

- ▶ [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](#)



知识经济条件下我国企业文化建设探讨

刘兴国 (南京理工大学经济管理学院)

[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, 迅速从以美国为代表的发达国家蔓延开来, 对我国企业经营乃至国家的宏观经济、政治、社会、文化等产生越来越重要的影响。在当前知识经济条件下, 企业如何建设自身的组织文化, 将对未来企业的经营与发展产生难以估量的巨大影响。论文对知识经济社会企业文化建设中应注意的问题以及我国未来企业企业文化建设进行了简单的分析, 并得出了一些有益的结论。

[关键字] 知识经济, 企业文化, 企业文化建设策略

[中图分类号] F270, C93

1 知识经济环境中的企业文化

企业文化的概念、研究范围与特征, 当前学术界存在着各种不同的看法, 尚未形成较为一致的认识。综合而言, 企业文化是在从事于经济活动的组织之中形成的一种组织文化, 是在一定的民族文化、道德观念、伦理文化背景下生成的, 并在一定的企业中形成自己的个性; 它是影响组织的成员思考、体验与行为的主要方式[1]。人们对企业最关心的是它的业绩, 企业文化之所以重要, 是因为它对企业业绩有很明显的影响。企业文化对企业经营业绩的影响主要表现在两个方面: 一是企业文化内容变化对企业经营业绩的影响, 二是企业文化功能发挥程度对企业经营业绩的影响。与企业文化功能发挥程度相比, 企业文化内容本身的变化对企业经营业绩的影响相对更为重要、密切, 也更为直接。企业文化功能发挥程度只是在一定程度上影响了企业获得业绩好坏, 而企业文化内容则在很大程度上直接决定或影响了企业竞争能力、地位, 并进而影响到企业生存与发展[3]。

为了验证企业文化建设对企业经营业绩的影响, 西方管理学家曾经对企业文化与企业经营业绩之间的关联进行过大量实证分析。IBM咨询公司曾经在1993年至1995年间对《财富》500家大型企业中的37家进行调查, 结果显示: 一个企业的文化直接影响它的运作与成功。也就是说, 重视企业文化并在企业内部形成成熟与融洽的企业文化, 将有助于提高企业的经济活力与发展潜力。企业经营实践证明, 营造一个适合本公司整体氛围和商业目标的企业文化将对企业的发展产生深远影响。詹姆·赫斯克特对美国沃尔一玛特、宝洁、壳牌、杜邦、波音、花旗、埃克森等202家公司进行了调查, 结果发现在11年中企业文化力平均得分值与企业长期经营业绩呈现出明显的正向相关性[4]。

2 知识经济对企业文化的影响

传统企业文化是与传统的企业组织形式、企业管理理论与企业的根本任务紧密联系在一起。知识经济的萌芽导致虚拟了企业的出现，也相应地要求形成与虚拟企业管理相适应的企业组织形式、企业管理理论[2]。传统经济环境下的企业文化已经不能适应知识经济对企业文化的要求，知识经济对企业的建设提出了新的挑战。为了适应知识经济环境的需要，企业文化在企业管理中的地位发生了根本性的变化，企业文化的内容必须推陈出新[4]。

企业文化最初就是作为一种管理思想提出来的；但在管理的不同阶段，企业文化在企业管理中的地位与作用却并不相同。企业管理方式经历了三个典型阶段：随意性管理阶段，制度化管理阶段，柔性管理阶段。在随意性管理阶段，企业管理活动是“老板说了算”，文化在企业管理中具有一定的地位，但仅仅只是全体员工无条件接受领导者个人的意志的“文化”。随着生产规模的扩大，随意性管理的缺陷日益明显，企业管理逐步走向制度化与规范化。制度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。由于制度管理强调严格的控制，因而文化的控制力较弱，企业文化的管理作用并不为企业管理者所重视。20世纪80年代，知识经济在西方社会逐步萌芽。在知识经济社会之中，世界经济已经趋于一体化，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。针对这种情况，管理学家们提出了适时管理、企业流程再造、学习型组织、敏捷虚拟企业等新的管理理论。新管理理论都将企业如何适应市场的变化作为研究的重点，强调组织生产与管理的柔性化。因此，知识经济社会的管理又可以称之为柔性管理。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。

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对文化要素的“整合”上，即文化要素的“元”的数目是一元的，还是多元的，而其本质即是公司文化是“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。“最重要的是创造一种令人无需感到恐惧的文化，使人们感觉到他们可以保留不同的个性。你需要一种把变革视作增长的文化，尽管这有时会很痛苦。不要在公司上上下下都填塞着同一种个性。”

3 知识经济形态下企业文化的发展

企业文化的发展经历了这样一个过程：由最初的无文化或没有文化意识，发展到有意识地提炼企业文化和培育企业文化，甚至学习和移植其它企业的文化，再到将本企业的固有文化与外来文化进行整合的企业文化，发展到现在的多元文化的企业文化；从另一个角度来看，企业文化发展的规律在其特征的表现上则为由最初的集权制的单一文化发展到制度化的同一文化再到新经济条件下的多元个性文化。企业文化的发展是与人类社会的发展进程相一致的，也正符合辩证唯物主义的螺旋式上升、波浪式发展的客观规律。知识经济是建立在新技术、新材料、新能源，更重要的是建立在新思维的基础上的

一种全新的经济形式[2]，企业文化在这样的经济条件下必然会发生很大的变化。新型企业文化的“文化力”与传统企业文化力的内涵和表现形式有所不同，它是通过价值得以体现的，这种价值是社会价值、企业价值与个人价值的有机整合。企业文化给企业注入了生命活力，带给企业有形与无形的、经济与社会效益，是促进企业经营业绩与经济增长的有效手段和精神动力[3]。知识经济的到来，促使企业文化在其内核上追随企业组织方式的改变而改变。传统工业经济社会流行的企业文化，在知识经济社会已经变得过时了，现代企业必须根据现代企业本身的特殊要求来建设适合自身需要的新企业文化。

现代高科技企业的快速发展，在很大程度上是因为其先进的企业文化。台湾积体电路制造股份有限公司与印度信息系统技术有限公司是借助于现代先进企业文化而获得快速发展的两个典型企业。积体电路的张忠谋认为，积体电路“在本质上有助于培养合作精神、发展共生关系”，强调管理的分权，以加强管理者的服务意识与责任心；深谙“激励等于愿景”与“变化就是机遇”的重要性，在公司中建立与完善了创新激励机制，鼓励员工积极追求进步。印度信息技术系统有限公司董事长兼执行总裁默迪同样赞成用企业生态观来取代传统的军事观。默迪认为，在今天的全球化经济环境中，“没有一家企业能单枪匹马创造未来，你必须寻找协同竞争的领域，在竞争中合作，在合作中竞争”。公司的这种“亲善员工”的政策确保了公司员工的稳定性，为公司发展创造了良好的人才资源环境。成功企业的经验证明，知识经济社会企业文化的基本特征应该是：以人为本，高度分权，服务导向的管理文化；追求创新，不断进取的价值观；生态系统的企业观。在未来我国企业的企业文化建设过程中，充分体现这些特点也是必要的。

4 知识经济形态下我国企业文化建设的对策建议

4.1 多文化融合，突出时代特色

文化作为一种上层建筑，总是建立在一定的经济基础之上，适应经济发展的需要，并反映特定经济的属性。知识经济社会，经济的全球化已经是既存的事实[2]，建立在全球化经济基础之上的企业文化，必须包含经济的这一属性。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。

4.2 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，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。

4.3 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。只有建立与健全企业的有关制度，企业才有可能在有条不紊地运行，没有制度规范的企业，必然是一盘散沙的企业。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 with 灵敏性都是以健全制度为前提的。

4.4 加强企业员工的职业道德建设

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。因此，知识经济社会要求每一个员工都具有高度的责任心，而这种责任心则来自于企业员工的职业道德素质。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，将企业建设成为具有高度社会主义内涵的企业。

4.5 强化企业员工的团队意识

在直线制组织结构中，每一个员工都是一个独立的个体，员工相互之间协调与合作是不常见的，团队意识可能仅仅只能存在于非正式组织之中。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，员工的彼此协调与沟通成为必要，共同工作成为可能，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。

4.6 建设竞争合作与共赢的企业文化

在工业经济社会，企业为了提高自身的市场份额，以大幅度降价与亏损销售的方式来实现对竞争对手的排挤，其结果往往是两败俱伤。在知识经济条件下，竞争已经不再是产品本身的竞争，而是转变为知识与技术的竞争。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，企业文化建设必须反映知识经济的这一特性，并在企业内部建设与完善有利于企业合作与共赢的企业文化。

【注】本论文为南京理工大学科研发展基金资助项目（NJUST. AB96026），为项目阶段性研究成果

参考文献

- 1、 赵曙明. 中日美欧企业文化比较及跨文化管理[J]. 管理世界. 1993(6)
- 2、 刘兴国. 知识经济与企业组织结构[J]. 经济师. 2002(5)
- 3、 Terrence.E.Deal, Allan.A.Kennedy. Corporation cultures: the Rites and Ritual of Corporate Life [M]. Addison-Wesley. 1982
- 4、 Mullin.R. Knowledge management: A cultural evolution [J]. Journal of Business Strategy. Vol.17. No.5. September/October.

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...](#)