

企业文化建设的系统思考

文/汪希成 汪全勇

一、企业文化的特征——相对稳定性和动态发展性

企业文化除了具有集体性、规范性、独特性和实践性等特点外，还具有相对的稳定性和动态的发展性。

1、相对稳定性：由于企业文化是企业实现目标的过程中形成和建立起来的，由企业内全体成员共同认可和遵守的价值观念、道德标准、企业哲学、行为规范、经营理念、管理方式、规章制度等的总和，是企业发展过程中的文化积淀，是一个长期的过程，因此，一个企业的企业文化一旦形成，并不会迅速改变，而是要维持较长时间的稳定。从系统的角度来讲，稳定性是指系统整体性质能持续出现，体现出系统内部联系的秩序性，或具有某种抗内外干扰、自动趋向某种特定状态的能力。换句话说，这种稳定性就是对环境的适应性。一个企业处在不断变化和激烈竞争的市场环境之中，能否适应这种不断变化的环境，决定了企业能否生存和持续发展的能力。从这个意义上说，企业文化的相对稳定性也决定了企业是否形成了抗干扰的稳定机制。

2、动态发展性：正是由于企业文化具有环境的适应性，而环境又是不断变化的，因此，企业文化也不是一成不变的，它的稳定性是相对的，受环境变化和“一把手”的管理风格等因素的影响，企业文化也处在动态的变化之中，处于稳定状态和不稳定状态的矛盾运动之中。当企业文化处于不稳定状态时，可能会引起系统的涨落或裂变，这种涨落或裂变或者对企业发展起着促进作用，或者起着阻碍作用。当然，在某些因素起主导作用时，在一定的新的条件下，又会形成一种新的企业文化，使企业文化向更高层次发展。因此，企业文化并不是长期稳定的，而是始终处于稳定和不稳定的交替运动状态，只不过是稳定和不安定的周期长短不同而已。

二、企业文化建设的根本目的——建立共同愿景

2005年4月，由中国企业家调查系统主办的第12次中国企业经营成长与发展调查报告面世。本次调查的主题是中国企业的企业文化建设现状。调查结果显示：有高达86.1%的被调查者认为企业文化建设的目的是增强企业的凝聚力。企业文化建设的其它目的，按比重依次是：激励员工的积极性（48.9%）、提升企业形象（43.4%）、提高经营业绩（42.5%）、规范企业和员工行为（39.2%）、引导企业经营方向（16.6%）和协调企业与利益相关者的关系（13.3%）。尽管绝大多数的被调查者认为企业文化建设的目的是增强企业的凝聚力，但问题是，凝聚力从何而来？企业凝聚力的形成并非是一蹴而就，如同企业文化的形成需要过程一样，凝聚力的形成也需要一个过程。因此，笔者认为，企业文化的目的是多元化的，在企业文化形成的不同阶段，其目的也是不同的。在企业文化的初创阶段，引导企业经营方向和协调企业与利益相关者的关系可能是企业文化建设的主要目的，而在成熟阶段，增强企业凝聚力和提升企业形象就成了企业文化建设的主要目的。因此，企业文化建设的目的是有阶段性的、分层次的。但归根结底，笔者认为企业文化建设的根本目的是为了建立共同愿景，即企业和员工共同奋斗的目标，这是企业文化建设的一条主线。当然，这个目标不能超越企业发展的现实条件，否则，就会产生负激励的作用。因此，不管是在企业文化的初创阶段还是成熟阶段，不管企业是在困难时期还是顺利时期，有了共同愿景，才有了共同奋斗的目标，才能充分调动员工的积极性，才能规范企业和员工的行为，才能增强企业的凝聚力，使企业形成一个有序运行的自组织系统，提高企业形象和经营业绩，最终提高企业竞争力。如果没有这个共同愿景，就很难把员工的个人愿景和企业的共同愿景融为一体，也就很难调动员工的积极性，企业和员工的行为就很难受到约束，增强企业凝聚力、提升企业形象和提高经营业绩也就真正成了“空中楼阁”。

三、企业文化建设的关键——文化和谐

简单地说，企业是一个由人、财、物组成的复杂系统。企业中的人，可能是来自不同国家、不同地域、不同民族和不同社区的人，有着不同的风俗习惯和民族信仰，即使是来自同一个国家、同一个区域、同一个民族和同一个社区的人，也可能因为理想信念的不同而表现出不同的行为特征，最终形成文化的分化现象；企业也因为财力的不同，而存在着和同行企业在福利、待遇方面的差别，这也可能影响企业员工对工作的情绪和态度；不同的企业由于行业差别和经营理念的不同，也存在着物质文化的差异。此外，企业对员工的要求不同，也表现出在制度上的差异。或者说，企业由于经营理念和道路不同，有着不同的文化底蕴和发展要求。

总之，企业文化建设是一项复杂的系统工程，需要企业长期的努力才能形成。企业文化对增强企业凝聚力和提供企业竞争力具有潜移默化的作用。企业文化既抽象、又具体，抽象的是其涉及面广，内涵不易理解，易造成是一种“务虚”的感觉；具体的是企业的任何一项事务都是在塑造一种

文化或者是在特定的文化氛围中从事每一项具体的业务。企业文化是一种心理契约，无形地提出了对每一个员工的要求；企业文化是一种氛围，能具体体现企业的精神风貌；企业文化是一种监督力和执行力，无声地推动着企业的成长和发展。

（作者汪希成系石河子大学经贸学院副教授，硕士生导师，西南财经大学博士生；汪全勇系石河子大学经贸学院讲师）

相关链接

加强经济领域跨文化交际能力的培养
文化视角下广告的撰写及翻译
浅谈企业建立文化营销模式
企业文化及其开放性探微
企业文化的信念修正
企业文化建设的系统思考
企业文化与企业竞争力研究述评
企业文化在提升企业核心竞争力中的作用

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心