

评述与展望

Review and Progress

企业文化建设与种业高质量发展协同效应研究

尚慧鹏 *

驻马店职业技术学院, 驻马店, 463000

* 通信作者, hpshang@126.com

摘 要 随着全球化和技术的快速发展, 种业公司正面临着巨大的挑战和机遇。企业文化作为一种无形资产, 对于种业公司的高质量发展有着不可或缺的作用。本研究以隆平高科为例, 探讨了企业文化建设与种业高质量发展之间的协同效应。研究发现, 一个积极、健康的企业文化可以有效地引导企业员工的行为, 促进团队合作, 激发员工的创新激情, 从而助力企业实现高质量的发展目标。此外, 通过对标参访和跨界学习, 企业可以打破传统思维的局限性, 获得新的知识和资源, 进一步促进高质量发展。本研究不仅为种业公司提供了有关企业文化与高质量发展的理论和实践指导, 同时也为其他行业提供了有价值的启示。

关键词 企业文化; 高质量发展; 协同效应; 员工行为; 隆平高科

Research on the Synergistic Effect of Corporate Culture Construction and High-Quality Development in the Seed Industry

Shang Huipeng *

Zhumadian Vocational Technical College, Zhumadian, 463000

* Corresponding author, hpshang@126.com

DOI: 10.13271/j.mpb.022.000670

Abstract With the rapid progress of globalization and technology, seed industry companies are facing significant challenges and opportunities. Corporate culture, as an intangible asset, plays an indispensable role in the high-quality development of seed industry companies. Using Longping High-tech as a case study, this research delves into the synergistic effects between corporate culture construction and high-quality development in the seed industry. The findings suggest that a positive and healthy corporate culture can effectively guide employee behavior, promote team collaboration, and stimulate innovative enthusiasm among employees, thereby aiding the company in achieving its high-quality development objectives. Furthermore, through benchmarking visits and cross-industry learning, companies can break the limitations of traditional thinking, acquire new knowledge and resources, and further promote high-quality development. This study not only offers theoretical and practical guidance on corporate culture and high-quality development for seed industry companies but also provides valuable insights for other industries.

Keywords Corporate culture; High-quality development; Synergistic effects; Employee behavior; Longping high-tech

种业是支撑农业生产的重要基础, 直接关系到农产品的数量和质量(王欣等, 2021)。近年来, 全球食品安全问题、生态环境变化以及持续的技术创新都推动着种业向高质量、高效率、可持续的方向发展。在这样的背景下, 如何确保种子的质量、提高种子的产量以及实现种业技术的创新和升级, 成了各个国

基金项目: 本研究由驻马店市社科联项目(21L162)资助

引用格式: Shang H.P., 2024, Research on the synergistic effect of corporate culture construction and high-quality development in the seed industry, Fenzi Zhiwu Yuzhong (Molecular Plant Breeding), 22(2): 670-675. (尚慧鹏, 2024, 企业文化建设与种业高质量发展协同效应研究, 分子植物育种, 22(2): 670-675.)

家和企业关注的核心课题。

随着技术的进步,尤其是生物技术、大数据和互联网技术的融入,种业已经不仅仅是传统的农业生产,而是逐步转型为高科技、高附加值的现代产业。这使得种业在全球农业发展中的地位日益突出,成为农业领域中的重要支柱产业。

在企业发展过程中,企业文化逐渐被视为企业核心竞争力的一个重要组成部分(贾乃新,2018,社会科学辑刊,(4): 91-94)。一个有着明确、积极和向上的企业文化,可以更好地团结员工,提高团队凝聚力,激励员工积极创新,从而推动企业的持续、健康发展。尤其是在当前企业间竞争日益激烈的环境下,企业文化成了区分企业、建立企业品牌和吸引优秀人才的关键因素。

对于种业企业而言,企业文化不仅仅关系到企业内部管理和运营,还与企业在外部市场中的竞争地位、与合作伙伴的关系,以及与消费者的信任关系密切相关。特别是在种业,一个涉及食品安全、生态环境和社会责任的领域,企业文化的作用尤为明显。

本研究旨在深入探讨企业文化与种业高质量发展之间的关系,尤其是以隆平高科为例(吴涛等,2023),分析其企业文化建设与其在种业领域的成功经验之间的联系。我们期望通过这一研究,为其他种业企业提供有关企业文化建设和高质量发展的有效策略和建议。

1 企业文化的理论基础

随着全球化的发展,企业文化成为企业管理的关键环节。其重要性已被广大研究者、管理者所认同。企业文化不仅关系到企业的生存与发展,更是一个企业与其他企业区别的核心。因此,了解企业文化的理论基础,对于每一位管理者而言,都是至关重要的。

1.1 企业文化的定义

企业文化,简而言之,是一个企业内部所持有的共同价值观、信仰、习惯和行为习惯的总和。它是在企业长期发展过程中,由企业员工共同形成并被接受的特定于企业的、能区分各企业间差异的行为方式。更为具体的定义,便是:企业文化是企业历史进程中,由于企业内外部条件相互作用的结果,通过企业成员长时期的共同学习和实践,逐渐形成了对企业成员有着约束和激励作用的价值观、信仰、规范和行为方式(郭枋,2018,科技经济市场,(7): 57-58)。

1.2 企业文化的构成要素

企业文化是多层面、多维度的,它包括了以下主要的构成要素:

(1)价值观:这是企业的核心,代表了企业的理念和追求。它体现了企业对待员工、客户、股东、社会及其他利益相关者的基本态度和观点。

(2)企业使命和愿景:企业使命是企业存在的目的和理由,而愿景则描述了企业希望达到的未来状态。

(3)行为规范与道德标准:这代表在企业中,什么是可以接受的行为,什么是不被允许的。这通常体现在企业的道德守则或行为准则中。

(4)企业仪式与传统:这些是企业中经常举行的活动或习惯,如年度庆典、员工聚会等,它们有助于强化企业的价值观和信仰。

(5)企业符号:这包括企业的标志、口号、企业颜色等,这些都是企业文化的有形体现。

1.3 企业文化对企业发展的影响

企业文化对企业的影响是深远的,他影响企业的方方面面:

(1)企业决策:一个清晰、明确的企业文化能够为决策提供方向,使得管理层在遇到困难或疑惑时,能够根据企业的核心价值观做出决策(Groysberg et al., 2018)。

(2)员工行为:员工的行为往往受到企业文化的约束与引导。良好的企业文化可以激励员工更加努力工作,更忠诚于企业,从而提高企业的生产效率和凝聚力。

(3)企业吸引力:对于潜在的员工和客户来说,企业的文化是其吸引力的一个重要部分。有着健康文化的企业更容易吸引和留住人才,也更容易获得客户的信任和忠诚。

(4)企业适应力:面对外部环境的变化,有着强大文化基础的企业更加灵活和适应,能够更好地应对各种挑战。

综上所述,企业文化不仅是企业的灵魂,更是企业发展的动力。一个强大、健康的企业文化,对企业的长远发展具有不可估量的积极影响。

2 企业文化建设实例分析,以隆平高科为例

隆平高科作为现代农业领域的佼佼者,是其对企业文化重视的典范。企业文化不仅是公司的灵魂和内部黏合剂,还是引导企业持续、稳定发展的重要力量。

2.1 历史与背景简介

隆平高科源于 20 世纪 90 年代, 从一个小型的种业研究实验室成长为如今的农业领域巨头。它的崛起与中国农业现代化的步伐紧密相连, 承载着国家食品安全和农业现代化的使命。多年来, 隆平高科坚守“科技兴农”的理念, 深耕科技创新, 致力于为农民提供高品质、高产量的种子技术(刘方龙等, 2019)。

2.2 企业文化特点

(1)核心价值观: 隆平高科的核心价值观是“诚信、务实、创新、共赢”。这些价值观在公司的日常运营中得到了真正的体现。诚信是公司与客户、合作伙伴、员工建立长期合作关系的基石。务实反映了公司对农业发展的真挚态度和对农民的深厚情感。而创新和共赢则强调公司对科技创新的追求和与各方共建农业现代化的决心。

(2)使命与愿景: 隆平高科的使命是“为农民提供最好的种子和农业技术”。而它的愿景则是“构建现代农业生态, 成为全球种业的领导者”。这一使命和愿景都凸显了公司对农业发展的责任和对全球种业地位的追求。

(3)组织结构与人力资源策略: 隆平高科的组织结构清晰、高效, 以业务板块和功能部门为主。公司高度重视人才, 秉持“以人为本”的原则, 实施多元化的人才培养和激励策略, 确保团队的专业性和活力。

2.3 企业文化的实践与应用

(1)内部培训: 隆平高科非常注重员工的培训和发展。公司定期组织内部培训, 包括技能培训、管理培训和团队协作培训等, 确保员工与公司的发展同步。此外, 公司还与国内外的高等学府和研究机构合作, 为员工提供深度学习和研究的机会。

(2)团队合作与沟通: 隆平高科重视团队合作和沟通, 鼓励跨部门、跨业务的协作。公司通过定期的团队活动、工作坊和沙龙, 加强团队之间的连接和交流, 确保信息流畅, 增强团队的凝聚力和执行力。

(3)社会责任与外部合作: 隆平高科不仅是一个商业企业, 更是一个肩负社会责任的企业。公司积极参与公益事业, 支持农业发展和农村建设。此外, 公司与国内外的科研机构、高校、政府部门等建立了广泛的合作关系, 共同推进农业科技创新和农业现代化。

总之, 隆平高科的企业文化是其成功的关键因素之一。通过深入的企业文化建设和实践, 隆平高科

不仅为员工创造了一个和谐、创新的工作环境, 还为社会和农业发展做出了积极的贡献。

3 种业的高质量发展现状与挑战

种业作为农业的基础行业, 向来承载着国家粮食安全和农村经济发展的重要使命。近年来, 随着科技的进步和国家对于农业现代化的加大投入, 种业也面临着从量的增长向质的提升的转变, 即追求高质量的发展(李顺国等, 2021)。

3.1 高质量发展的标准与要求

高质量发展不仅仅是产量的提升, 更重要的是产业结构的优化、技术进步和创新以及可持续性的保障。具体来说, 高质量发展的标准主要体现在以下五个方面:

(1)技术创新: 推动种子研发的技术进步, 提高种子的抗逆性、产量和品质, 同时保证生物安全。

(2)绿色发展: 注重环境保护, 减少农药和化肥的使用, 发展有机农业和绿色农产品。

(3)产业链完善: 加强种业与上下游产业的协同发展, 形成产业集群, 提高产业链的附加值。

(4)市场导向: 关注市场需求, 提供差异化和高附加值的种子产品, 增强企业的竞争力。

(5)国际化战略: 加强国际合作, 扩大出口, 引进先进的种子技术和管理经验。

3.2 现有的挑战与问题

尽管种业的高质量发展受到了国家和社会的高度关注, 但在实际的推进过程中, 还存在一些明显的挑战和问题。

(1)技术瓶颈: 种子研发需要长时间的积累和大量的投入, 而目前中国在某些关键技术上仍然存在差距。

(2)产业结构单一: 中国种业的产业结构相对单一, 重点依然放在一些主要粮食作物上, 对于经济作物和特色作物的研发投入不足。

(3)市场准入门槛低: 种业市场混乱, 假冒伪劣种子泛滥, 影响了正规企业的利益, 也损害了农民的权益。

(4)国际竞争加剧: 国际种业巨头进入中国市场, 带来了强大的竞争压力, 同时也对中国的种子技术和市场带来挑战。

(5)文化与管理问题: 企业内部管理不规范, 企业文化建设滞后, 影响了企业的团队合作和创新能力。

3.3 高质量发展与企业文化的关联性

企业文化是企业的灵魂,是推动企业发展的内在动力。对于种业企业来说,建立符合高质量发展要求的企业文化尤为重要(Sumpter, 2020)。

(1)创新文化:鼓励员工进行技术和管理创新,形成一个开放和包容的创新氛围。

(2)绿色文化:注重环境保护和可持续发展,形成绿色发展的企业理念和价值观。

(3)合作文化:鼓励内部跨部门合作,加强与上下游产业的协同合作,形成产业链合作的共赢模式。

(4)市场导向文化:关注市场需求,形成以客户为中心的服务理念,提供高品质的产品和服务。

(5)国际化文化:树立国际化的视野,加强与国外企业和机构的合作,吸引国际化的人才和资源。

可见,企业文化是推动种业高质量发展的关键,一个健康、积极、前瞻的企业文化,能够提供有力的支撑,助力企业克服挑战,迈向高质量发展的新阶段。

4 高质量发展实践案例分析,以隆平高科为例

隆平高科作为种业领域的佼佼者,一直坚持高质量的发展路径。它的成功并非偶然,而是依靠一系列精心设计的战略和实践得来的。在本节中,我们将详细探讨隆平高科在业务战略、技术创新、市场开发和跨界合作方面的实践案例。

4.1 业务战略与方向

隆平高科对于业务战略的设定(杨阳, 2022, 中国农村科技, (2): 29-33),始终坚守“科技引领、稳健发展”的核心原则。公司明确了种子研发的核心地位,把资源配置集中在核心竞争力上,以确保产品的质量和竞争优势。同时,隆平高科也注意到,随着农业的现代化和数字化趋势,简单的种子研发已经不能满足市场需求。因此,它提出了“从种子到田间”的整体解决方案,意图为农民提供一站式的农业服务。

4.2 技术创新与研发

技术创新是隆平高科持续领先的关键。为了保持技术领先地位,隆平高科不仅加大了研发投入,还与多所知名学府和研究机构进行合作,共同开展种子研发和改良项目。此外,隆平高科也大力推动数字农业的研究,如引入遥感技术、大数据等先进技术,为传统农业带来科技的力量。这种技术驱动的策略不仅确保了产品的竞争力,还帮助公司在新的市场和业务领域取得突破。

4.3 市场开发与客户关系管理

在市场开发上,隆平高科不仅仅满足于国内市场,而是积极拓展海外市场。通过与国际农业研究机构和合作,隆平高科已经在多个国家和地区推广了其种子和农业解决方案。在客户关系管理上,隆平高科始终坚持“客户为中心”的原则,不断优化产品和服务,满足客户的实际需求。同时,公司也通过各种线上线下渠道,与客户保持紧密的联系和沟通,确保客户的需求得到及时满足。

4.4 跨界合作与业务扩展

隆平高科深知,单打独斗的日子已经过去(刘方龙等, 2019)。因此,公司积极寻找跨界合作的机会,与其他行业的领军企业展开合作,共同开发新的产品和业务模式。比如,与制造业、IT行业等企业共同研发智能农机和数字农场解决方案。此外,隆平高科还通过兼并收购的方式,整合了多个与种业相关的上下游企业,进一步扩大了业务范围和市场份额。

总之,隆平高科的成功不仅仅建立在技术创新上,更多的是依靠明确的业务战略、有效的市场开发和成功的跨界合作。这为其他种业公司提供了一个宝贵的发展范例,值得深入研究和借鉴。

5 企业文化与高质量发展的协同效应分析

随着现代企业管理理论的发展,企业文化日益被视为组织成功的重要因素。与此同时,高质量发展也成为众多公司追求的目标(黄速建等, 2018)。探究两者之间如何相互作用、相互影响,对企业可持续发展具有积极意义。

5.1 如何利用企业文化推动高质量发展

(1)创新鼓励与奖励:在现代的商业环境中,创新被认为是驱动企业持续发展的核心动力。企业文化中的创新鼓励与奖励策略可以为员工提供强烈的动力,激励他们寻找新的方法、技术或策略来提高工作效率和质量。例如,隆平高科可以设置年度创新奖,对那些提出并成功实施创新想法的员工给予金钱和荣誉上的奖励。

(2)培训与人才发展:高质量的发展不仅仅依赖于技术和资源,还需要高素质的人才(Subotnik et al., 2021)。企业文化中的培训与人才发展政策确保员工拥有所需的技能和知识。例如,隆平高科可以定期组织内部和外部的培训课程,帮助员工提高专业技能,

同时也培养他们的领导能力和团队合作能力。

(3)内部沟通与决策过程:一个开放、透明的沟通文化可以确保信息在组织内部流动,使员工了解公司的战略方向和决策理由,从而增强他们的执行力。隆平高科可以设立内部沟通平台,鼓励员工分享知识和意见,让每个员工都参与到决策过程中,形成共同的目标和愿景。

5.2 高质量发展如何反哺企业文化

(1)提高员工满意度与归属感:当企业实现高质量发展时,员工可以看到他们努力的成果。这不仅可以提高员工的满意度,还可以增强他们对公司的归属感。例如,隆平高科的高质量产品成功进入市场,员工会为他们贡献感到骄傲,并更加珍惜自己所处的团队和组织。

(2)加强与外部合作伙伴的信任与关系:高质量的发展也会让外部合作伙伴对企业产生更高的信任。这种信任是互相的,企业也会更加珍惜与合作伙伴的关系,进一步完善和深化企业的合作文化。

5.3 案例分析:隆平高科的成功实践

隆平高科是种业的佼佼者(吴涛等, 2023),其成功不仅仅依赖于先进的技术和产品,还有一套独特的企业文化支撑。在与三一重工的交流学习中,隆平高科高管认识到了两家公司在经营管理底层逻辑的一致性,包括6S管理(整理,整顿,清扫,清洁,素养,安全)、自动化运用和数字化运营。这次跨界学习帮助隆平高科发现了自己的差距,并为今后的发展找到了方向。这种开放的学习态度和创新思维,正是隆平高科企业文化的体现。同时,隆平高科的营销总监在与美菜负责人的交流中,打开了自己的营销思路,开始以互联网思维看待营销,这也是高质量发展与企业文化互动的一个例证。

总之,隆平高科的成功实践表明,企业文化与高质量发展是紧密相连的,两者可以相互促进,共同推动企业走向成功的未来。

6 总结与建议

随着社会经济的发展,种业正在逐渐成为支撑人类未来食品安全和农业可持续发展的核心产业。在这样的大背景下,种业企业如何在竞争中持续发展、优化自身管理、推进技术创新成为各方关注的焦点。本研究基于企业文化建设与高质量发展之间的

关系展开,旨在理解企业文化在推动种业高质量发展中的作用(Gough, 2020)。

6.1 研究的主要发现

企业文化在决定企业发展方向、策略选择和人才培养中扮演着重要的角色。一个积极、健康的企业文化可以有效地引导企业员工的行为,促进团队合作,激发员工的创新激情,从而有助于实现企业的长远目标。

同时,高质量发展不仅仅是技术和资金的投入,更多的是与企业文化的紧密结合。高质量发展需要企业在决策、执行和反馈过程中都能与企业文化保持一致,确保企业的方向和目标不偏离。

6.2 对其他种业公司的启示与建议

(1)建立与高质量发展相匹配的企业文化(Gorton et al., 2022),企业应根据自己的业务特点和长期发展目标,建立与之相匹配的企业文化。这样的企业文化不仅能够引导员工的行为,还可以成为企业内外部沟通的桥梁,帮助外部合作伙伴和客户更好地理解企业的价值观和使命。

(2)重视人才培养:企业文化的建设离不开人才的支持,因此企业应当重视人才的培养和成长,为员工提供足够的培训和发展机会,确保员工能够与企业一同成长。

(3)持续创新:高质量发展的背后需要企业在技术、管理和文化等方面的持续创新。企业应当建立鼓励创新的激励机制,确保员工敢于尝试、敢于失败。

(4)与时俱进:随着社会经济的发展和技术的进步,企业应当及时调整自己的策略和方向,确保企业始终走在行业的前列。

总之,随着种业的持续发展,如何构建和维护良好的企业文化,以及如何利用企业文化推动高质量发展,都是值得我们进一步研究和探讨的话题。

作者贡献

尚慧鹏是本研究的执行人,完成文献调研与数据分析,论文初稿的写作与修改。本人阅读并同意最终的文本。

致谢

本研究由2021年驻马店市社科联项目(21L162)资助。本研究涉及隆平高科的相关资料均来自隆平

高科官方网站以及官方公众号,在此特此致谢。

参考文献

- Gorton G.B., Grennan J., and Zentefis A.K., 2022, Corporate culture, *Annu. Rev. Financial Econ.*, 14: 535-561.
- Gough R.E., 2020, Seed quality: basic mechanisms and agricultural implications, CRC Press, Boca Raton, United States, pp.46-57.
- Groysberg B., Lee J., Price J., and Cheng J.Y., 2018, The leader's guide to corporate culture, *Harvard Business Review*, 96(1): 44-52.
- Huang S.J., Xiao H.J., and Wang X., 2018, Study on high-quality development of the state owned enterprises, *Zhongguo Gongye Jingji (China Industrial Economics)*, (10): 19-41. (黄速建, 肖红军, 王欣, 2018, 论国有企业高质量发展, *中国工业经济*, (10): 19-41.)
- Li S.G., Liu F., Liu M., Cheng R.H., Xia E.J., and Diao X.M., 2021, Current status and future prospective of foxtail millet production and seed industry in China, *Zhongguo Nongye Kexue (Scientia Agricultura Sinica)*, 54(3): 459-470. (李顺国, 刘斐, 刘猛, 程汝宏, 夏恩君, 刁现民, 2021, 中国谷子产业和种业发展现状与未来展望, *中国农业科学*, 54(3): 459-470.)
- Liu F.L., Qiu W.N., and Wu N.Q., 2019, Exploring the construction mechanism of "the Longping Way"—a case study based on grounded theory, *Guanli Pinglun (Management Review)*, 31(6): 289-304. (刘方龙, 邱伟年, 吴能全, 曾楚宏, 2019, 探索《隆平之道》企业文化理念体系的构建——基于扎根理论的案例研究, *管理评论*, 31(6): 289-304.)
- Subotnik R.F., Olszewski-Kubilius P., and Worrell F.C., 2021, Talent development, In: Plucker J., and Callahan C. (eds.), *Critical issues and practices in gifted education*, Routledge, New York, United States, pp.443-455.
- Sumpter B.K., 2020, The growing monopoly in the corn seed industry: is it time for the government to interfere, *Tex. A&M L. Rev.*, 8(3): 633-659.
- Wang X., Li Q., Cao Q.H., and Ma D.F., 2021, Current status and future prospective of sweetpotato production and seed industry in China, *Zhongguo Nongye Kexue (Scientia Agricultura Sinica)*, 54(3): 483-492. (王欣, 李强, 曹清河, 马代夫, 2021, 中国甘薯产业和种业发展现状与未来展望, *中国农业科学*, 54(3): 483-492.)
- Wu T., Deng H.Z., Zhao Y.X., Yang C., Guo Y., Zhao Y.Q., Xie Z.M., Zhang L.Y., and Yang Y.Z., 2023, Analysis of varieties approved in Longping high-tech rice green channel in 2016-2021, *Zhongguo Daomi (China Rice)*, 29(4): 90-94. (吴涛, 邓宏中, 赵迎曦, 杨琛, 郭昱, 赵有权, 谢志梅, 张立阳, 杨远柱, 2023, 隆平高科水稻绿色通道 2016—2021 年审定品种分析, *中国稻米*, 29(4): 90-94.)