

● ZHONG GUE QIYE JING SH EN

中国 企业精神

中国产业经济技术研究联合会 主编

黄小蕙 著

现 代 出 版 社

中 国 企 业 精 神

黄小蕙著

现代出版社

(京)新登字010号

中国企业精神

黄小蕙

现代出版社 出版

(北京安华里 504 号 邮码 100011)

北京市朝阳区经纬印刷厂印刷

新华书店总店北京发行所 发行

*

开本: 787×1092 1/32 字数: 203 千字 印张: 9.3

1991 年 5 月第 1 版 1991 年 5 月第 1 次印刷

印数: 1-5, 000 册

*

书号: ISBN7-80028-117-5/Z·025

定价: 5.00 元

為建設有中
國特色的社
會主義共產
主義而努力

鄒家華

一九九〇年一月十四日

培养具有中国特色的 社会主义企业精神

(代序)

盛树仁

在《中国企业精神》一书出版之际，我应作者之请，为其作序，并向广大读者推荐此书。

在世间一切事物中，人是第一个可宝贵的。当代科学技术的飞跃进步，社会化大生产的蓬勃发展，深刻地揭示了人在社会历史发展中的重要地位。在现代企业管理中，许多企业家按照职工思想行为的规律，培育企业精神，增强企业的凝聚力和向心力，激发职工的劳动热情和创造智慧，借以在商品竞争中赢得生存与发展，这已成为加强和完善企业经营管理的一种普遍趋势。

在我国，由于经济、政治的发展和悠久文化传统的影响，早在20世纪初，一批民族实业家、资本家就在自己创办的企业中倡导和树立企业精神。后来，在中国共产党领导的革命根据地的公营企业，自觉地培育了自力更生、艰苦奋斗的企业精神，为发展生产、保障供给和支援战争服务。新中国成立后，在恢复国民经济和社会主义建设过程中，涌现出了“鞍钢精神”，“大庆精神”，“一汽精神”。1979年以来，随着改革、开放和社会主义商品经济的发展，我国广大企业日益重视培育具有中国特色的社会

主义企业精神，促使企业的面貌有了很大的改变，有力地推动了社会生产力的发展。实践证明，企业精神一旦为职工群众所掌握，就会变成物质力量，成为企业建设社会主义物质文明和精神文明的强大动力。

社会主义企业精神与资本主义企业精神有着本质的区别。资本主义企业精神是建立在资本家占有生产资料的基础上，从资产阶级价值观念出发，在企业内部建立起一种依附于资本家的所谓“利益共同体”关系，以达到追逐最大限度剩余价值的目的。社会主义企业精神则是建立在生产资料社会主义公有制基础上的一种先进的由理想信念、价值观念、优良传统、道德规范、行为准则等综合而成的群体意识。具有中国特色的社会主义企业精神，是马克思列宁主义、毛泽东思想与群众生产实践相结合的产物；是中国工人阶级优秀品质、中华民族优良传统在企业中的弘扬；既具有民族特点，又体现时代气息。振兴中华的爱国主义精神、艰苦奋斗的创业精神、开拓进取的创新精神、严细求实的科学精神，积极奉献的主人翁精神，构筑了有中国特色的社会主义企业精神的主要内容。

中国特色的社会主义企业精神，根植于有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍。这是由社会主义企业的性质、任务所决定的。社会主义企业不仅要努力发展生产，创造财富，满足社会主义现代化建设和人民群众日益增长的物质和文化生活的需要；还承担着培养“四有”职工队伍，建设社会主义精神文明的任务。在社会主义企业里，职工是企业的主人，他们不仅是管理的对象，更是管理的主体。因此，努力造就一支“四有”职工队伍，企业精神就有了深厚的群众基础，就会象长青之树，焕发出盎然生机和旺盛活力。

四项基本原则是立国之本，也是建设有中国特色的社会主义企业精神之本、育人之本。我们要大力加强和改进企业思想政治

工作，紧密联系实际，有针对性、有说服力地宣传四项基本原则，坚定职工的社会主义政治立场，调动其主人翁的革命热情，立志改革，投身建设，艰苦创业，勤俭办厂，脚踏实地干事业，坚持企业的社会主义方向，努力实现企业的经营目标。

建设有中国特色的社会主义企业精神，是一项综合性工程。其中，企业党委要充分发挥政治核心作用，用主要精力和大部分时间领导和加强思想政治工作，发挥党支部的战斗堡垒作用和共产党员的先锋模范作用。厂长（经理）要在统一指挥生产行政工作的同时，认真抓好企业精神建设，树立良好的企业形象。工会、共青团组织要在各自联系的群众的范围内，按照不同的特点，采取不同的形式，开展生动活泼的思想教育活动，促进企业精神的建设。总之，要形成党、政、工、团合力共建企业精神的体系，领导作表率，群策群力，落实措施，切实抓出成效来。在培育企业精神的工作中，要坚持实事求是的原则，走群众路线，不断地总结经验，避免一阵风，生搬硬套，搞形式主义。

在培育有中国特色的社会主义企业精神过程中，我国广大企业积累了丰富经验。我们应该总结这方面的经验，进一步推动企业精神的建设。在中国产业经济技术研究联合会关心、支持下编著的这本《中国企业精神》，对于进一步探讨企业精神建设的有关问题，将是有益的。希望广大实际工作者和理论工作者加强合作，大胆实践，勇于创新，把中国的企业精神建设提高到一个新水平。

写在前面

我之所以执意编著这本《中国企业精神》，是出于一种感情和责任。

我住在位于闹市而又被楼群包围的一间简陋破旧的小平房里。如果遇上下雨，屋外大下，屋里小下，到处是接水的大盆、小桶，弄得狼狈不堪。早些年，我在一个出版社任副总编。一天，有位编辑来到我家，见到这般情景，深有感触地说我家“真贫寒”。事后，我把这件事讲给我的两个孩子听，他们却不约而同地回答：“没有这个感觉，挺好的。”从这件事，我想到了毛泽东同志说过的：“人要有一点精神”。有这点精神，艰苦不觉苦，反能催人奋进；没有这点精神，有福也不知福。

由于工作关系，我到过一些企业进行调查研究。在这些企业里，不管是领导干部还是普通工人，我感到他们身上有着一一种意气风发、为国争光、艰苦创业的精神。使我久难忘怀的是：在滚滚倾泻的钢流中迸发出来的“创新、求实、拼争、奉献”的鞍钢精神；在钻井台、抽油井旁洋溢着“爱国、创业、求实、献身”的大庆精神；在总装线上开出一辆接一辆 CA141 新型“解放”牌汽车里表现的“争第一、创新业”的一汽精神；在金牌、银牌、优质产品中焕发出来的“团结、进取、实干”的吉化精神；在光彩夺目的有色金属产品中闪耀着的“立志改革、执意追求、艰苦创业、团结奋斗”的白银人精神……正是这种精神，使我们的祖国

日新月异，使这些企业蜚声中外。他们的光辉业绩，激励着我去采撷、汇集企业群体意识的资料，讴歌富有中国特色的社会主义企业精神。

这些年来，我们在引进外国先进技术，学习借鉴外国先进管理经验中，介绍了西方一些企业的经营之道，这是必要的。但是，对于中国的企业家，发展民族工业的先驱们，如被誉为“工业先导”的范旭东，创立“民生精神”的卢作孚，通过让利在企业形成“人和精神”的荣德生，特别是在当代涌现出来的大量的优秀企业、优秀企业家，我们却宣传得很少。有的人甚至妄自菲薄，把本来是中国人创造的东西也说成是“舶来品”，以为“连外国的月亮也比中国的亮”，令人不能不为之叹息！

正是出于这样一种感情和责任，我开始了《中国企业精神》的编著工作。根据我的水平、能力和经验，我深知自己是力不胜任的。是同志们的鼓励和支持，给了我力量。李玉堂、郑兴国、陈永年、张轰、张羽、李奇生、朱玉山、丁仁恕、凌华僭、杨振华等同志从资料、构思到组稿给了我大力帮助；武平、张学兴、王维藩、佟云等同志参加了本书的编写工作；现代出版社为本书的出版提供了很大方便。特别要提到的是，国务委员兼国家计委主任邹家华同志为本书题词，国家计委副主任盛树仁同志为本书撰写序言；李玉堂、何世耕、朱仁学等同志在工作繁忙之际，抽出时间审阅了本书。第一汽车制造厂、白银有色金属公司、东风电视机厂还支持本书的出版。所以，在本书出版问世之际，我谨向以上同志和企业，以及支持、协助本书编辑出版的所有单位和同志，表示衷心的感谢！

由于本人水平有限，掌握的资料不多，又缺乏经验，本书难免有错误、不妥之处，敬请读者赐教。

著者

1990年7月于北京

目 录

培育具有中国特色的	
社会主义企业精神（代序）	盛树仁
写在前面	6
绪 论	1
第一章 中国企业精神的形成与发展	17
第一节 民族实业家、资本家初创的企业精神	18
第二节 革命根据地成长起来的企业精神	31
第三节 新中国成立之后企业精神茁壮成长	38
第四节 企业精神蓬勃发展的新时期	44
第二章 企业精神的理论与实践依据	48
第一节 企业精神的理论依据	48
第二节 企业精神的实践依据	70
第三章 具有中国特色的企业精神	82
第一节 振兴中华的爱国主义精神	82
第二节 艰苦奋斗的创业精神	87
第三节 开拓进取的创新精神	92
第四节 严细求实的科学精神	108
第五节 积极奉献的主人翁精神	114
第四章 企业精神建设的基本经验	130
第一节 育人为本原则	131
第二节 实践锤炼原则	167

第三节 榜样示范原则	174
第四节 激励凝聚原则	180
第五节 领导表率原则	186
第六节 合力共建原则	192
第五章 企业精神建设的范例	211
培养树立企业精神，把鞍钢建设成为有中国特色的 社会主义一流钢铁企业	张 羽 211
“争第一、创新业”，建设社会主义新型 企业和职工队伍	李玉堂 219
发扬大庆精神 建设大庆 发展大庆	张 轰 228
吉化精神初探	李奇生 235
铜城之魂的白银精神	陈永年 243
“务实、创新”的企业精神使大连港 向世界一流港口迈进	朱玉山 251
企业精神是企业发展的动力	丁仁恕 256
团结 创新 求实 自强 建设有中国特色的社会主义 一流建筑企业	孙梦兰 杨振华 263
建设“昆仑精神” 发展“东电”事业	张印田 270
饭店腾飞的力量源泉	程清祥 276
让“紫竹精神”发扬光大	刘乃鸿 284

绪 论

企业，作为从事工业生产、建设和商品流通活动的独立核算的经济组织，是国民经济的基本单位。有企业就会有企业管理。企业管理是适应企业中共同劳动的需要而产生的，其任务是通过对企业生产经营活动的组织、计划、指挥、监督、调节，充分运用企业所拥有的人力、物力、财力，使之发挥最大的效果，以获得最好的经济效益和社会效益，实现企业的生产经营目标。正如马克思所指出的：“凡是有许多个人进行协作的劳动，过程的联系和统一都必然要表现在一个指挥的意志上，表现在各种与局部劳动而与工场全部活动有关的职能上，就象一个乐队要有一个指挥一样。”^① 企业管理在手工业、小作坊时代就已存在，但企业管理作为一门科学，是从18世纪80年代出现资本主义工厂制度以后才逐渐形成的。在企业管理中，管理思想是至关重要的。管理思想反映着企业管理的性质和历史发展的水平。从西方企业管理理论发展的历史和内容可以看出，不同的企业管理阶段有着不同的管理思想。西方企业管理理论的发展大体上经历了以下几个阶段：

第一阶段 是18世纪后期到19世纪末所形成的传统管理阶段（亦称早期或经验管理阶段），其基本的思想是，把工人视为

^① 《马克思恩格斯全集》第25卷第431页。

机器的配件、会说话的工具、“机械人”，从而对工人实行残酷的野蛮的剥削。机器在工业中的使用，创造了空前巨大的生产力，“比过去一切世纪创造的全部生产力还要多，还要大。”^①因此，驱使资本家十分重视企业管理，采用占有妇女和儿童的劳动，延长劳动时间，增加劳动强度等手段，野蛮地剥削工人，追求最高利润。恩格斯在《英国工人阶级状况》一书中，曾详尽地描述了19世纪前叶英国工人阶级的悲惨处境。正如他在该书的序言中所说，他用了21个月的时间，住到工人住宅区，通过“亲身的观察和亲身的交往”，亲眼见到当时英国工人阶级的处境。他指出：“谈到广大工人群众，他们的穷困和生活无保障的情况，现在至少和过去一样严重。伦敦的东头是一个日益扩大的泥塘，在失业时期那里充满了无穷的贫困、绝望和饥饿，在有工作做的时候又到处是肉体 and 精神的堕落。……一条规律把劳动力的价值限制在必需的生活资料的价格上，另一条规律则是把劳动力的平均价格照例降低到这种生活资料的最低限度上。这两条规律以自动机器的不可抗拒的力量对工人起着作用，用它们的轮子压轧着工人。”^②

第二个阶段 是从20世纪初到40年代的科学管理阶段。在自由资本主义向垄断资本主义的过渡中，随着生产的发展，企业规模的扩大，特别是公司的兴起，管理日益复杂，传统的管理经验已经不能适应资本主义生产发展的需要，必须向科学化、系统化、标准化发展，逐步形成一套科学的管理理论。用科学管理代替传统管理的代表人物，有美国的泰罗、法国的法约尔、德国的韦伯。以及后来的美国人古利克和英国人厄威克等人。他们比较系统地探讨了企业管理问题。其中，泰罗在资产阶级企业管理的

① 《马克思恩格斯全集》第1卷第256页。

② 《马克思恩格斯全集》第4卷第281页。

历史上，被人们称为“科学管理之父”。

泰罗所处的时代，正是美国南北战争结束后不久的资本主义蓬勃发展时期。奴隶制的废除，南北部的统一，欧洲移民的流入，铁路的大规模修建和农业的发展，使国内市场迅速扩大；再加上大量吸取英国的资金与技术，为工业迅速发展提供了许多有利条件。可是，当时的工厂管理实行的是放任管理，管理者凭传统的经验办事，结果浪费大、效率低，企业的潜力得不到发挥。据有关文献记载，在当时美国所有的工厂中，只有少数工厂的产量能达到生产能力的 60%。人们认为，只要提高管理水平，用同样的人力和设备，可以使产量增加 3~5 倍。管理的不科学，管理方法的墨守成规，是造成生产率低下的重要原因。在这种情况下，泰罗深入细致地进行了观察、调查研究和科学实验，探索提高劳动生产率和解决劳资矛盾的管理方法。他根据自己三十年的应用验证，于 1911 年先后发表了《计件工资制》、《工厂管理》、《科学管理原理》和《在美国国会的证词》等论著，形成了一套划时代的管理理论体系。科学管理理论的创立，标志着现代管理科学的诞生。

泰罗的科学管理理论的主要内容是：

1.对工人的操作进行时间研究和动作研究，以确定合理的最快的操作方法和最佳的工时定额，使操作合理化、科学化。对按科学工作方法达到标准定额的工人，则付给比同类普通工人平均工资高 30~100% 的高工资。实行这种方法的结果是：产量大幅度增长，劳动成本下降，资本家的收益显著增加。

2.在企业中进行人事管理，按照每项工作的要求挑选合适的工人，并进行培训，使他们成为完成“最高级、最有兴趣、又最有利的那种工作”的“头等”工人。

3.为了使工人“以最大的干劲去干活”、“高速度地工作”，泰罗提出了一种刺激性的付酬制度，即对高效率的劳动付给“一大笔奖金”。泰罗认为这样做是合算的，因为工人采用最好的工作方法，克服磨洋工的现象后，给企业带来的效益足以弥补追加的工资支出还有余。

4.把计划职能与执行职能分开，实行管理职能专业化，从而为管理的科学化创造条件。

泰罗的科学管理理论的突出特点是，把人假设为“经济人”。他认为，不论工人做工还是资本家投资，都是为了赚钱，因此，金钱是刺激积极性的唯一动力。从这一理论出发，他强调劳资双方所追求的经济目标：高工资、低劳动成本；强调物质刺激；偏重于从技术和管理的角度研究工人的作业行为和管理者的行为，而未能深入探讨影响人的行为和生产效率的社会因素和心理因素。对于泰罗的科学管理理论，应该予以客观的评价，即：它一方面掩盖了资本主义剥削的实质，另一方面对现代管理科学作出了巨大的贡献。正如列宁在《苏维埃政权的当前任务》一文中所指出的：“资本主义在这方面的最新发明——泰罗制——也同资本主义其他一切进步的东西一样，有两个方面，一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段，另一方面是一系列的最丰富的科学成就，即按科学来分析人在劳动中的机械动作，省去多余的笨拙的动作，制定最准确的工作方法，实行最完善的计算和监督制等等。苏维埃共和国在这方面无论如何都要采用科学和技术上一切宝贵的成就。”^①

第三个阶段 是从本世纪 40 年代末 50 年代初开始的“人际关系”——行为科学理论。所谓行为科学，是对工人在生产中的行为以及这些行为产生的原因进行分析研究，以便调节企业中的

^① 《列宁选集》第3卷第511页。

人际关系，提高生产。它研究的内容包括：人的本性和需要，行为的动机，尤其是生产中的人际关系（包括领导同工人的关系）。所以，它在早期被称作人际关系。由于科学技术日新月异的迅猛发展，使现代化大生产中劳动的性质和劳动力的结构发生了深刻的变化，所谓“知识性劳动”和“知识性劳动者”所占的比重越来越大，许多企业从事脑力劳动的职工人数越来越多，甚至超过了从事体力劳动的职工人数，而知识性劳动在生产中所起的作用也越来越大，以致可以左右企业的生存与发展。连资产阶级的管理学家也不得不承认，人是生产力中的首要因素；只有把人的潜力充分挖掘出来，才能适应竞争的需要，求得企业的发展。在这种情况下，仍然采用“大棒加胡萝卜”的办法来管理具有较高文化修养且又掌握现代科学技术的职工，显然就不适应了。根据现代化社会大生产的客观要求，为了缓和日益加剧的无产阶级同资产阶级的矛盾，运用心理学、社会学、人类学等学科的最新研究成果，在经过一系列实验、考察（如美国学者梅奥于1924—1932年在芝加哥西方电气公司所属的霍桑工厂进行八年的实验研究）的基础上，于20世纪的40年代末、50年代初，产生了行为科学这一学科，并在企业管理中被广泛地传播和应用。

行为科学的出现，使管理理论发生了重要变化。比如，它强调以“人”为中心进行管理。行为科学认为，激发人的积极性，金钱不是万能的。除了物质利益以外，人的积极性还受心理、社会等各种因素的影响。人是有需求、有期待、有愿望、有感情的，不是“经济人”，而是“社会人”。因此，人的情绪直接影响着生产的效能。在同样的工作条件下，人们各自的产量可以不同；在不同的生产条件下，人们各自的产量也可以相同。生产效率的高低，在很大程度上取决于职工的士气。所以，应该以“人”为中心，着眼于激发人的积极性。又如，它主张通过掌握人的行为规律并加以引导，把职工的行为纳入企业规定的轨道，用以实现企

业的目标和满足个人的需要。根据行为科学这一理论，在企业里开始推行“合乎人性”的管理，“从人的行为本性中”激发出职工的动力。他们强调，管理人员要掌握管理的技能，尊重下属的人格，讲究工作方法，取消打骂和棍棒制度，增进与职工的感情联系，以建立良好的人际关系。这些措施，较之“棍棒加奖金”更能有效地激发工人的积极性。还有，行为科学强调集体意识和群体行为。它主张在一个企业、班组、研究室、办公室，要有一个工作上的共同目标，有分工协作，行动上互相影响，生活上互相交往，情感上、心理上互相依附，使大家有同属于一个团体的感觉。这种群体的吸引力、凝聚力越大，群体成员的集体意识就越强，群体的战斗力就越旺盛。这实际上也就是本书所要论述的企业精神。

所谓企业精神，它是企业职工在长期的生产经营实践活动中所形成的思想、观念、作风、道德规范、行为准则等群体意识的总和。它是生产力发展和生产商品化、社会化、现代化的必然产物，而不是脱离历史发展的抽象概念。

企业精神这一概念，在西方管理学界称谓不一。有的称之为“企业（公司）文化”、“企业魂”；有的则谓之“经营哲学”、“经营思想”、“经营训”。但是，他们所概括的基本内容是一致的，都是指企业要具有自己独特的指导思想、经营哲学、经营宗旨，明确的价值观念、道德规范、文化传统、工作信念，能够用精神的力量说服人、吸引人、团结人、鼓舞人，在全体职工中形成共同的目标感、方向感和使命感。

企业管理思想与企业精神，是相互联系而又有区别的两个不同概念。无论是企业管理思想还是企业精神，都属于社会意识形态，由社会存在所决定，又反映着社会存在。马克思指出：“物质生活的生产方式制约着整个社会生活、政治生活和精神生活的过程。不是人们的意识决定人们的存在，相反，是人们的社会存在