

企业再好也好不过老板 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/202/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E5_86_8D_E5_c37_202854.htm 关于企业文化，大致有此共识：无论是有心栽花，还是无心插柳，企业文化都是企业必然存在的属性，而价值观则是企业的核心。除此共识外，从学界到业内对企业文化的形态、内容、评价、塑造方式，以及观察角度等的讨论，可以说是纷繁杂陈，虽各有千秋，却也莫衷一是。企业是务实的，其讨论的目的是要塑造符合企业发展要求的价值观。然而要塑造企业全员认可、在符合企业发展要求的同时，也不违背社会伦理的企业价值观绝非易事。因为企业文化形态不仅反映着企业人的主观愿望，也受制于相对客观的一些因素。为简明计，笔者试用一个函数（或称公式）对影响企业文化形态的主要因素进行概括，以期对研究及塑造企业文化的工作者提供一个方便的考虑角度。公式如下：企业文化 = f（老板、产品、产权、规模）+ C 公式表明，导致一个企业与别的企业文化有所不同的因素主要有以下几点：1. 老板。这里的老板只是代称，与其说是投资者，不如说是企业实际经营者。具体可以是董事长，也可以是CEO，或是不止一位的实际控制人。老板的喜恶、个性是企业价值观的内核、基因，老板的价值观起很大作用（也可能是反作用），老板的优点将会转化为企业的优势，老板的弱点常常外延为企业的劣势，所谓企业文化就是老板文化。至于企业中个别杰出的人才也会对企业文化产生一些明显的影响，但那也是在老板境界的屋檐之下。因此，社会上还流行过一句略带语病但能说明问题的话：企业

再好，也好不过老板。2. 产品及其生产方式。人生产产品，产品也在“生产”人，所谓职业素养（包括职业病）即是。比如挖煤和写软件，无论是物质层面还是精神层面其文化差异要远大于相似部分。而生产方式则反映了企业的资源配置形式。比如同样是挖煤，非法小煤窑与大型煤矿其差别不可同日而语。总体上说，即便是同一个行业，为社会提供同样的产品，也可有区别，如劳动力密集型、资本密集型、知识密集型，甚至权力“密集”型等等。不同的资源配置方式在客观上表现出不同的企业文化形态及其强度。一般地讲，企业文化强度和企业的知识密集度（学历可以是一个粗略的量度）、员工人数成正比。3. 产权形式。这个因素在我国最为明显。国企、外资、民企、集体、股份制，以及名实不符的、产权不清的种种经济实体（比如企业化经营的事业单位等），都会有与产权形式相联系的特定的组织文化。其中，国企中的企业文化最接近官场文化。4. 规模。企业在发展的不同阶段，客观上随着资源的增多、配置方式的变化，特别是企业员工的增加，其文化形态也会随之变化。一般来讲，一、二十人的小企业，其文化带有较强的家庭式温馨氛围。随着“家庭”长大，企业会将蜕变为形式各异的组织，展现出丰富多彩的不同的文化形态。最后，公式中的常数C即是在地域上大家都相同的社会背景文化。比如，在广州的企业，珠三角特色是企业的一般文化背景，而在郑州的企业，中原民风则是投资者必须加以重视的人文基础。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com