

人力资源主观的素质要求（2）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_54466.htm 那么，作为人力资源主管，起码应掌握哪些领域的知识呢？专家们认为，对人力资源管理工作有益的主要的知识领域大体如下：哲学，探索人类特性和人类行为的本质。伦理学，处理和解决道德观念和价值判断问题。逻辑学，讨论推理规律和原则。数学，描述数量、体积、系统之间的精确关系。心理学，研究个人意识和个人行动的现象。社会学，研究人类群体的形式和功能。人类学，研究自然、环境同人类社会和文化形态之间的关系。医学，所有分支都旨在保障人类的健康。历史学，以记载和解释以往事件为主旨。劳动法学，调整劳动关系及与其密切相关的一些社会关系。经济学，旨在对有限资源的各种竞争的用途作出最佳选择。管理学，研究对有组织的人员的灵活领导。组织行为学，提高管理人员的能力，促使管理者达成近期和远期目标，并使他们所管理的人的目标也同时得以实现。政治学，研究人们怎样被人统治和统治自己的问题。一位人力资源主管对上述知识掌握多少才合适呢？早期，追溯到一二个世纪以前，不掌握多种知识，就不算受过教育。一般来说，企业管理者都堪称是具有多种技能和广博知识的人。后来，逐渐进入专业化的时代，人们若想在每一个内容浩瀚的知识领域变成专家，就不得不花费全部的精力和时间。然而，哲学家仅仅有时间从事哲学，医学仅仅有时间研究医学，管理者的精力则局限在企业，等等。但是近几年来，似乎又有一个复归的趋势，即向着专业化的研究之间必须加

强协作的方向发展。管理学家、社会学家、经济学家、数学家等等，开始携起手来合作，以解决人的问题了。先进的人力资源管理观念 先进的人力资源管理观念主要是“管理观念”和“价值观念”的转变。先进的人力资源管理观念，强调提高员工的素质与能力，具体包括下述管理观念的转变。(1) 指导思想的转变：由“对工作负责”，“对上级负责”到“对工作的人负责”。(2) 管理方法的转变：由“教你如何”，到“叫你如何”，再到“引导你如何”。(3) 管理手段的转变：由管理者的“中心指挥”变为“中心导向”。(4) 管理组织的转变：由下属的“参与管理”到“共同肩负责任”。(5) 管理职能的转变：由“组织、控制、指挥、协调”到“育才为中心，提高人的素质为目的”。(6) 管理环境的转变：由“简单”、“缓慢”到“复杂”、“多变”。(7) 管理者自我意识的转变：由“上级比下级高明”到“下级的具体专长和具体能力应高于上级”。(8) 管理内容的转变：由“简单的任务完成”到“建设高情感的管理场所”。(9) 管理目标的转变：由追求“一般”到追求“卓越”。(10) 管理效果的转变：由“差强人意”到“主动精神”。尊重人才，尊重知识，是现代的价值观的核心，为了确立起这一个新的价值观念，必须丢掉以“长(官)者为尊”的核心的旧的传统价值观念。切实做到“不唯上，不唯书，只唯实”的处事准则。人才使用原则(1) 用其所长：用人所长，容其所短，把人才放在最能充分显示其才能的岗位上，智者尽其谋，勇者尽其力。(2) 用其所愿：在服从工作需要和服从分配的前提下，尽可能与个人的意愿、兴趣、特长结合，力求个人自身价值的实现和企业的发展目标相统一。(3) 用当其时：珍惜人才的使用年限和最佳年

龄。打破论资排辈、求全、平衡、照顾的束缚，大胆破格破例录用辈分小、资质好的青年人才。对业绩卓越、时代感强、身体健康的人才，即使到了退休年龄，经审批仍可延期任用。做领导的要保护积极做事的人，保护那些有干劲、有棱角、锋芒毕露的人。成功的人往往是个性很强的人。个性强的人，干得多，说得多，错得自然也多。只要能保住他，要尽量保住他。只要不是原则问题、道德问题，而是个性特征问题，如冒失、自认第一、易得罪人等，只要不影响大局，就应给予保护。

先进的人力资源管理方法

人力资源管理应走向制度化、规范化，必须摒弃那些凭经验的随意性的管理方法。人力资源主管应掌握以下人力资源管理的先进方法。

任务管理法

通过时间运作研究确定标准作业任务，并将任务落实到人，这样一个组织中的每一个人都有明确的责任，按职责要求完成了任务，就付给一定的报酬。任务管理法的基本要求是规定组织中每一岗位人员在一定时限内完成任务的数额。也就是平常说的全额工作量。科学管理和经验管理的区别，不在于是否给组织的成员分配任务，而在于所分配的任务的质和量是否过了科学方法计算得来的，用科学方法去计算任务的质量要求，就必须进行时间和动作研究。任务管理法的最明显的作用在于提高组织的效率，而提高效率的关键又在于科学地作时间、动作的研究。

权变管理法

权变管理法的基本点可概括如下：“组织及其管理的权变观认为，组织是一个由分系统所组成并可由可识别的界线与其环境系统分开来的系统。权变观不仅探索了解组织与组织环境之间的相互关系，而且了解分系统之内和各分系统之间的相互关系，从而得出变化因素的关系模式或构图。它强调组织的多变特

性，并力图研究组织在变化的条件下和在特殊的情况中如何进行经营管理。各种权变的最终目标是提出最适用于具体情况的组织设计和管理活动，”这就说明，权变方法是以组织的系统理论为基础，是组织系统理论在管理实践中的运用。权变理论指出了管理人员作选择时至关重要的四个因素：组织中人员的性格；任务和技术的类型；组织的经营环境；组织面临的变化和不确定程度。大多数研究，都是针对后三个因素进行的。运用组织管理的权变方法，首先要求我们要善于“诊断”组织和环境的特点。根据组织和环境的特点来确定组织的目标，并调整组织结构，协调组织活动，使组织能适应环境的变化而存在和得到发展。

法律管理法 组织管理的法律化只有通过法律制度才能贯彻和落实，因为组织管理的显著特点之一是法律管理。《企业法》对于从法律保护企业改革的成果；为推进企业深化改革提供法律依据；理顺政府与企业之间、企业与企业之间以及企业内部各方面关系；从法律上确定企业的法人地位和厂长(经理)的法人代表地位，以及加强企业组织管理，充分挖掘企业潜力，具有重大意义。运用法律手段进行管理，重点的是按《企业法》和《劳动法》等法律法规的要求，明确企业享有的权利和承担的义务。

经济手段法 经济手段是指按照客观经济规律的要求，运用经济手段调节各方面的经济关系，以提高企业经济效益和社会效益的管理方法。在实际工作中，使用的经济手段有税收、价格、利息、工资、奖金、罚款、经济责任和经济合同等。运用这些经济手段，调节各方面的经济关系，有利于调动各级组织和广大群众的积极性，有利于提高工作效率和效益。经济手段法的实质是贯彻物质利益原

则，使各级组织和个人从经济利益上关心自己的工作成果，积极主动地开展有各项经济活动，实现管理目标。各种经济手段的使用，都有一定的环境和条件要求，在使用过程中，要对经济环境和经济条件进行分析，不能硬性规定，不能机械搬用。 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