

漫谈企业文化与规章制度

发布时间：2008-10-07 文章来源：投稿 文章作者：刘诚

近年来，企业文化受到我国企业界不加辨别地追捧，企业规章制度制定权也似乎成了企业不受制约的权力；企业文化与规章制度的区别被忽视，规章制度的工具理性取代了企业文化的人文关怀。结果，“狼文化”大行其道，“与狼共舞必先为狼”成为许多企业的信条。《激励激情，中华英才网高悬“狼图腾”》一文竟然得出这样的结论：“在2005年，中华英才网的销售业绩翻了一番，达到了一个亿，秘诀就是把员工训练成‘狼’”。姜戎的小说《狼图腾》也受到企业界人士的广泛称赞，据《〈狼图腾〉的人类化意义》一文称，“内地一流的企业家几乎都在推荐自己的团队研读《狼图腾》”。同时，也出现了类似“上厕所不能超过5分钟”、“女员工在聘用期间不得结婚”这样荒谬的规章制度。

诚然，企业文化对企业至关重要。但是，有好的企业文化，也有坏的企业文化。好的企业文化是企业的灵魂，是推动企业持续发展的不竭动力。事实证明，所有知名的成功企业都有良好的企业文化，并依托其良好的企业文化获得长足的发展。例如，微软公司的价值观突出表现为：公开交流，尊重他人，与他人共同进步；勇于面对重大挑战；信守对客户、投资人、合作伙伴和雇员的承诺，对结果负责；善于自我批评和自我改进、永不自满等。再如，我国的民生公司的口号是“公司问题，职工来解决；职工问题，公司来解决。”北京同仁堂药店的宗旨则是“兢兢小心，汲汲济世”。可以看出，所有这些成功企业的企业文化，无不崇尚美德，都充满了人文关怀。

同时，我们也应该看到，坏的企业文化是慢性毒药，尽管可能一时赢得利益，但迟早会导致企业走向衰落。坏的企业文化的共同特点是拒绝美德，崇尚丛林法则，狼文化就是其典型代表。狼文化的贪婪和不择手段的丛林法则（目的是消灭对手）与人类的公平竞争（目的是发展自己）是格格不入的，它不仅受到劳动法和反垄断法的限制，也受到企业社会责任运动的抵制，最终必然被唾弃。正如明基电通董事长李焜耀所言，“在整个文明的发展过程中，狼只会是一个辅助过渡的角色，而不是一个可存留下来的物种。斯巴达也是一样，这种以单一目标、压抑人性、军事管理的组织，在历史的洪流中，最终还是要回归文明的体制，才能够继续留存”。事实也证明，不择手段的追逐利益是自取灭亡。例如，安然、世通、泰科国际、马什·麦克伦南等企业内部都存在一种利益最大化的文化。受企业核心价值观的影响，这些公司的员工不择手段地追逐利益，严重违法问题不断发生，最终东窗事发而导致企业衰落。

由此可见，企业文化应该坚持正确的价值取向，以人文精神为核心、以增强实力为目标（竞争只是手段，而非目的）。对外，应该正确对待竞争，善待竞争对手，与之开展公平竞争；应该关怀消费者，也关心其他利益相关者。对内，应该关怀职工，构建和谐地劳动关系，与职工共同发展。

与企业文化突出人文关怀不同的是，规章制度突出工具理性。规章制度是企业内部的“法律”，与法律具有相同的假设前提，即建立在人性恶的基础之上，通过惩恶扬善维护生产经营秩序、促进企业发展。因此，规章制度关注秩序和效率，强调科学管理、严格管理。同时，规章制度与法律也存在不同，即法律属于共同规则，首先限制公共权力；而规章制度是管理员工的，而非限制管理权的。考虑到用人单位的强势地位，为避免其滥用权力，法律限制就成为一项必要措施。除了法律直接限制外，规章制度还依法受到集体合同的限制。

从国外情况来看，各国立法都在承认企业是规章制度制定主体的同时，以不同的方式对企业的规章制度制定权进行了限制。采取授权式立法的国家，通常将规章制度内容的确定权完全授予企业，同时赋予法

院对规章制度内容进行合法性审查的权力。采取纲要式立法的国家，通常规定规章制度的制定权限、程序和主要内容，企业根据立法规定执行。

需要指出的是，《中华人民共和国劳动合同法》对用人单位规章制度制定权的限制不等于取消其制定权。这从立法过程中的变化中可以看出，一审稿的“讨论通过”改成了“协商确定”（这里协商确定应该作为程序限制理解，否则这一修改就没有意义）。这样修改的合理性在于：其一，用人单位的规章制度既涉及用人单位的权利，又涉及用人单位的义务，但无论如何都是用人单位的，不是职工的；如果经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，则变成了职工的。其二，经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过的规章制度如果违反法律规定，则工会、职工大会或者职工代表大会成为违法主体；如果用人单位据此处分职工，则工会作为规则制定者无权表示异议，从而剥夺了工会代表和维护职工权利的职能。其三，如果用人单位操纵工会、职工大会或者职工代表大会，职工将处于无助的境地。

总之，企业应该坚持文化建设与规章制度建设并重，并将两者有机地结合起来。一方面，要带着人文关怀去进行企业文化建设，塑造有竞争力而符合人性的企业文化。另一方面，要合法地制定规章制度，建立高效的规章制度。同时，要使企业文化与规章制度相辅相成，促进企业与职工及其他利益相关者的共同发展，进而促进社会进步。

在2005年，中华英才网的销售业绩翻了一番，达到了一个亿，秘诀就是把员工训练成“狼”。姜戎的小说《狼图腾》也受到企业界人士的广泛称赞，据《〈狼图腾〉的人类化意义》一文称，“内地一流的企业家几乎都在推荐自己的团队研读《狼图腾》”。同时，也出现了类似“上厕所不能超过5分钟”、“女员工在聘用期间不得结婚”这样荒谬的规章制度。

诚然，企业文化对企业至关重要。但是，有好的企业文化，也有坏的企业文化。好的企业文化是企业的灵魂，是推动企业持续发展的不竭动力。事实证明，所有知名的成功企业都有良好的企业文化，并依托其良好的企业文化获得长足的发展。例如，微软公司的价值观突出表现为：公开交流，尊重他人，与他人共同进步；勇于面对重大挑战；信守对客户、投资人、合作伙伴和雇员的承诺，对结果负责；善于自我批评和自我改进、永不自满等。再如，我国的民生公司的口号是“公司问题，职工来解决；职工问题，公司来解决。”北京同仁堂药店的宗旨则是“兢兢小心，汲汲济世”。可以看出，所有这些成功企业的企业文化，无不崇尚美德，都充满了人文关怀。

同时，我们也应该看到，坏的企业文化是慢性毒药，尽管可能一时赢得利益，但迟早会导致企业走向衰落。坏的企业文化的共同特点是拒绝美德，崇尚丛林法则，狼文化就是其典型代表。狼文化的贪婪和不择手段的丛林法则（目的是消灭对手）与人类的公平竞争（目的是发展自己）是格格不入的，它不仅受到劳动法和反垄断法的限制，也受到企业社会责任运动的抵制，最终必然被唾弃。正如明基电通董事长李焜耀所言，“在整个文明的发展过程中，狼只会是一个辅助过渡的角色，而不是一个可存留下来的物种。斯巴达也是一样，这种以单一目标、压抑人性、军事管理的组织，在历史的洪流中，最终还是要回归文明的体制，才能够继续留存”。事实也证明，不择手段的追逐利益是自取灭亡。例如，安然、世通、泰科国际、马什·麦克伦南等企业内部都存在一种利益最大化的文化。受企业核心价值观的影响，这些公司的员工不择手段地追逐利益，严重违法问题不断发生，最终东窗事发而导致企业衰落。

由此可见，企业文化应该坚持正确的价值取向，以人文精神为核心、以增强实力为目标（竞争只是手段，而非目的）。对外，应该正确对待竞争，善待竞争对手，与之开展公平竞争；应该关怀消费者，也关心其他利益相关者。对内，应该关怀职工，构建和谐地劳动关系，与职工共同发展。

与企业文化突出人文关怀不同的是，规章制度突出工具理性。规章制度是企业内部的“法律”，与法律具有相同的假设前提，即建立在人性恶的基础之上，通过惩恶扬善维护生产经营秩序、促进企业发展。因此，规章制度关注秩序和效率，强调科学管理、严格管理。同时，规章制度与法律也存在不同，即法律属于共同规则，首先限制公共权力；而规章制度是管理员工的，而非限制管理权的。考虑到用人单位的强势地位，为避免其滥用权力，法律限制就成为一项必要措施。除了法律直接限制外，规章制度还依法受到集体合同的限制。

从国外情况来看，各国立法都在承认企业是规章制度制定主体的同时，以不同的方式对企业的规章制度制定权进行了限制。采取授权式立法的国家，通常将规章制度内容的确定权完全授予企业，同时赋予法院对规章制度内容进行合法性审查的权力。采取纲要式立法的国家，通常规定规章制度的制定权限、程

序和主要内容，企业根据立法规定执行。

需要指出的是，《中华人民共和国合同法》对用人单位规章制度制定权的限制不等于取消其制定权。这从立法过程中的变化中可以看出，一审稿的“讨论通过”改成了“协商确定”（这里协商确定应该作为程序限制理解，否则这一修改就没有意义）。这样修改的合理性在于：其一，用人单位的规章制度既涉及用人单位的权利，又涉及用人单位的义务，但无论如何都是用人单位的，不是职工的；如果经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，则变成了职工的。其二，经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过的规章制度如果违反法律规定，则工会、职工大会或者职工代表大会成为违法主体；如果用人单位据此处分职工，则工会作为规则制定者无权表示异议，从而剥夺了工会代表和维护职工权利的职能。其三，如果用人单位操纵工会、职工大会或者职工代表大会，职工将处于无助的境地。

&nb

编辑员：china028

凡转载本站文章请注明：转自“学说连线” <http://www.xslx.com>

[【评论】](#) [【打印】](#) [【大 中 小】](#) [【关闭】](#) [【顶部】](#)

相关文章

- 争当我国企业文化建设的排头兵
- 企业文化、企业智力和企业核心竞争力

发表评论： 昵称： Email：

发表内容：

※ 您要为您所发的言论的后果负责，故请各位遵纪守法并注意语言文明。

-感谢访问，如果您觉得该文章涉及版权问题，请联系我们！

| [设为首页](#) | [加入收藏](#) | [联系站长](#) | [留言评论](#) | [学说文库](#) | [前沿学刊](#) |

copyright © 2002-2006 www.xslx.com, all rights reserved .

蜀ICP备05000396 学说连线：版权所有

当前在线：人