

摘 要

企业精神理念文化是企业文化的精髓，是企业文化建设的灵魂。笔者通过崇尚人本主义理念文化、创新意识文化、价值追求文化三个方面的论述，阐明了企业的理念文化可以影响企业的精神文化和伦理文化，树立先进的精神理念文化，可以形成良好的人文文化和企业的道德行为文化，从而创造奋发向上，勇于追求的精神文化价值，为企业的生存发展提供永不枯竭的精神源泉。

关键词：精神理念、文化、建设

精神理念文化建设是企业文化建设的灵魂

卞能超

维持一个社会的存在和发展的是文化，维持一个企业持久的发展是企业文化，而能决定一个企业的精神风貌，是企业的“理念文化”。因为，企业文化的实质，就是由各种无形的理念因素构成，包括企业全体员工共同拥有的价值观、经营哲学、企业精神、企业风气等。而理念化的精神又是企业文化的精髓。

纵观中外优秀企业之所以长盛不衰，能够人尽其才、物尽其用、不断创新、富有朝气，向往着更高的价值追求，说到底，就是理念文化这条红线贯穿始终而带来的。因为，企业的理念文化，可以影响和决定企业的精神文化和伦理文化，可以转化为企业的道德行为文化和制度文化。

本公司是一个科技型的设计咨询企业，在这竞争激烈的时代，要想维系公司持久的发展，必须要建设正确的精神理念文化。

一、崇尚人本主义理念文化

人是最宝贵的财富，人是企业最重要的资源，因为，人最具有创造性，最具有潜力。日本经济曾经获得的辉煌，最重要的原因是重视了以“人”为主的人本主义管理；海尔的成功在很大意义上也是由于遵循“人人是人才”、“优秀的产品是优秀的人干出来的”等理念。

本公司是以人的智力资源为第一的企业，可以说，本公司生产力的体现就是人的智力，公司领导的工作，说到底就是做人的工作，就是通过人本主义的管理来调动和发挥人的积极性和创造性。笔者通过以下几点来阐述人本主义管理理念。

（一）破除等级观念，发扬平等精神

中国的等级观念根深蒂固，本公司又是在原国家事业单位基础上改制组建的，其等级观念也很严重。但是，我们必须破除这个等级观念，代之以平等民主的理念。

消除等级观念，发扬平等精神。一是要在学术面前人人平等，提倡以能者为师的学风；二是实行民主管理，开展民主活动，进行平等交往和沟通；三是领导处理事情要以协调者身份出现，不要以统治者的身份出现。就本公司工作特点来说，在完成设计任务过程中，尤其是在设计方案的研讨过程中，必须以平等的方式，才能进行设计意图、方案、构思、技术手法等方面的交流与合作，才能完成有质量的设计作品，因此，破除等级观念，发扬平等精神，让员工有实现自我

价值的机会，是本公司必择之路。

（二）激励员工发挥潜能，实行人性化管理

人的行动总是受到思想支配，受到动机制约。因此，管理应以人为本，把人的因素放在中心位置，用激励的方式，调动人的积极性，发挥人的潜能。

1、赏罚分明

赏罚分明是绝不可缺少的理念。在用人活动中，如果好的得不到升赏，那好将不好；如果坏的得不到惩处，那坏将更坏。

中国海尔用时时激励、赏罚有道，成功地把公司和个人利益拉到一条“船上”，极大地调动员工的积极性。譬如：海尔允许员工竞争领导岗位，制定“三工并存，动态转换”等奖罚措施，成为“优秀员工”的升级，算是正激励，而成为“不合格员工”的降低使用，算是负激励。这就形成了一个赏罚的理念：你干好了，就会得到正激励与尊重；同样，干得不好，就会受到负激励与处罚。

本公司要遵循赏罚分明的理念。对行政岗位要采取竞争上岗，能者上，庸者下，以岗定薪、定奖；对设计人员的收入，以其设计产值，设计质量和服务态度为标准，考核好的要赏，考核差的要罚。赏罚必须把握客观标准，掌握罚的尺度，才会有赏罚的成效。

遵循有功则奖，有错则罚的原则和理念，必定使公司形成奋发向上，勇于进取的良好氛围，使不求上进、违纪违规者无立足之地。2001年度本公司获得上海市勘察设计系统评选出来的2个二等奖、3个三等奖，2个专业奖和3个表扬奖等10个市级奖项，我们及时对获得这些奖项的集体和个人进行了表彰和奖励。而对1名设计人员违反公司规定擅自对外服务进行了行政处理和经济处罚。这一奖一罚，不仅仅是一个形式一种手段，更重要的是体现了公司所要倡导什么、反对什么、表彰什么、处罚什么的一种导向，一种态度。因此，恰到好处使用好奖励与处罚，效果是十分明显的。

事实证明，只有公正地有赏有罚、赏罚分明，才能使企业团结一致，才能消除等级思想和特权意识，也才会有先进文化的诞生。

2、感情投资

感情投资，实际上就是情感管理。情感管理是通过情感双向交流和沟通实现有效的管理。

在公司日常的情感管理中，要多与各类人员接触、沟通，建立融洽关系，了解问题，征求意见，解决员工关心的问题；要注重研究员工内心世界，根据员工情感的倾向性，适时激励员工，激发员工的积极性；要诚心诚意地相信员工都有自己的专长，让员工感到他们的重要性，适时授权，放手让他们工作，维护员工的自尊性；要经常鼓励员工取得成功，有意识地诚心诚意地利用各种机会，采用各种方式表扬员工的先进事迹。

人是最讲感情的，因此，感情投资、感情激励，有时候比物质奖励，更能满足人性的渴望，这是人性化管理的重要特征之一。

（三）学会识人用人，重视人才的力量

随着时代的发展，知识代替资本成为公司至关重要的短缺资源。拥有知识的人才，成为企业成功的关键。

美国“钢铁大王”，安德鲁·卡内基曾说过：“你可以夺走我们全部工厂、设备、市场和资金，但只要留下我们的机构和人才，几年以后，我仍然是钢铁大王”。从他眼中，人才早已超越从工厂到资本的所有资料，而成为企业的第一要义。

从本公司发展来看，人才是起决定因素的。只要拥有各类杰出的人才，公

司就有市场竞争的资本，就会无往而不胜。

1、重视选才的质量

决定企业兴衰的是人才，而决定人才质量高低的是选人。因此，公司选择人才：一要打破各种限制，使有才者有机会发挥能力；二要拓宽选人渠道，充分利用人才市场等中介机构，同时要发挥经营者的主观能动性，广罗人才信息，择优选才；三要从公司人才战略高度，从长远观点，结合公司人才的结构、人才层次，选择急需稀缺的、配置合理的人才。总之，公司领导必须在人本精神的指导下，目光远大，胸襟开阔，真选人才，选真才。这两年，本公司从全国各地引进各类人才 20 余名，其中高级工程师 9 名、工程师 10 余名，这些高素质的人才，已成为本公司设计的中坚力量。

2、重视人才的使用

公司领导工作的核心是为人，而人才是核心的核心，“人尽其才”是用才的最高境界。因此，首先应该建立一个像海尔那样“人人是人才”、“赛马不相马”的人才使用机制，即人才应当在竞争中产生，真正的人才应当适应能者上、庸者下的出人才机制，这也符合“物竞无择”的竞争法则。其次，大胆启用有特长的人才。经营者应该大胆启用那些敢想敢闯、有独立见解、有特长、富于创新、能够合作的人才，不要被论资排辈之类的观念所限制。今年本公司通过考察大胆提拔了一批 30 至 40 岁的年轻干部担任中层的行政管理和技术管理工作，实践证明，这批干部发挥了积极和富有创造性的作用。

让优秀的人才以最好的机会，让他们把才能不是放在肚子里，而是说出来，做出来，转换为现实的生产力，这是公司领导重视人才使用的真正目的。

二、创新意识文化

海尔的成功就在于创新，创新是海尔的灵魂。因此，一个企业要保持强大，唯一的法则，那就是创新。只有具备了创新意识，才可能在理念文化的指导下，做到技术创新、服务创新、领导创新、管理创新，从而使创新成为企业持久发展壮大的根本动力。

（一）创新内容

1、技术创新，是创新文化中所要求的最首要的内容

本公司设计的水平、能力和特长，应该在“人有我有”基础上，向“人无我有”的方向创新，用创新理念，去创造公司的核心技术能力，使公司某些关键的设计能力，达到本企业所特有的，能在设计市场具有领先的程度。本公司在桥梁、景观设计，小区景观园林设计和住宅、学校设计方面有所创新，这就是公司的出路所在。

2、管理创新是保证企业正常运作的关键

中国海尔一套行之有效管理方法和机制，促进了海尔的崛起。面对目前状况，本公司必须在成本管理、质量管理、分配激励机制、人事管理和内部监控等方面加强管理。要以创新的理念，去研究和制定适合于本公司的管理方法和机制。

3、营销创新是企业经营的重点

管理学家德鲁克说：“好的公司是满足需要，伟大的公司是创造市场”。营销创新的核心，卖出去才是硬道理。本公司营销创新就在于业主对我们的设计产品放心、满意，就在于社会对我们设计产品的认可和赞誉。因此，公司在经营过程中一定要转变以完成任务为目的传统观念，应以创新的理念，重视加深与业主的交往、沟通，以业主的需要为公司的需要，以业主的满意为公司工作的标准，以社会的认可和赞誉为公司的工作目标，从而开创营销的新局面。

（二）创新的原则及机制

首先是突破定势原则，用新的创新理念，打破思维定势；用适合于市场竞争的企业经营模式使企业走向成功。其次是英明决策的原则，就是把握事物逻辑，针对创新风险，果断采取有效的决断措施。第三是“市场第一”的原则，对公司来说，占有市场就是资本，就是经济效益。“市场第一”原则永远是企业遵循的。第四是建立相关的机制，使创新原则得以体现，使创新理念真正发挥出作用，并展现出这一理念的光彩。

今年本公司深化体制改革的方案，体现了与时俱进的创新内容，较好地使经济结构上使经营者、设计骨干的利益与公司的利益结合了起来，从机制上完善了对经营者的激励与约束，较好地发挥了经营者和设计骨干创业的能动作用。

三、价值追求文化

价值追求理念是企业文化的重要内容。它是整个企业文化在抽象意义上的最高层次，是最顶峰的升华。离开了最长久的价值追求，很难说还存在“文化”二字。

一个人活着，决不能只为养家糊口，而没有价值追求；一个企业在发展过程中，同样不能只盯着钞票不放松，而应该在利益之外又超越物质本身，为顾客、社会以及国家带来价值上的满足。只有价值才是最值得探究，但它却是无价的。

笔者把企业文化在价值上的追求分为两个部分：对顾客的忠实服务，是为顾客至上；对民族国家的社会责任，是为民族意识。

（一）顾客至上

上帝是万物之主，而我们的企业家把顾客推举为上帝。中国台湾求好便当公司总经理株玉梨说：“把顾客的事当作自己的事来办，设身处地多为顾客的需求和利益着想，没有不成功的事业”。那么如果对顾客需求和利益不关心的企业，除了破产你什么也别想得到。本公司是从事业单位转制过来的，对顾客的服务理念的转变是一个艰苦过程，因此而付出了极为惨痛的代价。现在公司员工终于明白：顾客始终是对的，不要与顾客争吵，要使顾客感到满意，只有向顾客提供好的设计产品。

顾客是企业的衣食父母，顾客掌握着企业的生命线，顾客对企业的生杀予夺有着无法剥夺的神圣权力，因此，顾客比上帝还重要、还实在，还懂得帮助人。

本公司服务市场，基本的一条就是坚持“一切以顾客为中心”的企业经营理念，我们在经营服务中也深有体会：只有首先以顾客为中心，之后顾客才会以你为中心；只有首先满足顾客的需要，顾客才会帮助你完成经营的目标。这两年，本公司在经营过程中，也发现了不少回头客，如陆家嘴东晨房产公司、阳光欧洲城房产公司等。他们对本公司地设计服务感到满意、放心，所以主动要求本公司继续为他们进行设计服务。这些回头客，不仅对我们完成经营目标起到了不小的作用，而且增加了本公司的信誉度，为我们在更大范围内树立公司品牌，塑造企业形象铺平了道路。

顾客至上，这个价值追求的理念，使我们懂得：企业无论在什么时候都要对顾客重视、尊重，都要以顾客为中心，满足顾客的需求，因为顾客是企业的上帝，是企业的衣食父母。

（二）社会责任

企业是以盈利为目的的经济组织，但企业盈利的真正意义，不仅在钱，而在于为了人，为了员工的幸福，人类的幸福，为了社会的进步和文明。一个企业无视社会责任，缺乏民族意识，缺少价值追求理念文化的支撑是不长久的，没有前

途的。

本公司作为一个独立的法人实体，理应肩负起社会的责任，自觉地完成国家的税赋，主动热情地参与社会的福利事业，关注“希望工程、”“烛光工程”，尽力为灾区，贫困地区慷慨解囊，以尽社会的责任。近年来，本公司向贫困灾区和困难户，捐献衣物、棉被 500 余件，捐赠人民币 1 万余元，支助困难学生就学 10 余人次。

更为重要的是，作为中华民族的企业，面对 WTO 加入的严峻形势，要冷静思考，正确分析，要精心准备，潜心研究，以永不言败，以小博大的精神，以与狼共舞的勇气，采用“师夷长技以制夷”方针，发扬自己的长处和优势，精心打造中华民族企业的品牌，“用我们的品牌筑起我们新的长城”。用诚信和热情，科学管理和优质服务，为民族企业树起品牌，塑造形象，巩固浦东、上海及国内的其他设计市场。同时要像海尔那样，发扬“敬业报国，追求卓越”的精神，以进军世界 500 强，创造世界品牌，做百年名企的勇气和魄力，加快本公司建设的步伐，加大本公司市场开发的力度，为开拓国际设计咨询市场积极探索、勇于实践，以为中国设计咨询行业树一面旗子的勇气，为中华民族企业的崛起做出应有的贡献。

综上所述，一个没有精神理念的企业就等于没有灵魂。精神理念是无形的，但却影响和决定着企业有形的发展。正如老子所说：“天下万物生于有，有生于无。”我们强调无形的东西比有形的更重要，这种无形的东西就是灵魂，是非常重要的精神理念文化。优秀的企业文化是企业生存发展的力量源泉，取得成功的法宝，而企业文化的精髓和灵魂是精神理念文化。中国海尔以其“敬业报国、追求卓越”和“真诚到永远”的精神和文化理念，造就了它伟大成功。日本的松下以其“自来水”理念和团结合作的精神，创造了它辉煌成就。本公司只要明确自身的特点和追求，重视人本主义理念文化、创新意识文化和价值追求文化的建设，大力塑造出具有自身特点的“诚信至上、质量为本、追求卓越、创造价值、造福员工、奉献社会”的企业精神，把员工自身价值的体现和公司目标的实现结合起来，我们就一定能够像“海尔”、“松下”一样取得成功，走向辉煌。

参考文献:

- [1]刘光明著的《企业文化》，经济管理出版社，2001 年
- [2]杨延军、胡永著的《海尔中国造》，海南出版社，2001 年
- [3]杨长庚、吴玲著的《MBA 领导学》中国华侨出版社，2001 年