# “浙商”从个人偏好到组织公正的转型

来源：网络 作者：雪域冰心 更新时间：2024-02-09

*论文关键词 “浙商” 个人偏好 组织公正 转型 论文内容提要 随着经营 环境 动态性和不确定性的增强，“浙商”发展面临着从个人偏好向组织公正转型的重要任务。本文结合“浙商”经营环境，描述了“浙商”组织公正建设对企业内部信任建立、人员 管理 ...*

论文关键词 “浙商” 个人偏好 组织公正 转型

论文内容提要 随着经营 环境 动态性和不确定性的增强，“浙商”发展面临着从个人偏好向组织公正转型的重要任务。本文结合“浙商”经营环境，描述了“浙商”组织公正建设对企业内部信任建立、人员 管理 效能提高、劳资关系和谐等的意义，认为组织公正建设是“浙商”可持续发展的内在要求。最后，通过对组织公正内涵的分析，提出分配公正、程序公正和互动公正为“浙商”组织公正的关键要素，讨论了组织公正研究对 社会 主义 和谐社会建设的意义。



一、引言

在我国社会转型的关键时期，贫富差距和收入不均等问题引起了国内外学术界的广泛关注。根据联合国开发计划署的 统计 数据，中国目前的基尼系数约为0.45，社会底层20％的贫困 人口 占收入或消费的份额只有4.7％，最富裕的20％人口占收入或消费的份额高达50.0％，社会贫富差距已经突破了合理的限度①。在这种状况下，由于分配机制、财产分布、 教育 机会、福利报酬等不公平所产生的负面影响也越来越大，引起了一系列社会问题和潜在社会风险。有关公民衡量社会合意性的公正问题研究②，对建立公平正义的社会主义和谐社会具有重要理论与实践意义。

企业作为社会的基本组成单位，其内部公平性是社会公正的基础。个体的社会不公正感往往与其在企业内部感受到的不公正对待有关；维护社会公正的政策、措施也需要通过各类型组织的内部消化和贯彻执行，才能有效发挥其社会调节作用。因此，组织公正是和谐社会建设的关键环节，组织公正建设有利于协调企业内部员工关系，维护低收入群体的权益，解决农民工工资等突出社会问题。只有组织公正才可能有社会公正，只有各类型组织的和谐发展才会有社会的和谐稳定发展。组织公正不仅是决定企业内部信任及和谐关系的重要因素，而且会影响和谐社会的建立③。有些学者甚至把组织公正及与之相关的信任提高到影响和决定一个国家 经济 繁荣、社会稳定和进步的层面④。

“浙商”作为 中国经济 发展中的优秀群体，经过20多年的快速发展，取得了一定的成绩。同时，一些制约进一步成长的瓶颈也横亘在浙商面前，表现比较突出的有高技能员工短缺、收入差距增大、劳资纠纷增多等。在社会主义和谐社会建设及企业可持续发展的多重要求下，新“浙商”除了要在社会主义经济建设中发挥重要作用外，还要能够引领社会主义 文化 建设，促进社会经济、文化和人的全面和谐发展。“浙商”企业如何做好组织公正建设，超越以往创业过程中的个人偏好，创建和谐的企业内部劳动关系，对“浙商”的可持续发展和本土化组织公正理论体系构建具有重要意义。

二、从个人偏好到组织公正转型——“浙商”可持续发展的要求

被称之外“草根经济”的“浙商”企业，如果说敏锐的直觉帮助他们在以往 市场 机会多、环境相对稳定的创业条件下获得了成功，个体的“有限理性”和基于个人偏好的模式则可能会成为他们今后成长壮大的限制条件，因为他们将面临更为复杂和不确定的动态环境；如果说“约束条件下利益最大化”的决策原则在过去使他们获得了丰厚利润，那么，如今，浙商主体决策必须考虑“事实”要素和“价值”要素的统一，满足时代对企业社会责任、诚信经营、维护公正等主体价值 伦理 要求⑤。随着经济社会环境的变化，“浙商”必然会经历从个人偏好到组织公正的转型，从而突破发展瓶颈，有效改善生产关系，推动企业成长。

吕福新等（202\_，202\_）基于“浙商”系统研究提出的企业主体性范式为分析“浙商”转型提供了很好的理论框架。吕福新等认为“浙商”的兴衰成败根本取决于其主体性是否得到充分发挥，主体性表现为相关属性与自主属性的有机统一，主体相关属性与自主属性统一于孕育浙商成长的经济、社会、文化环境中⑥⑦。随着经济的快速发展与全球化步伐的加快，“浙商”面临的经营环境动态性和不确定性越来越强。Knight等认为，由于环境的动态变化，企业经营总是处于风险和不确定性条件下，一些难以回避的企业风险往往与企业家的判断紧密相关。企业面临的外部风险和不确定性越大，企业家的自主属性越能体现，他们能够充分的展现其市场洞察、机会捕捉、资源整合、组织协调和不确定把握等企业家才能，在市场逐鹿中为企业带来创新创业剩余产权；同时，基于企业家个人偏好的“有限理性”问题也会突现，一方面表现在随着不确定性的增加，组织问题变得越来越复杂，认知能力边界被达到⑧，企业家认知和行为能力适应动态环境变得困难，会越来越依赖直觉和“启发式”（heuristics）。基于“启发式”的行为方式在发挥个体敏锐直觉的同时，也带来了很多陷阱。环境动态性、不确定性越大，个体理性的局限也暴露得越充分。另一方面，价值要素和企业家的价值判断对组织经营行为的影响也越来越明显。中国社会经济转型关键时期对“浙商”的 道德 品质、诚信经营、社会责任等提出了多重要求，从企业自身利益最大化和“利己主义”角度出发的个人偏好决策未必能满足上述要求，企业家只有更加关注诚信经营与企业内部组织公正建设，才能满足新形势的要求。

周雪光（202\_）等从组织 社会学 角度提出：要想摆脱上述困局，企业家必须突破基于个人偏好的决策和管理模式，而应充分地发挥组织制度安排的作用，完成从个人偏好向组织公正的转型。组织制度安排决定了企业的注意力及资源分配、决定了企业利益分配和决策的程序和规则，也决定了组织内部信息加工、解释机制和人际互动过程，这些安排在不确定环境下显得更为重要，它可以帮助企业家、企业在无法预测一切的情况下提高组织可预测性和运作效率B12；与组织制度安排相关的分配公正、程序公正和互动公正建设，可以很好的推动企业内部心理契约构建、组织公民行为塑造、和谐劳资关系营造，从而弥补和修正企业契约的不确定性和不完全性，推动企业可持续发展B13。

三、“浙商”组织公正建设的内涵和关键

高度市场化条件下形成的、以民营经济为主体的“浙商”企业，内部的劳资关系存在着独特特征，应该如何进行有效的组织公正建设？根据浙江省劳动保障统计资料，浙江省劳动者工资水平总体高于全国平均水平，而浙江省劳动力成本却相对低于全国平均水平。较高的工资水平与劳动力成本的优势构成了浙江企业劳资关系的特点，而这一点在“浙商”企业中表现尤其明显。二十一世纪初，经历了“劳工荒”的“浙商”企业，已经改变了以往把企业和员工仅仅看作是简单雇佣关系的想法，而是从平等共赢和财富共创的角度去强调和谐劳资关系的重要性。很多浙商都认为：员工为企业创造财富，企业也要尽力满足员工的需求，使其所得能体现付出与投入，这样才能创建和谐的劳资关系。这些观点正好反映了组织公正理论中的分配公正。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！