

人本管理理论初探

康亚龙 李德木 孙远路 李浩
信息工程大学

DOI:10.12238/ej.v5i4.1014

[摘要] 人本管理是现代管理学的创新理论,强调把人作为管理活动中的核心。本文从人本管理的内涵入手,对人本管理理论的产生和发展进行论述,归纳出人本管理具有依靠人、激励人、培育人、关怀人、凝聚人的特征。

[关键词] 人本管理; 内涵; 发展; 特征

中图分类号: F0 **文献标识码:** A

Human-oriented Management Theory

Yalong Kang Demu Li Yuanlu Sun Hao Li

University of Information Engineering

[Abstract] Human-oriented management is the innovative theory of modern management, which emphasizes taking people as the core of management activities. Starting from the connotation of humanistic management, this paper discusses the emergence and development of humanistic management theory, and concludes that humanistic management has the characteristics of relying on, motivating, cultivating, caring and condensing people.

[Key words] humanistic management; connotation; development; characteristics

人本管理,就是指“以人为本”的管理,其突出特点是区别于以“物”为中心的管理,而把人作为管理活动中的核心。人本管理是现代管理学的一种新理念、新模式、新趋势,强调人是管理的主体,通过在管理活动中激发人的积极性和创造性,从而达到促进人的全面发展的管理目标,是伴随着社会发展和时代进步不断成熟和完善的一种现代管理理论。

1 人本管理的内涵

通过阅读文献发现,学者对于人本管理的定义大同小异。作者认为《管理学大辞典》中对于人本管理的条目解释更为恰当:“人本管理是以人为本的管理制度和方式,把员工作为组织最重要的资源,以组织、员工及利益相关者的需求最大满足与调和为切入点,通过激励、培训、领导等管理手段,充分挖掘人的潜能,调动人的积极性,创造出和谐、宽容、公平的文化氛围,使大多数人从内心中感受到激励,从而达到组织和个人共同发展的最终目标^[1]”。

在对“人本管理”内涵的解读上,学者们有着各自不同的观点。陈冰玉认为人本管理将人视为企业最重要的资源,倡导围绕调动企业中人的积极性、主动性和创造性开展企业的一切管理活动,其核心是理解人、尊重人、激发人的热情,实现企业与员工共同发展的目标^[2]。周和平在《人本管理概述》中通过举例得出结论:一是人本管理意味着企业的一切管理活动要围绕如

何认识人、尊重人、关心人、使用人、教育人、发展人展开;二是管理者必须准确分析员工的状况和需求,才能够为实现员工个人目标打下基础;三是鼓励员工自主管理、自我管理,实现个人与企业的共同成长^[3]。

综上所述,人本管理的内涵有两个层面:一是强调人在管理活动中的主体地位,重视和满足人的各种需求,继而通过管理活动激发人的主动性、积极性和创造性,使其充分参与到管理活动中去;二是通过“以人为本”的管理活动和尽可能少的消耗获取尽可能多的产出实践,协调人对理性因素和非理性因素的需要,从而促进人及组织的全面发展。

2 人本管理的产生

“以人为本”的理念和主张最早起源于我国,早在春秋战国时期,管仲在《管子·霸言》中就提出“夫霸王之所始也,以人为本,本正则国强,本乱则国危”的观点,主张君王要得天下,必先得人。墨子的“兼爱”,孟子的“民为贵”等思想也能体现“以人为本”。其中,最具代表性的当属“儒家”思想,尤其重视人的发展、倡导以德服人。并提出了“仁”、“礼”以及“和为贵”等思想,用于平衡、规范和协调与他人之间的良好人际关系。传统的儒家思想是以“人”作为基础和核心的,主要体现在两个方面:一方面,对于个人修养,传统的儒家思想强调的是修身、齐家、治国和平天下;另一方面,对于处理谋事,传统的儒家思想

则强调天时不如地利、地利不如人和。然而,尽管“以人为本”的管理思想我国古已有之,但受制于我国封建社会传统的自然经济以及传统的重农抑商观念,使得资本主义在并未在我国得到充分发展。中国古代文化中的爱人、识人、用人思想只在政治、军事、宗教管理中有所体现,直接导致我国古代的人本主义思想没有形成完整而系统的人本管理理论,但不可否认的是,其中蕴含的丰富的管理智慧对今天的管理实践有着深远影响。

在西方,“以人为本”的思想最早可追溯到古希腊时期,雅典通过建立民主政治和民主制度强调人权。唯物主义哲学家费尔巴哈的人本主义哲学、中世纪法国巴黎大学的“教授治校”思想、14至16世纪欧洲文艺复兴时期的人道学说以及18世纪法国资产阶级革命时期强调的任何具体的人都是人,人有尊严且人人平等也都反映了人本主义理念。但是真正的人本管理概念是20世纪70年代出现在西方国家企业中的,用于激发员工积极性,提升生产力。兰邦华在《人本管理:以人为本的管理艺术》一书中,将人本管理理论的发展与西方管理学理论发展的四个阶段(古典管理理论阶段、行为科学理论阶段、现代管理理论阶段、当代管理理论阶段)一一对应起来,区分为萌芽阶段、发展阶段、完善阶段、确立与新发展阶段等四个阶段。

2.1 人本管理思想的萌芽——古典管理理论阶段

古典管理理论阶段形成于19世纪末20世纪初,主要以泰勒的科学管理理论、法约尔的组织管理理论和韦伯的官僚制为代表。他们提出的“经济人”假设认为物质是激励员工的唯一动力,通过标准化、定额化的奖惩制度来激励员工。因此从本质上来讲,古典管理理论仍属于“物本”管理的范畴,强调以“物”为核心的管理,对“人”的因素和作用未给予足够重视。但是从另一个角度看,古典管理理论的“经济人”假设已经着手研究人的本性,为后期人本管理思想的出现奠定了思想基础,因此说古典管理理论阶段是人本管理思想的萌芽阶段。

2.2 人本管理思想的发展——行为科学理论阶段

行为科学理论阶段是20世纪20年代逐步形成的,将人性假设为“社会人”。通过研究个体、群体及组织的行为,对“人”有了更加全面和深刻的认识。其中最具代表性的是梅奥和罗特利希伯格进行的霍桑实验,提出员工不是只受金钱刺激的“经济人”,同时还具备社会属性,有着安全感、归属感、被尊重等需要。主张通过满足员工需求、倾听员工意见、真诚关心员工等方式来提升生产效率。霍桑实验后,行为科学在学界备受关注,越来越多的学者开始着手研究人的社会和心理需求,人本管理理论在这一阶段初步形成。

2.3 人本管理理论的完善——现代管理理论阶段

现代管理理论阶段有别于行为科学理论。以第二次世界大战为时间轴,伴随着经验主义学派、人际关系学派、社会系统学派、决策理论学派、系统管理学派、管理科学学派和权变理论学派等学派的涌现,管理理论得到了蓬勃发展。这些新的管理学派从不同角度对人进行了深入的研究。其中,社会系统学派代表巴纳德的研究最具代表性,他开创了人本管理的先河,第一次将

人本思想融入到管理实践中。认为组织是一个协作系统,非正式组织对正式组织有着潜移默化的影响。并首次用组织理论来解释工作中个人的行为及变化。在这一阶段,关于人本管理理论的研究更加完善。

2.4 人本管理理论的确立与新发展——当代管理理论阶段

20世纪80年代后进入当代管理理论阶段。伴随着世界社会经济环境的巨大变化,各个管理学派相互渗透、互相融合、取长补短,逐步抛弃了“物本”管理模式,进而确立了“以人为本”的管理理念。20世纪80年代,管理学界连续推出四部影响很大的著作:《工业理论—美国企业怎样迎接日本的挑战》、《战略家的头脑》、《企业文化》以及《寻求优势—美国最成功公司的经验》。这四部著作的发表,标志着人本管理理论的确立。这些著作中,重点论述了管理活动中“人”的因素的重要性,对人的情感、意志、兴趣、习惯、兴趣等非理性因素高度关注,也指示了人本管理理论发展的新方向。

3 人本管理的特征

人本管理把人当作管理活动中最重要的资源,提倡通过调动人的积极性、主动性和创造性来开展管理活动,其核心在于依靠人、激励人、关怀人、培育人和凝聚人,从而实现组织与个体共同发展的管理目标。其特征可归纳为以下几点:

3.1 人本管理的前提是依靠人

这是人本管理区别于传统的“以物为本”和“以机器为本”管理的显著特征,意味着人本管理所有的管理活动都是围绕人进行的,“人”是人本管理中最核心的资源,人本管理是对人的管理,同时也是为人的管理,因此要认清人在管理活动中的主体地位。

3.2 人本管理的方式是激励人

人本管理是一种全员参与的管理,管理者和被管理者之间是一种合作与分工的管理。区别于“长官式”“命令式”的传统管理模式,人本管理鼓励全体人员参与管理,通过激励人达到开发人的潜能,调动人的积极性的目的,使人全身心投入到工作中去。

3.3 人本管理的任务是培育人

人本管理强调通过管理活动培养人的良好品格,锻炼人的坚强意志,提升人的能力素质,从而促进人的全面发展。人的全面发展是马克思主义学说的最高价值理想,马斯洛的需求层次理论中认为人的最高层次的需求就是自我实现的需求。

3.4 人本管理的核心是关怀人

所谓的人文关怀,就是对人的尊严的肯定,对人的生存状态的关怀。满足员工的需求和自由(个性)的全面发展要求,应包括员工个人的知识、技能的更新与提高,个人思维定式、心智模式、认知结构的改变与完善,还包括员工个人的身心健康。

4 人本管理的目标分析

4.1 坚持以人为核心的目标

无论是上文所述的人的能力提升,还是人本管理工作中的人的凝聚力、对人的关怀都体现出了人本管理工作开展中以人

为核心的基本目标。强调的是在企业和其他集体环境的运行管理中要将人的地位放在首要重要的次序上。通过有效的对人的管理与人的沟通达到最终优化管理成效的目标。以企业管为例进行分析可知,企业的以人为本的管理强调其在管理对象和管理方法上都需要借鉴和考虑人这一主体的主观需求以及实际情况,通过管理理念的融入、管理方法的应用最终实现用多种不同的辅助工具和手段对人进行管理,以便通过人力资源为企业的生产发展以及长期稳定提供保障和服务。另外,企业管理的人本管理还强调要提升管理工作的人性化程度,对企业内部的人员结构人员个体要加强关注程度,以便提升对不同岗位人员的个性化管理和支持,体现出企业管理的人性化模式特征。

4.2 坚持以激励为主导的管理目标

以激励为主导的管理目标,主要强调管理人员需要面向接受管理的人员结构,通过外部干预和内部刺激两种方式的采取促使人员的管理更加具有灵活性。同时,管理过程中激励也是领导人发挥好引领作用体现出管理成效的重要前提条件。作为管理者,应当结合所管理对象的实际特点和状态采取有针对性的措施,达到激励的作用。同时,激励过程中所调取的元素也应当符合企业宏观发展和建设的实际要求,尽可能在符合企业发展建设实践状态的基础上调用合理的资源达到对人力资源进行激励的目标。对于管理者来说,这也是充分利用外部客观条件完成管理目标任务的有效方法。需要强调的是,关于激励措施不仅需要包括一部分物质奖励措施还应当包括一部分精神和思想维度的激励措施,只有双方面发挥好激励作用,才能最终促使对人的激励取得更好的实践效果。

4.3 注重和谐人际关系构建目标的树立

和谐的人际关系对于企业和个人来说都具有非常重要的作用。对于生活在集体和社会环境中的个人来说,和谐的人际关系是其在社会环境下良好生存的重要条件。同时,从人本管理的角度上来说,集体性的管理工作开展也需要管理者对集体中个体之间的关系状态进行有效的关注,以便以建立和谐的人际关系为目标、落实好管理工作要求,提升管理工作优化完善力度。具体来说,和谐的人际关系构建要点包括以下几方面。一是通过有

效的引导,促使集体中的个体树立正确的观念,找到人际关系相处的科学方法。二是立足于企业管理对人本管理背景下的三个和谐层次进行明确。具体来说,所谓的和谐人际关系,在企业人本管理的背景下主要强调的是不存在人与人之间的冲突矛盾,保持人与人之间日常相处关系的和谐性。与此同时还强调和谐的人际关系要以共同的奋斗目标,成长目标为基础,三是要针对企业内部人员的目标期望进行细节性的关注和分析,维持期望目标与现实目标以及现实目标实现状态之间的和谐稳定关系。总的来说,人本管理理论是符合现代社会人员管理需求和人员发展成长需求的管理理论。在实践应用中去结合企业的实际需求、人力资源管理的目标要求进行合理的利用。结合不同的理论细节内容和重点要求做好人本理论的应用规划,充分发挥出这一理论在实践应用中的积极作用。

5 结束语

综合梳理现有研究成果可以知道,推进开展人本管理实践活动,必须充分关注和强调人在管理活动具体推进过程中占据的主体地位,关切并且支持满足人提出的各项具体需求,借由对多元化管理工作手段的运用,调动激发人所具备的主动性、积极性和创造性,确保其在管理活动开展过程中做到充分参与。现代企业组织人本管理工作的基本特征,在于依靠人、激励人、培育人、关怀人和凝聚人。现代企业组织遵循人本管理理论推进开展经营管理工作环节,必须时刻保持针对全体在职员工的充分关怀,在制定形成基本性经营管理规章制度过程中,在确保企业各项生产经营发展目标优质顺利实现前提下,充分关切企业组织在职员工的基本需求,帮助企业组织在职员工解决处置具体遭遇的各类问题,提升企业组织生产经营业务活动的总体推进效果。

[参考文献]

- [1]陆雄文.管理学大辞典[M].上海:上海辞书出版社,2013:136.
- [2]陈冰玉.发展的人本管理研究[J].农村经济与科技,2019,30(20):149-150.
- [3]周和平.人本管理概述[J].现代班组,2019,33(7):18-19.