

人力资源管理热门背后的迷思 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\\_54468.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54468.htm) 近几年来在企业中，人力资源管理正扮演着愈来愈重要的角色，成为企业的核心竞争力之一，然而，在人力资源管理和人力资源从业者兴旺发达的过程中，出现了不少这样那样的误区。误区在哪里？如何走出这些误区？一些专业人士指出了方向。A HR：在狂热中走向前台 如果在十年前，提到人力资源管理，很多人都不知所云。但是，在近两、三年来，这种认识发生巨变。随手翻开我们的管理学、经济学报刊杂志，关于人力资源的内容到处可见。各大高校管理学院也纷纷开设人力资源管理课程，成立相关的研究院所，如中山大学的人力资源管理研究所、暨南大学的人力资源管理研究所等等。企业的领导层也开始对人力资源管理重视起来，无论在民营组织、外资企业，以及各类的中小企业，对人力资源管理项目中各种功能的运用，都系统地被纳入了公司的培训课程。人力资源一下子步入了发展的高速路。这种现象，对国内的管理界、企业界来说，无疑是一件大好事。标志着人力资源管理正逐渐从后台走向前台。在90年代以前，传统的人事工作只是把精力放在员工的考勤、档案、合同管理等事务性工作上，人事部门被定位为后勤服务工作。而90年代后，随着企业基础管理模式的深刻变革，在管理中，人作为一项资源，而且是一项重要的战略资源的思想得到了越来越多的认同。在这一管理思想的指导下，以人才测评、绩效评估和薪资激励制度为核心的人力资源管理模式得以确立，并逐渐显现了它的重要作用

。在发展的进程中，人力资源的作用被企业界一次次“放大”，并开始慢慢出演“主角”。现在，人力资源管理的作用已被企业界提升到企业战略的“高度”，人力资源管理部门逐渐由原来的非主流的功能性部门，转而成为企业经营业务部门的战略伙伴。而人力资源管理者也逐渐从过去那种行政、总务、福利委员会角色转变成为高层主管的咨询顾问、战略业务伙伴、管理职能专家和变革的倡导者等。他们的工作更多的是人力资源政策的制定、执行，帮助中高层主管的甄选，员工的教育、培训、生涯规划和为业务开发、圈定人才等，具有相当的前瞻性。在另一方面，人力资源管理者们的职能也在发生彻底的转变，从过去的以职能为导向到现在的以战略为导向；从过去的行政管理者到现在的咨询者等等，人力资源管理者们的“脸谱”在前进中不断变换。而人力资源管理从业人员的身价也由于其重要性的上升而不断上涨，并最终使得人力资源管理职业成为21世纪初最热门的职业。

B HR的六大迷思 但是在在一个事物的快速的发展的过程，相关的人的理念的跟进甚至超前是至关重要的。然而，在实际操作中，许多企业的人力资源从业者的认识上的问题，一定程度上阻碍了人力资源管理在中国的成长。例如目前在我国企业的人力资源管理中，就存在六大误区：误区一：人力资源管理是人力资源部门的职能和工作 谈到人力资源管理方面的工作，很多企业领导自然就想到这是人力资源部的事，在记者采访过程中,许多企业经理人都认为人力资源的管理应该由HR负责，与自己完全无关。但实际上，人力资源管理的工作和每位经理的日常工作分不开。人力资源管理存在于一个企业的任何一个角落，各个部门的每位经理都首先应该是一

位人力资源经理，而人力资源部经理的角色只不过是整个管理过程中的主要协调者和推动者而已。误区二：培训很容易，公司出笔钱就可以了 对员工进行培训目前在外企和一些大企业已经相当普遍。求职者在找工作时，也往往把有没有培训列入加盟某公司的因素之一。有调查显示：国内企业每年人均脱产培训时间为18小时，可见很多企业对培训投入的并不少，但效果却往往不好。很多企业认为只要出钱就可以把培训做好了，这是狭窄地理解培训，没有把培训和发展放在一起考虑。有的公司随大流，看人家有培训，自己也组织一些培训，却没有对员工进行分析，也没有培训的长期计划；有的企业把培训看成是员工福利的一部分，大家轮流上课，培训后也没有进行任何评估，没有计划如何使员工学到新的技能。误区三：只要给高薪，不愁招不来人才 外企往往以高薪吸引人才。对此，有些国内的企业也认为，如果他们有财力的话，也不愁吸引不到人才。但事实上，企业现在能吸引人才的地方恰恰是薪酬之外的其它因素，如：是不是有施展自己才能的舞台、领导是不是对自己的工作有正确的评价、事业是不是有发展的空间等等。误区四：员工的学历越高越好 据记者了解，现在很多企业过分强调员工的学历标准，往往以计算企业员工的学历平均有多高为自豪。在用人的时候，往往强调“研究生多多益善，本科生研究研究，专科生不予考虑”。实际上，他们忽视了各种学历者都有其相应的职位，并不是学历越高越能体现员工素质水准。误区五：人力资源管理系统是万能的 许多人力资源管理者过分重视在人力资源服务科技(eHR)上大量投资，认为购买了人力资源管理系统就可以很好地实施管理。而实际上，只有规模较大及人力

资源功能较为完善的公司，eHR的运用才能有助于公司价值的提升，那些规模较小的公司往往会起反作用。误区六：外来的和尚会念经 很多企业重视外部招聘而忽视内部人才的培养，往往把希望寄托在从外面招来的人才身上，希望这个高人能有出奇制胜的方法把企业带出困境，扭亏为盈。C “以人为本”皇帝的新衣 除了这几大常见的误区外，在人力资源管理的发展过程中，人力资源从业者将“以人为本”处处引用，慢慢听起来像一个美丽的谎言。在问及一个企业成功的原因时，很多公司的人力资源管理者会不假思索地告诉你：我们是以人为本的。“以人为本”成了现阶段人力资源管理发展过程中使用频率最高的一个词。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)