

中国职员九种劣根性 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__E4_B8_AD_E5_9B_BD_E8_81_8C_E5_c67_268578.htm 员工轮流做庄了“。他们说有理直气壮，因为觉得自己是君子，对得起身边的兄弟们。我的回答是：“GE公司的淘汰率是20%，你认为我们公司的员工都比GE的员工优秀？”真正的错事10件中有9件是君子犯的，比如毛泽东与文革，斯大林与大萧反，小人并没有多少犯错的机会。中国人往往给“君子”一个错误的定义，然后用它来掩盖事实真相。如果一个经理在符合组织利益的前提下做“君子”，与员工讲情义，这绝对是一件好事，但如果是违背组织利益去对员工做人情，那么这个“君子”不仅毫无价值，简直形同犯罪。比如法律是最低的道德标准，但它是一条明确的线，你可以在这条线上做得更好，但你不能在线下。所以老外讲“法理情”，把法律摆在第一位，但并不是我们在中学课本中学到的“腐朽的资本主义社会里，只有赤裸裸的金钱关系，没有温情……”，他们只是先把人性定为“恶”，再用法律和制度来预防；中国人讲“情理法”，先把人性定为“善”，出了事再事后惩罚，结果法律没有遵守，人情味也越来越淡薄，医院可以看着病人死，行人可以站在大街上看着歹徒杀人，老外可以实行弹性的工作时间制，因为他们的员工主动性和自律性比咱们强，“领老板的薪水对老板负责”是基本的职业道德，就象在国外有的街道，红绿灯由司机自己按，因为遵守制度已经融入他们每个人的血脉中；要是在国内企业搞弹性工作时间，我相信90%的企业会死得很惨。中国的司机连红灯都敢闯，你叫

他自己按红绿灯，他会一直按绿灯到自己不开车的那一天。国内企业为什么很难做好绩效考核，因为中国人喜欢做烂好人，不愿对别人作负面评价，所以绩效考核搞不下去。其实在当“君子”的背后，掩藏的本质是我们的经理人缺乏自信，害怕对下属作负面评价会引起下属反击而已。

七、推卸责任

我们公司的经理总抱怨老板不授权，权力太小，无法管理员工。可是遇到真正麻烦的时候，他们会把问题往老板那一交：“你看怎么办？”这些经理不会去想，他拿的薪水比员工多，权力比员工大，那么问题就应该到他为止，不然老板要你做经理干什么？可是他们总是把权力与责任分开，权力就是拿的钱多，管的人多，没想过其实权力和责任是对等的，你有多少权力，就要负起多少责任。在我们公司，人事和财务工作不好做，因为这两个部门代表公司行使职权，最容易被经理们“转手”责任。当你正常过问他们事务的时候，经理们会很反感，认为你触犯了他的一亩三分地，挑战了他的权力；可是一碰到员工要加薪、预算被削减这样的事情，他们就会说：“你加薪我是同意的，可是人事部不同意！”、“花这个钱我是同意的，可是财务部不同意！”。其实决定是我们跟他们一起下的，但出现问题的时候他们不去与员工沟通，把责任和矛盾推卸到我们头上。推卸责任的一个潜在心理意识是，看不见自己的问题。中国有句古训：“知天知地知彼易，知己难”，意思是人可以知道除自己以外的任何事情，就是不可自知，说得真好。所以我们公司搞培训的时候，大家群情激昂，有如醍醐灌顶，可是一回到工作中，该犯的错继续犯。因为培训那会老师讲的问题他全分析到别人头上去了，所以出了问题自然是别人的责任。破坏环境是

中国企业最推卸责任的做法。企业以牺牲环境为代价得到1块钱的利润，也许我们后代用100块钱的代价也不能弥补。所以老外推行ISO14000（环境管理体系）认证，表面上是一种标准，其实就是企业对保护环境的一种承诺，是企业所应承担的社会责任感。我们的企业自己对社会推卸责任，怎么去要求员工对企业负起责任？

八、缺乏包容性 有句话说一个人的成就有多大，取决于他的胸怀有多大。做了人事经理后，我对这句话的感受尤为深切。我们公司有个部门经理，在公司创立初期为公司做了很大贡献，公司也一直努力想培养他。但他的心眼特别小，私心特别重，毫无包容精神，这是一个很要命的缺点。他几乎永远站在自己的立场去理解任何事情，比如，他认定他的上级（总监）不如他，但年终奖比他高，令他无法容忍，所以他经常跑到老板那去说上级的坏话。我跟他讲，别人能做你的上级，肯定有他的长处，即使别人有问题，你也应该与他达成谅解和共识，原因很简单：你们是为一个目标工作，而且他是你的上级。可是一直到今天，他还在固执地寻找一切机会攻击他的上级。组织行为学里面有句话说“屁股决定大脑”，就是本位主义，他的大脑就完全被他的屁股（个人立场）控制了。我曾经跟老板开玩笑，评价他为“武功尽失，经脉全废”，意思是基本失去教育意义，无可救药。无论他的工作热情有多高，能力有多强，他不可能走到更高的管理岗位，这就是“性格决定命运”。我甚至断定他在生活中也不会取得成功，至少有一个论据可以证明：他33岁了，至今还没有女朋友。与自己不喜欢或不喜欢自己的人相处，是对胸怀的一个极大的考验。做大事的人的胸怀都是被反对者撑大的，就象李敖所说“男人的胸怀是

被女人撑大的”一样。摩托罗拉的总裁高尔文喜欢驾船航海，万科的总裁王石喜欢登山，那都是练胸怀去了，人面对大海和高山的时候，心胸自然开阔，连心思都要透亮些。所以我总劝员工在工作之外多想想生活，多见见世面，多长长见识。老窝在办公室那点地方，做手头那点事情，怎么大气得起来？有点事就急了。我们搞计划生育，人口是控制住了，但另一方面，独生子会从小失去考验自己包容性的机会。人要在一个环境中才能碰到矛盾，而人一生中要不断地碰到矛盾，没有包容精神，一碰到不利自己的事情就跳，怎么跟别人合作？怎么解决矛盾？所以中国人缺乏团队精神，也和包容性有关。

九、缺乏文化性 把包容性再延展开来说，就是文化性。人类创造的文化包括科技文化和人文文化，它们分别发展着工具理性和价值理性，我这里说的是后一种。我曾经看到这样一个案例：一个中国人在一家国内的跨国公司工作，有一个到海外出任分公司CEO的机会，结果公司把机会给了一个他认为专业技能、学历背景都不如自己的老外。他去问老板，老板说：因为公司觉得那个老外有更高的人文修养和更开放的心态，而到一个不同的国家，面临不同的文化和价值观发生冲突的时候，需要他把各种文化和价值观糅合在一起，去实现公司的目标，这远比技能重要。这个案例给了我深深的启示。我始终认为，中国过了“五四”运动以后就基本没有文化了，到了文革就更加把以前的文化都丢了。其实中国的儒家文化有很多好的东西，结果我们没有发扬，却被新加坡发扬了，被韩国发扬了，最坏的是被小日本发扬了。也许中国人穷怕了，好不容易赶上改革开放，所以功利得有点过了头。我周围的很多职业经理人用各种证书、MBA学

历把自己武装到牙齿，恨不得一个个都变成经济动物，谈起工作都是专家，就是不会与人相处。前几天我跟一个公司的同事聊天，他说大学毕业后6年时间里，他没有读过一本小说。中国人喜欢形式主义，以为发扬文化就是上硬件，比如搞几个艺术节，修几座古庙，找几个和尚念念经。人民到了放长假的时候在人山人海里遛一圈，就以为自己文化了。其实文化不是这些物化的东西，它是一种精神的力量，是以人为载体的。穷不是不要文化的借口，因为没有文化会更穷。中国的企业做不长，做不强，技术和管埋是表象，真正的原因是缺乏企业家精神和企业文化。别人搞了一百多年市场经济和企业，那种文化传统和底蕴是一种气质，不是画个浓妆就学得会的。现在国内有些企业一进去要军训，要把企业编的文化手册倒背如流，那不是企业文化，是受迫性洗脑。

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