

人力资源案例分析：百年老店之魂人力资源管理考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/510/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_510066.htm 有个古老的传言灵魂离开躯体，人就会结束生命。企业也有生命，那企业的灵魂又是什么？如果将资金、人、产品、市场等等你认为对企业无比重要的因素比作灵魂，必然都会遭到反驳。在百年企业的漫长历程中，这些因素几乎都受到过挑战：企业可以贷款渡过困境，企业可以更换领导而不衰，企业可以更换产品仍保持活力，企业可以在不同的市场寻求发展……还有许许多多的因素对企业至关重要，但要说哪个因素与企业同生同止，那惟有企业文化。肯定有人不以为然，认为大多数小企业是根本没有企业文化的。但事实上，只要它是企业，就不可避免地受到一些观念地影响，而这些观念就是一种文化。因此大多数小企业不是没有企业文化，而是没有意识到它已经有了某种企业文化。既然企业文化是企业的灵魂，那就如同人的灵魂一样，灵魂有高尚的，有卑劣的，有激昂，有消沉，有求新，有保守……无论灵魂怎样，它存在着，必定存在着，因为有灵魂才有生命。企业都有企业文化，可是企业间的企业文化又存在着巨大的区别，这些区别主要是：卓越的公司有着卓越的企业文化，因为它重视并致力于其发展；一般的公司有着一般的企业文化，因为它还没有足够的重视，还没有正确地培育和利用企业文化；差的公司有着连自己都没有意识到的企业文化，制度混乱、效率低下、人员懒散等都是一种文化，一种事实上存在的文化。日本企业在二战后飞速发展引起全球关注，本以理性管理自豪的美国也不得不

正视日本之迷。而日本的成功却恰恰是理性管理所忽视的管理软因素，其中最重要的是融入企业中的文化。企业文化毫无疑问是日本企业的灵魂，也许正因为此，日本人不会怀疑它的作用、不用正视它的存在，一个忙于成长的正常人是不会停下来思考灵魂是怎么一回事。但是重视研究的美国却不一样，在略带挑衅传统的痛苦中，最终勇敢地率先提出企业文化一说。有人调查过日本最著名的100多家企业，发现这些企业都很重视企业精神的培育。日立公司有“和、诚、开拓”的日立精神；卡西欧公司有“创造与奉献”的卡西欧精神；丰田公司有“好产品、好主意、彻底节俭”的丰田精神。在美国，托马斯·彼得斯和小罗伯特·沃特曼也认真地分析了美国43家优秀公司，发现优秀企业间的管理风格不同，而决定管理风格的正是优秀的企业文化。曾有西方学者将管理比作漂浮在大海中的冰山，组织结构、规章制度等有形管理仅是露出水面1/3的冰山，而企业文化等无形管理则是另外还隐在水中的2/3。企业文化在管理中扮演着重要角色，不只是占有重要的份额，还是管理的根部。但作为灵魂，这还不够，因为企业文化在企业的各个层次发挥作用，贯穿于整个企业的经营活动。企业文化主要体现在企业的四个层次上，即企业精神、企业制度、企业作风和企业形象。"#F8F8F8"

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