# 论企业管理中的文化网络

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-10-17

*论企业管理中的文化网络在现代企业管理中，企业决策的每一个程序，几乎都离不开对信息的传播。这些信息的传播，主要依靠正式组织和非正式组织两个渠道。前者是建制型的，主要传递正式信息，即官方信息；后者是非建制...*

论企业管理中的文化网络

在现代企业管理中，企业决策的每一个程序，几乎都离不开对信息的传播。这些信息的传播，主要依靠正式组织和非正式组织两个渠道。前者是建制型的，主要传递正式信息，即官方信息；后者是非建制型的，主要传递非正式的文化信息。本文所论述的文化网络（culture network）在企业文化理论中，是与非正式信息联系在一起的，是指非建制型的信息传播渠道。 企业中非正式组织的存在，是与人们在社会中的多种角色密切相关的。从一个特定的企业来看，每一个人都只能在特定的岗位上扮演特定的角色。但是，几乎所有的人都在同时扮演着其他的一个或几个角色，即小道消息传播者、背后议论者、小集团成员等。这些形形色色的角色在企业正式组织之外，构成了一个隐形的文化网络。这一文化网络不分地位、头衔、劳动分工，把企业各种人员联系在一起，影响着企业的各种决策和协调。

一、文化网络的特殊存在形式

无论企业规模大小，事实上都存在着一定的文化网络。几乎每一个企业都发生过类似的情况：企业刚讨论某些职位的变动，各种小道消息就会很快传到每一个角落。从表面上看，企业的决策都是在各种会议上作出的，但是了解内情的人都知道，实际上真正对决策的支持和形成最终意见往往是在会前和会后。尤其在中国普遍存在这样一种情况：人们在正式组织中讨论和决策一件事情时，免不了有碍于情面的，于是可说可不说的尽量不说，可多说可少说的尽量少说，“可以说”或“可多说的”不知不觉地进入了非正式渠道，从而形成了“非正式信息的质量大于正式信息的质量”的现象。研究表明，人们对“正式信息”的关注程度常常弱于“非正式信息”。由于非正式信息的这种特殊的存在方式及其可能产生的巨大效应，我们必须对其加以关注。

二、文化网络的价值分析

文化网络本身是一个矛盾的统一体，它内部各种问题的存在和发展是不以人的意志为转移的。对于管理者而言，必须学会扬长避短，使文化网络发挥其积极的作用。

从企业文化角度对非正式组织的研究表明，文化网络的积极作用主要体现在以下三个方面：

第

一、文化网络对企业信息进行着有效的检验和反馈。企业管理的任何决策都是以信息的方式下传到各个部门和环节中的，无论这种决策多么正式，总免不了要经过传播小道消息者的“诠释”。这些众多的解释中，虽然总是夹杂着虚假成分，但却能为决策者提供许多通过正式的沟通渠道所不能得到的反馈信息，有利于决策者检讨决策的方式与方法；

第

二、保证信息传播途径的畅通。企业非正式群体组织的存在，其自然意义就是为人们提供一种“自由宣泄情感”的场所。哲学和心理学的研究结果表明，人的任何一种具体的实践活动都受到一定的精神指导和支配，是心理活动的最直接的外显。若人们心中所想不能得到一定的释放，会对企业的广开言路造成重大影响，以致企业如一潭死水失去活力，而文化网络从一定意义上来说，是为企业注入活力的通道；

第

三、加强了各个元素的联系，有利于解决内部矛盾。文化网络中有着错综复杂的关系，自然也存在错综复杂的矛盾，完全通过正式途径去解决矛盾是不现实的，也是不必要的。文化网络为这些问题的解决创造了条件，是企业脱离“神散形不散”局面的非正式途径。

三、对企业管理者的几点建议

文化网络本质上是企业中的“人际潜流”，它的内部蕴含着巨大的能量；能否有效地掌握住这种能量，取决于管理者的指挥能力。如果企业管理者希望不受文化网络的操纵，并利用文化网络来为管理服务，就必须认清文化网络存在的极其重要性，并亲自营造一个成功的网络，使自己成为其中的一员，而不是采取回避的态度。

1．学会平易近人的交流方式，引导文化网络的正确发展方向。企业中的劳动分工是一种自然方式，并不意味着人的先天能力的不平等。但在职工的心目中，管理者却是可望而不可及的。管理者只有通过主动与职工接触，才能给人亲切、平易的好感，使职工消除对领导的恐惧、顾虑和防备。此时，管理者将更容易加入到网络中去，也更容易对网络施加一定的影响。

2、善于把握“关键人物”，把握住文化网络的枢纽。首先是中层干部。他们往往都具有自己的一个小集团，相当一部分人施加着影响，放弃他们就等于舍本逐末。其次是秘书与助理。他们不仅对企业业务上的事很清楚，而且对各种传闻及各类事件的来龙去脉也知之甚多。他们完全可以作为桥梁，起到沟通作用。当然，若他们试图维护自己的上司，则可轻而易举地通过“闲话网”来传颂上司的感人事件，达到管理者通过自身努力难以达到的效果。再次是“网络领袖”。他可能是一个很普通的工人，但他对群众舆论有着极大的影响力，管理者的任何一个不慎之举，都可能招致料想不到的严重后果。因此，认清这种网络领袖，并与之保持沟通是很有必要的，若将他们安置在信息沟通较大的岗位上，是再明智不过了。

3、以“人性管理”来发挥文化网络的内涵。经验表明，企业领导人在管理中多一些人情、人性，少一点冷酷，会增加企业绩效，而企业中的信息沟通往往在非官方的场合交合力更强。许多时候，管理者在与职工一起进餐、娱乐时，往往不费很大气力就能解决难题。真正具有人格魅力的领导，才能真正赢得人心。

4．善于团结一切可以团结的力量，扩大文化网络的覆盖面。企业外部的人对企业的文化网络也会或多或少地施加影响。在企业内外信息交换的过程中，要把握住主导因素，使信息发挥更有力的作用。

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