

基于和谐理论的企业DNA模型

李全喜,马晓苗,李 坤

(吉林大学 管理学院,吉林 长春 130025)

摘 要:在总结国内外企业DNA研究成果的基础上,结合和谐理论提出了企业DNA模型。企业DNA的双链分别为“和链”与“谐链”,4个碱基分别为:和链上的“理念”、“制度”与谐链上的“技术”和“工具”。4个碱基要素的关联互动,积淀了具有遗传效应的企业文化,即企业基因。可以依据此模型的理论框架,判断企业DNA的健康状况,进一步实现对企业DNA和企业基因的改造和重塑。

关键词:企业DNA;理念;制度;技术;工具

中图分类号:F27

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2009)06-0092-03

1 企业DNA模型的提出

生物DNA(脱氧核糖核酸)是染色体的主要化学成分,同时也是组成基因的材料。生物的遗传物质存在于所有的细胞中,这种物质叫核酸。核酸由核苷酸聚合而成。DNA是由核酸的单体聚合而成的聚合体。每个核酸由磷酸、核糖和碱基构成,核酸的含氮盐基又可分为4类:鸟嘌呤(G)、胸腺嘧啶(T)、腺嘌呤(A)、胞嘧啶(C)。单个的核苷酸连成一条链,两条核苷酸链按一定的顺序排列,然后再扭成“麻花”状,就构成脱氧核糖核酸(DNA)的分子结构。在这个结构中,碱基的不同排列方式决定了生物的不同遗传特性,组成遗传的“密码”,而一个DNA上的碱基多达几百万,所以每个DNA就是一个大大的遗传密码本,这种DNA分子就存在于细胞核中的染色体上。它们会随着细胞分裂传递遗传密码。

随着对企业/组织研究的深入,可以发现它们与生物体有许多相似点,企业/组织与生物体一样,也有自己的生命周期、机体构造、代谢机理。组织的特征、性状在很大程度上是传承于自己的前一阶段(前一代)。一些成功的组织虽然历经上百年的历史,但却保留着一些自身所特有的,稳定不变的东西。这些具有稳定性、复制性、控制性和变异性,并使这一组织区别与其它组织的“特质”即可以被看作是组织的基因,它的遗传效应,使企业在不同的时代和阶段仍然保留着自己独特的个性和气质。从这一意义上来说,企业也具有自己的遗传因子和基因,而基因的生物学定义是指具有遗传效应的DNA片断。因此,从企业DNA的

角度出发,探讨企业问题,不仅可以考察诊断企业DNA的健康状况,找到组织发展中的症结;还可以以此为基础,利用基因工程的原理方法,对企业基因进行改造,使其更好地发挥企业发展的主导性作用。

2 企业DNA模型的主要研究成果及其缺陷

2.1 Tichy的企业DNA模型

美国密歇根大学商学院Noel M. Tichy 和Stratorf Sherman等学者在1993年完整地提出企业DNA的概念,认为企业作为活的非自然生物体与生物一样,有自己的遗传基因,正是遗传基因决定了企业的基本稳定形态和发展、变异的种种特征。Tichy的企业DNA模型,从组织形态上解析了基因密码的构成。他认为企业DNA模型有两个主要的构成元素:一是决策架构,哪些决策会被制定,如何制定;二是社交架构,人们如何彼此相处,如何彼此聆听、彼此支持、彼此尊重、如何处理冲突。企业的决策架构和社交架构整合起来,就组成了企业的营运机制。这个机制会提供企业各种各样自我发展、教育以及反馈的功能,并可以把企业的基因密码深深植入组织中。Noel M. Tichy的企业DNA模型实质包括企业制度和企业文化两方面,只是认为决策架构和社交架构是企业制度和企业文化中的两个主要元素^[1]。

模型的主要缺陷在于:DNA模型的两个主要的构成元素——决策架构和社交架构不能涵盖企业的各层面要素和特征;决策架构和社交架构不能完全代表企业制度和企业文化两方面;模型认为企业DNA就是企业的基因,这与

收稿日期:2007-11-21

基金项目:吉林省社会科学基金项目(2006209)

作者简介:李全喜(1963-),男,天津静海人,吉林大学管理学院教授、博士生导师,研究方向为工业工程、电子商务;马晓苗(1979-),女,新疆阿克苏人,吉林大学管理学院博士研究生,研究方向为工业工程、电子商务;李坤(1983-),男,吉林大学管理学院博士研究生,研究方向为工业工程、企业文化。

生物DNA与基因的关系有冲突。

2.2 企业蜕变理论

高哈特和凯利^[2]在企业蜕变理论中提出了企业体就等于活的有机体,称为“生物法人”。企业生物法人的基因由12对染色体组成。这12对染色体为重新组织、重新规划、重启新生、重振活力分别对应3对染色体。生物法人体内的每一个细胞,都带有法人染色体全体的印记,或称作基因组合。以生物法人作为逻辑起点,模型以12对染色体为分析框架,号召企业家创造企业独有的基因构造,并通过塑造12对染色体来确保企业健康成长,主张让企业永生的秘诀在于推动企业12对染色体同步蜕变,协调一致追求相同的目标。

高哈特和凯利构造的生命模型比较复杂,在实际应用中存在一定的难度。“12对染色体”代表的各要素之间存在一定的交叉重叠,各要素不完全具备独立性;生物染色体由DNA和蛋白质组成,DNA含量稳定,是主要的遗传物质,染色体是遗传物质的载体。因此,用“企业DNA”来表示企业中的遗传因子比用“企业染色体”表示恰当。

2.3 周晖、彭星间的企业DNA模型

周晖、彭星间^[3]提出:企业DNA模型的双螺旋长链分别为资本链和劳动力链,资本和劳动力是企业组织的基本要素,其在市场中通过资本市场、劳动力市场获得。企业DNA的碱基为企业家、企业的机制、技术和文化,它们排列在内侧,把资本链和劳动链连接起来。

该模型的缺陷:资本链与劳动力链不能完整概括企业各要素,不满足分类完备性;资本与劳动力都属于有形资源,模型很显然忽略了无形资源的重要作用,而具有稳定性和传递性的企业遗传因子应该是无形资源所具有的特征;企业DNA的4个碱基——企业家、企业的机制、技术和文化不属于基于同一分类基准下的概念范畴,同时也不能全面概括企业要素。

2.4 Neilson企业DNA模型

Neilson Gray等^[4]学者认为,就像生物双螺旋结构的DNA由4种核苷酸分子组成一样,企业DNA由组织架构、决策权、激励机制和信息传导4个基本要素组成。这些要素的不同组合方式表达了企业的不同特质。4个要素需要紧密联系和相互加强,需要共同作用才能解决企业问题,促进员工协调一致。

决策权、组织架构、信息传导和激励机制4个要素及其组合并不能表示企业所有的特征,4个要素只能表示企业DNA中的一部分;4个基本要素也不属于同一范畴领域。

2.5 Aurick的企业DNA模型

Aurick Johan C.等^[1]人在其专著中提出了能力要素驱动型组织、企业基因和企业基因重组的概念,并探讨了企业基因构建和企业基因重组的策略与方法等问题。他们还分析了企业基因重组的必然性。企业业务能力要素又称为能力要素、企业基因、企业DNA,是由一系列活动或资产构成的价值链要素,这些活动和资产对于价值链的产出有实质性的贡献。企业业务能力要素分为有形能力要素、交易

能力要素以及知识能力要素三大类。

将企业业务能力要素等同与企业基因、企业DNA,并将其解释为一系列活动或资产构成的价值链要素,而企业业务能力要素、企业基因、企业DNA三者的定义和内涵是不同的。

3 基于和谐理论的企业DNA模型概述

和谐管理理论是席西民教授于1987年提出的,经过20多年的发展和完善,和谐理论已发展成一个较为完整的理论框架。

“和谐”,不是“匹配、一致”的同义反复,也不是中文字面上的“和谐”。“和”的定义为:人及人群的观念、行为在组织中的“合意”的“嵌入”;“谐”是指一切物要素在组织中的“合理”的“投入”^[2]。“和则”是从“和”概念派生出来的一套嵌入组织的规则,用来调整人际间、人群间乃至组织间、组织与社会间共处的基本原则,是用来应对组织中“人的永恒的不确定性”的手段和方法。“谐则”用来使“物要素”达到“合理投入”,针对任何可以被最终要素化的管理问题,谐则主要用于解决确定性(概率意义)中的效率问题,具有“优化性”的功能^[3]。

基于和谐理论,企业DNA双链可以被构造为“和链”与“谐链”,4个碱基分别为:和链上的“理念”(mentality)、“制度”(system)、谐链上的“技术”(technique)和“工具”(facility)。“和链”与“谐链”两条链通过理念、制度、技术、工具这4个碱基产生联系,形成类似生物DNA的双螺旋结构。同时,理念、制度、技术、工具这4个碱基之间存在相互联系和影响的对应机制。企业之间的运营差异是由于双链和4个碱基的不同排列和配合状况决定的。企业DNA可用图1描述。

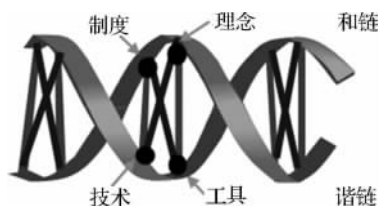


图1 企业DNA模型

由于理念与制度主要是实现“人及人群的观念、行为在组织中的‘合意’的‘嵌入’”,是用来调整人及人之间的原则和手段,因此它们属于“和链”上的要素;“技术”与“工具”主要用来实现“物要素在组织中的‘合理’的‘投入’”,主要是针对物要素的调节方法,因此它们属于“谐链”上的要素。虽然从严格意义上来说,技术、工具不仅可以调节物,也可以成为调整人的方法和路径,但这里的技术侧重强调协调物要素的操作方法,这里的工具是指为了实现物要素的优化与合理配置而应用到的设备、仪器和其它工具媒介物等。

和链上的“理念”和“制度”对应于谐链上的“技术”和“工具”,即理念和制度应该有与之相配合的技术和工具作为支持,反之亦然。很多企业运营失败的原因都在于理念、

制度、技术以及工具这个要素之间的联系脱节和不协调,片面地强调4个要素中的一个或几个,或者认为做好了4个要素中的某一方面或几方面,其它方面会自然达到理想状态,这些都会导致失败的结果。

和谐双链与理念、制度、技术、工具4个碱基构成企业DNA的主体结构,但由于它们在一定程度上不具备足够的稳定性,所以不能直接作为企业基因传递至企业的下一阶段。理念、制度、技术和工具之间存在着一种相互联系、蕴含互动的运行机制,四者在关联互动的过程中积淀出有价值的企业文化,理念、制度和技术充当了文化形成的催化媒介和实施载体。

企业文化是指企业员工所普遍认同并自觉遵循的一系列理念和行为方式的总和,通常表现为企业的使命、价值观、行为准则、道德规范和沿袭的传统与习惯等。由上述定义可知,企业文化具有稳定性、传递性、控制性的特征,并会随着时间与环境的变化产生适当的“变异”,使企业不断适应新的环境和变化。因此,企业文化具有企业遗传因子的特征,构成了企业基因。

4 模型与生物DNA结构的切合点

(1)生物DNA由双链和4个碱基构成双螺旋结构,双链之间的联系由碱基配对实现。企业DNA模型也由双链和4个碱基构成,4个碱基之间也存在相互对应的机制。“和链”与“谐链”之间的关系模型用双螺旋形式可以得到很好的表达。

(2)生物DNA双链是互补的两条,即从一条碱基可以推断另一条的碱基构成企业DNA模型的双链“和链”与“谐链”,“和”与“谐”之间即是互补的关系。“和链”上的理念与制度与“谐链”上的技术和工具之间也存在对应互补关系。同时,有什么样的理念,制度就有什么样的技术和工具,从一条链可以推断出另一条链。“健康”的DNA结构需要满足以上的对应匹配关系,若存在“不协调”、“不配合”的情况,说明需要作相应改进与调整。

(3)基因是生物基因是具有遗传效应的DNA片断,这就说明DNA的整个链条不都是具有复制功能和遗传效应的。企业DNA也具有类似的特点,企业DNA的双链结构和4个碱基组成不能直接作为企业基因而产生遗传效应,只有在4个碱基的共同作用中产生的“文化”因素,才能具有复制和遗传功能。因此,企业文化是企业的基因。

(4)物种的个体差异是由碱基的不同排列状况决定的,而不同企业的运营状况也取决于理念、制度、技术和工具这4个碱基的排列匹配情况,当这4个要素都处于“健康”状态并能协调对应时,企业就能实现持续发展。反之,则会导致企业的运作失误乃至失败。

5 结语

基于和谐理论的DNA模型避免了历来企业DNA模型存在的缺陷,并与生物DNA结构达到很好的切合。相对于现有的企业DNA模型,此模型所建立的和谐双链和对4个要素的概括较完整地涵盖了组织体系各层面的要素,其中理念、制度、技术、工具4个要素建立在一个统一的分类体系下,它们之间不存在交叉重叠现象;模型探讨了企业DNA的4个碱基与企业基因之间的联系机制,较为确切地解释了文化在组织中的地位与功能:理念、制度、技术与工具不直接构成企业基因,但它们的关联互动可以沉淀产生具有遗传特性的企业文化。企业文化的稳定性、传递性、控制性及变异性是其具有遗传因子的特性,因此,企业文化具有遗传效应,它是构成企业生命体的基因。

通过参照此模型,企业可以遵循DNA模型的框架思考企业问题,判断企业DNA的健康状态,发掘自身DNA的结构缺陷及要素匹配不合理问题。具体的路径可以通过标杆参照找到先进企业的“健康DNA”,与自己进行比较并进一步改进完善,或者直接考察和谐双链与4个碱基对的均衡状态与匹配程度,发现并解决问题。

进一步的研究可以结合生物遗传规律中转录、翻译、遗传密码、肽链折叠等遗传机制的具体作用原理,探索其实现生物遗传效应的“精确”、“完美”路径,为企业实现DNA改造与重塑提供启示与实践性帮助。

另一研究思路是以此模型为研究框架,建立具体的“DNA健康指标体系”,通过具体的指标设定,对企业的“健康状态”进行量化分析测评,发现存在问题,并在此基础上进行“DNA重塑”与“基因改造”,最终实现企业生命体的稳定健康。

参考文献:

- [1] 李贤柏.企业DNA模型研究综述[J].商业现代化,2006(9):41-42.
- [2] [美]高哈特,凯利.企业蜕变[M].宋伟航,译.北京:经济管理出版社,1998.
- [3] 周晖,彭星间.企业生命模型初探[J].中国软科学,2000(10):112.
- [4] DAVID G.KNOTT AND GARY L. Neilson. Organizing to execute: It's in the DNA [J]. Ivey Business Journal May/June 2006(2):1-2.
- [5] 韩巍,尚玉钊.面向复杂性:和谐管理的概念、原则及框架[J].管理科学学报,2003,6(4):3-5.
- [6] 和谐管理研究课题组.和谐管理理论的研究框架及主要研究工作[J].管理学报,2005,2(3):146-151.

(责任编辑:赵贤瑶)