

人力资源知识：引才观念7大转变人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_517015.htm 现代企业引才，需要七大观念转变。企业做到有效引进人才，尤其是引进合适的高级人才，是企业老板与人才管理者所追求的。其实，引才并无定规可循，因为，企业是千差万别的，企业的老板或企业的文化也是千姿百态的，而高级人才们更是个个与众不同。面对如此多的不同，需要寻找适合不同企业、不同人才的引才策略。

- 1.从战术到战略的转变 从战术到战略的转变意味着需要支持企业总体战略的实现，需要与公司的长期人力资源规划配套。例如，通过内部招聘系统来培养接班人、增强公司的凝聚力，发现企业新一代的经理人员。招聘体系确立以人力资源部为主要组织协调者，以部门经理、高层领导为主体的模式，以此规范人力资源流程，并提升中高层领导的人力资源管理能力，从而体现招聘是人力资源的“源头活水”，是取天下之人才资源为己所用的第一关。
- 2.从被动到主动的转变 要将招聘的思维从被动地依据工作岗位缺口等待应聘者，转向积极主动地通过各种渠道途径进行对人才的主动争夺。
- 3.从应急到储备的转变 面对战略规划阶段性目标形成的态势，人力资源管理者必须有站得高、望得远的眼界，清楚地认识 and 解决“先有人才后有业务，还是先有业务后有人才”的人力资源悖论。不能再停留在出现缺口再来应急的低层次人才运作上，要高度重视内部复合型人才、重点培训人才以及人才的内部选拔，也要重视从外部提前引进战略性人才、管理型人才的储备。
- 4.从规划性招聘到天天招聘的

转变 面对市场竞争的压力，必须使内部人才资源处于持续激活的状态，使其充满活力，毫不懈怠。因此，需要强化人才资源的市场化意识，从阶段性招聘、零碎招聘的状态上转变思维，树立“我们永远在引才”的观念，建立确保天天都在引才的招募制度。

5.从强调忠诚度到与协作式人才合作的转变 整合天下人才资源为己所用的态度就意味着企业与人才之间的合作形式更广泛，这也是战略发展的现实需要。在风险可控的情况下应当积极转变观念，可以开展与外部人才协作式的合作，如独立董事、外部专家委员会、外部管理顾问等人才的引进与合作等。

6.从法律契约到心理契约的转变 人才资源管理者应当在引才时，将人才与企业的关系从法律契约的层面提升到心理契约的高度。在强势的文化指导下，强化哲学和核心价值观在引才环节中的制度体现，不仅在引才环节中传播文化，更重要的是在招聘的双向选择上进行企考试#大&收集业与人才的价值观碰撞，选择认可、接受和适合文化的人才。

7.从专业技能到综合素质的转变 哲学中通才与专才的人才资源决策观为引才提供了直接的指导思想，人才资源管理者应当切实将这一思想落实到招聘制度中，在招聘各个岗位人才的时候不能停留在只注重专业技能上，而应更多地关注应聘者是否具备良好的综合素质与能力，应更多地关注那些通过一定时间的培养能够成为技术、管理、业务骨干的复合型人才，要综合判断应聘者的潜力。"#F8F8F8"

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