

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码 2723

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发, 最起作用?
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察: 电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普: 文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方, 请尽快与本站联系!

您现在的位置: 经典教程>>正文

查看: [大字 中字 小字] [双击滚屏] 查看权限: 普通文章

HR: 不要成为人员流动的始作俑者

作者: 悬松 来源: 中国人力资源开发网 阅读次数: 54 发表日期: 2007-9-20 13:46:59

随着社会经济的发展, 人们就业思想的转变, 摆在企业面前的问题, 将是如何激励人才和减少人才的流动。作为人力资源管理的从业者, 工作时间, 吃饭时间, 闲谈时间, 甚至在睡觉时都在绞尽脑汁的想, 如何去解决这些摆在人力资源管理面前的问题。如何激励员工提高他们的工作绩效, 如何培育员工的企业归属感和忠诚度等等。为了能够解决这些不大不小的问题, 也不知道难为了多少献身人力资源管理的职业经理人士, 也不知道为此流失了多少业界精英的宝贵时间和专家教授的精力, 结果依然收效甚微。

在此过程中, 我们想尽办法, 从企业的人文文化氛围环境营造、企业的发展战略规划、企业的管理制度完善等方面着手; 然后又从员工的招聘选拔中把关、培训与开发中培育、绩效考核中提升、工资福利中安抚、职业规划中激励和劳动关系中和谐等等; 这些还不够, 很多企业还提倡以人为本、情感留任、目标激励等等。这一切都是为了企业的发展, 员工的绩效忠诚, 结果失败的居多, 成功的占少数。

为什么这么多的办法, 依然起不到相应的作用呢? 难道是我们人力资源管理者的工作思路和方法出了问题? 经过一些企业的调查研究表明, 很多企业员工的流动问题不仅仅是单方面的, 因素很多, 而人力资源管理者策略, 只是头疼医头, 没有对症下药, 从根治起。在人员流失的紧急关头, 匆忙间, 有些人力资源管理者本身由于理论知识的不足, 加上经验的缺乏, 对于突发事件, 不假思索的从“药架子—人力资源的相关方案”上拿下一些治头疼的药, 去治感冒。结果病症虽然得到了暂时的缓解, 一段时间之后, 头疼好了, 倒是开始流起了鼻涕。

如何去根治这个问题呢? 首先, 要从自身做起, 人力资源管理者自身对企业的忠诚度和职业素养没有得到解决, 怎么去解决企业员工的忠诚度呢? 虽然这不是一个主要原因, 但他的流动也从各方面给企业带来的不可估量的损失或者可以说是人员流动的导火线, 在人力资源的工作研究中, 这不能也不得不认真地考虑。一个没有职业理念的工作者不但能够使企业的工作走向泥潭, 也能让企业员工陷入一个从众的氛围之中; 一个没有忠诚度的工作者, 一开始就有可能存在工作上的偏差, 这使得所实施的项目或者方案就会有人为主观因素; 一个没有忠诚度的工作者, 去经营一个需要忠诚的企业问题, 本身就隐藏着失败的因素; 其次, 才是要人力资源管理者去分析企业的环境和员工的情况, 然后去寻找相应的方案去解决员工的归属问题。

无论我们所在的人力资源部门在企业里面到底能够起到什么作用, 但我们什么时间都是员工心中的权威象征, 自身的不稳定和素养, 在很多程度上会给企业人员的流动带来意想不到的影响; 人力资源管理从业者, 请不要让自己站在流动的角度上去阻止流动, 不要让自己成为企业人员流动的始作俑者, 因为我们的一言一行都是员工关注的焦点。

[录入: 中国人力资源开发网 责编: 悬松]

上一篇: 《劳动合同法》背景下企业面临的主要挑战

下一篇: 从中国传统文化到企业文化

【公共评论】 [目前共有 0 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| [友情链接](#) | [版权声明](#) | [超级搜索](#) | [网站帮助](#)

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：hrm2008@yeah.net