

人力资源知识：构建互助共存的企业文化人力资源管理考试
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/514/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_514885.htm 什么是企业文化？翻开十本书，有十种解释。十位专家，有十种说法。在美国，有美式的西方企业文化。在日本，有日式的东方企业文化。而同是东方的中国，也有中国式的企业文化。甚至各地区不同，各企业不同，都有它们各自不同的企业文化。中国的企业文化的基本特征是：汲取传统文化精华，结合当代先进的管理思想，为员工构建一套明确的目标、信念、宗旨、价值观念和行为规范，创造一个优良和谐的环境氛围，以帮助企业进行管理活动。简言之，企业文化，就是企业的价值观念和企业的行为规范。有人认为，企业文化就是组织员工打打球、唱唱歌等，搞一些文艺活动。有人认为，企业文化就是企业的C I S的设计，这都是以偏概全。有人说，企业文化是企业领导人的文化，比如说，领导喜欢运动、喜欢打球，企业的体育活动，篮球、拔河等比赛就搞得轰轰烈烈。领导喜欢唱歌、跳舞，卡拉OK等，企业的文艺活动就搞得有声有色。这些都没错，但是就此得出企业文化，就是企业领导人的文化的结论，又有偏颇，似是而非。说它是，企业的一些活动，确实有领导的好恶在左右。子曰：“入其国，其教可知也。”就是说，到了一个地方，看到它的风气，就可知道它的文化教育，它的思想教育。到一个企业的办公室，如果满室书香，就可知道他一定是个勤奋好学、知书达礼的儒商。因此，领导的性格特征，领导的好恶，领导的价值观和他的思想意识、言行举止都会无形中影响到一个企业，并

且从厂容、厂貌和员工的行动表现上反映出来。到一个工厂的写字楼或一个车间，如果它的告示牌是“不得大声喧哗，违者罚款。”或是“为了你和他人的心身健康，请共同创造一个安静的工作环境”。这就是两种不同的管理风格，反映出两种企业领导人的教育背景和企业文化。说它不是，因为企业管理不是一个人，而是一个群体。一个企业，再小也有几个人。领导人再独断专行，偶尔也要听听其它人的意见和建议。那么这些意见和建议就会影响企业领导的决策，影响到企业活动，特别是一些企业的行为规范和内、外形象。因此，我们说，企业文化不全是企业领导人的文化。就如“毛泽东思想是老一辈无产阶级革命家的思想结晶”一样，毛泽东思想是以毛泽东为主，有周恩来、朱德、刘少奇、陈毅等老一辈无产阶级革命家，在长期的革命斗争中，形成的一种思想体系。企业文化也然，企业文化的形成，既有领导人的思想，又融合了整个企业管理层，包括基层管理人员、甚至是企业员工的思想。企业文化，是无形的，很抽象，很虚幻，令人云里雾里找不着北。可又实实在在，时时刻刻随在我们身边，体现在每一个员工，每一个生产活动过程。我们不是专家、学者，那些务虚的理论让专家、学者去研究，让我们来谈谈身边实实在在的企业文化。有这样一个故事，有人和上帝谈论天堂和地狱的问题。上帝对这个人说：“来吧，我让你看什么是地狱。”他们走进了一个房间，屋里有一群人围着一大锅肉汤。每个人看起来都营养不良，绝望又饥饿。他们每个人都有一只可以够得到锅子的汤匙，但汤匙的柄比他们的手臂还要长，自己没法把汤送进嘴里。他们看上去是那样悲苦。“来吧，我再让你看看什么是天堂”。上帝把

这个人领进另一间房。这里的一切和上一个房间没有什么不同，一锅汤，一群人，一样的长柄汤匙，但大家都在快乐地唱歌。“我不懂，”这个人说，“为什么一样的待遇与条件，而他们快乐，另一个房里的人们却很悲惨？”上帝微笑着说：“很简单，在这儿他们会喂别人。”百考试题收集整理看来，助人就是助己，生存就是共存。社会分工越细，每个人对他人的依存度就越高，不会与别人合作，就相当于把自己送入地狱。很多企业都面临着员工严重流失的问题，可在企业一次又一次深思如何寻求员工来源时，是否也该在总结经验时，想到“管理就是服务”，“人性化管理”才是吸引员工、稳定员工的奥秘。企业只有在强调管理人员服务生产，主动帮助工人排忧解难。公司各级干部都实行‘走动管理’，现场解决生产问题。及时指导员工工作，解决既有的困难，从而确保了员工的工作质量和效率，提高员工收入和工作乐趣，工人也就能安心生产。企业在条件非常有限的情况下，也应尽可能及时解决员工生活中存在的问题，如在员工宿舍安装电话、热水器、晒衣架等，及时维修各种生活设施。让员工切身感觉到一种被重视、被关怀的氛围，因而对公司善待工人的种种方式方法，心存感激。“助人就是助己，生存就是共存。”天堂与地狱的差别，就在于对此问题认识上的差别。一念之差，天堂与地狱。作为一名基层管理人员，许多企业已把他们的业绩与员工挂上钩，包括车间员工的稳定率、车间员工的工作业绩等，员工与车间管理人员是一种互相依存、荣辱与共的关系。同样，世界上许多成功的企业，也都深刻地认识到企业与员工，实质上是“我信任你，你尊重我，共同创造，共享成果”的双赢关系。有的甚至对

员工的称呼从“雇员”升华为“伙伴”、“同事”。世界著名企业，美国联邦速递公司（Federal Express）构建“员工利益高于一切”的企业文化，是基于“无法想象一个连内部员工都不满意的企业，能够提供令人满意的服务给外部顾客。”惠普公司的核心价值观是：信任和尊重个人；团队精神：鼓励灵活性和创造性。南益集团的企业文化，首倡“和谐”。和谐，出自《左传，襄十一年》，如乐之和，无所不谐。就是提倡南益的企业管理者与员工之间，员工与员工之间要协调默契，上下一心，相互尊重，宽容和理解，要坦诚相待，互相帮助，文明礼貌，亲密团结。因而，在你考虑如何建立企业文化和将要建立怎样的企业文化时，请记住这句话：助人就是助己，生存就是共存。"#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