

在企业管理实践中如何落实科学发展观

作者：肇庆市委党校 莫春晖

[摘要]企业要在竞争环境中生存和发展,就必须坚定不移地贯彻十六届三中全会提出的新要求,用科学的发展观来指导企业改革发展的实践,首先必须坚持以人为本,挖掘企业员工的潜能;培育献身精神,提升员工价值观;充分发挥人的主观能动性和创造力,促进企业不断发展壮大。

[关键词]企业管理;落实;科学发展观

“以人为本”是科学发展观的核心。“以人为本”意味着要尊重人,把人当成一切制度安排和政策措施等等规范价值得以产生的价值源泉。具体说,“以人为本”就是要从人的特点或实际出发,一切制度安排和政策措施“要体现人性,要考虑人情,要尊重人权,不能超越人的发展阶段,不能忽视人的需要”。坚持以人为本是企业管理之道,是落实科学发展观的具体体现,是做好现代企业管理工作最根本的保障;坚持以人为本,从而提高企业的管理效率。

一、落实科学发现,挖掘企业员工的潜能

1、尊重员工的主体意识

企业管理者要努力创造条件,既能使员工们自我意识到其工作的结果对自身有意义,值得为之奋斗;同时又能意识到其奋斗对社会或企业有一定的意义,应该为之效力。充分肯定员工在企业生产经营活动中的主体作用,让每个员工都感到主体意识得到了尊重,命运掌握在自己手中,能充分发挥自己的能力并实现自己的价值,从而提高工作效率。

2、满足员工的合理需求

一个人的行为,总是直接或间接、自觉或不自觉地为实现某种需求的满足。因为需求是产生行为的原动力。因此,我们想要激励员工的工作动机,调动他们的积极性,就要从深入了解他们的需求入手。人的需求是多方面的、多层次的,而其最基本的需求是物质需求。改革开放的政策,之所以深得民心,根本原因就在于它客观上发展了社会生产力,使广大人民群众得到了实惠。一个企业的发展壮大,须靠广大员工的觉悟和努力。为此,企业管理者必须关心员工的物质利益,努力帮助员工解决好分配、住宿、食堂、子女上学、医疗、劳动条件等方面的实际问题。员工的合理需求在企业越是得到满足,就越会把企业的事业当作自己的事业,从而产生归属感和同化感,个人的积极性和创造性也就会得到最大限度的发挥。

3、帮助员工完善自我价值

人作为一种利益主体,受经济条件、社会地位、教育程度等诸多因素的影响,在利益追求上必然会呈现出层次性和多样性。当物质利益得到基本满足以后,相对于物质待遇,员工们尤其是员工中的白领阶层更看重的是精神上的尊严和自我价值的实现。而精神需求往往又是无形的、微妙的。对工作热情高涨,业务强的员工适度重用,更好地发挥其特长,为企业谋求更大的利益。

4、最大限度发挥员工的积极性和创造性

人的最殷切的精神需求是渴望工作上和事业上被公众肯定和尊重,从而获得心理上的成功感和满足感。为此,企业管理者要有意识地为员工提供条件,创造机会,保证人人有用武之地,个个能人尽其才。

二、培育献身精神,提升员工价值观

企业员工是企业生产力的能动因素，是企业从事生产、经营活动的主体，是企业创造财富的财富。企业管理者要有效地开发人力资源，就必须注重从人性的特点出发，研究和探讨员工的行为，以铸造员工对企业的献身精神，增进员工对企业的忠诚度。

1、知人善用，营造干事氛围

在以市场为导向的生产经营活动中，企业管理者不仅要知道用人，更重要的是要懂得怎样才能使人为你所用。这就要求我们去研究和探讨企业员工在其思想和心理因素支配之下所表现出来的外在行为。为此，企业管理者要了解 and 把握好个体差异原理，做到有的放矢，从实际出发，区别对待，采取不同的途径、措施、方式和方法，去调动他们的积极性，发挥他们各自的才能，去完成各项任务。避免在使用人的问题上出现用人之短、强其所难的现象。

2、树立“多赢”的新观念

在企业里，企业管理者与员工的关系是社会主义初级阶段的劳资关系，获取利润仍然是企业主投资的直接动机和目的。但企业主在发展企业获利的同时必须兼顾社会利益和员工利益，并以此作为企业的宗旨，企业的生存和发展才有坚实的根基。企业管理者只有树立“多赢”的新观念，才能摒弃不适应时代、不适应现代经营、不适应国际化大生产的制约企业发展的落后、陈旧的管理意识和管理方式；才能自觉接受先进的管理理论和现代化管理方法；才能自觉地了解、尊重和满足员工的物质和精神的需求，保障员工的合法权利和正当利益。同时为社会、为国家创造财富，增加税收收入。

3、建立公开透明的管理机制

企业管理者在制订企业发展目标时，要努力构造一种公开、透明、参与的机制，要让每个员工了解并认同企业的发展目标，从而自觉地将企业目标化为自己的目标，并为实现这一目标而同心协力、自觉奋斗。企业管理者还应通过一定的方式及时让员工们知道企业在实现目标的过程中所遇到的困难以及相应的对策，并广泛组织员工们参与企业决策的讨论，听取他们的意见和建议。这样做既可兼收集思广益的效果，又可以刺激员工们增强对企业的归属感。只要员工们真切体会到企业的兴衰成败与自己息息相关，离开企业自己将难以发展，就会形成对企业的深刻依附感，并在潜移默化中内化为自己的价值观，实现与企业目标的一体化，从而自觉为之奉献，最终形成企业的“命运共同体”。

三、激发员工的创新意识，让企业永葆生机

创新就是生命。“市场面前人人平等”，谁不注重新产品、新技术的开发运用，谁就可能被淘汰。作为一个管理者，我们不能拘泥于以往的形式，只有不断创新、企业才有生命力。

1、培育员工的创新观念

面对世界经济的一体化，我们的企业管理者必须彻底改变传统的经营观念和人才意识，学会以科学的人力资源管理理论为指导，建立合理的制度化、人性化的现代管理机制，培育员工的创新观念。为此，企业要尊重和满足下属的自尊心，建立与员工的对话制度，改善沟通，及时听取员工对企业提出的意见与建议；激发员工的创造热情，充分调动员工参与企业管理的积极性，努力培育团队精神。只有在不断的创新中，企业才能永葆生机。

2、激发员工的创新精神

企业员工的创新精神，是推动企业追求新产品，开拓新市场，实现新价值，不断发展壮大的内因所在。激发员工的创新精神，就必须对沉淀在员工心灵深处的传统文化影响，加以分析甄别，在取其精华，去其糟粕的基础上，更新员工的思想观念。对我国传统文化所形成的勤俭节约，吃苦耐劳，善良朴实和勇敢顽强等优良品德应发扬光大，而对造成企业创业冲动脆弱、进取意识薄弱、开拓精神软弱的某些传统文化，诸如封闭性、保守性的“人怕出名猪怕壮”、“枪打出头鸟”等思想观念；“多一事不如少一事，少一事不如没有事”的清静无为和“不求有功，只求无过”的中庸行为；以及只要老实听话，没有棱角就是好员工的用人标准等，必须彻底摆脱其束缚。否则，员工的创新精神就无法真正地焕发出来。

四、为精英人才提供高水平管理平台

任何管理者要成就一番大事业,不论他多么聪明能干,仅靠自己一个人的才能、智慧是远远不够的,他必须能够发现召集和使用共事业所需的各种人物,集众人之所长,充分调动每个人的积极性、能动性,才能取得成功。企业的经理层是企业的精英人才,在一定程度上主宰着企业的兴衰。因此,企业主一定要摆正自我与精英人才的位置关系,要把精英人才看着是与自己(物质资本所有者)地位对等的智力资本所有者,自己与精英人才之间不仅仅是雇佣、使用关系,更是平等的出资与出智的资本所有者之间平等的合作关系。

1、企业管理者要懂得适度授权

企业主应该懂得当优秀人才晋升到一定的企业管理岗位时,相应的权力就成为他们最大的苛求,能不能满足他们的“权欲”,授予相应的权力就成为一个关键砝码。我们要知道没有一个精英人才在企业中是甘愿成为局外人的,他们都渴望真正站在企业经营第一线,能够在第一时间段精确地了解企业的经营动向和董事会决策,以便及时进行自主经营决策。这就要求我们的企业主在选择优秀人才的同时为他们构筑施展才华的舞台,给予他们足够的施展个人才智的空间与权力,放手用人,让精英人才的自我价值在企业的经营管理中得以实现,以此来满足精英人才的自豪感与成就感。

2、重视人才的教育培训,为人才成长提供良好的环境

知识经济时代是科技发展日新月异的时代,无论什么样的人才都有一种充实自己,迎接挑战,跟上时代发展步伐的欲望。人才的教育培训是最有效的企业投资,不仅可以使企业以极小的投入换来无尽的收益,更为重要的是通过人才的能力提升让他们感觉到自我发展有奔头,有所贡献也有及时补充,从而更加忠实于企业。此外,企业还应注重建立学习型组织,让学习成为连接企业与人才相互沟通、彼此促进的工具。应建立鼓励集体学习的制度,努力培育精英团队,使学习成为每个人才的自觉行为,主动地按照企业发展需求进行相应的自我提高,让每个人才都能感受到自己在精英团队中通过与同事的交流就可以收益更多,进步更快,从而产生工作的自豪感、快乐感,在不知不觉中形成凝聚人才的企业磁场。

五、建立长效的激励与约束机制

激励人是以人为本管理思想的重要内容。只有实施有效的激励,才能充分调动员工的积极性、创造性,从而使员工队伍焕发出蓬勃生机和旺盛力。坚持以人为本还要从企业自身实际出发,建立起一套动态的员工激励与约束机制。

1、进行长效的利益激励

就目前中国的企业而言,中小型企业占多数,企业要根据自身的实际情况,将企业的经营成果与员工的经济利益紧密地结合在一起,促使员工们自觉地关心企业的经营决策,想方设法为企业排忧解难,努力为企业获取最佳效益贡献力量。

2、注重感染性的情感激励

现代管理学认为开发人的潜能的最有效的方法是“感情投资”,强调管理必须尊重人的本性,要有“人情味”。企业管理者要注重多关心下属、多关怀员工,在他们遇到挫折时要给以诚心诚意的同情与鼓励,在他们遇到困难时要切实予以力所能及的帮助。现代西方管理学就强调,一个成功的管理者 20%靠的是他的工作能力, 80%靠的是他人际关系的能力。

3、建立健全的绩效考核体系

企业通过建立健全绩效考核体系,使员工不仅有动力而且还有压力。企业进行绩效考核的目的:一是鼓励全体员工继续发挥和提高工作能力,丰富自己知识和技能。二是通过考核,全面评价员工的各项工作表现,使员工了解自己工作中的不足。这样企业才有针对性提供各类培训,找出根本原因,是能力有限还是工作态度不佳,或是其它客观条件导致了工作绩效不尽如人意。因此,定期对员工进行考核评价,并实现优胜劣汰,从而促使企业员工整体素质不断升级换代,逐步走向更高的层次。提升企业的发展后劲,增强企业的核心竞争力。

【参考文献】

【1】 <http://www.fanxie.com> “企业如何落实科学发展观”.2006.1.

【2】 戴永良、郑风田、郑静.管理从做人开始. 中国经济出版社,2002.1.

【3】 欧亚平编著、科学发展观教程.中共中央党校出版社, 2007.1.

【作者简介】

莫春晖.肇庆市委党校教师.