

DOI: 10.12361/2661-3263-06-03-131291

浅谈现代企业的人性化管理

陈伟星¹ 陈轶铭²

1. 浙江润格木业股份有限公司, 中国·浙江 杭州 310000

2. 浙江微盾环保科技股份有限公司, 中国·浙江 杭州 311100

【摘要】以人为本是科学发展的核心要素,也是现代管理的重要特征,在目前一些企业中去落实人性化管理模式,对此企业更应该去树立以人为本的理念,以严格的体制去建设管理企业,做到企业人性化管理的协同要素,建设科学的激励方式作为人性化的本质要求,使人性化的管理模式成为现代企业特别是国有企业管理的必然选择。

【关键词】现代企业;人性化管理;应用

Talking About Humanized Management of Modern Enterprise

Weixing Chen¹, Yiming Chen²

1. Zhejiang Runge Wood Industry Co., LTD., Hangzhou 310000, China

2. Zhejiang Weidun Environmental Protection Technology Co., LTD., Hangzhou 311100, China

[Abstract] People-oriented is the core element of scientific development, but also an important feature of modern management, in some enterprises to implement the humanized management model, the enterprise should establish the people-oriented concept, with a strict system to build management enterprises, to achieve the collaborative elements of enterprise humanized management, the construction of scientific incentive methods as the essence of humanization requirements. The humanized management mode has become the inevitable choice of modern enterprises, especially state-owned enterprises.

[Keywords] Modern enterprise; Humanized management; Apply

引言

人性管理本质上是一种应对人类逻辑思维的既管理“平稳和改变”的新策略。人性的管理概念的建立是以逻辑思维线性向转换为条件,线性逻辑思维的特点是历时性的,而非线性逻辑思维的特点则是共时性,即同步性转换。现代企业人力管理的目标是在看似混乱的现象中,辨别客观事物发展和演变的自然顺序,辨别下一步前进的目标,识别潜在的未知需求和未开发的市场,并预测改变并自如地应付变化。它注重平等和尊重、创造力和直觉、主动性和企业思想、战略眼光和竞争力。它在信息共享、虚拟整合、竞争合作、互补差异、虚拟实践社区等基础上创造竞争优势。

1 人性化管理的内涵

1.1 人性化管理是蕴涵科学化的人性化管理

人们看到人性化时,往往会想到“人情世故”进而容易

走向另一个极端重人性化而忽视科学化这可能导致对人性的极端,并认为人性化管理制度是对他们关注人性化管理制度中非理性的“人性化”成分,而忽略其理性的“规范化”内容,导致现代企业人性化管理制度的本质造成扭曲。这就要求我们正确把握企业人性化管理制度与科学化管理制度之间的关联。现代企业的人性化管理制度是建立在追求规范科学管理制度的基础上,是一种本质包含科学管理制度的模式。没有科学的管理制度,人性化的管理制度就不是尊重、理解人和信任人。相反,它不仅不排斥科学管理制度,而且是人性化与规范化的有机结合。

1.2 人性化管理是情感化管理

顾名思义感性管理工作,就是管理者以真诚的情感,提高管理者与企业员工之间的情感关系和情感交流,符合企业员工的心理需求,激发起企业员工积极的情

感化管理，借助双向交流和沟通，实现情感的有效管理工作，逐步形成和谐的工作环境，和谐只是人性化管理工作的一种形式。如图1所示，现代企业的人性化管理工作和情绪化管理工作。要对情绪采取监督和控制，就要关注人的情感世界，依照情绪的可塑性、倾向性和稳定性特点，激发员工的积极性，消除企业员工的负面情绪。



图1 人性化管理的意义

1.3 人性化管理是自主化管理

以往的管理概念认为员工是由被管理者，而人性化的管理概念来论证员工是“自我实现”的，具有自我管理的能力。著名管理专家德鲁克曾提到，20世纪以来最大的变化之一是员工接受了越来越好的教育，劳动力的重心从体力劳动者转向了知识劳动者。所以，现代管理工作应关注知识工作者的自身激励，实现自身价值和成就感与创造为根本目的。克莱斯勒公司与姆勒奔驰公司合并前，研发了各种受欢迎的新车型，销售量和收益都增长了。当企业提议研发一款新型汽车时，总是以管理层自我管理的形式。管理层和企业员工要签订合同，然后整个团队为这个目标而去努力。如果产生问题，也要由管理层和团队内部来共同解决。因此，企业的新产品研发、生产周期从5年减到3年。

1.4 人性化管理的文化管理

文化管理是人性化管理的最高境界。管理是一门科学，是一门艺术，是一种文化的表现。借助文化本身的一系列内涵，建立相应的管理方法，构建以人为本的企业文化，汇聚民心，实施人性化管理。它培养企业文化，推广管理文化方式，使企业员工逐步形成共同的价值体系和行为准则。这种人性化的管理方式是行为科学的建设和延续，但绝非行为科学的简单重复。当企业文化真正渗透到企业员工心中并内化时，工作就不再只是企业员工的任务，而是企业员工认可的使命。利用这种人性化的管理，能够彻底解决企业员工的工作态度，大大提高企业管理的效率。

2 人性化管理在现代企业发展中的作用

2.1 有利于增强企业凝聚力

如何激发工作的潜力是公司成功的关键。在微观层面，可以使用特定的激励方法来激励工作。从公司的宏观角度来看，公司应该创建一个宏观的公司，推动员工表达公司生活的动机。

一个公司的凝聚力和驱动力不是来自领导对公司员工的单向影响，而是来自领导与下属的双向互动。也就是说，一个公司的凝聚力和驱动力是由领导和下属构成系统形成的，是由其构造形成的功能。或者来自于领导和公司员工两者之间的和谐关系，是由领导和下属构成系统的基本功能。在企业中推行人性化管理，将公司员工视为特殊的合作者，为公司员工和领导两者之间的双向沟通提供可能性，将极大增加和谐氛围对企业建设的驱动力。倘若把一个企业比作一台由很多零件构成的机器，如此人力管理是机器运行的重要润滑剂。润滑剂调节提高了两者之间的协调性和亲和力，从而提高了机器的运行效率和生产能力。否则，如果管理层不存在，管理者和员工之间的关系不和谐，员工就会失去工作热情，消极的态度和懒惰会大大降低生产力，直接导致产品成本上升和公司凝聚力的丧失，甚至对公司造成致命的损害，应加以引导尊重人性，是以人为本的管理哲学极为重要一环，它能调动员工的创造性，为企业文化建设打下坚实的基础，提高企业凝聚力，从而为企业的建设带来正确的思维方向。

2.2 有利于企业创新

知识经济的灵魂取决于创新，创新的主导取决于专业人才。因此，领导者的任务是用情感的力量号召员工去创新，努力创造技术和创新氛围。号召创新，意味着在企业的价值上体现这种精神，指出合理化建议，包括在企业日常管理中，员工积极主动创新，奖赏有创造力的专业人才，逐步形成创新、人人争优的良好氛围。

2.3 有利于建立良好的企业文化

人性化管理制度，简而言之就是把企业管理制度作为人的管理制度，它考虑了人的自尊和商业价值。凭借着人性化管理制度理论体系在20多年来企业的不断改进，大力发展企业文化发展。是推进企业发展壮大的驱动力。它涵盖了非常丰富的内容，这是商业的主要价值。这里的价值观并不是指公司管理体系中的不同文化事件，而是公司业务或负责生产商品的员工所持有的商业价值观。思想是行为的导向，它可以指导人们的行为，企业文化发展是企业人性化管理制度和外部因素^[1]。企业文化发展也是一个双向的环节，其主要功能是使员工不仅要“认可”企业文化，还要“自觉遵守”企业文化。

优良的企业文化能够使公司员工以企业自豪为荣，达到人的尊严和价值，调动公司员工的积极性和自主性，提高公司的凝聚力和自觉性，树立公司良好的社会形象，实现公司自我管理、自我控制、自律的目标。但从“同一性”和“自我意识”的角度看，不能与人性区分开。

3 现代企业人性化管理的构建

3.1 进一步完善现代企业制度

人性化管理是制度建设完善的基础，是人性的前提条件，严格管理是管理的高级阶段，是管理理念的蜕变，决不能挣脱管理的科学严谨性，更不能将人性化管理与仁慈化管理等同起来^[2]。

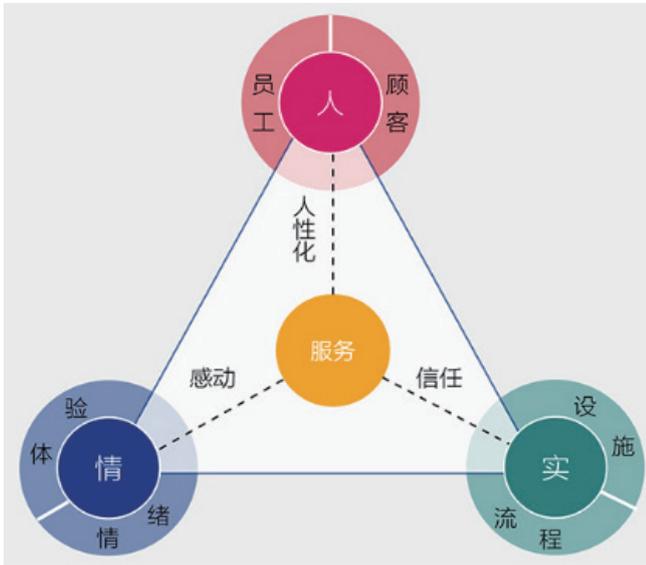


图2 人性化管理的特点

如图2所示，人性化管理的特点是尊重、信任、关爱和激励人。人性化管理旨在培养公司员工的认同感、归属感、荣誉感和创造力。公司只了解人性的自然和社会特征，能够为员工复杂的人际关系和行为性质提供合理的指导和方向。根据公司结构的不同时期，它们可以表明更高的战略目标，创造更深一层的企业价值和社会价值^[3]。

推进企业科学管理模式发展。科学管理模式是人性化管理模式的前提，科学管理模式要弘扬一种严谨、守时、行为规范的职业精神，正是这些精神组成了现代市场经济背后的愿景。企业人性化管理模式离不开科学的企业管理模式和管理制度的完善化。真正的人性化管理模式是在优良的管理模式下形成的科学管理模式。因此，企业应推动管理制度创新，更进一步完善化企业的人力、财务、生产管理模式，为企业的人性化管理模式带来优良的平台。

3.2 实行民主化管理

企业管理模式是企业管理体系的极为重要的环节，涉及员工参与决策。增强企业民主管理模式对企业的建有极为重要的意义。首先，它能够提高员工的自尊心，让他们感觉与公司融为一体；其次，它可以激发员工工作热情，收集大多数人的知识，获得更多好的想法；最后，必须保护工作场所的合法权益，规范公司内部冲突，管理国家、公司和个人之间的关系。

管理就是要求企业家集思广益，注重多数人的智慧。公司员工参与企业所有权的民主管理。在上级和下级之间，

建立有效的交流途径，在同一层面鼓励公司员工积极参与与生产管理的各个层面，不但有利于构成积极的工作氛围，更关键的是能够唤起公司员工的潜能，推动公司员工自我价值的实践，激发他们自我管理。员工按照公司的建设战略性和策略，开展有效的自我管理，即“管理自己”。它是通过自身意志和公司经营理念相结合的有效途径。

3.3 积极建设以人为本的企业文化

人是第一生产力，是推进人类社会文明持续发展的直接动力源泉。着重于提升员工的综合素养。深化潜能开发是人本管理基本理念的基本出发点。注重潜在发展是提高员工技能的基本途径。员工成长的最佳驱动力是公司的成长。一家公司想要发展有很多原因，而运气是一个人成功的一个因素。一家大公司要想继续发展并做得更好，就需要成熟的管理思维。

公司须为员工创造公平的工作岗位。一份好的工作不能分配给一个特定的人，而是每个人都要转向。相反，不好的工作更应该多轮换干。此外，还能够给员工重新分配一些略高于自己工作能力的工作，激起员工的好奇心，挑战心；应更加重视培育更多的技能型员工，努力培育员工的能力和才能，为每一个员工带来培训机遇。这些就体现了企业尊重、平等和带来发展机会。

4 结论

综上所述，企业的经营靠人，肩负重任的经营者是人。员工也是人，客户和各种相关方也是人。日本著名企业家松下幸之助曾说过：“一个公司是否能为社会做出贡献，是否能蓬勃发展，完全取决于人。”企业的人性化管理，有待于在企业管理新形势下更进一步探索、改进和创新。

人性管理在企业管理中具备非常关键的理论意义和实践意义。当我们通过人性管理者来实现行为管理者的目标时，在实际工作中自始至终注重把劳动者作为“伙伴”而不是“劳力”来看待，尊重其主人翁战略地位和民主管理权，努力构筑企业的氛围，提升员工的责任感、使命感和归属感，逐步提升员工的综合性素质，提升员工的行为素质，进而提升企业管理的效果，推动企业的良性发展。因此，增强企业管理“人性化”已成为企业管理的重中之重。

参考文献：

- [1] 李俊. 人性化管理思想的现代运用 [J]. 西安电子科技大学学报, 2020 (7): 13-2.
- [2] 张陆, 张丽鹏. 大力扶持“微型企业”: 我国企业经济发展中需要重视的一问题 [J]. 经济经纬, 2020 (6): 47-52.
- [3] 杨俊龙. 人力资本投资与经济增长 [J]. 经济问题探索, 2021 (1): 132-134.