# 人性化管理不能只说不练

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2024-06-29

*第一篇：人性化管理不能只说不练人性化管理不能只说不练所谓人性化管理，就是一种在整个企业管理过程中充分注意人性要素，以充分挖掘人的潜能为己任的管理模式。其具体内容可以包含很多要素，如对人的尊重，充分的物质激励和精神激励，给人提供各种成长与发...*

**第一篇：人性化管理不能只说不练**

人性化管理不能只说不练

所谓人性化管理，就是一种在整个企业管理过程中充分注意人性要素，以充分挖掘人的潜能为己任的管理模式。其具体内容可以包含很多要素，如对人的尊重，充分的物质激励和精神激励，给人提供各种成长与发展机会，注重企业与个人的双赢战略，制订员工的生涯规划等等。人性化管理是将人性学理论应用于管理，按照人性基本属性（基本属性的三个重要方面：在生理层面，人类总是要求拥有快乐而不是承受痛苦；在心理层面，人类总是要求得到尊重而不是受到贬抑；在心灵层面，人类总是希望有所成就而不是虚度人生）进行管理的管理哲学。

以上算得上是比较标准或权威的定义，据此我们可以肯定人性化管理确实是一个有价值的好理念，值得企业管理者多学习，多实践。

可是，在落实人性化管理的时候，绝大多数企业往往停留在一些永远正确的说辞上，而在实践中少有有效的办法和具体的行动。好一点的企业可能着眼于人事制度的构建上，并辅之以一些形式上的人性化管理实践，以为这就是人性化管理的全部。比如，某企业在总结人性化管理的时候，是这样叙述的。首先，追求员工人格上的平等，一般员工和管理者同在一个食堂吃饭等；其次，创造宽松、自由和开放的工作氛围，对着装不做要求等；第三，对员工提供各种个人保障福利，对生病员工进行慰问探视等；第四，完善的个人发展计划，对员工进行培训与晋升等......在笔者看来，绝大多数企业在人性化管理方面要么挂羊头卖狗肉，说一套，做一套；要么只做些表面文章，涉及到本质与细节的时候就显得无所作为。在某总裁班上，60多位制造型企业高管被笔者问到是否崇尚以人为本，是否愿意实施人性化管理的时候，回答是一致肯定的。接下来被问到在工人厕所里有没有厕纸的时候，只有寥寥三五人给出了肯定的问答，而多数人都尴尬地笑了，说明没有。笔者再问，公司员工犯了错误怎么处理？他们中的大多数表示会依据错误的严重程度予以相应处分或处罚，同时张榜公布犯错员工和处分结论，以警示其他员工。如果需要，类似的提问还可以继续下去，并以大家的回答作为评价人性化管理水平高低的客观标准。

**第二篇：人性化管理**

论现代企业的人性化管理

【摘 要】经济学家给我们带来“利”与“害”的问题,研究经济为的是取得更多的经济利益,企业要的不是短期的贪婪,要的是长远的贪婪。员工是企业发展的基础,所以为了长远的利益,企业管理者应该尊重员工的价值。

【关键词】管理者;需求;有效的沟通

什么是管理?管理是通过计划、组织、控制、激励和领导等环节来协调人力、物力和财力资源,以期更好的达成组织目标的过程。当然我个人更欣赏福莱特对管理的描述“通过其他人来完成工作的艺术”。这个定义简单、明了的阐述了管理的实质。也就是说管理必须和人打交道,“人”是管理的重要载体。人性化管理是当今世界上比较先进的管理理念，它充分体现了以人为本的思想，具有很强的可操作性和实效性，正被越来越多的企业家认同和接受。从长远看，引入并运用这一理念，将有助于国有企业的发展。

管理者,在工作中扮演着三种角色:人际角色、信息角色、决策角色。其一,作为单位的领导,必须出席一些重要的社会活动,会见和宴请重要的客户;同时又要联系外界和员工,并和员工一起努力工作来实现工作目标。其二,管理者要密切关注内部环境和外部环境的变化,通过接触下属或利用个人的关系网获取信息,并要分析这些信息,以分清企业面对的机会与威胁;获取信息后管理者要将这些信息传递给相关的工作人员,和企业利益的攸关者。其三,管理者要不失时机的、因时制宜的创新自己的产品,以延长企业产品的生命周期。领导者又需要能够调节各种矛盾(如平息客户的怒气、调节员工间的矛盾)。要有良好的能力以胜任与员工、供应商、公关单位进行谈判。

轰动中国的富士康员工跳楼事件,让人触目惊心,那些年轻而有朝气的80后、90后,怎么会选择跳楼!富士康也在采取加薪的手段来稳定职工,但是我个人觉得至少有一个原因是肯定的,那就是员工的工作机械、同时企业又缺乏有效的心理关怀,企业也忽视了高压力下员工的心理问题。所以采取有效的人性化管理才是企业稳定员工的一个必要条件。全社会学习的“以人为本”,也是企业要学习之处,要尊重人,尊重员工的价值,让员工和谐健康的发展。现代的管理不是泰罗式的管理,工人也不是经济人,而是社会人,他们除了物质需求外,还有社会、心理等方面的需求,因此不能忽视社会和心理因素对工人工作积极性的影响。

人性化管理，作为结合制度与人性之间的一种管理方式，正被越来越多的企业和员工所推崇，并逐渐成为当今企业管理发展的新趋势。并且人性化管理在企业管理管理中有着重要的意义：

（1）人性化管理有利于员工工作积极性的提高；（2）人性化管理更有利于企业的长远发展；（3）人性化管理将形成企业的核心竞争力；（4）人性化管理是企业开发人才资源的管理妙方。下面介绍几种实施人性化管理的有效措施。

一、要尊重人的需求

根据马斯洛需求理论,人的需求被分为五个层次:生理需求、安全需求、情感需求、尊重需求、自我价值的实现。马斯洛指出了人的需要是由低级向高级不断发展的,这一趋势基本上符合需要发展规律的。因此,需要层次理论对企业管理者如何有效的调动人的积极性具有启发作用。

生理需求:即使人的吃穿住行等方面的需求,这是人最基本的需求,只有在这个需求得到满足后,才会有新的需求。这些需求一般员工的工资是可以基本满足的。

安全需求,人的财产不受到侵犯,身体健康不受到威胁。针对这一方面企业要做的是避免员工的职业病,比如现代的很多员工借助于电脑工作,所以一般脊椎都不好,有的严重的甚至影响行动。所以企业应该对于员工健康方面予以足够的关注,采取预防措施。

情感需求,人是社会性动物,不可能离开社会而存在,所以人需要交流、沟通,需要亲情、友情、爱的归属。员工一天里有近一半的时间是在工作。

尊重需求,人都希望自己的能力能够得到其他人的认可,自己的成就能够得到他人承认,这样他才会充满信心的在社会中生存。对于此,企业要肯定优秀员工,并适时、适地的予以认可。

自我价值的实现,这是人的最高需求,人实现了自己的理想,自己的能力也发挥到极致,所以快乐。对于此企业管理者要把适当的人放到适当的职位上,这样才能发挥最大的效率,管理者要合理的安排人力资源。

二、有效的缓解员工的压力

有很多企业的员工,就像机器一样工作,为了企业的利益而拼命,而随之带来的是心情压抑、急躁。就像一根绷紧了的皮筋,超出它所能承受的范围时,它就会断了。而按照弗洛伊德的说法人具有“生之本能”与“死之本能”。也就是说当人有高兴的事情的时候需要有人分享;失落的时候也需要有人与之沟通,让其排解抑郁情绪,如果没有做到,发展到极致,那就是他不能通过外力来释放压力的时候,他只有转向内部迫害自己。

人们越来越关心自己的精神健康。现代管理者也越来越清楚,长期高效的生产率在很大程度上取决于员工的奉献和精力投入。现代人必须应付交通堵塞、噪音、拥挤、竞争和其他人为的紧张环境,所以员工会对未来职业的发展具有不确定性,所以会紧张、焦虑。一些调查和研究发现,在美国和一些发达国家中,与紧张有关的精神失调已成为企业经营管理人员发展最快的职业病。每年,公司中有25%的劳动力会出现焦虑症或与紧张有关的疾病。

在现实的工作中有很多因素会引起员工的紧张情绪,比如:超负荷工作、时间压力、工作责任大、工作条件恶劣;职位的变动;人际关系不和谐;个人的家庭问题、经济问题、挫折、个性特点等方面是紧张的产生的因,紧张情绪是一种潜在的破坏力,因此要对产生紧张的来源加以控制,以调节工作压力,一些紧张的压力还是可以释放的。

解决紧张的方法:①否认,它把已经发生但又不能接受的不愉快事件加以否定,认为根本没有发生,以逃避心理上的紧张;②倒退,以幼稚的儿童方式来应付紧张,以满足自己的需要和欲望。③移置,由于某种原因,对某个人或某件事无法发泄自己的感情,而转移到其他能够接受的人或事上去。比如去旅游,或者采取其他的运动方式来释放紧张的压力;④合理化,找出各种理由为自己辩护和解释,以求自我安慰、减少紧张的情绪;⑤压抑,把一些不能忍受或引起内心苦痛的思想、感情和行为尽量抑制,以保持心境的安宁;⑥升华,把自己不能实现的欲望指向科学、文化领域中的较高目标。

三、有效的沟通

沟通是双方传递信息的方式,沟通是企业的生命线。它意味着沟通双方分享经验、思想、感知和情感;有效的沟通是指,传递和交流信息的可靠性和准确性高,实际上还表现为组织对内外噪音的抵抗能力强。沟通是管理者激励下属的有效手段,是企业与外部联系的桥梁。

管理者通过有效的沟通实现控制、激励员工的职能。管理者与下属交流、解决工作中出现的问题,指派工作任务和要求,告诉员工做什么、如何做、应达到什么标准,表扬员工。

员工通过群体内的沟通来满足自己的社会性需求,缺乏人际沟通的群体成员之间缺乏理解,缺乏情感交流和释放的心理机制。基于此企业管理者要注意与员工沟通、以及注意员工间的沟通。也许有人会觉得当管理者多好,多有派,但是殊不知为了实现领导的职能,为了对企业进行有效的管理,管理者的付出也是巨大的!

四、提供充分发展的空间，增强员工的成就感

在知识经济时代，企业员工的高级需要主要表现为谋求在事业上有较大的发展，实现自我价值。为此不少企业采取了相应的措施。

一是放松控制，让有创新潜能的员工自由发挥。如TCL集团在企业中广泛建立起分工明确、权责一致的授权、分权体系，放松对员工的控制，让员工参与到企业目标和自己人生目标的实现中去。

二是容许犯错误、失败，鼓励冒险。只要员工不是故意为之或重犯错误，作为企业的领导要容忍员工在工作中犯错误和出现失败，而且要积极鼓励员工去变革创新，以此保护他们的积极性和创造性。

三是改善、强化激励机制。既要有物质鼓励，更有精神激励，两者紧密配合。海信集团一贯坚持“发钱+发精神+发权利”的原则，对不同对象采用不同的激励方法，充分发掘了各部门、各单位、各个人的创造性和积极性，力求责权利的统一性、一致性，增加透明度，做到公开、公正、公平。有的企业还采取轮换工作，参与管理，让能人挑重担，开发质量小组活动等办法来激发员工的创新潜能和工作热情，使企业取得持续不断的成绩。

四是建立完善的学习机制。通过个性化培训、支持员工的学历教育、提供完备的学习支持、鼓励员工`进行外部交流等方式，形成“在学习中工作，在工作中学习”和“在学习中创新，在创新中学习”的氛围，让所有职工都能获得持续的学习和实践机会，不断地充实和完善自己，以求得更大的发展。总之，人性化管理不是一句空话。在企业管理中处处体现。人力资源作为现代企业最核心的竞争力，就要运用各种方法，在人性化管理的基础上有效利用资源，创造最大化的价值。尤其要在细节上体现出管理人性化，进一步提高个人和组织的绩效，使企业与员工同步发展，实现双赢局面。

**第三篇：孩子沉迷网络游戏 家长不能只堵不疏**

孩子沉迷网络游戏 家长不能只堵不疏

“高考之后彻底放松，曾经连续上网10小时，天天呆在家里玩网络游戏。”家住南城东泰花园的邓女士，6月20日参加儿子的高中毕业典礼时对记者无奈地表示，儿子小周考试结束后沉迷网络游戏，“不运动、不休息，真担心他会玩上瘾影响身体健康。”

连日来，记者调查了解到，随着中考、高考的结束，随着暑假的来临，许多学生放假后首选“网络游戏”打发时间。专家提醒，假期里，突然松懈的学生们应该娱乐有度，家长在防孩子沉溺网络游戏时也应该注意方式方法，用爱感化。

家长：孩子沉迷网络游戏

“前几天他们兄弟俩为争电脑玩网络游戏大打出手，看到他们为玩游戏而伤兄弟情，我非常生气，一怒之间扯下键盘，狠狠往他们手上砸去，老二的小指骨顿时就被我砸骨折了。”厚街的黎先生，有一对双胞胎儿子，高考后放假在家也迷上了打游戏，“以前他们利用周末玩玩放松一下也没怎么管他们，放假了是变本加厉地玩，兄弟俩甚至通宵守在电脑边，早就想揍他们一顿了。”

家长杨女士也有相同的烦恼，他告诉记者，儿子现在上初二，有玩网络游戏上瘾的倾向。前段时间，沉迷游戏的他不愿上学，老师建议说把电脑网线撤了，结果孩子有几天呆在家里任家长打骂就是不愿上学。还变本加厉，卖了书到网吧去通宵玩了几次，她感觉问题严重了，又把网线给他拉上了。孩子提出让他痛快玩一个星期然后去上学。我同意了，因为她觉得把孩子逼到网吧太可怕了。一个星期后孩子上学了，上了一天，又背着书包回来了，说太痛苦了，同学排斥，还恶语相向。我对他真是欲哭无泪，然后和孩子谈了几个小时，孩子提出去上学，只是让他放学后玩游戏到晚上10点，我同意了。杨女士也不知做得对还是错，我这样纵容孩子，其实也很矛盾。但也没有太好的办法。

专家：网瘾背后是心理问题

就假期如何防止孩子们沉迷网络游戏，卓卷教育专家分析孩子们假期疯狂上网可能是一种压力的转移，因为之前的学习是有目的性的，在心理上是有压力。假期突然放松下来，会不自觉的在网络里面寻找一种压力的转移。再加上，他们自制力还不强，玩一玩就可能会上瘾。

孩子放假了，家长要对孩子适当的关注，这种关注不要过多过滥。要保持家长和孩子的正常的情感交流，不要过多地控制孩子，应该多关注孩子的内心感受。

另外，卓卷教育专家认为必要的约束是要有的，但不要完全的变成一种强制，先告诉孩子，引导孩子，怎么去用网络，去了解孩子的网络需求是什么。其次要参与进去，及时分享孩子的快乐，积极引导，可以告诉他们，在网络世界里面得到的现实世界也可以得到，而且更甜美，引导他们在现实生活中努力奋斗。在此基础上，规矩协商出来，不要像个监工，而更要像个老师，要把主动性交给孩子，把网络变成生活学习的很好的工具。在成瘾苗头到来之前将其扼杀。

戒网瘾几个具体方法：

一、不要漫无目的上网，要给自己设定上网时间及明确目标。

二、家长多抽时间陪陪孩子，成为孩子的朋友，使其发现生活的其他乐趣，是帮助孩子摆脱网瘾的最好办法。家长不要给孩子太多零用钱，手里有了钱，孩子上网就会更加没有节制。平时家长就要关注孩子零用钱的去向，防患于未然。

三、删掉电脑中的网络游戏，只留下工作和学习的软件工具。

四、要有规律地运动，不要老是坐在电脑前，更不要在电脑前吃饭。预防很重要。

五、寻找其他让自己感到健康有趣的事来做，以消除不上网带来的空虚感。

六、网络游戏成瘾严重要就医。

**第四篇：中国人不能只捧清华北大**

中国人不能只捧清华北大

今天，2024年4月24日，清华百年校庆成为中国人的一件大事。

大会堂里热闹非凡，各界精英四海云集。来者不少，动静不小。领导讲话慷慨激昂，精英鼓掌地动山摇。其场面之宏大，其庆祝之隆重，除却北大，四海之内鲜有匹敌。确也如此，清华，这个国内第一学府百年以来为国家培养精英无数。非但清华人，便是从未进过清华门永居山野之鄙夫，也当望清华而颔首，贺清华于内中，否则即不配做一个中国人。十年之内将清华打造成世界一流大学的理想成为清华百年校庆上最大的亮点。

一直以来，我们竟没有哪怕一所世界级的大学，这真是一件奇怪的事情。是我们的历史不够悠久？当然不是。是我们的经济无法支撑？也没道理。大人们忙着归纳分析，小民们挠头纳闷。我们是泱泱大国，要的是面子，没所像样的大学怎么行？为了这个面子，怎么着我们也得有所站在世界前列的大学，就如同我们一直没有跑步快的人，一个刘翔给我们挽回了些面子，成了全中国人心里的英雄。

我们便需要一个刘翔那样的给我们挣回面子的英雄式的大学。

清华大概便是我们的希望，我们的面子。

我们有没有这个能力？我们有！世上无难事，只要肯登攀。六十多年来我们做成的大事还少吗？奋发图强，我们做出了原子弹；与时俱进，我们飞上了太空；万众一心，我们开好了奥运会和世博会；众志成城，我们战胜了非典和地震。所以说，能力，我们是有的。畅想一下吧，十年之后我们集中央之决心和全国之财力终于让清华站在了世界大学之前十位，中华民族自是争足了面子，欢欣鼓舞起来。

可是，国家的富强、民族的昌盛是不是靠着争个面子就能解决的？我们有六百多所高校，数千万名学子，一个清华之荣光能否解决我们的教育问题？那好，北大地位也不低，那就再算上北大，也打造成了世界一流，那又怎样呢？

对于成千上万的学子而言，有几人能进得了清华北大？清华的光环照不到他们，北大的光环也照不到他们，他们依旧不变地在众多的毫无生机的平庸高校里混日子，十几年的寒窗苦读后惊回首却发觉什么也没学到，依旧是浑浑噩噩过日子，依旧是毕业之后便失业。对于众多的高校而言，改变的又会是什么呢？校园依旧没有文化，没有氛围，没有信仰，校长官员化、评估泡沫化、建筑浮夸化、科研虚伪化。教授依旧该混还是混，论文依旧该抄还是抄。学生依旧没有理想，依旧没有精神。考着千奇百怪的证书，混着花色各异的文凭。对于学术研究而言，被高高捧起的一两所大学给学术带来的或许不是繁荣，而是灾难。学术领域需要的是百花齐放，而不是一枝独秀。一家做大的结果便会是学术权威演变成学术垄断。当学术的评判权交在少数权威手里时，权威化作权力，权力又会滋生腐败，其危害不亚于官员的腐败。结党营私，顺昌逆亡，大批真正有志于科研的中青年学者遭遇打压，学术风气遭到破坏。这才是学术界的真正悲哀。

民族的振兴靠科教，科教的发展靠竞争，竞争的形成靠制度，制度的建立靠改革。改变中国教育尴尬处境的关键点不在于扶起一个两个世界一流，而在于除弊革新，真正让大学学术化，让学术务实化，颠覆所谓的学术权威，引进真正的竞争机制，拿掉校长头上的官帽，挤掉科研论文里的水分，让资历地位一边稍息，让科研成果出来说话。如果我们做到了这一点，那么，一流大学何须打造？学术氛围一但形成，遍地皆是一流大学。

一枝独秀不为春，百花齐放春满园。我们需要的不是朝着一株花朵施肥，而是天降甘露，德泽万方。风调雨顺，人勤地肥，诚如此，鲜花遍地盛开则只是时间的问题而已。2024.4.24.（金色秋风原创）

**第五篇：尊师不能只重外表**

尊师不能只重外表

尊师是一种美德，也是我们学校的光荣传统。可是近来有一种令人不解的现象，有的同学认尊师就只是见老师敬礼问好，熟练地运用礼貌语言。更令人担心的是，有的家长巧立名目，给老师送礼，请老师吃饭。我担心这样一来会把；尊师庸俗化。

尊师，从本质上说就是尊重知识，尊重老师的劳动。人类的文明，是靠老师的劳动一代传递下去的。几千年来，人类刨造的科学，文化之所以能得到继承和发展，就是因为有一代又一代的教师把知识的接力棒不间断地传下去。我很热爱广大的工人农民，很钦佩工程师。医师和农艺师，很敬科学家、文学家、军事家、哲学家、艺术家„„但是，他们又都离不开老师，无论是启蒙老师，中学老师。还是高中老师。无论是一字之师，还是长期任教的老师。都应受到全社会的尊重。没有他们人类的一切成果就会在地球上绝种。一切有成新的专家，学者则不应该忘本。没有教师折劳动再伟大的天才都只能是文盲，再灿烂的星星也会变得暗淡无光。

什么是尊师的实际行动？固然要讲礼貌，要从生活上关心老师。要帮助老师做一些因该做的事，但最重要的还是学习，刻苦地学习。一个学生既使对老师毕恭毕敬，也未必能说明他真的尊师。我有位老师曾对我说：我最大的幸福，也是最大的的希望也就是学生能超过我。学生如果普遍超过老师，我们这个国家就大有希望了。这是多么精辟的言论啊！由此我想推导出这样一个结论在学术上，能力上。

成就上超过老师，就是对老师最好的报答，最好的尊敬，也就是说，真正的尊敬地方。应该是学风最浓的地方，也是社会风气最纯正的地方。

真心讲尊师。敬师。爱师。懒惰的应勤奋起来马虎的反应认真起来，骄傲的应谦虚起！自卑的应振奋起来！只有这样，才能做到“青出于蓝而胜于蓝”。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找