# 论人本管理的本质及其意义

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2025-04-26

*第一篇：论人本管理的本质及其意义论人本管理的本质及其意义杨生新一、人本管理的本质 笔者认为人本管理的本质是人的全面解放,它包括人的物质、思想、文化等方面的解放。人的物质解放,即使劳动者全面富裕、生活不断丰富,而思想文化的解放是人的文化精神...*

**第一篇：论人本管理的本质及其意义**

论人本管理的本质及其意义

杨生新

一、人本管理的本质 笔者认为人本管理的本质是人的全面解放,它包括人的物质、思想、文化等方面的解放。人的物质解放,即使劳动者全面富裕、生活不断丰富,而思想文化的解放是人的文化精神素质的普遍提高,从而使劳动者成为完全自主自立的人,全面自由发展的人。人的物质上的解放是人的思想、文化等方面解放的基础,人的思想、文化等方面的解放是人的精神方面的解放,它对人的物质上的解放起到积极的推动作用。人的全面解放不单指个人能够适应不同的劳动职能,并使人的先天、后天的各种能力得到充分的发展,而且还包括社会全体成员的才能得到充分的发展,包括个体的发展与全社会的发展能够保持协调统一的形态,通过这种全面的发展进而达到人的全面解放。我们对人本管理本质的认识,是对前面提到的人本管理理论的批判的继承,是人本管理理论的进一步升华和提高。因为不论是“经济人”阶段、“社会人”阶段还是“复杂人”阶段的理论假设,尽管他们对人的认识角度不同,但他们从不同角度认识人的最终目的是相同的,即都是为了追求更高的生产效率,获取更多的利润。如“经济人”阶段泰罗认为:“管理的主要目的应该是使雇主实现最大限度的富裕,也联系着使每个雇员实 现最大限度的富裕”。①由此可见,“经济人”阶段 运用自然科学的力学原理对工人的作业动作做大量的分析研究,据此制订科学的操作规程和工时定额,对工人的劳动实行最严格的控制和监督,其目的是为了提高劳动生产率从而“获得最大限度的利益”。而“社会人”阶段的理论假设通过对人的研究目的也不过如此。正如贝尔在批评霍桑试 验研究者时指出的那样:工人仍被看作是达到工业生产率这一目的的一种手段,社会技能是新手段,目标仍是对工人进行操纵。贝尔说:“认为满足的工人就是有生产率的工人,那就是把人的行为等同于‘奶牛社会学’即‘满足的’奶牛能够提供 更多的牛奶。”②可见,“社会人”阶段的理论假设 也是从提高劳动生产率的方面来考虑如何对待工人的。同样,“复杂人”阶段的理论假设最终也没能超出“实行人本管理的最终目的是提高生产率,以获得更大的经济效益”这一目的。威廉・大内在《Z理论》中认为“使工人关心企业是提高生产率 的关键”③。“把人———而不是基建投资或自动化 之类———看作提高生产率的主要源泉。这就是我们的结论,这就是我们研究成功的美国公司得出的基本经济和教训。换句话说,如果你想提高生产率并随之改善经济效益,你就必须明白,你的工 作和下属是你最重要的财富。” ④通过上面的分析可以看到,资本主义企业管理中重视和运用人本管理为的是通过这一手段去提高劳动生产率,获得更多的剩余价值。而我们所说的“人本管理”与资本主义所倡导的人本管理在本质上是不同的,我们所提出的人本管理的本质是为了人的全面解放,这一观点同马克思主义关于人的全面发展、全面解放的理论是一致的,是马克思主义关于人的全面发展和解放的理论在管学术交流 1999年 第3期 论人本管理的本质及其意义

杨生新

一、人本管理的本质 笔者认为人本管理的本质是人的全面解放,它包括人的物质、思想、文化等方面的解放。人的物质解放,即使劳动者全面富裕、生活不断丰富,而思想文化的解放是人的文化精神素质的普遍提高,从而使劳动者成为完全自主自立的人,全面自由发展的人。人的物质上的解放是人的思想、文化等方面解放的基础,人的思想、文化等方面的解放是人的精神方面的解放,它对人的物质上的解放起到积极的推动作用。人的全面解放不单指个人能够适应不同的劳动职能,并使人的先天、后天的各种能力得到充分的发展,而且还包括社会全体成员的才能得到充分的发展,包括个体的发展与全社会的发展能够保持协调统一的形态,通过这种全面的发展进而达到人的全面解放。我们对人本管理本质的认识,是对前面提到的人本管理理论的批判的继承,是人本管理理论的进一步升华和提高。因为不论是“经济人”阶段、“社会人”阶段还是“复杂人”阶段的理论假设,尽管他们对人的认识角度不同,但他们从不同角度认识人的最终目的是相同的,即都是为了追求更高的生产效率,获取更多的利润。如“经济人”阶段泰罗认为:“管理的主要目的应该是使雇主实现最大限度的富裕,也联系着使每个雇员实 现最大限度的富裕”。①由此可见,“经济人”阶段 运用自然科学的力学原理对工人的作业动作做大量的分析研究,据此制订科学的操作规程和工时定额,对工人的劳动实行最严格的控制和监督,其目的是为了提高劳动生产率从而“获得最大限度的利益”。而“社会人”阶段的理论假设通过对人的研究目的也不过如此。正如贝尔在批评霍桑试 验研究者时指出的那样:工人仍被看作是达到工业生产率这一目的的一种手段,社会技能是新手段,目标仍是对工人进行操纵。贝尔说:“认为满足的工人就是有生产率的工人,那就是把人的行为等同于‘奶牛社会学’即‘满足的’奶牛能够提供 更多的牛奶。”②可见,“社会人”阶段的理论假设 也是从提高劳动生产率的方面来考虑如何对待工人的。同样,“复杂人”阶段的理论假设最终也没能超出“实行人本管理的最终目的是提高生产率,以获得更大的经济效益”这一目的。威廉・大内在《Z理论》中认为“使工人关心企业是提高生产率 的关键”③。“把人———而不是基建投资或自动化 之类———看作提高生产率的主要源泉。这就是我们的结论,这就是我们研究成功的美国公司得出的基本经济和教训。换句话说,如果你想提高生产率并随之改善经济效益,你就必须明白,你的工 作和下属是你最重要的财富。” ④通过上面的分析可以看到,资本主义企业管理中重视和运用人本管理为的是通过这一手段去提高劳动生产率,获得更多的剩余价值。而我们所说的“人本管理”与资本主义所倡导的人本管理在本质上是不同的,我们所提出的人本管理的本质是为了人的全面解放,这一观点同马克思主义关于人的全面发展、全面解放的理论是一致的,是马克思主义关于人的全面发展和解放的理论在管理、技术创新、教育培训等方面进行卓有成效的符合市场经济要求的改革与突破。只有这样,企业可持续发展的目标才有可能实现。而要做好上述工作,靠的是高素质的人,因为“人”是两个文明建设的规划者、实践者,是推动企业发展的主体和动力,因此企业坚持人本管理,真正向人本管理本质追求努力,为使人得以全面解放而不断探索,这才是企业可持续发展的真正动力之源。

21对人本管理本质的认识,有利于在我国企

业管理中牢固树立全心全意依靠工人阶级办好企业的思想,推动企业各项事业的发展。我国是社会主义国家,工人是企业的主人,而且在社会主义条件下,人不再是物质的附属,而是生产资料的所有者,生产的目的就是为了满足人们物质文化生活的需要,社会主义条件下人的解放和发展是社会主义的目的,作为企业主人的职工群众中蕴藏着丰富的智慧和巨大的创造力,充分调动他们的积极性和创造性,增强企业的向心力和凝聚力是企业的优势和力量的源泉。所以充分认识人本管理的本质,必然有利于我国企业在管理中牢固树立全心全意依靠工人阶级办好企业的指导思想,处处都从企业的主人———职工的角度来考虑问题。这样必然会增强职工的主人翁责任感,调动职工的积极性、主动性和创造性,而且还会充分发

挥各级企业职工代表大会的民主参与作用,保障企业决策的科学性和民主性,从而推动企业各项事业不断发展。

31对人本管理本质的认识,可使我们从长远的角度来正确看待职工的下岗问题。我们提出的人本管理的本质是人的全面解放,它不仅为企业、而且为社会,不仅为当前、而且为长远发展来教育人、培养人、发展人、解放人。基于这种认识,我们就应该正确看待职工下岗问题。随着我国企业改革的进一步深入,企业职工下岗人数不断增多,下岗会给一部分职工带来暂时的困难,但从长远来看有利于经济的发展,符合广大职工的长远利益,而且现在我们采取的再就业工程等措施就是体现人本管理本质要求的具体做法。所以,对人本管理本质的充分认识,一方面使我们能正确看待职工的下岗问题,另一方面也督促我们必须解决好这方面的问题。

人本管理的本质是人的全面解放,这一目标是我们企业管理的奋斗目标,是我们的理想追求。

对这一问题的正确认识,对我国企业管理具有重要的理论及现实意义。为此,我们应携手并肩,共同努力,向着人本管理的本质目标不断前进。

(作者单位:空军导弹学院政教室)

〔责任编辑:张正明〕

**第二篇：论管理的本质**

论管理的本质

金融（1）王珺

20090905011

5摘要：在人类社会中，管理无处不在，无时不在。任何事情成也管理，败也管理。管理意味着将同一个企业中的员工结合为一个整体，因此它也深深地植根于文化之中。每一个人都受雇于一家包含着管理活动的机构，无论机构是大是小，是营利或非营利性的——特别是受过教育的人。我们依赖管理工作为我们创造生计、发挥我们的能力并且取得成就。那到底什么是管理？究竟管理的涵义是什么？管理的本质又是什么？本文将从各方面的分析来对上述问题进行一一解答。

关键词：管理的涵义 管理的本质 管理学派

一、管理思想的发展

在古代社会的长期历史进程中，人们对管理实践的思考处在不自觉的状态中，对管理的具体问题与具体环节等，提出了很多见解，记录了许多成功的管理经验和方法，从而形成了丰富的古代管理思想遗产。然而，这些管理思想都是分散的、零碎的，缺乏理论的分析和详细的概括，甚至是缜密的思想体系。直到19世纪后期，在社会生产力发展和科学技术进步的推动之下，管理问题得到重视和关注，使人们对管理的认识不断系统与深入，管理思想逐渐形成一个独立的思想体系，进而使管理成为一门学科。

企业管理发展过程中影响较大的贡献者：1.泰勒－－科学管理之父。泰勒认为，科学管理的基本原则是开发一门新的科学，专门研究工人工作的每一个组成部分，科学地选择、训练和培养工人，以取代旧体制下由工人自己训练自己和选择工作并以此取代以往的经验管理方法，管理的结果如何，应由管理人员和工人共同负责。2.法约尔－－经营管理之父。法约尔倡导管理教育，管理能力可

以通过教育来获得，“缺少管理教育”是由于“没有管理理论”，没有管理者设法将那些被人们接受的规则和经验变成普遍的管理理论。通过管理教育，可以迅速提升管理层的管理能力，也可以迅速造就急需的管理人才。3.韦伯－－组织管理之父。韦伯主张权力论，他认为理想的行政组织体系理论的要点应该有明确的分工，职工要遵守规则和纪律，从而形成一个能够体现自上而下的权力等级系统。

中国管理思想的发展要点大致可分为以下几点：

（1）顺“道”，管理要顺应客观规律（2）重人，得人才是得人的核心。要得人才，先得民心，众心所归，方能群才荟萃。（3）人和，人际关系，讲团结，上下和，左右和。（4）守信，诚信是检验市场的试金石（5）利器，工欲善其事，必先利其器（6）求实，实事求是，一切从实际出发（7）对策，知己知彼，百战不殆。（8）节俭，开源节流。（9）法治，明法者方能游刃有余。

企业管理的演变是企业在发展过程中的管理方法和手段的变化必经的过程，通常演变由三个阶段构成，经验管理阶段、科学管理阶段、文化管理阶段。

经验管理阶段：企业规模比较小，员工在企业管理者的视野监视之内，因此在经验管理阶段，对员工的管理前提是经济人假设, 认为人性本恶，天生懒惰，不喜欢承担责任，所以有这种看法的管理者采用的激励方式是以外激为主，对员工的控制主要是控制人的行为。

科学管理阶段：企业规模比较大，靠人治则鞭长莫及，所以要把人治变为法治，但是对人性的认识还是以经济人假设为前提，靠规章制度来管理企业。通过惩罚与奖励来是员工工作，员工因为期望得到奖赏或害怕惩罚而工作，会按企业的规章制度去行事。

文化管理阶段：管理的前提是社会人假设，认为人喜欢接受挑战，愿意发挥主观能动性，积极向上。这时企业要建立以人为本的文化，通过人本管理来实现企业的目标。科学管理是实现文化管理的基础，因此经验仍然是必要的，文化与制度两者互补，因此企业管理要以人为本。

二、管理的主体管理主体是指管理主体是指掌握企业管理权力，承担管理责任，决定管理方向和进程的有关组织和人员。管理者和管理机构是管理主体的两个有机组成,例

如一个国家的管理主体可以分为经济、政治、文化、军事等等多种管理主体，每个部门又有一个管理者，如经济管理主体。按管理者的职责划分，可以分为领导者和参谋人员。领导者，是指在组织中拥有一定的职务和权力，肩负一定的责任，直接指挥下属，实现既定目标的人。我们平时所见的董事会主席、首席执行官、总经理、厂长、部门经理、车间主任等都是领导者,但领导者只是管理者中的一部分;而参谋人员是指在管理活动中从事协助领导者管理工作的人员，在军队中的军事参谋，在企业中的各种专家、智囊人员，在政府中辅助政府决策的顾问、学者等。这些参谋人员担负着大量的具体管理工作，帮助领导者更加有效的管理组织。

三、管理的客体

管理客体，是指企业管理主体直接作用和影响的对象，是企业管理中需要十分关注和尽力工作的领域。管理活动的内容就是由管理客体决定的，作为管理客体的人与作为领导客体的人又有所区别。管理客体的人，主要是在工作中处于第一线的技术工作者、操作者；领导客体的人，主要是综合素质较高的，有一定管理能力的管理者。国外较早的管理理论认为，管理的客体是人、财、物三种形式。后来，有些管理学家指出，管理客体中人、财、物固然是很重要的，但还不完全，主张再加上时间和信息，认为管理者没有时间观念，没有足够的信息，是无法进行管理的。因此，时间和信息也是重要的管理客体。于是，管理客体由三种形式扩大为五种形式，形成管理客体“五因素说”。

四、管理的必要性

作为一个国家来说，如果没有管理，国家将处于一种懒散的境界，国家的经济就不可能正常的发展，没有管理，社会将没有秩序可言；没有管理，国家的各个部门将不能可持续发展；没有管理，国家的综合实力将没有提升，那么国家就不能立于民族之林，由此可见，管理是如此重要。

（1）作为发展中国家，资源短缺将是一种长期的经济现象，特别是资金、能源、原材料往往成为企业和社会经济发展的桎梏。如何将有限的资源进行合理的配臵和利用，使其最大可能的形成有效地社会生产力，则是管理应当解决的问题。如果管理不善，不仅资源的不到有效地利用，社会经济将会停滞不前，甚至造成一些不可弥补的社会问题陆续发生。

（2）作为发展中国家，科学技术落后是阻碍生产发展的重要因素之一。科学技术是第一生产力，所以如果一个国家的科学技术的不到发展则会阻碍社会经济的发展。各种各样不成功的实例随处可见。关键在哪里？关键就在管理。管理不当，宏观管理调控失控、微观管理又缺乏约束机制。实践证明，只有通过有效的管理，才能真正把科学技术转变为生产力。

（3）高效专业化的社会分工是现代国家和现代企业建立的基础。如何把不同的行业、不同专业、不同分工的各种人员合理的组织起来，协调他们相互之间的关系，从而调动各种积极因素，都要靠有效地管理。如果管理不善，就不仅不能调动积极性或者只调动了一部分人的积极性，而且很可能引起社会或企业内部的矛盾和冲突，导致效率低下，从而阻碍社会或企业的发展。

（4）实现社会发展和企业或任何组织发展的预期目标，都需要靠全体成员长期的努力。如何把每个成员千差万别的局部目标引向组织的目标，把无数分立组成一个方向一致的合力，也要靠管理。如果管理不善，组织就会一盘散沙，内耗不止，毫无活力。不仅预期目标不能实现，而且与强手相比距离越拉越远，最后可能找不到立足之地而被社会淘汰。

五、管理的目标

管理的目标即是目标管理，是以目标的设臵和分解、目标的实施及完成情况的检查、奖惩为手段，通过员工的自我管理来实现企业的经营目的的一种管理方法。一个成功的企业管理的精髓是“产前清晰，责权明确，政企分开，管理科学”，通过对企业有效地管理、协调各方面的力量达到一个既定的目标，企业的目标即是达到利润最大化，为公司盈利。在组织内部，个人的目标、部门的目标与组织的目标不一定完全吻合，每一个人、每一个部门都会追求自己利益目标的最大化。企业投资人追求投资收益的最大化，正因为此，他会在所投资的企业中追求利润总额的最大化及企业存续的价值；经营管理人员追求自身收益的最大化，他可能最为关心他的薪酬、福利、及职务待遇问题。当组织难以满足个人目标的时候，管理人员可能会向权力寻租，企业员工可能更为关心的是自身的薪酬、福利及个人成长或社会价值问题等。不同的组织也反映出这个组织特有的目标。一个企业的目标可能是企业价值的最大化；一个事业单位的目标是事业单位社会价值的最大化及单位员工利益最大化；一个政府部门的目标是政府职能的履行及政绩最大

化。实现目标的措施应该是如何使个人的目标及部门的目标与整个组织的目标的实现保持一致，这是组织目标能否有效并更好地实现的关键。即作为管理者应构建一种多赢机制，使组织的个人目标都尽可能与组织的目标保持一致性，才能更为有效地完成组织的目标。而目标分解的结果即形成计划。

七、对管理本质的总结

管理是一个过程，是一个链式过程。在这个链中，我们不能强调哪个链重要，哪个链不重要。这个链包括了六个环节，在组织管理过程中，任何一个环节的无效或断裂，都将使管理工作效果大打折扣，甚至失败。正如一个链环的断开，都会导致整个链的功能失败一样。因此，我们在理论上不能强调管理链中的某一个环节的是否关键或重要。正如我们不能强调一个链子中第几个环是重要的，第几个环是不重要的一样。如果我们只去布臵任务，而不去落实任务，不去检查任务的执行情况，不对执行情况做出一种评价，对其好坏不做出一定的褒贬，其完成任务的有效性便大打折扣。

在这个管理链中，最薄弱的环节就是组织当前最重要的管理问题，即所谓绳从细处断的“瓶颈”效应。因此，无论“战略决定成败”，还是“细节决定成败”，都只是从管理链的某一个环节视角观察影响管理成败的工作要点，而未能站在管理的全局角度审视管理问题。管理的这一链式过程，环环相扣，不断循环，而组织的生命也在这个管理过程的循环中不断得以延伸和发展。

总而言之，对管理的本质的理解可谓是仁者见仁智者见智，没有一个定性的解释，没有哪个是绝对的正确，在我看来，管理的本质是协调各方面的力量完成一个既定目标的过程。

参考文献：

（1）苏涛.关于管理本质的思考——东方管理学派的探索.当代财经.2024第12期.（2）玛格丽塔.什么是管理.电子工业出版社.2024.7.（3）周三多等.管理学－原理与方法 第四版.复旦大学出版社.2024.3

（4）罗新远.企业管理.陕西人民教育出版社.2024.8.（5）周三多等 管理学—原理与方法.第五版.复旦大学出版社

**第三篇：论人本管理**

论人本管理

作者：郭洪丽

摘要：介绍了人本管理的有关内容，提出了实行人本管理的新举措和新方法，表达了对未来人本管理的美好展望。关键词：人本 管理 文献研究：几种人性假说

管理是一门艺术，管理是一门科学。当今社会，管理已经渗透到各行各业，已经受到人本的广泛重视。可以说，管理无处不在，无处不有。但是，究竟运用哪一种管理方法来管理我们的组织，促进我们组织的生存和发展呢？这就需要我们这些理论研究者和实际工作者来共同研究和探讨。

一、管理思想理论的发展以及人本管理的提出

管理的目标就是“人尽其才”，“物尽其用”。一方面，管理者在管理中必须使人的功能得到最大发挥，另一方面管理者必须协调好各方面力量和各种资源，才能取得良好的经济效益和社会效益。作为管理的三要素：人、物、组织，人是首要的。因为一切活动都是靠人来完成的，对物的支配是靠人的支配来实现的。所以管理理论的中心问题应该是人的问题。1.“经济人”管理理论：

经济人又称为实利人。这种人性观点起源于享乐主义哲学和亚当.斯密关于劳动交换的经济理论。他们认为人的行为在于追求自身利益的最大化，同时还受组织的操纵与控制，故而是被动的。麦克雷戈将这种人性假设概括为X理论，他认为人的天性本身就是自私的、懒惰的，没有什么雄心大志，对组织漠不关心。为此，对其管理必须做到：①组织将工作重点放在提高生产效率和获取利润上。②用经济报酬来收买员工，消除其惰性。③加强监督，对其进行严格控制，引导他们完成组织目标。

作为“经济人”假设的代表，泰勒是非常典型的。他采用“胡萝卜加大棒”方法来管理员工，称之为“科学管理”。他一方面靠金钱的收买、刺激与拉拢，一方面靠严格的监督、控制和惩罚，迫使工人完成组织目标。他认为管理工作只是少数人的事，反对工人参加管理，工人的主要任务就是干活，“拿多少钱就干多少事”。因而这种管理模式是缺乏人性的，是不民主的，员工的潜能也难以得到最大发挥。

2.“社会人”管理理论

20世纪30年代梅奥的“霍桑试验”纠正了“经济人”假设性的错误，提出了“社会人”的假设，产生了“以人为导向”的管理思想。这是管理思想发展史上第一次明确了人在管理中的地位。他认为，员工不仅要在社会上寻求最好的收入以改善工作环境，还需得到友谊、安定、归属感和尊重。如果组织上能够满足员工的这种需求，那么组织的发展将会前途无量。其对策主要有：①管理人员要处理好各种人际关系，照顾好员工的情绪，调动他们的积极性；②采取民主管理参与制度，让员工参与民主管理，使其产生对组织的认同感和归属感，上下级之间和员工之间要相互协调和沟通；③管理人员要学会倾听员工的心声，时刻关心员工的情绪，使他们有家庭式的温暖。3.“自我实现人”管理理论 这是20世纪50年代由行为科学和人力资源学派的一些代表人物提出来的管理观点。其认为人从不成熟走向成熟的发展趋势，是人性的体现。人在生理、安全需要满足以后，会逐渐追求社会的、精神的需要，直到自我实现。这种人性假设被麦格雷戈称为Y理论。他认为；①人并非天生懒惰，要求工作是其本能需求。②外来的控制和处罚并不是使人工作的惟一方法。③一般人既要接受责任也要寻求责任。④自我实现需要的满足是报酬，必须使人们安心工作，努力工作，在工作得到满足与享受。⑤大部分人都有丰富的想象力和创造力，员工要参与管理与决策，分享其经济成果。4.“复杂人”管理理论

“复杂人”是20世纪60年代末、70年代初提出的人性假设理论。长期的研究证明，无论是“经济人”、“社会人”，还是“自我实现人”，虽然都有其合理的一面，但并不使用于一切人，因而人是复杂的。不仅因人而异，而是一个人在不同年龄、不同时间和不同地点都会有不同表现。人会随着年龄的增长、地位的改变，以及人际关系的变化而不同。因此，没有一套适合于任何时代、任何组织和任何人普遍行之有效的管理方法。相应的管理措施只能是；管理者不但要洞察员工的个别差异，更要适时发挥其相应的能力和弹性。对不同需要的人，应灵活采用不同的管理措施和方法。5.“自由发展人”管理理论

进入20世纪80年代以来，西方管理理论的发展进入了一个新的阶段，即企业文化理论阶段。该理论便是“自由发展人”的假设理论，也叫“全面发展的文化自由人”，或者叫“完整的人”。这种假设理论破除了“人身依附”的观念，由“契约”关系的雇佣观念转变为人与人之间一种自主、信任与平等的关系。它强调；①管理要关心人、尊重人、信任人。②管理要激发员工的工作使命感，依靠其工作热情推动组织的发展。③强调团队精神。组织要与员工结为一体，使员工成为参与的主人。④组织要对外开放，成员之间要加强互动，形成良好的管理氛围。⑤加强组织建设，塑造良好组织形象。

上述人性假设理论的演变深刻反映了人性发展的特点。同的管理理论和管理措施不仅反映了人性认识的差异，而且也体现了人们对管理的认识和理解。这都是管理思想发展史上的一次重大进步。基于以上理论，笔者认为，当今世界实行管理行之有效的途径之一便是人本管理。

关于人本管理的概念，国内外不同研究学派众说纷纷。早在60年前人际关系学派就已经“以人为本”的人本管理思想。但是由于科学技术和经济发展的不足，尽管其思想已逐步成熟，但是其实践远远落后于理论。究其本质，人本管理其实就是一种“以人为本”的人性化的柔和管理。

二、人本管理及其内涵

所谓人本管理，其实就是以人为本的管理。在组织管理中，它把人视为管理的主要对象和组织最重要的资源，尊重个人价值，全面发展人力资源，通过组织文化建设，培育员工共同的价值观，运用各种激励手段，充分调动和发挥人的积极性、主动性和创造性，引导员工实现组织的目标，依靠全体员工的努力来促进组织的生存和发展。其本质充分体现“人性化”和“柔和”的管理思想。组织员工之间是一种和谐的关系，处处体现“以人为本”的指导思想。

十六大以来，党中央提出了科学发展观，即“坚持以人为本，树立全面、协调、持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展”。这是深入贯彻“三个代表”重要思想，实现十六大提出全面建设小康社会，加快推进社会主义现代化建设历史任务的必然要求。它是党的十六大以来，新的党中央领导集体高举邓小平理论和“三个代表”重要思想伟大旗帜所提出的一个重大理论成果。它是实现小康目标，构建和谐社会的必然要求。

坚持以人为本，就是实现人的全面发展，从人民的根本利益出发，让人民得到实惠。在组织管理中，以人为本也就是实行人本管理。

首先，实行本管理，就必须尊重和欣赏你的员工。这是实施人本管理的前提条件。每个人都渴望得到别人的尊重和欣赏，你的员工也不例外。学会尊重和欣赏你的员工，是组织走向“以人为本”柔性管理的第一步。

当你的员工向你提建议时，即使这个建议不符合组织的实际情况，你也必须耐心地听取他。他能够向你提出建议，首先就值得尊重和赞赏。其精神可贵，勇气可佳。

其实在组织中类似这种小事的很多。如果管理者来个换位思考，也就会发现每个员工的优点和特长。如果将这些优点和特长加以放大，并且在组织中不断宣传和传播，这些优点和特长将会成为组织拥有的共同财富。

尊重和欣赏你的员工就要对他们进行感情投资。所谓人本管理实际上就是严格的管理与感情投资的结合。譬如马来西亚的华裔郭鹤年，他的管理控制经验就是严格标准与感情投资的结合。他以法服人，以情感人，把“家和万事兴”的家训推广到企业中，在公司创造了一种家庭式的和谐气氛。

从某种意义上说，组织管理就是人际关系的总和。而人本管理则是刚性的“哲商”制度管理和柔性的“和商”亲情管理的完美结合。这种管理历来被重视人际关系的东方人所重用，他们常以赢得对方的尊重为目标。但是如果组织只重视现在在员工，而不重视未来的发展布局，那么组织将会造成人才资源的缺乏。

其次，加大人力资本投资也是组织走向人本管理的关键一步。当今社会，知识经济已成为社会经济发展的一种趋势。在组织中，大多数组织都向知识型组织发展，管理者不仅要关心投资的回报，而且也要关心人才投资的增殖。组织缺乏人才，并不是缺乏专才，而是缺乏综合性的人才，即所谓的通才。在组织中，你或许是专才，但你不一定是通才。为此，组织在人力资本投资时，就必须加大对员工的管理、教育和培训。对于青年员工，我们就要看重其待遇，也要让其有成就感和满足感，使其能够在工作中学到东西，享受工作带来的乐趣，从而制定合理的职工发展计划。另外，还必须针对员工的个人情况，将其放在合适的工作岗位上，使其对工作产生认同感，充分发挥其潜力，让他们从工作中受益，在待遇上、发展机会上、利益分享上得到成果分享，从而更好地为组织工作。

再次，实行人本管理，我们还必须让员工参与管理。研究人本管理的管理学家认为，人本管理在实践中有不同的形态，并且还对其划分了层次。即情感沟通管理，员工参与管理，员工自主管理，人才开发管理和组织文化管理。在这些管理中，员工参与管理，也被称为决策沟通管理。它指的是管理者和员工的沟通不再局限于员工的问寒问暖，员工已经开始参与到决策中来。在这个阶段，管理者与员工是一个团队，他们会与员工一起讨论员工的工作计划和工作目标，认真听取员工对工作的看法，积极采取员工的合理化建议，充分调动员工的积极性、主动性和创造性。员工参与管理后，管理者不再是自上而下的发号命令，而是鼓励员工参与探索，勇于尝试，即使他们出现错误，也不要过分地责备苛求他们；同时，通过建立教育和培训，使员工逐步提高自身的知识技能和决策水平，并能够对自己的决策负责。员工参与管理，就是要使领导和员工之间相互信任，相互平等；营造人道化的工作条件和工作环境，消除单调的工作，实行多专多能；注重对人的潜能而积极地开发和利用；树立整体观念，独立工作，自我管理。

对不同岗位、不同能力的员工，可以在不同程度上让他们参与决策和管理。在组织中，员工之间要相互平等，上下级之间要相互信任，从而形成一种家庭式的和谐组织文化。管理者要时刻倾听员工的心声，加大感情投资，问寒问暖，使其产生良好的工作责任感、成就感和满足感。这样的组织才能形成一种良好的管理氛围，得到良好的生存和发展。

最后，人本管理还必须重视员工的精神待遇。员工的待遇分为物质待遇和精神待遇两种。有时人们也称其为外在待遇和内在待遇。物质待遇主要包括薪水、福利、奖金、津贴等；精神待遇则包括工作的胜任感、成就感、责任感、受重视程度、影响力、个人成长和富有价值的贡献等。员工除了得到物质的满足外，还要有精神方面的追求和享受。

根据赫茨伯格的保健和激励双因素理论，人的精神待遇包括激励需要和环境需要两种。激励需要有：工作本身、责任、成就、发展、进步等；环境需要有：组织决策和行政管理、工资、工作条件、与上级的关系、与同事的关系、与下级的关系、安全、地位等。

环境需要是保证员工正常工作的精神需要，激励需要是促使员工更好地工作的精神需要。

管理者在注重员工的物质待遇同时，还必须特别注重员工的精神待遇。精神待遇具有隐蔽性，它是组织的一种无形资产，可以为组织的发展提供强大的精神动力支持。深知管理工作的人员往往会重视这一点。在实施人本管理十。他们会从这方面多下苦功。

三、人本管理的运行机制和保障措施

（一）人本管理的运行机制

实行人本管理，当前主要有以下几个机制： 1.激励机制

激励是指激发人的工作动机，使其具有积极性、主动性和创造性，发挥工作人员的最大潜能。在组织中，比较常见的激励方式主要有以下两种：一是外在的激励方式，包括福利、晋升、授衔、表扬、嘉奖、许可等。二是内在的激励方式，包括学习新知识，增加责任感、胜任感和成就感等。外在的激励方式效果明显，但不易长久，处理不好会降低工作积极性，而内在的激励方式一般为精神激励，不仅效果好，而且还能持久，故而在实践中应相结合使用。2.竞争机制

当今社会，世界竞争日趋激烈。国与国之间、企业与企业之间、以及人与人之间都存在在激烈的竞争。因此，必须在组织中建立一种良性竞争机制，坚持公开、公平、公正的原则，择优录用，竞争上岗。每个参与者之间要在平等地位上公平竞争，反对“不正当竞争”。组织之间要打破地区和行业的限制，打消员工的思想顾虑，扩大竞争，提高参与率，使竞争上岗迅速在组织中开展起来。组织人事管理部门要坚持正确的用人导向，有效地防止用人不正之风，为组织引进一大批高素质的优良人才。3.新陈代谢机制

新陈代谢机制又叫更新机制，它包括人员的更新和人员素质的更新，更新机制是促使组织永葆生机和活力的重要机制，也是实行人本管理的必要机制。组织在用人时，必须加快人员的更新换代，不断为组织注入新鲜血液和新的活力，增强组织的生命力。因此，组织必须提高员工的素质，加强培训，在选才、留才、用才和育才方面来加快员工的更新换代。4.监督机制

所谓人本管理并不是不讲监督了。实行人本管理，离开了监督也是无法运行的。只不过是这种监督模式不同于以往的传统监督，而是体现一种人性化的人本色彩。这种监督不以惩罚为主，而是要让员工之间相互监督，形成一种自我监督的良性模式。让员工有更多的自主、自我意识，他能够觉察到自己的过错，从而产生一种自我良知，自觉改正错误。

（二）实行人本管理的保障措施 1.职业保障

职业保障亦即工作保障，就是要使员工有岗位的保证。管理者要根据员工的个性和需求，合理安排起岗位，使其工作找到适合的人，人找到适合的工作，达到人与工作的最理想结合。2.权益保障

权益保障包括政治权益和经济权益两方面。经济权益保障，就是员工有“获得劳动报酬和享受保险、福利待遇的权利”。除国家法律和政策规定以外，任何组织、任何人不得以任何形式、任何名义增加或扣除员工的工资，也不得提高或降低员工的保险和福利待遇。

政治权益保障，即员工有对国家机关及其工作人员提出批评、建议的权利；有参加集会、选举、游行示威的权利；有参加政党（中国共产党和民主党派）以及工会的权利，外企除外。3.薪酬保障

员工的薪酬由工资、津贴、奖金和福利四部分组成。根据我国《劳动法》规定，劳动者有获取劳动报酬和享受保险、福利待遇的权利。因此，组织在实行人本管理时，必须保证员工的工资、津贴、奖金和福利按时按量发放，任何组织、任何个人不得以任何形式、任何名义扣除或降低。这是保证员工安心工作的前提。所以管理者必须引起高度重视。

四、对未来人本管理的展望

随着时代的进步，人本管理将会更多地付诸于实践。它将面临新一轮的社会技术革命，组织将在社会、文化、环境等方面发生深刻的变革。如果说传统技术使人的体力得到无限延伸的话，那么这场社会技术革命带来的将是人的脑力的延伸。随着生产方式和人们思想观念的变化，面队日趋竞争激烈的21世纪，人本管理将面临严重的巨大挑战。

未来的人才管理是“以人为本”的人本管理时代的最强音，它要求组织在管理人力资本时，必须学会尊重人、团结人、用人和留人。从根本意义上说，“人本管理”不仅仅是一种手段，而且是一种人才管理追求的目的。一切公司和组织不再把员工当作赚钱的工具，而应该是真正把他们当人看待。他们将是一种全面发展的自由人，人际关系极度和谐，组织和员工之间关系将更加融洽。员工富有高度的责任感和成就感，能把组织当作自己的家庭来看待。他们之间将没有蓝领和白领的界线，未来的员工受教育程度将很高，素质也很高。对他们而言，传统的激励方式将失去作用。在未来的人本管理体系中，强调的是情感管理、民主管理、自主管理、人才管理以及文化管理的人性化管理。它将是新型组织管理的核心管理模式和管理哲学。人本管理将进一步受到重视得以加快发展。我们期待这一天的早日到来！

总结：面对日趋竞争激烈的21世纪，作为一个典型的发展中国家，中国将面临一个机遇与挑战并存的多彩世界。如何抓住发展机遇，加快我国的现代化步伐，是摆在我们每一个中国人面前的头等大事。在这急速变化的发展时代，中国的企业组织将何去何存，研究人本管理显得尤为重要。但是，这更加速我们这些理论研究者和实际工作者的共同努力。“实践是检验真理的惟一标准”。仅仅是由我们这些理论者来研究和发展“人本管理”理论，然后由管理者应用于实际是很不够的。只有当理论研究者的努力与管理实践着的真知相结合，才能更好地推动“人本管理”科学理论的发展，才能使人本管理理论更好地成为有效管理的基础。

**第四篇：论企业文化与人本管理**

论

企

业

文

化

与

人

本

管

理

姓名：柳双双

学号：100806136

班级：经济管理一班

企业文化是在一定社会文化背景下的管理文化，是一种新的现代企业管理理论和管理方式，也是一种精神动力和文化资源。它所确立的是以人为本、以价值观的塑造为核心的文化管理，是对人的管理与对物的管理的有机结合。

企业通过文化来引导、控制和凝聚人，用精神和文化的力量，从管理的深层次规范企业和职工行为，提高企业和职工的整体素质，以达到企业的人本管理目的，对促使企业的物质、制度、精神三大要素的协调发展具有十分重要的意义。

企业文化的实质是人本管理，是知识经济时代对企业管理理论的创新发展。人是企业之本，在企业生产经营活动中，对人、财、物的管理是一个有机整体，而人处于管理的中心和主导地位，人的世界观、人生观、价值观、思想道德、理想信念等精神因素，必然产生与经济相适应的文化观念，对企业生存发展有着十分重要的作用。

人本管理是以人为管理主体的文化管理，它不仅重视人，把人作为管理的核心，强调用文化开发人力资源，而且把人看作生产、管理的中心，确立了人处于现代企业生产经营活动中心的地位。它突破了传统管理中以解决现实问题为着眼点的短视行为，更注重企业发展目标和长远利益，强调人力资源在企业中的重要作用。因此，在人本管理中，培养和塑造高素质的人是企业文化建设的重要环节，只有培养出有崇高理想和坚定信念的人，才能使企业的目标转化为职工的自觉行动，实现职工个人目标与企业目标的高度一致。人本管理把职工看

做企业的主人、管理的主人，不仅重视人力，更重视人才，不仅重视人的体力，更重视人的智力和首创精神，用各种激励机制，把职工的积极性、智慧和创造力科学地调动起来，充分地发挥出来。我们国家现在的许多矿集团都采用高标准建设现代化职工培训中心，采取“请进来”、“走出去”的方式，并邀请专家教授讲课，定期对职工进行集中培训;例如济矿集团与山东科技大学、中国矿业大学等大学联合开办了企业管理研究生班，使企业骨干得到及时“充电”;集团每年对企业管理、科技创新等方面做出突出贡献的人员实行重奖，并经常举办多种形式的技能大赛，鼓励职工成为“能工巧匠”和“多面手”;我们注重创造良好的企业文化氛围，为每个职工提供施展才干的空间与舞台，调动职工学习、创造积极性。

经济在发展，社会在进步，市场竞争归根结底是人才的竞争，提高全员的整体素质，是企业文化建设的最可靠保证。当前国际上的先进企业都在努力创建学习型企业，把学习看成是核心力量，而人本管理的文化是提升管理水平、增强企业核心竞争力的重要手段。

创建学习型企业是一种不同凡响的、更适合人性的组织模式。自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、团队学习和系统思考等五项修炼的过程，都是通过学习修炼才能掌握的。其中，创建学习型团队具有正确的核心价值、强韧的生命力和实现梦想的共同力量，让人从学习中体悟到工作学习化、学习工作化的意义，树立终身学习的思想，从而追求心灵的成长与自我价值实现，并将个人愿景转化为实现企业

可持续发展的愿景，共同创造优异的成绩，推动企业持续稳定发展。学习本人的天性和人的绝大多数行为，知识和能力并非天生的本能，而是后天学习得来的。就企业而言，要适应市场竞争和自身发展，必须通过倡导学习，用文化力量提升企业的群体智力，使企业进入自我学习、自我组织、自我调控、自我发展的新境界。

近年来，我们国家许多企业都认识到了推进企业文化建设中重点抓学习型企业的创建工作，为企业文化建设赋予新的内涵。在组织形式上，探索创新以个人自学和培训为基础，以知识共享为特征，学习与实践相结合的学习体系。注重发挥领导干部带头学习、不断实践的示范表率作用。通过学习现代管理、市场经济及相关的科技文化、法律知识等，学会正确认识问题、分析问题、解决问题，增强主观能动性和深邃洞察力，做到意识超前、决策前瞻、实干大胆，增强竞争意识，不断地调整思路，先后制定了企业改制、绩效工资等管理措施和办法，有效地促进了企业的发展。

总之，人本管理的文化力有利于创造团结和谐的干事创业的人际关系，增强企业与职工之间的亲和力，促进合作，有效地消除企业内部各种矛盾和内耗，形成目标同向、事业同干的坚强合力，共同创造出充满活力与生机的企业文化。用人本管理的文化力打造具有本企业特色的企业文化，是推动企业和谐健康发展的强劲动力，也是企业做强做大的必由之路，更是企业文化建设的最高境界。

**第五篇：人本主义教育意义（范文模版）**

一、以学生为中心，重视个人意义的学习

人本主义认为，在适当的条件下，每个人所具有的学习、发现、丰富知识与经验的潜能和愿望是能够被释放出来的。由此，我们在进行教学设计时，应充分信任学生的潜在能力，以他们为中心，激发他们高层次的学习动机，从而使他们能够对自己进行教育，最终把他们培养成“完整的人”。

人本主义学习理论充分肯定了学生的中心地位，这为学生进行有意义的学习创造了条件。因此，我们在进行教学设计时，也要十分重视学生个人意义的学习。这里所说的意义学习是指一种使个体的行为态度、个性以及价值观发生重大改变的学习，它关注学习内容与个人之间的关系。它又包括四个方面的因素：第一，学习具有个人参与的性质，即人的情感与认知全部投入学习活动。这是进行有意义学习的前提。第二，学习是自我发起的。

这充分展示了个体在学习中的地位。第三，学习是渗透性的。这意味着学习能使学生的行为、态度，乃至个性都发生变化。第四，学习是由学生自我评价的。这说明学生自己对有意义学习起着重要的作用。由此，只要学生具有了学习的中心地位，他才能全身心地参与学习活动，才能自觉地深入地进行学习，才能有意识地进行自我评价，从而促进教学活动得以顺利地进行。

二、创设真实的问题情境

与建构主义学习理论一样，创设真实的问题情境是基于人本主义学习理论的教学设计的首要任务。它是一种支持学生进行意义学习的各种真实问题的组合。

罗杰斯认为，如果要使学生全身心地投入学习活动，那么就必须让学生面临对他们个人有意义的或有关的问题。但在当今我们的教学活动中，学生与生活中所有的真实问题还存在很大的隔阂，这对学生的意义学习造成了很大的损失。为此，如果我们希望学生成为真正自由的和负责的个体的话，就应该为他们创设各种真实的问题情境。

那么，我们在进行教学设计时，该怎样创设真实的问题情境呢?首先，教师要能发现一些对学生来说是真实的同时又与教学活动相关的问题。其次，教师要切实激发学生的学习动

机，引导学生挑战各种复杂的问题情境。第三，让学生进行角色扮演，模拟在真实问题情境下的各种角色的行为，以便将来在真正问题的情境中得心应手。第四，如果有条件的话，应让学生在第一线去，让他们直接面临社会各行各业人员所面临的问题。

三、充分利用各种学习资源

学习资源，狭义上是指可资学习之源，包括支撑教学过程的各类软件资料和硬件系统；广义上它还包括一切可为教学目的服务的人、财、物，且由学习材料与教学环境两大类组成。与传统教学相比，人本主义学习理论强调教师应把大量的时间放在学生提供学习所需要的各种资源上。因为当学生觉察到某些学习资源与他自己目的有关时，意义学习便可以发生；当某些学习资源有悖于学生自己的看法时，学生学习往往受到抵制。

因此，我们在进行教学设计时，应考虑以下几个方面。首先，教师应具备使用信息系统、获取信息、分析信息、加工信息、利用信息的能力。这为教师方便的利用各种学习资源提供了可能。其次，教师应主动向学生介绍自己拥有的知识、经验、特定的技能和能力，以便学生及时求得帮助。第三，建立虚拟学习社区，从网上推选一些学习、生活经验丰富的人，让他们来解答学生关心的一些问题。

如果教师在进行教学设计时充分利用了各种有用的学习资源，那么就可以促进学生扩展其思维方式，改进其学习方式，进而促进其意义学习。

四、追求学习过程的开放性

人本主义学习理论认为学生的学习是一种在教师帮助下的自我激发、自我促进、自我评价的过程。在这种学习过程中学生不仅获得了知识，形成了学习方法，而且培养了健全的人格。因此，基于人本主义学习理论的学习过程是自由开放的，是依靠学生根据自己的个性来选择学习路径的。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！