

中国人力资源管理者的七大通病  
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\\_ti2020/517/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_AD\\_E5\\_9B\\_BD\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_517016.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022__E4_B8_AD_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_517016.htm) 人力资源管理越来越受到中国企业的重视，但是相对于中国的经济腾飞和企业的迅猛发展，人力资源管理者并没有得到质的提升，反而制约了企业的发展，但是，在现实生活中，我们又不得不承认：人力资源管理者是众多从业者中最辛苦、压力最大的人群之一……这固然和中国企业的发展速度过快有关，但是我认为人力资源管理者自身素质不足是他们倍感压力的重要原因之一，综合起来，当前的中国人力资源管理者有以下的不足，与各位专家探讨：

- 1、被各种所谓的理念和工具迷惑，缺乏判断力。众所周知，就中国当前来说，企业的管理是一个理念先行的时代，中国人的学习能力不是强，而是超强，不管对于我们的企业有没有用，老板一看这个理念新、好，赶紧引进，于是大张旗鼓的学习、培训、推行，给国外的那些咨询机构争取了大把的银子，结果往往是无疾而终……而国内的人里资源管理者，似乎也患上了这种病，而且几乎达到痴迷的地步，什么“平衡积分卡、素质模型、战略模型、e-hr”等等，马上学习，利用，殊不知，这些东西的推行往往是和企业的管理综合水准联系到一起的，不能依葫芦画瓢，拿来就用是要水土不服的，但是我们很多的人力资源管理者不明白这个道理，反而抱怨老板
- 2、逢法定假日，你认为计算工资时，按照多少天计算？
- 3、员工和公司没有签订劳动合同，形成事实劳动关系，公司可以随时解除劳动合同吗？如果不行，怎么处理

理？在合同续签时，公司要提前30天告知员工吗？如果超过期限没有续签，该怎么处理？4、招聘中的行为面试法STAR分别代表什么？5、对于人力资源的管理水平我们经常会用roi工具，它是什么？6、什么是员工离职面谈，它的目的是什么？7、什么叫岗位价值评估？最流行的是哪种方法？8、什么是目标管理？什么叫smart原则？9、员工的处罚有个叫热炉效应，它的四个特点是什么？10、绩效面谈中的汉堡原则是怎么回事？现实生活中，有很多人力资源管理者，但是优秀的人力资源管理者少之又少，原因就在于，中国大部分人力资源管理者都比较浮躁，不能用自己的专业知识为企业解决实际难题，其地位自然而然就下降了……其次在实践中，不能审时度势，死抱着书本上的内容去做，过于教条没有变通，有的人力资源管理者考很多所谓的证书来证明自己的能力，比如人力资源管理师、国际人力资源资格等，其实那个本本不能证明任何东西，遇到“员工罢工、消极怠工、年度调薪、奖金发放”等现实的问题时，你能否给公司或老板提供有价值和有创造性的建议？如果不能，你就不要抱怨公司的重大决策总是没有人力资源部的份！三、无法认知HR的双重角色。很多HR没有意识到他们实际上既是公司利益的维护者，也是员工利益的代言人，你的角色实际是“上传下达、左右逢源”……有的HR往往千方百计的为公司节省各类费用，比如降低员工工资、不缴纳各种保险、克扣员工的福利……这些行为从表面上看你是为公司节省了费用，但是从长久来看，往往会导致员工关系紧张，人员的流动率居高不下，结果企业的效益下降，所以HR千万不要短视，只顾及企业的当前利益而使企业的长远利益受损，但是有的HR不能很好

的认识到这一点，想出很多的馊主意来规避法律，侵害员工的利益，比如不签合同、拼命的压低应聘者的工资、延长试用期、制定过于严厉的处罚条例（比如迟到一次罚款50元）等等，结果自己的部门也承受着巨大的压力，要经常应付员工责问、劳动仲裁、招不到合适的人……但你自已有没有想过：这些都是你自己造成的呢？有的人说：你看，我也没办法，老板就是这样要求我做的……但是，你有没有做到把员工的呼声传达给老板呢，有没有把这样做的后果告知老板呢，还是仅仅在背后发发牢骚，也不敢去沟通，长年处于郁闷ing的状态……换个角度讲：你也是一名员工，你愿意自己的合法权益被人侵害吗？因此，HR一定要意识到对员工的合理利益，要学会去据理力争，不能完全听从老板的，仔细想想，如果老板一直以这样的思维去克扣员工，你认为这样的老板值得你去跟随吗？所以，要想做一个好的HR，就一定要为员工争取合理的利益，不合理的利益要学会为公司节约，而不只是唯唯诺诺，随波逐流……

#### 四、无法准确的定位自身。

对于多数人力资源管理者来说，不能准确地定位也是他们工作难以开展的重要原因，人力资源管理者应该清楚：本部门是一个不直接创造价值的部门，是公司业务部门的伙伴，最多也就是公司战略的合作伙伴（时下非常流行的）……但是很多人力资源管理者把自己定位为一个权力部门，你得听我的，但是业务部门往往很难按照理想化的操作去做，于是，双方就产生了很多矛盾，结果人力资源部就开始抱怨地位低、直线部门不配合之类的，实际上人力资源部门首先是一个服务部门，你要为大家做好后勤保障、支持工作，前方的将士（业务部门）在“奋勇杀敌”呢，你要想大家之所想，

做大家之所做.....联想电脑的人事、财务部门为销售人员贴车票听说过吧，这个我想是对人事、财务部门定位最好的说明.....其次，人力资源管理者要意识到人力资源部还要担当控制、咨询、变革和创新的角 色，服务固考试#大amp.收集何做好人才的梯队建设？如何设计员工的职业生涯通道？如何更好的激励员工？.....我想很多管理者已经被保险、招聘、员工关系搞得晕头转向，但是你有没有思考过，为什么人员流动率居高不下？为什么员工流失后公司的业务断档很大？为什么人员的招聘那么频繁，是面试技巧不够还是公司的文化？.....所以，人力资源管理者最要紧的是找出根源，而不是企业的“消防员”，今天去处理劳动纠纷，明天去处理罢工，后天去做工资说明.....你一定要站在一个更高的高度上去思考，也就是我们经常说的：学会站在总经理的角度上去思考，与CEO共舞.....而不是每天沉湎于事务性的工作上，忙得死去活来，结果没有丝毫的成就感（我想目前的大部分人力资源管理者都会有这种感受），老板也觉得你和这个部门的存在与否无所谓，结果越做越没有信心，但归根结底，还是在于自身的素质能力不足！！以上是本人对于中国目前从事人力资源管理者的一些分析和建议，愿意和各位专家和资深人士探讨，如何提升HR在组织中的地位和核心竞争力，我想这是所有HR必须面对和解决的最大难题....."#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)