

价值观是组织绩效的精神生产力

◆刘忠华

(吉林建筑大学经济与管理学院 吉林 130118)

摘要: 价值观是人们对价值问题的根本看法。组织价值观是以组织为主体的价值观念,是组织目标确立、手段选择、规则遵循和方向选择的标准,内在地支配和主导着组织愿景的确立、领导经营哲学的形成、员工素质与行为取向以及与利益相关者的关系策略,最终影响组织的绩效。

关键词: 价值观;组织绩效;精神生产力

一、价值观是组织文化的精神特质

组织文化是组织的灵魂,是推动组织发展的不竭动力,而组织文化的核心是价值观。要确立促进绩效的科学价值观,必须从本质上理解价值观的内涵。

1、价值观及其分类

价值是人们在实践中关于客观事物对于主体的生存、发展、活动及其结果是否有益的认识与判断。价值观是人们对价值问题的根本看法,是人们在处理价值问题时所持的立场、观点、态度和选择。价值观一旦形成就成为人们目标确立、手段选择、规则遵循和方向选择的标准,成为主体价值活动中起导向作用的精神核心。价值观包括个人价值观和集体价值观。个人价值观是指个体自身内在的基本价值取向或价值判断标准。集体价值观是一个组织在追求目标过程中所推崇的基本信念和奉行的基本准则。集体价值观直接指导组织的制度安排,影响全体组织成员的行为,是增强组织凝聚力和持久力、保证组织行为合理性、推动组织成长和发展的最核心力量。价值观还分为终极价值观与工具价值观。终极价值观用来表示理想化的终极状态或结果。主要有舒适的生活、成就感、和平的世界、平等、自由、幸福、自尊等18项终极性价值。工具价值观是达到理想化终极状态所采用的行为方式或手段。主要有:有抱负、有才能、勇敢、诚实、独立、有理智、有逻辑性等18项工具性价值。

2、组织价值观的地位与功能

组织是以价值观为核心的从物质到精神的独特的综合体系。组织价值观一旦形成便引导着行为主体的思维方式、行为方式与行为选择。价值观不仅反应组织的特质和个性,而且内在地支配和主导着组织的资源配置活动,最终影响组织的绩效。

杰克·韦尔奇在执掌通用电气公司20年的时间中,始终把塑造该公司的价值观作为带动公司事业发展的关键。在他看来,没有任何事情比通用电气的价值观更重要。美国管理学家帕米拉·路易斯等人提出的“冰山说”理论,加拿大管理学者伯格·纽豪塞等人提出的企业文化“同心圆”学说,以及托马斯·彼得斯和小罗伯特·沃特曼于20世纪80年代初提出“7S模型”也都表达了同样的观点。

由此可见,组织价值观是组织精神因素的核心,它反应了组织的认知与需求,是组织活动的精神导航,为组织成员的价值选择和行为活动指明方向,是组织生存与发展的根本动力源。

二、价值驱动组织绩效的逻辑因素

组织绩效是组织管理的核心,是检验组织管理有效性的重要标准,绩效管理活动进行的怎样,直接关系到员工的成长、发展与组织的兴衰。成功的绩效管理系统应该包括:组织愿景的明确与确立;领导经营哲学的体现;员工素质与行为取向;与利益相关者的关系策略。这四个方面的相辅相成并具有一定的内在逻辑性。

1、基于价值导向的愿景驱动组织绩效

组织愿景是组织为之而奋斗而希望达到的前景,美好的愿景能在情感上激起成员的热情并将组织凝聚成一个共同体。提出和制定清晰的、睿智的愿景是有效地进行战略领导的一个前提条件。愿景是由核心理念和对未来的展望组成,核心理念由核心价值观和核心目的构成,未来展望由未来10-30年的远大目标构成。它能统一人们的认识和激发人们的团队精神以及创造力。

2、经营哲学是塑造组织未来绩效的基本信念

领导经营哲学是指领导者对组织的经营管理方式所持有的

价值观、态度、信念和行为准则。IBM公司的前董事长华森认为首先任何组织为了生存并获得成功,必须树立一套正确的信念作为他们的一切行动方针和前提。其次,公司成功的最主要因素是其成员忠诚地坚持这些信念,最后,如果一个组织在不断变动的世界中经常遇到挑战,它必须在整个生命期内随时准备变革它的一切,但唯有信念应该永远不变。IBM公司的经营哲学是:尊重个人,给予顾客最好的服务,树立一个信念,即所有工作任务都能以卓越的方式去完成。

3、价值观与员工实践具有内在一致性

组织价值观对组织成员行为的影响主要是通过对成员个人价值观的形成来实现的。组织价值观首先会使组织成员在不知不觉中认同并接受组织价值观,将员工个人的期望、目标与企业的愿景及目标有机结合并协调起来。其次,价值观会影响个体的知觉和判断,态度和行为,影响个体对其他个体和群体的看法,影响工作态度和行为的道德标准,影响对个人及组织的成功和成就的看法。价值观也是了解员工工作态度和动机的基础,充分了解每个员工价值观之间的差异,采取有针对性的措施调动员工积极性,才能提高组织绩效。

4、兼容模式是促进组织可持续发展的绩效管理模式

组织价值观还表现在组织与利益相关者之间的关系策略上。在对待企业与利益相关者之间的关系方面有企业本位主义经营观和委托管理经营观。企业本位主义经营观认为,作为“经济人”,企业经营的唯一目的就是实现本企业利润最大化,侵害利益相关者的利益。这会恶化企业经营与存续发展的环境,最终影响企业绩效。而委托管理经营观强调在为投资者取得最大利润的同时,必须兼顾其他相关各方的利益,保证各利益相关方对企业的满意度。

英国克兰菲尔德大学的教授提出了绩效棱镜理论,这一理论以利益相关者为中心构建组织绩效的综合框架。提出致力于长期发展的组织必须清楚地了解谁是他们的利益相关者以及他们的要求和愿望是什么,组织必须从利益相关者那里获得什么,并明确提出组织的价值驱动因素是创造利益相关者的价值。

从现时代的发展来看正确的经营观应当是兼顾组织与利益相关者和社会利益,以组织与利益相关者、社会之间的双赢共生为根本出发点。尤其体现在关心客户利益,尊重员工的人权方面,这是增强组织竞争力,保持组织持续成长的关键和根本。

三、结语

组织价值观深深制约着组织愿景的提出、目标的设计、决策行为与经营过程,员工行为取向以及关系策略。作为组织持久的信念,不仅影响未来目标的实现,而且影响重点目标的选择,组织追求绩效时必须遵循价值观的指引。

马克斯·韦伯曾将资本主义的兴起归结于经济基础、社会政治组织以及当时占主导地位的宗教思想,他认为是资本主义精神的伦理、价值观念推动了西欧资本主义经济的发展。资本主义精神包括:营利是生活的最终目的;劳动是一项天职,表现为劳动者集中精神的那种能力,以及绝对重要的忠于职守的责任感,严格计算高收入可能性的经济观,极大地提高效率的自制力和节俭心;企业家精神中坚强的性格以及严谨的工作习惯、对财富的合法追求,勤俭、诚实、信用等美德法则促进了理性生产和交换的西方工业文明的兴起。是资本主义发展后面的精神推动力。

参考文献:

- [1]雷丁.海外华人企业家的管理思想-文化背景与风格.[M].上海三联书店.1993年
- [2]田奋飞.企业竞争力研究:基于企业价值观的整合观点[M].中国经济出版社.2005年
- [3]魏文斌.企业伦理与文化研究[M].苏州大学出版社.2013

作者简介: 刘忠华(1968年-),女,汉,吉林长春,吉林建筑大学副教授,本科,研究方向:人力资源开发与管理。