

人力资源浅析广义的“人事匹配”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\\_517126.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_517126.htm) 人事匹配是人力资源管理要遵守的基本原理之一，人事匹配原理要求根据人的才能和特长，把人安排到相应的职位上，保证工作岗位的要求与人的实际能力相对应，相一致，做到人尽其才，故也称“能位匹配”。日常人们所说的人事匹配通常是一种狭义的概念，指的是发生在人员入职之前的人与事的匹配，具有一定的前瞻性。其实，人与事匹配是相对的、动态的活动。一个组织的结构会根据外部环境的变化而调整，那么职位的责、权、利也会相应发生变化；各个职位上人的能力和素质也在不断发生变化。因此它们的对应关系是相对和动态的。人事匹配原理不仅仅局限于以上这些方面内容，它还可以引申到人力资源管理的许多活动中去，即人事匹配的广义概念。所谓人事匹配广义概念指的是人事匹配不仅要求人的能力和素质与职位要求的动态匹配，而且要求人的能力与薪酬水平的匹配，人的能力与业绩水平的匹配，人力资源的开发与组织发展的匹配等，它们的匹配也是一种相对、动态的，是人与事的大匹配理念。人事匹配原理的本质是通过合适的人安排到合适的岗位上工作，合理配置资源，并使之效益最大化。为了保证在岗位上的人与岗位要求时刻配套，那么需要薪酬、业绩、人力资源开发等方面工作的支持。

一、人的能力与薪酬的匹配。根据薪酬理论，一个岗位薪酬水平主要取决于该岗位人力资源市场的供求关系，本企业的薪酬策略、此岗位在企业中的薪酬等级几方面，在一个人能力不变的情况

下，如果通过薪酬调查发现，某类人才在人力资源市场上发生供求变化，薪酬水平发生变化，那么我们就必须考虑是否对现任人员进行薪酬调整，以防止人才流失。考试/大同样的，我们也可以通过改变薪酬策略，在人才充足的时候采取市场中点或以下的薪酬水平，在人才紧缺的情况下采取中上等或以上的薪酬水平。我们知道，人的能力是可以通过学习和培训进行开发的，在人才的市场供求和本企业的薪酬策略不变的情况下，如果人的能力发生变化，薪酬也必须进行相应的调整，以使人与薪的匹配。人的能力提高以后，他的岗位胜任力也提高了，可以承担更多的职责，完成更多的任务，承受更多的压力，这时候，人与原岗位的职权利关系就发生了变化，变得不再匹配，为了实现人事的匹配，我们需要加重原岗位的职责，或改变员工的工作岗位，将他安排到更重要的岗位上去，并根据新岗位的职责重要性给予更丰厚的报酬。

二、人的能力与绩效水平的匹配。如上所述，人的能力是一个可变的因素。人的能力与岗位要求匹配以后，需要定期对人的能力发挥的情况进行检测，我们可以通过建立一个能力与绩效的二维模型来进行分析处理。根据这个模型可以分为四种情况：第一，能力不合格，绩效也不合格。这种人我们一般是给予待岗或淘汰。考试/大第二，能力不合格，但绩效合格。这种情况虽然员工的能力达不到职位要求，但是他的绩效能满足岗位的要求，我们可以通过培训提升员工的工作技能，从而符合岗位的要求。第三，能力合格，绩效不合格。这种情况我们要多方面地调查了解绩效欠佳的原因后做出处理，如果是因为外部原因，例如工作条件差、市场情况发生变化、没能提供充足的资源保障、能力与岗位不匹

配等因素的影响，我们可以进行适当的调整，消除这些不利因素，从而达到提升业绩的目的。如果是因为个人内部的原因，例如个人价值观和组织存在差异、个人本身对工作缺乏兴趣、没有进取心等，那么我们只好将之淘汰。第四，能力合格，绩效也合格。这种员工是我们组织的金牌员工，是组织发展的核心力量，要通过组织的各种激励机制鼓励他们同组织一起共同发展，在他们个人能力有提升的时候，岗位责任也相应提升，培植他们成为组织的核心竞争力。

### 三、人力资源开发与组织发展的匹配

人力资源管理的一个重要目标是进行人力资源的开发管理，而人力资源开发的核心是培训，实践证明，对员工进行不同类型的专业培训，是提高其综合素质及工作效率的有效手段，组织要发远发展，要提高经济效益，必须有高素质的人才和高效率的工作来支持和保障。我们知道，一个组织要取得发展，获得成功，取决于组织的战略和组织能力，前者决定走向哪里，后者决定能走多远。组织能力又取决于员工的能力、动机和对员工的管理。因此，要使人力资源开发与组织发展相区配，就要对员工的综合素质、思维和日常管理进行培训。具体来说，当组织出现新的技术、工作方法、管理程序、管理系统要推行时，就有必要对员工进行培训；当组织目标、岗位职责和任务发生变动时，需要进行培训；当员工绩效不能达成，当顾客投诉频繁，当工作出现高错误率或高成本时，需要进行培训。考试/大

通过培训开发使员工的工作能力和工作表现符合组织发展的要求，促进组织目标的实现。总之，人事匹配理念应贯穿于整个人力资源管理的过程之中，除以上分析的几方面外，在人才的吸引与使用、人力资源的整体规划等方面也要注重人

事匹配原理的运用，通过人事匹配达到组织资源的合理调配，最大限度地提升组织竞争力，实现组织的战略目标。  
。"#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](http://www.100test.com)