

# Research on the Core Competitiveness of Multinational Corporations Based on Corporate Culture

Jiahuan He

China Petroleum Engineering&Construction Group, Beijing, 100120, China

## Abstract

With the establishment of China's early economic special zone, convenient investment conditions have attracted many foreign investors to establish companies in China, and the upsurge of multinational companies has been set off. The development of multinational companies in coastal areas of China is relatively good, but there are some problems in the operation of multinational companies. Because the cultural differences between different countries will be reflected in the company's management, these differences have caused greater operational difficulties. Companies need to tolerate these differences and solve the problems existing in the development of companies to help them find a balance in development. Of course, the competition of international multinational companies is becoming fiercer and fiercer. Multinational companies need to have a supporting point, and corporate culture can become this supporting point, highlighting the core competitiveness of multinational companies.

## Keywords

corporate culture; multinational corporations; core competitiveness

---

## 基于企业文化的跨国公司核心竞争力研究

何佳欢

中国石油工程建设有限公司, 中国·北京 100120

## 摘要

随着中国早期的经济特区的设立,便利的投资条件吸引了许多外资来中国建立公司,跨国公司的热潮由此而掀起。中国沿海地区的跨国公司发展较好,但是跨国公司的经营存在着一些问题。由于不同国家之间的文化差异在企业的经营管理中会有所体现,这些差异造成了较大的经营难题。企业需要包容这些差异,解决企业发展中存在的问题,以帮助企业找到发展的平衡点。当然,国际上的跨国公司的竞争越来越激烈,跨国公司需要有一个支撑点,而企业文化可以成为这个支撑点,彰显跨国公司的核心竞争力。

## 关键词

企业文化;跨国公司;核心竞争力

---

## 1 引言

在全球化的时代潮流引领下,公司之间的合作已经成为发展的必然趋势,并且跨国公司的实力非常强劲,掌握着大部分的贸易和技术专利。中国越来越多的公司与国外的公司合作,成立了中外合资的企业。这些跨国公司中的企业有些发展的越来越好,但是有一些企业的发展存在较多的问题,主要是由于文化差异的冲突导致企业的发展较为失败。由于跨国公司的文化管理冲突日益突出,为了避免文化冲突给跨国公司带来负面的合作影响,需要加强对跨国公司的企业文化的管理,让企业文化凸显跨国公司的核心竞争力。

## 2 跨国公司企业文化的影响力分析

跨国公司企业文化的发展需要对跨国公司的企业文化特点以及公司文化所处的情况进行分析。

### 2.1 跨国公司企业文化的特点分析

跨国公司的企业文化有着显著的特点。首先,跨国公司文化管理差异大,跨国公司的企业文化存在着各种各样的文化差异冲突,管理思想和管理方法等方面存在较大差异。其次,跨国公司的经营方式较为多样化,由于跨国公司的企业文化源于跨国公司的国家文化,而不同国家之间的经营方式有所不同,较为多元化。最后,虽然跨国公司企业文化的差异较大,但是跨国公司促进了企业内部之间的文化融合,系由子公司

与母公司的文化融合又有跨国公司之间的企业外部文化融合<sup>[1]</sup>。

## 2.2 跨国公司企业文化的影响力

跨国公司企业文化的影响力较大,以国际市场为导向,能促进国际贸易的发展,实现全球利益的最大化。而这种利益的最大化,能促进跨国公司的类型的多元化。通过跨国公司对多国资源的整合,可以形成资源型的开发跨国公司,也可以形成加工制造型的跨国公司,还可以形成服务提供型的跨国公司,跨国公司对整个公司内部的发展决策和经营结构都有着深刻的影响。不仅如此,跨国公司的企业文化形成了核心竞争力,这种核心竞争力主要表现在技术方面,跨国公司的企业文化有着较为重视技术创新的企业文化传统<sup>[2]</sup>。

## 3 跨国公司的企业文化核心竞争力不足之处

跨国公司的企业文化存在着较多的冲突,在企业文化的管理中面临着较多的困难,需要结合跨国公司的发展情况进行分析。

### 3.1 跨国公司发展的外部环境形势不好

中国的跨国公司在近些年来外部发展形势较为不好,缺乏培育企业核心竞争力的良好环境。中国的跨国公司受传统的经济体制和管理体制的制约影响较大。不仅如此,中国的增值税和所得税在某种程度上阻碍了企业的创新活动的开展,企业技术的创新投入成本高。除此之外,中国在近些年来来的合资企业政策形势较好,税负两免三减半,但是中国的国内自主品牌要缴纳大约三分之一的所得税,阻碍了中国国内自主品牌的融资步伐<sup>[3]</sup>。

### 3.2 跨国公司企业文化的管理移植经验不足

跨国公司企业文化的管理经验不足,无法对不同国家之间和不同文化的管理思想、管理制度、管理方法之间互相转移,国家之间的文化管理移植的效果不好。缺乏根据自身国家的文化情况和企业发展情况,无法吸取其他国家的管理方法、管理理念、管理思想和管理制度的经验对自身进行改进,难以获得预期的效果。不仅如此,对不同国家的经济环境、政治环境、社会环境以及文化的背景没有深入的了解,在不同的管理文化中还存在着相互对立和相互排斥的情况,导致不同国家在公司的经营管理中造成合作失败。

### 3.3 企业的内部管理文化不够完善

企业的内部管理文化还不够完善,不能形成以人为本的

企业文化发展理念。企业文化无法形成对员工的凝聚力,而员工也无法对企业文化形成向心力。企业文化的经营管理理念、价值标准、行为规范、国际市场的多元化,形成文化求同存异的包容环境,不能满足消费者的差异化需求。不仅如此,不同国家之间拥有的不同文化背景的国际化人才,并不能认同企业的原有的经营思想,无法结合自身国家的文化进行创造,无法打造企业的竞争优势。

### 3.4 企业的专利维护文化不够成熟

中国企业对技术创新资金投入力度不够,而跨国企业对技术的革新迭代要求较高,中国的企业大多都是直接从国外引进先进的技术,很少进行自主研发。与此同时,中国对国内的知识产权保护力度不够,企业的专利文化维护不够成熟。中国的知识产权成果和技术专利的相关制度较为落后,这种自主创新的专利维护文化底蕴不够深厚,对专利侵权文化的处罚力度较轻。越来越多的中小企业仿冒大企业的专利,虽然侵害了其他企业的知识产权,但是惩罚力度较低,也在某种程度上阻碍了中国的技术自主创新<sup>[4]</sup>。

## 4 提高跨国公司的企业文化核心竞争力建议

针对上述跨国公司培育企业文化核心竞争力存在的问题,笔者总结了相关的企业文化的发展情况,决定提出以下建议。

### 4.1 优化跨国公司发展的外部环境形势

中国的跨国公司在近些年来外部发展形势需要调整,创造培育企业核心竞争力的良好环境,避免中国的跨国公司受传统的经济体制和管理体制的制约影响。不仅如此,减少中国的增值税和所得税在某种程度上企业的创新活动的开展的阻碍,企业技术的创新投入成本需要降低。除此之外,中国在近些年来来的合资企业政策形势较好,如税负两免三减半。中国的国内自主品牌的政策优惠也需加大优惠力度,减少对中国国内自主品牌的融资步伐的阻碍<sup>[5]</sup>。

### 4.2 丰富跨国公司企业文化管理移植的经验

丰富跨国公司企业文化的管理经验,对不同国家之间和不同文化的管理思想、管理制度、管理方法之间进行互相转移,优化国家之间的文化管理移植的效果。需要根据自身国家的文化情况和企业发展情况,并且吸取其他国家的管理方法、管理理念、管理思想和管理制度的经验对自身进行改进,可以获得预期的效果。不仅如此,对不同国家的经济环境、

政治环境、社会环境以及文化的背景要深入地了解,减少不同的管理文化中相互对立和相互排斥的情况,减少不同国家在公司的经营管理中的合作失败情况<sup>[6]</sup>。

### 4.3 完善企业内部的管理文化

需要完善企业的内部管理文化,能形成以人为本的企业文化发展理念。企业文化可以形成对员工的凝聚力,而员工也需要对企业文化形成向心力。企业文化的经营管理理念、价值标准、行为规范、国际市场的多元化,形成文化求同存异的包容环境,能满足消费者的差异化需求。不仅如此,不同国家之间拥有的不同文化背景的国际人才,需要认同企业的原有的经营思想,并且结合自身国家的文化进行创造,打造企业的竞争优势。

### 4.4 促进企业专利维护更加成熟

加大中国企业对技术创新资金投入力度,迎合跨国企业对技术的革新迭代要求,中国的企业不能只直接从国外引进先进的技术,需要进行自主研发。与此同时,中国对国内的知识产权保护力度要加大,企业的专利文化维护才会成熟。完善中国的知识产权成果和技术专利的相关制度,丰富自主创新的专利维护文化底蕴,对专利侵权文化的处罚力度要加大。避免过多的中小企业仿冒大企业的专利,减少对其他企业的知识产权的侵害,惩罚力度要加大,才能在某种程度上促进中国的技术自主创新。

## 5 结语

跨国公司要让其更加现代化,不能因为文化的差异而阻碍跨国公司的发展,应该让跨国公司的企业文化成为连接不同国家之间的经济效益的桥梁。跨国公司不仅要注重企业文化对公司发展的影响,而且需要重视员工对跨国公司文化的发展所起到的作用。让跨国公司的企业文化发展走向成熟,需要优化跨国公司发展的外部环境形势,特别是需要破除跨国公司的贸易关税壁垒,减少跨国公司发展的阻碍。以跨国公司的企业文化为纽带,着力培育跨国公司的企业核心竞争力,激烈的国际贸易竞争中占据一席之地。

## 参考文献

- [1] 魏盼盼. 跨国公司文化冲突管理的研究 [D]. 上海: 上海社会科学院, 2019.
- [2] 陈春琳. 民族学视角下的跨国企业文化管理研究——以大众公司为例 [J]. 商情, 2019(27):142-143.
- [3] 孙宁宁. 跨国公司招聘理念及招聘策略研究——以华为技术有限公司为例 [J]. 中外企业家, 2019(02):93-94.
- [4] 曹才子, 付佳敏. 跨国公司招聘理念及招聘策略研究——以华为技术有限公司为例 [J]. 营销界, 2019(32):78-79.
- [5] 李雯. 跨国公司的本土化促销策略及其启示——以肯德基为例 [J]. 企业改革与管理, 2019(08):43+50.
- [6] 陈海燕. 浅谈跨国公司内部控制实践 [J]. 现代商业, 2019(32):22-23.