



文化传统

与中国企业管理价值观

王学秀◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

文化传统 与中国企业管理价值观

王学秀◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目(CIP)数据

文化传统与中国企业管理价值观/王学秀著. - 北京:
中国经济出版社, 2007. 11

ISBN 978 - 7 - 5017 - 7665 - 8

I. 文… II. 王… III. 传统文化—影响—企业管理—价
值—中国 IV. G12 F279. 23.

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 158598 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

责任编辑:师少林 (电话:010-68308644)

责任印制:石星岳

封面设计:白长江

经 销:各地新华书店

承 印:北京东光印刷厂

开 本:880mm × 1230mm

印张:11

字数:250 千字

版 次:2007 年 10 月第 1 版

印次:2007 年 10 月第 1 次印刷

印 数:3000 册

书 号:ISBN 978 - 7 - 5017 - 7665 - 8/F · 6375

定价:28.00 元

版权所有 盗版必究

举报电话:68359418 68319282

国家版权局反盗版举报中心电话:12390

服务热线:68344225 68369586 68346406 68309176

序 言

改革开放以来，随着社会主义市场经济机制的建立和日益完善，中国企业的发展取得了长足进步。在 2005 年的财富 500 强排名中，中国共有 18 家企业入围，其中两家为台湾公司，一家为香港公司。而且和以前相比，排名位置也逐步上升，如中石化从原来的 54 位上升到 31 位，中石油也从第 52 位升至 46 位。

在对中国企业的持续成长保持乐观态度的同时，我们也应该注意到一个更为重要和现实的问题，这就是中国企业的管理水平问题。经济的发展依靠技术进步和管理水平的持续提高，客观地说，中国企业的成长在很大程度上还主要依靠对资源的占有和国有企业的规模化。而管理水平、管理模式、管理效率、管理有效性问题，正日益成为中国企业持续提高竞争能力的关键因素，尤其是与历经几十年甚至上百年市场化沧桑的西方跨国公司相比，由于发展阶段和文化差异，我国企业的管理能力还存在较大差距。这正是我们在本书中的着力点和基本研究方向。

一、问题研究的基本背景

2002 年，黄群慧等通过问卷调查方式对中国企业管理现状和管理现代化水平进行了研究，结果显示，接受调查者对我国

企业整体的管理现状及管理现代化的基本评价较低，没有被调查者认为我国企业整体管理现状很好或好，认为管理现状一般的占到了46%，认为管理现代化水平一般的占42%；认为管理现状差的则高达50%，认为管理现代化水平低的更是高达56%。参加问卷调查的人员对我国企业管理基础工作的评价也一般。仅有2%的被调查者认为很好，而认为管理基础工作一般的则高达60%：其中被调查的7家国有独资企业没有一家认为自己的管理基础工作好，认为一般的则占到85.17%，认为很差的也有14.29%；而股份制企业中有50%认为自己企业管理基础工作好，50%认为一般。^①“在1979年改革开放以来的20年中，也许很少有一门学科能像管理学一样对中国的企业产生那样广泛而深远的影响。”^②但是，在管理理论和管理实践的现实中，我们却看到了一种近似混乱和无序的状态：

先看西方管理理论与实践的导入。在理论上，我国的广大管理学者紧盯国外尤其是西方学者的研究成果，对西方先进管理理论与思想的传播甚至达到了“同步”的程度——西方有什么样的理论，不用过多久，就会在中国的学术界形成一股风；西方出现了什么样的学术或者畅销著述，我们的书店里很快就会摆上台面，以至于仅仅从书店的展台看，管理学绝对可以称为时代的“显学”；在管理学院的讲台上，西方的管理大行其道，英文原版教材的使用早已不是新鲜的东西；近年来，各个级别的“管理大师”走马灯似地到中国来“传经送宝”。在实

① 黄群慧，徐炜：“我国企业管理现状的若干判断”，《经济管理》，2002年第1期。

② 聂正安：“20年来中国企业管理模式取向的偏差及调适”，《经济评论》，2000年第2期，第119页。

践中，随着改革开放的不断深入，西方跨国企业越来越多地进入中国，中国企业的跨国经营步伐也日益稳健。西方跨国企业进入中国打着“本土化”的旗帜，给我们送来了先进的管理模式，中国企业则极力倡导“学习机制”，试图在与跨国企业的竞争中“师夷长技以制夷”。

不可否认，西方管理思想和管理技术的持续引进，对于提升中国的管理水平起到了至关重要的作用。但是，这一趋势的由浅入深，尤其是类似于泰勒的科学管理理论与以消解理性为核心的西方后现代管理思想一并进入的状况，也常常使中国企业陷入一种困境中。由于思维模式、情感模式、道德规范、交往规则、价值取向、评价标准、心理结构等方面的巨大差异，西方管理技术在中国企业的运用会遭到自下而上甚至自上而下的“阻击”。于是，在我国的企业中，出现了一些学习和使用西方管理理论与方法的“扭曲”：学习型组织变成了简单的培训，融战略、战术、人力资源管理于一体的执行力变成了“我说了你去做”，ISO、ERP更是在一些企业成为实质上与经营管理的实践活动毫不相关的“两张皮”。再看“中国式”管理的兴起。从20世纪末开始，“21世纪是中国的世纪”、儒学的复兴、“儒家是普世伦理”等等思想在一定程度上形成了较大的“阵容”，使人们对中国文化的复兴充满了期待。同时，在对西方管理思想在中国（甚至中华文化圈）企业中的“水土不服”现象进行深刻反思的基础上，中国的学者也提出了“中国式管理”的命题，并在各个方面展开了较为深入的研究。“中国式管理”在强调管理的文化适应性并力图找到适合中国企业管理价值观与管理模式的同时，也遭到了来自各个方面的反对与异议。从总体看，中国企业的管理思想真正遭遇了类似于上世纪

初“新文化运动”时期中西文化论战的局面，是“全盘西化”还是“中体西用”？如果是“中体西用”，何为“体”，何为“用”？围绕这些问题的研讨，莫衷一是。与此同时，中国企业的蓬勃发展和创业激情的持续高涨，又急需我们在理论上澄清和在实践中创建适合中国企业管理实践的最佳管理价值观与管理方法。尤其是在“中国企业缺少理性管理的历史铺垫，仍然在非理性管理的轨道上继续前行”^①的情况下，深入探讨中国文化传统的基本特征、并在此基础上研究中国企业的管理价值观取向问题，提高中国企业管理的有效性，就成为中国企业理论界与实践界的“当务之急”。

因此，我们的立意就是在近年来中国式企业管理的价值选择与实践模式研究逐步兴起的情况下，借鉴前人研究成果，超越对于华人企业进行研究的一般范围，向理论源头和实践模式两个深处挺进，从中国文化传统的演变与特点入手，研究其对中国企业管理价值的影响与中国企业管理模式的选择。因为管理模式的选择基于价值选择，而价值选择的核心则根植于民族文化的传统。

二、问题研究的基本目的与意义

在全球范围内对文化传统与管理价值观、管理行为模式研究方兴未艾的情况下，国内学术界在这一方面的研究成果并不多见，而且囿于专业理性，许多研究成果的扩展或者说跨学科的研究成果还相对缺乏。在此前提下，我们的核心目标是

^① 聂正安：“20年来中国企业管理模式取向的偏差及调适”，《经济评论》，2000年第2期第120页。

运用跨学科研究方法，通过对中国传统文化、管理思想进行考察，在确认中国传统文化基本核心基础及其对中国组织影响的基础上，分析中国传统文化对我国企业成长的有利与不利因素，探讨其对促进中国企业发展的管理模式的影响，寻求中国传统文化与中国企业管理文化、管理价值观和管理模式的关系及其互动机制，找出中国企业学习西方管理模式、提升管理水平、提高国际竞争力的“路径依赖”，依靠企业管理文化增强企业的凝聚力，为中国企业的管理升级和竞争力提升服务：

第一，通过搜集和梳理以管理学为主的社会科学各学科国内外相关研究成果，尤其是对中国文化与中国企业管理价值观与模式相关的研究成果，汲取优势，探讨不足，探讨与确认文化与管理的关系、提出管理价值观的基本概念和范畴，同时结合中国企业管理的具体情况探讨管理价值观与管理实践的关系，力图在这一领域的研究概念和基本范畴方面奠定较好的理论基础。

第二，在对基本概念和研究方法论进行界定及对相关文献综述与评价的基础上，研究中国传统文化思想的渊源及其演变，借鉴社会科学其它学科知识，从管理科学和企业实践需求角度，对中国传统文化的基本特征进行归纳与总结，一是确立中国传统文化的思想渊源，二是梳理和总结其基本特征，三是从文化传统对社会影响及其变迁角度向企业管理实践进一步延伸。

第三，从传统与现实两个维度，从中国的组织文化、组织价值观和管理价值观研究入手，分析中国传统文化对企业管理价值观的影响因素及其演变过程，结合所有对中国企业管理现

实的研究成果，从领导、组织与制度层面寻找中国企业管理价值观的基点，指出中国企业管理价值观的基本特征，并在中西比较的基础上，分析其优势与不足。

第四，基于时代发展与中国企业管理现实，探讨社会转型时期的中国社会文化与价值观冲突与整合的现状，找出影响中国企业管理升级的核心文化要素。在全面学习西方管理思想与管理技术的大背景下，从文化的路径入手，研究中国文化、中国管理模式与西方管理模式的共融、互补、整合与创新。

我们的研究意义可以从管理理论的发展和企业管理的实践需求两个方面来探讨。

从理论意义上说，近年来，随着中国企业的迅速成长与崛起和西方跨国公司的进入中国，对于中西方企业管理价值观、管理模式及其管理有效性问题的研究，一直是学界研究的重点问题。其中从中西文化比较角度进行企业管理模式的研究也有不少成果。但是，关键在于没有从宏观和总体的视角进行描述，一是这些研究基本上从中国文化传统入手，进行演绎式的论述；二是文化传统与管理关系的研究角度相对简单，或者引用国外的文化研究量表，或者从一个侧面进行研究。因此，本研究力图从对文化传统的定位、管理价值观的概念解说等入手，借鉴前人研究成果，全面总结中国文化传统的演变及其特点，同时对中国文化传统对企业管理价值观的影响进行研究，一是提供了一个中国文化传统的总体思路，二是对中国文化传统的演进进行了界定，三是提出了中国企业管理价值观的维度。尽管这一研究还是初步的，但我们也力图为中国文化传统与中国企业管理模式关系的研究提供一个较为全面和新颖的理论视角。

从实践意义上说，如前文所述，中国企业成长过程中面临

着弘扬中国传统文化传统价值观和学习西方管理思想与方法的双重压力，同时也面临着对西方管理思想的选择和管理的“适应性”与“有效性”问题。中国企业管理实践中遇到的问题是：在现实社会环境下，采取怎样的管理价值观和与之相关的管理模式才是最有效的？中国成长良好的企业，其管理思维与管理方法是中式的还是西式的？抑或“中西合璧”式？随着全球化步伐的加快和中国企业跨国经营实践的深入，中国企业的管理价值观正在发生着怎样的变化？管理是否有中西方的分野？如果有的话，中国式管理的优势和不足是什么？中国式管理适合中国的管理现状，但是是否就是中国企业长期发展的核心支持力？对于这些问题的困惑、思考与实践，是中国企业和企业家面临的两难选择。因此，我们研究的实践意义就是，在传统变革和中西比较的基础上，对中国企业管理价值观的历史、现状与未来做考察，并提出中国企业管理价值观变革的方向性问题，即中国式管理是适合中国企业现状的管理，但是却远远不是基于成长性的一种最佳模式；同时，随着文化全球化的进程和文化的流变与整合，文化融合的趋势日益显著，基于文化的管理价值观与管理模式也有进一步融合的趋势。在此基础上，中国企业管理价值观的进步，在创立中国人自己的管理模式之前，首先需要坚定积极学习和努力实践西方管理价值观的态度，并在实践中达到与中国文化传统约束下的管理模式的融合。

三、基本研究方法与研究框架

在研究方法方面，本研究主要采取定性研究方法。考察中国企业管理的实践活动，我们可以深切地体会到，以文化传统为基础的人文因素对管理的影响呈现显著的影响力特征，作为

一种人类的高级实践活动，企业管理过程中的人的行为受到了太多的非理性因素的影响，受到了信仰、情感、心理变化等多种因素的制约，这些因素中许多是非理性的甚至是基于人类本能的。以现象学作为方法论基础的定性研究，在研究范式上偏重于人文科学观和现象学的研究范式，对于社会现象的研究按照一个从具体到抽象、从外到内、由浅及深的过程，坚持质的分析先于量的分析的解释原则，从理性上认识并揭示其社会现象的本质及发展规律，突出社会环境中人的社会主体特征。

第一，以逻辑演绎为核心的理论研究方法。通过对目前相关文献的研究与总结，从现实中概括抽象出研究对象的基本关系，进行管理模式的归纳与逻辑演绎，同时从中国文化传统的基本特征出发，通过建立能够反映文化与管理价值观逻辑关系的模式，寻找中国文化传统与企业管理价值观的一般性规律。

第二，比较研究方法。比较研究方法有利于通过对比分析论证某一特定研究对象的特点，在管理学研究中，比较研究方法与比较管理的概念紧密相连。比较管理是通过对不同文化与社会环境下管理条件的差异性研究，通过对不同环境下的管理实践模式进行比较，探讨管理原理运用的不同形式及其原因，从而揭示管理原理的普遍性和可转移性，为管理的普适性与特殊性、共性与个性找到一条现实的研究方法与操作路径。文化传统的不同，造成了各国（民族）生活方式、组织建设及管理风格的巨大差异，我们将较多地从比较研究方法、从文化与管理价值观的差异角度进行研究。

第三，跨学科研究方法。跨学科研究近十年来已成为社会科学研究领域中的一个重要的研究取向，在西方学术界通常被称为“整合研究”，这一研究模式强调对问题进行整体性的、

联系性的、辩证性的思考。跨学科研究的基本特征可以分为两个方面，一是方法论上的发展，力图在多学科基础上发展一个新的研究对象以及在学科之间建立共同的工作假设、共同的理论模型、共同的研究方法和共同的语言；二是跨学科研究主要是理论的而不是通过实验和技术来进行的。文化与价值观问题是哲学、经济学、社会学、心理学、文化人类学、管理学等诸多学科关注和研究的重点问题，其研究进展也是一个见仁见智的过程。我们将在对多学科理论与研究成果广泛吸收的基础上，采用多学科交叉的知识成果和方法论进行研究。

在研究框架上，主要研究内容分为六个部分。

第一部分的研究重点是对文化传统、企业管理与管理价值观的基本研究范畴的界定，分为管理视角的文化与文化传统、文化传统与管理价值观两个核心研究内容。在对文化、文化传统、管理价值观、管理实践模式进行基本分析的基础上，重点研究文化传统的特性以及文化传统对企业管理价值观的重大影响两个核心点上。

第二部分主要对相关重要理论文献进行回顾与评析，从跨学科角度，对马克斯·韦伯、冯·哈耶克、帕森斯等国外社会科学理论家对文化传统与经济发展关系的研究进行介绍与评述，之后对西方管理学者对文化（传统）与管理及管理价值观关系的研究成果进行了介绍与梳理。在此基础上，本部分的重点是对中外学者对中国文化与企业价值观的研究状况进行了介绍与评价。

第三部分讨论中国文化传统的特点及其演进中的影响，从地理环境、农耕模式、宗法制度等三个方面探讨中国文化的渊源与思想基础，同时指出中国文化传统的基本特质为基于“天

人合一”思想的系统与平衡观、基于农耕实践理性的静态与内向观、基于宗法组织形态的家国主义观。

第四部分从领导—管理者个体角度，从集权与专权、距离感强、仁慈与教诲等三个方面探讨中国企业管理中的权威主义与道德主义并行的企业领导—管理观。

第五部分从组织角度研究中国群体主义特征的企业组织观与制度观，即群体主义与特殊主义人际关系相结合的企业组织观、“人治”与“德治”对企业制度观的影响。

第六部分主要研究社会转型与中国企业管理价值观的变迁，通过文化传统对企业管理价值观“濡化”的方法论解释，重点探讨当代中国文化流变与企业管理价值观变迁问题，提出了基于文化变革的中国企业管理价值观的变迁趋向。

在总体内容上，本书先从管理实践角度严格区别了“文化”与“文化传统”，将管理的文化约束严格定义在“文化传统”这一基本概念上，在很大程度上避免了“文化”这一概念的广泛性与不确定性，将文化传统既作为一个源流，又作为一个动态的活体，初步总结了中国文化传统对企业管理的递进作用；其后，将“管理价值观”这一概念引入管理的文化传统约束研究之中，从中国文化与管理价值观角度探讨管理行为与管理模式问题，以“文化与管理价值观”为核心，探讨管理模式发生的机制；接着，从中国企业管理实践角度“回溯”中国文化的源流与基本特征，分析与确立了中国企业管理价值观研究的基本范畴，从中国企业管理实践出发，分析并确立了领导—管理者价值观、企业组织价值观、企业制度价值观等几个方面；期望从总体上建立一种管理的中国文化约束分析假设与框架，以期对中国企业管理价值观与管理模式的研究奠定必要的文化

“概念”基础。

四、研究的意犹未尽之处

由于研究课题的相对较为宏观，我们在取得了一些基本研究成果与结论的同时，也不可避免地带有较多的局限性。总体看包括三个方面，一是对中国企业管理价值观的维度取舍方面还存在一些问题，例如，在确立了领导、组织、制度等问题之后，没有进一步就各个要素的细化指标或维度进行必要的延伸等。二是由于研究重点与篇幅的局限，没有随着社会转型，对当代中国企业的管理价值观变迁问题进行更为严谨与细致的研究与总结。而对处于中西方文化的交流、传统与现代转轨期间的中国企业管理来说，这恰恰可能是最为重要的。三是研究方法的局限，基本以定性分析和理论演绎和归纳为主，没有结合中国企业的管理实践进行案例分析甚至定量的实证分析。

国际竞争的日益加剧，需要我們认真地研究中国文化的根植性与现代转型；中国社会的全面与持续开放，需要我們认真研究西方文化的特征及其优势与劣势，取其精华，弃其糟粕；中国企业的成长与国际竞争能力的提高，又需要我們深入研究基于中国文化传统的中国企业在面临整体性国际竞争时的价值观选择与管理模式创新。这些基本背景，都为我们的研究提出了更多、更深的方向。因此，文化传统与中国企业管理价值观的研究，需要在以下几个方面向纵深发展：

1. 与中国式管理的研究相结合

在西方管理强势进入和在中国企业遇到“阻击”时，中国学者提出了中国式管理的概念。但是，迄今为止，对于什么是中国式管理，还有许多的争议和不确定性。可以想见，在全球

化日益加快的今天，中国式管理绝对不是将老祖宗的思想搬出来“旧辞新说”，再加上西方的现代管理词语就可以称为中国式管理的。在中国企业管理模式研究方面，我们需要区别中国传统管理、西方管理（管理中的全盘西化）和“中学为体、西学为用”（中西融合与结合）三种道路。显然，前两者是不可取的，那么，中西方管理的结合与相互补充、相互提高，就是中国式管理的基本方向。所以，中国式管理建设的过程，一定是一个融批判、吸收、继承、创新于一体的整体过程。

2. 与中国企业的管理实践相结合

历史的原因与市场经济的培育，决定了我国企业组织形式的多样化和管理的差异，从严格意义上讲，中国的国有企业、民营企业、外资企业、股份制企业等等形态，在实践的管理活动中有着很大的差别。但是，我们又可以看到一个共同的东西，这就是文化传统的巨大作用。所以，本论题的进一步研究方向是，深入了解中国各类企业的管理实践，从案例研究乃至实证研究角度，将定性分析与定量分析相结合，为中国企业管理价值观的研究提供现实的佐证。

3. 与社会转型和文化变迁相结合

中国文化的现代化是一个历史过程，文化与社会实践相互促进与制约。从社会现实出发，结合文化环境的变化与发展研究企业的管理价值观，是一个动态的过程。因此，对于转型期中国企业管理价值观的深化研究，也是需要进一步进行的研究工作。

4. 将中国文化的独特性与对企业管理价值观的研究结合起来

正如前文所述，中国文化的集体主义价值观、伦理性管理取向、德性领导、面子、关系、有限信任、权威主义特征等等，

都是可以结合理论与企业管理实践进一步深入研究的问题，而且，对于这些问题的研究，可以从深层次为实践操作提供更好的管理方法与模式。因此，我们研究的进一步延伸部分，可以从这些角度入手，从中西比较视角探讨其文化渊源、实践模式及其创新与变革。

文化的问题，是一个十分庞杂而又深刻的问题，虽然文化的研究在诸多社会科学的学科成为“制胜”的武器，但在不同程度上也成为一些研究者的“禁区”。而本书作者之所以敢于不自量力地闯入这个禁区 and 迷宫，是基于在理论与实践两各方面的困惑：

在理论上，早在一百年前的“新文化运动”期间，已有诸多的先贤对中国文化的内容与特点问题以及中西文化的比较问题提出了真知灼见。但是，在此之后，尤其是中国进入新时期以来，相关研究并不多见。同时，无论研究的深度和广度，都没有超越前人。社会主义市场经济体制的建立，为中国带来了发展的大好时机，成就了国家和民族，也成就了全体人民的福祉。在一定程度上我们可以说，现在的时期，是中华民族历史上最好的时期。但是，就是在这个最好的时期，我们在思想上、在价值取舍上、在群体行为上，还有着诸多的混乱和懵懂。因此，作者对本书的写作和写作过程中的思考，虽难免东施之嫌，但还是想就此话题引发一些必要的思考。

在实践中，越来越多的中国企业茁壮成长，已经走上了国际舞台。“中国力量”成为为西方社会重点关注的问题。但是，在管理实践中，我们会发现这样一些问题：什么是中国企业行之有效的管理模式？一些卓越企业的管理模式是中式的还是西式的？这些企业的经验是否有借鉴价值？如果有，应从怎样的

角度和内容上借鉴？等等。同时，我们也深深地体会到了诸多中国企业领导者的困惑：到底为了什么价值观而工作？在强大的文化传统面前，管理的真谛是什么？怎样找到有效地管理企业的方法？企业文化到底有多大作用？等等。现实的问题，永远应该是、也必须是一个有良知的学者的源头活水。根植于中国企业发展的火热实践，才是管理学者的生存之道。

本书在成稿过程中，参考了大量前人研究的成果。诸多经典理论和思想，恰如长夜暗火，指导着我们进一步思考和创造。同时，在写作过程中，作者也得到了诸多学界前辈、同行和朋友们的教导和支持，限于篇幅无法一一具名，在此表示衷心感谢！在成书过程中，中国经济出版社的师少林老师在各个时期给予我很大帮助，对于本书的出版付出了莫大的心血，在此表示衷心感谢！由于本书研究内容的性质，加之本人在诸多方面力有不逮，缺点和错误之处在所难免，敬请读者诸君校正。

王学秀

2007年9月于天津王顶堤