BCDT 企业内刊

泰岱科技（北京）有限公司 - 企业内刊 - · 营销内刊 / 2013年内刊

NEWS 2013年8月刊

进一步打造企业核心价值观的基础

今年8月份以来，月初各位部门经理在桂林召开了一次会议，21号，全国店长会议在北京召开。通过这两次会议，大家一起分析上半年我们在销售、市场、人力资源等若干内部管理中出现的各种问题，适时的提出了一些改进的方法和措施。

而一切先进管理行为的改进，都离不开我们企业下半年的进行的文化建设范畴。今天的中国企业生长在一个处处是机遇的时代，但同样也是一个处处是陷进的时代。改革开放以来，我国的公司平均寿命只有7.8年，中小企业的平均寿命只有2.9年，而产品的平均寿命更短，大部分没有超过2.5年，所以我们前些年的“泰池”“三株口服液”“爱多VCD”等等一批企业，尽已灰飞烟灭。

企业想要长存，就要有灵魂。曾有位将军说过：出色的部队都有“节奏”，一种整体感，一种精神力量。有了这种“精神力量”，才会形成凝聚力。打造一支忠诚、敬业、高效的团队要凝聚人心的力量。首先就必须确立核心价值观，团结和凝聚志同道合者，建设有灵魂的组织。

我们看到过很多优秀的企业文化，有很多值得我们借鉴和学习的。当然，这个借鉴和学习是和自我企业规模的壮大与成长密不可分的。这如同我们个人的理想目标，一个阶段有一个阶段的前方恭候着，那么他的实现也是根植于阶段性的目标实现。

以下的两段文字，我简单给大家介绍一下联想集团的文化理念和杰克·韦尔奇（通用集团CEO）在对待选择人才时的办法。

联想文化的核心理念是：把员工的个人追求融入到企业的长远发展之中，这句话包含三层含义：

1、员工个人的追求只有与企业的长远发展相一致，即是对企业忠诚，为企业发展尽心尽力，只有这样才有可能实现。

2、企业发展了势必会给员工带来更多的发展机会，为每位员工提供没有天花板的舞台。

3、联想为每位员工都提供平等的发展机会，不唯学历而重能力；不唯资历而重业绩。员工与企业相互依存，相互促进，共同成功。

而杰克·韦尔奇在选择其手下的时候有以下四种办法：

1、认同公司的核心价值观，又很有成绩的人，不断提拔。

2、认同公司的核心价值观，但能力不足的人，可以培养。

3、不认同公司核心价值观，成绩还不行的人，离开公司。

4、很有成绩，但是不认同公司的核心价值观的人，要利用，但如果想动摇或挑战公司的核心价值观，必须走人。

希望在这一阶段，我们一步一步脚印的务实前行。

郭光硕

2013年8月8日晚，由《华夏时报》、摆摆、Kinetic、RCM联合RIMOWA、NOKIA、THINKPAD、VISA、VOLVO，港龙航空，举办了一场名为“PAMIE”的商务派对，旨在创建一个非盈利的沟通与交流的平台，活动期间，RIMOWA提供2只旅行箱作为奖品赠送，活动当晚，市场部出服务大品牌及现场的媒体人士提立及现场的媒体人士提立及现场的媒体人士提立