

人力资源管理:不要让下属欠你人情 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/473/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_473778.htm 在我的职业生涯中，碰到过好多因为“人情”而为难的事情。上司对我很好，从个人生活上给予很多特殊的照顾，令我对他有着一种特殊的感情。后来在一次抉择中，我极其痛苦。因为不管出于对公司的利益也好，或者对于我个人的发展也好，我都必须离开，但是，面对着他的挽留的眼神，我头脑里一遍又一遍的播放着他以往对我的种种照顾。应该说，对于企业管理，我头脑里一直是西方的那种对事不对人的思想的，并且，我也认为，对事不对人才是真正的职业化。中国企业内部管理的完善，必须走职业化的道路。但是，后来曾经一段时间，我在看曾仕强的“中国式管理”，他认为，在东方，几千年来的儒家文化已经深入人心，对人不对事是中国人处理各种问题的一个重要依据。在他的很多著作中，他反复强调着这就是中国的智慧，他也有很多很多的例子证明着这是建造和谐组织的不二法门，这种理念差点让我迷茫了。迷茫仅仅是一段的时间而已。以前的一个朋友跟我说，在中国，“人事”永远是非常重要的东西。也许所处的环境不一样，我对“人事”二字一直不感冒。西方不讲“人事部”，而是讲“人力资源部”，说白了，也就是把“人力”当作是一种资源。这种理念在曾仕强来说是不能忍受的，对于很多中国人来说，把“人”当作和“物”一样是资源，或许是对“人”的侮辱。但是，我发现，在所谓的“人事”中，有时候，“人”却是连“物”都不如。多重标准是“人事”最明显的特征，比如，

在“人事”中，某件事是甲做的，就没有人有意见，是对的，但这件事是乙做的，却受到群起而攻，大错特错。“人事”的运用说到底就是权谋。我曾经很天真的认为，“把公司当作家”是一种很理想的组织状态。曾经有一个同行，跟我们一起出差，打电话回公司，都是说家里这个家里那个的，好像让人感觉到很温馨。她对待她的属下，也真的象家人那样子亲热。可是后来她在对待她一个离职的属下，却令我极其心寒。这个属下因为个人发展，离开了她的公司，而她却在任何只要她觉得合适的场合，就不断的踩她，跟以前那软绵绵的家里这个家里那个相差万里。“家”对于她来说，只不过是一种权谋而已，一种要求属下忠心耿耿的付出而已。因为她认为，我给了你人情，你却无情无义了。曾经有一个同事在其他人面前说，在我心目中，她连一本发票都不如。听到这句话，我非常愕然。缘由是因为她上门办理手续，不幸被抢，发票手机钱包通通没了。我知道后，首先问她有没有受伤，在确认她没有受伤后，我就忙于去处理关于发票丢失的事情了。对我而言，人没有受伤就是万幸，接下来就得马上处理发票的事情了。但是，可能对于她来说，关心的话也是体现一种人文管理。我不否认。但是从“对事不对人”的角度出发，我是认为，关心的话于事无补的。听说后来另外一位领导甚至还私下买了一部手机送她，我自愧不如，但是，我真的担心这位员工是否会因此对那位领导背上感情包裹，如果是我，拿了她送的手机，万一她要求我做出一些我不乐意或者不愿意的事情，我是否能够拒绝？在拒绝的时候是否能够想：“唉，人家可是在我最困难的时候送我手机呢。”感情包裹在企业管理中是最头痛的一个环节，它严重影

响企业的有效秩序，却又如一只无形的手在掌控着相关人员。几年前，一位同事告诉我，某某同事生活碰到了困难，可能连电费都没交了。我立即找财务商量，让财务通知大家（不是通知那个同事），大家可以写借条直接到财务借2000元以下的生活周转金。在一个旺季，我发现前台的几位同事接电话都接到嗓子哑了，于是我通知办公室，到楼下的药店买一些润喉糖上来放在前台给大家吃。换成别人，可能会直接找那个生活困难的同事，自己私下借钱给她，或者自己跑到药店，买些润喉糖给前台的同事，然后再说几句感谢的话。因为这样子，他们就会很感激。但是我觉得，这种就是员工的感情包裹了。让员工去感激组织，而不要去感激领导，这样子，员工才没有感情包裹，企业才能够更加有效的运作。其实，所谓的“人事”和“权谋”说到底就是要别人欠自己的人情，然后在自己需要的时候要回来。这种交换就让组织在运作上失去了执行力。作为员工，如果你欠这个领导人情又欠那个领导人情，那么，要么你不要发展，隐藏起自己，永远唯领导马首是瞻，不能冲撞领导，不能反对领导，否则你就背上了“无情无义”的恶名。而万一，对你很好的二个领导有矛盾，你听从一个就马上得罪另外一个，那么，这种左右为难就会让你失去了方向。我们是有着几千年的文化背景，但是不代表我们的一切都是精华没有糟粕。当权谋被某些所谓的专家再次炒作起来的时候，我们要认清楚是非。目前，中国的高校的企业管理课程，绝大多数还是西方的管理思想，而这些高校也的确培养出很多管理精英。很多外资企业，运用西方的管理思想，在中国也执行得很好，所以，不要什么都拿文化背景来说事。职业化依然是推动行业发展的

重要手段。所以，对于领导来说，你可以付出“人情”，但即使你不要求回报，员工也可能会背上感情包裹。所以，与其付出“人情”，不如打造职业化的环境，为员工提供一个发展的舞台，一个锻炼的舞台，我相信他一定比那些倍受领导“人情”关怀的同事更能够放开手脚去发挥，更能够充分的发挥自己的才能，坚定自己的意见，发展自己的事业。这样，我们的这个企业才能够真正的发展。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