

传承工业文化 提升职业道德

沈阳市教育研究院编写组 编



辽宁教育出版社

沈阳市社区教育特色教材

传承工业文化 提升职业道德

沈阳市教育研究院编写组编

© 沈阳市教育研究院编写组 2016

图书在版编目 (CIP) 数据

传承工业文化 提升职业道德 / 沈阳市教育研究院
编写组编. —沈阳: 辽宁教育出版社, 2016. 4

沈阳市社区教育特色教材

ISBN 978-7-5549-1299-7

I. ①传… II. ①沈… III. ①职业道德—职业教育—
教材 IV. ①B822.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 070726 号

辽宁教育出版社出版、发行

(沈阳市和平区十一纬路 25 号 邮政编码 110003)

沈阳旭日印刷有限公司印刷

开本: 787 毫米×1092 毫米 1/16 字数: 200 千字 印张: 7.5

2016 年 4 月第 1 版

2016 年 4 月第 1 次印刷

责任编辑: 王 宾

责任校对: 刘 璆 徐丽娟

封面设计: 熊 飞

版式设计: 熊 飞

ISBN 978-7-5549-1299-7

定价: 18.00 元

编写委员会

顾 问

郑 宏 盛 聚

主 编

朱嫣红

副主编

刘毅文 李景晓

编 委

金安彦 孔玉英 姚文涛

刘国强 张宁宁 康 哲

陶 钧 周 天 吕小溪

马 楠 徐欣然 倪青山

前 言

工业文化是形成于企业内部的一种群体文化，是社会文化的一个有机组成部分，相对于整个社会而言，它是一种亚文化，是企业组织文化的一种特殊形式。《传承工业文化 提升职业道德》一书是以工业文化的发展为立足点，以知名企业的工业文化的发展历史，取得成就，工业文化遗产、发展方向等作为研究对象，阐述工业文化的具体内容及工业文化与职业道德的发展关系。本书分为上、下两篇，上篇侧重于工业文化，如工业文化的概述，工业企业文化与工业精神文化、工业文化与诚信理念、工业文化与社会责任及工业文化的发展走向。下篇侧重谈职业道德，职业道德在企业文化中的重要作用和意义。上、下两篇共 11 章，通过企业精神文化作为一个内在的线索，将工业文化的传承与职业道德的提升联系在一起。

《传承工业文化 提升职业道德》旨在让人们对工业文化有更深刻的认识与了解。自企业文化研究的热潮在世界兴起到目前，人们谈论较多的是企业文化。工业文化显得陌生。而工业文化理论是反映现代化生产和市场经济一般规律的新兴的管理思想和理论。它是在经验主义管理、科学管理、行为科学管理的基础上，逐步演变产生的现代管理学说。“它在管理上以人为中心，重视文化和精神因素，运用新的思维方式和选择标准，但它并不忽视经济、技术因素的重要性。”而企业文化理论是在科学技术迅速发展，生产过程的现代化，社会化水平不断提高，市场竞争日趋激烈的背景下发展起来的。它们有着相辅相成的关系。

传承工业文化精神，提升职业道德，对现代化企业发展有着重要的意义，通过本书的学习，可以透过工业文化的发展脉络，了解工业文化的真正内涵，提高人文素养，激发学习者爱祖国、爱家乡的情感，建立民族自豪感。并在企业发展中，做到专业，求实，创新，成为优秀的人才，为工业文化的传承做出贡献。

目 录

上 篇 工业文化

第一章	工业文化概述·····	003
第二章	工业文化与工业精神文化·····	011
第三章	工业文化与诚信理念·····	022
第四章	工业文化与社会责任·····	030
第五章	沈阳工业文化的发展·····	039

下 篇 职业道德

第六章	职业道德概述·····	051
第七章	爱岗敬业是职业道德的核心·····	062
第八章	勤俭是职业道德的基石·····	072
第九章	办事公道、服务群众是职业道德的根本·····	083
第十章	诚实守信是职业道德的基本要求·····	093
第十一章	甘于奉献是职业道德的最高要求·····	103

上 篇

工业文化

第一章 工业文化概述

工业文化是中华文化的重要组成部分，工业文化表现在观念形态、制度形态、物质形态等多个层面的管理制度、生产方式、工业信息化、继承、引进与创新的工业制造、经济效益和工业遗产保护和利用等方面。工业（Industry）文化是指采集原材料，进行生产、制作，经历手工业、机器大工业、现代工业各阶段的生产过程中形成的物质文化、制度文化、行为文化和精神文化现象的总和。

【经典案例】

鞍钢是新中国最早成立和恢复建设的大型钢铁联合企业，最早建成的钢铁生产基地。在鞍山钢铁集团公司恢复生产和建设发展中，为中国钢铁工业的发展和经济建设做出了巨大贡献，创造了巨大的物质财富，也积累了宝贵的精神财富，先后涌现出以老英雄孟泰、“走在时间前面的人”王崇伦等为代表的一大批模范人物，产生了著名的“鞍钢宪法”，形成了鞍钢工人阶级的优良传统和作风。其中最本质的特征可以概括为“创新、求实、拼

争、奉献”的鞍钢精神。这是鞍钢企业文化历经几十年的传承和积淀形成的核心内容，得到职工的广泛认同，成为鞍钢发展的精神支柱和文化财富。

鞍钢作为劳动、技术和资金密集型的特大型钢铁企业集团，坚持严格鞍钢集团管理和科学管理的统一。树立现代管理思想，注重人的因素，把激发、调动及保护员工的劳动热情和创造潜力作为企业管理的出发点和落脚点，通过有效的管理，引领全体员工创造卓越的工作绩效，实现企业发展目标。同时，要从现代化大生产的特点和规律出发，坚持依法治厂，从严管理，不折不扣地贯彻执行规章制度，维护正常的生产和工作秩序，为企业生产运营和职工人身安全提供稳定可靠的环境。

【案例分析】

以劳模精神为丰厚底蕴和深刻内涵的鞍钢精神，是鞍钢经验的集中体现，也是中国精神、中国力量的重要基础。辽宁是英模辈出的地方。新中国成立后，辽宁涌现出全国劳动模范 1291 人，各类先进模范人物 14 万人之多。而鞍钢作为共和国钢铁工业的长子，建厂 60 多年来，培养出各级劳模 5804 人，其中全国劳模 101 人。建厂 60 多年涌现出来的孟泰、王崇伦、郭明义、李超等享誉全国的先进典型，带动了一批又一批先进典型层出不穷、比学赶超。这些先进典型群体，不仅是企业振兴发展的中坚力量，更为企业的持续发展积聚了宝贵的精神财富。历经几代鞍钢人的坚持传承和不断丰富、发展、升华，鞍钢在发展实践中形成以“创新、求实、拼争、奉献”为内涵的“鞍钢精神”，构筑企业的精神高地，成为引领企业不断发展的精神动力。其核心内涵就是“用先进典型，树核心价值”。

【理论指导】

一、工业文化的概念

工业文化是形成于企业内部的一种群体文化，是社会文化的一个有机组成部分，相对于整个社会而言，它是一种亚文化，是企业组织文化的一种特殊形式。自企业文化研究的

热潮在世界兴起到目前，人们对企业文化的理论总结还很薄弱，对企业文化的概念，没有形成统一的明确的概念，因而企业文化概念有不同的表述。

工业文化理论是反映现代化生产和市场经济一般规律的新兴的管理思想和理论。它是在经验主义管理、科学管理、行为科学管理的基础上，逐步演变产生的现代管理学说。人们在研究企业管理理论和实践的过程中，越来越清楚地认识到，对人的管理是现代企业管理的核心，现代企业管理的重心已经从过去对物的管理转移到对人的管理。“它在管理上以人中心，重视文化和精神因素，运用新的思维方式和选择标准，但它并不忽视经济、技术因素的重要性。”企业文化理论是在科学技术迅速发展，生产过程的现代化、社会化水平不断提高，市场竞争日趋激烈的背景下发展起来的。

国内外对工业文化概念的界定之所以说法不同，主要有这样几个原因：一是对于文化概念的表述历来意见不一致，使企业文化概念的表述也难以相同；二是文化背景不同，论述的角度不同，强调的重点不同，使工业文化概念的表述出现多种说法；三是企业文化理论形成之初，西方学者比较注重研究经营成功公司的实际管理经验，只是对企业文化的内涵、特征和基本内容做过一定的分析，提出一些看法，而没有对企业文化概念提出一个完整、准确、科学的表述。

较为科学的工业文化概念应做如下表述：企业文化是企业作为经济组织在长期的生产经营过程中逐步形成和培育起来的，具有本企业特色的，并为企业成员普遍接受和共同遵守的价值观念、行为准则、道德规范、风俗习惯，以及反映企业文化特质的规章制度、组织结构和物质实体。其表层文化为物质文化，浅层文化为行为文化，中层文化为制度文化，核心层文化为精神文化，企业的核心是企业的价值观念。

二、工业文化的研究对象和范围

工业企业是社会经济活动的基本单位，工业企业在经营管理活动中必然产生一系列文化现象。当然，不同的企业有不同的特点，其文化也有不同的风貌。

如果只对生产物质财富的企业进行分类，在市场经济条件下，这种工业企业可分为以生产为中心和以工业服务为中心两类。这两类企业都有各自的经营目标，在一定的风险环

境中致力于生产或服务的产品，以满足人们不断增长的需要。如果市场上出现某种产品供不应求，就存在建立企业或继续生产该物品的动力。凡是能更好地满足社会需要的工业企业，社会对其产品的需求量就大。为持续满足社会需要，工业企业决策者就会采用先进技术以及各种文化力手段，生产具有特色并能多获利润的产品。

工业企业在生产产品的同时，必须盈利，并把利润作为企业追求的经济目标。为了保证产品的品质，应力争使产品的工艺水平始终居领先地位，这是企业所追求的技术目标。工业企业要达到所有的目标，必须满足员工、员工家属和整个社会的需要，并将其列入企业所追求的社会目标。这个社会目标当然还包括保护自然环境、保证现在和未来的人类有良好的生存空间。企业这一经济单位，与经济、技术、社会、生态环境密切相关，许多人对如何定义企业做过很多尝试，但看法不一，分歧较大。由于不同的学科采用不同的角度来研究，所以便有不同的定义。目前，经济学家对企业这个概念的理解大致有以下几种观点。

1. 社会性工业企业观

这种工业企业观的出发点是，在企业里，人们是作为共同协作的团体成员来完成有目的的活动。如果从企业中人与人的关系以及群体行为的角度来研究，人们便把企业理解为社会的单位，这与企业社会学的观点是一致的。那些具有行为科学组织观的企业经济学家也支持这一看法。

2. 技术性工业企业观

这种企业观的出发点是，企业作为一个经济单位，在生产产品时不可避免地要达到一定的技术性要求。这种观点迎合了技术人员，在企业经济学中得到了广泛的应用，后来的一些企业经济学家也持有这种观点。

3. 法律性工业企业观

从 1972 年联邦德国颁布的《企业法》来看，除了合作式家庭作坊以及公共管理方面的服务机构外，企业可被理解为人事手段、物质手段和非物质手段的一种有机结合，其目的在于不断追求超出自我需要的技术、经济目标。一个经营单位可包括多个企业，但那些远离主体企业或由于任务以及组织方面的原因而处于独立状态的卫星企业，为便于安排生

产，应具有独立性。

4. 经济性工业企业观

这种企业观最为普遍，把企业看成集经济的、技术的、社会的目标于一体，以不断满足社会需要为己任，具有自主决策、自我承担风险等特点，社会的基本经济单位。持这一观点的人们在研究一个现实企业时，虽然也注意到经济、技术、社会、生态环境等方面的问题，但他们总想从特定的经济角度来剖析企业的主要特征。如果说除了经济角度以外，还要从社会角度、技术角度、生态环境角度来研究企业的特征，这时主要应研究其与经济性的关系。

如前所述，工业企业在经营管理各个方面产生的文化现象，均属工业文化的研究对象。如企业运作中工业文化的兴起和发展；工业文化的内在结构；如何营造工业文化；如何借鉴中外企业文化；企业营销文化的形成与发展；企业广告文化的形成与发展；企业管理文化的形成与发展；企业环境文化的形成与发展，如此等等，都是工业文化的研究课题。

工业文化是多种多样的，在不同的社会制度下、不同的市场经济模式中，有不同的工业文化模式，因此也有不同的研究范围。在不同的国度、不同的文化背景下，也必然有不同的工业文化模式，因此也有不同的研究范围。既有日本的“松下文化”，也有美国的“IBM”文化。即使在同一国度，也会因地域、企业各自不同的历史（创业史），形成不同的工业文化，如我国的“大庆文化”“鞍钢文化”“宝钢文化”都有独特的内容。

【知识链接】

通用电气的奇迹是如何诞生的

美国通用电气公司（简称“GE”）的历史最早可追溯到 1878 年。目前，该公司在全球 100 多个国家经营生产，并在 26 个国家拥有 250 多个工厂，员工近 30 万，销售额、利润长期居世界 500 强之前茅。1998 年 7 月 7 日成为第一家市场价值超过 3000 亿美

元的企业，与 1981 年相比，17 年间市价增值 25 倍。据《财富》杂志 1999 年全球最大企业 500 家排行榜资料显示，通用电气公司当年的营业收入为 1004.69 亿美元，利润为 92.96 亿美元，资产额为 3559.35 亿美元。

CE 在 1981 年韦尔奇上任后，从文化变革入手创建了一整套企业文化管理模式。韦尔奇指出，世界在不断变化，我们也必须不断变革。我们拥有的最大力量就是认识自己命运的能力，认清形势、认清市场和顾客、认清自我，从而改变自我，掌握命运。这个阶段企业确立的目标是“使组织觉醒，让全体员工感到变革的必要性”。韦尔奇提出了著名的“煮青蛙”理论：如果你将一只青蛙丢进滚烫的热水中，它会立即跳出来免于死。但是，你将青蛙放进冷水中逐渐加热，则青蛙不挣扎，直到死亡，因为到水烫得实在受不了时，青蛙已无力挣扎。韦尔奇告诫员工，CE 决不能像冷水中的青蛙那样，面临危险得过且过，否则不出 10 年，企业必定衰败。这个改革过程经历了 5 年，在这 5 年中，韦尔奇顶住了来自各方面的压力，当时员工关心的是自己的晋升和职业保障，而不关心企业的改革和文化的变革。

韦尔奇认为，管理的关键并不是找出更好的控制员工的方法，而是营造可以快速适应市场动态和团队合作的文化机制，给员工更多的权利与责任，让员工与管理者实现互动。美国康柏电脑公司董事长本杰明·罗森指出，正是由于韦尔奇对该公司的企业文化做了成功的改革，创立了快速适应市场动态和团队合作的文化机制，使 CE 成为企业界的奇迹。

韦尔奇认为，原先的科学管理回避企业中人的情感问题，而人总是带着情感工作的。韦尔奇努力开发情感潜能的巨大力量，主张要赢得员工的“心”和“脑”，公司员工心往一处想，企业才有凝聚力，大家开动脑筋，人的聪明才智才能发挥出来。心和脑的潜能都用在企业发展上，大家都来为企业的未来描绘蓝图，为实现企业的目标而努力，企业就无往而不胜。

为了使全体管理者和员工在这个问题上达成共识，公司用“自由辩论”的办法进行各方面、各个层次人员的沟通。韦尔奇认为，真正的沟通不是演讲、文件和报告，而是一种态度，一种文化环境。是站在平等地位上开诚布公地、面对面地交流，是双向的互动，只

要花时间做面对面的沟通，大家总能取得共识。GE 有一个培训中心，每年可以培训一万名企业骨干，在这个培训中心，企业员工可以和总裁进行面对面的辩论，也可以抒发不满、提出问题和建议，目的是培养员工自信、坦率和面对现实的勇气。对于员工提出的问题，主管必须采取行动，组织员工目标小组提出解决方案，到目前已经有 20 多万人参与了这项活动。公司还抓了以下 4 项工作：①建立信赖，每个 GE 人都要坦率直言，不必担心因提意见而影响到自己的前途。②赋予员工权利，第一线的员工掌握的信息往往比一些顶头上司更多，公司要求管理者给予第一线工人以更多的权利与责任。③清除不必要的工作，缓解员工过度的负荷。④建立 GE 新范例：把公司塑造成不分彼此的新组织——消除公司各职能部门的障碍，除去阻碍人们彼此合作的“管理阶层”“职员”“工人”之类的标签，铲除公司对外联系的高墙，进一步搞好服务顾客、满足顾客的工作。

聘用和选拔管理者是企业最难处理的问题，也是企业最关键的问题。韦尔奇说过，只顾企业的短期利益，任何人都能做到；只顾长期利益，任何人也都能做到。如何平衡这两者最难，能妥善地平衡这两者的管理者才是最好的管理者。琼斯用了 7 年的时间才将韦尔奇从一批优秀的候选人中选拔出来。在人力资源管理中，选拔人才的科学管理方法是最重要的。通用电器公司的选拔人才分三个阶段：

第一阶段，由 EMS（公司选聘专业委员会）负责人员进行初评和筛选，并向总裁汇报。EMS 的主要功能就是评估合乎规划最具体的主管规划，这些人员除了记载候选人的绩效表现外，还根据他们的主观印象、评价等制作“成就分析报告”。

第二阶段，由总裁亲自对被圈定在小范围内的候选领导进行面试、笔试等综合测评，内容包括意志力、机智、聪明才智、自信、变革意识、自我管理能力、同情心、吃苦耐劳精神等 15 个测评项目。

第三阶段，将 EMS 制作的“成就分析报告”和总裁的测评意见提交董事会，由董事会最后做出裁决。

上述通用电气公司的这个选聘程序反映了西方大企业成熟和模式化的选拔人才方法，一丝不苟的琼斯坚持挑选总裁必须对每个候选人做长期的考查，最后理性地确定最

具有资格的人选，“这个结果成为企业史上继承规划的最佳典范，也显示了独具慧眼的琼斯作为管理决策者的过人才智和美德”。

第二章 工业文化与工业精神文化

工业文化就是工业化时代的文化。工业文化是集原（材）料进行生产、制作，经历了手工业、机械大工业、现代工业各阶段生产过程中，形成的器物（物质）文化、制度文化、行为文化和精神文化现象的总和。企业文化是在企业长期的经营活动中形成的，具有本企业特色并为全体成员遵循的文化理念、经营思想、行为规范和道德准则的总和。作为一种组织文化，企业文化是企业的灵魂和精神支柱，是企业内涵和发展的核心竞争力，决定着企业的可持续发展与未来。

一、工业精神文化的内涵

【经典案例】

海尔集团的前身——青岛冰箱总厂是一个濒临倒闭的集体企业。2000 年，海尔总资产 40.35 亿元，固定资产 12.14 亿元，年销售收入 48.28 亿元，利润总额 4.24 亿元。目前，