

DOI: 10.12361/2661-3263-06-03-131282

企业管理者激活人力资源潜能的思路探究

曾明明

新疆众和股份有限公司, 中国·新疆 乌鲁木齐新市区 830011

【摘要】人力资源是企业中最重要的战略资源,是提高企业竞争力的核心力量。充分激发人力资源潜能,有利于充分发挥人力的价值,为企业创造利益。做好人力资源管理工作是当前企业管理工作中重要的课题研究,通过深刻地了解人力资源的含义和特点来探究企业管理者激发人力资源潜能的思路,改变人力资源管理现状,创新管理新举措,达到激发人力资源潜能的目的。

【关键词】企业管理者; 激活; 人力资源; 潜能; 思路探究

Exploring the Ideas for Enterprise Managers to Activate the Potential of Human Resources

Mingming Zeng

XINJIANG JOINWORLD co., Ltd Xinjiang Urumqi New City 830011

[Abstract] Human resources are the most important strategic resource in enterprises and the core force to improve their competitiveness. Fully stimulating the potential of human resources is conducive to fully unleashing the value of human resources and creating benefits for enterprises. To do a good job in human resource management is an important research topic in current enterprise management. By deeply understanding the meaning and characteristics of human resources, we can explore the ideas of enterprise managers to stimulate the potential of human resources, change the current situation of human resource management, and innovate new measures of innovation management to achieve the purpose of stimulating the potential of human resources.

[Keywords] Enterprise managers; Activate; Human resources; Potential; Exploration of ideas

随着经济的迅速发展,知识化、信息化、数据化时代不断前进,越来越重视人才的使用,配置科学合理的人力资源也是企业成功的关键因素之一。人力资源是指企业内部人员所拥有的被企业所用,为企业创造价值的教育、经验、能力、技能、体力等的总称。现代企业在人力资源管理上更加追求以人为本,人性化的管理理念,充分发挥人力资源的能动性为企业所用,进一步研究如何挖掘人力资源潜能。

1 人力资源特点

人力资源作为企业重要的部分,也有一定的特点,主要包括能动性、两重性、时效性、再生性、社会性等特点。其中,能动性是人的主观能动,是有目的、有计划的进行劳动,能够接受教育或者主动学习来丰富知识和技能,而不是被动管理。企业需要的正是具有能动性的人力资源,需要积极,有热情的人建设事业。两重性

是指人力资源既是生产者又是消费者,生产创造物质财富和精神财富,同时又消耗物质财富和精神财富来维持自身的生存和发展。时效性是指人力资源所拥有的知识和技能是有一定时间效用的,随着时代的不断发展,有着技能经验定会被新的知识和方法取代,所以不及时更新知识体系,主动学习新的内容就会被淘汰,降低人的积极性。再生性,是指人力资源在使用过程中会出现磨损,由于人的机能老化,知识技能会滞后等造成的资源损耗。但是这些资源损耗可以通过健身锻炼来缓解机能老化,通过不断学习,丰富知识技能来防止知识滞后,利用手段就可以使这些资源再生,所以具有再生性。社会性是人力资源的显著特征,人力资源的取得和配置要依赖于社会,人类的劳动也是社会性劳动,是为社会发展做贡献的,人也是社会人,还追求社会地位的提高,从各个方面来看人力资源都具有社会性。

在现在以质量发展为目标的时代，激发人力资源的潜能是人力资源管理重中之重，人的潜能是无限的，只要探究思路正确，采取对应措施，就能激活人的潜能，把人力资源的特点发挥到最大化，从而为企业创造更多的经济效益。那么该如何激活人的潜能，为企业所用呢？

2 满足员工的兴趣需求

2.1 正确认识到兴趣的含义和作用

兴趣是指人对某种事物或活动的喜爱和关注程度。兴趣与个人的需要和情感息息相关，人们往往是对自己感兴趣的事物给予最大的关注，付出最多的努力，能充分调动人的主观能动性。所以，要做到激活员工的潜能，与员工的兴趣紧密相关，当员工分配到自己感兴趣的岗位，就等于满足了员工的需求。当心理兴趣得到满足时，人就会更加关注上心自己的工作，使自身注意力集中，从而发挥更大的潜能，达到意想不到的结果，取得好的成绩。

2.2 人们越来越追求高层次需求

随着经济的发展，人们生活水平的提高，人们不再仅仅追求物质满足，更多的是追求精神上的享受。而兴趣便是高层次的需求，在现代社会，很少有人认为工作是快乐的，多数人都是在自己不感兴趣的岗位上做着枯燥和固定化的工作，所以才导致工作没有积极性，这样更不利于企业的可持续发展。管理层需要多关注员工的兴趣需求，了解员工内心的价值追求，也许员工追求早已不再是养家糊口，而是为了实现自我价值，希望能做发挥自身特长，让自身得到尊重和敬仰，有成就感的工作。如果管理层对员工需求忽视怠慢，不及时满足高层次需求，那么很可能会导致企业人力资源流失，出现工作氛围没有活力等问题。

2.3 满足兴趣需求可以达到事半功倍的效果

爱因斯坦曾经说过“我认为对于一切情况，只有‘热爱’才是最好的老师。兴趣，能使人不怕吃苦；兴趣，能使人废寝忘食；兴趣，能使人执着而愿意付出努力。”如果管理者希望让员工到达忘我的境界，必须先了解员工的兴趣，从兴趣入手，而不是员工工作状态不佳时责怪员工的态度和职业操守，如果对员工兴趣加以引导，给员工分配适合的工作岗位，激活员工潜能，可以达到事半功倍的效果。其次，也可以设立奖励机制，同时满足员工的物质和精神需求，让员工认为自己所做的工作得到认可和尊重，从而更加激发潜能，提高员工对工作岗位的热爱程度。明白员工内心需求和动机，是企业管理者必修课程之一，也是促进企业发展的重要手段。

3 管理好员工情绪问题

3.1 情绪稳定是团队和谐的基础

情绪是每个人都有的情感表现，每个人都有不同的情绪，是由个人性格、生活环境、文化程度等因素差异所导致的。即使在企业内部有专门的文化管理，有共同的价值

取向，但是个人的价值观差异还是占据较大比例，这种差异性在人与人交往过程中难免会发生碰撞，产生分歧。管理者要做的就是管理好每个人的情绪，在发生矛盾时要做矛盾的调节者，安抚者，向员工宣讲企业价值取向，让员工充分明白企业的团队精神，形成合力才能使企业长久的发展下去。

目前，有很多企业在管理员工情绪方面还是不够完善，甚至存在很多问题。有些管理者把员工当做生产的机器，出气筒，处罚员工，忽视员工所做的努力和价值，无视员工请求等多种职场压迫问题，导致员工产生抵触情绪，厌恶工作，伤害员工感情，长期发展下去，会让企业在招收员工方面更加困难，甚至给企业造成不好的声誉。企业中的每一个员工都是企业的建设者和创造者，管理者要学会爱护关注员工的情绪和需求，认识到人力资源的社会性，人们更加追求社会地位的提高，希望得到企业的认可和尊重。如果管理者可以注意到员工的情绪，也是为企业的团队氛围做贡献，稳定的情绪是团队和谐的基础，团队内部之间可以好言相待，不意气用事，可以提高企业工作运行效率，从而更大限度的创造经济利益。所以管理员工情绪应该纳入管理范围，形成规定，才能形成更好的工作氛围。

3.2 管理员工情绪要用心

管理员工情绪的关键要用心，将心比心，站在员工的角度思考问题，体会员工的难处，从员工的心理入手，可以更加明白其情绪不稳定的因素所在。要定期找员工谈话，了解他们的难处，如果家庭出现难处，就尽力提供补贴，帮助员工解决问题。如果员工工作状态不佳，要了解其是否因为没有兴趣或者不擅长所在岗位，还是因为没有自信而胜任其岗位，企业管理者要尽快帮助员工调整，对员工进行培训学习，增强自信，提高对工作的热忱，积极向上。要用心感受每一位员工的情绪，才能更好的帮助员工解决根本问题。保证每位员工心无旁骛上班，才能提高工作效率。

3.3 管理员工情绪要维护员工利益

企业管理员工情绪的关键之处在于要维护员工利益，把员工利益放在第一位，关爱员工的企业才是好企业。企业和员工不是对立面，不应该有打压剥削的现象出现，更应该站在员工的立场维护员工利益，稳定员工情绪。现代企业管理中引入了家的文化，让员工把企业当做家一样经营，爱企业如家，部门同事就像家人，遇到困难和同事一起面对承担，互相理解、互相激励、共渡难关。当员工把企业当做家一样看待，就会苦心经营，尽心尽力，激发自身潜能，让企业发展前景更加光明。

4 充分利用好员工个性

4.1 体会共性与个性的关系

共性和个性的关系是对立统一的，共性是指企业的共同价值观，共同企业文化，而个性指企业人员的个人特性，二者相互依存，不可分割。企业管理不能离开共性，只有个性，这样企业不会形成合力，会像一盘散沙一样松散。如果只有共性而缺少个性，那企业就像一潭死水一样没有活力源泉。所以企业管理既要注重共性的核心价值观建设，也要发展员工个性，创新出新的思想，碰撞新的火花，更利于挖掘个人潜力，促进人才的产出和发展

4.2 充分利用耿直个性，积极纳谏

人的个性有很多种，有耿直的人，有腼腆的人，有沉默寡言的，也有侃侃而谈的，总之每个人的个性都是独一无二的，虽然个性有差异，但是企业有共性支撑，很多员工还是以遵守公司共同价值观为核心，个性很难展现出来。只有少部分人会暴露出来，特别是性格耿直的人，这样的员工往往是心直口快，勇于表达内心想法，做事有原则，思维敏捷。有着迎难而上的无畏精神，表达耿直，敢于向领导表达意见，如邹忌一样上谏毫不避讳，为齐王提供建议，齐王也虚心接受，最后齐国以此在朝廷之上胜于其他国家。所以，类似地，领导面对有耿直个性的人，不要为了自尊和傲娇而不待见率真的员工，他们往往是能够提出绝佳建议的人，领导要留心观察，善于挖掘这类员工的潜能为企业所用。

但是，有耿直个性的人并不都是“千里马”，领导还需有伯乐的慧眼，能够发现有真实才能并且耿直的人，还要用尽各种办法对这类员工进行包装改造。一般具有耿直个性的人可能并不受公司同事们的待见，甚至在其他员工眼里耿直的人直爽表达，不顾他人感受是没有高情商的外在表现。所以领导要重视对这类人的包装改造，利用闲暇时间与这类员工多交流，多沟通，教一教他们如何待人接物，如何直率又委婉的表达想法，提高他们待人接物的能力，还要根据他们的长处安排合适的岗位，充分发挥他们的才能。这类员工还最考验管理者的胸襟，有胸襟的领导者才更具伯乐的慧眼，不计前嫌，发现有才能的人。耿直爽快的人往往会对领导者直言不讳，如果领导者更在意自尊，那这类员工可能会遭殃，会被领导排挤，没有施展才能的空间。如果领导者不在意，那么这类员工的潜能有待开发，器重他们，重用他们，把他们发展成企业的核心人才，是企业竞争的基础，促进企业长久发展，在市场竞争中立于不败之地。

4.3 努力开发沉默个性为企业所用

还有一类员工的潜能有待开发，那便是性格孤僻、沉默寡言的人。这类员工最大的特点就是很难让领导和同事们发现他们的才能，善于隐藏实力，在众人中不突出，不爱与人打交道，但是会默默做事的人。他们通常无欲无求，不在意物质奖励和精神奖励，只求平稳。遇到这类员

工，最考察管理者的耐心。员工性格孤僻可能受周围环境影响，或者是由于出身、家庭、受教育程度而自卑，不敢大方的表达内心。如果不处理好这类员工的心态，他们消极悲观，得过且过的性格很可能影响团队的积极性，而不利于团队和谐共事。所以领导者要多观察这类员工的状态，经常与其交谈，了解其内心真实想法，积极引导这类员工参与交流联谊活动，有志者必定会受管理者的影响而逐渐改变自己，成为企业有能力的员工。管理者掌握员工的心理特点是必备的素养之一，只有充分明白员工的内心，才能根据他们的所思所想来满足他们的需要，才能挖掘员工的潜能，为企业发展做贡献。最后，管理者要做好长期的计划来慢慢改变这类员工的性格，要有耐心和毅力，用热情的心去温暖他们孤僻的性格，让员工认为自己也是备受关怀的人，得到领导认可和尊重的人。

4.4 增强对员工的关怀度

企业管理要有人情味，领导管理也要多注重关怀员工，员工才能对企业有亲切感和归属感。不能仅仅依靠人力资源一个部门来增强员工关怀，需要调动整个领导层都要有关怀员工的意识，调动所有领导力量才能形成企业文化氛围，使得企业内部更加具有人文关怀，人情气息。可以充分利用企业领导出差的机会，让领导者带领员工出差，号召管理者利用出差时间与员工多交流，多沟通，了解员工的想法，让员工感受到领导的关怀和人情味，可以提高员工工作的积极性。其次，还要为员工提供更好的福利，提供优质的工作环境，可以调动其他部门的力量，为员工的工作之余安置健身、娱乐、书屋等娱乐活动场所，另外还可以多举办联谊活动，和其他企业进行交流，互相借鉴，增强企业员工的归属感，员工就更加愿意倾尽全力为企业发展而奋斗，从而激活员工潜能，为企业服务。

总结：

随着市场竞争越来越激烈，人才资源已经出现供给矛盾，基于此情况，企业不能把关注点仅仅放在吸收人才方面，还要积极探究激发已有员工的潜能的思路。企业内部员工都是有待开发的人才，只要企业利用合适的手段，关注员工的兴趣需求，管理好员工情绪，利用好员工个性，增强对员工的关怀程度，就有机会将现有人力资源开发成人才团队。人力资源作为企业发展的首要资源，管理者要充分认识到激活人力资源潜能的重要意义，采取有效措施，为企业可持续发展做规划。

参考文献：

- [1] 陈洁, 李学民. 探究企业提高人力资源效能的途径[J]. 中文科技期刊数据库(全文版) 社会科学, 2022(4).
- [2] 陈卉. 探讨新时代企业人力资源管理的问题与对策[J]. 中文科技期刊数据库(全文版) 经济管理, 2023(5).