手续办理及后续工作	(372)
第四章 招聘效果评估	(376)
第一节 影响招聘效果的因素	(376)
第二节 招聘效果评估内容	(378)
第三节 招聘效果评估方法和技巧	(380)
第四节 编撰招聘工作总结	(382)
第六篇 运动员轮换及流失控制	(384)
第一章 岗位轮换及调动	(384)
第一节 岗位轮换	(384)
第二节 竞聘上岗	(389)
第三节 职位晋升	(394)
第二章 离职管理	(398)
第一节 离职面谈	(398)
第二节 员工辞职	(400)
第三节 辞退员工	(402)

第四节 裁判员	(405)
第三章 控制员工流失	(411)
第一节 员工流失原因分析	(411)
第二节 员工流失的控制与管理	(414)
第七篇 相关法律法规	(419)
第一章 总则	(419)
第二章 审核、审批权	(419)
第三章 申请	(420)
第四章 审核、审批和授予	(421)
第五章 监督检查和罚则	(421)
第六章 附则	(422)

办法。

第三条 本办法适用于各省及以下优秀运动队的运动员。

第二条 本办法所称运动员是指专业从事某项体育运动训练和参加比赛,且享受试训待遇或体育津贴的人员。

运动员包括试训运动员和优秀运动员。

第四条 运动员实行试训、聘用和退役制度,优秀运动员实行职业转换过渡制度。

第五条 政府人事行政部门是运动员聘用工作的主管机关,政府劳动保障行政部门是运动员社会保险工作的主管机关。各级体育行政部门会同教育、公安、财政、人事、劳动保障等部门负责本地区运动员的招聘、管理和退役等工作。

第二章 运动员试训

第六条 根据运动训练的特殊性,体育行政部门可办理优秀运动员聘用手续前,可组织一定规模人员进行试训。

试训运动员的人数由体育行政部门报请同级编制、财政等部门根据本地区具体情况和项目特点确定。

第七条 试训标准由各省、自治区、直辖市人民政府制定。

第八条 试训运动员通过定向选拔、推荐或面向社会公开招聘等方式产生,原则上从完成九年制义务教育的人员中择优招聘,个别项目根据项目特点可适当放宽。

第九条 体育训练单位应与试训运动员本人或其监护人签订试训合同,试训合同由省级体

运动员聘用暂行办法及其释义

第一章 总 则

第一条 为促进体育事业健康可持续发展，加强运动员人事管理工作科学化、制度化和法制化，保障运动员合法权益，规范运动员招聘、培养和退役工作，依据国家有关规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于各省级及以下优秀运动队的运动员。

第三条 本办法所称运动员是指专业从事某项体育运动训练和参加比赛，且享受试训体育津贴或体育津贴的人员。

运动员包括试训运动员和优秀运动员。

第四条 运动员实行试训、聘用和退役制度。优秀运动员实行职业转换过渡期制度。

第五条 政府人事行政部门是运动员聘用工作的主管机关，政府劳动保障行政部门是运动员社会保险工作的主管机关。各级体育行政部门会同教育、公安、财政、人事、劳动保障等部门负责本地区运动员的招聘、培养和退役等工作。

第二章 运动员试训

第六条 根据运动训练的特殊性，体育行政部门在办理优秀运动员聘用手续前，可组织一定规模人员进行试训。

试训运动员的人数由体育行政部门报请同级编制、财政等部门根据本地区具体情况和项目特点确定。

第七条 试训标准由各省、自治区、直辖市体育行政部门制定。

第八条 试训运动员通过定向选拔、推荐或面向社会公开招聘等方式产生。原则上从完成九年制义务教育的人员中择优招聘，个别项目根据项目特点可适当放宽。

第九条 体育训练单位应与试训运动员本人或其监护人签订试训合同。试训合同由省级体

育行政部门根据本地实际情况制定。

第十条 试训时间原则上不超过一年。试训期内享受国家规定的试训体育津贴,达到领取成绩津贴条件的,可领取相应的成绩津贴。试训期间按国家和地方规定依法参加社会保险,并享受社会保险待遇,接受相应的文化教育。

第三章 优秀运动员招聘

第十一条 优秀运动员的招聘应在编制内进行,坚持公开、平等、竞争、择优、科学、规范的原则,按照事业单位公开招聘人员有关规定执行。

第十二条 各级体育行政部门根据本地区实际情况制定优秀运动员聘用标准。具体标准应体现项目特点和运动员成才规律,包括健康状况、身体形态、专项技能、文化水平等内容。

第十三条 优秀运动员招聘工作由体育训练单位根据聘用条件及要求,采取考试、考核的方法进行。

第十四条 政府人事行政部门与体育行政部门负责对运动员招聘工作进行指导、监督和管理。

第十五条 省属体育训练单位的优秀运动员招聘计划报上级主管部门核准并报同级政府人事行政部门备案。其他体育训练单位的优秀运动员招聘计划须报地区或设区的市政府人事行政部门核准。

聘用未满 16 周岁的运动员,需征得其监护人同意,并按规定报经县级以上劳动行政部门批准。

第十六条 体育行政部门应规范运动员聘用工作程序,完善运动员聘用工作公示制度。公示结束后,体育训练单位应按照干部人事管理权限的规定报批或备案,经同意后,与优秀运动员签订聘用合同,明确双方的权利和义务。

第十七条 跨地区或从农村聘用运动员的,公安部门根据政府有关行政部门出具的调函或批件,办理有关人员落户手续。

第十八条 试训结束后,符合聘用条件、办理优秀运动员聘用手续的,其最后一次在本体育训练单位试训时间可计算为连续工龄;未办理优秀运动员聘用手续的,回原输送单位或居住所在地。

第四章 优秀运动员在训

第十九条 优秀运动员实行岗位管理。优秀运动员岗位与事业单位专业技术岗位、管理岗

位、工勤技能岗位并列管理，不划分岗位等级，不控制内部结构比例。

第二十条 坚持科学训练，合理安排训练比赛时间，有针对性地开展文化教育工作，保障优秀运动员接受文化教育的权利。

第二十一条 体育训练单位负责组织新聘用优秀运动员岗前培训，使优秀运动员明确自身的权利和义务。

第二十二条 建立健全优秀运动员档案，包括运动技术档案、健康体检档案、社会保险基础档案和文化学习学籍档案等。

第二十三条 优秀运动员应按岗位职责要求完成规定的训练比赛任务。

第二十四条 优秀运动员享受国家规定工资待遇，按照国家和地方有关政策参加社会保险并享受社会保险待遇，同时，按国家和地方有关规定享受住房等社会保障待遇。

第五章 优秀运动员停训

第二十五条 优秀运动员因训练水平、伤病等原因不宜继续从事专业训练的，经体育行政部门批准后停止训练。

第二十六条 优秀运动员停止训练后，给予不超过一年的职业转换过渡期。具体期限由体育训练单位与运动员协商确定。

第二十七条 职业转换过渡期内，不计算工龄，体育津贴照发，按国家有关规定参加社会保险并享受社会保险等待遇。

第二十八条 职业转换过渡期包括在聘用合同期限内。

第二十九条 在职业转换过渡期内，体育行政部门负责做好技能培训、就业辅导等工作。

第六章 优秀运动员退役

第三十条 各级体育行政部门应积极创造条件，拓宽退役运动员就业渠道，关心退役运动员的工作、生活。

第三十一条 优秀运动员与体育训练单位解除聘用合同后，公安、人事、劳动保障等部门协助体育部门为退役运动员办理户口、人事档案和社会保险关系的转移衔接手续。

第三十二条 优秀运动员退役时，按规定领取退役费或自主择业经济补偿金。符合规定条件的，可进入高等学校学习。

第三十三条 运动员退役后执行新进入单位的工资和社会保险制度。进入全日制学校学习的，社会保险关系按照国家有关规定执行。

第三十四条 因工致残且被鉴定伤残等级的退役运动员待遇，按工伤保险有关规定执行。其中，不能解除聘用关系的，体育部门应当妥善解决其生活、工作等问题。

第三十五条 各类体育事业单位招聘体育工作人员的，对取得优异成绩的退役运动员，可以采取直接考核的方式招聘；对其他退役运动员，应在同等条件下优先聘用。

体育部门使用彩票公益金资助建成的体育设施所在单位，须安排一定比例岗位用于聘用退役运动员。

第三十六条 各类教育事业单位招聘体育教师、体育教练员等体育类专业技术人员的，对取得优异成绩且具有教师资格的退役运动员，可以采取直接考核的方式招聘；对其他具有教师资格的退役运动员，应在同等条件下优先聘用。

各级体育、教育行政部门要为退役后有意从事体育教师工作的退役运动员获取教师资格创造条件。

第七章 相关经费

第三十七条 运动员试训期间所需经费由同级财政负担。

第三十八条 职业转换过渡期期间，开展技能培训、就业辅导等相关工作所需经费以财政投入为主，体育部门使用的彩票公益金、社会捐助资金等为辅。

第八章 纪律与监督

第三十九条 运动员聘用工作要做到信息公开、过程公开、结果公开，接受社会及有关部门的监督。

第四十条 各级政府相关部门要认真履行监管职责，对违反本办法有关规定的行为要予以制止和纠正。

第四十一条 严格聘用纪律，严禁弄虚作假、营私舞弊。对违反有关规定的，要严肃处理。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十二条 对违反招聘纪律的运动员，取消聘用资格；对违反规定并已办理聘用手续的运动员，一经查实，应当解除聘用合同，予以清退。

第四十三条 对违反纪律的工作人员，视情节轻重调离工作岗位或给予处分；对违反招聘纪律的其他相关人员，按照有关规定追究责任。

第一篇 运动员聘用管理概论

新的时代背景下,人力资源成为组织获取竞争优势的重要源泉,人力资源是第一资源的观念已经为越来越多的组织所接受,因此,组织对人力资源管理活动也愈加重视。人员招聘是人力资源管理实践的第一步,只有完成了选,才可以进行随后的用、育、留,才可能发挥人力资源创造组织核心竞争力的作用,为组织带来持续的发展与进步。错误的选才会给组织造成不利的影响,而选对了人则能为组织提高绩效、节约成本。人员招聘并不是一件简单的事,知识经济与网络时代的到来又给它带来了许多新的挑战,人员招聘的每一个环节都需要细致严谨和发展创新,既要坚持原则,又能够灵活多变。人员招聘的成功与否,关系着人力资源管理的核心——人岗匹配能否实现,决定着组织核心能力的构建和可持续发展能否实现,具有战略性的重要意义。

第一章 人员招聘概述

一、人员招聘的概念

人员招聘是指企业为了生存和发展的需要,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员,并从中选出合适的人员予以录用的过程。一般来说,人员招聘包括招募、选拔、聘用三个环节。

(一) 招募

所谓招募,是指组织通过各种信息发布,把具有应聘资质(即具有所需技巧、能力和其他特征)的申请人(可以是内部员工或外部人员)吸引到组织空缺岗位的过程。

一旦申请人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,这就意味着招募过程的结束和选拔过程的开始。

(二) 选拔

所谓选拔,就是采用适当的甄选方法和程序,从应征的候选人中挑选出符合组织需要的人,实现人岗匹配的过程。

选拔是人力资源获取工作中最关键的一步,也是技术性最强的一步。在选拔中,要避免仅凭简单面试、个人主观感觉就草率决定聘用与否的情况发生,要把选拔时的成本支出看成是投资,根据组织需要,在招聘预算的范围内选取合适的测评方法和手段。因为选择科学有效的测评方法(比如结构化面试、心理测验、评价中心等)、聘请相关的专家进行指导都可以提高选拔的成功率,大大降低人员进入组织后的培训费用,提高人员在组织中的稳定性。

(三) 聘用

所谓聘用,简单地说就是将应聘候选人转化为员工的过程。经过评估和体检,用人单位做出录用决策,被录用者也愿意加入单位,在这种双方意愿一致的情况下,单位与被录用人员通过签订劳动合同,确定单位与个人的劳动关系以及关系持续时间(即合同期限),明确双方与工作有关的责任、权利和义务。

二、人员招聘的原则

(一) 遵守法律法规原则

在人员招聘过程中,组织应严格遵守《劳动法》及其他相关的法律法规,坚持平等就业、互相选择、公平竞争,反对种族歧视、民族歧视、性别歧视、年龄歧视、信仰歧视,尤其对弱势群体应予以保护和关心。不允许吸纳未成年人就业,保护妇女儿童的合法权益。

(二) 按需招聘原则

要根据组织工作现时和未来的实际需要制定人员招聘策略,努力做到:少而精(有编制限制,最低定额),宁缺毋滥(不招不需要、不符合标准的人员),着眼于未来(根据战略需要,适当储备人才)。

(三) 讲究效率原则

通过科学合理的设计和安排,争取用最低的成本获得符合职位要求的最佳人选,提高招聘选拔的效率和效益。

(四) 公平公正原则

在招聘政策、原则、用人标准方面,所有的应聘者一律平等,公平参加笔试面试,不受歧视。筛选录用程序严格统一,录用决策科学合理,保证最适合的人员能被录用。

（五）双向选择原则

双向选择一方面促使单位不断提高效益、改善形象，增加吸引力和凝聚力，另一方面激励劳动者努力提高自身素质，增强竞争力和进取心。

（六）发展潜力原则

组织和人的发展都要有后劲。对于招聘的候选人，不仅要看到其目前所具备的能力，更要判断其可持续发展的前景、开发的潜力如何。

三、人员招聘的意义

人员招聘是人力资源获取的具体实施，它按照组织经营战略、人力资源规划以及工作分析的结果（人员数量和质量要求），把优秀、合适的人员吸引并录用进组织，是决定组织成败的关键之一。有效的招聘对组织具有至关重要的意义，可以归纳为以下几个方面：

（1）保证组织对人力资源数量和质量的需求得到满足，提高组织核心竞争力。组织的竞争归根到底是人力资源的竞争。人员招聘作为人力资源管理的基础，直接影响着组织人力资源的形成和其他人力资源管理活动的开展。高素质的人员才能够带来组织的不断成长与进步。

（2）提高招聘效率，降低人力资源管理成本。有效的招聘活动不仅可以使招聘开支经济有效，招聘到的员工符合要求、能够胜任工作，又可以减少日后的培训和开发支出。

（3）为组织注入新的活力，增强组织创新能力。从外部吸收的新员工进入组织后，会在工作中注入新的管理思想、新的工作模式，可能为组织带来制度创新、管理创新和技术创新。

（4）扩大组织知名度，树立组织良好的形象。招聘工作涉及面广，渠道多，组织在利用各种形式发布信息、招聘人才的同时，也可以展示出自己的实力，是为自己打广告、做品牌的好机会。

（5）减少离职，增强组织内部的凝聚力。有效的招聘可以使组织与应聘者更多更真实地了解相互的需求和想法，这样既有利于组织在众多候选人中选出个人发展目标与组织目标趋于一致的员工，又能使被录用的员工愉快地从事喜欢的工作，从而降低人员离职率，增强组织凝聚力。

（6）有利于人力资源的合理流动，提高人力资源潜能发挥的水平。有效的招聘能促使员工通过合理流动，找到合适的岗位，调动其积极性、主动性和创造性，从而使员工潜能得到发挥，人力资源得以优化配置，并最终有利于组织的生存和发展。

四、人员招聘的流程

一个完整的招聘流程应该包含下述十个环节（参见图1-1）

（一）招募

招募是指组织根据人力资源规划和工作分析的要求，寻找、吸引和甄选那些具有特定知识、技能和能力的人，以填补组织中的职位空缺的过程。招募是招聘流程的第一步，也是最重要的一步。招募工作的好坏直接影响到招聘工作的成败。招募工作主要包括以下几个环节：