# 简论企业管理的“以人为本”

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-06-30

*第一篇：简论企业管理的“以人为本”一、坚持以人为本，目的是要不断增强企业的核心竞争能力。中国入世，面临激烈的人才竞争。我们的企业有没有良好的吸收人才和资本的能力，企业人才和资源有没有良好的凝聚力和战斗力，对于企业的核心竞争能力至关重要。我...*

**第一篇：简论企业管理的“以人为本”**

一、坚持以人为本，目的是要不断增强企业的核心竞争能力。

中国入世，面临激烈的人才竞争。我们的企业有没有良好的吸收人才和资本的能力，企业人才和资源有没有良好的凝聚力和战斗力，对于企业的核心竞争能力至关重要。我们必须进一步提高认识，深化改革，采取措施培养人才，用好人才，吸引人才，留住人才。国有企业要在激烈竞争中，争取主动，必须树立人才是企业资源的观念，树立企业领导者是企业成败兴衰关键的观念。人力资源管理，要实现从人事走向人本，从培养走向聘用，从“近视”走向“远视”从中国走向全球的变化。要看到人才是企业最大的资本，注意把人安排到最能发挥其能量的地方；人才的价值，不仅体现在当前的价值水平上，更重要是发挥他潜在能力。道德是人修身立业之本，是人理想信念的基础，是解决怎样做人问题的根本所在。企业管理者和被管理者的素质是决定一个企业能否持续发展的资本。基层管理者应注重专才；高层管理，则强调通才，必须具有较强的创新意识，善于总结经验，勇于突破自我。坚持“以人为本”，提升企业的核心竞争能力，管理者必须进一步增进科技意识，从思想到行动，真正转移到依靠科技进步和提高劳动者要素质的轨道上来。科学精神的精髓是求实创新，我们一定要认真自觉地学习科学知识，树立科学观念，掌握科学方法，提高干部职工的政治素质和业务能力。

二、坚持以人为本，关键是建立良好的人才激励和约束机制。

企业建立激励机制的目的，实质是要通过有效的机制调动起全体员工的积极性，激发起员工的无穷潜力，更好地促进企业目标和个人目标的实现。很好的激励根本的讲，只有靠满足人的各种需要才能实现，因此，企业在建立员工激励机制时，基本的办法是了解并满足员工多元化的个人心理需求，确保激励机制的合理性和实效性。建立激励机制，需要特别注意：

（一）公平原则——体现的是多劳多得，让每名员工在对报酬与贡献的比率进行比较时觉得公平，感到满意；

（二）实事求是原则——要根据客观存在的需要施加相应的刺激和鼓励；

（三）尊重人的原则；

（四）坚持物资激励与精神激励并重；

（五）激励手段和激励效果的一致；

（六）激励与约束相结合。

有效的激励机制和约束机制重要的是建立相应的绩效管理，而其更重要的是沟通管理。如果说，企业管理从以人为本延伸到以绩效为本，那么绩效管理就是从考核管理延伸到沟通管理。以人为本的最大风险是信任危机。建立标准的绩效管理系统，最终是为了通过标准、规范、流程化管理，最大程度的解放人的创造性。只有遵循这些原则，我们才能在制定激励机制时把握正确的方向，收到好的效果。

三、坚持以人为本，尤其重要的是重视人力资源的开发与建设。

人才是企业中最宝贵的财富，提升企业的核心竞争能力，我们必须坚持人才是第一资源的原则，充分认识人才对于企业的战略意义，树立“人才就是财富，人才就是效益，人才就是竞争力，人才就是发展原劲的观念”；树立用人看本质，看主流的观念；树立注重实绩、竞争择优的观念。

尊重知识尊重人才是新时代的价值观，任何一个企业要成功；离不开广大干部职工的勤奋工作。因此，管理者要时时刻刻注意把企业的目标同职工个人目标紧密联系在一起，使职工能够发现自己所从事工作的乐趣和价值，有一个好精神状态。新的形势下，尊重企业职工的创造和改革精神非常可贵的，因此管理者还要特别注意完善和落实优秀人才与优厚待遇相适应，留住人才，筑起行业人才之安全防线；对于企业经营者的收入的设计，能够充分考虑其人力资本的价值，尽量按照市场经济规律来确定。经济全球化时代，我们的厂长、经理、专业技术人员将是中外烟草企业竞争的重点；我们坚持以人为本，核心必须对这三种人员实行有有效的激励和约束。只有如此，我们才能最大限度调动管理人才、科技人才的积极性，我们的人力资本投资才可能效益最佳，回报最好。

**第二篇：以人为本,加强企业管理**

以人为本,加强企业的战略管理

摘要：在现代企业发展过程中，“人才发展”是企业发展的瓶颈。以人为本的现代管理理论的提出，即从管理的指导思想到具体的原则和方法，都要从人出发，以人为核心，关心职工的需要，并将每个职工视为有价值的人，通过调动和激发人的积极性、主动性和创造性，实现企业利润最大化，对解决企业的人才发展瓶颈问题，加强企业的人力资源战略管理创新，实现企业的快速持续发展具有重要的意义，在企业快速发展过程中有其独特的应用。关键词：以人为本；人力资源战略管理；快速发展

在实施企业战略发展的过程中，“人才发展”无疑是企业发展的瓶颈。现代管理理论认为，对人的管理是现代企业管理的核心。在一个企业中，只有求得有用人才、合理使用人才、科学管理人才、有效开发人才等，才能促进企业目标的达成和个人价值的实现，这就是人力资源的管理。解决了人才发展问题，企业的发展才有可能快速地发展，不断取得新的突破；只有实现人力资源战略管理的创新、充分发挥人力资源的能动性、更好发挥人力资本的作用，才能使企业在日益激烈竞争中能够持续发展。

“以人为本”的现代管理理论的提出，对解决企业人才发展问题，对企业的人力资源战略管理的创新，对企业的快速发展具有不可估量的作用。“以人为本”是马克思主义理论的价值取向，彰显了社会进步与发展的价值判断。[1]在新时代具有全新的内涵，就是从管理的指导思想到具体的原则和方法，都要从人出发，以人为核心，关心职工的需要，并将每个职工视为有价值的人，通过调动和激发人的积极性、主动性和创造性，实现企业利润最大化，最终实现人的全面发展。

以人为本，加强企业的的人力资源战略管理措施具体体现在以下几个方面：

1）提升企业人力资源管理水平，全面履行企业赋予人力资源管理部门战略执行、管理专家、员工激励者等重要职能。

从某种意义上讲，管理的本质是人力资源的管理，企业应强化人力资源管理部门的管理职责，把管理人员发现和培养人才作为对其考核的指标之一。

提升人力资源管理水平，要注意处理好人力资源部门和其他经营管理部门的关系。各部门管理人员必须深刻地明白其在人才培养和团队竞争力的打造中所起到的作用和应当履行的义务。人力资源管理部门根据企业制定的发展目标后，要在此基础上必须直接参与到具体的人力资源管理事务中去。例如，在人才招聘方面，用人需求必须有用人部门提出并详细地描述，人员面试、甄选也必须有用人部门决定，因为用什么人，什么样的人适合部门或企业业务发展需要本部门经理是最清楚的；人力资源部所应承担的就是后备人选的物色、协助参与面试，进行人才测评等，而在测评中最应当关注的是后备人选对企业文化和核心价值观的认同以及适应性，在这个问题上人力资源部应当具有一票否决权。

2）制定各岗位员工职责，细化考核目标，以可量化的明确的工作业绩作为管理岗位是否胜任的标准，减少用人的随意性，形成“庸者下，能者上”的用人机制。

企业应建立适合企业发展的管理模式和管理办法，在员工的岗位职责和考核标准方面，应有配套的成熟模式得以应用，尤其注意在基础管理岗位上，更应细化考核目标，尽量摈弃一些不完善的地方，制定统一的全优质量管理文件。有的零售企业，对员工考核采用的是统一的月度和考核表，从员工考勤、劳动纪律、任务完成情况等方面对员工进行月度考核或考核，具有一定的片面性，在考核上过于笼统，应结合各岗位加以细化。比如对柜组负责人的考核，应把本柜组销售计划的完成情况作为第一指标的基础上，再加入其他考核标准。对柜组第二责任人（有的零售企业称之为实物负责人）的培养，商品管理员或营业员工

作能力的提升等等；行政管理岗位的考核标准，要加入日常具体负责的工作内容，如内外宣传、文化活动的组织、庶务及资产管理等等。总体来说，不同岗位的考核标准应在统一标准的基础上加以细化，结合日常的重点工作加以完善，这样的考核标准更有说服力，能为企业形成“庸者下，能者上”的用人机制。

3）多渠道引进人才，外部引进和内部培养并重；建立企业独立的人才储备库。

当今的市场竞争中，谁拥有人才，谁就能立于不败之地。不同的行业对于人才的要求不同，如何打造一支能够满足企业发展的人才团队是关键。除了内部培养复合型人才外，对外甄选适合企业发展需要的人才也是十分重要的，且要充分做好内外部途径获取人力资源的配置工作。应充分重视与当地劳动、人事等职能部门的关系，最大限度地引进人才，广泛开辟各种渠道，综合运用报纸、电视等媒体，为人才的引进提供便利畅捷的渠道。

当然，人才的内部培养对于企业发展来说，更是举足轻重。在竞争尤为激烈的今天，大部分企业待遇不高，难以吸引人才。因而企业当务之急是在内部加强人才的培养，尽快地促使职工加入到企业内部的“人才之列”，这也是成本最低、效率最高、效果最好的方式。

2024年的金融危机给部分企业的发展带来了不利的影响，辨证的看，也有好的方面，比如，提供了充足的人力资源，可以供企业选择。所以，一些抓住了机会的企业，在2024加大了人力资源培养和储备力度，内外并举，建立企业独立的人力资源库，有效保证了企业的发展中人才不会断层，为企业各部门及人员流动提供充分的人力资源，这些企业在2024年出现的用工荒中，才能处变不惊，一如既往的按照既定的路线发展。

4）以人为本，建立高效畅捷的沟通渠道；开辟企业BBS论坛，建立明确的员工申诉和信息发布渠道，能把一些问题在萌芽的状态下及时暴露出来，予以解决，避免发生一些无法补救的后果。

营造一个积极向上、公平的组织环境对于提升员工对企业的凝聚力和创造更大的价值具有至关重要的作用。在这方面，很多规范的企业给了我们诸多的启示和借得借鉴的经验。如：增设员工管理专员；吹风会；高层领导约谈；E-MAIL给任何人；各种面谈；工作讨论和会议；员工满意度调查；员工可以直接进行的申述渠道；BBS论坛；企业的信息发布渠道等。在一些日常工作中，企业有关负责人除了听取部门负责人工作汇报外，还可以通过开辟其他新渠道了解员工的心声和想法，有很多问题和矛盾的发生，可能会因为投诉渠道的畅捷而及时暴露，然后被及时解决，避免对企业的经营和管理造成不利的影响。当然，这需要良好的组织环境，以确保员工能够实事求是地反映其真实的想法，企业则应该能够及时、客观的对员工的想法做出必要的解释和采纳，这是一个长期积累的过程。

5）综合运用企业文化、发展机会、薪资、福利等各项资源，充分调动员工积极性，合理使用人才，做到人尽其才，才尽其用。

企业在发展的过程中都会形成一套相对完备的企业文化，是凝聚企业全体人员共同奋斗的精神纽带，企业的利益与员工的利益是相一致的，并有着共同的目标。片面强调企业利益，而忽视职工利益是不现实的。在市场经济体制下，“要事业，也要生活”已成为人才的普遍需要，企业要充分发挥人才优势及有效地控制人才流失，需要人力资源管理部门充分运用薪资、福利等各项资源，强化对人才的凝聚和管理。

一般来讲，企业的薪酬制度是由基本工资和考核工资组合而成，这对于充分调动员工工作积极性，有着积极的意义。但对于零售行业来说，人力资源成本的高低对企业经营销售及发展质量，有着直接的影响，所以，在此基础上，还应重视员工的发展和感情两个因素。人是有各种各样需要的，除物质需求外，也有精神上的需求，所谓“得人心者得天下”。可以根据企业发展的实际情况，依照企业的目标策略，给人才设置挑战性的工作或职位，使其能够在工作中得到发展的空间，不但满足了人才自我满足、自我实现的需要，同时也使得人才在工作中得到了锻炼，反过来也有利于企业的发展。使人才在工作中得到满足，是一种留住人

才行之有效的方法。

6）完善有效的激励和约束机制。有效的激励机制和约束机制，应通过完善规章制度，用制度管理人，而不应该是以人管人。制度管人，有章可循，人人平等，缓解矛盾，方便操作。以人管人，随意性大，往往顾此失彼，引发矛盾。在企业人才管理中，应以激励为主，目的在于引导人才奋发向上，同时对不规范行为形成约束。目前，许多企业在实行激励时，往往把荣誉称号和奖金、职称、升职挂钩，使精神激励和物质激励有机结合，这是极好且可推广的方式。

企业在激励机制方面，有相当多的方法可予以实施，如：评选资深员工、星级员工、优秀员工、董事长/总经理特别奖、双创积极分子等，目前应注意的是，在评选过程中要依据严格的考核标准，做到公正、公开和公平。在约束机制方面，企业也建立了较为完备的企业文化和规章制度。随着企业规模的逐步扩大，各部门上环节为下环节的服务意识日益凸显，在完善约束机制的同时，目前应加大上环节服务意识的完善，不断提升企业经营效益，最大限度地调动员工工作积极性和主动性。

一个好的领导者和管理者首先应该是一个好的人力资源战略管理经理。企业不仅要培养优秀的人才，更要培养杰出的人才，打造充满激情和富有极强竞争力的团队。只有这种思想深入贯穿于每一位经理人和员工的心中，并为之行动，企业的人力资源战略管理才能更上一个新的台阶，才能实现企业的快速发展！

**第三篇：企业管理以人为本**

论企业安全管理要以人为本

如何管理现代企业是人们一直讨论的热门话题,现代企业安全管理究竟要管什么,只有找到这个问题的答案才可以为现代企业安全管理明确正确的管理对象。通用汽车公司前总裁史龙〃亚佛德说过这样一句话:“你可以拿走我全部的资产，但是你只要把我的组织人员留下来给我，五年内我就能够把所有失去的资产赚回来。”这句话虽然简短，却道出了一个非常深刻的真理：人才是企业管理的核心，人才是企业最宝贵的财富，只有留住了人才，企业才可以永远处于不败之地，因此企业安全管理应该是人的管理。

人是企业的核心，因此现代企业安全管理应该是以人为本的管理，只有把人放在了首位的管理才是现代化的企业安全管理。在企业中，机器是死的，产品是死的，生产线是死的，是人使企业的一切有了鲜活的生命，没有人参与的企业是没有生气的，也是不可能存在的，因此要抓好企业的安全管理，必须从管理好企业的人开始。

企业安全管理应以人为本，要真正实现以人为本的企业安全管理，主要从以下几个方面来考虑：一是要尊重员工的主体意识，尊重员工的主体意识就是充分肯定员工在企业生产经营活动中的主体作用。在现代企业中，员工是企业的主人翁，只有真正激发出他们的主人翁精神，才可以真正让员工以企业为家，发挥出最大的潜力，为企业做出最大的贡献。二是要为员工创造出良好的工作环境。随着现代企业管

理理论的发展，企业安全管理的重点开始转向人文管理、绿色管理。绿色管理是指企业的管理环境是一种公平、开放、充满活力的环境，内部沟通顺畅，决策快速、有效，能更好地适应企业的外部经济环境，使个人、企业和社会协调统一共同发展。三是让员工真正参与到企业管理中来。企业安全管理的核心工作是人的管理即人对物的管理、人对人的管理。有现代企业中，一切物的因素只有通过人的因素才能加以开发利用，也只有人才能做出带有预见性的战略决策，促进企业的发展。要想提高管理水平，要想以有限的资源投入获取最大限度的产出，企业必须让全体员工参与到企业管理中来，这样才可以使企业管理以人为本，做到取之于人、用之于人，促进企业的发展。

人是现代企业最宝贵的财富，人所具有的创造性和可持续利用性是世界上任何一种物质资源都有无法比拟和替代的。如何尊重人、爱惜人，从而发挥人的潜力，即如何以人为本是现代管理的核心问题，只有做到了以人为本的企业管理，才是现代化的企业管理。

论企业安全管理要以人为本

落实安全生产责任制体会心得

平定县杨家沟煤矿: 王森

**第四篇：以人为本，抓好企业管理**

人才是创业之根，强国之本。人才作为劳动者中的高素质群体，是生产力中最具先进知识和创造力的因素，对生产力的发展起着举足轻重的作用。企业的发展在人才，抓住了人才就把握住了生产力发展的关键，谁拥有了大批代表先进生产力发展要求的人才，谁就拥有了企业经济快速发展的前提和基础，也就拥有了无可限量的财富。

以观念创新和制度创新为动力，用事业召唤人，用感情留住人，用待遇吸引人，营造一个育才、选才、用才、留才、引才的良好环境，已经成为各企业家追求人才的共同目标。建筑施工企业在日益快速发展的经济建设中发挥了巨大的作用，但在强手如云的施工企业发展中，要想占有一席之地，永远立于不败之地，建筑企业的管理就成为各类施工企业家办好企业、发展企业的主要问题。企业的发展靠人才，企业的生存在管理，这已是许多成名企业家公认的。所谓人才，是指有才能学识的人。这样的人基本素质是对某方面的工作或事业有较大的适应性(包括应变能力)和旺盛的创造力；对事物有较深的理解力、观察力、分析力和判断力；对新事物反映敏锐，有浓厚的兴趣。

管理作为企业发展永恒的主题，它是企业的“资源”，是

企业的“利润”，就必须坚持以人为本的理念。要管理好就要内行，就要精通生产的一切条件，就要懂得现代高度的生产技术，就要有一定的科学修养。一个成功的管理者，必须是企业管理的内行，必须懂得生产技术和科学知识．只有具备了这些，再加之非凡的应变能力和炽热的追求创造力，企业的发展才会生机勃勃，效益才能不断提高。现实生活中，许多建筑施工企业正是由于管理者素质的差异，导致经营管理的效果各不相同，扼制了企业的发展势头．

——注重智力投资，培养企业人才

发展是第一要务，科学技术是第一生产力。在企业发展中，企业职工的文化科学和专业水平，生产技能和管理水平越高，劳动生产率也就越高；而生产力越高，对科学技术和劳动者的要求也就越高，这是生产的普遍规律。因此，国内外许多成功的企业都把智力投资当作生产性投资，有的企业甚至不惜血本投资于成人教育，以促进生产的发展，取得更大的经济效益。

近几年，我县集体与私营建筑企业虽然通过短期培训，培育了一些施工技术管理人员，也显现出了初步的成效。但是，在市场经济浪潮的冲击下，建筑企业的人才流动现象越来越普遍，加之有的企业经理仍对智力投资的重要性认识不足，家族管理思想存在，怕花本钱，只顾眼前利益，缺乏长期眼光，不能营造一个人才引得来、留得住的良好环境，更没有坚持不求所有、但求所用，不求所在、但求所为的用人机制，使企业一点点滑入低谷。因此，要想办好企业，发展好企业，就要注重智力投资，培养一大批能经营管理，独挡一面的企业人才。

——立足企业实际，培养企业人才

企业人才的培养，要立足于本企业的实际。要正确处理人才培养与用好当地人才，当前需要与长远发展的关系，积极培养人才。有些企业采取内部挖掘的办法是可以借鉴的。一是充分发挥现有人员的技术骨干作用，不唯身份、不唯学历、不唯地域、不唯职称，重实绩、重贡献、重真才实学，倾向性地培养人才。二是采取重点培训专业骨干的办法，实施“走出去”战略，更新思想观念，使用与储备并重，激励引导他们更好地服务企业。三是建立奖励制度，提高待遇与提倡奉献精神，鼓励职工提合理化建议，集思广益，调动工作积极性，稳定地培养人才。

——不拘一格使用人才

建筑施工企业管理是一个专业性和技术性要求严格的行业。人才是第一资源。知人善任，广纳群贤是建筑行业的一大特殊性的优越性。按需设岗，竞争上岗，按岗聘任，聘约管理是新形势下建筑施工企业发展的显明特点。三百六十行中，建筑施工企业就几乎聚集了十有八九，他们都有一技之长，有的人甚至包容了许多种技能，工作中也积累了许多经验，要注重发挥他们的潜力，有意识地培养他们从技术型人才逐渐向管理型方面转向，让他们起导向作用，借以推动企业经济的快速发展。

——改革用人机制，挖掘人才潜能

我县位于宁夏的最南端，经济总量小，建筑企业发展借助西部大开发的有利机遇，取得了良好的势头，但建筑企业由于家族式管理经营，高新技术人才缺乏，有些企业为了资质等级就盲目引进人才，这样是增加了技术人员的数量，引进了人才，但由于各种因素却不安排工作，不设岗位，没有很好的发挥人才应有的作用，造成了人才的浪费，将资源变成包袱，给企业的有序发展背上了沉重负担。企业的发展在人才，但我们也不能浪费，既然有了人才，就要合理利用，发挥他们各自的优势，使他们各尽其才，更好地为企业创造财富。

实施以人为本，强化管理的战略，关键是引进与培养并

重、选拔与使用结合，智力与活力同步开发，着眼于扩大人才总量，提升人才素质，优化人才结构，发挥人才作用，紧紧抓住人才的吸纳、培养、使用三个环节，积极营造人才脱颖而出的工作机制，使企业走向辉煌。

**第五篇：现代企业管理以人为本**

现代企业管理以人为本 从人性假设出发，从人性角度发掘出以“以人为本”为核心的人本伦理，对人本伦理内容与意义予以阐述，再以现代企业为例，具体阐述人本伦理在现代企业中的作用，并对现代企业中人本伦理应用的误区加以指出并纠正。

关键词：人性假设;以人为本;人本伦理;人本管理 从“人性假设”到“以人为本”两者之间的关系

从人性假设出发，人性假设的发展经历了 “经济人”、“社会人”、“自我实现人”、“复杂人”四种人性假设，可以看出，他们反映了西方管理学界对人性认识的不断深化的发展过程，揭示了人的各方面的社会心理需要对管理的影响，以及管理方式对人的影响。从人性假设的发展趋势来看，其越来越重视人性，这其实就是一种伦理观，从人性假设理论逐渐向“人本伦理”相靠拢。所以，如果要讲以人为本的现代管理理念，那必然要从人性假设理论出发。由于二者均以管理活动中的人作为关注的热点，因此，它们便有了这种领域的共同性。人性假设理论在客观上体现了以人为本的管理理念，以人为本适应了时代社会发展的趋势，并融合了以往人性假设理论的优势，对现代性管理活动甚至人的生活性活动都有影响。

一方面，纵观人性假设理论的发展轨迹，从工具人到经济人、社会人、自我实现人、复杂人、再到现代的文化人、网络人等，都体现出以人为中心的本性，即以人为本。另一方面，人性假设理论在客观上体现了以人为本的管理理念。虽然人性假设理论中对人的认识也是在不断地深化和完善，不断凸显了人在管理中的作用，但它所反映的是人所具有的工具理性，是人对管理获得效率的提高所具有的作用。由于一系列人性假设理论的提出其根本目的，大都是为了提高管理的效率，具有一定的功利性特点，虽然它也体现了以人为本的思想，但以人为本只是他的副产品，是客观上产生的一种效果，他与以人为本还有一定的距离。2 现代人本伦理的内容分析与理论意义

人本伦理是现代管理伦理中的一种新的管理理念，现代企业中的人本管理是人本伦理在现代企业伦理管理中的表现，人本伦理是人本管理的依据。我国著名管理学家、东方管理学派创始人苏东水教授认为，人本包含着两层含义:(1)将人视为管理的首要因索，一切管理工作都围绕着如何调动人的积极性、主动性和创

造性来展开，这是它的浅表内涵。（2)通过给人们提供充分施展才华的空间，不断地运用挑战来锻炼人的智力、体力乃至意志品质，并在此全面发展的基础上，努力实现摆脱自然束缚的自由发展，提高人的生命存在质量。可见，人的发展使人的能动性和创造性得到提高，这是企业发展的唯一动因。而企业的发展又能为人的发展提供天地、创造条件，提高企业效益是“以人为本”的目的又是实现这一目标的重要保证。“以人为本”是对企业管理基本的伦理要求，它不仅保证企业直接利润目标的更好实现，而且保证着企业健康持久地发展。

以人为本是现代管理伦理的核心，人本管理把人作为最根本的要素，主张人既是实现组织目标的工具，更是组织发展的目的。为此，组织必须充分尊重人、塑造人、培养人，给个人的发展提供广阔的空间。而以人为本是人本管理的核心理念，在现代管理中有着重要的意义，主要表现为：第一，以人为本充分体现了“人”是管理中最重要、最活跃的因素，人力资本是现代组织最具战略性的资本的观念。第二，以人为本强调了人也是组织发展的终极目标之一。组织的目标除了获取利润之外，还要满足社会需要，体现组织的社会价值和满足组织成员成长的需要。因而引导组织成员全面快速成长也是组织的终极目标之一。第三，以人为本的“人”，代表的是全体组织成员。这其中体现出的精神实质是:人的能力有大小，但人的尊严和权利是平等的，不能实现所有组织成员尊严和权利的平等，以人为本就是一句空话。现代企业的人本伦理

首先，现代企业的发展已不仅仅是单纯的注重利润，重点是对企业的管理。前面已经讲过以人为本的管理思想是把管理与伦理相结合，要求企业必须进行伦理经营，用“以人为本”的理念进行管理，充分尊重人的尊严、权利、价值和愿望，正确处理企业与内部和外部人员之间的关系，使自己成为一个高质量的道德共同体。企业把“以人为本”思想放在管理中，充分尊重员工的权利，正确处理员工与企业之间的关系，才能使企业内部团结，才能一直对外抢占市场，同时这样也能够充分发挥员工的工作积极性，为企业创造更大的利润，也就是说两者之间是成正比关系的。

其次，人本伦理在现代企业管理中的重要性。企业行为的目标是一个多向交叉的组合系统，满足人的需要是企业行为的意义和目标。一方面，企业必须以人

为本，充分认识到人类的一切活动归根到底是为了人类自身的生存和发展，人不只是手段而且也是目的，最重要的是尊重人的尊严、权利、价值和愿望。另一方面，从本质上说，企业存在和发展的根本价值，在于通过取得利润最大化，对民众的幸福和社会的发展做贡献。现代企业要发展自身，离不开企业员工的劳动，离不开广大客户的合作和社会各界的大力支持。正是在此意义上，企业应当将利润视为民众和社会对企业经营管理成果的肯定。

再次，人本伦理在企业管理中的意义。对企业进行伦理管理，重点在于要求企业必须以一个“社会人”的身份将其自身的行为、目标、利益置于社会的约束之中，消除企业经营中与人和社会相对立的行为，积极承担社会责任和义务。另外，实施人本伦理管理，一方面能有效地遏制道德失范现象，规范市场经济秩序；另一方面，落实了科学发展观，有利于人的全面发展，有利于人与自然、经济与社会的协调发展，是构建和谐社会的当务之急。

近几年来，虽说企业都在提倡人本伦理的管理模式，但其在实施中仍存在一定的误区。比如，有的企业在产品设计、产品销售上想到了人的需求，但在公司管理中却不以人为本元；或者“人本管理”常常被理解为一种管理的工具手段，管理者口头上天天喊着“人本管理”，但在分析、思考和解决问题时，常常缺乏人的意识、人的观念和人的维度，“人”在这里被物化、被方法化、被边缘化；甚至有些企业为了超常规的发展，将人本管理推向极端，在处理人与自然的关系上破坏生态环境、疯狂掠夺自然资源等等。可见，人本管理不仅仅是单纯的、一方面的，它是多方面的，同时，其中的“人”,也是多角度的。人本管理不仅仅是企业与员工之间，还是企业与顾客与客户之间关系的协调发展。

同时，企业人本管理与企业的社会责任相结合。企业不仅仅是一个内部管理机构，不单单是对企业内部员工的人性化管理，企业更应该对社会施行人性化管理。企业的社会责任中，把企业看成是一个“社会人”，企业的伦理责任要求企业成为一个“有道德的社会人”，由此可见，一个企业实施真正的人本伦理管理，首先就要注重人性，企业只有在有“人性”的前提条件下，才能真正实行人性化，才能不违背伦理道德，才能实行伦理化的经营管理。

总之，社会主义市场经济的发展要求企业必须进行伦理经营，用“以人为本”的理念进行管理，充分尊重人的尊严、权利、价值和愿望，正确处理企业与内部和外部人员之间的关系，使企业成为一个高质量的道德共同体。

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！