

从中国管理历史看组织文化重要性

——基于文献阅读上的思考

李竹辉

(北京师范大学 管理学院, 北京市海淀区, 100875)

摘要:

社会公认的一个道理: 对于组织文化的研究, 将有助于我们对组织成员乃至整个组织行为的理解、预见和把握。任何一个由人组成的具有特定目标和结构的集合体都会有自己的组织文化。为了进一步探讨企业文化, 本论文将从中国管理的发展历史浅析组织文化对一个组织的重要性, 进而更深层次的体会应如何建设组织文化, 使其更好推动组织生存与发展。

关键词: 组织文化 生存与发展

绪论:

组织拥有自己的历史、沟通模式、制度和运作程序、使命与愿景, 这一切统合起来构成了组织的独特文化。组织文化是组织成员在认识和行为上的共同理解, 它贯穿于组织的全部活动, 对于凝聚力量、规范行为、激励成员等有重要作用。从氏族社会时起, 社会组织出现, 在社会大背景下的组织文化也相伴而生——以血缘为基础、以获取食物、求得生存为目标、以集体劳动为主要形式, 随后的夏商西周时期, 随国家制度的诞生, 这种文化演变为一种奴隶文化, 进而是封建文化, 对于中国来说, 历史上还经历了一段特殊的时期——资本主义、封建主义和社会主义文化并存时期, 最后发展到当今的社会主义市场经济。在这个漫长的历史发展过程中, 我们可以从管理效果了解到组织文化在不同的组织、组织发展的不同的时期都会有不同作用, 从而进一步探求如何使组织文化建设与组织发展同步, 对组织发展起积极作用。关于组织文化的研究在当代很广泛, 很权威也很流行, 在此仅以社会上的大众言论为基础, 发表一些浅显的看法, 来阐释自己对管理学的理解。

一、不同历史时期组织文化的特点论述

1. 原始社会时期:

我认为这一时期的组织文化主要体现在氏族公社上, 总体上来说, 这种文化尚处于下意识阶段, 本能地去维护共同的信仰——图腾、去遵守一些属于他们的制度和规则, 去为共同的目标努力, 并且这种规范并没有以成文的形式列出, 是比较松散、自由、轻松却又不乏团结的组织氛围。

2. 奴隶社会时期:

这一时期的组织文化体现在国家治理上，这一时期，组织文化逐渐向成文方向发展，并伴随剥削和压迫的出现变得严谨、强制、严肃，并且这种文化不再依靠自觉维护，而是依靠已定制度和规范来维持其运行。

3. 封建社会时期：

这一时期的组织文化依旧体现在国家管理上，并且这种文化的主线就是儒家文化，无论官位大小，管理者都信奉着重家族、重群体、重社会、重国家和轻个人的伦理观念，以及忠于国家、尊敬长者、勤劳敬业的道德规范。但是组织文化与成员的世界观、价值观密切相关，因此，这一时期的组织文化带有封闭性、落后性和分散性。

4. “资本主义”时期：

这一时期的组织文化主要体现在民族资本主义企业上，与爱国救国思想结合在一起，企业中有着浓厚的报国救国信念，管理者努力创造诚实守信、质量为上、任人唯贤、团结奉献和服务社会以及学习模仿的组织文化氛围。

5. 社会主义市场经济时期(现期)：

这一时期，市场上有国有企业、外资企业、民营企业和个体经营户，市场主体较多，但大多具有较强的热爱中华，振兴中华的民族意识，求真务实的奋斗精神，重视人和注意协调人与人之间的关系，重视培养人、教育人，形成中国的儒商风格，以家族观念和伦理思想促使员工关心企业，提高劳动生产率等。但是强调人治而忽视法治。

二、不同组织文化的不同管理效果研究

原始社会时期，较为松散、自由、轻松以及缺乏制度与规范的文化决定了较低的社会生产率和较少的社会产出，（当然，这一点本质上还是由社会生产力决定的），但是，缺乏对管理的深刻认识也是造成生产率低下不可忽视的原因。

奴隶制社会时期，管理带有明显的强制色彩，奖惩措施出现，制度规定也已规范化、成文化，但是，过分的专制和奴役造成成员积极性不高，进而也导致生产力虽有进步大仍然低下。

封建社会时期，“四重一轻”的伦理观念以及小农意识使得封建社会总是在初期生产力提高特别快，但是在末期就会出现腐败、倒退现象，原因在于，组织中缺乏一种管理的持久性和与时俱进的意识，同时还有当时管理者小农意识密切相关，管理者目光短浅，思维狭隘，将成员带领到一种封闭，满足的氛围中，而这种思想倾向恰恰是一个企业发展的最大障碍。

“资本主义”时期，团结奉献，报国救国，服务人民的民族企业文化对于推动中近代化起到了不可磨灭的作用，但是，这一时期的企业文化建设处于探索时期，因此是很不成熟的，

加之当时很重要的时代背景——封建、官僚、帝国主义并存，企业文化是一种畸形文化，缺乏一种正确的、先进的时代氛围，因此，我们可以得出这样的结论：企业文化是与社会时代背景密切联系在一起的。

社会主义市场经济时期，企业文化核心是以人为本，遵循可持续发展观，企业文化建设更注重借鉴和吸收外国的优秀文化成果，吸收先进国家企业文化的精华与异质优势并加以消化，再将其植根于自己民族文化的土壤之中并取得了一定成效。但是，我们依然可以明显看到，中国的企业存在不少问题，最明显的问题就是，缺乏更为规范的制度化管理以及缺乏企业作为独立的市场主体的独立性和正确的企业文化建设方向。因此，中国当前企业文化建设在取得一定成功的基础上，还有待于进一步改善和提高。

三、组织文化的作用

从上面管理效果分析看来，组织文化对于一个组织有着巨大的作用，下面为组织文化作用的简单归纳：

1. 组织文化的导向作用

优秀的组织文化建立的实质就是建立内部的动力机制，这一动力机制的建立，使广大员工了解了组织正在为崇高的目标而努力，不但可以产生具有创造性的策略，而且可以使员工勇于为实现组织目标而做出个人牺牲。

2. 组织文化的规范作用

优秀的组织文化通过建立共同思想和价值体系，使员工的共同信念在心里形成一种定势，只要外部诱导信号发生，就可得到积极的响应，并迅速转化为行动。这就可以减弱强制措施对员工的冲撞，削弱员工的心理抵抗力，从而使组织上下达成统一、和谐和默契的场面。

3. 组织文化的凝聚与激励作用

如果薪酬和福利形成了凝聚员工的物质纽带的话，那么组织文化则形成凝聚员工的感情纽带。组织文化能把成员都团结在本组织文化的周围，对组织产生凝聚力及向心力，使员工个人的思想感情和命运与组织的安危紧密联系起来，对组织产生归属感和认同感。同时，一种民主和谐的组织文化氛围能够激励成员以主人翁姿态工作，为组织作贡献。这种效应也就是教材上讲的“组织成员活性化”。

4. 组织文化的创新作用

创新是一个民族的灵魂。鲜明特色、富有创新意识的组织文化是组织创新的一个重要方面，是激发员工创新精神的源泉和动力。组织应该鼓励员工进行创新，鼓励他们犯“合理的错误”。这样才能在组织中创造出人人创新、事事创新的良好氛围。

围，从而有力推动企业大踏步前进。

四、如何搞好组织文化建设

依据上述分析，我们可以看到：企业文化建设不仅仅是单纯的企业内部管理的事务，它是企业内外结合的一个交点，企业文化建设必须站在一定的时代背景、社会背景下进行，同时。它还必须与时俱进，“既要埋头拉车，又要抬头看路”，必须确保方向正确，效果明显，毕竟，管理最看重的是成就。

纵观改革开放后的中国企业发展，企业改革的顺利进行，取得的成果显著，但是，我认为，如果中国的企业依旧照着老路子改下去，结果等于没改。完全的市场经济有其弊端，但是国家的宏观调控并不是说让企业永远成为政府的附属品，亦或是政治的附属品，中国几千年儒家文化是一种“官本位”文化、等级文化，诚然，企业管理要遵循等级链统一指挥原则，但这并不意味着政治、经济有着严格的等级链关系，一个企业要想发展壮大，就必须有其独立性，然而我们不得不承认中国80%以上的企业都与政治挂有不同程度关系，这样对于企业改革、企业文化建设等一系列环节必然产生影响，比如，企业进行人事制度改革，单纯的企业改革将不会顾虑权、钱、利等除了能力以外的事情，这样的制度改革也不会产生不平等、不稳定等社会问题；反之，企业与政治挂钩，那就永远不会改革彻底，永远不会真正满足资源有效配置的三个标准——效率、公平和稳定。

因此，企业的文化建设应遵循以人为本的基础上，建立完善的竞争机制、考核机制，努力建设学习型组织，让组织成员在学习、工作和交流中自觉地形成一种凝聚力、向心力和创造力，让成员意识到在为组织奋斗的过程中，自己的发展需求得到满足，让所有的成员达到这样一种状态：他们不仅有能力去做某项工作，而且愿意主动去承担责任，不用顾虑除了对组织绩效之外的一切因素，（包括权钱关系等）。

参考文献

- [1] 心理学家西格蒙德·弗洛伊德的《精神分析学》理论关于下意识、潜意识定义。
- [2] 差异与融合—当代中美企业文化比较研究 （程建新、蒋月月）
- [3] 《关于组织文化建设的作用》——佚名
- [4] 《管理学》（北京师范大学出版社）——汪大海

Chinese history from the management to see the importance of organizational culture

- Based on the literature reading thinking

Lizhuhui

(Beijing Normal University School of Management, Haidian/Beijing, 100875)

Abstract: Universally recognized truth: for the study of organizational culture, organizational members will help us to understand organizational behavior as a whole, to anticipate and grasp. Any one made up of people with specific goals and structure of the collection will have their own organizational culture. To further explore the corporate culture, this paper will be the history of China's management of the Analysis of organizational culture on the importance of an organization, and thus experience a deeper level how to build organizational culture to better promote the survival and development organization.

Keywords: Survival and development of organizational culture