

中国企业文化研究院  
中国文化研究会企业文化专业委员会

推荐

中国企业文化品牌丛书

# 中外

## 企业文化 理念大全

王超逸◎编著

ZHONGWAI QIYE WENHUA  
LINIAN DAQUAN



中国经济出版社  
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

**李荣融**（国务院国资委主任）：

“感谢中国文化研究会和您本人为中央企业企业文化建设所做的工作！……国务院国资委成立之初就提出把加强企业文化建设作为一项重点工作……要进一步探索企业精神文明建设的有效途径和方式，推进具有时代气息和各具特色的企业文化建设。”

——国务院国资委复王超逸先生函（2005年12月19日）

**贾春峰**（中宣部理论局副局长、著名企业文化专家、教授）：

“……‘文化力’工程，昆钢的同志与王超逸同志精诚合作，应该说是一个企业文化设计的精品。具有原创性、自有性、独特性……”

——在昆钢集团企业文化体系新闻发布会上的讲话

**赵化勇**（中央电视台台长）：

“五年来，中视传媒取得了明显的成绩……公司眼下正在开展企业文化塑造工程，我衷心希望全体员工继续保持这五年一直提倡的艰苦创业精神，为我们的二次创业做出贡献。”

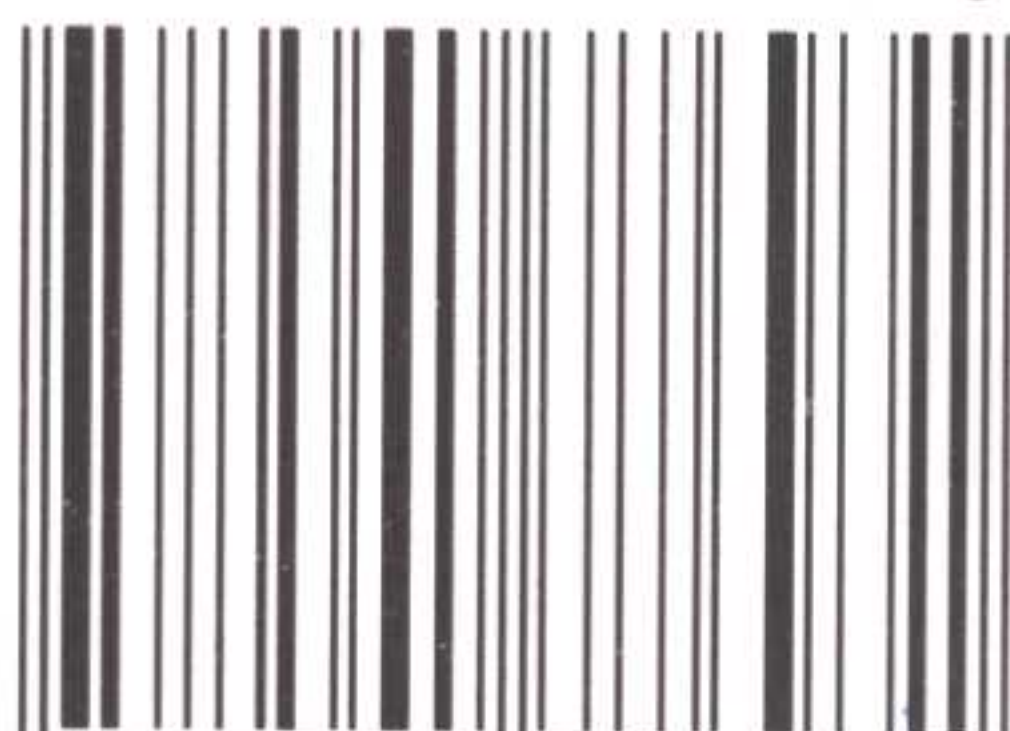
——在中央电视台中视传媒成立五周年纪念大会上的讲话

**于敦才**（中国新兴集团总经理）：

“成功地举办这次研讨营活动，对于增强总公司的凝聚力、战斗力和创造力，对于打造高品位文化经营的现代化一流企业，对于实现做强做大的战略目标具有积极的推动作用……企业文化是我们生产经营的指导思想，是我们发展壮大的理论基础，是我们不断前进的指路明灯。”

——致全体营员的一封信

ISBN 7-5017-7693-8



9 787501 776931 >

上架建议：管理类/企业文化

ISBN 7-5017-7693-8/F·6401

定价：36.00元

中国企业文化研究院  
中国文化研究会企业文化专业委员会

推荐

中国企业文化品牌丛书

# 中外企业文化理念大全

王超逸/编著



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

·北京·

**图书在版编目(CIP)数据**

中外企业文化理念大全/王超逸编著. —北京:中国经济出版社,2007.1

ISBN 7-5017-7693-8

I. 中… II. 王… III. 企业文化—研究—世界 IV. F279.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 086557 号

**出版发行:** 中国经济出版社(100037·北京市西城区百万庄北街3号)

**网 址:** www.economyph.com

**策划编辑:** 孙岩

**责任编辑:** 苏冰冰(电话:010—68359423,13611038580)

**责任印制:** 常毅

**封面设计:** 中子画

**经 销:** 各地新华书店

**承 印:** 三河市欣欣印刷有限公司

**开 本:** 787mm×960mm 1/16

**印张:** 16.5 **字数:** 235 千字

**版 次:** 2007 年 1 月第 1 版

**印次:** 2007 年 1 月第 1 次印刷

**印 数:** 5000 册

**书 号:** ISBN 7-5017-7693-8/F·6401

**定价:** 36.00 元

中国企业文化研究院 推荐  
中国文化研究会企业文化专业委员会

中国企业文化品牌丛书

# 中外

王超逸 编著

## 企业文化 理念大全

ZHONGWAI QIYE WENHUA  
LINIAN DAQUAN

中国经济出版社  
CHINA ECONOMIC PRESS, CHINA HOUSE

中国企业文化品牌丛书（第一辑）

《企业文化教程》

《中外企业文化理念大全》

《企业文化与知识管理》

策划编辑：孙 岩

责任编辑：苏冰冰

封面设计： 中子画艺术设计



▲ 王超逸先生

### 王超逸：实施国家企业文化安全战略的首倡者

中国文化研究会企业文化专业委员会主任、研究员。中共党员，先后毕业于北京大学哲学系；中国文化书院中外比较文化理论研究班；中国企业文化研究院企业文化理论研究班；参加中国社会科学院哲学研究所哲学前沿问题理论研修班学习。曾兼职于亚洲最具实力的中国台湾地区某策略集团，2001年—2004年9月28日，兼任中国企业文化研究会策划部主任，同时受聘为该会特邀研究员。理论上于2001年率先提出了“实施国家企业文化安全战略”的论断。以“架起中西企业文化之桥，领变中华CIS策划潮流”为期许，上个世纪90年代初到中国台湾地区、日本、新加坡学习考察东亚企业文化理论与实践，将它们的先进经验引入中国大陆，探讨东方式企业文化建设模式，致力于企业文化的中国化、本土化。

著有《企业文化教程》、《企业文化与知识管理》、《竞争大未来——21世纪企业文化制胜战略》、《中国卓越企业文化实战与人力资源开发》、《对国际品牌战略的比较考察》、《中国近代商史的一面镜子》等八部著作，参与编著《中国企业文化年鉴》（特邀编委）。发表学术论文50多篇。

先后为中央电视台中视传媒股份公司、国家交通部、国家铁道部、中国新兴（集团）、中国新兴建设、中国兵器工业集团、中国兵器装备集团、中国国电集团、中国石化、中国石油、中国电力投资集团公司、中国邮电、中国医药集团、中国航天科工集团、中国航空工业第一集团公司、中国烟草机械集团、宁波港集团、昆钢集团等近百家机构和企业提供专业咨询策划服务。

进一步了解作者请访问网站：[www.chccc.net](http://www.chccc.net) 专家主页；电子邮件：[chaoyiwang@126.com](mailto:chaoyiwang@126.com)；电话：010-64865226。



▲王超逸向新中国首任驻美大使、中国文化研究会名誉会长柴泽民先生汇报工作



▲前排：中国文化研究会名誉会长柴泽民（左五）、会长鲁军（左四）、副会长林力（左一）、企业文化专业委员会主任王超逸（后排右二）、秘书处主任郑龙（右一）、中国社会科学院研究员杨雅彬（左二）、李庆善（右三）、孙耀君（右二）、石秀印（左三）

# 企业文化理念大全

ZHONGWAIQIYEWENHUA  
LINIANDAQUAN



▲柴泽民名誉会长题字：“文化育人、追求发展”



▲中国文化研究会领导、专家与中国新兴建总领导合影



▲自左至右：陈乃灼、孙耀君、赵景华、王超逸



▲王超逸研究员与贾春峰教授



▲王超逸与中国新兴（集团）于敦才总经理



▲王超逸与CCTV·中视传媒书记刘桂芝女士



▲王超逸考察国家交通部



▲王超逸与宁波港集团沈保清书记



▲王超逸与贾春峰教授、林力副会长、中国石化齐鲁公司氯碱厂李建民厂长



▲王超逸与昆钢集团张贵生副书记



▲王超逸与中国兵器平原光电  
孙树义董事长、书记



▲王超逸与中国兵器太行工业  
牛锦文书记



▲王超逸参观湖北襄樊卧龙遗址



▲王超逸拜谒哲学家艾思奇故居



▲王超逸与《企业文化》杂志总编  
王玉才先生



▲王超逸与贺德龙教授（中）、  
苏青云书记（左）



▲王超逸与王锡义先生



▲王超逸考察赵州桥



▲王超逸与陈早春先生



▲王超逸拜谒司马迁祠



▲王超逸出席中国哲学大会



▲中国新兴建总党委书记赵建国(右)向  
王超逸(左)颁发“荣誉员工”证书



# 中国企业文化品牌丛书

## 编委会

### 顾问:

鲁 军:中国文化研究会会长、中国企业文化研究院院长

柴泽民:中国文化研究会名誉会长、中国首任驻美大使

孙耀君:中国社会科学院工业经济研究所研究员、博导

中国文化研究会企业文化专业委员会学术委员

威廉·大内《Z理论》、罗伯特·沃特曼《创新经营》、

彼得·F·德鲁克《管理》的中文译者

陈早春:人民文学出版社原社长、总编辑、书记

中国文化研究会企业文化专业委员会学术委员

### 主 编:王超逸

### 编 委:(以姓氏笔画为序)

|     |     |     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 丁 亿 | 王一林 | 王培琪 | 王锡义 | 叶 云 | 石秀印 |
| 石建和 | 刘大星 | 李庆善 | 李祖荣 | 吴初根 | 苏青云 |
| 宋福范 | 陈乃灼 | 陈步峰 | 杨雅彬 | 林 力 | 罗长海 |
| 孟令鹏 | 金思宇 | 赵景华 | 高洪深 | 徐野利 | 徐景美 |
| 徐德征 | 黄生宝 | 谢人兴 | 谢经昌 | 黎 群 |     |



## 出版说明

历史的演化,时代的发展,可见于物质文明的积累,更可见于精神文明的积淀。自改革开放以来,中国的文明进步若有尺度可以衡量,那么,解放思想、更新观念的力度和幅度应是可公认的标准;中国经济的发展之快,若用数字来标明,其发展的轨迹上无疑是一串剧增的数字珍珠;若是用企业文化的演化来衡量,其脉络标明一条企业心灵和思想演化的成功心路历程。

当今企业文化发展方兴未艾,蔚为大观。为了给企业进步留下一部理念信史,为经济社会发展提供观念、思路、文化上的借鉴资源,我会结合多年的丰富实践,搜求中外,遍访古今,按企业文化理念体系的内在逻辑,汇编成《中外企业文化理念大全》。这是迄今为止国内第一部企业文化理念大全,对于我国企业文化的理念建设具有里程碑的意义。总括来说,该著主要有如下六个特点:

1. 全面性。我们选取了一个历史的纵断面,主要以现代市场经济条件下的企业为主,在尽可能的条件下,将视域内的企业各方面的理念都搜求过来,汇集于此。

2. 真实性。已入选该书的理念,都尊重了历史的本来面目,除个别文字有明显的错误予以纠正外,一般不做改动,以存其真。

3. 系统性。经济生活的五彩缤纷,呈现在文化理念上既多姿多彩,又纷繁复杂。但选家历经 20 年的艰难实践探索出其中的系统规律,以构成预设的框架体系。该框架体系有着系统的内在逻辑性,体系上的严密性、完整性。

4. 可比性。时代的发展见证于思想观念、价值文化的足迹。一卷在手,清晰地显示出企业价值观念变革的路径,显示出经济交往、文化交流、改革

开放的奇效神功。尤其显现出同行业前后观念变革的不同,在一定程度上也显现出同一企业在不同时段观念的变化。

从文化的比较,到企业文化的比较,到中外企业文化价值观的比较,审视、研究的路径越来越实,越来越明确,求证越来越有可及性,中外企业互以对方为参照,企业自身互以前后为参照,这样对其文化上的异与同,可以认识的更清楚。

5. 实用性。“观千剑而识器,操千曲而知音。”(刘勰《文心雕龙》)书中既选录了中小企业的理念,更选录了众多优秀的大型企业的理念,无论是广度、深度,还是可比性、时代性都为企业文化工作者的实践提供了翔实的参考。

6. 案例性。书中选录了两个较完整的案例。以案例释理念,由理念及事实。由此揭开理念策划的神秘面纱。读者可以知其然,亦可知其所以然。

玩味这些闪烁着夺目光彩的理念,犹如与一位位中外企业家对话交流,他们披肝沥胆的内心独白犹如与我们进行心灵的对话。不同的流派,不同的风格,异彩纷呈,妙趣横生,从中定会受到多方面的启迪和教益。

一部理念大全,凝聚了无数企业和企业家创业的艰辛和成功的欢乐,是中外企业智慧、思想和文化的结晶,既有顶级企业家思想的熔铸,又有木桶哲理中短板企业家的悲歌浩叹,它足以让后人汲取其无尽的经验与教训;有志在企业文化咨询策划道路上奋勇前行的当代同仁们,亦可以此为镜,鉴往知来,择其精华,以此为起点将企业文化理念体系建设引向无限风光。

本书可作为经济管理类、财经类大学参考用书。

对书中的缺点与不足,恳请同仁贤达不吝赐教。

王超逸

2006年9月于北京



# 总 序

中国文化研究会企业文化专业委员会主任、研究员 王超逸

总  
序

## (一)

2005 年联合国教科文组织第 33 届大会通过了《保护文化内容和艺术表现形式多样化公约》(简称为《文化多样性公约》),“公约”的主旨承认并保护当今世界文化发展的重要趋势——文化的多样性。2000 年联合国教科文组织发布的世界文化报告的题目是《文化的多样性、冲突与多元共存》;2001 年联合国教科文组织第 31 届大会通过了《文化多样性宣言》。权威的国际组织关于世界文化特点与发展趋势的把握,表明了人类对全球所创造的文化未来的发展道路的基本判断和乐观预期。

世界文化的总体发展趋势是与当今世界总体趋向密不可分的。我们认为,世界未来的特点是世界多极化,经济全球化,科技进步日新月异,综合国力竞争日趋激烈,是在全球化与本土化、一体化与多元化之间进行较量。

经济全球化对世界文化的发展正产生重大影响。

当前世界文化的发展趋势呈现这样两股思潮:少数发达国家的思想家和政治家从维护自身国家利益出发,打着普世文明、普世伦理的幌子,继续推行西方价值观,将他们的价值观和思想强加给其他国家和民族,实际上,他们还在固守“西方中心论”;与此同时,部分发展中国家在纷纷摆脱殖民统治后,为维护民族独立和经济复兴,从珍视自身民族传统,保护、捍卫民族文化战略资源的角度,形成一种固本寻根、排斥外来文化的部落主义。为此,我们既要反对文化上的霸权主义,又要摒弃文化上的部落主义。反对西方强行的文化上的霸权主义,要以承认、接受、理解、尊重多元文化为前提,承认人类文明乃至



民族、群体、个人的多样性和差异性；摒弃文化的部落主义，要以承认、接受、理解、尊重多元文化为前提，以承认几千年来世界多民族文化相互交往和影响是文化发展的里程碑为条件，批判排斥外来文化的狭隘心理和文化基因，应以一种新的视觉，观察当前不同政治、文化之间的关系，并建立一种新格局下的一体多元的新型文化。还在19世纪20年代初，印度国父、圣雄甘地站在民族觉醒、文化自觉的角度以忧患和开放的思想警示后人：“我希望世界各地的文化之风都能尽情地吹到我的家园，但是我不能让它把我连根带走。”<sup>①</sup>民族先行者的思想对今天依然有着指导和启示的意义。

基于对世界形势的判断，全球学者对于文化的观点主要有四派：

1. 文明的和谐与共同繁荣论(以中国学者冯友兰、费孝通、汤一介、张立文、庞朴为代表)；
2. 文化冲突论(以美国学者塞缪尔·亨廷顿代表作《文明的冲突与世界秩序的重建》的观点为代表)；
3. 文化共存论(以德国学者哈拉尔德·米勒代表作《文明的共存——对塞缪尔·亨廷顿“文明的冲突论”的批判》的观点为代表)；
4. 文化既冲突又共存论(以英国学者理查德·D·刘易斯代表作《文化的冲突与共融》的观点为代表)。

综合以上派别，可以推断，世界文化将在全球化与本土化之间互动。有两种力量在分别推动这种运动，一种力量是经济的全球化力量；一种力量是文化的民族自觉的本土化力量。在这两种力量的冲突中实现着多元文化的激荡、交融和提升，从而使世界文化多元共存，创新发展，构成一个一体多元，和而不同，相异相生的大格局。

## (二)

企业文化是全部文化中的亚文化和经营管理文化，它既受着一般文化原理的支配，又离不开上述世界经济文化发展大格局的制约。

考察东西方企业文化发展趋势，大略可以做这样的比较——



企业文化作为一门科学的管理理论,作为现代管理的一种科学方法,传入中国已经二十多年了。从最初的引进、启蒙,到质问、裂变,到整合、本土化,走过了一段不平凡的精神历程。改革开放二十多年来,我国的伟大实践创造了亘古未有的历史勋绩。如果用价值链来说明,就是物质价值链、精神价值链、思维价值链。三大价值链中具有独立而永恒价值的是精神和思维。企业文化作为管理哲学的一个重要领域,是时代的新精神、新思维。

企业文化作为一种文化存在状态和管理经验,在中外经济发展史上可以说源远流长。以华夏民族而言,自有商品交换以来,就有了企业的存在,先民们建立了交往的经济伦理规则。从先秦的子贡、管仲、范蠡等这些经营管理的鼻祖到丝绸之路上的驼铃,从郑和的西洋远航,到晋商、徽商、浙商、粤商、儒商之纵横天下,其中的管理经验和企业文化生生不息,绵绵相继。它承载着中华民族传统文化中的大道伦理、乾坤大德的精神,其主要精神是天人合一、以人为本、刚健自强、以和为贵。它薪传着东方文明的火种,照亮着人类未来的前程。它将在与世界文明平等的对话交流中实现文化的重建和再造,这标志着中华民族的企业文化是世界企业文化之文明大家庭的起源之一。

西方的企业文化同样源远流长,创造了伟大的奇迹。从世界上现存时间最长的瑞典的斯托拉公司(距今700多年),到美、日、英、德、法列入《财富》榜上的500强,其企业文化创造了近、现代管理文明的代代高峰。

当代西方企业管理思想发展,呈现了这样的趋势:(1)管理的人性化趋势。(2)生产经营系统和管理组织结构的革命性变革。(3)企业竞争由传统的要素竞争转向核心能力的竞争,企业文化成为企业竞争能力的重要源泉。(4)企业之间的关系由竞争转向合作,构建网络组织、虚拟企业、战略联盟,进行供应链管理等。(5)随着信息技术的发展,信息化成了企业管理的平台。(6)全球化趋势。<sup>②</sup>(7)将文化管理与知识管理、智能管理、网络化管理结合起来。概而言之,广博深化、相互融合、快速变化。其突出精神:由物本到人本;重科技张个性;由重局部到重整体;重物理轻人伦。如果我们不是在“术”的狭隘的范围内理解企业文化,那么东西方的企业文化在“道”的层面

上应该是和而不同、多元共融的。东西方的共融,传统与现代的共融,科技与人文的共融,多元文化的融合,“体”与“用”的融合,是21世纪全球企业文化发展不可逆转的大势。

21世纪的中国人将以科学的指导思想来检阅本土的、西方的、世界其他的企业文化,加以取舍和改造,构建起新的有中国特色的企业文化体系。这一体系将以开放、创新、兼容、特色为其特点。

### (三)

构建完善具有中国特色的企业文化体系,我们应以什么样的企业文化自觉,应对西方企业文化呢?

一是克服两种与西方企业文化交往上的盲目性。其一盲目性有两种表现:

一种表现是不能以客观的、冷静的态度去分析、汲取西方企业文化中那些优秀的东西。众所周知,同中国的企业文化一样,西方企业文化源远流长,它有多姿的流派和多彩的内涵,当代西方发达资本主义国家企业文化的成就及发展中的创新,都值得我们认真地去研究、借鉴、消化。21世纪中华民族的伟大复兴,将是中华文明的伟大复兴。没有企业文化建设,企业文化建设中没有全面、正确的摄取西方优秀企业文化养分,要完成这一复兴事业,是不可想象的。

另一种表现是容易偏爱西方学者对西方企业文化所作的批判,容易偏爱西方学者对中国企业文化的偏爱。以此情感的支配,我们可以为自己排斥西方优秀企业文化找到论据,西方的学者、企业家、管理学家确曾不间断的批判西方企业文化,特别是两次世界大战之后以及朝鲜战争、越战及“9·11”之后,使西方许多有识之士对西方文明产生破灭感。与此同时,他们在反思、批判自身时又将希望寄托于中国文明。但是,他们的反思是在西方条件下,在已经达到很高发展水准的文明与企业文化平台上,对自身企业文化的一种反思,是一种企业文化调节的机制。同时,他们基于对中国企业文化