

平衡人性与制度的“管理天平” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/141/2021\\_2022\\_\\_E5\\_B9\\_B3\\_E8\\_A1\\_A1\\_E4\\_BA\\_BA\\_E6\\_c29\\_141524.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/141/2021_2022__E5_B9_B3_E8_A1_A1_E4_BA_BA_E6_c29_141524.htm) 企业管理其实是一件说起来容易，做起来难的事。企业管理者想让员工听话，去遵守企业的各项规章制度，但是还要去把握一个度，去讲一些管理当中的人性化和情境管理；而员工呢？则更多的希望企业更多些人性化管理：制度松一些，给自己的自由空间大一点，时间多一些，员工也更不愿意看到，企业的规章制度把他们约束得使自己大气都喘不了一口，并且动不动就被处罚。如果在一个企业中，无法处理好管理中人性与制度的关系，也就是我们常说的人性管理与制度管理不能保持一碗水端平，而象一个没有放稳的天平一样偏向一边，企业管理则会引发出很多深层次的问题。并且也将会激化员工与企业之间，员工与管理部门之间，甚至是员工与部分管理者之间的矛盾，从而在企业中形成了诸多不稳定因素。下面这则案例就为许多企业在管理过程中提了个醒：李新在一家民营企业担任产品经理，他所在的市场部在以往时，大家因为常常讨论一些问题而显得很活跃。市场部的人员一是集中，二是较多，难免也会出现嘈杂之声。市场部不仅是脑力智策部门，有时需要安静的环境去思考，有时需要大家一起热烈的讨论，这是很正常的，这些情况在企业以前提倡人性化管理时，根本不会有人或用某项制度去管。另外，李新有时因为前一天晚上加班太晚，补休一天或半天，或者第二天晚来一两个钟头，这些市场部经理也就习以为常了。既然部门主管视而不见，企业也理解，每个月自然仍然会是全勤，不会扣薪水

。由于他的工作突发性的较多，工作计划或工作小结企业和部门也没严格要求去写，李新自然也就没写过。他认为这些都根本没必要的事，企业没有硬性要求的让他浪费时间去做，这是他感觉到最“人性化”的事。市场部办公室的卫生三个月才检查一次，并且也不是十分严格。要求员工所做的工作在规定的时间内完成就可以了，并没有严格的时间标准、数量标准和质量标准。只要李新不犯大错，与市场部经理的关系处理的得当，他这个产品经理完全感觉不到在一家民营企业中所具有的危机感。所以，从某种意义上讲，李新所在的这家企业在员工管理方面，给予员工的时间、空间相当灵活的，还是很讲“人性化”的。李新在这家企业“一口气”呆了三年之后，他还不知道企业有哪些主要的规章制度来硬碰硬的来约束过他。他认为就是因为企业当初比较讲人性味，活动空间和自由有充足的保证，虽然没有自己期望中那么高的薪资待遇，才使自己能够呆上三年还没走人。可最近一段时期，已经习惯了现有工作与生活状态的李新却突然感觉到企业员工的规章制度越来越多了起来，对他们的约束也越来越多了起来，而且还非常严格。就拿他来讲，已经明显的感觉到了，企业在管理方面有了重大变革的味道。李新已经因为好多次违反新的规章制度而被多次罚款了。

- 1、上班时迟到两次，每次罚款20元，共计40元。
- 2、周一时要开经理及晨会，李新晚到一分钟，被罚款20元。
- 3、公司新规定需要做的周工作计划，上周工作小结，他一时没缓过神来，又忘记交了，又被罚了50元。
- 4、当上面的这些都做到了，不再犯了，可没过多久李新又被罚了10元。原因是现在公司要每周检查一次卫生，对于卫生不合格者给予处罚，而那天正好是他

的值日。5、有一次，公司人力资源部的工作人员去查岗，市场部又嘈杂声不断，而被人力资源部人员看到并听到的处于激烈争论之中的李新的行为属于大声喧哗，影响其它员工工作罚款10元。这一段时期的李新非常恼火，又心存担忧哪做得不好再次被罚。不知道企业到底怎么了，怎么好像又回到了粗放式用制度来管理企业的时代，该不是企业又要靠罚款来管理企业和员工了吧！而这种管理与处罚使得员工们人人自危，敢怒而不敢言。原来，企业的老板新聘请了一个行政副总，他一来就烧了三把火，想以此来建立起自己的威信与水平来。而老板听信这位仁兄的建议继续用规章制度来管理企业和员工的做法还是很有效很正确。企业老板欣然接受行政副总的建议，因为企业把发给员工的钱再从员工“腰包”里掏钱出来给企业，自然是企业、老板和主管领导皆大欢喜的一件事了。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)