

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码 0346

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

卓越企业文化建设，关键在于“知行合一”

作者：伍建乔 来源：中国管理传播网 阅读次数：166 发表日期：2007-9-20 14:32:15

企业文化是一种与民族文化、社区文化、政治文化、社会文化相对独立而存在的经济文化，反应的是企业经济组织的价值观与目的要求，以及实现目标的行为规则及习惯。

先进的企业文化，它必然会深刻地影响着所有成员的思想、意志和行为，像呼吸一样促进组织自然新陈代谢，像血液一样渗透到团队的骨子里，真正成为企业的行动指南。可以说，卓越的企业，必然有已经成形的先进企业文化体系；没有先进企业文化体系的支持，肯定不可能成为卓越的企业。

有人以为，企业文化就是指已经文本化的一系列文件及规范化的形象元素。譬如，上个世纪九十年代，国内很多企业就开始了引入CIS（即企业形象识别系统）设计，统一了VI、BI、MI等元素，充分地体现在了很多与公司相关的产品、内外部宣传资料以及厂区的规划、包装和设计等方面，当然也会涉及到对员工的常年教育与培训。

我们认为，国内企业与现代国际企业最大的差距，依然在于管理，而不是技术和资金等。基于这一原因，也直接导致了本土轰轰烈烈的企业文化建设演变成“形象工程”，仅仅停留于表面，成为一种“洋气”的摆设。

实际上，企业文化体系由“精神层、制度层、行为层和物质层”等四个部分组成，前面的理解，只是讲到了企业文化的皮毛。在我们看来，企业文化最核心的内容主要集中于“精神层”，它包括“企业使命、企业远景、核心价值观、经营哲学、管理理念”等，后面的“制度层、行为层和物质层”都是围绕着“精神层”服务，保证“精神层”能够很好地引导企业的健康发展。

那么，要让企业文化在国内企业里产生真正的作用并体现其应有价值，需要注意做好哪些方面呢？

一、先进企业文化建设，需要老板高度重视，但注意不要将企业文化演变为“老板个人文化”或“独裁文化”。

我们应该不断对现有的企业文化元素进行梳理和提炼，同时也要不断引进外部智慧资源和启发内部资源资源。在企业文化建设过程中，国内企业普遍存在“唯老板意志”的文化，企业报刊杂志也成为了展示老板个人形象的窗口。

科学的企业文化，应该是团队文化和参与文化。老板在创业和发展过程中最精华的成功思想、经营管理理念与手法，以及企业在发展过程中积累的团队经营管理经验，都可以进行升华和抽象，转化为集体意志和组织群体行为。

但是，我们要持动态发展的眼光来看待企业过去以及现在的精神沉淀。我们应该让企业利益成为全员一切行动的根本准则，企业利益成为组织最高利益，而不是老板个人利益成为最高利益。

企业老板应该关注的是，哪些企业文化因子是对企业的健康发展有利的，要让企业文化为企业的发展保驾护航，成为调整企业内部关系的核心准则，从而达到真正的长治久安，保证企业内外部

的关系和谐。

二、先进企业文化的建设，需要大力加强规范管理，全方位建立内部信任。

孟子说，生于忧患，死于安乐。一般来讲，一个组织在求生存的时候，要面对外部强大的竞争，而自己实力悬殊，大家往往都把精力集中在关注外部竞争上，同心协力让组织渡过最初的危险，容易成为大家的共识。

但是，当外部强大的压力稍有松懈，组织有比较多的资源和利益进行分配时，组织成员间的不信任和相互猜忌便提上了日程。在这里，我们经常可以看到如“没有建立公正透明的分配制度、主要经营管理者能力欠缺、人的劣根天然存在、没有科学的监督体系”等等相关。这些都容易让组织成员离德离心和团队涣散，在很遥远的古代，我们就有了“祸起于萧墙之内”的典故。

企业组织的危机，首先就是来自于内部信任的危机。譬如，企业中可能存在“组织结构形同虚设、流程极不合理、责权利不对等、用人唯亲、用人唯近、妒贤忌能、决策独断专横、大搞一言堂、个人意志强加于组织意志之上、视制度于无物、高级主管带头违反制度、内部帮派林立、不关心组织成员福利待遇改善及发展”等现象。

国内企业引进现代企业管理，不能搞“叶公好龙”，更不能以方便个别高层主管办事为出发点，应该真正以市场和顾客为导向，尊重组织运营流程和带头遵守内部管理制度，不要成为企业制度的破坏者。

许多日本企业的成功，就是源于不断的改善，充分地尊重每一个人，同时也允许不同意见的存在。大部分日本企业可以真正做到对事不对人，致力“和”的文化建设，调整好劳资关系，让主管成为下属的服务者、支持者和指导建议者，他们的主管都区别于传统组织里的权威领导者，组织也致力于让每一个人的才智都得到发挥和体现，每个人都敢于对自己的承诺负责。

回到我们国内企业，往往看到的是“会哭的孩子有奶吃”，利益分配机制和晋升提拔机制不透明，也不公平，部门本位主义和个人本位主义非常严重。在某些企业，甚至于出现个别管理者机械地降低成本，而不关注员工满意度的提高，表面看是讨好老板，直接降低了运营成本，但实际上造成了团队成员没有战略力和协同力，从而损害了企业长青基业。

三、先进企业文化的建设，需要多管齐下，不能一个部门唱戏。

企业管理当中，大家都知道“各守其职，各尽其责”，但相互配合却做得不是太好。譬如，企业营销部门全面负责销售的组织、策划和实施；品牌部门全面负责品牌的策划和建设；生产部门全面负责生产的组织与管理；技术部门……等等，大家都习惯于站在自己的山头上思考问题。

[1] [2] 下一页

[录入：中国管理传播网 责编：伍建乔]

上一篇：国企如何面对核心员工流失

下一篇：HR新战略：留下你的知识

❖ 【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