



国外汇储备

用多元线性

何加强会计

国衍生金融

国有商业银行

章

章

品市场竞争

业银行走混

国存款保险

国创业板市

华夏并购案

作者：[蒋姝丽] 来源：[本站] 浏览：

一、和谐企业文化的分析

文化是人类在改造自然、社会实践和人自身活动过程中形成的一系列规范或准则，主要表现观念、风俗习惯等形式，逻辑关系为“人类劳动创造文化，文化亦作用于劳动。”其本质是生产生产力，上层建筑适应经济基础的客观规律。因此，构建和谐企业必然要求和谐的企业文化和和谐的企业文化是假设企业文化在“自为”和“差异”的条件下，根据环境和活动能力特征协调，以达成的一种合理、有序的状态和氛围，是一种无形的约束力机制。结合管理学原理论思想，和谐企业文化主要存在两大议题：企业文化的自组织特性和处理文化差异。

(一) 企业文化的自组织性

企业文化是社会文化体系中的一个有机组成部分，是民族文化和现代意识在企业内部的综合民族文化和现代意识影响下形成的具有企业特点的群众意识以及这种意识产生的行为规范。企业文化价值、群体意识、行为规范和企业文化载体，它具有自组织的特性。所谓自组织特性非常无序的子系统可能自发地组织成高度有序的系统，即具有内部多样性的自发产生和对外的稳定性，或能够适应环境。它有以下具体特征：

1. 开放性。企业作为一个能动性的有机体，它会根据外界政治、经济、法律、文化等环境因而适时调整自身的运营服务策略、发展战略等目标或准则。因此，企业文化也不可能是固定具有稳定性，还必须有运动的姿态。企业文化系统只有在开放条件下，才能吸收先进的、发展的文化因子，推动企业文化不断发展和优化，促进企业与时俱进、锐意创新。
2. 自主性。自组织最大的特点就是能够进行自发自主地系统演化。也就是企业文化具有“通式的自我演化，与环境相适应”的能力。一方面是企业文化在不同的企业存在不同的内涵和式；即使在同一企业，因企业处于不同的发展阶段：初创期、发展期、稳定期、衰退期，也同的经营管理手段、战略发展规划，对企业文化有选择的扬弃。另一方面，企业文化具有能谱的企业文化推动企业健康发展；糟糕的企业文化加速企业的衰弱或死亡。
3. 目的性。它贯穿于每个系统的演化过程，是系统的存在性意义。建设、维持和谐的企业文化是企业的生存和发展。在过去的时代，单纯的经济手段、生产手段导致了片面性和短期行为的生存和发展带来了很大的阻碍。构建和谐社会，打造和谐企业，是和谐企业文化的根本任务。正确处理短期发展和长远规划的有效手段。在高度知识化、信息化的时代，必须从文化入手，资源，才能促进企业高效、健康的发展。
4. 适应性。它是指企业文化能够对环境的变化发展积极做出反应，适应环境。企业文化不是的，而是孕育于特定的社会历史和文化环境。环境变动，企业文化必然变动。这是自然和人盾发展的根本所在，是企业文化必须适应生产力和生产关系和谐发展的根本要求，是企业文化价值所在。

(二) 处理文化差异

差异是不可能消除的客观存在。建立有效的和谐企业文化，根本就在于求同存异，兼收并蓄。按照矛盾理论的主要观点：既要允许差异的存在，又要在差异的基础上协同。处理企业差异，主要包括以下四方面内容：

1. 身心和谐。指企业职工自身形态和精神之间达到一种回归本我的和谐状态，它直接关系到的协同，因为“企业即人”。员工在现实环境中，因竞争、工作压力、利益分配、家庭责任往往使个体产生心理紧张，认知判断出现偏差，情绪低落等一系列心理和生理的问题与疾病的生活、工作积极性下降，人际关系交往态度消极，影响组织和个人的发展与合作。因此，应该以人为中心，体现人文关怀，注重员工身心健康。
2. 人际关系和谐。主要包括横向的人际关系（即员工之间的关系）和纵向的人际关系（即上下关系）。企业是一个系统，企业中的个人都是构成企业这个整体的基本要素。他们相互联系，形成一个紧密广泛的网络。任何个人的行为、态度都会引起他人的不确定反应：可能是可能是恶性的。因此，企业应致力于良好的、融洽的人际关系的目标和努力，促使企业内部定。
3. 群己关系。指员工与企业发展的关系。主要有三种表现形式：合作，对抗和中间状态。原在追求自己目标时，员工也对自己的工作，劳动有一个期望值。企业发展与员工期望必须的比例，使二者平衡和满意，才能继续维系双方良好的合作。这种平衡既是物质的也是精神的；既是当前的也是预期的。企业既不能一味的强调员工服从企业，又要对员工个人发展进行有效控制和引导。其中最关键的就是企业和员工在思想意识形态里要达成共识。
4. 内外和谐。指企业与外部环境的和谐。无论是企业，还是个人，都在不断地与外在环境进行着物质、能量和信息的交换。为了保证交换的良性持续，必须建立一种良好的交换机制。主要包括两个层面：一是员工与外部环境的和谐：指员工在将自身情况与外部环境状况进行比较分析后所产生的评价或心理感受，如果满意则和谐，反之则不和谐。二是企业与外部环境的和谐：主要指企业的发展必须跟上整个行业的发展脚步，适应社会对企业的要求，做到与时俱进，实现企业与外部环境的良性互动。

二、建设和谐企业文化的对策分析

基于以上分析，和谐企业文化具有非线性、随机性运动的特点，它自发的运动、变化、发展正如市场经济一样，既要充分发挥其调节资源配置的基础性作用，即自组织性，又要加强行政手段的调节控制。因此，根据自组织理论和控制理论的方法论指导，本文论述了建设和谐企业文化的“一二一模型”：一个主体，两个基础，一只眼睛。

(一) 一个主体：认清企业的文化特点

根据企业文化的自组织性和矛盾的观点，每个企业的文化是存在差异的，具有自主性和独特性。正确认识企业文化的特点或类型，对建设和谐的企业文化具有基础性作用。根据自组织系统理论思想和Cameron以“内向/外向，柔性/控制”两个角度对企业文化的分析，笔者认为企业文化可以按照以下四种类型来认识和思考。如图：
官僚型企业文化的特点是：建立在控制和权力的基础上，其组织结构与权责划分明确；工作性质已经

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...

The WORLD MONEY SHOW
Uniting the Global Investment Community

WORLD MONEY SHOW
LIVE MONTHLY

insights... investment boutique discover

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...

The WORLD MONEY SHOW
Uniting the Global Investment Community

WORLD MONEY SHOW
LIVE MONTHLY

insights... investment boutique discover

标准化、固定化，属于保守型风险意识；对外以呆板、纪律严肃的印象。
支持型文化特点是：建立环境具有开放性，适应性；重视人际关系和强调员工需要；注重建立企业的家庭感情。

革新型文化特点是：鼓励员工积极探索环境中的信息并予以解释，采取相应行动；追求高风险和重大变革挑战；具有开放性，重视开发员工的创造力。

效率型文化特点是：讲求工作效率，权衡风险与权益来行事，部门之间存在着竞争气氛；重视成本控制与企业绩效。

(二) 两个基础：立足企业战略和营造企业文化的控制环境

1. 发展战略与和谐企业文化。“运筹帷幄之中，决胜千里之外”，这是对战略最形象最生动的描述。战略是组织发展的长期方向和远景，是组织整体的运营和未来的发展程度。在今天，这是任何一个行业、一个现代化企业都无法回避的问题。建设和谐的企业文化，需要总结企业历史，立足现在，展望未来。企业文化的目的是服务于企业目标和战略。由于企业文化的建设不是朝夕之功，所以必须以战略为导向，正确处理企业眼前经营和长远发展，整体利益和局部利益的关系，促成企业的和谐运作和可持续性发展。因此，企业战略是和谐企业文化的根基。

2. 建设企业文化的控制环境。没有规矩，不成方圆；没有法度，不成和谐。企业内部的员工之间、群体之间、各部门以及企业内外之间在意识形态、思想领域都存在客观的差别，且呈随机、非线性的矛盾运动，必须进行企业文化控制，但因企业文化的自组织特性，控制要灵活适度。控制是现代企业管理的重要手段，它强调一定的主体为了实现其目标，以信息沟通为基础，采取一定的方法，对影响其目标，实现的可控因素所做出的一切努力。这是一种典型的他组织作用，要求加强企业环境控制和对人的有效管理。这里企业环境主要是指企业的制度环境，它是企业管理得以有序进行的基础，是和谐企业文化的有力保证。主要特点是由人治转化到法治，强调权责明确，有章可循的个人自控、自查、自学，克服了企业管理人治和个人英雄主义的弊端，使企业中的个人处在团队环境和企业道德规范、行为准则的无形约束之中，实现自我约束、自我管理。

企业文化永远不能强制改变，企业员工不会简单地因为有些人认为按他们的利益应该改变价值观就被迫改变其价值观。因此，和谐企业文化的建立必须在人这方面狠下工夫。人永远是控制环境的重要因素。和谐企业文化对人的有效管理是指明确企业内部员工各自的责任。首先加强企业管理层的自我控制意识素质提高。因为他们的思想状态、价值观念、行为规范是建设和谐企业文化的关键。身处大众视野的他们能够产生极大的明星效应，在精英文化意识依然控制人们思想意识的同时，使他们处在“成也萧何，败也萧何”的境地。其次提高员工素质，建设和谐的企业文化，必须要提高员工素质，加强员工的思想认识高境界和领悟能力，加强职业道德教育和全面学习教育，培养员工敬业爱岗的精神和自我控制意识。

(三) 一只眼睛：把握时机，转换思想

一个时代造就一种文化模式，新的文化模式催生“新兴的人类”。和谐企业文化要求企业应该重新从宏观的层面来思考企业文化的内容和实践，把握企业文化的动态性、开放性、适应性，相机而动。在知识经济和信时代，企业应该树立两种基本的新兴文化意识：

1. 竞争意识。传统的商场如战场，针尖对麦芒的竞争策略已经不再适应建设和谐社会时代要求，企业应该把目光转向“双赢”，保证昔日的“敌人”再度成为朋友的可能。这样能够为企业为社会创造更多的市场价值及发展新的顾客群落。企业在谋求自身的发展时，要更多追求行业生态系统的高阶段竞争。

2. 实行中外文化的整合。世界一体化，经济全球化，使得不同的企业，不同的文化实现了天涯若比邻的连接，为企业带来挑战的同时也带来了机遇。企业只有在积极吸收外来先进文明的基础上与本土文化融合，才能更好地参加市场竞争，赢得发展的契机。

三、总结

企业文化的构建是一个循序渐进的过程，是一个处于不断更新、发展的过程。“物是天择，适者生存”。形式和环境是非常活跃的，企业必须从共性和个性，静止和运动的视角来思考企业文化的战略和内容，并机动灵活的调整，才能持续保持企业文化的生命力。而这一切都要回归到人这个根本。此时，就必须明确愿景共享、责任共担的原则，培育“利益是大家的，问题也是大家的”思想。

(作者单位：武汉中南财经政法大学工商管理学院)

【评论】 【推荐】

评一评

正在读取...



笔名:



评论:

发表评论

重写评论

[评论将在5分钟内被审核，请耐心等待]

【注】 发表评论必需遵守以下条例:

- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事法律责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款