

老先生，非常厉害。他当时破例给这家企业招了一批，符合我们上面标准的高潜力人才。有某某研究所过来的研究员，还有知名大学毕业的金融系博士生，等等。这些人来了之后，第一是没什么实战经验，短期上不了手。第二是公司也没有合适的岗位给他们。

你可以想象，企业是国企的班底，招这样的人来是要被质疑的。但是他顶住了压力。果然在两年以后，随着中国加入世贸组织的成功，企业一下子就面临了许多原来根本遇不到的问题。这个时候，他招来的这群“预备役”突然就发挥了价值，因为他们的储备足够处理这些问题。

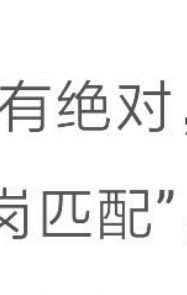
我还记得多年后，我遇到了这位老先生。他和我讲，他这辈子干的最自豪的一件事就是这个。他没有任何人力资源背景。但是直觉告诉他，市场会发生翻天覆地的改变。企业有一天一定会调整战略，那个时候，他招进来的这群人一定会发挥作用。

你看，这就是“潜力匹配”的价值。在招人的时候，是有一定决策风险的。但是企业这么做，不是为了当下，而是为了未来的战略发展。

划重点

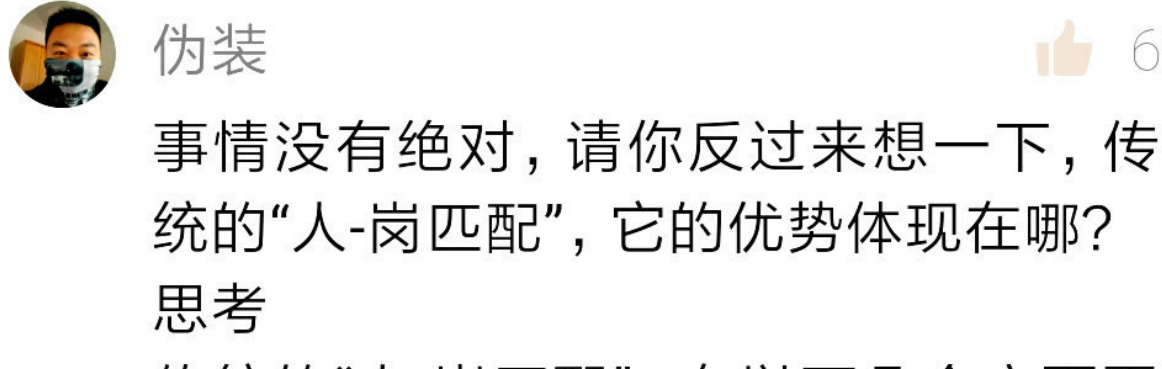
添加到知识账本

1. “人-岗匹配”模型并不能完全胜任现代企业的招聘工作，因此组织行为学又提供了三种匹配思路；2. “人-人匹配”的思路，用优秀的人，来吸引自己的同类；3. “角色匹配”的思路，其实就是招聘“乐高的积木块”，降低难度；4. “潜力匹配”的思路，是基于战略做人才储备，让现在为未来服务。



李育辉

我再给你提个小问题。事情没有绝对，请你反过来想一下，传统的“人-岗匹配”，它的优势体现在哪？我们下一讲再见。



留言精选

课堂笔记



伪装

6

事情没有绝对，请你反过来想一下，传统的“人-岗匹配”，它的优势体现在哪？
思考
传统的“人-岗匹配”，在以下几个方面更有优势：
1，要求明确，员工可以快速掌握工作，融入组织。
2，责任明确，出了问题，容易查找根源。
3，管理便利，可以进行分类管理，考核标准简单。
4，执行力强，员工有明确的层级，可以快速传达、组织、行动。
5，员工认知负担少，并非所有人都喜欢非固定任务的工作，而且受教育程度不够的人，也很难快速接受多线程高自主性的工作方式。
6，对于国家社会来说，“人-岗匹配”模式可以短时间培养大批拥有标准化工作技能的人。
7，对于社会的稳定性强，一个萝卜一个坑。

5:12



君莫笑

2

“人岗匹配”的优点在于可以为企业节省大量的培训费用和时间，招聘的人员可以很快上手，且具备一定的水平。对于稳定型或者技术型和很多不需要创造力的岗位，这种匹配方法更加简单高效。

组织招聘人才，就像一个人学习十八班武艺，样样都会自然很好，但是精通一班也未尝不可。区别就在于对手是谁，对手是固定的，精通一班，就足够应对，还能提高专精程度。但是如果对手千变万化，那就不得不样样都会，用千变万化应对千变万化了，至于“以不变应万变”，似乎只是一个美好的幻想。

5:44



叶旭辉

1

在工作岗位中，遇到的最多的考验，就是接受任务之后，能不能独立思考和独立解决问题。是一种关键的系统能力。

人员素质符合岗位要求，其中不仅包括了工作技能、工作经验，还包括了思维观念、人际关系、薪酬要求等等；

人岗匹配就相是相互咬合的齿轮，匹配度越好，咬合越好，齿轮运转越好，工作效率越高，企业发展越好。

人岗匹配最大的优势是能够保证企业的基础系统能力。

4:12



Rosy诗

1

潜力匹配，老师提到企业的那位老先生，恰好让我想起前不久学到的金融里面的“预期思维”，在这里借用一下。

一个国家、企业，或者个人的资金实力不再受限于原始的积累，而更取决于你给市场的预期。这个预期越乐观、长期、稳定，你能获得的资金也就越多，期限越长，而且成本会更低。

预期思维是一种关于未来的前瞻性的思维方式，借用未来为现在提供动力。换句话说，关于未来的想象、判断和信念会塑造今天我们自己的状态。

所以，你要给市场更乐观的预期，你就必须显示出你的技能是未来所需要的，而不是在未来可以被取代的。

0:31

Bruce

0

《奈飞文化手册》里讲究的是一种成年人的组织，人和岗位工作匹配，但是一旦工作内容变化，能力跟不上，双方就解除关系。这种自由人的做法在未来的企业，会有更大的发展空间。大家聚集在一起做一个事，做完这个事实，各自解散，岗位也不是那么固定，但是可以把潜力发挥到最大。

1:34

蚂蚁不吃肉

0

人一岗匹配，有点像救火一样。只需要特定的技能来完成某一环节的任务。比如在隧道工程建设，现场施工需要一个懂技术的工程师要好过一个懂科研的工程师。

1:25

以上留言由 作者 筛选显示

Aa

字号

写留言

0

请朋友读