

HR拒绝五大“害群之马” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/268/2021_2022_HR_E6_8B_92_E7_BB_9D_E4_BA_c67_268584.htm 人力资源部是个非常重要的部门，他是企业“招兵买马”的关口，也是企业稳定军心、激发潜能的“要塞”。因此其主要负责人HR经理（人力资源经理），就显得十分关键。近来，在与朋友沟通过程中发现，企业中“缺德”的HR经理还真不少，而且表现形式多种多样。当然，其本质是一样的，而且表现形式也有不少是雷同的。这里简单总结一下，以便大家相互交流。首先，HR经理稳定性不高，经常跳槽。我想，无论处于什么状况，企业人力资源稳定都是非常重要的，因此，无论出于何种原因，如果一个HR经理带头表现出“游击战”的职业心态，那么这个HR经理的职业素养就一定是有问题的，企业应该认真思考这个问题，不能让“游击战”的职业心态在公司蔓延开来，否则企业就会遭受难以估量的损失，甚至“灭顶之灾”。其次，HR经理肆意造谣，破坏团结。据说，某公司新聘一HR经理，结果没到一个月，这个HR经理就出于私人目的开始散布同事谣言，起先还有人信以为真，但是，没有不透风的墙，谣言最终慢慢败露，但是公司已经有人为此人心惶惶，甚至出现“劣币驱逐良币”的人才外流现象，公司也因此蒙受了潜在的损失。这种情况的确值得深思和反省，并努力避免。第三，HR经理培养“心腹”，铲除“异己”。这个比较常见，有一些新的HR经理为了“扫除”前进路上的障碍，不从自己的实际能力和领导魅力入手，反而耍一些见不得人的伎俩，培养自己的党羽或“心腹”，并且有预谋的中伤

自己的部下（公司的老员工），恨不得马上将其扫地出门，留下的全都是唯令是从的“自己人”。有时，这种现象不仅出现在部门内部，其对待其他部门员工也是如此，天天在寻觅机会“大开杀戒”，以获得更多的“自己人”。第四，HR经理乱“踢皮球”。HR经理在新员工心中一般具有很高的威信，因为面试时，新员工从HR经理那里获得了大量“第一手信息”，并因此形成了对公司和品牌的初步认识。但是，入司之后，新员工才发现HR经理是个“球场高手”，一件小事你推我，我推你，推给下属不成，又推给上司，“球技”委实高超，让新员工哭笑不得。但更多的是，新员工因此会降低对公司和品牌的好感，甚至产生“动摇”，期盼着早日溜之大吉，危害极大。第五，HR经理大做表面工作，以获取领导的好感，却不懂得如何真正做好人力资源工作。笔者认为，人力资源管理工作的重点不外乎两点：一、招聘、储备、培养企业所需人才，满足企业发展过程中的人才需求；二、让员工快乐的工作，最大限度的发挥员工的潜能，让员工创造的价值最大化。但是，有些HR经理却把重心来了个“乾坤大挪移”，整天的工作重心就是包裹着美丽外衣的谎言不是“张家长”，就是“李家短”，看似十分辛苦，为企业着想，替企业清除“坏人”，实则是装腔作势，一派胡言，抛弃职业道德，糊弄老板，腐蚀企业，也浪费了自己的生命。总而言之，上述五条对企业伤害都很大，因此，出现上述问题的HR经理应该早日辞退，以减少公司的损失。当然，我只是总结了一部分，实际工作中肯定还有其他的弊病或“缺德”行为，但是限于个人思考范围，在此就不列举了。最后，笔者想重申，人力资源部是企业“招兵买马”的关口，也是企

业稳定军心的“要塞”，我们不能奢望一个小偷来做好“保安队长”。这样的HR经理是不是该辞职呢？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