

人力资源经验分享:谈人本管理要义之一21世纪人力资源管理思路 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/274/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_274613.htm 伴随着知识经济社会的到来，人力的价值越来越被企业界认知。为了更好的吸引人才、留住人才、激励人才，人本管理越来越多的被人所倡导，人性化管理、人本管理被写进了很多公司的企业价值观、经营理念、公司宪章里。很多企业的招聘人员也都在招聘过程中经常和应聘者交流公司是采用“人性化管理”的，把他当作企业吸引人才的一项手段。浙江温州有一家很有名的企业叫“人本集团”，也许就是取自于这方面的意思。因为本人一直从事人力资源管理工作的关系，我也一直奉行“人本”的理念指导自己的工作，为此我个人也想对何谓人本管理发表一点看法，谈谈对人本管理的认识。人本管理和管理学之间的关系我的认识是分以下几个方面：人本管理的基本含义，人本管理和团队、组织关系认知，人本管理和制度体系，人本管理和企业家精神，人本管理和激励考核体系，人本管理和文化建设的关系。我本次就人本管理的基本含义和组织关系与诸君共同分享，余留部分的下次再讲。人本管理的基本含义：人本，字面意思就是“以人为本”。也就是一个企业对“人”这个生产力中最关键的因素的态度，以及在管理过程中的人性假设和基本的价值观。最近看到一位台湾的大老板说过的一段关于对他的理解工作和管理的话：“什么叫‘以人为本’？！上班就是让你紧张、痛苦的，哪能让你舒舒服服、快快乐乐，那是娱乐场的情景！”诸君，工作难道就应该是这样的吗，那我们一生工作四五十年，岂不是很

无趣？难怪现在工作人群“过劳死”“亚健康”“压力症候群”等现象不断，很多优秀的职业人年纪轻轻就早早的“衰亡”的例子举不胜举。须知21世纪的管理已经不是18世纪工业革命时期泰勒使用秒表的管理模式了，人不会再在“饥饿恐惧”下被迫劳动。管理发展百年人性已经逐渐显现。我们不妨引用一案例西游记中美猴王在四处问道时，听一樵夫唱歌一首：“观棋柯烂，伐木丁丁，云边谷口徐行，卖薪沽酒，狂笑自陶情；苍迳秋高，对月枕松根，一觉天明；认旧林，登崖过岭，持斧断古藤；收来成一担，行歌市上，易米三升；更无些子争竞，时价平平，不会计谋巧算，没荣辱，恬谈延升。相逢处，非仙即道，静坐讲黄庭。”孙猴子差点以为这就是神仙了，差点拜樵夫为师傅！通过樵夫的口中我们可以看到樵夫是工作（伐木卖薪）的如此快乐！如果企业的员工在工作状态都能够达到这样的自我实现状态，那公司的管理已经做到是何等的境界！企业要实行人本管理，目的就是让员工快乐的工作，在工作中达到能够“没荣辱，恬谈延升，相逢处，非仙即道，静坐讲黄庭。”的乐在工作、自我实现的境界，同时促进企业健康快速的发展。那如何让人本管理的含义体现在具体的管理中呢，以下几中方法可以提供参考：工作丰富化、工作的自主性、工作场所的人性化、人岗能力的匹配度。从而促发每个人都有：齐家、治国、平天下的志愿，达到“为天地立心，为生民立命、为往圣继绝学，为万世开太平”的崇高境界。综合以上人本管理的基本含义总结起来就是：以人性本无善恶作为企业经营的基本价值观，以尊重人、信任人、发展人作为人力资源管理的基本理念，以人性化的管理体系和制度去激励和约束人，达到员工

好、公司好、社会好的“三好管理”。接下来谈一下用人本管理的角度去理解团队、组织的关系。企业作为一个组织，是由各式各样的“人”组成的，人本管理的理论告诉我们：选任合适的团队成员，用崇高的目标去激励成员，建立学习型组织保持组织的活力长青，是企业保持持续发展的基本之道。对这几方面的论述文章很多。我个人的看法，一是企业要制定团队成员共同向往的目标和方向，“物以类聚，人以群分，人以群分，群以神聚”，这个“神”就是要团队共同的价值观、行为规范、目标、精神支柱。因此，我们看到企业到一定规模后，总经理都会组织人进行公司文化、价值观等等的梳理，但那可能太迟了，公司应该创办开始就明确他的经营宗旨、企业精神，经营目标等，用白话表示就是让员工明白他们所做的事情的意义不仅仅为了自己赚钱、公司赢利，还有有一定的社会意义。二是在公司目标制定好以后，就要选择合适的团队成员共同发展，在选人上有几个原则：原则一、老板选核心的干部要选做人原则一致的，做事能力互补的；原则二、直线经理必须参与决策选下属，对自己的用人负责；原则三、总经理是人力资源的第一负责人，千万不要认为人力资源管理就是人力资源的事，完全放给人力资源部，尤其涉及重要人员的选择和培养问题总经理一定要亲自负责。三就是学习型组织的建设，现在很多政府、企业、机构都在倡导建立学习型组织，也有专门的机构帮助企业建立学习型组织，很多的地方政府、企业都号称已经建立了学习型组织。我的观点是：学习型组织建设工作绝对不是喊喊口号、贴贴标语、组织大家听听课就能够建起来的，也不是进行全员学习、上课、考证就是学习型组织了，学习的目的

还是为了公司的发展进步、持续创新。因此，建立学习型组织要注意：要引导企业员工学习对公司有用的知识，并且学以致用；领导带头学习和分享；把工作当作最好的学习，从身边做起，从改进工作的方法做起；成立专门的组织负责将公司的学习成果、知识进行管理并推广，建立学习型的文化氛围。因此，企业作为一个组织，要有明确而高尚的企业目标和企业精神，团结一批志同道合之士，不断学习、自我否定和提高，建设学习型组织，才能保持企业的基业长青。人本管理作为一种帮助企业建立未来竞争力的有力的人力资源管理理论和管理工具，必将能够被广大的企业界家所认同和推广实践，因为毕竟和合的世界关系、和谐的社会关系是未来世界发展的一种趋势。 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