# 中国企业

来源：网络 作者：岁月静好 更新时间：2024-10-12

*第一篇：中国企业1、中国企业开展国际化经营具有哪些条件和相对优势？中国企业实行国际化经营具有现实的可能性：（1）已经涌现出一大批具备一定实力和优势，有能力在海外进行直接投资，参与国际竞争的企业。（2）已培养和锻炼了一大批具有国际市场竞争意...*

**第一篇：中国企业**

1、中国企业开展国际化经营具有哪些条件和相对优势？

中国企业实行国际化经营具有现实的可能性：

（1）已经涌现出一大批具备一定实力和优势，有能力在海外进行直接投资，参与国际竞争的企业。（2）已培养和锻炼了一大批具有国际市场竞争意识，熟悉国际惯例和跨国经营管理知识，有能力在海外进行投资和经营活动的企业家。

相对优势：我国在某些行业尤其是劳动密集型行业具有相对优势，我国的某些技术领域国国际上处于领先地位，许多工业技术在发展中国家具有适用性和吸纳性。

2.国际企业人员的来源

国际企业人员的来源一般有三方面：从母公司派驻外人员；从东道国招聘人员；从第三国选择人员。但不论来自哪个国家和民族，必须达到这样的标准：能被公司的企业文化所完全同化，并做到在任何地方经营都能获胜。

3、全球性组织结构的优缺点有哪些？

优点:主要体现在它可以有效地克服母国经济的片面性和独立性。这种结构打破了管理的国家和民族界限，以全球经济为导向，在全球范围内进行综合管理，以使公司控制、指挥一元化，求得最佳的资源组合，创造最大的利润。

缺点：公司必须拥有一批高素质的管理人员和健全的信息沟通网络，经营成本较高，公司的规模过于庞大，不易分散经营风险。

**第二篇：中国企业管理模式**

中国企业管理模式

随着我国市场经济的建立和知识经济的到来，建立一种适合中国国情的管理模式日益迫切和重要。建立管理模式应考虑的因素：

（一）企业管理的内容和范畴。

（二）文化基础。

（三）国情基础。

（四）先进性和前瞻性。双头鹰式管理的特点：

1、一头看政府，一头看市场。

2、一头看国内管理文化，一头看国外先进管理方式。双头鹰管理模式综合中西管理思想的优点和长处。一头盯着较理性的西方先进管理思想及手段，一头盯着较天性的中国古代管理思想、文化传统。理性的管理包括科学的管理手段方法及制衡约束的组织制度，天性的管理包括西方的民主自由思想及中国儒家的统御思想观念。当前是多变的年代，变是永恒的不变，任何已有的和常规的管理模式都将被创新的管理模式所取代，管理创新是管理的主旋律。

管理理论的发展是和生产力的发展以及生产组织方式的变化紧密相联的。可以说是这些因素决定着管理理论的发展变化。截止目前的管理理论还不是从假设出发的。经验性的实证分析是管理理论的重要特征，尽管管理理论千差万别，但研究的主题都有一个共同的特点，即研究管理与被管理之间关系以求最优化实现其目标。管理涵盖着人的思想、观念、行为、方法和方式，通过这些基础性的研究，人们往往倾向于寻找一套固定适用的管理模式来指导管理实践。另外，良好的管理模式直接影响到管理效率的提高和质量的提高。随着我国市场经济的建立和知识经济的到来，建立一种适合中国国情的管理模式日益迫切和重要。

一、建立管理模式应考虑的因素

（一）企业管理的内容和范畴。管理涉及到生产力、生产关系、上层建筑三个层面的内容。具体讲，生产力包括自然界与人类之间的相互关系，技术与技术之间的相互关系；生产关系亦称经济关系，包括产权关系，人与人之间的劳动协作关系，产品的终了分配关系；上层建筑方面包括企业的价值取向；企业文化层面和企业制度层面的具体内容。从以上可以看出企业管理包含内容十分丰富和广泛。

（二）文化基础。管理是一门科学、一门艺术，更是一种文化现象。一个国家的管理是与该国传统文化紧密相联的。管理的文化基础具体主要体现在两个方面；一方面是任何管理都植根于一种文化之上，社会文化背景是管理赖以生存的土壤、环境，有什么样的社会文化环境，就要求有什么样的管理行为和方式与之相适应，因为社会文化环境是客观的，相对稳定的，是不以入的意志为转移的客观存在。管理植根于文化之上如果能适应它，符合它的特征及要求，则管理效果就好，管理效率就会提高，劳动生产效率就会提高；如果管理不适应文化，则管理效果基，甚至导致管理失败。另一方面，我们可以发展利用文化，把文化背景、文化特点、文化内容借用来作为具体的管理手比利用文化本身的系列内涵建立相应的管理方式。现代管理学研究的兴趣越来越集中于管理文化研究，认为借用文化作为管理不失为最有效的管理办法之一。

（三）国情基础。由于管理的主要内容是生产力、生产关系和上层建筑，具体地表现为社会制度、文化资源、思维方式、价值观念、历史、地理、民族、科学技术、生产状况等方面，而这些内容各国都不尽相同。特别是前面谈及传统文化对企业管理的这担具体内容影响更为巨大。因此，任何一个国家的企业管理都建立在本国国情基础之上，被本国人民理解、接受。由生产关系和传统文化决定了不同国家企业管理的特殊性，这也正是企业管理生命力的重要表现。

（四）先进性和前瞻性。建立管理模式一方面要以现阶段生产力条件为基础另一方面，又要充分利用管理科学理论的现有发展成果，特别是较前沿的一些理论和思想观念，比如创新管理理念、知识是最为重要的资源理念、企业再造理论、学习型企业组织理论、快速反应

理念、组织结构倒置理论、跨文化管理理念、管理终极目标理念、战略弹性管理理念等一系列理论和理念。通过对它们的贯通运用能大大提高管理操作模式的先进性和前瞻性，使其有较长时期的生命力。

二、双头鹰管理的描述及特点

（一）双头鹰管理的基本描述

众所周知，鹰具有敏锐的眼光，丰富的智慧，远大的理想抱负和超凡的胆识，而双头鹰更有周全观察事物特征，相机而动的独特本领。双头压式管理是一种较为完美的管理。它奉行更加符合中国文化特质的管理哲学，是弹性的、人格化的，刚柔相济、多方权衡，随机应变的管理模式，它用脑和心来领导，用敏锐的眼光来管理，以自信、权变来运作，它的核心特征集中于“二权”上：“权变”和“权衡”。

（二）双头鹰式管理的特点

1。一头看政府，一头看市场。企业是以盈利为目的的经济组织，它的具体生存环境是市场经济，因此企业必须首先双眼紧盯市场，跟着市场走，在市场中发掘自己的生存空间。但是，中国的具体国情是国家政府对市场干涉较多，政府行为对宏观经济影响很大。因此，我们不能只紧盯着市场，还须拿出眼光紧盯政府政策变化，只有这样，企业行为才能与政府行为随时保持高度一致，才能从政府的宏观调控中受益，使本企业在经济风浪中永远立于不败之地。

2.一头看国内管理文化，一头看国外先进管理方式。中国是世界几大文明古国之一，管理文化源远流长，中国古代管理思想宝库中，有许多值得我们借鉴的东西，而西方管理理论里面也有许多值得我们学习的精髓。因此，我们应该一头看中华管理文化，一头看国外先进管理理论，取长补短，古为今用，洋为中用。中西管理思想与理论特点比较如下：

1）中国古代管理思想的主要特点

中国以农耕文化为基点，流动性小，易产生宗族关系，形成强烈的地理依赖性，靠宗法规范。在管理制度上，以独裁式、集权式管理为主；以人治为特点，强调集体主义，绝对服从，有“三纲五常”；注重教化，强调统治，不太强调社会物质文明发展。中国由于佛教文化、儒家文化和统治者思想互相作用，而产生了强烈的所谓封建思想。从本质上看，中国管理文化强调人性，其优点在于统御人心，有利于集众人之力，发挥组织集体优势，提高组织管理效率。管理的本质在于借力。但许多封建管理思想又阻碍人们的创新精神，使被管理者产生强烈的奴役性格和服从感。这又不利于组织、管理的进步。

（2）西方管理思想特点

以游牧文化为基点，迁徙性、流动性大，难以形成宗教宗法关系，因此举法制来规范人们的行为。在制度上，采用分权，有助于防止腐败，防止产生金字塔式官僚低效管理。西方管理制度中法律较健全，强调个人主义，民主自由，有利于创新思想的发挥，但不利于集中个人主义，效忠于组织，有时较难形成组织整合力。管理方式上采用制度化、法制化的管理，强调管理理性化，注重用科学的方法和手段，注重社会物质文明的发展。

双头鹰管理模式综合中西管理思想的优点和长处。一头盯着较理性的西方先进管理思想及手段，一头盯着较天性的中国古代管理思想、文化传统。理性的管理包括科学的管理手段方法及制衡约束的组织制度，天性的管理包括西方的民主自由思想及中国儒家的统御思想观念。

日本企业管理的成功正好说明了这一点。前面已经论及一个国家的管理总是与这个国家、民族的传统文化紧密结合在一起的。当代日本的管理尽管来自于美国等西方国家，但与日本的民族历史、传统文化融合在一体，形成了独特的日本式现代管理模式，并取得了巨大的成功。可以说，日本管理模式是典型的 “天性+理性”式管理，是两者的完美结合，从而也产生了极高的管理效率。日本的经验说明，民族管理文化对现代管理的形成具有重要的影响和作用。同时也说明，一个国家要实现管理现代化，不能只依靠引进外来的经验，还必须继承本国的文化遗产，走与民族历史、传统文化相结合的道路，日本人曾自豪地说“我们的管理是把美国的管理科学和东方的儒家思想结合起来了”。

三、建立现代企业管理模式的新理念

当前是多变的年代，变是永恒的不变，任何已有的和常规的管理模式都将被创新的管理模式所取代，管理创新是管理的主旋律，“今天不同于昨天，而明天又将组织管理效率。管理的本质在于借力。但许多封建管理思想又阻碍人们的创新精神，使被管理者产生强烈的奴役性格和服从感。这又不利于组织、管理的进步。

（2）西方管理思想特点

以游牧文化为基点，迁徙性、流动性大，难以形成宗教宗法关系，因此举法制来规范人们的行为。在制度上，采用分权，有助于防止腐败，防止产生金字塔式官僚低效管理。西方管理制度中法律较健全，强调个人主义，民主自由，有利于创新思想的发挥，但不利于集中个人主义，效忠于组织，有时较难形成组织整合力。管理方式上采用制度化、法制化的管理，强调管理理性化，注重用科学的方法和手段，注重社会物质文明的发展。

双头鹰管理模式综合中西管理思想的优点和长处。一头盯着较理性的西方先进管理思想及手段，一头盯着较天性的中国古代管理思想、文化传统。理性的管理包括科学的管理手段方法及制衡约束的组织制度，天性的管理包括西方的民主自由思想及中国儒家的统御思想观念。

日本企业管理的成功正好说明了这一点。前面已经论及一个国家的管理总是与这个国家、民族的传统文化紧密结合在一起的。当代日本的管理尽管来自于美国等西方国家，但与日本的民族历史、传统文化融合在一体，形成了独特的日本式现代管理模式，并取得了巨大的成功。可以说，日本管理模式是典型的 “天性+理性”式管理，是两者的完美结合，从而也产生了极高的管理效率。日本的经验说明，民族管理文化对现代管理的形成具有重要的影响和作用。同时也说明，一个国家要实现管理现代化，不能只依靠引进外来的经验，还必须继承本国的文化遗产，走与民族历史、传统文化相结合的道路，日本人曾自豪地说“我们的管理是把美国的管理科学和东方的儒家思想结合起来了”。

三、建立现代企业管理模式的新理念

当前是多变的年代，变是永恒的不变，任何已有的和常规的管理模式都将被创新的管理模式所取代，管理创新是管理的主旋律，“今天不同于昨天，而明天又将不同于今天，但今天是我们全部过去的一种协力的结果，明天也将是这样”---雷恩《管理思想的演变》。我们应该在不断的发展中完善，改进管理模式，不能固守陈规，应紧紧关注当前管理发展的动态与趋势，修正我们的管理模式。

（一）知识已经成为最为重要的资源

世界经济已从农业经济、工业经济发展到了知识经济时代，由于社会的发展使得知识已成为最为重要的资源，知识在创造社会财富中起着举足轻重的作用，知识已成了创造物质的重要工具。

（二）企业再造是一场管理的革命

90年代以来，西方发达国家兴起了一场企业再造革命，被喻为是从“毛毛虫”变“蝴蝶”的革命，也被认为是继全面质天管理的第二次管理革命，企业再造有两个方面和传统的管理模式不同：一是从传统的从上至下的管理模式变成信息过程的增值管理模式；二是企业再造不是在传统的管理模式基础上的渐进式改造，而强调从根本上着手。

（三）学习型组织是未来企业的模式

学习型企业组织是彼得•圣吉在《第五项修炼》中首先提出的，他认为要达到学习型组织需要有这几个方面扎实的基础：系统思维、自我超越、改变心智模式、建立共同愿

望和团队学习。

（四）组织结构的倒置--将来组织中权力的大规模转移

传统的组织结构是金字塔式的，最上面的是企业的总裁，然后是中间层，最后是基层。指挥键从上到下，决策来自最上层，下面是执行层。但是，接触市场最多的是基层。在多变的时代，顾客的个性化日益突出，就要求将上述金字塔式结构倒置，应为：顾客--一线工作人员--管理人员。现在决策由一线工作人员决定，而上层领导变为支持服务。

（五）跨文化管理--处理好异文化之间的交融与冲突

企业竞争的全球化必然带来管理活动的国际化，管理活动受人们的价值观、伦理道德、行为准队社会习俗的全面影响，当其与不同的文化相结合，就形成了不同的管理文化和管理风格，中国应该如何建立既具有中国文化特色，又吸纳人类一切先进又化成果的管理文化模式，是一个迫切需要深入研究的问题。

**第三篇：中国企业**

我国企业跨国经营发展战略

【论文关键词】中国企业 跨国经营 问题 战略

【论文摘要】目前,经济全球化已成为世界经济发展的主要潮流,我国企业要想在全球性的竞争中生存和发展,必须积极参与国际竞争,走跨国经营的道路。文中分析了我国企业跨国经营的现状和存在的问题,提出了相应的策略。

跨国公司既是经济全球化进程的主要推动力,又是全球市场大舞台上的主要竞争者。自改革开放以来,我国跨国企业的发展从无到有,至今已经初具规模。但是我国企业跨国经营起步比较晚,在发展中遇到了许多问题。

一、我国企业跨国经营的现状

2024年我国确立了实施“走出去”战略后,国内许多企业纷纷走出国门,寻找发展机遇。中石油、中石化、海尔、华为、联想、新希望等一批企业积极开展跨国经营,无论是国有企业外还是民营企业都积极拓展国际市场。2024年,中国对外直接投资净额265.1亿美元,较上年增长25.3%,截止2024年底,中国近7000家境内投资主体设立对外直接投资企业超过l万家,对外直接投资累计额1179.1亿美元。2024年,中国非金融类对外直接投资248.4亿美元,同比增长40.9%,境外企业实现销售收入3379亿美元,境内投资主体通过境外企业实现的进出口额1189亿美元。2024年,我国实现非金融类对外直接投资406.5亿美元,同比增长63.6%。截止2024年3月底,非金融类对外直接投资累计1131亿美元,境外中资企业超过1.2万家。

二、我国企业跨国经营存在的问题

1.宏观上

(1)缺乏总体统一规划和合理布局

主要表现在对海外直接投资的管理体制不健全,我国未建立统一、权威的专门管理机构,也未制定系统、稳定的海外投资促进法律法规体系。国家在总体上缺乏统一规划和合理布局,政策上也没有形成成熟的导向机制。由于国家的宏观信息系统不完备,现有的海外投资项目多数是根据多种渠道得到的非系统化信息决定投资的,致使我国的海外投资项目无论在行业还是地区布局上,都没有统筹安排的主攻方向和目标,投资行为上表现出无序性,对外投资随意性大,造成海外重复投资,恶性竞争,影响我国境外投资的整体效益。

(2)政府各部门协调不力

我国政府对跨国企业的宏观管理缺乏一套行之有效的管理政策及措施。举办海外企业的现行做法是经计委、财政、经贸、外汇各部门的批准,各管一段,互相协调不力,项目审批程序复杂,职能交叉,导致效率降低,各部门、各级别的层层审批加大了项目的成本,没有有效的审批和管理制度,以致常常出现政令不一,企业无所适从,从而影响了企业海外发展的积极性。

2.微观上

(1)企业机制不能适应国际市场竞争环境

我国进行跨国经营的企业主要是国有企业,其处于半政府状态的企业机制,决定了国有企业在管理上带有浓厚的行政色彩,受地区、部门、行业的行政隶属关系所制约,再加上市场机制还不够成熟,企业还没有成为中国市场的主体。

(2)企业缺乏技术优势,产业结构仍停留在较低层次

我国的海外企业普遍缺少产品的技术优势,研发水平低,多数属于劳动密集型产品,在总体水平上与发达国家的差距较大。虽然跨国投资和经营的行业不断拓展,但低层次的格局仍未改变。

(3)缺乏高素质的跨国经营人才

企业国际化发展需要高素质的人才队伍,人力资源管理在某种程度上决定着一个企业的成败。目前,中国海外企业的外派人员多以外语人才为主,这其实只是符合了企业海外发展的最低要求,而国内既懂外语又懂专业的高级人才目前还不多,懂经营、会管理的高素质领导人

才更少。

三、我国企业跨国经营的发展战略

1.政府应加快改革管理体制

面对复杂多变的世界市场我国政府应改革管理体制,转变政府职能,减少政府对跨国企业日常业务的行政干预,避免政府角色的越位、缺位与错位,应作为市场的组织者和监管者,加快建立适应经济全球化的管理体制和制度,建立政府与企业新的协调配合关系,打破行政权力分割的局面,理顺我国的行政管理体制,对产业结构、地区分布、投资规模等作出规划、指导和协调,使跨国经营活动纳入健康、有序发展的轨道。

2.完善现代企业制度

我国跨国经营的企业要转换企业机制,增强企业核心竞争力,实现投资主体多元化,建立符合公司法规定的法人治理结构,建立高效的决策系统,实施有效的激励约束机制,建立政治可靠、业务过硬的经理团队。

3.寻求差异化优势,增强企业竞争能力

差异化优势是在国际市场上的竞争优势,这种优势可以是与产品相关的技术优势、研发创新优势,也可以是组织和管理技能优势,与市场相关的营销管理优势等。

4.打造产品本土化

我国企业应研究开发本土化,不仅要创出国际品牌,还要使品牌在跨国经营中“本土化”。我国企业在跨国经营时可以借鉴国外的成功经验,将研发中心设在所投资的国家和地区,把对新产品的研究和开发放在头等重要的地位,培养我国企业的品牌,培养当地消费者对我国企业核心产品的认同,在此基础上进一步开辟新业务和扩大市场份额。

5.加强对知识产权的保护

对于我国的企业来说没有自主知识产权,就没有办法摆脱“低质量产品-低价竞销-遭遇反

倾销或知识产权侵权”的梦魇。但企业在国内投资搞研发,往往事倍功半。到欧美发达国家投资设立研发中心,已成为部分企业获得成功的途径。

6.加快培养跨国经营所需的专门人才

我国发展跨国经营的关键是人才,培养一批熟悉国际惯例和市场环境,又具有在海外从事经营和管理能力的人才是我国企业跨国经营的当务之急。要着力培养一批既懂外语,又懂法律;既善于管理,又通晓财务的高素质复合型人才,担当公司海外经营的管理和业务骨干。同时应制订严格的选择、任用、轮换、淘汰和退休制度,改革现行任期轮换制,对海外企业主要负责人的任期,应根据企业自身的特点、业务性质和发展需要确定。

参考文献:

[1]廖一榕.关于构建“走出去”金融支持体系的几点思考.金融海外战略,2024.[2]翟芳玲.经济全球化条件下我国企业跨国经营战略思考[M].经济科学出版社,2024.[3]罗汉春.借鉴国外经验推进我国企业走出去.对外经贸实务,2024,3.[4]王珊珊.海外子公司股权结构对转移价格的影响[D].中国优秀硕士学位论文全文数据库,2024.

**第四篇：中国企业之我见**

中国企业文化之我见

企业文化是指企业中各个职能部门或地处不同地理环境的部门所拥有的一种共同的文化现象。显而易见，就精神层面而言，企业文化是社会文化体系中的一个有机的重要组成部分，它是民族文化和现代意识在企业内部的综合反映和表现，是民族文化和现代意识影响下形成的企业特点和群体意识以及由这种意识所产生的行为规范。

我国的企业文化是企业生产经营管理现代化的产物。它自觉地吸收国外企业文化理论的积极成果，从我国企业的实际出发建立起来的企业文化，是有中国特色的企业文化。

目前，中国的企业文化建设已经从“移植组装”开始向“自主开发”阶段迈进，但从总体上看发展很不平衡，东部沿海企业好，西部和民营企业差，说得多，做得少，表面的多，深层的少。企业文化建设的重要性仍然没有引起广大企业经营管理者足够的重视，还需要进一步引导和探索、加强和利用。

为此，我认为当前中国企业文化建设应当注意的几个问题

第一：企业文化建设要坚持“以人为本”的原则。残酷的事实和激烈的市场竞争唤醒了众多企业领导人“人是最重要的关键因素”、“人才第一资源”的意识，开始注重尊重人的尊严、关心人的需求，更加注意企业文化中人才的要素及其价值的开发与利用。这为中国的企业文化建设顺利进行提供了一个强有力的保障。

第二：企业文化建设是市场经济的灵魂，信用是企业文化的集中体现。目前，信用缺失是我国企业普遍存在的一个突出问题，国家、企业和消费者都深受其害；因此，企业要树立良好的职业道德、诚实守信、依法经营，经济效益与社会效益“双赢”的思想和可持续发展的观点，只有这样，才能赢得市场，健康发展。

第三：企业文化建设不变的主题就是创新。创新是所有企业保持持久竞争力的不竭动力，是铸造企业核心竞争力的根本途径。

第四：企业文化建设的生命力在于突出个性。一个企业的文化个性，是这个企业在价值观和经营理念等的文化表现形式上与其他企业不同的特性。它只为这个企业所有，只适用这个企业，是这个企业生存、发展条件及其历史延续的反映。因此，中国企业文化建设更需要重视企业文化个性的发展。要根据不同行业、结合自己的特点进行大胆地创新和提炼，既要体现企业文化的继承性，又要反映时代的特征、张扬自己与众不同的个性特征，才能形成自己独特的企业文化。

第五：企业文化建设要善于兼容和融合优秀的多元文化。任何一个国家和民族的企业文化的底蕴首先来自本民族的传统文化，同时兼收世界各国的优秀文化，使一元与多元兼容且丰富多彩。中国企业文化建设要以开放、学习、兼容、整合的态度，主动吸纳外国优秀的企业文化，把它融合到中华民族的优秀文化之中，而不能“全盘西化、食而不化”。

言而总之，企业文化的发展有一个漫长的过程，它绝不是一个人、两个人的事，也不是靠一朝一夕之功就能够完成的，它应该是企业组织内所有成员长期的共同目标与追求。

**第五篇：中国企业现代化（定稿）**

经济法论文

Economic Law Thesis

机电工程学院

The College of Mechanical Engineering

班级：测控技术与仪器 082

Classes ：Measurement and Control Technology and Instrumentation Program 08

2姓名：白哲

Name：Baizhe

学号：200804717

Student Number：200804717

中国企业现代化

China enterprise modernization

「内容提要」文章指出：建设优秀企业文化是一项程序复杂、要求较高的系统工程，它不仅要求有一批具有很强策划能力的设计者，而且还要求有社会制度的保证、文化制度的影响和广大员工的积极参与和普遍认同，这些必要前提条件的存在，昭示了建设优秀企业文化所面临的多种困难性和艰巨性。文章针对如何建设优秀企业文化提出了设想和措施。

[Synopsis]article points out: construction excellent enterprise culture is a program is complicated and higher requirements of systems engineering, it requires not only a strong plan ability, but also the designers request has the social system guarantee, the influence of culture system and the masses of staff and actively participate in general approval and the necessary premise conditions of existence, embody the excellent enterprise culture construction facing many difficulties and arduous.Based on how to construct excellent enterprise culture puts forwards some measures.「关 键 词」企业文化，企业精神，建设，创新。

[Close key words]enterprise culture, the spirit of enterprise, construction, innovation.企业文化作为一种新兴的先进生产力理论问世以来，成为许多企业走向成功的强大动力和重要法宝，在产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的现代企业制度下尤为如此，尤显重要。建设优秀企业文化是一项程序复杂、要求较高的系统工程，它不仅要求有一批具有很强策划能力的设计者，而且还要求有社会制度的保证、文化制度的影响和广大员工的积极参与和普遍认同，这些必要前提条件的存在，昭示了建设优秀企业文化所面临的多种困难性和艰巨性。因此，高度重视企业文化建设，尤其要建设优秀的企业文化。只有这样，才能不断增强企业竞争实力，从而在经济全球化和中国进入WTO的浪潮中，企业都将永远立于不败之地。

一、建设企业文化，走出思想误区，正确认识企业文化的深刻内涵

企业文化是指在一定的社会历史环境中，企业和企业职工在生产经营和管理活动中逐步生成和发育起来的观念形态，是企业生存、发展中所表现出来的文化现象。它包括价值观、行为取向、道德规范、心理状态、厂风厂貌、规章制度以及企业精神、企业目标等诸多方面，是企业的群体精神、文化素质、文化行为、人际关系等文化现象的综合反映。要建设优秀的企业文化，就要走出思想误区，正确认识企业文化的深刻内涵。

（一）简单认为企业文化就是思想政治工作。在市场经济条件下，由于企业文化和思想政治工作在目的上都是以经济建设为中心，在内容上都坚持以人为本的原则，因而人们普遍认为，所谓企业文化就是思想政治工作在改革开放新形势下，为了与国际惯例接轨而取的一个新名词，其实质都是一样的，企业文化与思想政治工作完全等同，没有必要另劈蹊径，标新立异。

（二）肤浅诠释企业文化就是规章制度。不少管理者认为，只要把规章制度制订出来，汇编成册，下发班组，每月或每季乃至每年按此考核，兑现奖惩，企业文化建设就大功告成。因此，在许多企业里，不惜人力财力，或千里迢迢到外面收资回到家里稍加改动或一字不动就成了自己的东西，或组织一帮人闭门造车、苦思冥想，撰写成文然后拉到环境幽雅的去处一番会审，隆重推出，如此这般就是企业文化建设。

（三）普遍觉得企业文化就是文体活动。这种观点具有相当的普遍性，其根源在于我们许多企业管理者在他们的讲话中或所谓的经验介绍材料里谈到加强企业文化建设时就列举一系列文体活动的内容，而在实际工作中又把举办几场球赛或放几场电影、搞几次文艺演出，组织什么运动队、宣传队等一律称为企业文化建设，于是，上行下效，以讹传讹，导致许多员工觉得企业文化就是文体活动。

（四）片面理解企业文化就是标语口号。许多企业从厂部到班组，从办公楼到工作现场，到处都悬挂或张贴诸如“团结”、“拼搏”、“进取”、“奉献”之类的标语口号，这些口号看起来颜色鲜艳、赏心悦目，念起来朗朗上口、铿锵有力，因而大家都认为，这就是企业文化。

（五）机械模仿企业文化就是企业标志。许多企业认为，建设企业文化，就是要设计一个漂亮的厂徽，穿上一套整齐的厂服，悬挂一面鲜艳的厂旗，唱响一支雄壮的厂歌，仅此而已。

不可否认，上述几种观点都有其正确的一面，或者说是企业文化的表现形式，或者说是企业文化的载体，而实际上都走进了认识的误区，对企业文化的深刻内涵作了片面的理解。唯物辩证法告诉我们，现象是事物的外部联系和表现特征，透过现象看本质，才是揭示事物发展规律的基本途径。要认识到企业文化是一种深层次、深理性、深内涵的企业精神、企业理念、企业本质的结晶。因此，我们必须消除认识上的偏差，走出误区，既要看到企业文化丰富多彩的表面现象，更要善于体味、思考、提炼深藏于企业内的本质和精华，正确认识企业文化的深刻内涵，只有这样，才能有利于建设优秀的企业文化。

二、建设优秀企业文化必须内外结合，上下联动，集思广益，既要策划指导，更要发挥全体员工的聪明才智

唯物辩证法告诉我们，内因是事物发展的根本原因，它决定着事物发展的方向、速度以及外因作用效果大小；外因是事物发展的条件，它影响事物发展的方向、速度和具体过程。事物发展是内因和外因综合作用的结果。无数信誉高、规模大、效益好的企业发展实践证明，运用内因和外因原理指导企业的各项工作，是取得企业成功的关键。因此，我们在建设优秀企业文化过程中，必须坚持内外结合的原则，既要聘请专家学者策划指导，又要依靠企业高层领导精明睿智、运筹帷幄的指挥，更要发挥全体员工的聪明才智，只有这样，才能少走弯路，事半功倍，收效明显。

优秀的企业文化建设是企业管理者和全体员工共同的精神家园，在这个家园里，企业管理者所要做的唯一重要的事情就是创造和管理企业文化，最重要的才能就是影响企业文化的能力和创造企业文化的能力，最重要的职责就是要使员工爱岗敬业、无私奉献、开拓创新、获取剩余价值。优秀的企业管理者创造了优秀的企业文化，而优秀的企业文化更需要有企业全体员工的聪明才智、积极参与、共同遵守和自觉贯彻，否则，建设优秀企业文化就无从谈起。这是因为，企业员工是企业文化建设的主体，在他们之中蕴藏着极为丰富的企业文化建设的素材，特别是他们中间的先进模范人物在企业生产经营实践中所表现出来的思想、观念和思维方式，集中地反映了工人阶级的阶级特征，是先进的企业价值观，而这些先进的思想和主体意识，正是提炼总结优秀企业文化的源泉。因此，必须充分调动和发挥全体员工的积极性和发挥全体员工的创造力，使企业的目标、信念深深扎根于每个员工的心中，形成共识，变成他们的共同信仰，这样就会使他们产生强烈的使命感、荣誉感和责任感，从而自觉地把自身利益、工作职责和企业的整体利益联结在一起，尽心尽力地做好本职工作，如此坚持下去，优秀的企业文化必将脱颖而出。

三、建设优秀企业文化必须富有特色、个性鲜明，切忌相互模仿、千篇一律

从严格意义上来说，企业文化具有自我封闭性和个性特点，企业应表现出具有自己特色的个性文化色彩。有个性才有吸引力，有个性才有生命力。许多深谙其中道理的企业管理者在长期经营管理实践中都十分注重建设富有特色、个性鲜明的优秀的企业文化，而这些独特的优秀企业文化不但有力地促进了企业的发展进步，也给其他企业提供了非常有益的成功经验。但是，我们不能不看到，目前我国许多企业在企业文化建设中普遍存在着方法和手段上的雷同化、一般化、照抄照搬、相互模仿、千人一面、千篇一律、全面有余、毫无个性特点的严重问题，使企业文化建设无法得以升华。而导致这种局面的出现，究其原因主要是我们的企业管理者不能正确处理矛盾的普遍性和特殊性的辩证关系，更不懂得用这一原理去指导企业文化建设实践。

唯物辩证法指出，矛盾的普遍性是指矛盾存在于一切事物的发展过程中，而矛盾的特殊性是指每一事物的矛盾及其各方面的特点，矛盾的普遍性是事物的共性，矛盾的特殊性是事物的个性，二者是一般和个别、共性和个性、绝对和相对的关系，这一哲学原理对于我们建设富有特色、个性鲜明的优秀企业文化具有十分重要的指导意义。企业文化是在某一文化背景下，将企业自身发展阶段、发展目标、经营策略、企业内外环境等多种因素综合考虑而确定的独特的文化管理模式，因此，企业文化的形式可以是标准化的，但其侧重点各不相同，其价值内涵也各不相同，而且企业文化的类型和强度也都不同，正因如此才构成了企业文化的个性化特色。那么，我们分析和处理任何问题时，从思想方法到工作方法，都要坚持具体问题具体分析的原则，切忌千篇一律，一概而论。

参考书目：

1、江泽民2024年11月8日在中国共产党第十六次全国代表大会上的报告《全面建设小康社会开创中国特色社会主义事业新局面》；

2、佚名著《建设优秀企业文化的哲学思考》；

3、王琪延主编2024年9月中国发展出版社出版的《大众常用经济词典》；

4、肖明主编1991年3月经济科学出版社出版的高等学校《哲学》教材。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找