

包容性发展理念与国有企业软实力的提升

王超¹, 王志章²

(1. 华侨大学 旅游学院, 福建 泉州 362021; 2. 西南大学 经济管理学院, 重庆 400715)

摘要:企业软实力是相对于企业硬实力而言,支持企业发展的柔性组成要素。基于包容性发展理念研究发现,包容性发展与企业软实力构建的关系主要体现在均等的发展机会与公正的企业绩效制度、以人为本与员工合理的需求以及企业家精神与企业内部环境建设三个方面。面对在打造企业软实力过程中,国有企业出现的非均等发展机会、管理行政化倾向和淡化的企业家精神三个现实问题,提出用均等发展机会推动企业管理力的发展、用以人为本理念推动企业形象力的发展、用企业家精神推动企业文化力的发展,进一步促进国企软实力的提升。

关键词:包容性发展;国有企业;企业软实力

中图分类号:G206

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2012)06-0079-06

世界经济的发展,在推动人类经济前行的同时,却提高了人类社会的贫富差距。通过对亚洲主要发展中国家进行充分调研,亚洲开发银行(ADB,简称亚行)发现社会两极分化和贫富差距问题,已经成为阻碍各国经济发展的不利因素。因此,亚行于 2007 年发布研究报告,倡导各国经济发展应该基于机会平等和以人为本两个基本原则,以缩小社会贫富差距和实现社会公平,即促进经济的包容性增长^[1]。这种增长并非是通过再分配形式来盘剥富人的财富,或是分配给贫困人口,而是要通过扶贫或是益贫、生产性就业、提升人力资源能力和加强社会保障等途径,让那些贫困人口在国家政策的扶持和自身能力的提高中,能够均衡分享到社会财富,有尊严和体面的生活^[2]。

“包容性发展”则是胡锦涛同志基于包容性增长理念,在 2011 年的博鳌亚洲论坛上提出的当今我国经济发展的新理念。“包容性发展”比“包容性增长”内涵更加丰富,更符合我国经济与社会发展的基本国情。包容性发展强调,全球经济一体化带来的好处,要惠及所有国家;同时,要使经济增长产生的效益和财富惠及所有

人群,特别是要惠及弱势群体和欠发达国家。包容性发展成为我国转型时期经济与社会协同发展的重要指导思想,强调在经济发展的同时,要获得社会的发展和人的发展,以实现社会公平和人民共同富裕。其基本内涵包括:一是基于以人为本发展理念,消除社会排斥,促进社会个体或组织之间的交流合作,以此协调进步,最终实现经济的可持续发展^[3];二是包容性发展要基于公正和公平的外部环境,为广大的社会成员,特别是社会弱势群体,提供一个均等的发展机会,减少他们因经济发展而产生的社会差距;三是始终坚持科学发展观,促进和谐社会的构建,实现经济发展、改善民生、社会和谐、统筹兼顾和相互推动,把经济与社会共同发展推向并行的双轨道上来^[4]。“以人为本”、“公平公正”、“科学发展”成为包容性发展理念的关键词,也是企业软实力发展的重要基础。包容性发展作为一种经济发展的新理念,强调均等的经济发展机会和以人为本的发展方式,要惠及发展范围内的所有个体。用包容性发展理念提升我国国有企业软实力,研究包容性发展与国有企业软实力之间的内在联系,不仅有利于国企现

收稿日期:2012-09-22

基金项目:教育部哲学社会科学研究项目(10JZDH005);国家社科基金重点项目(12ASH004)

作者简介:王超(1986-),男,重庆南岸人,博士研究生,研究方向:旅游管理、包容性旅游;

王志章(1956-),男,湖北宜昌人,教授,硕士生导师,研究方向:企业管理、城市社会学。

网络出版时间:2012-11-12 **网络出版地址:**<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20121112.1112.002.html>

代企业建设与全球市场竞争的大趋势,而且有利于企业从一个新的视角,从领导到员工,构建良好的企业内部发展环境,提高企业软实力的发展水平。

一、研究现状

“软实力”一词是由美国哈佛大学教授约瑟夫·奈(Joseph Nye)于1990年提出,其基本含义是“通过自己的引导让别人去实现你希望达到的目的,而不是通过强迫或支付等相对硬的方式。”^[5]其基本内容包括政治价值观、文化系统、外交政策等。软实力本身是一种吸纳力、吸引力、感召力、劝服力等综合力量^[6],有三种表现形式:规范性、实践性和权威性^[7]。而企业软实力是企业柔性实力的重要体现,它包括企业文化、企业制度、企业家精神、企业氛围、企业品牌等方面。

针对企业软实力的研究,目前国内学者有丰富的研究成果。最新的研究成果主要集中在以下几个方面:一是通过研究企业软实力的概念与内涵,丰富、完善企业软实力的研究内容。尽管不同专家对企业软实力的内涵存在分歧,究其本质仍具有内在的一致性。例如,黄国群在系统分析其他学者研究成果后指出,企业软实力是企业通过获取利益相关者的价值认同,使其产生企业所预期的行为,达到企业目的的一种能力等等^[8]。二是通过综合分析或选取企业软实力概念中某一分支,如价值认同、组织认同、社会责任、诚信文化、自主创新等方面,对企业软实力的构建与测评进行研究。例如,王丹等梳理软实力的构成要素,包括文化,社会责任,自主品牌,技术创新,企业战略,国际化,企业管理等七个方面,并建立相应的指标体系。根据结果显示,各要素间联系紧密,其中技术创新,社会责任和企业战略居于相对重要的地位^[9]。三是通过研究企业软实力形成过程与作用机制,使企业软实力得以提升。例如,通过软实力管理,制定明确目标,加强对培育和提升过程的领导;调动积极力量,发挥整体协同作用;加强对企业软实力培育和提升的过程控制,及时调整不利于企业软实力建设的行为及策略,最终实现企业的可持续发展等等^[10]。

针对国有企业软实力的研究还比较少,主要集中在应用宣传方面,例如,王新军等通过联合重组实现国有烟草工业企业的组织结构改革研究,认为创造和谐文化,形成企业软实力,才是烟草企业改革发展的终极选择^[11]。陈雪钧等认为我国国有旅游企业普遍存在着软实力薄弱的发展瓶颈,制约了其综合实力的提高,并从分析影响旅游企业软实力的四大因素以及各要素之间的动态交互关系,探究旅游企业软实力形成的机制^[12]。杨晓龙等采用问卷调查和李克特五级量表构建了国有

石油企业软实力评价指标体系,发现了石油企业软实力建设应重点加强的内容和薄弱环节,为石油企业软实力建设提供了重要依据^[13]。经过研究发现,目前国内还没有学者从包容性发展的视角,探索如何提升国有企业软实力。

二、包容性发展与企业软实力之间的关系

基于包容性发展的启示,强调企业在内部管理过程构建过程中,要打造员工均等发展机会的平台,突出企业内部的民主与员工责任感,加强企业软环境和硬环境建设,重视员工的需求与个人的发展,促进员工与员工之间,员工与领导层之间的和谐相处。包容性发展理念为企业软实力构建提出了明确的方向:一是企业在追求经济利益最大化的同时,要注意给内部所有员工创造均等的发展机会;二是以人为本,重视员工个人发展的合理需求;三是基于企业公正和完善制度的宽容企业家精神,构建企业文化,营造良好的企业内部环境。包容性发展与企业软实力的基本关系,如图1所示。

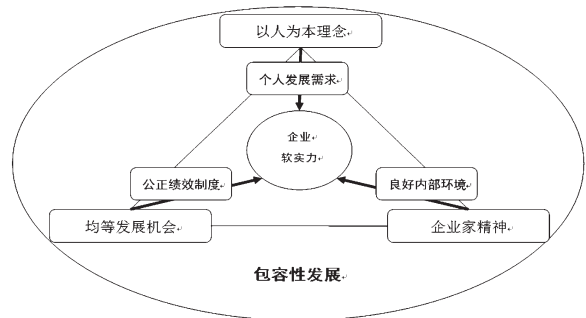


图1 包容性发展与企业软实力的关系示意图

(一)以均等发展机会构建企业公正的绩效制度

这里的均等发展机会,不是平均主义,而是强调在企业公正绩效制度下,企业内部员工在职位晋升、工资奖金、个人福利等方面,获得的机会是公平合理的,是当员工个人努力付出后,能够得到合理激励的发展机会。美国心理学家约翰·斯塔希·亚当斯(John Stacey Adams, 1965)认为,员工的激励程度来源于对自己和参照对象的报酬和投入的比例的主观比较感觉,人的工作积极性不仅与个人实际报酬多少有关,而且与人们对报酬的分配是否感到公平更为密切^[14]。这种观点就是公平理论,又称作社会比较理论。企业员工也是社会人,企业员工公平感的实质是一种均等发展机会的反映,而绩效制度的目的就是调动员工工作的积极性,提高生产效率。均等发展机会要求企业要构建公正的绩效评估制度,评估过程要非常严谨、精细和可操作性,保证评估尽可能公平,对每一位员工和主管在过去一年里的工作表现,进行科学评价。

（二）以人本理念满足员工个人发展的合理需求

企业的人本理念，是强调人与人之间的尊重、互信、支持与和谐，特别是企业管理层要尊重每一个人，要重视满足员工个人发展的合理需求^[15]。古希腊哲学家普罗泰戈拉(Protagoras)早在几千年前就提出：“人是万物的尺度”。我国春秋时期齐国名相管仲在《管子》“霸言”篇中提出：“夫霸王之所始也，以人为本。本理则国固，本乱则国危。”可见，人本理念不是凭空而来，而是具有历史渊源的。落实以人为本的理念，除了对人个体的尊重与支持外，另一个关键就是满足企业员工个人发展的合理需求。著名的马斯洛(Maslow)需要层次理论指出，人类的需要是分层次的、生理需求、安全需求、爱与归属需求、尊重需求和自我实现。企业在考虑满足员工基本的生存需求以外，还要满足员工个人发展的各项合理需求，诸如进修、培训、关怀、旅游等，并且把这些需求激励进行制度化安排，落实以人为本理念。

（三）以企业家精神营造企业内部良好发展环境

企业发展的灵魂是企业领导者的精神，即企业家精神。企业家就靠着一种精神理念，努力拼搏，影响企业员工，时间长久就形成一种企业文化。除了合作、敬业、学习、执着、创新、诚信、冒险等传统企业家精神外，包容性发展要求，一个好的企业内部环境的营造，还需要企业家在公正和完善制度下，具有一种宽容的精神。宽容不是纵容，它是指企业家具有宽容心，愿意与人友好相处，愿意与他人合作的态度和精神，具体表现为理解他人，尊重同行和下属、尊重人才、善于使用人才，敢于起用人才、虚怀若谷，善于听取别人意见，尤其是批评自己的意见、发扬民主精神，避免独断专行。只有这样“上梁”正了“下梁”才不会歪，企业内部包容性环境的构建，也才会得到推行，这对企业软实力构建具有重要意义。

三、国有企业软实力提升的主要问题

（一）非均等的发展机会：人力资源管理与开发的问题

企业人力资源管理是指企业通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人员，进行有效组织、计划、控制和协调的过程，以保证企业既定目标的实现。而企业人力资源开发则是指一个企业依据其战略目标和组织结构变化，在现有的人力资源基础上，对人力资源进行调查、分析、规划、调整，提高企业人力资源管理水平，使人力资源管理效率更好，为企业创造更大的价值。在企业行政化倾向和影响下，非均等的发展机会是一些国有大型企业，在人力资源管理与开发的一个现实问题，主要体现在两个方面：一是用人机制不合

理，任人唯亲。虽然国有企业体制改革取得显著成效，但是在管人用人方面，还存在着“关系”思想。“国有企业人才选拔任用常常取决于个人资历或领导意见，没有规范的评选标准或竞争制度，带有一定的主观性”^[16]；二是薪酬制度缺乏公平性，即工资结构中存在不合理的工作绩效制度，同一级别员工无论工作如何，所得报酬均为一。国有企业经过几次改制，以往平均主义和吃大锅饭的弊端虽然有所好转，但依然存在不同工同酬的现象^[17]。总之，缺乏完善的人力资源开发和培养体系是目前部分国企内部缺乏非均等发展机会的一个现实。

（二）管理行政化的倾向：官僚主义与员工发展的矛盾

《辞海》指出，官僚主义是一种“指脱离实际、脱离群众、做官当老爷的领导作风”。企业领导的官僚主义的体现就是不深入企业基层，不了解实际情况，不关心企业下层员工困难，遇事不负责任，自我中心和独断专行，不按客观规律办事，主观主义地瞎指挥等。在全球化浪潮下，部分国有企业领导还存在着官僚主义的作风，其根本在于企业管理的行政化倾向。虽然国企通过改革，走出了以往亏损的困境，但是行政化作风依然严重，“长官意识”体现在企业日常管理过程之中。一个僵硬的行政化企业，不利于企业内部员工的发展。这种管理的行政化倾向，使得下层员工缺乏工作的积极性与创新精神。国有企业管理行政化倾向，主要体现在六个方面：机构设置官僚化、运行方式行政化、决策运行集权化、利益分配等级化、行业行为功利化、作风形象衙门化^[18]。这种发展趋势容易形成企业内部“以官为本”的不良风气，更与“以人为本”的理念发展背道而驰。

（三）淡化的企业家精神：领导腐败与国家财产流失

企业家精神是企业文化塑造的基础，也是企业核心人物带领企业走出困境，团结员工，取得在竞争中生存的精神支柱。企业家精神往往体现在勇敢、勤奋、创新、执着、学习、效率、自律等词语之中。而腐败则严重违背了企业家精神的发展。从近十年发生国企领导腐败案可以看出，国企领导腐败现象呈现常态化趋势。部分国企领导腐败，不仅没有诠释良好的企业家精神，而且给国家和企业带来巨大的财产损失。究其原因，除了制度设计存在缺陷以外，主要还有以下几个方面：一是企业领导权力过于集中，大权在握容易滋生腐败；二是缺乏对其有效监督，助长了腐败现象；三是自我控制力差，经不起来自企业内部或外部的诱惑，导致徇私枉法，犯下错误；四是自我指导思想不正确，思想腐朽，存在一种侥幸心理，促使了违法行为。例如，首都机场集团公司原董事长李培英案、陕西省高速集团原董事长

陈双全案、北京城乡建设集团有限责任公司原总经理聂玉河案、东北高速公路股份有限公司原董事长张晓光案、广西半宙制药集团公司原董事长梁卫案等等,国企领导贪腐金额数量巨大,给企业带来巨大损失。这些企业领导利用人民赋予的职权,利用行政性垄断和吞食国家和人民的财产,缺乏一种企业家精神,“上梁不正下梁歪”,对企业从上而下营造一个公平正义的环境,带来巨大阻碍。许多政策成为口号和形式,不能实际促进企业软实力的提升。

四、提升我国国有企业软实力的对策

用包容性发展理念提升我国国有企业软实力,就是以包容性发展的“均等发展机会”、“以人为本理念”、“企业家精神力”三个方面,针对企业面临的现实问题,提出进一步改善的建议。主要路径有三个方面:一是用均等发展机会推动企业管理力的发展;二是用以人为本理念推动企业形象力的发展^[9];三是用企业家精神力推动企业文化力的发展。通过三个包容性发展的指导理念推动国有企业软实力前行,如图2所示。

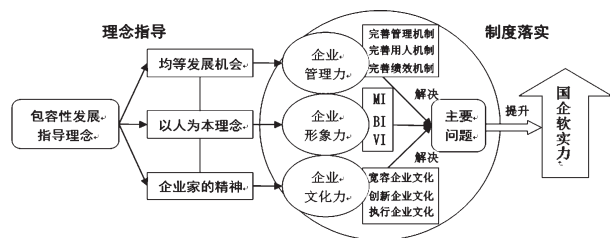


图2 用包容性发展理念提升国企软实力的途径示意图

(一)用均等发展机会推动企业管理力的发展

企业管理力是对企业的生产经营活动过程,体现出来的组织力、计划力、指挥力、监督力和调节力等一系列职能力量的总称。企业管理过程演变从经验管理阶段和科学管理阶段,到现在的文化管理阶段,其管理理念和方式不断完善。均等发展机会正是文化管理阶段,以员工作为社会人而假设,需要一个公平的发展环境,才能调动他们的主观能动性,积极向上。均等发展机会推动管理力的完善,可以从以下几个方面入手。

1.完善管理机制,从管理源头建设好企业内部均等发展环境

企业管理机制,是指企业管理系统的结构及其运行机理。要建设均等发展机会的企业管理机制,应该从几个方面入手:一是“无规矩,不成方圆”,从规章制度入手,通过科学制定相对公平公正的企业规章制度,力图实现制度的合理性、规范性和贯彻力度,使得均等发展机会在制度层面得以保障。这是企业管理机制中,运行系统的一个规范性保障;二是企业内部利益驱动机制

建设,这个利益驱动不仅仅是工资绩效,还包括企业内部的公共福利。企业内部的公共福利要具有公平性,使得企业内部员工人人都可以享受这种福利的权利;三是以责任为导向,建设国有企业内部责任明晰的权责机制。这是企业内部的责任约束机制,通过责任约束明确相关人员的责任,来限定或修正企业不同层级、不同岗位人员的行为,给企业员工营造相对公平的内部环境。

2.完善人力资源招聘与晋升制度,构建均等发展机会的平台

众所周知,经过改革后生存到现在的我国国有企业,在实力上都变得非常雄厚。实力雄厚再加上体制原因,就意味着一旦成为正式编制员工,不仅工资待遇好,而且失业风险低。在加上行政化的倾向,企业人力资源招聘与晋升上面,现实存在许多拉关系,走形式的情况,这对企业软实力建设十分不利。完善人力资源招聘与晋升制度,把均等发展机会思想落到实处,才有利于国有企业软实力的不断发展。在实际操作中,要注意两个方面营造均等发展机会的环境:一是在人力资源招聘上,不能搞形式主义,要因岗设人,不能因人设岗。在招聘过程中,凡是符合条件的候选人,进行公开公平公正地考试与面试,选拔合格人才;二是在企业内部员工晋升方面,要根据工作绩效进行科学评估,民主投票等方式,进行提拔,不能搞关系主义。

3.完善绩效管理制度,保证按劳分配原则能够具体落到实处

在实际操作过程中,制定绝对公平的绩效管理制度,是一件不可能的事情。但是,根据本企业发展情况,制定相对公正的绩效管理制度,是一件可以操作的事情。坚持以按劳分配原则制定合理的绩效管理制度,在清晰的目标、量化的管理标准、与利益、晋升挂钩三个方面,营造均等发展机会的环境。另外,注意在绩效计划制定、绩效考核评价、绩效辅导沟通、绩效结果应用、绩效薪酬分配等方面,同样要营造均等发展机会的内部环境。

(二)用以人为本理念推动企业形象力的发展

企业形象力是指企业通过各种与该企业相关的身份标志而建立起来的,企业对外在公众展现的吸引力和影响力是企业文化的核心。如果说企业文化是一种内在表现的企业精神支持系统,那么企业形象就是企业外在的企业精神表达系统。企业通过为社会提供优良的产品和服务,利用各种宣传手段,让公众了解并熟知自己,以及用内在精神和外观形象等三个方面,树立良好的企业形象。从企业形象塑造的企业理念识别(MI)、企业行为识别(BI)和企业视觉识别(VI)三个关键要素,融入具有本企业发展特色的以人为本理念,

可以进一步提高国有企业的企业形象力。

1. 基于以人为本理念构建国有企业理念识别系统

这个理念识别系统主要有三方面的内容：一是要在企业使命中融入以人为本思想。通过企业的发展，促进人的发展，最终促进社会的发展，作为国有企业发展的重要使命和责任。国企要为国家 and 民族做出更多贡献，其领导人必须具有这种理想和使命的责任感。仅仅靠经济利益的驱使是无法支撑一个真正成功的大企业；二是要在企业经验理念中体现以人为本思想。企业形象的塑造是否成功，很大程度上取决于企业经营方向是否正确。企业一定要依据自身的经营条件和能力选定目标市场，制定正确的企业经营战略，把以人为本的发展思想体现在经验战略之中，力求团结企业内外公众；三是要在企业员工工作中展现以人为本思想。特别是企业领导层要注意对下属的人本关怀，不能一味地强调工作绩效，而忽视人的因素。而一线企业员工在面对社会公众时候，也要展现出人本思想，把尊敬和尊重顾客放在企业经营活动的首位。

2. 基于以人为本理念构建国有企业行为识别系统

这就是对人本理念识别系统在行为上的具体要求，实质上就是对企业各员工在工作中的可操作化的体现。主要包括以下内容：一是把这种以人为本的行为落实到企业规章制度中去，对内体现在干部培训、产品开发、员工教育、环境保护、生产管理、利益分配以及文明礼貌规范等各个环节，对外体现到市场调研及商品促销、各种企业服务、与金融界和企业上下游合作伙伴等交往行为准则中去；二是可以采取员工互评和顾客评价等累积分数制度的方式，来考核这种人本理念的行为规范，对做得好的员工进行奖励。这是现代企业充分尊重每一个员工，鼓励他们积极创造，而非制度约束的一种方式。

3. 基于以人为本理念构建国有企业视觉识别系统

企业视觉识别是企业经营理念的外在和形象化的表现，是企业所独有的一整套识别标志。构建以人为本的企业视觉系统，就是要把人本理念在企业形象识别系统中视觉化和具体化。在企业标志、企业商标、企业标准色、企业标准字、象征图形、企业造型、企业工作服、企业办公用品等，融入企业人本理念标识。视觉识别是形象识别的一个关键，因为公众往往是通过企业外在的一些视觉符号，对企业进行了解和认识。企业在视觉识别系统打造的时候，要充分重视视觉要素对企业经营理念的传达，不能单纯从美术的角度进行设计。

(三) 用企业家精神力推动企业文化力的发展

企业家精神力是企业领导人在推动企业发展过程中，克服各种困难的内在信仰或支持力。这种信仰或支

持力，在企业长时间的发展过程中，就逐步形成了影响企业发展的一种企业理念，即企业文化。企业里的领导和员工都朝着这个理念努力拼搏，这就是企业的文化力。企业家精神力是促进国企软实力提升的一个关键，它实质上是企业领导人自身拥有的各项品质。以企业家在宽容、创新、执行三个方面的精神力来推动企业文化力的发展和完善。

1. 企业家的宽容精神，是推动企业文化力发展的基础

企业家的宽容精神是指企业家愿意与人友好相处，愿意与他人合作，愿意帮助他人的宽容心境和精神态度。在日常工作中，主要体现在对同行和下属的尊重、对人才的尊重、对不同意见的尊重、对人权的尊重等。要善于起用人才，使用人才，善于虚怀若谷，批评自己。要避免领导权威，独断专行。这些都是常见的道理，但是在实际操作中，很少有领导人可以做到。宽容精神不仅体现了企业家的文化修养和个人品质，而且对企业内部和谐和公平正义，构建包容性的企业文化，起着基础性的作用。

2. 企业家的创新精神，是推动企业文化力发展的动力

企业家的创新精神是指企业领导人能够综合运用已有的信息、知识、方法和技能，提出新观点和新方法的思维能力，以及进行发明创造、改革革新的信心、意志、智慧和勇气。企业家的创业精神要求企业领导人和员工能够艰苦奋斗、敬业敬职、锐意进取、勤俭节约。一方面，企业领导者在工作中要自己能够积极进取、顽强奋斗，克服经验主义和权威，克服因循守旧的心理。另一方面，要求企业领导者也要求和鼓励员工能够模仿学习，发挥自己创新的能动性和积极性，在实际工作中发现问题，探寻解决问题的新方法，推动企业生产效率的进一步提高。企业家的创新精神，是整个企业保持活力，推动企业文化力发展的动力。

3. 企业家的执行精神，是推动企业文化力发展的保障

企业家的执行精神就是企业领导者利用有限的资源，贯彻战略意图，完成预定目标的实际操作能力所体现出来的一种精神状态。执行力则是这种状态的具体行动，它是把企业战略与规划转化成为效益和成果的关键。虽然各个岗位对执行力的要求不同，但是从个体角度而言，企业家个人的执行力强弱，其模范作用会直接影响到下属员工的执行力强弱，进而影响到团队整体的执行力。正如俗语“兵熊熊一个，将熊熊一窝”和“一只狮子带领的一群绵羊能够打败一只绵羊带领的一群狮子”，企业领导人的个人能力和执行力，是整个企业文化

建设的关键因素,也是推动企业文化力发展的保障。

五、结 语

改革开放三十几年来,我国经济发展取得伟大成就,国有企业做出了突出的贡献。国企作为社会主义国家,体现公有制经济的一个关键要素,应该承担起自己的社会责任。虽然包容性发展是胡锦涛同志针对我国经济发展出现的社会问题,而提出的战略发展方针,但是其丰富的内涵,同样可以指导国有企业的发展。通过包容性发展理念提升国有企业软实力,推动企业现代化发展,参与全球竞争,实现企业自身发展的和谐与公平,营造均等发展机会和以人为本的良好发展环境,为最终实现促进经济和社会的共同发展,献出自己的一份力量。

致谢:衷心感谢华侨大学郑向敏教授对本文提出的修改意见。

参考文献:

- [1] Stephan Klasen. Measuring and Monitoring Inclusive Growth: Multiple Definitions, Open Questions, and Some Constructive Proposals[J]. Sustainable Development Working Papers, Asian Development Bank, 2010, (6): 1-14.
- [2] 王志章, 王晓蒙. 包容性增长: 背景、概念与印度经验[J]. 南亚研究, 2011, (4): 105-116.
- [3] 吴凤庭. 以人为本与发展经济的辩证思考[J]. 黄石理工学院学报: 人文社会科学版, 2011, (2): 32-35.
- [4] 王超, 郑向敏. 包容性发展下我国旅游城市的发展战略——基于SWOT分析方法[J]. 四川理工学院学报: 社会科学版, 2012, (2): 23-28.
- [5] Joseph S. Nye. Soft Power—The Means to Success in World Politics[M]. Public Affairs Program, March 16, 2004: 5-11.
- [6] 李智. 软实力的实现与中国对外传播战略——兼与阎学通先生商榷[J]. 现代国际关系, 2008, (7): 54-58.
- [7] 金筱萍. 美国学术界文化软实力研究综述[J]. 科技进步与对策, 2010, (17): 157-160.
- [8] 黄国群, 徐金发, 等. 企业软实力的内涵、形成过程及作用机理研究[J]. 软科学, 2008, (2): 123-127.
- [9] 王丹, 王玉. 中国汽车企业的软实力测评和提升——来自上汽集团的案例[J]. 中国工业经济, 2012, (6): 133-146.
- [10] 黄国群. 系统观视角的企业软实力结构及提升策略研究[J]. 商业经济与管理, 2012, (1): 58-64.
- [11] 王新军, 吕志勇, 等. 论企业文化融合与打造烟草工业企业软实力——基于昆烟创造和谐企业文化的思考[J]. 工业技术经济, 2006, (5): 25-28.
- [12] 陈雪钧, 李莉. 论旅游企业软实力的形成机制及其构建策略[J]. 湖北经济学院学报: 人文社会科学版, 2009, (1): 41-43.
- [13] 杨晓龙, 杨金保. 基于ANP的石油企业软实力评价研究[J]. 辽宁工程技术大学学报: 社会科学版, 2012, (1): 16-18.
- [14] Adams, J. S. Inequity in social exchange[J]. Adv. Exp. Soc. Psychol. 1965, (62): 335-343.
- [15] 黄元山. 以人为本的社会属性与实现途径[J]. 湖北民族学院学报: 哲学社会科学版, 2010, (1): 145-149.
- [16] 刘丽, 李森. 国企人力资源开发中的激励问题探讨[J]. 中国新技术新产品, 2010, (1): 195.
- [17] 张燕超, 崔吉. 国企人力资源管理问题及改进[J]. 现代企业, 2010, (9): 12-13.
- [18] 周金堂. 国有企业及科教文卫等行业行政化管理与“官本位”问题研究[J]. 中国井冈山干部学院学报, 2011, (2): 67-74.
- [19] 王超, 王志章. 用系统工程思想提升我国国有企业软竞争力——基于企业社会资本视角的分析[J]. 理论与改革, 2011, (5): 71-74.

责任编辑: 梁 雁

Improving the Soft-power of the State-owned Enterprise from the Perspective of Inclusive Development in China

WANG Chao¹, WANG Zhizhang²

(1. School of Tourism, Huaqiao University, Quanzhou, 362021;

2. School of Economic Management, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: The soft power of enterprises is the significant expression and element of flexible power to support the development compared with the hard power. It includes the power of image-building, cohesion and entrepreneurship. From the perspective of the inclusive development, the authors analyze the relationship between inclusive development and soft power and find the problems of the state-owned enterprise on the construction of soft power of enterprises. These problems include unfair development opportunities, administrative management tendency, and absence of entrepreneurship. Aiming at these problems, the author proposes the measurements to improve the soft power of the state-owned enterprise based on inclusive development dynamic mechanism. This dynamic mechanism concentrates on three aspects: using the equal opportunities to push forward the power of enterprise management, using the idea of humanism to push forward the power of corporate image and using the entrepreneurship to push forward the corporate culture strength.

Key words: inclusive development; state-owned enterprise; soft power of enterprise