# 企业实施人本管理的几点思考

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2025-01-21

*第一篇：企业实施人本管理的几点思考龙源期刊网 http://.cn企业实施人本管理的几点思考 作者：于凤兰 李慧珍来源：《沿海企业与科技》2024年第12期[摘 要]文章就新世纪企业人力资源管理提出了一些看法和见解。[关键词]人本管理；实...*

**第一篇：企业实施人本管理的几点思考**

龙源期刊网 http://.cn

企业实施人本管理的几点思考 作者：于凤兰 李慧珍

来源：《沿海企业与科技》2025年第12期

[摘 要]文章就新世纪企业人力资源管理提出了一些看法和见解。

[关键词]人本管理；实施；创造；氛围

[中图分类号]F20

[文献标识码]A

**第二篇：加强企业人本管理的一些思考**

加强企业人本管理的一些思考

孙乃灿

新形势下企业管理是以人为核心,充分发挥人的主观能动性和创造精神。这种道理是企业管理的最高层次。在企业步入市场经济的大环境下,实施人本管理,显得越来越重要。实践证明,凡是重视人本管理的企业,企业就充满生机和活力;反之,就处于呆板和沉寂态。本文就目前部分企业在人本管理中存在的问题,谈谈个人粗浅的认识。

一、人本管理有效的方式不够

人不仅是企业经济活动中的主体,同时也是企业经济活动中的管理核心。只有重视和强调人在经济活动中的作用发挥,企业才能充满生机活力。然而,我们有些企业在经济活动中,却自觉和不自觉的忽视了这个核心问题,偏重于采取一些外在的约束力管理企业,且带有一定的普遍性。主要表现在:一是依靠行政管理。在企业管理中,行政管理是企业组织指挥生产的一种常用手段,对于集中管理,上传下达的确能够起到有效的作用。但是,行政管理的局限性只能是让管理者被动的去完成某项任务,而不能够解决被管理者的劳动态度问题,不能够从根本上调动职工的劳动积极性,充分发挥其聪明才智。在企业管理中,我们经常可以看到,有的管理者经常依赖于行政管理手段管理工作,长期以往,其结果必然是逐渐抹杀的了职工的积极性和劳动热情。二是依靠规章制度。在企业管理中,规章制度是规范职工工作行为的准则。对于建立良好的生产工作秩序的确起到了一定的作用。但是,作为企业管理,依靠规章制度规范职工的行为不是目的,重要的目的应该是千方百计充分发挥职工聪明智慧和创造才能,不断积极主动的去解决生产经营中出现的种种问题。我们也应该认识到,企业规章制度管理是以职工思想觉悟为前提的,职工只有具备较高的思想觉悟,遵守企业的规章制度才能变成他们的自觉行动。否则,在规章制度制定不细,出现空挡的时候,就很难起到面面俱到的管理作用。三是依靠物质激励。在企业管理中,运用物质刺激来调动职工的生产积极性也确实能够激发人们的劳动热情。通过勤奋劳动,获取相应的劳动报酬是无可厚非的。但仅靠物质刺激,只能换来一时的劳动热情,明显的缺乏长期性和持久性。特别是在现今市场经济条件下,由于市场经济的负面效应的影响,容易在职工思想上产生拜金主义、金钱至上思想倾向,以至于偏离企业的精神文明建设方向,最终影响职工

积极性的发挥。因此,依靠物质激励出来的积极性是短暂的、不稳定的。综上所述,这些以行政命令、规章制度、物质刺激为主要内容构成的企业管理机制,在企业生产实践中虽然起到了一定的作用,但这均属于外在力量的控制与约束,仅仅依靠这种外因力量,不可能从根本上自觉的产生自我激励和规范作用,真正激发和调动广大职工的内在积极性和创造性。再者,这种借助外在力量管理企业的方法,只是把“人”当作缺乏思想和情感的“物”,没有把“人”看成具有主观能动作用的高级动物,这同企业文化建设人本管理核心理念相去甚远,这也是当前部分企业的管理效果不佳,企业在市场经济中缺乏

竞争力的主要原因。

二、人本管理的重视程度不够

企业作为创造物质财富的经济型组织,依靠经济手段管理企业,是企业自身的特点和规律所决定的,是无可非议的。但是,目前在一些企业中却严重和比较严重的存在着把企业人本管理和经营管理相互比喻成“虚”与“实”,“软”与“硬”,“有形”与“无形”的关系。认为企业的经营管理是有形的、实的、硬的,而把企业文化称之为无形的、软的、虚的,更有甚者把两者完全割裂开来。产生这种认识的根源,就是认为人本管理是无足轻重、可有可无的东西。这种重物不重人的倾向,忽视了人的主体地位和主体作用。在这种重物不重人的思想支配下,一些企业在经营管理中出现的问题时,不是首先从企业的主体上寻找根由,而是盲目的从其他方面查找原因,从而使问题得不到根本解决,致使问题反复出现,屡禁不止,究其根本原因就是忽略人这个既能够产生问题,又能够解决问题的根本因素。人是企业经济活动中最积极、最活跃的因素。人的思想觉悟、道德水准决定了人的积极性和创造性的发挥。试想,一个胸无大志、精神颓废、意志消沉、不思进取的职工,即使在环境优越、条件充足的企业中,也不可能创造出优秀的业绩。倘若一个理想远大、精神振奋,斗志昂扬,积极上进的职工,即使在环境恶劣、条件较差的企业中,也能够克服前进道路上的重重困难,创造出不凡的成绩。在大庆油田会战初期,以王进喜同志为代表的老一辈石油工人,在极其恶劣的环境中,为摔掉中国石油落后的帽子,发扬有条件要上,没有条件创造条件也要上的艰苦创业精神,高质量、高速度建设成举世闻名的大庆油田,争足了国人的气,扬足了国人的威,就是一个无可辩驳的有力实证。我们应该把人本管理看成是“有形”的,“有形”在人的头脑之中;

看成是“硬”的,“硬”在使人具有坚定的信念、坚强的意志;看成是“实”的,“实”在扎实的工作和创造性的成果。以人为本,一切着眼于人,就是要尊重人、理解人、关心人,就是要尊重人的价值,实现人的价值,认同人的价值,使广大职工切实感受到自我存在价值的意义。以人为本,一切着眼于人,更重要的是调动人的积极性和首创精神,充分承认他们的创造价值,并为他们实现自己的理想,开展创造性的劳动创造机会和条件。通过把巨大的精神动力转化成巨大的物质财富,就会创造出一流的技术,一流的产品,一流的服务,根本问题是造就出一流的人才。任何企业如果企业做到了这一点,就会在今后日趋激烈的市场竞争中永远立于不败之地。

三、人本管理的个性不强

企业由以“物”管理为中心,转变到以“人”管理为中心,这是企业在管理方面所取得的重大突破。企业也只有切实高度重视以人为核心的管理,企业的管理水平才能实现质的飞跃。但是,一些企业在追求人本管理过程中,由于缺乏对人本管理的深入研究和探讨,出现了缺乏个性化的问题。即便是制定了一些人本管理方法、人本管理内容、人本管理方案,依然是收效甚微、效果甚小,没有达到切实提高企业自身管理水平,增强企业自身活力的目的。究其主要原因,就是部分企业在制定和培育人本管理理念中缺乏应有的特点和个性所导致的结果。就拿企业精神的制定与培育为例,我们不难发现有许多企业把“学习、团结、拼搏、奋斗、创新、文明、受纪、遵法等词汇收集起来,从中进行筛选,或三个一列,或四个一组,认为比较使用,就将其确立为本企业的企业精神。这样的企业精神从字面和字意上理解是无可挑剔的,但由于缺乏特点和个性,运用与那一个企业中都比较合适,所以这样的企业精神很难在职工的头脑中留下深刻的印象,在心理上产生震撼。都能适用,就等于都不管用。这是人本管理理念自身的特点所决定的。所谓个性化,就是要体现出企业的发展历史、行业特点、人文环境、队伍素质、价值追求等。但不一定要面面俱到,关键要能够深化到职工的脑海力,得到职工的广泛认同,成为职工规范自己言行的自觉行动。例如,笔者曾经看到某自来水企业确立的服务理念就很具有行业特点,“滴滴情意,浓浓深情。”还有某供热单位制定的服务理念也别具行业特色,“一份温暖,一分真情。”这样的理念,很容易使人联想到这个企业所从事的工作,通过其行业特点,再折射到企业服务的服务宗旨上,两者巧妙相连,在人们的头脑中容易留下深刻的印象,不被人们轻易遗忘。只有确立和培育出这样别具

一格的人本理念,才能深深的根植于职工的头脑中,印刻在职工的心坎上,成为激发和引导职工工作的动力和准则,培养高素质的职工队伍,提高企业管理水准,树立良好的企业形象,就会获得事半功倍的成效。

**第三篇：关于企业人本管理的理性思考**

关于企业人本管理的理性思考

作者：彭婷婷

关键词：企业；人本管理；人力资源管理

摘要：文章主要论述了企业人本管理的思想基础和科学理念，探讨了企业人本管理应当坚持的基本原则，并在此基础上，阐释了人本管理思想在企业实践活动中的具体作用。

党的十七大报告明确指出：发展中国特色社会主义，必须贯彻落实科学发展观；科学发展观的核心就是以人为本；尊重人民主体地位，发挥人民首创精神，保障人民各项权利，走向共同富裕的道路，促进人的全面发展。现代企业实践更是证明，科学管理的基础就是以人为中心的管理，即强调人在组织中的主体地位和主导作用，实行人本管理。事实上，企业是人为的组织，而人是有意识的，因此，管理就不可避免地会因不同人的不同意识而有所区别。企业人本管理的出发点正是由此而探求人性的光辉，推动企业的进步。

一、企业人本管理的思想基础

作为一个企业，强调以人为本，围绕人的能动性、凝聚力和创造性来运行，而不再把人作为管理的工具或手段，是对人的认识的升华。

（一）人是主体

正是因为人类的不断实践，才导致了物物交换从量变到质变的飞跃；正是因为人的自身发展，才是早期的手工作坊演变为今天的现代化企业；也正是因为人的持续创新，才使企业向着更高层次和更加文明的社会组织形态发展。其中，人决非只是单纯的经纪人，同时也是社会人。充分认识，遵循并运用这一规律，无疑是实施企业现代化管理的明智之举。

（二）人是资源

在企业传统的人，财，物三大要素中，财力资源总是有限的，物力资源也并非无穷，只有人力资源可以连续投资，反复开发；在知识经济时代，信息资源的利用，时间价值的体现，数字空间的拓展，也都离不开人的意识力和创造；事实上，人是最具有灵魂力，情感力和推动力的，是具备比任何物质价值更大的物质，是支配和利用其它一切资源的资源。

二、企业人本管理的科学理念

企业人本管理思想博大精深，如何考虑认得特性，克制人的陋习，展示人的才华，其中的科学理念，应着重体现在：

（一）尊重人的本性，点亮人性的光辉

顺应人性的管理，才是最好的管理，而人有勤奋、积极光辉的一面，也有懒散、消极、阴暗的一面，问题在于如何通过生存竞争加以引导。企业人本管理的首要使命就是要激发企业职工奋发向上、励精图治、勇于追求的时代精神；引导企业职工树立敬岗爱业，温和友善，直面人生的态度，做一个正直的人，仁爱的人，求美的人。真善美的统一，是人的本性的最高境界，也是人的追求的最高层次，更是人类对自身认识的高度回归。

（二）凝聚人的合力，共创繁荣和幸福

企业的工作是由许多职工共同承担的，大家各自扮演者不同的角色，每个角色都是不可缺少的；个人的价值，在于他是否尽职尽责地去演好自己的角色，企业的价值则通过具体的人来体现。企业人本管理的任务就是要使企业职工都能有一个合理的定位，做到知人善用，用人所长，人尽其才，才尽其用；相互之间同甘共苦，彼此尊重，互相互助，齐心协力；所有职工都努力营造良好的工作氛围，共同开创企业的美好未来。

三、企业人本管理的基本原则

企业人本管理的思想基础在于突出人的主体地位，其科学理念更是体现了人的主导作用。因此，在企业实践活动中，其人本管理在强调人性化的同时，还应注重和谐共赢，创造性发展。

（一）人性化原则

人本管理的要义之一就是尊重人的本性，点亮人性的光辉。因此，企业管理方式理所当然地要从以物为中心的刚性管制转向以人为中心的柔性管理。从治理人的自私与懒惰的本性转向引导人的服务与创造的潜能。

（二）和谐共赢原则

企业人本管理讲求凝聚人的合力，共创繁荣和幸福，就是要在人性化管理的同时，建立起公平、公开、公正的现代企业管理制度，使所有成员弱化由岗位带来的特权，平等友好的共生共处，互相协调；使每个人既要在人格上，政治上一视同仁，又要承认人的能力、职责所导致的收入差别。既要能谋求各自的个性化发展，又要能融合企业的整体化运作。

（三）创造性原则

人生的价值并不在于索取，开发人的潜能，意在创造。正是人类的不懈追求与创新，才促进了社会的不断进步与发展。因此，企业人本管理的核心，就是要促进员工不断地将自身的潜能最大限度的发挥出来，从而使企业表现出强大的生命力和创造力。

四、企业人本管理的实践活动

以人为本的企业管理，实质是以人的能力为核心的管理。这不仅是重视人才，而且也是尊重个性；不仅着重于人才的定位，更是关注人力的发挥。为此，企业必须为职工搭建展示才华与体现价值的平台。

（一）铺设公平、公正、公开的人力资源建设平台

企业建设从人本管理方面着手，主要是建立一系列行之有效的人力资源管理机制，如：领导机制、测评机制、动力机制等。

（二）造就合理、合用、合情的人才开发战略平台

企业在人本管理的终极目标在于开发人的潜能，拓展人的理性，由此充分展示企业及企业职工的时代风采。要使企业职工在拥有危机感和责任感的同时，更加感受到成就感和满足感，就不能不从战略高度去着手。

参考文献：

1、杨志.人本管理[M].石油大学出版社，2025.2、孙海法 现代企业人力资源管理[M].中山大学出版社，2025.3、王永龙 当代西方的战略人力资源管理[J].经济管理，2025（4）

4、郑文力 企业人力资源动态策略管理[J].华东经营管理2025（5）

**第四篇：关于对加强企业人本管理的几点思考**

关于对加强企业人本管理的几点思考

人本管理是以人为核心,充分发挥人的主观能动作用和创造精神的科学管理方式。是企业管理的最高境界。在企业步入市场经济的大环境下,实施人本管理,深受越来越多的企业所推崇。实践证明,凡是重视人本管理的企业,企业就充满生机和活力;反之,就处于呆板和沉寂状态。下面,就目前部分企业在人本管理中存在的问题,谈谈个人之浅见。

一、透视部分现行企业的管理措施,缺少人本管理的方式人不仅是企业经济活动中的主体,同时也是企业经济活动中的管理核心。只有重视和强调人在经济活动中的作用发挥,企业才能充满生机活力。然而,我们有些企业在经济活动中,却自觉和不自觉的忽视了这个核心问题,偏重于采取一些外在的约束力管理企业,且带有一定的普遍性。主要表现在:一是依靠行政管理。在企业管理中,行政管理是企业组织指挥生产的一种常用手段,对于集中管理,上传下达的确能够起到有效的作用。但是,行政管理的局限性只能是让管理者被动的去完成某项任务,而不能够解决被管理者的劳动态度问题,不能够从根本上调动职工的劳动积极性,充分发挥其聪明才智。在企业管理中,我们经常可以看到,有的管理者经常依赖于行政管理手段管理工作,长期以往,其结果必然是逐渐抹杀的了职工的积极性和劳动热情。二是依靠规章制度。在企业管理中,规章制度是规范职工工作行为的准则。对于建立良好的生产工作秩序的确起到了一定的作用。但是,作为

企业管理,依靠规章制度规范职工的行为不是目的,重要的目的应该是千方百计充分发挥职工聪明智慧和创造才能,不断积极主动的去解决生产经营中出现的种种问题。我们也应该认识到,企业规章制度管理是以职工思想觉悟为前提的,职工只有具备较高的思想觉悟,遵守企业的规章制度才能变成他们的自觉行动。否则,在规章制度制定不细,出现空挡的时候,就很难起到面面俱到的管理作用。三是依靠物质激励。在企业管理中,运用物质刺激来调动职工的生产积极性也确实能够激发人们的劳动热情。通过勤奋劳动,获取相应的劳动报酬是无可厚非的。但仅靠物质刺激,只能换来一时的劳动热情,明显的缺乏长期性和持久性。特别是在现今市场经济条件下,由于市场经济的负面效应的影响,容易在职工思想上产生拜金主义、金钱至上思想倾向,以至于偏离企业的精神文明建设方向,最终影响职工积极性的发挥。因此,依靠物质激励出来的积极性是短暂的、不稳定的。综上所述,这些以行政命令、规章制度、物质刺激为主要内容构成的企业管理机制,在企业生产实践中虽然起到了一定的作用,但这均属于外在力量的控制与约束,仅仅依靠这种外因力量,不可能从根本上自觉的产生自我激励和规范作用,真正激发和调动广大职工的内在积极性和创造性。再者,这种借助外在力量管理企业的方法,只是把“人”当作缺乏思想和情感的“物”,没有把“人”看成具有主观能动作用的高级动物,这同企业文化建设人本管理核心理念相去甚远,这也是当前部分企业的管理效果不佳,企业在市场经济

中缺乏竞争力的主要原因。

二、透视部分现行企业的管理思想,缺少人本管理的重视企业作为创造物质财富的经济型组织,依靠经济手段管理企业,是企业自身的特点和规律所决定的,是无可非议的。但是,目前在一些企业中却严重和比较严重的存在着把企业人本管理和经营管理相互比喻成“虚”与“实”,“软”与“硬”,“有形”与“无形”的关系。认为企业的经营管理是有形的、实的、硬的,而把企业文化称之为无形的、软的、虚的,更有甚者把两者完全割裂开来。产生这种认识的根源,就是认为人本管理是无足轻重、可有可无的东西。这种重物不重人的倾向,忽视了人的主体地位和主体作用。在这种重物不重人的思想支配下,一些企业在经营管理中出现的问题时,不是首先从企业的主体上寻找根由,而是盲目的从其他方面查找原因,从而使问题得不到根本解决,致使问题反复出现,屡禁不止,究其根本原因就是忽略人这个既能够产生问题,又能够解决问题的根本因素。人是企业经济活动中最积极、最活跃的因素。人的思想觉悟、道德水准决定了人的积极性和创造性的发挥。试想,一个胸无大志、精神颓废、意志消沉、不思进取的职工,即使在环境优越、条件充足的企业中,也不可能创造出优秀的业绩。倘若一个理想远大、精神振奋,斗志昂扬,积极上进的职工,即使在环境恶劣、条件较差的企业中,也能够克服前进道路上的重重困难,创造出不凡的成绩。我们应该把人本管理看成是“有形”的,“有形”在人的头脑之中;看成是“硬”的,“硬”在使人具有坚定的信念、坚强的意志;看成是“实”的,“实”在扎实的工作和创造性的成果。以人为本,一切着眼于人,就是要尊重人、理解人、关心人,就是要尊重人的价值,实现人的价值,认同人的价值,使广大职工切实感受到自我存在价值的意义。以人为本,一切着眼于人,更重要的是调动人的积极性和首创精神,充分承认他们的创造价值,并为他们实现自己的理想,开展创造性的劳动创造机会和条件。通过把巨大的精神动力转化成巨大的物质财富,就会创造出一流的技术,一流的产品,一流的服务,根本问题是造就出一流的人才。任何企业如果企业做到了这一点,就会在今后日趋激烈的市场竞争中永远立于不败之地。

三、透视部分现行企业的管理内容,缺少人本管理的个性企业由以“物”管理为中心,转变到以“人”管理为中心,这是企业在管理方面所取得的重大突破。企业也只有切实高度重视以人为核心的管理,企业的管理水平才能实现质的飞跃。但是,一些企业在追求人本管理过程中,由于缺乏对人本管理的深入研究和探讨,出现了缺乏个性化的问题。即便是制定了一些人本管理方法、人本管理内容、人本管理方案,依然是收效甚微、效果甚小,没有达到切实提高企业自身管理水平,增强企业自身活力的目的。究其主要原因,就是部分企业在制定和培育人本管理理念中缺乏应有的特点和个性所导致的结果。就拿企业精神的制定与培育为例,我们不难发现有许多企业把“学习、团结、拼搏、奋斗、创新、文明、受纪、遵法等词汇收集起来,从中进行筛选,或三个一列,或四个一组,认为比较使用,就将其确立为本企业的企业精神。这样的企业精神从字面和字意上理解是无可挑剔的,但由于缺乏特点和个性,运用与那一个企业中都比较合适,所以这样的企业精神很难在职工的头脑中留下深刻的印象,在心理上产生震撼。都能适用,就等于都不管用。这是人本管理理念自身的特点所决定的。所谓个性化,就是要体现出企业的发展历史、行业特点、人文环境、队伍素质、价值追求等。但不一定要面面俱到,关键要能够深化到职工的脑海力,得到职工的广泛认同,成为职工规范自己言行的自觉行动。例如,曾经看到某自来水企业确立的服务理念就很具有行业特点,“滴滴情意,浓浓深情。”还有某供热单位制定的服务理念也别具行业特色,“一份温暖,一分真情。”这样的理念,很容易使人联想到这个企业所从事的工作,通过其行业特点,再折射到企业服务的服务宗旨上,两者巧妙相连,在人们的头脑中容易留下深刻的印象,不被人们轻易遗忘。只有确立和培育出这样别具一格的人本理念,才能深深的根植于职工的头脑中,印刻在职工的心坎上,成为激发和引导职工工作的动力和准则,培养高素质的职工队伍,提高企业管理水准,树立良好的企业形象,就会获得事半功倍的成效。

**第五篇：试论企业人本管理的实施构建**

试论企业人本管理的实施构建

「关键词」人本管理

以人为本

企业文化

一、人本管理的内涵

人本管理是一种管理模式，更是一种管理哲学，80年代初风靡世界，至今仍是一种管理思潮，其核心是尊重人和激发人的热情。改革开放以来，关于人本管理的理论逐渐被重视，一批优秀的中国企业日益觉悟到员工在企业发展中的真正贡献。这种转变既来自我国企业经营环境的恶化和经营绩效的滑波，也来自企业人才的外流，这些促使我国企业经营者、领导者对企业管理理念、管理制度、管理方式的再思考。

人本管理是时代发展的产物。它在知识经济时代显示出新的特征，在不同企业里它的表现形式多样化，但其核心价值观始终是企业生存发展之灵魂。中国三位伟大的儒家创始人：孔子、孟子、荀子提出的“爱人贵民”的人本主义思想是中华民族的思想精华，曾被历代开明的统治者视为治国之本，而今社会的“人本管理”是无数成功企业家追求的一种管理模式。既然管理要以人为本，那么我们就需要找到真正的“本”是什么，只有正确认识了“本”，才可能做好人本管理。“本”概括起来主要在以下几个方面：

1、在“本性”。认识人的本性是管理的开端。一部管理史，就是一部对人的本性的认识不断丰富、深化和完善的历史。无论从“经济人”、“社会人”和“复杂人”概念的提出，还是从泰罗的“X理论”、梅奥的“Y理论”，大内的“Z理论”、莫尔斯与洛希的“超Y理论”，以及巴克斯与艾索斯的“S理论”、布兰查德与洛伯的“W理论”、吉宁的“G理论”、英克森等的“K理论”的提出，再到后来的“B理论”等的出现，其共同的目的都是为了引导人们充分认识和把握人的本性，以更好地明确管理的着眼点和立足点。对人的本性的看法虽然很多，但无非三种结论：即人性向善、人性向恶、人性亦善亦恶。以上结论并无高下、正误之分，只要因人、因地、因时而制宜，都会在管理实践中获致预期效果。但总的说，信息来源湖州人才网www.feisuxs，更多资讯请上湖州人才网。管理者还是应在具体的管理过程中坚持“扬善抑恶”、“使长弃短”和“用巧补拙”的原则，务求展示、激发、运用和发展人性中光明的、积极的、美好的一面，以给人向上的动力与希望。

2、在“欲望”。从某种意义上讲，所谓管理就是对人的欲望的管理，管理的过程就是对人的欲望予以关注、激发、调控、满足的过程。从马斯洛的“需求层次理论”、斯金纳的“强化理论”、亚当斯的“公平理论”，到麦克莱兰的“成就需要理论”、赫茨伯格的“双因素理论”、波特与劳勒的“期望激励理论”，再到阿尔德法的“ERG理论”、弗洛姆的“期望理论”等等，都从不同的角度和侧面反映了这一思想。人的欲望丰富多彩，所导致的结果也千差万别，但概言之，无过乎正与邪、公与私、强与弱、多与寡之分，因而管理者的责任即是竭力抑制人的不良欲望，充分引导和满足人的正当欲望，并使之成为驱动管理过程正常运转的原动力。

3、在“人心”。人心造时势。无论管理环境如何变幻，善于争取人心（内为员工，外为顾客）都是管理制胜的不二法门。管理的上乘工夫就是善造势，然后乘势而上，顺势以成。要做到这一点，首先就要识势，即识内势与外势、强势与弱势、优势与劣势、近势与远势，而识势的关键就是要善于把握人心、努力顺应人心、最终赢得人心。动人心者莫乎诚，结人心者莫乎利，固人心者莫乎和。无论是“攻心”、“治心”还是“合心”、“用心”，其根本都在“得心”。你能赢得人心，你就能赢得一切。

4、在“关系”。管理关系是社会生产关系在管理领域中的具体表现，“人与人之间的关系”是管理关系的核心内容，它充分体现在管理过程的方方面面。可以说，离开了处理人与人之间的关系，就无所谓管理；能否充有效地认识、把握和处理人与人之间的关系，已成为衡量一个管理者是否成熟和成功的重要标志。管理学说史上“人际关系学派”的诞生，“系统组织理论”、“团体力学”、“支持关系理论”、“组织行为学”、“组织文化理论”、“组织发展理论”以及“学习型组织理论”、“团队管理理论”等的出现，都从不同程度和角度反映出了组织内外人与人之间的关系对组织结构、战略、绩效以及组织成员心理与行为所产生的巨大影响和决定作用，从而揭示了管理关系的本质，较好地指导了不同时期的管理实践。随着知识管理时代的到来，组织内外人与人之间关系的好坏已经成为一个组织生存和发展的决定因素，因而对人与人之间关系的管理也就成为知识管理的一项核心内容。关系就是财富和资源。如何信息来源湖州人才网www.feisuxs，更多资讯请上湖州人才网。通过对组织内外人与人之间关系的管理，达致组织文化与价值观的重塑、团队精神与学习能力的培养、沟通与交流效率的提升、合作与互动模式的创新、协调与整合方法的改进以及组织内外人际关系资源的有效开发和最佳配置等等，已成为未来管理制胜的关键。

人是企业经营的主体，是确保竞争优势地位中决定性的因素，是企业的战略资源，在企业发展所需要的人力、物力、财力等各种资源中，人力资源放在首位，如何切实采取措施吸引人才，培养人才，用好人才，留住人才，不断调整生产关系以适应生产力的发展有助于企业在激烈的市场竞争中取胜。“以人为本”是指对管理对象自觉的遵守规章制度的基础上所进行的比较高层次的一种管理方式，是指在企业管理的一切活动中始终把人放在核心位置，追求人的全面发展，充分调动所有职工的积极性和创造性，使企业获得最大的效益。它的价值观是尊重人、关心人、理解人、爱护人、帮助人、造就人。

二、我国企业人本管理的实施战略

经过我国无数企业的兴衰、成败验证，在我国应该广泛实施 “以人为中心、理性化团队管理”模式，将员工视为活动主体和公司主人，了解和尊重员工的心态和需要，并根据他们的心态和需要，采取相应的人力资源管理措施。从发人深省的口号到人尽皆知的共识再到身体力行的具体实践，越来越多的人逐渐深刻地体会到人力资本是一种有潜在回报率的资本，对人的重视归根结底是对投资回报的重视。例如，万科的“人才是企业之本”；麦当劳的“勤奋的员式乃公司之宝”；联想的“办公司就是育人”；海尔的“我们现在唯一可怕的只是我们自己；领导者的任务不是去发现人才而是建立一个可以出人才的机制”；长虹的“尊重每一个人。管理是管理者思维的管理，是管理者境界的管理，是管理者目标的管理”；格兰仕的“人气，企业最大的财富”；荣事达的“营造„和商‟人文环境，规范员工行为”；TCL的“企业的竞争就是管理理念的竞争、人才的竞争，要建立一个好企业，首先要练就一支好的队伍”；还有什么“最有意义的一分钟是对人才投资的一分钟”等等。然而，有了口号和理念并不等于就有了有效的行动。如何实践“以人为本”才是组织在新经济条件下生存乃至实现可持续发展的关键所在。

1、以人为本培育企业文化

信息来源湖州人才网www.feisuxs，更多资讯请上湖州人才网。

企业文化建设是一项长期的、艰巨的系统工程，需要企业坚持不懈的努力。搞好一个企业，最重要的任务是建立和维系正确的企业价值观并把它灌输到企业全体职工的心中，形成一个上下一致的意志和共识。企业全体职工是企业文化的创造者，也是企业文化的继承者，只有发动全员参与，才能成功地建设优秀的企业文化。

企业文化产生之前的各种管理理论都强调对企业的外在管理，都把人作为管理对象，通过外在的手段促使职工和组织加快运转，以达到目的，企业文化则突出“人”的观念，强调“以人为本”的管理思想，重视策动科学技术和生产发展的人文力量，重视激发人的主动性和创造性。

企业领导人是企业的代表，是把握企业决策的组织者，是企业成功的重要因素。这种特殊的地位决定了企业领导人的观念和行为是企业文化建设的重要因素，成功的企业领导人，能够根据企业所处的环境提出明晰的价值观，为全体员工提供对共同方向的意识，并通过日常行为强化这种价值观。因此，企业领导人在建立一支素质管理人员队伍，提高企业管理人员的科学管理水平也是目前我们企业文化建设的迫切要求。

员工是企业文化建设的重要参与者，企业成败往往系于其员工能否识别、接受本组织的价值观，并付之行动。企业应确定明确的企业经营目标。制定相应的目标，使全体员工知道前进的方向和工作的责任感。无论短期的、中期的、长期的甚至即期的目标，都要让全体员工形成对目标的认同和共识，因为共同的目标，才能使人们走在一起，共同的目标才能形成强大的凝聚力，很难想像一群目标不一致的人会有凝聚力。因此，这要求我们加强对企业员工的培训、教育、增强员工对企业的归属感，对企业价值的认同感并自觉地去实现它。

企业在管理实践中应树立以人为本的企业哲学，在认识问题和解决问题时以人为出发点，每个员工都树立忠于企业的观念，形成企业和员工的命运共同体。我们在企业文化建设中企业应充分重视员工作用以调动员工的主动性和创造性。

2、重视个体需要

信息来源湖州人才网www.feisuxs，更多资讯请上湖州人才网。

a、重视个体的必要性：重视个体是以人为本管理思想的关键。从微观的层面说，无论多么庞大的组织都是由微弱的个体组成的，没有个体能力和积极性的提升，整体的力量只能是无能为力的力量和虚假的力量。正是从这个意义上，才能体现了以人为本的管理思想。如何看待企业的人才观，国内大多数企业在谈及人才问题时多习惯从务虚的角度谈起，更多的强调各自的人才策略，以及提高给人才什么样的舞台等。在这一观点上，国外公司，无论是崛起迅速的康柏公司还是百年不倒的通用电器公司表达的反而更加直白：“企业招聘人才就是要考虑做生意，就是为了赚钱。”坦诚的承认这一点很必要。从某种意义上说，以人为本人尽其才，承认人的个性，尊重人价值，是企业形成内聚力的关键。好的企业就是在与人才做一种交换，以员工个人的能力的提升和待遇的提高以及成就感的满足换取企业不断增长的经济效益。

b、注重员工培训：长期以来，我国一些企业常常只注重对物的投入，而忽视对人的投入，有的厂长经理甚至视培训为消耗和负担。据美国教育机构统计，企业对培训投入1美元，产出大于10美元。近年来，西方企业普遍注意培植企业员工的价值观念，绞尽脑汁营造“维系人心环境”工程，借以激发员工的工作热情，调动他们的积极性、主动性、创造性。虽然我国暂末有这方面的统计测量数据，但并不意味着培训没有价值。我国知名企业之一的联想集团总裁柳传志曾经说过：小公司做事，大公司做人。他倡导“把员工的个人追求融入企业的长远发展中”并以此作为企业经营的核心理念。海尔集团总裁张瑞敏宣称：海尔集团追求的第一产品是人才，而销往中外市场的家电产品则是第二产品。我们从内心深处为这样的企业而庆幸，为这样的企业有这样的领导而欢呼，更为工作于斯的员工而喜悦。事实上，很多企业家已意识到，培训不仅是一种投资，而且是企业最以经济价值的投资，企业不仅可以通过员工的自觉性、积极性、创造性的提高而增加企业的效率和价值使企业受益，而且可以增加员工本人的能力、素质和素养，使员工终身受益。故有人说，培训是企业家送给员工最好的礼物，同时，企业的培训还是建立和实现企业文化的过程。尽管企业文化的追求不局限于培训，但是，企业通过培训完成对员工的导向，使企业员工的价值观念和行为倾向企业文化的特性，促进员工认同和弘扬企业文化，已经是一个不变的事实。

信息来源湖州人才网www.feisuxs，更多资讯请上湖州人才网。

c、突出重点抓人才开发：一个人才可以顶很大的事，没有人才什么事情也搞不好。从一定意义上说，企业等于人才，企业竞争归根到底是人才的竞争，因此人才起主导作用，是企业发展的根基。知识经济时代的本质特征是人类从以体力劳动为主创造价值转向以脑力劳动为主创造价值。在知识经济时代，企业面临的是如何在其组织内部构建有利于创新和人才开发的机制，从而使智慧真正成为企业发展的主导资源，使企业成为知识型和学习型的企业，获得可持续发展的“能源”。

企业是技术创新的主体。人才是最宝贵的资源。当今和未来的国际竞争，说到底是人才的竞争。要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好。因此，在企业人力资源管理中，首要的任务是招徕和培训合格的高素质人才。有源源不断的高素质人才，企业就没有长盛不衰的活力，人才是知识和技能的载体，是创造财富的基本动力，他代表着经济实力，体现着发展潜力，决定着竞争能力。企业人力资源管理工作，要具有长远的战略眼光，并有切实的措施来大力开发人才资源，扎扎实实地构建好符合企业实际的人才工程，并要真正做到尊重知识，关心、爱护和尊重人才。

人才是企业的创业、创新和持续发展的基础。拥有多少高水平、高素质人才是企业实力的标志。人才对企业的发展具有基础性、全局性和先导性的作用。在知识经济时代和市场经济中，人才的价值和地位发生重大变化是企业人力资源管理中的一大特点。不少企业在深化改革中，以知识产权、发明专利和技术入股来吸引人才，对有突出贡献的予以重奖、对拔尖人才的工薪可以超过“第一把手”来激励人才。许多企业更新用人观念，求贤若渴，对人才的使用机制已经从“不求所有，只求所在”发展到“不求所在，只求所用”重金延揽人才。有的企业创造条件，甚至构建“人才小特区”的环境，大大增强了企业技术创新的活力和竞争力。投资于人才和企业员工增长知识才干，已成为企业迈向现代化的“推进器”。在骨干深造培养方面，企业加大了投入力度，舍得花培训教育费用。这些广开人才资源渠道、开发人的潜力的措施，都有力地推进了企业人力资本的积累，强化了人才优势，从而增强企业企业实力，获得超值的回报。但在我国目前的财务会计报表中却只反映这方面投入的“消耗”，往往容易使人看不到其巨大的效益，因此，丞待建立人力资源会计模式，并解决人才创造财富的计量方法，真正体现出人才的价值。

信息来源湖州人才网www.feisuxs，更多资讯请上湖州人才网。

3、企业人本管理的理论模式和运作架构

一旦确立了人本管理在企业管理中居于主导地位的思想体系，就必然要以人本管理的理论模式和运作架构为核心来构建企业管理体系。也就是说，要将“主客体协调??激励??权变领导??管理与培训??塑造环境??文化整合??生活质量法??完成社会角色”的人本管理运作架构，作为企业管理体系的核心组成部分，围绕着这个核心的有效营运来构建企业管理体系，以取得人的发展与企业发展相结合的绩效管理。以公司制为基本形式的现代企业制度，究竟是以直线职能制、事业部制、超事业部制、还是以矩阵制的形式出现，并不是主要的。要使人本管理的动作取得预期成效，关键要让“委员会制及委员会分工、协调协作制”成为企业组织架构和管理架构的核心组成部分，并在企业劳动中真正起到核心的作用。换句话说，“理念指导和管理对策委员会”，“评估与优化委员会”，“管理人执行委员会”三者在组成人选上，首先要具有人本管理的理念，并对企业的生产经营、管理具有卓越学识和发展眼光；第二，要有广泛的代表性；第三，要有责任感和事业心；在职权上，三者要切实与企业的生产、经营、管理的动作体制融为一体，从而保障其作用的发挥。显然，我们所要求的人本管理的运作架构具有体制性、综合性、全面介入可操作性等特征，从而能够有效的将人本管理的理论模式转换为人本管理的各项政策和营运措施，以真正体现让人本管理统领企业一切工作的基本理念，并实现人本管理的根本宗旨。

要把人本管理融入企业管理体系并发挥主导作用，从而构建有中国特色的企业管理体系，必须考虑我国企业的现状，吸收各个企业长期积累的管理经验及各项管理措施的长处，并对现行企业管理体系进行不断的改进和完善，例如在改善激励制度、改进领导方式、提高生活质量、促进工作丰富化、加强企业员工以及员工之间的沟通和交互作用等方面下工夫。这也是一种构建有中国特色企业管理体系的过渡做法。就我国国有企业而言，在这一过渡阶段，更要落实企业职工代表大会“对企业生产经营目标和经营决策的审议权、对企业工资调整方案及其他重要规章制度的通过权、对有关职工生活福利问题和有关切身利益方面重大问题的决定权、对企业领导班干部和工作人员的监督和民主评议权以及根据企业主管机关的部署民主管理、自主管理、人本管理的建设和发展。

信息来源湖州人才网www.feisuxs，更多资讯请上湖州人才网。

三、结

论

为了适应经济全球化和我国加入WTO的新形势，在更大范围、更广领域和更高层次上参与国际经济技术合作和竞争，充分利用国际国内两个市场，优化资源配置，拓宽发展空间，我国企业必须加快与国际接轨的步伐，引进国内外先进的技术、管理经验和方法。

人本管理是以谋求人全面、自由发展为终极的管理，人的全面与自由的发展是马克思设想的未来伟大社会中的核心，虽然人的全面与自由发展的前提是社会以极大涌现了充分和丰富的物质产品和精神产品，从这个意义上讲，人本管理是一种思想，故而是一个超现实的命题，我这里所讲的企业中的人本管理及人与企业管理的一种关系和行为的协调，现代的企业管理本身就是对人和物及信息的管理再造，但是任何企业存在的首要条件是人，企业是人以营利为目的而构成的经济性组织，由此可见，企业管理的根本是对人的管理，企业管理的职能、作用的发挥，企业管理措施、办法的贯彻落实，企业目标的实现，都是通过人来完成的，没有员工的理解、赞同和合作，所有的一切都将成为空话。人是生产力诸因素中最具主观能动性的因素，是企业在日趋激烈的市场竞争中立足于不败之地的重要保证。因此，企业就是通过围绕调动企业人的主动性、积极性和创造性去展开企业的一切管理活动的，就是要在整个管理体系中真正确立起人本管理的主导地位，花大气力形成独特的企业风格，创造具有自身特色的“以人为本”的企业文化，高度重视员工个体各个方面的需要，提身个体能力和积极性，突出重点大力开发人才资源，扎扎实实地构建好符合企业实际的人才工程，并要真正做到尊重知识，关心、爱护和尊重人才。

信息来源湖州人才网www.feisuxs，更多资讯请上湖州人才网。

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！