



企业经营中的管理机制初探

2011-08-09 14:24:18

贺澜涛

(河南检察职业学院, 河南 郑州 451195)

摘要: “管理是门哲学”, 企业经营管理的的好坏决定着企业成败的关键。因此笔者就企业经营管理中的激励机制、决策机制与人本管理机制等方面加以探讨。

关键词: 激励机制 决策机制 人本管理机制

一、企业管理中的激励机制

科学管理是现代企业合理化运营的前提与基础。追求效率与利益的统一更是现代企业的首要目标, 完善的规章制度与合理的操作规范更是基础性的。尤其是企业中的激励机制对于提高效率与利益是重要手段之一。

在企业激励机制中对于员工的激励, 物质奖励是基础, 同时我们更重要的是注重他们的精神需求, 但是这种需求又是在丰富的物质基础上实现的。马克思认为人是自然属性与社会属性的统一体, 马克思说: “当人们还不能使自己的吃喝住穿在质和量方面得到充分供应的时候, 人们就根本不能获得解放

[1]。”人只有在衣食住行等基本需求得到一定的满足后, 才会有更多的精力去从事其他活动。与此同时, 伴随着劳动付出的增加, 其个人的需求也相对的由物质层次提高到了精神层面的满足。例如在企业中发挥自己的能力为企业创造效益的同时, 企业组织些相关的茶话会等活动来丰富员工的生活, 还可以让员工们彼此交流认识, 这在活跃企业文化的同时还能够调动员工的积极性, 为企业更高的经济效益做出贡献。

在中国的企业发展史中, 员工非常看重企业给予的福利待遇。因此, 除了给予员工的薪水等硬条件之外, 我们还要有效地实施各项福利措施, 用良好的员工待遇温暖员工的心, 笼络住人才。薪金工资一般被看成企业单位对于员工的劳动付出的补偿, 而良好的福利待遇让员工感受到的是企业对于人才的看重。倘若一个企业能够充分利用好福利手段, 那么对于企业的长远发展上是事半功倍的。

赞同与许可是激发员工劳动积极性的重要助推剂, 为了获得赞同, 员工们会尽一切的努力去奋斗、去参与。实践说明, 在企业工作中, 被对待与被使用相比较而言, 被使用更能激发员工的动力。如果员工们觉得他们的努力对于企业的健康发展有所贡献, 他们的积极性便会相应的提高, 这样的团体归属感仅仅靠简单的高工资是得不到的。一个善于激发员工斗志的企业经营者会举行一些工作之外的其他活动, 将自己的员工抱成一个团体, 如定期的团队旅游、彼此介绍自我的生活状况、对员工的家庭生活现状足够重视了解等等。这些现状中, 家庭与公司之间的矛盾关系可以说是现代企业的一个典型。员工为了企业的效益与家庭的生活的提高承担着双重的压力, 面对此种现状, 成功的管理者是将二者统一起来而不是对立。员工面对这个矛盾的时候, 在处理企业组织与家庭关系中始终把它们看成对立的而看不到两者之间的利益关系。家庭感情的维系与巩固需要员工投入时间和精力, 公司的发展也需要员工尽心竭力, 两者之间关系的竞争致使家庭与企业之间的矛盾不断激化。作为企业经营管理者们的我们应该做的就是处理好二者的关系。管理者时刻关心员工的生活现状, 使家庭与企业通过管理者的协调形成一个互动的利益整体即使企业的获得客观的经济效益又能够维持家庭的正常生活, 这样企业既可以得到员工的大力支持, 又能创造经济效益的同时, 产生良好的社会效益。企业与家庭形成一个良好的系统, 实现和谐稳定的局面。

二、企业管理中的决策机制

企业管理经营中, 制度决策的重要性同样不能忽视。俗话说: “运筹于帷幄之中, 决胜于千里之外”, 朱元璋的“广积粮、高筑墙、缓称王”的决策等都说明决策的重要性。西蒙教授建立了现代决策

理论：“为了解决策的含义，就得将决策一词从广义上可以理解，这样它和管理一词几近同义

[2]。”我们通常所言的决策，有广义和狭义之分。狭义的决策，从哲学的角度看，是指领导者根据对客观事物的认识、判断，做出改造世界的决定；从决策学的角度看，是指发现问题、确定目标、制订方案、最后抉择的过程，实际上是人们对客观事物的主观认识过程^[3]。笔者认为，决策都是在充分考虑现实环境的基础上，面向未来而提出的改造现实与发展现状的活动。它不仅需要对相关活动的过去与现状了如指掌，更要科学的预测未来事物的发展趋势，为决策制度的合理性指定提供可靠的依据，增加决策执行的自觉性、减少决策活动的盲目性。与之密切相关的，经营管理者科学性的预测展望可以开阔员工的视野，使员工们了解事物发展的最大可能性，为企业良好的发展提供最有潜力的基础。

决策制度的制定在现实生活中可以发成多种可能，这完全取决于企业所处的客观环境与企业经营管理者的主观因素。由此当我们做出目标正确的决策时，还有制定相应的规章制度，只有这样才可以切实实行。毫无疑问，对于指定决策制度我们必须从主客观上考虑使其具有现实的操作性。要实现这种操作性至少要在主客观上满足一些条件，客观上，必须对现实环境有足够的正确认识；主观上，决策制度要适合员工的认识水平与实践能力，能够让绝大多数的员工理解接受。除此之外，在操作性分析上，还要特别注意各个制度条目之间衔接的薄弱环节，管理学中将这个称谓“木桶理论”，也就是说使用长短不一的木板拼成一个木桶，将水放在里面，最多装到最短的木板处。这个最短的木板就相当于决策机制中薄弱的那部分。凡是不具备主客观条件的决策机制都应放弃。

三、企业经营管理中的人本管理机制

企业获得效益就是说获得的利益要高于付出的成本，这是决策制度的重要依据。而科学的决策制度实际上是一个信息输入与处理信息的反复过程，决策制定的各个环节离不开信息，信息是确立正确目标的前提，是合理科学制度的基础。没有信息，企业经营管理者便无法决策，信息不全面，决策便可能偏激、不合理。马克思在《德意志意识形态》里指出：“为了批判施特劳斯、施蒂纳等青年黑格尔分子以宗教和神学为出发点，用宗教的人说明现实的人，用宗教关系代替各种社会关系，用反对‘世界的词

句’来代替对现实世界的批判的局限性^[4]。”马克思、恩格斯的观点具有重要的意义，它从现实的人际关系与把握社会关系的规律上出发，提出了交往、交往关系是人本管理机制的重要一环。在现代社会，全球信息化的重要特征就是网络的广泛使用，这种媒介没有国界的限制，提供了一种方便的够沟通方式，有助于知识的传播与学习，为其他活动的制定提供了重要的信息。

人际关系在现代社会的作用尤为突出。人际关系发生于人们相互的交往中，是在一定的感情基础上形成的特殊关系。员工参与企业或公司的生产经营活动，不仅仅是个企业生产活动的参与者，更是企业人际关系中的重要一部分。在一个企业中，若果人际关系紧张，企业经营管理者之间、上下级之间乃至各个管理部分之间为了彼此的利益互相争斗，不仅浪费了员工的工作精力、时间更是企业走向失败的催化剂。因此，良好的人际关系，合理化、人性化的经营管理体制是企业稳定发展的重要支柱。

作为企业经营管理者，要善于协调企业内部的人际关系。管理者要与员工有着共同的奋斗目标，彼此之间只能是分工不同。领导者之间关系要和谐，同时搞好与下属员工的关系。管理者以身作则，平易近人，密切关注员工的生活、心理现状这是搞好企业人际关系，良好的人本管理体制的重要体现。心理学上的认为，人在社会活动中是一个积极的活动者，人在正确的认识下能动地有意识地改造现实世界。这是人类不同与动物的特性。因此，管理者要有意识的处理好人际关系，这能激发员工们去生产、去创造，激发劳动积极性，创造更多的价值。企业之间要形成一个良好的家庭氛围，只有这样，大家才会感到舒心，没有压力，主动地去劳动，员工之间关系融洽。与此同时，还要处理好企业内部环境与员工的工作环境、家庭待遇之间的关系等，免除后顾之忧。如此人性化的管理体制，既可以完善企业的内部管理体制，又能够实现民主管理。

除了以上的观点之外，企业良好的管理体制还应当注重企业文化建设。转变传统的企业文化模式，培养新型的、人性化、与时俱进的文化管理体制。只有在激励机制、决策机制、人才管理体制与企业文化建设等方面加以努力，才能为企业的健康发展提供良好的保障。

参考文献：

- [1]马克思恩格斯全集(第42卷). 人民出版社. 1979:368.
- [2][美]西蒙. 管理决策新科学. 中国社会科学出版社. 1982:33.
- [3]王文臣. 决策的认识论分析. 信阳师范学院学报(第14卷第2期).
- [4]马克思 恩格斯选集(第I卷). 人民出版社. 1972:22-23.

作者简介：贺澜涛（1977-），男，汉族，河南检察职业学院，研究方向：企业管理。

（备注：以出刊内容为准）

版权所有 未经许可不得复制或建立镜像

电信与信息服务业务经营许可证：京ICP备案中 组织机构代码：79718261-3