# 对部队实施人性化管理的探讨

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2025-05-04

*第一篇：对部队实施人性化管理的探讨对部队实施人性化管理的探讨当前，我们所处的时代发生了深刻的变化，伴随而来的新生事物不断涌现，这给部队管理工作带来了许多新问题、新矛盾。我们要着眼官兵求新、求变、求知、求乐的特点，充分借鉴和吸收人性化管理的...*

**第一篇：对部队实施人性化管理的探讨**

对部队实施人性化管理的探讨

当前，我们所处的时代发生了深刻的变化，伴随而来的新生事物不断涌现，这给部队管理工作带来了许多新问题、新矛盾。我们要着眼官兵求新、求变、求知、求乐的特点，充分借鉴和吸收人性化管理的积极因素，在改进管理方法和管理形式上下工夫。

一、认真思考生活环境多样化的问题，在疏堵结合中体现人性化管理

随着社会的开放和人民生活水平的不断提高，少数官兵心理失衡，崇商慕富，感到“外面的世界很精彩，部队的生活很无奈”，认为部队条件太艰苦、工作太辛苦、生活太清苦，追求“潇洒走一回”；有的提出自己出钱提高饭菜质量，有的甚至想出钱雇人洗衣服、站岗等。面对官兵中这些看似极不正常而又普遍的问题，我们不能不引起高度的重视。对当前士兵需求上的日益多样化，简单地限制就等于给自己设置障碍，正确的做法应该尊重并支持合理需求，采取疏堵结合的原则，实施人性化管理。要在基础建设上体现人性化，办起“军营超市”、“军营话吧”等；要在素质培养上体现人性化，开办育才学校活动；要在管理方法创新上体现人性化，对士兵的缺点和不足要善于启发引导。

二、认真思考工作环境民主化的问题，在控导结合中体现人性化管理

在我国社会民主与自由意识日益增强的大背景、大氛围影响和感染下，一些士兵忽视军队与地方的本质区别，片面追求自由宽松。解决这些矛盾，必须教育官兵讲师、守纪律、顾大局，在新矛盾严明组织纪律与丰富民主生活的控导结合中体现人性化管理，帮助官兵树立正确的民主和法纪观念。要完善人性化民主制度，加大办事的透明度，拓宽民主渠道，真正形成浓厚的民主氛围；要把握人性化民主方向，切实把政治民主的重点转到加强新时期的思想政治建设上来，把经济民主的重点转到加强基层的物质文化建设上来，把军事民主的重点转到做好军事斗争准备和实现打得赢的根本要求上来；要严格区分人性化民主内容，对地方一些人性化民主形式和管理方法，部队可以借鉴，但不能无视军队特点任意搬用。

三、要认真思考成长环境复杂化的问题，在帮教结合中体现人性化管理

新形势下成长环境对士兵的影响呈现复杂化，管理者必须进一步拓宽人性化管理视野，及时准确地把握引发心理变化的各种因素，积极有效地进行人性化心理疏导，化解各种矛盾。要重视人性化心理疏导工作，要把心理科学运用入部队的管理教育之中；要积极开展人性化心理疏导活动，要以深厚的感情、满腔的热情、妥善的方法，循循善诱，促其思想转化，又要加强严格管理，严格监督，不使其行为失控；要进行具体的人性化帮教，从市场经济的社会大背景下，去分析把握影响官兵思想稳定的家庭因素，把“两个经常”工作进一步做深、做细、做扎实，积极主动地化解可能酿成各种事故案件的矛盾，保持官兵思想稳定。

**第二篇：浅谈医院实施人性化管理001**

现代医院人性化管理模式初探

经济全球化是21世纪社会经济发展的一个基本特征，它随着知识经济的形成和发展而迅速发展起来。面对知识经济发展的背景和经济全球化发展的环境所发生的巨大变化，医院外部的生存和发展环境也发生了深刻的变化，这就使得传统的医院管理模式、方法及手段愈加难以适应，医院管理科学也必将发生巨大的革命性变化。医院是一个整体，同样医院管理有它的整体性——院长怎样管干部、干部怎样管职工、职工怎样管患者。医院要全面推广以人为本的服务，最大限度的满足职工和患者的根本利益，使院长、干部、职工、患者之间形成一条龙的和谐化管理，最终使患者得到全流程的优质服务，提高医院的社会效益，稳定人才，为医院的长远发展打下一个坚实的基础。本人就医院人性化管理，进行了浅显的分析

1.实行“以人为本”的策略，重视人尽其才

1.1人性化管理是现代文明的管理，是一种医院文化，它融入医院管理活动的各个方面。

医院人性化管理是在医院管理规范化、制度化、科学化的前提下，运用情感、心理、个人品质和才能等影响力进行管理的。把营造先进的企业文化氛围，做为医院发展的要务来抓。根据人的基本属性、需求和人的个性、特点，进行“人性化服务”；要以尊重、理解、关爱、平等真诚的爱心，构建上下左右良好的沟通关系；切实为员工提供各种必要的保障，从深层次增强每一位员工的认同感、归属感和激发全体员工内心对医院的亲和力，使每一个员工与医院同呼吸共命运，更加努力工作来回报医院。

1.2创建新的人才理念。

所谓人才理念，是指善于发现人才，培养人才和合理使用人才。要努力形成一种机制:人才引得进，出得去，优胜劣汰，把促进医院经济发展作为人才管理工作的根本出发点。目前，人才是生产力的核心因素，已得到人们的普遍认同，社会各个行业，包括医院对人才的渴望，可谓达到了“如饥似渴”的地步。然而，人们在考虑如何引进人才、培养人才和使用人才时往往只局限于本单位的人才，而忽视了“社会的人才”。往往偏重于拔尖人才和技术人才，而忽视了普通人才和管理人才。笔者在实际工作中体会到:（1）无论是何种人才，只要有才管理者就应给予高度重视，就应想方设法掘其潜力，做到人尽其才，才尽其用。（2）以真诚和信任征服人才。人，总是有缺点和优点，恃人傲物，常常是大多数人容易犯的错误。而有大才能的人，往往不拘小节;有特殊才能的人，往往又有着怪异的癖好或习惯。对于人才应该力求用其所长，避其所短。同时要诚恳待人，宽以待人。这样才会获得事业上的好伙伴，前进中的好帮手，才能真正地在激烈的社会竞争中立于不败之地。

1.3 现代医院管理是以人为本的管理。“人本管理”是医院管理的一种新模式和新趋势。这种新模式的建立首先要提高医院的领导力。所谓领导力即获得追随者的能力。领导者要想具备较强的领导力必须在实践中不断地学习，锻炼和积累，努力提高自身的综合素质和能力。其次，有效地发挥激励作用，激励作用是调动人积极性的重要手段，贯穿于领导过程的始终。作为领导者，要明确激励的实质和内容，树立正确的激励指导思想，掌握和应用正确的激励方法，不断开拓新的激励方式，才能真正发挥激励的作用，实现成功和有效的领导。

2.实施人才强院策略

2.1把人力资源作为第一资源，随着市场激烈竞争的态势，人力资源将成为经营理念和管理事务的核心与基础。对人而言，工作绩效主要取决于对一个团体的忠诚度，一个部门、一个企业不仅需要一流的业务人才，同样需要高素质的管理人才和不同层次的后勤服务人员。因此要结合本院实际，在人力资源管理中，合理定位，推进人才结构调整；创造一个使每一位员工得以充分展示才华的环境，给员工营造最大的发展空间，最大限度地激发人的动机，以调动各类人员的潜能和智慧。医院面对市场的竟争，要争取主动和把握机遇，正确分析形势，审时度势，充分考虑市场、病人、员工几方面因素，制定出切实可行的经营策略。

2.2 医院人性化管理的作用

“人性化管理”的着眼点在于人性、人权、人格，推行“医院人性化管理”，医院才能形成良好的团队精神和医院文化，才能营造一个和谐、团结、协作、健康、向上的工作氛围。团队才有凝聚力，员工才能在为患者服务的过程中体会到职业的神圣、工作的快乐和成功的幸福，患者才能得到最大限度的满足，医院的发展才有活力和永久的生命力。

2.2.1 做职工的朋友人有智慧和感情，人有尊严和“自我”，人一旦自尊心受到伤害时，就可能反抗，这种行为即使表现不出来，也可能

埋藏在心里，造成情绪不安，工作消极，给工作造成隐患。这就要求领导者要放弃本位主义，持有常人心态，理解职工、尊重职工、宽容职工，与职工平等相待。在日常管理工作中不要总是居高临下，大发雷霆，随意伤害职工的自尊心。批评职工时要掌握方式，以理服人，要以说服教育、引导为主，领导者要经常将指挥位臵下移，频繁接触一线职工，耐心倾听他们的呼声，帮助他们解决问题和困难，要实实在在，千万不能为了某种需要而摆样子，走形式。并与他们多交流、多沟通，使工作和谐共鸣，做他们的朋友，使大家都在从工作中获得物质和精神利益的享受。

2.2.2 理解和尊重职工的个性需求和全面发展尊重人、理解人、充分尊重职工的个性需求和全面发展是领导者实施人性化管理的重要内容［1］。这就要求:（1）给职工予尊重和理解，职工自我发展和自我实现的欲望得到了重视和满足，他们就会更愿意努力工作，更愿意接受多做奉献的要求，更能创造性地完成领导者交办的各种任务。（2）要利用自身高尚的个人品格和职工公认并乐于接受的独特细致、富有人情味地思想方法和工作方法，去激发职工主动性—把被动的“要我做”变为主动的“我要做”。（3）要知人善用，力争把每一位职工都放到最恰当的岗位上，尽量尊重个人选择，用其所长，避其所短，做到人尽其才，才尽其用，用当其时。

2.2.3 与职工共同构建欣慰自豪的工作环境。精心培养职工，努力提升职工的自身价值，引导职工将个人工作、生活、学习与医院的发展目标有机结合起来，建立两者之间的最佳结合点，使职工都明白医院的发展目标的实现一定要通过全体职工的主动参与才能获得。要远见卓识，依靠职工，通过深思熟虑，找准医院的发展方向，打造别人没有的强势立世的专科特色品牌，使职工与医院形成不可分离的利益共同体。

3.人性化护理患者

“以人为本，关爱生命”作为人性化护理的基本宗旨。针对患者不同的身、心、社会、文化需要，提供适合于患者的最佳治疗。俗话说“三分治疗，七分护理”，人性化护理的本质就是“以病人为中心”，它要求护理人员必须改变以往的护理工作程序，通过细微之处来体现人性化护理对生命健康的关爱，体现人性化护理在临床护理工作中的真实意义。尤其是当人类进入了21世纪，世界更加关注人的身心健康。在倡导文明服务的今天，人性化护理以其对“人、健康、环境、护理”的独特见解，把护理连同美丽和爱融为一体，推动着护理事业向前发展。

3.1人性化护理的思想内涵体现在“我能为病人做什么”。现代护理理论和实践证明，护理学早已不再是医疗的附属，而是一门独立的学科。人性化护理就是护理学科的一部分，其本质就是“以病人为中心”，这完全是与现代医学模式的视患者为一个生物、心理、社会的完整的人相符合的。人性化护理要求我们的护理人员必需要转变“以我为中心”的惯性思维模式，将“以病人为中心”作为整个护理工作的中心。

3.2人性化护理的实践体现出个性化服务要旨。护理鼻祖南丁格尔说:“护士其实就是没有翅膀的天使，是真善美的化身”。用她的话说:“护理是一门艺术”，它不仅仅只表现在护士优雅的举止、整洁的仪表、轻盈的动作，给人以美感，更重要的是人性化护理它能体现出我们护士对

患者的真情实感。针对不同的患者，及时提供不同的护理服务，使患者的健康在短时间内恢复到最佳状态。这其中实实在在地体现了护理工作个性化的要旨。

3.3个性化服务的实质反映了人性化护理的内质。从营销管理上来看，个性化服务就是把市场细分微型化，甚至把单个患者作为一个细分市场，充分了解每一位患者的需求，改变以往“自己实施什么护理，患者就接受什么护理”，变为“患者需要什么，我就护理什么”，这一转变本身也体现了“以病人为中心”的服务理务理念。而这恰恰是人性化护理的内质。用医护人员的责任心，换取患者的信心。用医护人员的细心，换取患者的舒心。用医护人员的耐心，换取患者的安心。用医护人员的爱心，换取患者的放心。

参考文献：

1、崔华清.加强医院文化建设增强医院的凝聚力.中国医院管理杂志，2024，102、王华试论医院管理思想现代化2024-2-23 6:52:42 中华现代医院管理杂志 2024年1月 第3卷 第1期

3、孔令海 张敬红浅谈医院实施人性化管理2024-2-23 6:51:10 中华现代医院管理杂志 2024年1月 第3卷 第1期

**第三篇：浅谈在基层检察院如何实施人性化管理**

近几年来，不少基层检察院以实施人性化管理为突破口，以提升队伍管理的规范化水平为总目标，认真探索队伍管理长效机制，有效促进了队伍管理由刚性约束到自觉落实、被动服从到主动自律的转变，从而推动了各项检察工作的健康发展。但是，如何实施人性化管理，各地在实践中有着不同的尝试。笔者结合本地检察工作实际，谈些粗浅地看法。

（一）实施

人性化管理的途径

实施人性化管理的核心，就是通过尊重、理解、关心、造就人，充分调动每位干警的积极性，发挥自己的聪明才智，让干警在不同的层面、不同的岗位体现自己的能力、水平和价值，从而形成强大的工作推动力，推动各项检察工作的全面健康发展。如何形成刚性约束与满足干警实现自我价值相统一、具有时代特色、符合与时俱进要求的人性化科学管理机制，对加快队伍管理的规范化进程、提高工作效率、树立检察机关良好形象有着重要的意义。笔者认为应重点从四个方面探索实施人性化管理的途径：

一、教育疏导诱发，促成思想升华。思想是行动的先导。要想让干警把拚搏奉献、自律创新变成自觉行动，一是要改革过去那种强行灌输、坐而论道、填鸭式的思想教育方式，采取电化教育、倡导全员读书、开办争鸣论坛、开展知识竞赛、组织大家走出去看变化等启发式的教育方法，使干警在潜移默化中接受先进理论。二是可以将获得的奖状、奖牌、锦旗及检察职业道德、名言警句等，制成牌匾，张挂在办公场所的醒目位置，使干警随时接受环境熏陶，时时感到鞭策和压力。三是院党组成员及中层正职应坚持“四必访”、“五必谈”，即干警或亲属生病住院、婚丧嫁娶、干警长时间出差在外、家中发生纠纷时必须走访，干警岗位职务变动、相互间产生矛盾隔阂、情绪低落、受到表扬或批评、工作出现失误时必谈，定期不定期地听听大家的心里话，让干警在感到“暖心”的同时，增强干好本职工作的信心，增强相互间的亲和力。四是院党组应认真坚持“一事一议”，对于院里出台的新举措，都应该采取一事一议的办法，应组织干警讨论，形成共识。比如我院在修订增补各项规章制度时，先印发到部门组织讨论，然后又专门召开座谈会和院务会，让大家展开讨论，使综合部门和业务部门间相互得到理解，制度更能切合实际，起到了制度应有的作用。

二、科学目标引发，强化责任意识。为达到完成刚性工作目标与实现干警自我价值的有机统一，基层院还应该特别注重科学地运用目标管理考核机制，让每个干警在适当的工作压力下，强化工作责任心，充分体现自我价值。首先要科学地制定目标。上年年终或者当年年初，都应根据上级工作部署，结合本院实际，制定全院的总目标。然后按照科室担负的职责、人员素质能力等情况，将总目标分解到各部门，再由各部门根据本部门岗位和职责的不同，把本部门的目标细化分解到个人。其次要为完成目标制定《岗位目标责任制考核办法》，可结合实际，将目标分为共同部分和业务部分两大类，按照科学标准转化为相应的分值，实行量化考核。第三应严格落实一岗双责，实行“三定一包”，即定目标、定职权、定责任、包效果。从院领导、部门负责人直至每一名普通干警，层层签订责任状，坚持月讲评、季汇总、半年考核等跟踪制度，从目标的制定到任务的分解，直至责任考核，环环紧扣，环环相联。做到每位干警目标清、责任明，严格杜绝在干警中出现五种现象：即上级交办的事项在我这里延误、上情下达的渠道在我这里堵塞、工作失误在我这里发生、外来群众在我这里受冷落、检察形象在我这里受到损害。

三、竞争奖惩激发，挖掘内在潜能。一是推行公平竞争。在选人用人上，变“相马”为“赛马”，让干警站在同一起跑线上，谁有本事就用谁，谁有能力就提拔谁，建立起公平、公开、公正的竞争机制。可结合实际制定选用中层负责人的实施办法，实行竞、荐、考、试、评的选用机制。对于新提拔的干警可以采取在新的职务岗位上试用几个月的试用期，对试用期满民主评议称职的才能正式任命，不称职的调离或不任命。使干警对提拔任用的干部服气服管，提拔重用的干部有有责任有压力；落选的干警对落选的理由心服口服没有抱怨，变落选为动力不断充实完善自己。努力创造一种让能人俊才脱颖而出、大家用心放心干事的良好环境。二是做到奖惩分明。一方面应把干警的工作实绩与立功受奖、职务提升相挂钩，真正让干警在政治上有荣誉，经济上得实惠。另一方面还应针对奖励容易、惩处难的问题，对工作不用心、完不成责任目标以及违反相关管理规定的，及时做出处理。对没有按程序办事，从分管领导到具体办事的干警，都应区别不同情况，分别作出检查、扣除岗位津贴、取消科室和个人年终评先资格等处理决定，树立一种团结一致，昂扬向上的良好风气。

四、领导行为感发，促成整体合力。实践中我们体会到，制度规范落实难，难就难在下边做上边看，领导不较真，群众有意见，影响了机制效能的发挥和干警的积极性。因此，院党组、中层领导干部必须以身践行，做到“三当三做”。一是当“兄长”做“标杆”。制定《领导干部十带头》、《党组成员十不准》等相关制度，可以采取向全体干警公开承诺，敢于叫响“向我看齐”口号等形式，主动要求干警监督。同时，党组成员还应注重放下架子，摆正位置，尊重干警的人格，尊重干警的性格，尊重干警的爱好，尊重干警的民主权

利，真正建立起同志加兄弟般的情谊。从而使广大干警在心理上与领导思想共鸣，行动上与组织决策同步，党组说的话干警爱听，领导安排的事干警想干。二是当“良师”做“益友”。当干警工作遇到难题时，院领导应主动靠上去积极帮助出主意、想点子，共同研究解决办法；当干警出现问题时，不是简单批评处理完了事，而应该是与干警面对面交流，心贴心帮教。同时还应该充分信任干警，放手让他们创新。对于创新观点和工作方法，院党组应结合实际尽可能地在物质、技术、资金、时间等方面给予大力支持。对于干警提出的一些好的建议等金点子，院党组也应视情给予适当的物质和精神奖励。使干警把更多的精力和智慧都用到工作之中。三是当“领导”做“后盾”。在平时工作中，院党组应该注意处处以干警为轴心，努力做到想干警之所想，帮干警之所难，千方百计当好他们的坚强后盾。同时，还应想办法尽可能地落实从优待检政策，让干警体体面面做人，体体面面做事，做一个有人格尊严的检察官。比如，最大限度地解决干警职级待遇问题；帮助干警解决家属子女就业、入学等困难；鼓励干警参加业务培训和学历教育，并有相应的报销或者鼓励政策；为干警办理人身伤害意外保险；想方设法改善干警的住房条件；尽可能地争取资金，改善办公办案条件等。

（二）实施人性化管理的保障措施

实施人性化管理，除了以上所叙述的途径之外，关键还在于有一套切实可行的保障机制。多年来基层检察工作实践告诉我们，队伍管理的各项规定制定并不难，难的是怎样才能成为干警一贯的、自觉的行动，真正形成长效机制。重点在于坚持从严治警，狠抓自律养成。为此，笔者认为应从“三抓”入手，坚持从严管理，保持执行力的均衡性，促进了干警的自律养成。

一、抓具体。检察工作千头万绪，但不论事情再多、工作再忙，我们都应该盯住队伍管理机制的具体落实，牢牢抓住不放。一是难点问题盯着抓。对于常抓常犯的问题，坚持反复抓、抓反复，不解决问题不撒手。如车辆乱停乱放问题是很多基层院存在的问题，虽然事情不大，但反映了规范意识不强的深层次问题。对此应采取抓定位、抓督查、抓讲评的办法，杜绝此类问题的出现。二是重点部位靠上抓。如办案安全问题，每次办理自侦案件，主要领导都应当亲自过问查办方案，分管领导坐阵指挥，亲自检查安全防范措施，保证依法办案要求的落实。三是苗头倾向超前抓。应坚持干警队伍思想分析制度，查找薄弱环节和需要重点做工作的人员，对个别干警出现的不良倾向、小毛病，早打招呼早提醒，防患于未然，避免小苗头酿成大问题。

二、抓平时。为了保证落实管理机制不走样，应坚持做到“三个结合”：一是与业务工作结合，做到同部署、同要求、同检查，防止和克服重硬性任务完成轻队伍管理机制落实的倾向，达到任务完成好、机制落实优。二是与评先创优结合，建立平时落实队伍管理机制考核登记，逐科、逐人建立档案，违规行为逐件记录在册，作为评先创优依据。三是与提高中层负责人管理素质结合，利用以会代训、专题研讨、领导手把手教等方法对中层负责人进行重点培训，提高中层负责人的管理素质，保证队伍管理机制的落实。

三、抓自觉。自觉的养成主要在“三靠”：一是靠活动带。应结合社会主义法治理念教育活动，根据本地区本单位的实际开展争创“十佳干警”等系列活动，让干警在被动中体验到主动，在约束中感受到自由，在快乐中自我管理。二是靠竞赛促。基层院综合部门应把完成任务、人员管理、办公秩序、环境卫生、车辆管理等几项有形的工作，都纳入竞赛内容，每月进行讲评，这样不仅可以促进各项工作的落实，而且能形成科室、干警之间互相激励的良好风气。三是靠外部评。通过落实“一案三卡”、案后回访、召开座谈会、走访人大代表、设立举报箱等，借助社会力量促自律自强，使干警能时刻牢记自己检察官的身份，自觉维护检察形象。

**第四篇：贯彻人性化理念、实施精细化管理（范文模版）**

贯彻人性化理念 实施精细化管理

王文贵

(平凉工业园区洪岳小学 甘肃平凉 744000)

【关键词】学校管理；精细化管理；管理制度；学校干部 【中图分类号】G471 【文献标识码】A 【文章编号】1004-046(2024)13-0021-01 学校是育人的地方，面对的是教师和学生，学校精细化管理，是一种目中有人的管理，这种管理不能把教师和学生当作流水线式的管理对象，而是更加注重员工的思想、感情和情绪因素，是一种柔性管理、人性化管理。在现代学校管理中，以人为本的管理要求学校管理者尊重每一名教职工，尊重每一位学生，与他们交朋友，生活上做他们的贴心人，工作上做他们的引路人。密切干群关系，凝聚人心，创造和谐温馨的工作环境，化解出现的各种矛盾，最大限度地调动师生工作、学习的积极性和创造性。

学校管理中，人性化管理是基础，是前提；建章立制是根本，是保证。二者相互依存，不可偏废，是辩证的统一。离开了人本管理，制度管理就成了无源之水、无本之木，最终难以实施。离开了制度管理，学校就会成为一盘散沙。因此，必须把二者有机地结合起来。

一、学校干部要给自己定好位

学校干部要明确自己不是学校的主宰，而是学校的普通一员，强调人人都是管理者又是被管理者，将学校工作全部纳入管理系统，务管理死角、盲点。宏观上有规划，微观上有方案。事前有准备，做事有要求，过程有检查，中间有反馈，做中有整改，事后有总结，结果有评价。各项工作都按照“计划—实施—检查—总结”这样一个模式运行。要团结广大师生，充分调动一切积极性，把师生的利益看得高于一切，急师生之所急，想师生之所想，师生遇到困难，要千方百计地帮助他们排忧解难，真正与师生打成一片，做师生的良师益友。

二、学校要建立一套切合实际、行之有效的管理制度

学校各项制度的建立要通过师生代表大会，要集中大家的意见和智慧，尤其要听取不同的意见。各项制度的制定都要有根有据，入情入理。一项制度出台前，要交友全体师生反复讨论。制度不是学校干部的个人意志，而是学校师生的共同意愿。师生讨论的过程也是对制度学习、认可的过程。值得指出的是，制度的制定要最大限度地考虑学校的整体利益，还要兼顾广大师生的切身利益，使之具有可行性。制度不能是一成不变的，随着时间的推移，应该根据实际情况进行修订，该废除的一定要废除，该补充的补充，使之更加合理，符合实际，能更好地推动学校各项工作的开展。

三、在制度面前学校干部要做遵守的楷模

孔子说：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从。”学校领导也是学校的一员，必须遵守学校制度。要求师生做到的，领导首先要做到，要求师生不做的，领导坚决不做。学校领导要给广大师生做出表率，因为榜样的力量是无穷的。只有严以律己，才能严以律人。要加强学校各项制度的学习和宣传，使广大师生明确制度的内容和遵守的意义，提高遵守的自觉性。要坚持原则，奖罚分明，制度面前人人平等，不搞特殊。对于违反学校制度的行为要坚决制止，坚决处罚，绝不姑息留情。处罚要坚持适度原则，要使被处罚者心服口服。处罚后还要对被处罚者做好细致的思想工作，使被处罚者真切感受到制度无情人有情。在制度落实上，有三点应引起注意：第一，奖罚要有章可循，克服随意性；第二，奖罚应与考核挂钩，应成为师生评优树先得重要依据；第三，学校领导要统一思想，达到共识，管理形成合力，靠集体的力量来落实学校的各项制度。

四、要对制度的落实情况加强检查和监督，使制度管理更趋向合理

学校要定期召开师生评教评学会，通报学校各项制度的执行落实情况，接受群众的监督，接受师生代表的质询，听取代表的批评意见和合理化建议，这样做可以有效地，防止执行的过滥、过严和过宽，做到客观公正。

学校精细化管理离不开人性化管理，要做到刚柔相济，两手抓，两手都要硬。这些管理形式，是按照教育自身的规律和学生身心成长规律创建的，只有在这样一种精细化的管理中，才能有良好的校风、教风和学风，才能取得较好的教育教学成绩，得到社会、家长和学生的认可。

**第五篇：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。

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！