# 现代企业人本管理理念和模式探究

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2024-12-21

*第一篇：现代企业人本管理理念和模式探究龙源期刊网 http://.cn现代企业人本管理理念和模式探究作者：冯爱芳来源：《沿海企业与科技》2024年第03期[摘要]企业管理从强调以物的管理转向重视对人的开发，是管理领域一次变革和创新。知识经...*

**第一篇：现代企业人本管理理念和模式探究**

龙源期刊网 http://.cn

现代企业人本管理理念和模式探究

作者：冯爱芳

来源：《沿海企业与科技》2024年第03期

[摘要]企业管理从强调以物的管理转向重视对人的开发，是管理领域一次变革和创新。知识经济所倡导的管理模式，称之为“人本管理”模式。人本管理，是对传统企业管理模式和理念的变革和创新，反应了知识经济的本质和要求。

[关键词]人本管理；企业管理；理念；模式

[中图分类号]F272．92

[文献标识码]A

**第二篇：现代企业人本管理理念和模式探究（模版）**

现代企业人本管理理念和模式探究

【摘 要】：

本文从介绍人本管理理念和模式出发，全面论述现代人本管理理念和模式的精神内涵，即人文精神、人性思考、人生关怀、人员激励、人才开发等，并从多方位对人本管理理念进行深入剖析，最后提出了现代企业如何实施人本管理。

【关键词】 ： 人本管理 企业管理 理念 模式

知识经济时代，企业正面临着重整提高的挑战。企业管理也从强调以物的管理转向重视对人的开发，是管理领域一次变革和创新，而把人当作一种使组织在激烈的竞争中生存、发展、始终充满生机和活力的特殊资源来刻意地发掘，科学地管理，已成为当代先进管理思想的重要组成部分。这种知识经济所倡导的管理模式，称之为“人本管理”模式。人本管理，是对传统企业管理模式和理念的变革和创新，反应了知识经济的本质和要求，本文主要对人本管理的理念、内涵、要求和模式作以剖析和探讨。

一、人本主义管理的兴起

管理科学的发展大体经历了三个阶段：从传统经验管理阶段到科学管理阶段，到现代管理阶段。20世纪40年代进入现代管理阶段，特别是二战以后，科学技术和工业生产迅猛发展，市场竞争日趋激烈，各种矛盾进一步加深。这都对管理提出了新的要求，发展了市场调查与预测，开展民主管理、应用运筹学、实行系统管理等，促进了管理学在思想内容、组织方法、形式手段等方面更快发展。

随着科学技术，尤其是高新技术产业知识经济来临，规范与制度虽然依然存在，监控也仍有必要，但是其刚性大为削弱。因为规章制度只能对共性问题进行约束，不能适应瞬息万变的经济发展。知识经济是创新型经济，其非程序化的创造性工作，没有固定准则与模式可循，人们只要求结果，但很难监控它的过程；而且生产过程高度自动化与信息技术高度发展，经济多元化与全球化的趋势，使人们拥有更多的发展空间，人对机器的适应将变成机器对人的适应。人们所受的刚性约束越小则自由度就相对加大，为人类实现自主性提供了条件。所以在新经济时代，人本管理必然取代管理型管理，因为人本管理符合知识经济时代的发展特征和管理要求。

二、人本管理的内涵

人本管理，不同于“见物不见人”或把人作为工具、手段的传统管理模式，而是在深刻认识人在社会经济活动中的作用的基础上，突出人在管理中的地位，实现以人为中心的管理。此种管理，它承认人的价值和尊严，相信人的本性、潜能、经验、价值、生命意义、创造力和自我实现，认为人皆蕴藏潜能，人性是积极的、建设性与社会性的，追求组织行为与人的主体性的有机结合，通过满足不同人的不同需求，以激发积极性和创造性。人本管理是一种管理模式，也是一种管理哲学，它强调管理要以人为中心，尊重人的价值，重视人性的完整性和人需要的多样性，具有以下精神内涵：

1、人文精神：促进人与组织共同成长

2、人性思考： 尊重员工，满足需求

3、人生关怀：关心生活，交流情感

4、人员激励：发挥潜力，人尽其才

5、人才开发：企业持续发展的动力源

三、从多方位对人本管理的分析

1、从人的文化性发展看人本管理

2、从知识经济时代对人的智力型要求看人本。

3、从人的本质属性看人本管理，4、从资产形态的发展看人文管理。

四、人本管理在现代企业中的具体体现

人类物质生产和生存与社会发展离不开对硬性物资资源的依赖；随着人类物质文明和精神文明的进步，人的文化性、精神性、理性越强，对人自身智能资源开发应用的依赖程度越来越大，成为社会发展的本质推动力。工业经济孕育了泰罗制；而知识经济正孕育着人本管理。人本管理出发点和落脚点都是人。人本管理是以社会经济发展进程和企业人文环境为基础的，其宗旨是尽量发挥人的文化性作用和满足人的本性的需求。企业人本管理主要体现在以下几个方面：

1、对企业的发展。

2、对待用户。

3、对待生产。

4、对待管理职能。

5、对待员工。

6、对待企业竞争。

7、对待产品设计。

8、对待组织形式。

9、对待企业文化。

结束语

企业之间竞争的根本在于人才的竞争，本质上则是管理水平的竞争，而人本管理是符合现代市场经济规律的一种管理模式，也是一种管理哲学，它强调管理要以人为中心，尊重人的价值，重视人性的完整性和人的需要的多样性，其要义是在管理中正确认识和处理人与其它生产要素的辩证关系，重视人的智慧、创造力及主导作用，实行综合性、动态性管理，从而帮助员工完善自我，实现人生价值，形成共同为企业的发展目标而奋斗的整体合力。

【参考文献】

[1] 李宝元著：《人力资本运营—新经济时代企业经营战略与致胜方略》，北京：企业管理出版社，2024年版，45-47页。

[2] 赵文明、许静初著：《百年管理精要》，北京：中华工商联合出版社，2024年版,87-89页。

[3] 梁小民著：《西方经济学教程》，北京：中国统计出版社，1995年版，322页。

**第三篇：现代企业人本管理**

现代企业人本管理

当今社会已由工业社会进入飞速发展的信息社会，企业经营管理的目标在追求利益最大化的同时，更需要企业在包括社会、股东、从业人员、顾客等的各方面有最优化的关系，以人为本，实行“满意管理”，以适应愈来愈激烈的市场竞争，这同时也反映了人类社会的发展，文明的进步。因此，人本管理理论的提出，是现代管理思想更新的重要标志之一。下面就此问题谈谈自己的认识。

一、正确认识人本管理的内涵

一般认为：“人本管理”就是把人当人看，把人当人用，充分考虑单个人的特点，尊重个人的个性，理解个人的情感与追求，同时在人与物的关系中，重视人与物的差别，做到人与物的协调，而不是使人成为物的附庸或一部分。

二、人在现代企业管理中的作用

（一）人是企业最重要的财富，是企业生存与发展的根本。首先，人是企业的首要资源。一个企业有人、资本、机器、土地等各种要素和资源，但在其中人是最重要、最活跃的。只有通过人的作用，其他各种要素和资源才能发挥作用和效益。其次，人是企业活动的主体。企业生产是一个有组织、有目标的集体协同劳动，必然离不开管理，而管理的主体和中心都是人。企业的目标、管理制度的制定要靠人去完成；在实施企业目标过程中，如何激发起员工的士气，充分调动起员工的积极性和创造性，使员工的行为与组织目标方向一致，达到以最少的支出取得最大的效果，实现企业的经济目标都离不开人。第三，人是实现企业目标的关键性因素。企业中的员工，其行为动机与企业目标方向一致时，会减少企业内耗，提高效率，对确保实现企业目标起到积极作用。反之，则必然是降低效率，增加成本，影响企业目标的实现。因此，企业中人的行为动机直接或间接地影响着企业目标的实现，人是实现企业目标的关键性因素。

二、人在现代企业管理中的作用

（一）人是企业最重要的财富，是企业生存与发展的根本。首先，人是企业的首要资源。一个企业有人、资本、机器、土地等各种要素和资源，但在其中人是最重要、最活跃的。只有通过人的作用，其他各种要素和资源才能发挥作用和效益。其次，人是企业活动的主体。企业生产是一个有组织、有目标的集体协同劳动，必然离不开管理，而管理的主体和中心都是人。企业的目标、管理制度的制定要靠人去完成；在实施企业目标过程中，如何激发起员工的士气，充分调动起员工的积极性和创造性，使员工的行为与组织目标方向一致，达到以最少的支出取得最大的效果，实现企业的经济目标都离不开人。第三，人是实现企业目标的关键性因素。企业中的员工，其行为动机与企业目标方向一致时，会减少企业内耗，提高效率，对确保实现企业目标起到积极作用。反之，则必然是降低效率，增加成本，影响企业目标的实现。因此，企业中人的行为动机直接或间接地影响着企业目标的实现，人是实现企业目标的关键性因素。

三、加强现代企业人本管理的对策

（一）企业管理者要牢固树立艺人为本的管理观念 能否牢固树立以人为本的管理观念，是实行人本管理的关键。企业管理者只有充分认识人本管理的重大作用，牢固树立人本管理观念，才能在企业中真正实施人本管理。

（二）建立健全员工绩效考核指标体系

实施人本管理的一个重要环节就是如何真正作到客观、公正地评价员工的业绩，是企业员工的贡献得以承认，使企业员工形成凭能力和业绩吃饭的意识。建立职工业绩考核体系，是评价职工业绩的有效途径，也是确定薪水和奖惩的重要依据。建立职工业绩考核体系最终要的是要做到：考核范围要明确，考核制度要完善，考核条款要细化，符合实际，要有可操作性；考核方式要全面、客观，考核评价要公平、公开、公正；考核时间要固定。考核体系一经集体讨论确定，便不能随意更改，以维护制度的尊严；考核体系一定要有严格的监督机制，以保证制度的有效性、持续性。通常情况下，这一体系包括个性特质评价、职业行为能力评价和关键业绩指标考核。

（三）建立健全人本管理激励机制

根据行为科学中的激励理论，激励就是通过激发人的动机，诱导人的行为，鼓舞人的热情，发挥人的内在潜力，其根本目的是调动员工的积极性和创造性，以更好地实施现代企业的组织目标。心理学研究表明，通常人们在工作中只要发挥20%-30%能力就足以应付，但当他们一旦处于激励状态，其能力则可以发挥到80%-90%。激励是现代企业管理工作的重要手段。只有通过有效的激励，才能调动人的潜在的积极性，出色地实现既定目标，提高工作绩效，增强竞争实力。要做到有效激励必须注意以下几点；

（四）建立健全人本管理约束机制

约束机制和激励机制是相辅相成，互为补充的。在建立健全激励机制的同时，还必须建立健全管理约束机制。企业应从企业的整体目标与企业的价值观出发制定约束机制，以这些约束机制来影响与规范员工的行为，使员工行为服务与企业战略，服从与企业目标定位。

（五）建立人力资源管理新观念、新机制、新体制

企业竞争靠科技，科技优势靠人才。目前我国正在大力推广人才强国战略，对于一个企业来说成败关键取决于企业员工综合素质的高低。所以，企业应该在引进、培养、留住人才上下工夫，建立良好的引人、用人、育人、留人机制，为企业的发展储备雄厚的人才队伍。

（六）营造实施人本管理的良好环境

人的积极性、创造性的发挥，必然受环境因素的影响。企业环境有软硬之分：软环境是指企业的文化环境、人际环境、舆论环境等；硬环境是指企业的工作环境、休息环境、娱乐环境等。企业在营造实施人本管理环境时主要应从以下几个方面考虑：

（七）建立适合企业特但的企业文化管理模式

企业文化是指企业在长期的经营中逐渐形成并为组织所认同的价值观、作风、思维模式与行为准则，是一种具有企业个性的信念和行为方式。它包括价值观念、管理思想、群体意识、作风传统、行为规范、道德伦理、习俗礼仪、精神风貌等。企业精神是企业文化的核心，是企业无形的财富和宝贵的资源。企业员工既是企业文化的创造者又是接受企业员工的精神动力源泉。以人为本的企业管理应该高扬自己的人文精神，培育优秀的企业文化。纵观世界上著名大企业的成长发展历程，无不是昭示着优秀企业文化塑造成功企业的秘诀。文化的一个重要特点就是地域性，要培育优秀的企业文化，就要立足与企业的具体特点，选择好价值标准，充分利用各种宣传手段，通过语言、信仰、仪式和活动等体裁来建设文化。

（八）注重企业面向社会大众的人本管理概念

以人为本的另一个重要层面就是要重视企业外部的社会环境，即企业面向社会大众的以人为本。主要是向消费者和用户提供人们所需要的产品和服务。在市场经济条件下，人的需求是通过市场反映和表现的，所以尊重人的需要就是要通过向市场提供适销对路的产品和一流服务来实现。

总之，现代企业管理理念中人是最重要的财富，是企业生存和发展的根本。企业的竞争是人才的竞争，面对全球经济一体化和我国加入WTO，知识经济和信息化社会到来，人的作用越来越突现出来。要在新一轮市场竞争、国际竞争中立于不败之地，企业必须强化人本管理，并使之落实到实际工作中去。

**第四篇：浅谈现代企业人本管理**

浅谈现代企业人本管理

张卫军

（中国水利水电第四工程局青海贵德811700）

摘 要：文章通过对企业管理理论与管理学的发展几个阶段总结，提出人是企业最重要的资源，最宝贵的财富。全面理解人本管理的内涵及精髓。建立以人为本的管理工程和机制，是时代的要求，企业成功的关键。关键词：管理人本管理

一、企业管理理论的形成与发展

按照一般管理学论述，企业管理理论与管理学派的形成，已经过了三个阶段：

第一阶段以提高劳动生产率为目标，在操作规程、工作定额、差别工资制度、职能分工、管理原则等方面，进行了一系列探索，开创了科学管理的新时代。

第二阶段行为科学理论。侧重研究人的需求、行为的动机、人际关系、激励理论等，主张通过多种方式激励人的积极性。

第三阶段广泛运用数学方法和计算机为特征的管理科学学派。推进了管理手段现代化与管理方法现代化，提高了管理工作精确化、科学化的水平。

但是企业在经济活动不断使用新技术和现代管理方法的过程中逐渐认识到，任何时候都不能忘记生产产品和提供服务的人以及使用产品和享用服务的人。认识到人是最重要的资源、最宝贵的财富，认识到个性需求和精神健康的理论，认识到以人为中心的管理，是新阶段的重要特征之一。

二、全面理解企业人本管理的内涵

所谓人本管理是突出人在管理中的地位，实现以人为中心的管理。主要包括如下几层涵义：

（１）全新的管理理念：企业依靠人。在过去相当长的时间内，企业热衷于片面追求产值和利润，却忽视了创造产值、创造财富的人和使用产品的人。人是社会经济活动的主体，是一切资源中最重要的资源。因而必须树立依靠人的经营理念，通过全体成员的共同努力，去创造组织的辉煌业绩。

（２）最主要的管理任务：企业开发人的潜能。生命有限，智慧无穷，企业管理的任务在于如何最大限度地调动人们的积极性，释放其潜藏的能量。

（３）企业最高的经营宗旨：一个企业无论是领导人，还是普通员工，都有做人的尊严和做人的应有权利。一个企业，不仅要尊重每一名员工，更要尊重每一位消费者。因为一个企业之所以能够存在，是由于它们被消费者所接受、所承认，所以应当尽一切努力，使消费者满意并感到自己是真正的上帝。

（４）塑造高素质的员工队伍是企业成功的基础。每一个企业都应把培育人、不断提高员工的整体素质，作为经常性的任务。尤其是在市场竞争急剧变化的现代，知识更新速度不断加快，每个人、每个组织都必须不断学习，以适应环境的变化并重新塑造自己。提高员工素质，也就是提高企业的生命力。

（５）企业管理的终极目标：凝聚人的合力达到人的全面发展。一个有竞争力的现代企业，就应当是齐心合力、配合默契、协同作战的团队。人的自由而全面的发展是社会经济发展的最高目标，是人本管理所要研究的重要内容之一，从而也是管理所要达到的终极目标。

三、企业人本管理的精髓：点亮人性的光辉；回归生命的价值；共创繁荣和幸福。

人有光辉的一面，也有懒散、消极、阴暗的一面，问题在于如何诱导。点亮人性的光辉，是管理的首要使命，即激发人对真善美的追求。对于人生的价值，不同的人有不同的理解。金钱、官位、奢侈、淫欲，可能是有些人的追求，但绝不是有意义的人生。人生的真正价值不仅应追求个人需求，追求自身的生存和发展，而且更应积极回报社会，为社会、为别人奉献自己的力量。生命的最高价值在于奉献，生命的最大快乐也在于奉献。

四、企业以人为本的管理，是一项多目标、多因素、多功能的复杂的系统工程。

１． 行为规范工程。制度、秩序是一种文明，也会产生效率，是人们行为合理化的保证。没有人喜欢生活在吵吵闹闹之中，也没有人愿意生活在一片混乱之中

２． 领导者自律工程。企业领导人的德才学识，关系到企业的成败。那些全身心投入事业的企业领导人，其无私奉献精神会使员工受到强烈感染，使整个企业充满朝气。

３． 利益驱动工程。人们对物质生活的需求，是基本需求，因而对一般员工来说，利益驱动仍是最重要的努力因素。在企业外部，社会上的分配不公和畸形现象，也必然影响到企业员工的积极性。建立有效的利益分配机制：确定合理的工资差别，力求使每个人的收入与他们的实际贡献相称；实行弹性工资制，使员工收入与企业实际效益紧密相连；在利益分配上引入竞争机制，通过竞争使收入分配趋于合理化；以工资为杠杆，引导人们积极解决公司所面临的难题和关键问题，对解决这些问题作出显著贡献的人，加大奖励力度。

４． 精神风貌工程。企业通过各种精神激励手段，如给予表扬、荣誉称号或肯定、尊重、信任、赏识等等，树立正确的价值观，增强事业心、责任感、职业道德以及树立良好的厂风和社会风尚等。

５． 员工培育工程。全面提高员工素质，不断培育员工成长和进步，这是企业发展的长远大计，必须予以足够重视。目前我国企业职工整体素质较差；中高级技工严重短缺。

６． 企业形象工程。企业形象是社会对企业的整体评价。产品形象＋人员（包括领导者与员工）形象＋服务和信誉＝企业整体形象。产品形象是企业形象最主要的因素。企业理念是企业的灵魂，是内在的形象，理应受到更大重视。

７． 凝聚力工程。凡是成功的企业，都是凝聚力很强的企业。

８． 企业创造力工程。创新是企业家的基本特征。一般的厂长、经理，不能称之为企业家，只有能持续创新的经营者，才能称之为企业家。也只有这样的企业家，才能推动企业不断向前迈进。激发全体员工的创

造力，是开发人力资源的最高层次的目标。

上述八个子系统工程必须互相协调，互相配合，以推进和增强人本管理系统的总效能。

五、企业人本管理的机制

企业如何有效地进行人本管理，关键在于建立一整套完善的管理机制和环境，使每一个员工不是处于被管的被动状态，而是处于自动运转的主动状态。人本管理主要包括相互联系的如下一些机制：

１． 动力机制。旨在形成员工内在追求的强大动力，主要包括物质动力和精神动力，即利益激励机制和精神激励机制。二者相辅相成，不可过分强调一方而忽视另一方。

２． 压力机制。包括竞争压力和目标责任压力。竞争经常使人面临挑战，使人有一种危机感；会使人产生一种拼搏向前的力量。因而在用人、选人、工资、奖励等管理工作中，应充分发挥优胜劣汰的竞争机制。目标责任制在于使人有明确的奋斗方向和责任，迫使人去努力履行自己的职责。

３． 约束机制。制度规范和伦理道德规范，使人的行为有所遵循，使人知道应当做什么，如何去做并怎样做对。制度是一种有形的约束，伦理道德是一种无形的约束；前者是企业的法规，是一种强制约束，后者主要是自我约束和社会舆论约束。

４． 保证机制。包括法律保证和社会保障体系的保证。法律保证主要是指通过法律保证人的基本权利、利益、名誉、人格等不受侵害。社会保障体系主要是保证员工在病、老、伤、残及失业等情况下的正常生活。在社会保障体系之外的企业福利制度，则是作为一种激励和增强企业凝聚力的手段。

５． 选择机制。主要指员工有自由选择职业的权力，有应聘和辞职、选择新职业的权力。企业也有选择和解聘的权力。有利于人才的脱颖而出和优化组合，有利于建立企业结构合理、素质优良的人才群体。６． 环境影响机制。人的积极性、创造性的发挥，必然受环境因素的影响。主要指两种环境因素：一是指人际关系。和谐、友善、融洽的人际关系，会使人心情舒畅。二是指工作本身的条件和环境。人的大半生是在工作中度过的，工作条件和环境的改善，必然会影响到人的心境和情绪。

总之，全面理解人本管理的内涵及精髓。建立以人为本的管理工程和机制，是时代的要求，企业成功的关键。

作者简介

张卫军(1968--)男甘肃会宁高级工程师中国水电四局第一施工局

**第五篇：现代企业管理的人学理念―人本管理**

现代企业管理的人学理念―人本管理

【摘 要】传统、僵硬的管理思想无法适应现代企业管理的需要，如何实施人本管理是企业界普遍关心的话题。本文针对现代企业管理的人学理念-人本管理这个话题，分析了现代企业管理的人本思想、我国现代企业管理的人本问题、我国实现现代企业人本管理的科学路径。以期望对相关问题的研究提供借鉴和帮助。

【关键词】现代企业管理；人本管理；问题；路径

引 言

为适应日益进步的社会需要，我国领导人提出了中国梦的理想，其中中国梦的实现科学应该坚持以人为本，充分尊重人的劳动和人的创造性，最终实现社会的和谐发展。以人为本原本是哲学的概念应用到企业管理之中也就形成了所谓的人本管理。很多企业虽然平时在口号上经常呼吁人本管理，但是企业的管理实践与其口号却是大相径庭，人本管理只停留在书面上，企业管理实践中没能真正实现人本管理。并且当前我国的企业管理人学理念的科学研究也仅仅处于起步阶段，有待于进一步的提高。因此对现代企业管理的人学理念-人本管理这个问题进行深刻的探讨和系统的分析是非常有必要的。

一、现代企业管理的人本思想概述

（一）中国的人本思想

人本管理思想是我国由悠久历史的积淀而形成的，它经历了漫长的历史沿革。我国首先在哲学上提出了人本思想的理念，中国现代企业管理受历史文化的深刻影响因而将人本思想应用到企业管理当中。人本管理思想在儒家文化中主要表现为在一个组织中群体要具有协调与和谐的特征，传统儒家的人本思想从根本上看强调人的服从性和奉献精神。儒家传统文化中所倡导的人本文化在处理问题上讲究和为贵。在中国的历史长河中儒家的人本思想对我国社会发展起到了极大的作用。

中国这些管理思想具有一定的稳定性，无论是管仲还是孔子在这些范畴中都主张稳定，而且封建社会的政治统治深受该思想的影响。企业将该思想应用到管理模式中最理想的模式是创造企业和谐稳定的发展环境，并建立协调的人际关系。但是对待该种思想也应该辩证的应用追求稳定不等于固步自封。企业管理如果缺乏创新、缺乏发展新思路，那么将给企业的发展带来不可估量的损失。

（二）西方的人本管理思想

西方人本管理思想有别于我国的人本思想，着重强调个体的作用，在应用中也比较强调从人的需求出发。西方管理学在人本管理思想中主要有以下几个观点：第一，经济人与科学管理理论。最早的管理思想认为管理主要就是对人进行管理，一些学者根据科学实验创立了经济人假说，在该理论下企业的经济效益得到了明显的提高。科学管理思想对工作中社会因素进行科学把握，这个观点最具有突破性的地方就是提出了个别工资制，在具体运用中还注重非物质激励对员工提高绩效的影响。第二，社会人与科学管理理论。社会人理论认为人们工作不只是为了获取金钱同时还在于满足自身的社会需求。该理论冲破了对人管理像对待物进行管理的僵硬的束缚，开始正确处理员工之间的个人关系，从而提高了人在企业管理中地位。第三，复杂人与现代人本管理科学理论。该理论认为人由于过分依赖组织就会在工作中产生一种惰性，影响人自我实现的发展。在企业管理中管理者应该以员工为中心，让员工积极参与到企业管理中，从而更好的发挥员工的主观能动性。第四，全面发展的人与现代人本管理理论。该观点主张人的发展是多方面的，因而管理中还要将社会伦理引入到企业管理中来。对人的主观能动性进行了充分的肯定。组织文化要注重人的长远发展，将企业发展与员工自我实现结合起来，将外来文化引入到企业管理中首次提出了“文化人”的概念。所谓“文化人”就是在了解本族文化的基础上同时了解某些外来的文化，并将外来文化融合到本族文化中的员工。

二、我国现代企业管理的人本问题

随着社会的进一步发展以人为本的管理思想逐渐受到企业家的认同与青睐，但是在具体实施中由于认识不到位或理念不够成熟，导致企业人本管理在实施中出现了一些不尽人意的地方，主要表现为：

（一）认识上轻视以人为本

一些企业管理者受社会环境的影响逐渐意识到以人为本在企业管理中的重性，但是囿于固有的管理意识，未能从认识上突破上传统管理的怪圈。再者我国企业管理中的人本管理尚未形成系统的理论，一些企业领导甚至将人本管理放在可有可无的位置，如果人本管理中有提高企业效益的方面就采用不能提高企业效益的方面就舍弃，对人本思想的应用具有强烈的功利性，因而人本管理最终只停留在管理者的口头上并未真正实施。

北京市科航机电公司在企业管理过程中经常在各种会议上强调人本管理的重要性，而且要求员工之间遵守以人为本的处事原则在处理同事关系时尊重人格尊严。但是管理者在实际管理中仍然认为员工必须无条件服从管理者制定的原则，并且在制定公司章程过程中首先考虑经济效益，没有将企业的发展与员工个人发展结合起来，员工个人发展空间狭小。该公司在建立初期取得了良好的经济效益，但是员工长时间工作在该种氛围中感觉身体上心理上无比压抑，因而骨干员工在多次反映无果后纷纷跳槽，人才的流失使该公司效益急剧下降。

（二）用人方面淡漠人的品性

一些企业在用人方面，只注重员工能够给企业带来多少经济效益，往往忽视员工的道德品质，这样的用人理念就会使企业的发展陷入恶性循环中。在这种用人理念下企业的眼前利益虽然得到了保证，但是企业的长远利益却遭到了损失，甚至会将企业送上死亡的不归路。另外，企业中道德品性不良的员工存在还会对其他员工形成一种负榜样效应，长此以往企业的员工素质就会出现整体滑坡，最终影响企业的效益。该种用人思想某种程度上就刻板地遵循了“经济人”理念，严重违背以人为本的管理理念。

苏州永辉电子元件制造公司在企业管理中过分强调员工单位时间的产出量，只要是手快效率高的员工公司一律聘用，而对员工的个人品性却从不考察。该公司在2024年秋季招聘中的唯一标准就是：超过老员工的单位生产率即能保证生产就被录用。此轮招聘中选出的员工个个工作效率极高，但是由于公司未能对员工的个人品性进行考察新员工进场一月之后就有出现技术外泄给其他同行企业的现象发生，使该企业在同行业中的竞争力大大下降。

（三）管理上缺乏人性化

哲学的观点认为人是生产力中最活跃的因素，现代企业管理只有重视人的作用，才能使人的才能发挥到极致。但是在管理实践中一些企业管理者没有认识到人的活跃性，而是将人同物一同看待，采取一成不变的固有制度约束人的行为。当时往往适得其反，因为管理上缺乏人性化员工的工作积极无法得到发挥，固然不能提高工作效率。

（四）激励措施忽视人的心理和精神需求

一些企业虽然表面上提出了以人为本的管理理念，但是在实际操作中仍然使用传统的管理模式，对员工的管理采用强硬手段、严格的纪律和森严的等级制度，促使管理者与被管理者的地位出现了严重的不平衡，甚至在人格上都出现了不均衡。企业的人本管理仅仅停留在对员工进行物质激励上，忽视对员工的心理与精神需求进行激励。对员工的管理只是针对广大普通员工而不对自身进行管理，管理者实际上成为了具有特权的人，严重违背以人为本的管理理念，把人当做物进行管理。

著名的三鹿企业的失败中也不乏有企业管理不当的方面，三鹿企业在员工的管理采取了等级森严的管理制度。如果取得了一定的绩效，公司会给予员工适当的物质奖励但是却忽视员工的精神需求。员工平时的生活中缺乏相应的精神食粮，导致员工对公司的凝聚力不高。管理者高高在上的态度，使员工与管理者之间的关系出现了隔阂，无法进行顺畅的沟通。员工向心力不足加快了公司破产的步伐。

三、我国实现现代企业人本管理的科学路径

（一）认真学习并贯彻以人为本的科学发展观

科学发展观是适应时代需求的发展观点，其核心就是以人为本。我国企业为了适应市场经济的发展也应该认识到以人文本对企业长远发展的重要性。首先，企业管理者要充分学习现代企业制度，把握现代企业制度的精髓，在管理上注重员工深层次素质的挖掘，并将用人与育人结合起来。其次，以人为本的科学管理理念要求管理者认识到员工是一个有独立个体，有思想、有情绪，在管理中充分尊重人权利。再次，完善相应的配套制度。我国企业管理还应该对员工的其他配套管理制度进行相应的完善，解决员工的受教育、社会保障、医疗等问题，从而提高员工的整体生活水平。

齐鲁石化是我国一个现代化的石油化工生产企业，企业管理者在管理中积极开展“信得过”活动。增强员工的主人翁意识，使员工实现了“被管理”到“要管理”的转换。而且公司适应现代企业制度的要求，逐渐完善员工的福利待遇使员工在受教育、医疗、社保等方面的权利得到了保障。员工的竭力奉献使公司挺过了金融危机实现了扭亏为盈的目标。

（二）构建以人为本的企业文化

首先，企业文化在企业发展中具有重要作用，可以对人形成无形的约束。当一个员工置身于优秀的企业文化中，耳濡目染自身素质也会逐渐提高。构建以人文本的企业文化有利于员工之间相互尊重对方，从而构建和谐的员工关系。其次，注重企业人力资源开发。在企业人力资源开发过程中应该从“权威性”管理理念向“以人为本”的理念转变，着重提高员工的综合素质，提高员工在市场经济中的竞争力。

中国小米公司起初只是一个很不起眼的手机制造商，但是在市场突变的环境中，小米企业注重构建以人为本的文化建设。企业针对每个员工的优点和缺点，在年初会制定出相应的工作计划。该企业在具体实施中管理者还会不断与员工交流、沟通，对其中不合理的部分进行纠正，并且员工也可以根据企业管理中存在的弊端提出自己的合理建议。这种管理模式不仅体现了管理者对员工的信任与尊重，同时可以调动员工参与本公司事务积极性。某种程度上来说小米企业在手机市场上所取得的成就很大一部分得利于其采取了以人为本的管理制度。

（三）建立以人为本的现代企业管理机制

首先，树立正确的人才观。企业应该摈弃传统的论资排辈思想，在人才选拔中注重公平、平等，坚持以人为本同时注重人的道德品性。注重员工的个人发展，使员工敢于发表自己的意见同时建立相应的奖惩制度，把合适的人放到合适的岗位上做到合理利用人才。促使人才的合理流动，人在能够合理流动的企业环境中工作，会使自身才能得到最大程度的发挥。其次，重视员工的培训与提高。

西南航空公司在迎接市场的挑战中首先从改善自身的管理机制入手，公司从各个细节中注重以人为本。在用人方面公司敢于打破传统的工龄、学历限制，应用公平、公正的聘用理念选拔人才。员工进入公司后公司会对员工进行进一步的考查，从而发现员工的闪光点并将其安排在合理的岗位上。如果有员工认为当前的工作与自己的能力和爱好不相适应，公司会为员工提供流动的机会，从而最大限度地发挥员工的才能。员工在用人的过程中还注重对员工的培训，每年为员工提供学习的机会帮助员工提高自身工作技能。

四、结论

现代企业管理人本管理理念的实施是一项长期而复杂的工作，企业应该从思想上认识到人本管理的重要性，并针对自身管理中存在问题采取有效促使完善人本管理，最终促进企业的长远发展。

【参考文献】

[1]吕和.中外“人本管理”的差异及我国企业“人本管理”的发展思路[J].乡镇企业研究，2024（04）.[2]李进挺.儒家的人学方法论及其在现代企业管理中的应用[J].郑州轻工业学院学报（社会科学版），2024（03）.

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！