

经典案例分析:人性化管理，易滋生员工惰性？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/108/2021_2022__E7_BB_8F_E5_85_B8_E6_A1_88_E4_c70_108243.htm 中山××物流有限公司

（以下简称中物）是一家从事公路、铁路及航空等物流、货运的公司。中物在管理上一直提倡人性化管理：要求个人高度自觉，在宽松的环境里积极工作。因此无论是领导还是员工，犯了错误，都不开罚单。可现在公司的一些现象让人力资源部吴经理对人性化管理产生了怀疑。首先，公司为了实现物流管理的信息化和网络化，购置了大批电脑，这本是好事，可在上班时间浏览与工作无关网页，打游戏等现象却屡禁不止。其次，每次发工资时大家都很积极，可做起事情来就拖拖拉拉。财务工资表没有做好，便会有人问：什么时候发工资？而开会、写总结、执行事务时，却总有人三请四催还不能按时到场或完成任务。公司的一些通知、文件下发后，便不知结果如何，事后追问起来，有些人一脸茫然。有位客户来公司洽谈业务，走的时候说：你们公司气氛很活跃。因为上班时间里总有人嘻嘻哈哈，大呼小叫，把一些私人的事情带到工作当中……难道人性化管理易滋生员工的惰性？究竟该如何实行人性化管理？吴经理在这样的难题面前显得困惑而无助。

【案例分析】人性化管理 人情化管理 主持人：作为企业HR，您觉得中物公司的此类问题是实行人性化管理而带来的吗？为什么？周其远：首先有必要分清人性化管理与人情管理，人性化管理是以严格的公司制度作为管理依据，是科学而具有原则性的；人情管理则没有制度作为管理依据，单凭管理者个人好恶，没有科学依据，非常主观。

而作为管理的对象员工，是有惰性的，必须有相应约束及压力才能产生动力，所以用制度还是用主观意志来管理，最终产生的结果就会不一样。中物公司存在的这种情况，更多的说明它的管理者没有真正理解什么是人性化管理，误把人情管理当作人性化管理。我们公司以前也出现过中物的这种情况，问题解决的关键在于：制定完善的管理制度，并严格地维护、执行下去。伍传林：“人性化”，是在完善管理制度前提下的“人性化”，是建立在“社会人”的假设之上的，人性化管理强调的是在管理中体现“人文关怀味”，让管理不再“冷冰冰”，而是充满父母的关怀、妻子的体贴。而中物公司的人性化管理明显缺乏完善的管理制度基础，中物将“放任”、“听之任之”看成为“人性化管理”，是个认识误区。人性化管理就是要重视企业内外最重要的资源人，以人为本位的企业管。在日常的管理中关注、关怀我们的员工，让其体会家的温馨和关怀，培养员工主人翁责任感，并让这种热情转化到工作中去。如：为公司每月过生日的员工派送生日礼物、开PARTY。制度缺失，滋生惰性 主持人：在什么条件下员工容易产生惰性？可以通过哪些方法来有效管理员工的惰性？伍传林：分工不明职责不清的“大锅饭”，是员工惰性滋生的最佳“土壤”。与其说是管理员工的惰性，不如说如何来保持和激发员工的工作热情，以下几点是HR进行员工管理的工作的重要方面：1．建立、健全规章制度（法制）保持员工热情的基石 2．建立与不断改进激励机制（调节的杠杆） 3．培育良好的企业文化（德制）

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com