企业家社会责任感与幸福企业

■ 刘茂才/文

你想作一个成功的企业家吗？你的成功我以为最重要的是让你经营的企业员工感到幸福，你的企业是幸福的企业，而且企业富了要回报社会，企业家的成功在于一是诚信、二是感恩、三是责任，企业家的成功还在于具有三大即大气、大志、大业，还在于视野远、境界高、心怀宽，这就是人们讲的体积理论即长 X 宽 X 高，还在你于善于经营团队员工的人心，经营员工的智慧与能力，这远比经营产品更重要，下面我想讲的一个主题幸福企业如何打造？企业幸福与社会幸福，这同样是构建幸福社会的一个重要命题。有社会责任感的企业家说过；对一个成功的企业家而言，重要的理念是；老板富了不算富，只有员工富了才算真正富，员工富了不算富，只有社会富了才算真正的富。这是一个企业家的社会责任。企业富了要回报社会，而社会富了企业才能真正富。

这里提出了一个重要命题，这是企业富与社会富的正相关因素。一是企业富了回报社会，同样社会富了要回报企业，比如社会富了企业的产品就有市场，就会大大的提高社会购买力，带动企业富；同理如果只有企业富，社会不富，社会购买力不强，企业就不可能真正富，反之企业富了如果没有回报社会的责任，社会不富；企业同样难以真正的富。所以我们要构建幸福社会，要从构建幸福企业做起。但是怎样构建幸福企业，这同样是一重要命题。经过长期研究和反复实践，我们发现，建设幸福企业的主要路径有以下六个：

“三多”、“四对”

建设一个和谐友爱的企业。如果一个企业是和谐友爱的，那这个企业应该是幸福的。怎么才能做到和谐友爱呢？关键是要做到“三多”、“四对”。“三多”，就是多看别人的长处，多想别人好处，多帮别人的难处。“四对”，就是对上尊敬服从，同心同德；对下热忱关爱，严格管理；对左右严于律己，宽以待人；对外平等友好，与人为善。

幸福的物质基础

建设一个快乐工作的企业。金钱是快乐的物质基础，但金钱与快乐并不完全成正比。调查显示，现代美国人的财富比 60 年代增加了好几倍，但幸福指数却不如 60 年代。企业员工也是一样，很多员工钱赚得越来越多，幸福指数却越来越低。没有钱很难快乐，但仅有钱不一定快乐，我们必须给员工创造一个快乐工作的环境。

怎么才能让员工快乐工作呢？有三点很重要。一是公司要有一个明确而远大的目标，每个员工都要有明确的奋斗目标，让每个人每时每刻都在为实现自己的目标而工作。有目标的工作，痛苦也成欢乐，地狱也成天堂。没有目标的帆，所有的风都是逆风。二是要建立一套快乐工作的机制，最核心的是三条：任人唯贤，多劳多得，公平竞争。三是要创造一个快乐工作的氛围。关键是做到“三多三少”：多赞美少批评，多指导少指责，多补台少埋怨。

“共同富裕”

建设一个共同富裕的企业。在欧洲一些国家，很多企业员工的工资占成本的 50%左右，最低的是 40%，如果低于 40%，参加招标都会受到限制。而中国的员工工资平均只占成本的 10%左右。我不是说要大家与西方一样，但不断提高员工的工资，以缩小贫富差距，最终实现共同富裕，肯定是社会发展的趋势。

因此，企业家们必须注意的是，公司发展了，员工待遇一定要水涨船高，员工薪酬增长速度最起码要与公司利润同步增长。否则，一些员工会变着法子向你索要。主动给予与被动被敲，数量一样，结果却完全不一样。主动给予可以促进同心同德，事业蒸蒸日上。被动被敲，往往走向对立，需要付出十倍代价。对此，希望各位企业家能够有一个清醒的认识。

“授人以渔”

建设一个共同发展的企业。经过长期研究，我们发现企业员工的需求有三个层次。即：致富——成长——当老板。这是员工的正当需要，我们必须正视，必须理解，必须尊重，必须满足。这是我们作为企业家的必然义务。

如果能够做到，企业必然兴旺发达。否则，一定会出现问题。致富是“授人以鱼”，成长是“授人以渔”，当老板是实现自我价值。

不同的人需求不一样，同一个人在不同的发展阶段需求也不一样。但无论如何，“水往低处流，人往高处走”，是永远不变的规律。只有企业不断发展，员工也得到同步发展，员工的幸福指数才能不断提升。

受人尊敬的精神需求

建设一个受人尊敬的企业。受人尊敬是人的一种高层次的精神需求。一个幸福的企业应该是一个受人尊敬的企业。什么样的企业才会受人尊敬呢？我认为，最重要的是四条：爱国守法，诚实守信，具有实力，富有爱心。

健康长寿的企业

建设一个健康长寿的企业。员工之所以追随你，与你一起奋斗，是因为他们希望在你这儿实现他们的梦想。如果企业不健康，就很难长寿，不长寿的企业就不能给员工安全感，没有安全感的企业就很难培养员工的忠诚度。所以，我们不要只顾把企业做大，更重要的是要做强、做久，不能持续的强大是没有太大意义的。

企业要想长寿必须建立长寿机制。打造组织力是建立长寿机制的唯一途径。我发现，西方很多先进企业管理的对象是组织，他们的利润是组织利润。而我们中国的绝大部分企业管理的对象是人，利润是能人利润。因为组织可以长久，所以他们有很多百年老店。因为人不能长久，所以我们的企业寿命普遍较短。所以，我们必须进行管理升级，努力打造组织力，建立长寿机制。

企业有了组织力，有了长寿机制，企业家就可以进入一种全新的境界：你如果是个优秀的企业家，只要在企业有一个职务，作为一个主心骨存在就可以，不需要做太多的具体工作，企业就可以很好的发展。你如果是个卓越的企业家，只要作为企业的一个象征活着就可以，不需要担任具体职务，也不需要做任何工作，企业照样能够很好的发展。你如果是个伟大的企业家，死了也没关系，企业照样发展，甚至发展得更好。

当然，我这么说，并不是说打造了组织力就不需要企业家了，尤其是在中国，民营企业普遍处于发展的初级阶段，企业家往往决定着企业的生死。企业的健康长寿与企业家的健康长寿在很大程度上是成正比的。我敢肯定，70%的企业只要企业家出问题，企业就完了。为此，我经常奉劝企业家们一定要保重身体，尽量避免以牺牲健康的方式去换取财富。

企业家的幸福人生轨道

从某种意义上讲，过去 30 多年，中国民营企业的成就是用一代企业家的健康换来的。所以我经常讲，中国的第一代民营企业家相当一部分都是悲剧人生。为什么呢？因为他们始终没有脱离悲剧人生的轨道——事业越来越大，钱越来越多，人越来越累，最后累病、累垮、甚至累死。就像一支蜡烛，燃烧了自己，照亮了世界。为此，我对中国第一代民营企业家在充满敬意的同时，又感到十分的痛惜和忧虑。所以我一直呼吁，企业家们一定要尽早从悲剧人生的轨道转向幸福人生的轨道上来。

什么是幸福人生的轨道？我认为幸福人生的轨道就是：事业越来越大，人越来越轻松。从理论上讲，每个人从 35 岁开始就应该走上这个轨道，因为人的身体机能一般从 35 岁就开始下降，相应地，劳动负荷也应该逐步减轻，这样才能保持健康。但是，在过去的 30 年，我们很多企业家刚好相反，35 岁以后工作负荷不是减轻，而是不断增加，这样十年下去，很多累病、累垮、累死。所以，中国企业家过劳死的高峰年龄为 44 岁。可以说，到 44 岁年龄仍然健康的企业家少之又少。

幸福企业家是幸福企业的重要内容。在过去的 30 年，中国的企业家们走上悲剧人生的轨道，如果说是因为白手起家，无可奈何的话，那么未来必须尽早实现从悲剧人生到幸福人生的转折。这既是对自己负责，也是对事业负责。为此，我送给企业家朋友们一副对联：朋友是风、朋友是雨、朋友多了可以呼风唤雨；健康是天、健康是地，有了健康的身体、才能顶天立地！

综上所述，是我对幸福企业的一些初浅的思考，供大家参考。衷心希望企业家们都能为建设幸福企业而奋斗，希望一大批幸福企业能够在中国大地上雨后春笋般涌现出来。

员工幸福指数与幸福企业

■ 记者 李成成 报道

你幸福吗？对于这个问题的答案，可能很多人都会有迟疑。幸福是我们一直追求的，而有多少人真正在工作或生活中感到了幸福呢？在企业方面，又有多少员工有幸福感呢？记者采访了多位身处工薪阶层的工作者，然而得到的答案大多是否定的。在经济高速发展的今天，得到这样的结果，不能不让人反思。

幸福感的“不丹模式”

“幸福指数”的概念起源于三十多年前的不丹，这个南亚小国家最先提出并将此概念付诸于实践。在世界上的国家都已用 GDP 衡量一个国家经济发展水平的时候，不丹标新立异，着重于幸福感指数的建设。虽然人均 GDP 仅为 700 多美元，但无疑其国民总体而言都生活得较为幸福。

这一新颖的“不丹模式”很快引起了广泛关注，而今，很多国家和地区都开始注重幸福感的体验和评估。

幸福感是一种较为抽象的心理体验，是对生活可观条件和所处状态的一种事实判断，也是对生活满足程度的一种价值判断。而幸福指数则是衡量这种感受的具体程度的指标数值，员工的幸福指数则是在特定的企业环境下衡量员工幸福感受程度的指标。

从古至今，幸福就被视为人生的追求，也被认为是社会政策的目标所在。从某种意义上来说，可以认为对幸福的追求是人类社会文明发展的重要动力。

作为社会细胞构成元素的企业，是否能为员工提供生存与发展的良好条件与员工的幸福感息息相关。员工的幸福感受企业的运营环境、经营状况决定，而同时员工的幸福指数也会对企业的发展有所影响。

然而，目前中国民众与企业的幸福指数都不尽如人意。世界著名调查公司盖洛普早在 2011 年 4 月就针对“幸福感”做了一项全球范围内的调查，其结果显示，在中国仅有 12%的民众认为自己生活得美满，另外有 71%的中国人认为自己生活得艰难，17%的民众表示自己生活得困苦。

这一数字与幸福指数最高的丹麦相差甚远，丹麦有多达 72%的人认为自己生活美满，这是中国的 6 倍。不仅如此，这一数字甚至低于经过多年战火纷飞之后略显平静的伊拉克，只与动乱动乱中的阿富汗、埃及等地相当，仅仅高于穷困落后的中西非国家。中国人的幸福指数普遍偏低，这是不言而喻的。

中国人的幸福指数与经济快速发展的状态相反，人们在力求生存的同时不得不承受许多的压力。是什么原因导致民众的幸福指数低的呢？此前有一项统计数据显示，大部分人还是将不幸福的原因归结为贫穷。

每天倾注精力、时间的工作单位对其的影响往往决定着人们幸福感的高低。不可否认的是，很多员工在企业都缺乏幸福感，因为工作繁琐劳累，而收入又不能与付出的心血称正比，因此幸福感缺失想象较为严重。

员工幸福指数普遍低

“你在企业上班时有感到幸福吗？”当被问到这个问题时，在某洗衣机品牌企业工作两年多的小刘一脸无奈，她告诉记者，她在公司从来没有幸福感，只觉得累。小刘在公司从事行政工作，事情琐碎又繁多，经常加班，但没有加班费，工资低，这样那样的会议占用大量时间，对身处的公司有诸多不满之处，而老板对员工的不信任是其难以拥有幸福感的主要原因之一。

企业与员工是相互依存的关系，企业不能没有员工，而员工的工作面貌与企业的效益有直接关系，企业对员工的态度又将影响员工的工作状态。二者紧密相离，平衡才能让二者和谐、优良的发展下去。

作为员工来说，到企业里工作，把自己一天之中最重要的八小时倾注于企业里，并奉献出自己的劳动和精力，当然这些付出需要得到相应报酬和回应才能使员工的心理保持平衡，才能持续以饱满的状态面对工作。

但是，值得注意的是，有相当一部分企业并不能为员工提供对等的回报，尤其是中小企业。这就导致员工在企业里得不到满足，不对等的付出与回报会逐渐让员工的积极性懈怠，从而导致企业的工作氛围不佳，工作效率不理想，甚而致使企业人员流动性增大，这也就是为什么一些公司留不住人才的原因。

企业员工的幸福指数不高，这是摆在我们面前的事实。从《中国企业幸福指数白皮书》中，可以看到，中国企业总体幸福指数为 56.7，多数企业的幸福指数都在 50—60 之间，大多数企业已经初步品味到了幸福，但是其持续时间不长、感知度也较浅。

物质保障与幸福指数

什么样的企业，员工才会觉得有幸福感呢？毫无疑问，对于绝大多数员工来讲，都想在一个效益好、待遇高、人际关系和谐、工作环境舒适、企业文化丰富、个人能力得到极大发挥、受到尊重、具有良好发展前景的企业工作。

在某广告设计公司工作的徐小姐，告诉记者，她现在在工作中的幸福感很高：一是有稳定的薪水保证其生活，二是其可以在单位中学习很多以前不知道的知识技能等，此外办公室的氛围以及老板领导的为人态度也让她感到很舒适。

可以看到，幸福感首先要建立在物质有保障的基础上，但是又不仅仅只关乎待遇。即使能拿到很高的工资，但是如果这个工作环境压力无限大、个人能力得不到认可，就算老板不炒鱿鱼，自己也会炒自己鱿鱼的。

幸福感通常是我们毕生所追求的一种感觉，作为员工，也一直希望自己能在一个幸福指数高的环境下奋斗努力。“在没有幸福感的地方上班，总是提不起精神来，觉得心灰意冷，”刚刚从一家旅游公司辞职的小郑这样说道，她现在正准备出门旅游的事情，犒劳自己，休息好了再找一家舒适的企业上班。

从事电商行业的小段，也在抱怨着：公司经常加班，已经好长一段时间没有假期了，周末也不得休息，老板还没有个好脸色，工资也不见涨。不幸福感会深深地拖累员工的激情和积极的心态。

大多数员工都在追求着幸福感，但是幸福指数低这一现实与内心的愿望产生了矛盾，不快乐、不情愿地在企业里工作，只是为了挣钱保证生活，这种状态是当下很多企业员工所共有的。

员工的追求其实远不止报酬，还有认可、尊严、理想的实现等等。但是现实的残酷让很多员工不得不把这些想法和追求藏在心中，即使心中有百般不愿，却也得无奈地在幸福感不佳的环境下劳动，以换取报酬。

值得高兴的是，国内很多企业已经逐渐摆脱了生存的压力，开始感知幸福、追求幸福。但是多数企业对幸福的感知度并不高，而且对幸福的追求尚不算主动这一事实又不可忽视。

由此导致员工的幸福感也相对较低，欠缺的幸福感需要我们一步一步的弥补提高，企业、社会、政府以及员工都需要为此付出努力，让幸福感慢慢在国民中逐步延伸。

员工幸福指数的重要性

2010 年富士康发生的员工接连跳楼自杀的事件还停留在我们的脑海中，是有多绝望才会令员工有放弃自己生命以求逃离苦海的决定？企业不但未能给员工提供幸福感，甚而给员工的身心带来了极大的伤害，而这也给企业造成了不可想象的后果。

企业还未意识到幸福感对员工、对一个企业发展所起到的重要作用，但幸福感却已然在影响着企业和员工，其重要性不言而喻。

当前，幸福指数的衡量已经变得越来越重要，各级政府都增加力度改善民生，以此提升国民的幸福指数。值得一提的是，唯有企业发挥其社会责任，提升企业幸福感，让员工在八小时内外都感到幸福，国民的幸福指数才可得以全面提高。

我们都知道，企业员工的幸福感不仅受家庭环境的影响，也受社会这个大环境的影响，更会受到来自于其工作对象企业的影响。而且，从一定程度来看，企业的环境甚至有时候就是员工的社会大环境，例如人事关系、社会认可、个人价值观、职业状况等等。

另外，员工的收入、福利等方面又会直接关系到员工的家庭生活状况、家庭关系等，从这方面来看，企业环境亦会严重影响家庭环境。基于此，企业的工作环境是影响员工幸福指数的重要因素之一，员工的幸福感与工作环境直接相关。

要提高民众的幸福指数，那么企业的幸福指数是关键之一，提高企业的幸福指数，改善员工的幸福感，就表现得极为重要了。

此前，曾有观点表示，市场的逻辑是，企业如果想要幸福，首先就要使员工感到幸福。员工是为企业创造财富、利润的主力军，对企业的发展有着重要的作用。员工好比一支军队里的战士，而老板则就相当于军队的将军，二者缺谁都不可。没有了战士的军队，只剩下光杆司令，光杆司令一个人上战场是什么结局，可想而知。

对此，香港世锦国际集团河南世锦生物工程有限公司董事长王春秋就曾表示，企业员工不幸福，老板的幸福就无从谈起。而员工的幸福则是和企业价值密切相关的，对于企业来说，实现了企业目标，老板就幸福，而对于员工来说，有了钱，拿到满意的劳动所得就是幸福。做一个能为员工创造幸福的老板，必须有能力管理好企业，带领企业不断向前发展，并拿出企业增长基金作为员工薪酬激励基金，为员工创造增长财富的空间。

这些年来，企业也越来越认识到幸福指数的重要性，也越来越重视对“幸福企业”的打造，为企业与员工都营造良好的发展氛围。山西汾酒集团就身处于最早提出打造“幸福企业”的行列之中，其认为，在企业内部让员工觉得幸福圆满，才可能在外部给业主及客户带来幸福，才可能给企业带来长久的增长与价值。企业不能把员工仅仅看做创造利润的机器，而应该超越待遇与福利的局限，真正打造一个有幸福感的企业团队。

一个有幸福感的企业是快乐的团队，这样的企业才能造就积极进取的团队，才能拥有不凡的营销表现。毫无疑问，员工的幸福感对于企业的发展起着至关重要的作用，尤其是在提倡以人为本发展的今天。而随着经济的发展和社会的进步，员工的幸福感也将会真正融入到企业的发展之中，并成为企业发展的晴雨表。