X 75

「你真懂得『人性管理』?」之閱讀心得

一、寫作緣由

由於這學期修習了管理導論這門課，在上課時老師總是特別叮嚀我們可以多去閱讀有關管理實務相關的文章或書籍。而在課堂上我也學到了許多關於管理的各項技能，所以我想藉由撰寫這份報告來整理出自己在這學期上這堂課所得到的經驗，並透過閱讀管理相關的文章然後整理出一些心得，讓自己對這些能力能夠更加豐富的運用。而在此篇報告中，我所選擇閱讀的文章是天下雜誌第 248 期的「你真懂得『人性管理?』」。我會選擇這篇文章的原因是因為我常常在電視上看到很多上層壓榨員工的新聞案件，或是會在網路上看到一些有名的大企業傳出血汗工廠的醜聞。這不禁令我想去了解在這中間那些人或企業的管理方式是否在某些方面出現了問題。

二、文章內容:受到啟發、獲得靈感的章節或學理

在這篇文章中令我印象最深刻的是，它舉出了許多原本我認為是對的但錯誤的迷思，例如:將經營決策和目標設定權從主管下放到員工。我一直都覺得這些責任應該都是上層決定後，讓下層執行，但文章中倒是提醒了我，下層員工的提議也可能會比上層獨立的決策，更有發展的可能潛力。另外，文章的作者提出做這些人性管理改革的目的就是為了要讓人們發揮它們真正的潛力，也就是要透過人性來管理人。我認為這是一個非常好的管理方式，也是目前我們在一般職場上很難得見到的。我覺得這樣子的作法可以讓原本看似在限制人的管理，變成上下雙方一起合作達成目標的管理。

在我修習管理導論這堂課的期間，我瞭解到了所謂管理指的是透過規劃、組織、領導、控制這四個程序，來達成目標或任務。如果在各方面都加入了人性的因素，就會彷彿是在齒輪中添加了潤滑油，使整體組織的運作更加的順暢!例如:在領導的過程中包含了發揮影響力、溝通行為與激勵等，其中人與人之間最重要

X 25

的就是「溝通」，在一般企業中可能會比較局限於只能上層對下層或下層對上層的交流，而不能跨層或跨部門，甚至還會包含很多的手續之類的。而如果換成人性管理的方式，不要太過於限制溝通的管道與複雜的程序，就可以加速交流的速度，甚至可以讓整體目標共識更加的明確!

三、自己的論述或觀點

我認為一個人在進入職場的時候，可以是令人感到充滿壓力的，亦可令人覺得像是進入一個充滿溫暖的大家庭。差別就在於每間公司所營造出自己的公司風格都不太一樣。像我曾經在網路上看到像是Google、拳頭公司、蘋果公司...等知名企業提出的福利制度，常常會讓我們這些外人，看似邊工作邊度假的感覺。而當我認識了人性管理的之後，才漸漸發現這些知名公司的共通點都是把公司最基礎、最根本的員工當作是自己公司的孩子看待，對於人權的需求特別注重，所以通常它們不會只是單一在意公司的獲利於否。

人類是一種思想非常複雜的生物，如何要在限制與人權之間做取捨，我認為只要有足夠的人權，就可以滿足員工的心理與生理需求，那麼自然而然的員工也會發自心裡的願意順從於你，根本就不用過多的去限制行為。有時候過多的限制反而會影響工作效率，還會給予員工一種無形的壓力。如果透過人性管理這樣特殊的方式，不僅可以營造出自己公司獨特的公司風格，還可以使員工們更團結，更有自己屬於公司一分子的歸屬感。

對於人性管理的看法與觀點，我認為還是有一些優缺點。優點就是如上所提到的，可以使整個組織更加的團結，更容易對一件任務或目標達成共識。但是相對的，缺點就是如果限制的不足，多多少少也是會有脫序的情形發生。所以我覺得在限制與人權之間，還是要做一些適當的調整，必須使兩者互相輔助才能達到最高的效益。

如果說將人性管理用於實際的應用上，以班級為例子的話，導師可以說是一間公司的老闆，決定班上大部分的決策，而班長則相較於一間公司的主管，是導

X 25

師與學生之間的溝通橋樑，其他的學生則是這間公司的員工。如果現在有兩班，一班是不管甚麼事都會造著規矩來走，另外一班則是導師較注重學生各方面的需求，對於班級的事務總是全體成員一同參予討論。我想前者或許在別人的眼裡是守規矩的，但是事實上，它們都是生活在限制的壓力之下，頂多可以說是一群守本分，但是還未將潛力完全發揮出來的學生們。而後者的班級相較於前者可能會看起來比較混亂一點，但是實際上他們每個人都擁有各自的想法，而同時大家也都是團結的，這樣子的結果讓這間班級給人一種像是大家庭的感覺，彼此之間合作的默契可能都好到超乎我們的想像之外。

四、結論

我們可以透過人性管理，使員工與上層職位的距離感拉進，並創造出獨特的公司風格讓全體的組織成員更有凝聚力。多去注重員工的人權並滿足他，可以讓員工對於公司更有歸屬的感覺。整體而言，所謂的人性管理就是在推崇人的本質，給予員工最好的人權，像是重用員工的能力，多去發現人才並使用它。這樣的話不光是可以影響到員工個人的成長，更會關係到整個組織的發展。

而在傳統的企業管理上，可以試著漸漸拿掉一些不必要且浪費時間的程序，不要太過於拘泥正式的流程。溝通的管道不再只是單純上下交流，可以跨越這些交流的限制讓整個組織的目標更容易達成共識，才可以更一致的去完成目標或任務。更重要的是，要多去注重員工們的人權需求，可以試試看根據馬斯洛的五大需求(生理、安全、愛與歸屬感、尊重與自我實現)來滿足員工的需求。這樣的話，就能夠讓管理不再是單純的限制行為，而是透過人性管理使大家更容易團結，讓公司與員工雙方都能越來越好，達成雙贏!

參考文章:

天下雜誌第 248 期 你真懂得「人性管理?」

http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5033844