# 关于企业人本管理的理性思考

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2025-05-10

*第一篇：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...*

**第一篇：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，2024.2、孙海法 现代企业人力资源管理[M].中山大学出版社，2024.3、王永龙 当代西方的战略人力资源管理[J].经济管理，2024（4）

4、郑文力 企业人力资源动态策略管理[J].华东经营管理2024（5）

**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：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；实施；创造；氛围

[中图分类号]F20

[文献标识码]A

**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：关于人本管理的几点思考**

关于人本管理的几点思考人本管理是指在现代社会政治、经济、文化条件下，企业在其管理活动中以人作为管理的主要对象，以合理满足企业全体人员正当需要为出发点，开发、利用企业的人力资源，从而实现企业目标，并进而实现组织内全体人员全面的发展，其是现代人力资源管理的核心理念。本文就对人本管理的认识、实现途径和作用谈点粗浅的看法。

一、对人本管理的认识

（一）人本管理产生有其特殊的社会历史条件从管理科学的发展历史来看，任何一门管理科学的产生及发展都是对应于一定的社会历史条件。从泰罗的科学管理到以人为中心的现代人力资源管理，从表面看似乎是科学发展的逻辑过程，实际上是社会历史条件的产物，是客观社会历史对管理科学与实践的要求。现代人力资源管理之所以广泛运用且产生积极的效果，是由现代社会历史条件所决定的：一方面，社会经济的发展已由主要领先自然物质资源转移到主要领先人力资源，即由物本型经济转变成人本型经济；另一方面，社会的发展、文明的进步使人的主体意识空前觉醒，使平等、追求幸福生活成为人的不可剥夺的神圣权利。因此，在管理活动中平等地对待员工不仅是管理者的一种人道行为，而且还是有效开发人力资源的一种必要条件，一种内在要求，并且这些这些要求已部分转为社会意志，有些已成为国家的法律法规。

（二）合理地满足企业全体人员的正当人性需求是人本管理的本质要求这一本质要求不仅指公司要尊重普通员工，满足他们的生存、安全、社交、自我实现等需求，同时也要求普通员工尊重领导层（或高阶层员工），尊重投资者和公司的各种需求。当然，不能无条件地满足那些不正当的需求或企业无法予以满足的要求。

（三）人本管理不能只注重行政职能而忽视战略职能从行政职能的角度上看，日常的人力资源管理工作属于战术性和行政性工作。如，招聘和培训员工、工资的计算与发放、考勤管理、文体活动组织、人事档案管理等；从战略职能的角度上看，人本管理的理念之一是将企业中的员工视为非常重要的资源，是企业价值的重要体现，人本管理工作就是将这些资源加以有效地开发和利用职权，使之成为提高企业核心竞争能力的重要推动力。其常规工作包括进行改组和业务流程的设计、参与提供业务信息、制订人才保留计划等。

（四）人本管理与人事管理相比存在不少创新以人为本的人力资源管理是由传统人事管理发展而来的，但它突破了人事管理的界限，在许多方面进行了创新：一是人本管理观念更新。它对员工的假设由原来的“单位人”、“社会人”转变为“文化人”，由原来将员工视为成本负担转变为有价值的重要资源；人力资源部门也由原来的行政事务部门转变为生产效益部门。二是人本管理目标更明确。人事管理主要考虑组织的实现，而人本管理既要考虑组织目标的实现，又要考虑员工个人的发展，强调在实现组织目标的同时实现个人的全面发展。三是人本管理内容更丰富。它从原来单纯的“进、管、出”职能上升到“为实现组织目标而对人力资源的开发、保持、利用和发展等方面进行的管理”。四是人本管理方法更科学。它由原来被动型的管理转变为主动型的开发，由以“事”为中心的管理转变为以“人”为中心的管理。

二、加强人本管理的措施与途径

（一）牢固树立以人为本的思想，充分调动人的积极性和创造性在市场经济条件下，企业要健康、快速发展，最重要的是最大限度地开发人力资源。我们必须牢固树立人力资源是第一资源的观念，充分认识人力资源开发与管理的战略意义。一个企业，衡量它的改革是否成功，管理是否科学，根本的一条是看它是否树立了以人为本的思想，是否把广大职工的积极性、创造性真正调动起来了。企业领导者的一个重要职责是，营造人才竞争向上的氛围和环境，树立公开竞争、优胜劣汰、无功就是过的新观念，激励大家比才能、比贡献，人人为企业出力献策。加强人本管理是企业的一项十分重要性的管理工作，也是企业保持生机活力的根本举措。

（二）努力提高企业领导者自身的素质作为管理主体的人——企业领导者，在管理活动中始终处于主导地位。他们的作用是至关重要的，他们承担着创造决策的职责，承担着经济创新的角色，承担着科学管理的职能，承担着资源配置的责任。实践证明，企业的好环和企业领导者素质的优劣有关。西方经济理论更是强调企业家才能在四在生产要素（劳动、资本、土地、企业家才能）中的关键作用。因此，坚持人本管理观念，首要的是解决企业领导者素质提高的问题。作为企业领导者，首先要能在众多的信息中梳理出重要的部分进行科学决策；必须要善于与人交往，传递信息；必须有很好的运营机制和长远打算；必须非常重视人才，要从实际出发，要把人本管理贯彻到企业管理经营过程的始终，带领广大员工积极推进企业的改革和发展。这不仅仅是市场经济的必然要求，而且也将成为社会全面发展的重要途径。

（三）加快建立有利于用好现有人才的动力机制企业要发展，就要牢固树立“人才为本”的观念，发现人才、培养人才、充分开发和利用人才；就要新生人才、保护人才、留住人才，做到人尽其才，才尽其用。为此，1、要坚持物质激励精神激励有机结合。从经营角度来说，“物质动力”即物质的刺激力，包括工资、福利待遇等，任何人也不能否认物质需求的动力作用。同时，“精神动力”也是一种激励因素，包括个人对工作的兴趣、成就感、自我价值的实现、受到他人的尊重等。应将二者有机地结合起来，片面强调物质动力难以达到应有的效果，片面强调精神动力，精神动力最终也会失去基础。

2、确实建立“按贡献大小分配、效率优先、兼顾公平”的分配制度。企业必须认真改变现有的一些不科学的分配制度，使用权个人的经济收入与其贡献挂钩，特别是对那些作用突出、岗位重要、贡献大的人才应该加大其收分配的力度。

3、推选积极成功的企业文化，激发人才的向心力。良好的企业文化能促进企业的健康生存和长足发展，最终也会提高企业的经营者和广大员工的收入，充分调动广大员工的积极性。

4、要建立人才脱颖而出并根据不同人才特点采用不同使用方法的制度。“人无完人”，对待人才也要用“宽容”二字来看待。要学会使用人才，用人不能拘泥于“自己人”，同时，要克服“马太效应”。不能

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！