

浅析不同文化背景下的企业管理

李萌清

辽宁师范大学 辽宁 大连 116029

摘要: 随着中国改革开放的日渐深入,越来越多的外资企业,合资企业进入国内,这些来自世界各地的公司也相应的带来了他们独特的文化背景和企业文化,怎样更好的融入,更好的发挥企业对员工所带来的激励效应,通过科学成熟的企业管理使不同文化背景的员工充分融合并产生新的动力,就成了每一个跨国企业都必须面临的课题。本文浅析欧美企业和日韩企业各自的特点以及他们在企业管理中的不同之处。

关键词: 文化 传承 管理 改变 沟通

1. 前言

我们知道,企业管理是对企业生产和经营活动进行计划,组织,指挥,协调还有控制等一系列企业活动的总称,是社会化生产和经营的客观产物和自然举措,企业管理的目的就是尽可能的利用企业的人力资源,物力资源,资金资源,信息资源等,争取企业获利实现倍数级增长的目地,获得最大的投入产出效率比。

对企业而言,它的管理对象包括了人力资源,项目,资金,技术,市场,信息,设备还有工艺,作业与流程,文化制度,机制,经营环境等等,在企业成长的过程里,要把一个企业做大,做强,无论针对什么样的企业来说,都需要一个过程,而且,很多时候这个过程都将是长期的,企业管理能力所能达到的高度正是企业面临不同阶段解决不同的问题,同时赋予了企业成长过程中不同的意义所造就的,所以,必须要不间断的提升企业的内在素质和企业文化,形成企业管理的核心竞争能力,才能在企业成长的道路上越走越远,那么,对一个新文化背景下的跨国公司而言,来到投资国进行企业管理首先要解决的就是人与人之间的关系,也就是人力资源和文化制度的调配,文化是企业全体员工一致的价值观念和行为准则,企业文化不但决定了企业内部的凝聚力和外部的感染力,对跨国公司而言也包括了相互的认可度,理解度,包容性和共融性等,这是一个企业是否有内涵,是否有力量的前提,也是一个企业生存和发展的基础,毕竟,人才是第一生产力。

文化和理念是企业经营的基本思想和核心观念,在持续经营中和长期发展中,是打造优秀经营

团队的坚实的向心力,同时,需要看到的是,大部分的跨国企业都是些要么技术很超前,要么管理很先进的公司,这种公司本身就会带来一些优秀的,超前的管理理念,对于中国来说,虽然这些年已经成为了世界第二大经济体,但从发展的角度来说,这些跨国公司的管理理念还是很有相当多的借鉴意义的。目前有些跨国企业处于成本和本土化的考量,采取了本土化高级管理人员管理的模式,例如很早就进入中国的联合利华公司在高级人员的配置上就采取了主要雇佣或者选拔中国人作为高级管理人员,中国区的公司60%的高级管理人员都是由中国人担任,也有例如可口可乐中国公司这样,基于全球中心化的战略考虑,目前的总裁是英国人,而各部门的高级管理人员基本上来自于世界各地,可口可乐公司的全球中心模式是在世界范围内招聘和选拔其公司职员,以满足当地对高管人员的需求,同时在全球范围内培养和储备人才,而在中国的日本东芝和韩国乐天公司采取的都是民族中心的人力资源管理模式,其高级管理人员都是从日本和韩国的总公司本部派过来的,所以,在这两家公司的中层以下的本土管理人员流动性是非常高的,基本上在这类公司里很少有连续工作两年以上的中层以下管理者,这也是中日韩三国不同的文化差异,理念差异及职业差异造成的。

2. 到中国的跨国企业的文件及管理

来到中国的跨国企业笼统的可以分为两类,即欧美公司和日韩公司。这两个地区的公司的企业管理又完全不同,欧美公司总体来说管理的思想比较先进,因为欧美人文背景的原因,在企业里没有很明显的阶层分别,而且,公司越大,各种包容性的

举措也就越多，公司会比较注重所在国家的风俗习惯，其中突出的休假问题，欧美公司基本都是按照所在国的节假日来安排休假，放弃原有的休假习惯，基本上只是在圣诞节这个西方国家特别注重的节日里多休息一天，而且，公司内部会给员工提供各种各样的学习的机会，根据员工自身的兴趣和追求选择相应的种类，模糊的阶层关系也带来了相对来说更加公平的晋升机会，对中国员工而言，只要更用心更专注，对个人在公司的未来是有一个比较清晰的预判的，这就极大的刺激了中国员工的工作积极性，因为不同于大部分欧美人的平稳节奏和安于现状，中国人自古以来就是个更有追求，积极向上，肯于吃苦耐劳，并且更聪明更有创造性的民族，所以在基层的员工中，中国的就业者在几乎所有的跨国公司的评价里都是最好的，也是最值得培养的，可是在另一方面，不同的文化背景和生长环境又让中国籍的员工很难吃透所属企业真正核心的企业文化和人文文化，所以到了一定等级的职位后，尤其是当需要和公司内部的高级管理人员，公司股东，公司董事会进行多层次频繁交流的时候，不同的文化背景又带来了天然的屏障，中国籍的员工很难真正的理解公司的行为目标并超出预期的去完成，并且和公司本土高层人员交流的时候也很难做到沟通顺畅，这就导致了中国籍的员工绝大部分都更适合该企业在中国的各项业务的开展，基本上不太适合转战到欧美国家的本土企业里面去，欧美公司还有一个很值得推广的关于人性为善的举措，具体表现为会阶段性的举办一些公益性质的机会，活动或者倡导，虽然以普遍民众来说，骨子里的大爱西方人是弱于中国人的，但社会风气，发达程度，受教育程度，以及先富起来的社会环境都造就了欧美等西方公司的普世价值观还是有值得借鉴的地方，而国内的企业在这方面比较落后，由于东方人内敛的性格导致大部分传统的企业并不大力的引领这些宣传和善良的主题活动，即使有这类活动的安排也大部分流于形式。

在世界互通的今天，留下外来企业带过来的先进的管理经验，管理理念，不但要追求员工服务于企业，给企业创造最大价值，企业也要给员工做贡献，提供薪金的同时把更多的正面的，积极的，优秀的做法带给员工，员工在持续提高的状态里会加大对企业价值观的认可度，不但增加了企业的凝聚

力，对企业自身，对全社会也尽到了一个义务，而同时整个企业的工作氛围也更加宜人，良好的心态环境也能给员工们提供持续的工作活力。

3. 日韩企业文化

不同于欧美的跨国公司，虽然日本韩国和欧美一样，都同属发达国家的行列，但近代的残酷战争，曾经的满目疮痍，在废墟上的快速崛起，进入发达国家行列的侥幸，还有更地缘的历史原因，直接导致了日韩企业和欧美企业大相径庭的企业文化，大部分的日韩企业都是阶层分明，尊卑有序，而且，企业也并不觉的有义务培养企业员工工作技能及职业操守以外的什么品质，总的来说，日韩企业里面，更加常见的主题通常是压榨和索取，当然，这种压榨是在发达国家政策法规允许的范围内进行的，比如，国内一些高光企业无休止的加班，著名的996，其实在日韩的跨国企业里倒也是不多见的，这种压榨大多发生在工作时间内或者有制度的加班时间以内，可是日韩企业又不同于国内一些要求常规加班，疯狂占用员工几乎所有业余的那种企业，而一旦员工超额完成工作任务，又会得到超级大回报的情形不同，紧锣密鼓做也做不完的工作，主动加班并没有额外的薪资报酬，没有支撑员工超额或者提前完成既定工作任务的热情，在工作时间内完成不了的工作任务，再加上层次分明的阶层观念，这样就直接导致了在日韩企业里的中国员工精神压力很大，并不觉的上班是享受或者一个学习的过程，同时公司也并没有提供向上的可以跨越固有层级的通道，甚至除了重大的节日，休假也基本上是根据日韩本国的休假体系来决定，那么，只有抗压性更强的员工才能持久的在一个日韩企业里工作很多年，就像上文中提到的，在这类日韩企业中连续工作两年的中层以下的管理者的数量都是不多的，而这些日韩企业一直以来的企业管理文化即是如此，所以企业本身也并没有更多要改正的动力，毕竟日韩本国的员工早已经习惯了这样的工作模式，所以，根据最新的市场调研，日韩跨国企业或者合资企业的吸引力早已经大幅度小于欧美企业的吸引力，如果抛去薪资待遇，其吸引力甚至开始不如国内一些中等以上企业了，在日韩企业里员工们泡时间，随大流，混薪水已经成为大部分人的共识，创新和激情早已经远离了这些企业，其实，在这个时候，不同文化背景下所反应出来的企业管理已经很能说

明,需要一个企业改变的理念在哪里,需要去完善的规范又有哪些,但这也需要一个跨国企业的管理层有发现问题的意识,善于改变的决心,有更好的融入国内并更适合在中国发展的长远规划,相比较来说,欧美国家的企业能给我们带来更多的积极地,正面和科学的企业管理文化,而日韩企业早已经到了该改变的时候了,长此以往,随着中国越来越先进的科技的发展,越来越高的薪资待遇,日韩企业将不再有新引力,当一个企业的内部停止了激情与创造,它所生产的产品,所经营的项目,所研发的课题,还会有多少吸引力呢?与此同时,在中国这片土地上,特有的社会环境和中国独有的人文文化,历史底蕴等也不可避免的会给这些跨国企业带入新的基因,新的血液。

4. 总结

无论怎样,在生产力急速发展,企业管理日新月异的时代背景下,对企业的发展的要求从来没有

像现在这么迫切过,落后就要被逐渐淘汰,改良就会收到巨大的收益,在经济进程进入人类社会以来的若干年里,从来都没有过像这个时代具有如此紧迫的双向概率,而对那些跨国企业来说,怎么样从在中国的经营活动中吸取好的因素,调整,优化,改善自己企业的管理文化,在不同的国度里找到更适合当地民众的企业管理方法,让企业的员工和企业自身都能够从中受益,更积极地调动起员工的主观能动性,更好的相互成就,这对一个企业来说,将能够把争取企业获利实现倍数级增长的目地更好的实现,产生更大的投入产出效率比。这,才是所有企业最终追求的吧。

参考文献:

[1] 谢欣航,基于中美文化差异的旅游企业跨文化管理问题及发展策略研究[J]. 现代商贸工业, [2021-04-20].