

The utility and cultivation path of enterprise development resilience under the perspective of virtue governance

Yuejin Zhang Hongjuan Jiang

Nanjing Normal University Taizhou College, Taizhou, Jiangsu, 225300, China

Abstract

This paper explores the cultivation pathways of enterprise development resilience from the perspective of virtue governance, examining its mechanisms in enhancing organizational responsiveness, internal cohesion, and sustainable development within uncertain environments. First, it defines the concept and theoretical foundation of enterprise development resilience (including coping, recovery, and adaptive capabilities). Subsequently, it analyzes the critical functions of virtue governance—through moral culture, transparent decision-making, and prioritizing responsibility to strengthen crisis resilience and build internal-external trust. Finally, it proposes cultivation strategies: constructing virtue-oriented culture, establishing virtuous risk response mechanisms, implementing virtuous incentive-constraint systems, and promoting innovative sustainable practices as concrete measures to enhance organizational adaptability and stability. The study concludes that virtue governance provides a moral foundation for enterprise resilience, facilitating the dual achievement of economic and social responsibility goals.

Keywords

virtue governance; development resilience; sustainable innovation

德性治理视角下企业发展韧性的效用及培育路径

张跃进 江洪娟

南京师范大学泰州学院, 中国 · 江苏 泰州 225300

摘要

本文聚焦德性治理视角下企业发展韧性的培育路径,探讨其在不确定环境中对企业应对能力、内部凝聚力及可持续发展的作用机制。首先界定企业发展韧性(含应对、恢复、适应能力)的概念与理论基础,继而分析德性治理的关键效用——通过道德文化、透明决策、责任优先提升危机韧性,构建内外部信任。最后提出培育思路:以构建德性导向文化、德性化风险应对机制、德性激励约束机制及推进创新可持续实践为具体措施,增强企业适应力与稳定性。研究认为,德性治理为企业韧性提供道德基础,助力实现经济与社会责任双重目标。

关键词

德性治理; 发展韧性; 持续创新

1 德性治理视角下企业发展韧性的概述

1.1 企业发展韧性的概念及内涵

企业发展韧性 (Organizational Resilience) 是指企业在面临外部不确定性或内部危机时,通过调整和创新,保持或恢复关键功能,从而实现长期可持续发展的能力。韧性不仅是企业应对危机的防御能力,更是其在变革环境中适应和进化的核心竞争力 (Duchek, 2020)。发展韧性的关键在于,企业能够在动态和不可预测的环境中,迅速响应外部变化,调整内部资源配置和战略规划,以保持业务的连续性和组织的健康发展。企业韧性不仅关乎短期的危机应对,更注重长期的发展,这要求企业在构建韧性时,不仅考虑其财务资源,还需关注企业文化、员工素质和组织治理结构等多方面因素,以实现全方位的韧性建设。

【基金项目】江苏高校哲学社会科学研究项目“高质量发展视域下基于绩效提升的企业德性资本培育机制研究”的阶段性研究成果(项目编号: 2021SJA2481); 南京师范大学泰州学院院级科研团队“企业德性治理创新发展研究团队”的阶段性研究成果; 南京师范大学泰州学院 2025 年度校级教改研究一般课题“立德树人视域下退伍士兵学生‘德商’素养培育路径研究”(项目批准号: 2025JG06024)的阶段性研究成果。

【作者简介】张跃进(1981-), 男, 中国江苏南通人, 副教授, 从事公司治理理论与实践研究。

1.2 企业发展韧性的理论基础

企业发展韧性的理论基础来源于系统理论、适应理论和组织行为学等多学科视角。系统理论认为,企业是一个具有复杂互动关系的开放系统,外部环境的变化会对系统内部的各个子系统产生影响,因此企业韧性在系统理论的框架下,强调其在不确定环境中的灵活适应能力(Weick & Sutcliffe, 2007)。适应理论则指出,企业作为复杂的社会组织,需要通过持续的学习和变革,来应对环境中的不确定性和风险。这种理论视角下的企业韧性更加强调在快速变化的环境中,通过组织学习和资源整合来应对新出现的挑战(Lengnick-Hall & Beck, 2005)。组织行为学理论为韧性建设提供了文化和人力资源方面的支持,强调企业在韧性建设过程中需要重视员工的心理韧性、团队凝聚力和领导力的作用。韧性不仅是企业作为整体系统的适应性,还包括员工个体的情感支持和团队协同能力,通过增强个体与团队的韧性来提升企业整体的抗风险能力(Britt et al., 2016)。

1.3 德性治理对企业发展韧性的作用机制

德性治理作为一种将伦理规范融入企业管理的治理模式,在提升企业韧性方面具有显著的促进作用。德性治理通过构建道德自律的企业文化,提升员工对组织的信任感和归属感,这种文化氛围为企业在面临危机时提供了强大的内部凝聚力。企业韧性的构建离不开全体成员的共同努力,而德性治理通过推崇诚信、公正、责任等道德价值,使得员工在面对不确定性时能够保持稳定和协作(Solomon, 1992)。德性治理通过透明、公平的决策机制,提升企业在危机时的快速响应能力。透明的沟通机制能够确保信息在组织内部的高效流通,使得各级管理者和员工在危机到来时能够及时调整行动策略。德性治理强调长期导向和社会责任,这种视角促使企业在决策时优先考虑可持续发展,从而增强其面对外部冲击时的适应性和恢复能力(Freeman, 1984)。

2 德性治理视角下企业发展韧性的效用

2.1 提升企业应对不确定性的能力

在全球化和市场竞争日益激烈的环境中,不确定性已成为企业面临的常态挑战。德性治理通过道德自律、透明决策以及长期导向,为企业在应对不确定性时提供了独特的优势。德性治理鼓励企业在管理和决策过程中保持诚信、公正和责任感,提升企业面对突发事件时的决策质量。德性治理能够促使企业在危机到来时迅速整合内部资源并建立有效的沟通渠道,从而确保企业能够及时、精准地应对不确定性(Kaptein, 2011)。德性治理视角下的企业倾向于建立开放的沟通机制,确保信息在组织内部的顺畅流通。在应对不确定性时,信息的透明和有效沟通可以使员工更好地理解企业的应对措施,从而增强他们对企业决策的支持度和执行力。

2.2 增强企业内部的凝聚力与信任度

德性治理视角下的企业更加注重诚信、公正、尊重等道德价值观的建立和落实,这不仅使企业的目标和文化更具

吸引力,也为员工之间建立起互信提供了基础。企业内部的凝聚力往往来源于员工对组织的认同感,而德性治理通过塑造具有道德导向的企业文化,使员工更加认同企业的长期目标与道德价值,从而自发地与组织形成一致的利益取向(Solomon, 1992)。德性文化的构建要求企业在管理和绩效考核中不仅注重业绩表现,还关注员工的道德行为和团队合作。这种管理方式能减少内部的竞争压力,增强员工之间的协同和支持关系,使整个团队在危机或不确定环境中能够更加团结一致地应对挑战(Cameron, 2003)。具有德性导向的领导在员工中树立了良好的道德典范,提升了员工对领导的信任,使得员工在面对挑战和压力时,能够信任并支持企业的决策与方针。

2.3 支持企业的长期可持续发展

德性治理强调企业在经营过程中应以道德价值为导向,优先考虑对社会、环境和利益相关者的影响。这种价值导向促使企业在战略规划中融入可持续发展的理念,减少对环境的负面影响,并积极履行社会责任。具有道德导向的企业更容易获得公众、客户和合作伙伴的信任,这种良好的声誉不仅有助于企业在竞争中脱颖而出,还可以为企业赢得更广泛的社会支持(Fombrun & van Riel, 2004)。通过引导员工和管理者共同参与和实现可持续发展目标,德性治理能够激发员工的社会责任感和环境保护意识,使他们在工作中更加积极主动地为企业和社会做出贡献。

3 德性治理视角下企业发展韧性培育的主要原则

3.1 道德自律与责任优先

道德自律与责任优先是德性治理视角下企业韧性培育的核心,要求企业在经营管理过程中以道德自律为基础,优先考虑企业对社会、环境以及利益相关者的责任。道德自律是指企业不依赖外部强制力量,而是自发遵循内部的伦理标准,通过内在的道德约束指导其决策和行为。这种自律性的建立不仅有助于提高员工的道德意识,还能增强企业的社会声誉,使之在面临外部挑战时获得更大的社会容忍度和支持(Kaptein, 2011)。责任优先则要求企业在追求经济利益时,始终关注社会价值的创造。在实践中,企业不仅要符合法律法规,更要在危机管理、环境保护、员工关怀等方面体现出高度的社会责任感。责任优先原则使企业能够在危机中通过道德行为建立信任,增强其在不确定性中的韧性。

3.2 公平透明与协同共赢

公平透明与协同共赢在德性治理视角下企业韧性培育中扮演着重要角色,要求企业在决策过程中保持透明,确保信息的公开和沟通的公正。透明管理不仅可以增强内部团队的信任,还可以促使员工理解并支持企业的各项决策,增强企业的凝聚力。在实践中,公平透明原则要求企业在资源分配、利益分享和绩效考核等方面保持公平,通过透明的信息披露和公正的沟通机制,避免信息不对称导致的内部冲突和

外部猜疑 (Fombrun & van Riel, 2004)。协同共赢原则则强调企业在与利益相关者合作时, 关注多方利益, 以实现共同发展。企业可以与供应商建立长久合作, 通过道德采购、环保标准等规范供应链, 从而在危机或不确定时期确保稳定的供应关系。

3.3 长期导向与动态适应

长期导向与动态适应是德性治理视角下企业韧性培育的关键组成, 旨在引导企业在面对市场变化和不确定性时, 保持长远视野和灵活应对的能力。长期导向强调企业在制定战略时需关注长远利益, 而不仅仅是短期经济收益。德性治理下的长期导向要求企业在战略规划中融入可持续发展的理念, 将社会责任、环境保护和员工发展纳入整体战略, 从而在复杂环境中实现稳步发展 (Porter & Kramer, 2006)。这种长期思维在应对危机时尤为重要, 因为它能够避免企业因短期利益驱动而忽视核心价值和道德责任。动态适应原则要求企业在外部环境变化时, 能够迅速调整战略和资源分配, 以保持适应性和创新能力。

4 德性治理视角下企业发展韧性培育的具体措施

4.1 构建德性导向的企业经营文化

构建德性导向的企业经营文化是企业韧性培育的重要基石, 尤其是在动态、不确定的环境下, 企业文化的导向性将直接影响企业的内部凝聚力和应变能力。德性导向的企业文化强调将诚信、公正、责任、关爱等道德价值观深植于企业的日常经营活动中, 通过文化的潜移默化影响, 引导员工在危机或变革情境中保持正直、主动的行为。企业可以通过制度化的道德培训、行为规范以及德性评价体系, 帮助员工理解并内化这些道德标准, 从而增强其对企业的认同感与责任感。例如, 定期开展德性培训、道德讨论和案例分享, 有助于员工在日常工作中自觉遵循道德标准, 提升其在危机面前的应对能力。此外, 德性导向的企业文化建设还应强调领导的示范作用, 通过高层管理人员在危机情境中的道德决策和责任担当, 强化文化的榜样引领效应, 进一步提升企业的组织韧性 (Schein, 2004)。德性导向的企业文化通过道德和价值观的整合, 帮助企业在面对不确定环境时更具适应力和持续发展的潜力。

4.2 建立德性化的风险应对机制

在德性治理视角下, 企业应建立以道德为导向的风险应对机制, 以便在应对危机和不确定性时保持伦理标准和社会责任感。德性化的风险应对机制不仅关注企业的财务和运营风险, 还注重在危机处理过程中对利益相关者和社会的责任履行。企业应制定包含道德准则的风险应对计划, 确保在危机应对中能够做出符合道德标准的决策。例如, 企业可以在风险应对流程中设定“道德检验”环节, 对重大决策进行伦理审核, 确保在快速决策的情况下不违背道德承诺。德性化的风险管理还强调透明与公开, 企业在危机中应向员工、

客户及其他利益相关者公开相关信息, 避免因信息不对称而引发不信任, 增强企业在危机中的社会认可度 (Weick & Sutcliffe, 2007)。企业可以通过设立危机沟通小组, 加强与政府、非政府组织以及其他利益相关者的沟通合作, 确保在风险应对过程中维持良好的关系网络和社会信任。这样的德性化风险应对机制能够增强企业在危机中的适应能力, 帮助企业在复杂环境中通过道德责任的践行增强组织韧性。

4.3 构建基于德性的激励约束机制

构建基于德性的激励与约束机制是实现企业道德治理与韧性发展的重要策略之一。在企业管理中, 激励机制能够提升员工的积极性, 而约束机制则确保员工在行为规范和道德标准下行事。德性治理视角下的激励机制不仅关注员工的绩效表现, 更重视其在道德行为方面的表现。企业可以将社会责任、环保贡献、团队合作等德性表现纳入绩效考核指标, 给予员工适当的奖励与认可。设立“道德模范奖”或“社会责任之星”等荣誉称号, 对在德性表现上有突出贡献的员工予以表彰, 强化道德与工作表现的关联 (Brown & Treviño, 2006)。约束机制的建立旨在规范员工的行为, 防止在追求绩效时忽视道德准则。企业可以通过建立“道德准则委员会”或“伦理投诉渠道”, 让员工能够在发现不道德行为时进行举报和反馈。这种双向机制不仅能够确保企业在不确定环境中的行为一致性, 还能促使员工在面对危机时主动践行企业的道德价值观, 从而增强企业的适应力和稳定性。

4.4 推进韧性导向的创新与可持续实践

推进韧性导向的创新与可持续实践, 是德性治理视角下企业实现长期发展的关键。德性治理不仅关注企业在社会责任方面的合规性, 还强调创新能力的培育, 以确保企业在快速变化的环境中持续保持竞争力。德性治理鼓励企业在产品研发和技术研发中注重绿色创新, 通过减少资源消耗和环境影响, 实现可持续发展的目标。例如, 企业可以投资于绿色技术, 优化生产流程, 减少对环境的污染 (Hart & Milstein, 2003)。企业还应将可持续发展目标嵌入其核心业务中, 将社会责任与商业利益相结合, 探索商业模式创新, 从而在创造社会价值的同时获得长期利润。企业可以通过参与社会公益项目和支持社区发展, 进一步展示其对社会的责任感和贡献度。这种韧性导向的创新和可持续实践, 不仅增强了企业的市场适应力, 还通过创新驱动为企业在变动的环境中提供了持久的竞争优势, 从而支持企业的长期韧性建设。

参考文献

- [1] 徐远彬, 黄婷, 卢福财. 合作创新对企业韧性的影响研究——来自上市公司联合专利数据的证据[J/OL]. 财经问题研究, 1-13[2024-10-31].
- [2] 刘达, 王晓丹, 王淑瑶, 等. 新质生产力赋能企业韧性——基于新型生产关系与生产要素的分析框架[J/OL]. 财经论丛, 1-13[2024-10-31].
- [3] 李辽辽, 张亚莉, 杨朝君. 数字化转型、组织韧性与企业可持续发展——二元学习视角[J/OL]. 软科学, 1-12[2024-10-31].