# 不同类型企业的文化建设与管理思想对比

## 企业文化建设：

对于国企来说，我们主要访问了平煤十三矿和平顶山市市政工程公司，受访者分别是一线技术工人和中层管理者，调研结果比较符合实际情况。他们的企业文化主要是：安全第一，效率优先和 “求仁为大、求利为小、真正服务为人民”。在平时他们建设企业文化的方式主要是加强宣传教育，也就是我们常说的开会学习等等。

对于民营企业来说，我们主要访问了华为技术有限公司和如影智能，受访者分别是一线技术工人和中层管理者。他们的企业文化分别是：狼性文化和简单高效追求极致。在企业文化建设中他们做得比国企要更多。华为公司进行相对考评，让每个人时时刻刻处在竞争当中；如影智能使得企业的文化成为全体员工的文化。

对于外资企业来说，我们采访到了山东鲁阳节能材料股份有限公司，它是一家在深圳证交所上市的中外合资企业。被采访者是鲁阳公司的基层管理者，他介绍说自己公司对于企业文化非常重视，用文化管企业，用文化兴企业是他们的理念，承担社会责任是他们的初心，主要奋斗目标是成为世界名牌。在文化建设方面他们主要采用宣传栏，宣传标语等方式，也在平时以身作则，参与社会公益活动等等方式向社会宣传自己的企业文化。

从这些采访当中我们不难发现：不同类型的企业在文化建设中也有所区别。对于担任国家重大项目建设任务的国企来说，他们更强调安全生产和为全体人民某发展，而在文化建设方式上也偏向于传统式的学习教育；对于在市场上活跃，为我国经济发展做出贡献的民营企业来说，他们面临着更大的竞争压力，从而演变出了各种“狼性文化”和追求极致、做到最好的追求，在文化建设上面也偏重于让每一个员工认同企业文化并以对他们进行绩效考核的方式强化这种文化；对于外资企业来说，他们对于公众的社会评价更为看重，所以他们更倾向于在承担社会责任上大力宣传企业文化，并且希望自己的文化得到不仅仅是自己的员工，更是广大社会公众的认同。

## 管理思想：

对于国企来说，受访者普遍表示公司管理机制健全，有着一套完整的晋升体系，在公司里更强调集体的力量。由于国企普遍创立时间较长，管理经验丰富，所以在管理模式上面差异不大。但是受访者普遍表示自己的企业在有些情况下也存在着活力不足、工资待遇较低等等情况。这于国有企业面临的市场竞争较小、套用老旧的管理模式与经验、员工待遇跟不上企业发展等等情况有关。

对于民营企业来说，受访者普遍对于企业的管理模式表示认同。他们有着一套竞争上岗的制度，管理严格，以业绩论英雄。针对受访企业的不同，华为这种创立时间长的大型民营企业有着一套完整的管理制度，但受访者也表示华为逃脱不开所谓的“大公司病”，这与国企有一定的相似之处。而像如影智能这种去年刚刚创立的新公司来说，受访者表示自己的企业管理制度尚不完善，还需要在经营中进一步摸索。

对于外资企业来说，鲁阳公司的受访者表示：“我们有着非常成熟的管理体系，有能力的人有着非常好的发展前景，对新员工我们也有着合理的培训流程。责任划分明确，企业文化凸显，这样生产效率就高。”他们主要应用国外的管理模式，强调对于一个员工职业素养的培养，也比较重视新人的养成，这与民营企业的狼性文化有一点不同，虽然也强调竞争，但是同样重视每个人的职业性格。

从上述采访中我们可以看出，不同类型的企业管理方式上有着较大的区别。拿国企来说，它们受到全体人民的监督，承担着最大的社会责任，所以他们的管理模式更倾向于集体主义。而由于创立时间长的原因，它们有着完善的管理制度，但因为存在着竞争压力小、思想老化的问题，也存在着管理模式僵化，晋升较慢等等不足。对于民营企业，由于面临着较大的竞争压力，它们更倾向于严苛的管理模式。根据企业规模和创立时间的不同，较老的大型民营企业也存在着如同国企一般的困境，而新兴的民营企业则存在着管理经验不足的问题。而外资企业由于采用国外的一套管理模式与经验，在管理方式上与民营企业的严苛相同，但更加强调每名员工的个性，希望通过培养能得到真正适合自己公司的员工。但是外企也存在着过分受制于股东，无法进行自主经营的困局。