

建立“知识型员工”的人力资源管理模式 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\\_\\_E5\\_BB\\_BA\\_E7\\_AB\\_8B\\_E2\\_80\\_9C\\_E7\\_c37\\_54436.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_BB_BA_E7_AB_8B_E2_80_9C_E7_c37_54436.htm) 如何采用现代的管理方法和手段来营造一种和谐、融洽、催人奋进的组织文化，给知识型员工提供一个施展才华的广阔平台，为组织留住人心留住人才呢？首先应该尊重人格，尊重“个性”，建立以人格为基本的、合理规范的人力资源管理模式，满足知识型员工内在与外在的需要。对组织来讲，员工个性的差异，有利也有弊，有利的一面表现在突出了具体个人的特长和优点，充分利用每个人的特点，取a之所长补b之所短，既是创新、解决问题和组织获得成功的动力，又是个人奖励的来源。不足之处、差异也反映出个人的缺点和不足，是分歧、矛盾、冲突的起因，会影响组织的成就，造成办事效率低、拖延、阻碍和部门间推诿的重要原因之一。正是因为个性既有差异性又有不变性，决定了我们在人力资源管理中一定要尊重人格，使其在心理、生理、社会、道德、文化等各方面达到完美的和谐统一。在人力资源管理中，坚持以“具体的”人为本，就不会对所有的人一味模式化管理，会因人而异，根据不同的个性心理特征，使用不同的激励方法，扬长避短，激发员工的主观能动性，从而提高生产效率。尊重“个性”而不是“一刀切”，必须要因人管理、因材施教，针对每个员工的个性，研究制定切实可行的方法激励员工，深入人心，获取员工的支持。通过以人格为基本的“个性”化管理，实质上是通过人的性格、气质、能力所表现出来的个人尊严、价值和道德品质为根本，对员工个人尊严、权益、性格、情

感等因素的充分肯定和重视，深入人心，以内因为激励，充分发挥员工所有的技术、才能和经验，从而创造效益。其次，把人作为组织管理中的出发点和归宿，强调尊重人、关心人、理解人、信任人，从而实现人的全面自由和谐地发展。这种“以人为本”的管理模式，不仅是一种管理方式和管理思路，更是一种管理哲学和管理方法。人是诸生产要素中最为活跃、最具能动性的要素，其他要素即使内含巨大的生产性能量，但如果没有人这个要素去参与也不会很好地释放出来，自然地发生能量转换。实行人本化的管理意味着组织从总经理到一般员工，他们既是主体同时又是客体，既是管理者又是被管理者。以人为本而非仅仅的以才为本，是根据实际情况“量体裁衣”，既要充分认识到员工的技术、才能、经验，实现员工的最佳组合和配置，又要激发员工主动性，调动员工积极性，使人与其他生产要素达到完美的结合，从而提高生产效益。第三，要营造团结、融洽的工作氛围，激发员工的自尊心、责任感、成就欲，提供具有吸引力或个人成长机会的发展空间，增强组织活力，形成良好的组织文化。我们在工作中应注重知识型员工的自我引导和自我管理，淡化惩戒色彩，并为满足他们的需要和动机创造条件，从而使他们主动去创造和创新，在满足自身需要和动机的同时提高劳动效率和管理效率，为组织创造巨大财富。此外，对在管理具体实施过程中出现的种种矛盾、种种挫折，管理者仍然要随机应变历经千辛万苦化解矛盾、排除困难。良禽择木而栖，士为知己者死。每个人的潜能都是无穷的，问题在于我们用什么手段、怎样去激发这种潜能。建立新型的、适应时代发展的人本化的人力资源管理模式，在组织管理过程中

，尊重知识，充分尊重知识型员工的个性，尊重人才，尊重“人心”，恰到好处地运用各种管理技巧和管理手段，满足人力资本承载者的各项需要，使他们在一种轻松愉悦的工作环境中施展才华发挥自己最大的潜力，此举无疑是积极的。

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)