# 正确理解人性化管理

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2024-06-16

*第一篇：正确理解人性化管理正确理解人性化管理一直以来，以为人性化管理就是讲人情和员工做哥们，前一段时间，有幸听到余世维老师的讲座《职业经理人常犯的十个错误》以后，才对人性化管理有了一个粗浅的认识。所谓人性化管理，就是一种在整个企业管理过程...*

**第一篇：正确理解人性化管理**

正确理解人性化管理

一直以来，以为人性化管理就是讲人情和员工做哥们，前一段时间，有幸听到余世维老师的讲座《职业经理人常犯的十个错误》以后，才对人性化管理有了一个粗浅的认识。

所谓人性化管理，就是一种在整个企业管理过程中充分注意人性要素，以充分开掘人的潜能为己任的管理模式。至于其具体内容，可以包含很多要素，如对人的尊重，充分的物质激励和精神激励，给人提供各种成长与发展机会，注重企业与个人的双赢战略，制订员工的生涯规划，等等

作为从事服务行业的我们可能有一个共同的感受：人与人有许多微妙的关系，正确地处理这些关系你做事会觉得得心应手。当你在工作中出错时，你的同事、上司、朋友没有指出你的错误、没有告诉你它的危害，却反而拍着你的肩头说声没事，为你隐瞒了事实，这就是“讲人情”。“讲人情”在管理工作中是不允许的，甚至会使你的工作变得更糟糕。然而人性化管理则不一样，“人性化管理”虽然允许你在工作中出错，但它会告诉你这样做是错的，会带来什么样的危害，你应该怎么做会更好。这样既原谅了你，让你不用时刻担心工作中出现了什么过错当心你的上司责怪你，你的同事怎么看待你，反而使你的工作激情会更高涨、工作目标会更明确。

银行管理处石家庄谢献兵

**第二篇：人性化管理**

论现代企业的人性化管理

【摘 要】经济学家给我们带来“利”与“害”的问题,研究经济为的是取得更多的经济利益,企业要的不是短期的贪婪,要的是长远的贪婪。员工是企业发展的基础,所以为了长远的利益,企业管理者应该尊重员工的价值。

【关键词】管理者;需求;有效的沟通

什么是管理?管理是通过计划、组织、控制、激励和领导等环节来协调人力、物力和财力资源,以期更好的达成组织目标的过程。当然我个人更欣赏福莱特对管理的描述“通过其他人来完成工作的艺术”。这个定义简单、明了的阐述了管理的实质。也就是说管理必须和人打交道,“人”是管理的重要载体。人性化管理是当今世界上比较先进的管理理念，它充分体现了以人为本的思想，具有很强的可操作性和实效性，正被越来越多的企业家认同和接受。从长远看，引入并运用这一理念，将有助于国有企业的发展。

管理者,在工作中扮演着三种角色:人际角色、信息角色、决策角色。其一,作为单位的领导,必须出席一些重要的社会活动,会见和宴请重要的客户;同时又要联系外界和员工,并和员工一起努力工作来实现工作目标。其二,管理者要密切关注内部环境和外部环境的变化,通过接触下属或利用个人的关系网获取信息,并要分析这些信息,以分清企业面对的机会与威胁;获取信息后管理者要将这些信息传递给相关的工作人员,和企业利益的攸关者。其三,管理者要不失时机的、因时制宜的创新自己的产品,以延长企业产品的生命周期。领导者又需要能够调节各种矛盾(如平息客户的怒气、调节员工间的矛盾)。要有良好的能力以胜任与员工、供应商、公关单位进行谈判。

轰动中国的富士康员工跳楼事件,让人触目惊心,那些年轻而有朝气的80后、90后,怎么会选择跳楼!富士康也在采取加薪的手段来稳定职工,但是我个人觉得至少有一个原因是肯定的,那就是员工的工作机械、同时企业又缺乏有效的心理关怀,企业也忽视了高压力下员工的心理问题。所以采取有效的人性化管理才是企业稳定员工的一个必要条件。全社会学习的“以人为本”,也是企业要学习之处,要尊重人,尊重员工的价值,让员工和谐健康的发展。现代的管理不是泰罗式的管理,工人也不是经济人,而是社会人,他们除了物质需求外,还有社会、心理等方面的需求,因此不能忽视社会和心理因素对工人工作积极性的影响。

人性化管理，作为结合制度与人性之间的一种管理方式，正被越来越多的企业和员工所推崇，并逐渐成为当今企业管理发展的新趋势。并且人性化管理在企业管理管理中有着重要的意义：

（1）人性化管理有利于员工工作积极性的提高；（2）人性化管理更有利于企业的长远发展；（3）人性化管理将形成企业的核心竞争力；（4）人性化管理是企业开发人才资源的管理妙方。下面介绍几种实施人性化管理的有效措施。

一、要尊重人的需求

根据马斯洛需求理论,人的需求被分为五个层次:生理需求、安全需求、情感需求、尊重需求、自我价值的实现。马斯洛指出了人的需要是由低级向高级不断发展的,这一趋势基本上符合需要发展规律的。因此,需要层次理论对企业管理者如何有效的调动人的积极性具有启发作用。

生理需求:即使人的吃穿住行等方面的需求,这是人最基本的需求,只有在这个需求得到满足后,才会有新的需求。这些需求一般员工的工资是可以基本满足的。

安全需求,人的财产不受到侵犯,身体健康不受到威胁。针对这一方面企业要做的是避免员工的职业病,比如现代的很多员工借助于电脑工作,所以一般脊椎都不好,有的严重的甚至影响行动。所以企业应该对于员工健康方面予以足够的关注,采取预防措施。

情感需求,人是社会性动物,不可能离开社会而存在,所以人需要交流、沟通,需要亲情、友情、爱的归属。员工一天里有近一半的时间是在工作。

尊重需求,人都希望自己的能力能够得到其他人的认可,自己的成就能够得到他人承认,这样他才会充满信心的在社会中生存。对于此,企业要肯定优秀员工,并适时、适地的予以认可。

自我价值的实现,这是人的最高需求,人实现了自己的理想,自己的能力也发挥到极致,所以快乐。对于此企业管理者要把适当的人放到适当的职位上,这样才能发挥最大的效率,管理者要合理的安排人力资源。

二、有效的缓解员工的压力

有很多企业的员工,就像机器一样工作,为了企业的利益而拼命,而随之带来的是心情压抑、急躁。就像一根绷紧了的皮筋,超出它所能承受的范围时,它就会断了。而按照弗洛伊德的说法人具有“生之本能”与“死之本能”。也就是说当人有高兴的事情的时候需要有人分享;失落的时候也需要有人与之沟通,让其排解抑郁情绪,如果没有做到,发展到极致,那就是他不能通过外力来释放压力的时候,他只有转向内部迫害自己。

人们越来越关心自己的精神健康。现代管理者也越来越清楚,长期高效的生产率在很大程度上取决于员工的奉献和精力投入。现代人必须应付交通堵塞、噪音、拥挤、竞争和其他人为的紧张环境,所以员工会对未来职业的发展具有不确定性,所以会紧张、焦虑。一些调查和研究发现,在美国和一些发达国家中,与紧张有关的精神失调已成为企业经营管理人员发展最快的职业病。每年,公司中有25%的劳动力会出现焦虑症或与紧张有关的疾病。

在现实的工作中有很多因素会引起员工的紧张情绪,比如:超负荷工作、时间压力、工作责任大、工作条件恶劣;职位的变动;人际关系不和谐;个人的家庭问题、经济问题、挫折、个性特点等方面是紧张的产生的因,紧张情绪是一种潜在的破坏力,因此要对产生紧张的来源加以控制,以调节工作压力,一些紧张的压力还是可以释放的。

解决紧张的方法:①否认,它把已经发生但又不能接受的不愉快事件加以否定,认为根本没有发生,以逃避心理上的紧张;②倒退,以幼稚的儿童方式来应付紧张,以满足自己的需要和欲望。③移置,由于某种原因,对某个人或某件事无法发泄自己的感情,而转移到其他能够接受的人或事上去。比如去旅游,或者采取其他的运动方式来释放紧张的压力;④合理化,找出各种理由为自己辩护和解释,以求自我安慰、减少紧张的情绪;⑤压抑,把一些不能忍受或引起内心苦痛的思想、感情和行为尽量抑制,以保持心境的安宁;⑥升华,把自己不能实现的欲望指向科学、文化领域中的较高目标。

三、有效的沟通

沟通是双方传递信息的方式,沟通是企业的生命线。它意味着沟通双方分享经验、思想、感知和情感;有效的沟通是指,传递和交流信息的可靠性和准确性高,实际上还表现为组织对内外噪音的抵抗能力强。沟通是管理者激励下属的有效手段,是企业与外部联系的桥梁。

管理者通过有效的沟通实现控制、激励员工的职能。管理者与下属交流、解决工作中出现的问题,指派工作任务和要求,告诉员工做什么、如何做、应达到什么标准,表扬员工。

员工通过群体内的沟通来满足自己的社会性需求,缺乏人际沟通的群体成员之间缺乏理解,缺乏情感交流和释放的心理机制。基于此企业管理者要注意与员工沟通、以及注意员工间的沟通。也许有人会觉得当管理者多好,多有派,但是殊不知为了实现领导的职能,为了对企业进行有效的管理,管理者的付出也是巨大的!

四、提供充分发展的空间，增强员工的成就感

在知识经济时代，企业员工的高级需要主要表现为谋求在事业上有较大的发展，实现自我价值。为此不少企业采取了相应的措施。

一是放松控制，让有创新潜能的员工自由发挥。如TCL集团在企业中广泛建立起分工明确、权责一致的授权、分权体系，放松对员工的控制，让员工参与到企业目标和自己人生目标的实现中去。

二是容许犯错误、失败，鼓励冒险。只要员工不是故意为之或重犯错误，作为企业的领导要容忍员工在工作中犯错误和出现失败，而且要积极鼓励员工去变革创新，以此保护他们的积极性和创造性。

三是改善、强化激励机制。既要有物质鼓励，更有精神激励，两者紧密配合。海信集团一贯坚持“发钱+发精神+发权利”的原则，对不同对象采用不同的激励方法，充分发掘了各部门、各单位、各个人的创造性和积极性，力求责权利的统一性、一致性，增加透明度，做到公开、公正、公平。有的企业还采取轮换工作，参与管理，让能人挑重担，开发质量小组活动等办法来激发员工的创新潜能和工作热情，使企业取得持续不断的成绩。

四是建立完善的学习机制。通过个性化培训、支持员工的学历教育、提供完备的学习支持、鼓励员工`进行外部交流等方式，形成“在学习中工作，在工作中学习”和“在学习中创新，在创新中学习”的氛围，让所有职工都能获得持续的学习和实践机会，不断地充实和完善自己，以求得更大的发展。总之，人性化管理不是一句空话。在企业管理中处处体现。人力资源作为现代企业最核心的竞争力，就要运用各种方法，在人性化管理的基础上有效利用资源，创造最大化的价值。尤其要在细节上体现出管理人性化，进一步提高个人和组织的绩效，使企业与员工同步发展，实现双赢局面。

**第三篇：人性化管理理论**

课程名：现代管理学导论

论文题目:人性化管理

姓名：

学号：

专业班级：

时间：

人性化管理理论

摘要：人是组织拥有的资源中最重要的资源，如何使人的内在潜力充分发挥出来以实现组织目标是组织中最难解决的问题，以人为本的管理就成为诸多管理方式中最重要的一种。文章对人性化管理的理论渊源做了分析，对其内涵及其价值意蕴进行了详述，同时对我国企业人性化管理方面的现状中存在的问题进行了剖析。

关键词：人性化、管理

序言：人性化管理是以人的全面自在发展为核心，创造相应的环境、条件，以个人自我管理为基础，以组织共同愿景为引导的一整套管理模式。它是组织为了更有效地实现预期目标，实现与人的协调发展与共同成长，从而从人的实际需要出发，所建立的一种符合人性特点、有利于人性最优发展的管理理念。人性化管理是建立在把人看作是一个追求自我实现、能够自我管理的社会人的基本假设之上的，与过去的管理模式不同的是，人本管理更关注开发人的潜在能力，从而为组织的生存与发展服务。

正文：

一、人性化管理的理论渊源

所谓人性化管理，就是一种在整个企业管理过程中充分注意人性要素，以充分开掘人的潜能为己任的管理模式。至于其具体内容，可以包含很多要素，如对人的尊重，充分的物质激励和精神激励，给人提供各种成长与发展机会，注重企业与个人的双赢战略，制订员工的生涯规划，等等。

如何认识人的本质或本性 ,是管理中的重大问题。人在管理领域中定位如何、人与管理目的的关系紧密与否,一直是管理学探讨和研究的核心问题，因而管理学在某种意义上又可称为 “人性之学”。管理模式的嬗变反映了管理者对人性认识的深化 ,人性化管理模式的产生正是人们对人性的认识深化和升华的结果。

人性化管理就是要重视企业内外最重要的资源--人，以人为本位的企业管理。但这还远远不是“人性化”--彻底依照人性来管理企业。更为重要的问题是如何重视人这种“资源”。无论是把“人”当为一种特殊的“物”，依照物的规律来加以利用，还是把“人”当为一种动物，即使是“有理性的动物”来加以利用，都已经是过时的理论。前者被归结为Ｘ理论，人被当成一种遵循物的一般规律性的“资源”，可以用科学方式来提高它的利用率；后者被归结为Ｙ理论，人

被当成一种“有理性的动物”，可以遵照他的群居规律性--人际关系方式来提高它的利用率。而Ｚ理论则是把两者叠加起来，人不但是“物”，也是“有理性的动物”，必须兼用科学方式和人际关系方式来提高对它的利用率。当代的理念则有了本质性的变化：人性化管理。在企业管理中，人这种“资源”--特别称为与物的资源有别的“人力资源”，它不仅仅具有一般“物”、“有理性的动物”所具有的规律性，更具有自己特殊的规律性--人性。最关紧要的是依照人性来管理，发挥人力的关键性作用。管理哲学观念的变化，正在还“人”本来的价值和尊严。于是现代管理就逐步摆脱西方传统管理学的科学管理阶段和人际关系管理阶段，走向人性化管理阶段。也就是在本质上向东方管理学--儒学管理靠拢。

人性化管理也不仅仅是现代版的儒学管理--儒商。其根本的观念仍然是世界和人性的假设。对世界和人性的假设原先都是还原论，然后才是系统论、整体论。原先是把人性还原为物性、动物性、直至狭义人性，而后才是整合为系统的“人性”、整体突现的“人性”。并在新的关于世界和人性的假设的基础上构建新的管理哲学，形成新的管理方式，并在企业管理的实践中构建新的管理模式，逐渐形成新的管理理论--人性化管理理论。

二、人性化管理内涵及其价值意蕴

所谓人性化管理就是基于科学的人性观基础上的“以人为中心”的管理。人性化管理反映了现代企业管理的新趋向,显示了企业管理文化发展的新态势,揭开了企业管理理论和实践的新纪元。

（1）人性化管理把人的因素当作管理中的首要因素、本质因素和核心因素。人性化管理的着眼点是人,它将资源中的人回归到了真正的“人”———实实在在、有血有肉、有情绪、有思想的生物有机体,而不单纯是劳作的机器、赢利的工具;在人性化管理的视野中,人的需求、人的属性、人的心理、人的情绪、人的信念、人的素质、人的价值等一系列与人有关的问题均成为管理者悉心关注的重要问题。

（2）人性化管理确定了人在管理过程中的主导地位。企业是人的集合,不是物的堆积,是由人以赢利为目的而构筑的经济性组织。企业的赢利性目的是要通过对人的管理、发挥其积极性,进而优化物质资源的配置才能达到。企业管理必须调动企业人在物质资源的配置和赢利过程中的主动性、积极性和创造性,而人性化管理正是围绕着调动人的主动性、积极性和创造性去开展企业的一切管理活动的。

（3）人性化管理体现了员工是企业管理主客体的统一。员工既是被管理的客体,也是应当受尊敬的主体。企业所要实现的目标,既是企业的,也正是员工个人的目标。员工在追求组织目标的同时也充分发展了自己,组织目标达成之日就是个人目标实现之时。

人性化管理是文化管理运作和实践的核心。人性化管理作为一种现代企业管理方式,相对于其它各种类型的管理方式而言,是一种根本性的超越,是更高层次的管理方式。

人性化管理的着眼点是人,把人的因素当作管理中的首要因素、本质因素和核心因素。确立人在管理过程中的主导地位,把人的因素当作管理中的重要因素和本质因素,无疑是一种人性化管理。通过人性化管理达到完善人的意志和品格,提高人的智力、增强人的体力,使人获得超越生存需要的更为全面的自由发展。这种“以人为目的”的管理才是人性化管理应有的哲学境界。人性化管理的至高

境界在于创造一种促进人不断学习、积极发展的组织氛围和共同意景,从而有利于人的全面发展。

三、我国企业人性化管理的现状

改革开放以来,我国企业管理的发展体现以下两大特征:

首先,科学化与人性化并举。实现管理的科学化是企业管理发展必经阶段,而人性化管理又是当代企业管理的主流和发展趋势,因此企业管理是同时实现管理科学化和实施人性化管理的。

其次,初步探索建设有中国特色的企业人性化管理之路。我国企业管理通过对西方企业人性化管理的研究成果的引进和吸收,并由企业管理者将企业人性化管理理论同我国的国情相结合,初步探索出建设有中国特色的企业人性化管理之路。

但是,我国企业管理的发展现状总体还远落后与西方企业管理。具体表现在如下几个方面:

(一）是,对人性化管理的基本规律欠缺全面性的把握。只是片面地把人性化管理当成一种单纯的无技术支持的管理理念,无视其应用价值;又或片面强调它的手段性,偏向于技术方向的探索,而淡忘其价值取向。总是顾此失彼,不能使二者兼而有之。

(二)是,还不能处理好科学管理与人性化管理的关系。对二者的关系,不是把人性化管理当作纯粹的价值理念,就是把科学管理彻底孤立对待。总是不能以发展的、辨证的眼光来对待二者。

(三)是,还不能独立构建有中国特色的企业人性化管理理论。构建有中国特色的企业人性化管理理论过于理想化、简单化,不能客观的从中国的实际国情出发。

实现有中国特色的企业人性化管理的路径

有中国特色的企业人性化管理是指:与中国的实际国情相结合,批判地汲取西方现代化的管理思想,把科学管理与人性化管理有机融合,并具有创新精神的管理。

(一)正确把握企业人性化管理与科学管理的关系

我国企业的科学管理是借鉴西方的,因此,在构建有中国特色的企业人性化管理的过程中,首先面对是怎样正确、全面地把握科学管理与人性化管理的关系问题。

1、人性化管理是以科学管理为前提,不能脱离科学管理而单独存在。

2、科学管理也离不开人性化管理。

因此,把人性化管理和科学管理有机结合起来是实现有中国特色的企业人性化管理的必要条件。

(二)实现企业人性化管理和我国基本国情的结合我国的基本状况就是社会主义制度,其根本目的在于解放和发展生产力,进而使人得到全面、自由的发展。企业人性化管理和社会主义存在内在的一致性企业人性化管理和社会主义基本制度的结合是指:企业人性化管理与社会主义精神文明建设相结合、与人民当家作主的政治制度和以公有制为主体的所有制相结合。

1.建设企业精神文明,加强企业思想政治工作。

2.强调人民当家作主的政治制度和以公有制为主体的所有制,推进企业人性化民主管理。

只有这样,才能真正做到企业人性化管理与社会主义的统一,才能使人性化管理真正的发挥其巨大能量,才能使管理者的管理行为达到最优化状态,从而实现企业管理的最优化。

(三)实现企业人性化管理与管理创新有机结合管理创新是指不断通过管理自身的优化,敦促企业理念创新、制度创新和手段创新,不断追求管理的理想性,使得人的本质力量在管理中的发展和实现的过程。构建有中国特色的企业人性化管理只有通过不断的管理创新才能使自身逐步完善,才能满足企业管理实践中不断提出要求。实现有中国特色的企业人性化管理必须正确把握人性化管理与管理创新的关系。

企业人性化管理和科学管理、我国的基本国情、管理创新的有机结合是构建有中国特色的企业人性化管理的根本路径。

总之，管理人性化就是在管理的制度、管理的方法、管理的过程等方面都应当符合人性的要求，体现以人为中心，尊重人性，为人的健康发展发挥促进作用。同时人性化管理是企业的命脉,是企业的生命之所在。人性化管理是科学的生产力,它可以创造企业所需的一切。只有将人性化管理融合于我国的企业中,不断创新,与时俱进,形成有中国特色的企业人性化管理;并经企业管理工作者不懈努力,中国的企业人性化管理必将取得伟大的成就,中国企业必将跻身于强者之中。

结论：管理理论的发展是与社会文明相适应的，管理方法即是社会文明的一种体现。人性化管理作为管理的一种手段，同样受到经济基础和社会环境的影响，它的产生和发展由当今经济社会的发展趋势所决定。我们当前所构建的社会主义和谐社会是物质文明、精神文明、政治文明高度和谐的社会，它的成功创建必将产生出更强大的生产力，带动经济社会又好又快地发展，从而创造出更高的社会文明，推动人性化管理向更高层次发展，甚至推动管理科学的进程。

参考文献：

1.应唤红:“人性化管理:未来管理的创新趋势”,《社会科学》,2024年第4期。

2.法玉琦：‘关于人性化管理的思考’，《经济师》2024 年第1 期。

3.黄群慧:《国有企业管理现状分析》,经济管理出版社,2024。

**第四篇：什么是人性化管理**

什么是人性化管理

所谓人性化管理，就是一种在整个企业管理过程中充分注意人性要素，以充分开掘人的潜能为己任物质激励和精神激励，给人提供各种成长与发展机会，注重企业与个人的双赢战略，制订员工的人性化管理是将人性学理论应用于管理，按照人性基本属性进行管理的管理哲学。因此，必须对人性有所了解。

人性学

1.自然属性的三个定律：

（1）人的生理层面的自然属性是“人类总是要求拥有快乐而不是痛苦。”

（2）人的心理层面的自然属性是“人类总是要求得到尊重而不是贬抑。”

（3）人的心灵层面的自然属性是“人类总是希望有长久的目标而不是虚度一生。”

2.社会属性的三个定律：

（1）对行为后果的考虑。

（2）对自己长远目标的考虑。

（3）对人生价值的考虑。

企业只有了解了人性中这些自然属性和社会属性，才能对错综复杂的人际关系和职工的行为和动机进行有效的引导和管理，才能根据企业不同的发展阶段提出更高的更能发挥全员潜能的管理目标。人的社会属性受心灵支配，而心灵则是一种思想意识，是人类社会属性产生的源泉，可以通过人类一代代传承下去，并不断得到丰富。

思想意识在现代管理中起着决定性的作用。意识的先进性是社会进步、企业蓬勃发展的动力之源，因此，抓教育，抓培训、抓文化已成为现代管理成功的必由之路。企业家必须牢牢掌握企业文化对企业成长的作用方法，根据不同的企业特点，塑造自己的企业文化。

人性化管理的四阶段

人性化管理其实是对企业文化培育和发展的管理。

人性化管理是一个动态发展的过程，也是对人的自然属性和社会属性的表现形态进行有序组织和改造的过程。人性化管理大体分为四个发展阶段：人际权力管理阶段、人际沟通阶段、合作管理阶段、奉献管理阶段。这个发展阶段实际是企业文化与员工个人意识或文化意识进行整合的过程。

人际权力管理阶段由于员工来自四面八方，员工的文化意识不一样，而可能出现混乱和冲突，因此在这个阶段应建立统一的行为规范，并建立严格的等级制度，促使员工服从企业管理。

人际沟通阶段其实已进入人性化管理的意识培育和调整阶段，是为企业发展、成长塑造企业文化的开始。在此阶段应着重上下级之间的沟通，并开始逐步建立共同的价值观。

合作管理阶段是培育企业文化的重要阶段，企业领导如不注重研究分析自己企业的特点就没有文化上的创新，就没有属于自己的文化，而且这一个阶段将是一个漫长的发展过程。

奉献管理阶段是全文化管理阶段，就是企业已拥有了属于自己的独特的企业文化，全体员工也融入到了企业文化之中，这时员工的思想行为都自觉地在企业文化的支配之下，并能对变幻莫测的市场，很快地联合行动，采取对策。

人性化管理的要点

1.承认人性的自然属性，满足人性自然属性中的基本需求。

2.承认人性的社会属性是受思想意识支配的。

（1）不同行业，应培育不同风格的文化意识，使人的社会属性组织化。

（2）思想意识的第一任务是为其生理、心理满足服务。因此，企业组织要有合理、明确、科学的分配制度和规章。

（3）思想意识完成第一任务之后就要为长远目标或其他目标服务。因此企业要有满足这种欲望的措施，要塑造自己的行业意识和企业文化，使来自四面八方，在社会属性形态上有差异的人逐渐统一于企业的行业意识和企业文化之下。一旦这种文化意识达成共识，团体的工作效率就会出现意想不到的效果。

人类的职业有成千上万种，社会组织的功能也千差万别，即使是以盈利为目的的企业组织，也存在着职业上的很大差异。因此，它们所需要的“人”的社会属性形态是有选择的。企业家在组织领导企业时，应充分注意到这一点，否则将会导致由于社会属性形态与职业差异太大而使管理失败。

3.承认人类自然属性和其心灵意识中有竞争与合作的双重天性。

因此在企业管理中要有符合这种双重天性的机制。为了使合作与竞争的自然属性能有序高效地得到发挥，必须通过一种社会化组织结构和一种社会化的意识文化加以联结、控制和导向，使人性中这种竞争与合作天性在企业家的组织领导下得到充分的发挥。

“人性化管理”，通常人们也常说成“管理人情化”，但在具体工作的实施中却常有将“人情化”理解成“讲人情”，其实则不然，他们是两个不同的概念。

“人性化管理”是由现代行为科学演变出来的一种新的管理概念，对于着一概念的研究也便成为人性管理学。随着知识时代的来临，人作为知识、智慧的主体变得越来越重要，合理开发人的内在潜能已成为现代管理的重要课题。人性化管理——一种以围绕人的生活、工作习性展开研究、使管理更贴近人性，从而达到合理，有效地提升人的工作潜能和高工作效率的管理方法。

那么“人性化管理”与“讲人情”有什么区别呢？

作为从事服务行业的我们可能有一个共同的感受：人与人有许多微妙的关系，正确地处理这些关系你做事会觉得得心应手。当你在工作中出错时，你的同事、上司、朋友没有指出你的错误、没有告诉你它的危害，却反而拍着你的肩头说声没事，为你隐瞒了事实，这就是“讲人情”。“讲人情”在管理工作中是不允许的，甚至会使你的工作变得更糟糕。然而人性化管理则不一样，“人性化管理”虽然允许你在工作中出错，但它会告诉你这样做是错的，会带来什么样的危害，你应该怎么做会更好。这样既原谅了你，让你不用时刻担心工作中出现了什么过错当心你的上司责怪你，你的同事怎么看待你，反而使你的工作激情会更高涨、工作目标会更明确。同时，“人性化管理”还要求建立合理的“人性化管理”实施与评价体系。谈到“人性化管理”的实施，众多企业各显神通；上市公司为提高员工的主人翁精神，提倡员工入股制度；大集团公司为激励员工的创新意识，不惜拿出巨额资金作为员工创新奖项；爱立信则别出心裁，在企业内部以上到下要求员工多做自我批评，实施自我评价体系，让员工从工作中真正感受管理人性化。

**第五篇：人性化管理演讲稿**

人性化管理演讲稿

篇一：赴深圳、上海、温州考察报告及心得体会

2024年12月1日我们一行来到温州市乡镇下的一个村的“沪川大酒店”,我留意观查了酒店的环境,建筑特色、绿化、灯光、装潢、员工服务以及整个管理都给我留下了很深的印象。下面是我对酒店考察的一点感想。

一、营销—让宾客从心里满意

餐厅服务小姐在为宾客点菜时，服务殷勤，动作规范，态度和谐.但以前由于管理者为了增效，给员工们下达销售指标，造成小姐不时的向宾客推销价格不菲的菜肴，努力的来完成自己的指标。这样的服务，客人会满意吗？作为管理人员，我们是不是应该进行换位思考呢？如果我们的小姐适时的向客人提醒，要适量点菜，以避免浪费；或者通过询问客人的口味来推荐合适的菜肴，这样的服务会让我们的宾客更为满意。

大家都知道要重视宾客的感受，因为宾客是饭店员工的衣食父母。但我们在工作中是否真正从宾客去考虑问题呢？很多时候都还是不够的。因为对宾客的满意纯粹理解为服务态度的话，可能有些肤浅了。服务需要不断研究客人心理，让宾客从心底感到满意才是硬道理。

二、员工——饭店的资产和资源

成本只能消耗的，而资源是能开发，资源是能升值的。管理大师彼得—德鲁克曾写到：“员工是资产和资源，不是成本和费用。”他所强调的是人的价值，因此把员工当作资源还是成本，这就是体现了酒店营经管理者的战略眼光和价值观，也是决定企业成败的关键。

三、制度——“热火炉定律”

不能否定，现在的制度，往往都没有很好的执行，而经常受到个人主观的控制，甚至有很多制度只是一种摆设。可能有许多管理者会把所谓人性化管理作为一种理由来解释。这种认识上差异，关键还是来自于我们很多人忽略人性化的一个基本立足点，即它是一种责任，一种对企业和自己的责任。不规范执行制度，造成制度形成虚设。一方面使企业浪费了制定制度的人力工本支出，更重要的是向员工们间接展示了企业不严谨的工作态度和思路。即使是以红头文字所定的制度，就必须执行。如果制度不合理，应及时进行修改，使之完善。西方的著名管理学家麦格雷戈的“热火炉定律”，就非常形象表达了一个企业规范执行制度原则。

“只要你敢碰它，它就烫你，而且当时就烫你，第一次就烫得很厉害；它只烫你碰它的那部分，而不会烫你全身；对谁都一样——谁碰它，它就烫谁；你不碰它，它就不碰你”。这里的“热火炉”，当然指的就是制度和规范，其实这样执行制度才可以理解为人性化的管理。人性的认识，是一个逐步深化的过程，对人性面的理解不是简单以待人深厚善良为标准，它需要靠管理者在实践中不断的探索和提炼。首先要在制度化管理基础上，大家已经具备了一种行为规范，才可以将所谓人性化的软化管理，按照我们国家目前素质情况下，人性化的管理应该更多的用在关心员工工作之外生活和奖励员工的出色的表现这方面。

四、求知——处处都是机会

21世纪了，大家都知道知识的重要性，也会经常谈起学习的紧迫性，而且还会时不时的埋怨企业给的机会太少或者冒出“因为工作太繁忙，没有空闲时间进行学习”等等话题。但是，很多都忽略学习的目的是什么，都是为了提高处事能力，使工作得到上司和下属们的肯定，使生活过得有价值感。按照逻辑学推理法，在工作实践中学习更为直接有效。比如，在努力完成任务的过程中，就可以获取新的知识和经验。但我们很多同志对待领导下达的任务，经常喜欢寻求做不好的理由，进行推脱。接受任务时，不是自己开动脑筋，而是先问领导应该怎么做。实际上，我们因此而错过了很多学习、提高的机会。因为我们在接受任务时，其实就是获得一个学习的平台。用心和认真落实的过程，是一个不断需要充实的过程，是一个不断需要付出的过程。所以，只要我们对每一项工作都用心去做，认真负责去做，那么就能获得提高工作能力的好机会。学习环境的问题也是如此。我们经常喜欢依赖于我们的周围氛围，但是却忽略了最主要的一面：我们自己是否真的具有学习的欲望？如果具有这种渴望，不会因一些主观可以控制的因素，来阻止学习知识，不会长时间等待一个特定机会，也不会在乎周围没有学习的气氛等等，因为环境是自己创造的，处处都可以学习。所以，可以这么说，我们很多人缺乏的不是学习机会和环境，而是没有具备需要真正学习的思想。“学然后知不足”说明这个道理。

五、对饭店管理的一些认识

饭店管理与物业管理有相似之处,或许算不上一门高深的学问，在学术领域大概只是一门应用学科。然而，从事过这方面管理的人都会觉得，要管好并不容易。饭店或小区就像一个小社会，各种各样的事情都会出现。因此要求管理者具备较高的素质和专业水平。

制度的完善和市场的竞争，使我们这些饭店管理者面临着新的挑战。我们必须迅速全面提升自我素质和能力，适应不断变化的形势，才不至于被市场所淘汰。

六、对今后物管公司发展的一点想法

酒店管理同物业管理有许多相同之处。通过对酒店的参观、学习和考察，使我对我现在从事的物业管理工作有了全新的认识，发现了我们同沿海经济发达地区物业管理水平的差距。下面就物管公司今后的发展方向谈谈我的想法。

1、加强人力资源管理，创“学习型、创新型”企业

首先严把员工招聘关。今后在招聘公司管理人员时必须是具备物业管理专业知识的人才；招聘维修人员时必须是具备相关技术条件的多面手，并持有《上岗证》；招聘安保人员时必须属退伍军人，并对其身高、体能、知识、品格、心理素质等都要进行严格考核挑选。积极做好员工的入职、在职培训工作。今后对新招聘的员工必须进行上岗前的相关培训工作，使员工对小区的基本情况、应开展的工作做到心中有数，减少盲目性；随着市场竞争激烈，知识、技能的不断更新，对在职员工提供各类专业性的培训机会。积极倡导“工作就是学习，工作就是创新，在学习中工作，在工作中提高”理念，每位员工都争做“学习型、创新型”员工，在员工中形成一种积极向上的比帮赶超的竞争氛围。从而，使员工个人素质得以提高，公司的管理服务水平和管理效益得以提高，树立良好的公司企业形象。

从实际出发，今后我们将严格参照ls09000质量体系运作，逐步制定和完善严格的规章制度和岗位规程、工作标准、考核标准。然后根据员工的工作职责，制定全方位的上级、平级、下级的360度考核办法；制定量化考核标准，实行定性和定量考核相结合，增强考核的可操作性，减少考核时人为因素的影响；建立完善考核机制，实行末位淘汰制，避免考核走过场的现象，通过考核机制的建立，增强员工的危机感、紧迫感，促使员工不断提高自身素质。

2、培育自身核心专长，创特色服务，提升核心竞争力。在此次考察过程中，我亲眼看到了沿海一些星级酒店的管理模式、他们的管理给我了很大的启发。今后我们的物业管理服务，应向“一站式客户服务、一站式资讯管理、一站式数码社区”三大体系发展，就是利用网络、电子商务、科技手段来提高物业管理水平和服务质量，有效地开发、整合、利用客户资源的资迅系统。全面提倡“一站式服务”、“最佳保安”的特色管理服务。从而，实现高效的管理运作，解决业主的奔波之苦，创造了一种无微不至、无所不在的服务，提升服务效率，提高业主满意度，提升物业管理服务的水平和服务质量，最终提升我们公司在激烈的市场竞争中的核心竞争力。

3、积极推行“顾客互动年”，促进公司与业主之间的良性互动。

2024年我们将重点开展“顾客互动年”活动。成立小叶榕业主俱乐部，设立新生活服务中心，开通客户服务热线，及根据小区居住的业主不同的年龄、不同的爱好与兴趣、不同的层次等，有针对性地开展日常的社区活动与主题活动。如：三月份，开展了学雷锋义务服务活动；“六一”儿童节，与幼儿园联谊开展游戏活动；十月份，组织小区业主观看露天电影；十二月份，圣诞节由圣诞老人派发圣诞礼物„„通过开展各类丰富多彩的互动活动，加强公司与业主、业主与业主之间的沟通交流，创建互动的顾客关系，营造浓厚的社区氛围和良好的居住环境。为下一步元方房地产公司的房屋销售和开发打下良好的基础。

4、重视物业管理的重要基础工作——设备管理。

对于小区设备管理，要重新建立和完善设备管理制度；对各类设备都建立设备卡片；做好设备的日常检查巡视，定期进行检查、保养、维修、清洁，并认真作好记录，发现问题及时解决。如对电梯，保安监控系统，消防报警系统，公用的供水、供电网络系统，水电表、剪草机，加压泵每月定期检查一次，以确保正常使用。等等。

5、把保安队伍打造成公司的一道亮丽风景线 星级酒店保安的严格管理和彬彬有礼的形象给我的考察过程留下了深刻印象。酒店保安管理设大堂岗、巡逻岗、监控岗、指挥岗，岗与岗之间密切联系，对酒店实行24小时的安全保卫。针对沿海星级酒店的保安管理。下一步我们将积极建立并完善各项治安管理规章制度；对新招聘的安保员进行上岗前岗位的基本知识和操作技能培训，加大对在职安保员的培训力度，注重岗位形象、礼节礼貌、应急处理能力等培训，从而增强安保员的工作责任心和整体素质；强化服务意识，树立“友善与威严共存、服务与警卫并在”的服务职责，安保人员在做好治安管理职能外，还为业主提供各种服务，形成小叶榕物管公司的一道亮丽的风景线。

短暂的考察转眼而过，回顾考察过程中，既有收获的喜悦，也有一些遗憾。通过考察，加深了我对物业管理知识的理解，丰富了我的物业管理知识，开阔了眼界，使我对物业管理工作有了深层次的感性和理性认识。同时，由于时间短暂，感到有一些遗憾。对物业管理有些工作的认识仅仅停留在表面，只是在看人做，听人讲如何做，未能够亲身感受、具体处理一些工作，所以未能领会其精华。

通过考察，我认识到要做好物业管理工作，既要注重物业管理理论知识的学习，更重要的是要把实践与理论两者紧密相结合。物业管理作为微利性服务行业，它所提供的产品是无形的服务，物业管理是一种全方位、多功能的管理，同时也是一种平凡、琐碎、辛苦的服务性工作。因此，在物业管理实际工作中，要时刻牢记物业管理无小事，以业主的需求为中心，一切从业主需求出发，树立“想业主之所想，急业主之所急，做业主之所需”服务宗旨，不断学习，不断创新，与时俱进，为业主提供整洁、优美、安全、温馨、舒适的居住环境，为全面建设小康社会开创物业管理新的里程碑。篇二：看盛大人性化的管理战略 这两天突然在网络论坛里看到这么一个帖子，说盛大为了优化与渠道的关系，组织了部分业绩较好的优秀经销商于2月12日赴美国塞班岛潇洒走一回。

帖子发出来了，回复的浏览的都不少。大多数人都为盛大的大手笔感到佩服，但大家似乎都已经觉得对于创造了一个有一个记录的盛大来说，这已经算不上什么大事情了；不过对那些跟随性的业内公司和人士来说，这又不得不引起他们的注意。盛大首创了网吧渠道的销售模式，开创了“盛大模式”，风靡一时；盛大建立了游戏圈的一系列规范，俨然已经成为行业标准；盛大首开的线上线下活动投入大笔奖金以激励用户的先例，一时间各类比赛风起云涌„„ 虽然每一次盛大的手笔出来之后总会受到无数的非议，但大家在非议之后又不得不不自觉的去跟随，这就是现实，由市场和实践决定的现实。

盛大的成功无疑是运营的成功。

一家只有数百人的公司，在短短3年内，拥有近40万家的线上、线下销售终端，遍布全国所有省市，让盛大所有互动娱乐产品的销售平台出现在中国的每一个角落，这本身就是一个不可思议的创举。

而盛大凭什么能将这么一张庞大的销售网牢牢的把握在自己手里，而不为外部所破？

秘诀就在于盛大采取的人性化管理策略。

我吃饱了，就绝不会让你饿着。从盛大的各地经销商这几年的快速成长，不难看出，这些渠道的成长是离不开盛大的发展的。

例如这次，为表彰并鼓励在2024年表现突出的经销商，盛大根据一年的销售业绩，特别为在线销售渠道中29个省份、60个地区销售业绩优秀的经销商颁发了不同等级的奖项，奖金额度从20万元到海外旅游机会1次不等。据说，在当晚的颁奖现场，当5万、10万，直至高级商务车的奖项从主持人嘴里说出来后，无不引起现场一片热烈的掌声。不少经销商更是控制不住跑上台去热情洋溢的将心中对盛大的感激之情表达出来。

此次奖励活动是网络游戏行业销售渠道中首次设立海外旅游奖励。盛大网络希望能够通过这样奖励形式来表达对各级经销商工作成绩的肯定，并希望以此欢迎更多优秀经销商加入到销售团队中来，进一步壮大盛大网络的销售队伍。

盛大又开了一个先河。

但更是盛大逐步将自己的企业文化灌输到渠道中去的一种战略。

渠道经销商们已经开始自觉不自觉的认为自己就是盛大公司的一员了。从这个角度来讲，盛大打了一场漂亮的战役，以企业文化巩固已有市场并向外有效往外拓张的战役。

经历了2024年渠道扁平化风风雨雨的经销商们，在经历了所谓的厂商和分销商争夺生存发展拼肉搏的传言之后，觉得自己得到了前所未有的重视，或许，不少曾经成为了其他网络游戏运营厂家最好的共享渠道的部分二、三级市场的渠道分销商可能要归归心了。

更何况，盛大2024年的战果并没有向不少竞争对手散布的那样下滑，依然是一片彩旗飘飘；2024年推自主研发新产品、优化管理团队的大手笔更是让人看到了其构建一个产业帝国的实力与雄心。加之盛大主动以人性化的胸怀坦诚相待，人非草木，孰能无情？

2024年，盛大的渠道战略，以退为进，以守为攻，看来不少竞争对手又将经受一次大洗牌的冲击。篇三：小学党支部2024工作总结 xxxx小学xx年由雨花区政府争取长沙市土地开发建设有限公司配建，xx年秋季正式开学，解决了周边楼盘、xx村民和外来务工人员子弟入学问题。xx年9月正式成立党支部。全面落实教育局党委、xx小学党总支的各项活动，推进党建工作。xx年，我支部按照局党委的工作部署，坚持以邓小平理论和“xxxx”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，紧紧围绕教育局重点工作，充分发挥党支部的战斗堡垒作用和全体党员的带头作用，以加强创先争优活动为中心，牢牢把握教育工作、党建队伍工作两大任务，扎实推进学习型党支部建设。现将一年工作情况总结如下。

一、营造团结和谐、紧张有序的党建工作局面，争创优秀党支部 1.落实“三式管理”，创建勤政廉洁高效领导班子。作为新学校，我们逐步健全党、团、工会组织，选举支部委员，每小组设置与支部委员不重叠的党小组长。改进研究“走动式管理”、“提醒式服务”“帮助式检查”，进一步探索研究将行政事务层级管理和教研业务扁平管理结合提高办学效能的学校管理模式。2．加强政治学习，系统深化支部创先争优活动内涵。努力引导年轻党员教师落实“双高双动”“八必八用”要求，通过组织讨论学习等方式，大力营造廉洁从政，严格自律，自觉加强党性修养的氛围。坚持开展党员读书沙龙活动，组织党员及党外同志观看了《建国大业》等电影，进一步唤起党员同志的责任意识。3.关心教师生活，增强了支部凝聚力和战斗力。党支部坚持人性化管理，始终把关心年轻教师的健康成长、关心老同志的实际需求作为一项重要工作来抓。经常以党小组为单位交流思想，进行谈心；充分发挥各党小组、心馨小屋和工会的作用，开展“送温暖、献爱心”、“减压训练营”等活动，在教师及家属生病期间主动登门探视，对困难职工开展帮扶，努力减轻党员教师的思想负担。今年七一组织党员到宁乡花明楼开展“走伟人路，忆伟人情”党员活动。充分发挥文化建设在支部精神文明建设中的重要作用，举办了多种形式的文体交流活动，如趣味运动会、演讲比赛等，鼓励年轻同志积极参加支部组织的歌唱比赛、元旦集体舞比赛等活动。在今年12月教育局党委举办的流动党员“我身边的优秀共产党员”演讲比赛中，我支部贺未料老师激情讲述了“最可爱的人”李海文老师的先进事迹，荣获一等奖。4.坚持德育为首，全方位、多角度对学生进行思想道德教育。

学校始终不断拓宽德育工作视野，以养成教育为主线，课堂教育为主渠道，全方位、多角度对学生进行思想道德教育，开展了形式多样的艺体活动，着力于培养学生养成良好习惯，陶冶学生情操，提高审美能力。学校组建并筹资、情倾低保特困生家庭的意外悲剧“基金”，建立《xx特困学生救助制度》。针对家庭特困的孩子进行帮助，如赠予课本书籍学习用品、免除春游等活动费用。

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！