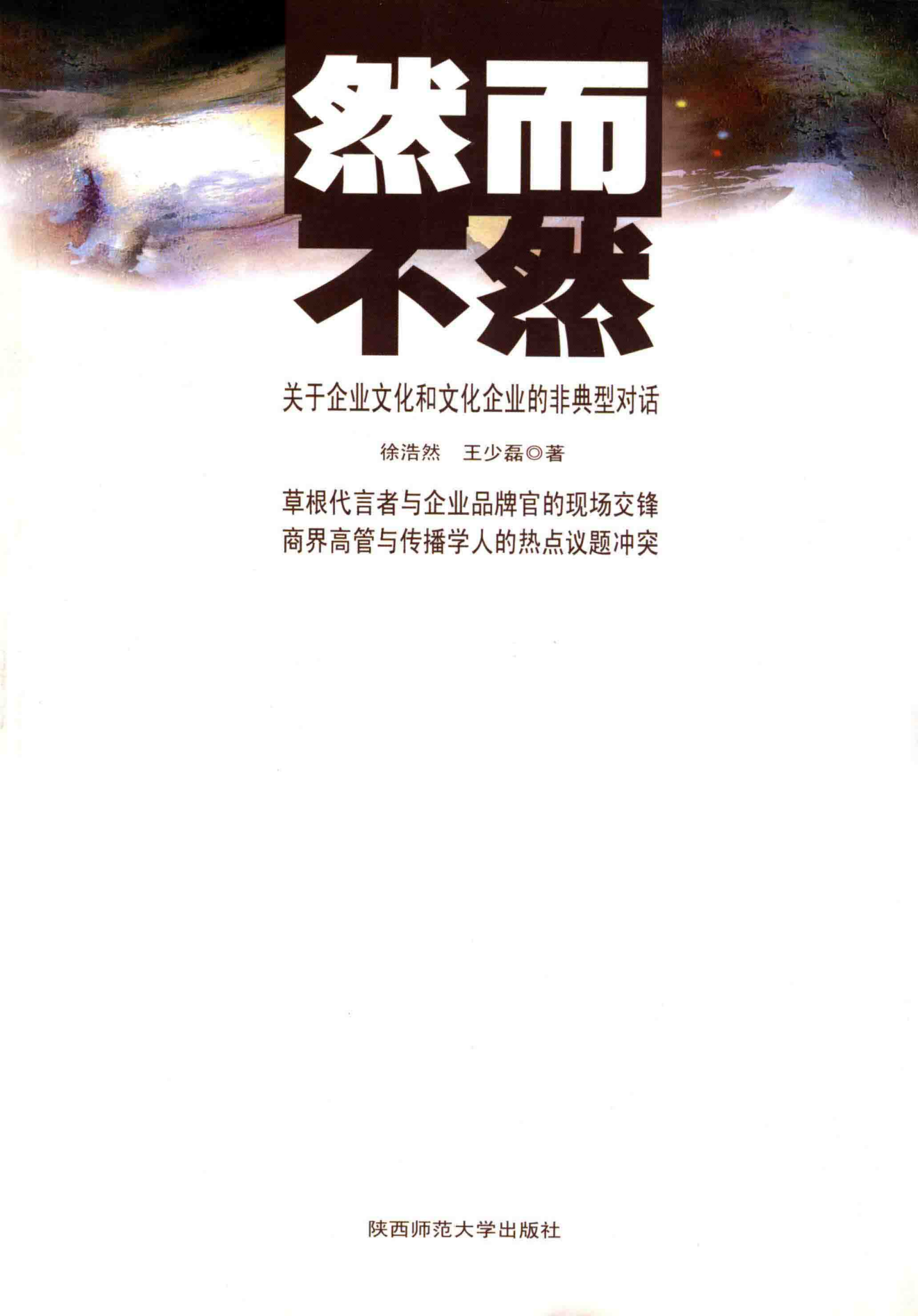




然而不然

关于企业文化和文化企业的非典型对话

徐浩然 王少磊◎著

草根代言者与企业品牌官的现场交锋
商界高管与传播学人的热点议题冲突

陕西师范大学出版社

然而不然

关于企业文化和文化企业的非典型对话

徐浩然 王少磊◎著

陕西师范大学出版社

图书代号: ZH9N1157

图书在版编目(CIP)数据

然而不然:关于企业文化和文化企业的非典型对话 / 徐浩然, 王少磊著. —西安: 陕西师范大学出版社, 2009.12

ISBN 978-7-5613-4946-5

I. 然… II. ①徐…②王… III. 企业文化—研究—中国 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 225241 号

然而不然:关于企业文化和文化企业的非典型对话

徐浩然 王少磊 著

责任编辑 任 平
封面设计 徐梓峻
版式设计 李 静
出版发行 陕西师范大学出版社
社 址 西安市陕西师大 120 信箱(邮政编码:710062)
网 址 <http://www.snupg.com>
经 销 新华书店
印 刷 北京建泰印刷有限公司
开 本 787mm × 1092mm 1/16
印 张 18
字 数 183 千字
版 次 2009 年 12 月第 1 版
印 次 2009 年 12 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5613-4946-5
定 价 39.00 元

版权所有 翻印必究 · 印装有误 负责调换

然而

不然

自序

然而，何以“不然”

徐浩然

各位看官，您老现在有没有感觉到，手上这本不厚不薄的书，多少和您印象中别的书不大一样？我说的不光是封面、装帧、内容，还有诸如一般翻到这个位置的时候，通行的做法是跳出一两位名家名人的序什么的，不管内容怎样先吆喝两声……本书作者愚笨，未敢请名家贴金，愿把这个机会留给自己，主动上来暖个场，在众目睽睽之下抖抖活活地上来给各位看官行个礼作个揖，顺带来个开场白，自问自答关于本书的三问：以何说？何以说？说以何？

一问：以何说？

2009年末，以玛雅人“2012年地球崩溃预言”为蓝本的好莱坞大片《2012》在全球火爆登场，世界再次被危机震撼。其实无论去年、今年甚或以后，地球人正感受着一个不争的事实：世界正变得越来越不确定，若干个突然降临的未知对我们过往几千年来的已知构成了强力冲击，“我从哪里来，要到哪里去”的谜团从未像现在这样紧迫地拷问我们。伴随着越来越难以捉摸的世相百态，人们看待世界的方式方法越来越千差万别，且这种分歧可能

永远不会融合也没有必要融合。对于话语工作者来说,语境的日益多元、环境的日趋和谐与包容的逐渐盛行意味着一个畅快表达的时代正汹涌而来。

其实,任何不确定的背后都在“确认着”一个又一个的不平凡,这些不平凡为我们的册子找到了最好的注脚或者说佐料……话题即内容,鉴于作者的身份及视野,我们把对世界的思考浓缩于企业表现上来,因为企业不仅是社会的组成细胞,更是社会的晴雨表。随着中国企业竞争的白热化,不确定性日趋增加,企业的表现可圈可点、仁智互见、角度多元,例如:企业文化和文化企业的区别何在?黑格尔的板砖可否对抗儒家的绝活儿?公众对企业公关和企业责任有多少误读?跨国公司是否遭遇了西方传说中的东方陷阱?中国的商帮中究竟谁最充满活力?网络究竟是现实的虚拟还是虚拟的现实?……在这些看似不显性相关的话题中,我们试图努力探寻着不确定性中的确定性,把一些或新或旧的往事拿出来反刍,即便一时半会儿还没找到问题的答案,但不妨先把这个找的过程记录下来再说……

二问:何以说?

人有五根,所谓“眼耳鼻舌身”,这五根一个个都是人的输入器官,不过一个人的成功与成就倒不仅仅在于它输入多少,更在于它输出多少,否则如何度己后再度人呢?掰指头一算,我们每个人身上总共只有两种最重要的输出公具:一个嘴,一个手。如果把一个人比作一台电脑的话,那么大脑就像是CPU和硬盘,反应速度敏捷与否就是内存,而每个人的嘴就好比电脑的音箱,手就好比显示器,我们要操作电脑,少不了要跟这些输出终端打交道。于是,当我看到生下来就没有四肢的澳大利亚人尼克·胡哲满脸笑容和自信地“站”在一张课桌上,向上千名上海大学生讲授人的成功与自信的时候,我除了向一个生命的奇迹表示景仰之外,还明白了一个道理:人,哪怕只剩一张嘴,依然是能创造奇迹的,因为嘴是人最重要的输出工具,类似的还有霍金等等,他们都是靠一张嘴征服了世界。

原先的我做了十几年的电视主播,作为主持人的输出工具当然主要是

嘴；现在的我做了企业，作为企业管理者的工作工具主要还是靠嘴；但同时作为研究者思考者的我也离不开手的功劳，否则我的论文和书稿就没法出炉……换句话讲，即便是有点感悟想给大家分享，恐怕也只能抱憾终身了。还好，我与少磊都是基本靠嘴偶尔靠手工作的人，都算嘴巴子还比较利索的人。作为职业教育工作者的少磊在课堂上伶牙俐齿、巧舌如簧，硬是把一干学弟、学妹听得瞠目结舌，那个思想那个境界那个洞察着实了得。不过让人高兴的是，我们还都有些喜欢动动手，这些年的案头上也多多少少透着些许墨香，勉强算得上是一个码过字的人。不过，某年某月的某一天我突然有一种想法：能不能脱离经院与学术的生涩表达，换一种方式和结构来完成一本书，秀一下自己的话语能力，找到一种如天马行空、行云流水般的对话体喷泻在纸上的快感……正好少磊也有这个想法，作为一个一直感佩他思考深度的朋友，我和他一拍即合，决定用我们的“嘴”来写作这本书。想想也是，如果能把原本书面的东东变成口头语言，就可以把很多深邃的东西变得生动通俗谐趣起来，兼具理性思考与感性表达，让“嘴”和“手”都同时来一个痛痛快快。

三问，说以何？

当我和少磊列好谈话提纲，在我的办公室坐下来之后才发现，动嘴写书和平时闲聊天还是不大一样，这种写法都和我们直接用嘴去表达有很大不同，因为是奔着码字去的，篇章布局还得尽量句句斟酌处处有料。事实是：几乎在一周的时间里面，除了上厕所之外，我们满嘴跑的都是火车，任凭思想在屋子里乱跑乱窜，有时像脱缰的野马，有时像喷涌的洪水。隔着办公室玻璃的那些同事经常奇怪地看到：这两人坐在一张桌子的前后，有时像角斗的战士一样互不相让，有时则呆若木鸡、面面相觑，时间几乎都停止在思想的窒息之中……原来，所谓对话的妙处之一就是瞬间掏空我们的思想，扰乱我们思维的节奏以及语言的逻辑。然而，现在回想起来，两个人的思想和语言的碰撞，实在是一个很奇妙的东西，它跟我在主播台前的夸夸其谈不一样，

跟少磊在讲台前的传道解惑也不一样。也许,我们不能口吐莲花、字字珠玑、余音绕梁、醍醐灌顶,但绝对力求一个真字,力求一个不吐不快、真性真情。因而,如果书本中依然有所偏颇、有失公允甚至有所得罪,还请各位方家多多包涵体谅,一笑置之。毕竟,我们只是有主题闲聊,说说而已,不红脸的。女为悦己者容,书为有缘人著啊。

说到本书的书名,其实也是一个笑题,“然而”何以还“不然”?“然而”的字典释义是:(连)用在句子的开头;表示转折。“不然”的字典释义是:(形)不是这样;用在说话的开头;表示否定对方的话……然而不是转折,不然也是转折,然而不然就是转折之转折,让人警醒之后再警醒,打断之后再打断。总之就是跳出惯常的逻辑思维圈来思考,期望得出更加接近真理的答案,或者以为更加接近真理的答案。

还有更重要的,少磊的博客名称与我的QQ签名正是“然而不然”,亦前亦后用的正是我名字中的尾字。作为在学界的业务者和在业务界的研习者的我,说到这里自己都想笑了……昆德拉说人们一思考,上帝就发笑;“然而”我请问,如果我(我们)一张口,上帝他老人家还笑不笑呢?我想,上帝的答案,一定会出乎我们的预料之外,“不然”怎么会叫上帝呢?

所以……然而……不然。

不管上帝他笑不笑,我们先自笑一声吧。

嘿嘿。

2009年11月27日

目录

CONTENTS

自序 然而,何以“不然” /1

第一章 企业文化:概念补丁和定义花边 /1

“一个企业,说到底就是社会的工具,正如企业文化,说到底就是企业的工具。”“我们这个时代,财富是否被过分强调了?我只听到消费社会的一片喧嚣。”

第二章 企业公关:媒体曲解与公众误读 /19

“鉴于企业与公众的实力差异,媒体若仅作为消极的中性平台,在客观上只会对强势的企业有利。这么一来,名义上的公正就导致了事实上的偏袒。”

第三章 企业责任:道德劫持或良心发现 /39

“我对于爆发的东西总有种警惕,因此既承认刚才所说的意义,又不愿为此迷恋陶醉。我觉得更重要的是,把这种道德热情转变成道德常识,或者道德习惯。”

第四章 企业生命力:500强企业的50大寿 /63

“老国有企业的产权是全体人民,但是全体人民是谁呢?这种模糊的所有权,有时使得‘掌门人’无限膨胀。他既是实际的操控者,自然可能成为最大的受益者。”

第五章 跨国公司:西方传说的东方陷阱 /81

“我们总喜欢把人家描绘成傻子——比如洋鬼子膝盖不会弯,以及煮了茶叶泼汤吃梗什么的。外企当然有所谓水土不服,但最终没赚钱的肯定是少数。”

第六章 文化企业(上):中国的熊猫好莱坞的功夫 /101

“中国人拍英国的罗宾汉?我一时还看不到这种勇气……当然根本也不是什么勇气,我们还没能在拍自己的《水浒传》时完全摆脱文艺腔。”

第七章 文化企业(中):时评人的聒噪我们的失语 /121

“美国之所以能‘文化帝国主义’,是因为它首先成为强大的文化帝国。事实上只有强大能导致强大,其经济、政治的地位,使得价值观也受到追捧。”

第八章 文化企业(下):黑格尔的板砖儒家的绝活 /145

“黑格尔的观点,透着典型的西方优越。就好比亨廷顿,憋着憋着,晚年还是露出了美国主义。世人应该以宽容的心态看待异域文明。”

第九章 商业概念:浙商的群雕和×商的幻象 /169

“严格意义上来说,中国并没有进行过真正意义上的工业革命,改革开放三十年,只是弥补了过去缺失的大工业生产,推进了工业化的进程。”

第十章 网络时代:现实的虚拟与虚拟的现实 /191

“互联网提供了一个场地,从此我喜欢的力量,得以跟我不喜欢的力量交锋。而过去,我不喜欢的力量,根本不允许我喜欢的力量开口,世界上根本没有说理的空间(我特意使用了‘空间’这个词)。”

第十一章 讲台真相:大学里的那些事 /211

“现在把学生工作称为‘管理’,这是典型的行政主体论。行政和后勤,本质上应该是服务人员。但你到学校看看,老师和学生成为管理客体了。”

第十二章 城市脸孔:反认他乡是故乡 /231

“上海是上海的味道,南京是南京的。殖民地是殖民地的记忆,前朝是前朝的。”

第十三章 历史拐点:清醒的刺痛和迷失的幸福 /241

“中国企业长期以来是跑马圈地的思路,什么都要第一,第一了我就是王我就是爷。可是现在才发现,其实这虚名也很脆弱,顷刻之间便可能一败涂地。”

后记 王少磊的话:我烧开了1万壶冷水 /259

附录一 没人动我的奶酪我自己动 /262

附录二 我很为自己的嘴脸感到惭愧 /272

参考文献 /279

第一章

企业文化：概念补丁和定义花边

然而

不然

然而不然

王少磊：我觉得，“企业文化”这个词不很靠谱，“百度知道”倒有现成儿的定义，我念一段儿给你听听：“企业在生产经营实践中，逐步形成的，为全体员工所认同并遵守的、带有本组织特点的使命、愿景、宗旨、精神、价值观和经营理念，以及这些理念在生产经营实践、管理制度、员工行为方式与企业对外形象的体现的总和。”我认为，这个定义给大学生做“名词解释”挺好，但对企业而言太不着边际了吧？我甚至怀疑它们真有这个东西吗？并且果然是这么形成的？

徐浩然：当然有，并且差不多就是这么形成的。你不能因为一些企业不搞文化，或者只是搞得不好，就干脆否定企业文化的命题本身。谷歌有谷歌的文化，百度有百度的。星巴克的，跟大娘水饺的能一样吗？耐克的跟阿迪达斯的也大不相同。你要硬说感受不到，那就不实事求是了吧？你知道不仅他们自己有总结，别人也做过科研选题和案例分析。兄弟您这一棍子下去，多少个公司的努力全白费了，无数篇博士论文白写了。

王少磊：博士论文，我不知道，还有多少博士会为论文自豪。公司工厂，网站上倒是都有企业文化专题，或者竟是专门的频道了。我点看了其中的一些，差不多全是“团结”、“奋斗”、“坚持”、“热爱”。说真的，很难想象靠这些大实话能够建立一个“带有本组织特点的”企业文化；我也很难相信，它们是“企业在生产经营实践中逐步形成的”；说白了吧，我根本不认为，它们能够“为全体员工所认同并遵守”。

徐浩然：企业文化的提炼者，一定是老板或老板认可的人，不过如果只有这样一种形而上的东西，往往就被人们诟病为“老板文化”，它落不了地。再者说，即便是一些老板认可的文化，他自己也未必能够做到，又谈何“全体员工遵守”？“团结”、“严谨”、“坚持”、“奋斗”之类，可以归结为“国家型文化”，在特殊的历史时期，根据特殊的宣传需要，就产生了这种表达的口气，太宏大叙事了。不过这些提法的指向本身还是有一定道理的，它可以让一个企业的格局逐渐变大，因为我们中国的企业都是从无到有、从小到大发展起来的，所以企业在成长期需要这样的价值观，成为它们的“使命”、“愿景”、“宗旨”和“精神”，即便它们做不到，也不能否定它们有这样的方向感嘛。

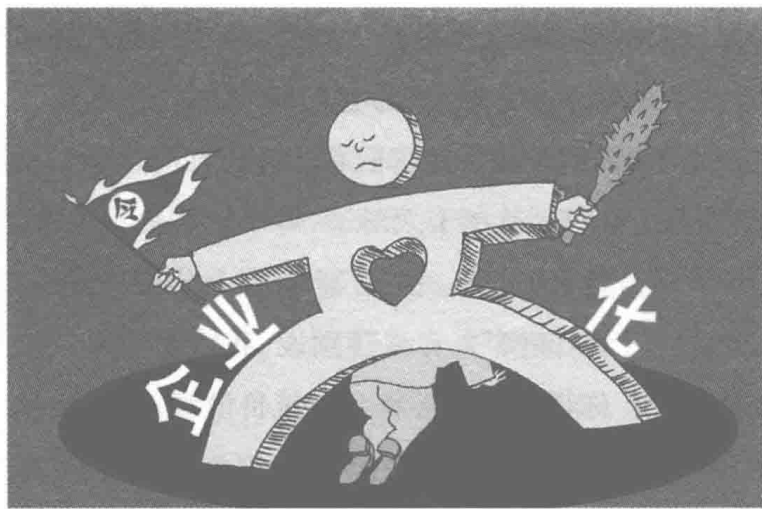
王少磊：我不是说它们不对，可问题就在于太对了，等于什么也没说嘛。若这个可算企业文化，则天下的企业真“文化一统”了。有哪个公司，会在网站上鼓励“分裂”、“草率”、“放弃”和“懒惰”？——还别说，我恰恰觉得，“放弃”和“懒惰”可以成为企业文化！你可以说它不符合传统价值观，但我能重新诠释，并且价值观为什么要符合传统？我若做个工厂，也许会鼓励员工“有所为有所不为”（学会放弃），“不看过程只看结果”（懒惰成就发明），我决不重复《中学生思想品德》上的常识。

徐浩然：你这个只是文人口角，可能只具有书面意义。不过中国的企业家，多多少少在传统文化里浸润长大，所以差不多总是有一种思想抱负的，所谓做大了的标志就是把自己做成了文化，在我认识的老板当中，一多半都有文化情结。听过这个说法吗？“一流企业做文化，二流企业做品牌，三流企

业做产品”。中国的一些企业家，一旦上了点规模，就忍不住要倡导宣扬。倡导和宣扬什么呢？那不就得提炼了嘛！当然问题的另一面是，很可能企业的东西没有成型，这个“提炼”出来的企业文化，和企业的文化现实是有差别的，有时根本就是拔苗助长。

对比一下，西方的企业家却很少有思想型的，也看不出太多的文化情结。他们更注重实干精神，有的人甚至很木讷，不搞那些花里胡哨。日本的企业家就经常下到车间里面，与工人同吃同住同劳动，管理者和工人的薪水也差不了太多。中国的一些企业家希望自己是领袖，就不免要树立权威制造迷信，动不动开会动不动学习，动不动制造概念动不动包装名词。说到底，中国的企业大多是人治，人治的方法有个基本特点，就是你要对我产生崇拜，要觉得这个老板很了不起。可是西方的企业，谁来做这个老板无所谓——我的

意思是，人家的制度很健全，个别的人事更迭，对企业来说不伤大局和元气。而咱们每换一个老总，整个“文化”便要从头再来清洗一次。这次是“严肃紧张”，下回就“团结活泼”了。



所以某些企业的文化，根本上就是老板的单边文化。

真正的企业文化，应该是大家的心理默契，刚说了也是一种共同愿景……还有一种共同的行为习惯，老板不在时，在任何时候员工都能想得到和做得到，这些东西应该主要是自然“形成”的，而不是“规定”的。合力冲抵，渐成气候，然后新人进来，受其影响，为其同化，久而久之，整个企业在价

价值观上具备了相似的倾向——这便是真正的企业文化。就好比在中华大地上，无论什么样的外来文化，最终都可能被汉文化这个“大酱缸”同化一般。另外，你是否发现我比过去更中庸了？过去做媒体的新闻评论员时我的观点比较辛辣尖锐，但是到了企业以后更懂得包容。这就是被企业的氛围裹挟的，因为我们远东的文化恰是谦和，企业文化就三个字“和与灵”，不过奥妙无穷，远东从 CEO 到车间的工人全这样。

王少磊：哦？呵呵。你有这么强烈的角色意识。要这么着，我也努力本色了吧。王朔说：“批判是知识分子的职业要求，是社会分工的要求。”胡塞尔说：“一个好的怀疑主义者是个坏公民。”也许我不算什么知识分子，但肯定是个怀疑主义者。更关键的是，我不想被人作为知识分子，充当无论媒体还是什么的道具。所以若显刻薄非关个人恩怨，是努力保持独立立场和旁观视角。你是否发现，有很多学者已经蜕变成业界的舞美？拿我们这行说，他不愿意失去媒体客串的机会，因此不能理直气壮地批评媒体，甚至于，有些教授都变成电视的帮闲了。

徐浩然：怀疑批判，跟公允平和是不矛盾的。学者跟业界要保持距离，但也要抱有善意。你所谓的新闻业界，我刚刚离开，就不多说了；中国的企业，特别是民营企业的处境其实并不容易，我们的最终目的还是建设嘛。在企业文化这个话题上，你的确有些偏激。我如果也是怀疑主义者，就会想你是否在哗众取宠？但我不这么想。一方面，我承认表面做戏的文化肤浅虚假；另一方面，你不能不承认确有自发的企业文化，且对企业的命运干涉甚深。



一方面，我承认表面做戏的文化肤浅虚假；另一方面，你不能不承认确有自发的企业文化，且对企业的命运干涉甚深。



王少磊：哗众取宠算什么本色？我甚至觉得，真正的思考者应该跟所有人保持距离。当然你可以是个和善的邻居，但做学问呢，就别费厄泼赖师兄师弟了。你看期刊报纸上，有多少作家学者互相抚摸？长“序”短“跋”，肉麻得

叫人牙根儿痒痒。

徐浩然:那你也太绝对了吧?呵呵,我的《浩然观点》还想请你“序跋”呢。高情厚谊,相互鼓励有什么问题?

王少磊:岂敢。“序”、“跋”我赞成那种做法:把书当成由头,来阐明自己在同一话题的观点。就算是捧场也不只是谀辞,得有真的领悟真的褒贬。我的书评得罪过不少朋友,可谓吃力不讨好里外不是人——在我的个人经验库里,尚未找到一个企业,它的老板和员工有你所谓的“共同愿景”。这不是价值判断了,这是事实判断,难不成本人的运气特别糟糕?在媒体上,我看到的也都是形形色色的“门”——从员工猝死到集体辞职。每到这个时候,我都会留意它们的网站……

徐浩然:哦?看他们的官方态度?

王少磊:不是。看专题或频道里的企业文化表达。如前所述,一多半是庸常的白话,一小半是动听的大词儿,后者我猜想有专业的咨询公司,在做文字推敲和语言美化,总之都很正确很高尚,很美好很宏大,但我看不出这些说辞对他们的行动有任何约束,或者退一步,他们能以行动佐证这些说辞。

那段网络视频你看了吗?就咱南京的,好像央视也播过:在某公司门口,一个叫朱亚的青年被捅了刀子,此后从他旁边走过的56个同事,没有人表现出一点帮忙的意思,他捂着肚子踉跄着向保安求助,后者于是给队长打了个电话,甚至没去搀扶一下伤者……你猜想一下,这家企业有文化吗?我打赌他们一定有企宣部门,有口号标语句句动听。哦,这群不敬神的野蛮人,他们有自己的理念吗?

徐浩然:是很可恶。但是你说的这个事件远不是什么企业文化有无的问题,而是法制、道德与良心有无的问题,我们不能把企业文化无限地上纲上线。不过的确有一些企业,它的文化努力是仪式化的,贴个标语啊,出个画册啊,实际上是空洞有害的东西,暗中明里甚至激起员工的反感。还有,如果反思国人的民族性里面,是否我们常常说一套做一套,有人格分裂的倾向呢?

这个仪式化的文化，显然会加重那种倾向。你的例子，恰好证明了精神文明建设的重要。要知道企业文化，并非生长在文化真空中，它跟整个的社会空气都有关系，换句话说，这个命题可能超出了本章的范畴。

但我又不能肯定……我们也别老往坏处想吧。有一些老板，大概是想从文化角度升华企业，也许他在成长经历中有过遭遇，从而希望有些精神追求——有追求总比没追求好吧？只是要考虑，如何能让个人追求变成企业追求？我虽然不赞成泛文化，但也不赞成没文化。一个老板，希望企业带点他本人的色彩，大约也是无可非议和不可避免的。也许我们该有一点平常心。个人色彩，也未必总是意味着“人治”，你细想还是区别很大的。

王少磊：但是，有时候，老板的个人追求，也可能变成一场灾难。假如你有“上山下乡”的情结，然后就在企业内恢复“知青文化”。把公司餐厅改名叫“公社食堂”都是小事，有的老板推崇迷恋的，正是给我们带来噩梦的文革记忆。我们不能脱离历史背景，去苛求拷问一代人的文革表现，但也不能像张承志那样美化伤疤——即便是那些单纯的革命热情。总体说来，我不喜欢企业里皇帝般的老板，就算他有无上的成绩和威信。他把私人经验粗暴地强加给员工，制定稀奇古怪、不近人情的规矩——它们被作为厂训写到墙上，或者当做逸事花絮，进入报纸成功人士的特写栏。总的说来，这都让我感觉不好。

徐浩然：你在说南街村集团吗？红色亿元村的神话破灭了，我看媒体的标题，甚至有“天堂还是地狱”的标题。

王少磊：我并不专指。但对模范村，我确实心存疑虑。大寨不说了，从大

如果反思国人的民族性里面，是否我们常常说一套做一套，有人格分裂的倾向呢？这个仪式化的文化，显然会加重那种倾向。

我不喜欢企业里皇帝般的老板，就算他有无上的成绩和威信。

邱庄到小张庄,神话不是破灭一次了。有人说禹作敏是土匪头子、太上皇,而王宏斌可以一人决定上马“永动机”项目,这说明了什么呢?

徐浩然:南街村是有些过了。我看《南方周末》的报道,村民们在《东方红》的乐曲中齐齐走进工厂,每天下午又在《大海航行靠舵手》的乐曲中齐齐走出工厂;在改革开放进入30周年之际,他们每月仍拿着250元工资……这个文化是太夸张了。

王少磊:大邱庄的意义也不过时。最近一期的《财经》杂志,还有长文《大邱庄经济标本崩颓背后》。你说明星村庄是不是包装出来的呢?南街村的所谓成就,应该是政策扶植贷款倾斜的结果吧?

徐浩然:难以想象,王宏斌个人的疯狂念头,怎么就成了全村的戒尺了呢?然后在一个村庄就做了太上皇,难道南街村不属于某个乡镇?而这个乡镇不属于某个县市?

王少磊:更多的时候,与其说是老板的个人追求,毋宁说是老板的功利考虑,他希望借助这些口号统一思想,从而最大限度地减少管理成本吧?怎样让员工辛勤工作,而他又不用更多的现实支付?然后企业文化就有用处了……

徐浩然:刚才我们所说的以村庄为主体的企业,其实不具有广泛的代表性,老板关心成本也无可非议,哪个企业不追求低成本大利润?企业文化可以拆解出一些理念,比如荣誉感、责任心、主人翁意识和自我牺牲精神等等,显而易见,对实际经营也确有帮助。难道这有什么不对吗?在倡导企业文化的背后,老板们的动机是各不相同的。可能有人做企业,的确是希望既带来利润又带来荣誉。但你不能妄自揣测,所有的企业文化都是管理工具,一点没有老板的价值追求;或者价值追求,只是功利追求的旗号;另外,就算有功利追求也无所谓,毕竟有人惦记着百年基业,并不争蝇头蜗角一时一地的得失,这样一来功利也不那么功利了,那该改叫“宏图大志”吧?

王少磊:可我觉得,无论长远利益还是即时利益,既然是文化,就不能有太多的实用目的。企业文化,如果是企业管理的特殊手段,它或许可以是“非