

员工选择跳楼，华为选择什么？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/481/2021_2022__E5_91_98_E5_B7_A5_E9_80_89_E6_c122_481885.htm

华为技术有限公司（下称华为）成立于1988年，是由员工持股的高科技民营企业。华为从事通信网络技术与产品的研究、开发、生产与销售，专门为电信运营商提供光网络、固定网、移动网和增值业务领域的网络解决方案，是中国电信市场的主要供应商之一，并已成功进入全球电信市场。曾几何时，华为不仅是华为的骄傲，还是中国的骄傲。华为作为高科技民营企业，以惊人的发展速度铸就了一个有一个的辉煌，成为国人和世界学习的榜样和关注的焦点。华为的技术，华为的产品，华为的管理和华为的服务，使华为创造了一个又一个的奇迹。然而，华为“辞职门”事件的余温还没有完全冷却，华为的“跳楼门”事件却在频频“上演”。究竟是华为员工有问题，还是华为有问题？究竟是华为的产品有问题，还是华为的技术有问题？究竟是华为的服务有问题，还是华为的管理有问题？..... 华为“辞职门”事件曾把华为逼到舆论的风头浪尖，使华为“元气大伤”，华为刚刚躲过“一劫”，没想到“跳楼门”事件却接踵而来，让公众和媒体不得不浮想联翩。华为怎么了？华为员工怎么了？有多大的压力、有多大的仇恨、有多大的烦恼、有多大的无奈让华为员工不顾身家性命、以死抗争？也许一个人跳楼，可能是个人问题；也许两个人跳楼，可能纯属巧合；然而三个人、四个人跳楼，就不再是个人问题，也不可能纯属巧合。华为员工接二连三跳楼，应该引起公众和媒体的高度重视和警觉；但是，遗憾的是华为至

今并没有正式向员工、公众和媒体作出任何表态。笔者认为，站在华为员工的立场，站在华为员工家属的立场，站在对员工、对企业、对社会负责的立场，华为“无动于衷”，华为的“深藏不露”，显得很冷漠，显得很冷酷。华为的一再冷漠让华为员工心寒，让公众和媒体心凉。笔者认为，任何一个企业在追求经济利益、加强质量管理和完善规章制度的同时，企业文化建设显得尤为重要，对员工的人文关怀也必不可少。因为，在知本经济和信息社会，员工不是单位的工具，不是单位的牲口；单位不是员工的管家，不是员工的主人。员工靠自己的技术水平和敬业精神为单位创造效益、得到回报，天经地义。单位支付员工必要的合理的报酬外，是否应当考虑员工的精神状态，是否应当考虑员工的身心承受能力，是否应当考虑员工的平时表现？一个好的企业不仅是经济效益好，社会效益好，更要对员工进行心理辅导、精神鼓励和人文关怀。规范化、规模化和国际化是华为的重要发展战略。然而，“辞职门”事件和“跳楼门”事件，可以看出，华为的人性化管理却是多么的苍白无力。在这一点，华为真该向海尔学习了，学学海尔的企业文化，学学海尔的人文关怀，学学海尔的价值理念，也许华为的悲剧就不会再发生。真不希望华为像当年的巨人集团一样轰然倒下，真不希望华为自己毁灭了自己的前程。.....（作者：刘辉，北京市法立律师事务所副主任，北京市律师协会刑法专业委员会委员）

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