

全国人力资源总监高等教材练习题(三) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_85_A8_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_54715.htm

练习题：“炒人才”是管理败笔 有一幅漫画，画的是武大郎重开饼店，要张榜招聘员工，要求身高有一米七，文凭至少是本科。类似这样的人才炒作随着市场竞争日趋激烈，人才是企业提高竞争力的核心资源意识的加浓而越来越普遍。某些企业在选聘人才时往往脱离实际，一味强调人才的高学历、高回报和高待遇（尤其是（在）刊登招聘广告时，为吸引更多应聘者，往往夸张地使出此招），就连打字员都要从本科毕业生中挑选的招聘事例并非鲜见。不切实际地引进高层次人才是忽视管理成本的表现。现在企业管理强调人才的作用，但同时也强调人才资源成本是管理成本的重要内容（构成）之一。在发达国家，企业对高层次人才的聘用是十分慎重的。中专文化能用途（去掉）的岗位绝不聘用大学层次的人来任职，大学文化能用途（去掉）的岗位绝不聘用硕士层次的人来工作，在他们看来，程度过高，不见得适用；然而我们有些企业，听说人才重要，就盲目花费重金聘用，却很少考虑人才消费的投入产出比；引进人才后，又常常忽视人才的岗位设置，从而导致人才资源的浪费，而浪费人才就等于浪费企业的效益。一个精明的企业家，应当在企业发展的不同时期、针对不同岗位引进相应层次的人才，构建一个适合本企业发展的人才金字塔：塔顶的人很少，但创造力很经（强），因而待遇也主（高）；塔基的面很宽，人很多，但基本辅助教师做（从事日常性）工作，只要一般的技能即可，没有必要花太高的

代价来聘请高学历的人才。炒作人才的负面作用还在于容易导致人才流失，从而再次增加企业管理成本。一般说来，企业对花费巨资引进的人才一般都寄予较大的预期，但若对人才的炒作超出政党（正常）的社会心理承受能力，用人单位和人才都将面临巨大的心理和舆论压力。经一段时间的工作，如果双方都不能很好地适应，矛盾就会接踵而来。接下来，不是用人单位感到不值，就是人才自身感到吃亏。特别是那些借炒作人才抬高企业身份的单位，各种软硬件并不健全，这就使人才的各种技能、潜能很难真正发挥出来，所谓“英雄无用开之地”，这对真正的人才来说，无疑是一种埋没甚至抹杀。所以，有些人才在工作一段时间后往往会觉得自己受了“委屈”，进而产生厌倦心理，不得不选择再次跳槽。此外，高价爆炒也容易助长人和（的）自傲心理，一时（旦）有单位愿出更高的价格招聘，他也很可能会拂袖而去。炒作人才是人才市场不成熟的表现，是一种短期行为。人和（才）竞争的本质在于“人尽其才，物尽其用”，只有人才效益提高了，企业管理的效益才会相应提高。相关问题：1

- 结合上述资料，分析企业一味追求高学历人才的利和弊？
- 你认为在当今时代，企业应该看重人才的什么（哪些）素质？（说明：相应穿插在POP内容中）（去掉）

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