# 现代企业人力资源管理心得

来源：网络 作者：落日斜阳 更新时间：2024-08-15

*如果说企业成功的三个主要因素是长远策略、组织结构和企业文化，那么心灵、情感等问题显然属于企业文化范畴。社会文化决定社会成员的心理状态；家庭成员的心理反映其家庭文化教育背景；企业文化便从其对待社会、客户和员工的态度以及其产品服务中得以体现。领...*

如果说企业成功的三个主要因素是长远策略、组织结构和企业文化，那么心灵、情感等问题显然属于企业文化范畴。社会文化决定社会成员的心理状态；家庭成员的心理反映其家庭文化教育背景；企业文化便从其对待社会、客户和员工的态度以及其产品服务中得以体现。领导艺术是情感的产物而不是智力的产物。

用脑容易，用心难

伴随工业革命的发展，对生产力主体--人的要求也不断变化：初期首先是对人的\"手\"的要求最高，依赖手去制造大量的产品，谋取利润，所谓\"人多力量大\"。其次是对人\"脑\"的要求，科技发明、高科技含量产品是企业制胜的法宝，科学技术似杠杆动力中的支点，是\"第一生产力\"；现在则处于科技的高度发展但尚无质的突破之前，企业在相同、相近的技术平台上竞争，对人的\"心\"有更高的要求，如果一个新的科技产品、一个\"点子\"曾经能一时地救活或繁荣一个企业，那么市场经济条件下企业如何去赢得客户和员工的\"心\"更是成败的关键。\"科技\"加\"心灵\"方能使企业具有长久生命力。人心难测，不可替代，但又是兵家必争之地。

越来越多的企业意识到\"心\"的重要性。在宣扬其企业文化的语句中加入了更多对人性亲情的重视（如科技以人为本、优质生活保证等）。在其产品设计和经营理念中也体现得更加明显：相机变\"傻\"；手机具备了\"一指通话\"、\"语音寻址\"等功能，给用户意外方便和惊喜。企业由\"品牌\"战略向\"文化\"战略发展，广告中\"质量第一\"、\"销量第一\"等用语正被诸如\"海尔中国造\"、\"科技以人为本\"等更具文化色彩的用语所替代。汉高公司于1998年将新的企业形象定为\"科技＋心灵\"。

\"科技＋心灵\"听起来很美，二者的平衡更是关键。科技的日新月异，使企业在科研开发（R＆D）上不敢怠慢，投放大量人力物力。\"企业文化\"这一软性指标的工作，经常放于其次，似房屋中的\"名人字画\"，只是显示其\"文化\"而已。所以日常生活中不难发现，经常是重\"脑\"轻\"心\"的现象：比如城市垃圾问题，将垃圾分类再利用科技进步（用脑）的结果，但不同的垃圾桶上标注\"有机\"、\"无机\"的字样使垃圾投放者不知何从便是用\"心\"的不足，或\"八股\"遗风。再如公共标识问题，在有先进技术装备、环境优雅的卫生间的门上仅用汉字或拼音标注\"男、女\"也是狭隘的地域心理的体现。对公共设施，我们通常是用脑去评估它的科技，而用心去体会科技与自己的距离及能给自己带来的方便。我们设计建筑跨世纪的宏伟工程时，在运用现代高科技的同时，更应当考虑到\"百姓方便\"之最。愿更多的工程能象（北京）首都机场新的航客站一样，以\"亲切宜人\"为设计思想，以先进、安全和方便顾客为经营理念。少一些仅仅考虑外表的\"标识性\"建筑或不顾质量（科技）的\"献礼工程\"。

我们在竭力用脑开发设计高科技产品的同时，多多运用我们的\"心灵\"吧。\"产品代表我的心\"！

自目可剜，佛心难得

你怎样对待员工，员工便怎样对待客户。赢得员工的心与赢得客户的心同样重要，也是企业共同面临的问题。在讨论员工对待企业的问题前，首先应考虑企业怎样对待员工的问题。有一则故事讲：苏东坡善辩但不敌经常与其辩论的道僧。某日，苏问：你看我象何？僧答：象佛。僧问：你看我象何？苏答：象牛屎。苏窃喜并转告苏小妹。小妹曰：僧心中有佛，看物均为佛。你心中有何？

回到企业如何对待员工的问题上，可依员工在企业\"心\"中为何而（比较极端的）分类：一种是将员工当作\"手\"、\"干活的工具\"。这种\"作坊\"式的企业对待员工的方法是\"管、卡、压\"，有时甚至置国家法律而不顾，存在对员工实施体罚、污辱人格的现象。属\"原始没落\"的企业文化。

第二是将员工作为\"脑\"、\"高智商工具\"。特征之一是企业的系统和制度非常完善。特征之二是在招聘中的\"精英策略\"，和注重技能培训，希望将员工\"武装到牙齿\"，成为大机器的一部分。系统的各个部件是可替换的，而部件对系统会产生依赖感，缺乏适应性。属于\"温室文化\"。

第三种是将员工作为\"人\"--具有个性情感的人。在招聘、培训中注重技能的同时更加重视\"心灵\"的要求和培育。特征之一是对人的依赖。特征之二是系统政策的多变。姑且称之\"悟空文化\"。

大自然中极端的\"暴晒\"和\"暴雨\"都有可能导致灾难。我们在对待员工时也不能极端，而是平衡--理性制度管理之\"东方红\"与感性原则教育之\"西边雨\"的平衡。企业与员工的关系类似夫妻关系。所有的妻子都希望夫君不断发展，事业成功。但又担心他成功后变心，\"变坏\"，成为\"陈世美\"。国外有句谚语：\"女人用外表吸引男人，用美食拴住丈夫\"。如果企业的名声、工资奖金和培训等是企业的外表，那么企业文化便是妻子手中的一道菜。

企业在对待员工的培训问题上，有时也象我们一些父母教育子女一样，注重\"才\"--知识技能的培训、培养和投资，而忽略对\"德\"--性格品性的教育。因此面临的困惑也极为相似：老板说\"培训越多，跳槽越快\"，抱怨员工对企业没有忠诚感；家长说：\"现在的孩子不知道心痛父母；缺乏同情心……\"。如果我们仅仅担心自己的员工、孩子因知识技能落伍而无法适应市场激烈的竞争，便要有面对高智商低情商\"新类族\"的勇气和心理承受能力。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找