

传统文化对人力资源管理的影响

蒋福艳

(昌黎县水利技术服务中心 河北 秦皇岛 066600)

[摘要]我国有五千年的灿烂文明史,在社会生产实践中,中华民族贡献出了丰富的管理思想,对我国企业人力资源管理具有深远的影响。我国现代化企业人力资源管理应该摒弃传统思想诸如封建专制式人治管理残余、人情管理思想等消极影响,吸收中国传统文化的精髓,将其运用到实际的人力资源管理中,以促进我国企业人力资源管理快速发展。

[关键词]人力资源管理;人本管理;激励机制

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2021.04.439

一、引言

世界经济在经历争夺市场、争夺资源以后,人才成为各国、各企业争夺的焦点,特别是在中国加入WTO后,在这方面的竞争压力将会越来越大。受此影响,人力资源管理方面的问题愈来愈引起我们的争论。人力资源管理不只是一门学科,还是一种文化,有它自身的价值观念、信仰、工具和语言。人力资源管理的基础首先是由西方科学文化奠定的,它强调理性、独立、创造性的管理。与之相对应,中国传统文化在对“人”的态度上,是将人看作群体的分子对待的,注重群体利益,强调的是人性、和谐、仁爱的管理。越来越多的实例证明,在我国企业的人力资源管理中,仅依靠西方的理性管理难以解决所有问题,必须与中国传统文化相联系,必须借鉴东方的伦理哲学和观念。人力资源管理虽然产生于西方,但其进一步完善必须基于东方传统文化基础之上,需要东方管理原则加以补充。

二、中国传统文化主流思想对人力资源管理的积极影响

(一) 人本思想在人力资源管理中的运用

当今世界,随着全球化竞争的日益激烈,企业管理者也认识到人才的重要性。

人是管理的出发点和归宿,一切管理活动必须以调动人的积极性和创造性为根本。

在环境因素变得愈加不确定的情况下,通过人力资源管理来维持人力资源的优势进而维持组织的竞争优势是组织持续成长的重要法宝。在当今的人力资源管理中,我们应当继承中国传统文化中的人本思想,建立起一种中国特色的以人为本的人力资源管理体系。中国企业有很多成功运用人本思想的案例,海尔集团是其中之一。

海尔的用人理念是“海尔的发展离不开各种人才的支持,员工也是企业的上帝”。古人云:“不积跬步,无以至千里;不积细流,无以成江海”。正因为海尔能以其博大的胸怀纳百川而不嫌其细流;容污浊而能净化为碧水,所以它才有了神奇,才有了无与伦比的壮观。因此,海尔首席执行官张瑞敏说:“海尔应像海,不仅要广揽五湖四海有用之才,而且应具备海那样的自净能力,使这种氛围里的每一个人的素质都得到提高和升华,因为海尔的发展需要各种人才来支持和保证。”这就是海尔对人才的基本态度,也表现出企业强烈的社会责任感。在海尔看来,职工是企业的主体,职工参与是有效管理的关键,使人性得到最完美的发展是现代管理的核心。

(二) 自强不息精神在人力资源管理中的运用。中国主流的传统文化包括道家、佛家和儒家

佛道儒学看中对个人修养的提高,自己修养高了就能影响周围的人。“天行健君子以自强不息”“地势坤君子以厚德载物”。“自强不息”“厚德载物”

是中国传统文化的基本精神之一,并为全社会所接受,对中国社会各阶层产生了强烈的激励作用,成为中华民族不屈不挠、奋发向上的精神原动力。

史玉柱,被称为史上最成功的失败者。1997年,因为珠海巨人大厦的贪污案,史玉柱欠债上亿,成为名副其实的“中国首富”,但短短10年时间,史玉柱不仅清偿了债务,还迅速把财富聚集到数百亿,虽然对其营销手法多有诟病,但对于史玉柱的品质,业界还是相当认同的。从“中国首富”到“中

国首富”之间有多大距离,而这个距离都可以用承受能力来弥补,来支撑。

中国人骨子里都有这种自强不息、奋发向上的精神,对于普通的员工,也是如此,只是有的人缺乏这样一个跳跃的平台。在很多企业,领导层都推崇不断学习、自强不息、奋发进取的精神,同时也力图创造足够的平台给员工晋升,以充分调动职工的积极性,激发员工的工作热情以高效率地实现组织目标。

三、中国传统文化主流思想在人力资源管理中的运用

(一) 建立以人为本的人力资源管理机制。

以人为中心的管理理念是企业诸多现代管理观念的核心,是一切管理的立足点和落脚点。建立以人为本的人力资源管理机制具体措施如下:首先,做好人员的有效配置,人力资源管理工作的基本任务就是将合适的人在合适的时间选派到合适的岗位上,人事部门要根据企业的发展趋势做好人力资源需求预测和规划,对专业人员和管理人员的获得更应有强有力的人力资源规划来保证;其次,建立企业的人才培训体系以保证企业不断地获得合格、适用的人才,同时也可以使现有的人才素质得到提高并使企业的职工队伍长久保持活力;最后,在开发人力资源过程中应营造良好的用人环境。要造就人才得以发展并脱颖而出的环境就要建立公平、合理的竞争机制。

联想集团十分重视“以人为本”的理念,把为员工“创造发展空间、提升员工价值、提高工作生活质量”作为企业的使命引导员工把个人追求融入企业的长远发展之中。

(二) 强调法治高于人治。随着社会化大生产的发展,科学技术的高度分化和高度综合,现代企业经营管理面临的问题越来越复杂。在这种情况下把权力过分集中到一人身上以个人的能力领导企业已经显得很不够了。这就从客观上要求现代管理宜实行集体领导制度,要把这些复杂的劳动分工和协作组织起来,只有统一意志、集中指挥、协调动作才能保证生产的顺利进行。企业要不断扩大时企业必须进行组织创新,由集权逐渐走向分权,应将决策权下放,授予下级更多的自主权。建立尊重个人、上下沟通的企业文化,使企业充满竞争力,使员工从无条件服从和执行的人变为有思想、有主见的员工。在现代企业的人力资源管理中应当不断吸取传统文化中管理的精髓,同时在人力资源管理中要不断地进行管理和创新,创造符合中国国情的具有中国特色的企业人力资源管理模式。

结语

中国企业植根于中国文化的情境之中,故而需要从中提炼出在当前依然具有普遍适用的管理思想和文化精华,从而完善人力资源管理机制。这些传统思想文化不仅可以用于中国企业人力资源管理的实践,而且还是企业管理的重要思想宝库,我们的管理者应该在这宝库中采撷珍珠瑰宝,应用于人力资源管理之中去,提升管理水平。

参考文献

- [1]何似龙,施祖留.转型时代管理学导论[M].南京:河海大学出版社,2007.
- [2]唐任伍.儒家文化与现代经济管理[M].经济管理出版社,2003.