

人文管理

简明教程

RENWEN GUANLI JIANMING JIAOCHENG

于省宽 李 蕾 编著



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



人文管理简明教程

于省宽 李 蕾 编著



机械工业出版社

人文管理理论是由于省宽提出并倡导的新型管理理论。人文管理被定义为按照不同人的不同需求进行有序和谐的管理,促进人的全面发展。与传统的、强调管理者对被管理者的强制和控制型管理方式不同,人文管理倡导激励和引导式的自主和开发型管理。本教材介绍了人力管理理论的主要理论框架,包括理论内涵、主要内容、管理手段和管理方式等,以期使读者认识和了解人文管理理论的基本观点。

本书可作为经济管理专业本科和研究生阶段的企业管理理论和人力资源管理课程教材及参考读物,也可作为企事业单位管理人员自学或在职培训用教材。

图书在版编目(CIP)数据

人文管理简明教程/于省宽,李蕾编著. —北京:机械工业出版社, 2010. 8

ISBN 978-7-111-30668-9

I. ①人… II. ①于…②李… III. ①管理学—教材 IV. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 087779 号

机械工业出版社(北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

策划编辑:曹俊玲 责任编辑:赵树尧 版式设计:张世琴

责任校对:薛娜 封面设计:张静 责任印制:杨曦

北京双青印刷厂印刷

2010 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

169mm×239mm·11.75 印张·194 千字

标准书号:ISBN 978-7-111-30668-9

定价:29.80 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心:(010)88361066

门户网:<http://www.cmpbook.com>

销售一部:(010)68326294

教材网:<http://www.cmpedu.com>

销售二部:(010)88379649

读者服务部:(010)68993821 封面无防伪标均为盗版

写在书前的话

——企业人文管理是值得关注的课题



—

人文管理即按照不同人的不同需求进行有序和谐的管理，促进人的全面发展。

人文管理是一种在人性复苏的前提下，以人为主体的管理理念。它肯定了人的主体性需求是社会发展的本质动力，追求的是组织行为与人的主体性的有机结合。其目的是通过满足不同人的不同需求，激发其积极性和创造性，构建企业的核心竞争优势。它有两个基本特征，一是作为个体的人：自尊、自立、自信、自爱、自强；二是作为群体的人：尊重人、理解人、善待人、欣赏人、成熟人、创造人。

人文精神——创新和想象是人文管理的研究内核，人文环境——氛围和心境是人文管理的研究基础，人文资源——智力和智能是人文管理的研究对象。

按人文管理的发展进程，可分为两个阶段：一是人性化管理，即类与群体的管理；二是人格化管理，即群体与个体的管理。前者是按人的发展属性进行有序管理，后者是按人的生存方式进行和谐管理；前者为知识经济，后者为智慧经济。

知识经济和智慧经济的区别表现在：①前者的经济社会发展观仍体现出狭隘的自私性，如国家、政治、民族等，这是它的进步合理性原则；后者的经济社会发展观体现出的是广博的公益性，如共知与共享、群体与个体、社区与个人等，这是它的未来科学性原则。②前者的科技创新几乎是正作用和副作用同比例增加；而后者的科学组合是以符合“人性”为准则，凡有悖于此的必定会被抛弃。③前者的社会物欲和个人功利色彩十分明显；而后者则



更多地追求社会发展的可持续性和人尽其用的层次人才观。④前者的社会是国家、民族和阶层为各自的利益竞争，有时不惜动用国家专政和战争这些工具来达到目的；而後者的社会是国家逐渐消亡，政治作用趋无，代之以工作的情趣观和乐于扮演原本属于自身个体多种角色的生活观。

知识经济和智慧经济也有两个相同之处：一是资产形态的主体都是软性的；二是人作为真正的人的地位被历史性地确立了。

二

计算机将会像自来水一样流进每个人的家庭——这就是知识经济时代。它使地球变成了一个村，网络则成了村中央的广场。

知识经济时代兴起的数字化生活，对我们的生存方式产生了革命性的影响。这种与传统经济全然不同的新经济具有四大特征：一是以“虚拟经济”为基础，资产的形态是智力；二是遵循效益递增规律，而不是效益递减规律；三是非物质生产部门创造价值，并且对经济发展的主导作用日益显现；四是物价稳定、充分就业、经济增长、收支平衡四项指标可以同时达到。这将对我们的经济生活发生一种强烈的撞击，传统的管理也会发生根本性的改变。这次美国的金融危机带来了全球性的灾难，但这个事实并没有抹杀知识经济带给全人类的前进动力，更没有否定美国知识经济的带头作用，反倒是给全人类带来了一系列的新课题、新概念、新范畴。其中就有传统的管理失效后，如何建立新式管理的启示——这恰恰是人文管理的现实作用和未来价值。

管理是随人类诞生而出现的，其效能是维护和创造一个良好的社会秩序，以适应生产力和解放生产力。所以管理是个不断调整革新、完善提高的动态发展过程。在社会发展和经济发展中，当其他因素确定之后，管理就是决定性的因素。

我们知道：新经济的主要发展动力来源于科技创新。在这一发展过程中实物资本的主体地位，正逐渐让位于以人的智力和智能所形成的新型资本主体。虽然这是一种无意识的客观实践，仍然缺乏管理科学概念的规范、条理和逻辑，但人文管理已经成为这种新型资本的想象力得以变成现实的实际推动者。



三

从人类的发展和经济的规律来看，实施人文管理的重要性已不容置疑。

人的本质属性是物质性、竞争性、合作性和创新性，这使得人类呈现出两个特征：趋利避害和趋优避劣。人是高级的智能动物，其总体的发展趋势是对硬性资源的依赖程度越来越小。而对智能资源的依赖程度越来越大。时间越靠前，人的兽性、物质性、自然性越强；时间越靠后，人的文化性、精神性、理性越强。再从人类劳动方式的内容转变来看，知识劳动是手工劳动过渡到机械化劳动之后的又一次深刻的劳动革命。它所表现出来的形式是人类劳动随着社会和科技的发展逐渐由硬化到软化的过程，其劳动软化率随着劳动软化的进程而逐步提高。软劳动从量变到质变带来了经济和社会的变革，催生了人文管理的到来。

我们知道：工业经济是市场经济的重要组成部分。而从市场经济发展的历史过程看，其三大优势作用十分明显：一是资源配置最大化；二是优胜劣汰；三是减少交易成本。其发展模式大体分为三种类型：第一代市场经济以英美等国为代表，历时 100 ~ 200 年，方式是纯自由竞争；第二代市场经济以日本、韩国、新加坡为代表，历时 50 ~ 100 年，方式是自由竞争加政府干预；如果说中国等国家实行的是第三代市场经济，历时将为 25 ~ 50 年，方式是自由竞争 + 政府干预 + 人文资源的组合开发。事实已经并将继续证明：这种方式是发展市场经济最快、最直接的途径。但有两个前提条件：其一，必须符合市场经济的基本游戏规则；其二，必须建立在全局、主体、多数的利益原则之上。所以，人文管理作为新时代的要求不仅出现了，而且探讨和研究的紧迫性十分明显。因为它是从矩形管理向圆形管理过渡的必然。

四

历史证明：自然经济选择“部落”作为发展经济的组织形式；农业经济选择“家庭”作为发展经济的组织形式；工业经济选择“企业”作为发展经济的组织形式。因为“企业”是发展工业经济最有效的组织形式，

是成功的组织模式。所以，可能在今后相当长一段历史时期内，“企业”仍将作为发展经济的重要组织形式而存在。

工业经济有两大特征：一是生产的机械化；二是经营的规模化。其本质是对人性的一种摧残。所以，工业经济后期的“文明冲突”标志着刚性的纪律要求与人的自主性的严重对立，也说明了时代对知识经济的呼唤。在高科技公司和一些经济发达的区域，知识经济正推动着管理科学向人文管理的新纪元迈进。

当前，我国经济发展阶段仍处于工业经济的初中期，军事化管理仍是管理者使用的基本管理方式，它突出的是纪律性、忠诚度、克服无政府主义三大优势。实践证明：它是工业经济时期成功的管理模式。

管理是人类发展竞技场的游戏规则，工业经济孕育了泰勒制，知识经济一定会孕育人文管理。人永远是社会运动的中心，研究管理科学的意义在于揭示人类的智能对不同社会生产力所产生提升和突破作用的方式、途径。生产力是一个系统的整体功能组合，由五大要素构成，缺一不可，即劳动力、劳动工具、劳动对象、劳动管理、科学技术。它们之间是一种有机互动、良性和谐的增长关系。

人文管理一定要突破地主情结、小富则安和暴富的心态、绿林好汉的狭隘意识；实施军事化管理^①、健康人管理、人性化管理、人格化管理；倡导鼓励文化、欣赏文化、合作文化、分享文化。“分享”的含义不仅是形式上的资源和信息，而且更重要的本质内容是“钱”的经济利益和“权”的决策利益。我们所追求的是企业的员工不仅要对工作满意，而且要在工作中充满情趣。

企业人文管理的大致内容包括：对待市场竞争采取和合的态度；对待用户依照个性化服务和多样性服务的准则；对待产品设计遵循“人性化”和“艺术化”的标准；对待员工采取福利计划、教练计划和同事计划相合作的方式；对待生产采用柔性生产线组合方式；对待组织形式采取灵活而有弹性的网络式项目管理方式；对待发展倡导学习型企业的模式等。

企业人文管理是对企业各种要素和流程实施高智能调控支配的过程，

① 人文管理中提到的“军事化管理”，是指同军队组织管理相类似的管理方式，其主要特点是纪律严明，等级明确，下级绝对服从上级，对人的行为要求是“服从命令听指挥”。



也是需要我们下工夫研究且潜能巨大的一门科学。

五

管理科学也像人一样有一个逐渐发展和提升的过程。

自然经济的资产形态是野果、野兽和鱼，人们对硬性资源的依赖程度近于100%，人的支出是体力，管理是无为的，人是生物人，人类的主体性需求是生存。

农业经济的资产形态是土地，人对硬性资源的依赖程度为90%，人们支出的是体力和经验，扩大了自然界的生产，管理方式为家长制，人是自给人，人们的主体性需求是稳定。

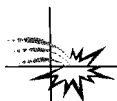
工业经济的资产形态是工厂和设备，人们对硬性资源的依赖程度为60%，人们支出的是体力和技能，实行的是军事化管理，人是经济人，人类的主体性需求是富裕（所以，人类要想在工业经济时期和知识经济前期建立起完备的诚信体系困难重重——这次的全球经济灾难也是这个祸根引爆的。人类的努力只是在减少、减轻不讲诚信造成损失的范围和程度中得以体现）。

知识经济的资产形态是智力，人对硬性资源的依赖程度为20%，支出的是技能和创新，实行的是人性化管理，人是自主人，人类的主体性需求是成就。

智慧经济的资产形态是想象力，人对硬性资源的依赖程度为5%，支出的是创新加组合，实行的是人格化管理，人是自由人，人类的主体性需求是情趣。

这是管理科学在自身发展中必须遵循的基本准则和规律。

既然我们倡导人文管理，就必须了解和研究人类的目的是什么？“人类”一词由“人”和“类”两个语素所组成。作为个体人的终极目的有两个：一是性生活的和谐；二是精神生活的和谐。作为人类的终极目的也有两个：一是社区生活质量的舒适度；二是高科技发展的本质属性和人的自然属性相吻合。人类的目的是追求人与人、人与社会、人与自然的和谐相处，组成一个充满朝气和活力的共生世界——自我发展、可持续发展和和谐发展。而不是，也根本不可能征服自然，我们必须清楚地认识到这一点——人类的理性和成熟正推动着我们对这一问题的理解日



益深化。

共生世界是一种新的和谐结构——有机交融、天人合一，过去它是一枚果实，而未来它是一颗种子。

于省宽 李蕾

2009 年 11 月

目 录

写在书前的话

第一章 人文管理新时代	1
一、从企业人性化进程来看人文管理	2
二、从知识经济时代的智力要求看人文管理	6
三、从管理科学的历史发展看人文管理	10
四、从人的本质属性看人文管理	13
五、从人的文化性看人文管理	15
六、从资产形态的演变看人文管理	17
第二章 人文管理概述	23
一、人文与管理	23
二、人文管理的内涵	31
三、人文管理的特征	37
四、人文管理的管理手段	40
五、人文管理的意义	41
第三章 人文管理的理论基础	48
一、人性假设理论	48
二、激励理论	65
三、人力资本理论	76
第四章 人文管理的过程	80
一、人文管理的一般过程	80
二、人文环境分析	81
三、人文资源分析	87

四、人文需要满足与作用发挥	91
五、人文管理绩效评价	93
第五章 人文管理机制	96
一、牵引机制	96
二、激励机制	106
三、约束机制	113
四、再培训机制	117
第六章 人文需要管理	120
一、发现并识别员工的需要	121
二、合理有效地满足员工需要	125
三、人文需要管理中要注意的几个问题	136
第七章 人文沟通管理	138
一、人文沟通的性质	138
二、人文沟通的构成要素与类型	140
三、人文沟通障碍	143
四、人文沟通管理方法	145
第八章 人文情感管理	155
一、情感和情感管理	155
二、情感管理中的“情、理、法”	158
三、人文情感管理法则	168
后记	174
参考文献	176

第一章



人文管理新时代

伴随着社会经济的巨大变革，管理科学迎来了一场新的革命——人文管理。

目前，我国的经济发展阶段仍处于工业经济的初中期，军事化仍是我们的基本管理方式。但是也应该看到，由工业经济向知识经济转型是社会发展的趋势。知识经济中人的主体作用是最大的经济发展推动力量。而要调动人的主体作用，管理必须建立在真正尊重人和满足人的基础上。从这个意义上说，正是知识经济推动着管理科学向人文管理的新纪元迈进。

什么是人文管理？人文管理即按照不同人的不同需求，有序和谐地进行不同层次的管理，促进人的全面发展。这是一种在人性复苏的前提下，以人为主体的管理理念。它肯定了人的主体性需求是社会发展的本质动力，追求的是组织行为与人的主体性的有机结合。其目的是通过满足不同人的不同需求，激发其积极性和创造性，构建企业的核心竞争优势。它有两个基本特征：一是作为个体的人，具有自尊、自立、自信、自爱、自强的本质；二是作为群体的人，具有尊重人、理解人、善待人、欣赏人、成熟人、创造人的属性。它推崇的是：忠诚大于能力，团队能力大于个人能力；破除“地主情结、小富则安、暴富心态、绿林好汉”的狭隘意识；实行“军事化管理、健康人管理、人性化管理、人格化管理”的管理模式；倡导“鼓励文化、激励文化、欣赏文化、分享文化”的崭新理念。尤其强调团队的能力在于“减少和削弱个人的弱点、弱势、弱能，放大和增强个人的优点、优势、优能”；与人分享“钱”的经济利益和“权”的政治利益是企业成功的根本要素之一；学会“欣赏员工”是企业长期发展的内在生命力，创造“张扬员工善性的环境”是企业的根本属性。它的境界是：



人在世自有活法，都是人才，都应有用武之地，人人都有自律、自觉、自用的天然可塑性。张扬员工人性中的“善性”，挖掘员工能力的“潜力”，这样的管理思想、管理机制和管理方法就是人文管理。人文管理就是寻找一条使人的隐性的天赋之才变成显性的现实之才的成才之路；否则，人文管理就失去了自己的灵魂。而今天的管理科学正在向“物本管理→人本管理→能本管理→智本管理”的高峰不断攀登。

法律讲强迫，舆论讲褒贬，制度讲约束，个人讲自觉，这是社会维持很长一个时期的演化形态。社会的和谐与各阶层的有序度成正比，人类的幸福与自身的心理平衡度相吻合，这是人类缓慢而有机进化提升过程的必然趋势。

按人类的发展进程，人文管理可分为两个阶段：一是人性化管理，即类与群体的管理；二是人格化管理，即群体与个体的管理。前者是按人的发展属性进行有序的管理，后者是按人的生存方式进行和谐的管理；前者为知识经济时代，后者为智慧经济时代。知识经济和智慧经济的区别表现在：①前者的经济发展仍体现出狭隘的自私性，如国家、政治、民族等，这是它的合理性原则；而后者经济的发展体现出的是广博的公益性，如共知与共享、群体和个体、社区与个人等，这是它的未来科学性原则。②前者的科技创新几乎是正作用和负作用同比例增加；而后者的科学组合是以符合“人性”为准则，凡是有悖于此的必定会被抛弃。③前者的社会物欲和个人功利色彩十分明显；而后者则更多地追求发展的可持续性和人尽其用的层次人才观。④前者的社会是国家和民族、阶级和阶层为各自的利益竞争，有时不惜动用国家专政和战争这些工具来达到目的；而后者的社会是国家逐渐消亡，政治作用趋无，代之以工作的情趣观和乐于扮演原本属于自身个体多种角色的生活观。

一、从企业人性化进程来看人文管理

人文管理的出发点和落脚点都是人。因为人具有物质与文化的二重性，所以在社会经济活动中的人既是“硬件”，又是“软件”。如果把人当成“硬件”，就可归于物类；如果把人当成“软件”，可归于“人”类。在管理中如何看待这两者的作用，取决于人对物质的满足程度及与文化性相关的精神满足程度、人的智力和智能因素的开发程度。智力和智能因素



在经济发展中所起的作用是不增大的，这导致了生产率的不断提高，从而促使了物质财富的极大丰富，这给人们提供了极大的物质选择范围。企业为了生存，必须迎合人们的选择要求，因此使得市场竞争越来越激烈，而且竞争的内容与方式等均发生了质的变化，产品中的科技含量和人性化程度已成为竞争的主要因素。知识成为最主要的生产要素，企业生存的靈魂除产品质量外，更为主要的是创新，这些都要求企业更加注重人的作用。我们要知道，当今一个发展的新趋势是：企业的人性化正随着产品的人性化进程而提高。所以，人文管理是建立在强大的社会物质基础之上并符合高新技术所产生的管理环境要求的，其宗旨为不论从管理的目的，还是从管理的手段上，都应符合人的本质属性。因此，它要尽力发挥人的文化性作用和满足人的个性需求，主要体现在：

1. 对待企业发展

21 世纪的企业面对的是一个不断升级的、竞争激烈的、复杂多变的生存环境，企业如何使自己的原有资产保值、增值并在竞争中求发展，取决于如何培养自身的应变能力、发展新技术和采取新态度的能力，而这些能力最终反映在学习能力上。所以，建造一个“学习型”企业将是企业得以生存的最强有力的竞争优势。要成为“学习型”企业，必须建立一套学习管理机制，按企业内不同人员的条件和要求，有目的、分层次、有序地对各级人员进行培训，提高企业的人文资源素质，提升企业及其员工不断学习的能力，进而增强应变和变革的能力，以便在日新月异的环境变化中根据自身的情况及环境的要求积极地作出相应的调整。

2. 对待用户

人文管理本着尊重人、理解人、善待人、宽容人、成熟人、创造人的态度对待用户这一群体。在营销层面上，以用户价值为中心，不仅为用户提供性能好、质量高的产品，还要提供能反映用户个性的产品，更重要的是提供个性化服务及多样性服务，以不断提高用户的市场价值。

3. 对待生产

基于用户深层次的个性化和多样性需求越来越强的趋势，生产过程需要按照用户的个性化要求、多样化要求的特点进行组织，满足不同批量的产品需求并提供服务，所以必须通过精细生产方式、准时制生产方式等柔性生产线的组合来组织生产过程，以实现更小规模和更低成本的生产，保证满足用户的需求及本企业的利益。

4. 对待管理职能

由于物质的极大丰富以及人们对商品的个性化要求越来越高,使得产品生产过程中的劳动组织结构产生了变化。物质短缺时期,企业大部分属于生产型企业,生产的自动化程度比较低,企业人员构成中,生产性员工占绝大多数,而设计与营销人员相对较少,这就产生了人们常说的“橄榄形”企业(轻设计开发、重生产、轻营销),在这种结构型时期,大多数员工依附于生产线上的产品加工,监督与控制是必不可少的法宝;随着产品产量的逐步增长,企业推销产品的工作进一步加重,营销人员不断增加,这样企业结构就变成了“葫芦形”(轻设计开发、重生产、重经营);而20世纪90年代之后,工业产品极大丰富,生产过程高度自动化,对产品功能的要求更为提高,客户不仅要求质高价优的产品,还要求相应的信息与服务价值享受,使得企业必须提高产品信息和服务的价值组合能力并加大产品研发工作的力度,所以其组织形式向“哑铃形”(重设计、轻生产、重营销)转化,甚至出现了虽然没有生产厂房但产品却畅销全球的企业。这时企业的管理职能也由监控管理转变为服务协调。

5. 对待员工

在企业内部,对待员工采取福利计划、教练计划和同事计划的合作方式。表现在,一是员工民主管理企业,建造一种“民主企业”模式,包括员工所有(员工持股)与员工参与。这种模式一方面有利于疏通、缓解员工和管理层之间的对抗关系,更便于产生合力和提高生产力;另一方面,这种模式考虑了各方面的利益,使每一个成员都能从为集体所作的贡献中得到好处。二是以多鼓励、多包容、少惩罚的态度对待员工。人文管理是开发人的智力和智能的管理,尤其是开发智能的管理,其体现就是创新。要创新就要有风险,有风险就可能会失败,人文管理则把失败作为人的经历的组成部分,甚至把失败作为一种能否“孵化”的评价标准,要奖赏与引导甘冒风险的人,而不是惩罚那些因风险而遭到失败的人。此外,企业还应根据员工的个人发展需要及个人的具体情况制订每个员工的培训计划,以帮助员工提高自己的职业技能。

6. 对待竞争

在进行人文管理的时期,残酷的市场竞争已由合作竞争或合作共享所代替。这时,企业为了快捷地抓住市场机遇,应利用现代网络信息技术,充分利用不同企业技术优势的整合作用,组成互惠互利、协同作战的“联



合组织”，最明显的例子是商业企业之间为共享技术、市场和其他资产而建立起来的联盟，如联合生产形联盟、销售合作形联盟、研制开发形联盟、策略形联盟等，这些联盟大多产生在激烈的竞争对手之间，如微软公司与英特尔公司，为提供个人计算机所使用的硬件和软件而结成的联盟等，其联盟原因是这些无形及有形的资产代表了各种根本的知识形式，该种形式的结合为企业创造了新的更大、更有利于各方的发展机会。

7. 对待产品设计

人文管理注重产品的人性化和艺术化设计。因为知识经济时代的人们要求产品个性化、人性化、艺术化，任何不吻合人的本性的产品和对人的审美视觉不造成冲击的产品，都将被社会持续发展的必然要求无情地抛弃。因为在这个物质极大丰富的时代，人们对产品的要求不仅仅是其产品的可靠耐用等经济实用的功能，而且在使用产品时还在体验、享受、品评、分析其产品设计的“人性化”和“艺术化”。所以，现代产品的设计应该体现人与现代科技、人与现代艺术、人与生态平衡的统一，也就是科技、经济、文化、艺术、自然与人的统一。我们在组织分析、研究产品开发、产品质量、产品功能结构时，就要以一定的标准评判出产品设计的“人性化”和“艺术化”的水平与程度。

8. 对待组织形式

人文管理的组织形式是灵活、有弹性的网络式结构，主要体现在组织方式的多样化方面，即用组织形式的多样性、组织方法的灵活性来解决组织的集中化与分散化、紧密度与松散度、长远计划与灵活性、员工的自主性及集体性等诸多方面的选择与组合问题。因此，组织设计应遵循两个原则：①组织应该是透明的；②组织结构应力求减少层次，也就是说拥有一个尽可能“扁平”的组织。实现组织的扁平化有很多方式，其中组织网络化和构建无边界组织是 20 世纪 90 年代后出现的新型扁平组织形式。组织网络化是以企业知识获取、创造和应用过程为基础，重构企业的内部权力配置和外部的市场边界，从而打破内部传统的层阶制权力结构和外部与竞争者、供应者、客户以及其他利益相关者的交易关系模式，使企业真正可以通过创造知识来创造市场价值。组织的无边界化即组织不再用许多界限如地域、种族、意识形态、宗教信仰、冷战思维等将人、工作对象、方法及地点分开，而是将精力集中于如何影响这些界限，以更快、更准地将各种资源及行动落实到最需要的效率、效能、效果上。这种组织具有可渗透



性和灵活性的特征。

9. 对待企业文化

人文管理建立的是以人为支点的组织文化，目的是营造一个和谐的人文氛围，主张和平的人际关系，而不提倡等级森严的等级制。在这种组织文化氛围中，上下级之间更懂得尊重人、理解人、信任人、帮助人、培养人的内涵，上下级可分享信息、分享权责、分享荣誉。在这里，领导者的职责不再是指挥与监控，而是为在时空上的协调创造条件，以全力释放本组织的智力和智能资本，其职责逐渐转变为“协调人”的角色；而下级的工作也不再是一味服从的“应声虫”，而是把工作作为他们生活的一部分，在工作中享受生活，使自己的智力和智能得以充分开发利用。

二、从知识经济时代的智力要求看人文管理

20 世纪 80 年代末 90 年代初兴起的知识经济开始对传统的经济理论产生了挑战，也对传统的管理提出了新的要求——智力资本作为独特的生产要素，排在了产业资本及金融资本之前，成为经济发展的首要推动力量，令人们重新审视和反思传统的经济理论和传统的管理方式。

知识经济是建立在知识和信息的生产、分配和使用之上的经济。

21 世纪，作为传播信息和知识的载体——计算机将会像自来水一样进入每个家庭，对人们的思维方式、工作方式、生活方式都产生了根本性的冲击。

当然，我们不能因为制度缺失和诚信缺失造成了这次全球金融风暴，就进而直接否定知识经济的属性、地位、作用，以及必然来临的客观事实，应该正视知识经济带来的众多的新经济现象，更应该全面分析全球经济一体化的进程引发的一系列系统性的各种结构性融合、重组、裂变、调整与提升。这些都促使我们从深层次以全新的角度反思以下三个问题：

(1) 加强对监管制度的建设（硬件）和诚信体系的建设（软件），研究和营造新的伦理意识氛围，使之更适合经济的全球化和金融的多样性。

(2) 我们要对知识经济的内生变量及所产生的膨胀能力、破坏力和自我修复能力给予足够的研究和重视。

(3) 打破冷战时期的思维模式、意识观念，使我们都不约而同地站在了更高、更新的全球角度，采取了各种有利的硬强制和软温和的措施，使