

企业文化的最高境界—四大皆空人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/582/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E6_96_87_E5_c37_582699.htm 谈到企业管理，大家往往说的最多的是企业文化。究竟什么是企业文化？如何建立企业文化？什么样的企业文化才是好的企业文化？企业、专家、社会、以及诸多人力资源工作者给出了许多答案。这些关于企业文化的解读，使人听到激动，想到感动，现实一动不动。经笔者调查得出：目前存在的问题不仅是员工不认同企业文化，甚至抵触企业文化。就连企业决策层、管理层似乎也对企业文化不以为然，只是在说教员工的时候才提到，平时根本不在乎，甚至也有部分管理者自己企业的文化是什么也不清楚。为什么会出现这样情况，值得我们认真去思考。真正的企业文化本身是建立在企业目标之上的崇高的精神追求，她蕴藏于企业一切活动之中，又凌驾在企业一切活动之上；她不是工作，而是对工作的感情；她不是金钱，而是对金钱的态度。产生企业文化不被认同的原因其实并不是企业文化本身的错，而是我们在提出、建立企业文化时没有提到这个层面上来，考试/大本来终极的精神追求却没有达到终极的精神境界，导致我们企业文化的神经衰弱。那么什么是企业文化的最高境界哪？归纳起来企业文化的最高境界也就是企业文化必须具备的四个层次—“四大皆空”。企业文化层次一，本真空。什么是企业的“真”？这个问题最多的答案恐怕是利润。因为，股东投资的目的就是获得利润。没有利润谁会去投资？没有利润有人会拿自己的钱打水漂吗？答案是很明显的。于是在建立、宣传企业文化时无处不体现

着对利润的追求。什么“全员参与齐努力，产值直奔20亿”、什么“减少成本、提升效率”等等，这样的宣传员工短时期内受到鼓舞有干劲，可是时间一长就懈怠了。由于员工的素质参差不齐，素质低的员工就会认为创造利润和我什么关系，我不还是每月千八块钱，考试/大赚钱又不分给我，才懒得理哪！素质高的员工也会因为创造的利润和所得之间巨大的落差而感到不公平，进而选择跳槽到更高薪水的企业去了。这样的结果是企业不想看到的，追求利润本身并没有错，因为企业生存、发展离不开利润的持续获得；企业文化要为利润的产生而服务也是没有问题的。问题就出在我们把企业文化的层次定位太低，只是定位在创造利润上。创造利润不是企业文化的本真，因为利润是先天并不存在的东西。作为企业管理者要时刻清醒的认识到一点，企业的终极目标是创造价值，价值才是企业生存发展的本真，而利润只是副产品。试想，有人会购买没有价值的商品或服务吗？没有人购买你的产品或服务你又靠什么去获得利润哪？只有你的产品或服务有价值，被社会所认可，才会给你带来源源不断的利润。否则，一切将只能是空想。追求利润是低层次物质追求，考试/大追求价值则是高层次的精神追求。物质追求会使人活的很累，因为永无止境，人的欲望是无穷的；精神追求会使人每天都充满斗志，她强调的是每天持续的进步。这和人生理想是一样的，当你为砌墙而砌墙时你只能成为熟练的工人；而当你为人类的美好生活而砌墙时你将能成为伟大的建筑师。企业文化就是要放大员工的梦想，让其在日常的工作中体会到创造的价值，在获得物质收入的同时也能看到创造的社会价值。唯此才能增强员工对企业文化的认同感，这

才是企业文化建设的沧桑正道。“本真空”就是解决企业文化中“价值”与“利润”的关系，利润的“真”是“空”，而价值的“真”才叫“真”。企业的核心就是要重价值而轻利润。企业文化就是要将企业价值最大化，而不是企业利益最大化。事实证明，当企业价值最大化的同时也必将使企业利益最大化。企业文化层次二，本性空。大家知道人有“人性”，企业是由人组成的自然也就具备的人的本性。那么企业文化的“本性”是什么哪？有人说企业文化的“本性”就是以人为本。但究竟什么是以人为本却很少有人说的清楚。常常人们把管理混乱叫做“人性化管理”，把犯过失不处理叫做“人性化”。其实这些都是对人性化管理的误读。我们说说什么是“人性”，人性就具备两方面“善”与“恶”。人性中的“恶”包括自私、不诚实、懒惰等等，管理就是要制约人性中的“恶”。人性中的“善”包括宽容、热情、勤奋等等，管理就是要宏扬人性中的“善”。企业文化是为管理服务的，他的目的也是要抑恶扬善。这些在大部分企业的文化中都有所体现。那么为什么企业文化还是不完全被员工所认同哪？原因就在于我们倡导“以人为本”的企业文化，操作中却很难做到“以人为本”。企业文化要求员工有奉献精神，要求员工要爱企如家，要有职业道德。企业文化承诺给员工主人翁地位，给员工参与决策的机会；强调员工与企业共荣共生。然而金融危机来了，企业经营受到了冲击，首先想到的办法就是裁员来控制成本走出困境。在这场利益的博弈中首先受损失的是员工，首先被抛弃的也是员工。他们能不受伤吗？还能一如既往爱企如家吗？既然不能作到就不要承诺，被欺骗的感觉谁都知道不好，这也是目前我国

大部分企业文化存在的通病。真正的“以人为本”包括了每一个人，其中也包含企业所有者。真正的“以人为本”就是在一定的条件下最大限度的保障每一个人的利益。前提是存在这样的“一定条件”，这个条件不是与生俱来的。是靠企业的每一个人创造出来的。每个人都要努力（工作）去创造这个条件，以此确保每个人都能享受到最大的利益。当这个条件无法实现时大家各奔前程，互不亏欠。“以人为本”更多的应该是一种“共赢”关系，过分的强调付出或回报都是不对的，因为那太过空洞有失偏颇，她是在保障企业与员工双方利益前提下的“以人为本”。在兴盛时企业与员工共赢，在衰落是企业与员工双输，这才是和谐社会的人本之道。

企业文化层次三，本色空。企业文化的“本色”是什么？用一句老百姓的话形容太贴切不过了，那就是“干什么像什么，卖什么吆喝什么”。但是就是这样简单的道理，在我们构建企业文化的时候却忘记了。企业文化一定要与企业自身所在的行业、产品特色相结合。否则构建出来的文化将不是你企业的文化，可能会是一种社会文化。例如：“平等、友爱、团结、合作”这句企业文化宣传语你说是什么企业的？估计没有人能说的出来，因为这个太泛泛了，任何一家企业拿来都能用，放到哪里都可以。企业文化要体现企业的本色，而不能是放之四海为准的道理。今天早晨在新闻中看到了中国邮政的一句广告词“责任比大山更重，脚步比长河更远”，我认为很好，短短的两句话把中国邮政的企业内涵体现的淋漓尽致。中国邮政是什么样的企业？以传递信笺、包裹为主的企业。中国邮政的员工工作在哪里？中国领土内所有的区域，只要有人的地方就有他们的身影，信笺邮寄到哪里，

他们就送到哪里。中国邮政对客户的承诺是什么？无论您邮寄的是包裹还是信笺，对我们来说都是天大的责任，我们会全力以赴完成您的重托，这是对客户的庄严承诺。我认为这样的企业文化中国邮政的每一名员工都能记得住。因为他体现的中国邮政的企业特色，又说出了中国邮政对客户的承诺，同时也体现了员工的社会价值。时下不是有一个名词叫做“职业化”嘛，其实企业文化也要“职业化”，这个职业化就是企业的本色。只有体现企业本色的文化才能被员工铭记。企业文化层次四，本悟空。“悟”是禅宗的最高境界，企业文化的最高层次是“悟空”。说“空”并不是说企业文化不存在，而是说企业文化的传播方式。她对企业员工的无言的渗透，她就像春风化雨一样悄无声息的渗透于每个人的心中。她不是填鸭式的培训带来的，而是具有一种令人难以抗拒的魅力，和你的企业一接触，无论是员工、客户、还是社会便会被其文化所感染，这也就是企业文化的最高境界。企业管理者要时刻在“悟”，不仅悟管理，更要悟人生。世间本来没有企业，是由于人们的需求导致价值的存在，创造价值人们的需求才能被满足，满足人们的需求就能带来更多的利益，于是企业产生了。员工本来不属于企业，因为他们要生存，生存需要财富，如何得到财富通过创造价值，因为只有创造价值才能获得财富，获得财富他们才能更好的生存，如何创造价值，于是他们选择了能为他们创造价值提供环境的企业，从此企业有了人才。企业和人才双方各自为对方服务，同时各取所需要。如果单纯的强调某方面的利益，势必导致双方合作的瓦解。企业文化就是要将这些渗透给企业的每一个人，也包括老板。企业文化就是让大家清楚，只有在

相互利益的吸引下大家才能走到一起；只有在较高的价值追求下才能走的更远，只注重利益不注重价值势必将企业和个人带上不归路；企业文化的终极目标提升企业员工的素质，进而一定程度上影响社会风气，她一定是积极的、公平的、无私的。企业文化的本真是价值，而不是利润；企业文化的本性是企业与人的共赢关系而不是泛泛而谈的“以人为本”；企业文化的本色就是企业的特征，而不是信手拈来的社会文化；企业文化的传播方式是渗透而不是强制的灌输；唯此，企业文化才能被接受、被认可、被铭记、被传播……人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂百考试题人力资源管理师预测试题希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛>>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