

# 日本企业人本管理给中国企业的启示

## Enlightenment of Humanistic Management of Japanese Enterprises on Chinese Enterprises

郝慧敏

Huimin Hao

山西大同大学外国语学院  
中国·山西 大同 037009  
School of Foreign Languages, Datong University,  
Datong City, Shanxi, 037009, China

**【摘要】**在20世纪70年代的中后期，世界经济史上一个震撼人心的事件莫过于日本经济的迅速崛起，在当时，日本这样一个资源匮乏的国家，在经历了世界第二次大战的惨败之后，能够在短短的三十年之内异军突起，这是十分让人出乎意料的。那么，是什么促成了日本辉煌的经济，经过相关专家和学者的研究和实践之后，一致认为，日本经济的繁荣、高速发展与企业经营的成功都与他们的企业文化有着之间的关联，它推动着日本企业实现了人本管理，使得企业有了巨大的凝聚力，并激励着企业实现员工能够齐心协力的为企业目标的实现而共同努力。基于此，本文就日本企业人本管理的特点进行分析之后，就其给了中国企业怎样的启示进行了较为细致的分析。

**【Abstract】**In the late 1970s, one of the thrilling event in the history of world economy is the rapid rise of Japan's economy, at that time, Japan, such a country lack of resources, rejuvenated in only 30 years after severe defeat of in World War II, which is very astonishing. So, what led to Japan's brilliant economy? After the research and practice of the relevant experts and scholars, they all agree that Japan's economic prosperity, rapid development and business success are related with the corporate culture, which drives Japanese enterprises to realize the humanistic management, thus making the enterprise armed with huge cohesive, and encouraging employees to achieve business goals for enterprise by working together with joint efforts. On this basis, this paper conducts the analysis on the characteristics of humanistic management of Japanese enterprises, and then analyzes specifically the enlightenment on Chinese enterprises.

**【关键词】**日本企业；人本管理；特点；启示

**【Keywords】**Japanese enterprise; Humanistic management; Characteristic; Enlightenment

在民族精神和团队精神的基础之上，以人为中心的思想成为了日本文化的主要内容，而这一思想也真正的落实到了日本企业的经营管理之上，而日本企业的成功与以人为中心思想的贯彻和落实有着密不可分的关系，在人力调配、积极鼓励、参与管理最优化等多个层面都体现着日本企业人本管理的理念。而如何借鉴日本企业人本管理的思想，结合中国的国情将其实现价值最大化，进而推动中国企业实现更好的发展，赢得更多的经济效益和社会效益成为了需要我们企业相关工作人员认真考虑和研究的问题这一，而本文的研究仅仅是结合自身对人本管理理念的认识，以及自身多年来的实践工作经验对此问题的进一步分析，希望能够起到抛砖引玉的促进作用，具体内容如下所述。

### 1 日本企业人本管理的特点分析

通过相关的调查研究和总结分析，可以发现，日本企业人本管理的特点主要表现在以下几个方面：

#### 1.1 职务与组织构造方式比较灵活

通过调查研究可以发现，日本企业组织中，明确确定了责任界限的领域是十分有限的，而没有确定明确的责任界限的领域是十分广泛的，那么在日本的企业中，这些没

有确定责任界限的领域是由谁为负责呢，实际上市根据实际情况随时的加以确定。在日本人看来，企业的员工是不会仅仅封闭在自己的小圈子里的，员工之间会实现相互协作、相互协调，并能够根据实际工作的需要灵活的采取相关的互补行动，从而使得整个企业成为谁也离不开谁的统一的整体。

#### 1.2 劳动市场内部化

也就是说，在日本，各国企业之间与外界是有着一道厚厚的墙壁的，并且只在墙壁的一方开了一个很小的入口，而整个小小的入口仅仅允许那些没有工作经验的刚从高校毕业的毕业生来进入企业，而在日本企业的内部，员工就可以从下层晋级到中层，通过自己的努力之后，再由中层晋升到上层，这样一来，日本企业员工的思想和行为都是比较倾向于企业内部的，员工的凝聚力就得到了有效的增强，整个企业的工作效率和效果也能够得到有效的提高。

#### 1.3 人力资源在企业内部是平等的

也就是说，在日本的企业组织中，人力资源的分配是没有等级差别的，也就是说，人人平等，在同一个企业，每个员工都能够得到平等的待遇，日本企业领导的权利不

## 经营管理 Operation management

是压倒一切的，企业中下层也是有发言权的，并且言论自由，而企业的重要情报也不是由企业领导一个人活着几个人独占的，而是上下级共同享有的，只要员工的能力强，不论是哪个层次的员工，都能够处理复杂、困难的问题，而员工报酬的阶层等级也是比较小的，这样一来，整个企业的工作人员都是干劲十足的，对于企业和个人来说都是十分有利的。

### 2 日本企业人本管理给中国企业的启示

在分析了日本企业的特点之后，我们可以明确的发现，日本企业与中国企业的管理理念是有很大的不同的，那么，日本企业人本管理理念对中国企业的管理工作有怎样的启示呢，本人总结出以下三点：

#### 2.1 加强对人才的培养力度

在日本，企业通常是采用继续教育、轮岗换位、情报共享、职工参与等措施来不断的向企业的员工输送新的观念、知识、和技术的，并通过让他们去尝试不同的岗位来学会换位思考，感受不同岗位员工的不同感受，并能够从中得到有效的锻炼，久而久之，日本企业的能够培养出更适应市场变化和企业经营的人才，这样一来，不仅能够使得企业的人力资源变得更加优秀，更能帮助企业获得更多的经济效益和社会效益，也能够不断的提高员工自己的知识水平和专业技能，而这也是日本企业能够赢得市场主动权的奥秘所在，所以说，对于中国企业来说，也需要借鉴日本企业的人才培养方式，培养出更多优秀的人才，使得企业员工和企业实现双赢。

#### 2.2 增加企业的向心力

日本企业之所以能够在短短的几十年里迅速崛起、壮大，与其强有力的向心力是分不开的，所以，对于中国企业来说，就需要增强企业的向心力，可以从制度雇佣、内部晋升机制的制定、升职加薪、内部福利等等措施来提高企业的向心力，让所有的员工都能够为了自己的利益和企业目标的实现而不断的努力。

#### 2.3 平等的对待每个员工

也就是说，中国企业要借鉴日本企业人本管理的思想，能够充分的尊重企业的每一个员工，让每一个员工都有平等的发言权和话语权，能够充分的展示自己的才华，员工之间能够实现有效的沟通和交流，这样一来，对于企业、员工都是十分有利的。

### 3 中国企业在落实企业人本管理理念时的建议

在对日本企业人本管理理念的特点和给中国企业的启示分析之后，我们需要结合中国企业的实际特点和中国的国情，将企业人本理念落到实处，而如何在中国企业中有有效的落实人本企业理念呢，我认为需要从以下几个方面着手：

#### 3.1 切实的做好企业员工责任感的引导工作

当今时代，中国处在社会主义市场的新时代，在此时代下，企业职工的责任感有着新的内涵，也就是说，现阶段我们所说的企业员工的责任感，既不是计划经济条件下的主人翁责任感，也不是西方企业管理中所倡导的责任人，更多的是两者的有机结合，也就是说，需要企业职工意识到自己

工作的责任，也能够为了更好的践行自己的责任而努力。具体来说，一方面需要企业领导引导企业员工意识到自己是每个员工都是企业的主人，每个人都有自己在企业中必须要完成的责任，并能够将自己的利益与企业的利益进行有效的结合，对自己负责的同时，更要对自己的企业负责，对自己所处的社会负责，对国家负责，能够自觉的履行时代和企业赋予自己的神圣使命，并努力的将其做到更好。

#### 3.2 不断的提高企业职工的地位

在日本人本管理理念下，企业的员工和领导有着平等的地位，只要有能力，就有足够到的舞台去展现，去实现。所以，在中国企业的实际管理中，也需要改变之前的职工必须听从领导的安排的管理模式，而是能够创造一个更为和谐民主的工作环境，让领导和普通的职员能够相互的交流意见，有平等的晋升极值和平台，能够实现共同的成长，共同的为企业的发展和经济效益、社会效益的获得贡献力量。所以，在实际进行管理的过程中，企业要不断的改制，要不断的发展和完善既有的管理模式，让更多的员工都能够在一个政治、经济都相对平等的环境中工作，这样也能够有效的提高职工的工作热情和工作积极性，对于企业、职工、领导来说都是十分有益的。

#### 3.3 不断的提高企业工作人员的综合素质

综合素质的提高是一个全面提高的过程，也就是说，不仅要企业对企业的员工进行职业素质的培训和考核工作，还需要对企业的领导进行综合素质的培训和考核工作，对不同的人制定不同的素质培养计划，并将其落到实处，久而久之，企业的整体素质都能够得到有效的提高，而这对于企业经济效益的获得和社会效益的获得都有着十分重要的促进作用，能够推动企业实现可持续发展。

## 4 结语

总的来说，日本企业的人本管理理念对于企业的发展 and 经济效益的获得有着十分重要的推动作用，对于中国的企业来说，是十分适用的，但是，在实际引荐和应用的过程中，我们并不能完全的照搬照抄，而是能够结合中国的国情和企业实际的经营发展状况来有计划、有规划的落实，并做到在实际落实的过程中不断的发现问题、分析问题、总结经验，相信在经历了这样的一个过程之后，日本企业人本理念能够真正的应用到中国企业的实际经营过程中去，并实现价值最大化，进而推动中国企业实现更好的发展，赢得更多的经济效益和社会效益。

### 参考文献

- [1] 刘禹宏. 日本企业人本管理给我们的启示与借鉴[J]. 广东农工商职业技术学院学报, 2001, (01): 44-49. [2017-08-18].
- [2] 申永斌. 论日本企业“人本主义”管理模式[J]. 科技视界, 2012, (34): 110+114. [2017-08-18].
- [3] 黄建辉. 日本企业人本管理体制的形成与发展[J]. 日本研究, 1995, (02): 30-34. [2017-08-18]. DOI: 10.16496/j.cnki.rbyj.1995.02.005
- [4] 周德胜. 当代我国企业人本管理研究[D]. 广西师范大学, 2007.
- [5] 王崧. 论我国企业人本管理存在的问题及对策[J]. 郑州轻工业学院学报(社会科学版), 2009, 10(03): 96-97+109. [2017-08-18].