

国家“九五”社会科学基金规划重点课题

企业管理科学化、 现代化与中华文化

●主编 宋光华 王文臣

QIYEGUANLI
KEXUEHUA
XIANDAIHUA
YU
ZHONGHUAWENHUA



首都经济贸易大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业管理科学化、现代化与中华文化/宋光华,王文臣主编. —北京:首都经济贸易大学出版社,1998.9

ISBN 7-5638-0728-4

I.企… II.①宋… ②王… III.企业管理 IV.F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 25516 号

首都经济贸易大学出版社出版发行

(北京市朝阳区红庙)

河北衡水冀峰印刷股份有限公司印刷

全国新华书店经销

850×1168 毫米 32 开本 11.875 印张 304 千字

1998 年 9 月第 1 版 1998 年 9 月第 1 次印刷

印数:0~3 000

ISBN 7-5638-0728-4/F·387

定价:25.00 元

《企业管理科学化、现代化与中华文化》

编写成员

主 编:宋光华 王文臣

副主编:宋全启 姜丽丽 高友才 孙学敏

参 编(按编写顺序):

宋光华	孙学敏	王 伟	王文臣
王 艳	丁贻庄	张 蕙	熊 林
王晓林	曹明贵	梁祖晨	韩志奎
高友才	梁丽萍	郑金聚	张宣义
杨立志	尹效华	宋全启	赵艳娟
陈 非	杨云香	宋国强	顾慈阳
刘素琴	刘 丽	姜丽丽	

提供案例材料:海尔集团企业文化中心 苏芳雯

密县耐火材料厂 张春生 王连洲

郑宏卫 郑建立

张振庭

内 容 简 介

市场经济和国民经济现代化,要求企业管理必须科学化、现代化。但是,文化是管理的母体,任何一国的企业管理都具有本国文化的特色。因此,我国企业管理的现代化必须和中华文化相结合;把西方发达国家的现代化管理模式照搬到中国来,是行不通的,必须考虑东西方文化的差异。本书深入探讨了企业管理现代化的涵义、文化与管理的关系、企业文化在企业管理中的地位、东西方文化的差异、中华传统文化和现代文化的特点及其对企业管理的影响;从理论和实践两方面探讨了构建中国现代企业管理模式的基本原则和实施要点,提出了知识经济时代的企业管理是人文管理的理论。

该书为国家“九五”社会科学基金规划重点课题的研究成果,它得到了由北京大学、武汉大学、复旦大学、西南财经大学、吉林大学等院校一些著名经济学家组成的课题鉴定组的高度评价,鉴定组认为,该“研究成果有重要的理论创新:提出了管理三重性的观点,是对传统的管理二重性理论的一个重大突破;在国际比较的基础上,深入发掘中国传统文化中的管理思想,提炼其精华,阐明中华优秀传统文化在现代企业管理中的地位,具有一定的开创性;探讨了管理与文化的关系,提出了适应知识经济时代的人文管理理论,是管理模式创新。”

论及该研究成果的学术水平时,鉴定组一致认为,其“视野开阔,着眼于知识经济未来,管理理论功底深厚,实践针对性强,对企业管理的探讨全面而系统,融贯中西,读来令人颇多感悟,在国内同类研究中居领先水平,是一部有开拓性的、颇多创见的成功佳作。”

目 录

导 言	(1)
1 我国企业管理科学化、现代化理论与实践回顾	(8)
1.1 从“唯方法论”到“四重结构论”	(9)
1.2 企业组织制度的探索与改革	(12)
1.3 人本理论的时兴	(19)
2 现代企业制度与企业管理现代化	(24)
2.1 现代企业和现代企业制度	(24)
2.2 现代企业管理环境新特点	(35)
2.3 企业管理现代化	(43)
3 管理与文化的关系	(54)
3.1 管理是一种文化	(54)
3.2 文化是管理的母体	(69)
3.3 管理与文化相互渗透	(85)
4 文化在现代企业管理中的地位和作用	(92)
4.1 企业管理的三重性	(92)
4.2 现代企业管理的重心是文化管理	(97)
4.3 企业文化是企业管理的灵魂	(100)
4.4 企业文化与人文管理	(109)
5 美、日、欧文化与管理	(121)
5.1 美国的文化与企业管理	(121)
5.2 日本的文化与企业管理	(129)
5.3 欧洲文化与企业管理	(136)
5.4 美、日、欧文化与管理比较的启示	(141)
6 企业管理现代化与中华优秀传统文化	(144)

6.1	道家文化与现代管理	(144)
6.2	儒家文化与现代管理	(158)
6.3	儒商的文化品格	(172)
7	企业管理现代化与中华现代文化	(176)
7.1	传统文化的危机与企业管理的萌芽(1840~1895年)	(176)
7.2	民主主义文化的兴起与企业管理的形成(1895~1949年)	(179)
7.3	社会主义文化的建立与企业的发展(1949~1978年)	(183)
7.4	社会主义文化的繁荣与企业管理的成熟(1978年至今)	(186)
8	现代企业文化建设	(193)
8.1	企业物质文化的构建	(193)
8.2	企业制度文化的构建	(198)
8.3	企业精神文化的构建	(205)
9	现代企业的人力资源管理	(212)
9.1	人力资源管理科学化是现代企业管理的重要内容	(212)
9.2	以人为本,全心全意依靠员工办企业	(215)
9.3	建立新型的激励和约束机制	(222)
9.4	建立国有资本人格化的管理机制	(226)
10	中国企业的营销文化管理	(231)
10.1	中国企业的营销观念	(231)
10.2	中国企业营销的文化基础	(235)
10.3	中国企业营销的组织形式	(241)
10.4	中国企业营销的市场竞争观	(246)
11	中国现代企业管理模式的构建	(256)
11.1	社会主义市场经济要求构建有中国特色的现代企业	

管理模式	(256)
11.2 构建中国现代企业管理模式的基本原则	(267)
11.3 中国现代企业管理模式的内涵与特征	(286)
12 小型企业家庭式管理	(294)
12.1 培植以家为中心的企业观	(294)
12.2 目标和行为规范	(298)
12.3 营造和谐的人际关系	(300)
12.4 构建家庭式企业的人文管理	(302)
13 以人为本,以德治厂的人文管理	
——新密耐火材料厂的管理模式	(307)
13.1 “以人为本,以德治厂”人文管理的内涵	(307)
13.2 人的因素是人文管理的第一要素	(322)
13.3 尚德管理一体化是人文管理的根本方法	(329)
14 儒商本色 商儒风范	
——海尔的“中正”管理之“道”	(342)
14.1 海尔的管理理念	(342)
14.2 海尔的企业文化	(358)
14.3 海尔的管理模式	(363)

导 言

(一)

市场经济是一种竞争机制发挥主要作用的经济,企业要在竞争中生存和发展,就必须不断提高经营管理水平,从而提高劳动生产率和经济效益。现代企业的特征之一是管理的科学化、现代化。科学、规范的管理制度是现代企业制度不可缺少的重要内容。只有拥有现代技术和现代管理的企业,才能称得上是现代企业。任何一种企业组织形式,不管是小企业还是大公司,都可以成为现代企业,关键是要看它是否拥有现代技术和现代管理。现代企业是由一组领取薪金的高中层经理人员所管理的、企业资本所有者和经营者相分离的企业。这些不同的参与者进行着不同类型的经济活动。现代企业具有所有权和经营权相分离、拥有现代技术和现代化管理这样三个明显的特征。

现代化管理是现代企业生产社会化程度空前提高,使劳动分工协作更加细密,要求生产经营有更严格的计划性、比例性和节奏性所必需的。企业管理现代化,就是适应现代生产力发展的客观要求,运用科学的思想、组织、方法和手段,对企业的生产经营进行有效管理,创造最佳经济效益的过程。企业管理现代化包括管理思想现代化、管理组织现代化、管理人才现代化、管理方法和管理手段现代化。在这五个方面,管理思想现代化是先导,管理人才现代化是关键,管理体制和管理组织现代化是保证,管理方法和管理手段现代化是条件。这五个方面最终构成实现管理工作高效化和经济效益显著化的基础。企业管理现代化是我国企业改革的一个重要目标。要从传统的计划经济体制转轨为社会主义市场经济体制,必须相应地改革传统的国有企业制度、体制和管理方式,实现企业管

理的现代化、科学化。建立现代企业、推行现代企业制度、实行现代化管理是国有企业、集体企业和其他类型的企业改革的总目标，是建立社会主义市场经济体制、培育市场竞争主体和法人实体的核心任务，也是对国有经济进行战略性改组，使大多数国有企业摆脱困境的根本出路。

(二)

企业管理具有三重性质：既要依从于生产力的发展水平、生产的社会化程度，并且反映生产专业化、协作化的状况，有利于社会化大生产的组织与管理；又要体现生产资料所有制的性质、产权关系、产权组织形式与组织结构、企业组织结构与组织形式、经营方式，从而体现生产关系的性质；还要反映一国的文化特征。通常讲的现代化管理或科学管理，多数指的是运用现代自然科学和社会科学的研究成果，使管理适应现代科学技术的发展水平，符合现代化大生产的要求，主要指的是科学管理方法。因而现代化管理是一个特定的世界性概念，不因国家性质和社会制度不同而有本质上的差异。但是，任何一种企业管理不仅要依据本企业的生产力状况，还取决于企业的产权关系、产权主体的利益，以及企业人员的思想、文化、科技素质。企业管理的物质基础是企业所容纳的物质生产力；企业管理的经济社会基础是企业的产权构成和企业生存的外部经济环境和社会环境；企业管理的精神基础和精神手段，是员工的文化素质和企业文化。企业文化是由一国的社会文化决定的，它包括传统文化和现代文化，以及二者的构成状况。传统文化又有优秀的传统文化和落后的、守旧的传统文化，现代文化中也有优秀文化或现代精神文明和腐败的、反映寄生阶级腐朽生活的颓废文化。人类文化分为以中华文化为代表的东方文化和以欧洲文化为代表的西方文化。无论是东方文化还是西方文化，都有其精华和糟粕，都有需要扬弃的部分。因而，企业管理不仅要研究一国的社会生产力水平、生产的社会化程度，要研究一国的社会经济制度

和政治制度,以及企业的产权关系,还要研究一国的文化特色和文化类型,以及本企业的企业文化。任何一国企业的科学化管理都是本国特定阶段生产力状况、社会经济制度和文化特色有机结合的产物。企业管理体制、制度、理念、方法和手段等对这三方面提供的要素利用得越充分、越合理、越有效就越好,就实现了管理的科学化。可以这样说,现代化管理和一国文化的有效结合,就是企业管理的科学化。

(三)

在我国实现企业管理现代化、科学化,具有双重任务。一方面,要学习、借鉴西方发达国家,甚至世界上一切国家有利于生产力发展的企业管理的现代化思想、组织、方法和手段,对反映市场经济要求,有利于实现经济效益最大化的管理制度、方法和手段,采取“拿来主义”,加以充分、有效地利用,以加快我国企业管理现代化的进程。同时,也要认真研究我国文化和西方文化的巨大差异。这个差异是客观的。例如,在“利”、“义”关系上,中华文化是“重义轻利”,而西方文化是“重利轻义”。这种价值观念的巨大差异,形成了不同的企业文化,从而就有不同的管理思想和管理方法。我国强调企业管理和人际关系中的“仁”和“义”,而西方企业管理一味强调的是利和法;我国强调物质文明和精神文明两手抓,两手都要硬,而西方管理只重视物质成果和经济利益,价值增值是管理的唯一目的,物质刺激(包括饥饿纪律)是管理的根本手段。

由于中华文化和西方文化的巨大不同,西方企业管理模式就不能照抄照搬到中国来。同样一种管理模式,在西方企业管理中可能是有效的,搬到中国来不一定就有效,甚至完全无效,这是近百年的中国企业管理史证明了的,也是当代中国市场经济条件下一些企业模仿西方管理模式失败的事实所证明的。我国企业管理的成功,都是把西方管理中现代化的要素借鉴过来,和中华文化,特别是管理者和被管理者的价值观、意识形态创造性地结合起来的

结果。原因在于企业的任何管理都是对人的管理和由人来管理,而人的行为是由他的思想、观念、意识支配的。

当然,中华文化并非都是优秀的,不能说中华文化一定优越于西方文化。人类在不同的生存环境下所产生的不同文化,都有其优秀的一面,不然,就不会被长期继承下来,也不会被大众所接受;也都有其劣势、需要摒弃的一面,否则,文化就不会发展,就不会有文明与不文明之分。有的在过去是文明的,而在今天就不文明了。迷信在古代社会是文明的,而在现代社会则是不文明的;自私自利在资本主义制度下是文明的,而在社会主义制度下则是受人们唾弃的。在中国计划经济体制下产生的种种传统观念,在市场经济体制下则要转变为市场经济新观念。因此,我国企业管理现代化也是一个转变过程、发展过程,是新观念代替旧观念,新文化代替旧文化,新体制代替旧体制,现代化的管理制度、工具、方法代替落后的管理制度、工具、方法的过程。

对待中华文化和西方文化都不能采取一概肯定或一概否定的态度和办法。中华文化有需要保留并且发扬的,也有需要批判和抛弃的。在中国,实现企业管理现代化、科学化,复古是没有出路的,把老祖先遗留下来的都翻出来,只按儒家或道家的观念行事是实现不了企业管理现代化、科学化的。同样,在中国,全盘西化也是没有出路的。中国有中国的国情,西方国家也自有其国情。在企业管理的三大依据方面中国与西方都不相同。在生产力方面,中国是科学技术不发达或不太发达的国家,在经济发展水平方面是不发达国家,是发展中国家;在社会经济制度和政治制度方面,中国是以生产资料公有制为主体的社会主义国家,劳动者是社会和国家的主人,在企业内管理者和被管理者都是企业的主人。而西方国家则普遍科技发达,经济发展水平高,以生产资料私有制为基础,劳动者处于被雇佣的地位,管理者和被管理者是在根本利益上互相对立的两个阶级。在传统文化方面,中国人重视伦理道德,有着很强

的家族观念,而西方主要树立利益观念、法律观念。中国企业管理科学化、现代化的根本出路,是依据中国的国情、社情、民情,借鉴发达国家现代化、科学化的管理经验、管理理论,创造性地建立中国现代企业的管理模式和理论。

“现代企业管理”和“现代企业”一样,都是相对的、历史性的概念,不同时期的“现代”有不同的内涵,18世纪有18世纪的现代化标准,19世纪有19世纪的现代化内容,20世纪有20世纪的现代管理模式,21世纪信息时代的企业管理肯定也全然不同于20世纪工业时代的企业管理。从企业管理的发展历程看,它大体经过了经验管理、科学管理和人本管理阶段。经验管理强调从企业管理的实际出发。科学管理是科学理论指导下形成的各种企业管理理论、制度,例如管理坐标论、管理均衡论、系统论、控制论,管理中的数理学派等等,都是强调用科学的理论、方法和现代化的工具对企业进行有效的管理。人本管理强调企业管理中对人的管理是核心。例如美国行为学家雷西斯·利克特提出的支持关系理论,即企业领导者在管理中以员工为中心,不仅关心员工的工作,而且较多地关心员工的需要和欲望,则企业的效率就高;领导者同员工接触的时间较多,则生产率较高;企业的领导方式愈是民主、合理,采取参与式程度愈高,则生产率愈高。美国哈佛大学教授梅奥和罗特利斯伯格创立的行为科学,提出管理工作应由原来的以“事”为中心,发展到以“人”为中心,由原来对“纪律”的研究,发展到对人的“行为”的研究,由原来的“监督”管理,发展到“人性激发”管理,由原来的“独裁式”管理,发展到员工参与管理。美国近年来出现的“协同”式管理制度,强调公司管理领导给予各级经理人员以广泛的权力,使中级经理人员感到他们对公司的成功有着相当大的贡献,以鼓励他们作出更大的努力,并使他们对公司的成就产生更大的切身感受。70年代初,美国通用食品公司实行的自我管理制度,将其管理部门的权力减少到最低限度,把经理部门一向拥有的许多特权移交

给工人,让工人自己进行管理。还有诸如“X理论—Y理论”、“Z理论”、“超Y理论”,都是分析企业主与雇工何种关系和雇主对雇工持何种态度才能使效率最高的管理理论。这些理论尽管五花八门,但可以看出,愈来愈多的管理理论和企业强调企业管理中“人”的核心地位。企业管理重要的是处理好人与人的关系,这就进入了人本管理阶段。

(四)

人本管理,强调在企业管理中要以人为本,管理的对象主要不是物,而是人,管理者也是人。因此,企业管理主要是处理好人与人之间的关系,调动一切人的积极性、主动性和创造性,特别是处理好经理人员和生产人员之间、高中层经理人员之间,以及不同工序、岗位的生产人员之间的关系;处理人际关系的手段有经济利益的、规章制度的、精神教育的。所谓现代化管理,主要包括高效的管理组织、科学的管理方法、专业的管理人员、民主的管理方式。无论管理现代化还是管理科学化,都是用先进的科学的管理方法、管理手段、管理制度,通过对人的管理和培训,最大限度地调动人力资源的主动性、创造性和积极性,实现效益最大化。

西方的人本管理,虽然看到了人在企业中的中心地位,但他们把人都看作“工具人”、“经济人”或“经济动物”,而没有把人看作是有道德、有理想、有精神的人,更没有也不可能看作是企业的主人、生产的主人。在知识经济时代,要求把人看作“文化人”、“理念人”。在社会主义企业里,人,无论是决策人员、高中层管理人员,还是生产人员,都是企业的主人,是有意识、有理想、有道德、有精神的人,是在一定文化熏陶下成长起来的人。因而,企业管理不仅要以人为本,而且要以德育人,要依据人的伦理道德、文化修养来调剂人际关系,培育人的灵魂,提高人的素质,发掘人的潜力。因而,企业管理的科学化、现代化,应该是以人为本,以德育人的人文管理。

人文管理是人本管理的升华。它不仅强调人在管理中的核心

地位,而且强调对人要坚持文化管理。文化管理既包括继承和发扬中华优秀传统文化传统,学习借鉴西方优秀文化成果,又包括用以毛泽东思想、邓小平理论为代表的科学理论和先进思想教育人;既包括以四项基本原则为中心的社会主义观念,又包括以利润最大化为目标的市场经济观念;既包括用先进的社会科学培育人,又包括用最新的自然科学技术武装人。《企业管理科学化、现代化与中华文化》这项研究,就是试图探索有中国特色的社会主义企业的人文管理。结论是现代化的企业、现代化的企业管理,取决于现代化的人,其中主要是人的灵魂和人的素质。在知识经济时代,没有人的现代化,一切现代化都谈不上。

1 我国企业管理科学化、现代化理论与实践回顾

70 年代末 80 年代初，随着我国工作重点转移到经济建设上来，加强企业管理工作被提上了议事日程，管理的现代化、科学化问题随之被提出。但由于长期的计划经济体制和自我封闭，我国管理理论界、企业界对国际上现代企业管理理论与实践了解很少，对于什么是管理科学化、现代化，对于如何把国际上先进的管理理论和方法与中国的国情结合起来，进而建立适合中国国情的现代化、科学化的管理理论与方法，都缺乏应有的理论准备和实践经验。因此，企业管理科学化、现代化工作首先是从引进和学习国外现代管理理论与方法开始的，是沿着学习、借鉴、吸收、创新的道路展开的。回顾 20 年来我国管理科学化、现代化的发展历程，可以看出我国管理理论与实践的发展大体是沿着方法、制度、人三条线展开的。80 年代初以方法线为主导，80 年代中期到 90 年代中期以制度线为主导，90 年代中后期则以人文线为主导。中国企业管理理论与实践的这种展开过程，既反映了我国管理理论工作者和实践者对管理科学化、现代化问题理解的不断深化，也反映了管理科学化、现代化的必然内涵和自身逻辑。管理是一个综合体，它包含着方法、制度、人三个基本内容。片面强调其中的任何一个方面和忽视其中的任何一个方面都会影响我国管理科学化、现代化的进程，影响管理效率的提高和企业效益目标的实现。

回顾 20 年来中国企业管理科学化、现代化的历史过程，可以从中检讨在这一历史过程中的失误和误解，更好地汲取这一过程中的经验和教训，从而使我们更深刻地理解中国企业管理科学化、

现代化的科学内涵,把正中国企业管理理论与实践的发展方向,为尽早建立有中国特色的管理理论与方法体系提供一个有益的参考框架。这也是本课题要达到的重要目的所在。

在这一章里,我们将按照我国企业管理理论与实践展开的三条基本线路——方法、制度、人来揭示我国企业管理科学化、现代化的过程,给出一个相对清晰的脉络,以此作为本书理论展开的背景。

1. 1 从“唯方法论”到“四重结构论”

1. 1. 1 “唯方法论”:管理的现代化着重于用现代科学技术的理论、方法和手段来管理经济

在中国,管理现代化问题的提出与第一次研究高潮始于 80 年代初期。在这一时期人们基本形成了对管理现代化的比较一致的认识。以何建文同志的观点最具代表性,他认为,“管理科学和管理工程是管理现代化的两大支柱,其目的是要实现系统化、最优化和信息化。”^①他认为我国的管理现代化的任务,是要研究中国的管理如何现代化的问题,使管理工作有步骤地实现系统化、最优化和信息化。这是以发展管理科学和管理工程为宗旨,以科学管理为基础,着重用科学的理论、方法、手段来研究和处理管理中的问题。他还认为,“管理的现代化并不等于‘管理’的全部内容,而只是管理中的一个组成部分。它的重点在现代化,着重研究管理中的科学问题、理论、方法和手段。”^②他指出,管理现代化与一般企业管理既有联系,又有区别。一般企业管理着重于生产管理,而管理现代化除了工业、商业、银行等管理以外,还包

^① 何建文:《论管理现代化中的几个问题》,载中国管理现代化研究会编:《中日管理现代化文萃》,湖南人民出版社 1982 年版,第 3 页。

^② 同上,第 12 页。

括科研、设计、医疗卫生的管理现代化等，最重要的是使各项管理最优化、信息化。他指出，管理现代化和一般经济管理不一样。经济管理是按经济规律来管理经济，管理现代化是着重用现代科学技术的理论、方法和手段来管理。

在另一本书中，何先生对管理现代化还有类似的表述：“管理现代化就是管理工作信息化和最优化。信息化包括计算机管理。最优化包括行为科学中的合理部分。换言之，管理现代化是以发展现代管理科学和管理工程为宗旨，以科学管理为基础，着重用现代科学技术的理论、方法、手段来研究和处理管理工作中的规律性问题，使管理工作更趋于完善。”^①

在这种观点的影响下，80年代管理现代化的著作均着重于介绍西方管理科学的内容。以《管理现代化研究和实用教材》为例，它主要介绍系统工程、应用数学、统筹方法、投入产出、线性规划、最优化设计、新微分法、新积分法、全面质量管理以及数理统计方法、电子计算机的算法语言和在管理中的应用等。

对上述这种“唯方法”论的观点，学术界也有不同的看法。许立达同志就曾提醒，“盲目地过分地追求预测决策方法的数学化是一种危险”，并运用国外学者的调查材料，说明70年代以后，数学工具在预测决策的实际应用中使用率正在减少。“预测决策的趋向不是大规模的决策模型和计算机模拟。当前许多管理实践家都认为，在进行决策时，直观方法比数学方法更有用。”^②但在当时的背景下，这种声音显得很微弱，未受到重视。

^① 中国管理现代化研究会编：《管理现代化研究和实用教材》，湖南人民出版社1981年版，第7~8页。

^② 许立达著：《论数学在预测决策中的作用》，载《决策科学方法》，中国学术出版社1983年版，第218页。