

天道酬勤与人道关怀 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/453/2021_2022__E5_A4_A9_E9_81_93_E9_85_AC_E5_c78_453448.htm 这几年来经常见诸报章新闻的事件中有不少是与员工的工作压力和精神状态有关的。暂且不说公司高级管理人员普遍过高的焦虑水平，公司普通员工的加班加点、甚至过劳死的报道也屡见不鲜。前华为科技有限公司员工胡新宇、张锐事件是为典范。而该事件之所以没有引起社会各界对华为公司严厉批评的原因之一就是公司总裁任正非在事后写的一篇题为《天道酬勤》的文章。该文阐述华为的“床垫”文化对公司成长的意义，以及勤力工作对于一个极具“身陷囹圄”意识的公司所产生的重要作用。这篇文章让我们看到一个成功公司之所以成功的精神所在，也让我们对勤奋工作舍生忘死的员工产生十分崇敬的心情。我们于是沉默。是啊，天道酬勤，难道强调勤奋努力是一种错误？当然不是。这些年来中国经济的迅速起飞难道不是中国人民勤奋努力的结果？没有全力以赴拼命工作的精神，中国何以在短短二十年中赶上发达国家曾经用了几百年时间才达到的生产力水平？拼搏精神从来就是中华民族的文化精髓，是不容置疑的价值观念。为此我也经常感到自豪。记得前两年我们学院的EMBA学生(大部分为美国企业的中高级管理人员)到中国游学，回来之后不仅十分赞叹北京上海这些城市外在的现代化水平，而且有好几位产生了去中国工作的念头。我问他们为什么，他们的答案中有一个让我十分震惊的就是：与美国的员工相比，中国员工的工作劲头更足，更容易被激励。在他们看来，管理这样愿意工作的员工能算

得上是一件乐事。再看看美国的公司，又给员工假期，又给员工配备法律服务，心理治疗医师，理疗按摩服务，还提供健身设施、免费饮品甚至午餐，要他们加班加点还不那么容易。就说前几年微软公司为节约开支而取消了在浴室里提供干净浴巾的服务，结果就遭到员工的大肆批评并见诸报端。直到去年又重新恢复了这项服务才平息了风波。我当然能理解我那几个美国学生的心情。然而，我认为天道酬勤虽然是我们每个个体可以用来自勉的警句，却不可以成为企业管理阶层用来解释员工为何过劳死的理由。这两个角度不容混淆。公司对员工实行的应该是人道关怀，而不是一味强调他们的付出。事实上，人道关怀的结果是员工更饱满的工作热情和旺盛的工作精力，而只强调员工贡献的结果却是年轻生命的非正常终结。写到这里，我想起我的一个中国企业家朋友告诉我的一个故事。故事就发生在他的公司。象所有国内私营公司的老板一样，他一路打拼到今天，没有休息的时候。就算在星巴克坐下来喝一杯咖啡，他都会觉得自己把时间浪费了。因此，他对手下员工的要求也很高，加班加点是常事。有一天，公司的一个业务骨干来到他办公室，告诉他因为自己近来感觉工作压力太大，身体健康状况也开始下降，想来想去，只能辞职。他一听，吓了一跳。不仅因为在当时的情况下，他完全不能离开这位业务骨干的帮助，他的离去将影响到公司的发展前景。而且他没想到自己将别人“逼”出了身体上的毛病。反复思考之后，他决定让这位业务骨干带薪休假一个月，完全放松，直到他觉得自己恢复了健康之后再回来上班。没想到这位员工结果休假不到一个月，他就主动要求回来上班，不仅表现比过去更加出色，而且对公司的

忠诚度也更加提高。这件事让他深思良久，他觉得原来自己是出于“私心”才不得以让他休假的(因为他对公司太重要了)，现在看到，自己这样做的结果是不但留住了业务骨干这个人，而且让他感觉到自己对他的关心(人文关怀)，更留住了他的心。因此，员工自觉自愿加班是一回事，但公司是否提倡(鼓励)加班又是另一回事。有的公司表面上说他们不鼓励加班，但从来没有切实的措施对过度加班的人实行“惩罚”；相反，还有各种形式的隐性“奖励”，结果让员工还是感觉到公司其实是希望他们加班的。“天道酬勤”的解释中就隐约包含了这种期望。为了能够在这样的企业文化氛围中生存并且胜出，除了比别人加更多的班、更拼命工作别无他途。但是，我不禁要问：这种建立在个体牺牲基础上的公司成功是不是可以持续以久的呢？这种缺乏人文关怀的公司即使给了员工再高的物质报酬，又是不是值得我们趋之若鹜的呢？只有在公司的经营者和劳动者对这个问题都有了清醒的认识之后，象胡新宇、张锐这样的悲剧才不会重演

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