

综合辅导：误入藕花深处企业文化建设的误区 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/493/2021_2022__E7_BB_BC_E5_90_88_E8_BE_85_E5_c67_493056.htm

一、CI式的企业文化
CI式的企业文化模式具体表现为：企业文化各个部分内容严重脱节。实施CI的动机、方式、监督、评价等普遍存在问题，不少企业抱着“毕其功于一役”的心态，认为投入人力、物力、财力就一定会有产出。CI（corporate identity strategy）的全称为企业形象战略，也简称为CIS系统。它是先于企业文化理论进入中国的一种理论，严格意义上来说，它并不是一种完全意义上的管理理论，而是基于美学基础之上的一种企业形象宣传手法。中国企业文化走CI式的建设误区，其原因是企业在进行企业文化建设时，不但要投入一笔可观的费用，还有涉及大量的人力投入，甚至于关联到企业组织结构的重组。因此企业家希望通过CI式的企业文化一方面提升了企业形象，另一方面也可以说是提升企业文化内涵。虽然有偷工减料之嫌，也乐得个开展了企业文化建设的名头。但重形式而不注重内涵的企业文化却无法让企业员工接受，更不用说为之而奋斗一生了。所以也就有了大部分人对企业文化的认识和理解以一个“虚”字概括的结果。

二、企业文化建设文体化
这与将企业文化建设等同于政治思想工作相关。直到今天，中国企业改革已经进行了几十年，但对于企业文化的理解却依然如旧，政治思想式的企业文化观点根深蒂固，对于企业的精神管理却将它归纳到政治工作上来的主要原因。让企业文化与政治思想分离，使企业真正成为一个以经济效益为中心的实体，这也许是政企分开的最有效体现。对企业

文化涵义的片面认识：如认为企业文化就是搞些活动，办报纸，做思想教育等，将企业文化建设工作发展成为了形式主义的企业文化。其结果是企业文化与企业战略不配套，企业文化与企业制度不配套，领导者言行与企业文化不配套。三、企业文化口号式、公式化 企业文化口号化、公式化表现为对于企业文化建设没有与企业战略、企业愿景目标相结合，在理念提炼上过于抽象化，缺乏针对性和企业个性，无法真正指导企业员工的具体工作与行为表现。其具体表现为以下几个方面：1、传统有余，时代不足 中国是一个具有五千年灿烂悠久历史的文明古国，中华传统文化对于人们思维意识的影响力非常之深远。在企业文化建设中应将我国的优秀传统文化与市场经济需要的商业道德标准相结合，并适应时代发展轨道的国际化要求，而不能一味地照般过去的传统文化来硬套新时代发展下的企业文化要求。2、共性有余，个性不足 目前中国企业的理念使用频率最高的几组词语，如“求实、奋斗、团结、创新”等，这些的确是在大部份企业里都要提倡的，但如果提炼企业理念则显得企业的个性不足。因为这些几乎是放之四海皆准的“真理”，就如将“太阳是圆”定义为企业理念一样没有必要。3、看似形象，实则抽象 有些企业喜欢将一些公式化的内容运作以企业文化不中来，认为即形象又贴切。但实际上却是起着“画饼充饥”的作用。例如“1+1等公式的提出，能让员工清楚意识到如何才能将自身的工作做到” $1+1 > 2$ “吗？答案是不能，因为它缺乏具体描述的指标和标准。4、不切实际，大而无当 另外中国企业企业家们都着一种强烈的民族意识，将振兴中国经济列为己任，这一点是值得赞颂和肯定的。但由此也引申出一个弊端：

那就是有些企业不但注重从企业的实际情况出发，设定的企业目标与企业文化口号同企业的经营发展实际偏离太远，如“全国第一，全球500强”等，这样无益激发员工的积极性与主动性，反而让企业员工认为企业文化过于“假大空”。

四、被大多数人认可就是企业文化 企业文化作为一种新的理论，是一个融合经济和文化意义的新概念。虽然企业文化反映着一个企业特有的哲学思维、客观存在的相对稳定的生态环境、维持企业正常运作的共同价值观、企业主张与要求的共同行为方式、企业与员工之间的心理契约。但不等于只要大多数人认可就可以称之为企业文化，因为它可能并不能够形成企业与员工之间的心理契约，也可能是一种企业内部的非正式群体的局部性的亚文化反映，而且如果这种被大多数人认可的与企业发展趋势相反，还可能演变为企业发展的严重阻力。

五、企业文化是万能的 随着对企业文化研究的深入与涉及领域的广泛性，许多企业家越来越重视企业文化的建设工作。但由于对于企业文化认识的片面性，也造成了某些企业将企业文化建设工作当成“救命草”和医治企业病状的“灵丹妙药”，这无疑是在步入企业文化建设的误区。企业文化不是万能的，针对企业的具体问题应适用于不同的解决方案和处理办法，企业文化只能是作为企业发展的有力支撑而不是全部。如果说企业的战略选择或重大决策失误，那企业文化也不可能起到力挽狂澜的作用。

六、认为企业文化没有用，只要企业能赚钱就行 据统计，中国每天倒闭的民营企业数以万计，有人用“富贵难传三代”、“民营企业好不过三年”来描述这种现象。为什么那些曾经风光无限的民营企业在经历一段高速发展之后会突然陷入衰败的怪圈之中呢？人

们常常将它归结为战略失误或决策失误，很少关注企业文化是如何扼杀企业的生命力的，导致了企业的没落。的确，“很多企业衰亡的最主要原因不是战略的失败，更不是命运，而是企业文化”。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