

浅析东亚地区女性价值取向对美丽经济的影响(上)

□ 李伊然

东亚地区,是指以“中、日、韩三国为核心”的地区,既是一个地理的概念,更是一个文化的范畴,其所属成员们逐渐感觉到地域归属感,形成了“东亚共同体”,该共同体的文化背景和思想基础首推儒家思想。

儒学体现了人类的道德自觉,具有贵和的传统。在中国文化传统中,儒家学说居于核心地位。中国、日本、韩国人,在工作和日常生活中,均不自觉地践行着儒家思想的律己、“天人合一”、“见利思义”、“家和万事兴”等行为准则。

儒学的核心文化价值体系就是“三纲五常”,其中的“夫为妻纲”在当代的东亚地区,仍深远地影响着很多女性的文化价值取向,她们仍常常遵循着“女为悦己者容”,为欣赏自己的男人而装扮的行为。尽管现在提倡女性自尊、自重、自强,以自身学识、内涵、人格立足社会,建设人生,但不可否认,从古至今,女性的外貌体态对其生活、学习、事业、婚姻始终具有举足轻重的影响。因此,随着女性地位的提升、社会经济的发展以及信息资讯的沟通交流,美丽的容貌、婀娜的身姿、高雅的服饰,更成为女性自成人之后贯穿一生的奋斗目标,而由此产生的美丽经济,则以其不可估量的经济增长潜力成为当今各国都不容忽视的新兴生产力。

亚洲的美丽经济,以东亚为龙头;在东亚,则以中日韩三国为标杆。笔者曾至日本、韩国游历,并参加了东亚地中海经济圈研讨会,对中日韩三国女性的价值取向、对美的认知与承受程度以及对当地美丽经济的影响,作了一些对比分析。

中国女性:以自身丰富的内涵和优秀的外在条件,赢得一份优越的工作、一段美好的爱情和一个幸福的家庭,绝对是中国女性最期待的褒奖,更是刺激中国美丽经济得以快速发展的兴奋剂。

中国,地大物博,历史悠久,文化底蕴厚重,古时对女子首重贤德才学。由此,使当代中国女性对美丽女人的定义不仅是柔美的面部轮廓、窈窕的身体曲线、时尚的穿着打扮,更需要有棋、琴、书、画的多种内涵素养以及高贵精致的优雅气质。

法国著名社会学家、作家波伏娃说过:“女人不是天生的,而是后天造就的。”优雅不是直升机,需要从几岁时就开始着意培养,历经十几年时间的雕琢,在这悠长的“渐变”过程中,强调水到渠成、气质天成的形式。在这一点上,为大多数中国女性所认同,女孩儿们的父母也愿意在这方面花费时间和金钱,以给自己的女儿奠定良好的基础。这种较普遍的价值取向,使近二十年的中国各城镇中针对中小学生的乐器、舞蹈、绘画、棋类培训班如雨后春笋般纷纷开张,生意兴

隆。而对人工强行的短期改造如整形,在大多数女孩子和他们的父母心中是不被接受的,即便有,也是需要隐瞒的行为,是会刻意抹去的历史。

另外,可能是女权意识比较强烈,也可能是职场的压力使然,当代中国女性在言语及行动上,较少有无微不至照料丈夫和家庭的主动意愿,大多数女性更愿意在职场上与男性平等竞争,以此掌握经济和社会地位的独立,即便是有美容的意愿和和行为,大多也是以自身需求为出发点的。当然,在这方面的消费,中国女性是很理性的,她们一般不会头脑发热地跟风,而是很理智地分析每一个美容项目对自己的利弊,对待整形更是内敛而谨慎,轻易不会在自己的脸上、身上动刀。不过,近年来,年轻一代受“日流”、“韩流”影响较大,加之交友、工作的需求和压力,每年临近高中、大学毕业的时期,都会掀起美容整容高潮,各美容机构也纷纷推出各种针对学生的美容项目和优惠方案,以期在“假期美丽经济”这块蛋糕中占有更多份额。

日本女性:无论是传统的女人还是时尚的职业女性,大多还是选择回归家庭,在家辅佐丈夫、照料孩子,让美丽在家中绽放,以此实现作为女人的人生价值。

日本是一个经常遭受台风、海啸以及地震、火山侵袭的岛国,其国民有强烈的末日忧患意识。2011

年3月的地震、海啸使电影中的世界末日景象在日本得以逼真的显现,至今仍令人震撼、惊悚。在这样背景下的日本传统女性,可能是感觉房屋能带给她们抵御地震、火山的安全感,又或者认为针对性地只为一个男人服务效果更好,她们愿意遵循“以夫为天”的思想,从小就自觉接受各种家政才艺训练,习惯“男主外女主内”的家庭生活模式,把照顾丈夫和孩子放在自己生活的第一位。因此,贤惠、温顺、善解人意就成为日本女性的典型形象标志。

相对于传统的日本女性,现代日本女性的美丽价值取向和对美丽经济的贡献,则是有目共睹的。日本位于亚洲大陆的东部,是太平洋上一个呈弧状分布的群岛国家,东临太平洋,西隔东海、黄海、朝鲜海峡、日本海,同中国、韩国、朝鲜、俄罗斯相望;北面与库页岛、西伯利亚隔海相望。这一独特的地理位置,既便于保存传统的民族文化,又有利于与欧亚大陆的国家交流,吸收其先进的文化。因此,日本自开国以来,便形成了一种在保存自己固有文化的基础上摄取外来优秀文化要素的社会机制和传统文化。现代日本女性充分利用这种文化交流和地域的优势,对东西方美丽价值观及亚欧时尚元素进行吸收融合,在服饰、美容等领域独树一帜



帜,使日本女性一改世人眼中含胸低首的温柔小女人形象,或青春,或干练,或优雅,成为引领亚洲美丽经济的风向标,掀起席卷亚洲的“哈日”风潮,当之无愧地成为引领东亚美丽经济的前驱者,即使在全球范围来看,日本在这一领域的影响,也是毋庸置疑的。

尽管如此,在即将成为新娘前,日本女孩儿仍然会参加烹饪、插花、家务等各种婚前培训班,以期在婚后成为称职的妻子。对外貌方面的要求,也会以丈夫的喜好加以调整,不再讲求特立独行的个性。即使以前有着不错职场位阶的女性,也可以在短短的几个月时间内即转变心态,甚至退出职场,心甘情愿地成为对丈夫言听计从、百般呵护的家庭主妇,并以这种转变为自豪、为幸福。

(作者:广东省广州华南师范大学附属中学国际基础课程中心美式AP高中班高三年级 Stanford 班)

浅议刚性制度与道德伟力

□ 许振江

没有规矩,不成方圆。离开了规章制度的刚性约束,很多事情将紊乱不堪,根本无法实现企业的预期目标。因而,建立健全完善的规章制度,既是对现代法制文明的尊崇,也成为我们生产经营活动的必备要件。

然而,仅有从外部约束人们的制度又是远远不够的,从内部调整人们行为规范的道德,在更远处散发着别样的魅力。她能够化腐朽为神奇,有德者奉之为圭臬,无德者闻之足戒。有了道德修养,人们会不自觉地按照相关规范做人行事,内省修己,勤勉有加,奉献才智,志于天下,这,便是道德的伟力所在。

刚性制度必不可少,而道德约束更为重要。道德是最高 的制度,制度则是最低的道德。强调刚性制度,是要求员工遵守规范,更好地完成本职工作, 并由此培养良好习惯,提高从业素养;讲求道德伦理,则是谋求员工和企业能够具备重义轻利、仁爱忠信、博学敏行的“君子”之德能,从而积极主动地出色地完成企业的目标任务。制度是成功的保障,道德是胜利的本源。前者束人身,后者束人心。前者坚硬如钢,后者柔初似水。两者相辅相成,相得益彰。

有德无敌,大胜靠德。要保持我们的企业基业长青,昌盛不衰,就必须要培育我们卓越的企业文化,培育我们企业优秀的伦理道德。每个员工都应该加强自律,以求达德,使自己成为一个富有责任感、使命感和创新精神的优秀分子;我们的每个家庭都能和谐和睦、幸福快乐,有亲情的呵护,有美丽的牵挂,成为大家化解烦恼、消除伤痛、精进不懈的人生港湾;我们的每个公司、车间、班组和科室都能相互协作,用心工作,高度负责,不断提升员工的忠诚度,不断增强我们“一家人”的凝聚力,营造一个和谐发展的氛围。这样,我们就能保证质量,就能拥有市场,就能提升效益,就会永葆健康、快速发展的态势,全面实现企业的战略目标。

制度约束不是背弃了道德,道德建设也不能缺失了制度,健全的规章制度与高尚的道德规范共同维护着企业的健康发展。孔子之所以能够“七十而从心所欲不逾矩”,就是因为法律制度已经内化为精神动力,与道德规范完美融合。“半部《论语》治天下”也不完全是夸大其辞,古往今来,有多少“君子”身兼大智大勇大仁大义,放眼四海,独步天下,足以验证道德之伟力。

愿我们的企业都既能模范地遵守国家的法律法规,制定和施行完善的规章制度,又能秉持着“唯德”理念,明礼诚信,团结友善,义利并举,担当责任,做一个真正令人尊敬的企业。

(作者为山西亚宝药业集团总裁)

医药生产企业员工高流动率的影响原因和忠诚度的培养

□ 汤兴

企业的成功,仅仅依靠企业品牌是不够的,团队成员的忠诚度常常像一只无形的手,在左右着企业的经营业绩。但员工的忠诚度是当今医药行业面临的重大课题,居高不下的离职率已成为这个行业最普遍的现象,医药企业经理人和管理者只有正视这个问题,把提升员工忠诚度与建立更加合理化、人性化的管理模式和完善薪酬分配制度密切联系起来,更好地激励员工,从而让员工创造满意效益。因此,如何合理地控制人员的流动,未雨绸缪地解决人才队伍的培养和稳定,将是决定我们医药企业能否在激烈的市场竞争中立于不败之地的关键。

员工忠诚度对医药企业的发展相当于基石和大厦的关系,再好的公司,如果员工忠诚度出现问题,这就意味着公司的基石不稳固,大厦的坚固性也会让人担忧。那么,我们企业应采取什么方式来提高员工忠诚度呢?

医药生产企业员工高流动率的影响

居高不下的流动率,必然会对医药企业的日常生产经营和管理造成巨大的影响,主要体现在以下八个方面:

- 1、人力资源部招聘压力大。一般医药生产企业的人力资源部每年平均的招聘人数通常在 80-200 人之间,为了补齐人数,人力资源部可能要面试几倍于这个数字的求职者,招聘工作量极大,占用了该部门相当大的精力。
- 2、需要办理大量的离职手续。员工离职多、流失量大,就意味着每月都需要为他们签订劳动合同、解除劳动合同、办理各种劳动保险,这一块也是不小的工作量。
- 3、培训压力大,成本增加。医药生产企业基层的岗位虽然对专业技能要求不高,但要达到熟练操作的要求通常也需要三五个月左右的时间,试用期的高离职率必然导致公司人力资源部和用人部门需要花费相当大的精力来不断地培训新人,培训好了却又离开了,如此周而复始陷入恶性循环。

4、服务质量难以提高。医药生产经营除了必须具备一定的专业技能外,还需要一定的工作经验,这是新人难以在短时间内具备的。员工流失率高就意味着企业各个岗位都充斥着大量的新人在为药品生产销售服务,服务质量难以保证,要提升企业的产品质量与整体服务质量更是无能为力。

5、加大老员工的工作量。通常新人上岗后达不到一定的工作量,在岗位编制固定的情况下,许多工作必然需要老员工来担当, 这就加大了他们的工作量。如果超过了他们的忍耐极限,老员工也会离职的,而且一旦老员工流失过多,企业生产营销的经营能力和服务质量的下滑就更明显了。

6、个性化服务难以开展。除了专业技能和经验,要做好对经销商客户的服务还需要掌握相关资料,建立健全客户档案,对一部分重要经销商客户要比较熟悉,这是新人难以做到的。当经销商客户看到许多岗位上都是陌生人,与自己打交道的企业代表都是新面孔时,就会失去亲切感、亲和力,对企业的良好印象会大打折扣。

7、影响员工的整体稳定性。新人的来来往往或多或少地会打击本来安心工作的在职员工的信心,让他们怀疑自己是不是也选错了职业,一些人一旦工作上出现失误遭到领导批评或指责时,情绪上难免会出现波动,甚至开始萌生了换工作的念头。

8、加速企业硬件设备设施的老化。新人对公司的设备设施操作流程和保养知识不熟悉,敬业爱岗和视企业为家的精神也不如老员工,常常会在工作中无意间破坏性地使用设备设施,大大缩短了设备设施的使用寿命,增加了公司固定资产的折旧成本。

员工的高辞职率、高流动率,会造成医药生产企业的管理成本大增,严重影响其运营效率,削弱其市场竞争力。

医药生产企业员工流动率高的主要原因

1、行业待遇的吸引力在下降。从上世纪 80 年代初到 90 年代末,医药行业的薪酬待遇一直高于社会平均

水平,一些外资企业、上市公司、中外合资企业一般岗位的工资甚至是不少企事业单位的好几倍。而现在则大多低于社会平均工资。待遇的下降导致人才的稳定性不足,许多刚走出校园的学生可能会选择从事一段时间的医药企业工作,然后再择机跳槽到其他行业。

2、行业内人才争夺加剧。医药行业营销、投资、金融、证券等专业人才奇缺,每年各大医药生产企业都在招聘人才,有的以高一点的工资和职位挖相关企业在职员几乎成了行业招聘员工的主要手段,这也加剧了企业间人员的流动。

3、高校专业设置不合理。分析一下企业人员流动的结构时,你会发现大专以上学历的员工,是流动率最高的一个群体。这些学生,大多是从医学院或药学院药学相关专业毕业,具备一定的理论知识,但缺乏实践经验,当现实与理想出现偏差时,这些学生往往选择离开企业。

4、家庭的影响力不可小视。现在的基层员工大多是 80 后、90 后的独生子女,在许多家长的心目中,医药生产营销的基层工作待遇不高且较为辛苦,不愿意让自己的孩子从事这个行业。即使是一些本来喜欢医药生产经营工作的员工也在家长的压力下被迫离开了。

5、社会攀比效应的影响。年轻人喜欢相互攀比,而医药企业的基层岗位工作辛苦,待遇相对较低,这也是一些人最终选择离开的原因之一。

6、生活的压力。随着年龄的增长,员工需要恋爱、结婚、买房子,还要生育儿女,所有这些,都需要相当大的一笔支出。如果达不到预期的条件,他们也会选择离开企业。

7、企业管理缺乏人情味。许多老一辈的医药人常常抱怨现代的年轻人缺少吃苦耐劳的精神,但时代变化了,如以十年以前的方法来管理现在的员工,他们只有选择离职作为反抗的手段了。

8、希望通过频繁的跳槽来获得晋升的捷径。抱着这个想法的年轻人占到跳槽员工中极大的比例,我们常常看到一些员工才工作三、四年,简历上就罗列了七八家不同的企业。

9、企业经理人和中、高层管理人员的变动。一家企业中的、高层管理人员或企业经理人的变动,往往会 对基层员工的流动产生重大的影响,比

如说,总经理离开可能会带走一批部门经理,部门经理则会带走一批主管、领班和员工,厨师长离开则会带走几乎所有的厨师班子。这种离职或员工流失,影响特别巨大甚至难以估量。

影响员工忠诚度的基本要素和应对措施

实践中,我们发现,在许多企业里即使存在员工大量流动的情况,仍然有一部分骨干人员的稳定性较好,那么,他们又是因为什么会选择留下来与公司一起发展呢?现在,我们归纳一下,影响员工忠诚度的基本要素包括以下七个方面:

1、对医药生产经营行业的兴趣。现代的医药企业吸引员工的早已不是令人羡慕的高薪,而是靠它的行业特性。医药生产经营,特别是药品营销是一个与人打交道的行业,许多性格外向,乐于与人沟通的人愿意从事它。我们应该引导他们进一步把兴趣转换成努力工作的持续动力和热爱药品营销及其服务工作的具体行动,为他们创造良好的工作条件和公平的发展空间,使因兴趣而选择的一份工作演变成因热爱而愿意终身从事的事业,让其借助企业这个平台提升自我的价值。

2、认可自己的团队。人是需要生活在一个群体中的,除了家庭关系和私人关系之外,还需要在工作中发展出职业关系。许多员工喜欢在一家医药公司上班,并不是它的待遇有多高,环境有多好,交通有多方便,他们只是愿意跟自己的上司、同事和下属在一起相处,一起打拼。因此,我们应该从打造一支好的团队入手,把整个企业融合成一个有关爱、有温暖的大家庭,同事之间、部门之间可以为工作而争论,但不能伤害大家的感情。对于基层普通员工来说,基层的班组就是他们的小团队,我们也需要培养和引导企业经理人和主管以上管理人员学会带好队伍,关心每一位员工的成长,而不是只与一小部分人关系密切。

3、满足基本需求的待遇。目前,医药生产企业基层员工的工资大约相当于该地区的社会平均收入水平,要想过上较好的生活是不够的。虽然医药企业对于一些刚刚参加工作的