# 人本管理下的人力资源队伍建设

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2025-07-23

*第一篇：人本管理下的人力资源队伍建设人本管理下的人力资源队伍建设人力资源是在一定区域范围内可以被管理者运用产生经济效益和实现管理目标的体力、智力与心力等人力因素的总和及其形成基础，包括知识、技能、能力与品性素质等。构建和谐社会，第一是要建...*

**第一篇：人本管理下的人力资源队伍建设**

人本管理下的人力资源队伍建设

人力资源是在一定区域范围内可以被管理者运用产生经济效益和实现管理目标的体力、智力与心力等人力因素的总和及其形成基础，包括知识、技能、能力与品性素质等。构建和谐社会，第一是要建立人与人之间的和谐关系。构建和谐社会，第一位是要建立人与人之间的和谐关系。人力资源工作的对象是人，这一特定的工作性质，决定了人力资源工作在构建和谐社会中的重要地位。努力把各类优秀人才集聚到党和国家的各项事业中，为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和广泛的智力支持，体现了人力资源工作的重要意义。人力资源工作强调“人”与“事”的合理匹配，注重“人”与“事”的和谐发展，它已成为我国国民经济和社会发展总体规划的一个重要组成部分。人事部门作为人事管理和人才开发的职能部门，只有深入贯彻落实科学的发展观和人才观，找准人事人才工作在构建和谐社会中的结合点和着力点，充分发挥职能作用，才能为构建和谐社会做出应有的贡献。因此，在加强和稳定人力资源队伍建设中应摒弃传统的“办事员”的旧观念，身体力行地贯彻人本管理、能本管理的理念，努力建设一支思想过硬、业务精通、结构合理的人力资源管理队伍。

一、人本管理的内涵

管理是一种组织活动，它从远古时代就已经开始萌芽。那时我们的祖先群居在一起组成了原始部落，每个原始部落都有分工，出外狩猎、捕鱼或者是部落间的战争，也需要有人来指挥。从这个意义上说，那时便有管理。不过我们现在所说的管理与古代的管理有很大的不同，它要求科学性、准确性、时间性、严密性。管理是一种协调人的行为的社会活动，人是管理的主体。人本管理是基于美国心理学家马斯洛的“自我实现人”的人性假设基础之上，以人为本，从人的低层次物质需求的满足到高层次的精神需求的满足，使人的积极性、主动性、创造性得到充分发挥，其实质是实现人的全面自由发展。人力资源管理部门的人本管理模式就是指管理者在实施人力资源管理过程中，运用人本管理理念，以人力资源管理者为主体，以良好的人际关系为基本条件，以民主管理为基本原则，以激励为主要方法和手段，充分调动和发挥广大管理者的积极性、主动性和创造性，实施自主管理和全员参与管理，以尊重、关心、爱护和培养人为宗旨，实现管理者个人利益和人事工作整体目标有机和谐统一，即一切信息来源南浔人才网www.feisuxs，更多职场资讯请上南浔人才网

围绕人，一切以“自我实现人”，尊重人、理解人、发展人为中心的管理模式。这既是现代人力资源管理工作的内在要求和集中体现，也是适应人事人才工作的发展、全面深入贯彻落实科学发展观和人才观、加速构建和谐社会进程的必然要求。

二、人力资源工作中存在的主客观问题

人事人才工作者作为人力资源管理过程中最基层的管理者和信息反馈者，其业务素质和工作能力直接影响人力资源管理部门的管理水平与管理效率。当前人力资源管理部门（岗位）存在着一系列的主客观问题，主要表现如下几个方面：

1.人事人才工作的地位和作用未得到应有的肯定。人们对人事人才工作存在着各种各样的陈见和偏见。认为人力资源工作是简单的事务性的、惯性的工作，从事这一工作的岗前培训、进修等自我实现的需求无人问津。他们在待遇、职称、职务、评优等方面都远不及其他岗位的同学历者。奉献的多，回报很少，严重挫伤了人事人才工作的积极性。

2.从事本岗位的工作者职业素养相对偏低。由于各种原因，人力资源管理岗位普遍存在着学历参差不齐、层次偏低的现象，大多数部门、单位人事人才工作者一般没有接受系统的专业培训，不熟悉人力资源管理的过程与特点；现代人事管理理论知识相当薄弱，许多管理人员基本理论和能力不足，缺乏科学预见和主动参与人事管理的意识。

3.作为“管理者”名不副实。人力资源岗位工作者，作为最基层的人事管理人员，通常是有责无权，职、责、权无法统一，他们只是简单地“做事”，而不是管理工作，很多时候工作很难落实到位。因而，作为管理者实属名不副实。

4.人力资源管理信息化建设基础薄弱，难以辅助决策。由于对人力资源管理信息化建设的重视程度比较低，且不注重长期效益，加之管理部门内部的阻力，致使人力资源管理依然停留于人事管理阶段，谈不上为长期发展进行战略性人力资源规划，一些管理人员能力的缺失使得管理层和技术层难以密切配合，从而影响了信息化建设的深入开展。

三、新形势下人力资源管理对人事人才工作的新使命

新形势下人力资源管理对人事人才工作提出了新的挑战和要求。第一，要求人事人才工作者提高自身专业素质。即在日常人力资源管理工作中不仅仅是执行者，而且要勤于思考，善于思考，不断发现问题、解决问题，有计划地、创造性地开展工作，真正发挥桥梁和纽带作用，而不能满足于墨守成规，充当“传话筒”。第二，要求人事人才工作者牢固树立人力资源管理新理念。一直以来，我国的人事人才管理工作几经变革，已经实现了从单一性到多元化、从封闭型到开放型的跨越式发展。作为一线的人事人才管理工作者必须把握好人事改革的大方向，摒弃落后和保守的认识与思想，与时俱进，切实树立知识管理、满意管理、信息管理、资源管理、能本管理、“有为”管理及“和谐”管理等人力资源管理新理念。第三，要求人事人才工作者创新人力资源管理新方法，实现人力资源管理信息化。人事人才工作者要始终贯彻在管理和服务中育人的人本管理思想，以自己积极真诚的工作态度和良好的职业道德素养潜移默化地感染管理者及其员工；人事人才工作者要有敏锐的信息意识和较强的信息处理能力，要认识到人力资源管理信息化建设的紧迫性和必要性，大力支持人力资源管理信息化建设，更好地为领导决策和人力资源管理工作服务。

四、人本管理理念渗透到人力资源队伍建设中的建议

人力资源队伍建设中存在诸多的问题限制了人力资源岗位工作的全面、自由的发展和人力资源管理质量与效益的进一步提高。为消除上述障碍，笔者认为应围绕人本管理这条主线，加强和完善人力资源队伍的建设。

1.优化人力资源管理环境，切实转变管理观念。以人为本，营造相互尊重的和谐诚信的宽松的人文环境，是实现人力资源队伍人本管理的必要条件。在以权力和服从为主要管理理念的传统人事管理中，人力资源的管理者和岗位工作者得不到精神上和物质上的尊重，工作只能是被动地服从，难以发挥主人翁的作用。而在以一切围绕人，一切以“自我实现人”，尊重人、理解人、发展人为主要管理理念的现代人力资源管理中，领导者必须学会尊重人力资源的管理者和岗位工作者，尊重他们的工作，尊重他们的合理的自我实现的高层次的需求，鼓励和帮助其完善和实现个人发展目标，这样以来，他

们就会怀着自我管理和全员参与管理的主人翁的态度，把个人的潜力和价值都充分发挥出来，开展优质高效的人力资源管理工作。

2.建立健全长效激励机制，确保职责权相平衡。就管理学而言，动力激励是一种通过外界的推动经由个体自身内化而形成的自动力，即变“要我做”为“我要做”的一种激励过程；就人的心理而言，是根据人的需要，科学地运用一定的刺激手段，激发人的动机，使人保持兴奋的状态朝着期望的目标积极行动的心理过程。管理心理学把激励看作是其整个学科体系的中心环节，据此，我们可以这样认为，激励也是管理工作中最主要的手段之一。动机的产生是由个人的心理需要和外界刺激交互影响的结果。而个人的心理需要，马斯洛关于人的需要层次论告诉我们：按照生理（如温饱、薪水、福利）需要，安全（如职位的保障、良好的工作环境、意外的防止）需要，社交（归宿与爱，如良好的内外人际关系、一定的社交圈）需要，尊重（如责任、地位、权力、薪水的相对高低）需要，自我实现（如能发展个人特长的岗位、具有挑战性的工作）需要等五个层次依次递进。只有前一种需要得到部分满足之后，后一种需要才会渐次出现。在人力资源队伍中推行激励机制，应切实注意激励措施的连贯性和可操作性，激发他们扎实工作和勤奋学习的动机，把物质激励和精神激励相结合，充分协调好各类人才的利益关系。既要增强对区域外人才的吸引力，又要保护好现有人才的积极性；既要发挥高级人才的领军作用，又要重视一般人才的基础性地位；既要满足优秀人才的合理要求，又要关心竞争中处以弱势群体的正当利益，使各类人才各尽其能，各得其所，确保职责权相平衡。

3.建立健全公开竞争的用人制度，不断提高职业素质。“物竞天择，适者生存”，竞争使人面临挑战和危机感，使人产生一种发奋图强的力量。建立健全规范、公平、民主、竞争的用人制度，这是当前人事制度改革主要解决的深层次问题之一。在加强人力资源队伍人本管理的过程中，推行优胜劣汰的竞争机制，敦促其加强自主学习能力的培养，培养良好的表达能力、管理协调协作能力、IT应用能力，切实提高自身的从业技能技巧。着力提高人事干部队伍的调查研究能力、科学决策能力、依法行政能力和公共服务能力，努力建设一套凝聚力强、号召力强、战斗力强的领导班子和一支学习好、工作好、作风好、纪律好的人事干部队伍，不断提高人事部门的综合素质和水平，不断推动人力资源管理工作的改革创新。

综上所述，人事部门要完成好和谐社会建设分担的职责任务，要提高人力资源管理水平，要为构建和谐社会提供人才智力保证，就必须大力推进人力资源队伍的建设。各级领导及有关部门应从人本管理的角度，正确认识人力资源工作中存在的问题，结合本地本部门的实际建设好这支队伍，并充分发挥其在稳定社会秩序、深化体制改革、提高管理质量、服务人民群众、维护公正利益、全面推进社会和谐发展中的积极作用。努力建设一支善于学习、精通业务、求实创新、公正高效的人事干部队伍，以适应新形势、新任务的需要。

**第二篇：略论运政队伍建设的人本管理**

略论运政队伍建设的人本管理

运输管理部门是代表政府行使运输管理职能的行政执法部门，它直接面向车户、面向社会，是关系人民群众切身利益的行业。随着社会的发展，人们的法制意识日益增强，对运管的要求也与日俱增，为了适应形势发展的需要，运管部门应当“以人为本”加强职工队伍建设和职业道德建设，打造一支高素质的运政执法队伍。近年来，金湖县运输管理所在人本管理方面积累了一些经验。下面，本文将对金湖运管所的具体做法进行剖析，小处着手，略论运管部门队伍建设中的人本管理，与同仁共切。

本者，根也。“以人为本”，即抓住了生产力中“人”这个根本因素。“以人为本”作为现代管理的手段，就是由传统管理的“外控”为主转变到以“内控”为主，工作重心由对人行为的控制转变到对人内心的控制，从而激发职工的积极性和创造性，最终实现工作成效的最大化。运管部门“以人为本”加强职工队伍建设，抓住了运管建设中的主要矛盾，符合马克思主义辩证法原理。随着信息时代的到来和知识经济的发展，笔者认为运管部门的队伍建设应从以下几个方面着手：

首先，以人为本，抓学习型组织建设，提升运政执法人员的素质。

人是一种理性的动物，具有学习的本能。一个人从呱呱坠地就开始了其学习生涯，在认识——实践——再认识——再实践这一循环往复的过程中，通过对自身的不断否定来提升自己，这是马克思主义认识论的基本观点。学习不仅是学校教育的事，更应是“终身制”的，我们必须以“大教育观”来看待学习，提倡“全民教育”和“终身教育”，因此，只有建立“学习型组织”，才能适应“终身教育”的需要。

就目前情况来看，运管队伍获取知识的基本条件已经具备，但学习型组织建设还是抓得不够。一方面，我国“入世”后整个社会大环境和近年来税费改革的氛围，使许多部门有一种“山雨欲来风满楼”的恐惧，不知今后将何去何从，故只求完成任务而无长远规划打算，作一天和尚撞一天钟，得过且过，安于现状，无法静下心来谈学习；另一方面，基层组织只知抱残守缺，上面推一下走一步，不推则不走，创新思维发挥得不够。博而不专，钻牛角尖；专而不博，一无着落；要把各自的本职工作做得更好，就必须具备又专又博的知识，而这些知识的获取除了依靠各自平时的勤奋学习和思考外，更需要有计划、有目的的组织型学习，使其相互交流，达到知识互补和一专多能。因此，结合运管工作的实际，只有进行各方面的学习型组织建设，才能使运管工作做得更好。

在学习型组织建设上，金湖运管所是下了大力气的。该所在编行政执法人员共62人，其中有本科学历9人、大专学历49人、中专4人，分别占总人数的14.5%、79%、6.5%，文化层次比例在全市各县区运管所中算比较高的。为进一步提高职工素质，该所出台了一些优惠措施，如给职工提供一定的培训费用，保证职工有足够的学习时间，对成绩优异或有突出贡献者分别给予适当的奖励等等。通过学习和一系列激励措施，为大家营造了一个良好的学习氛围，有效地提高了全体运政执法人员的整体意识、竞争意识、危机意识，给运管工作注入了新的活力。在当前的形势下，固步自封是没有出路的，只有以人为本，抓好学习型组织建设，才能在时代的大潮中求生存、求发展。

其次，以人为本，抓时代性主题教育，造就德才兼备的运政执法队伍。

人们常说，有德无才是次品，有才无德是危险品，只有德才兼备才是我们真正需要的人才。因此，运管部门在抓队伍建设的过程中，不但要抓好组织型学习建设，还要加强思想政治工作建设，双管齐下，齐头并进，把德才兼备作为培养人才的基本要求。

人是生产力中最活跃的因素，以人为本就要求由过去的“重事”、“重物”转变到“重人”，尤其是要重视人的精神状态和思想动向。运管部门既是经济管理部门，又是行政执法部门，运政人员的政治修养，精神状态，直接影响到运管部门的形象，甚至会波及政府的威信。因此，进一步加强精神文明建设和行风建设，提高干部职工的政治修养，利导运政人员树立坚定的马克思主义世界观、人生观、价值观就显得尤其重要。政治思想工作要以人为本，主动、及时、对症下药，在内容、形式、手段、机制等方面努力进行创新和改进，要不断赋予它新内容，新形式，使之与时俱进。

金湖运管所为将思想道德教育贯穿于文明单位创建工作之中。多年来始终坚持每周一天的政治学习，采取多种渠道，多种形式对职工进行宣传教育，除进行业务技能的学习外，还狠抓邓小平理论、江泽民“三个代表”重要思想及“十七大”报告学习，并围绕全省运管系统开展的“四项教育”系列活动，集中学习了“为人民服务”、《纪念白求恩》等重要文献，每人写了一篇3000字左右的心得体会。在先后开展的“三讲”教育、“四项教育”和“社会主义荣辱观”教育等系列活动中，重点抓了两个环节。第一、立足提高职工素质，加强思想道德教育。金湖运管所继续实施道德普及教育三年规划，深入开展社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德的教育。由于该所“四项教育”活动行动快、抓得实、效果好、影响大，各项创建活动也开展得有声有色，为下一步做好思想政治工作拓宽了视野，积累了经验，增强了信心。第二、结合主题教育，不断扩大教育成果。近年来，除了正常地参加县局和市处开展的一系列重大庆典和“三爱”教育活动外，还组织干部职工开展了一系列文体活动，不仅陶冶了情操，也丰富了职工的业余文化生活。该所同时还开展了“四看四查”活动。即：一查信念，看行政执法人员精神支柱树立得牢不牢；二查服务，看运政执法人员为中心工作、为基层、为职工和服务对象服务的意识强不强；三查素质，看党员干部在纷繁复杂的新形势下，思想观念新不新，工作实不实；四查自律，看领导班子和领导干部廉洁作用发挥得好不好。真正把“三个代表”重要思想落实到具体工作中。通过各项文体活动的开展和整体素质教育，全所上下形成了思想上同心、目标上同向、富有生机和活力的新局面。

再次，以人为本，抓创造性制度改革，全面推进整体工作。

学习型组织建设和思想教育，都是培养优秀运政人员的手段，只有人尽其才、才尽其用，实现工作成效的最大化，推动社会主义经济建设的发展，才是我们各项工作的最终目的。因此，在抓好学习型组织建设和强化思想教育的同时，要以点带面，推进以人事、用工、分配为主体的三项制度改革，优化运政执法队伍。从整个运管环境来看，当前运政执法队伍存在着执法人员文化程度偏低、年龄结构偏大、整体素质不高、用工混乱等问题；现行的结构工资制没能体现劳动的差别，没有落实按劳分配的原则，在一定程度上挫伤了执法人员的积极性。只有推行三项制度改革，优化执法队伍，才能开创运管工作新局面。

仍以金湖运管所为例，该所根据县委县政府的统一部署，在全县交通系统率先推行了三

项制度改革，实行干部能上能下制、中层干部竞争上岗制、全员择优聘用制，经过综合评分、全面考核、合理配置、择优录用，全所62名职工通过竞争，上岗60名，落聘2名。该所将原来代管的乡镇交管所在保留原建制、性质、职能的基础上和稽查队重新组合，整编为5个中队，实行工效挂钩，目标考核，充分调动运政人员的创造性和积极性。2025年共完成养路费219.44万元，占计划的146%；货物附加费完成116.05万元，占计划的116%；客票附加费完成302.05万元，占计划115%；运管费完成161.09万元，占计划的134%。通过三项机制的改革，该所掀起了“比、学、赶、帮、超”的热潮，从而推进全县运管工作朝着向上、健康的方向发展。

人本管理的理念为金湖运管所的各项改革和管理注入了新的活力。近年，该所的人本管理结出了丰硕的果实，取得了喜人的成就，先后多次受到上级的嘉奖和鼓励。以2025年、2025年两年为例，该所在这两年之中，累计受到省、市、县不同类型的表彰共有32项。其中受到省市表彰的有三项：第一项是2025在淮安市7个县区运管所就运政管理、规费征收、行风廉政、文明创建、思想政治工作等十项年终综合性评比中名列全市同行评比第一，这是自1996年以来，连续十年获得此项殊荣；第二项是2025年—2025年两度获淮安市委、市政府授予的“淮安市文明单位”。同也被淮安市精神文明建设指导委员会评为“文明运管所”，被市文明委授予“文明乡镇交管所”、“文明汽车维修检测站”、“文明道路稽查队”、“文明客运站”，2025年—2025年2025年—2025年两度获江苏省委、省政府授予的“江苏省文明单位”；第三项是2025年省交通厅授予该所为“争创全省公路基本无‘三乱’有功集体”和全省运管系统“十佳”稽查队称号。上述荣誉的取得，正是人本管理理念大行其道的成果。

队伍建设是一个漫长的过程，不可能一蹴而就，更不可能一劳永逸。我的体会是：只有以人为本、坚持改革、崇尚科学教育，才能打造一支政治合格、作风扎实、业务过硬、德才兼备的运政执法队伍。在新世纪的大潮中，运管部门面临着无数的挑战，但更多的是机遇，我们必须坚持以人为本，更新观念，更新机制，加强队伍建设，提高管理水平，只有这样，才能击水于时代的中流。

**第三篇：人本管理**

大纲

一、人本管理的基本理论

1、概念

2、特点

3、优缺点

二、人本管理的理论模式

三、人本管理的四个阶段

四、如何实施人本管理

正文

一、人本管理的基本理论

1、概念

人本管理即人性化管理或叫柔性管理，就是指管理中强调以人为中心，通过调动人力资源的积极性，去发挥其他资源的作用从而达成管理目标。它认为人除经济利益以外，还有许多社会性需要，管理者不仅要关心工作更要关心人，多倾听员工的意见、要求，了解他们的情感与需要，创造机会或平台让他们获得各种需要满足，让他们参与管理，提倡以集体奖励制度为主，不主张个人奖励。人本管理是文化管理运作和实践的核心，它要求理解人，尊重人，充分发挥人的积极性、主动性和创造性。作为一种现代管理方式，相对于传统的管理方式而言，它是一种根本性的跨越，是更高层次的管理方式。

人本管理的产生，是与组织生产方式的变化密不可分。在当代，组织的发展已经不再是生产规模的简单扩大，组织的竞争力突出地体现在科技、管理水平的高低，而科技、管理要素的主要载体是人。人是最积极、最活跃、最关键的因素，是创造力的源泉。人的主观能动性发挥得如何，直接关系到组织生产经营效率的大小和经济效益的高低。

2、特点

人本管理的特点是：①组织即人，强调管理要以人为本；②组织为人，“造物之前先造人”；③组织靠人，组织要靠人去决策、靠人去经营才能达成管理目标。具体收有以下四点：

3、优缺点

人本管理的积极方面是重视人、尊重人、关心人，抓住了管理的根本，通达组织与协调、教育与激励调动了人的工作积极性，大大地提高了劳动生产效率。

它消极方面是，人是被动而非自动接受管理，仍然带有一定的强制性，人的潜能并没有得到充分的发掘，特别是当管理者用人不当时易导致人力资源的破坏性。

二、人本管理的理论模式

人本管理的理论模式是：主客体目标协调——激励——权变领导——管理即培训——塑造环境——文化整合——生活质量法——完成社会角色体系。

（1）主客体目标协调：作为管理主客体的人具有其生物存在和社会、人际关系的相关性，只要企业人的目标趋于一致，即管理主客体目标协调，必然在确保各自利益不招致较大损害的前提下，开展非零和协作，使人本管理在实施管理和领受管理的双方之间达成共识，于是就开始了人本管理。

（2）激励：即企业人为实施管理、领受管理、完成人本管理目标，而制定的激发企业人工作动机、努力程度并保障管理实效的各项措施。

（3）权变领导：即企业管理者以影响管理的各种因素为依据，抓住以人为本的前提，采取有利于自己的领导。

（4）管理即培训：人本管理的过程，也就是培训员工，教会他们完成企业人的职能和义务，传授他们作为社会角色进行活动的专长、技能。更重要的是，通过管理培训，使员工把完成自己担当的企业人和社会角色任务，看作是自己的理想和追求。

（5）塑造环境：在企业和社会范围内塑造有助于人的主动性、积极性、创造性的充分发挥和人的自由全面发展的环境氛围，以建立企业人的劳动绩效与获得相称的生活资料、物质和精神奖励相联系的有效机制，使个人感觉到自己的劳动为企业和社会所承认。

（6）文化整合：指企业文化对企业人的心理、需要和个人行为方式的形成和发展，起着引导、规范、激励等制约和影响作用。人本管理正是要利用文化整合功能，培育和塑造企业人的文化特质，使其都受到有利于个人发展和企业目标实现的积极的文化熏陶。

（7）生活质量管理法：就是企业在确定目标时，在承认企业需要利润的前提下，充分考虑企业员工的利益要求并保障社会利益，从而将企业利益与社会利益一致起来。

（8）完成社会角色：是指企业人在在担任企业角色的同时也要完成其所扮演的社会角色。企业实施人本管理，从根本的意义上说，是确立人在管理过程中的主导地位，以调动企业人的主动性、积极性和创造性，以此促进企业、社会和个人发展目标的实现。

三、人本管理的四个阶段

以人为本的员工管理模式的关键在于员工的参与。企业管理有四种基本模式：命令式管理、传统式管理、协商式管理、参与式管理，命令式管理和传统式管理是集权式管理，而协商式管理和参与式管理则属于以人为本的管理。根据员工参与程度的不同，可以将以人为本的管理模式分为四个阶段：

1、控制型参与管理

控制型参与管理适合开始导入参与管理模式时使用。严格地讲，它不属于真正意义上的参与管理，只是从传统管理向现代管理的一种过渡。控制型参与管理强调控制，在传统的自上而下式管理模式之上，引入自下而上的管理反馈机制，让员工的建议和意见有一个正式的反馈渠道，渠道的建设和管理仍然由管理人负责。

2、授权型参与管理

在授权型参与管理阶段，员工被赋予小量的决策权，能够较灵活地处理本职工作以内的一些事务。授权型参与管理的重要意义在于它让员工养成了自主决策、并对决策负责的工作习惯。在这个阶段，要允许员工犯错误，但不能连续犯同类的错误，管理人员的管理职能逐渐转化为指导职能。

3、自主型参与管理

员工有更大的决策权限，也要为决策的失误负更大的责任。公司对每位员工实行目标管理，管理人员从指导职能逐渐转化为协调职能。

4、团队型参与管理

团队型参与管理是参与管理的较高形式。它打破了传统的行政组织结构体系，根据公司发展需要临时组建撤销职能团队。每个职能团队中的成员可以自由组合，也可以由公司决策层指定。由于部门的撤销，大量的管理人员将加入团队，他们失去了管理的工作职能。在团队中，由团队成员自主选择团队协调人。团队协调人不是团队的领导，没有给其他成员安排工作的权力，他只在团队内部或者外界沟通发生冲突时起到调解人的作用。团队协调人没有公司的正式任命，只是一个民间职务，可以根据团队的需要随时选举和撤销。团队协调人也有自己的岗位工作，与团队其也人员同等待遇。公司给每个职能团队指定工作目标，由团队成员讨论达成工作目标的方式，然后各自分工，相互协作，完成工作。

四、如何实施人本管理

企业实施人本管理大致可以从三个层面入手：一是生活上关心员工，体贴员工，把员工冷暖放在心上，力所能及地帮助员工，为员工解决实际问题。但其不足之处在于忽略了对员工个体价值、自由选择权、首创精神的尊重。它强调集体利益至上、奉献和服从。二是把人才作为企业发展的重要资本，唯才是举，任人唯贤。但它对不是人才的普通员工则较少关注，员工有利用价值，肯为我所用，就给他优厚的报酬和礼遇，反之，则表现为冷漠加打压。三是以满足员工的需要为根本，致力于员工的潜能发挥和全面发展。只有第三层次的以人为本才是真正意义上的以人为本。它不但囊括了所有员工而且上升到了精神自由的高级阶段。具体要做到一些四点：

1、尊重、信任人

尊重个人的人格、劳动及一切权益——知情权、参与权、平等竞争权、自主择业权等。它可以通过各种具体的管理手段、形式体现出来。例如英国马狮零售公司始终坚持对人的尊重和关心。该公司认为“福利”就是关心员工个人的需要和健康。照顾员工是目的、福利是手段、出发点是人的关系。只有做到了让员工们认识到自己存在的价值和具备了充足的自信之后，才能与公司产生共鸣，企业才能发展。美国的彼得斯和奥斯汀在《追求卓越的热情》一书中所提出的企业管理三原则：①面向市场，不仅用经济学的观点看待市场，而且强调市场首先是顾客、用户，是有血有感情的人。②不断创新，不仅在技术上，而且也包括管理方面，允许内部竞争和失败。③信任和尊重职工，以人为核心，人的因素第一，这中间始终贯彻了“以人为本”的思想，当企业正视这些问题时，企业就会出现新的活力，企业内部才会和谐一致，企业竞争力也就由此产生。

2、“开发”人

在尊重人关心人的同时，企业还要注重对人素质的提高，加强培训和人才开发，尤其对管理人员不仅要求一定的文化素质和知识水平，还要有良好的心理素质。美国通用汽车公司制定的经理晋升考试制度，其考试并非来自经济学典籍，而是莎士比亚作品中的一部，试题则是我们常说的读后感，道理很简单，该公司认为连一部世人皆知的文艺作品中的区区人物心理尚不得领会的人，又如何去理解公司内部成千上万的雇员心理呢？日本松下电器以“训练和职工发展”七字为方针来训练具有高度生产力与技能的工人，曾有一段时期由于受世界经济衰退的影响，松下集团在新加坡开设的公司销售下降，生产减少，利润降低，但公司并没有裁减一名工人，而是加强对工人的培训，不惜花费近30万日元开办了广泛综合的教育与业务训练，先后有1300名人员参加。通过训练，提高了工人们的生产技术，同时使人感到公司在困难时期能与工人同舟共济，从而加深了工人对公司的感情。很多大公司的职员都必须通过培训才能上岗，人的质量决定产品质量或服务质量，从而决定着企业的命运。

3、施行最大激励手段

企业实行激励机制最根本的目的是正确地诱导员工的工作动机，使他们在实现组织目标的同时实现自身的需要，增加其满意度，从而使他们的积极性和创造性继续保持下去。由此也可以说激励机制运用的好坏在一定程度上是决定企业兴衰的一个重要因素。如何运用好激励机制也就成为各个企业面临的重要问题。激励雇员工作的积极性、主动性、创造性、挑战性，满足其成就感，营造雇员和企业共同的企业价值观、经营理念和企业文化，旨在使雇员更有效地进行工作，帮助企业成功地实现战略目标。

4、建立“自由”的环境文化

企业文化，从某种意义上讲，就是企业的价值观，企业的信念，是企业的灵魂。一个没有“灵魂”的企业，是不可能获得持久发展的。事实上，企业文化也应该体现“以人为本”的理念。美国英特尔公司形成了一种自由的企业文化，人人都可以就公司的问题和发展提出个人的看法。

**第四篇：人本管理**

“人本管理”是与以“物”为中心的管理相对应的概念，它要求理解人、尊重人，充分发挥人的主动性和积极性。人本管理分为情感管理、民主管理、自主管理、人才管理和文化管理5个层次，即：运用行为科学，重塑人际关系;增加人力资本，提高劳动力质量;改善劳动管理，充分利用劳动力资源;推行民主管理，提高劳动者的参与意识;建设企业文化，培育企业精神等等。

**第五篇：人本管理**

人本管理

——人本管理的始中末

天津工业大学人力资源管理专业

班级：人力1302 姓名：郭欣

学号：1310640214

人本管理

——人本管理的始中末 摘要：人本管理即以人为本的管理模式。人本管理是以人为中心的管理活动，依靠人力资源，开发人的潜能，尊重信任公司职员，在管理中将科学精神与人文精神和谐统一起来。企业管理分为对于人，物，信息的管理。而企业社会影响力的形成，在于利用人，对物和信息进行管理，从而达到最终的目的。人本管理始于需求，终于绩效，以制度作为保障。世界五百强企业惠普公司，在其管理领域中践行人本管理的宗旨，真心实意的把员工当作人来关怀，信任人，职工一经聘任，绝不轻易的辞退。同时，惠普公司注重人员的培训，重视职工福利，提倡职工创新。

关键词：人本管理，惠普，需求，制度，绩效

正文：关于人本管理的定义，百度给出解释，所谓人本管理，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。而著名专家高贤峰则给出解释，人本管理是指在人类社会任何有组织的活动中，从人性出发来分析问题，以人性为中心，按人性的基本状况来进行管理的一种较为普遍的管理方式。两者均强调突出人，或者说突出人性。而更准确的来说，人本管理，即所谓在管理过程中基于人的需求，终于人所创造的绩效。满足需求是人本管理的出发点。根据人性本恶的特点，我们不难发现，在组织中工作的员工都是在满足自身需求。从生理，安全，社交，尊重到自我实现，虽然每个阶段的需求不同，但是工作的过程始终是在满足需求。因此，人本管理作为组织中的一种管理模式，同样是从员工需求出发。通过对不同阶层员工需求的分析，从而制定基于人性的管理理论。需求产生动机，动机引发行为，行为导致最终目标的实现。因此，我认为，人本管理是根据需求所产生的管理机制。完善的制度是人本管理的重要保障。《论语》中说道：“上好礼，则民莫不敢敬；上好情，则民莫不敢不用情”。具体解释为，如果上司喜好“礼”，那么下属没有不遵从的；上司喜欢用情，则下属没有不用情的。此处所说的“礼”，便是制度。制度最终目标在于约束员工，激发员工自主的为了组织的目标为努力，激发员工积极向上的态度。

人本管理的机制分为六个模块。第一，包括物质动力和精神动力的动力机制；第二，包括竞争压力和目标责任压力的压力机制。压力的形成动力的主要来源，适当的压力就像适当的冲突一样，可以提高组织绩效，为最终绩效考核创造优势条件。第三，包括制度规范和伦理道德规范的约束机制。约束机制在于告诉我们不能做什么，道德伦理规范则在于告诉我们应该做什么。第四，包括法律保护和社会保护的保障机制。前者保护员工的法律权益不受侵犯，后者保障员工的生活。第五，包括企业和员工双向选择的选择机制。员工选择合适的企业，企业选择适合的员工，志同道合是个人目标与组织目标一致性的重要保障，即缩小夹角。第六，包括人际关系和工作环境的环境影响机制。根据公式B=f（P，E）可以得出，除了员工自身的个性特征，员工所处的环境对于行为的影响也是至关重要的。完整制度的建立是员工需求满足的保障，也是绩效考核的标准。

惠普公司为了留住人才，从招聘这一环节就制定了严谨的制度。依据惠普一经聘用便不会轻易辞退的理念，需要对于聘用者进行严格的审核。同时，该公司重视员工的培训，上到总经理，下到操作工人，都要进行系统严格的培训，培训人员是由惠普公司资助，但不对公司承担义务，学完后留去自便，公司并不干预。惠普公司在制定制度的过程中，更注视新的管理理念与管理制度的实施。例如，惠普员工培训办法中第三章，第四项，第一条总监及以上人员培训中提出，总监及以上人员需要建立与实施新的管理模式，其中又包括新的管理制度的制定。惠普公司的知识管理，人性化管理，目标管理，开放式管理等，旨在为员工创造公平合理的，开放人性化的条件。惠普公司充分的意识到，完善制度的建立对于人本管理具有重要作用。

绩效考核是人本管理的核心。管理的最终目的是组织目标的实现，因此，衡量管理适合与否的标准在于目标实现的程度，分配到组织中的个体，即员工绩效的考核。首先应该明确，绩效并不等同于薪酬。绩效的考核目的在于分析问题，改善绩效。人本管理即以人为中心的管理理论，突出人在管理中的地位。以人为核心，结合环境，文化及价值观，综合促进企业或组织目标的实现。惠普的绩效管理是要让员工相信自己可以接受任何挑战，可以改变世界，这也是惠普独特的车库法则的主要精神。车库法则的核心就是创新，惠普认为只有客户需要的产品和服务才能走出车库。惠普绩效管理中员工目标的制定由员工亲身参与制定，因此在绩效考核之出就有人本管理的理念注入。没有绩效的考核就谈不上对于管理成功与否的评价，因此绩效考核是人本管理的核心，也是人本管理的最终目标。

综上所诉，我认为，人本管理作为组织管理理论中重要的管理方法，其根本始终是绩效的考核。人本管理作为以需求为引导，为开始，以制度为保障手段，终于绩效考核的重要管理理论。通过发挥人的重要性，对物和信息进行综合管理，从而创造企业利润，最终实现企业对于社会的影响，对于社会的回报。惠普公司作为人本管理的重要实践企业，以其成功的管理证明，人本管理对于企业的重要性。

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！