

当代管理学前沿丛书

CONTEMPORARY MANAGEMENT SERIES

人本管理：

主 编 陈佳贵
副主编 黄速建

以人为本的管理艺术

兰邦华 编著



广东经济出版社

当代管理学前沿丛书

CONTEMPORARY MANAGEMENT SERIES

人本管理：

以人为本的管理艺术

兰邦华 编著

广东经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人本管理：以人为本的管理艺术/兰邦华编著. —广州：
广东经济出版社，2000.10

(当代管理学前沿丛书/陈佳贵主编，黄速建副主编)

ISBN 7-80632-774-6

I. 人… II. 兰… III. 劳动力资源-企业管理：资源管理 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 71352 号

出版发行	广东经济出版社 (广州市环市东路水荫路 11 号 5 楼)
经销	广东省新华书店
印刷	东莞新丰印刷有限公司 (东莞市凤岗镇天堂围乡)
开本	889 毫米×1194 毫米 1/32
印张	11.5 2 插页
字数	289 000 字
版次	2000 年 10 月第 1 版
印次	2000 年 10 月第 1 次
印数	1~6 000 册
书号	ISBN 7-80632-774-6 / F·376
定价	全套定价：180.00 元 本册定价 18.00 元

如发现印装质量问题，影响阅读，请与承印厂联系调换。

读者热线：发行部 [020] 83794694 83790316

(发行部地址：广州市合群一马路 111 号省图批 107 号)

·版权所有 翻印必究·

面向 21 世纪的企业管理创新与发展

（代总序）

马洪

对于近代管理学而言，过去的 20 世纪是一个从幼稚到成熟发展的百年。虽然迄今为止仍有学者不承认独立的“管理”的存在，但无法否认管理理论和实践的发展对 20 世纪人类文明和社会进步的重要意义。在新的世纪中，管理学将面临更大的挑战，也必将有更大的发展。如何顺应企业管理的发展趋势，迎接新世纪的挑战，是我国企业界和管理理论界面临的重大课题。

一、21 世纪企业管理发展的若干趋势

全面分析 21 世纪企业管理的发展趋势无疑是十分困难的，但我们至少可以根据管理学自身发展的轨迹和环境发展变化的预测，对企业管理发展的若干趋势进行判断。

（一）现代信息技术的发展将给企业管理带来全方位的、革命性的影响。

随着现代信息技术的发展，计算机的应用领域已拓展到政治、经济、文化、军事、科技等人类社会活动的各个方面。既然信息社会的到来对人类社会的各种活动都产生巨大影响，那么，首当其冲，企业管理作为人类社会的重要的和基本的经济活动，自然要面临着巨大的变革。从 1954 年美国通用电器公司将电子计算机用于工资计算开创电子计算机辅助管理新纪元始，至今世界上 80% 的计算机是用于管

理领域。尤其是现在企业管理的理论、思想和方法多是以现代化大生产的工业社会为背景产生的，显然信息社会给企业管理带来的变革一定是革命性的。而且这种革命性的变革是全方位的，涉及 20 世纪管理学所关注的所有主题：管理与管理者、领导、组织与人事、效率、市场与顾客、竞争与战略、管理创新与组织变革、大公司组织结构和全球化管理等。莫顿（Morton M.S.Scott）的研究表明，这种变革至少可以归结为六个方面：①信息社会给企业生产、管理活动的方式带来了根本性的变革；②信息技术将企业组织内外的各种经营管理职能、机制有机地结合起来；③信息社会的到来会改变许多方面产业的竞争格局和态势；④信息社会给企业带来了新的、战略性的机遇，促使企业对其使命和活动进行反思；⑤为了成功地运用信息技术，必须进行组织结构和管理变革；⑥对企业管理的重大挑战是如何改造企业，使其有效地运用信息技术，适应信息社会，在全球竞争中立于不败之地。

（二）以重视人在企业中的作用为核心，创新各类管理理论和实践，丰富“人本管理”的思想。

“人本管理”是与“以物为中心”的管理相对应的概念，它要求理解人、尊重人、充分发挥人的主动性和积极性。“人本管理”可分为五个层次：情感管理、民主管理、自主管理、人才管理和文化管理，具体包括这样一些主要内容：运用行为科学，重新塑造人际关系；增加人力资本，提高劳动力质量；改善劳动管理，充分利用劳动力资源；推行民主管理，提高劳动者的参与意识；建设企业文化，培育企业精神，等等。可以预见，在 21 世纪，社会的发展和进步，理解人、尊重人的价值观将会得到广泛认可，通过具体管理理论和实践的创新，上述“人本管理”的内容将得到进一步丰富和发展。

（三）无形资产管理成为现代企业管理的重要内容。

20 世纪初期，企业管理的重点是在企业内部，因此，减少费用，降低成本，提高质量，增加产量，一直是管理者关注的主要问题。20

世纪后期，产品日益丰富，竞争日趋激烈，企业生产出的产品是否能卖得出去成了企业经营管理的主要问题，由此营销地位日渐突出。但是，这种变化，仍然是将有形资产作为管理对象，所以，对原材料采购、储存、使用的管理，在制品的管理、产成品的管理、产品销售的管理，以及对机器设备的管理等一直是 20 世纪企业管理的一些主要内容。但是，随着人类社会的进步，科学技术的不断发展，尤其是现代信息技术的日新月异，使得世界各国的经济增长越来越依靠知识、技能、人力资本和信息等无形资产的产生和应用，这使得每个国家都把加快科技进步、发展教育、保护知识产权、加强无形资产管理放在国民经济发展的位置。随着经济的发展，现代企业间的竞争日趋激烈，竞争致胜的关键已不再仅取决于先进的设备、厂房等有形资产，更多的是依靠知识产权、商誉等无形资产。现代企业重视无形资产管理、无形资产管理成为现代企业管理的重要内容也就理所当然。与之相适应，围绕无形资产管理进行创新也就成为现代企业管理创新的一种必然趋势。

（四）管理方法的创新更倾向于依靠计算机技术手段，解决决策问题和综合问题的管理方法将不断增多。

一般地说，科学是认识世界的工具，而技术则是改造世界的手段。计算机技术的产生和发展，已经且正在加速地改变我们这个世界。手段是服务于目的的，但有时如果没有相应的手段，人们就不可能去设想某种目的。对于企业管理手段而言，可以划分为人工手段和计算机技术手段。随着 21 世纪信息社会的全面到来，计算机技术的迅速发展，现代企业的管理手段已经更多的是计算机了。计算机手段在现代企业管理中的广泛运用，创新了大量的管理方法，从而实现了没有计算机时管理者想象不到的管理目标。由于现代企业中管理方法的创新几乎都是与计算机管理手段的运用密切相关的，而且两者关系是如此之密切，以至于我们难以完全说清这种创新是管理方法还是管理技术或手段。可以预见，随着信息技术的不断发展，管理方法创新

将与计算机技术手段密不可分。

由于决策管理在企业管理中的地位越来越重要，以及随着新的科学技术在生产领域的应用，企业生产规模不断扩大，影响企业生产的因素越来越多，市场竞争激烈程度的加强，影响企业经营状况的经营环境变得越来越难预见，使得决策日益复杂和困难。这就对决策管理方法提出了更高的要求。现代企业将适应这种要求，不断进行决策管理方法创新。在新的管理方法中，决策管理将占了很大的比重。另外，在信息社会，由于强调知识的“整合”、“集成”，所以，许多新的方法的出现，都不是为了解决某一个专业管理的问题，而是为了解决企业生产经营过程中的一系列问题或一些综合性的问题。因而，解决综合性问题的管理方法创新将增多。

（五）管理组织将呈现出追求网络化、扁平化、柔性化的发展趋势。

在全球化、市场化和信息化三大时代大潮的背景下，组织环境一方面呈现出复杂多变的发展趋势，另一方面又为组织对付这种趋势提供了一定的技术工具。这使得管理组织创新将呈现出追求网络化、扁平化、柔性化的发展趋势。

长期以来，企业都是按照职能设立管理部门，按照管理幅度划分管理层，形成了金字塔型的管理组织结构。这种组织结构越来越不适应信息社会的要求，减少管理层次和管理职能部门必将成为一种新的趋势，其结果是管理组织结构正在变“扁”变“瘦”，综合性管理部门的地位和作用更加突出，扁平化、网络性和组织结构将发展起来。组织结构的柔性是指在组织结构上不设置固定的和正式的组织，而代之以一些临时性的、以任务为导向的团队式组织。借助组织结构的柔性化，可以实现企业组织集权化和分权化的统一，稳定性和变革性的统一。例如，可以把一个企业的组织结构分为两个组成部分，一个部分是为了完成组织的一些经常性任务而建立的组织结构，这部分组织结构比较稳定，是组织结构的基本组成部分；另一个部分是为了完成一

些临时性的任务而成立的组织机构，是组织结构的补充部分，如各种项目小组、临时工和咨询专家等。又如，一些大企业为了提高自己的组织结构弹性，在组织结构上把核算单位划小，让基层组织有更大的自主权和主动性。通过划小经营单位，提高了组织结构的弹性，这也是组织结构柔性化的一种表现形式。

二、提高我国企业管理水平，迎接新世纪的挑战

建国以来，虽然经过曲折的发展历程，但从总体上看，我国国有企业管理水平是逐步提高的。我国企业管理现代化的进程呈现出两方面特点：一是与我国经济体制由传统的计划体制向社会主义市场经济体制转变相适应，呈现出市场化导向趋势，这表现在树立市场开拓的经营理念、制定市场导向的战略管理、经营机制的转换、组织结构的调整、以质量效益为中心的专业管理等全方位的管理创新和变革上；二是受信息技术的发展影响，我国国有企业管理创新和管理现代化的进程同样呈现信息化的趋势，这既表现为计算机管理手段在国有企业中被日趋广泛地使用，又表现为许多管理方法的创新都是与信息技术紧密结合的。虽然总体上我国国有企业管理现代化水平日益提高，但与发达国家的管理现代化水平相比还存在较大的差距。面对新世纪，要提高我国企业管理水平，应注意以下几方面问题。

（一）把握 21 世纪企业管理的发展趋势，加快推进我国企业管理现代化进程。

我国国有企业经过 20 年的改革，虽然取得了巨大的成就，但也存在重视改革、忽视管理，重视制度创新、忽视管理创新的问题，出现了某些方面“管理滑坡”的现象，这不仅导致我国企业管理水平与国外现代化管理水平的差距扩大，而且成为我国国有企业经济效益下降、亏损面和亏损额增加的重要原因之一。有关部门对亏损国有企业的调查表明，政策性亏损和宏观经济变动引起的亏损约各占 10%，而因经营管理不善引起的亏损占 80% 左右。因而，现在的当务之急

是把握世界范围的现代企业管理的发展趋势，结合我国实际情况探索建立符合我国国情的新的企业管理模式，提高我国企业管理现代化水平，缩小与发达国家的差距，从而增强国有企业竞争力，提高国有企业的经济效益，促进国有企业的改革与发展。

（二）处理好提高企业管理水平与国有企业改革、建立现代企业制度的关系。

企业管理创新与企业改革是互相依存的，必须协调推进。一方面，企业改革的方向是建立“产权明晰、权责明确、政企分开、管理科学”的现代企业制度。股份制改造只能为转换企业经营机制提供前提条件。是否能建立起规范化的现代企业制度，形成健全的企业经营机制，还必须依靠企业自身继续努力，加强企业管理，进行管理创新，形成一套科学的管理制度，提高企业管理的现代化水平。因此，在进行国有企业改革过程中，还必须提高管理水平，创新出与社会主义市场经济相适应的管理制度和管理结构，这既包括建立起科学的高效率的法人治理结构，也包括根据现代企业制度的要求改革企业内部的管理组织结构，建立现代化的各类专业管理制度。另一方面，企业改革能为推进企业管理创新和管理现代化提供良好的企业制度基础，增加推动力。要提高企业管理现代化水平，必须深化企业改革，建立现代企业制度。

（三）处理好提高管理水平与技术进步的关系。

企业技术创新为管理创新提供了物质技术条件，形成了相应的技术能力保障机制，而企业管理创新是企业技术创新活动的组织管理方面的保证，形成了相应的组织管理能力保障机制。企业具有多高的技术水平，就需要多高的管理水平，而高水平的管理，又需要高水平的技术支撑。进行管理创新、推进管理现代化必须与技术创新、技术进步结合起来，同步进行，统筹考虑。过去，有的企业只注重引进先进技术设备，不注意掌握创新现代化的管理方法，结果影响了先进技术设备性能的发挥，造成损失和浪费。这种教训应该吸取。

（四）加强企业管理基础工作是提高企业管理水平、迎接新世纪挑战的必然要求。

任何新的管理思想的贯彻、管理方法和管理手段的采用，都要求有良好的管理基础工作来支撑。在新的世纪，在全球化的竞争背景下，更要求企业具有良好的管理基础工作。但是当前许多企业对管理基础工作有所忽视，造成我国企业管理基础工作出现滑坡。机械工业部 1995 年组织的调查表明，机械工业有 55% 的企业的基礎管理工作在某些方面出现滑坡。上海市前几年对 1771 个工业企业的调查也说明了这一点：被调查的企业中，有比较健全的原材料消耗定额的企业只占 61%；有比较健全的劳动工时定额的企业占 74.4%；有比较完整的原始纪录的企业占 37%；有比较健全的计量验收制度的企业仅占 26.8%；实行全面经济核算的企业更是稀少，仅占到 17.6%。辽宁省和北京市的调查同样反映出这一点。在这种情况下，加强管理基础工作的关系就更为必要。

（五）要注意处理好管理创新与学习借鉴国外现代化管理思想、方法的关系。

对于国外出现的新的管理思想、管理方法我们应该进行了解，开展研究，有选择性地学习和借鉴，但是绝不能盲目照搬。这一方面因为我们的企业和国外的企业在许多方面都存在着差距，我们的社会主义市场经济体制还没有完全建立起来，我国企业正处在转换机制，构造市场经济主体的时候，而国外的企业是完全自主经营的经济实体，在成熟的市场经济环境中经营和发展；另一方面因为各个国家的文化背景不同。管理与自然科学不同，自然科学中的一项发明、一个定理都可以通用，而管理本身具有二重性，既涉及生产力的管理，又涉及生产关系的管理。后者受体制、文化的影响很大，必须与本国的国情相结合。因此，必须处理好学习、借鉴和创新的关系，把国外的新管理思想、管理方法与我国企业的实际情况结合起来进行管理创新，创新出适合我国国情的新管理方法。

基于上述认识，广东经济出版社推出《当代管理学前沿》丛书，这是一件好事情。相信该套丛书的出版将对我国管理学理论创新和企业管理实践的发展具有重要意义。

2000年9月7日

(马洪：国务院发展研究中心名誉主任)

前 言

人本管理，也就是人们常说的“以人为本”，简单地说，指的是在管理活动中把“人”作为管理的核心。人本管理理论与实践的出现符合了当今知识经济时代的要求，具有重大的现实意义。

在知识经济社会里，作为该社会经济形态中的主要生产要素发生了根本性的变化。经济发展对劳动力、资本资源的依赖程度越来越弱，知识的作用越来越突出，知识将代替资本、资源成为生产中起主导作用的要素。知识经济还提出新的生产过程的概念，知识产品是以知识投入为主，其产品中的知识含量被逐步提高，并且知识能被反复的使用，在其使用过程中不消耗其价值，产出报酬可以递增发展。所以，知识经济是一种低物耗、低能耗、高效率的经济，知识经济将变革资源经济时代的生产观念。

面临知识经济的挑战，现代企业也将发生一系列深刻的转变。企业的生存将由以物质设备为基础转变为以信息网络为基础，企业的组成要素将由以有形自然资源为主转变为以知识财富为主，企业的生产方式将由集中的规模化生产转变为分散的社会化生产，企业的组织结构将由多层次的行政集中式转变为非集中的系统矩阵式，企业中物质资本的地位相对下降，人力资本的地位相对上升，企业的服务对象不再仅仅是股东，而是企业的“相关利益主体”。

知识经济时代企业的管理方式将由以实物管理为核心的生产管理转变为以知识管理为核心的人本管理。智力、知识、信息、技术等无形资产成为企业运行、经济发展的决定性资源，智力和知识拥有量的多少及其开发利用程度的高低决定着企业面向未来的竞争优势。也就是说，未来企业的发展，不只是依靠设备先进，技术高超，同时更要靠那具有很高智慧的人才。人本管理是在 20 世纪 60 年代提出的，到

了80年代已受到国内外企业的普遍重视。日本索尼公司董事长盛田昭夫说：“如果说，日本式经营真有什么秘诀的话，那么，我觉得‘人’是一切秘诀最根本的出发点。”被人们誉为“经营之神”的松下幸之助曾说，松下公司的口号是“企业即人”，并多次宣称“要造松下产品，先造松下人”。

当社会进入知识经济时代，经济形态的变革要求有相应的观念与之相适应，人的地位将进一步提高，人本管理理论与实践成为大势所趋。人本管理思想不仅仅表现为重视人和调动员工的积极性，还表现为发展人、为人谋福利。在中国的市场化转轨过程中，国有企业拥有比非国有企业更丰富的人财物资源，还有政府的鼎力支持，但经济效益就是比不上非国有企业，其主要原因之一没有解决好激励人、培养人、留住人才的问题。可见，人本管理对我国市场经济建设和企业改革具有特殊的重要意义。

目前国内学术界对人本管理的研究也很多，“仁者见仁、智者见智”，虽然其中不乏真知灼见，但是分歧较多、问题不少。问题之一是缺乏系统性，即对人本管理的研究尚未有一整套系统的理论，就是对究竟什么是人本管理，还存在着较大的争议，关于人本管理应该包含哪些内容则分歧就更多了。问题之二是新瓶装旧酒，没有真正看到人本管理的本质特征，把人本管理作为一个时髦的标签贴于人事管理、人力资源管理或人力资本投资理论之上。问题之三是缺乏理论的延续性和发展性，既没有将人本管理与过去管理理论对“人”的研究有效结合，又没有将人本管理和现实经济生活的最新发展联系起来。上述这些问题给人本管理的理论研究和实践活动造成不必要的混乱和困难，不利于推进我国人本管理实践的开展。

本书写作的目的是想对人本管理理论进行较为系统的归纳总结，对人本管理的内涵外延进行界定，建立人本管理的理论模式，从而构造一个较为全面的理论框架，以利于后来者的研究。

在吸收前人成果的基础之上，本书试图从一个新的角度对人本管理进行较为完整、系统的概括。我们认为人本管理是一种把人作为管

理活动的核心的管理理论和方法，它的具体内容的发展又分为手段人、目的人和服务于利益相关者三个层次，每个层次的人本管理内容都包含思想理论、制度设计、管理方法三个方面的内容。人本管理的内涵还有狭义和广义之分，狭义上的人本管理主要考虑的是企业物质资本所有者（即传统意义上的所有者）和人力资本所有者（即企业内部员工）的利益，而广义上的人本管理还必须考虑到企业的社会责任，体现着对企业外部主体的人文关怀。

人本管理既是一个管理学研究的老问题，又是一个处于不断发展之中，不断丰富其自身内涵的新问题，本书在写作过程中，力求进行新老理论结合，突出其完整性、先进性和创造性。

在归纳现有理论时，本书力求突出其完整性，比如，第一章人本管理理论的发展沿革，按照时间的先后顺序对现有的人本管理相关理论进行整理；第五章人本管理中的激励就对现有的激励理论按照特点划分为三类，每一类分别阐述，力求完整，而且列出每一种激励理论在逻辑层次上的关联性。

在总结国内外人本管理理论与实践最新发展动态时，本书力求具有一定的先进性。比如，第一章中介绍了人本管理最新发展的非理性管理理论、学习型组织和第五项修炼理论、情感智商理论、知识管理思想与实践；第四章中介绍了个体行为的四种决策模式；第五章中介绍了激励理论的最新实践情况，如目标管理、参与管理、员工持股和团队管理；第八章介绍了国外人力资源管理各个流程中的最新发展趋势；第九章中介绍了国外对文化多元化的看法和实践。

对于人本管理中的一些前沿问题，本书力求在总结前人研究的基础上有些小小的创新。比如，导论中对人本管理的内涵、外延进行界定；第二章中构造了人本管理理论模式；第三章中提出了“主观理性人”的假设，并在此基础上提出管理建议；第六章提出了人际关系管理概念，并引入社会学理论，对企业对外的人际关系管理进行研究；第七章在引入信息不对称和非市场力量的基础上，对人力资本投资的内容、投资方式、投资收益进行重新界定，大大拓宽了传统人力资本

理论的解释范围。

当然，人本管理本身是一个极具挑战性的理论问题，本人才疏学浅，本书追求系统性、先进性和创造性的努力只求能有一小部分的实现，究竟能实现多少，只能由读者来判定了。如果本书能对人本管理的理论研究和实践活动有一些小小的借鉴，本人就满意了。

本书的写作过程中，参阅、借鉴和引用了国内外学者的大量研究成果，由于疏忽和篇幅所限，有的未能注出，在此一并致以谢意。由于本人学识、时间及材料所限，本书错误、疏漏之处在所难免，还望广大读者批评指正。

作 者

2000 年 5 月于北京

目 录

面向21 世纪的企业管理创新

与发展（代总序） 马洪（1）

前言（1）

导论 以人为本

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。

一、人本管理的内涵、定义与特征（4）

（一）人本管理的内涵（4）

（二）人本管理的定义与特征（8）

二、研究人本管理的现实意义（11）

（一）知识经济时代呼唤人本管理（11）

（二）人本管理与中国企业改革（19）

三、本书的主要内容与逻辑结构（21）

四、本书的主要研究方法（22）

第一章 人本管理理论的发展沿革

人本管理理论的发展是与整个管理学理论同步进行的，它共经历了四个阶段。在古典管理理论阶段、行为科学理论阶段之后，人本管理理论进一步发展完善。20世纪80年代以后，人本管理理论最终确立并有了新发展，这一时期的主要成果主要有非理性管理理论、学习型组织与五项修炼理论、情感智商理论、知识管理思想与实践。

一、古典管理理论阶段——人本管理思想

萌芽的出现 (27)

(一) 科学管理学派的人本管理思想 (28)

(二) 组织管理学派的人本管理思想 (29)

二、行为科学理论阶段——人本管理思想

的蓬勃发展 (30)

(一) 有关人的需要、动机和激励的理论 (32)

(二) 研究管理中“人性”问题的理论 (34)

(三) 企业中的非正式组织以及人际关系问题 (35)

(四) 企业中的领导方式理论 (37)

三、管理学发展的第三阶段——人本管理

理论的进一步发展完善 (41)

四、当代管理理论阶段——人本管理理论

的确立与新发展 (44)

第二章 人本管理理论框架

人本管理理论模式是：组织与成员的认识与定位——组织与成员的目标协调——制度建设与环境塑造——选人、用人、育人、留人——实现组织与成员的共同发展。模式中的各个环节相互影响，最终共同实现人本管理的目标。人本管理的主要内容包括：人性假设的认识、个体心理与行为的研究、激励理论与实践、人际关系管理、人力资本投资、人力资源管理和组织文化建设。