

企业文化不是谁的“红顶子”更不是五官争功 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_BC_81_E4_B8_9A_E6_96_87_E5_c67_268684.htm [认识一]也许看过电影《首席执行官》的人会对电影中的张瑞敏手起锤落砸冰箱的动作钦佩不已；也许有人会对松下幸之助那双结着厚厚老茧的手向往不已；也许更有人曾经想象在高玉宝的小说里看到的周扒皮钻出鸡窝的时候脸上要是挂得黄金多好啊；更有人想在企业能做到长生不老的时候自己的也能够变着“法儿”地在企业里“玩儿玩儿”特权。毕竟这一切都因为企业文化这个新生的事物戴上了“特许”的“红顶子”。一切的一切似乎就无可非议了，其实企业文化在某些企业里不仅不是红顶子，反倒成了企业家的“绿帽子”他们的妻儿老娘不知道每天被员工骂多少回呢！[认识二]上个世纪，九十年代初期。恩波智业的创始人王力先生率先在郑州创举性地提出了“商业文化论”，使得本来就顺风顺水的“亚细亚”商城在“二七”广场上分外得耀眼夺目。操课，升旗，军训，注目礼，军礼等等接踵而来，把商业文化学说渲染得似乎无所不能。可是在后来的业界内有人说：那是王力先生和“亚细亚”的王总“扑通”一声下了个“蛋”，可是随着“亚细亚”经验的广泛流传，那些照抄的企业并非回家下了一个“蛋”，而是下了若干个“咸鸭蛋”。企业文化这种被人们说成是外来文化的物质也就水到渠成地成了一个长着“绿毛”的“臭蛋”。[认识三]人群关系论，科学管理法，工时制管理，质量管理，文化管理，人本管理等等这些先进的理念在企业里早已经不是“五官争功”了，“五官”，“九官”

”，甚至“十官”都有了，所以企业的管理模式上就有了许许多多的讲究，企业文化也就花花绿绿，形式多样了，美名其曰：企业特色企业文化。就连企业的老总放个屁甚至都是“企业文化屁”了。在国内任何事情一旦沾染上文化，就是很严肃的东西了，更不可能随意地批驳，好象是宪法一样，把员工和管理阶层从基本上就隔离开了，也许这恰恰企业里是“十官争功”的“私生子”呢！[认识四]企业文化就是企业的一幅布，上面有苏绣，也有湘绣，有丝有理。显然这样的东西是不能随意践踏的。再加上邀请来的专家把她加上了经线纬线，就更加高深莫测了，企业文化在企业成了“军婚”那是“高压电”，对于什么人本，什么人性化也就成了老总嘴巴里遮羞的布，遮掩的不是老总们的业绩和能力，相反倒成了他们站在小便池边“尿等待”的围帐，一不小心，那些因公喝高的老总摔个跟头，那布上面绝对能湿津津地留下一个大写的“人字”（人治）。[认识五]企业文化的施行必须体现企业先进的文化发展方向，代表着全体员工最广泛的物质精神利益；当然也是企业最根本的生产力所在。因此百凸呼吁：企业家们，企业文化不是谁家的自留地，容不得谁在上面痉挛地“尿等待”，更不允许特权的存在，因为在市场经济发展的今天，企业文化就是企业的核心竞争力所在。所以结束认识之前本人用一句歌词来忠告那些玩儿着特权的企业家们：老总，老总，你擦亮眼。。。。。！对于企业文化的定性的争论在业界内，争议很多，有人说企业的管理制度是落实企业文化的根本保障；有人说企业文化是企业的发展稳健阶段的产物，只能为企业“锦上添花”，而不能为企业“雪中送炭”；还有人说，企业做大了，效益好了

，也就有文化了，猛一听，好象中国的企业都是文盲一样；更有人把企业文化当成是一种政策，或左右，或前后，其实则都不顾。说法林林总总，企业文化好象一个未婚先孕的“大姑娘”一样，还没有真正上轿就成了“绯闻女主播”。比较传统的企业管理办法，企业文化所倡导的文化管理无论从企业的建制上还是企业的员工需求上，都已经完全具备了他的先进性，如果把企业文化融合和谐社会的构建我们有理由相信：企业文化是符合企业和谐创造，和谐发展，和谐成长的根本总则的，对于企业文化的和谐张力我们必然要形成一个共识：将人的整体和谐辅之企业的发展，必将形成企业和人的共同发展，当然更积极的管理办法不是依靠文化来落实的，制度在管理中的重要作用还是存在的，诚然对人的管理，适应与人的管理制度，适合与人的管理模式，与人相互和谐的文化才是企业文化的精髓。显然：某些企业家在“玩儿火”一样地大搞特权，那其结果只能是：欲火焚身，自食苦果。所以：企业文化中人治坚决不可取！企业文化并不是一家之言，百凸在这里澄清一个错误的言论：企业文化来源与日本，发展与美国，与上个世纪80年代末期流传进入中国企业界。这个言论的错误性在于，企业文化的错误的的时间和错误的地点，他并没有任何的特指性。综观历史无论是“自给经济”还是历史上曾经鼎盛的“漕运”，汉使张骞通西域，甚至明清时期的晋商，徽商集团在一定程度上都有着他的文化性所在，如果把他们当时的经济模式称之为企业的话，他们的文化性质无可厚非地也就成了企业文化，显然说到企业文化是始与国外是不合理也是不科学的。当然不能否认企业文化这种理论是来源与国外，但是理论和实践是并存的，

所以也就只能说那时候所谓流通的文化只是没有上升到理论的高度而已，决非企业文化的渊源的错误定性。在中国古代商业史上，有着“东家”，“掌柜”，“伙计”等等的称谓，就好比今天企业里的老板，CEO和员工一样。正是他们的辛勤努力决定了空前鼎盛的商业时期，在物流管理落后，管理体系不发达，管理模式单一，信息传播缓慢的当时。“东家”是不可能通过严格的管理制度来控制“权倾一方”的“掌柜”的，那么最好的管理办法是什么呢？显然不能治理，更多的“东家”是通过自己的人格魅力和家族独特文化来影响自己的下属，通过自己和这些“封疆大吏”的感情来进行管理，由此可以肯定：企业文化的原形在中国历史上早已经被广泛应用，只是在理论上才被近代的学者所提倡。历史上的家族经济模式是中国国内一个重要的经济模式，直到历史发展到今天，家族经济模式也在世界企业范围内都占据着绝对的优势。家族经济在寻求更合理，更先进的企业管理办法的同时，并非是借用什么人治的观念来维系企业的平衡发展，人是企业管理的一个重要元素，但是人的管理却同样是一门艺术，不能因为人的管理在企业的运营中出现了思维活跃性的物质（精神的，物质的）就丧失了企业管理对人进行管理的本质。也就是说，企业管理是对人的管理，人的管理是由制度和相互形成作用力的，所以必要的指出：企业文化是企业的发展核心利器。我们现在很多企业家都也在盲目地跟进进行企业文化建设，但是由于对企业文化的认识不到位，在管理上出现了很多本末倒置的事情，首先是很多企业家把企业文化的形成发展规律视而不见，凭空地根据自己的臆想来揣度企业文化，导致企业文化在企业的发展中违背

了自身的规律，招致骂名。 [事例一] 以实施“6S”管理而闻名的海尔集团，曾经多家企业前往“取经”，某保险公司同样也照搬地把海尔集团的“6S”讲评当成促进业务发展的一个重要手段，海尔集团的“6S”本身是有着他独特的特色的，在实施的过程中具有他的先进性和前瞻性，挂钩人文历史，是符合企业发展规律的，因为他们在遵循着一个共同的价值观。但是被引用到某保险公司后，这种具有杀伤力的管理办法却成了一种非人性的体罚方式，集中体现了管理者的优越性，忽视了企业员工的精神需求，导致的结果只能是由于经济利益作祟，畸形地发展了公司业务，在人的自我管理和自律上并不能起到他应有的作用。因此，企业文化中的“6S”也就成了众矢之的，可谓就是这样一块“烂肉”坏了企业文化这锅鲜汤。 [事例二] 军事化管理的借鉴是郑州“亚细亚”商城制胜的独门武器，首先要看到的是时任商城老总的王总是军人出生，对于军事化的管理情有独钟，更深的因素是因为他对军事化的管理理解方式和他接近20年的军人生涯是有直接关系的，因此“亚细亚”这样的管理模式大有“近朱者赤”的道理，也有几分成功的胜算。但是在前不久一家酒楼突然对员工进行了军事化培训，而且在酒楼显著位置的迎宾更始专业地请来了当地的驻军战士专业地进行了“举手礼”培训。要说酒楼的老板这样的初衷是非常好的，但是不知道谁给了这些老酒楼消费的客人接受“军礼”的权利，根据相关的条令条例规定：军礼不得用与民间，更不能出现在不相适宜的场面。设想喝得东倒西歪的“上帝”买单出门，迎宾送上一个标准的军礼，固然是体现了酒楼对客人的极度尊重，但是却和相关的政策相互违背。说

到底也就是企业文化的建设不能拿着国家的尊严和政策来“试火候”。[事例三]坐井观天的寓言故事大家肯定都能倒背如流，其实井口就只有那么大，天再大也也只能是通过眼球看到的范围来判断的。即使是一只老虎，坐在井里，异想天开地要吃天，他也只看到的是井口那么点的天，何况没有天梯，老虎吃的仅仅只能是井壁上的绿苔。要对照到企业的话，企业家在做企业的时候只有开阔视野，有着绝对的战略思路才能把企业带上健康，有序发展的轨道上。好多企业在建设企业文化的时候，全然不顾外界的影响，大有“两耳不闻窗外事，一心只读圣贤书”的阵势。这样的企业文化建设出来也只能是照着镜子和自己比画，全无两样，依旧停留在禁锢的思维里做着挣扎。企业要想发展壮大，首要的条件就是参与性，用自己先进的策略，产品，技术来赢得市场，如果和外界断绝了联系，断绝了对比，那么我们的企业家无非也就是夜郎国里的家长，当然这样随心所欲地喊叫企业文化建设是没有丝毫的意义的，在怎么着你也是这个“家族”的“家长”永远当不了“领袖”。很多企业目前就存在这样的问题，不能一一例举。[事例四]企业文化不是特许经营，谁也可以做，大小企业都一样。但是在很多的企业老总眼里企业文化就成了自己“黄袍加身”的机会，老总文化就呼应而出。聪明人一看，再怎么也是“皇帝的新装”。去年的年底，央视评选的全国经济十大风云人物活动中就出现了“企业文化红顶子”现象。很多企业号召员工上网刷票，导致在前期阶段出现了反常的现象，一些企业业绩悄然一般的老总，居然占据榜首多日。最终群众的眼睛是雪亮的，虽然没有员工站出来说出这个游戏是“皇帝的新装”但是最终的定局

绝对说明问题。在说明企业家的社会责任和贡献的同时，也说明了我们的企业家在建设企业文化的轨道上思维出现了惯性的偏差，当了“大哥”很多年的他们，似乎敢把“皇帝”拉下马，他们所使用的手段恰恰是以企业文化为幌子。好在我们的评委组不是QQ游戏里那TB弱智的机器人，否则企业文化也就真要成为中国企业发展的罪人了。〔事例五〕企业发展的根本法则是管理，管理的对象是企业全员，但是在最近一段时间百凸曾听说，某集团针对员工实行的所谓的“企业文化管理”仅仅是针对企业基层的员工，对于企业的中层管理者，也就成了聋子的摆设，更不用说到高层管理者，那就是他们在公款吃喝前后的豪言壮语了。如果说企业文化是员工和企业的分水岭的话，那么想问企业文化是不是政权制度，划分阶级的，对于现代化企业全员参与经营的今天，这样的企业文化不要也罢！企业文化的服务对象是企业的所有员工，实施必要的管理，制定相应的管理办法是应该的，但是在企业运营中，企业文化却成了老总们“行走上书房”的腰牌，成了中层管理者玩弄特权的尚方宝剑，也许大家都记得周扒皮半夜鸡叫的故事，在高玉宝的笔下哪个活灵活现的周财主，从鸡窝里钻出来的时候那一脸鸡粪，就成了其自取其辱的唯一佐证，那么在现代化的企业管理中我们的企业家难道还要重蹈覆辙地学习周老财主吗？还要说的是新的历史时期的企业文化建设，在他特定的历史背景下，应当遵从和谐社会建设的需要，完全实践“三个代表”（尽管这里的三个代表，可以不是什么政治高度，但是企业文化在企业的高度起码也应当是“一哥”或者“一姐”的位置），根据企业特色制定切实可行的企业文化建设战略构架，真正推行以

人为本的企业哲学，把人的高度上升到企业的制高点。这里的人无论是广义还是狭义都应该是企业里所有的人，当然不能只是企业的管理者，也不能只是企业的普通员工。特别提出：企业文化建设是先进的管理制度配合先进的管理思想，加之优秀的企业文化精髓来完成其建设目的的；文化管理首先应该从人的管理上逐渐地形成企业制度的完善，使之富有文化性，对照性，战略性和前瞻性；人本管理并非是治理而是巧妙的管理，把人的愿景，人的价值和人的潜能无限结合，以促进企业的和谐发展。最后必须再说：企业文化决非人治，无论是文化管理还是人本管理都是一门艺术！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