

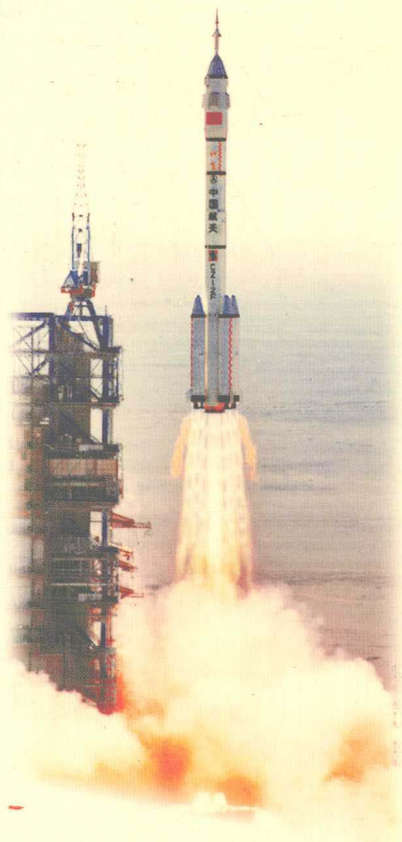
成就员工

航天企业文化的终极境界

CHENGJIUYUANGONG

HANGTIAN QIYE WENHUA DE ZHONGJI JINGJIE

戴育雷 著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

成就员工

航天企业文化的终极境界

CHENGJIUYUANGONG

HANGTIAN QIYE WENHUA DE ZHONGJI JINGJIE

戴育雷 著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

责任编辑：贺小霞

图书在版编目（CIP）数据

成就员工：航天企业文化的终极境界/戴育雷著. —北京：
知识产权出版社，2012.1

ISBN 978 - 7 - 5130 - 0888 - 4

I. ①成… II. ①戴… III. ①航天企业—企业文化—
研究 IV. ①F407.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2011）第 212000 号

成就员工：航天企业文化的终极境界

戴育雷 著

出版发行：知识产权出版社

社 址：北京市海淀区马甸南村 1 号

网 址：<http://www.ipph.cn>

发行电话：010 - 82000893 转 8101

责编电话：010 - 82000860 转 8129

印 刷：知识产权出版社电子制印中心

开 本：787mm × 1092mm 1/16

版 次：2012 年 1 月第 1 版

字 数：462 千字

邮 编：100088

邮 箱：bjb@cnipr.com

传 真：010 - 82005070/82000893

责编邮箱：HeXiaoXia@cnipr.com

经 销：新华书店及相关销售网点

印 张：30

印 次：2012 年 1 月第 1 次印刷

定 价：58.00 元

ISBN 978-7-5130-0888-4/F · 468 (3776)

出版版权专有 侵权必究

如有印装质量问题，本社负责调换。

导 言

本书从航天企业文化的视角论述企业文化建设的观点和方法，主要论述了一个核心观点、一种建设方法和一套建设工具。

一个核心观点就是企业的目标就是让员工全面发展。企业文化是企业实现企业目标的重要保障。企业文化的本质是通过各种理念和方法影响员工。

一种建设方法就是企业文化四维度建设法。即从员工发展的“情感、能力、精神、价值”四个维度开展企业文化建设。

一套建设工具包括员工心理管理、工作满意度管理、学习型组织建设、以“80后”为代表的新生代管理和品牌建设等。

一、关于企业终极目标

如果要问企业的目标是什么，很多人的答案可能是：盈利或者赚钱。而作者的回答是：让员工全面发展。

这里的企业目标指的是企业的终极目标。企业的终极目标可以说是属于哲学范畴的问题，德鲁克认为企业要思考三个问题：我们的企业是什么？我们的企业将是什么？我们的企业应该是什么？企业的终极目标其实就是企业存在理由、存在意义和存在价值等企业哲学的高度统一。企业目标可以有很多种，比如年度目标、中期目标、长期目标、质量目标、计划目标等。不同的企业有不同的目标。但无论何种目标，究其源泉，都来源于企业的终极目标；究其结果，都受企业终极目标的支配；究其本质，都是企业终极目标在不同阶段的不同演化形式。

每个企业都想基业常青，都梦想成为百年企业，但百年企业寥若晨星！反思百年企业稀缺现象的原因，其症结恰恰就出在“利润”二字上。

诚然，企业确实需要盈利，没有利润，企业就不可能生存。但是利润不过是企业存在的必要条件，绝不是企业永远的目标。企业不能单纯以追逐利润为目标，企业发展的好坏也不能单纯以利润的多少来衡量。一个只关注利润、只知道赚钱的企业是不可能持续发展的，也不可能在社会中长久存在下去。

这是因为，首先，企业具有社会属性。德鲁克说过，“一个企业不是由它的名字、章程和公司条例来定义，而是由它的责任和任务来定义的。”这说明企业是一个支撑社会结构的组织实体，是组成社会结构的一个基本单位。作为具有社会性质的组织，企业已经成为社会组织结构中最重要的一环。企业所具有的深刻社会性，使得企业的成立、成长、倒闭都和社会的发展和安定休戚相关。可以说，企业虽然不具有政府部门的政治使命，却发挥着社会稳定和发展奠基石的作用，企业本身构成了社会的最基层的组织单位。因此，单单追逐利润的企业必然尽不到社会的责任，必然将被社会淘汰。

其次，企业是由员工构成的。社会发展到今天，员工并不简单地像很多管理者认为的那样，是依赖于管理者、依赖于企业的。员工在企业中工作的起因固然是为了生存。但在员工看来，企业并非仅仅是养活自己的一个场所，更重要的是他们试图通过企业这个组织和平台来实现其个人的梦想和追求。简单地说，他们需要通过在企业中的行为满足自己的发展需要。正如马斯洛所言，在满足了基本的生理和安全需求后，所有的员工都将为自己的存在和价值而奋斗和工作着。也就是说，此时的员工骨子里都具有被赏识、被认可的需求。这个需求如果得不到满足，势必导致管理学中常见的“不满意状态”，进而带来工作中的消极和怠工。而一个只追逐利润的企业必然会忽视员工的这种追求，也必然被员工所唾弃。任何抹杀了员工的人性和激情的企业在未来的发展中都是没有希望的。

因此，作者认为，企业的社会性质以及企业员工的发展需求这两方面因素决定了企业真正的目标绝不是利润或者赚钱。我们需要站在更高的层次，把视野投向更广的领域，去理解企业存在的意义，去认识企业的真正目标。

管理学上著名的霍桑试验告诉我们：如果一个人的潜能得到激发，那

么其释放的能量将不可估量。一个企业，如果能让员工把自己内在的需求通过企业这个平台得以实现，能让员工的潜能得以释放的话，那么这样的企业必将成为基业长青的伟大企业。一方面，企业发展与员工发展的关系是密不可分的。二者分开而论则各自后继乏力，二者共同发展则企业无往而不利。通过企业这个社会基本组织单位，员工解决了自身的生存，并借此实现个人的价值追求，释放出个人的潜能，最终实现个人的发展；而企业则通过员工这个最具活力的生产力因素，在追逐利润的同时也参与了社会的分工，得到了发展。另一方面，在当今社会历史条件下，员工发展较之企业发展应该享有更高的优先级、更重要的位置。因为社会生产力的发展，信息技术、网络技术的出现，使得员工获取信息更为便利，与社会交往的程度逐步加深，拥有更多的发展机会。这就决定了企业为了自己的发展更应该关注员工。

因此，企业的存在理由、存在价值和存在意义聚焦于员工全面发展，企业的终极目标则是让员工全面发展。

让员工全面发展是在当今社会历史条件下马克思主义关于人的自由全面发展理论在企业中的现实体现。在《共产党宣言》中，马克思和恩格斯描绘了人的自由全面发展的美好前景，他们认为，未来取代资产阶级社会的，“将是这样一个联合体，在那里，每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件。”在随后的《资本论》中又指出，随着社会生产力的发展未来社会将是“一个把每一个人都有完全的自由发展作为根本原则的高级社会形态”。人的自由全面发展是马克思主义的崇高追求，也是其价值观的核心。“每个人的自由发展”是人的发展的目的，也是社会发展的最终目的。

人的自由全面发展在本质上是一个漫长的社会历史发展过程。但是，随着社会现代化进程的深入、市场经济体制的确立、物质财富的增长、高新技术的突破、知识经济的出现、网络文化的扩张和经济全球化趋势的发展，人们的生活方式、活动方式、存在方式和思想观念都达到了更高的层次。这使得在当代，人的发展已不仅是一种理想和对未来的期望，还是某种现实的可追求的目标。让员工全面发展就是人的发展在当今社会历史条件下可实现的维度之一。

目 录



导 言	1
-----------	---

上 篇

第一章 航天文化史纵览	22
第一节 航天文化	22
第二节 航天文化史研究	29
第二章 航天文化建设理念及案例	74
第一节 航天文化形成的背景	74
第二节 航天文化建设和发展的理念	86
第三节 航天文化建设案例	98
第三章 对航天文化的反思	125
第一节 影响航天文化建设的一些现象	125
第二节 航天文化现象的原因分析	131
第三节 关于航天文化现象的对策研究	134
第四章 从航天文化看企业文化建设的关系与新思路	138
第一节 从航天文化看企业文化建设的八种关系	138
第二节 企业文化建设的新思路	156

中 篇

第五章 企业文化四维度建设法的理论基础	174
第一节 主题、问题和背景	175
第二节 文化基因论	188
第六章 企业家文化建设——陶冶员工情感	210
第一节 企业家文化建设的基本概念	210
第二节 企业家文化的建设要素	214
第三节 企业家文化的建设方法	220
第七章 企业学校文化建设——提升员工能力	233
第一节 企业学校文化建设的基本概念	233
第二节 企业学校文化的建设要素	236
第三节 企业学校文化的建设方法	241
第八章 企业军队文化建设——铸造员工精神	256
第一节 企业军队文化建设的基本概念	256
第二节 企业军队文化的建设要素	259
第三节 企业军队文化的建设方法	270
第九章 企业舞台文化建设——实现员工价值	284
第一节 企业舞台文化建设的基本概念	285
第二节 企业舞台文化的建设要素	287
第三节 企业舞台文化的建设方法	292

下 篇

第十章 心灵之门——企业文化建设之心理管理的理论与实践	308
第一节 心理管理基本概述	308
第二节 心理管理在企业文化四维度建设法中的应用	329
第三节 航天企业员工心理健康服务计划(EAP)管理实践	344
第十一章 满意之法——企业文化建设之员工满意度管理的理论与实践	357
第一节 员工工作满意度及其测量	357
第二节 员工工作满意度管理与企业文化四维度建设法	365
第三节 航天某企业员工工作满意度管理实践	371
第十二章 学习之能——企业文化建设之学习型组织的理论与实践	389
第一节 学习型组织的文化成果	390
第二节 优先作为条件存在的文化	414
第三节 学习型组织建设策略	423
第十三章 青春之舞——企业文化建设之新生代员工的研究与实践	428
第一节 “80后”员工特点及其研究必要性	429
第二节 建设适合“80后”员工全面发展的企业文化	435
第三节 “80后”员工管理案例——走上讲台的“80后”	443
第十四章 品牌之路——企业社会影响与员工全面发展的关系研究	446
第一节 企业使命与员工发展	446
第二节 企业品牌建设与员工发展	454
第三节 企业社会责任与员工发展	463
后 记	470

导 言

本书从航天企业文化的视角论述企业文化建设的观点和方法，主要论述了一个核心观点、一种建设方法和一套建设工具。

一个核心观点就是企业的目标就是让员工全面发展。企业文化是企业实现企业目标的重要保障。企业文化的本质是通过各种理念和方法影响员工。

一种建设方法就是企业文化四维度建设法。即从员工发展的“情感、能力、精神、价值”四个维度开展企业文化建设。

一套建设工具包括员工心理管理、工作满意度管理、学习型组织建设、以“80后”为代表的新生代管理和品牌建设等。

一、关于企业终极目标

如果要问企业的目标是什么，很多人的答案可能是：盈利或者赚钱。而作者的回答是：让员工全面发展。

这里的企业目标指的是企业的终极目标。企业的终极目标可以说是属于哲学范畴的问题，德鲁克认为企业要思考三个问题：我们的企业是什么？我们的企业将是什么？我们的企业应该是什么？企业的终极目标其实就是企业存在理由、存在意义和存在价值等企业哲学的高度统一。企业目标可以有很多种，比如年度目标、中期目标、长期目标、质量目标、计划目标等。不同的企业有不同的目标。但无论何种目标，究其源泉，都来源于企业的终极目标；究其结果，都受企业终极目标的支配；究其本质，都是企业终极目标在不同阶段的不同演化形式。

每个企业都想基业常青，都梦想成为百年企业，但百年企业寥若晨星！反思百年企业稀缺现象的原因，其症结恰恰就出在“利润”二字上。

诚然，企业确实需要盈利，没有利润，企业就不可能生存。但是利润不过是企业存在的必要条件，绝不是企业永远的目标。企业不能单纯以追逐利润为目标，企业发展的好坏也不能单纯以利润的多少来衡量。一个只关注利润、只知道赚钱的企业是不可能持续发展的，也不可能在社会中长久存在下去。

这是因为，首先，企业具有社会属性。德鲁克说过，“一个企业不是由它的名字、章程和公司条例来定义，而是由它的责任和任务来定义的。”这说明企业是一个支撑社会结构的组织实体，是组成社会结构的一个基本单位。作为具有社会性质的组织，企业已经成为社会组织结构中最重要的一环。企业所具有的深刻社会性，使得企业的成立、成长、倒闭都和社会的发展和安定休戚相关。可以说，企业虽然不具有政府部门的政治使命，却发挥着社会稳定和发展奠基石的作用，企业本身构成了社会的最基层的组织单位。因此，单单追逐利润的企业必然尽不到社会的责任，必然将被社会淘汰。

其次，企业是由员工构成的。社会发展到今天，员工并不简单地像很多管理者认为的那样，是依赖于管理者、依赖于企业的。员工在企业中工作的起因固然是为了生存。但在员工看来，企业并非仅仅是养活自己的一个场所，更重要的是他们试图通过企业这个组织和平台来实现其个人的梦想和追求。简单地说，他们需要通过在企业中的行为满足自己的发展需要。正如马斯洛所言，在满足了基本的生理和安全需求后，所有的员工都将为自己的存在和价值而奋斗和工作着。也就是说，此时的员工骨子里都具有被赏识、被认可的需求。这个需求如果得不到满足，势必导致管理学中常见的“不满意状态”，进而带来工作中的消极和怠工。而一个只追逐利润的企业必然会忽视员工的这种追求，也必然被员工所唾弃。任何抹杀了员工的人性和激情的企业在未来的发展中都是没有希望的。

因此，作者认为，企业的社会性质以及企业员工的发展需求这两方面因素决定了企业真正的目标绝不是利润或者赚钱。我们需要站在更高的层次，把视野投向更广的领域，去理解企业存在的意义，去认识企业的真正目标。

管理学上著名的霍桑试验告诉我们：如果一个人的潜能得到激发，那

么其释放的能量将不可估量。一个企业，如果能让员工把自己内在的需求通过企业这个平台得以实现，能让员工的潜能得以释放的话，那么这样的企业必将成为基业长青的伟大企业。一方面，企业发展与员工发展的关系是密不可分的。二者分开而论则各自后继乏力，二者共同发展则企业无往而不利。通过企业这个社会基本组织单位，员工解决了自身的生存，并借此实现个人的价值追求，释放出个人的潜能，最终实现个人的发展；而企业则通过员工这个最具活力的生产力因素，在追逐利润的同时也参与了社会的分工，得到了发展。另一方面，在当今社会历史条件下，员工发展较之企业发展应该享有更高的优先级、更重要的位置。因为社会生产力的发展，信息技术、网络技术的出现，使得员工获取信息更为便利，与社会交往的程度逐步加深，拥有更多的发展机会。这就决定了企业为了自己的发展更应该关注员工。

因此，企业的存在理由、存在价值和存在意义聚焦于员工全面发展，企业的终极目标则是让员工全面发展。

让员工全面发展是在当今社会历史条件下马克思主义关于人的自由全面发展理论在企业中的现实体现。在《共产党宣言》中，马克思和恩格斯描绘了人的自由全面发展的美好前景，他们认为，未来取代资产阶级社会的，“将是这样一个联合体，在那里，每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件。”在随后的《资本论》中又指出，随着社会生产力的发展未来社会将是“一个把每一个人都具有完全的自由发展作为根本原则的高级社会形态”。人的自由全面发展是马克思主义的崇高追求，也是其价值观的核心。“每个人的自由发展”是人的发展的目的，也是社会发展的最终目的。

人的自由全面发展在本质上是一个漫长的社会历史发展过程。但是，随着社会现代化进程的深入、市场经济体制的确立、物质财富的增长、高新技术的突破、知识经济的出现、网络文化的扩张和经济全球化趋势的发展，人们的生活方式、活动方式、存在方式和思想观念都达到了更高的层次。这使得在当代，人的发展已不仅是一种理想和对未来的期望，还是某种现实的可追求的目标。让员工全面发展就是人的发展在当今社会历史条件下可实现的维度之一。

让员工全面发展是科学发展观理论应用的客观反映。科学发展观作为马克思主义的最新理论成果，是中国当代社会的发展理论，它蕴涵了人的全面发展的丰富内容。科学发展观的根本出发点和终极价值追求是人的全面发展。它明确提出发展要“以人为本”，并将其列为科学发展观的核心和执政党的基本理念，将关心、实现和维护广大人民群众的需要和利益作为发展的出发点和落脚点，将构建社会主义和谐社会、尊重和保障人权、促进人的全面发展作为发展的重要任务和目标。这其中都蕴涵人是发展主体的理念。

科学发展观认为，人力资源是第一资源，社会发展的决定因素是人不是物。社会发展的根本目的是人，是要提高人的素质，促进人的全面发展。社会发展的根本手段是人，人是推进经济社会全面、协调、可持续发展的根本途径。作为实现自身利益的根本力量，人可谓是发展目的与发展手段的统一。同时，科学发展观还把努力促进人的全面发展视为全面建设小康社会的内在要求。这就决定了当代中国企业要把员工的发展视为企业发展的主体，通过让员工全面发展来实现企业的发展和推动社会的进步。

让员工全面发展是人的发展需要在企业当中的具体体现。人的最高层次需要就是发展需要。所谓发展需要就是人充分发展和发挥自己体力和智力的需要。它包括两个方面的内容，一是发展需要，即增强个人的才智和能力的需要。通过发展和完善自我，使个人拥有渊博的知识、卓越的才能、高尚的品德和健美的体魄；二是发挥需要，即实现个人才智和能力的需要。通过充分发挥和体现个人的才智及能力，在工作中取得实际的成就和业绩。发展需要是在生存需要得到满足的基础上，在产生服务、享受等需要的同时产生的更高层次的需要，它集中体现着人的发展本质。

二、关于企业发展的阶段

为了更好地理解企业的终极目标——让员工全面发展，作者从企业发展历程的视角再予以论述。作者认为，从社会生产力的发展、企业的可持续发展和企业中关注员工因素的发展角度出发，可以将企业发展阶段分为异化阶段、过渡阶段、回归阶段和人本阶段四个阶段。

所谓异化阶段是企业发展的第一阶段。这里借用马克思主义关于“人

的异化”概念，主要强调处于这个阶段的企业特征是忽视员工的发展需求，以强调盈利为唯一目的，通过扩大再生产等多种经营手段，努力提升经济效益。在这一阶段，员工的发展要求得不到重视，企业不尊重、不重视员工的发展。我们可以从资本的原始积累和十九、二十世纪的很多企业中清晰地看到这些现象。在我国改革开放初期，也有很多私营企业带有鲜明的异化阶段的影子。

过渡阶段是企业发展的第二阶段。在这一阶段，企业在关注企业经济效益的同时，开始将一部分注意力转移到员工身上，通过管好人、用好人推动企业绩效和经营业绩的提升被看成企业发展较为重要的一个环节。在这一阶段，企业虽然以盈利为目标，但已经开始关注并重视员工的发展要求，福利、社会保险等已成为企业应具备的和员工应拥有的标准条件。当今社会，大多数的企业都处于此阶段。

回归阶段是企业发展的第三阶段。随着社会生产力的发展，人的价值逐渐得到回归，一个激动人心的企业真正的目标也出现在人们的视野中。这个目标随着生产力的不断发展和社会的不断进步日渐清晰，这个目标就是让员工全面发展。在这个阶段，企业盈利和让员工全面发展共为企业发展的目标。员工全面发展在客观上促使企业实现盈利和发展，企业积极主动促进员工全面发展，是这一阶段最显著的特点。

人本阶段是企业发展的最终阶段。在这个阶段，企业发展的目标只有一个，那就是让员工全面发展。实现这个目标也就实现了企业的盈利目标，自然也就实现了企业的可持续发展。

作者认为，在当前社会政治、经济快速发展的宏观背景下，企业承担社会责任的要求进一步得以强化，企业员工自身发展的需要更加迫切。企业发展的主流是回归阶段，大多数企业都面临着从过渡阶段到回归阶段的转变。

首先，企业从过渡阶段到回归阶段的转变，是企业自身发展进入新阶段的必然选择。今天，当企业发展到一定规模时，虽然企业不断尝试采用各种先进管理理论，也不断关注并提高员工待遇，但很多企业仍然感到发展的动力开始匮乏。究其原因，是因为人的潜能没有得到充分发挥。人的想象力、创造力是无限的。充分释放人的潜能，企业发展的动力则不可穷

尽，而让员工全面发展就是打开人的潜能之门的钥匙。因此，企业只有深刻认识到推动员工全面发展的重要性，将推动员工全面发展视为企业发展的目标，将企业活动经济利润看做企业员工全面发展的客观结果，实现从过渡阶段到人本阶段的跨越，企业才能长久发展。

其次，企业从过渡阶段到回归阶段的转变，是企业承担社会责任要求进一步强化的客观要求。当今社会，“企业社会责任”这一概念广为流行，连《财富》和《福布斯》这样的商业杂志在企业排名评比时都加上了“社会责任”标准，可见对企业社会责任的重视。联合国鉴于某些企业不合理的发展对世界安全和生态环境带来巨大威胁，也呼吁企业要约束自己自私的谋利行为，并担负起更多的社会责任。在2000年，联合国开始实施“全球契约”计划，目前已有2900多家企业加入了该计划。“全球契约”计划以包括人权、劳工、环境等方面的九项原则为指导。分析这九项原则，从企业内部看，就是要保障员工的尊严和福利待遇；从外部看，就是要发挥企业社会环境中的良好作用。2005年，欧盟所有成员都制定了企业社会责任战略。对社会责任的要求，使得企业必须摆脱急功近利的历史阶段、正视企业与社会的关系、肩负起企业的社会责任。

最后，企业从过渡阶段到回归阶段的转变，是企业员工自身发展需要不断提升的现实反映。企业的日益发展壮大，要求吸引、留住优秀员工。当企业发展到一定规模，员工的工作目标已不仅仅是为了生存而找一份工作以实现自己的较低层次的需要，员工的工作目标更多的是财富、地位和名望，优秀员工则更多的关注自我发展和自我实现的需要。因此，企业必须将员工个人发展纳入企业发展的轨道，驱动员工追求更高层次的需求、追求自我价值的实现、追求事业的成就感，让员工在服务企业推动企业战略目标实现的同时，获取个人成就，实现个人的发展。

因此，作者认为，基于当今企业发展程度、企业社会性质以及企业员工发展需求等因素，企业应该逐步转向回归阶段，将让员工全面发展纳入企业发展的目标，实现企业与员工发展的双赢。

三、关于让员工全面发展的定义

让员工全面发展是实现人的发展需要的一种企业载体。

从理论层面说,让员工全面发展并不意味着员工发展取向与各种素质的平均性,并非是指员工的每一种能力都同样突出,达到较高水平;也不意味着一个员工是万能型的,没有任何缺陷和不足。它不单纯指员工的生理、心理、思想道德、科学文化水平本身的协调发展,还包括员工与自然、员工与企业、员工与他人、员工自身的各方面发展处于协调一致、同步运行状态之中。

从现实层面看,衡量员工的全面发展的标准是动态的、变化的。在员工发展的不同时期,其体力、智力、素质的发展水平和标准都会不同,而且不同的员工其发展重点也会不同。

让员工全面发展也并不适用于通常意义上的人才金字塔模型。让员工全面发展的模型应该是一种扁平化的结构,它强调让每位员工找到适合自己的位置,并在这个位置上充分发挥自己的能力,释放自己的潜能,获得成就。

综上所述,作者认为,让员工全面发展的基本含义在于,员工作为企业的主体,通过企业平台,实现其在工作实践、社会交往、内心需求和潜能素质等方面的全面发展,实现员工情感、能力、精神和价值等方面充分、统一的发展。这是一个动态的、不断前进的、螺旋式的历史性生成过程,是一个只有起点、永远追求而没有终点的过程。

四、关于企业文化四维度建设法

作者在本书中提出了一套企业文化建设方法,即企业文化四维度建设法。

这套建设方法是基于作者提出的企业文化建设“三叉戟”模型(如图0-1所示)。在这个模型中,员工全面发展共分为四个维度:能力维度、情感维度、精神维度和价值维度。其中,前三个维度代表企业中员工的知、情、意,是员工综合素质的集中体现;而价值维度则代表企业的行为动机,是员工的本质需求即发展需求在企业行为动机上的投射。模型中,能力维度、情感维度、精神维度三尖而立,与价值维度一起共同构成一柄三叉戟,代表员工的全面发展。

能力维度代表“知”,它不仅指顺利完成某一活动所必需的主观条件,即能胜任某项任务的条件、才能和力量,还包括员工以自我发展为目标,有



图0-1 企业文化建设“三叉戟”模型

意识地根据自己的爱好兴趣和自身特点而进行学习知识的能力。因为这种能力将为员工在企业和社会中的发展和个人价值的提升发挥重要的引领作用。

情感维度代表“情”，是人类主体对于客观事物的价值关系的一种主观反映，是相对于主体的生存与发展所体现的作用。企业员工要使自己达到情感成熟的状态。情感成熟是指人在个人需要无论是否得到满足的情况下，能够自觉地调节情感，使之适度的一种心理状态。

精神维度代表“意”，强调的是一种“内在的超越”，强调的是员工的精神状态，这种精神状态是员工内在的世界观、人生观和价值观的外化，是员工理想与信念的体现，是员工学识与能力等综合素质的延伸。

价值维度则是员工发展需求在企业行为动机上的投射。企业行为动机是企业为实现自己的目标所表现出来的主观愿望和意图，而员工的发展需求则是其本质需要。在这个维度中，企业的发展要求和员工的发展需求有机地结合在一起。企业创造机会，员工则在“知”“情”“意”的基础上利用机会不断地挖掘自己的潜能，突破自己的极限，以实现自身的价值和企业的目标。

从企业目标即让员工全面发展的角度看，这四个维度既体现了员工的要求，也体现出企业的要求，呈现出员工与企业双方间的互动关系：能力维度、情感维度和精神维度，即“知”“情”“意”三者构成了企业让员工全面发展的客观维度，更多地体现出企业对员工综合素质的要求。而价值维度则构成了企业让员工全面发展的主观维度，更多地体现出员工对于