

legitimacy 合法性.

人才市场
(职业院校)

车 { 外观
内饰
动力
...

(车评人 ↑
市场渐趋同质化)

对于人才市场合法性追求 > 忠诚度

Embeddedness 嵌入性

CUTE (军事化管理, 幼儿园, 医院)

提升嵌入度

选聘
考评
培训
HRM

人员配备

人员配备的任务 { 岗位 物色 合适人.
促进 组织结构功能有效发挥.
开发挖掘人力资源.
促进人全面自由发展.

人员配备
的工作内容 { 确定组织人员需要量.
为组织选配人员.
根据组织要求制定和实施人员培训计划.

人员配备的原则 { 任人唯贤.
程序化. 规范化.
因事择人 因材器使.
量才使用. 用人所长.
动态平衡

内部选聘最大优点：提高组织选聘的效益

外部人员

<div><div></div><div>优点</div></div> <div><div><ul style="list-style-type: none">• 能给组织带来新观念、新思想、新技术和新方法• 能较客观地评价组织工作，洞察存在的问题• 外聘费用通常比培训一个内部成员要便宜• 使用灵活</div></div>	<div><div></div><div>缺点</div></div> <div><div><ul style="list-style-type: none">• 可能挫伤内部成员的工作积极性• 需要较长调整时间来适应组织环境和工作• 外聘管理人员可能照搬老经验来管理新组织，而忽视了调整自身来适应该组织</div></div>
---	--

人员技能与岗位职责相匹配（基本标准）

工作分析：岗位职责、工作内容、技能要求

个性与岗位特点相匹配

顺价值观与组织价值观匹配

人 员 选 聘 的 途 径 与 方 法

<div><div></div><div>内部选聘</div></div> <div><div><div>优点</div><div><ul style="list-style-type: none">• 可以提供激励因素和培养组织成员的忠诚度• 省时、省力、省资金• 人与事的更好结合</div></div><div><div>缺点</div><div><ul style="list-style-type: none">• 不利于引入新思想• 人际关系复杂，人际矛盾加剧，导致经营思想保守、墨守成规等• 产生不公正现象和庇护关系</div></div></div>

提升（确定候选人、测试候选人、确定人选）

调动（原岗位→同层次空缺岗位）

内部选聘方法（职务选聘海报）、口头传播、从组织的人员记录中选择、以业绩为基础的晋升表

外部招聘

途径	优点	缺点
职业介绍机构与人才交流市场	应聘者面广，中间环节少，人员选用耗时较短，并且可以避免裙带关系的形成。	应聘人员的素质高低不齐；选聘时间短，对他们的情况了解不够全面；有些职介机构鱼龙混杂。
猎头公司	专业优势；被聘用的人员不需进一步的培训就可以马上上岗并发挥重要作用。	费用较高。
校园选聘	学生专业知识较强、接受新事物能力快、个人素质较高；能够很快适应工作需要；年轻、求知欲旺、成才快。	
公开选聘	公平竞争。	应聘者参差不齐，筛选工作量大。

方式 } 招聘广告
 } 网上招聘

人员录用的方式 { 多重淘汰式
 } 补偿式
 } 结合式

录用决策的注意
全面衡量
减少决策者, 提高决策效率
不能求全责备

人事考评的功能 { 实现组织绩效目标的有力工具
 } 有利于形成激励机制
 } 促进组织成员共同协调发展的反馈机制

人事考评的要素: 职业品德, 工作态度, 工作能力, 工作业绩

人事考评的方法: 书面考试, 实测, 成绩记录, 因素评分

人员培训的功能 { 提高组织成员的综合素质
 } 有利于组织文化建设
 ↓
 提升组织综合能力

人员培训的任务 { 组织战略实施 ← 人力资源
 } 知识管理和组织文化建设
 } 组织成员成长
 } 创造良好的组织环境

人员培训的方法: 岗前培训, 在职培训, 专题培训

方式	特点	优点	缺点
研讨会	以专题演讲为主, 中途或会后允许学员与演讲者进行交流沟通。	信息可以多向传递, 与讲授法相比, 反馈效果较好。	费用较高。
一般小组讨论	信息交流时方式为多向传递	学员的参与度高, 费用较低。	对培训教师的要求较高; 多用于巩固知识, 训练学员的分析、解决问题的能力与人际交往能力。

(讨论法)

培训的方法：讲授法 视听技术法 讨论法 案例研讨法
角色扮演法 互动小组法 网络培训法
师徒传承法