

半夜鸡叫，夜郎自大和企业文化 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/268/2021\\_2022\\_\\_E5\\_8D\\_8A\\_E5\\_A4\\_9C\\_E9\\_B8\\_A1\\_E5\\_c67\\_268139.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/268/2021_2022__E5_8D_8A_E5_A4_9C_E9_B8_A1_E5_c67_268139.htm) 面对着企业文化的种种理论和新的模式，百凸做了十余年的企业文化研究居然不知道企业文化是什么东东了，看来百凸老矣，比当年的廉颇都不如了，所以今天在这里先不说企业文化了，就说说这半夜鸡叫的故事吧。话说山西某煤炭集团，先是推行六害死（6S），继而推广了质量管理体系，随后推行了企业文化建设（注：强调了以人为本）再者就是咕哝玄虚地闹出了一个所谓的什么“军事化管理对接”，一时间把我百凸小老人家闹的晕头转向，不知所以了。至从企业文化这个模式流入中国大大小小的企业后，企业文化就成了企业家的尚方宝剑，好象就连包老人家的“龙，虎，狗”头铡都逊色了很多。上铡贪官，下办刁民，所向披靡了。企业文化成了企业家的面子和形象。企业文化在企业改革阶段不仅有顾命似乎还有诰命的功能。看来现在高素质的企业家对员工的管理还真有一套呢。读过书的人都应该还记得高玉宝笔下的周扒皮吧，那个满脸沾着鸡粪的地主老财，那个恶毒叫人想起来都想踢自己两脚了。实在不敢叫人恭维。一想到半夜的鸡叫就能想起万恶的旧社会，而且深恶痛绝之心绝对是油然而生。如果说现在再有半夜鸡叫的事情发生，是不是就可恶到了人神共愤的地步了呢？而就在前不久，笔者听说了这样一个掌故，之所以说他是掌故，因为内容的真实性有待考证。所以就只能是掌故，还有另外一个原因则是因为新版半夜鸡叫的故事发生在行业企业文化先进单位，所以呢对这个事情的定性还

是比较慎重重点更合乎情理。“综采一队的员工，他们每天在井下的工作时间基本上都能达到12个小时之多，可见劳动强度之大。上下午四点班的员工，起码要凌晨3点多才能从井下起来，洗涮好之后回到宿舍绝对已经是四点多，甚至手慢的员工要等整理到四点半。可就是六点整，一线工人才刚刚进了宿舍钻进被卧，还没有完进入梦乡，催人的哨声就会把你从睡梦中惊醒。而后就是踢正步，走起步，站军姿，行军礼。一系列的训练。你说我们这些工人，煤炭工人走正步有什么用？行军礼有什么用？我们又不是民兵预备役！”此乃采访手记之一。

“我们在井下遇到领导要行军礼，而且在作业现场的班组长要整队向前来巡视的领导报告，X X矿长，工程师同志，X X队X X组X X班正在作业，请您指示！领导们往往不置可否地匆匆还礼了事。设问，如果现场有人在进行具有高难危险性作业，是不是也要停下来手里的活计来想象领导表达自己的尊敬之心呢？况且那些领导们还礼的姿势是没有经过任何专业训练的，很是猥琐，好象打了败仗的日本兵一样。加上工人正在作业的黑手和领导养尊处优的白手比较，那简直就是国军领导优待俘虏一样的若无其事。你说这企业文化是以人为本，我就不知道这以人为本是一广大员工的利益为本呢？还是以领导尊严为本呢？”此乃采访手记之二。

“6S引进后，大量的岗位培训，还有什么反省台，讲评台，员工要针对自己工作的不足积极地反省，更搞的是还可能面临罚薪扣俸的厄运。真不知道这企业文化所倡导的文化管理和惩罚管理有什么区别，如果两个恶婆子抢汉，那是不是只有汉倒霉了呢？”此乃采访手记之三。要说笔者过去对企业文化的一些批判是吹毛求疵的话，那现在这番言

论估计是鸡蛋里找骨头，人的嘴巴里找象牙呢。大大的不道。我想自己的这言论势必会惹的很多人不高兴，什么人会不高兴呢？当然是利益受者，那些高高在上接受员工军礼的领导，那些每天在机关干净地喝茶聊天上网打游戏者，那些从来不用担心什么6S讲评的机关工作人员，他们从来不会因为受到6S讲评而被罚薪，其实就是扣了也未必扣的了多少，一线工人的每月两三千地被扣可能会七上八下地扣完，但是面对机关里享受着高薪的机关工作人员，即使罚个两三千也没有什么大碍，毕竟自己还有10来万的年薪，扣扣有何妨？况且上班很清闲，下班后有公款吃喝，还能捎带自己做生意，这样的差使给个村长肯定不换。也就这些机关的工作人员动辄企业文化，动辄6S，但是真正什么是6S，什么是企业文化，他们也是二五眼看星星，漫天星光灿烂，包准看着北斗星能看出70颗星星来。不知道什么时候开始企业文化成了一种特权，一种政绩的体现，大概是因为有特权存在着，所以那些受益者是忠贞不渝地拥护着。管你什么6S还是六害死，管你什么军事化还是质量化，管你什么鸡叫不鸡叫，老子有鸡爪吃，有鸡蛋喝，有鸡玩，累了还有乌鸡补肾丸，即使周扒皮转世也和我无关啊。写这个文章不知道会得罪多少人，但是我起码心情出一个道理，大部分那些被逼迫（在这里不能用压迫，毕竟咱是这会主义，还得体现优越性，没有这些企业家我们去那蹭饭去呢！）的员工还是比较理解本人的，所以就斗胆冒犯了。说几句吧，管他什么天王老子我先说了图个痛快再说吧。先说手记一，现在是社会主义么有包身工了，在尊重工人的劳动成果的同时，更要给予他们合理的科学工作时间，如果反之是不是能达到同工同酬呢？一个煤矿工

人，站军姿做什么？还真以为我们设立是伊拉克吗？即使真打仗也不用站军姿啊？还行军礼，真不知道是谁给了你们这些领导受军礼的权利。如果按照国家宪法，接受军礼这样的罪该怎么治？如果有工人正在操作危险作业，恰恰行了一个军礼，那么我就想问了，是领导的尊严重要呢，还是作业人员的生命更重要呢？再说手记二，就是军委领导来了，你一个矿领导也没有权利给领导行军礼，现在不是提倡科学发展观和人本管理吗？你们在做这些规划的时候是否想到了以广大员工的利益为主的根本利益，在这一条上就违背了“三个代表”的初衷。接着说手记三，6S好坏姑且不说，但是起码他不人性，有悖于先进的企业管理办法，是无法形成希望得到的凝聚力，战斗力和向心力的，倘若那些个工人不是看着煤炭企业效益好，能按时发下工资，估计你们这些领导就是叫他们亲爹亲娘他们也未必下井。既然下了井了，就要真正意义上为广泛的员工去考虑，不要去那些花架子的事情，据说在这家企业，机关，科室人员半6S讲评，也不接受什么军事化管理，试问，难道你们这些管理者就实施的管理模式是专政啊，是针对刁民的啊？可是又是谁把员工界定成了刁民的呢？说了这么多还是要说到企业文化，企业文化是什么？是企业的历史文化积淀，是一个企业的先进的文化发展方向，是一个企业的生命力和竞争力的衡量标准。在国外企业文化是很受工人欢迎的，而管理阶层是迫与工人的压力和企业发展的需要来制定这些管理政策的，但是在这家煤炭企业笔者看到的却是另外一个景象，结果是相反的，工人对企业文化怨声载道，企业管理者读企业文化倒是趋之若鹜。真不知道这样糟蹋下去，企业文化会是什么样子，我不由的联想到了

陈胜和吴广，也想到了汉武帝晚年时候身边那些方士来了。文化倘若成了一把杀人的利器，那么他终究会爆发印尼那样其实磅礴的海啸，他的威慑将使企业陷如灭顶之灾。到时候到是这些走着正步，站着军姿的被“剥削”阶级练就了好本领那些所谓的官可怕就只有过街老鼠的份了。说到夜郎自大这个成语，我们并不陌生，企业的知名度和实力不是靠嘴巴吹出来的，而是要干，塌塌实实得干，我不知道这个集团的所谓的“标杆”“行业明灯”这样的成为是怎么来的？但是我却知道在这个企业的周边省却有很多同行业人并不知道有这么一个“怪怪”存在着，这明灯和标杆是不是可以自封啊？呵呵，快赶上皇帝的权利了，即使过去有过这样的殊荣，是行业部门认可的，可是在大众中间却无人知晓，作为堂堂一个企业的领导，不以为耻反以为荣，那就是大大的不厚道了。做大做强是谁也想的事情，总不能盖着被子在家梦吧。没有新的观念，没有合理的科学的战略规划，就靠国家的贷款，就靠资源的紧俏，就靠政策倾斜，企业迟早死在你们这些倒霉孩子的手里，你们还有什么颜面说什么标杆企业，说什么明灯，说什么大啊强啊，你们这些个做领导总不能都是赵括转世吧。笔者有幸看到了该企业内部汇编的一本企业文化建设成果材料，里面收编的论文大多是该企业各子公司的头头写的论文，再一翻看，其实也就是在网上和报刊上剽窃而来的专家的成果，哪有什么特色可言，仔细一想这里面到底有多少南郭先生呢？最后还是那句忠告：做企业就必须有企业文化，企业文化不是照搬的，是具有本企业实际特色的，更要结合“三个代表”真正做到为广大员工利益出发，只有这样的企业文化，会受到员工的欢迎，千万别把巫山当成

是水帘洞，也千万别把自家后院里猪圈里的动物当成是唐朝时候的五国夫人，没有香料，没有民生何来“五杨争春”呢，充其量是“五猪争壮”自欺欺人而已。醒醒吧，哥们。最后百凸小老人家再给你们讲一个典故，也许这就是文化呢，这就是企业文化的根本内所在。（注：关于“五杨争春”和“五猪争壮”唐开元年间，李隆基宠幸杨玉环，胜过六宫任何颜色，那时候西域进攻来的物品多以香料，珍珠为主，皇帝老儿就把这些供品一一赏赐给了当时正被宠幸着的玉环以及其他姐妹四人，因为该姐妹四人体态都很丰满，而且善攻歌舞媚色，所以皇帝老儿就封他们为五国夫人，这些香料珍珠分别赏赐给五国夫人就有了连城五府香味四溢，引得长安城的蜂蝶都朝着五府飞去，因故得名五杨争春。另：在民间人们对玉环五姐妹的奢侈行为早已经饮恨在心，在背后人们叫其是五猪（因为五姐妹都很肥）所以又名五猪争壮）

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)