

文章编号:1007-1229(2006)05-0006-03

论现代企业人性化管理及应用

谢霖铨 谭光霞

(江西理工大学,江西 赣州 341000)

摘要:提出了现代企业人性化管理的发展过程,并指出了当前人性化管理的几大误区。通过对个性结构和职业人格分析,为企业进行人员安排提供参考依据。同时,分析了企业的管理人员与一般员工的关系,建议企业做好选人用人工作,从而实现人性化管理。

关键词:人性化管理; 科学管理; 个性结构; 职业人格

中图分类号:F270.7 **文献标识码:**A

随着知识经济全球化发展,企业间竞争越来越激烈,此消彼长,一个企业要生存要发展壮大,仅依靠某一两个因素是不行的,而是要靠多个因素合理配置,共同运作。其实每一个企业都有自己的一套并不完善但却管用的理论作为支撑,但是理论应随着时代的发展而发展。在这个提倡开放、自由、自主意识和全面发展的今天,任何一个企业都不得不考虑它所采用的管理模式,因此人性化管理的运用就注定与企业分不开。

一、人性化管理在实际运用中的发展过程

目前已有很多学者、专家、企业家为人性化管理都下了不同的定义,其实这些定义虽然表述不同,但是实质上是大致相同的,即:要体现人在管理中的地位,尽量开发人的潜能,突出人的作用,从而推动企业和社会发展的一种管理模式。

企业从创立到衰亡的过程来看人性化管理的发展过程。任何企业都要经历这样一个过程:创立——发展——衰败——再振兴——再发展——再衰败,如此的循环往复。当然有的企业在衰败后就永远消失了,有的企业甚至还没有发展就消失了,但是,又会出现其它同类的企业,又会开始新的循环。企业每一次的再振兴或新的企业出现,都会比以前的发展更进一步,但是有很多企业又无法避免衰败,而这种衰败是比以前更进步的衰败,因此企业发展的方向就出现螺旋式上升趋势,而人性化管理其实也是随着企业的发展而相应表现得较强或较弱,因此人性化管理的方式也就呈现螺旋式的上升。

低阶段:企业创立时期,采用的是简单的人性化管理,感情因素较多,企业各项规章制度不健全,基本以大家庭式、兄长式、朋友式为主。

当企业刚创立或刚起步时,员工和所有者的目的都很单一,就是共同努力把企业创立起来。所以,一般所有者会对员工充满感情,甚至像兄弟般地对待每一位员工,而员工也很感激自己的老板,认为既然已经作了选择就只有好好干下去,把企业当成自己的家。国有企业也是一样,刚建立时,每个人都把企业当成自己的家,每个领导都关心职工的生活、工作,像自己的家人一样。在这一阶段,人性化管理体现得淋漓尽致,没有成熟和完善的规章制度,员工对工作却依然保持热情。当企业形成规模,基本上各项工作都可以正常运转时,就进入了中间阶段。

中间阶段:企业形成一定的规模后,这一时期,企业所有者没有精力在管理上处理每一件事,就需要合理的各项规章制度来处理一些常规的事。同时为了能体现公平,提高工作效率,企业引入了制度管理。无论是古典管理、行为科学管理还是科学管理,都需要有一整套也许不完善但很必要的制度。而这时,企

业已经出现了层次划分,形成了管理者和员工。单纯地追求利润最大化是企业的唯一目标,员工都变成了实现这一目标的工具。此时人性化似乎已经被遗忘了。

高阶阶段:企业在经历了大规模生产和高效率的时期后,员工抱怨企业主或管理人员对待员工没有人性,没有得到尊重,厌烦了流水线式的工作模式和严得让人透不过气来的管理制度。这时人性化管理被再次强调了。但是这又不同于低阶段时过于人情化的管理,而是在合理的规章制度之上的人性化,管理者或经营者重新重视员工,重新让员工感受到家的温暖。这一阶段,既包含了合理的制度,科学的量化手段,理性的工作方法,也包含了人性化的因素,所以是高阶段的人性化管理。

而且,前面已经说过每个企业都不可能永远存在,于是又会出现上述阶段的重复,如此往复,随着人类社会的发展,现在的企业与过去的企业虽然都重复着这样的过程,但却是进步的、上升的,只是每一步发展都付出了艰辛,而不是直线上升,所以就呈现出螺旋式的上升趋势。

二、人性化管理认识的几大误区

第一,人性化管理是管理手段而不是管理的目标。当前很多人说,人的自由而全面的发展,是管理所追求的终极目标。其实,人性化管理只是企业管理的一种模式或方法、手段,实际就是达到目标的途径,不能等同地认为人性化管理是企业追求的目标。企业的目标只能是也应该是追求利润最大化,如果不是这样,那么办企业又有什么意义,又有谁愿意去办企业呢?如果一个没利润,年年亏损的企业,他拿什么去回报社会,他连自己员工的生活都维持不了,还有能力去实现人与社会的全面发展吗?

企业的生存就是要依靠员工的努力,企业提供各种设施、设备、厂房、原材料等,依靠员工将这些因素合理运用于生产,同时员工也在实践中不断的更新自己、丰富自己。企业为员工提供更新和丰富自己的舞台和必要支持。二者相互作用,相互依赖,相互支持,才能完成共同的目标,实现企业的利润最大化,又使员工的个人价值得以体现。因此,把人性化管理等同于企业的终极目标是不恰当的。

第二,把人性化管理等同于人情管理、宽松管理、道德管理。(1)尊重他人,人与人之间的平等问题并不与人性化管理有直接的关系。不懂得尊重他人只体现出这个人是一个素质低、修养差的人,也就根本不配成为一个管理者或领导者。人生来就是平等的,这是上天赋予每个人的权利,任何人之间都是平等的,管理者和员工只是工作的内容与工作的权限不同,本身是不存在公平与不公平之分的,但是自古以来就是因权力而产生的不平等,由此才产生了员工与管理者之间的不平等,因此无论作为管理者还是员工对不公平的事情就应该坚决的抵制。这不应该是属于人性化管理的范畴。(2)人情管理,宽松管理更不是人性化管理。制度就是制度,不能执行的制度就是一纸空文,如同法律与道德一样,符合道德的事情不一定符合法律,但是法律又是庄严的、不可侵犯的,违反了法律就要受到法律的制裁,而不管是不是符合道德。如果你杀了人,无论你杀的人是不是该杀,这不应该由你来决定而是由法律来决定的。因此,人性化管理不是人情化管理。

三、如何实现人性化管理

常言说,知己知彼,百战不殆。同样,管理者要用人,首先也要懂得所用的人特征是什么,这样才能决定什么人适合什么岗位。

1. 个性特征及人员的职业人格划分

个性可以定义为个体或一般意义上的人针对环境做出的始终如一的行为模式的特征。个性是决定人们心理行为(思想、感情和行动)上的共性和差异的一套稳定的倾向和特点。个性对人的行为是有影响。有的人相信生活中的事情基本上是他们自身行为和行动的结果,有的人则相信这些事情基本上是机会、命运或其他人决定的。有证据表明,前者在政治和社会生活中更加活跃。

内向型的人在一个安静的办公室里单独工作时可表现得十分出色,外向型人在“热闹”的地方工作则表现较好。

Holland 将人的职业人格分为常规型、现实型、研究型、管理型、社会型、艺术型六种,各类型的特点见下表 1。

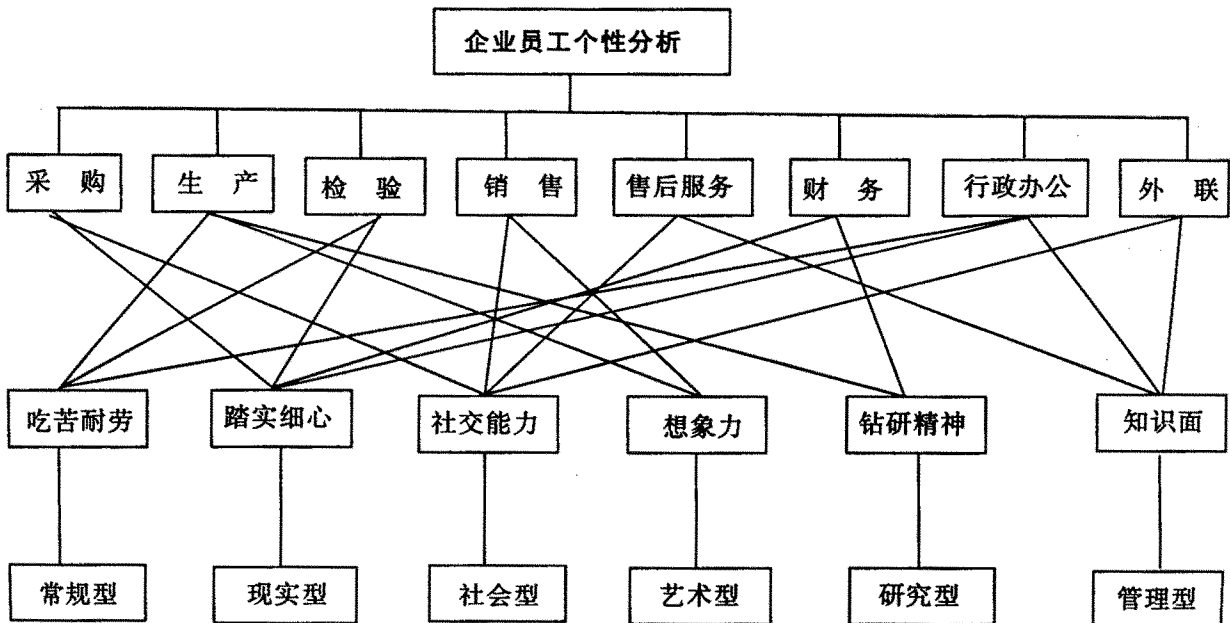
表1 职业人格类型及特点

类型	特点
常规型 C	强调按规律办事,更多倾向于与物打交道,服从他人,不灵活
现实型 R	更愿意做看得见、摸得着的工作
研究型 I	特别愿意探究问题的本质,探知未知的事物
管理型 E	更希望控制局面,让别人服从自己
社会型 S	更多的愿意与人交往
艺术型 A	反常规,更多强调独创性

人的个性特征相对应为以下六种:吃苦耐劳、踏实细心、钻研精神、知识面、社交能力、想象力。

2.根据员工和企业的情况做相应的安排

根据前面分析,建立如下层次递阶模型:



由此得出结论:在企业的各个工作环节中,不同部门需要具有不同性格特征的人员。管理者了解员工的不同性格特征后,就可以根据不同的特征安排不同的工作,从而实现唯才是举。

我们也知道现在的企业员工不只是追求组织利益的“经济人”,而是在满足物质追求的基础上,还有其他要求,如尊重、安全等。企业要让员工感觉到家的温暖,员工才会把企业当成自己的家。

知识经济的来临,全球经济一体化逐步形成,企业将进入新的发展阶段,企业间的竞争也会日益激烈,如果一个企业想要获得长足发展,就应该好好思考一下各自的管理方式。管理是由人来做的,所以更要注意选人和用人。一定要防止出现能干的没有合适的岗位,不能干的在岗位上又阻碍其他人,更要杜绝该奖的没有奖,不该奖的却得到了奖励,该罚的没有罚,不该罚的却受到了惩罚。如果企业能做到知人善用,唯才是举,奖惩分明,企业的管理就会实现人性化的管理。