



反·脉

济世之心与苛己之律

□本报记者 姬薇

新入职的员工，业务培训的同时，一定要学习一周《同仁堂文化手册》。同仁堂集团党委副书记陆建国对记者说：“目的是让职工尽快理解企业文化，认同同仁堂的企业文化。”

《手册》中第一条“同修仁德，济世养生”，正是拥有347年历史的同仁堂企业文化的精髓。

目前同仁堂海内外员工2.7万多人，80%是年轻人。采访中，陆建国强调，同仁堂是传统的药品生产企业，哪方面出问题都会砸了牌子。在同仁堂，知识水平和企业文化认同同等重要。

早在创立之初，同仁堂就有济世养生的企业文化，创始人乐显扬提出了“可以养生，可以济人者惟医药为最”的理念。

养生靠药品，因此同仁堂有古训——“炮制虽繁必不敢省人工，品味虽贵必不敢减物力”、“修合无人见，存心有天知”，历代同仁堂人格守这份承诺，使同仁堂从一家普通家庭药铺发展成为国药第一品牌。

每年农历二月二日，同仁堂人都要在发源地——大栅栏药店进行净匾仪式，“志公雅之意，同仁始初创；怀仁德之心，承道自岐黄”。……一篇特别晨讯词，一片朗朗诵读声，神圣而庄严。净匾，也是敬匾。寓意“同仁堂”这块金字招牌在新人手中继续传承发扬。

谈到企业文化的重要性，陆建国说，同仁堂的企业文化，就是规范矩做，不搞弄虚作假。现在职工多为年轻人，老师傅陆续退休了，如果年轻人不能传承，药品品质很难保证。

采访中记者发现，同仁堂的发展，不仅依靠着资本的力量，更仰仗文化的传承；同仁堂的文化，不仅写在同仁堂的展板上，更刻在同仁堂人的心坎里……

一段时间患者发现，原来医生经常开的同仁堂生产的健脾开胃药——香砂枳术丸，现在开不到了。到底为什么？理由是缺货。

“问题出在生产香砂枳术丸的原料之一枳实身上。因为没找到橙皮苷含量达标的枳实，因此好长时间没安排生产了。”同仁堂制药公司负责人说。

对于质量，同仁堂人的标准是极其严苛的。药材在投料工序前，必须经过手工和机器的前处理工序，如人参必须去头，黄连必须去根须，将药材处理成为合格的净料方可进行投料——否则连投料的工人都是拒绝开工的。

历史上，同仁堂对内对外都以“仁德”著称，东家不以老板自居，伙计不以佣人自卑，形成上下和谐的“仁善”氛围。

在同仁堂企业文化中，特别注重打造四个善待文化，即：善待社会，善待职工，善待经营伙伴，善待投资者。“非典”期间，面对行业短期行为乱象，同仁堂承诺板蓝根、金银花等药材保证质量、保证供应、保证不涨价。并不顾600余万元的巨额亏损，坚持向市民提供中药和瓶装代煎液300万服，满足近100万人次的用药需求。



反·潮

缔造神话的力量

沃尔玛公司虽然仅有40余年的历史，但其企业文化已成为零售业界的佳传。充分发挥企业文化对形成企业良好机制的促进和保障作用，增强企业的凝聚力和战斗力，这是沃尔玛荣登世界500强头把交椅的重要因素。

“三米微笑”为了给消费者提供物美价廉的商品，沃尔玛努力降低经营费用，让利于消费者。美国大公司拥有专机是常事，但沃尔玛的十几架专机都是二手货；美国大公司一般都拥有豪华的办公楼，但沃尔玛总部一直设在偏僻小镇的平房中；沃尔玛公司创始人山姆·沃尔玛虽然家财万贯，但理发只去廉价理发店，现任董事长现在已是世界首富，但他的办公室只有12平方米左右，陈设十分简单。

对这些做法尽管可以有各种评论，但传达给消费者的信息却是：沃尔玛时刻为顾客节省每一分钱。

为了给消费者超值服务，沃尔玛要求员工遵守“三米微笑”原则，尽量直呼顾客名字，微笑只能露出八颗牙等，在顾客心目中留下了深刻的印象。

“我们的员工与众不同”尊重个人，这是沃尔玛最有特色的企业文化。在沃尔玛，“我们的员工与众不同”不仅是一句口号，更是沃尔玛成功的原因。它真正的含义是每位员工都很重要，无论他在什么岗位都能表现出众。

“我们的员工与众不同”这句话就印在沃尔玛每位员工的工牌上，每时都在提升员工的自豪感，激励员工做好自己的工作。

沃尔玛在处理员工关系方面运用最多的方法是激励而不是批评或者是处罚，如果员工某件事做对了，他们就会对他们的表现进行褒扬：“你做得很好！”如果员工做错了，他们会说：“换种方法你会做得更好！”

“公仆领导”沃尔玛内部很少有等级森严的气氛，山姆·沃尔玛很乐意和员工在一起，谈论一些问题或发表演讲，把自己所倡导的价值观念传输给员工。到今天，沃尔玛的各级管理人员依然贯彻着企业文化传统，经理人员被认为是“公仆领导”。

沃尔玛的诸位“公仆”，并不是坐在办公桌后发号施令，而是走出来和员工直接交流、沟通，并及时处理有关问题，实行“走动式管理”。他们办公室的门总是打开着，有的办公室甚至没有门，以便让每个员工随时可以走进去，提出自己的看法。（鞠范）

职场·风

员工为何变身“加班汪”？

超八成网友不认同企业“加班文化”

反·尚

本报讯（记者贺少成）刚刚过去的十一长假，你是在加班中度过还是有一个舒适的假期？加班真的是上班族的“宿命”吗？企业加班成风真的好吗……在工人日报头条号推出的网络调查中，超八成网友不认同企业打造“加班文化”。

刚刚过去的国庆节你加班了吗？在超过1000人参与投票的调查中，69%的网友表示“有加班”，仅有31%的网友表示“没有加班”。

在“因为什么原因加班”的调查选项中，“老板要求”排在第一位；“职业特殊需要加班”排在第二位；“自己有工作要赶进度”排在第三位；而“有加班费”则排在末位。

你会主动选择加班吗？52%的网友表示“不会”；35%的网友表示“视情况而定”；只有13%的网友表示“会主动选择加班”。

加班能被打造成一种企业文化吗？81%的网友表示“不认同”；12%的网友表示“认可，有些行

业确实需要加班”；还有7%的网友表示“说不清楚”。

网友“战忽局科长”表示：“领导说‘不鼓励加班’，但是分配给你的工作量，你不加班根本没办法完成。加班费和补休想都不敢想，每个月领导都会看考勤表，走得早的要再派点工，搞得有些人不加班也会磨蹭到好晚才走，这是一种畸形的企业文化。”

事实上，前一段时间一家互联网公司推出“996”工时制——早9点到晚9点，一周上6天班”的上班模式，就已遭到网友强烈抵制和反对。有网友直言不讳地表示：“‘加班文化’是一种糟粕，加班要不就是任务分配不合理，要不就是工作效率低，员工比着谁加班多的公司不正常。”

你怎么看待某些企业加班成风？73%的网友表示“不能助长企业加班之风”；18%的网友表示“给了加班费，无可厚非”；还有9%的网友表示“给了加班费，无可厚非”。

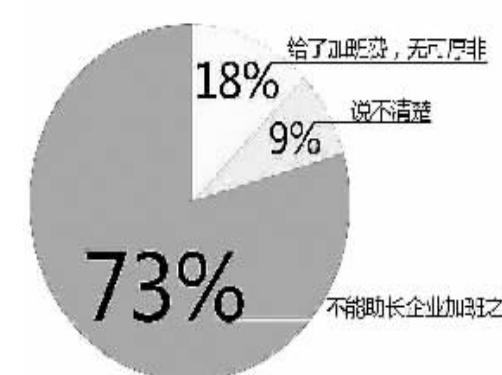
“说不清楚”。

企业让员工超时加班的行为怎么破？超过半数的网友认为“法律要为劳动者撑腰”，排在其次的观点认为“劳动管理部门应加强监管”；紧随其后的观点分别是“企业要进行规划，提高工作效率”和“员工要敢于说不”。

网友“独行侠51666”说：“公司公告上写着不提倡加班，也不给加班费，但每次考核和季度评审时，老板就拿加班时间说事，同时经常晒出各个部门和个人的加班时间，并且奖励最后走的人，导致公司风气很坏。”

不少网友表示，老板不会明着要求员工加班，但在考核制度和管理政策上都会变相鼓励加班。对于这样的“潜规则”，有劳动专家表示执法部门应主动出击，不能让员工在两权相害中作出艰难抉择，更不能放任企业在“润物细无声”中打造所谓的“加班文化”。

你怎么看待某些企业加班成风？



制图：范宇崇

加班，在“归属感”与“自己的未来”之间抉择

□本报记者 刘洋

十一长假，《工人日报》记者采访了杭州、北京、深圳三地不同行业的职场加班人，探寻加班背后的企业文化生态。

为公司更为自己

“自从进了这家公司，我就再也没有休过一个周末！”

“自从进了这家公司，我就再也没有休过一个周末！”去年入职以来，小徐在广州一家上市影视公司体验到了什么叫做“全年无休”。

10月1日晚7点多，本来是大多数人晚餐的时间，小徐却在补觉。这个假期，他仍然要被封闭在公司租用的公寓里写剧本，休假对他来说遥不可及。

“忙到女朋友都没时间找的心酸，行外人真的很难体会。”小徐苦笑着说。

“尽管自己不想加班，但说到底，还是想做出点成绩来。”小徐告诉记者，在北京电影学院硕士研究生毕业以后的几年间，有的同学做了挂名编剧，写作的电视剧播出后引起了热议。也有的同学专注于网络剧制作，已经小有成就。

“在我这个行业，做的工作越多，就掌握更多的资源和经验，所以很难像传统行业那样，把工作控制在8小时之内。”因此，十一假期加班工作，既为了公司，也为了自己，“还是被逼出来的”。

由于此前在北京的影视公司做得不错，又有海外工作的经历，所以小徐得以在这家上市影视公司当上了一名高级项目经理。“有的影视公司是重视内容生产的，有的更重视宣传发行，每家公司的经营理念和企业文化都不尽相同。”

“我比较好说话，也不忍心让下面的人代我干活。如果有突击安排的任务，或者什么事情搞不定，我通常都不会安排给下级做。”尽管辛苦，但他和手下员工的关系都非常和谐，工作很好开展。

在小徐看来，在目前的行业和公司里，劳动关系和薪酬都是非常灵活机动的，很难用是否加班



这种计时工作来核算。

“比如我现在手头的项目平均周期是一年，只有自己加班干，才能早点出成果，拿到提成。”小徐说，“加班尽管很无奈，自己也不想天天加班，但一个人无法改变一个行业。和客户打交道的时候，必须把事情做好，也必须要加班完成，要不然就没办法混了。”

“这个假期，注定又是昼夜颠倒的日子。”虽然感觉“身体被掏空”，也没有时间谈恋爱，小徐还是想为了自己的未来再“搏一搏”，尽管很疲惫，甚至心烦。

归属感让加班不累

“加班都是自己主动选择的，大家心往一块使，工作的过程非常开心。”

“每到节假日，就是我们市场部最忙的时候，但是我在百度工作从来没有拿过一分钱加班费。”黄萌（化名）表示，这个十一假期他们部门正在和明星杨洋谈一个软件的代言问题，虽然忙碌，但他既没有怨言，也不要求加班费。

“在百度工作，不要求打卡，时间也比较自由，加班都是自己主动选择的，大家劲往一处使，工作的过程非常开心。”黄萌告诉记者，百度的企业文化让他很有归属感，并不觉得加班是一件痛苦的事。

节假日里加班干活，却乐在其中，或许是互联网公司独特的生态。“刚开始的时候，领导说我的提案需要修改，还不太服气，但这几年明显感觉到自己的进步，才发现自己加班的工作都没白做，的确是一个良性循环和进步的过程。”黄萌说，这种工作态度与领导的工作方式也有着很大的关系，“同事们和直管领导的关系都非常亲密，平时一起吃饭唱歌，沟通无障碍，工作当然容易开展。”

黄萌说，百度的企业文化基本是青年人主导的，没有勾心斗角的一套，上下级之间年龄差距一般在五六岁，因此彼此之间也没有代沟。

青年文化的一大特点是不喜欢受到拘束，由于平时领导不会用条条框框来约束大家，所以在节假日里加班也不会有委屈的感觉。

“不忙的时候，如果自己有什么事不来上班，只需要打个招呼就行，该有多少天休假，忙过去以后照样休一天也不会少。”黄萌说，“我们总部在西二旗，但是大家中午吃个饭可能会跑到北三环，吃到两三点再回来上班。不过，这不意味着我们的工作态度就是散漫怠工，相反，大家都不会磨洋工，自己的事一定会做好。”

“加班虽然很累，但是我所在的部门却是很温暖的，大家相处愉快，没有内斗，忙完工作以后又可以给自己放个长假，放松一下，所以我从没想过离职或跳槽。”被问及今后工作的发展，黄萌这样

答道。“双创风潮之下，我们很多同事都自己出去创业了，但是和公司的关系还是很友好的。而且从百度走出去的人，即便跳槽去其他公司，能力都是过硬的。如果是大项目经理，年薪百万没有问题。”在黄萌看来，加班工作最终成就了自己，何乐而不为呢？

小企业靠情感维系

“加班问题的本质在于老板如何处理工作，如何对待员工。”

“很多工作都是计件完成的，但是发工资却要按照计时的方式结算，那么能力低、手脚慢的员工完不成任务能算是加班吗？”面对记者的采访，深圳一家注册会计师事务所的合伙人刘莉莉（化名）反问道。

正因为要带着员工一起加班，所以刘莉莉对于加班有着自己的看法，“实际上，在我们大所里，其他老板只是把任务分派给员工，自己是不会这么加班加点地干的，但是我比较推崇佛教文化，既然有工作，就大家一起分担，所以假期里我简直累得要犯心脏病了。”

作为老板却身先士卒，刘莉莉认为员工不应该对加班费太过执著。“我这个职业，当然非常清楚劳动法的规定，但是每个行业有自己的情况。白领不是产业工人，工作应该计时计件相结合，不把工作完成，总盯着加班费，那不是员工应有的态度。”

由于行业性质，所里承接的任务必须在客户要求的时间内完成，面对大量的任务，突击工作在所难免。“如果客户要求的时间内完成不了工作，损失了信誉，三次五次，以后还有谁会找你呢？业绩怎么办？归根到底，我们都是服务型行业的从业者，不让客户满意就无法生存，就算熬到天亮，也要把工作熬出来啊。”

刘莉莉虽然没有严格的派发加班费，但她会经常鼓励员工，通过给员工买水果、发高温补贴、淡季调休等各种人性化的手段来抚慰员工。“大企业靠制度，我们这样的小公司就靠情感。不忙的时候，员工有事不来我也不会扣他们工资。”刘莉莉说，作为女性管理者，她坚持用一颗善心和同情心去对待员工。

“加不加班是一个双向选项，重要的是选择让自己舒心的企业文化。”刘莉莉说，“我尽量亲力亲为，不让员工产生对立思维，那么好的员工也应该和老板同心协力把工作做好。加班问题的本质在于老板如何处理工作，如何对待员工。”



“上课交手机” 140人无“低头族”

10月6日，江苏省淮安市市委党校宾馆，参加某企业主管培训班的140余名学员按規定每次上课前都统一将手机调静音后放入指定的“养机场”。断了念想的学员，培训中全情投入，全场没有一个“低头族”，也几乎没有一个手机在课堂上发出响声。

赵仁宝 摄/视觉中国