

# 浅谈进一个有前途的企业 不如跟一个有前途的领导

刘红科

(比亚迪汽车制造有限公司 陕西 西安 710000)

**【摘要】**伴随着科学技术的进步,社会的前进与文明,农村城镇化,是越来越多的农民走进了城市。打工的队伍,发生了质的变化。从最初的文盲,转变为小学毕业,初中毕业。再由小学,初中毕业转变为中专,大专毕业,以至于今天的大学毕业。打工人群从无知识到高学历,也标志着社会的追求,理想发生了变化。对于打工者来说选择怎样的企业,将成为头等问题。在现实的社会里不是企业效益好,员工的福利就好。为此,我提出个人自己的观点:进一个有前途的企业,不如跟一个有前途的领导。

**【关键词】**前途;企业;领导

## 1 进一个有前途的企业

什么样的企业才是有前途的企业?所谓有前途的企业,就是该企业有好的产品,为社会需求的。商业市场好,不管生产多少都能销售出去。比如:近来国产飞机歼—10,在国内得到大量使用,让人看到中航企业的宏伟前景。既然一个企业这样有前途,为何我们不一定就要进去,为其工作?

2 首先,我们应谈个人价值。一个人的人生价值,在社会上是怎样体现的?在现今的社会里,个人的价值往往是通过用个人所拥有的财富来进行判定的。财富越多,就为国家纳的税多,为社会贡献大。换一句话说,不论你是大专毕业,大学毕业或是学士毕业,硕士毕业,只要你的收入高,你的个人价值就高。当然,不论你是工地上的一位农民工,还是一个企业里的技术骨干,或是一个企业的高层领导,也不论你学历有多么的高,只要你的个人收入低,你的个人价值就低。一个人一月的工资养不了自己的家人,供不起自己的孩子上学,你就是有再好的工作,再好的企业,又有何用?你的家人要靠政府养活,你的子女读书要靠社会资助,可以想想自己的个人价值在哪儿?你为这样的企业做事,你所有的是荣誉感,还是耻辱感?

3 许多的大学生在毕业时选择企业,都会看企业当时的现状;也有人只会看企业的工作与自己学的专业对不对;也有人认为自己刚毕业,应专心自身的工作经验与技术。这些想法并没有错。当五年后,十年后,你的技术好了,工作经验有了,这才发现别人有房了,有车了,娶妻了,生孩子了。而你自己是一无所有。此时,失落感,失败感,耻辱感,会让你痛不如死。有人意志脆弱,从此精神失常,住进医院;有人概念混淆,理解错误,走上犯罪的道路。这一切,仿佛与企业没有什么关系,都是人自己的思想,是人自己走向犯罪的道路,是人自己的意志不够坚定!我们从另一个角度看看这些问题,假如你所从事的企业,给你足够的工钱,让你吃住无忧,让你能养家糊口,你还会在个人的生活上有压力吗?你还会为养家的事去犯罪吗?所以我个人觉得进这样的企业,会让一个有价值的人变成社会的负担,国家的累赘。因此,我个人认为,一个不能满足员工生活的有前途的企业,是不值得我们为其付出和工作的。

4 其次,企业给予员工个人的福利与待遇。就这一问题,我们先看一下赵本山大叔拍摄的《乡村爱情》里的一个故事片段。刘一水来到李大国的办公室,问及员工工资一事,被王香秀听到。等刘一水走后,王香秀问李大国:“你不是说,一个销售员一月可得七千元到一万元的工资吗?”李大国解释道:“他们的底薪就是一千五,其余的是他们的奖金,补助和业务的提成。我是没有说错的!他们的工资就是这样。”我们再看几年前,李大国只是刘一水养殖场里的一个送货的司机,一个胸无大志,整天跟在女人后面的男人!相比之下,刘一水的企业前途比李大国的个人前途是更大的。是很多人具有发展的空间的一个企业。因此,我个人认为:一个企业要想留住员工,就必须给员工好的福利和待遇。

5 我们再看一下《芈月传》中讲的历史故事。七国时期,齐国,燕国最强,这两个国家在众诸侯国里,是最有前途的。他们可以凭借自己强大的国势,统一其它国家,统一中国。然最后,

秦国消灭其它诸侯国,统一中国。秦王为成就大业,不惜重金,招贤纳士,这一行为,就是给自己员工好的福利和待遇,使自己的下级愿意为自己付出,愿意为自己工作。再说齐国,燕国的灭亡,不是因为别的什么,而是因为最高的管理者,统治者过于追求自己的人生享受,听不进别人的建议,忌讳有才华的人。

6 现在我再解释一下什么是福利和待遇。福利:指的是企业在给员工工资以外的物品或金钱。待遇:指的是员工经过自己的努力和付出以后,企业应给的劳动报酬,以及员工在工作过程应享有的保护和优惠。例如:工作餐是免费的还是收费的?员工有没有住宿的宿舍?工作的中间,给员工是否免费供应水果,是否提供茶水,咖啡?从所经历的这些企业来看,凡是福利,待遇好的企业,平均一年招聘一人或两三年才招聘一人。待遇,福利差的企业几乎是月月招聘。因此我个人认为,在应聘的时候,我们发现该企业招聘比较平凡的时候,就不要去应聘了。这样的企业不论怎样有前途,都逃避不了倒闭的命运!因此,我个人不赞同进这样的,所谓有前途的企业。

7 最后,我们聊聊一个企业的企业文化。好多的企业的都在做企业文化,但是又有几个企业可以做好的!其实,不论一个企业做不做企业文化,它都有自己的企业文化。现在我解释一下什么是企业文化?企业文化是企业建立和运营的过程中自然形成的一种,以企业为中心的人文文化。所以说,不论一个企业做不做企业文化,只要有人组织劳动群体一起劳动,一起工作,文化就会自然形成。在企业里,每位员工的一举一动都是企业文化的一部分。不管他的言行是友谊,或是有害于企业,都将成为企业文化的一角。企业文化的灵魂,主要来自于企业最高层的思想灵魂。

在我认识的人群里,有不少的人在外资企业工作。记得我有一位中专同学毕业后去日本打工,八年后回家,上厕所时,坐了一辆出租车跑到县城的五星级宾馆上了一个厕所。当时我们把这件事情看成笑话,传了好几年。现在仔细想想,这就是人家日本的企业文化。再回头看看我们企业的企业文化,员工的车间厕所,有时呛得人喘不过气来,地板上到处都是脏乱的杂物,整天也在提倡5S,6S。口号和实践永远有着质的区别!

我们再列举一个看似平常的迟到考核问题。在中国的许多企业里,上班迟到被考核是最平常不过的。然在日,美,德三个国家里,迟到不一定要被考核的。他们采用精益管理中的五问原则,先对迟到进行分析。员工为什么迟到?是不是交通堵塞,还是员工上班的交通工具不便利?如果是交通工具不便利,企业考虑厂班车的路线,及车辆的曾加。如果是员工睡过了时间,就要考虑是员工生活有困难,还是工作的劳动量太大?假如是工作量太大,就应考虑工作岗位是否增加人员?把问题从根源解决。这些企业对员工的爱护,也是企业文化的部分。因此,我个人认为,一个企业的企业文化,不关爱自己的员工时,我们不值得为这样的企业去工作,去付出。在《芈月传》中张仪,离开楚国,就是这个原因。

跟一个有前途的领导

什么样的领导是有前途的领导?换句话说,何谓有前途的领导?我个人认为有前途的领导,就是可以用自己的智慧和知识,

使所从事的企业从弱小走向强大；带着员工从贫穷走向富裕的人。一个没有能力的人，会将一个强大的企业带向灭亡。那么，怎样来确定一个领导是有前途的领导？我个人认为应从以下几点来进行判定：

首先，是远大的志向和宏伟的目标。所谓远大的志向和宏伟的目标就是指，其所奋斗和追求的事物具有长远性和可发展性。

关于志向毫不夸张的说，每个人都有，至于是否宏伟，就不见得了。商朝的末代皇帝纣王，他的志向是维持商朝的基业，本因说是一个宏伟的志向。但是因为其荒淫无度，迫使朝臣背离，最初的宏伟志向被随之而来的欲望淹没了。可以看到，他最后是没有了志向的人，他本来是有前途的集团，企业，就这样走向了衰落。那些有能力的人物，帮助周文王和周武王把一个弱小的王国变成了强大的国家。使人民富裕，国家强盛。

七雄争霸时候，最初是齐国和燕国最强，秦国弱小。对于好多有才华的人来说，他们都愿意为齐国和燕国付出，历史上有名的才子张仪起初就效忠于燕国，因为楚怀王的羞辱和打击，而投奔于秦惠文王，为秦国从弱小走向强大做出了重要的贡献。

而在如今的社会里，许多的企业在建立的初期，都是有一个远大的理想。比如全省十强，全球五百强，等等的愿望。不想，还未走过几年风雨，就倒闭了。仔细分析，都是目光短浅所造成的。在遇到问题时，没有想着强大，而是选择缩小。比如，在经融危机中，许多的企业都选择降低成本，而不是考虑如何拓展销售。降低成本有两种方案：一是降低物料的成本，从而降低物料的质量，产品的质量；也有许多的管理者会选择降低库存，减少生产量。二是降低人工的成本，减少工人或降低工人的工资。降低产品质量，就会失去消费者，试想谁愿意花钱卖不自在。降低工人的工资，就会失去劳动力，没有工人，谁来生产？因此，许多的企业都会在经融危机中倒闭，这不是别人搞垮自己，而是自己搞垮自己。

也许会有人在想，员工必须依靠企业生存，如果有人不重视自己所办的企业，就面对着重新找工作。也有一些人总认为自己管理的企业是合资的或国营的，就目无员工，想怎么欺压就怎么欺压。然现在的中国国情是，走致富路，谁给钱就给谁工作，早打破了建国初的以厂为家思想。有能力的领导是壮大企业，让员工富强。且看富强的企业，员工走路时抬头挺胸，一身干净的工服。相反，有些企业的员工下班出厂，连自己的工服都不敢穿。每逢遇见朋友问：“你在什么企业上班？”只见不是摇头挥手，便是装聋作哑，一脸晦气。

在2008年的经融危机中，比亚迪汽车制造有限公司，就是利用拓展业务，在当年的销售量上取得了，汽车销售的冠军。事实证明，有前途的领导，会带着企业和员工走出困境，走向成功与辉煌。相反的一面是，一个胸无大志和理想的人，会把一个优秀的企业，推向灭亡和倒闭。

其次，是领导的爱心。所谓的爱心是指领导对自己企业的员工的关心和帮助，对企业的爱护和付出。暂且不谈五伦，五常，四维，八德。

大禹治水，造福后人。被人尊敬不是他的宏伟业绩，而是他有一颗爱心。爱护自己的族人，爱护自己的下级人员。说道此处，倒是让我想起唐朝就有两位截然不同的宰相：一位是狄仁杰，爱护下级，不委屈于权威之下。话说有位下属的老婆前来勾引，其为之不动，反劝解说自己只是一具白骨。老年的时候，得以善终，且说每次遇难，都能逢凶化吉。另一位侧是杨国忠，即古代四大美女杨贵妃的哥哥。此人贪得无厌，视士兵和下级的官员性命有如草芥。破坏朝纲，最后被和他的妹妹杨贵妃一同赐死在马嵬坡。这些都有史可查。恰在这两位宰相之前，也就是唐朝皇帝李世民，就对自己的官员说过这样的话：“水可载舟，亦可覆舟。”其意在告诉自己的属下，做人应有爱心，做官更需有爱心。由此可见，做一位管理者，爱心是多么的重要！

商朝末年，纣王凶残无比，杀人成性。他挖去江王后的眼睛，强暴下属的妻子，把不喜欢的人推入蛇坑，将孕妇剖腹。这样的行为换来的，是朝代的灭亡。他有的是家庭集团，有的是钱财和权威，一位名副其实的富二代，却因没有爱心，而家破子散，最终成为名族的罪人。古人有训：言为行表，是本心术，心既不真，行何能正。

在一个企业里，当你的上级领导，或企业的高层领导，对一线的生产员工看不起的时候，总会找好多的理由来进行欺压。比如：他为了不让人说自己不愿意给员工工资，有意提高班产量。本来一天只能干一百件活，他就把量定到二百件，本来一月说好三千元的工资，因你只完成了一半，就只给你一千五百元。话不论说到什么地方，最终的结果都是因为没有完成班产量，所以工资被扣除。他从不考虑你需要养家糊口，孝敬父母。如果事情被你说清，你就会被老板辞退。这也是近几年来，中国企业普遍存在的一种现象。不是这些人没有知识，只是这些人没有爱心。

在我看来，一位领导的知识不是怎样的重要，重要的是他对自己的员工有没有爱心！

最后，是领导的智慧和才华。所谓的领导的智慧和才华是指：一个领导发现问题，解决问题的能力，同时他还有经营的理念，带领员工富强的能力，使企业强大的能力。

智慧对管理者来说特别的重要。因为你需要发现问题，分析问题，解决问题。当你的下级出现问题时，他是有意的制造问题，还是无意识的一个错误，造成问题？这些都需要一位管理者，去冷静的思考。纵观古今各个朝代的发展，没有一个朝代是不会发生问题的。没有一位管理者，统治者不会遇到问题。他们怎么来对自己身边的人进行分析和利用，这都要看其自身的智慧和才华。

诸葛亮的《出师表》，古今文明。亲贤臣，远小人。怎么才能亲贤臣，远小人？什么样的人才是贤臣；什么样的人又是小人？经常在一起吃喝玩乐的是贤臣吗？经常在一起吵吵闹闹的人，一见自己就问题一大堆的人是小人吗？当一个管理者都分不清这些的时候，他还能带领自己的员工走向成功吗？后主刘禅，如果有智慧和才华，即使不懂官场的道，也不会成为后主。这应该是一个鲜活的例子。

也许有人要问商朝的纣王，没有智慧和才华，他是怎么坐上王的宝座？然在人生的贪嗔痴中，他分不清小人和贤臣，一味的听信谗言，致使道德沦丧，败坏朝纲，失去人心，失去产业。因此，我个人认为，纣王是没有才华和智慧的，如果他有智慧和才华，他怎么能听信别人的谗言？他怎么又不分贤臣和小人？他怎么能将一个强盛的国家，集团带向衰弱和灭亡？

其实所谓的智慧和才华，也有大智慧大才华和小智慧小才华。一个人利用自己的知识或某些手段，取得的成绩和胜利，这是小智慧，小才华。当你的领导只有小智慧，小才华时，他就没有远大的理想和宏伟的人生追求；当你的领导都没有远大的理想和宏伟的人生追求，又能给予你的什么？有人曾告诉我，一位好的领导，可以成就员工；一位坏的领导，会毁灭一群员工。经过几年的风雨历程，我是深有体会！

#### 结束语

在文章的最后，我想说的是，在我经历了人生的痛苦和挣扎，希望与失败之后，觉得一个打工的人，应在进企业之前，先选择一位好的领导，而不是好的企业。一个好的企业不一定有好的领导，然一位好的领导，必将带出一个好的企业。因此我个人认为：进一个有前途的企业，不如跟一个有前途的领导。

#### 参考文献

[1]毛吉元，唐亮.“企业的前途在于创新”[J].纺织服装周刊，2010(25):1.

[2]侯浙珉.承担社会责任的企业 才是有发展前途的企业[J].城市开发，2007(03):1.