

武汉：职位设计有缺陷 企业难得觅贤才 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/229/2021\\_2022\\_\\_E6\\_AD\\_A6\\_E6\\_B1\\_89\\_EF\\_BC\\_9A\\_E8\\_c108\\_229357.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E6_AD_A6_E6_B1_89_EF_BC_9A_E8_c108_229357.htm) “ 怎么就招不到一个合适的人呢？” 在高端人才市场上，用人单位的此类“牢骚”并不少见，一旦遭遇该问题，人们常常会“归罪”于将才难觅。近日，记者却在采访中发现，许多企业难招贤才的背后，还存在着这样一个根源性的问题招聘职位设计本身存在缺陷。 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 使命难完成，高才屡败北 去年9月，秦强（化名）应聘到一家广告公司做营销总监，其主要工作职责是负责一本即将面向全武汉市发行的广告杂志的市场推广。 然而4个多月后，秦强的工作依然进展不大，因有“工作不力”之嫌，他不得不离开了。 上月底，秦强无意间碰到了此前的老总，老总跟他闲聊时说道：“你走了以后，我又连招了3个营销总监，也都没做出什么成绩来，我开始一直都想不透原因，后来跟上海的朋友交谈时才了解到，这个东西在武汉做，市场暂时还不成熟，现在想想，当时完全是在难为你们啊 1 职位不相称，和尚嫌庙小 上周，汉口某科技公司将其在招聘广告中屡屡出现的“总经理助理”一职，更改成了“总经理秘书”。 该公司总经理告诉记者，他一直以为“助理”和“秘书”没什么区别，陆续招聘来的4个“助理”，没做多久都走了，离职理由几乎都是“感觉无用武之地”。 前不久，该总经理同一名人力资源专业人士谈及此事后，才弄清个中原因：真正意义上的总经理助理，不单是助理，同时还具有一定的决策和执行权限，而他自己需要的，仅是一名秘书。 专家：职位并非固定不

变 记者在采访中发现，诸如以上情况，在人才招聘中并不鲜见。除此之外，管理职位设计过小，或是在其位难谋其职、专业人无专业事可做等原因，都成为招不到人的原因。对此，武汉锦绣人才公司总经理黄春燕认为，职位并非固定不变。一个设计合理的职位，既有着明确的责任目标，也有着一些灵活变动的指标来适应每一个担任的人，进而使其能最大限度地发挥才能。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)