

信仰：行为背后的主宰 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\\_BF\\_A1\\_E4\\_BB\\_B0\\_EF\\_BC\\_9A\\_E8\\_c67\\_268585.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/268/2021_2022__E4_BF_A1_E4_BB_B0_EF_BC_9A_E8_c67_268585.htm) 一曲“敖包相会”使得内蒙古的敖包名声远扬。去过内蒙的人都知道，“敖包”是一种由大小石块堆积而成的圆形的实心包状“建筑”。在敖包上面，竖立有木幡杆，上面还挂有一些五色彩带。在蒙古语中，敖包就是“堆”的意思。它通常建在山顶、湖畔或者滩中醒目之处。据说在敖包旁绕三圈，然后再拣三块石头丢到包上，这样就会得到神灵的庇佑。每年阴历六月举行的“祭敖包”的宗教活动就是蒙古人最隆重的仪式之一。然而经过考证，敖包先于神学的意义却是一种草原中的导航标志。按理说，建造路标是人人得益的事情，并且，牧民每每遇到路标时奉献几块石头也不是什么难事。然而，放牧时还要留意石块并且一路要携带直到遇到路标，的确是件辛苦的活儿。更何况有那么多人贡献，某个人的几块石头也就无足轻重了。但是如果大家都这么想，那么路标的建设成本的分担就变得棘手了，谁都需要路标，但是谁都有让别人去添砖加瓦自己却坐享其成的心态，最终好事难成。聪明的蒙古人的解决方案让人拍案叫绝，他们赋予了功能性的路标以宗教的意义，让路过的每个人，都自觉地对发挥路标功能的敖包进行建设，在祈福中，完成了自己的贡献。《企业信仰与执行力》在前面的内容中，我们分析了管理中的一些关键因素，试图找出真正起决定作用的力量。我们发现，愿景有可能成为水中月、镜中花，战略规划有可能成为草稿图，执行会不到位，魔鬼隐藏在细节之中，好的态度也难以持久，必须

有其他的某种因素作为支撑，它们才能发挥自己的力量，那么，这个因素是什么呢？我认为是信仰，是对组织的信仰，对所从事事情的信仰！在一本书名叫《蓝血企业》的书中，作者分析了伟大公司的缔造者，发现他们可以分成三种类型：教父型、军人型（蓝血）、技术型。教父型企业家一般是宗教信徒，虽然也有些不是宗教信徒，但是他们都有虔诚的信仰，像是一个布道者，将自己的企业塑造成一个有信仰的组织。他们对自己要求严格，遵守很多在外人看起来奇怪的习惯，过着清规戒律的生活，在企业管理中使用着“使命”、“责任”、“信仰”、“天职”等宗教语言，被外界当作是企业的教父。典型的人物如IBM的老沃森、福特公司的福特、三星的李健熙、松下的松下幸之助和华为的任正非等。军人型（蓝血）企业家一般都有军队的经历，受到军事思想的影响，他们从军队管理中汲取了营养，都有很强的执行能力，对于决定了的事情，没有任何借口的执行。他们把自己关于军事的理念灌输到企业员工心中，将各自的企业打造成强大的、极具进取心的组织。典型的人物有沃尔玛的创始人山姆沃顿、麦当劳的创始人雷克罗克、迪斯尼公司的创始人沃尔特迪斯尼、联邦快递的创始人史密斯，惠普的创始人威廉惠利特、索尼的创始人盛田昭夫、希尔顿的缔造者希尔顿，、可口可乐真正意义上的创始人伍德鲁夫、杜邦的奠基者亨利杜邦、IBM的拯救者小汤姆沃森、联想的柳传志、万科的王石等。技术型企业家基本上是一些技术天才，有伟大的发明或者是抓住了一些伟大的发明，并将它们成功的转向了商用领域，获得了巨大的财富，成就了伟大的企业。典型人物有微软的比尔盖茨和英特尔公司的安迪葛鲁夫等。《蓝血

企业》作者根据自己的分析，发现，在《商业周刊》评选出的“2002年全球最优价值的10个品牌”中，军人型企业占了总数的40%，教父型企业占了总数的30%，技术型企业占了总数的30%（有交叉）。而在作者根据《今日美国报》整理制作的“10个20世纪最耀眼的商业王朝”中，军人型企业占了总数的70%，教父型企业占了总数的40%，技术型企业战略总数的20%。（有交叉）。技术型企业家一般需要以重大的技术突破作为切入点，因此，一般来说是可遇不可求的。而且，技术天才在管理上有创见的比较少，两个因素结合，使得技术型企业家造就的伟大企业在全世界都非常少见。19世纪最成功的发明家爱迪生，就因为完全不善于管理他建立的企业，不得不从他的所有企业中抽身出来，现在著名的跨国公司GE，就是由爱迪生创办的。军人型企业家和教父型企业家时有交叉，教父型企业家往往会因为自己的高标准而对员工严要求，而军人型企业家，则容易将自己的强大军事理念在企业中进行灌输从而具有教父型企业家特质。《蓝血企业》的作者认为，军人型企业家成功的关键在于培育了强大的执行力，教父型企业家成功的关键在于培育了组织信仰。我认为，这只是说明了一个表面现象，其实，军人型和教父型都一样，都是强调信仰的。只有有了信仰，员工才会有主动积极的执行，才能保证强大的执行力，我们无法想象，如果没有信仰，一个军人型的企业家能够将执行到极至的精神贯彻下去，员工会有追求极至的精神。信仰，是行为背后的因素。愿景不想成为水中月，需要有明确的战略步骤；战略不想成为草稿图，需要的是执行到位；执行能够到位，需要的是细节不会变成魔鬼；细节要不成为魔鬼，需要员工用心

；员工之所以会用心，是因为信仰。对愿景的信仰，对战略的信仰，对执行的信仰，员工将组织的愿景、战略内化，成为自己的愿景和战略，才能具有强大的执行能力，将魔鬼扼杀在细节之中，打造出高效的团队。信仰，是组织的灵魂，也是员工的灵魂。没有信仰的组织，是没有灵魂的组织；没有信仰的团队，是没有灵魂的团队；没有信仰的员工，是没有灵魂的员工，你不能指望这样的组织、团队和员工在激烈的竞争中脱颖而出。所有那些强调使命、愿景、战略、执行、细节、团队的理念，都只看到了企业管理中的一个方面，那就是物的方面，而没有看到企业管理中的另一个方面人的方面。如果没有人，所谓的愿景、战略、执行、细节、团队等都只是静止的、苍白的、无力的、无效的，只有当人将它们内化，当作自己的信仰，它们才从静止的物顷刻间“活”了过来，爆发出巨大的能量，发挥作用，引领组织的前行。这是一种见物不见人的观点，还有另一种观点貌似“见人”，那就是现在流行的“没有任何借口”、“敬业”、“忠诚”、“服从是第一美德”、“自动自发”、“主动”、“不可以不作工作狂”、“态度决定一切”等对员工提出无限要求的观点。他们也看见了人，但是没有把人当“人”，最少是没有把人当作完整的“人”，他们把人当作了工具，当作实现组织目标的工具，用各种看似对员工负责的口吻，来告诉员工应该这样应该那样，自然会被员工所唾弃，那些希望用他们的方法来改变员工的老板，也自然不可能达到自己的目的。只有把员工当人，当作完整的人，员工的力量才会爆发出来，当然，这里的人不是一般意义上的人，而是把组织信仰内化为自身信仰的人。信仰，使得每个员工成为聚变的

细胞，引发团队和组织裂变的力量，最终导向组织的伟大成功。可以说，如果不是马云有信仰，要做103年的企业，要做成世界上最好的中国企业，阿里巴巴不可能坚持到现在。而三星的李健熙，在三星中，总是宣传道德经营，讨论人性改造，宣扬使命、责任等，是一个信念非常执着的人，正是有着这样的信仰，他喊出了“除了老婆孩子，其他都要变”的口号，引领三星走上辉煌的道路。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)