

摘 要

在實務上，許多組織在進行人員甄選時，直覺式的作法，仍然受到較大的歡迎。然而，直覺式的策略充滿了主觀的臆測與偏差，選人的品質與準確性並不高。爲了避免主觀偏差，研究者發展出結構式甄選策略，認爲採用較系統化且科學性的人員與工作分析，可以改善上項缺點，而對選人的決策品質有所增益。可是在全球化與資訊化的趨勢下，工作變動極爲快速，立基於人與工作契合假設下的結構式甄選策略也將受到挑戰。因此，本文認爲應該另闢蹊徑，從人與文化契合的觀點，採取文化式人員甄選策略，去進行人員的甄選，應可收取較大的效果。這種想法迥異於以往人員甄選的觀點與理念，將可爲未來的人員甄選研究與實務，開啓另一扇創新的大門。

關鍵字：衡鑑技術、直覺式甄選策略、結構式甄選策略、人與工作默契、人與組織文化契合
