

企业文化的“儒”与“法”

■ 李珂

中国传统文化中的“儒”文化和“法”文化是非常重要的两个文化体系,“儒”文化指的是儒家文化,“法”文化则是指的法家文化,这两种文化从某种层面来说,也有着一定的联系和对立。在中国传统文化的影响下,企业文化中也广泛充斥着儒家文化和法家文化的印记。对于企业文化建设而言,儒家文化和法家文化如何取舍以及如何实现二者的统一,也成为了企业文化建设中非常重要的一个方面。虽然这种儒家文化和法家文化可能同现代企业管理制度有着一定的冲突,但是,我国企业文化的建设很难绕开传统文化背景中的这两种文化体系,多多少少都能够看到相应的文化影子。

一、企业文化中儒家文化与法家文化的体现

儒家文化和法家文化作为我国传统文化体系中非常重要的两个分支,也对于我国企业文化有着深刻的影响,这种影响虽然在很多时候并不是具体的,但是也会产生潜移默化的影响。例如儒家文化中的诚信,法家文化中的制度,都是现代企业文化中非常重要的组成部分,这种文化理念上的重合,也是传统文化对于现代企业文化建设产生影响的典型例子。事实上,在企业文化中,儒家文化和法家文化的体现,往往也是表现在多个方面的,但是并没有进行系统性的属性归类。如现代企业文化中非常强调以人为本的思想,随着企业文化的发展,企业员工的个体性开始突出,以人为本的企业文化思想,事实上也符合儒家文化中的一些精髓。

而法家对于制度性的要求,表面来看同以人为本的思想是对立的,但是深层次上而言并不是。企业本身是一个组织,正所谓没有规矩不成方圆,企业管理制度是企业文化的重要基础。由此可以看出,对于我国企业文化的建设,儒家文化和法家文化虽然并没有系统性的出现,但是其中的一些文化精髓和思想,对于企业文化的影响却是无处不在的。正是由于企业文化中儒家文化和法家文化同时存在,使得我国企业文化同国外的企业文化有着很大的区别,这种企业文化上的差异,事实上同国家历史文化、社会变化以及社会形态都有很大的关系,没有简单的优劣之分。因而企业文化建设需要结合企业实际环境情况进行。

二、儒家文化与法家文化在企业文化中的对立和统一

儒家文化与法家文化在企业文化中,可能会存在着一定的对立,但是这两种文化也



有着很多统一的地方,因而对于企业文化而言,儒家文化和法家文化的体现,事实上是一种对立和统一的状态,既有着一定的关联,也有着一定的冲突。整体上而言,儒家文化与法家文化的对立和统一,对于企业文化的构建来说,是一种需要统筹考虑的因素。儒家文化在思想精髓方面,更加偏重于道德层面、诚信层面、责任层面;法家文化则更加侧重于制度的严谨性和组织纪律性。事实上,这两种文化要素对于企业文化建设来说,都是非常重要的组成部分。一方面,对于企业而言,企业文化的建设本身是一种多元化和具有包容性的,并不是唯一的。

从企业自身的组织特点来看,也有着多方面的要素。例如企业的发展目的是为了获得利润,为了达成这一经营目标,就需要企业组织有着较强的严谨性,建立起完善的企业管理制度,并且促使企业员工能够较好地遵守制度,从而达到经营目的,提高经营效率。但是随着现代企业的发展,企业文化也在不断地丰富,从企业文化的发展角度来讲,儒家文化和法家文化事实上都有着自身的价值体现,或者说这两种文化体系也都有着各自的价值所在。这样一来,对于企业文化建设来说,吸收儒家文化和法家文化的精髓,便是实现企业文化融合的有效途径。

三、我国企业文化构建绕不开的两个文化体系

对于我国企业文化的建设而言,事实上无论是儒家文化还是法家文化,都是很难绕

开的两个文化体系。虽然很多企业在企业文化建设中,可能并没有有意识地进行儒家文化和法家文化的融入,但是也体现出了这两种文化的一些精髓。企业文化的建设离不开环境的支撑,就我国企业文化的建设来说,我国传统历史文化会对其产生重要的影响,在这种传统文化的影响下,儒家文化、法家文化作为我国传统文化中非常重要的两个分支,也就会对企业文化产生相应的影响。因而可以看出,在企业文化建设中,无论是有意识的还是无意识的,其企业文化建设的核心都很难完全绕开儒家文化和法家文化的影响。

例如一些企业在建设企业文化的过程中,十分注重企业制度的严肃性,会建立起严格的企业经营管理制度,对于违反企业经营管理制度的人员也会进行一定的处罚,特别是在一些劳动密集型产业中,这种企业制度文化有着广泛的体现。这种严格的企业管理制度文化,从某种意义上来说,便是法家文化的体现,以制度的严肃性和严格的处罚,对企业员工形成一种警示性作用,虽然会在一定程度上损害企业凝聚力,但是却能够在短期内促使企业保持较好的经营管理效率。在其他方面,也有着很多反映儒家文化和法家文化的企业文化部分。

四、儒家文化与法家文化影响下的企业文化建设策略

1. 结合企业实际情况选择适宜的文化体系

在企业文化建设中,选择何种文化体系,

主要是由企业实际情况所决定的,不同产业类型的企业、不同规模的企业,对企业文化需求会有着较大的差异,因而企业应当结合自身的情况选择适宜的文化体系。企业文化对于儒家文化和法家文化的选择,也应当是建立在这一原则基础上的。从企业长远发展角度,根据企业的长远发展战略,选择相应的文化体系来进行企业文化建设,只有这样,才能够在企业文化建设方面取得较好的效果。从这一角度来说,企业文化的建设,离不开企业环境的支撑,包括企业的经营管理制度、企业业务体系、企业人员情况等等,都是企业经营环境的重要组成部分。在这一基础上,结合自身的环境情况以及企业长远发展战略选择适宜的文化体系。例如,对于一些科技创新型企业而言,更加依赖企业员工的创新力和技术水平,在企业文化建设中,也应当体现出以人为本的思想,尊重和突出员工的个性,在这一过程中,就可以较好的借鉴一些儒家文化思想。而对于一些劳动密集型产业的企业来说,为了确保生产效率和经营管理效率,可能在企业文化建设方面,就需要偏重于法家文化。整体而言,在企业文化建设中,只有结合自身实际情况,选择适宜的文化体系来进行企业文化构建,才能够取得较好的效果。

2. 有效地进行儒家文化与法家文化统一

儒家文化和法家文化事实上在企业文化中的影响力可以说是各有千秋,都有着自身的优势和劣势,企业文化建设需要对于儒家文化和法家文化进行较好的取舍,并且实现儒家文化和法家文化的统一。虽然在企业文

化建设中,儒家文化和法家文化的融入可能会存在着一定的冲突,但是可以在一些方面融入两者的优势,形成优势互补。正所谓过犹不及,对于企业文化建设而言,过分强调某一种文化,或者过于融入某一个文化体系,都可能会出现一定的偏颇,儒家文化的融入过度或者法家文化的融入过度,可能会带来一定的企业文化建设问题。因而在企业文化建设中,有效地对儒家文化和法家文化进行统一,建立起更为丰富、多元化的企业文化体系,既体现出企业文化的包容性,也体现出企业组织纪律的严谨性,这对于促进企业文化建设有着重要的作用。因而可以看出,企业文化建设需要考虑的因素有很多,并不仅仅是从某一个方面进行文化选取就可以取得较好效果的,适当地进行企业文化丰富,能够有效地促进企业文化建设,并且提升企业员工忠诚度和凝聚力。另一方面,通过对于儒家文化和法家文化的统一,也能够实现企业文化的升华,从企业长远发展角度考虑,通过企业文化建设来促进企业的长远稳定发展。

3. 运用现代企业管理制度去体现传统文化

传统文化在企业文化中的体现,终究是要回归到现代企业管理层面,传统文化只有同现代企业经营管理制度进行融合,才能够真正焕发出生命力。在现代企业经营管理中,企业文化是非常重要的组成部分,现代企业经营管理制度更是企业文化构建的基础,那么如何在企业经营管理制度中体现出传统文化,如儒家文化和法家文化等等,则考验着企业文化建设的技巧性。企业经营管理制度是企业经营管理活动开展的一个基本准则,也是对于企业员工行为的一种约束,从企业文化建设层面来讲,企业经营管理制度是企业文化建设的一个环境基础。因而应当运用现代企业经营管理制度,来体现传统文化的精髓,并且通过具体的管理制度,促进传统文化在企业文化中的融合。例如在企业管理制度中,可以根据现代企业管理制度的一些基本情况,选择传统文化中的精髓部分进行融入,实现管理制度层面的人性化管理、规模化管理等等,通过完善的管理制度保障企业的经营运转。事实上,从这一角度来看,运用现代企业管理制度去体现传统文化,也是儒家文化和法家文化在企业经营发展中发挥作用的的重要途径,是将传统文化融入企业建设的重要途径。这对于促进企业文化建设,以及促进企业发展都有着重要的作用。

(作者介绍:李珂,西藏大学政法学院副教授,武汉大学马克思主义学院援藏教师)

本文为2016年西藏自治区高校青年教师创新支持计划项目《基于意识形态安全的西藏法治文化建设研究》(项目编号:QCR2016-13)的阶段性成果

■ 王海霞

在现代企业文化中,普法教育往往被认为是容易被忽视的一环。随着企业发展环境的变化,法律意识开始成为企业文化中的重要组成部分。企业文化的构建,本身有着较强的针对性,不同的企业之间企业文化也存在有着较大的差异,这同企业的领导者和企业经营发展特点都有着重要的关系。之所以普法教育容易在企业文化中被忽视,其中一个关键的因素便是普法教育同企业经营获利并没有直接的关系,因而容易被领导者和管理层所忽视。

一、企业文化中普法教育容易被忽视的原因

长期以来,普法教育在企业文化中都处于缺位的状态。之所以存在这一现象,根本原因还在于企业的利益驱动同普法教育的直接目标并不统一,或者说普法教育并不能直接为企业带来经营获利,从而未受到企业管理层和领导者的重视。这一点从我国企业的发展历程也可以看出,在很长一段时间内,企业发展都是唯利润为核心经营目标,这对企业自身而言并没有错。但是,这样的企业显然是目光较为短浅,没有从长远角度考虑企业的发展。在企业发展中,经营获利是企业经营的核心目的,但是在这一过程中,同样存在着短期获利和长期发展的区别,如果过于注重短期获利,不具有长远的发展眼光,就很难真正保障企业的长远发展利益。企业文化中普法教育被忽视的现象,也正是在这一背景下产生的。企业缺乏长远的发展眼光,没有正确看到普法教育对于保障企业长远发展的重要性。

从国外企业的发展经验来看,要实现企业管理和经营的规范化,普法教育必不可少,无论是对于企业经营者、管理层,还是对于企业的普通员工而言,普法教育都是不可或缺的一个环节。但是当前很多企业并没有较好的认识到这一点,或者说没有充分认识到普

法教育的核心内涵。同时,普法教育在企业文化中的缺失,同样可以反映出企业管理者的意识问题,很多企业经营管理者自身素质意识并不强,不重视企业文化的构建,这是导致普法教育在企业文化中缺失的一个重要因素之一。整体而言,意识和认知不足问题,是导致普法教育易于在企业文化中被忽视的主要原因。

二、企业文化中普法教育的意义

在现代企业经营发展中,企业经营和管理活动的规范化势在必行,企业的发展离不开环境的支撑,其中一个重要的环境便是法律环境,所有的企业经营行为都应当是符合法律要求的,任何触犯法律底线的经营活动都会被惩处。通过在企业文化构建中开展普法教育活动,能够较好地提升企业员工的法律意识,使得企业管理层和员工能够在日常的经营活动中自觉遵守法律,形成较好的法律意识和法律环境,规范企业的经营行为。对于很多企业而言,其业务经营中的一些活动可能会存在着一定的法律风险,这就需要相应的企业员工具有一定的法律知识和法律意识,从而避免企业在经营过程中触犯法律风险。因而可以看到,在企业文化构建中积极开展普法教育活动,也是控制企业经营风险,保障企业严格守法的重要途径。

另一方面,普法教育也有助于提升企业的核心竞争力,特别是对于企业的长远发展而言,能够营造出良好的企业内部经营环境,避免一些不法行为。在当前,很多企业并不注重长远发展利益,而是只顾眼前利益,这种行为对于企业的长远发展是十分不利的,如果缺乏较好的法律意识和法律知识,很可能在发展过程中遭遇法律风险问题,会对企业的经营发展造成不利影响。因而可以看出,普法教育的开展十分重要,规范企业的经营行为,在企业的一些经营

活动中,如并购活动、市场推广活动、产业链整合活动等等,能够为这些经营活动的开展提供较好的法律支撑。例如在并购活动中,会涉及到很多并购方面的法律问题,普法教育的开展,就能够有效地进行相关法律知识普及。

三、在企业文化建设中之有效开展普法教育

1. 提升企业领导者和管理层的法律意识

在企业文化构建中,要较好地开展普法教育,首先应当提升领导者和管理层的法律意识。作为企业的领导者和管理人员,应当对于当前企业经营发展的法律环境有着较好的认识,充分认识到普法教育在企业文化构建中的重要作用。只有提升企业领导者和管理层的法律意识,才能积极主动地在企业文化建设开展普法教育,并且提升企业领导者和管理层的法律意识,也能够在企业文化建设起到较好的榜样作用。进入新时期以来,随着企业发展环境的变化,企业领导者和管理层应当认识到,在企业一系列的经营活动中,应当较好地规避法律风险,避免在企业经营过程中遭遇法律风险问题,从而避免对企业的经营发展造成不利影响。

企业领导者和管理层,也应当在普法教育活动中积极发挥出应有的作用,例如在企业文化建设中,应当积极主动地加大在普法教育活动开展方面的投入力度,定期举办普法教育活动,营造良好的普法教育氛围。同时,还应当起到较好的带头作用表率作用,严格要求自己,遵守相关的法律法规,并且还应当主动学习相关的法律知识,例如商业法律方面的知识等等。

提升企业领导者和管理层的法律意识,是一个长期性的过程,对于企业文化建设而言,更是如此。因而企业应当具有长远的发展眼光,坚持开展普法教育。在当前的企业经营发展中,法律风险已经成为企业经营风险中

的重要来源,如何规避法律风险也考验着企业领导者和管理层的法律知识和法律意识。2. 将普法教育融入到企业文化核心内涵中

企业文化可以说是企业内部经营环境的一个重要组成部分,企业文化更是企业精神面貌的直观体现,在当前的企业竞争中,企业文化所体现出的重要性也更加凸显。不同的企业在企业文化方面,其核心内涵也有着较大的差别,对于普法教育的开展而言,应当把普法教育融入到企业文化的核心内涵中,或者说将法律意识融入到企业文化的核心内涵中。要较好地做到这一点,需要在企业文化建设中进行有意识的引导,例如将法律意识融入到企业的核心经营宗旨中,而不是过于在企业文化强调获利。普法教育的开展,离不开环境的支撑,企业文化是普法教育开展的基础,只有企业员工认同普法教育,才能起到应有的作用。

对于企业而言,在将普法教育融入到企业文化核心内涵中也应当有所选择,针对企业自身的特点和实际情况,选择适宜的普法教育要素。例如一些企业在经营活动中,可能市场拓展方面存在着较大的法律风险,这就需要针对市场经营活动来开展相应的普法教育活动。固然,企业经营获利是直接目的,但是并不能因此而忽略法律风险问题。普法教育的开展,正是为了规避这种法律风险。相应的企业市场经营人员,应当正确认识这一问题,为了确保企业市场经营活动中不会触犯法律风险,就应当把普法教育融入到其企业文化的核心内涵中。使得企业员工在经营活动中,能够自觉的遵守法律,知法懂法,恪守规矩,约束自己。特别是在一些经营活动中,对于一些可能触犯法律风险的行为,要有着较高的警惕性,形成良好的知法懂法守法的企业文化氛围。

3. 实现普法教育与企业战略的统一

表明看来,普法教育同企业的直接经营获利目的并没有关系,但是如果从企业的长远发展来看,遵守法律,规避法律风险则是企

业长远稳定发展的必要保障,因而普法教育也应当同企业战略相统一。企业领导者在制定企业发展战略的过程中,应当避免过于看重短期获利,而是应当有着长远的发展眼光。企业战略是一个长期的发展规划,并不是短期的经营计划。普法教育与企业战略的统一,本身也是从企业长远发展角度出发,为企业遵守法律环境提供相应的内部环境支撑,从企业领导者和管理层到普通员工,都应当具有较强的法律意识,这就离不开普法教育的开展。例如企业在制定发展战略的过程中,应当正确看到普法教育的重要性,应当确保企业发展战略是合法的,并且在长远的发展中不会遭遇法律风险问题。

实现普法教育与企业战略的统一,还需要在企业发展过程中不断的结合企业内外部环境情况进行发展战略的调整。例如随着企业的发展,外部法律环境可能会发生变化,为了规避法律风险,就需要及时地调整企业发展战略。普法教育的开展,正是为了保障企业发展战略的合法性,或者说,是从法律环境和法律风险规避方面确保企业发展战略的达成。这一过程中,应当将普法教育活动同企业发展战略进行和谐统一,将普法教育活动开展,以及企业员工法律意识的提升,相应企业文化的建设等等作为企业发展战略的组成部分,这对于保障企业的长远稳定发展有着重要的作用。

在企业文化建设中,普法教育由于同企业经营获利没有直接的关系,易于被忽视,很多企业并不重视在企业文化建设中开展普法教育活动,也不重视提升企业员工的法律意识和营造相应的企业文化氛围,这对于企业的长远发展是非常不利的。因而企业领导者和管理层应当提高对于普法教育的重视,积极在企业文化建设中开展普法教育活动,提高企业员工的法律意识,促使企业员工能够在经营活动中自觉的遵守法律。并且也应当在企业经营活动中,主动地规避相应的法律风险,保障企业的长远发展。

(作者单位:通化师范学院)