

人本管理内涵的确立与辨析

文/王雷

人本管理思潮兴起于20世纪八十年代，至今方兴未艾，研究文献非常丰富，但比较杂乱，亦未形成成熟的理论体系。构建人本管理理论体系，必须首先确立人本管理的内涵。

一、对几种人本管理定义的辨析

(一) 兰邦华关于人本管理的定义辨析

兰邦华认为：人本管理是一种把“人”作为管理活动的核心和组织最重要的资源，把组织全体成员作为管理的主体，围绕着如何充分利用和开发组织的人力资源，服务于组织内外的利益相关者，从而同时实现组织目标和组织成员个人目标的管理理论和管理实践活动的总称。

兰邦华进一步提炼了人本管理的以下特征：

- 1、人本管理的核心是人，它把人置于组织中最重要资源的地位。
- 2、人本管理的主体是企业的全体员工。
- 3、人本管理实现组织目标的主要方式是利用和开发组织的人力资源。
- 4、人本管理活动的服务对象是组织内外的利益相关者。
- 5、人本管理成功的标志是组织的目标与组织成员的个人目标都能得以实现(1)。

可以说，兰邦华人本管理的定义带有一定的普遍性，反映了一部分学者、实业家的思想。笔者认为，兰邦华人本管理的定义并未真正揭示人本管理的实质，存在以下几个问题需要探讨。

1、人的地位

兰邦华认为，人是企业最重要的资源，相比泰罗而言，这固然是一个巨大的进步，但是，早有人力资本理论证明了这一命题，如果人本管理仍然沿袭、认同这个命题，则说明人本管理也并没有什么新意，只是高了人在所有资源中的相对地位而已。

兰邦华说，人本管理的主体是企业的全体员工，这是不是一个革命性的命题呢？似是而非！用不着兰邦华进行论证，自古及今，从中到外，从来也无人否定这一事实，试问，管理的主体不是人，那是什么？当然，兰邦华强调了“全体员工”，这体现了民主管理的思想，但本质并未改变，核心概念仍然是：人是管理的主体。对比下面这个命题，我们就会发现其中的差异：人是管理为之服务的主体。后面这个命题才真正改变了人的地位，人不再是资源，不再是管理的主体和客体，而是价值主体，人类所创造的一切，包括经济、文化、制度等等，无一不是为了满足人的需要，只有为人服务，这一切才具有了价值。这样，人的地位就发生了本质的变化，人本管理才具有新的意义和价值。

2、人本管理中人的外延

某些学者将人本管理中人的外延仅仅限制在本组织成员范围之内，这无疑太过于狭隘了。兰邦华将其延伸到组织内外的利益相关者，这是一个进步，但他仅仅考虑了消费者，原因何在？笔者认为，兰邦华骨子里仍未摆脱企业利益至上的观念，员工和消费者显然对企业的经济利益具有直接的、重大的影响，因此，才被考虑在人本管理范围之内。

3、人本管理成功的标志

兰邦华认为，人本管理成功的标志是组织的目标与组织成员的个人目标都能得以实现，这个观念与他前面的观点是矛盾的，既然人本管理是为人服务的，人的外延包括利益相关者，那么，为何这里仅仅强调组织和组织成员呢？

其次，兰邦华忽略、回避了一个现实问题：当组织的目标与组织成员的个人目标发生了矛盾与冲突时，将如何实施人本管理？

再其次，兰邦华没有说明组织成员个人目标是什么，然而从其著作分析而言，可能仅指经济利益。

笔者认为，衡量人本管理是否成功的标志，当然是看组织的一切活动是否能促进人的全面发展，这个观点后面再进行论证说明。

(二) 刘刚关于人本管理的定义辨析

刘刚博士著文《人本管理的理论基础及人性假设》，阐述了他对人本管理的观点：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，实现企业员工共同发展的目标，在企业是什么、企业靠什么、企业为什么等基本问题上，始终贯穿以人为本的思想，即企业即人(of the people)、企业靠人(by the people)、企业为人(for the people)，因此，人本管理亦称为

显然，关于人的地位、人的外延以及人本管理成功的标志等问题，刘博士完全认同兰邦华的观点。但是，仔细研究就会发现，刘博士还是比兰邦华先生向前走了一步，虽然这一步迈得并不大，但触及到了人本管理的本质问题。

1、明确提出了“企业为人”

刘博士认为，人本管理就是“3p管理”，即企业即人、企业靠人、企业为人，独到之处就在“企业为人”，这无疑是对企业与人的关系的新认识，仅分析这三句话，笔者认为，虽然不够全面，不够深入，但它已经触及了人本管理的本质。然而，刘博士先说人是企业最重要的资源，后又说人本管理就是满足员工的物质利益需求，于是就将“企业为人”的这一亮点淹没了。

2、提出了实施人本管理的措施：理解人、尊重人、激发人的热情

刘博士明确提出了实施人本管理的措施，然而这种说法令人生疑：理解人、尊重人、激发人的热情就一定人本管理吗？判断人本管理的标志究竟是目的还是手段？刘博士自己也说，衡量人本管理是否成功的标志是“实现企业与员工共同发展的目标”，笔者认同后一观点，反过来说，理解人、尊重人、激发人的热情不一定是人本管理，它可能只是一种手段，管理者这样做也许只是为了达到自己的目标，而非他人的目标。

总结以上分析，目前关于人本管理的代表性定义虽然比较多，相互略有不同，但相同点是主要的，都未摆脱行为科学管理、民主管理、人力资本理论等等的影。笔者认为，人本管理没有必要成为其它流派的代名词和代言人，它有自己独立的内涵和全新的进步意义。

二、人本管理的科学界定

本文认为，人本管理就是以人为本位的管理，企业不再仅为投资者所拥有，而是各种社会关系的总和，企业管理一方面促使企业有效地提供产品和服务，从而满足人的合理需要，另一方面也产出伦理、企业文化等精神文明，以此影响和促进人的全面发展，引导人们加强修养，完善人格，提升人性，同时，在管理活动中，直接通过生产经营活动锻炼本企业员工的意志，提高其智力、体力，使其生活得更加幸福、充实，生活得更有意义。

为了深入理解上述人本管理的内涵，我们不妨引用周三多关于管理的定义作一对比分析：管理是指组织中的如下活动或过程：通过信息获取、决策、计划、组织、领导、控制和创新等职能的发挥来分配、协调包括人力资源在内的一切可以调用的资源，以实现单独的个人无法实现的目标(3)。

对比周三多管理的定义与本文人本管理的定义，就可以发现人本管理的本质特征及其进步意义：

1、人是管理为之服务的主体

人本管理并不是着意强调人在资源中的相对重要性，而是凸显人的主体性，如何理解人的主体性呢？

假设A是管理者，B是被管理者。从表面看来，B只是一个工具，功能是实现A的意志，所以他处于客体的地位。而对于A来说，他是管理措施的实施者，处于主体的地位，通过B的执行来实现自己的意志。抱持这种观念的原因，是被管理关系的假像所迷惑了，就具体的管理关系而言，上述观点确实得以成立。可是，我们所谓人的主体性，并非是对管理关系的分析，而是指人与企业及其管理的相对关系。传统管理中，A与B实际上都是实现企业经济目标的有效工具，只是分工不同，相对位置不同，但与企业及其管理的位置是相同的，即企业及其管理是主体，是本，A与B都是客体，是末。

人本管理的进步意义在于将人从生产要素中解放出来，恢复人的主体性，强调以人为本位，这是人本管理与传统管理的本质区别。

2、企业的价值就是为人服务

传统管理强调企业目标的有效实现，而在人本管理的视角下，企业不再有自己独特的利益，它是一系列社会关系的总和，其本身是虚幻的，没有实体性，不可能成为主体，只能是工具和手段，企业的价值就是为人服务，这里的人包括投资者、企业员工、消费者、竞争者、社会公众等等，他们之间通过企业建立的不仅仅是经济关系，还有道德关系、思想关系等等。所以，企业一方面提供产品和服务，满足消费者的合理需要，另一方面又通过在管理活动中形成的管理道德、企业文化影响和促进人们加强自身修养，完善其人格。

就企业内部而言，管理活动直接为其员工服务，一是通过管理提高企业效益，也提高了员工的报酬，满足员工的物质和精神需求，二是通过生产经营活动锻炼员工的意志，提高其智商、情商、健商等等，从而提高员工的综合生活质量。

3、管理的目标是促进人的全面发展

何为人的全面发展？这是学者们普遍忽视的问题，片面强调企业的经济功能，实质上是对人的异化的促进，并非真的促进人的全面、健康地发展。概括地讲，人的全部生活内容包括：

(1) 工作，从而获得报酬，满足人的各种需求

(2) 面对人生，经历生、老、病、死，在其中感性的、理性的生活。

(3) 与人交往，发生思想关系、道德关系、经济关系等，并妥善加以处理。

(4) 追寻人生的价值和意义，寻找真理，探索世界和人生的真相。

在一定的意义上说，现实生活中的人已经是“职业人”了，企业也理所当然地成为生活组织，而不仅是经济组织，管理应该全方位为人服务，宗旨在于促进人在上述四个主要方面的健康成长，使人生活得更加幸福和有意义。

4、平衡不同主体之间的关系

无可讳言，企业的主体多元化导致他们相互之间存在一定的内部利益冲突，这就意味着，实施人本管理，不能只强调一部分主体的利益，忽略另外一些主体的利益，必须进行相对地平衡，平衡的总原则就是按劳、按资取酬、权责对等、利益均沾。

(本文属湖北省人事厅人文社会科学研究规划项目，项目编号：2006q054作者单位：三峡大学经济与管理学院)

相关链接

浅析旅游业规划的创新
人本管理内涵的确立与辨析
影响企业技术创新的因素分析
实施知识管理应避免的两大误区
质量管理中应充分发挥统计技术的作用
浅析生命周期价值在客户关系管理中的应用
基于企业资源计划的资源分类型作业成本管理模型
现阶段我国企业内部控制中存在的问题及对策思考

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：(010) 65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心