

人力资源管理四个“一流”不可少 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54423.htm 企业的生存和持续发展靠的是企业的核心能力，而人力资源却是这种核心能力的核心。人力资源开发与管理的三个核心是吸引人才、用好人才、留住人才。企业要做好这三个核心工作，必须具备四个一流，一流报酬、一流领导、一流环境、一流管理。一流报酬指的是薪金、福利、补贴、奖励、股权。公司必须通过报酬来实现员工所期望的自我价值、个人身价与地位。这些报酬不一定要马上兑现，重要的是企业要有长远规划和战略手段来保证能逐步做到，以取信于员工，来用好人才、留住人才。人才所关注的是个人的事业生涯和发挥才干的机会。一流领导指的是智慧高、能力强、有决心、有勇气、有激情的高层领导。只有具备这些素质的领导才能高瞻远瞩、掌握机遇、有谋有勇地冲锋陷阵，才能做到知人善任、广纳群贤。一流环境包括软环境和硬环境。软环境是指人际关系。上司、同事、下属之间的互相尊重、信任和支持以及沟通的深度与广度，协调的方式。简单地说，就是员工在公司里是否有尊严，是否能够充分发挥才干。硬环境是办公楼建设，办公室的设备和空气，个人工作的空间等。软环境比硬环境重要。硬环境可以根据公司财力而逐步改进，大部分员工都能理解和容忍。软环境是要靠人来解决的，财力解决不了软环境的问题。人才离职的真正原因是对软环境的不满。一流管理是以人为本的、透明的、人尽其才的、奖励创新发明的管理。以人为本是关心员工的感受，理解员工的需求，并在财力

所及的情况下满足员工的需求，还能根据员工的事业理想和企业的发展需要去辅导、培训和开发员工。一流管理是通过沟通让员工理解公司的发展前景、经营状况，使员工接受和积极支持公司的决策。员工在这样的公司，不会因为冒险而受到惩罚，企业领导相信敢冒险才会有创新，有创新才能提升竞争力。总之，做到四个一流，不是靠企业的财力，而是靠企业领导人的素质和管理机制，靠全体员工的素质与投入，靠管理团队的智能和真诚合作。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