

pw.人手 Manpower

几年前，我被两个亏损的邀请（生病）公司（共同执行董事）进行了半天的程序，对管理的转变和转型。我既然已经全面开展研究生课程几年在有效课程也进行了一些管理发展方案，我倾向于认为自己是一个在现场的专家。

无论如何，我在这两个公司的主管人员的共同培训中心进行了 3 个半小时的课程，包括我最喜欢的题目“创造性解决问题”，以便进行周转管理。我感到非常高兴和满意（因为高层管理人员似乎理解和享受投入），直到最后一天的普通会议结束。

告别是由共同执行主任交给参与者。由于等待他的到来有点长，一位总经理问道：“但归根结底，先生，你不认为我们的公司扭亏为盈，除非人力被削减到一半？”

我被这个问题吓了一跳。“我花了八个小时的时间，”我想。然而，我却镇定下来，用人力和权力（人/权力）之间的斜线，在董事会上写下了“人力”一词，并问道：“你想把哪一个减少到一半，人还是权力？”“。

总经理犹豫了一会儿，就说道“人”。

我接着问：“如果人减到一半，你会怎么办？”

他又笨手笨脚地说：“我不明白你的问题。”我告诉他，如果这个人减到一半，你就会失去他的工作，那你会怎么办？

然后他说：“我不是说我应该被解雇。我指的是工人。

我问：“工人们都招聘你自己吗？如果你招募他们，然后利用，谁应该被解雇？”

他们得出的结论是，只有当高管集体承担重新培训和调动工人的责任以实现新战略时，才能实现人性化的转变。

对“瘦身”和“退出”的快速修补的痴迷已经导致印度公司过早地关闭了大量的人力、财力和人力资源。更重要的是，这一事件让我怀疑人力资源是否被正确理解为资产。

要创造这种力量需要付出巨大的努力，但这是由于错误的理解和人力资源的松散使用而浪费掉的。在“人”和利用它增加动力，成为各级管理人员的一个组织内部的责任，能够提高组织的交付能力没有增加更多的“男人”。

事实上，如果不采取适当的措施，“权力”继续减少，拥有相对较多“人力”的组织可能需要更多的人力（而不是那些努力增加权力的人员），伴随着经济损失。