

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码  7842

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

## “疑人”和“用人”的辩证哲学

作者：朱光兵 来源：博客 阅读次数：67 发表日期：2007-9-20 15:04:20

常言道：“疑人不用，用人不疑。”而今在企业管理中却流行一个新观点：“疑人也用，用人也疑。”这个问题的焦点是“疑”和“用”。“用”是目的，“疑”的手段。如果只是用而不疑，那企业迟早必乱；如果只疑而不用，那企业的人才必定越来越少。疑和用本来就是矛盾的统一，诸葛亮用魏延难道不疑？既然疑为什么还要用他？“取其勇也”！

其实企业的用人，也是一种“风险投资”。选聘人总不太可能一潭水望到底，况且人也在发展变化着，只能说基本条件符合，至于今后是否出色，还有待于实践的检验。虽有“他究竟能否干好”的疑虑，也还要用着看看，这便是“疑人也用”。疑人也用，是广开招纳人才大门之举，只要是优秀人才，皆可以用。三国演义中甘宁曾在黄祖处任职，黄祖以“宁可劫江贼”而不重用，后甘宁投奔东吴，破黄祖而立大功；田丰为袁绍手下的谋士，由于袁绍听信谣言疑而不用，还杀了他，最后招致大败。疑人是主观的东西，人才却是客观存在的。如果稍有怀疑就不用，那世间还有什么人才可用？

而“用人不疑”，说的是企业管理中必需的监督机制。企业管理中，既要有激励机制，又要有监督制约的机制，这是企业管理不可或缺的“两个轮子”。没有监督机制的管理，名为“放手”，实为“放羊”。想当初英国的巴林银行对驻新加坡的里森“用人不疑”，结果三年中他一直做假帐隐瞒亏损，最后造成8亿多英镑的损失，迫使有200多年历史的老牌巴林银行破产。“用人也疑”的监督制约机制，体现着企业的运行机制的完善。对任何人来说，没有监督制约机制，就等于没有有效的管理，“用人不疑”也就建立在盲目无序的基础之上，最后难免会出现这样那样的问题，甚至是灭顶之灾。

“用人不疑”也往往会被解释为放手不管，任其去干，而“用人也疑”则是放中有管，在放和管中寻求最佳的适应度，使企业管理中激励机制与监督机制之两个轮子和谐运转，并行不悖。

[录入：博客 责编：朱光兵]

上一篇：把握心理动态，有效管理80后

下一篇：如何应对“金九银十”跳槽热？

【公共评论】 [目前共有 0 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

第0页，共0页，共0条评论

【相关新闻】

【相关文章】

【相关软件】

