

老板的性格、能力和个人喜好等因素的影响。有什么样的老板，就有什么样的企业文化。

曹操是典型的实用主义者，不管是黑猫还是白猫，能捉老鼠的就是好猫，这让曹魏集团人才济济，但同时也鱼龙混杂。他这种凡事只问目的、不问手段的管理风格，使得下属做事都不守规矩、不讲道义。为了防止员工有样学样，曹操对下属的猜忌心很强，动不动就杀人，营造了紧张恐怖的工作氛围。曹操死后，其子曹丕进行收购，把曹魏集团变成了私营企业。但由于其后的接班人经营管理能力不强，以致曹家逐渐失去了对董事会的控制权，最终被司马炎收购。

蜀汉集团初期营造了以人为本、和谐共赢的企业文化氛围，吸引了大批优秀人才加盟，从创办初的“三无企业”（一无资金、二无市场、三无人才），发展壮大成为业绩优良的上市公司。但刘备最大的问题是不喜欢提拔新人，且有地域歧视倾向，对益州本土人才不重视，导致内部矛盾重重。刘备死后，诸葛亮主持工作，采取家长式的管理方式，建立了严密的组织和严格的制度，实行精细化的管理，但由于决策不透明、执法过于严厉，在一定程度上压抑了员工的发展潜力。

孙吴集团的企业文化既不像曹魏集团那样强势，也没有蜀汉集团那么柔性，力求在两者之间找到一种平衡。建立了良好的激励机制，一切凭业绩说话，但同时又勇于打破常规，破格提拔新人并委以重任，全力打造学习型组织，积极开展创先争优活动，鼓励下属全方位发展。但是孙权晚期对人才进行残酷斗争和无情打击，使得国力逐渐衰弱，最终被曹魏集团吞并。

梁山集团初期高举“义”的伟大旗帜，紧密团结在以晁盖为董事长的梁山好汉周围，信奉“有福同享、有难共当”的企业价值观，追求“劫富济贫、除暴安良”的企业使命，公司业绩良好，发展迅速。但宋江上任后进行组织变革，将企业文

化由“义”字号改为“忠”字号，彻底葬送了梁山基业。

唐僧西天取经项目团队具有强烈的社会责任感，主张见义勇为，为民除害。同时也十分强调技术的重要性，如孙悟空服软是如来手段高，唐僧管得住孙悟空靠的是紧箍咒，孙悟空能领导猪八戒凭的也是自己的本事大。

贾氏集团的工作环境和工资待遇都不错，但实行的是家长式的管理，等级森严，压制员工个性，漠视员工情感诉求。这种缺少人文关怀的企业文化，使贾氏集团逐渐丧失凝聚力，最终变成一盘散沙。

优秀的企业文化必须满足四个条件：符合企业的实际情况、对企业战略的全面支持、尊重市场游戏规则（如诚信、公平竞争、双赢等）、尊重人性。而尊重人性是优秀企业文化的核心和基础。企业文化只有尊重人性，获得员工的认同，才能起到凝聚人心的作用。■

（摘自《人力资源》）

细微差别起关键作用

陈紫丹

美国摩根财团的创始人摩根，当年从欧洲漂泊到美国时，穷得只有一条裤子，后来夫妻俩好不容易才开了一家卖鸡蛋的小杂货店，但身高体壮的摩根卖鸡蛋远不及身材瘦小的妻子。摩根觉得很奇怪，后来终于弄明白了原委。原来当



他用手掌托着蛋时，由于手掌太大，人们眼睛的视觉误差会觉得蛋变小了，而他太太用纤细的小手拾蛋给顾客时，鸡蛋被纤细的小手一衬托，居然显得大些。于是摩根立即改变了卖蛋的方式。他把鸡蛋放在一个浅而小的托盘里，这样人们对比看来，就会觉得蛋很大，因此鸡蛋的销售情况果然好转。但摩根并不因此满足。他认为眼睛的视觉误差既然能影响销售，那么经营的学问就更大了，进而激发了他对心理学、经营学、管理学等的研究和探讨，终于创建了摩根财团。

而日本东京的一个咖啡店老板则利用人的视觉对颜色产生的误差，减少了咖啡用量，增加了利润。他给三十多位朋友每人四杯浓度完全相同的咖啡，但盛装咖啡杯子的颜色则分别为咖啡色、红色、青色和黄色。结果朋友对完全相同的咖啡的评价却不同：认为青色杯子中的咖啡“太淡”；黄色杯子中的咖啡“不浓，正好”；咖啡色杯子以及红色杯子中的咖啡“太浓”，而且认为红色杯子中的咖啡“太浓”的占90%。从此以后，老板将其店中的杯子一律改为红色，既大大减少了咖啡用量，又给顾客留下极好的印象。结果顾客越来越多，生意也随之蒸蒸日上。

成功总是垂青那些不断发现问题、分析问题的人。手掌的差别不大，却成就了摩根财团；红色和青色的差别，足以让一个咖啡店生意蒸蒸日上。这些细微的差别，虽不能引起大多数的人注意，但却往往有其关键的作用。用心去发现身边的小事和细节吧，也许下一个摩根就是你。■

（摘自《中国证券报》）

投资四大禁忌

佚名

过于高估自己

【行为症状】研究人员通常会问开车人一个问题：“你认为自己的开车水平是