

基于可持续发展理论的国有 建筑企业文化评价模型研究

赵 斌 夏立明 李晓倩 著



天津出版传媒集团

 天津科学技术出版社

赵斌：

天津理工大学管理学院副教授、南开大学管理学博士，研究方向为组织与人力资源管理。

夏立明：

天津理工大学管理学院教授、管理学硕士，研究方向为项目管理。

李晓倩：

天津理工大学技术经济及管理专业硕士，研究方向为企业文化。

基于可持续发展理论的国有 建筑企业文化评价模型研究

赵 斌 夏立明 李晓倩 著

天津出版传媒集团



天津科学技术出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

基于可持续发展理论的国有建筑企业文化评价模型
研究 / 赵斌, 夏立明, 李晓倩著. —天津: 天津科学
技术出版社, 2012. 8
ISBN 978-7-5308-7278-9

I. ①基… II. ①赵… ②夏… ③李… III. ①国有企
业—建筑企业—企业文化—可持续性发展—评价模型—
研究—中国 IV. ①F426.9

中国版本图书馆CIP数据核字 (2012) 第203873号

责任编辑: 房 芳

编辑助理: 杜宇琪

责任印制: 王 莹

天津出版传媒集团

 天津科学技术出版社

出版人: 蔡 颢

天津市西康路 35 号 邮编 300051

电话 (022) 23520557 (编辑室) 23332393 (发行部)

网址: www.tjkjcs.com.cn

新华书店经销

天津午阳印刷有限公司印刷

开本 787×1092 1/16 印张 11.5 字数 226 000

2012 年 8 月 第 1 版第 1 次印刷

定价: 38.00 元

前 言

随着社会发展观从“以经济增长为中心”到“以人中心”，再到 20 世纪 90 代“以人为本的可持续发展”，我国作为一个发展中国家，发展战略正在经历从单纯强调经济增长到经济与社会协调发展的转变，与此同时，我国国有建筑企业在国民经济中的重要性越发突出，如何寻找到切实有效的改革和管理方法，保持我国国有建筑企业长盛不衰的发展要求，就变得十分迫切。文化建设是企业制度建设之本，企业文化对形成企业内部凝聚力和外部竞争力所起到的积极作用，越来越受到人们的重视。为了保持企业长盛不衰的发展，我们要高度重视国有建筑企业文化建设，尤其要建设符合时代潮流的优秀企业文化。

基于上述观点，本文在对现有文献资料，研究成果进行深入分析与探索的基础之上，界定了可持续发展的企业文化，国有建筑企业可持续发展的企业文化，文化环境及影响因素，并结合组织项目管理成熟度的思想设计国有建筑企业可持续发展文化评价模型，通过定性与定量结合的多重筛选方法确定指标体系，最终结合实际企业案例，运用模糊评价数学模型对模型加以验证，指导企业的企业文化管理，促进企业可持续发展。本文主要研究内容如下：

首先，采用文献梳理的方式总结前人研究成果和文献，从可持续发展的角度重新界定企业文化，企业可持续发展的文化管理理论，并由此总结出国有建筑企业可持续发展的文化内涵、特点，分析影响国有建筑企业可持续发展的文化环境，深入总结分析文化环境对国有建筑企业的作用，得到国有建筑企业可持续发展的企业文化影响因素。

其次，对已有文献研究中分析可持续发展评价模型，在国有建筑企业文化环境的定义、特点、范围界定的基础上，分析国有建筑企业可持续发展的企业文化评价体系构建要求及特点，依据可持续发展理论为指导，引入组织项目管理成熟度的 OPM3 思想，建立国有建筑企业可持续发展文化评价模型。

再次，依据评价指标体系的建立步骤，在影响国有建筑企业可持续发展文化因素识别的基础上，根据模型要求与定性和定量相结合的原则，对国有建筑企业文化指标进行筛选设计，并最终通过事件树法、德尔菲法与相关性分析三个步骤获得最终指标，从而建立国有建筑企业可持续发展文化评价指标体系。

最终，国有建筑企业可持续发展文化评价模型实证检验。利用模糊评价的数学方法，根据评价指标体系的内容，针对不同文化管理层次进行实际调查与研究，将得到的数据分析整理，根据评价标准判断该国有建筑企业可持续发展情况，为企业提出合理的改进建议。

目 录

第一章 绪论	1
第一节 提出研究问题	1
一、我国国有建筑企业的可持续发展形势分析	1
二、我国国有建筑企业文化管理中存在的问题	3
第二节 研究背景	5
一、理论背景	5
二、现实背景	6
第三节 研究目的和意义	9
一、研究目的	9
二、研究意义	10
第四节 国内外研究现状综述	10
一、建筑企业文化研究现状	10
二、企业文化指标体系研究现状	13
三、目前研究成果评述	14
第五节 研究方法和技术路线	16
一、研究方法	16
二、技术路线	17
第六节 本文结构框架和创新	18
第二章 可持续发展理论	21
第一节 可持续发展的理论发展及基本概念	21
一、可持续发展的理论形成	21
二、可持续发展的基本概念	23
三、可持续发展的基本原则	25
第二节 企业可持续发展	27

一、企业可持续发展内涵·····	27
二、企业可持续发展的特征·····	28
三、企业可持续发展的战略制定·····	29
四、企业可持续发展的意义·····	32
第三章 企业文化综述·····	35
第一节 企业文化的概念、构成与特征·····	35
一、企业文化的概念界定·····	35
二、企业文化的构成·····	38
三、企业文化的特征分析·····	39
第二节 企业文化的相关理论·····	42
一、心理契约理论·····	42
二、组织公民理论·····	44
三、社会资本理论·····	45
第三节 企业文化的类型分析·····	48
一、基于领导与员工关系视角的类型划分·····	48
二、基于企业文化影响企业效率的视角的类型划分·····	49
三、基于企业所处环境视角的类型划分·····	50
四、基于个人行为与组织文化关系视角的类型划分·····	52
五、基于企业文化对市场环境的适应程度视角的类型划分·····	53
第四章 基于可持续发展的企业文化建设·····	55
第一节 企业文化建设与企业可持续发展关系分析·····	55
一、基于不同层面的企业文化建设与企业可持续发展关系分析·····	55
二、基于不同功能的企业文化建设与企业可持续发展关系分析·····	60
第二节 可持续发展企业文化管理构建·····	65
一、可持续发展企业文化概念界定·····	65
二、可持续发展企业文化构建原则·····	66
三、可持续发展企业文化构建内容·····	71
第五章 国有建筑企业可持续发展的企业文化影响因素分析·····	77
第一节 国有建筑企业可持续发展的企业文化涵义及特点·····	77
一、国有建筑企业涵义及特点·····	77

二、国有建筑企业可持续发展的企业文化·····	82
第二节 国有建筑企业可持续发展的企业文化环境·····	84
一、国有建筑企业可持续发展的企业文化外部环境·····	84
二、国有建筑企业可持续发展的企业文化内部环境·····	87
第三节 国有建筑企业可持续发展的企业文化影响因素·····	89
第六章 基于OPM3的国有建筑企业可持续发展文化评价模型构建·····	91
第一节 可持续发展评价指标体系·····	91
一、可持续发展指标体系·····	91
二、制定可持续发展指标体系的基本原则·····	92
三、现有可持续发展评价模型·····	92
第二节 组织项目管理 OPM3 理论相关概念·····	93
一、OPM3 的基本作用·····	94
二、OPM3 的三个基本部分·····	94
三、OPM3 的构成·····	95
第三节 基于 OPM3 思想的国有建筑企业可持续发展文化 评价模型构建步骤·····	98
一、国有建筑企业可持续发展的企业文化管理体系·····	98
二、国有建筑企业可持续发展文化的五个阶梯·····	99
三、国有建筑企业可持续发展企业文化的测评过程和路径·····	99
第四节 国有建筑企业可持续发展文化评价模型构建·····	101
一、国有建筑企业可持续发展文化评价模型改进·····	101
二、国有建筑企业可持续发展文化评价概念模型·····	102
三、国有建筑企业可持续发展文化评价模型评价步骤·····	102
第七章 国有建筑企业可持续发展文化评价指标体系构建·····	105
第一节 指标体系筛选原则及指标体系构建过程·····	105
一、指标筛选原则·····	105
二、指标体系构建过程·····	105
第二节 国有建筑企业可持续发展的企业文化指标初选·····	107
一、确定初选指标范围·····	107
二、指标备选库的确定·····	108
第三节 国有建筑企业可持续发展的企业文化评价指标复选·····	111

一、基于德尔菲法的指标筛选·····	111
二、指标复选流程·····	112
第四节 国有建筑企业可持续发展的企业文化评价指标终选·····	114
一、数据收集·····	114
二、基于相关性分析的指标终选·····	117
第五节 国有建筑企业可持续发展文化指标体系构建原则及评价级别界定 ·····	121
一、指标体系构建原则·····	121
二、企业维度评价级别界定·····	122
第八章 国有建筑企业可持续发展文化评价模型实证分析·····	125
第一节 模糊评价数学模型·····	125
一、确定评价指标集·····	125
二、确定评语集与权重级·····	126
三、指标评判矩阵·····	126
第二节 确定指标权重·····	127
第三节 实证分析·····	129
一、企业背景·····	129
二、企业可持续发展文化评价·····	130
三、维度等级评价·····	132
四、企业等级评价·····	134
五、实证检验·····	135
第九章 研究结论与展望·····	137
第一节 研究结论·····	137
第二节 研究展望·····	138
参考文献·····	139
附录 I ·····	151
附录 II ·····	155
附录 III ·····	159
附录 IV ·····	163
附录 V ·····	167
附录 VI ·····	171

第一章 绪 论

第一节 提出研究问题

一、我国国有建筑企业的可持续发展形势分析

面对着全球爆发的经济危机,施瓦布博士在 2010 年达沃斯论坛的讲话中阐述了三个重新,即重新思索、重新设计和重新建设。这次席卷了全球的经济危机提醒我们需要进行深刻的反思,如何保持经济的可持续发展将是我们时刻需要关注的问题。经济可持续发展的微观主体是企业,经济运行的主要活动在现今社会仍然是通过企业来实现的,企业扮演着可持续发展战略实施中十分关键的角色。作为国民经济的基本元素和市场经济的主要参与者,企业以盈利为目标从事生产经营活动并向社会提供商品或服务,它将直接担负社会生产和流通,起到促进社会经济技术进步的作用。在一定意义上,企业素质的高低,应对环境变化的本领和自身实现可持续发展等问题^①,对于国民经济的健康发展和社会的长治久安有着直接的联系。企业身为自然环境可持续发展的一个重要护卫者,同时也肩负着社会环境持续发展的推动者的使命。我国现今仍处于发展中阶段,正在将发展战略从单纯强调经济增长逐渐转变为经济与社会和谐发展。2003 年 10 月,在党的十六届三中全会提出的“坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展观,促进经济社会和人的全面发展”思想,表明科学发展观要求经济的发展改变过去以经济为中心的观念,转而将“以人为本”列为发展的重心,并将经济工作落实到改变人民的生活质量和生活水平上来,以实现人、经济、自然和社会的全面协调发展。经过多年的改革与发展,我国国有建筑企业越发突出地体现了它在国民经济中的重要地位(如表 1-1 所示),国有企业持续长远的发展也越来越受到政府与研

① 邱英. 企业可持续发展财务评价理论与方法研究[D]. 成都: 四川大学, 2007.

究学者们的重视。由于国有建筑企业在国计民生中的这种关键性身份，如何寻找
到切实有效的改革和管理方法，保持国有建筑企业经久不衰的发展要求，已经变
得十分迫切。

表 1-1 国有建筑企业历年统计数据

	企业个数	从业人员 (万人)	生产产值 (亿元)	占全国总产值 (%)
1980	1 996	481.80	220.90	76.99
1985	3 385	576.70	474.51	70.29
1990	4 275	621.00	935.19	69.53
1995	7 531	824.30	3670.25	63.35
1996	9 109	855.90	4160.21	50.23
1997	9 650	828.60	4526.52	49.60
1998	9 458	738.40	4571.44	45.43
1999	9 394	690.55	4861.38	43.59
2000	9 030	635.60	5053.79	40.44
2001	8 264	590.65	5362.81	34.91
2002	7 536	543.75	5582.86	30.13
2003	6 638	524.32	6060.23	26.25
2004	6 513	467.36	7325.61	25.24
2005	6 007	480.00	8432.03	24.40
2006	5 555	467.60	9218.56	22.18
2007	5 319	470.12	10630.90	20.83
2008	5 315	472.106	12231.66	19.72
2009	5 009	518.9247	15190.05	19.78

资料来源：中国统计年鉴 2010

国有建筑企业的发展已经迈入了新纪元，从国际国内的发展和当前国际企业的
竞争局势来看，已经或逐步引发一系列管理上的新问题^①。从世界范围来说，企业
管理面临的趋势已经从小规模、单一化、地域化，转变成为集团化、多元化、国际

① 肇先，马宏亮．比较中西方企业管理的发展论企业领导者应具备的素质和能力[J]．内蒙古工业大学学报（社会
科学版），1998（1）：52-57．

化的运营模式。与此同时,知识的增值潜力远超过资本的增值潜力。由于从小环境到大环境的思想转变,在企业战略中针对企业文化的革新,因此需要企业完成从“经济人”到“社会人”,再到“文化人”的完整过渡。国有建筑企业的企业领导者将如何根据目前的局势建立新的企业制度,将是他们在新时期迎来的新的挑战 and 机遇。

文化建设是企业制度建设之源,对于形成适合国有建筑企业发展的特有的企业内部向心力和外部竞争力,企业文化在其中所起到的不容忽视的积极作用越来越受到人们的重视。国有建筑企业的竞争也在随着经济全球化和一体化发展的过程中从表面上的市场竞争转向了更深层次的文化理念的竞争,企业文化在未来十年内很可能成为决定企业兴亡的关键因素^①。

与此同时,按照中央的统一部署和规定,多年来我国各地区各部门都在深入学习和贯彻科学发展观。2011年3月5日,国务院总理温家宝在十一届全国人大四次会议上的政府工作报告时指出,解放思想、开拓创新、扎实工作,积极推进文化体制改革,进一步解放和发展文化生产力,探索走出一条有中国特色社会主义文化的发展新路,开创文化建设新局面,更好地满足人民群众多层次多样化文化需求,发挥文化的功能,引导社会、教育人民、推动发展,增强民族凝聚力和创造力。由此可见,为了保证国有建筑企业的可持续发展,为了满足国民经济与人民的需要,我们要高度重视符合时代潮流的,能够不断增强竞争实力的国有建筑企业文化建设。只有这样,才能完成国有建筑企业可持续发展的战略目标,从而在不可抗拒的经济全球化中,我国与国际市场高度融合的巨大浪潮中,使我国国有建筑企业充满鲜活的朝气并始终立于不败之地。

二、我国国有建筑企业文化管理中存在的问题

随着改革开放与经济的发展,我国国有企业在国民经济中的地位不再单纯以国有成份在经济成分中占有多大的比重来衡量,而是比重与控制力并重。而国有建筑企业在企业管理,特别是企业文化方面的建设仍然存在一些缺陷和急需革新的地方。通过对现有文献的研究,我国建筑企业文化管理存在的主要问题如下^{②③④}。

① 约翰·科特. 企业文化与经营业绩[M]. 李晓涛译. 北京: 中国人民大学出版社, 2004.

② 阮可. 建筑企业文化建设误区分析与建设路径探究[J]. 企业活力, 2008 (5): 66-67.

③ 吴建奇, 周荣, 张顺冬. 建筑企业文化建设存在的主要问题及解决对策[J]. 安徽建筑, 2008 (6): 209-217.

④ 赵晓强. 国有建筑企业之企业文化建设初探[J]. 科技情报开发与经济, 2008, 18 (22): 170-171.

1. 注重外在形式而忽视价值内涵

主要体现在：企业领导投入的时间和精力有限，企业缺乏整体的规划设计，真正有效的企业文化建设管理体制和工作机制还没有建立，文化制度目标措施不清晰，经费和人员无法落到实处。文化建设仍旧停留在表面形式而没有融入日常的管理实践中，无法在员工之间形成良好的心有灵犀。部分国有建筑企业的管理层对企业文化建设的意义及重视度不足，只热衷于表演、服装和口头上的表面要求，使企业建设成为简单的时尚形式。缺乏完善内部管理机制和企业价值观的内化的管理活动，无法真正的从价值理念上增强员工对企业的归属感，使员工无法提高为实现企业共同目标而产生的工作积极性。

2. 照搬西方思维模式而忽视本土的民族文化

随着国际化时代的到来，许多西方发达国家先进的管理模式开始大量的被我国企业引进并选取，国有建筑企业也不例外。但企业文化是基于本土民族文化的基础之上产生的全体员工的共同价值观。如果不能与本土文化相融合，任何外来的管理模式在实施的过程中都会产生严重的水土不服现象。在先进理念模式的引用过程中，这种不同国家和地区文化之间的差异已经成为当今影响跨国管理的关键因素，民族文化的本土地位也被越来越多的国内外研究学者所重视，但我国许多建筑企业却都忽略了这种民族文化的巨大影响作用，反而一味追求西方管理理论的国际经验与有效性，舍本逐末。

3. 创新理念在建筑企业文化建设中的缺失

在建筑企业中，本企业的文化和价值观与员工不可分割，员工的行为能够体现出企业的文化价值，并且在完善自身的同时构建和完善企业文化。但这些仅仅是企业文化建设初始阶段的完成。如何创新企业文化，突出企业文化的特殊性与竞争力，才是国有建筑企业文化建设需要完成的第二阶段，我国国有建筑企业在这一建设阶段中多有不足。建筑企业的环境始终处在不断变化中，不能在一种文化表现形式上墨守成规一成不变。国有建筑企业文化要想获得长远发展，就必须在保持其文化本质不变的前提下不断增添新的内容，创造新的文化表现形式。只有对企业文化进行不断地创新，才能使我国国有建筑企业文化走向成熟。

4. 手段化的企业文化缺乏企业特色

我国国有建筑企业的企业文化建设普遍缺乏鲜明的企业特色与个性的文化理

念。由于建筑企业的领导者多数毕业于技术专业，对管理学及企业文化理论的知识不足。考虑到针对文化的变革将要面临的困难，多数企业领导者会转而只注重生产经营，简单的把企业文化的建设视为实现经营目标的手段，一味地追求企业利润最大化而忽视了实现企业管理的目的。在企业文化建设上采取手段化的方式，缺乏全员参与建设、互动讨论的思想基础与内在动力。由此而产生的企业文化便缺乏企业特点与个性，在员工中无法达成共识。

第二节 研究背景

一、理论背景

国有建筑企业由于活动场所的高流动性，随着工程进展的情况、不同场所和实际要求，工作人员和施工设备必须不断变化位置，这种工作场所的流动性决定了企业内部管理的分散，造成了企业文化建设的离散性和管理的困难。而工程建设存在大量不确定因素的影响，人员间的协调、企业利益的整合、评价标准和施工技术的更新换代、地区建筑风格及材料的差异、天气与环境的不同等都对国有建筑企业管理的文化建设施加了很大压力。另外，建筑工程的绩效评价仅靠建筑安全检测技术难以全面、准确的衡量，甚至会出现项目完成后必须等待很长的时间方能真正断定的情况。这种不确定的绩效周期大大影响了文化管理中的激励难度。而更重要的是，与一般的工业产品不同，建筑工程质量的好坏直接关系到居民的生命安全，如果发生意外，其造成的损失将难以估量。因而对于建筑企业的管理来说，确保工程的质量安全将是企业的生命。简而言之，将管理价值集聚于质量并以之为核心，将是建筑企业文化建设的一个重要特殊性^①。

通过以上分析，可以确定国有建筑企业的企业文化建设与一般企业组织相比必然存在诸多差异。国有建筑企业文化从本质上看是一种产生于建筑施工之中的文化现象，但它的出现与现代企业管理在理论和实践的发展密不可分^②，它是为达到企业管理目标而应用的必要管理手段，其特殊性主要表现在以下几个方面：

① 王万义. 建筑企业文化及其管理[J]. 理论界, 2009 (5): 180-181.

② 郭华兰. 企业文化提升国有建筑施工企业核心竞争力[J]. 中国有色金属, 2011 (3): 64-65.

首先,国有建筑企业的企业文化是管理主体价值观的体现,并以其意识和观念为主导,追求和实现企业目标的文化表现。企业内部的所有人员的综合思想和观念在其中并不占据主要地位,因而在一定意义上,国有建筑企业的企业文化是管理的文化。

其次,国有建筑企业的企业文化所包含的价值观、行为准则等意识形态和物质形态是经过企业全体员工所共同认可与遵守的。因而它不同于无组织的个体文化、超出组织的民族文化和社会上约定俗成的文化,是一种真正的组织文化。

最后,国有建筑企业的企业文化逐渐形成于企业 and 企业员工在生产经营过程和管理活动中,如果离开了企业的经济活动与管理过程,就不可能形成具有自身价值观的企业文化,优秀企业文化的形成则更是空谈。

国有建筑企业的特殊性决定了其企业文化管理的复杂性和长期性。而作为劳动密集型企业,国有建筑企业生产力构成中人的因素比例大,员工在工作中所必须具备的自觉性、协作和责任意识都将对建筑工程构成重要的影响,而大量的隐蔽工程施工也必须主要依靠员工的自觉性和负责精神,这就造成了文化管理在国有建筑企业中的意义和地位。国有建筑企业的企业文化必须满足企业的多重需要,并时刻针对复杂多变的不确定因素作出及时有效的回应。因而,国有建筑企业的企业文化将成为企业时刻保持自身优势的核心竞争力与达到与社会、经济、环境相适应的可持续发展的重要驱动力。

二、现实背景

我国的国有企业在经历了数十年的发展,从无到有,发展迅速,已成为国民经济的主导力量和财政收入的支柱^①,至今国有企业仍然掌握着绝大多数的重要基础设施建设、社会公共事业、主要能源交通及骨干行业的领先技术。国家的财政收入中仍有大半来自于国有企业,城镇居民在国有企业就业数量仍占较大比重^②。然而随着经济的发展,研究结果的发展却令人担忧。由于建国时期僵化制度的制约,作为经济骨干的国有经济在很早就体现出了许多不容忽视的弊端。在改革开放三十年来,笼统的数字统计表明,我国国有企业有 1/3 明亏,1/3 暗亏,仅有 1/3

① 途寅. 经济社会统筹发展视野下的国有企业的定位与改革[D]. 西安: 西北农林科技大学, 2010.

② 刘志国. 浅议国有企业的资产运营[J]. 现代商业, 2010 (2): 140-141.

获利^①，在净产值的增长量和利润的增长量上，国有企业靠提高效益得到的利润只占 10%~20%左右，而靠增加投入（资金加劳动）得来的却占到了 80%~90%，这充分地体现了国有企业经济效益不高、活力不足、高投入、低产出的发展态势。针对这一现象，在 2011 年夏季达沃斯论坛中研究学者们也就关于中国国有企业的定位问题展开了讨论。“不同所有制经济之间地位不平等，是导致国有经济与非国有经济不均衡发展的主要原因。”对外经济贸易大学公共管理学院副教授李长安认为，近年来中国非国有经济尤其是私营经济发展明显快于国有经济，在国民经济中的比重不断提高。但与此同时，国有企业在国民经济中的垄断现象却未降反升。报告显示我国 2010 年的 500 强企业中，国有及国有控股企业的数量就占到了企业总体数量的 65.8%，其营业收入占全部营业收入总额的 84.69%。在英国《金融时报》最新发布的全球 500 强企业排名中，我国民营企业没有一家能够进入排名，其入选名额全部为大型国有或者国有控股企业。在经济迅速发展的当下，占有如此重要地位的国有企业已经面临重大考验，如何建设真正意义的现代国有企业，实现全面协调可持续发展，是摆在所有国有企业管理者面前急需解决的一个关键问题。

作为国民经济的重要物质生产部门，建筑业与整个国家经济的发展、人民生活的改善有着密切关系。随着我国建筑市场规模不断扩大，改革开放以来，我国建筑业产值增加值占国内生产总值的比重从 3.8%增加到 7.0%，增长了 20 多倍，成为拉动国民经济快速增长的重要力量。而国有建筑企业作为国有企业的一支，在决定国家基础经济命脉的建筑业中形成一个特殊的系统，并在整个国民经济中的主导作用贯穿了国民经济发展的始终，对于保持经济的平稳发展和我国的社会主义性质具有毋庸置疑的重要意义。这种特殊的地位决定了国有建筑企业可持续发展不可避免地面临一些矛盾，主要包括，以下几个方面：

（1）随着市场环境的不断变迁，灵活应变、改革创新、多样化竞争是国有建筑企业发展的基本要求，而在企业内部，却又要求稳定连续的长期协作关系，这是环境要求与企业组织内部要求之间存在的矛盾。

（2）作为一个经济组织，国有建筑企业的共同目标不以个人的目标为转移，

① 刘国兴，轩艳群. 我国企业管理现状研究[J]. 时代经贸（中旬刊），2008，6（7）：129.