

培训读本

Qiyeyuangong
Peixun

承认

个人价值

伍福生◆编著

企业成长发展的核心动力

企业员工 培训丛书

TRAINING EMPLOYEE

ACKNOWLEDGEMENT INDIVIDUAL VALUE



承认个人价值是企业实现效益的根本保证
承认个人价值是推动企业发展的根本动力
承认个人价值是企业形成凝聚力的保证
承认个人价值是企业得以成长壮大的保证

中国物资出版社

企业员工培训丛书
TRAINING EMPLOYEE

承认个人价值

伍福生 ◆ 编著

中国物资出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

承认个人价值/伍福生编著. —北京: 中国物资出版社,
2005. 5

(企业员工培训丛书)

ISBN 7 - 5047 - 2352 - 5

I. 承… II. 伍… III. 企业 - 关系 - 职工 - 研究
IV. F272. 92

中国版本图书 CIP 数据核字(2005)第 033233 号

责任编辑: 钱 瑛

责任印制: 衣 薇

责任校对: 齐 岩

中国物资出版社出版发行

网址: <http://www.clph.cn>

社址: 北京市西城区月坛北街 25 号

电话: (010) 68589540 邮编: 100834

全国新华书店经销

利森达印务有限公司印刷

开本: 850 × 1168mm 1/32 印张: 7.5 字数: 100 千字

2005 年 5 月第 1 版 2005 年 5 月第 1 次印刷

书号: ISBN 7 - 5047 - 2352 - 5/F · 0925

印数: 0001—5000 册

定价: 48.00 元 (全三册)

(图书出现印装质量问题, 本社负责调换)

前言

个人价值，对员工来说是永恒的诱惑，永恒的追求！实现个人价值，是每个人的天性，是每个人的基本权力。

在论述承认个人价值重要性之前，我们先来看一些员工“损”老板的做法。

吃饭点菜时要辣的不放辣椒，不要辣的满盘都是辣椒；给油桶戳个洞，让食用油顺着管子流进地沟；磨洋工，散谣言，偷客户，卖信息……这些是一些餐馆和中介公司的员工“损”老板时使出的招数，这些招数对于资金不足、利润相对单薄的中小企业老板来说，可谓是招招致命。那么，员工为什么要“损”老板呢？

一家餐馆老板诉苦说，食客是餐馆老板的上帝，员工要是想“损”老板，最普遍的表现就是消极怠工、怠慢食客。食客提出加些餐巾纸、换双筷子、加点茶水等要求时，这些员工要么动作慢慢吞吞，要么给食客摆出一副极不情愿的面孔。上菜故意上得很慢，非得让食客催上几遍。或者食客说不吃辣的，

偏往菜里放辣椒，食客说多加些辣的，却不给放辣椒。脾气不好的食客可能拂袖而去，脾气好的估计下一次也不会再光顾了。

一些“既有贼心又有贼胆”的员工知道老板不会整天盯着员工，于是“顺手牵羊”。在餐馆工作，餐巾纸、筷子、盘子、碗一样不少地往家拿；在办公室工作，能把公司电脑的内存条卸下来，安到自己家的电脑上。还有的，能一天拿走老板一包打印纸，于是老板辛辛苦苦赚来的钱，就直接进入了办公用品商店老板的腰包里。

还有些老板诉苦说，有些员工虽然不往家拿东西，但是“损”老板的方式更狠，那就是拼命增加老板的成本支出：三天两头给盘子、碗磕点豁口；往油桶上戳个洞，顺下来一个管子，让成桶的食用油顺着地沟“付之东流”；拣菜的时候把菜叶全扔掉，只剩下菜心；剔肉时故意剔不干净，把还留有大量肉的骨头扔掉。

一些小企业的员工为了“损”老板，损坏打印机，下班不关电脑，破坏性操作电脑，在单位狂打昂贵的声讯电话，任意挥霍打印纸等办公用品。这些“手段”都时刻在刺痛老板的“软肋”——成本。

凡此种种，这些“损”老板的行径，完全是因为员工的个人价值得不到承认而引起的！所以说，承认个人价值，对于企

业老板来说，是何等的重要。

那么，什么是个人价值呢？企业老板又该如何承认个人价值呢？

个人价值，指的是个人的存在、活动、发展对社会和自身的意义。由于人既是价值的主体，又是价值的客体，个人价值就包含着个人的社会价值和自我价值双重含义。个人的社会价值是指个人对社会需要的满足和责任，也就是通常讲的贡献；个人的自我价值则指个人通过实践活动来满足自身的需要，以及社会根据个人的贡献给予个人的物质和精神的满足。这二者是不可分割的。因此，人的自我价值是在通过实践活动满足社会需要的过程中、在创造社会价值的同时创造出来的。这是人的社会价值和自我价值内在统一的深刻客观依据和具体实现过程。

个人价值的实现离不开价值观的指导。价值观是人们衡量不同事物价值标准的基本看法，也就是说，以什么样的标准去判断事物是否具有价值以及价值的大小、优劣。它与世界观、人生观密切联系，三者是辩证统一，不可分割的，构成社会意识形态的重要内容。一般来说，有什么样的价值观，就有什么样的人生观和价值观；同样，有什么样的价值观，也会影响其世界观和人生观。在人类社会发展中，个人价值是历史的、具

体的，不仅在内容上，而且在实现形式上、内在关系上，都是历史的、具体的。个人价值的这一属性决定了价值观也是一个历史范畴，它随着历史的发展和时代的变化而变化。人们的价值观不同，其分析、衡量和判断事物的标准也就不同。

企业与员工价值观的原始根基又是什么呢？

所有企业的创建和运转都是建立在追求利润最大化的基础上，而具体到员工，为企业工作的根本原因是为了得到经济来源，维持员工的正常生活，对于这两点，都是无可厚非的。

但是，无论是员工个人还是企业老板，在满足最原始的需求后，都需要在发展中追求个人价值观的升华。兰德公司、麦肯锡和国际管理咨询公司的一项调查表明：全球 500 强企业能长久保持旺盛活力的原因，就在于其老板善于给自己的企业文化注入活力。其中最重要的是：加强团队协作精神；以客户为中心指导市场工作；平等对待员工；时常激励员工和让他们保持创新能力。

这说明，每一个成功的国际化大企业都必须要有的一套符合自身特色的文化核心作为发展的根基，如果仅仅是把利润最大化作为终极目标的话，企业不可能取得辉煌的成功。同样，任何一个员工，如果在心中没有对企业抱有坚定的信念和树立良好的价值观，他也绝对不会成为一个优秀的员工。

一个活生生的人，就是一个社会生命的个体。他既有自然性质的形体和寿命，又有社会性质的存在方式和关系特征。我们可以这样界定企业价值观与员工价值观的关系，员工的个人价值是建立在企业价值之上的，脱离了企业的成功，自我价值的体现便成为空谈，同时，员工实现个人价值也是推动企业发展的根本动力，它们二者是相互依存相互拉动的关系，良好的企业文化必须兼顾企业与员工的价值观，认识到这一点的企业和老板也才能获得长足的发展。

任何一位企业的老板，都不能把企业和员工的价值观剥离开来考虑，如果不多加分析，简单地制定一个看似美妙却缺乏员工基础的企业价值观，想以此来达到鼓舞员工、推动企业发展的目的，结果往往会令企业老板大失所望，企业的远大理想不可能建立在员工对金钱或权势的暂时屈从上，也不可能用一个虚无飘渺的口号来达到提高企业活力的目的。正因为摩托罗拉公司不但把“诚信为本和公正”的核心理念灌输到市场的运作中，也更强调以诚信来对待用户和员工，它才在通信领域取得了飞速的发展；而福特汽车公司最著名的口号是：“质量是最重要的工作”，这句口号不仅仅强调了质量的重要性，也为员工在平时工作中所需要做出的决断和思考问题的方式提供了依据。而日本的丰田公司，他们结合本民族的特点，把武士道精

神倡导为企业和员工共同的价值观，通过这样的价值观，在企业与员工之间的沟通以及鼓舞士气方面起到了不错的效果。

一般来说，每个现实的人既然为社会所造就，成为社会的一员，那么，他就在多种意义上是社会所需要的对象，他的存在和活动，就应该有多方面的社会价值。由于市场经济的快速发展，这些年来，一些让人心动或是更具有时代特色的价值特征被推上历史舞台，现在的员工更倾向于自我价值的体现，他们需要一个更人性化，更具人文特色的理念来鼓励自己，也需要在企业的成功中能更多地看到自己付出的影子，现代企业的价值观中，应该承认员工的个人价值。

追求荣誉已不再是企业惟一的目标，如何在成功的同时，为社会的发展做出贡献，如何更好地利用企业资源为员工和大众服务，应该提高到企业价值观的层面上来，这些新时代的特征、大众思维方式的变更都是企业的老板应该综合考虑的。

一个符合时代特征、符合自身发展需要、被员工所广泛接受的企业价值观，才是推动企业发展的长远动力，而在企业文化中，核心的内容就是企业价值观，这是企业管理中最模糊的一个领域，也是最具有挑战性的一环，可以肯定的是，忽略了承认个人价值的企业价值观，绝对是失败的，也达不到老板想象中的良好目的。

企业应该承认个人价值，企业的老板更应比以往任何时代都尊重个人价值，企业的使命就是帮助每一个员工实现他们最大的价值。企业应该让每一颗心灵都获得解放，让每一个员工都可以自由地创造前程。一个员工的最高价值，就在于把自己的个人价值投入到企业中去，毫无保留地奉献出自己的一切。也就是说，谁离开了企业这个行业，谁就难以获得个人价值。

在承认企业价值追求的同时，并承认个人价值的追求、重视个人价值的追求，许多问题就能迎刃而解，许多本来就不应出现的问题，也就不会发生了。

个人的需要，也应该被满足的，即使是为了使自己能够为社会做贡献，个人的需要也就必须被满足。当个人的生命和活动为自己提供这样的满足时，这样的个人价值就是他的自我价值。员工，是企业的员工，企业是由员工组成的，但它不是一个员工的简单相加，而是按照一定企业关系的结合。员工的价值是个人价值与企业价值的统一体，体现为企业对员工的尊重与满足，但更为重要的是体现在员工对企业的责任和贡献。

员工，首先应该是为企业提供服务与需要，在满足了企业需要的基础上，才能满足个人的需要，其个人价值也就体现在这一过程中。离开了企业价值、顾客需要和利益，不择手段的追求个人价值，最终是不可能实现个人价值的。员工所提供的

企业价值越大，自身发展也就越快，个人价值实现的程度也就越高。当然，企业对员工也应该给予足够的尊重和满足，在考虑企业利益的同时，也应该充分考虑到个人的利益，因为，只有在员工利益得到充分满足和尊重的基础上，才能更大的激发个人的积极向上的精神，才能更好地为企业服务；企业必须为员工提供广阔的舞台去实现个人价值，去寻找员工自己的位置，去发挥员工自己的聪明才智。

需要说明的是，为了行文方便，《承认个人价值》一书，把老板、投资人、股东、董事、雇主等等统称为“老板”，把总经理、总管、主管、员工、下属、下级、雇员统称为“员工”，目的是力图在老板与员工之间架起友善的桥梁，从而更好地承认个人价值。而本书的姐妹篇《维护企业利益》，则是从员工对老板的角度进行阐述，两书都有异曲同工的作用，大家不妨一读。

作者

2005. 4

· 目录 ·

《承认个人价值》

人，既是人的价值的主体，又是客体，这种主客体的统一告诉人们，从人类的整体来看，人所追求的一切，不是为了神仙皇帝，而是为了人自己。同时，所需要的一切，归根到底也只有依靠人自己来争取。

No.1 承认个人价值，是企业对员工诚信的保证 1

1. 老板别把人才流动当成家常便饭 3

2. 留住员工的心，是企业老板的真本事 8

3. 薪酬福利，是老板有效留人的法宝 19

4. 老板应利用晋升加薪有效激励员工 26

5. 老板的重赏是对员工最有控制力的手段 30

6. 激励是老板让员工开始行动的原动力 33

7. 老板赞扬员工的影响力是久远的 41

• 目录 •

No.2 承认个人价值，是企业实现共同价值的保证 51

《承认个人价值》

员工对个人价值问题的发现和和个人问题上所遇到的挑战，实际上是员工对自己的挑战；是员工的实际生活对人类理论思维的挑战；是员工的主体地位对员工自我意识能力的挑战；是员工的本性和自发状态对员工的实践自觉性的挑战！

1. 个人价值与企业价值是辩证统一的关系 53
2. 企业是个人价值实现的舞台 57
3. 企业的共同价值是个人价值得以实现的保证 61
4. 员工有自我实现的需要 65
5. 企业价值与个人价值最大化应有机统一 70

• 目录 •

《承认个人价值》

个人价值有很多是无形的，无限的，不光有使用价值，还有道德价值、情感价值、交往价值、义务价值、发展价值等。这些是无法把人像物一样看待和根据一时一地的作用而加以衡量的。情义无价，这正是个人价值具有无法规定价格的价值。

No.3 承认个人价值，是企业形成凝聚力的保证 75

1. 老板应利用“糊涂”用人智慧令员工更加忠于企业 ... 77
2. 老板应用人情债去套牢员工的情感 83
3. 老板的信任是员工的一种精神需要 87
4. 老板要把对员工的关爱进行到底 91
5. 老板要尽力为员工创造舒心悦意的工作环境 100
6. 老板对员工要有足够的尊重 107
7. 老板应将心比心宽容员工 113
8. 老板应提高员工的忠诚度 117

· 目录 ·

《承认个人价值》

对于个人而言，个人价值就是他在某些方面为他人和社会所需要，他能够在多大程度上满足这些需要。他们能满足的越多越大越充分，他对他人和社会就越有价值。每个人为社会所贡献的机会是很多的。

No.4 承认个人价值，是企业得以成长壮大的保证 125

1. 老板应让员工连升三级 127

2. 老板的激励是不可思议的力量 132

3. 老板的承诺有着沉甸甸的分量 148

4. 老板要及时鼓励和抚慰自己的员工 152

5. 老板应给员工精神上的满足感 158

6. 老板应用自己的创见和方法开创新局面 161

7. 老板要与员工建立平等互动的沟通关系 165

8. 老板应培养员工的献身精神 169

· 目录 ·

《承认个人价值》

个人价值，并非像某些人误解的那样，是个人向社会索取，是社会价值的负数。正好相反，个人价值是指个人自己满足自己的需要。是一个人越少依赖他人和社会，越少向外索取，而是靠自己的努力来实现自己的追求，才越有个人价值。

No.5 承认个人价值，是企业文化发展的保证 181

1. 企业文化是企业精神的总和 183

2. 企业文化是员工的精神薪酬 188

3. 让员工充分认识企业文化与个人价值的相互作用 ... 191

4. 用企业文化凝聚人心激发士气 197

5. 以人为本是企业文化的核心 203

6. 用企业文化营造员工的家 207

7. 让企业文化将员工拧成一股绳 211

8. 利用企业文化建立与员工的合伙关系 217

No.1

承认个人
价值，是
企业对员
工诚信的
保证

成功的企业，无论规模大小，都把员工当作企业的财富，这些企业，不易发生人才流失，自然也就不易造成财富流失。而那些员工流动频繁的企业，人才进出容易，财富流失也就相当严重，这些企业也就像盐碱滩上的小树，难以长大。企业的老板别把员工流动当成家常便饭。爱惜人才，留住优秀人才，让员工体现个人价值，才是企业走向成功的保证。