企业家领导力：文化

这一期与大家分享“文化”，对企业来说就是“企业文化”。

**什么是文化？**

梁漱溟《东西文化及其哲学》中谈到：“文化是个什么东西哪？不过是那一民族生活的样法罢了。”“文明与文化不同，文明是那些制造出来的‘呆实’的制作品，生活上抽象的样法是文化。”梁漱溟先生教会了我们区别文明与文化，让我们理解一件文物拍卖价是物质，而文物对人们意识层面的启迪就是文化了。故而，物质丰富与文化家园富足不一定成正比。

一位美国企业文化学者给出的文化概念：文化就是一个组织中成员呈现的行为习惯。“文”是组织成员表现出的外在的东西，而行为的动机则在意识形态上，故而有“人文化成”之说，也就是化成于质，在内容、实质；文，表现为文采、外在。

至此，够了，这就是我对企业文化的内涵的理解，也就是：企业文化就是企业里员工呈现的行为习惯，就是企业工作的样法。这样不仅好懂、好记，而且还容易抓住企业文化建设的真谛与把手。

**为什么文化是至关重要的？**

既然企业文化就是企业里员工呈现的行为习惯，就是企业工作的样法，那么它必然就直接影响企业外部对企业的认知和看法，特别是用户对企业的看法就直接影响了企业的美誉度，也就直接影响着企业的市场影响力、竞争力。所以，企业文化至关重要。

既然企业文化就是企业里员工呈现的行为习惯，就是企业工作的样法，那就有好坏之分，也就是优秀企业文化和腐败企业文化之分。企业文化就像空气一样，它时时刻刻都弥漫在企业角角落落，也会让用户、市场嗅得到。或者说，你无论刻意与否，你时时处处都在建设着企业文化。企业员工、特别是企业领导人员的言行都在为企业文化建设添砖加瓦，企业成也文化，败也文化。可以这样说，企业需要刻意的建设优秀文化，刻意地消除腐败文化！

**怎么样建设优秀的企业文化？**

建设优秀文化，消除腐败文化，不是容易的事情，让企业老板付出大量人财物力，结果不如人意。比如说，有的人认为把企业经营理念、使命、愿景等等提炼出来，印刷成册、悬挂于墙壁、循环播放于电子屏，期望让员工看到就能做到；有的花大价钱进行企业形象设计，请咨询公司进行大面积内训，大多效果不好，还会南辕北辙、事与愿违，企业文化不进还退。

今天我与大家分享关键一招：企业文化取决于企业最高权力拥有者，民企习惯称老板，国企现在就是党委书记兼董事长，企业文化建设从老板抓起，老板带头做起，企业文化建设就会事半功倍。道理少讲，举个例子，少谈认识论，注重方法论，正是“常言道”一贯奉行的“道”。

大概15年前，企业管理界盛行着汪中求的《细节决定成败》一书，围绕这本书的培训课程一度风靡全国，可谓一时“洛阳纸贵”，“全面尚细”！我认识一位民企老板，文革中初中学历，非常热衷参加企业管理培训班。他参加了号称是汪中求真传弟子的导师培训课程，热血沸腾之下，在培训现场买回了上百本《细节决定成败》，公司管理人员人手一册，并召开了学习动员会。一段时间以后，我见到了无精打采的他，满口全是牢骚：“抱怨现在的干部真没有学习力，我好心好意地花了那么多钱（那个年代培训现场售书一般都不打折，一是为了体现著作的高贵，二是趁着听众的热乎劲可以造成抢购！）每位管理人员发了一本汪中求大师的《细节决定成败》，这都多长时间了，好多干部甚至包括两个副总都原封未动！工作也没有看出改进，而且问题更多了，真是气人，太累了！”看着他气咻咻的样子，我问他：“你给我讲讲，你从书中学到了什么？”他的脸腾就红了，不好意思的说：“我也没开封！”我因势利导：“子曰‘己所不欲勿施于人’，想让员工爱学习，你该怎么做？”他似乎明白了，说到：“我一直认为自己学历低，没文化，所以自己没有看书的习惯，所以要求下级多看书学习，他们学历都挺高的，我是花了大价钱聘人的。”我顺势启发他：“看书是学习，实践也是学习，而且是更重要的学习。问题的关键不在这里，关键是你的所作所为有什么问题？”他一下恍然大悟：“我创业的时候，应该说在学习上是个很好的带头人，产品技术、设备、工艺、管理等等，不懂也看书，不会就向别人求教，企业发展的很快。这几年，企业大了，知识型员工多了，我自己看书学习就少了，更习惯号召下级学习，不知不觉自己就充当了‘教师爷’的角色。”我说：“你其实认识到了自己的好几个问题，归根到底，你还得回到那个火红的创业年代，重拾学习力，重归谦卑，对下级少些教导，多些领导，多些师范。”

当我看到他眼睛放亮的时候，感觉他已经懂了自己该怎么干了。

一段时间后，再见到他，他像变了一个人，神采奕奕、满面红光，精神抖擞的对我诉说了企业发生的良好变化。

看着他信心满满的样子，我更加坚信：老板想让员工做什么，自己就得带头做什么，老板想让员工坚持做什么，自己就持之以恒做下去。企业需要刻意的建设优秀文化，刻意地消除腐败文化，老板要刻意地做榜样，要刻意地消除自己的消极因素。因为，企业文化，真的就是老板文化！