

人本管理认识误区的思考

Thinking on the Misunderstanding on Anthropocentric Management

苏国梁 吴贵明

(厦门大学工商管理学院 福建厦门 361005) (福建商业高等专科学校 福建福州 350012)

内容提要 近年来我国理论界和企业界都对以人为本的管理哲学盐分重视,但无论在理论研究上或是管理实践,对人本管理的认识都存在着一些误区。本文试图通过对这些误区的探讨,澄清对人本管理的认识,以期推动人本管理在实践中的发展。

关键词 人本管理 激励管理 以人为中心 能本管理

中图分类号: C962 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-4940(2003)03-0023-02

随着知识经济时代的到来,知识生产率日益成为一个国家、一个行业、一家公司竞争的的决定性因素。作为知识载体的人在这场以知识为核心的社会变革中扮演着越来越重要的角色。基于人的角色——被动性向自主性——的变换,自20世纪80年代以来,以人为本的管理哲学在世界各国广泛流行,并于近年传入我国。但无论在管理实践或是理论研究上,对人本管理的认识都存在着一些误区。本文试图通过对这些误区的探讨,澄清对人本管理的认识,以期推动人本管理在实践中的发展。

误区之一:人本管理=激励管理

如何调动员工的积极性始终是管理关心的问题,从泰罗的科学管理,到人际关系时代的以满足人的社会和心理需求的行为管理,再到现代的文化管理、人本管理,都是要解决如何调动人积极性,充分发挥人的潜能的问题。近年来,我国企业界引入了激励管理,但在具体的管理实践中,许多管理者误解了人本管理,把人本管理与激励管理混为一谈,认为人本管理就是各种激励方法的综合,只要建立了“一系列有效的激励机制”就是实现了人本管理。当然激励是采用人本管理的有效方式之一,但不是人本管理本身,从本质上看,激励管理与人本管理有着很大的区别。

激励管理大体上可以划分为三类理论,(1)内容型激励理论,如马斯洛的“需要层次论”、阿德弗的“成长需要”理论、麦克利兰的“成就激励理论”、赫茨伯格的“双因素理论”等;(2)过程型激励理论,如弗鲁姆的“期望理论”、豪斯的“综合激励模式”、波特尔和劳勒的“激励过程模式”及亚当斯的“公平理论”等;(3)调整型激励理论,如斯金纳的“操作性条件反射理论”、海德等人的“归因理论”等。

这些理论各具特色,各有千秋,但共同的一点就是没有根本上认可人自主性的管理主体地位,依然将其作为管理的对象,认为只要满足他们的需求就可以激励他们,并强调根据不同的需求采取相应的措施。激励管理虽然可以激发人的积极性,却无法激发人的创造性。从本质上看,激励管理注重短期效应,并没有把员工与企业看作利益的共同体;注重的是管理者的意志,员工依然处于被动的接受者地位;注重的是控制与外部激励,而不是体现人性的自我激励,从而也就难以从根本上激发人的潜能。

人本管理是依据人的本性的管理,其精髓是点亮人性的光辉;回归生命的价值;共同创造繁荣和幸福(陈怡安)。也就是说人本管理就是要发扬人性的优点,抑制人的弱点,提供人实现自我价值的环境。人类历经千万年的进化,已由茹毛饮血的野人、俯首贴耳的奴性人,进化为有独立思想、个性的自由人,特别是进入知识经济时代人性更加张扬,人的主体地位更加突出,人的个性及创造性得到更加充分的体现。控制与监督不再是管理的主要内容,尤其是在当今倍速发展的经济时代,企业比以往任何时候都需要员工积极地、创造性地去工作,这要求企业的管理必须以尊重员工的发展为基础,不再把员工视为对手,而是当作合作伙伴,共同创造“双赢”的管理效果——个人与企业共同成长。

人本管理尊重员工的行为主体性,认为员工只有做他们自己愿意做的事、感兴趣的事,才能把事情做好,才能充分发挥自己的智慧和创造力;强调个体行为主体权、强调人格独立,为员工提供一个自由、宽松、和谐的物理环境和人文环境,为组织的每一个成员创造个人发展空间,促使员工在充分认识自我,努力完善自我的过程中,形成优良的企业价值观念,从而使得员工的能力得到完全的释放。

人本管理与激励管理对人看法的不同——人本管理把人视为主动的人(管理主体),激励管理把人视为被动的人(管理对象)——就决定了二者不同的实施效果。教育培训是现代企业管理的重要内容,在激励管理中,员工的教育培训看作是对员工的一种激励,一种奖赏,是为了让员工努力工作而设置的激励目标,是作为一种自高而下的控制手段;而在人本管理中,教育培训遵循人性化原则,把教育培训看作是员工应享有的基本权利,是提高他们的工作生活质量,健全员工人格的必要方式,是企业应尽的义务。在激励管理中,员工的培训成为企业的负担——企业担心员工受训后就跳槽——因此企业行动缓慢,且培训缺乏系统性、持续性,并会引导人们只注意个人需要、注重个人利益,易导致员工形成以自我利益为中心的价值取向。相反在人本管理中,企业是积极、主动地采取行动以了解员工的个性特征,对员工进行有针对性的系统的教育培训,为员工设计人生蓝

图,甚至比员工看得更远、更周全、更仔细,从而引导员工形成自主、自觉、自强和互助的价值取向。

虽然激励管理不是人本管理,但人本管理也不是对激励管理的否定,因为人类对物质、精神、文化等方面的追求本身也是人性的一个重要方面。可以说激励是人本管理的一个内容,人本管理是对激励管理的发展。

误区之二:人本管理=以人为中心管理

虽然人本管理强调人的作用,但不是简单地以人为中心的管理。由于对人的看法不同、人性观不同,存在不同的以人为中心的管理理论和方法。如泰罗等人,把人看作是“经济人”,形成了科学管理理论,实行专制集权式的管理方法;梅奥等人把人看作是“社会人”,形成了人际关系管理理论,实行民主参与式管理方法;马斯洛等人把人看作是“自动人”,形成了Y管理理论,实行放任授权式管理方法;摩斯等人把人看作是“复杂人”,形成了Z管理理论,实行权变式管理方法。可以说上述各种管理都是以人为中心的管理,但都没有离开理性管理的范畴,所以都不是真正意义上的人本性管理。

特别是当今的知识经济时代,人既是理性人,又是文化人、创新人,既有较高的物质文明需求,又有较高的精神文明需求、实现其人生价值的需求。对人的管理就应随着时代的变化和人类自身文明素质的提高,重新认识人、对待人,用正确的人性观,遵照现代人的本性进行管理。针对以往的理性管理,人本管理尊重人的个性。人本管理认为人具有广泛的创造性与自主性,是推动当今世界经济发展的主角;人与人之间的关系是建立在平等、互利、信任的基础之上。人本管理与传统的以技术为本、以资本为本的管理模式的最大区别在于强调以人的个性为中心的管理,而不是简单地以人为中心。这是一种敬畏生命,发展个性,重视人的价值的管理思想。那些认为只要建立以人为中心的管理模式就可以实现人本管理的企业,只是找到了人本管理的表象,并没有从根本上理解人本管理的内涵。就象我国的许多企业把对员工的教育培养看作是可有可无的任务,而不是从培养健全的人格与独立的个性的层面上看待员工的培训,从而导致实际的教育培训效果差。人本管理既不是管理理论,也不是管理方法,它属于人性观和思想方法的哲学范畴。

误区之三:人本管理=能本管理

在我国的管理实践与管理科学研究中,有人认为人本管理的实质内容是把人作为一种资源或资本,强调管理中人相对于物的优先重要性,甚至认为人本的关键是人的能力,即人可以在管理过程中作用于物的力量,或者说是能力资源。因此,他们主

张以能力为本的“能本管理”,并认为能本管理是更高阶段,更高层次和更高意义上的人本管理,是人本管理的新发展。而所谓能本管理,就是以人的能力作为管理的对象和管理的核心,提倡能力本位,建立起以能力为核心的价值观。能本管理体现在管理过程中,就要求以能力价值观来支撑和统摄其他价值观(如利益、效率、个性、主体性、自由、平等、民主、创新等),坚持以人的能力为实施管理的根本立足点和根本依靠力量,其管理措施则是建立一种“能级制”。由此可以看出,能本管理的实质就是物化人的本质,把人看作是组织实现自身目标的一种能力资源。

从对能本管理的论述中,我们不难发现,能本管理依然把人看作实现组织目标的工具,是从物的角度看待人——人格的物化,而不是把人看作一个完整的人。而人本管理在本质上以促进人自身自由,全面发展为根本目的,而且,人本管理所理解的人是一个完整意义上的人。能本管理虽然也强调人与组织的共同发展,但它在本质上是将管理中的人视为一种物,组织发展的一种资源,即能力资源。在能本管理中,人的发展也主要服务于能力资源的开发与利用。因此,能本管理与人本管理在本质上与目标是相背离的。能本管理物化了人的本性,忽视了岗位对人的其它个性特征的要求和群体结构对群体工作效率的影响,片面强调能力因素,与人本管理强调个性化管理的趋势是背道而驰的。

随着知识更新的加快和知识经济的发展,管理中员工的能力开发与使用将越来越重要,但人并不仅仅是能力的载体,能力发展也不是人的发展的最重要、最本质的方面,能本管理不是人本管理的发展,而只能是人本管理的一个组成部分。

参 考 文 献

- [1] 牛雪筠,苗建中,殷桂芳 人本性管理与激励管理的比较分析 中国软科学,1999(9)
- [2] 叶泽川 现代企业人本主义管理思想的创新 经济体制改革 2000年增刊
- [3] 孙杰 人力资源管理的人性特征 学术交流 2000(2)
- [4] 范钦,陈小凡 知识经济时代企业对人本管理模式的选择 西南民族学院学报(哲学社会科学版),2000(2)
- [5] 李冬梅 浅谈以人为本的企业管理 大连大学学报 2000(2)
- [6] 徐建龙 企业人本管理思想综述 哲学动态 2000(5)