

用忠诚将企业与员工联接 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/65/2021_2022__E7_94_A8_E5_BF_A0_E8_AF_9A_E5_c41_65572.htm 知识经济的时代，知识已经成为资源的核心；而知识存在于人的大脑，无法象纯粹的物质资源那样进行简单的等价交换。作为知识载体的知识员工，也就当之无愧成为当代企业最宝贵的资源人力资源；当代企业管理也就成为以人为中心的管理。人力资源以其创造性和可持续利用性铸造了物质资源无法比拟和替代的特殊性。人力资源管理，应该坚持以人为本的人性化管理，必须尊重员工的主体意识，着力培育员工的献身精神和忠诚度，不断激发员工的创新精神，努力为员工构筑施展才华的舞台，构造有效的激励与约束机制。通用汽车公司前总裁史龙亚佛德说过：“你可以拿走我全部的资产，但是只要你把我的组织人员留下来给我，五年内我就能把失去的全部资产赚回来。”这也深刻说明了当代企业管理中，我们必须充分重视人力资源管理。企业与人一样都是生活在现实与理想相结合的边缘地带，有不同层次的需要，做着自己的梦（个人的理想、企业的目标）。在计划经济条件下，人员一旦进入企业，双方结合如包办婚姻一般白头偕老，不管是凑合的还是嫁给富裕之家；但市场经济下，更重要是知识经济条件下，只有双方的价值观一致才可能长期守，即企业要求员工的忠诚度与员工职业发展的忠诚度在同一轨迹里运行时才有可能一生一世；所以客观上导致员工在企业是相对的、走是绝对的，只是时间各人不一而已。这就需要企业员工梦想与企业的价值观做充分的吻合，好比画个图，以企业的价值观的每

子内容列出来为半径，再把员工的价值观一样画个图，两者重叠一起，相容性即结合点，反之亦然，然后判断企业及个人的心理承受能力的平衡点，该点就是拿“离婚证书”之日。既然注定不能长相厮守，那人力资源管理的存在意义就是如何让那段曾经拥有的岁月变的尽可能的长。查尔斯M萨维奇说过一句妙语：怀疑和不信任是公司真正的成本之源。而松下幸之助倡导“产业报国，亲和协力，至诚至上，团结一致，发展提高”的松下精神不仅提出了企业经营管理的内涵，也阐述了人力资源管理的方向，确定了“企业、员工忠诚”的重要意义。科学的人力资源管理机制是以人为中心，企业的竞争是人才的竞争，而分解的话就是企业的人力资源能力建设竞争与员工的被雇佣能力竞争。不同的企业，对于“以人为本”有着不一样的理解，有些企业把人才视为组合资源里的一件工具，有些企业将人才视为组合资源中的部分资源，而另一部分企业却把人才视为企业的财富；不同的人力资源建设制度造就了不同的人才流动趋势。静止是相对，流动是绝对的，人才的形成和培育是需要付出的。人力资源，如同其他任何资源一样，也存在损益风险；其最大的问题就是忠诚，是企业 and 员工之间互相的忠诚。要求员工绝对忠诚的企业，企业绝对有问题；因为上智下愚的思想指导着企业业主或其内部有见不得人的事情存在而要减少风险成本！而员工对工作的不同理解，为钱？为事业？为理想？都将决定着员工的职业信用。不论是企业还是员工，忠诚只是一根线（即标准），而不是一个点（如某人、某利益点），这样才能找到结合的切入点。企业如何铸造员工的企业忠诚度 企业员工对于工作，通常有着固定的自我准确定位方式；行为=态度

能力，态度=报酬 习惯 性格 命运；而工作态度就是员工的敬业态度，即对事业忠诚、工作积极主动、勇于承担责任。铸造员工积极性，企业就需要在“尊重”和“激励”上下功夫。

一、最大限度保障员工的正当权益 心理学家认为，所有人的行为，都是打算达到一定的目的和目标的，这个一定的目的或目标作为导向行为又总是围绕着满足需求的欲望进行的。按照唯物史观，觉悟是以利益为基础的；要铸造员工的企业忠诚的觉悟，首先就是要满足员工的利益。人的需求是多方面的、多层次的，而其最基本的需求是物质需求；接着还需要满足精神需求。现代心理学和行为科学的研究成果表明，人的最殷切的精神需求是渴望工作上和事业上被公众肯定和尊重，从而获得心理上的成功感和满足感。员工的合理需要在企业中越是得到满足，就越会把企业的事业当作自己的事业，从而产生难舍难分的归属感和同化感，个人的积极性和创造性也就会得到最大限度的发挥，这比任何的“当家做主人”、“主人翁”口号更具现实和稳定。企业在制订企业发展目标时，要努力构造一种公开、透明、参与的机制，要让每个员工了解并认同企业的发展目标，从而自觉地将企业目标化为自己的目标，并为实现这一目标而同心协力、自觉奋斗。经营参与策略，在很大程度上让员工们真切体会到企业的兴衰成败与自己息息相关，离开企业自己将难以发展，就会形成对企业的深刻依附感，并在潜移默化中内化为自己的价值观，实现与企业目标的一体化，从而自觉为之奉献，对企业产生向心力和忠诚度，最终形成企业的“命运共同体”。

二、重视人才培训的实效 美国新经济的实践证明，人才的教育培训是最有效的企业投资，不仅可以使企业以极小的

投入换来无尽的收益，更为重要的是通过人才的能力提升让他们感觉到自我发展有奔头，有所贡献也有及时补充，从而更加忠实于企业。从企业角度考虑，雇佣一个员工，是为了利用员工的价值来实现企业的成功，而从员工角度分析，加盟一个企业，是为了企业能够提供发展的空间，加速个人的成功。人才培养，不仅仅提高了员工的素质和功能能力，扩大了员工为企业创造利益的能力，配合恰当的人才运用，就能为企业做出更大的贡献；同时也提升了员工的企业忠诚度，让员工认识到了企业的尊重和重视，加深员工对企业的认同感和依附感。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