

HR管理盲点从关注事到关注人人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/514/2021\\_2022\\_HR\\_E7\\_AE\\_A1\\_E7\\_90\\_86\\_E7\\_9B\\_c37\\_514915.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/514/2021_2022_HR_E7_AE_A1_E7_90_86_E7_9B_c37_514915.htm)

从学习人力资源管理理论知识，到参加的人力资源管理实践，对于人力资源管理的理解通常不外乎按模块划分：规划、招聘、培训、考核、薪酬、劳动关系、员工关系等等。我觉得这样划分固然便于理解和开展人力资源管理工作，但是同时存在很大的盲点过多关注事，忽视对人力资源的关注、对员工个体的关注，对人的关注。说来惭愧，学人力资源，做人力资源，但未真正做到管理开发甚至运营企业人力资源。原因除了上面提到从业者模块化的知识体系、工作惯性；当然还和目前企业所处的环境、阶段，人力资源基础性和事务性工作的缺位和繁重等等相关。百考试题 人力资源管理为什么要非常关注人，我先从几个层面谈：1.从公司层面说，没有人就没有组织存在和组织的未来，而管理又是通过人的工作实现组织目标。2.从人力资源管理部门层面说，作为链接员工和公司的桥梁，要实现部门价值，要平衡双方，需要了解每个员工，因为我们的工作对象就是人，本身各个模块都是围绕人开展工作；当然了解是有程度角度差别的，比如对于新员工要从试用期表现多了解，对于新任领导要从领导管理能力上评价，等等。3.从从业者个人发展层面说：了解员工并能够建立关系，对于开展相关工作和职业提升都是有百利无一害的。再从具体事务方面谈：1.晋升提拔：当老板要提拔某人时，你作为HR，就要发挥知人善任的作用，告诉他谁适合，优点缺点是什么，选择他的原因又是什么。2.企业文化：人力资源者

是塑造和推动企业文化氛围，营造良好工作环境的主要角色，而这需要通过了解员工的特点、需求、喜好等来开展，比如建立兴趣小组、组建球队。

3.咨询建议：用人更多是部门管理者的日常工作，但是在很多情况下需要你的角度、全局观和专业建议

4.关注生活：关注人不光要关注他的工作，还要关心他的生活，因为生活同样会影响他的工作。

再从关注人了解人的方法谈：

- 1.人才素质测评是个很好的工具，在招聘、培训、考核等方面都可以应用，更是了解人的工作能力、工作志向、工作态度、个性、需求、喜好、优缺点等的好方法。
- 2.更重要的是将关注人长期化、日常化、具体化、规范化、制度化，只有这样才能做到对人才对员工情况了解的随时随地、心中有数。

管理者风格里有关注人、关注事两种倾向，人力资源管理往往忽视人，囿于事。有道是助人为快乐之本，助人首先得了解人，人力资源从业者，当你关注和帮助你的企业同事同志同仁同胞时，你同时会收获快乐和成功甚至更多……

21世纪最重要的是人才，知识经济人才的作用更加突出，拥有了人才就等于拥有的知识，拥有了知识就等于拥有了未来。而在这个时代进程中，在企业环境中，作为人力资源管理从业者，做事的同时并为了更好的做事，关注人、关注员工，我们有条件，更责无旁贷

！"#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](http://www.100test.com)