

爱情婚姻人力资源管理人力资源管理考试 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/511/2021_2022__E7_88_B1_E6_83_85_C2_B7_E5_A9_c37_511174.htm 前些时候，中国人民大学法学院研究生会举办了一次“新婚恋时代聆听你的故事，和王海、郭晓东共话情感世界”的活动，我有幸来到了现场，目睹了郭晓东的风采，并亲耳聆听了王海_这位被称为“中国婚姻第一写手”的女性作家对爱情和婚姻的经典评论和解答，感触颇多。爱情和婚姻是一个永恒的话题，活动结束后我认真回忆并总结了王女士在讲座中的经典语录，并加之平时对自己以及身边的亲人朋友经历的思考，发现其与人力资源管理有很多相通之处。没有最优只有最适合人的一生是很短暂的，你不可能用一辈子的时间去寻找你最爱的人，你不知道他在世界的哪一端，也不知道什么时候能遇见他，也许一辈子都无法遇见。所以你往往只是选择一个合适的人结婚生子，过上了平静的生活，而婚后你可能突然遇到了那个你一直在寻找却有一直没有找到的人，这时的你已经有了家庭，要背负起责任，你只好选择放弃，因为你们没有在合适的时间遇见。此外，两个人在一起要讲求匹配，在生活中我们常常遇到这样的情况，觉得很多婚姻中的对方看起来很不配，或者外貌、或者年龄、或者学历，实际上别人生活得非常幸福，因为我们只是从表面来判断，而真正的匹配是在乎内在因素的。对于很多高学历的女孩来说，找自己的另一半似乎是个很让人苦恼的问题，究其原因，不外乎眼光太高，想要找一个各方面都很优秀的人，要知道最优秀的并不一定是最适合你的，所以放平心态方能找到解决问题的办法。在

人力资源管理中也是如此，没有最优解只有最适合的解，最适合的也就是最好的。在组织行为学中有“有限理性”这么一个概念，个人只能在有限理性的范围内活动，即你不是选择那个最优化的方案，而是选择了一个符合要求的方案。在实际中，我们没有精力和时间或许也没有足够的能力去寻找最优解决方案，并且也似乎没有必要找到那个最优解，只要能找到最适合的能解决问题的方案就足够了。此外，最优秀的不一定最适合，在招聘中往往不是最优秀的而是最适合的应聘者能拿到OFFER，原因就在于企业需要的是与它的文化相匹配的员工。在一个能力十分突出但与企业文化不相符和一个能力一般却高度符合企业文化的应聘者中，企业一定是选择后者，因为能力可以培养而内在的价值观却是难以改变的。在企业的既定员工中，也有四类人：能力强并且符合企业文化的员工、能力一般但符合企业文化的员工、能力强但不符合企业文化的员工、能力一般又不符合企业文化的员工。毋庸置疑，第一类员工是受到企业重用并获得晋升的，第二类员工是企业需要通过培训等方式提升其能力的，第三类员工是企业需要花很大成本改变其价值观的，如若无法转变则只能请其另谋生路，第四类员工是一定会被企业解雇的。

基础是感情而非物质。在电视剧《新结婚时代》中简佳说过这样一句发人深省的话：“以前觉得一个男人爱不爱你是看他肯不肯为你花钱，现在觉得一个男人爱不爱你是看他肯不肯跟你结婚！”在恋爱中，鲜花烛光确实很浪漫，但婚姻生活中还是柴米油盐更加实际。婚姻需要彼此的承诺，需要对彼此负责，而不是保持关系却没有实质的形式。在婚姻中，双方应该在感情基础上执子之手、与子偕老，对彼此认可、

对彼此承诺、对彼此负责，而不应该是把物质作为基础，一旦这个物质基础倒塌或是有了更加坚实的物质基础，婚姻是不是就会破裂了呢？在人力资源管理中也有同样的道理，只会用奖金等当期物质形式激励员工的企业无疑是失败的，因为在这种情况下，员工每多做一件事或是每用心做一件事是为了得到奖金作为回报，一旦企业给不起奖金了或是有能给更高待遇的企业挖人，那么员工就很有可能离开企业。所以，企业要想法设法增强员工的认可与承诺，从招聘开始就要选拔与企业文化高度符合的人，进入企业之后要通过各种方式如培训来强化他们对组织的认同感，并且给予股权承诺，将员工的切身利益纳入企业的利益当中，实现员工和企业的共同成长。马云的创业团队就是一个很好的例子，在其创业最艰难的时期，他没有钱给员工发工资，而是员工主动借钱给他让他给自己发工资，可想而知，如果没有对于组织的高度认同的承诺，在这样一个物质基础匮乏的时期创业团队还不早就瓦解了，还会有后来辉煌的阿里巴巴么？保持适当距离。距离产生美，这是人际交往的一个不老法则，在爱情和婚姻中也是如此，距离太近会让彼此没有空间，喘不过气来，距离太远又显得不够亲密，影响彼此的感情，因此保持适当的距离才能让爱情常驻、婚姻长存。有这么一个比喻，把爱情比作沙子，抓得太紧沙子反而会流失得越快，到时候什么都抓不住，倒是适当地放松才能抓得最多。爱情和婚姻生活不是一个人的全部，他需要自己的空间，他需要亲情、友情、事业，各个方面都要平衡生活才是最美满的。在人力资源管理中，企业也需要和员工保持适当的“距离”，就是说员工需要工作和生活的平衡。企业不能要求员工把所有时间

和精力都投入到工作当中，如果没有快乐的生活作为后盾，很难想象员工能在工作中取得很大的成就，即使取得了相当大的成就，也会因为工作和生活的失衡而无法获得满意感。现今“过劳死”这个话题已不再陌生，很多优秀的员工就是因为拼命工作忽视的身体，最终以生命作为了代价。因此，让员工的工作和生活平衡不仅是企业获得长足发展和获取最大利益的保证，也是企业对员工和社会的责任。此外，员工和上司也应该保持适当的距离，根据组织行为学中的“领导者成员交换理论”，与领导者距离较近的那部分员工成为其圈内人士，受到信任，得到领导者更多的关照，也更可能享有特权，而和领导者距离较远的那部分员工则成为圈外人士，他们占用领导者的时间较少，获得令人满意的奖励机会也较少。所以，员工和领导者的距离过远则利益会受到损害，但是距离如果过近比如了解领导者过多的个人生活则会处于非常危险的境地，因为一旦有其不想为人所知的消息传出，你就非常有可能成为替罪羊而遭其报复。再者，领导和员工走得太近，则难以将私人生活与工作分得很清，不利于对下属的管理和自己权威的树立。

感情保鲜 结婚后的日子少了鲜花烛光般的浪漫，多了柴米油盐的实在，激情慢慢地消退了，爱情也逐渐转化成了亲情。多年以后两个人不再有当初热恋时的感觉，彼此都把对方当作了自己最亲的人，谁也离不开谁。哪怕偶尔会受到外界的诱惑，觉得好像可以离开对方去寻找激情的生活，但这时你会不自觉地感到心疼，终究还是放不下。其实，两个人的感情也可以保鲜的，婚后的生活虽然会自动地变得平淡，但彼此可以努力使这段平静如水的生活泛起涟漪，常给对方一些小小的惊喜、偶尔改变一下生

活方式等等都会是不错的方法。在人力资源管理中，当员工在企业工作很长时间以后也会失去新鲜感，甚至有一种倦怠感，此时他们可能有跳槽的冲动。如果员工与企业有了很深的感情，有了基于承诺和认同的爱，那么员工则很难做出离开企业的抉择，因为自己是这个“家”中的一员，家的兴衰荣辱都有自己的一份责任。另一方面，企业也要学会如何“保鲜”，可以通过职位晋升激励员工更加努力地工作，让他们有更大的成就感，但是，如果企业没有太大的晋升空间，可以通过平级调动职位的方法来激励员工，使员工的工作多元化，从而减少了工作的枯燥性，提高了员工的积极性。此外，还可以施行工作扩大化和工作丰富化，前者是对于工作的横向扩展，增加员工完成任务的数量和变化性使工作本身更具多元化。后者是对于工作的纵向扩展，增加员工对工作在规划、执行和评价方面的控制程度。此外，再如企业可以通过弹性工作制、工作分担等方式让员工获得丰富快乐的家庭生活和业余生活，冲淡工作所带来的倦怠感。在现实生活中，有很多人不是自由恋爱的，以前有包办婚姻，现在也有很多人听从父母的安排与一个彼此没有感情人结婚，美其名曰感情是可以培养的。如果培养出了深厚的感情当然皆大欢喜，但是没有培养出感情怎么办？所以，最理想的情况是能跟自己所爱的人过一生。在人力资源管理中，我们也非常讲求人与职位的匹配，什么样的人就应该做什么样的工作，而什么样的职位也应该由什么样的人来做。很多人一生都碌碌无为，当然其中不乏那些不求上进的人，但大多数却是因为没有找到最适合自己的工作而在一个不适合的工作中平凡地干了一辈子。以前计划经济时代，工作大多是分配的，甚至

是接替父母的班，很多人没有选择的机会，但现在我们有太多选择机会的时候反而不听从自己的心了，要么父母安排，要么去发展前景好、待遇好的单位，而根本不管自己到底适合做什么样的工作。那什么样的工作才是最适合自己的呢，首先要根据自己的性格、价值观、个人素质等隐性因素选择行业，然后选择这样一个企业，你不仅喜欢这家企业，你还喜欢一起工作的同事，你不用戴着面具工作，你就是真实的你。生活中处处可以发现管理的思想，只要你有一双慧眼和一颗好奇的心。让我们都作一个生活的有心人，与大家分享你的见解，你会发现生活其实很有趣，管理也其实并不那么深奥。"#F8F8F8" 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