



颜爱民 著

长寿 夭折 涅槃

——文化视角下的中国企业管理

CHANGSHOU

YAOZHE

NIEPAN

 复旦大学出版社

颜爱民 著

长寿 夭折 涅槃

——文化视角下的中国企业管理

图书在版编目(CIP)数据

长寿·夭折·涅槃——文化视角下的中国企业管理/颜爱民著.

—上海:复旦大学出版社,2010.6

ISBN 978-7-309-07231-0

I. 长… II. 颜… III. 企业文化-企业管理-研究-中国 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 069423 号

长寿·夭折·涅槃——文化视角下的中国企业管理

颜爱民 著

出品人/贺圣遂 责任编辑/王联合

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编:200433

网址:fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853

外埠邮购:86-21-65109143

上海第二教育学院印刷厂

开本 890×1240 1/32 印张 10.5 字数 296 千

2010 年 6 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-07231-0/F·1594

定价:26.00 元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

谨以此书献给那些被喻为民族脊梁的
正在艰难跋涉苦苦探索的

中国企业家们

序 言

近20年来,我先后为管理类本科生、硕士生(含MBA)、博士生讲授过十几门管理类专业课程,也为企业家朋友、政府官员和企业各类管理人员主持过数百场各种主题的管理类讲座,为百余家企业处理各类管理方案设计和咨询问题。从企业管理原理、战略管理、营销管理、组织管理到人力资源管理,几乎管理类的每一模块都曾经讲过课,做过研发或咨询项目。面对着众多渴求和困惑的目光,我的心常常被深深震撼:中国的企业人是特别好学的,中国的学子也是特别勤奋的,中国企业界和中国经济都特别需要真正实用的管理知识。但更多的结果是:教的糊涂,听的茫然。很多企业家一边学管理,用管理,最后骂管理。管理总是显得那么游离,叫人捉摸不透,难以准确把握:今天流行财务至上,明天又风行战略是关键,接着又是细节决定成败……企业和企业家们在一轮一轮的管理浪潮中,付出了满腔的热血和巨大的成本,留下的却是一片茫然。

管理的真谛何在?作为一个教师,我感受到沉重的压力和责任。得益于对中国传统文化的学习和理解,按照老子“道生一,一生二,二生三”的自然生化规律,管理技术和方法应该属于“三”的“法”境界,“道”一“法”众,“道”恒“法”变,具体的管理技术和方法必定因情因景因时而变,彰显管理学的情境性和艺术性特征。诞生于西方工业发展过程的企业管理理论与技术本来就存在着对中国情境的适用和再创造问题,简单移植虽是难以回避的过程,带来的困惑也成为必然。过去的中国企业管理实践中常常离“道”求“法”,舍本逐末,迷于万“法”丛中,陷入迷惑和茫然。若能持“道”以行“法”,则“道”正“法”自明。问题是,何为“一”,何为管理之“道”?管理之本何在?管理的“道”就是文化,从文化源头来研究管理、统驭管理各个模块,一定能正本清源,这是中国企业管理之正“道”,也是管理的本质所在。我被自己的这一想法所激励,发愿从

文化角度来系统地解析管理。

未曾想,愿易行难,这一工作一做就是五年。由于本书跨越管理各个专业模块,又从文化层面上进行解析,可直接参阅的研究资料有限,每个篇章在动笔前,都必须首先把握其国内外相关研究动态,构建自己的研究框架,形成主要研究观点,再展开论述,写作过程在一定程度上是一个“思想”和“考究”过程。一个模块写作完成后,由于新模块属于新的研究领域,跨度很大,必需一段时间来调整适应,重新进入状态,才能进入新一轮研究和写作过程。我写此书的重要目的之一是想告诉中国企业家和企业界朋友,在当今快速变化和浮华的社会环境下,做企业特别需要文化来涵养,需要宁静致远,而在写作该书的过程中,我同样面对浮华的冲击,面对各种功名利禄的干扰,使本书完稿时间一再延长。本书的长期孕育和诞生过程也是我对企业管理理解趋于深入和成熟的过程,后续完稿的篇章在解析的深度乃至表达的方式上均明显异于早期写作内容,回过头来,我又对前期的篇章进行修订和补正,以求达到全书的均衡与统一。

本书写作过程先后有我的五届研究生参与工作。他们查阅资料、整理文献、参与研讨,以及录入文字、校注,等等,做了大量艰苦细致工作,黄浩睿和张夏然两位同学最后全程参与了本书的统稿和校注工作,劳苦甚多。其间,我还邀请有关专家和企业界同仁举行过专门研讨会,征询意见。本书写作过程借鉴了国内外众多研究者的研究成果,也将这些年来我与国内企业家交流合作过程中的经验体会融入其中,可以说,该书是真正的集体劳动成果,我只是一个资料的集成者、思想的传递者。尽管我们在书中尽量列出相关参考文献,并对直接引用成果予以标注,但由于时间跨度大,涉及的资料很广,疏漏之处在所难免。感谢复旦大学出版社王联合先生,他的关注与支持对本书的出版起到了催生的作用。在此,我谨向各位研究者、各位参与和支持本书的朋友和同学表示敬意。感谢我们伟大的祖先,他们创造的璀璨文明,永远照耀我们前进!

颜爱民

2009年12月15日于长沙岳麓山下

目 录

第 1 篇 导论

第一章 文化概述	1
第一节 文化的内涵、结构与特征	1
第二节 文化对个体行为的影响功能	7
第二章 文化对管理的背景性影响	13
第一节 管理与文化的关系	13
第二节 文化对企业管理的作用	17
第三节 中国文化对中国企业管理产生的影响	20
第三章 本书内容体系与研究视角	27
第一节 本书内容框架	28
第二节 本书研究视角	29

第 2 篇 战略管理篇

第四章 企业战略理论发展及其文化脉络	33
第一节 企业战略理论发展	34
第二节 战略理论动态与趋势	39
第三节 企业战略理论演变中的文化脉络	43
第五章 社会文化对企业战略的影响	45
第一节 社会文化环境对企业战略的影响	45
第二节 传统文化对企业战略管理的影响	47
第六章 组织文化对战略选择的影响	51
第一节 不同层次组织文化对战略选择的作用机理	52
第二节 组织文化对不同层次战略选择的影响	55
第七章 组织文化对企业战略实施的影响	67
第一节 组织文化与企业战略实施作用机理分析	68

第二节 组织文化特质识别	74
第三节 战略实施过程中的组织文化匹配与调适	80

第3篇 组织管理篇

第八章 组织理论发展及其文化脉络	88
第一节 西方组织理论演变及其文化脉络	89
第二节 组织理论动态与趋势	96
第九章 社会文化对组织结构模式的影响	99
第一节 社会文化环境对组织结构模式的影响	100
第二节 中国传统文化对组织结构模式的影响	105
第十章 组织结构模式的文化内涵	110
第一节 简单结构模式	111
第二节 官僚结构模式	111
第三节 有机结构模式	113
第十一章 组织文化与组织变革的互动关系	120
第一节 组织文化在组织变革中扮演的角色	121
第二节 组织变革过程中组织文化的作用机理	126
第三节 组织文化对组织发展的作用	131
第十二章 组织文化对组织学习的影响	139
第一节 组织学习的起源及其内涵	139
第二节 组织学习文化障碍的克服	144
第三节 学习型组织的创建	149

第4篇 生产运作管理篇

第十三章 生产运作模式的演变及其文化脉络	160
第一节 生产运作模式的演变过程分析	161
第二节 生产运作模式的文化解析	166
第十四章 生产运行与控制系统的演变及其文化脉络	173
第一节 生产控制模式及其文化内涵	173
第二节 生产运行模式及其文化内涵	177
第三节 文化主导生产运行与控制系统发展	179

第十五章 质量管理发展及其文化内涵	183
第一节 质量管理阶段及其文化意蕴	183
第二节 质量管理新模式及其文化内涵	189
第三节 质量文化	193
第十六章 供应链管理发展及其文化内涵	200
第一节 供应链管理的演变历程及其文化脉络	201
第二节 供应链管理新模式及其文化内涵	206
第三节 供应链的文化整合	211

第 5 篇 营销管理篇

第十七章 营销的发展及其文化脉络	215
第一节 前营销时代——“以自我为中心的阶段”	217
第二节 营销时代——“以顾客为中心的阶段”	218
第三节 后营销时代——“以社会为中心的阶段”	220
第十八章 文化对营销管理的作用	226
第一节 文化对消费者行为的作用	226
第二节 文化对营销机制的作用	229
第三节 传统文化对营销的影响及启示	233
第十九章 文化对营销策略的影响	242
第一节 文化对产品的影响	242
第二节 文化对定价的影响	247
第三节 文化对渠道的影响	251
第四节 文化对促销的影响	255
第二十章 文化主导营销新发展	261
第一节 交易营销转入关系营销	261
第二节 道德营销——中国语境下关系营销发展的 归宿	265

第 6 篇 人力资源管理篇

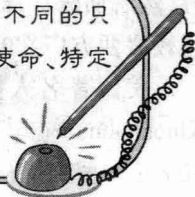
第二十一章 人力资源管理理论发展及其文化脉络	277
第一节 渊源与发展历程	278
第二节 人力资源管理理论动态与趋势	287

第二十二章	社会文化对人力资源管理的影响	293
第一节	社会文化对人力资源管理的影响机理	293
第二节	儒家文化蕴含的人力资源管理思想	296
第三节	道家文化蕴含的人力资源管理思想	302
第四节	佛家文化蕴含的人力资源管理思想	307
第二十三章	组织文化对人力资源管理的影响	314
第一节	组织文化对人力资源流动的影响	314
第二节	组织文化对绩效管理的影响	318
第三节	组织文化对薪酬的影响	321

第 1 篇 导 论

在所有组织中,90%左右的问题是共同的,不同的只是10%。只有这10%需要适应这个组织特定的使命、特定的文化和特定语言。

——波得·德鲁克



第一章 文化概述

第一节 文化的内涵、结构与特征

对于生存中许多很难解释的问题或很复杂的东西,人们往往能够精准地给出定义、清楚地说明其所以然,然而对一些日常耳熟能详、与我们生活息息相关的东西,真正要说明其内涵、辨别其所以,反倒十分困难。熟悉的并非熟知的。文化就是这样一个概念,就是这样一种存在。文化显然是现代人使用频率最高的词语之一,可当我们质询文化定义时,却常常处于茫然失措、无从下手的境地。

一、文化的内涵

从词源来看,英文 Culture 来源于拉丁文 Cultura 一词,它有多种含义:(1)耕种;(2)居住;(3)练习;(4)留心,注意;(5)敬神。可见,古人界定的文化包括了人类有别于其他动物的各种理性行为。

中国最早的“文”出现于《易·系辞》：“物相杂，故曰文”；《礼·乐记》：“五色成文而不乱”，引申为文雅，常和“质”或“野”对称。“文”、“化”连用首见于《易·贲卦》：“文明以止，人文也。关乎天文，以察时变；关乎人文，以化成天下”；《辞源》对文化的解释是“文治和教化”；汉刘向《说苑·指武》言：“凡武之兴，为不服也，文化不改，然后加诛。”辞源的定义强调了“文化”和“武功”的对应性，其外延较之西方广义的文化概念——“人类文明的总和”窄一些。

美国著名人类学家克鲁伯 (A. L. Kroeber) 和克罗孔 (Clyde Kluckhohn)^①在其合著 *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions* 中罗列了从 1871 年到 1951 年 80 年间欧美国家关于文化的定义，数量达到 160 余种，在对这些定义分析和比较的基础上，他们提出了当时世界上认同度较高、影响较大的文化定义：文化是由外显和内隐行为模式构成、通过象征符号获致和传递的观念及其代表的价值；它代表了人类群体的显著成就，包括它们在人工造物中的体现；文化体系在一方面可以看作是活动的产物，另一方面则是进一步活动的决定因素。

1987 年美国人类学家威廉·A·哈维兰 (W. A. Haviland) 提出：文化是一系列规范或准则，当社会成员按照它行动时，所产生的行为应限于社会成员认为合适和可接受的变动范围之内^②。

我们认为，从广义上讲，文化是人类创造的物质文明和精神文明的总和。从狭义上讲，文化是在人类历史发展、文明进步中沉淀、流传下来的，群体成员共同认同和拥有的思想理念、信仰、风俗、价值观和行为模式。

二、文化的结构

文化的结构是指由不同层次、不同种类的文化构成的统一整体。研究的视角不同形成了不同的文化结构划分模式：有的学者将

① A. L. Kroeber, Clyde Kluckhohn. *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*. New York: Random House. 1952.

② [美] 威廉·A·哈维兰著，瞿铁鹏、张钰译，《文化人类学》，上海社会科学院出版社，2006 年。

文化分成物质文化、社会文化和思想文化;有学者提出了文化的四重结构,即精神文化、制度文化、行为文化和物质文化;还有学者把文化划分为生活方式和文化遗产两大领域。美国跨文化交际学的创始人爱德华·霍尔(Edward T. Hall)将文化划分为公开文化和隐蔽文化两个部分,他于1959年在《无声的语言》一书中指出:“文化存在于两个层次中:公开的文化和隐蔽的文化,前者可见并能描述,后者不可见甚至连受过专门训练的观察者都难以察知……文化所隐藏之物大大甚于其所揭示之物。”^①霍尔揭示的文化结构中的隐性部分引起了人们的广泛关注,引导研究者从文化隐性差异探寻跨文化交流障碍根源问题,笔者所理解的跨文化交流或理解障碍不仅是通常人们所熟知的地域、国度和民族障碍,更是体现在从古至今的人类发展不同时代的时间障碍上;从公开文化和隐蔽文化到1976年《超越文化》一书中提出的高语境文化与低语境文化的概念^②,霍尔的文化结构划分更加精进一层,为不同时空、不同语境下的文化比较分析和理解交流开辟了新的思路。本书在分析中国文化背景影响的管理特质时,就较多地借鉴了霍尔的文化结构划分方式,采取了不同语境切换这一特定思维,来解读传统文化中的通用性管理思想精髓。

三、文化的基本特征

为了能准确地把握文化,同时有效地将文化与管理学融合一体、科学运用,我们有必要先分析文化的基本特征。

1. 文化的地缘性

文化的地缘性,是指一个群体的文化,在其形成与发展的过程中,由于受地理环境的制约和影响而呈现出来的地域特色。“一方山水养育一方人”,文化源于生活,是生活的沉淀,不同地域的山水特征等自然和地理环境都必然在文化中沉淀和映射出来,构成文化众多影响因素中的重要部分,文化的地缘性由此而生。从宏观层面

① [美]爱德华·霍尔,《无声的语言》,北京:中国对外翻译出版公司,1996年。

② Edward T. Hall. *Beyond culture*. Anchor Press. 1976.

看,大陆国家、海洋岛国以及大型草原上的游牧民族由于地域的差异,生活习性的不同,必将铸成性格迥异的地域性人文特质。辽阔草原“天苍苍,野茫茫,风吹草低见牛羊”的空旷地域环境,熏陶出人们粗犷豪放的文化地缘特征;“小桥流水”、土地肥沃、物产丰富的江南水乡,孕育出富庶江南特有的“柔美婉约”、“多愁善感”的文化特征。实际上,地貌、地形等地理环境特征只是一种物理符号,当它构建成人们所生存的背景和空间内容时,经过漫长的时间历程,就必定会在文化上映射出来。人是文化的缘起,也是文化的载体,自然环境被人赋予和衍生了文化内涵,同时自然环境又演化成为文化的重要组成部分。古代的风水学实际上就是研究人与自然和谐相处问题的科学,也属于文化与地域互动作用的内容,只不过是有些人把它神化了,变成了迷信。文化的地缘性、人与自然的和谐性是一个科学的课题,具有广泛的研究空间。

2. 文化的历史继承性

文化是人的知觉或不知觉的历史沉淀,是历史凝结成的人的活动的产物。历史是一种沉淀,是一种继承,不可能割断,而文化是历史沉淀的结果,这就是文化继承性的内涵。换一个角度看,文化是时间的延续,是时间的积分函数。通俗来讲,一个人从出生起就受到父辈所处社会的价值观点和行为模式的影响,社会通过他们的父辈和他所生存的环境给他(她)打上了深深的烙印,而父辈又受他(她)的父辈的环境沉淀下来的东西的影响,打上上一代人的烙印,如此推论,人类历史所有的特征都或多或少的通过文化继承得以沉淀下来。新时代的影响作为一个重要影响背景因素,直接对人们的思维和行为发生作用,同时它也作为一个中间变量对历史文化的继承和选择取向形成影响,最终构成文化继承的结果。传统进化理论认为只有基因是代代相传的,而排斥物质和文化对进化结果的特殊作用。20世纪末,进化生态学家开始将生态位构建理论引入到人类行为研究,发现了人类基因—文化协同进化的规律。拉兰德

(Laland)等^①联合阐述了文化生态位构建思想,确认了文化在人类进化过程中的重要作用,强调文化继承对基因进化的反馈和在现代人类社会中的重大意义。我们运用积分函数的思维模式来描述文化的历史继承性特点,如图 1-1, t_0 点的积分是从起点到 t_0 的累积面积,而到了 t_1 点,既有新加的部分(t_0-t_1 之间的面积),又有原来 t_0 前面的累积。

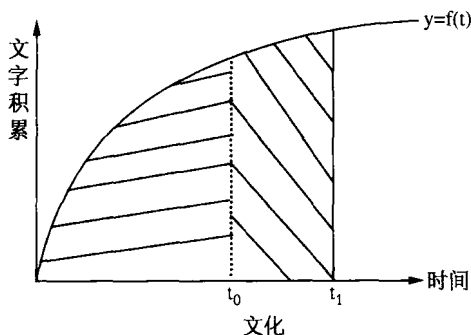


图 1-1 文化历史继承性特点积分示意图

3. 文化的运行惯性

惯性源于历史传承性,也可视为文化历史继承性特征的具体表现形式之一。文化惯性可以这样通俗理解:所有的过去的理念会影响现在,现在的理念又在过去的基础上与过去的理念共同作用影响未来。我们所有的现实的东西都受到历史文化的影响,这种影响不仅深刻而且无处不在。所以,现在代表最先进的、前瞻性的思想就必然会与传统文化理念发生融合与冲突,这种矛盾是永恒的。任何时候,先进的东西都会在传统思想中孕育和成长,又会与传统中的部分理念相冲突;正如道家所述的,所谓阴中生阳、阳中生阴、阴阳互生同时又阴阳相克,这是历史文化与现实社会矛盾发展的辩证过程。任何时代的人都要学会审时度势,将历史文化中尚有生命力的、符合社会发展方向的优秀部分加以继承与弘扬,将失去其生存

^① Laland K. N., Odling-Smee F. J., Feldman M. W. Cultural Niche Construction and Human Evolution. *Journal of Evolutionary Biology*. 2001, 14. 22-33.

的经济和社会基础、阻碍时代发展需要被淘汰的文化理念和行为规则辨识出来,突破其束缚,毫不留情地予以铲除,这是社会创新和进步之必然,也是每个时代的社会难题。另一方面,任何变革时代都是充满生机活力的,必定会产生许多新的理念和方法,但新生的东西也不一定都是好的,必须善于及时甄别新生理念中代表先进的、历史运行方向的部分,予以培育和发展,所谓“顺势者昌”即是此理。顺势关键在于识势,然而识势并不容易,新生的东西往往鱼龙混杂、真伪难辨,并与传统的交织在一起,因而需要站在历史的高度,把握住社会的走势,才能有效识别。当然,正如物理学所揭示的惯性定律一样,惯性常常是在急刹车、急拐弯时充分显现出来。文化的惯性也是如此,犹如物理学中的匀速运动,置身其中很难体悟惯性作用,历史转弯处、社会激烈变革时,文化惯性作用就显得十分巨大,若要改变它就需要有强大的外力作用,以抵消惯性,正如汽车依着惯性前行,摩擦力或者其他外力才能使其停止。所有社会或企业的改革也面临文化惯性的作用,只要是具有新的文化内涵的东西,不管是先进还是落后,只要与传统不一致,就会产生冲突,甚至需要付出惨痛的代价。在社会平衡发展时期人们身在其中而常常难以切身感受其影响,只有社会大变革时期文化的历史继承特征和惯性才会充分体现。如中国改革开放大转型时期,我们深刻体会了这种文化惯性作用。

4. 文化对行为影响的非理性

文化内隐的部分从最根本处影响着人的行为。文化有价值评判的影响,但其影响是不清晰的,没有理性思维的过程,而是自然而然地影响人的行为,显示出对人作用的非理性特征。裹脚便是一个典型的例子:本来裹脚是一种极其野蛮、严重残害女性身心的事情,但历史的沉淀使它融合成文化的一部分,成为女性审美情趣、人生价值的内容,具有惯性,所以“放脚”的时候,很多女性本能性抵制,甚至还有人自杀“以身殉脚”。可见,文化的影响是深刻的并且非理性的。我们的每一次社会改革都要引发文化变革,就会发生冲突,甚至付出沉重代价,必须深入研究,探索其规律,循其理而行其事。

第二节 文化对个体行为的影响功能

自从有了真正意义上的人类,便有了文化。人总是文化的人,人的世界在某种意义上就是文化的世界,文化现象在我们的世界无处不在:中国人用筷子、西方人用刀叉进食,婚礼、过年、圣诞等等,任何人都生活在与其周围环境相匹配的文化氛围中,言行举止及思想观念无不受到文化因素的影响与制约,因此有学者称“人是文化的傀儡”。

一、道德、法律对个体行为的影响功能

在西方古代文化中,“道德”(Morality)一词起源于拉丁语的“Mores”,意为风俗和习惯。在传统中国,“道德”则可追溯至先秦老子所著《道德经》:“道生之,德畜之,物形之,器成之。是以万物莫不尊道而贵德。道之尊,德之贵,夫莫之命而常自然。”在当时“道”与“德”是两个概念,并无道德一词。此二字连用始于荀子《劝学》篇:“故学至乎礼而止矣,夫是之谓道德之极。”厉以宁教授在其著作《超越市场与超越政府——论道德力量在经济中的作用》中指出,在市场尚未形成与政府尚未出现的漫长岁月里,既无市场调节,也无政府调节,道德调节是这一漫长时间内惟一起作用的调节方式。不仅远古时期如此,即使在近代社会,在某些未同外界接触或接触不多的部落中间,在边远的山村、孤岛上,甚至在开拓荒芜地带的移民团体中,市场调节不起作用,政府调节也不起作用,惟有道德调节才是在社会生活中起作用的调节方式^①。因此,他把道德调节称作超越市场与政府的一种调节。

道德之所以能超越市场与政府发挥其调节作用,主要源于社会舆论和内心信念维系的双重作用。一个人若违背社会道德,如不仁不义、不忠不孝,便会感受到来自周边群体的社会压力,以约束其行为。另一方面,道德源于内心信念体系衍生的自律,如孔子提倡的

^① 厉以宁,《超越市场与超越政府》,北京:经济科学出版社,1999年。