

人力资源知识之东西方企业文化的走势人力资源管理考试

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao_ti2020/547/2021_2022__E4_BA_BA_](https://www.100test.com/kao_ti2020/547/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_547831.htm)

[E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_547831.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/547/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_547831.htm) 管理是一种社会功能，它根植于文化、社会、传统、风俗、信念及种种制度中，所以，管理的本质是一种文化。由于文化背景的差异，决定了东西方完全不同的管理观：东方的民本观与西方的物本观。在这两种迥然不同的理念支配下，东西方企业管理文化各自发展延续。但在即将进入新世纪的今天，出现了相互借鉴的态势。

从科学管理到企业文化：西方管理的东方化趋势

19世纪末，西方“管理学之父”泰勒创立的科学管理是将人当做机器一样看待，要求人机的最佳匹配，考试/大最终使人成为机器流水线的一部分。20世纪20年代以后，管理的中心由物转向人。70年代，企业管理理论进入三论管理（系统论、信息论与控制论），管理的重点放在人机系统的协调控制上。80年代，美国学者提出了企业文化理论，强调“企业即人”，认为企业中人、财、物的管理应是一个有机系统，其中人处于管理的中心和主导地位。企业文化更强调企业精神、全体员工共同的价值取向及在此基础上形成的凝聚力、向心力，因而称其为柔性管理。至此，西方管理与东方文化的趋同已初露端倪。

从精神万能到企业文化：中国管理的轮回

考试/大思想政治工作在中国的企业管理中曾被过度夸大为“精神万能”、“政治挂帅”，片面强调企业中人的因素，不注重物的管理，造成了不良的后果。改革开放之初，有的实行管理“拿来主义”，对于弥补企业管理空缺作用匪浅，但又矫枉过正，片面强调物的管理，造成企业员工主人翁

地位的失落感及对企业归属感的淡化，企业缺乏凝聚力。随着改革开放的进一步深化，中国与世界的联系更为密切，西方的“企业文化”热也在中国得到了呼应。趋同的过程是互相扬弃互相融合的过程。反映在管理上，一是人物相宜：不能片面强调人的重要性，应将人、财、物作为一个完整的系统来管理；二是刚柔并济：主动引导、柔性管理固然有利于充分发挥人的创造性，同时硬性的防范性制度约束也必不可少；三是外方内圆：在宏观的管理系统中，必须在市场竞争机制的硬性约束下充分发挥每个人的主观能动性。"#F8F8F8" 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