

余心言谈企业文化

余心言 著



北京日报报业集团
同心出版社

余心言谈企业文化

余心言 著

北京日报报业集团

同心出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

余心言谈企业文化 / 徐惟诚著. —北京: 同心出版社, 2013. 1

ISBN 978 - 7 - 5477 - 0730 - 2

I. ①余… II. ①徐… III. ①企业文化 - 研究 - 北京市

IV. ①F279. 271

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 253310 号

余心言谈企业文化

出版发行: 同心出版社

地 址: 北京市东城区东单三条 8 - 16 号东方广场东配楼四层

邮 编: 100005

电 话: 发行部: (010) 65255876

总编室: (010) 65252135 - 8043

网 址: [www. bjd. com. cn/txcbs/](http://www.bjd.com.cn/txcbs/)

印 刷: 北京昌联印刷有限公司

经 销: 各地新华书店

版 次: 2013 年 1 月第 1 版

2013 年 1 月第 1 次印刷

开 本: 787 × 1092 1/16

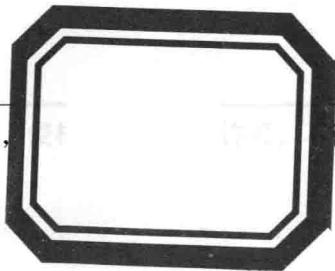
印 张: 14

字 数: 146 千字

定 价: 36.00 元

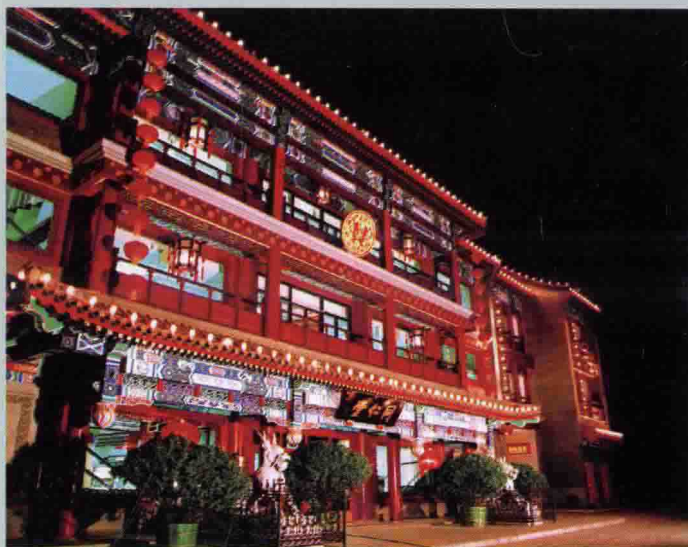
同心版图书, 版权所有,

得转载





企业文化手册发布仪式



同仁堂大栅栏药店夜景



同仁堂集团大门



中国移动北京公司快乐分享会

快乐分享会是围绕“和谐”要素开展的一系列快乐分享活动。活动在班组座谈、班组学习心得交流的基础上，增加快乐分享的内容，让班组之间和员工之间共享大家的快乐故事和快乐心情，共享班组荣誉带来的工作愉悦，共享班组基于本岗特征实践公司文化的先进经验。

活动主题从最2009年宽泛的“快乐分享”到2010年“我的快乐故事”，再到2011年“快乐心智”、2012年“我看责任”，逐步升华。活动的最终目的是在打造班组快乐、和谐氛围的同时，实现班组成员个人的自我超越，促进公司文化在班组的实践、沟通、交流，为公司的整体绩效提升做出应有贡献。



感动住总颁奖盛典留影 孙文宾 摄



故事巡回讲 蔡红英摄

目 录

2007 年

各尽其能 各得其所	3
营造求知的氛围	6
让应该光荣的光荣起来	9
和谐从沟通开始	12
流动性和凝聚力	15
于丹讲《论语》畅行的启示	18
为职工的金点子大量涌流开拓通道	21
企业经营者的文化	24
思想工作要用好奥运会这份教材	27
让更多道德模范在神州大地涌现	30
下大力气提高劳动者素质	34
关注老人就是关注职工的明天	37

2008 年

重视传统节日文化	43
----------------	----



“鸟巢”焊工刻名的启示	46
日本的工资谈判	49
对灾情的应对	52
抓住进一步提升文化软实力的契机	54
默哀中，我们想到——	57
多难兴邦	59
看奥运的门道	62
从困难中看到机遇	65
打好基础	68
普及一点社会科学知识	72
把员工培训抓起来	75

2009 年

春节话乐观	81
农民冬天做什么	84
把成本纳入企业文化	87
关爱新人	90
企业需要有自己的道德模范	93
把百科全书用起来	96
关于“软裁员”的议论	99
60 年大庆，让思想有最大收获	102
我能为企业做什么	105

让爱国主义教育更有成效	108
观念在实践中改变	110
感知金融危机	113

2010 年

思想工作要科学化	119
企业文化的春节元素	121
文化的用处	124
从“用工荒”看企业文化	127
让文化渗入经营和管理	130
不要错过这次机会	133
给新一代农民工更多关爱	136
帮助员工了解自己的企业	139
把孝心纳入企业文化	142
世界城市建设与市民文明素质提升	145
重视品牌建设	150
传统文化的价值	153

2011 年

以公正促进和谐	159
要重视提高劳动生产率	162



责任意识的培育	165
这里没有用工难	168
企业办博物馆好	171
帮助职工融入集体	174
思想工作要关注心理疏导和心理调适	177
为每个人开拓发展的通道	182
小善值得提倡	185
关怀一下青年员工的婚恋问题	188
更加重视企业文化建设	190
服务精神是企业共同的价值追求	193

2012 年

现在更需要上下一心	199
把门槛放低	202
用工怎样才能不难	205
像雷锋那样成长	207
让员工感知劳动的意义	210
坚持制度是最重要的执行力	212
为农民工开拓上升的通道	215
给精神一个支点	218

2007年

- ✔ 各尽其能 各得其所
- ✔ 营造求知的氛围
- ✔ 让应该光荣的光荣起来
- ✔ 和谐从沟通开始
- ✔ 流动性和凝聚力
- ✔ 于丹讲《论语》畅行的启示
- ✔ 为职工的金点子大量涌流开拓通道
- ✔ 企业经营者的文化
- ✔ 思想工作要用好奥运会这份教材
- ✔ 让更多道德模范在神州大地涌现
- ✔ 下大力气提高劳动者素质
- ✔ 关注老人就是关注职工的明天

各尽其能 各得其所

党中央提出要构建和谐社会，深得人心。许多企业在规划自己的企业文化时，也提出了和谐企业的目标。和谐的外部 and 内部关系，对于企业的发展实在是太重要了。

阿庆嫂说：“开茶馆，盼兴旺，江湖义气第一桩。”说的是企业需要有一个和谐的外部环境，不然就会站不住脚，寸步难行。企业总要有产、供、销，总要有人、财、物的流动和交往，总要受周边环境的影响，也必然会影响周边的环境。如果不能与这些外部条件和谐相处，得不到各方面的包容、支持、配合，所有的关系都是紧张的，无论这个企业怎样财大气粗，终究会生存不下去，更谈不到顺利发展。

企业内部关系和谐的重要性就更明显了。企业大小各有不同，无论是几个人的小企业，还是几万人的大企业，要发展，都只能是企业全体成员，至少是大多数成员，特别是关键岗位成员共同协力奋斗的结果。如果是各吹各的调，甚至互相掣肘，那么这个企业除了分崩离析，就只有失败一个前途。

关于和谐企业的建设，许多同志已经有了不少论述，有些企业也有了一些好的经验。值得注意的是：和谐不等于完全一致。中国



传统文化历来强调和而不同。完全一致，完全同一，没有差异，就不成为世界，也没有这样的企业。五音齐奏，才有动听的旋律；七彩缤纷，才有动人的美景。在企业内部，不可能没有矛盾，不可能没有制约，也不可能没有摩擦。在现实生活中，我们大家都知道，摩擦力太大，车轮无法转动；而一旦失去摩擦力，车轮转动得再快也不可能带动车辆前行，而只能带来车毁人亡的恶果。我们追求的和谐企业，既不是刻板划一、死气沉沉的企业，又不是放任自流、失去管理的企业，而是人人能够各司其职，又能互相协调，互相支撑，为一个共同的目标愿望共振互补的企业。要达到这样的目标，当然要做许多扎实的工作。其中一个要点是：要使企业的成员能在“各尽其能，各得其所”的氛围中工作和生活。

“各尽其能，各得其所”是中共十六届六中全会关于构建社会主义和谐社会文件中的一个重要提法，应当引起我们的关注，并在企业文化建设的实践中予以贯彻。

人的能力大小不同，人的素质、特长、经验也各不相同。不可能要求每个人都做同样的事，取得同样的业绩。但是应当让每人都展示自己的能力和自己的所长的机会，而不是让人感到有力无处使。更重要的是，要让人有提出自己的建议、意见的机会，这是使人有归属感、主人感的重要条件。许多时候，提出问题甚至比解决问题更可贵。总之要使每一个人都能切实地感觉到自己在企业中不可或缺的作用，而不是一个可有可无的游离者。

人人都有自己的物质需求和精神需求。尽可能满足和照顾员工的这些需求是企业的责任，事实上又不可能也不应当使人人都得到

同样的待遇。怎样才能使每个人都各得其所呢？这就不但要帮助人们能取得合理的、能满足正常生活需求的待遇，而且要帮助人们不断提高自己，看到不断提高自己生活水平的前景和途径，还要关注不同的成员的特殊困难和需求，尽可能给予帮助。此外，关注人们的健康，关注人们的业余生活、良好的人际关系、家庭和子女的幸福，也是很重要的条件。



营造求知的氛围

企业要在激烈的市场竞争中取胜，归根到底要依靠企业全体员工素质的提高。员工的素质包括思想道德素质和文化技术素质，其中思想道德素质是管灵魂的，管人的行为导向的。文化技术素质则是提供智力的支撑，在很多情况下，也为思想道德素质提供认识的基础。

提高员工的思想道德素质，逐步形成共同的价值追求、共同的愿景、共同的行为规范，已经成为许多企业文化建设中的重要内容。

对于员工文化技术水平的提高，许多企业主要采取的做法，一是选用高素质人才，二是开展技术知识培训。这两种做法有效，但是也有局限。因为实际上和企业竞争力有关的文化技术知识范围十分广泛，有时甚至难以完全预计。而且在当今知识爆炸的时代，科学技术的发展日新月异，不可能在事先就做好充分的准备。

因此，要在相当长的阶段中保持并且不断提升企业的竞争活力，就有必要在企业中营造浓厚的求知氛围。

所谓氛围，就是说，它应该是全员覆盖的。不仅是少数技术人员的追求，而且是每一个成员、每一个岗位、每天每时都要有强烈的求知欲望。