

Hexie Qiye Goujian Yanjiu

和谐企业 构建研究

李伟 著

Hexie Qiye Goujian Yanjiu

和谐企业 构建研究

李伟 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

和谐企业构建研究/李伟著. —武汉: 武汉大学出版社, 2017. 4
ISBN 978-7-307-19216-4

I. 和… II. 李… III. 企业管理 IV. F272

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 082399 号

责任编辑:唐 伟 责任校对:李孟潇 版式设计:马 佳

出版发行: **武汉大学出版社** (430072 武昌 珞珈山)
(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷: 虎彩印艺股份有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张: 11.5 字数: 200 千字 插页: 1
版次: 2017 年 4 月第 1 版 2017 年 4 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-307-19216-4 定价: 38.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

引言

党的十六大以来，党中央从全面在中国建设小康社会、开创具有中国特色的社会主义伟大事业的新局面出发，在大力推进经济社会不断进步与发展的基础上，明确提出了在中国构建社会主义和谐社会的宏伟目标。目前，这一根本性的战略思想与使命已经深入人心，并得到了中国社会各行各业和全国各族人民的拥护和支持。

企业是社会的细胞，和谐企业是和谐社会的基石。建设社会主义和谐企业，不仅是中国企业不断获得成长与发展壮大的必然要求，同时，也是积极构建社会主义和谐社会的重要组成部分或内容。

和谐是企业发展的原动力。一个企业要发展，内外环境和谐是关键。以企业和谐促进企业发展，以企业发展保障企业和谐，两者是内在统一，并相辅相成的。因此，应该把构建社会主义和谐企业作为中国企业崇高的奋斗目标，从而达到企业的经济效益与社会效益相统一，最终实现企业的可持续发展。和谐是一个企业获得竞争力的源泉。一个优秀企业的存在，是不断战胜自我和竞争对手、不断创新和发展、不断提升市场竞争力的过程。企业只有善于创新、勇于创新，不断提升竞争力，才能赢得市场，不断取得成功。而这一过程必须建立在企业和谐的基础上。所以说，和谐是企业获得竞争力的源泉。和谐是企业经营管理的目标，也就是说，现代企业经营管理的与好坏，其和谐程度是一个重要的工作指标与评价标准。所谓“内求团结、外求发展”，不仅代表着一个企业的理念与宗旨，更昭示着现代企业经营管理的具休发展目标，而且，它包含着衡量现代企业生产经营过程中，一切工作成败得失的标准。因此，和谐在现代企业经营管理体系中具有战略性的地位。

和谐对于一个企业来说如此重要，那么如何构建社会主义中国的和谐企业呢？本研究认为，首先，要实现员工的自我和谐；其次，要实现企业的内部和谐；再次，要实现企业与外部环境的和谐；最后，要加强和谐的企业文化建设。

目 录

第一章 和谐企业概述.....	1
第一节 和谐的内涵.....	1
一、和谐的含义	1
二、中国古代的和谐思想	2
三、企业在构建社会主义和谐社会中的积极作用.....	4
第二节 和谐企业的内涵.....	5
一、和谐企业的含义	5
二、和谐是企业发展的根本	7
三、我国在和谐企业构建方面存在的困难和问题	14
第三节 构建和谐企业的基本原则	18
一、科学发展原则	18
二、以人为本原则	18
三、依法治企原则	19
四、公平公正原则	19
五、服务社会原则	19
第二章 员工的自我和谐	21
第一节 自我和谐的内涵	21
一、心理和谐的含义	21
二、自我和谐的含义	22
三、影响自我和谐的因素	23
四、积极心理学与员工自我和谐	26
第二节 企业员工自我和谐的内容	28
一、积极情绪	29
二、自我效能感	30
三、希望	31

四、乐观	31
五、主观幸福感	32
六、情商	32
七、复原力	33
八、心流	33
第三节 员工自我和谐的价值和实现措施	34
一、员工自我和谐的价值	34
二、当前社会转型期企业员工自我不和谐的表现及后果	35
三、企业员工自我和谐的实现措施	38
四、在促进员工自我和谐中职业道德修养的作用	42
第四节 领导与员工的自我和谐	43
一、真诚领导	44
二、授权领导	44
三、伦理—道德领导	45
四、路径—目标领导	46
第五节 和谐企业的员工幸福感	46
一、幸福感的结构及界定	47
二、和谐企业员工幸福感的制度基础与形成机制	48
三、企业员工幸福感的提升路径	51
第三章 企业内部和谐	58
第一节 营造稳定协调的劳动关系	58
一、营造稳定协调的劳动关系是构建和谐企业的基础	58
二、目前我国企业劳动关系中存在的和谐现象	59
三、我国企业劳动关系中存在问题的原因分析	61
四、解决企业劳动关系中存在问题的对策	63
五、加强“三方机制建设”是营造和谐劳动关系的关键	66
第二节 维护和谐的人际关系	67
一、人际和谐是和谐管理的基础	68
二、维护和谐的人际关系是构建和谐企业的有效途径	69
三、企业维护和谐人际关系的措施	71
四、建立完善的沟通系统是维护和谐人际关系的关键	72
第三节 建立基于内部和谐的薪酬管理制度	73

一、我国企业内部和谐薪酬管理中存在的问题和原因	73
二、企业内部和谐薪酬管理的原则	76
三、提高企业内部和谐薪酬管理的建议	76
第四节 构造创新型企业思想政治工作	78
一、企业思想政治工作的性质及内容构成	78
二、思想政治工作在构建和谐企业中的作用	79
三、创新思想政治工作促进企业和谐发展	80
四、非公有制企业和谐建设中思想政治工作的创新	81
第四章 企业与外部环境的和谐	84
第一节 企业与外部环境和谐的基本理论	85
一、企业与外部环境和谐的内涵	85
二、企业与外部环境和谐的理论基础	87
三、社会文明进步与和谐社会发展	92
第二节 我国企业环境社会责任制度的现状或问题	94
一、相关立法理念有待更新	94
二、政府环境责任制度建设有待加强	95
三、企业环境责任制度缺乏可操作性	96
四、社会公众对企业环境责任监督不足	96
第三节 民主法治与和谐企业制度环境建设	97
一、建设民主法治制度环境, 构建和谐企业	98
二、构建和谐企业进程中的民主法治制度建设措施	100
第四节 我国企业与外部环境和谐的实现路径	103
一、培育企业社会责任意识, 实现从经济人向生态人过渡	103
二、健全企业环境社会责任的激励约束机制	104
三、健全企业环境社会责任的外部监督机制	106
四、健全企业环境社会责任法律机制	108
五、建立企业生产者责任延伸机制	109
第五章 和谐企业文化建设	110
第一节 和谐企业文化的内涵	110
一、企业文化相关理论	111
二、企业文化的作用	112

三、我国企业文化的建设的现状.....	116
四、和谐企业文化的提出.....	120
五、和谐企业文化的功能.....	123
六、和谐企业文化建设的意义.....	125
第二节 和谐企业文化体系.....	127
一、和谐企业文化的物质体系.....	127
二、和谐企业文化的行为体系.....	128
三、和谐企业文化的制度体系.....	129
四、和谐企业文化的精神体系.....	130
第三节 建设和谐企业文化的策略.....	131
一、成立和谐的企业文化建设组织机构.....	131
二、加强企业内部和谐文化建设.....	132
三、加强企业外部和谐文化建设.....	139
四、制订和谐企业文化建设的工作方案.....	146
五、加强企业内部文化与外部环境诊断分析.....	151
结论及价值.....	153
参考文献.....	155

第一章 和谐企业概述

当今中国，和谐思想已经深入人心，越来越成为人们关注的热点。和谐思想不仅是一个国家执政党所坚持的先进执政理念，而且是一个组织或者企业，在自己的生产经营活动中所追求的核心价值和宗旨。一般来说，企业是一个国家在经济活动中的参与主体，也是构成一个社会的基本元素或者细胞。因此，在中国构建社会主义和谐企业，应该说，既是企业组织自身建设与发展的基本需要，也是实现党中央所提出的构建和谐社会战略总目标对企业的根本要求。同时，对于企业组织自身而言，它也是实现企业长期或可持续发展的必然选择。其实，谈起和谐这个主题，它既是一个古老的思想，又是一个很常新的话题。古今中外，很多的圣贤、哲人和思想家都曾对此进行过长期的思考、探索和研究，并提出了各具特色的思想。在人类发展的历史长河中，中西方和谐思想作为人类理性的产物和人类文明的共同财富，不断引导着人们向着先进与文明发展的方向前进。

第一节 和谐的内涵

一、和谐的含义

“和谐”这个词在《现代汉语词典》里的解释是“配合得适当和匀称”。其中，“和”，即柔和、温和、和缓、和睦，主要体现了人们在心理活动上的一种主观感受，以及在为人处事和行为方式方面的一种态度；“谐”，即事情或任务已经办妥、商量好，主要反映了事情或任务处理结果适度或得当、稳定有序的一种状态。所以简单来说，可以把“和谐”理解为人与人、人与物、物与物相互之间，配合适度得当、稳定有序的一种状态。

和谐作为一种哲学思想和理念，是指不同事物相互之间辩证、相对与动态的联系和统一，具体体现为各种事物或要素之间相辅相成、相互促进和共同发展的关系。一般来说，和谐并不代表事物之间是一团和气、没有矛盾、

没有冲突的，而是强调“和而不同”，即各种事物或元素之间是有差异的统一。当不同事物或者元素处于一种和谐的状态时，它们相互之间能够更加协调地生存和发展，而矛盾、分歧和冲突往往处于非常低的水平。此时，人与人、人与物、物与物之间，往往处于一种配合良好、稳定有序的状态之中。

和谐具有多元性、差异性、包容性和秩序性的特点。具体而言，多元性，是指和谐体由多个主体或多个元素构成，如家庭、企业、国家、社会等；差异性，是指多个元素处于一个共同体当中，有各自的利益和需求，相互之间有一定的差异；包容性，是指共同体内部多个元素之间求同存异，只求共同性，忽略或保留其差异性；秩序性，是指在遵照法律原则、道德原则，或其他原则的条件下，可以通过协调各个方面的利益，使各方面的利益都能有一定的秩序下获得满足。

二、中国古代的和谐思想

和谐是中国传统哲学思想的灵魂之一。早在春秋战国时代的诸子百家，在很大程度上把追求和谐，作为自己的人生目标之一和学术思想的核心价值所在。在现阶段，大力继承和发扬中国古代哲学中的和谐思想与理念，积极有效地指导和谐社会与和谐企业的建设，将具有非常重要的作用。

事实上，中国古代和谐思想的内容是非常丰富的，也是博大精深的。根据对中国古代经典历史文献的研究与分析，“和”字最早出现在甲骨文和金文中；而《易经》中的“兑”卦，就包含“和”的思想，它代表着一种大吉大利的征象；另外，《尚书》中也有“和”字，用来表现在天下、国家、组织和家庭等领域中，其内部组织结构和治理体制，相互协调良好、稳定有序的一种状态。需要重点说明的是，春秋战国时期的许多思想家更多地把“和”字作为一个哲学学科体系中的抽象概念或范畴，加以系统地研究，从而揭示了和谐的本质内涵和价值所在。具体而言，主要包括以下三个典型的观点。

1. 和谐机制论

在老子的思想中，他把“道”作为其哲学理念中的最高范畴，从“道”到人间万事万物的产生，其发展过程可以简单地概括为：“道生一”——道本身就是一个完整的统一体或系统；“一生二”——在道这个统一体或系统中，包含阴和阳两种最基本的元素或构成要素；“二生三”——在阴元素和阳元素二个基本构成要素相互影响或相互作用下，会形成第三种状态，即阴阳和谐的氤氲状态；“三生万事万物”——在所谓阴阳和谐的氤氲状态，

又会产生和进一步形成宇宙间其他所有的万事万物。基于此，老子提出了“阴阳相冲以为和”的观点，即和谐是阴元素和阳元素相互对立、冲突而产生的一种状态，而且，这种状态始终处于“道”的统一体中，阴阳两种元素则是和谐状态的内在产生机制。在这里需要说明的是，道教中“阴阳太极图”作为一种图腾，就是这种状态的形象描述。^① 这种思维的理念、方式和方法，被后来的学者称为“和谐的辩证法”。

2. 和谐本质论

在儒家思想的创始人和奠基人孔子的观念体系中，一个核心的观点是所谓的“和而不同”，其揭示出了和谐理念的一个本质的特征。这里的“和”，体现的是在由许多性质相异、甚至有冲突的诸多元素构成的系统中，各种构成元素相互之间同时又是相互协调和相互促进的。另外，这里的“同”，体现的是在一个系统或统一体中，并没有相异、冲突或不同的构成元素。因为，在孔子看来，完全相同、没有任何差异或区别的因素，通过一般的简单相加是不可能产生新的事物或形成一种新的状态的。基于此，可以看出，孔子心目中所谓的“和谐”，简单地说，就是一种有差异、对立、甚至冲突因素造成的统一，而不是无差异、对立和冲突因素简单地相加所造成的统一。所以说，和谐的本质就在于，一个统一体内部包含有多种因素的差异、冲突与协调。^②

3. 和谐价值论

孔子的学生有子提出“和为贵”的基本观点。这里所谓的“贵”，反映的是一种值得珍惜和重视的意思，含有明显的价值判断的作用。所谓“和为贵”，就是和谐是整个人世间中，最值得推崇和最为珍贵的一种价值观体现，以及一种非常美好的系统状态。和谐思想与理念之所以具有如此高的地位、价值和作用，用荀子的话简单地概括就是所谓的“和则一，一则多力”。在他看来，在一个组织的生产、经营和运作的过程中，如果其成员能够和谐相处，保持一种良好、稳定的秩序或状态，集体的力量就会增加很多。相应地，组织的实力也就会变得越来越强大，而强大的群体、集体或组织也就会必然战胜其他的万事万物。在此基础上，孟子明确提出了“天时不如地利，地利不如人和”的观点，在“天——地——人”中，“人”具有

^① 吴冀林，李镇远：《打造和谐企业》，人民出版社，2011年版，第5页。

^② 李桂花：《企业和谐管理》，经济管理出版社，2007年版，第15页。

最高的地位；同样，在“时——利——和”中，“和”具有最高的价值。^①孟子认为，一场战争中，人心的向背往往是决定战争胜负的主要因素。因此，如果一个企业组织在生产、经营和运作的过程中，其所有内部成员能够实现一种和谐的相处，上下齐心合力，就能够实现战无不胜。

和谐是宇宙万物存在的基础，或者说，宇宙万物都存在于和谐的状态中。显然，中国传统的和谐思想具有鲜明的民族特征，它在一定程度上，或多或少地反映出中国传统古代文明所具有的内敛、封闭的特点，伴随着中国两千多年来历史发展和演变的过程，最终形成了现代中国政治、社会与经济发展的价值观核心或者基础。

和为贵，谐为宝；和为本，谐为上。祈盼和顺、追求和谐是中华民族的文化传统和高尚品德。多年来，和谐理念深深植根于人们的实际生活当中，影响着人们的思想观念和行为准则：治国安邦讲“政通人和”；经商做生意讲“和气生财”；居家过日子讲“家和万事兴”；人与人之间讲“礼之用，和为贵”；人与自然讲“天人合一，和乃天道”。因此可以说，和谐乃是处理中国各种政治、经济和社会关系的箴言和要义。同时，它也为当今中国构建社会主义和谐社会，以及建设和谐企业提供了重要的宝贵思想资源。

三、企业在构建社会主义和谐社会中的积极作用

（一）企业是建设社会主义和谐社会的基本物质载体

和谐社会是一个包容面非常广的系统概念，既包括生产力，又包括经济基础。因此，构建社会主义和谐社会，不仅要解决好生产力方面的问题，而且还要安排好经济基础方面的工作。根据和谐的本质要义，和谐社会的建立必须是以社会财富的不断积累为基础的，而这又依赖于企业组织，因为企业是一个社会中最基本的生产经营单位。如果没有企业的长期可持续发展，国家也就失去了构建社会主义和谐社会的基本物质基础，和谐社会的建设也就成了无源之水、无本之木。纵观国际社会，无论是哪种制度类型的国家，只有拥有大量实力雄厚、盈利能力强、具有强大财富创造价值与功能的企业，社会发展才会比较和谐。从中可以看出，企业在国民经济和社会发展中发挥着重要的作用，它奠定了社会主义和谐社会坚实、雄厚的经济基础和发展实

^① 吴维库：《以价值为本——和谐组织纲领》，机械工业出版社，2010年版，第9页。

力。因此，完全可以认为，企业就是建设社会主义和谐社会一个基本的物质载体。

（二）企业是维护社会经济稳定的基本就业载体

社会发展实践证明，一个社会只有实现充分的就业，尽可能地降低失业率，广大人民收入有保障，才能维护社会的稳定，也才能为构建和谐社会创造条件。进一步来说，企业在一个社会中创造了最多的就业岗位，它是社会劳动力最主要的吸纳者，是解决社会就业问题最重要的渠道。尤其是伴随着城镇化建设步伐的不断加速，只有让企业组织实现或获得可持续发展，才能够尽可能多地为广大社会成员提供就业岗位，以确保充分的劳动者就业，从而维护社会稳定，促进和谐社会的建设与长期发展。

（三）企业是人与自然环境实现和谐发展的基本载体

构建社会主义和谐社会的重要内容之一，就是要实现人与自然环境的和谐发展。而要实现人与自然环境的和谐发展，换句话说，就是要实现企业组织与自然环境的和谐并存与共处。一个经验常识就是，企业的发展与自然环境是密切相关的，企业在为社会、地区创造各式各样的物质产品，或提供多种多样的服务的同时，也在不断地消耗着大量的自然资源，大多数企业财富的创造是有赖于大量自然资源的。在现实生活中，自然资源是稀缺的，而且，许多资源是无法再生的，所以，只有切实做到企业与自然环境的和谐发展，才能够有效实现和获得企业的长期发展，才能最终不断推动和促进社会主义和谐社会的大力建设。

第二节 和谐企业的内涵

和谐是推动企业实现长期发展的灵魂。一个企业组织要获得发展，既要注重内部和谐，也要实现外部和谐。以和谐不断促进企业组织发展、以企业组织发展来长期保障和谐，两者内在统一、相辅相成。因此，应该把建设社会主义和谐企业，作为企业自身追求的目标和长期的任务，从而达到企业的经济效益与社会效益相统一，最终实现企业长期、可持续的发展。

一、和谐企业的含义

企业是社会中的一个基本细胞，构建和谐企业既是企业不断发展壮大的

必然要求，也是促进社会主义和谐社会建设的重要推动力和组成部分。和谐企业，是指在企业生态系统中，其构成的各个要素或各个组成部分之间和谐、稳定和有序的一种状态，它涉及企业的方方面面。具体而言，就是指一个企业应该具有“依法治企、科学发展，公平协调、团结有序，诚信合作、安全效益，美化环境、服务社会”的基本特征^①。其核心是，一个企业组织通过促进自身员工内在的自我心理和谐、组织的内部和谐与外部和谐，从而实现企业的经济效益与社会效益同时获得较大的提高，进而最终实现企业组织长期、连续和协调的发展。

和谐理念是一个企业组织的立足之本和发展之基。企业存在和发展的关键是效益，因此企业要不断开拓创新，加强生产经营，实现长期、连续地发展，就必须有内在心理和谐的员工，组织自身内部、组织与外部环境之间处于稳定、协调和有序的状态之中。否则的话，就无法获得可持续的发展。商海起伏，有多少企业在社会和市场中一时声名大噪，之后就迅速黯然消失。究其根本原因，基本都与不和谐有关，也就是说，在其内部与外部，往往出现了许多不和谐的因素。当这些因素累计达到一定的程度后，就可能会爆发危机，从而严重影响和阻碍企业的发展。

因此，每一个企业都应该积极努力地去构建或建设和谐企业，以实现企业员工、组织自身内部、组织与外部环境之间的和谐，从而推动企业的长期协调发展。一般而言，企业和谐主要包括企业员工的自我和谐、企业内部和谐、企业与外部环境的和谐三个方面的基本含义或内容。

第一，自我和谐是心理和谐的核心。心理和谐体现的是个体在其心理活动的过程中，内在心理的协调一致和外在周围环境的一种相互适应的心理品质或者状态。一般来说，对于心理和谐的个体而言，他不仅能够客观地认知，并恰当地处理现实生活、工作中所面临的各类问题与困难，而且能够正确合理地接纳自我，并有礼有节地和他人和谐相处；一个心理和谐的个人，往往更加善于调整自己的心理状态，既能充分地享受生活中各式各样的美好事物，又能勇敢地面对和承受来自各方面的艰难与困苦。自我是一个个体最核心的部分，因而自我和谐自然成为其他和谐状态和过程的根本基础。也就是说，一个人是否形成心理方面的自我和谐，将会直接影响其本人其他方面的认知、情感与行为倾向，进而影响到其他方面的状态和过程。根据对以往文献的梳理，对于自我和谐问题的研究，专家学者们经常集中于从两个角度

^① 吴冀林，李镇远：《打造和谐企业》，人民出版社，2011年版，第13页。

来开展：一是从分析个体心理过程的角度出发，认为自我和谐指的是一个人基本心理过程的协调统一；二是从自我和谐概念的角度进行探讨。

第二，企业内部的和谐是企业和谐体系中最基础和最重要的组成内容。一般来说，要达到企业组织的内部和谐，就必须在建设和谐的劳动关系、营造和谐的人际关系、完善员工薪酬福利制度等方面下工夫，为员工营造和谐的组织环境，达到提高企业竞争力的目的。这就要求管理者具有协调观念，注重协调企业组织各个部门机构内部以及部门机构之间的关系，包括组织架构、薪酬收入分配制度、生产运作过程、人力资源的配置与激励措施等，以使员工个体的行为符合企业组织的战略目标，最终使各个方面和各项内容、措施达到一种平衡。总的来说，企业组织内部的和谐，是企业采用较为人性的个性化管理理念，最大限度地尊重员工个人的差异需求，培养员工的工作满意度和对组织的忠诚度，进而成为企业获得不断发展的核心推动力量和竞争力的源泉。

在现代经济活动中，团队的作用越来越被重视。在高效率、高产出的企业中，团队已经成为主要的工作单位。团队效率的高低、工作质量的好坏直接影响企业的效益。作为企业的领导者或者团队负责人要在团队里营造出和谐团结的氛围，团队成员之间要和睦相处、齐心协力，共同努力为企业的目标奋斗。

第三，企业与外部环境的和谐是社会主义和谐企业建设的重要外在保障。一般来说，企业与外部环境的和谐是指企业与企业系统在自然、经济、政治、地理和人文等方面环境的和谐。其中，最重要的是与自然环境之间的和谐。从这个方面或角度而言，企业组织就需要积极主动地观察外部环境的变动或变化，并尽可能随时根据环境的变动或变化，对企业自身的组织行为进行政策的调整和规划，以便组织系统更好地及时适应外界环境对企业造成的影响。企业与外部环境之间的关系是否和谐，对一个企业来说至关重要，它将直接决定着企业是否能够实现长期的可持续发展。

企业在生产经营的过程中，若能有效实现这三个方面的和谐，就会形成强大的推动力或力量，并成为促进企业不断获得良性发展的内在动力系统。

二、和谐是企业发展的根本

（一）和谐是企业的核心经营理念

和谐是一个评价企业经营管理效果非常重要的指标和尺度。因为和谐是

一种基本的哲学思维和取向，它必然有其悠久的历史沉淀。这种沉淀常常会自然地转化为一种组织内部厚重的文化根基。而且，它最终会内化为现代企业在生产、经营和运作过程中，组织成员的一种定式思维习惯和行为倾向方式，从而给企业带来巨大的生命力和更加广阔的成长与发展空间。

根据国内外一些企业的成功经验，和谐已经逐渐成为一个企业组织生产、经营和管理的核心理念和理想，并在其中处于一种核心战略地位与价值。这主要是因为：一方面，和谐理念不仅包括企业内部各个要素之间稳定、有序的状态，也涵盖着企业组织与各种外部环境之间的一种秩序与良好相处。和谐理念不仅在制度上建立起一系列维护各方主体权益关系、处理各种困难和问题的体制与机制，而且还成为企业员工心灵得到慰藉的一种精神境界，最终变成提高组织凝聚力、感召力与向心力的源泉；另一方面，和谐理念也内在的促成了企业文化诸因素之间的协同关系，表现为企业的价值取向、思维观念和行为规范，具体包括：在主导企业的宗旨、使命和价值观以及目标的追求上，和谐确实凝聚了组织成员所共同认可的一切观念；而在企业员工的精神目标追求上，和谐经常潜移默化地、悄然地、不自觉地影响着员工的各种思想观念和行为方式，最终将员工的个人利益与企业的整体利益目标很好地协调和整合起来。

信念是一个企业组织的凝聚力根源，是一个企业组织的精神支柱，也是企业员工具有归属感、向心力、创造力与生命力的重要标志。一般而言，信念可以被看做是一种方位定向器，企业提倡与崇尚什么样的信念，广大普通员工就会相应地把某样东西作为追求的目标。因此，企业信念最大的功能与作用，是强调企业目标与员工个人工作目标的一致，强调员工价值观与企业价值观的相似，强调员工之间吸引力和企业对员工向心力的趋同。美国企业文化研究专家狄尔和肯尼迪曾经这样说过：“一个强大的信念几乎是美国企业持续成功的幕后驱动力。”^① 因此，一个企业要在激烈的市场竞争中获取胜利，信念才是最高层次的激励力量源泉。从这个角度而言，未来的全球竞争实质上就是一种信念的竞争，所以，企业唯有培养出一种能够激励员工，在竞争中不断获得成功的坚定信念，才能在市场上立于不败之地。

和谐因其整体、系统、有序和协同的精神，成为现代企业生产、经营、运作和管理的灵魂与根本，也成为现代企业生产经营过程中不懈努力追求的一种信念。企业在实践中，和谐信念常常具有导向棒的基本功能，主要表现

^① 吴冀林，李镇远：《打造和谐企业》，人民出版社，2011年版，第17页。

为它可以长期引导和激励员工为实现组织的宗旨、使命与长期战略目标，自觉努力地工作。具体而言，这种导向棒的功能主要是借助直接引导员工的心理状态和行为，以及通过整体的价值观认同来激励员工发挥作用。

在企业的生产、经营、运作和管理的实际活动中，和谐信念常常会帮助员工相互之间沟通思想感情，融合理想与情操，培养和激发成员们的团队意识和集体主义精神。当然，和谐信念也会形成一种思想与价值观的约束力，它能够通过具体化企业的制度、守则与章程，为企业员工提供必须遵守的各种行为准则。

一方面，和谐作为一种信念，是多样性的和谐。一般情况下，企业所面临的各种复杂环境，直接决定了企业组织和谐的性质以及多样性的组织形式。因此，就和谐的各种类型而言，有高度和谐与低度和谐，有局部和谐与整体和谐，有暂时和谐与持久和谐，也有内部和谐与外部和谐，等等。这就决定了企业组织要能够运用和谐理念，恰当地甄别和谐的性质、形式和类型，从而使企业在不同发展阶段、不同发展程度、不同发展形式上始终处于和谐的发展状态；另一方面，和谐是全面系统的和谐。多样性的和谐，意味着企业在多种构成要素的矛盾运动过程中，始终保持共赢或多赢的局面。这就要求企业不仅应追求其内部员工自身的和谐，员工与员工之间的和谐，还应谋求其与外部环境之间的和谐。

由此可见，和谐作为一种企业信念，是企业所有员工致力追求的固有价值观念、思维方式和行为方式，是一个企业不断提升生命力，有效应付各种问题、困难和挑战的力量源泉。现代企业实践说明，和谐作为企业的信念包括物质和精神两个层面的内涵。物质层面往往是表象，常常由一系列有形的企业文化因素组成，如企业标志、产品外观、广告宣传以及各种规章制度和行为规范等；精神层面则是企业信念的实质，它由各种无形的理念因素所构成，一般包括企业的价值观、经营哲学、企业精神、企业风貌等。

综观国际企业管理实践，世界上许多著名的企业大多在不同程度或层面上展现出自己独特的和谐价值观。如微软公司在内部管理上始终灌输着三个信条：（1）对个人的尊重；（2）员工的终生雇佣；（3）强调人人平等。^①该公司认为，保持员工高水平的工作满足感，永远是公司首先要考虑的问题。因为员工不断地努力，会使企业在提供殷勤有效的客户服务上保持首屈一指的声誉。另外，惠普公司也把和谐作为自己的经营理念，这具体体现为

^① 吴冀林，李镇远：《打造和谐企业》，人民出版社，2011年版，第20页。