

中国企业集团海外并购中文化力整合的可行性研究

李杰群¹, 赵庆², 李京²

(1. 上海金融学院, 上海 201219; 2. 上海财经大学 国际工商管理学院, 上海 200433)

摘要:针对海外并购中的文化整合问题,提出中国企业海外并购中需要整合的是文化力而非文化,并且通过模型论证了在海外并购过程中实施集团文化力整合的可行性。阐明了海外并购过程中企业集团应谋求多元文化产生的力在方向上的一致,而非在文化本身对其要素的一致性要求;海外并购过程中集团文化力可在一定条件下自发地整合起来,集团公司应注重创造这一条件。

关键词:海外并购;企业集团;企业集团文化力;整合问题;可行性

中图分类号:F271

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2010)18-0091-05

1 基本概念及研究背景

1.1 研究背景

中国社会科学院发布的《2009年世界经济形势分析与预测》中显示:2008年前3季度中国企业的海外并购大幅增加了101.9%,达到1310亿美元,已超越2007年全年的水平。其中,资源领域的并购最为活跃,金额达到了389亿美元,占并购总额的29%。据报告统计,在过去20年里,全球大型企业兼并案中,真正取得预期效果的不到50%,而中国有67%的海外收购不成功。

在海外并购的背景下,文化因素对企业海外并购的成败起到越来越重要的作用。企业集团在海外并购过程中,实施文化整合的核心工作将从单纯的塑造、补强和变革文化的传统做法转向对企业集团文化力的整合。在并购实施中,文化的交融过程使得多种多样的文化形态源源不断地融入到企业集团中,企业集团文化所包含的内容不断地被扩充。在这一情况下,传统的企业集团文化整合工作(文化塑造、补强和变革)已无法做到使身处不同背景(行业背景、地域背景)的集团成员遵从同一种文化形态。因此,集团文化整合应关注的是集团成员文化力的问题,而不是文化本身的问题。只要集团所有成员的文化力能够保持一致就能够达到集团文化建设的根本目的,使文化凝聚成为集团获得竞争优势的推动力量。

1.2 企业集团文化力的概念

本文将集团文化力的概念界定为:企业集团所有成员

的文化定向积累、凝聚而成的,能够对企业集团竞争力产生重要影响的,并且具有方向性的作用力量。企业管理理论是一门在实践中积累而发展起来的学科,这一领域里的概念界定如果不能通过具体的特征体现出来,那么它的理论价值和实践价值将受到很大的局限,其生命力也将受到质疑。同样的,企业集团文化力仅被作为一个抽象概念而提出,它的理论价值和实践价值也无法得到彰显。据此,笔者在大量的理论和实践研究的基础上,提炼了企业集团文化力的两个主要特征:一是企业集团文化力的外在表现特征;二是企业集团文化力的内在生成(或形成)特征。

2 研究假设

本文将企业集团系统视为自组织系统研究对象的同时,在企业文化理论中提炼企业文化力的概念对研究对象加以分析,主要考虑两个方面的原因:一是企业文化力的大小是可测度的,从而解决企业文化无法度量的难题(这一难题在企业文化理论中长期存在争论);二是企业文化力具有矢量性特征,这样的“力”不但有“大小”的标量特征,而且具有“方向”的矢量特征,从而为企业文化力在企业集团系统中的影响和作用提供了分析基础。聂清凯和赵庆^[1],聂清凯、赵庆、李杰群^[2]运用模糊数学模型对中国重点国有企业文化力进行了测评,但国内尚未有人提出企业文化力的矢量性特征。本文运用系统自组织理论框架内^[3-7]的动态分析,目的在于通过“场”(如当泵浦速率足够大时可形成磁场)的概念,模拟企业集团系统文化力的形成和作用的动态过程。通过理论上的过程模拟,可能发现

收稿日期:2010-06-23

基金项目:上海市教委重点建设项目(J51601);上海金融学院校级课题(SHFUKT09-07);上海财经大学第四批研究生创新基金项目(CXJJ-2009-316);上海市教委重点学科金融学年度开放基金项目(2009-2010)

作者简介:李杰群(1971-),男,黑龙江青冈人,博士,上海金融学院讲师,研究方向为对外直接投资和战略风险控制;赵庆(1979-),男,贵州贵阳人,上海财经大学国际工商管理学院博士研究生,研究方向为战略管理和企业文化;李京(1982-),男,贵州贵阳人,上海财经大学国际工商管理学院博士研究生,研究方向为战略管理。

集团文化力的管理和控制机制等问题在理论和应用上的双重价值。笔者的研究发现,国内外尚无人通过相关技术平台模拟企业集团文化力的动态过程。

对于本研究所涉及的几个重要问题,国内尚无既有研究成果,因而本研究的开展可望取得一定价值的新发现,并得出一定价值的结论和启示。

在建立理论模型之前,首先提出本文的两个基本假定。

假定 1: 对一个企业而言,其文化力引致企业的行为方式井然有序;反之,员工行为呈混乱状态。

假定 2: 集团成员文化力协同的“合力”能够提升集团核心竞争力;反之,集团成员文化力无法协同,导致集团成员行为方式混乱。

这两个假设是根据企业集团文化和竞争力理论的一般性推断,符合企业集团管理的实践,从黎永泰^[8]、等学者的观点中亦得到支持。在企业集团文化整合的现实背景下,确实存有在集团成员文化不一致甚至冲突的情况下,企业集团同样可以长久生存的个案,但这些个案毕竟为数不多,可作为特殊情况考察,在本文中暂不作研究。

3 研究方法

本研究所界定的相关概念容易引起混淆,因此本文首先要厘清两组概念:企业集团和自组织系统,文化、企业文化和企业文化力,并阐明它们之间的逻辑关系。

3.1 企业集团与自组织系统

企业集团(Enterprise Groups)是“以资本为主要联结纽带的母子公司为主体,以集团章程为共同行为规范的母公司、子公司、参股公司及其它成员企业或机构共同组成的具有一定规模的企业法人联合体”,且“企业集团不具有企业法人资格”。学术界对企业集团的界定有广义和狭义之分。在广义企业集团概念的界定范围内,集团可以是纵向型(一个核心企业、垂直射线持股、集团公司协调)的,也可以是横向型(多个核心企业、环形相互持股、经理会协调)的。狭义的企业集团是在产权关系上相互结合而成的纵向型企业联合体。由于企业集团的广义概念界定的边界难以明晰,故本研究所指的企业集团是基于产权关系上相互结合的企业联合体这一概念。

自组织系统理论是系统科学理论研究的前沿课题,主要研究系统整体和部分、系统和环境之间的动态关系。笔者认为,自组织系统研究的对象有 3 个主要特征与企业集团系统的特征吻合。

第一,自组织系统是不断同环境交换物质和能量的开放系统。企业集团系统亦是不断同外部环境(包括供求市场环境、政治环境、自然环境、文化环境等)发生各种形式交换行为(交换的对象可能是资本、劳动、技术等,这些交换对象可以看作是物质和能量的交换)的开放系统。

第二,自组织系统是由大量子系统组成的宏观系统。企业集团是多个单体企业的联合体,这一联合体是一个由

大量子系统组成的复杂的系统,如图 1 所示。系统中的企业由于职能划分的差异、经营和管理区域的分割、产品类别的不同等诸多原因,形成了许多的子系统。企业集团中的核心公司(称为母公司或集团公司),周围聚集的众多子公司、孙子公司(子公司的子公司)和重孙子公司一起组成了复杂的宏观系统。

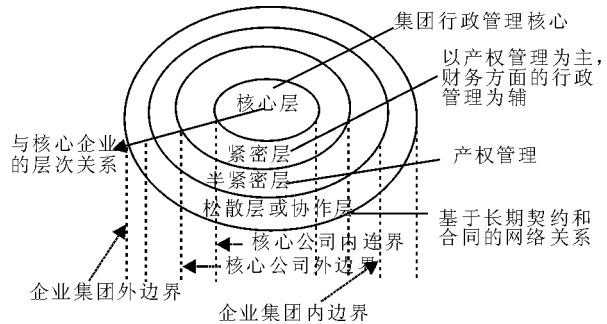


图 1 企业集团的复杂系统

第三,自组织系统和子系统都有各自的演化历史。企业集团系统,在生命过程中也是不断演化发展的。集团系统的子公司、孙子公司,由于都是独立的企业法人,且各自的目标不同,必然具有各自的演化历史。纵观全球和国内知名企业集团系统和其系统内子公司的发展历程,例如 GE、DuPont、MITSUBISHI、Samsung、中国一汽、中国铝业等,都可以印证这一表述。

尽管企业集团与自组织系统存在特征上的对应,但鉴于企业集团管理的实际情况,本文还将对研究对象加以界定。在图 1 中,集团母公司实际上难以对基于产权管理的半紧密层,以及基于长期契约和合同网络关系的松散层或协作层的企业行为产生重要影响,故本文研究对象的范围缩小为集团核心层和紧密层。

根据对上述相关概念和理论的阐述和分析,笔者认为,自组织系统理论的研究方法已取得的成果,对企业集团系统的动态分析具有可能性,也具有可行性。

3.2 文化、企业文化和企业文化力

学术界关于文化的概念从未有过一致的观点。仅从文化的内涵和功能上,笔者认为文化可以笼统地看作是一种心理契约,企业文化则是企业员工的心理契约,表现为员工个体的行为方式和“做事的原则”^[4]。然而,企业文化不是一个人类学、社会学或者文学中的概念,因为在上述的概念体系中,文化没有优劣之分。而企业的界定以盈利为基本判断依据,没有盈利目标的组织不是企业。文化一旦成为企业在市场上获得竞争优势的驱动力,就有了优劣之分,因此企业文化的概念不可避免地带有“功利主义”色彩。

企业文化力是企业文化和竞争力领域研究逐渐融合的成果,目前已成为企业战略研究的前沿课题。企业文化力是由企业文化所形成的内隐的凝聚力,具体表现为企业文化对竞争力的作用或影响程度,是企业谋求永续生存和发展的驱动力。促使员工完成工作目标的力量可分为直接力量和间接力量,直接力量是外显的激励和约束机制,

如命令、制度、工资、奖金等; 而间接的力量则是企业文化力。企业文化力并不直接作用于员工, 而是通过影响员工的情绪、责任感、归属感、精神状态、士气等, 间接促使员工之间形成心理上的默契、紧密配合、协同合作, 进而更好地完成工作。

4 企业集团文化力的动态模拟

为了完成对企业集团文化力的动态模拟, 本文首先模拟单个企业文化力的动态演化过程, 随后, 将单个企业文化力动态演化方程放入企业集团系统中, 模拟整个集团企业文化力的动态演化过程。根据系统自组织理论的基本原理, 当系统处于完全无规律的混沌状态时, 企业(集团)文化力为 0。随着外界条件的变化, 企业文化力也在逐渐变化, 当增大到一定程度时, 将呈现一种有序状态。根据这一描述, 本文先作一个极端假设: 当单个企业文化力为 0 时, 其员工方式呈现混乱状态; 而当影响企业文化力凝聚的条件发生改变, 促使企业文化力形成, 并增大到一定程度时, 这个企业员工的行为方式将出现一种有序状态。同样, 对于企业集团而言, 母公司通过一些措施和手段塑造的文化力在集团内对子公司文化力起支配作用, 使母子公司文化力协同为“合力”, 这种“合力”是企业集团提升核心竞争能力的重要因素。

4.1 单个企业文化力的动态模拟

4.1.1 直接力量与员工行为之间的动态逻辑

把企业员工的行为方式抽象为 Q , 以 F 代表 Q 的直接驱动力量, 是企业管理者指令、企业的规章、制度、激励手段的抽象。在 F 与 Q 之间建立的动态逻辑关系, 可用一个简单的方程表述: Q 在时间 Δt 的变化正比于 Δt 的驱动力 F , 数学上表达为:

$$\frac{\partial Q(t)}{\partial t} = F(Q(t); t) \quad (1)$$

根据对员工行为方式直接驱动力之间关系的一般认识, 在没有驱动力的情况下, 也就没有行动, 即当 $F=0$ 时, $Q=0$ 。

因此, 可以构造一个方程 $\frac{\partial Q(t)}{\partial t} = -RQ(t)$, 可满足

$$\begin{cases} F = \frac{\partial Q(t)}{\partial t} = 0 \\ Q(t) = 0 \end{cases} \text{条件}(R \text{ 代表行动阻尼})。$$

在完成任务的全过程中, 员工可能因为命令信号的缺失、信息扭曲、工作情绪低落、抵触等而消极工作。本文用 R 代表员工消极工作的影响力量, 成为行动阻尼。当 R 大于 0 时, 对员工行动造成阻力, 反之, 当 R 小于 0 时, 对员工行动起到推动作用。因此, 在数学表达中, 将方程(1)可重新写为:

$$\frac{\partial Q(t)}{\partial t} = -RQ + F(Q(t); t) \quad (2)$$

式(2)也称为马尔科夫方程, 求解方程(2), 可以得到:

$$Q(t) = \int_0^t e^{-R(1-\Omega)} F(\Omega) d\Omega \quad (3)$$

从式(3)可以看到, $Q(t)$ 不但依赖于 F 在 t 的时刻聚集, 也依赖于 F 在 $1-t$ 的时刻聚集。若在 $Q(t)$ 仅依赖于 $F(t)$ 的特殊情况下, 本文令: $F(t)$ 为一个简单的指数函数 $ae^{-\phi t}$, 即 $F(t) = ae^{-\phi t}$, 将此式代入式(3), 可得:

$$Q(t) = \frac{a}{R-\phi} (e^{-\phi t} - e^{-Rt}) \quad (4)$$

式(4)可以表示 $Q(t)$ 在 t 时刻的状态。假设 $R \gg \phi$, 则有如下关系:

$$Q(t) = \frac{a}{R-\phi} (e^{-\phi t} - e^{-Rt}) \approx \frac{a}{R} e^{-\phi t} = \frac{a e^{-\phi t}}{R} = \frac{F(t)}{R} \quad (5)$$

这一结果即为式(2)中, 当 $\frac{\partial Q(t)}{\partial t} = 0$ 时的结果。

(1)~(5)式的分析表明, 在任一时刻 R 给定的情况下, F 与 Q 之间的数量关系。

4.1.2 将 F 纳入于系统内的情况

若将外部驱动力 F 放到系统内, 作为整个系统的一部分加以考虑, 此时 F 就不是一个给定量, 而是遵从关于时间 t 的运动方程。首先讨论最简单的情形: 将 F 看成系统的一部分, 用 Q_α 表示, 前文中作为“行为方式”的变量 Q 现在用 Q_β 表示。通过这一变换, 可得到一个使系统自行有序发展的参量 Q_α , 这个支配着两个子系统的序参量 Q_α 就是企业文化力, 如下述方程组所示:

$$\begin{cases} \frac{\partial Q_\alpha(t)}{\partial t} = -R_\alpha Q_\alpha - \theta Q_\alpha Q_\beta \\ \frac{\partial Q_\beta(t)}{\partial t} = -R_\beta Q_\beta + \rho Q_\alpha^2 \end{cases} \quad (6)$$

令 $\frac{\partial Q_\beta(t)}{\partial t} = 0$, 可求得式:

$$Q_\beta = \frac{\rho Q_\alpha^2}{R_\beta} \quad (7)$$

将式(7)代入式(6), 可得:

$$\frac{\partial Q_\alpha(t)}{\partial t} = -R_\alpha Q_\alpha - \frac{\theta \rho}{R_\beta} Q_\alpha^3 \quad (8)$$

在式(8)中, 通过将 F 纳入整个系统的分析, 可以得到一个关于 Q_α 的自我演化方程。考虑在将 F 纳入到系统中的情况下, 对于 $R_\alpha > 0$ 或者 $R_\alpha < 0$ 出现的两种不同的解。

当 $R_\alpha > 0$ 时, 意味着企业员工接受指令信号不充分, 信息扭曲, 情绪低落乃至责任意识薄弱等, 即存在消极的工作行为。在数学表达上可以看到, 当 $R_\alpha > 0$ 时, $Q_\alpha = 0$, 即 $Q_\beta = 0$, 也就是说完全没活动发生。企业文化力也不存在自我演化的过程。

当 $R_\alpha < 0$ 时, 意味着企业员工的行为方式可能因为接受了较为充分的指令信息, 企业内部上下沟通顺畅、贯彻有力, 员工情绪高涨、责任意识强等原因而达到或超过企业对员工的要求。在这种情况下, 也就是企业文化力在自我演化的过程中, 改变了行动阻尼方向, 间接地促进了企业员工的行为方式朝着管理者对员工管理目标的方向靠近。同样, 在数学表达上, 当 $R_\alpha < 0$ 时, 式(8)的具体形式可以写为:

$$\dot{Q}_\alpha(t) = \frac{\partial Q_\alpha(t)}{\partial t} = -R_\alpha Q_\alpha - \frac{\theta \rho}{R_\beta} Q_\alpha^3 (\theta > 0, \rho > 0) \quad (9)$$

将式(9)表示为图 2,可以得到 $\dot{Q}_a(t)$ 的自我演化过程。

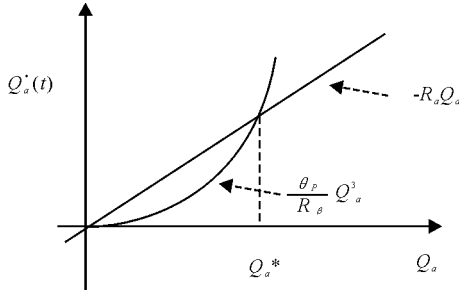


图 2 动态变化模型

在图 2 中,当 $\dot{Q}_a = 0$ 时,系统处于稳定状态。此时, $-R_a Q_a = \frac{\theta_\beta}{R_\beta} Q_a^3$,可以将式(8)、(9)的定态解写为:

$$Q_a^* = \sqrt{\frac{|R_a R_\beta|}{\theta_\beta}} \quad (10)$$

根据式(8)–(10),可知: $Q_a \neq 0$,推至式(7)可知: $Q_\beta \neq 0$ 。由两个子系统组成的式(6),其内部决定可产生非零的 Q_a 和 Q_β ,也就是说在系统内出现了非零的活动。 $Q_a = 0$ 或 $Q_a \neq 0$ 是整个系统有无活动发生的重要参量,在本文中,这个参量还支配着两个子系统的活动,这个在物理学中被称为序参量的 Q_a 对应于单个企业的文化力。通过进一步对非线性方程(8)的分析,本文将阐述系统复杂行为的动态过程。

4.2 并购过程中集团文化系统内文化力的动态模拟

方程(8)–(10)描述了单个企业文化力动态演化的过程和企业文化力的稳态解。下面在企业集团系统内,需要对式(8)进行扩展。

假定企业集团由 n 个企业组成,每个企业的文化力都有各自的演化历史,则可以得到一个企业集团所有企业文化力的演化方程组:

$$\begin{cases} \frac{\partial Q_{a,1}(t)}{\partial t} = -R_{a,1} Q_{a,1} - \frac{\theta_\rho}{R_{\beta,1}} Q_{a,1}^3 \\ \frac{\partial Q_{a,2}(t)}{\partial t} = -R_{a,2} Q_{a,2} - \frac{\theta_\rho}{R_{\beta,2}} Q_{a,1}^3 \\ \vdots \\ \frac{\partial Q_{a,n}(t)}{\partial t} = -R_{a,n} Q_{a,n} - \frac{\theta_\rho}{R_{\beta,n}} Q_{a,n}^3 \end{cases} \quad (11)$$

方程组(11)包含了集团内所有企业文化力的动态演化过程,在数学上是一个一阶齐次非线性微分方程组。为了便于探讨方程组(11)的性质,需对方程组作一些代换,令企业 i 中 $\frac{\partial Q_{a,i}(t)}{\partial t} = \dot{Q}_i, R_{a,i} Q_{a,i} = R_i Q_i, \frac{\theta_\rho}{R_{\beta,i}} Q_{a,i}^3 = G_i(Q_{a,1}, Q_{a,2}, \dots, Q_{a,n})$ 。

于是方程组(11)可以被更简洁地表达为:

$$\begin{cases} \dot{Q}_1 = -R_1 Q_1 - G_1(Q_{a,1}, Q_{a,2}, \dots, Q_{a,n}) \\ \dot{Q}_2 = -R_2 Q_2 - G_2(Q_{a,1}, Q_{a,2}, \dots, Q_{a,n}) \\ \vdots \\ \dot{Q}_n = -R_n Q_n - G_n(Q_{a,n}, Q_{a,2}, \dots, Q_{a,n}) \end{cases} \quad (12)$$

为了探讨方程组(12)的性质,本文首先将式(12)抽象为下述方程组:

$$\dot{Q} = J(Q_1, Q_2, \dots, Q_n) \quad (13)$$

这里 J 是 Q 的非线性函数。假定系统式(13)有定态解 Q^0 ,在方程组(12)中等式右边所有项依赖于参数组 R 。式(12)与式(13)含义相同,现假定式(13)中等式右边的 J 依赖于参数组 $\vec{\sigma}$ 。假定以 Q^0 表示稳定值,则只要将 Q 坐标系统的原点移动,就能够得到 Q^0 等于零这个相当于系统没有活动的状态。以下令 $Q(t) = Q^0 + U(t)$,并将其表示为向量形式:

$$\vec{Q}(t) = \vec{Q}^0 + \vec{U}(t) \quad (14)$$

将式(14)代入式(13),用 L 代表依赖于 \vec{Q}^0 和 $\vec{\sigma}$ 的矩阵,通过泰勒级数展开方式可以将式(13)凑出一个关于 \vec{U} 和 L 的线性化的函数:

$$\vec{U} = L\vec{U} \quad (\text{其中 } L = \sum_j L_{jj'}) \quad (15)$$

式(15)是一个标准一阶线性常微分方程组,可以求得:

$$\vec{U} = \vec{U}^{(\mu)}(0) e^{\lambda_\mu t} \quad (16)$$

在式(16)中, λ_μ 是方程 $\lambda_\mu \vec{U}^{(\mu)}(0) = L\vec{U}^{(\mu)}(0)$ 的特征值, $\vec{U}^{(\mu)}(0)$ 是特征向量。进一步地,式(15)的通解可表达为式(16)的叠加形式:

$$\vec{U} = \sum_\mu \xi_\mu e^{\lambda_\mu t} \vec{U}^{(\mu)}(0) \quad (17)$$

ξ_μ 为一个与时间有关的函数,引入向量 $V^{(\mu)}$,使其遵从方程:

$$\lambda_\mu \vec{V}^{(\mu)} = \vec{V}^{(\mu)} L \quad (18)$$

在要求式(14)的分解满足原来的非线性方程(13)的情况下, $\vec{U}(t)$ 必须是由下式(19)确定的函数。

$$\vec{U} = L\vec{U} + N(\vec{U}) \quad (19)$$

从式(19)中可见,其线性部分的贡献为 $L\vec{U}$ (与式(15)中相同),而 $N(\vec{U})$ 则为非线性贡献。式(17)中的 ξ 与时间有关,为了找到与之相关的方程,首先找到一个符合 $\langle \vec{V}^{(\mu)}, \vec{U}^{(\mu)} \rangle = \delta_{\mu\mu'}$ 正交关系的向量 $\vec{V}^{(\mu)}(0)$,将其左乘于式(19),于是式(19)变换为:

$$\dot{\xi}_\mu = \lambda_\mu \xi_\mu + G_\mu(\xi_1, \xi_2, \dots) \quad (20)$$

其中, $G_\mu = \langle \vec{V}^{(\mu)}, N(\sum_\mu \xi_\mu \vec{U}^{(\mu)}) \rangle$ 。

对照式(20)和式(12),发现两式具有相同的函数形式。在式(20)中,实际上 ξ_μ 起着序参量的作用。同样,在系统稳定时,式(20)也存在通解。若改变参数,使得系统(13)变得不稳定,也即行动阻尼 λ_μ 取得了等于零或者大于零的实部,而另一些 λ_μ 则仍与行动阻尼的模相关。那么,在假定给出的参数 $\vec{\sigma}$ 的情况下,存在集团母公司文化力的 λ_μ 与诸多子公司文化力的不同的 λ_μ 的分析中,即使一些子公司的 ξ_μ 变得不稳定,但只要满足行动阻尼时,通过数学近似的数值逼近的方法,能够保证所有的行动阻尼跟随着集团文化力。因此整个系统的行为是可以由集团公司(母公司)文化力来决定的,这样,企业集团成员的复杂行为也可以表现出有规则的方式^[8]。

5 模拟分析与结论

在数学上对企业集团文化力动态演化过程的模拟,所

得的结论对本文的研究具有重要的理论价值,是支撑“企业集团文化力管控”是否具有可能性和可行性的的重要依据。

在整个数学模型中,单个企业文化力与行动阻尼的关系比较复杂:如果行动阻尼为正,则文化力没有稳态解或解析解(也即没有行动发生);只有当行动阻尼为负时,才存在文化力的解析解或稳态解。理论上,任何一个单个企业中员工的行为中都存在行动阻尼,且行动阻尼在大多数情况下为正。也就是说,文化与正的行动阻尼是同时存在的。根据本文的分析,企业文化力的生成和演化是有条件的,即在行动阻尼为负的情况下。根据模型推导出的结论,只有当企业集团文化构成要素(泵浦)足够大的时候(“场”被构造起来),才能形成对正的行动阻尼的突破,使其变为负。负的行动阻尼带动员工趋于一致的行为方式,同时,在数学上存在“文化力→行动阻尼→行为方式”的单向不可逆过程。

现实中的情形与模型所反映出的结论类似:目前从全球视角来看,企业集团中的集团公司规模有越来越小的趋势,而其它成员规模呈现越来越大的趋势。集团公司通过以资本、人事、技术、品牌等多种纽带为工具对集团进行传统管控的同时,愈发重视集团文化力管控对于整个集团发展的重要性。然而,企业集团文化力的形成常常难以按部就班发展起来,具有一定随机性,这与集团企业多法人、多功能、多样化经营、多种联结纽带有关。集团内每个企业在不同价值观的驱动下都有可能滋生出自己的文化,这些与集团文化偏离的文化所产生的文化力有可能使集团文化力的凝聚成为困难。在数学模型中,方程组(11)经过代换,最终可求得特征解(16)、通解(17),反映了尽管集团在协同其它成员文化力的过程中存在阻碍,但仍存在集团所有成员的行为在时间、空间或时空上的稳定状态。也就是说,在整个系统中存在着一个集团公司文化力对集团其它成员文化力的支配原理。通过(17)一(20)式的代换,可以更清楚地表达即使集团其它成员的文化力在演化过程中存在不稳定的情况,但只要始终满足行动阻尼为负的要求,就能保证集团内的负行动阻尼跟随集团文化力。而负行动阻尼能够带动集团所有成员的行为方式的协同,也就是说,集团成员行为方式的协同是集团公司文化力间接作用的结果,而二者之间的中介就是行动阻尼。

更一般地讲,单个企业文化力就好比一个“场”,这个“场”要发挥作用,首先必须克服阻碍力量,在“场”发生作用的情况下,员工的行动趋于一致。在企业集团中,集团公司的文化力也如同一个“场”,这个“场”要突破阻力,校正集团公司的文化力,使得整个集团行为方式趋于协同,如图 3 所示。

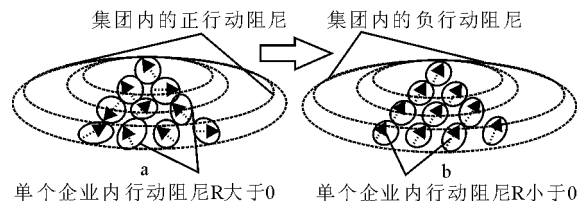


图 3 集团文化力对所有成员行为方式的协同作用

注:a、b表示企业集团各成员的行为方式。在a中,由于此时集团文化力还没能凝聚起来,因此各成员的行为方式是随机的。在b中,集团文化力凝聚起来,各成员的行为方式都指向同一方向,形成有序结构。

模型推导结果在理论上的结论是:企业集团文化的管控具有至关重要的作用,它是创造集团文化力协同条件的重要内容。首先集团公司通过对文化的建设性管理,构筑并贯彻集团公司内部达成共识的、具有集团特征属性的核心价值观,并凝聚成为集团公司的文化力,它起到规范集团公司员工行为的作用。在整个集团的视角上,集团公司对所有成员文化力的控制是通过集团公司强有力的文化力将协同集团其它成员的文化力的阻力转化为动力,带动集团其它成员的文化力与集团公司的文化力保持协同作用。这一过程表明,企业集团文化力管控在逻辑上是可能的和可行的。

参考文献:

- [1] 聂清凯,赵庆. 企业文化力内涵、生成与功能体系研究综述及展望[J]. 外国经济与管理,2008(11):51-56.
- [2] 聂清凯,赵庆,李杰群. 中国央企的文化力考查——基于模糊数学评价指标体系的实证研究[J]. 统计与决策,2009(1):96-98.
- [3] 秦文展. 从自组织理论看企业文化[J]. 市场论坛,2006(1):145-147.
- [4] 黎永泰. 企业文化管理初探[J]. 管理世界,2001(4):163-172.
- [5] HAKEN HERMANN. Synergetics: An introduction[M]. Berlin: Springer,1983.
- [6] 张彦,林德宏. 系统自组织理论概论[M]. 南京:南京大学出版社,1990:1-4.
- [7] 王丽娟. 企业文化变革的自组织分析框架[J]. 管理世界,2006(6).
- [8] 范明,汤学俊. 企业可持续成长的自组织研究——一个一般框架及其对中国企业可持续成长的应用分析[J]. 管理世界,2004(10):107-113.

(责任编辑:查晶晶)