



热门文章

用多元线性

国外汇储备

何加强会计

国衍生金融

间借贷利率

章

章

品市场竞争

业银行走混

国存款保险

国创业板市

华夏并购案

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...



WOMEN SHOW 1st MONTH

insights... investment biography discover

[2006年6月]坚持以人为本创新人事管理的几点思考

【字体: 大 中 小】

作者: [曾 峥] 来源: [本站] 浏览:

管理是人类社会最基本的活动之一,人事管理伴随着社会的发展而发展。人事管理具有鲜明性。知识经济时代的到来,给人事管理提出了新的要求。事业单位人事管理改革,不仅要适应本身改革的要求,还要完成从传统的人事管理向以人为本为核心的转变和创新。人是一种资源,人事管理承担着为一个单位不同发展阶段提供合乎质量和数量的劳动力的任务,从而体现管理的重要性。那么,从以工作为中心的管理模式转变到以人为中心的管理模式,应该怎样管理呢?正如我们认识到的那样,人事管理需要改变。改变人事管理意味着严峻的挑战,需创新的能力。

一、要牢固树立“以人为本”的思想,从管理向服务转变

以人为本,就是以人为中心。在新的经济时期,管理水平和技术日益成为决定事业单位生存重要资源。人作为管理技能和技术的载体,作为事业单位知识资源的驾驭者,人的主动性、创造性调动和发挥的程度如何,直接决定着事业单位在市场竞争中的竞争能力,最终决定着事业单位的生存和发展。因此事业单位要树立“以人为本”的管理思想,高度重视人力资源及其开发,对发展战略的制定及其发展过程的监督,都应由人事管理部门参与。在单位发展过程中,始终能力的培养和积极性的发挥放在头等重要的位置,关心人、尊重人、满足人的合理需求,以积极性。在思想上要树立这样的意识:即人事管理不仅仅是单位行政管理的一个职能,是为单位和员工在人力资源管理方面提供服务。“以人为中心”是人力资源管理的主导思想,理念着重探求“人”与“工作”的相互适应,把人的发展和单位的发展有机联系在一起。

二、要有针对性地加强培训工作,重视管理人员开发

人的素质与能力不是自然形成的,而应有计划地进行开发。人力资源开发的主要手段是教育。从某种意义上说,员工培训是人力资本增值的重要途径,是单位组织效益提高的重要过程。部门要把对员工的教育培训工作作为一件大事来抓,对培训工作加强管理。第一,对培训要计划和系统的安排。人事管理部门首先要进行培训需求调研,并结合单位工作的特点,按照“缺什么,保持适当超前性”的原则确定培训内容,并对培训方法、教师、参加人员、经费和一个系统的规划和安排。第二,建立培训激励机制。教育培训工作应与员工的考核、提升、奖励等紧密结合起来,以提高员工参加培训的积极性。第三,要重视管理人员开发工作,目前的培训比较多,补充知识性的培训比较多,而专门针对中、高层管理人员的培训,因为要求性强,开展的比较少。其实这是关系到单位能否可持续发展的关键问题,大部分中高层管理缺乏专业知识和技能,他们的困惑往往在于由于职位的变动和管理知识与经验的不足,感到无手地驾驭工作。这就需要人事管理部门有针对性地为他们量身定做开发项目,如采取实习、等在职培训方法以及参加脱产研修班等方式提高他们的管理技能。在实施这项工作时,对部门本身也提出了更高的要求。第四,要对培训项目加强评估和总结,并不断修正和优化培训评估的首要工作是确定评估标准。科学合理评估有四个标准:一是学员的反映,这包括学员的印象,对培训价值的认可,以及培训是否有助于他们的工作。一般做法是在培训结束后给调查问卷。二是学习标准,包括评估学员对课程的吸收程度。三是行为标准,即培训后学员的变化。最后一个标准是结果,指的是培训后单位绩效的变化,包括员工满意度增高、工作等结果。通过对培训进行评估有利于总结经验,及时修正培训项目,改进教育培训工作,提高培训实效。

三、要建立有效的激励机制,激发工作积极性

传统人事管理所采取的激励方式,基本上以物质激励为主,激励手段单一,远远不能适应单需要,马斯洛的需求层次论告诉我们,人有生理、安全、社交、自尊和自我实现五个层次的需求,根据其不同的需求,采取不同的激励方式,使合理的需求都能得到相应的满足。人事管理重要任务就是要建立一个有效的多维交叉的员工激励机制,激发和调动员工的工作积极性。建立有效的人员配置机制。根据单位目标和工作任务,按照“量才使用,用人所长”的原则进行合理配置和组合,可以说用好人才比选择人才更为关键。同时要有计划地进行工作轮换富挑战性的工作,从而激发他们的工作热情,并在完成一项工作后得到自我满足感。其次,理的薪酬机制。第三,要形成高效准确的考核机制,引入现代工作绩效评价方法,对管理技术人员和领导人员的德、能、勤、绩全面进行考核,并重点考核工作实绩,通过考核和评、调整岗位提供依据。第四,要用单位和员工个人职业生涯激励员工。单位要制定长远发展战略,让员工看到他将来的舞台到底会有多大,单位内部管理方面还应创造出相对公平和公正的环境,它决定了员工愿不愿意为单位出实力、干实事。对于年轻员工来讲,发展空间是他们非常看重的一个激励要素,要尽可能地指出他们的发展空间,为他们创造发展空间。第五,要建立有效的精神激励机制。管理者应从满足人的精神需要出发,尊重、理解和关心员工,以激发员工的上进心和积极性。

四、要引入人力资源规划,倡导职业生涯设计

在制定单位的人力资源规划过程中,可以运用人员配置图指导人力资源规划工作,其理想效果是,单位内无论哪一个位置都能找到合适的继任者,这个潜在继任者要么已经满足了这个岗位的需求,要么正在为满足这个岗位的需求而接受培训。当然,这只是一种理想状态,由于种种客观条件的限制还无法完全达到。但人事管理工作必须向这个方向努力,从人力资源的角度保证单位高效、连续地运转。人事管理工作要做的另一项很重要的工作就是了解每一个员工,他们有哪方面的职业兴趣,究竟是向单位的哪一个方向发展,并不是所有的人都想当高层管理者。人事管理部门应积极组织一些活动,使员工意识到对自己的职业生涯加以规划以及改善自己的职业决策的必要性。在这些活动中,员工可以学习职业生涯规划的基本知识,并有机会在人事部门专业人员的帮助下分析自身的情况,形成较为现实的职业目标。人事管理部门还可以利用类似职业咨询会议的形式,使员工和管理者根据自己的职业目标来评价职业进展情况,同时确认还需要在哪些方面进行提升和完善。

五、要创新组织文化,营造良好的组织文化氛围

事业单位正处于改革时期,不稳定因素非常多,事业单位员工的受教育程度比较高,这些因素决定了事业单位要更加注重企业文化的建设工作。一是对改革措施多做解释,告诉员工,如果不变化,单位

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...



WOMEN SHOW 1st MONTH

insights... investment biography discover

就无法生存，总体上，对大多数人来讲，改革将越改越好。从推动员工变革，到让员工理解变革并支持变革；二是打通信息传播通道，让单位高层的声音直接传送到职工。例如，可以采用局域网将最高层的重要通知直接发给每一个人，这样就可以避免传递延迟或失真，同时避免了改革中最常见的谣言四起、人心惶惶的局面。三是增加人事管理工作的透明度，能公开的尽量公开，反而会取得比较好的效果。四是在全面改革中，一些单位原来仍适用的核心理念要坚持，改革不是推倒重来，总有一个延续。每个单位因其特殊的环境和内在因素影响，往往有一种文化“底蕴”，这种底蕴要进行一分为二的分析和扬弃。

创新是知识经济的灵魂，为了迎接知识经济的挑战，人事管理更是不能例外，世界经济发展的历史和国外管理理论的研究表明，当代经济发展取决于竞争优势，决定竞争优势的主导因素是人才和科技的管理优势，而决定人才、科技管理优势的是创新，所以，创新已成为现代人事管理的时代趋势。

(作者单位：十堰市城区公路段)

【 评论 】 【 推荐 】

评一评

正在读取...



笔名:



评论:

发表评论

重写评论

[评论将在5分钟内被审核，请耐心等待]

【注】 发表评论必需遵守以下条例：

- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款

Copyright ©2007-2008 时代金融

XML RSS 2.0



EliteArticle System Version 3.00 Beta2

当前风格：经典风格

云南省昆明市正义路69号金融大厦