

基于利益博弈的共享价值观企业文化构建*

钟高崢

(吉首大学商学院,湖南吉首 416000)

摘要:当前员工和企业利益博弈的支付结构决定了个人理性必然导致消极合作的“囚徒困境”。共享价值观的企业文化能够实现员工和企业积极合作的利益均衡,从而走出利益博弈的“囚徒困境”。

关键词:利益博弈;囚徒困境;企业文化;共享价值观

中图分类号:F224.32

文献标识码: A

文章编号: 1007-4074(2009)01-0129-04

作者简介:钟高崢(1964—),男,湖南桑植人,硕士,吉首大学商学院副教授。

在市场经济条件下,员工是独立的利益主体,其在企业中的行为受追求自身利益最大化理性动机支配,如果企业所确立的价值观不能与员工个人价值观相耦合,必然会因价值观冲突导致员工和企业的双输结局。因此,充分考虑员工的利益,建立起企业的价值观能被员工广泛接受的企业文化,这应是我国当前企业文化建设的必然选择。本文通过对“囚徒困境”博弈支付结构的分析,认为具有共享价值观的企业文化才是实现企业与员工利益均衡,使员工能与企业积极合作的多赢文化。

一、利益博弈中的囚徒困境

(一)囚徒困境的博弈本质

由Tucker提出的“囚徒困境”模型是非合作博弈研究中说明个人理性可以导致群体非理性的经典案例。之所以出现“囚徒困境”,其本质是由博弈各方利己的个人理性和特殊的支付结构决定的。完全信息静态博弈具有如下支付结构:博弈双方在

选择合作或非合作策略时,虽然博弈双方都选择合作比都选择不合作可得更多的支付,但当一方选择合作另一方选择不合作,选择不合作的一方可得支付比双方都选择合作可得支付还多,而此时选择合作的一方可得支付比双方都选择不合作可得支付还低。这样支付结构使得不合作对博弈双方都是严格优势策略,博弈双方都选择不合作是该博弈的唯一纯策略纳什均衡,这为博弈双方提供了选择不合作的利益激励。而在个人理性支配下,博弈双方将聪明地选择不合作,因而博弈双方得到的结果只能是都不希望得到的低支付,出现个人理性导致双输的“囚徒困境”。

(二)企业和员工利益博弈的支付结构

员工受雇于企业,其企业中的行为本身受雇用契约的约束。但是,由于契约的不完备性,不可能对员工在企业中的所有行为都做出细致的规定。这样,员工可以选择为企业工作的努力水平,而企业也需要选择给员工提供什么样的报酬水平和工

作条件,员工和企业之间必然出现利益博弈,双方都有积极合作和消极合作两种可供选择的策略。若以序数大小表示支付水平的高低,并规定员工和企业都采取消极合作策略时双方可得支付都为 1。显然,在员工和企业都采取积极合作策略时,员工从企业的积极合作中能得到更多的支付,企业从员工的积极合作中也能得到更多的支付,因此,我们可规定在都选择积极合作策略时员工和企业可得支付为 2。下面再看员工选择积极合作而企业选择消极合作策略时的双方可得支付。对企业而言,员工积极合作,企业首先得到了 2 的支付,企业消极合作又比积极合作减少了为员工支出的费用成本,因而此时企业有比双方都积极合作更多的支付,这时可把企业可得支付规定为 3。对员工而言,企业消极合作,员工得到的支付最多为 1,而员工积极合作比消极合作付出更多,从投入产出比看,此时员工的相对支付应是低于双方都消极合作时的水平,这时可把员工的相对支付规定为 0。最后看员工选择消极合作而企业选择积极合作时双方可得支付。对员工而言,企业积极合作,员工首先得到了 2 的支付,员工消极合作又比积极合作有更少的付出,此时员工应有比双方都积极合作更多的相对支付,这时可把员工可得支付规定为 3。对企业而言,员工消极合作,企业得到的支付最多为 1,而企业积极合作比消极合作付出更多,此时企业可得支付应是低于双方都消极合作时的水平,这时可把企业可得支付规定为 0。以上支付数据构成了员工和企业利益博弈的典型支付结构(见图 1)。

		员工	
		积极合作	消极合作
企 业	积极合作	2, 2	0, 3
	消极合作	3, 0	1, 1

图 1 员工和企业利益博弈支付结构

这一支付结构在本质上与“囚徒困境”完全一致,只要双方都彻底理性,由于消极合作对博弈双方都是严格优势策略,双方都选择消极合作是该博弈的唯一纯策略纳什均衡,结果必是员工和企业都选择消极合作而陷入“囚徒困境”,走向双输。

二、走出囚徒困境的路径分析

(一)员工或企业单方面表示友好不能走出囚徒困境

员工与企业利益博弈的上述支付结构决定性了某一方率先采取积极合作,另一方在个人理性下也不会积极合作,这可以从下面的博弈树(图 2)得到解释。

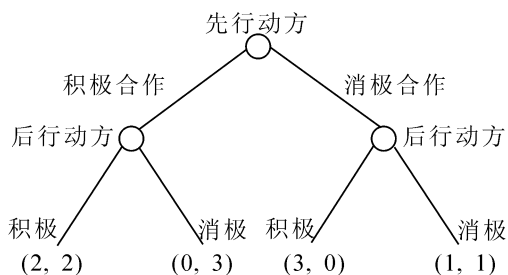


图 2 一方率先行动的博弈树

从图 2 可以看出,如果先行动方是企业,当企业表现出友好姿态选择积极合作时,员工选择积极合作能得支付为 2,而选择消极合作能得支付为 3,从理性出发,员工不会选择积极合作而要选择消极合作,此时企业能得支付为 0,企业期望通过率先表现出友好姿态而引导员工也积极合作的目的不能得到实现。一个实际的例子,在计划经济时代,成了企业主人的员工也多是出工不出力,铁饭碗养了太多的懒人。同样的道理,员工率先行动并表现出友好姿态选择积极合作也不可能在企业追求利益的理性中能令企业也表现出友好,现实的例子就是大量农民工虽辛勤工作但并没有得到一些唯利是图的企业善待。事实上,先行动方选择消极合作后行动方也选择消极合作是图 2 所示博弈的唯一子博弈精炼纳什均衡。只要博弈双方都是理性的,员工与企业利益博弈的支付结构决定了双方都不会积极合作。

(二)共享价值观企业文化是走出囚徒困境的有效路径

1. 员工和企业都积极合作需要一种力量来维持。员工和企业利益博弈中要走出“囚徒困境”就需要双方都积极合作,这样双方能得到比都选择消极合作更多的支付。但是,员工和企业利益博弈的支付结构决定了双方都积极合作不是纳什均衡,因而是不可行的,也就是说双方都能在支付上获得单独偏离积极合作而选择消极合作的激励,企业希望员工选择积极合作而自己选择消极合作从而获得更多的支付,员工同样希望企业选择积极合作而自己选择消极合作从而也获得更多的支付,从而重返“囚徒困境”。因此,要使员工和企业都选择积极合作实现多赢,就需要有一种力量,在这一力量作

用下,员工不会改变对积极合作策略的选择,企业也不会改变对积极合作策略的选择。

2. 共享价值观的企业文化是维持企业和员工都积极合作的强大力量。按威廉·大内的《Z理论》中所言,企业文化是一个企业的价值观,这些价值观成为企业员工活动、建议和行为的规范。只有先进的企业文化才能够成为全体员工共同自觉遵循的价值观念,从而对员工产生内在的号召力,引导员工把个人的目标和理想统一在企业目标和信念上,使员工团结一致朝着共同的方向努力。先进的企业文化能对企业员工起到在心理上和行为上的激励作用,保证企业健康稳定地向前发展。相反,与员工价值观相冲突的落后企业文化只会使员工回归利己的个人理性。要形成积极的企业文化,关键是员工和企业能在价值观上耦合。共享价值观正是能够将员工和企业利益紧密联系在一起的价值观,共享价值观的企业文化是能够维持企业和员工都积极合作的先进企业文化。

(1)共享价值观是企业 and 员工相互尊重对方利益的价值观。共享价值观是指能够将员工和企业的奋斗目标真正结合在一起,价值理念得到企业和员工一致认同,企业和员工相互尊重对方利益,利人利己,共享企业发展成果的价值观。这里的“共享”有两个方面的含义。第一,必须得到企业中所有成员的内在认同,而且是在信仰层面、理性层面、情感层面、行为层面全方位的认同。第二,如果想让趋于无限多的成员在趋于无限长的时间内产生趋于无限的内在认同,必须是一种博弈论意义上的均衡价值观。共享价值观的验金石只有一条:是否有共享的精神。员工是否能在企业分享知识、分享财富、分享快乐。没有共享精神的价值观,就绝不是均衡的价值观,不可能让更多的人在这段时间产生内在的认同,也不可能达到组织的目标。因而从本质上说共享价值观就是要尊重对方的利益,以使企业与员工间建立心理契约,使员工和企业都自觉地将个人目标与企业总体目标结合起来,使个人和企业原有价值观逐渐向社会提倡的崭新价值观靠拢,并最终达到契合。

(2)共享价值观为企业和员工都积极合作提供强有力的文化保证。企业与员工之间都有可能选择“消极”与“积极”的合作态度,从而出现利益博弈。由于人的个人理性和机会主义倾向,这种利益上的博弈必陷入“囚徒困境”。为减少个人理性和机会主义倾向所导致的双输结局,一方面要完善规

章制度,加强监督。但是,任何规章制度或契约都是不完善的,在这种情况下,非正式约束就非常有必要。共享价值观的企业文化能够引导正确的舆论,使员工和企业做出一致的预期,这种预期符合员工和企业的共同利益,使员工和企业形成一种相对稳定的“心理契约”。这种不同于正式规章制度的非正式约束较之正式制度显得更持久和高效。企业共享价值观倾向于从道德上判断收入分配、分工以及现行管理制度,进而在这种道德的基础上判定双方所得支付,并调整规范自己的行为。企业共享价值观是维系企业正常运行,减少摩擦不可缺少的心理基础。人的认知能力是有限的,在面临不确定性的选择时,更多是倾向于从经验、价值观上作决策。在这一决策的过程中,企业共享价值观提供了员工和企业判断是非的标准。在共享价值观的指导下,员工和企业之间能够找到利益的共同点,形成一致的预期,减少机会主义行为倾向,从而建立有效的积极合作。

三、构建共享价值观企业文化的基本途径

(一)强化企业社会责任

企业的社会责任是当前的热门话题之一,企业应承担更多的社会责任越来越成为一种共识。在企业的社会责任中,对员工承担更多的责任是重要内容。不能设想缺乏社会责任唯利是图的企业能建立起共享价值观的企业文化,也不能设想一个连工资都要拖欠的企业还能与员工有什么共享。因此,要建立共享价值观的企业文化,首先就需要企业对员工承担更多的社会责任,只有这样,企业才能做到以人为本,在与员工的关系处理上才总能表现出共享的态度,企业才能有构建共享价值观文化的动因。

(二)倡导人的全面发展价值观

经过改革开放 30 年来的发展,我们的社会已到了温饱基本解决,全面进入小康,正在走向富裕的历史新阶段,已经具备了实现人的全面发展所需物质财富基础。作为个人,这就需要与时俱进,在价值追求上应把人的全面发展作为目标。这对社会,就需要积极倡导人的全面发展,使其成为社会主流价值观。若能如此,在员工与企业的利益博弈中,利益范畴必将扩大,人的个人理性必将从经济理性转变到有利于人的全面发展的理性,从而改变员工对所得支付的重新认知,在共享之下,企业也

能有更多的激励手段和工具。

(三) 形成强有力的制度保障

追求利益是企业的终极目标,降低成本费用是增加盈利的重要手段,因此仅靠企业的自觉建立共享价值观是不够的,需要整个社会和政府外在的舆论引导和法制强化,否则企业承担社会责任就只能是一句空话套话。从企业内部看,制度本身就是企业文化的重要部分,是企业文化的一种固化形式,共享价值观企业文化需要通过规章制度加以固化。制度保障是具有司法意义的最强有力的利益保障,只有有了企业内外部的制度保障,共享价值观企业

文化才能成为对员工和企业都可置信的承诺,通过共享价值观企业文化保证员工和企业的积极合作才能真正实现。

参考文献:

- [1] 谢识予. 经济博弈论:2版[M]. 上海:复旦大学出版社,2001.
- [2] 张群祥,李文川. 企业文化的博弈分析[J]. 商业研究, 2005(18).

(责任编辑:陈 伟)

On the Enterprise Cultural Construction of the View of Shared Value Based on Profit Game

ZHONG Gao-zheng

(Business College, Jishou University, Jishou, Hunan 416000, China)

Abstract: The present payment structure of profit game between the employees and enterprises has determined that personal reason will inevitably lead to a “prisoner dilemma” of passive cooperation. However, the view of shared value could balance the profit between them and help them get out of the trouble.

Key words: profit game; prisoner dilemma; enterprise culture; the view of shared value

(上接第 123 页)

The effect analysis of the technical progress on Chinese employment

HE Ying-yuan

(Business College, Jishou University, Jishou Hunan 416000, China)

Abstract: Although technical progress is not conducive to the growth of employment in short term, it can increase employment through the various channels in the long run. By using the cointegration test and granger causality test, we analyses the relations of employment, technical progress, average wage and the fixed asset investment from 1952 to 2004, it turns out that in long term technical progress increases the employment, average wage has no significant effect, the fixed asset investment decreases the employment.

Key words: technical progress; employment; cointegration test