# 现代企业管理以人为本

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-06-11

*第一篇：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...*

**第一篇：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。

**第二篇：现代企业管理与以人为本**

现代企业管理与“以人为本”

2024-2-22 16:13:52来源：《现代企业文化·理论版》2024年第10期

吴震

马克思主义政治经济学认为，在生产力诸要素中，劳动者是最主要，也是最活跃的要素。在解放与发展生产力中，如何最大限度地调动劳动者的积极性，提高劳动者的素质也成为生产力提升的关键。

“以人为本”的历史发展

早在春秋时期，帮助齐桓公成就霸业的管仲就提出，“夫霸王之所始也，以人为本，本固则国固，本乱则国危”。西方中世纪以前，“神本位”观念弥漫着整个欧洲大陆，严重地压抑了人性、阻碍了社会进步，一些思想进步人士提出“以人为本”的观念与“以神为本”的观念尖锐对立，引导了文艺复兴思想解放的大潮流。胡锦涛同志在《中央人口资源环境卫生座谈会上的讲话》里的论述：“坚持以人为本，就是要以实现人的全面发展为目标，从人民群众的根本利益出发谋发展、促发展，不断满足人民群众日益增长的物质文化需要，切实保障人民群众的经济、政治和文化权益，让发展的成果惠及全体人民。” 在当今科技领先，不断创新的时代，每一个大中型企业都会在自己的企业文化或价值观宣言中，提到甚至是强调“以人为本”的口号。

为什么要以人为本？怎么做到以人为本？普遍的误解是认为以人为本是天经地义的事情。其实并不是所有的企业、在所有的时候，都需要以人为本。企业的使命是创造并且满足消费者的需求，以之为本的应该是在实现使命中发挥关键作用的因素、如果人不是关键性因素，就不用以人为本。

比如，上个世纪上半叶的制造业不需要以人为本，至少福特汽车公司是这样，福特先生计算出一台T型车的生产总共需要8000多道工序：“我们发现670道工序可以由没有腿的人来完成，2673道工序可以由一条腿的人来完成，2道工序可以由没有手的人来完成„„”福特公司以标准化流程为本，人并不重要。

时代不同了，越来越多的企业将以人为本。一方面，由人来直接满足消费者需求的服务业越来越壮大；另一方面，不管是传统的制造业，还是新兴的信息产业，企业都来越紧密地与消费者在一个需求多样化、竞争白热化的市场上互动——也就是说，所有的企业都在“服务化”。更重要的理由是知识经济改变了包括传统制造业在内的几乎每一个行业：企业将越来越依赖知识来创造和满足消费者的需求。因此，一切打算靠知识竞争的企业必须以人为本。员工是运用资源或者资本来创造和满足消费者需求的人，其满意度在非常大的程度上决定了顾客满意度。在企业的生产经营中，文化管理也成为最先进的管理方式，文化管理更需要以人为本。

创造员工满意度是创造让员工发挥绩效的条件。在不同的企业、对不同的员工、于不同的地点，会有不同的做法。知识企业的榜样微软在中国替员工交水电费，是因为知识型员工很可能要占用工作时间去处理这些琐事。

企业管理中“以人为本”的内涵与外延

企业文化的核心是以人为本，“以人为本”中的人包括企业人员及相关利益者，既包括员工，也包括企业的股东、客户、合作者、竞争者等。

就企业外部而言，以人为本包含三个方面的意思：一是产品以人为本，产品质量符合相关规定，对人体无害，符合相关环保规定和社会公德，物美价廉。二是经营上以人为本，重要体现在一切的经营活动都要在法律和社会公共道德范围内进行。不因谋求企业的发展而损害社会公共利益和他人合法利益。三是积极发挥企业的社会公众影响力，充分发挥企业自然人的力量，带动社会公众事业的进步。

就企业内部而言，只有充分重视人，精心培育人，全面开发人，合理使用人，有效激励人，才是真正以人为本。也就是说，以人为本决不是仅仅改善员工生活，多搞几次文体活动那么简单。以人为本有着深刻的内涵，这个内涵概括起来有四个方面：一是尊重生命、尊重人的生存价值，这是最基本的要求，现在个别企业不重视安全保护，人在生命在恶劣的工作环境下得不到有效保障，工伤和死亡事

故的发生触目惊心。二是尊重人的人格尊严，在企业里，虽然有职位高低的区别和薪水高低的差别，但在人格上是平等的，社会越发展，人的人格就应该越受到保护和尊重。个别企业管理观念陈旧，认为你是我的职工，我让你干什么你就得干什么，精神侮辱是常见的事，甚至有体罚的现象发生。三是开发人的价值。要通过有效的培养与训练，开发人的智慧和精神潜能，使之最大限度的释放能量，实现其价值，达到与整体价值的契合。我们过去的管理单纯的讲集体价值导向、团队价值导向，而忽视了个人价值。其实，只有在开发好个人价值的基础上，才能实现团队价值的提升。好的企业不是抹杀和限制个人价值，而是搭建舞台，让个人发挥才能，实现个人价值并在此基础上加以合理引导。找到个人价值与团队价值的结合点。四是实现人的全面发展，一个好的企业就是一个好的学校，在这个学校里，人的价值可以得到全面的提升，一个企业的好坏可以这样衡量：如果一名职工到这个企业两三年后，素质下降，学了不少坏毛病，这个企业肯定不是一个好企业；如果一名职工到这个企业两三年后，出去后让人刮目相看，思想情操、精神面貌和业务水平等都有提高，不用说什么，就能证明这个企业是个好企业。企业对员工的培养，不是光搞些培训，花钱送出去读个学历，重要的是靠文化氛围、文化导向。企业的文化鼓励什么，反对什么要非常清晰，要让每个员工知道什么是对的，什么是错的。有的员工可能在企业一辈子没有上过什么学校，没有参加过什么重大培训，但素质很高，这是因为企业的文化氛围和文化导向好。所以好的企业就是好的学校，这个好学校最重要的是一定要有好的文化。企业管理中“以人为本”的途径初探

企业的生产经营一定要把社会公德放在首位，一切活动要以法律为准绳，把为公众提供最好的服务与价值作为自己的企业使命，在企业理念上树立以人为本的思想，才能为顾客为社会提供最好的服务。在企业内部管理上，以人为本要重点做好以下几点：

一、体现对员工人格的真正尊重，随着社会的不断进步与发展，现代企业中高学历和高智力人员的构成比例越来越大，这类员工的一个显著特点是，除了追

求经济利益以外，还追求精神上的满足，尤其是尊重需要的满足，企业切实体现出对员工保持不变的尊重，才能赢得员工对企业的忠诚。

二、现代企业的发展要求企业员工具有灵活性、创造性、积极性。企业员工应该能够参与工作的有关决策，会因为受到鼓励而不断成长，以及希望他们实现自己的最大潜力。现代企业的特点也决定了管理者与被管理者之间双向、互动的关系，员工不愿意接受独裁式的管理。企业必须创造出一种以民主为特征的环境机制，强调沟通与协调，企业在谋求决策的科学性的时候，要求得员工对决策的理解，定期与员工进行事业的评价与探讨，吸收他们的意见和建议，要建立上下畅通的言路，员工们有方便的渠道来表达他们对企业事情的关注和看法，并能够很容易得到与他们利益相关的一些问题答案。

三、促进竞争与合作，促进个性化与团队精神和合作。企业要在严酷、激烈的竞争环境中立于不败之地，就需要一批拼搏、勇于迎接挑战的优秀人才。为了调动员工的积极性、主动性、创造性，企业内部应始终保持一定的竞争压力，打破按资排辈，在“公平、公正、公开”的基础上展开竞赛，让优秀人才脱颖而出。企业要发挥人才的作用、知识的力量，既需要有竞争机制，又要提倡团队精神，发挥知识的协同作用。要让员工在不断变动的团队群体中工作，如各个项目小组，从而了解自己在整个大背景中的地位和意义；然后，他需要有发挥自我设计、自己创造、自我优化、自我组织的自由，但这些都要受到任务大背景的制约；他需要不断调整自己以适应整体的需要，并与他人进行交流、相互支撑、相互配合，以便能够使其自身和整体组织以最优的方式来运转。在这种工作环境与方式中，既要充分发挥自己的能力和创造性；又要学会充分发挥他人的能力和创造性，并使两者互补，形成更强的创造力。没有协作精神是很难发挥自己的才能、实现自身价值的。这种协作精神是竞争机制下形成的，这是一种竞争合作，也可说是个性的团结协作。

四、创造以创新为特征的宽松的企业氛围，要想成为卓越的企业，必须培育富有特色的创新文化。采用以支持和协调为主的领导方式，给予员工自由发挥的空间，允许员工自主决定完成任务的方式。管理人员的任务在于为员工设置明确而稳定的工作目标，至于采用何种方式去实现这一目标，则应由员工自己来决定。

另一方面为其提供其创新活动所需要的资源，包括资金、物资上的支持，以及对人力资源的调用。员工在解决问题方面所拥有的自主权能有效地激发他们的内在动机，使他们产生对企业的归属感，并使他们能最大限度地利用所掌握的专业知识、技术和创造性思维的能力。

**第三篇：现代企业管理应以人为本**

随着改革开放的不断深化，尤其是我国加入WTO在即，作为市场主体的企业将直接面临国际竞争。在激烈的市场竞争中企业能否站住脚跟、求得发展，人是决定因素。因此，在企业管理中，应体现以人为本的思想，依靠人、服务人，采取措施促成企业人气的形成。

一、目前企业人气不旺的种种表现及原因分析

目前，许多企业在经营不善的背后是人气的不旺，存在人才缺乏、凝聚力不强，企业与员工之间离心离德等消极现象。企业人气不旺的主要表现有以下四种：

1、管理班子薄弱，人才缺乏。现代企业制度确立了企业的法人地位，领导体制再不能套用计划经济时期和国有企业的领导模式，必须按市场经济的要求选拔和组建领导班子。但是，许多企业牌子换了，领导班子的组成仍沿袭了旧体制下的模式，在激烈的市场竞争中班子薄弱、人才缺乏严重地阻碍了企业的生存和发展。主要问题有：

（一）观念陈旧，缺乏风险意识。一些企业管理人员在政企分开、权责分明的现代企业制度下不能适应已经转换的经营机制，仍习惯于依靠政府和上级主管部门，缺乏风险意识，缺乏敢闯敢冒的开拓精神，使企业在市场竞争中陷于被动，每况愈下。

（二）知识老化，缺少科学决策能力。当今世界已进入知识经济时代，信息化、网络化已渗透到社会各个领域，而一些企业的管理人员却存在知识老化的问题，缺乏科学管理、科学决策能力，难以占据市场竞争的制高点，难以把握商机，陈旧的经营方式和滞后的管理模式只能把企业拉到低谷。

（三）私欲膨胀，存在消极～现象。现代企业制度在赋予企业法人更大的经营决策自主权的同时，也要求企业建立完善的监督机制。但极少数企业管理人员私欲膨胀，利用了手中权力想尽办法钻管理不善、监督不力的空子，产生滥用公款、挥霍浪费等消极～现象，甚至导致经济犯罪。

（四）人才缺乏，竞争能力不强。现代企业的竞争归根到底是人才竞争。由于长期以来受官本位思想的影响，高学历、高素质的人才很少进入企业特别是中小企业。改革开放以来这一情况得到了改观，但一些企业仍存在人才短缺现象，造成了企业竞争力不强，后劲不足，经营管理层次低等问题。这些问题反过来又成为吸纳人才、留住人才的制约因素，导致恶性循环。

2、职工素质不高，心态不稳。现代企业制度的建立、经营机制的转换，把大批职工从长期的计划经济“温床”中推到了市场经济的风口浪尖。许多职工面临竞争激烈的企业环境缺少素质准备，在改革的阵痛中出现种种不适，主要有以下“症状”：

（一）文化不高，缺少竞争实力。目前企业职工的年龄层次以五六十年代出生的为主体。五十年代出生的职工经历～年代，没有深造条件，就业后也很少接受再教育；而六十年代出生的职工也多数未受过高等教育，这一代大学毕业生几乎都流向机关科研单位。长期的计划经济体制使企业习惯了依赖国家计划、优惠政策和银行贷款，职工则习惯按部就班地服从行政命令，竞争意识淡薄，创造性受到遏制，一旦面临竞争往往缺乏实力。

（二）思想麻木，缺少参与意识。竞争是市场经济充满活力的动力，企业靠在竞争中发展，职工也靠在竞争中提高素质。但许多职工习惯了在国营、集体企业捧“大锅饭”、“铁饭碗”，对企业改制思想麻木，缺少风险意识，认为别人能过，自己也能过，企业景气不景气与已无关，政府总会安排的。职工对企业改革缺乏参与意识，削减了企业活力。

（三）心态消极，存在抵触情绪。企业产权制度的改革更深层次地触及广大职工的切身利益，所有权与经营权的分离，产权的明晰，使企业与职工的关系客观上变成了租赁关系，企业的分配方式也不再是单纯的按劳分配，而是按劳分配与按资分配相结合，这使许多当惯了“主人”，过惯了“平等”生活的职工难以适应，尤其对下岗、失业难以承受，甚至上访～。

3、用人渠道不畅，机制不活。现代企业从机制上实现了自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束，在人才的选拔和使用上理应有更宽的渠道和灵活的机制。但目前许多企业用人模式仍然比较僵化，存在优秀人才上不来、引不进，平庸的管理人员下不来、出不去的现象。主要表现为：

（一）选人用人保守。许多企业改制后形式上实行企业所有权和经营权分开，按公司制形式组成管理层，但实质上对原有企业班子触动不大，还是原班人马、原套思路，没有做到公开、公平、公正选拔人才，优秀人才脱颖而出的机会不多，直接影响了企业改制后的活力。

（二）开放度不够。现代企业面对开放的国内、国际市场，企业内部也应是个开放的系统，应有吸纳全社会优秀人才的机制。但实际上许多企业在用人上仍比较封闭，没有完全摆脱计划经济时代的模式，惯于运用上级委派、内部选拔等传统手段，很少向全社会公开择优招聘人才，特别是高层管理人员。这使企业处于“近亲繁殖”的落后状态，不利于吸纳优秀的管理人才和先进的管理理念。

（三）缺少留人机制。在市场经济条件下，许多企业对人才也是资本、用人也要面向市场的认识不足，不善于运用市场手段用人，缺少吸引人才、留住人才的机制，导致在市场竞争中抓不住人才，形不成人气，致使一方面企业人才短缺，另一方面又造成内部人才跳槽，外部人才不能引入的被动局面。

4、企业文化薄弱，凝聚力不强。企业文化是企业经营理念和人本精神的理性概括。一些企业只重生产经营、轻视人的工作，缺乏以人为本的理念，致使职工对企业缺乏感情，形不成凝聚力，影响积极性的发挥。主要存在以下薄弱环节：

（一）对党建工作重视不够。一些企业对党组织在企业中的政治核心作用认识不足，对党建工作重视不够，削弱了党组织对企业的政治领导，团组织、工会更是形同虚设，错误地把政治思想工作和市场经济割裂开来，片面追求利益驱动，对社会转型期职工中存在的诸多思想问题不闻不问，致使矛盾增多，消极对立情绪蔓延。

（二）缺少精神文明建设。许多企业对职工的多层次需求研究不够，仅仅把企业与职工的关系理解为雇佣关系，忽视了职工精神上的高层次需求，不注重根据企业特点加强精神文明建设，形成独特的企业精神和企业文化，以此来陶冶情操、凝聚人心。

（三）未能形成公平竞争环境。公平竞争环境既是一种市场环境，也是一种文化氛围。企业有无公平竞争环境关系到对职工积极性的激发或成就感的抹杀。而在一些企业中，用人不当甚至任人唯亲、分配不公甚至暗箱操作的不良现象普遍存在，直接影响了职工、特别是优秀人才对企业的信心，导致了人心涣散、邪气上升。

二、采取综合措施，以人为本加强企业管理

以人为本，采取综合措施加强企业管理是现代企业在竞争中立于不败之地的根本。

1、树立人本思想，实施人才工程，全面培训员工。

现代企业必须牢固树立人本思想，针对目前企业经营者队伍和职工队伍普遍存在的素质缺陷，在企业转换经营机制的同时，抓紧实施人才工程，进行全员培训。

首先，要对企业管理人员实施强化培训。面对汹涌的知识经济大潮和日益开放的市场，现代企业管理人员必须不断充实知识、更新观念，接受终身教育。一要增强竞争意识。掌握在市场经济中独挡一面管理企业、在竞争中求发展的能力，摒弃在计划经济体制下被动、依赖的惰性工作模式。二要提高创新能力。要通过提高素质具备制度创新、机制创新、科技创新、管理创新能力，使企业具备不竭的生命力。三要具备前瞻眼光。要通过更新知识，把握信息，占据市场经济的制高点，以～远瞩的人本观念、连续发展的战略观念、抢占市场的超前观念把握企业发展方向。

其次，要加强对企业职工的全员培训。职工是企业最活跃的组成部份，是各项生产经营活动的最终落实者。企业职工素质的高低直接影响企业的形象和效益。因此，一要对职工进行更新观念教育，明确在竞争条件下不进则退的道理，变“要我学”为“我要学”，增强进取意识，从观念上彻底砸碎“铁饭碗”。二要系统组织技能培训，使职工不断提高专业技能，形成岗位能手、实用人才脱颖而出的氛围。三要建立激励机制，通过奖优罚劣，激励职工由单凭体力打工向智能型求职转变。

2、创新用人制度，提倡无情竞争，讲求有情安置。

现代企业必须面向社会吸纳优秀人才，实行人员管理市场化，在充分竞争的条件下公开选人、用人、考核，废除人力资源配置中的暗箱操作，达到企业人才配置的最优化。同时，要建立留人机制，制定科学的分配制度和奖励政策，积极推进生产要素股份化，鼓励技术、管理、信息等生产要素入股，年功入股、绩效奖励投资入股、经营管理者任期期权股权入股等参与企业收益分配，形成利益共同体，充分调动科技人才、管理人才和骨干的积极性和创造性。

在企业转换机制，实行资产、人员重组时还应做到无情竞争与有情安置相结合。为了使优秀人才脱颖而出，必须不留情面地通过竞争创造能上能下、能进能出的劳动用工机制，打破“铁饭碗”。同时，对竞争下岗的职员也应做到有情安置，区别情况进行下岗培训、另辟安置之路，对老弱病残、生活困难的职工更应体贴关心，尽力安置，体现企业的人本思想，保住长久人气。

3、加强党的建设，严密监督机制，提升企业文化。

现代企业加强党的建设十分必要。江泽民“三个代表”的重要思想是现代企业加强党的建设的伟大纲领。在企业改制时要选拔好党组织负责人，组织部门和上级党委要严格把关，采取选拔、下派等方式确保企业党组织一把手的政治和业务素质。要理直气壮地加强企业党组织建设，积极开展党的活动，发挥党组织在现代企业中的政治核心作用和党员的先锋模范作用。党的建设抓好了，企业政治思想工作才有保障，工青妇团工作才有生机活力，才能确保企业正确的政治方向，凝聚人心、团结奋进。党员的先锋模范作用能够带动企业正气上升，人气旺盛，这是社会主义市场经济的独特政治优势。

企业在加强党的建设时，应切实发挥党组织的监督保障作用。要按照现代企业制度的特性，在党的领导下依法严密多渠道的监督保障机制。确保股东权益、消除企业～是企业凝聚人心的重要手段。要使股东大会、董事会、高层经理人员、监事会发挥各自作用，在保证企业自主经营、管理人员履行权力的同时，要对公司财务和管理人员违法、违章行为实施有效监督。

此外，加强精神文明建设，营造企业文化气围也是现代企业凝聚人气的有效途径。要以文化形式为载体提练企业精神，通过形式多样、生动活泼的活动使职工融入企业文化气围，达到陶冶情操、凝聚人心的目的。企业文化也是现代企业的无形品牌，具有教育功能和广告效应，不但能影响职工的精神追求和行为规范，而且能扩大企业的社会影响，在市场竞争中获得先机。

**第四篇：现代企业管理中的“以人为本”**

现代企业管理中的“以人为本”

前言：随着知识经济的进一步发展，企业的经营管理也发生了巨大的变化，企业中“人”的地位不断提高，企业开始要求员工更主动、更积极地投入企业运作，并通过员工不断的学习和自身综合素质的提高，从而促进企业繁荣发展。但是，在企业管理中，企业行为目的是什么，许多企业长期以来并没有搞清楚。发展的目的也没有搞清楚，改革的目的同样没有搞清楚。其实，发展和改革的最终目的都是为了人。以人为本，采取综合措施加强企业管理是现代企业在竞争中立于不败之地的根本。

马克思主义政治经济学认为，劳动者是生产力各要素中最主要，也是最活跃的要素。在解放与发展生产力中，如何最大限度的调动劳动者的积极性，提高劳动者的素质也成为生产力提升的关键。

胡锦涛同志在《中央人口资源环境卫生座谈会上的讲话》论述：“坚持以人为本，就是要以实现人的全面发展为目标，从人民群众的根本利益出发谋发展、促发展，不断满足人民群众日益增长的物质文化需要，切实保障人民群众的经济、政治和文化权益，让发展的成果惠及全体人民。”

在现代企业管理中，体现出马克思主义政治经济学上述观点的管理模式是以人为本的企业管理。

以人为本的企业管理，亦即人本管理，就是在现代企业的经营、管理过程中以人的利益、发展为出发点和中心，围绕激发和调动人的主动性、积极性和创造性展开的，以实现人与企业共同发展的一系列组织、管理活动。它的基本思想是：要认识、掌握人的实质，了解人的需要、思想、心理和行为，充分尊重人、理解人、关心人，使个人目标与企业目标相协调，将企业建成一个学习互动型组织，创造良好的环境，促进人的发展和企业的发展。以人为本的必要性，在于知识经济时代人是第一资源，具有不可替代的核心重要性；以人为本的先进性，在于它摆脱了传统的以物为本的管理模式，把管理重心定位在了人这个“一切社会关系的总和”上；以人为本的重要性，在于它顺应了企业管理发展的趋势，是现代企业提高企业知识生产力的最佳选择。

以人为本的企业管理的基本内容：

1、关注人的生理、心理特点，注重任命原则

认识人、信任人、尊重人、理解人和培养人是以人文本的理念的一项重要原则。认识是了解人的本质、正确对待他人的前提与基础。只有认识人，了解人的生理、心理与行为特点，才能更好地信任人、尊重人、尊重员工的创造精神。如，锦江国际集团金融事业部党政领导针对工作团队是一支年轻化、有专业、有激情的特点，注重青年人才培养，发挥各类青年专业人员的优势．由从事过证券行业、具备分析能力和管理专业知识的青年骨干担任上市公司管理部门负责人；由具备银行工作背景的青年骨干担任投资银行的部门负责人，由从事过公司并购、证券行业和信托行业研究．金融混业公司管理方法研究设计的青年骨干参与集团整体上市战略方案的研制工作，让他们在各自的专业领域里充分展现出管理创新的个性，做到人尽其才，才尽其用，用尽其能。

2、建立健全激励机制。有效运用激励与保健因素

人的需要是人普遍存在的自然本性，在管理中要建立健全激励机制，通过满足人的各种合理需要来调动人的积极性。西方著名的管理学家马斯洛把人的需要分为生理、安全、感情、受人尊重、自我实现等五个层次 马克思主义者不否认人的需要，相反认为需要是人的本性．是制约人的行为的基质。承认人的需要的普遍存在是唯物主义的观点。随着物质生活的不断丰富．人的需求已经不再停留在基本的生理需求层面，而是逐步上升到更高的阶段，重视人的情感和自我实现是激励的重点。与此同时，美国心理学家赫兹伯格提出的激励一保健理论明确指出保健因素和激励因素是消除员工不满情绪、调动员工积极性的两大重要因素。

因此，在管理活动中。管理者要正确认识工作环境、企业管理、人际关系、工资福利等保健因素，工作成就感、工作发展前途、工作中认可与赞美等激励因素的意义，在不同的时期、不同阶段，根据员工的不同特点，充分运用尊重、磋商、沟通、表扬、奖惩、榜样、表率等行之有效的激励机制和手段，鼓舞士气，调动员工的积极性和创造性。

3、创造良好的人文环境．充分发挥人的聪明才智

现代管理学告诉我们，一般说，一个体力、脑力比较健全的人，只要使其能力得到一定程度的发挥。就可以创造多于自己正常消费的财富。这就是说，有调动人的积极性和创造性的环境，就能使人的能力得到发挥。邓小平同志指出：要创造一种环境，使拔尖人才能脱颖而出。改革就是要创造各种环境 善于发现人才，团结人才，使用人才，是领导者成熟的标志之一。在管理活动中，要建立员工参与管理的机制，营造充分发扬民主的人文环境，在员工参与管理的过程中调动大家的积极性和创造性。这样。不仅可以集中群众的智慧，还能在发扬民主的过程中发现人才和培养人才，从而建立平等的竞争机制，为人才的脱颖而出创造良好的人文环境。

企业管理中缺乏以人为本的思想，就会导致各种问题，富士康跳楼事件就是一个例子。富士康科技集团创立于1974年，是专业从事电脑、通讯、消费电子、数位内容、汽车零组件、通路等产业的高新科技企业。凭借扎根科技、专业制造和前瞻决策，自1974年在台湾肇基，特别是1988年在深圳地区建厂以来，富士康迅速发展壮大，拥有60余万员工及全球顶尖IT客户群，为全球最大的电子产业专业制造商。就是在这样一家跻身全球500强的企业，从2024年1月至5月短短5个月的时间竟然发生了13起员工跳楼事件。社会学家埃米尔·迪尔凯姆认为：当个体同社会团体或整个社会之间的联系发生障碍或产生离异时，便会发生自杀现象。自杀是复杂的社会现象，从来不是因单一的因素导致。而作为这些“连跳”员工的企业管理机构——富士康，在此类事件中，究竟有多少内在动因导致该悲剧的发生呢?

其一，企业与员工之间的断裂。

其二，员工与员工之间的断裂。

其三，工会与企业、员工之间的断裂。

在践行以人为本过程中可能出现的问题分析和对策分析：

一是把人当成工具。以人为本的管理主体是人，客体也主要是人，管理手段、管理方法都必须通过人来实现，因此，人是管理的核心，人也确实是实现目标的根本力量。但以人为本决不是把人当成工具，以为只要花钱雇人养人就可以实现目标，这是指导思想的错误，不可能实现真正意义上的以人为本。以人为本的管理，应以发挥人的主动性、积极性、创造性为根本，把人作为管理的中心问题，最终使人得到更为全面的发展。

二是忽视集中约束。以人为本的企业管理，强调最大限度地发挥人的主观能动性，倡导个性发展和权变管理。但决不是散乱的、无序的、无约束的和没有硬性制度保障的。实施以人为本的管理，就像充分发扬民主一样，不充分发扬民主，就不可能有正确的集中，但不实行正确的集中，就不会形成统一的意志和行动，民主就会失去正确的方向和目标。“没有规矩，不成方圆”。所以，贯彻以人为本的管理思想，要切实加强管理制度建设和约束机制建设，用一套好的制度保证把以人为本落到实处并取得良好效果。

三是为管理而管理。管理的最终目的是为了促进效益的提高和企业的发展，并最终促进人的发展。所以，一切管理活动最终都要促进发展。再好的管理，再好的措施，如果不能使企业提高效益和持续发展，也就不足称道了。不合实际的管理和为管理而管理的管理，不但会增加企业管理的成本，而且对企业发展有百害而无一益。

四是人本管理万能。以人为本的管理，并不意味着可以包办一切，其它管理无足轻重。实施以人为本的管理，应该说是抓住了事物的主要矛盾和矛盾的主要方面。事实上，任何组

织都是社会大系统中的子系统，其管理的成功、目标的实现，是多种因素的系统效应，历来就不只是单方面起作用的结果。组织在思想观念、价值因素、文化方面的优势，与在物质资源、技术力量、组织结构等方面的优势相结合，才能形成系统的整体性优势，才能实现组织的最大社会效益。

参考文献：《在企业管理中如何体现“以人为本”的理念》

《深度剖析富士康员工频繁跳楼之谜》作者：魏征再世

**第五篇：现代企业管理要以人为本**

现代企业管理要以人为本

什么是企业？一群人，聚集在一起……，为了双利，而努力工作着…… 由此，我们看到了企业的主体——人…人群…一大群人，是需要管理的。人力资源管理一直是企业经理人员一个非常热门的话题，各个企业的高层人士都在想方设法借助于人力资源管理来提高本企业的经营绩效。在当今以科技领先，不断创新的时代，企业都会在企业文化或价值观宣言中，提到甚至是强调以人为本的口号。但是，又有多少领导能正确回答两个问题：为什么要以人为本？怎么做到以人为本？多半只能算是赶人力资源的时髦。

过去的人事管理强调的是如何使员工为企业的目标服务，却极少关心员工的身心需要。而人力资源管理与人事管理的最重要的区别就在于在强调使员工服务于企业的目标的同时，也同样关注员工方面的反应，保障员工身心的健康发展。随着现代教育的普及，员工的素质越来越高，在一些大城市中已经大大超过了实际的需要，所以，越来越多的员工感到自己大材小用。在这种情况下，如何激励这些自感屈才的员工就成为各位企业管理者面临的一个重要课题。而且，改革开放以来，人们的价值观念已经发生明显的变化，传统的职也道德也发生了转变，随着财富的增加和生活水平的提高，越来越多的人们要求把8小时之内的工作质量和8小时之外的生活质量进一步统一起来。员工需要的不仅是工作本身，不仅是工作带来的收入，还有各种心理满足。

时代不同了，越来越多的企业都将以人为本。理由之一是服务革命：一方面，由人来直接满足消费者需求的服务业越来越壮大；另一方面，不管是传统的制造业，还是新兴的信息产业，企业都越来越紧密地与消费者在一个需求多样化、竞争白热化的市场上互动---也就是说，所有的企业都在服务化。更重要的理由是知识经济改变了包括传统制造业在内的几乎每一个行业：企业将越来越依赖知识来创造和满足消费者的需求；知识掌握在员工手里，绩效发挥依赖于员工主动性；对知识工作者的绩效考核很难操作。因此，一切打算靠知识竞争的企业必须以人为本。

让我们来看一看美国大公司中的一些做法。美国通用汽车公司为了消除员工阶层与管理阶层合作的障碍，提高普通员工的工作生活质量，采取了一系列措施。在着装要求上，普通员工和管理人员都穿工作便装，不系领带。在停车位制度上，普能员工与管理人员都使用相同的停车场。在饮食服务设施上，也没有普通员工和管理人员的区别，都使用同一个餐厅，不设单间。此外，休息室也没有普通员工和管理人员的区别。通用汽车公司在质量检验环节也做了很大的改进。他们认识到商质量的产品不是检验出来的，而是各个生产环节的员工干出来的。因此，他们改变了原来那种检验最终产品的做法，而是将产品质量的检验落实到每一道工序和每一位员工。具体做法是使用一张品质检验单伴随生产的全过程。在产品生产的每一个环节，员工都有要在上面填写本道工序的要求是否已经正确地完成，还有哪些问题需要下道工序在加工时注意。这种质检方法提高了员工的参与程度，增强了员工的责任心，使员工能够更直接地感受到自己工作的成果和意义。其实，以人为本就是创造员工满意度。如果只是把员工看作资源或者资本就不会得出这个正确答案。员工是运用资源或者资本来创造和满足消费者需求的人，其满意度在非常大的程度上决定了顾客满意度。创造员工满意度是创造让员工发挥绩效的条件，在不同的企业、对不同的员工会有不同的做法。如知识企业的榜样微软在中国替员工交水电费，是因为知识型员工很可能要占用工作时间去处理这些琐事。

创造员工满意度不是对员工好，而是创造条件让员工做得更好。

胡 江

2024-3-17

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！