

- ▶ [论文投稿](#)
- ▶ [关于论文发布证明](#)

相关链接

- ▶ [学术活动厅](#)
- ▶ [专家讲座](#)
- ▶ [中华管理论坛章程](#)
- ▶ [个人专栏](#)



知识经济条件下的企业文化分析

刘兴国 左静

[摘要] 知识经济是以知识为基础的经济, 它以信息经济和网络经济为技术基础和发展平台。知识经济对企业文化的影响主要表现为对企业文化地位、核心概念、制度层的影响以及对企业文化在形成过程和时间等方面的影响。知识经济的一个显著特征是经济的全球化, 经济全球化对企业文化的影响主要表现为跨文化沟通的障碍, 论文对跨文化沟通进行了简要的分析。论文提出了在新的经济条件下企业文化的建设与发展策略, 这些策略应对当代中国企业文化的建设具有实际的借鉴作用。

[关键字] 知识经济, 企业文化, 跨文化, 企业文化建设

1 知识经济与经济全球化

知识经济的特殊性, 使得知识经济条件下企业跨文化研究具有了新的意义与任务。经济全球化与世界市场一体化并不是知识经济的产物, 而是来自于劳动分工的国际化大趋势以及其带来的世界各国经济的相互依赖; 但知识经济的萌芽显然外在地、极大地推动了经济的全球化与世界市场一体化的发展过程, 知识经济的发展无意识地推动了跨国投资以及多元文化综合体企业的发展。20世纪70年代, 随着世界经济的不断复苏与发展, 欧美国家跨国公司的规模与数量不断增加。而且, 欧美等国经济繁荣的直接后果是导致国内市场的未开拓空间日益缩小, 国内资本严重过剩; 闲置资本导致了20世纪70年代以来的全球国际资本直接投资的大规模增长, 推动了世界经济的全球化与一体化趋势。20世纪90年代, 世界已逐步地转变为单一的市场, 经济的全球化、一体化以超乎寻常的速度快速发展。

2 知识经济对企业的影响

知识经济的出现带来了经济社会的巨大变革。知识经济对当代企业管理理论的影响具体表现在以下几个主要方面: 企业管理层次的扁平化, 企业组织形式的虚拟化, 企业组织结构的非线性化。

知识经济对企业的各个方面产生深刻的影响, 而首当其冲的便是经理阶层。工业时代的生产是以庞大的规模与集中的管理来更好地控制市场和原材料供应并以此来获得较高的管理效率, 而知识经济的出现则对传统的大生产方式带来了剧烈冲击。在传统的工业经济中, 由于企业规模的十分庞大, 为了有效收集与传递信息, 企业中存在有数量众多的中层经理。在知识经济时代, 计算机代替了中层经理收集、传递、分析与处理信息的无创造性的或低创造性的工作; 而且计算机网络的出现使得信息传递速度加快, 信息瞬时互动传递成为可能, 这些都使得中层经理的存在变得多余。

知识经济对企业的另一个重要影响是虚拟企业的出现。虚拟企业又可以称之为动态联盟，有时也称作为敏捷虚拟企业。作为虚拟企业，其本身具有动态性与变化性，当市场本身条件发生变化时，虚拟企业也将跟随发生变化。对于虚拟企业而言，组织管理可能并不是最重要的，虚拟企业管理的关键在于建立资讯关系网和内部组织网络。建立有效的敏捷的资讯关系网络，虚拟企业才能灵敏地对市场变化迅速做出反应，并进而快速调整虚拟企业本身的构造。随着网络技术与国际互联网的快速发展，现代企业组织形式开始走向虚拟化。

知识经济同时引起了企业组织结构模式的变化。组织结构模式决定了组织的任务如何分配、组织成员向谁汇报工作、沟通与交往模式如何安排、决策按什么程序由谁做出并如何实施等，知识经济时代的到来导致了现代企业的组织结构模式的特征发生了根本性的改变，这些变化主要表现在以下几个方面：决策的集中化让位于分权化，管理的规范化让位于创造力，管理的纵向构造让位于横向构造。

3 知识经济对企业文化的影响

3.1 知识经济对企业文化地位的影响

在管理的不同阶段，企业文化在企业管理中的地位与作用却并不相同。从企业管理的发展历史看，企业管理方式经历了三个典型阶段：随意性管理阶段，制度化阶段，柔性管理阶段。在随意性管理阶段，文化在企业管理中的地位仅仅只是全体员工无条件接受领导者个人的意志的“文化”。制度化管理阶段早期的企业文化基本上是停留在企业文化表层的制度文化，但由于制度管理强调严格的控制，企业文化的管理作用并不为企业管理者所重视。在知识经济社会之中，世界经济一体化使得快速变化成为现代市场的一个显著特点，企业对市场变化反应的灵敏程度成为影响企业竞争能力的一个重要因素。柔性管理是知识经济社会的主要管理理论，柔性管理的优点是结合了随意性管理的灵活性与制度化管理的规范性，强调激发员工的创造力，但又采用科学的制度来规范人的行为；依靠制度来形成法治的环境，但又使得制度具有迅速适应市场变化的能力。在柔性管理阶段，企业文化是企业管理的一个重要手段。企业文化在柔性管理中具有两方面的作用：首先，企业文化可以起到粘合剂的作用，它可以在不需要命令的情况下协调企业员工的行为。其次，企业文化可以起到方向指示灯的作用，它可以为员工指明奋斗的目标和行为准则。

3.2 知识经济对企业文化内涵的影响

文化作为一种上层建筑，它的具体内容总是取决于它所处的经济环境。企业文化作为文化的一个分支，内容同样离不开具体的经济环境，在不同的经济形态之下，企业文化将会具有不同的内涵。随着知识经济对传统工业经济的取而代之，企业文化的内容也将有所改变。知识经济对企业文化内涵变革的影响表现在如下几个方面。

表1：传统经济时代与新经济时代企业文化的特征比较

比较项目	传统经济时代	新经济时代
------	--------	-------

形成时间	长	短
形成过程	积累/提炼	设计/借鉴
文化表象	一元	多元
文化设计	排他性	兼容性
学习态度	进修/培训	学习型组织
文化类型	封闭性	开放性
生产类型	规模/差别/效率	灵捷/定制/效益
文化空间	区域性	全球性
道德观	企业/社会	个人/企业/社会

从上表可以看出，这些特征变化的根本点在于对文化要素的“整合”上。具体表现为文化要素的“元”的数目是一元的还是多元的，而其本质即是企业文化是“统一的个性”还是“个性的统一”。新经济时代的企业文化应该是后者。

4 知识经济形态下企业文化建设的应对策略

4.1 加强文化教育与学习

由于不同民族、地域在历史过程中分别形成并使用不同的语言符号，造成不同语种文化之间进行沟通时的语言障碍。因此，解决跨文化沟通障碍的主要手段，可能还在于加强文化教育与学习，尤其是加强非母语语言的教育。在当今世界经济一体化的知识经济环境之中，加强非母语语言人才的培养，对于一国经济发展，尤其是对外投资与贸易，将产生决定性的影响。

4.2 促进不同文化间的文化认同

不同文化之间沟通障碍的根本生成原因，就是文化之间的价值观念、思维方式等方面的不可认同。尤其是在民族主义思想比较突出的多种文化共存的企业之中，每一种文化背景下成长的员工都希望能保持自己的母语文化的存在从而拒绝与其他文化相互融合；此时，有效的解决文化沟通障碍的方法就是文化认同。文化认同的好处在于：它一方面可以促进多文化综合体企业中不同文化之间的顺利沟通，促进企业的团结一致，提高企业的凝聚力和竞争力；另一方面又可以保证多种文化的共同存在，从而提高员工的文化满足感。

4.3 促进差异文化之间的融合

与文化认同所不同的是，文化融合强调多种文化的扬弃。从结果上看，文化融合也可以认为是文化的发展，因为多种文化融合的必然结果就是一种综合了多种文化精华的新文化的形成，这与文化认同中保留多种文化的共同存在是不相同的。从解决文化沟通障碍的效果看，文化融合是所有对策中最为有效的一种。

5 知识经济形态下我国企业文化建设的对策建议

5.1 多文化融合，突出时代特色

知识经济条件下的企业文化也应该带有经济全球化的属性，应该是一种综合性的多元化的企业文化。在知识经济社会，企业文化建设应该突出时代特色，采取多文化融合的基本策略。中国企业的企业文化历来都是先天欠缺的，知识经济社会中国企业的企业文化建设任务相对更为迫切与艰巨，在企业文化建设过程更应该加强对外来文化的吸收。中国企业在企业文化建设中采取的多文化融合策略应该以儒家传统文化的精要为本，同时吸收西方文化中的先进内容，中西结合，互为补充。

5.2 建立“以人为本”的管理原则

工业经济没有、也不可能改变“人是工具”的这一事实，只有在知识经济社会，知识本身的重要性得以突出以后，人的创造性、能动性等非工具性作用才真正开始引起企业管理者的重视。知识经济中企业新文化的建设必须彻底抛弃传统企业文化中对人性的错误认识，正确理解人的作用与地位，并最终在企业中建成“以人为本”的企业文化。只有真正建立起“以人为本”的企业文化，“以人为本”的管理原则才有可能被企业管理者所接受并执行。以人为本的企业文化建设是企业文化建设的一次革命。

5.3 加强企业制度文化建设

在传统的直线制组织结构企业中，制度是企业维系存在的重要工具，同时也是解决跨文化沟通障碍的有效工具。在知识型、学习型企业中，加强企业制度文化的建设同样是必不可少的。没有制度，不成方圆。没有严格的企业内部收集与传递市场信息的正确制度，企业管理者就不可能及时地做出正确的决策，虚拟企业赖以存在的所谓的企业的灵敏性、柔性也就不会存在。企业柔性及灵敏性都是以健全制度为前提的。在我国当前企业文化建设之中，企业制度文化建设显得尤为重要。

5.4 加强企业员工的职业道德建设

企业员工的职业道德建设是企业文化建设的一个重要内容。企业文化必然是通过企业员工来体现，企业没有具备良好职业道德素质的员工，企业就不可能真正建成有效的企业文化。知识经济社会，企业的组织结构趋向于扁平化，决策权也趋向于分散化，这要求每一个员工都对其自身职责负责，甚至于可能要求员工进行自我管理。为了适应知识经济对企业管理的需要，在企业文化建设中突出员工职业道德建设的重要性是必要的。在中国企业的企业文化建设过程中，除了加强企业员工的职业道德建设外，同时还必须加强社会主义精神文明建设，充分体现社会主义国家企业文化的社会主义特色，并将企业建设成为具有高度社会主义内涵的企业。

5.5 强化企业员工的团队意识

从社会学、心理学的角度看，每一个人都有一种想要参与某一组织，获得组织认可，并寻求在组织中实现自我的心理。这种渴望在传统工业经济社会是得不到实现的，只有在知识经济社会，在人本主义企业文化的影响之下，企业组织结构趋向于扁平化与网络化的特定条件之下，员工的彼此协调与沟通成为必要，共同工作成为可能之时，员工的组织归属感才能得到满足；此时

在高度精神满足的驱动之下，员工团队合作意识得到充分的发挥，个人潜能被充分挖掘，企业也将获得最大化的经济效益。

5.6 建设竞争合作与共赢的企业文化

在知识经济社会，企业之间竞争的目的已不再是单纯地为了战胜对手，而是体现出明显的竞争合作性。知识的共享特性决定了知识经济社会的竞争合作性质，既有竞争又有合作，在竞争中合作，在合作中竞争。知识经济社会，单个企业独自开拓市场的情形已不多见，取而代之的是企业合作共同进行某一市场的开拓。显然，知识经济表现出了竞争合作与多方共赢的特性，在知识经济条件下企业应建设一种合作与共赢的企业文化。

5.7 以“个人主义”取代“集体主义”

真正意义上的“集体主义”企业文化是不存在的。在知识经济社会，企业在企业文化建设过程中必须抛弃传统工业经济中盛行的“集体主义文化”枷锁，建立以“个人主义”为中心的新企业文化。如果企业文化是以“个人主义”为中心的，企业家的基本职能则是组织和扩展“人类合作的秩序”，借助于各种可供利用的手段将其协调为一个“自给的组织”。即使是在日本获得巨大成功的“团队精神”，也是在充分尊重每一个员工意志的基础上达成的默契，也就是说，“团队精神”也是以“个人主义”为基础的。

参考文献

- 1、 [英]乔恩特：《跨文化管理》，东北财经大学出版社，1999年8月；
- 2、 赵曙明：《中日美欧企业文化比较及跨文化管理》，《管理世界》，1993年第6期；
- 3、 Mullin.R: Knowledge management: A cultural evolution, Journal of Business Strategy, Vol.17, No.5, September/October, 1996;
- 4、 Petrash.G: Dow' s journey to a knowledge value management culture, European Management Journal, Vol.14, No.4, 1996;
- 5、 Terrence.E.Deal, Allan.A.Kennedy: Corporation cultures: the Rites and Ritual of Corporate Life, Addison-Wesley, 1982。

最新文章：

- [官僚意识与人文精神](#) 曾飞
- [立此存照：高尚与丑陋的反思](#) 小龙
- [国际贸易可持续发展的环境约束](#) 陈柳钦
- [当“优秀工”成了鸡肋](#) 韩成杰
- [知识生产管理](#) 侯象洋
- [中国移动品牌文化的硬伤及危害](#) 韩城
- [管理升级——给准备带领企业越冬的企业家](#) 张驰
- [重大疾病保险 职工的保护神](#) 周书勇
- [有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小](#) 李翊玮 等
- [和谐生产方式基本原理](#) 张西振
- [新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略](#) 高磊

- [时间管理在企业中的应用](#) 高磊
- [李老庄村农业劳动力不足的问题研究](#) 陈杰
- [更多文章...](#)

[首页](#) | [关于VCMC](#) | [资料搜索](#) | [联系我们](#) | 建议使用IE6. x版本，显示分辨率1280x1024或1024x768

中华管理论坛、厦门学苑管理咨询有限公司 版权所有 1998-2008. [闽ICP备05022209号](#)

联系电话: 0592-3222515 传真: 0592-3222515

VCMC