

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码 4669

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发，最起作用？
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察：电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普：文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方，请尽快与本站联系！

您现在的位置：经典教程>>正文

查看：[大字 中字 小字] [双击滚屏] 查看权限：普通文章

五步分层建设优秀企业文化

作者：王剑东 来源：中国人力资源开发网 阅读次数：244 发表日期：2007-9-20 13:54:29

五步分层建设优秀企业文化— 极度精细化文化管理 (Great Lean Culture Management)。

近年来，关于组织中文化 (Culture in Organizations)，也就是企业文化 (Corporate Culture) 论述的著作与文章瀚如烟海。As Many articles and books have been written, 文化是“the act of developing intellectual and moral faculties, especially through education” (开发智力与提升思维的行为过程)。如果姑且不考虑企业文化是不可捉摸的等论述，那么由该定义衍生出企业文化的界定，就特别强调组织与企业基于信念、态度与成员优先权 (beliefs、attitudes、and priorities of its members) 的道德、处世和行为取向 (the moral, social、and behavioral norms of an organization)。

当然，如果将企业文化等同于几句口号，几个标语符号，这是非常庸俗的理解。可是，在企业管理实践中，又由于企业文化的抽象与模棱两可性，许多知名度极高的企业常常将Corporate Culture纳入human resources的体系进行建设。并且，在这些著名的企业内，都是任命或聘请素质极高、而非夸夸其谈的务实人才从事企业文化的建设。如：华为有专门的内部报纸与专门刊物来宣示企业文化，富士康的《鸿桥》集结了很多高素质的人才。

每个组织和企业都有它独特的文化或价值观，绝大多数组织与企业都不会刻意去创造一种确定的企业文化 (Most organizations don't consciously try to create a certain culture)。所以，依靠那些脱离实际的外部人员制造几句顺口溜来造就一种企业文化犹如海市蜃楼，对企业有百害而无一利。而正确企业文化，尤其是中小企业文化的建设，恰恰是 (The culture of the organization is typically created unconsciously, based on the values of the top management or the founders of an organization)。

Hewlett-Packard是世界五百强排名领先的跨国公司，创建于1939年，总部位于加利福尼亚州Palo Alto，有雇员近十万人，1998年营业纯收入为424亿美元，比2006年北京市 (本文版权属于王剑东博士[Doctorjiandong@yahoo.com.cn]) 地方财政收入完成1117.2亿元人民币多出近两倍。Hewlett-Packard's corporate culture is based on respect for others, a sense of community, and plain hard work (Fortune Magazine, May 15, 1995)。It has been developed and maintained through extensive training of managers and employees (通过系统培训经理人员与雇员建立优秀企业文化)。惠普的成功 (growth and success) 在很大程度上，源于多年企业文化的辛勤建设与培植 (over the years has been due in large part to its culture)。

总结提炼世界知名企业文化的建设，无不与从以人为本、尊重他人 (respect for others) 中提炼企业文化，建立共同愿景 (The Company Target, For Example To Create Wealth, To Innovate Finance, To Create Myself)，分层策略规划 (Quickly adapt to the surroundings, Keep innovation, Keep learning)，导入优秀精神文明建设方案 (Find out the best link between finance and industry, help the world more effective) 等步骤的工作密切相关。

第一步首先总结提炼出以往企业文化建设的精华，例如秉承“立足深圳、辐射全国、走向世界”的发展战略，依靠优秀的文化、创新的经营与先进的激励，大力发展拥有自主知识产权的关键技术，不断改进管理，把公司做强做大，不仅条理分明，而且还要与企业的实际紧密结合。要知道，

每一个企业文化的建设，都是特定组织的实践，如与活生生的现实脱节起来，就会成为无本之木。

第二步要全方位建立企业共同愿景，引导一切结盟者在显意识与潜意识中，自觉将企业未来发展的美好原景，幻化为成功的芬芳现实。进入二十一世纪，企业间的竞争转向企业文化的较量日显突出，文化制胜已成为众多企业的共识。诚然，企业文化是虚的，但却是实际存在的，作为企业文化倡导者，要善于把虚的东西，实实在在的说出来，让员工感受得到，这关键就在于企业文化共同愿景的如何建设。

有什么样的企业，就隐性并客观地发展出什么样的企业文化。反过来，有什么样的企业文化，又会影响企业朝着什么方向发展并造就出什么样的企业。并且，在看到企业员工对企业文化建设具有特别重要意义时，更要看到企业家作为企业带头人对于优秀企业文化建设的极端重要性。如何更有效地提取企业家个人对企业文化建设的影响，更当成为优秀企业文化建设的重中之重。

[1] [2] 下一页

[录入：中国人力资源开发网 责编：王剑东]

上一篇：一个非常适用的绩效管理培训游戏

下一篇：浅论员工培训与组织文化

❖ 【公共评论】 [目前共有 0 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

第0页，共0页，共0条评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| 友情链接 | 版权声明 | 超级搜索 | 网站帮助

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：hrm2008@yeah.net