

## “太和”：和谐企业的内外兼修

张其成

《科技与企业》，2006（3）：31—32

和谐构建企业，离不开“和”的学问。《周易》指出：“保合太和，乃利贞。”“和”是儒家和道家共同的主张，“和”的精神是中华民族的基本精神，也是当代中国企业所应该追求的精神；“和”的境界更是企业家和企业所应该努力达到的境界。

何谓“和”？

在中国历史上一向认为“和”与“同”是不同的两个概念，这就是“和同之辨”。早在西周末期的太史伯就提出“和实生物，同则不继”的观点，和谐才能生长万物，同一就不能发展。他解释了“和”与“同”的区别：“以他平他谓之和，故能丰长而物归之；若以同裨同，尽乃弃之。故先王以土、与金、木、水、火杂，以成百物。”（《国语·郑语》）把不同的东西加以协调平衡叫作和谐，才能使万物丰盛发展而有所归属；如果把相同的东西相加，用尽之后就只能被抛弃。所以先王把土和金、木、水、火配合起来，作成千百种东西。可见“和”与“同”是两个不同的概念。“以他平他”，是以相异和相关为前提，相异的事物相互协调并进，就能发展；“以同裨同”，则是以相同的事物叠加，其结果只能窒息生机。中国传统文化的最高理想是“万物并育而不相害，道并行而不相悖。”“万物并育”和“道并行”是“不同”；“不相害”、“不相悖”则是“和”。

当今不同国家与民族之间由于文化的不同、宗教信仰不同、价值观念不同，而引起了矛盾、冲突，甚至战争，“和而不同”为我们处理不同文化之间关系、解决民族纷争、为多元文化共存提供了原则和方法，同样也为我们构建和谐企业提供了指导思想。

何为和谐企业？

“和”的思想在当今中国经济建设和企业发展中有着十分重要的指导意义。进入新世纪以来，中国改革和发展进入了一个新阶段。一方面中国经济持续快速增长，中国经济总量达到了相当规模，另一方面各种不和谐因素有所增加，经济与社会、人与资源环境的矛盾也随之凸现，高收入与低收入、城市与农村、东部与中西部的不均衡已经到了相当程度，社会不稳定因素也在增长。就企业而言，外部制度环境的问题和内部管理结构机制的问题日益严重，成为制约企业发展的瓶颈。其中在制度环境方面，国企与民企，真民企与假民企、有官场背景的民企与无官场背景民企的地位不平等，表现在市场进入机会、获取社会资源渠道、融资渠道等方方面面的不平等；在内部管理方面，管理结构、管理机制不健全，造成信任危机，这一点在以血缘、地缘和人缘为基础的企业尤其是家族企业内部表现得更加突出。

因此构建和谐企业，在当代社会显得更加必要和紧迫。

那么什么才是“和谐企业”？从国学“和”文化视域看，“和”是多层面的，可以分为内在、外在、内外关系三个层面。就一个人而言，内在指五脏六腑要“和”，身与心要“和”；外在指社会环境要“和”，自然环境要“和”；内外在关系指人与人要“和”，人与自然要“和”。

就一个企业而言，也应该做到这三层面的“和”。

从企业内部看，企业领导与领导之间，领导与员工之间，员工与员工之间，企业内部各部门之间，领导员工与企业之间都要和谐。从企业外部来看，要有一个和谐的社会环境、制度环境。从企业的内外部关系看，企业与企业之间、企业与上级领导部门、企业与社会、企业与自然环境，都要有一种和谐的良好关系。只有达到这三个层面的“和”，才是“太和”，才能称得上和谐企业。

怎样建构和谐企业，不仅是企业本身的问题，而且是整个社会的问题。胡锦涛总书记指出：“我们所要建设的社会主义和谐社会，应该是民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的社会。”这实际上为建构和谐企业指明了方向。近年来，社会各界对这一问题进行了深入广泛的探讨。不少专家提出了建构和谐企业的措施：完善企业治理结构，提高企业运营透明度和社会信任度；建立和谐的劳动关系，让员工和企业一起成功；发展循环经济，创建和谐绿色企业。这些措施无疑都是必需的。然而最关键、最核心的问题还应该从企业的价值观入手。

从本质上说，“和谐”不仅是一项管理准则，而且是一种伦理道德，是一种价值观念。企业价值观不仅是企业文化的核心，而且是企业管理、企业生存发展的核心。企业的价值观包括企业的基本信念、终极目标、价值取向、价值信仰、企业精神、共同愿景、思维方式、行为准则。

企业的价值观说到底就是人的价值观。因而和谐企业的关键和标志就是人的和谐。孟子早就指出，“天时不如地利，地利不如人和”。的确，社会要稳定、企业要发展，都必须以人为本、注重人的和谐。

中国优秀的传统文化——国学精华是和谐企业建设的先导，是企业文化建设的基础。国学“和实生物”“和而不同”“和为贵”的价值观应当成为企业的基本信念和终极目标。

企业内部、外部、内部和外部的各种矛盾的根源，从根本上来讲就是缺乏建立在统一的价值观念上的企业文化。企业文化是企业的灵魂。企业文化不能简单地看成就是标语口号，它实际上是企业所有员工的精神信仰。

中国的企业面临的最大危机正是信仰的危机。作为中国企业应当具备什么信仰？当然应该是国学的精华——“太和”的价值观。要达到“太和”的最终目标，需要采用“调和”“中和”“平和”“合和”“保和”的手段和途径。简单的说就是要做到儒家的“五德”——仁、义、礼、智、信。其中“仁”是出发点，“信”是道德底线。这是上到企业最高领导，下到企业每一位员工都需要遵守的。这种遵守不应该是强迫的，而应该是自发的、自觉的，这就需要将之诱导进入每一个人的潜意识领域。

具体来说，在企业内部，企业领导班子应该是公正、公平、公开、团结、民主、协作、廉洁、有战斗力；领导和员工之间要互相沟通、互相支持、互相理解、互相帮助；员工和员工之间要平等友爱、团结互助、谦让，诚实守信、融洽相处。各个部门之间要团结协作、互相支持。从而形成——仁爱、正义、礼让、理智、诚信的“五德”氛围，缓和乃至消解各种人际矛盾，在共同的价值观基础上建立一套大家普遍认同的管理制度、管理机制，使企业真正成为和谐的大家庭。

在企业外部，要树立“双赢”、“多赢”、“共赢”的理念，要在生产经营实践中建立“利己利他”的管理模式。佛家说“自度度人”，“利己——自度”是生存的需要，“利他——度人”是发展的需要，要在“利己”与“利他”之间找到平衡。要强化企业与客户、企业与企业、企业与上司、企业与合作意识的合作意识，破除你死我活的旧竞争观念，互相信任、互相体谅和互相支持，只有这样，才能实现企业与外部的真正和谐，创造企业良好的生存与发展环境。

总之，要实现企业内外部的和谐，最基本的因素是一个“信”字，“信”分两个层面，第一是诚信，第二是信仰。如果一个企业真正树立了诚信理念，建立了诚信体系，然后将国学的精华内化为所有企业人的信仰，那么这个企业就一定是一个和谐的企业。

目 上一篇：“国学管理”值得期待吗

目 下一篇：中国大饭店：易学家谈治企之道