

人力资源：人性化管理之痛和痒 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_54945.htm “人性化管理”这个词近两年来成了人力资源管理领域的一个关键词，越来越多的人和企业倡导人性化管理，并且企业也正逐步走向人性管理。也确实只有人性化管理，企业才能留住人、稳住人。但在实际管理中，笔者认为人性化管理亦是双刃剑，管理过程中必定充满痛和痒，很多公司在实施人性化管理过程中问题层出不穷。就以笔者曾服务的一家公司为例。这是一家港资企业，老板是香港人，老板娘则是加拿大人，老板娘基本不参与公司行政管理。老板和老板娘的思想更多的是西方人的思想。公司趋向于人性化管理，管理较为宽松，在工业区200余家企业中颇受好评。譬如，公司自觉遵守国家和地方政府的劳动法规，员工福利良好，尊重员工，在改善员工福利和提高员工待遇方面投资人从不计较得失。在珠三角地区众多企业大感“员工荒”的情况下，该公司从不担心招工难问题。但是，这样的一家企业却存在较多病症，今天在此列举部分。公司人性化的管理和对员工的尊重，经过数年的运转后，致使大部分老员工产生的思想是“公司理应如此”，同时员工甚至管理人员看到公司管理宽松开始思想懈怠，自律性不强，工作积极性欠缺，责任感较差。譬如，办公室空调只开不关，个人电脑下班不关，在办公室吃早餐，上班挂着QQ，下班后铃声响即离开即使当日的本职工作未完成也不配合加班……等等。在人力资源部执行相关制度时，员工说的最多的一句话是，“讲不讲人性化管理，都什么年代了？”所

以，就形成了一种非常痛和痒的工作习惯和企业氛围：一方面，公司尊重员工保障员工福利，另一方面，员工钻取人性化的空子，工作主动性不够。老板和老板娘发现此种现象也会动火，“炒人”也逐渐成为家常便饭。而此，又形成了另外一种情形：员工一旦产生离职念头，他们不是主动与公司沟通申请离职，而是故意违反纪律，但又不至严重的程度，致使你无法对其进行处罚，或者故意工作散漫，拖拖拉拉，影响生产。他们等待的就是公司辞退他。因为公司一直遵照劳动法规，在辞退员工时按现行法规政策给予相应补偿金。这样一来，人力资源部在工作时就会非常棘手：给予员工补偿金，今后就非常难以管理。炒人毕竟不是根本办法，长此下去，员工就会越来越“刁”，管理就更加难，从而影响到企业的生产、经营、发展；不给予员工补偿金，员工就会到劳动部门投诉，同时声称“为什么之前辞退员工都有补偿金，到我这里却没有”？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