

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

相关链接

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



从奥运会开幕式看战略性人力资源管理

李江茗（中国人民大学劳动人事学院）

8月8日的奥运会开幕式就像一场视听盛宴，带给了每个人惊喜和震撼。从企业管理的角度看，这包含有创作、技术、演出等多职能的团体俨然是一个项目团队，在“项目主管”张艺谋的宏观调控和运筹帷幄之下，对两万个“员工”进行了合理的人力资源调配、使用与激发，达成了项目目标。在开幕式的准备过程中，关注战略、团队和文化的战略人力资源管理模式已然初见端倪，不妨作为我们企业进行人力资源管理的参考。

战略，是企业发展的远景与目标，是企业要做什么、怎么做的一套理论与方法。开幕式团队的总体战略是十分清晰的：要办出一台最能展示中国文化特色的盛宴。在这样的战略的引导下，“击缶”表演、“文字”表演及太极表演出炉了，这些表演团队都拥有千人以上的成员、大场面的造型及整齐划一的动作，是最难以把控的团队作业。人力资源管理要做的工作就是，将企业的战略，有规划地落实到每一个团队，再细细分解至不同时间段的每一个岗位、每一个员工身上去。这种战略信息的分享，使得每个员工能够居高临下，看清公司的目标和团队的目标，从长远的眼光明确自己该做什么、怎么做，之后做任何事情都会向着这个目标努力。如“文字”表演，若张艺谋没有定下要以展现“和”的精神为核心，其他的图形变化和动作设计就没有了方向、没有了灵魂。若表演“字模”的演员不知道“字模”要呈现什么样的整体效果，不清楚自己在“和”字的变幻中扮演什么角色，他们只会糊里糊涂，盲目、机械地做动作，而失去了个人努力的目标和团队内部的协调。可见，战略能够起到高屋建瓴的作用，不仅仅在于战略的制定，更在于战略的分享与协同的执行。

战略的实施则需要付出艰苦的努力，这离不开对员工的大量培训，而开展团队内部的非正式培训无疑是最有效率的方法。如开幕式中对“击缶”的2008个小伙子进行的培训，就采用了阶梯式的培训方法——先选出30个肢体表现力较好的骨干，手把手地教他们动作；学好后让他们去教另外400人；400人练好了再传授剩下的人。这便形成了以团队为单位的学习型组织，在“传帮带”中既减少了大团队训练的磨合消耗，提高了学习的效率，还促进了成员的参与，建立起沟通渠道，让每个成员都有向上建言献策的机会。演员就是一线员工，能够在第一时间感触和发现操作上的不足，能够通过亲身体验，对动作设计与道具改良提出可行性建议——正如“字模”演员提出将“字模”加高1.5米的建议，被采纳后取得了很好的效果。可见，在团队学习的氛围下，每个人都能够成为提升团队绩效的智慧源泉。

开幕式准备工作的顺利进行是以严苛的纪律制度为保障，但若缺乏激

励，一万多个演员也难以在长时间的大强度封闭训练中坚持下来。这种激励并不表现在物质上，而更多地体现在内在的精神上。文化，便是这最高层次的精神激励。开幕式全体参与者都忠实履行着一句承诺：“祖国高于一切”。我们看到，这种爱国主义情怀，已经悄无声息地转化为他们工作的动力。创作人员会经历一次次挫败、焦虑与绝望，演员会经历一番番枯燥、委屈与伤痛，但只要有这样一种精神，就没有战胜不了的困难。从企业的角度看，文化不但使员工的思想高度凝聚，万众一心地努力奋进，更使员工对企业产生强烈的归属感与认同感，这是任何其他激励所取代不了的。不同企业的制度可以雷同，战略可以相似，不同之处就在于企业的文化。这就好比此次开幕式向世界展示的中国传统文化，就是绝对不同于其他国家的独特的精神所在。“四大发明”、“诸子百家”、“丝绸之路”，立刻就能让国内外的每个中国人心中，同时点燃共同的情感，产生强烈的自豪。这就是文化的力量。文化并不虚诞，强有力的企业文化在员工身上留下的，是他们走到哪里也抹不掉、并能为之自豪的印记。

可以这么说，对于企业业务目标的达成而言，战略的分享是前提，团队学习与全员参与是手段，企业文化建设则是恒久的内在激励与保障。开幕式的可圈可点之处不只这些，企业的管理人员多加留心，或许能发现更多的管理启示。

最新文章：

- [中式民主：一种政治文明模式](#) 曾飞
- [领导决策与信息不对称](#) 张问刚
- [要竞争还是要规模？](#) 杜彪教授
- [外园内方：中国企业管理的特点](#) 杜彪教授
- [管理软件的未来](#) 张西振
- [浅谈PDCA思想应用的重要意义](#) 李守兵
- [加强农村人力资源开发的有效举措](#) 陈柳钦
- [从奥运会开幕式看战略性人力资源管理](#) 李江茗
- [渴望进入欧路莎](#) 韩成杰
- [难切的“阑尾”](#) 王甲佳
- [更多文章...](#)