

人力资源管理漫谈：小和尚撞钟 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_54479.htm 有这样一则故事：有一个小和尚在寺院担任撞钟之职。按照寺院的规定，他每天必须在早上和黄昏各撞钟一次。如此半年下来，小和尚感觉撞钟的工作极其简单，倍感无聊。后来，干脆"做一天和尚撞一天钟"了。一天寺院住持忽然宣布要将他调到后院劈柴挑水，原因是他不能胜任撞钟之职。小和尚觉得奇怪，就问住持："难道我撞的钟不准时、不响亮？"住持告诉他："你的钟撞得很响，但钟声空泛、疲软，因为你心中没有理解撞钟的意义。钟声不仅仅是寺里作息的准绳，更为重要的是唤醒沉迷众生。因此，钟声不仅要宏亮，还要圆润、浑厚、深沉、悠远。一个人心中无钟，既是无佛；如果不虔诚，怎能担当撞钟之职？"小和尚听后，面有愧色，此后潜心修炼，终成一代名僧。从这个故事当中，我们可以看出，小和尚没有将钟撞好，而被住持调去劈柴挑水，似乎在情理之中。但从另一个角度仔细思量一下，小和尚未能将钟撞好，除了他本身存在一定的个人因素外，大多数的责任不能由小和尚承担，而应该由寺院主管来承担。试想一下，小和尚刚入职的时候，如果寺院主管告诉他撞钟的重要意义，或者在小和尚撞钟的过程中，及时指出小和尚撞钟存在的问题，小和尚撞钟的结果可能会大不一样，至少也不至于撞了半年钟而莫名其妙地调换工作。因此，从小和尚撞钟的事件中，我们可以看出寺院在资源方面存在的一些不足之处，并且可以从中得到启发：

- 1、对员工缺乏岗前的系统培训及操作指导流程：小和尚初

入佛门，就被安排从事撞钟之职，寺院只是规定早晚各撞钟一次，至于撞钟的意义及重要性，小和尚就不得而知。虽然他按照要求每天早晚撞钟一次，但没有起到撞钟的真正作用。这反映了寺院在对新进人员的管理中缺乏应有的岗前系统培训及操作指导流程，使小和尚对自己工作的重要意义及操作指导没有领悟。"小和尚"现象，在的人力资源管理当中亦有不同程度地存在。我们时常听到某些经理人员和主管们抱怨新员工素质低、工作上手较慢，做事方式机械、缺乏工作主动性等等。这是经理人员和主管们没有对员工制定系统的岗前培训及缺乏应有的工作指导所造成的现象。人力资源部门仅仅是在新进员工上岗前对其进行企业文化的一般综合性培训，而实质性的操作知识、技能还需靠现场管理者的日常性培训。俗话说："师傅领进门，修行在个人"，在对新员工的管理当中，首先是要要求师傅（即各职能部门经理人和主管）具备"领"的能力及"领"的方法；其次才能强调对员工的修行。因此，在对新员工的管理中，各级经理人员和主管及现场督导人员可推行"一帮一"进行岗前系统培训，以达到"一对红"的目的。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