

试论传统文化与企业文化管理的有机结合

宋兆炜

(中国石化胜利油田分公司滨南采油厂, 山东 滨州 256606)

【摘要】传统文化是一个国家或民族在长期历史发展中逐步形成的具有独特特征的文化体系, 它蕴含着丰富的价值观念、道德准则、行为规范等, 被视为民族的精神家园和文化底蕴。企业文化管理则是指企业基于自身目标和价值观, 通过组织、激励、控制和调节等手段, 塑造和营造一种具有特色、可持续、符合企业发展需求的文化氛围, 引导员工形成共同的文化认同和行为模式, 从而提高企业的绩效和核心竞争力。

【关键词】企业文化建设; 自然; 以人为本

引言:

传统文化与企业文化管理的有机结合, 既是传统文化的传承与发展, 也是企业文化的创新与更新, 二者相辅相成、相生相长。首先, 传统文化能够为企业源源不断的文化养料和精神动力。传统文化中蕴含的价值观念和道德准则, 可以激励员工秉持正直诚信、敬业奉献的品质, 提升企业的社会责任感和企业形象。其次, 传统文化可以为企业创造独特的文化品牌和价值观。通过将传统文化元素融入企业文化管理中, 更好地彰显企业的文化特色和核心竞争力, 吸引更多消费者和员工的关注和认同。最后, 传统文化可以为企业带来灵感和创新。企业文化管理融合传统文化, 可以为企业打开新的思维视角和经营模式, 推动企业在市场竞争中开拓新的发展空间和增长点。

一、中华优秀传统文化与现代企业文化的关系

中华文化博大精深, 其丰富的传统底蕴构成了中华民族的精神宝库。儒家提倡的“五常”——仁、义、礼、智、信, 是儒家伦理学说的核心, 影响深远。道家则强调顺应自然, 主张“道法自然”, 倡导遵循宇宙法则。墨家的“兼爱”与“非攻”宣扬平等与和平, 反对战争。法家的“法治”理念推动了制度建设和规范社会秩序。这些哲学思想和智慧, 尤其是尊重人的核心价值观、坚韧不拔的民族精神、和谐共生的理念以及道德伦理的重要性, 都在塑造企业文化方面发挥着关键作用。

中华文化与现代企业文化的联系主要反映在统一性的概念上。古代中国的“大一统”思想影响了企业追求统一管理和团队协作的观念, 增强了企业的团结力和向心力。企业重视员工与企业目标的一致性, 推崇集体主义, 强调个人利益应服从整体利益, 同时, 培养员工的团队精神和忠诚度, 通过持续的教育训练提升员工的业务能力, 打造学习型组织, 以增强企业

整体竞争力。

二、企业文化建设中存在的问题及原因分析

中国社会科学院在调查中发现: 当前我国企业中能明确自身企业的核心的文化价值, 较好地推行自身文化建设的企业仅有 13.8%。由此可见, 当前我国企业对自身文化建设存在着严重问题。本节通过查阅大量文献, 对现阶段企业存在的企业文化建设问题进行了总结归纳, 并针对问题进行了内外部原因分析。

(一) 企业文化建设存在的问题

1. 形式化问题。有关调查显示, 我国 80% 企业文化建设的阶段特征表现为: 老板文化突出; 标语文化突出员工行为不受企业文化的约束。当下我国许多现代企业忽视了企业文化建设的重要性, 企业文化建设形式化问题严重。没有对企业制度、企业核心价值观和企业的文化环境等方面的文化建设进行深度思考。没有采取有效的措施进行企业文化建设, 企业文化变成了企业老板一个人的文化。甚至照搬照抄其他企业的企业文化, 导致企业员工对企业文化的了解和不重视, 不能主动地接受甚至抵触企业文化。致使企业文化失去了对企业员工的激励与约束作用, 最终导致企业文化缺乏凝聚力。

2. 人本思想的丢失问题。一些企业将员工当作企业谋取利润的牺牲品, 采用强制的手段强制员工进行工作; 还有企业通过高薪利诱员工, 为了公司的利益置员工的身心健康于不顾, 让员工加班加点进行高负荷的工作; 还有的企业为了企业的利润, 不顾生态环境的破坏, 过度地向自然索取, 对资源进行毁灭性的开发, 对生态环境造成不可逆转的危害; 部分企业甚至采取非法的经营手段谋取不当利益, 比如偷税漏税、企业间的恶性竞争等等。这些不择手段地谋取利益的行为, 都是对人的价值的忽视, 对以人为本思想的抛弃。

3. 企业文化构建问题。企业文化构建流程存在

盲目性和无序性特点。我国的企业在改革开放后才得到快速的发展,我国的企业发展历程较短,进行企业文化建设的时间相对落后,与国外企业文化建设水平相去甚远。现在仍然有很多企业的文化建设停留在初创和基本形成阶段,没有将企业文化建设放在企业战略的高度,企业文化建设缺少制度层面的引导,出现程序性错误。企业文化建设是企业的一项系统性工程,需要进行长期的规划。有些企业管理制度不能够及时更新,导致企业文化建设缺乏支持和后劲,造成企业文化虚化,许多企业缺乏一套科学合理的企业文化考核方案,导致落实企业文化的行动力缺乏。

4. 新形势应对问题。随着全球化不断推进,外来文化对本土文化产生冲击。许多企业借鉴外来文化,使得企业文化与企业自身实际状况不符,不利于企业的发展。缺乏对中华优秀传统文化的挖掘。过分追求拉近与西方发达国家的距离,忽视了对传统文化的利用,导致企业文化缺乏传统文化的滋养,企业文化没有了发展的根本所在。现在很多企业文化没有突出企业自身的特点,大都人云亦云,缺乏创新意识。企业缺乏自主创新的内生动力,文化建设手段与方式落后。

(二) 企业文化建设存在问题原因分析

1. 企业内部原因。(1) 企业管理者缺乏对企业文化建设的重要性认识。在经营过程中,企业只追求眼前的经济利益,对企业文化建设缺少成熟的思考和探究,投入到企业文化建设的时间与精力缺乏。导致企业文化建设形式化,企业文化建设盲目性问题严重,企业文化缺乏创新等一系列问题。企业文化建设应该是一项系统性的工程,需要长远的、动态的建设规划。然而,我国很多企业文化建设仍然处在基本形成和探索阶段,从根源的企业制度上就存在问题。

(2) 企业中人的因素。企业家对企业文化建设缺乏重视,对企业文化存在误解,表现在盲目夸大或否定企业文化的作用,企业文化大多是变成了企业家的思想与意愿,变成了老板文化。企业管理者缺少对企业文化建设的认识与规划,最终也导致基层员工对企业文化缺乏认识与认同。必然造成了文化建设敷衍了事的形式化问题。

2. 企业外部原因。(1) 缺乏良好的企业文化建设环境。我国现阶段企业文化建设的理论研究不充分,企业文化建设研究滞后于企业经营管理的实践,研究缺乏现实意义,企业文化建设过程中缺乏理论指导。(2) 就全世界的范围讲,未来的企业文化管理还将呈现出一种由人性文化管理走向狼性文化管理的发展趋势。“狼性文化”指的是企业文化中的一种带有野性的拼搏精神。一些企业在吸收借鉴“狼性文

化”时,只重视狼凶残冷酷的特点,为了达到利益目标采用了一些不正当的竞争手段。错误地发展了“狼性文化”,抛弃了对人的尊重和理解,将企业中的人当成了企业谋取利益的工具,企业管理中缺少了人文关怀,丢失了人本的思想。(3) 企业文化建设手段不能适应时代的进步。这是一个万众创新的时代,大数据、云计算、人工智能、互联网+等等新技术推动着时代的进步与发展。而我国企业文化建设一直处在向西方国家学习的状态,忽视了对新技术手段的运用,忽视了对文化的创新和对传统文化的传承。导致企业文化千篇一律,缺乏生机与活力。不能推陈出新,紧跟时代步伐,适应时代的需要。

三、中华优秀传统文化在现代企业文化建设中的应用

(一) 大力弘扬优秀的传统文化行政文化

传统文化牵制着处理行政决策难题设置,生活条件的重要途径。比如在美国,中国的行政决策并没有统一的标准和选择方向,政府部门的决策差别很大。当然这个在法国也一样。这种现象与他的传统文化有着极大的关联,这一般是由我们尊崇多元主义理由、美国自由经济和法国的浪漫追求完美所决定的。与此同时,传统文化也决定着中国行政决策的组织结构,解决每日任务态度和方法在这两年我国有很大不同。在我国行政决策高度重视人性化行政决策。群众有更多的可能性,这比中国在行政部门中对市民群众的心态更民主化,与他的价值观念相关。在中国,团体活动以尊崇为主导,具有强烈的系统化要求及处罚,这和中国的传统文化相关,美国并不是封建专制保守传统文化。民国时期的个人意识赋予“随意”“公平”“民主化”公平的影响力。

确立“以人为本”的企业哲学。儒家思想强调“人乃天地之灵长”,强调人在“天、地、人”体系中的核心角色。在商业环境中,“人”包括了员工和消费者。作为员工,他们是企业运营的基石,驱动着各项业务活动;作为消费者,他们则是企业盈利的关键,推动产品和服务的需求。企业若要践行“以人为本”,需关注员工需求,优化工作环境,提升员工满意度,以此强化内部凝聚力,激励员工全身心投入,从而提高工作效率,为企业发展注入更多价值。同时,企业应积极开拓市场,满足消费者的多元化需求,提供高质量且性价比高的产品和服务,塑造品牌形象,增强竞争优势;并承担社会责任,关注弱势群体,投身公益事业,塑造有责任感的企业形象。

培育“诚信为本”的信誉理念。诚信不仅是企业文化的精神支柱,更是企业持久竞争优势的基石。中

国传统价值观始终强调诚信为立身之本。商业活动历来遵循“诚招天下客，信揽四方财”的原则。企业文化建设应大力弘扬诚信理念，忠于国家，对员工负责，对客户坚守承诺。诚信是企业的生存命脉，应成为现代企业文化的核心价值观。企业需严格遵守法律规范，杜绝欺诈行为，保证产品质量，优先考虑消费者权益，同时，诚信也关乎内部管理，通过诚信手段赢得员工信任，关注员工福利，公正处理事务，激发团队活力，利用集体智慧，共同应对企业运营中的挑战。

构建企业的“共生”理念。中国传统文化中，始终强调“和”的至高价值，孔子主张“和为贵”，孟子则阐述了“人和”对于万事兴盛的重要性，而管子则坚信“和谐生万物，纷争无生长”。这些智慧启示我们，和谐是世间万物繁荣的基础。在商业领域，企业常常将“和气生财”的理念融入管理，其实践效果显著。要营造共生的企业文化，首先需确立共生的思维模式，构筑有效的协同管理系统，致力于实现整体和谐；内部应关注员工福祉，视员工需求与企业目标并重，通过制度建设保障，激发员工潜力，让他们在快乐的工作环境中创造价值，促进个人成长；对外，企业需与政府、合作伙伴和社会各界建立紧密的互助关系，妥善处理个体与集体、局部与全局的利益平衡。

塑造“合作优先”的团队精神。在现代商业环境中，单一的竞争已让位于协作与共享，企业不再依赖个人英雄主义，而是寻求不同利益群体的联合与共赢。因此，企业内部需要强化合作精神，外部则需推进与其他企业的协同创新。将中国传统团队协作精神与现代企业管理策略融合，倡导员工之间的默契配合，追求共同目标的同时尊重差异，这将凝聚出强大的团队凝聚力，塑造积极和谐的企业形象，从而提升运营效率，推动企业稳健向前。

（二）着力塑造现代行政文化

1. “和而不同”的和谐思想的行政文化。在中国古时候，和睦是最高实用文化价值，区别是抽象化与实际、内在与外在的统一，区别就是为了做到其根本的和睦。以及不同标准，不追求统一，认可与尊重差异，完成并存。“和”并不是认可分歧，而是要根据化解矛盾来实现更高统一。看上去很绵软，其实确实非常硬。事实上，中国古时候思想家所讲的“和”是在任何时候都通过全方位结合而渗入的。儒家思想“君子和而不同”的观念规定我们认可与尊重“差异”。差异是差异和冲突的统一，具有一定的多样性，意见不同。这一差异构成了“和”。如果要追求完美“和”，也就不会发展事情，都不会造就事情。与此同时，中国哲学思想注重“和”，其实就是“中

等”，与注重“中等”和“中等”是同一客观事实。

“一致”是中国的唯物辩证法。因此，你创新是“君子和而不同”。一中有多，多中有一。多样归于一体，一体包含多样。“纵向的角度上，它强调在某一阶段上包容和接纳多种文化。从动态过程上看，“和而不同”强调抓内在规律，积极推进文化的进步与发展；它通过接纳并融合“不同”文化，追求“和”的境界，从而达到自我超越，并在循环往复的追求“和而不同”的进程中推动文化的发展。

2. 文化行政决策理论。“行政决策”有两种构成部分。第一，“一”是公共秩序，确保社会安定；第二，“行政决策”，这也是社会的进步，其动态过程是保障社会的进步的核心动力。根据很多中华文化产生的现实与精神，主要有两种了解见解。一是“静”的统一，是中华民族“共”和“合”。次之，怎样处理“动态性”的行政决策，即中华文化个性和多样性，及其中国民族遗产形状多样性的统一和差异，是行政决策的实质，它所称的是共性与个性之间的关系，反而是不同类型的。可是，这里说的“和”，并不是单一、不统一的前提条件，反而是如下所示各有特色的差异物品。要实现“君子和而不同”的多样性，构建人与大自然中间、人和自身中间内在的和睦，“行政决策”最少远远超过了下列定义：“个人与社会的矛盾、整个社会声响矛盾、传统文化与西方的对立”，却也有益于共性与个性的对立、对立面的多重单一。这会对处理在我国行政决策中个人职业发展与社会风尚持续发展的矛盾有非常好的启发。

结束语：

要实现传统文化与企业文化管理的有机结合，并非易事，需要企业领导者具备深厚的文化底蕴和战略眼光，坚持创新发展和文化传承相结合的思路，构建符合企业发展需求和时代需求的文化理念和文化体系，不断完善和提升企业文化管理水平和效果。同时，也需要广大员工积极融入其中，树立文化自信和文化自觉，增强文化认同感和荣誉感，共同推动企业传统文化与企业文化管理的融合与发展。

参考文献：

- [1] 赵志峰. 中国传统文化行政文化的现代行政价值研究 [D]. 山东大学 2013.
- [2] 李倩. 我国传统文化行政文化对服务型政府建设的影响研究 [D]. 长安大学 2012.
- [3] 唐检云，胡慧. 传统文化行政文化对服务型政府理念塑造的影响 [J]. 西北大学学报（哲学社会科学版）. 2012（04）.