

学术前沿研究

中国国有企业文化创新探究

周秀红◎著



Z

HONGGUO GUOYOU QIYEWENHUACHUANGXINTANJIU



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

学术前沿研究

辽宁省教育厅高校科技专著出版基金资助

中国国有企业文化创新探究

周秀红◎著



北京师范大学出版集团

BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP

北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP) 数据

中国国有企业文化创新探究/周秀红著. —北京: 北京师范大学出版社, 2011.1

ISBN 978-7-303-11783-3

I. ①中… II. ①周… III. ①国有企业—企业文化—研究—中国 IV. ①F279.241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 225821 号

营 销 中 心 电 话 010-58802181 58808006
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com.cn>
电 子 信 箱 beishida168@126.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn
北京新街口外大街 19 号
邮政编码: 100875

印 刷: 北京京师印务有限公司
经 销: 全国新华书店
开 本: 155 mm × 235 mm
印 张: 13.5
字 数: 205 千字
版 次: 2011 年 1 月第 1 版
印 次: 2011 年 1 月第 1 次印刷
定 价: 28.00 元

策划编辑: 马洪立 责任编辑: 杜丽娟
美术编辑: 毛 佳 装帧设计: 毛 佳
责任校对: 李 菡 责任印制: 李 啸

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

序言

改革开放 30 多年来，国有企业改革可谓步履维艰。有人把中国的国有企业改革归结为“三阶段”说，即改革的初步探索、制度创新、纵深推进三个阶段。有人把国有企业改革归结为“宏观微观”说，认为国企改革始终是沿着国家宏观经济战略调整与加强企业转型两条路径推进的：在宏观上，把改革重点从调整国家与企业的责、权、利关系向调整国有经济布局、提高国有资产的整体质量转变；在微观上，不断促使国有企业由单纯生产型向市场经济主体转变。根据企业制度的深化，有人把国企改革归结为两个层面说，认为 20 世纪 80 年代的国企改革是不涉及产权和计划体制本身的经营管理层面的改革；而以建立现代企业制度作为国企改革的目标才真正触及企业改革的核心层。总之，经过放权让利、利润留成、两步利改税、承包责任制、实施《企业法》、转换经营机制直到明确“建立现代企业制度”的目标，并具体指向“建立现代产权制度”，历时 30 年的改革仍在磕磕绊绊中前进，被有些学者称之为“摸着石头过河”的“试错”过程或者是“渐进式”改革。而国有企业改革之所以困难重重，除了体制机制的因素外，一个很重要的原因是忽视了与现代企业制度相适应的企业文化的培育。

目前，在中国国有企业改革实践中对国有企业建立现代企业制度存在着两种认识倾向：一种是认为建立现代企业制度不包括企业文化，所以把主要精力致力于治理结构、产权制度、市场环境等方面，而忽视了企业文化建设与创新，有的企业甚至把二者对立起来，认为企业文化是“务虚”的，会影响企业改革的“实效”；另一种是承认企业文化是建立现代企业制度的一部分，但主张分两步走，先完善制度，再进行企业文化

创新。这两种倾向反映在国有企业改革的现实中，就是对企业文化创新缺乏足够的重视。一方面，这是一种隐性的危险。因为企业改革如果没有长远的企业文化创新目标，而仅以“营业额”论短长，难免不迷失方向。近年来中国钢铁企业在铁矿石价格问题上被外方牵着鼻子走就暴露出文化价值方面的问题。另一方面，国有企业所蕴含的巨大能量，特别是从业人员的积极性、创造性远未发挥，国有企业改革依然停留在物质层面和制度层面，而未能深入到精神层面，这对企业的长期、健康、可持续发展是非常不利的。

无论从“经济基础与上层建筑关系”的角度，还是从“群众史观”的角度，都要求国有企业在建立现代企业制度中实施企业文化创新。一方面，国有企业在建立现代企业制度过程中，原来的所有制、分配制度、企业产权、管理体制和运行机制等都发生了重大改变，所有这些改革对原有经济体制而言，都不是细枝末节的变动，而是根本性的变革。经济基础的变革要求上层建筑进行相应的改革。另一方面，党的十七大报告强调，必须坚持以人为本。全心全意为人民服务是党的根本宗旨，党的一切奋斗和工作都是为了造福人民。要始终把实现好、维护好、发展好最广大人民的根本利益作为党和国家一切工作的出发点和落脚点，尊重人民主体地位，发挥人民首创精神，保障人民各项权益，走共同富裕道路，促进人的全面发展，做到发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享，并把“推动经济基础变革同推动上层建筑改革结合起来”作为我国改革开放“十个结合”宝贵经验之一。这也要求国有企业通过企业文化创新挖掘企业自身潜能，调动广大从业人员的积极性、创造性。此外，国有企业文化创新也是国有企业确保资产重组成功、强化竞争优势、赢得品牌战略等的需要。所以，对于国有企业而言，不仅要不断深化企业的体制机制改革，而且要求企业文化的系统同步。正如著名经济学家魏杰所说，“不能把企业文化当成企业体制之外的范畴，企业文化是企业体制的一个重要组成部分，相当于企业体制的软件。硬件就是治理结构、产权制度、管理制度等。正因为企业文化相当于企业体制中的软件，所以它实际上涉及企业体制的改革问题以及企业体制中的硬件和软件的关系如何协调的问题。国有企业建立现代企业制度，不仅要求在硬件上做文章，即深化国有企业经济体制改革，为国有企业改革提供制度保障，而且要求企业文化这一软件系统与它协调一致。事实上，任何企业的文化都不可能是一成不变的，否则这个企业终将被激烈的市场竞争淘汰”。

书中通过搜集和研读大量文献资料和实地考察、访谈及问卷调查，

探讨了文化、企业文化的蕴涵以及中国国有企业文化建设的历史与现状，指出中国国有企业与其他类型的企业在企业文化创新方面的共通性与特殊性；运用比较研究、案例分析等方法，揭示出中国国有企业文化建设中存在的问题以及国有企业文化创新的内外条件，指出实施国有企业文化创新的有效途径。

本书研究的重点在于通过赋予传统文化以现代精神、承袭革命文化的优秀品质和吸收借鉴国外企业文化的有益成果，确立中国国有企业文化创新的目标和基本原则。同时，针对目前国有企业文化建设中存在的问题，从树立以人为本的核心价值观理念、塑造形神俱佳的企业品牌形象、建立学习型组织、发挥企业家的主导作用等方面探寻国有企业文化创新的有效途径，旨在树立国有企业员工的主人翁意识，建立员工个人全面发展与企业繁荣兴旺协调一致的共同愿景，切实发挥所有从业人员的主观能动作用，确保国有企业长盛不衰和真正造福于人民。

由于本人水平有限，书中难免有不当、不足之处，恳切希望读者批评指正。

最后，非常感谢清华大学的王至元教授，正是在他的悉心指导、严格要求下，我才顺利完成硕士论文撰写，并在此基础上，持续研究，完成本书稿的写作。同时，我还要感谢北京大学的钱赣荣教授在论文答辩会上对本人论文的首肯，感谢清华大学许多老师的谆谆教诲和无私帮助，他们广博的学识、严谨的治学态度、表里如一的为人品格将使我终身受益！同时，也非常感谢一些国有企业的企业文化部门给予的大力配合与热诚支持，他们的坦诚、友好让我看到国有企业文化创新的希望和明天；感谢企业界的其他朋友以及那些乐于接受调查走访的企业职工，是他们的鼎力相助和实事求是的态度感染了我，使我在遇到困难的时候学会坚强地面对！

谨以此书献给那些心系国有企业改革、关注国有企业文化创新的读者。感谢辽宁省教育厅对本书的出版给予的大力支持，也特别献给那些支持我、鼓励我的老师、同事、朋友以及家人。

周秀红

2010年8月10日

目 录

第 1 章 引 言	(1)
1.1 问题的提出及选题背景	(1)
1.2 选题的意义	(3)
1.2.1 现实意义	(3)
1.2.2 理论意义	(12)
1.3 文献综述与结构内容	(13)
1.3.1 文献综述	(13)
1.3.2 内容结构	(21)
1.4 研究方法	(23)
第 2 章 文化、企业文化与国有企业文化创新概述	(24)
2.1 文化概说	(24)
2.2 企业文化的内涵	(39)
2.3 国有企业文化创新的定义与特质	(49)
2.4 与国有企业文化创新相关的几对概念关系	(52)
第 3 章 中国国有企业文化建设的历史与现状	(66)
3.1 中国国有企业文化建设的发展历程	(66)
3.2 中国国有企业文化建设的现状	(74)
3.3 国有企业文化建设中存在的问题分析	(78)
3.4 中国人保财险与美国友邦保险企业文化比较分析	(85)
第 4 章 中国国有企业文化创新的内外因素	(94)
4.1 国有企业文化创新的国际国内环境	(94)
4.1.1 创新的机遇	(94)

4.1.2 面临的挑战	(99)
4.2 影响中国国有企业文化创新的内在因素	(106)
4.2.1 有利条件	(106)
4.2.2 不利条件	(109)
第5章 中国国有企业文化创新的目标与基本原则	(115)
5.1 国有企业文化创新的目标	(115)
5.1.1 企业文化创新的共通性	(115)
5.1.2 中国国有企业文化创新的特殊性	(117)
5.2 国有企业文化创新的基本原则	(119)
5.2.1 赋予传统文化以现代精神	(120)
5.2.2 承袭革命文化的优秀品质	(128)
5.2.3 借鉴国外企业的优秀企业文化	(132)
第6章 中国国有企业文化创新的具体内容与实施路径	(138)
6.1 树立以人为本的核心理念	(138)
6.1.1 以人为本理念在企业中的内涵	(138)
6.1.2 以人为本企业文化的特征	(139)
6.1.3 国有企业人本管理的目标模式塑造	(145)
6.2 塑造形神俱佳的企业品牌形象	(155)
6.2.1 品牌价值的形成	(155)
6.2.2 国有企业品牌意识的现状	(157)
6.2.3 形神俱佳的企业品牌形象塑造	(161)
6.3 建立学习型组织	(162)
6.3.1 学习型组织的提出	(162)
6.3.2 学习型组织的建立	(163)
6.4 发挥企业家的主导作用	(167)
6.4.1 企业家的特征与素质	(167)
6.4.2 企业家作为企业文化创新的倡导者和践行者	(170)
6.4.3 国有企业企业家群体的培育	(172)
6.5 国有企业文化创新的实践探讨	(174)
6.5.1 国有企业文化创新的具体步骤	(174)
6.5.2 国有企业文化创新个案分析	(178)
6.5.3 辽宁三家国有企业文化创新实施的共性探索	(188)
第7章 结 论	(196)
参考文献	(198)

第1章 引言

1.1 问题的提出及选题背景

国有企业改革是我国经济体制改革的重点和难点，也是整个国民经济从计划经济体制向市场经济体制转变过程中的一个最中心的环节。中国共产党第十六次全国代表大会报告指出：“必须毫不动摇地巩固和发展公有制经济。发展壮大国有经济，国有经济控制国民经济命脉，对于发挥社会主义制度的优越性，增强我国的经济实力、国防实力和民族凝聚力，具有关键性作用……”“国有企业是我国国民经济的支柱。要深化国有企业改革，进一步探索公有制特别是国有制的多种有效实现形式，大力推进企业的体制、技术和管理创新。”^①它明确了国有企业在国民经济整体发展中的战略地位和市场地位，为国有企业的发展方向提供了理论依据。

中国国有企业改革的目标是建立现代企业制度。而实现这一目标，不仅要求国有企业体制创新，而且要求国有企业管理创新，特别是国有企业文化^②创新。弗朗西斯·福山在他的著作《信任——社会美德与创造经济繁荣》中指出：“在现实中，文化因素对经济活动有着重要的影响。因此，抽象掉了文化因素的经济学理论和方法不可能对现实经济现

^① 《中国共产党第十六次全国代表大会文件汇编》，25页，北京，人民出版社，2002。

^② 本书中“国有企业文化”是“国有企业的企业文化”的缩写。

象作出 100% 的解释。”^① 马克斯·韦伯也曾经指出：“理性精神与物质质料都是发展不可或缺的因素。在缺乏一种理性精神和动机力量的情况下，即便是有希望的制度性条件也不能被有效地运用于理性的经济目的。”^② 正是从这个意义上，我国著名经济学家魏杰在他的著作《企业前沿问题——现代企业管理方案》一书中指出：“不能把企业文化当成企业体制之外的范畴，企业文化是企业体制的一个重要组成部分，相当于企业体制的软件。硬件就是治理结构、产权制度、管理制度等。正因为企业文化相当于企业体制中的软件，所以它实际上涉及企业体制的改革问题以及企业体制中的硬件和软件的关系如何协调的问题。国有企业建立现代企业制度，不仅要求在硬件上做文章，即深化国有企业经济体制改革，为国有企业改革提供制度保障，而且要求企业文化这一软件系统与它协调一致。事实上，任何企业的文化都不可能是一成不变的，否则这个企业终将被激烈的市场竞争淘汰。”^③

改革开放以来，中国国有企业的整体实力有所增强，但随着国际竞争的日趋激烈，中国国有企业的国际竞争力还有待进一步提高。1995 年我国 500 家大型国有企业的资产、销售收入和利润总额不及美国大型企业的前 3 家；我国最大的重型设备制造企业——中国第一重型机械集团的总资产和销售额仅是德国同行曼内斯曼的 1.79% 和 0.45%，仅相当于日本石川岛播磨的 2.27% 和 0.89%。^④ 1997 年 2 月至 1998 年 5 月，国有企业整个为负增长，已先后有 13.7 万国有企业垮掉。……除体制方面的原因外，关键在于核心竞争力实在太弱，核心竞争力机制未能真正形成。^⑤ 从 1985 年到 2000 年，国有企业上交的利润是 508.82 亿元，但补贴亏损就高达 6501.12 亿元；2001 年到 2003 年的亏损补贴为 786.02 亿元。从 1997 年到 2000 年，国有亏损企业的亏损额高达

① [美] 弗朗西斯·福山：《信任——社会美德与创造经济繁荣》（中译本），16 页，海口，海南出版社，2001。

② 转引自李平：《社会主义经济条件下企业文化体系重构的必要性》，载《商业研究》，2001(4)。

③ 魏杰：《企业前沿问题——现代企业管理方案》，208 页，北京，中国发展出版社，2001。

④ 戴木才：《现代企业管理创新教程》，7 页，北京，中共中央党校出版社，2002。

⑤ 管益忻：《论企业核心竞争力》，23～24 页，北京，中国经济出版社，2000。

7057.4 亿元。^① 金碚在把 2001 年国有企业与其他各种所有制企业的各项效益指标对比后指出：“国有工业企业的各项效益指标在各种所有制成分中位次最低。可见，国有经济仍支配着经济中的大部分资源，但其运行是低效率的。……这固然有国有工业产权改革不彻底的因素，但根本原因还在于国有企业竞争力不足和企业文化迟滞。”^②2002 年到 2009 年，中国国有企业入选《财富》杂志世界 500 强的数量在逐年增加，国有企业的营业收入也在逐年扩大，这表明国有企业在公司制改造和股份制改革中已经取得一定成效；但与此同时，我们也必须清楚地看到，这些数字的背后既有垄断行业优势地位的重要作用，又有单位产出能源消耗过大的代价。所以，即便是入选《财富》杂志世界 500 强的国有企业，仍然面临着由做大到做强的考验。

长期以来，国有企业改革困难重重，固然有企业制度方面的原因，但也不排除企业管理方面、特别是企业文化上的滞后。陈忠卫指出，现代企业制度确立后，许多国有企业只是单向地重视“产权清晰”“政企分开”为重心的制度变革，却往往忽视“责权明确”“管理科学”为重心的管理创新。^③ 企业文化作为国有企业管理的内核，对国有企业的发展起着内在的、至关重要的作用。而企业原有的一些价值观念、行为规范及管理模式已难以适应社会主义市场经济的需要并成为国有企业发展乃至生存的巨大障碍。国有企业必须通过企业文化创新，改变国有企业管理者和员工的价值观念、思维方式和行为方式，才能提高企业凝聚力和员工创造力，进而增强国有企业的竞争力。

1.2 选题的意义

1.2.1 现实意义

目前，在中国国有企业改革实践中对国有企业建立现代企业制度存在着两种认识倾向：一种是认为建立现代企业制度不包括企业文化，所

① 中华人民共和国国家统计局：《中国统计年鉴 2004》，北京，中国统计出版社，2004。

② 金碚等：《竞争力经济学》，500 页，广州，广东经济出版社，2003。

③ 陈忠卫：《企业生命周期理论与国有企业管理创新》，见中国企业管理研究会编：《跨世纪中国企业改革、管理与发展》，253～254 页，北京，经济管理出版社，2000。

以把主要精力致力于治理结构、产权制度、市场环境等方面，而忽视了企业文化建设与创新，有的企业甚至把二者对立起来，认为企业文化是“务虚”的，会影响企业改革的“实效”；另一种是承认企业文化是建立现代企业制度的一部分，但主张分两步走，先完善制度，再进行企业文化创新。这两种倾向反映在国有企业改革的现实中，就是对企业文化创新缺乏足够的重视。一方面，这是一种隐性的危险。因为企业改革如果没有长远的企业文化创新目标，而仅以“营业额”论短长，难免不迷失方向。美国安然公司就是前车之鉴：资料显示这个 2000 年《财富》杂志世界 500 强排名第 16 位的企业，在宣告破产之前，拥有约 21000 名雇员，是世界上最大的电力、天然气以及电信公司之一，2000 年披露的营业额达 1010 亿美元之巨。从 1996 年到 2001 年，安然公司连续六年被《财富》杂志评选为“美国最具创新精神的公司”；然而真正使安然公司在全世界声名大噪的，却是它持续多年精心策划、制度化系统化的财务造假丑闻。2002 年，这个曾经拥有上千亿资产的公司短短几周内即宣告破产，并由此引出另一电信巨头世通（Worldcom）公司的丑闻，花旗集团、摩根大通、美洲银行等也因涉嫌财务欺诈而向安然破产的受害者分别支付了数额不等的赔偿金。这样的例子不但让人心有余悸，而且应该令人警醒。另一方面，调查显示，国有企业所蕴涵的巨大能量，特别是企业中人的积极性、创造性远未发挥，国有企业改革依然停留在物质层面和制度层面，而未能深入到精神层面，这对企业的长期、稳定、可持续发展是非常不利的。

随着社会主义市场经济体制的不断完善，国有企业的市场经济主体地位进一步确立；同时，WTO 达成的多边协定促使政府的职能重点进一步转向为企业创造公平的竞争环境。党得十六大报告明确指出：“按照现代企业制度的要求，国有大中型企业继续实行规范的公司制改革，完善法人治理结构。推进垄断行业改革，积极引入竞争机制。”^①因此，我国的国有企业必须对正在变化的市场环境尽快做出积极反应，这种反应不仅体现在治理结构、产权制度、市场营销等方面，还应触及以企业共同价值观为核心的企业文化。

第一，国有企业文化创新是国有企业建立现代企业制度的要求。

近年来，国有企业股份制改革步伐不断加快。截至 2003 年年底，全国 4223 家国有大中型骨干企业中，有 2514 家通过多种形式改制成为

^① 《中国共产党第十六次全国代表大会文件汇编》，26 页，北京，人民出版社，2002。

多元持股的公司制企业，改制面近 60%，国有中小企业的改制面达 85% 左右。1998 年到 2003 年，国有及国有控股企业资产总额从 14.9 万亿元增加到 19.7 万亿元，净资产从 5.21 万亿元增加到 8.36 万亿元；2003 年实现利润和上缴税金分别为 4 951.2 亿元和 8 104.5 亿元，均占全国工商企业的 1/2。^① 截至 2005 年 2 月底，全国已有 1 464 家国有及国有控股大型骨干企业实行公司制，改制面达 50.4%，上市公司达 1000 家。随着改革的深化，国有经济在国民经济中的比重以及在不同产业和地区的比重还会有所变化，但国有经济总量将继续增加，素质将进一步提高，分布将更趋合理。^② 国有企业的数量已经由 2000 年 11 月份的 54 431 个降至 2009 年 11 月份的 20 528 个，而这期间的企业利润总额已由 2 083.29 亿元跃升到 12 7030.02 亿元。^③ 通过股份制改革，推动了国有资本的流动重组，放大了国有资本的功能，增强了国有经济的控制力、影响力和带动力；促进了公司治理结构的建立和企业经营机制的转换，推动了现代企业制度建设；提高了企业融资能力，促进了企业做大做强；形成了一批具有较强竞争力的国有大型股份制企业，实现了国有经济与其他所有制经济的更好结合。可见，坚持和完善国有企业的股份制改革，不是对国有经济的削弱，而是对国有经济的加强。2002 年以来，中国国有企业入选《财富》杂志评选世界 500 强的数量在逐年增加，2002 年入选《财富》杂志评选的世界 500 强的中国国有企业有 4 家，分别是位于第 50 位的国家电力、位于第 86 位的中国石化、位于第 277 位的中国银行和位于第 389 位的中国建设银行。2003 年和 2004 年入选世界 500 强的中国国有企业分别是 6 家和 8 家；而 2005 年入选世界 500 强的 18 家中国企业中，国有企业占 15 家；2006 年入选世界 500 强的 23 家中国企业中，国有企业占 19 家；2007 年入选世界 500 强的 30 家中国企业中，国有企业占 22 家；2008 年入选世界 500 强的 35 家中国企业中，国有企业占 25 家；2009 年入选世界 500 强的 43 家中国企业中，国有企业占 33 家；2010 年入选世界 500 强的 54 家中国企业中，国有企业占 39 家。这些国有企业的营业收入也在逐年扩大，2002 年入选世界 500 强前 100 名的国家电力和中国石化的营业收入(单位：百万美元)分别为 48 374.50 和 40 388.00，而 2010 年入选世界 500 强前 10 名的中国

① 中共中央宣传部理论局：《2005 理论热点面对面》，45～46 页，北京，学习出版社、人民出版社，2005。

② 刘晓峰：《央企领跑带动国企改革突破》，载《经济日报》，2005-02-26。

③ 中国网：中国统计数据，<http://www.china.com.cn/ch-company/>。

国有企业就有 3 家，它们分别是位列第七位的中国石化、位列第八位的国家电网和位列第十位的中国石油，营业收入(单位：百万美元)分别为 187 518、184 496、165 495。这表明一些国有企业在公司制改造和股份制改革中已经取得明显成效。

与此同时，我们也必须看到国有企业成就背后的一些问题。首先，入选世界 500 强的中国国有企业多处于通信、能源、电力、石油石化、金融等垄断行业。资料显示，2004 年中石油、中石化、中海油、宝钢集团、中国移动、中国联通、中国电信 7 家公司实现的利润，就占到了全部中央企业利润的 78%。有学者已经公开质疑国有企业与民争利的现象，他们慨叹“世界石油价格已经达到每桶 147 美元之巨，竟然没有任何中国百姓分享一杯羹”，指出国有企业是通过行政垄断价格在民众中获得不菲的收益。中国经济体制改革研究基金会秘书长、国民经济研究所所长樊纲指出，“既有的国有资产监管模式所忽视的一个问题就在于：只注重了如何使现有的经营性国有资产的保值增值，而没有把它真正当成全民或国家所拥有的一笔财产和资源来重新配置”^①。2009 年 12 月 18 日，在北京召开《财经》年会 2010：预测与战略。国务院参事室特邀研究员保育钧在会上表示，国有企业与民争利的现象确实存在，当前国有企业要明确定位。同时他还呼吁把国有企业列入国家各级预算。^②其次，这些经营业绩的背后仍是以巨大的能源消耗为代价的。统计显示，国资委监管的全部企业 2004 年创造了多个历史记录：赢利水平创历史记录；原油、乙烯、原煤发电量、钢材、汽车等主要产品产量和经营两创历史新高。但是，“近年来我国经济持续较快增长，同时能源资源消耗也明显扩大，甚至超过了经济增长速度。2001 年至 2004 年，我国国内生产总值年均增长 8.7%，而能源消费年均增长 10.9%，能源消费弹性系数(能源消费增长速度与国内生产总值增长速度之比)达到 1.3，这是改革开放以来能源弹性系数最高的时期。在进入 21 世纪之前的 20 多年能源弹性系数都低于 1。电力弹性系数也是如此。1978 年至 2000 年，我国国内生产总值增长 6.4 倍，平均每年增长 9.5%，同期发电量从 2 566 亿千瓦时增加到 13 556 亿千瓦时，平均每年增长 7.9%；2001 年至 2004 年国内生产总值平均增长 8.7%，到 2004 年发电量增加到 21 870 亿千瓦时，2001 年至 2004 年平均增长 12.7%。据此，1979

① 樊纲、高明华：《国资委应是人大的，还是政府的》，载《经济》，2005(3)。

② 保育钧：《国企与民争利现象确实存在》，<http://www.sina.com.cn>，2009 年 12 月 18 日，新浪财经。

年至2000年的电力弹性系数为0.83,而2001年至2004年的电力弹性系数达到1.46,比过去20多年平均值上升了76%。如果今后能源资源消耗的增长速度继续超过经济增长速度,那么能源资源的供给条件是难以支撑的,经济增长的目标是难以实现的,社会是难以承受的。我国单位产出能源消耗大大高于发达国家和世界平均水平。据计算,2003年,我国单位国内生产总值的能源消耗比世界平均水平高2.2倍,比美国高2.3倍,比欧盟高4.5倍,比日本高8倍,比印度还高30%。目前我国的一次能源消费相当于美国的60%,但经济总量仅相当于美国的比例不到15%。”^①所以,国有企业建立现代企业制度,不仅要求深化国有企业体制改革,而且要求企业文化创新。以辽宁省为例,目前辽宁省大多数国有企业已经成功改制。据辽宁省国资委统计,截至2007年11月底,列入辽宁省考核的40户地方国有大型工业企业,已有90%完成了股份制改造;列入考核的21户地方国有大型非工业企业,已有76.2%完成了股份制改造;省考核的非工业中小企业累计完成改制的占应改制企业总数的90%。^②但据不完全统计,目前辽宁国有企业落实企业文化创新的不足30%,取得显著绩效的不足10%。

按照历史唯物主义的观点,首先,经济基础决定上层建筑,上层建筑反作用于经济基础。其次,历史是人民创造的,正如毛泽东同志所说的:“人民,只有人民,才是创造世界历史的动力。”而这两方面都要求国有企业文化创新与国企改革同步推进。

经济基础是由一定发展阶段的生产力所决定的占统治地位的生产关系的总和,是一定社会的经济结构和经济制度;而上层建筑是建立在一定的经济基础之上的各种制度、设施和意识形态的总和。国有企业在建立现代企业制度过程中,原来的所有制、分配制度、企业产权、管理体制和运行机制等都发生了重大改变,所有这些改革对原有经济体制而言,都不是细枝末节的变动,而是根本性的变革。经济基础的变革要求上层建筑进行相应的改革,这种变化既要求以制度实施为主要内容的政治上层建筑的改变,也要求以文化、观念等意识形态为主要内容的思想上层建筑的改变。国有企业建立现代企业制度过程中,原有的一些价值观念、行为规范、管理模式等已难以适应社会主义市场经济体制的需要,并成为国有企业发展的巨大障碍:平均主义的分配制度、论资排辈

① 《怎样理解单位国内生产总值能源消耗的目标》,新华网,2005年11月9日, http://news.xinhuanet.com/politics/2005-11/09/content_3753662.htm。

② 辽宁企业改革网: <http://www.lnqg.gov.cn/>。

的晋升制度、职工的终身雇用制度、干部的铁交椅制度以及企业生产经营中竞争意识不强、市场观念落后、服务理念缺乏、官僚习气浓重等现象的存在，不但严重地压制了企业普通员工的工作热情和积极性、创造性，而且抑制了优秀人才的脱颖而出和顺利成长，削弱了国有企业的创新能力和市场竞争力。国有企业文化创新，就是要使中国国有企业在有中国特色社会主义理论指引下，突破计划经济和传统观念的束缚，解放思想，与时俱进，变产品意识为商品意识，变官本位倾向为企业本位倾向，变封闭经营理念为开放经营理念，变急功近利观念为科学发展观，变“等”“靠”“要”思想为自主创新思想，变“物本管理”为“人本管理”，不断适应有中国特色社会主义市场经济体制的发展需要。在这一过程中如何落实“经济基础与上层建筑自身内部的改革相互配套”的问题无疑是一个内容广泛的系统工程。所以，对于国有企业而言，不仅要不断深化企业的体制机制改革，而且要求企业文化的系统同步。正如我国著名经济学家魏杰所说的：“不能把企业文化当成企业体制之外的范畴，企业文化是企业体制的一个重要组成部分，相当于企业体制的软件。……国有企业建立现代企业制度，不仅要求在硬件上做文章，即深化国有企业经济体制改革，为国有企业改革提供制度保障，而且要求企业文化这一软件系统与它协调一致。”^①正是从这个意义上，刘光明指出，“21 世纪，谁拥有文化优势，谁就拥有竞争优势、效益优势和发展优势。……企业文化、企业形象建设是发展生产力的基础工程。”^②党的十七大报告强调，必须坚持以人为本。全心全意为人民服务是党的根本宗旨，党的一切奋斗和工作都是为了造福人民。要始终把实现好、维护好、发展好最广大人民的根本利益作为党和国家一切工作的出发点和落脚点，尊重人民主体地位，发挥人民首创精神，保障人民各项权益，走共同富裕道路，促进人的全面发展，做到发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享，并把“推动经济基础变革同推动上层建筑改革结合起来”作为我国改革开放“十个结合”宝贵经验之一。在新的历史时期下，如何在党的十七大精神和科学发展观的指导下，把社会主义核心价值体系融入国有企业文化创新过程中，进一步推进国有企业文化创新的自觉性，是我们需要认真研究的重大课题。

① 魏杰：《企业前沿问题——现代企业管理方案》，208 页，北京，中国发展出版社，2001。

② 刘光明编著：《企业文化世界名著解读·导读》，广州，广东经济出版社，2003。

第二，国有企业文化创新是国有企业确保资产重组成功的需要。

经过长时期的摸索实践，中国已确立国有企业的市场经济主体地位，这是国有企业改革的基本方向，其主要形式是进行股权多元化的有限责任公司和股份有限公司的公司制改造。但在这一过程中仍存在一定问题：其一是，目前已经完成资产重组的多数国有大企业，对于战略合作伙伴的选择主要侧重于资金、市场、技术实力和产业产品关联度等硬性规定上，而对企业文化因素的重视程度不够，对资产重组后企业文化的整合与运作理念不甚明晰。2006年辽宁已完成改制的36户国有大企业中，有18户是与中央企业联合重组的，如2005年8月，鞍钢集团和本钢集团在政府主导下组成鞍本钢铁集团并正式挂牌；另外，沈阳机床集团2007年在上海产权交易所挂牌交易以10.1亿元将30%国有股权转让给美国加纳基金，沈重集团与沈矿集团合并重组为北方重工集团后，以1100万欧元收购了德国维尔特集团公司的子公司即法国NFM公司70%股权，实现了跨国重组；大连冰山集团引进世界500强三洋电机重组，瓦轴集团引进瑞典SKF参股……陕西省以产品为纽带重组的企业也占到重组企业的40%左右。业内人士认为，企业之间以产品为纽带的重组，母、子公司之间难以形成明确的出资人关系和出资人制度，企业责权利交织不清，集团内部分工不明，这也正是部分企业虽挂牌重组很久但实质性进展仍然缓慢的原因。所以，缺乏对未来企业战略定位（不等于规模定位）和企业文化定位的联姻或者重组在一定程度上可能会造成“团而不集”的局面。其二是，一些企业在不长的时间内一组再组，很难想象其企业文化整合的效果。在鞍钢与本钢重组进展缓慢的情况下，2010年5月，网上爆出“钢铁央企四变三，鞍钢重组攀钢启动”的消息；2010年7月，《中国经营报》登载有关“百联、友谊重组，上海国资现‘大整合’格局”的文章。据了解，2003年，百联集团由上海市政府主导组建，集合了原上海一百集团、华联集团、友谊集团和物资集团的资产，成为国内最大的商贸流通集团；百联集团旗下辖百联股份、友谊股份、上海物贸、第一医药、联华超市五家上市公司。鞍钢以其“现金选择权”优势重组攀钢，而百联集团则是在经营业绩不太好的前提下又一次动资产手术。近年来这种“一组再组”的企业不在少数，不知这些企业对集团未来企业文化的定位以及重组后企业文化的有效整合是否做好了必要而充分的准备？美国通用公司前总裁韦尔奇曾说：“资产重组可以一时提高公司的生产力，但若没有文化的改变，就无法维持高生产力的发展。”德鲁克也曾指出：“要想通过并购来成功地开展多元经营，需要有一个共同的团结核心，即‘共同的文化’或‘至少有文化上的姻缘’。”统