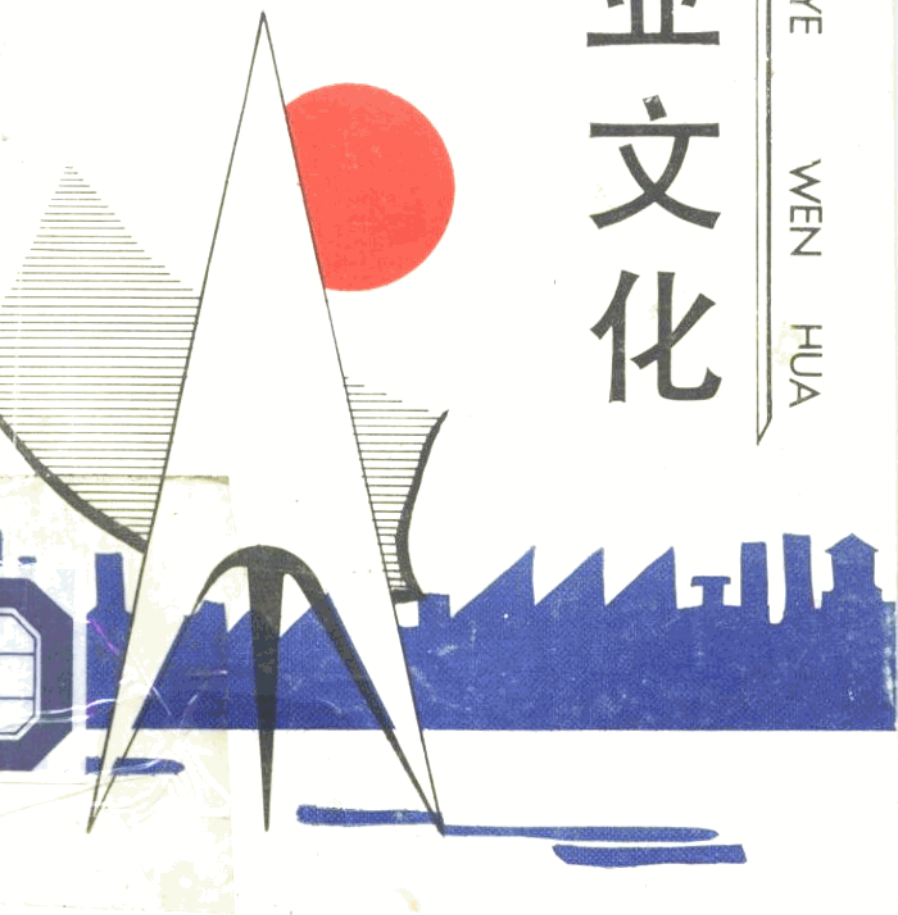


Q I Y E W E N H U A

企业文化



● 段国三 著 ● 武汉出版社 ●

D171/33

内 容 提 要

《企业文化》阐述了企业文化的形成与发展，企业文化的内涵与构成；从历史和哲学的高度分析了企业文化的深层结构，运行机制以及载体；从比较的角度分析了东西方文化和企业文化的异同；从现实出发，探讨了改革过程中各种文化心态的矛盾和冲突，研究了构建具有中国特色社会主义文化的途径和方法；具体论述了企业文化中管理文化、技术文化、道德文化、群众文化、政治文化的形态和构建方式以及企业精神的塑造和职工思想工作的改造。

此书紧密联系实际，文字生动活泼，材料翔实，论述深刻，实用性强，可以帮助读者深化对社会、对改革、对自我的认识，帮助企业寻求两个文明建设的结合点和统一体，将为推进企业建设起到启迪作用。



序

袁宝华

两年前，我在北京一个座谈会上，讲企业精神时，提到过企业文化问题，但没有展开议论。近来，报纸上关于研究企业文化的报道越来越多，对于企业文化内涵的议论也越来越多了，我看这是个好兆头。对于全面提高企业素质、增强企业活力都具有重要意义。

许多同志认为，企业文化既包括企业物质文明建设所具有的哲学思想，知识结构、技术素质，也包括企业管理过程中的组织形式、指导思想、价值法则，还应包括企业精神文明建设所具有的职工的道德观念，理想追求，行为规范等等。这样，企业文化就跟企业经济工作，思想工作紧密地结合起来，会发挥不可估量的作用。

当前，我国经济、政治体制改革正在进入一个关键时期，社会呈现出错综复杂的矛盾，

这些矛盾的产生恐怕不仅有政治、经济方面的原因，还存在更为深刻的文化原因。只有寻求这种文化的背景，才能更深刻认识中国社会，认识 and 深化改革，才能避免盲目性、增强自觉性。

段国三同志《企业文化》一书是作者辛勤研究和实践的结果。但是，企业文化的研究还处于初始阶段，他的研究可能是一块有份量的引玉之砖，希望引出更多的有份量的研究成果来。

1989年2月15日

目 录

第一章 绪论	1
1.1 文化与企业文化.....	1
1.2 企业文化的意义.....	5
1.3 企业文化的研究.....	8
第二章 企业文化的主要形态	13
2.1 企业职工的心理结构.....	13
2.2 企业职工的价值观念.....	20
2.3 企业的管理思想.....	25
2.4 企业文化的显形形态.....	30
第三章 企业文化的形成	34
3.1 经济基础决定企业文化.....	34
3.2 传统文化的沉淀.....	48
3.3 西方文化的影响.....	52
3.4 企业文化的整合.....	56
第四章 企业文化的深层结构	59
4.1 隐形文化的深层结构.....	59
4.2 企业文化的运行机制.....	65
4.3 职工是企业文化的载体.....	71
第五章 改革过程中文化心理的冲突	76
5.1 政治文化与经济文化的冲突.....	76

6.2	传统文化观念对改革的影响	82
5.3	攀比心理是文化冲突的变态形式	89
第六章	建设具有中国特色的社会主义企业文化	93
6.1	建设有中国特色的社会主义企业文化	93
6.2	吸收传统文化和外来文化的积极因素	96
6.3	具有中国特色的企业文化的基本特征	102
第七章	管理文化	111
7.1	管理思想	111
7.2	东西方管理思想的比较	114
7.3	构建管理文化的基本原则	124
第八章	技术文化	131
8.1	技术文化的涵义和结构	131
8.2	企业职工智力建设	136
8.3	技术文化发展的趋向和要求	140
第九章	道德文化	145
9.1	道德文化的形态及特点	145
9.2	道德文化内部形态之间的关系	149
9.3	社会主义初级阶段的职业道德文化的建设	154
第十章	群众文化	160
10.1	群众文化的地位	160
10.2	群众文化的特点和作用	162
10.3	群众文化活动的心理分析	167
10.4	群众文化活动的组织与领导	171
第十一章	政治文化	176
11.1	企业政治文化的基本形态和特征	176
11.2	企业政治文化的形成	181

11·3	企业政治文化的改造·····	188
第十二章	企业精神·····	194
12·1	企业精神与企业文化·····	194
12·2	企业精神的培养·····	198
12·3	改造企业职工思想教育工作·····	204
结束语	·····	210

第一章 绪 论

1.1 文化与企业文化

“文化”一词在拉丁语和中古英语中，它通常具有“耕耘”或“掘种土地”的实在意思。这种用法在今天的“农业”和“园艺”两词中保持着。西塞罗使用“文化”一词已经有了一个转移或比喻的意义。他言及“耕耘智慧”。晚至1852年，清教徒纽曼使用了“精神耕耘”或“智力耕耘”。在18世纪的法国，伏尔泰等开始在法语中以全新的意义使用“文化”一词。对他们来说，“文化”意指训练和修炼心智的结果和状况。很快这一词被用来形容某一位受过教育的人的实际成就。赫尔德认为文化是社会向善论的概念。它意味着个人的完善，或者在发展过程中获得的工艺、技术和学识。克萊姆发展了这一思想，他认为文化包括：“习俗、工艺和技巧，和平和战争时期的家庭生活和公共生活，宗教、科学和艺术。”而泰勒提出了较为完整的为人们所接受的概念。

文化涵盖了人们的价值观念，各种各样的规范，习得的、象征化的或习惯性的行为；某种社会结构和制度；人们的生活方式，它包括宗教、政治、经济、艺术、科学、技术、教育、语言、习俗等等；思想、情感和行为的模式；人工制品中所表现出来的技巧、能力和行为。

文化的范围很广。它的共同特征是：首先，文化是那种在一个集团或一个社会的不同成员中反复发生的行为模式；其次，这种重复行为具有一定的规则性。西方男女以亲吻表示友爱和亲近，而东方则以鞠躬或握手甚至默默点头致意表示尊重和友好。文化虽然是“社会成员的内在和外在的行为规则”，但要剔除那些在起始时已明显地属于遗传的行为规则”；再次，各种文化特质融合在一起，经过整合形成一定的文化集结。它是特质，环境，规则，关系的有机统一体。它不仅包括了人对于他人的行为规则，而且也包括了人对于有生命或无生命的非人客体，对于超自然存在行为的规则，艺术、技艺、宗教、社会结构统统包含进来。

英国人类学家泰勒认为：“文化或文明，就其广泛的民族学意义来说，乃是包括知识、信仰、艺术、道德、法律、习俗和任何人作为一名社会成员而获得的能力和习惯在内的复杂整体。”泰勒的这一著名论断为许多人所接受，但是他是一位进化论者，是以唯心主义为出发点的。

英国人类学家马林诺夫斯基认为：“文化从它一开始就存在于人类在懂得利用环境提供的机会上所进行的有组织的开发之中，存在于对集体完成的活动有助的干劲、技能及精神反应的训练中。”“文化的出现将动物的人变为创造的人、组织的人、思想的人、说话的人以及计划的人。”他将文化作

为一个整体来研究，对社会学理论及方法论的发展和**研究**都有重大影响。

美国人类学家克鲁柯亨认为：“文化存在于思想、情感和起反应的各种业已模式化了的方式当中，通过各种符号可以获得并传播它。另外，文化构成了人类群体各具特色的成就，这些成就包括他们制造物的各种具体形式；文化基本核心由两部分组成，一是传统（即从历史上得到并选择）的思想，一是与他们有关的价值。”在《文化的研究》一篇评论中，他对文化作更为具体而精辟的概括：“文化是历史上所创造的生存式样的系统，既包含显型式样又包含隐型式样；它具有为整个群体共享的倾向，或是在一定的时期中为群体的特定部分的共享。”他的论述具有划时代的意义。

美国人类学家本尼迪克特认为：文化是多于它的“各个特质的总和”，“整体不是它的所有部分的总和，而是一种由部分之间独特组合和相互联系而产生的新实体。”她的文化整合的思想对文化与个性领域发生深刻的影响。

还有美国摩尔根提出了人类文化发展的几个阶段，瑞士荣格提出集体无意识和原型，都是对文化的内涵、文化产生的渊源、文化的范围、文化的发生规律进行的举世瞩目的研究。

对于文化的界定尽管各种各样，但它们的本质却是惊人的一致，只是从不同的角度，以多维视野对文化进行了研究，他们的论点自成体系，又互相补充，使我们对文化有一个全面的理解。

我们认为文化是人类认识和改造客观世界所具有的能力和达到的成就以及实现过程中所形成的特定的政治结

构、组织形式、活动方式、理想追求、知识水平、道德观念、心理结构、价值法则、意识形态、艺术表现、风俗习惯；它表现为全社会、全民族的整体形态，渗透到社会的一切方面的一切生活之中，并对人们产生潜移默化的影响；从总体上看它是精神的而不是物质的，但又通过物质形式表现出来，附丽于物质之上；它反作用于物质，推动物质的发展，制约物质发展变化的方向、速度和效果；文化的形成因各民族的地理环境、经济状况、发展历史、风俗习惯、语言心态等不同而形成不同的特征和传统，具有浓厚的民族特色；研究文化的发生和发展的客观规律对于认识自我，增强民族自信心，把握经济发展内在驱动力，推动社会不断进步具有重大的意义。

企业文化或者叫管理文化，首先是美国哈佛大学泰伦斯·狄尔教授等人提出的。日本企业管理的成功震动了美国，他们认为日本的成功在于日本企业有一种强有力的精神凝聚力，这就是“企业文化”。

企业文化中一定的理想信念、经营哲学、管理思想、道德观念、价值原则成为团结全体职工发展企业的强大内部动力。日本的成功就在于企业决策者构建了这种企业文化。据调查日本80个企业三分之一具有清晰的信念；在这三分之一中又有三分之二具有崇高的信念和价值观念。

但是，企业文化不是纯粹的社会性概念，它具有更多的经济特征，与民族文化、社区文化有着明显区别。它的形成不仅受传统民族文化的影响，还受现代工业的更多的影响。因此，企业文化的涵义可以作如下表述：企业文化是企业的发展生产过程中所具有的能力和达到的成就以及实现过程中

所表现出来的经营思想，管理模式，组织形式，生产方式，人际关系，理想道德，心理趋向，价值法则，生活方式的总和。

有人认为我国不存在“企业文化”。文化源于经济、又具有相对的独立性，凡有人类创造物质文明的地方就有文化。日本具有日本的企业文化，它达到了较高的层次；美国具有美国的企业文化，具有自己的特点；中国有中国的企业文化，可能层次比较低。但不能因此否定中国有企业文化。不能说先进企业就存在这种文化，更不能说非达到日本企业的标准才属企业文化。日本的文化传统与美国、中国是不一样的，各国都应根据本国的文化特征建立具有本国特色的企业文化。我国的“孟泰精神”、“铁人精神”就是企业文化。只是还不完善和自觉，处于较低层次。

企业文化虽然是一种经济文化，但它研究的是经营管理和整个企业的文化特征，因此不能单纯讨论经济管理问题，而应从宏观上从职工的总体文化构建的高度，透过经营管理及企业的多方面的实践活动研究企业的精神趋向，形成企业发展的巨大内部推动力量。

1 · 2 企业文化的意义

企业文化横跨物质和精神两个领域，成为物质和精神的连结点和结合部。企业文化本质上是精神的，但它却是从物质生产和围绕物质生产的生产实践活动中所抽象出来的精神

特征。它附丽于物质运动并通过物质运动表现出来，与物质运动、生产实践紧密结合在一起，成为物质运动、生产实践的内在动力和精神外壳。

例如职业道德就是一种依附于物质生产的精神活动，离开了物质生产过程就不存在职业道德了。但优良的职业道德一旦形成，包括良好的劳动态度，高尚的信仰追求，勤勉的服务精神，和谐的人际关系，严肃认真的责任感，将成为推动生产发展的潜在力量。

一定的企业文化所形成的全体职工共同遵守的信仰追求、价值观念、伦理道德、生活方式制约着职工的精神状态。例如我国许多企业出现的企业精神，如“大庆精神”、“孟泰精神”以及最近出现的“二汽精神”、“飞鸽精神”等等都是企业文化的重要表现和企业文化状态的总和。当前，我国企业文化的一个重要特征就是企业职工把对于远大理想、共同理想、企业理想与个人理想的追求紧密结合起来，形成一个同时兼顾国家、集体、个人三者利益的价值体系。是许多企业迅速发展的强大精神力量。

企业文化不仅对职工的精神状况起制约作用，对企业的经营思想，管理哲学也发生重大影响。不同的企业文化有着不同的文化传统，不同的思维方式。我国的企业文化受小农经济的影响较深，文化传统偏向于保守，思维方式重直觉而轻思辨理性。因此，在经营思想、管理哲学上缺乏长远研究，重专业管理，缺乏对社会环境的整体研究，重群体作用，缺乏对个人创造性的鼓励政策。凡此种种，都与企业文化有着密切的关系。

更重要的是企业文化的形成和发展有助于概括和总结出

符合中国国情的社会主义文化特征，把两个文明的建设结合起来，成为建设有中国特色的社会主义的重要组成部分。物质文明建设和精神文明建设互为目的，互为条件。企业文化的建设把物质文明建设与精神文明建设统一起来，成为一个有机的整体，克服当前两个文明建设割裂开来的状况。造成一个全社会抓两个文明建设的文化环境。

企业文化的具休作用表现为：

第一，导向功能。企业文化具有引导作用。一定的企业文化把职工引导到企业所规定的奋斗目标上来，并自觉为实现这些目标而奋斗。良好的企业文化帮助提高职工为振兴企业而发奋努力的高度自觉性。如：武钢汉阳钢厂注重企业文化的构建和培育，提出1988年奋斗目标以后，全厂职工自觉行动起来，积极制定班组、个人规划，努力做好本职工作，收到明显效果。

第二，凝聚功能。共同的价值观念和内心信念使企业职工团结一致，即使出现巨大困难，也毫不畏惧和动摇。如：大庆油田的“铁人精神”激励每一个大庆职工，为了国家多产油多出油，宁肯个人作出牺牲。他们认为只有如此才是光荣的幸福，谁违背共同的价值观念和内心信念就会受到谴责。企业文化起着强有力的稳定作用。

第三，约束功能。共同的伦理道德观念，约定俗成，共同遵守。不需要领导训导，制度规定，厂方奖罚，随着企业文化的完善，全体职工从心理到行为实行自我管束，舆论约束，凡不利于企业发展的事会自觉舍弃。

第四，制约功能。一定的企业文化制约和规定了一定的企业经营思想和管理模式。虽然企业文化看不见摸不着，但

它影响着企业管理者的指导思想的形成。日本的企业文化不同于美国的企业文化，日本的企业经营思想，管理模式也就不同于美国的企业经营思想，管理模式。

第五，融合功能。企业文化是企业物质文明和精神文明的结合部，把两者有机地统一在一起，成为一个事物的两个方面，而不是人们通常把它们作为两个毫不相干的事物。这就解决了一个在建设有中国特色的社会主义过程中出现的两个文明互相脱离的问题。

构建有中国特色的社会主义的企业文化是企业生存发展的基础和动力，是企业久盛不衰的重要因素，是企业管理的“软件”。

1.3 企业文化的研究

企业文化首先由美国学者提出的。我国的研究工作还仅仅开始。

企业文化有别于社会文化、民族文化。社会文化是一定社会所形成的理想信仰、伦理道德、价值观念、艺术原则的总和。民族文化则是一定民族在长期生产发展中所形成的理想信仰、伦理道德、价值观念、艺术原则的总和。企业文化是一种经济文化、管理文化，但又不是经济和管理本身，而是整个企业文化形态的总和。企业文化与社会文化、民族文化有深刻联系。

对企业文化的研究不仅应注意经济管理的视角，还要比较宽泛地研究整个企业文化的现状，研究企业文化的主要构

成部分即企业职工心理结构、企业职工的价值观念、企业的主要精神力量、企业的经营管理思想及其它现实文化形态，以及这些形态形成的主要原因和构建企业文化的要求、原则和途径，把握企业发展的内在文化力量。

因此，企业文化的研究要注意全方位的研究：

第一，要研究企业文化与民族文化的关系。企业文化是—定民族文化在企业的具体表现，它受民族传统的影响和制约。离开了民族文化就不会形成特定条件下的企业文化。民族传统文化的沉淀成为企业文化赖以形成的最主要的基础。对企业文化的发展起稳定作用。

第二，要研究企业文化与社会文化的关系。社会文化是现存文化的总体形态，它包括了民族文化的传统影响，也包括现实社会文化影响的其它因素。它是企业文化形成发展的土壤，是企业文化形成的社会环境。

第三，要研究企业文化与外来文化的关系。随着现代化的不断发展，现代传播工具不断更新，外来文化的涌进日益增多，欧美文化、日本文化以及各种现代派观念，各种思潮，各种书刊杂志不断进入我国，成为我国现代文化的补充，也成为企业文化发展的重要因素。西方文化对于企业文化具有重要的借鉴作用。

第四，要研究企业文化与生产力发展的关系。文化属于上层建筑，最终是由经济基础决定的。新技术的开发，新设备的更新，新材料的应用，新的劳动组合原则，分配制度，以及商品经济的迅速发展，无疑冲击着传统的旧观念，引起心理的不平衡和思想的振荡，企业文化也必然会经历一个弃旧图新，重新组合的过程，使企业文化处于一种时代的变动

之中。当前，企业社会主义商品经济的新秩序正在形成，企业文化的构建必须适应新秩序的要求，把新秩序纳入企业文化的范围，成为企业文化的重要组成部分。

第五，要研究企业文化与生产关系的关系。企业文化不仅受文化自身规律和经济发展的制约，还受生产关系的规定和影响。我国是社会主义国家，生产资料归全民所有，决定了企业文化的社会主义性质，职工的主人翁地位和主人翁责任感成为企业文化的重要组成部分。职工的价值取向一定以集体主义精神为主导的。同时，我国还处于社会主义初级阶段，集体所有制、全民所有制、私人所有制、中外合资等多种所有制同时并存，就会形成多种不同的企业文化，研究它们的不同形态及各种企业文化的内部关系，就会形成各具特色的企业文化。

企业文化不是自然而然产生和形成的。它需要培养和训练，在发展企业生产力的过程中逐步形成。

建设具有中国特色的社会主义的企业文化必须与建设有中国特色的社会主义的总体要求相适应，突出中国特色的社会主义的文化特征，建立符合我国民族传统文化的价值体系，同时吸收外来进步文化的精华，形成我国新的充满活力的精神力量。

构建企业文化必须加强和改善以人为中心的管理体系。人在管理中处于中心地位。调动人的积极性和创造性应作为管理工作的出发点和落脚点。只有充分发挥人的主观能动性的管理机制才是充满活力的管理机制。人应该成为管理过程的第一要素。为此，必须加强职工的思想教育工作，引导职工在生产过程中自觉形成良好的价值观念和精神状况。