

人力资源经验分享：究竟谁在制造混乱 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/292/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c67\\_292809.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/292/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_292809.htm) [问题]: 不知道你所在的管理团队里,有没有出现以下的现象:1、绩效不佳?2、人事动荡?3、正遭受外界的冷嘲热讽等等... 如果有,请立即询问自己: 是不是真的懂管理?是不是真的明白什么状况下管理效益将最大化?有没有算过明细帐? 那么,究竟是什么原因导致管理绩效不佳,又是谁在制造人事混乱呢??其实,究其原因,有如下二个基本点: 一、小市民的管理心态将导致管理的全盘混乱和效益萎靡不振。有很大一部分个体老板(有时公司高层管理人员也有此心态),既想所在公司(或部门)产生高绩效,又不愿在产生高绩效时支付相应的高工资,因此,就有了在发工资时盘算如何调低工资的想法,他们有时很天真地认为,我的团队现在业绩不错,已走上正轨了,无需再支付这么高或这么多的工资,甚至感觉管理人员都已多余,于是,便出现了降工资辞退关键管理人员的现象,结果这一行为直接导致下属心理反弹,出现人事严重动荡和效益萎靡,最终也就在不知不觉中走上了黄泉路。在这里,我们不禁要问,在你不愿支付高工资时,你所在的团队是不是比以前更加稳定更有激情了,而你每月的收益是不是更高了,如果是,为什么还不愿意支付相应绩效的高工资呢?在此,笔者坚定地认为: 员工因为有了活路,才会有更好的思路;有了更好的思路,才会有更佳的绩效,不要只片面看到支付出去的工资,更要看到带来的收益。博主坚信,只要公司在能力范围内支付"相对高工资",公司一定会因为愿意支付高工资留住更

多的人才，更多的人才将会为公司带来更好的收益。二、高层管理人员（直接管理人员或人力资源管理人员）无视外地竞争游戏规则的变化导致公司人事动荡和绩效下降。当外在的人力竞争游戏即将或已在发生变化时，我们的管理人员是否能及时采取相应的策略加以防范或突围，这是维持绩效的重点。在我们的管理工作中，如果外在的游戏规则已发生了变化，而管理人员还意识不到或视而不见，那么，出事是迟早的事。在此，博主建议能防患于未然当然是最好，但真的出现人事动荡或流失，必须要沉着冷静，同时不能采用巴结方式请客等，应迅速发动可以发动的一切人员进行及时人力补充，同时加强人事沟通和联系，但制度绝不能因此发生根本性改变。综合以上所述，笔者认为，不管在任何情况下，管理人员必须坚持以下准则：1、既定的制度，不能朝令夕改，更不要害怕支付高工资，因为高工资将带来高回报；2、随时关注外在竞争形势变化，及时作出反应，提升人力监管能力，保证绩效的高质量高水平完成；3、不要认为发生的事情与自己无关，说不定自己正在或即将面临此种遭遇，这就需要不断地自我检讨和反省。4、别人的冷嘲热讽具有二面性，一方面是能力不足管理失职造成的不可原谅的后果，这需要及时检讨并引以为戒；另一方面是别人的冷嘲热讽可能是不了解实际情况下的反应，这不一定是坏事，不必太多介意。（第二方面指的是在市场中竞争时领先者因认知不对称对挑战者的正常反应，这是挑战者成功的潜在机会）。最后，笔者要提醒的是----在管理中出现的混乱很多时候是因管理人员自身管理不善造成的！而麻烦制造者也恰恰是管理人员自己而不是别人。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](http://www.100test.com)