

# 估价公司人力资源管理初探

高志霖

(浙江和诚房地产估价有限公司 浙江 嘉兴 314000)

**【摘要】**随着我国经济的高速发展,我国各行各业也呈现出良好的发展趋势。人力资源管理实施的好坏关系到企业的生存与长远发展。对此,文章主要就知识经济背景下,企业发展如何做好人力资源管理对于公司的重要性简单分析与探讨。

**【关键词】**知识型企业;人力资源管理;激励;可持续发展;知识经济

## 引言

房地产估价行业是随着房地产行业发展而成长的第三方服务性企业,它的特点是知识密集、劳动密集型。因此,一个好的估价企业必需是汇集优秀专业人士平台,才能为社会提供优质服务,取得社会信誉,获得可持续发展能力。因此,如何做好人力资源管理,对于估价公司而言十分重要。

## 一、企业发展的核心要素之一

笔者所在企业是2001年改制,从创业时的2人发展到现在的200人,产值从60万到8000万,一直努力在人力资源的发展上探索,如何管好一个知识型企业,让他走上良性,可持续发展的路。

中欧商学院教授杨国安有个三角理论:成功=战略×组织能力。

战略就是要根据企业所处行业的特点,确定企业的发展方向、发展路径,找到企业的竞争优势。组织能力则是在确定了企业战略后所应具备的落地执行能力,二者缺一不可。

房地产估价咨询,包括土地估价、房地产估价、征收估价、司法鉴定等,要求主要的从业人员具有建筑、经济、法律等方面的综合知识,并且规定,本科相关专业毕业四年后,方可参加国家统一组织的估价师考试,只有通过所有的课程方能取得注册房地产估价师,具有房地产估价师签名的报告才具有法律效力,由此而来,一个评估公司规模扩张,不只靠他的营销推广,更要靠评估师队伍的不断壮大才能满足相关业务的增长,于是如何做好估价人员的选育用留评,将是企业发展的核心要素之一,这也是为什么人力资源管理在知识型企业里十分重要。

## 二、选才是育才的前提

选,就是选对的人,笔者在实践中体会,选才是育才的前提,如果没有选好人才,即便后面努力培养,要么成长很慢,要么由于价值观不同,即便选上成才了,也不能很好融入集体,长期为企业所用。因此,笔者非常重视选才,选才通常二大途径,一是从相关大学的相关专业招应届毕业生,而且,为了早点和优秀学生建立链接,我们和嘉兴学院等高校建立了实习基地,每年暑期招收大三学生进公司实习,关发放相应补助,通过实习的几个月,双方建立相互了解,公司会给每个学生安排相应的实习导师,结束后,实习导师会给出综合评价,并建议是否留用,当然,通过实习,学生也能够初步判断相应工作是否是自己想要的,公司对他是否有吸引力。几年实践下来,这个工作的效果还是相当不错的。第二途径是社会招聘,公司根据发展需要,不定期的向社会开展招聘,对于不同岗位有相应的岗位描述和人才素质模型,这样人岗匹配才能让双方都容易找到合适的,对招聘面试阶段笔者十分重视,无论多忙,均努力安排时间和进入终试的人员沟通交流,并做出相应判断。人无对错,更重要的是合适,如果招到不合适的人,对双方都是极大的浪费,公司为了提升各级人员招聘能力,建立招聘话术,并对内进行培训,让各层级领导认识到招聘的重要,并掌握相关技巧。

## 三、强化专业人才的培养力度

公司发展,客户对服务要求提升,科技的发展更新,却需要员工不断成长。因此,对于在职员工的培育就变得十分重要,我们在公司内针对应届生建立了师傅徒弟制度,根据员工岗位,推荐相应师傅在半年至一年时间内,徒弟的工作由师傅安排,徒弟通过跟师傅做具体业务,发现自己的不足并及时赶上,师傅再根据徒弟的情况安排相应工作,相应的工作成果属师傅,公司给徒弟发放保障薪资,徒弟可以根据自己学习情况主动申请出师,出师前需公司需经公司组织考核通过方能批准,出师后的员工方能独立工作,并享有业务成果对应的绩效考核权利。公司各部门会根据业务需要,不定期组织线下或线上学习,学习内容相关专业知识和疑难案例分析、新的法规、政策宣讲、通用服务能力培训等,笔者觉得,公司学习不同于大学教育的最大点是两条,一是必需教育,而这个必需有两个纬度,一个纬度是客户对我们的需求而导致的提升要求,第二纬度是个人能力和完成好工作之间弥补缺差的需求,因此,公司的培训更应贴近市场,贴近个人,讲求实效,切忌形式主义。

## 四、如何留住人才

商场如战场,不同的战线都需要精兵强将,把现有的人用好,发挥好他的优势,让他感觉得心应手十分重要,人无完人,金无足赤,如果我们把他安排在一个不合适的岗位,就会让他不适应,产生挫败感,久而久之,人员稳定性都会出问题。因此,一个好的领导要善于识别下属的特点、优点、不足,进而把他放在适合他发展和表现的岗位,给他创造展示自我能力的舞台,另外,在组织团队时,还需根据人员不同特点,巧妙搭配,合理分工,才能取得1+1>2的合作效果。

随着大家对人才的重视,人才争夺战也不可避免,如何留住人才就显得尤为重要,因为前期的选和育都是为了后期的用、留,我们说事业留人,待遇留人,感情留人,具体我们在操作中从这几点入手,一是做好人才盘点,对于存量人才的现状有客观的分析,把他们安排在足够充分发挥个人特长的位置,建立管理和技术双通道,破除人才发展天花板,积极扩张市场,让人才对未来发展有良好预期,建立合理的绩效考核制度,不让雷锋吃亏,以奋斗者为本,在同行中,待遇收入处于领先,对关键人设置同业禁止协议,增加同行挖人的成本。当然,光靠防是防不住的,还要在公司内建立良好的工作环境和氛围,包括良好的工作硬件环境和积极正向的企业文化,建立良好的于群关系,让每个员工得到应有的尊重,让他们有归属感,为了企业更美好的未来而克服眼前困难,共同进步。

对人才科学,公平的评价体系不仅是绩效考核的一部分,更应是帮助员工成长的重要工具,通过合理评价,发现工作亮点和不足,让员工对于下一步完善和提升有了更好的指导。

## 结语

因为个人能力和篇幅之限,仅在这里对于估价公司人力资源管理进行了粗浅的探讨,希望它能够抛砖引玉,为估价公司的管理者提供一点参与,让我们共同进步,使得公司更加健康,能够为社会贡献更多的专业人才和服务,让未来更美好!

# 现代博物馆文物保护及管理趋势分析

翟长坤

(玉林市博物馆 广西 玉林 537000)

**【摘要】**博物馆作为人类历史文明展示的平台和场所,其所收集的文物和书籍对于人类文明的延续有着极其重要的意义和作用,这些文物是历史、文明、文化的见证。博物馆以其独特的方式和管理模式,为人类文明的延续创造出属于其自身的价值与作用。下面本文对现代博物馆文物保护的作用和现状进行分析,进而提出关于文物保护的具体措施,以供相关人员参考。

**【关键词】**现代博物馆;文物保护;管理趋势

## 前言

就文物保护而言,其具有着较强的综合性表现,目前主要以文物修复、检测以及防护三大技术为主。在博物馆文物保存期间其容易受到外界因素的影响,重点在于人为或者环境两个方面,例如人为操作不当、温湿度控制不良、火灾的产生等,都会对文物造成一定的伤害和破坏。因此需要相关部门和人员明确文物保护的重要作用,了解目前现代博物馆文物保护的现状,进而提出有效的管理措施以保障博物馆文物的安全,为人类文明的延续创造良好的基础条件。

## 一、现代博物馆文物保护的作用

现代博物馆文物保护的具体意义简化来说,是在不危及文物的安全、真实性前提下,采取保护文物安全的科学措施与行动。目前博物馆文物保护主要是通过消毒、杀虫、除菌消灭虫害和病菌。合理控制室内的温度、湿度以及空气质量等条件,将文物与外界虫害与霉菌隔绝,以此来达到减少文物蜕变速度的目的与要求<sup>[1]</sup>。目前在文物保护形式上,包含预防性与抢救性两种,但是预防是目前文物保护的主要形式。

通过做好博物馆文物保护工作,能够为一些博物馆带来直接的经济效益,例

如门票、文物商店和纪念品等。需要明确的是,这些项目主要用于扩大当地特色文化、旅游影响力,并不代表博物馆是以营利为目的,博物馆的作用是通过征集收藏文物、标本进行科学研究;举办陈列展览;传播历史和科学文化知识;对人民群众进行爱国主义教育和社会主义教育,为提高全民族的科学文化水平,为社会主义现代化做贡献。博物馆的作用决定了博物馆的公益性性质。博物馆的文物虽然不直接产生经济效益但其产生经济影响力是巨大的。并且通过对文物的良好保护,能够更好地发挥博物馆的公益性价值,能够有效促进我国文化历史的发展与传承,还能够塑造城市文化形象,以此让广大人民群众充分的意识到博物馆所在区域的历史文化,进而将这种文化传承与发扬,在一定程度上丰富了城市文化主要内涵,提升城市的文化形象,并且对外资的吸引以及旅游市场开发都有着极其重要的意义和作用。

## 二、现代博物馆文物保护现状

第一,需要进一步增强服务意识,提高综合素质,满足广大人民群众对精神文明的需求。文物保护工作人员作为保护文物的主体人群,其自身的综合能力水平对于博物馆文物保护有着极其重要的意义和作用,而随着各种信息技术的融入,导致现代人员管理工作的地位被忽略,服务意识有待进一步加强<sup>[2]</sup>。在实际文物管理