

传统文化给企业管理的启示研究

朱占国

(顺德职业技术学院, 广东 佛山 528300)

摘要: 经过数千年的发展, 优秀传统文化给国人行为、思想带来了较大变化, 对现代企业管理也具有一定影响。在当前企业管理中, 不应仅依靠科技贡献, 还应认识到企业文化对企业持续发展的重要作用。通过发挥传统文化的作用, 企业可将传统文化与企业管理思想结合起来, 推动企业管理发展。

关键词: 传统文化; 企业管理; 启示

自改革开放后, 中国经济获得了骄人的成绩和进步, 带动着人民生活水平步入新阶段。从主要表现来看, 人们日常生活、生产与就业离不开企业的生产、加工。在社会经济转型发展的新时代, 大众对产品质量、社会对经济效益的要求不断提高, 我国企业管理能力面临新挑战, 只有加快企业管理转型发展, 才能提升综合管理能力, 适应现代社会发展需求。基于此, 本文立足传统文化传承和发展背景, 深挖传统文化中蕴藏的先进思想, 结合企业员工工作和管理实际, 探索传统文化对企业管理的影响, 为企业管理工作的高效开展提供建议。如此, 既能够展现传统文化的时代活力, 又能加快现代企业的发展步伐。

一、传统文化与企业管理内涵

(一) 传统文化的内涵

中华民族经历了悠久的发展历史, 在历史文化演进中形成了中华文化, 主要的优秀思想和文化有佛家思想、道家思想与儒家思想。同时, 在古代民间, 还流传着名家思想、纵横家思想、兵家思想、阴阳家思想、农家思想等, 在长期的发展中, 上述思想逐渐融入主流思想中, 并顺应时代需求体现在不同朝代的政策中。在中华传统文化和思想中, 凝聚了广大华夏儿女的行为规范和办事准则, 是先进精神文明的体现。在家庭、社会、学校中, 诸多中华儿女接受传统文化的熏陶, 并将其运用到现实生活的各个方面, 与人相处和实际工作中。在传统文化领域, 长期被用于治国、安邦的是儒家思想, 这也体现出其重要的地位。在儒家思想中, 拥有着先进、优秀的管理思想, 如诚信观、义利观、“仁”政管理等, 若将这些思想与企业管理结合起来, 将对企业发展起到巨大的推动作用。

(二) 企业管理的内涵

在中国改革开放之后, 我国学者开始引入和了解西方经济学思想, 诸多先进企业管理理念被融入企业管理中。从整体上看, 真正企业管理思想的形成, 主要来自企业主流管理思想。从时间维度看, 现代企业管理理念经过了三个发展周期。首先, 在第一个发展周期, 人们主要研究如何科学管理企业, 针对这一问题, 费雷德里克·泰勒出版了《科学管理原理》。在本书中, 作者认为, 企业管理思想体现在员工办事态度、办事观念层面, 体现了企业运作是否达到精细化、规范化、科学化程度。接下来, 第二个发展周期主要研究人际行为。在这一时期, 企业管理思想体现在管理者的行为激励、人性理念。在这一阶段, 企业管理者是否能调动员工工作积极性, 是主要管理问题。最后, 直至今天, 企业管理思想已经步入现代企业管理阶段, 管理方式、管理理念朝着专业化、详细化方向发展, 出现了一系列先进企业管理思想, 如企业文化理论、战略管理理论、决策理论、质量管理理论。

二、传统文化与现代企业管理之间的关系

经过数千年的发展, 中国传统文化体现在社会、军事、经济、

政治等方面, 浸润在社会历史进程、人民生活中。但是, 在引入西方经济学理念后, 现代企业管理出现了人们平等、自由的处世理念。与现代企业管理思想相比, 中国传统文化处在不同人民生活背景, 社会历史发展进程、发展经历也存在差异, 势必存在各自独立的社会特点、发展经历。由此, 现代企业管理与中国传统文化存在对立性特点, 而二者也存在互补性特点。一方面, 从对立性角度分析, 基于两种不同的文化出现背景, 中国传统文化来源于小农背景, 经历了特殊的社会政治、文化发展, 形成了思想精神层面的文化。相对而言, 西方企业管理思想产生于法治、民主、自由的社会环境, 形成了雇佣劳动制, 强调科学管理和产出效果。从某种程度上看, 现代企业管理思想与中国传统文化存在一定差异性。另一方面, 从互补性角度分析, 西方的现代企业管理思想侧重实施科学管理, 通过平衡管理投入与管理产出的关系, 形成科学的管理体制。但是, 企业管理面向的对象是人, 管理人员也是人的一部分, 并非是生硬的管理机器, 生产者与消费者、管理者与被管理者, 在应对市场经济变化、开展企业工作时, 往往会体现出人性的弱点、情绪化的问题。对此, 通过实现西方现代企业管理理念与优秀传统文化结合, 管理人员可将二者统一起来, 避免在市场经济中出现盲目情况, 甚至在企业管理中出现不合理的情况。凭借中西合璧、中西结合的管理思想优势, 越来越多管理者开始重视传统文化学习, 如道家文化、儒家文化, 以及各个文化派别代表人物的先进思想。

三、传统文化对现代企业管理的积极影响

(一) “以人为本”对企业管理的影响

在中国传统文化领域, 孔孟理论给现代人的管理思想带来了较大变化。在人本思想下, 管理者在不断结合员工需求的情况下, 可灵活调整管理理念和管理态度。在现代企业管理领域, 诸多企业将这一理念融入员工管理、企业文化中。从人力资源管理角度看, 不同企业文化受每一名企业员工思想的影响, 只有每一个员工都能融入企业文化环境中, 才能展现出企业文化和企业管理的价值, 促进企业管理真正走向成功。而企业管理工作, 也可视为通过全方位地管理每一名员工, 帮助其实现个人价值, 进而达到企业所追求的价值和目标。部分企业将人本思想渗透到规章制度中, 将企业利益与个人利益协调起来, 有助于实现企业的长远发展。

(二) “诚信为本”对企业管理的影响

在新的社会发展阶段, 出现了“契约精神”这一词汇, 其向象征着人的诚信。作为古文明之邦, 我国传统文化中始终传承着诚信精神。在现代转型和市场经济环境下, 部分企业未能调和好经济利益与道德、诚信之间的关系。受市场经济和市场竞争影响, 若不能保持契约精神、罔顾诚信, 企业将被市场淘汰。只有企业秉持诚信信条, 才能获得大众的支持, 走上长远发展道路。例如, 狗不理、全聚德等中华老字号, 之所以能百年屹立不倒,

依赖于其童叟无欺、诚信经营的思想。再如,在现代企业中,中兴、华为、联想等企业的产品,正是凭借着诚信经营的理念,赢得了广大受众的欢迎。但是,若不能尊重消费者,向消费者展现诚信的企业形象,将被大众所抛弃和遗忘。

四、传统文化对企业管理的启示

(一) 树立“以人为本”管理理念

在春秋战国时期,“以人为本”被管仲所提出,这一思想在提出后被运用到国家治理中,给当时时代发展带来积极影响。在现代管理视域下,“以人为本”的思想仍占据着重要地位,要求企业管理人员尊重员工的个人价值,多培养和发展员工,将企业持续发展需求与员工个人需求相结合。通过加强职业指导和专业培训,激发员工个人潜能,调动其岗位工作积极性。从企业长远发展和监督角度看,人本思想将深入解决企业管理问题,彰显员工在企业管理中的主体地位,致力于展现其个人思想、劳动价值。同时,在企业发展中,人力资源发挥着重要作用,只有各个部门、多个方面协调好关系,保证稳定的投入,才能顺利实现企业目标,为企业发展注入新活力。

(二) 创设“家庭化”的企业环境

在传统文化视域下,人们成长和发展离不开家庭环境和思想。在这一阶段,家庭化的环境对人们的感官、思想影响越来越大。所以,在当前企业建设和管理中,管理人员应主动构建和谐、亲密的员工关系,塑造家庭化的企业环境,从人心角度入手,走进员工内心深处,打造互相帮助、互相扶持、互相帮助的氛围。通过采用亲情化的管理模式,管理人员可让员工在企业中找到归属感,激发其为企业付出和贡献的热情,更好地激励人才、留住人才,达到企业建设与管理同步进行的目标。此外,企业应从多个维度入手,给予员工充足的重视和关心,通过设置员工休息室、设立健身室、举办生日宴会等方式,既能够满足员工精神、物质需求,又能提升其工作积极性。此外,可通过设置子女教育金、发放家长慰问金的方式,帮助员工分担家庭压力,真正提高员工对企业的忠诚度,提升企业内部凝聚力。

(三) 传承“红色精神”革命文化

从近现代历史发展角度看,红色文化精神诞生在特殊的历史时期,是我国人民不可忽视的文化。其深刻阐述了特定历史时期的文化,携带者华夏民族儿女的精神印记,体现了中华儿女执着、顽强的精神追求,是任何发展阶段的精神财富,值得现代和后世的人去继承和弘扬。其中,红色文化中蕴藏着敢于创新、实事求是、艰苦奋斗的精神,对企业组织建设和思想建设具有重要价值,尤其是处在创业关键阶段的企业。在红色文化精神的影响下,管理人员可引导人员树立正确的精神信仰和思想理念,弘扬红色背景下的革命文化,促进企业朝着正确的方向发展,提升企业内部团队的凝聚力,使更多人受到精神层面的鼓舞和激励。

(四) 渗透“和谐思想”管理文化

求同存异理念的提出,是以两者存在统一的目标为前提,尽管双方在局部上存在利益分歧,但不会影响最终的目标,这也揭示了传统文化“和为贵”的思想。这一思想不仅体现在政治领域,还体现在企业管理等方面。在企业管理人员工作中,企业与员工原本属于一对矛盾关系,管理人员实施管理的目的,主要是提升员工工作质量和效率,提升企业生产效益和经济效益,这就会在无形中给员工带来较大压力,员工需要承担更大的工作强度。但是,若管理人员可有效运用“和谐思想”,就能在管理中化解矛盾关系。为了抓住员工利益与企业利益的契合点,管理人员应通过创新激

励制度、改革管理方式,站在员工角度思考问题,达成员工与企业的双赢。在完善管理制度和方式时,管理人员应了解员工利益诉求和心理需求,通过适当地给予人文关怀,使得员工感受到企业的温暖,更好地处理员工利益与企业利益之间的关系。同时,要不断上调物质奖励比重,在提升企业利润和效益的同时,管理人员应选取一部分作为绩效奖励,大力宣传埋头苦干、刻苦工作的员工事迹,让其他员工向榜样学习。通过将员工收入与企业利益相挂钩,增强员工的劳动获得感,调动其工作积极性,使其乐于参与工作、完成工作,主动投入到企业工作中。

(五) “用人思想”展现企业特色

在中国古代哲学中,用人思想发挥着不可忽视的作用。在各个朝代,管理人员知人善任,让有才能的人员进入到所需岗位上,展现其个人才能,提升整体工作效率。其一,知人善任是用人思想的重要体现。在《吕氏春秋》中,明确提出“人固难全,权而用其长者”,要求管理者要清晰地认识人才的优势,客观地分析人才的特点。其二,量才使用,要求管理人员根据岗位需求,合理配置人才,使其能够进入适合的岗位,只有这样才能发挥其应用的优势。其三,任人唯贤。在选拔人才时,管理者不仅要考察才能,还要看一个人的操守和德行。其四,用人不疑。在选用人才时,要给予人才大展拳脚的机会,不应给予过渡的束缚,限制其发挥个人才能和智慧。用人思想对现代企业管理具有重要影响。在人力资源管理中,管理人员需要做好用人、选人、识人的工作。首先,要具备发现人才的能力。企业应专门建立人才发现和挖掘机制,让更多员工进入到多个岗位锻炼,帮助其发现自身的工作特长和优势。其次,要合理培养和选拔人才。企业应建立人才培训和选拔机制,通过定期培训、考核的方式,一边培养人才,一边选拔具有特殊才能的人才,为企业储备大量人力资源。此外,要合理用人。要不拘一格降人才,管理人员不仅要发现人才,更要发掘人才身上的特点,不应受资历、年龄、学历等客观因素影响,限定员工人才的发挥。

五、结语

综上所述,面对社会转型发展的契机,企业管理人员应充分认识传统文化对管理工作的影响,不断研读和了解传统文化,为企业前进的动力源泉。对此,相关人员应将企业管理与传统文化放在重要地位,充分分析优秀传统文化的价值和意义,明确其对企业管理与建设的现实意义和影响,真正实现传统文化与企业文化相互融合。除此之外,传统文化领域当中,管理人员要善于运用各家所提出的思想观念,发挥其对企业的建设方针与目标使命的促进作用,从而彰显中国传统文化的特色价值,真正发挥建设具有中国特色企业文化的重要优势,促进企业的高效管理与繁荣建设。

参考文献:

- [1] 苏瑶. 传统文化对现代企业人力资源管理的影响及对策探讨[J]. 企业改革与管理, 2021(15): 213-214.
- [2] 吴圆圆. 对企业管理中中国传统文化管理思想应用的几点探讨[J]. 人文之友, 2020(21): 32-33.
- [3] 樊玲. 基于企业文化核心价值观——中华优秀传统文化在企业中的应用[J]. 企业文化(中旬刊), 2017(5): 15.

作者简介: 朱占国, 研究生毕业于英国赫瑞瓦特大学爱丁堡商学院工商管理专业, 获广东省第七届互联网+比赛优秀创新创业导师。