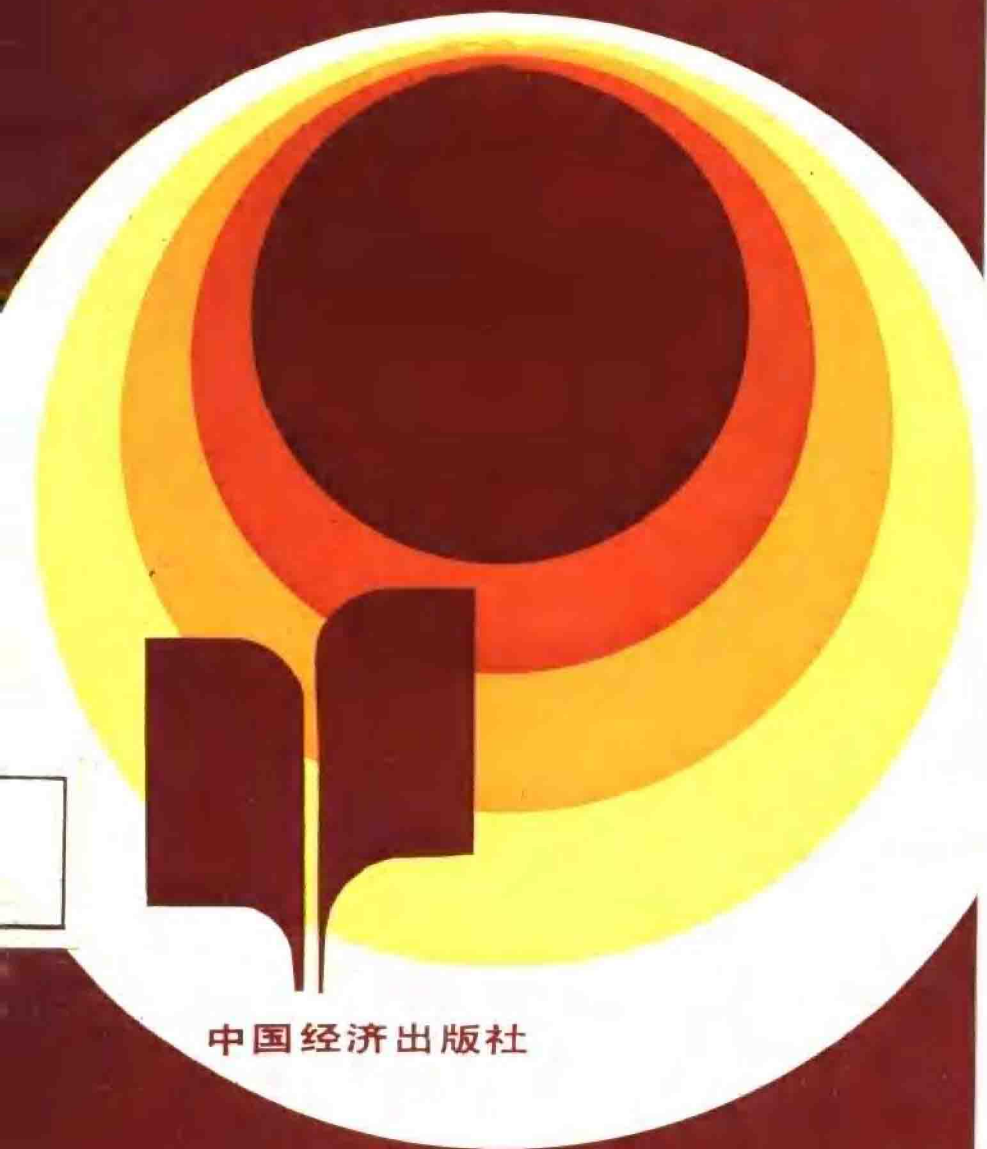


经济与文化

(日)名和太郎 著

高增杰 郝玉珍 译



中国经济出版社

内 容 简 介

本书介绍了经济与文化的关系、日本的文化时代、文化力和文化立国论等内容，阐述了文化在经济发展中的作用。对日本经营的特征、日本式经营对世界其他国家的影响也做了介绍。

本书语言流畅，文笔清新，可供广大读者参考。

责任编辑：肖玉平

封面设计：王 滨

经 济 与 文 化

[日] 名和太郎 著

高增杰 郝玉珍 译

*

中国经济出版社出版

(北京市翠微路 22 号)

北 京 印 刷 一 厂 印 刷

新华书店北京发行所发行

各 地 新 华 书 店 经 售

*

850×1168 毫米 1/32 4 印张 95 千字

1987 年 10 月第 1 版 1987 年 10 月第 1 次印刷

印数：00, 001—10, 100 册

ISBN 7-5017-0055-9 / F·146

统 一 书 号：4395·146 定价：1.40 元

前 言

日本是一个发达资本主义国家，又是一个东方国家，具有浓厚的东方传统文化色彩。随着战后日本经济实现高速增长，日本经济发展过程中文化因素所起的作用日渐引起人们注意。日本式经营管理的文化背景、理论和方法受到重视，成为人们议论的重要话题。本书就是一本探讨文化因素，尤其是分析日本式经营管理的新作，前几年曾十分畅销。它的特点是实例丰富，深入浅出，因此可为人们思考企业经营管理问题提供一些借鉴。

此外，本书还通过实例探讨了文化与经济的关系和文化力的作用等问题，有一定参考作用。但是，有些问题的论述，由于作者的角度不同，有些论点只能是一家之言。这些是阅读本书时应予注意的一些问题。

考虑到读者的阅读习惯，本书在翻译时对个别章节顺序、小标题和行文做了一些调整，特此说明。

译 者

1987.9.

目 录

导 言.....	(1)
从物质到精神.....	(1)
石油危机是导火线.....	(1)
有关日本的报道实在太少.....	(2)
两者关系日渐加深.....	(3)
第一章 日本式经营的特征.....	(4)
“公平分配”的思想.....	(4)
树木型与根茎型.....	(4)
剪子、锤子和包袱的文化.....	(5)
得其所.....	(6)
领导者的条件.....	(6)
能力主义的弊端.....	(7)
日本式经营的活力.....	(8)
武士集团.....	(11)
藩与公司的类似性.....	(11)
工作带来陶醉.....	(12)
自我抑制的文化.....	(12)
劳动和享乐的美学.....	(14)
危险的第三代.....	(14)
美国人变懒了.....	(15)

笼罩日本的气氛	(15)
日本人论	(16)
两种日本人论	(16)
老一套的口头禅	(17)
日本——学习的对象	(18)
历史不会重演	(19)
文化相对论必不可少	(19)
日本式经营重视人的作用	(20)
外国考察团数量猛增	(20)
公司上下同心协力的 QC 活动	(21)
外国学习日本	(22)
第二章 欧美学习日本	(23)
漫画、动画片和“竹笋”青年	(23)
人才流入的时代	(23)
漫画和动画片评价甚高	(23)
学习日语！向日本的贸易公司学习！	(24)
日本能，为什么我们不能？	(25)
美国是殖民地型经济	(25)
QC 小组是提高生产效率的工具	(26)
为了培养人才	(27)
采访小组纷至沓来	(28)
“竹笋”青年也登上银屏	(29)
治理环境污染的先进国家——日本	(30)
美国的日本式经营	(31)
日本式经营为人接受	(31)
劳动是美德吗？	(32)
长处自然有人学习	(32)
批评经营文化论的竟见	(33)
日本式经营的实质是理性主义	(33)

即使没有企业内工会，也能成功！	(34)
职务是社会地位的象征	(35)
崇尚干劲的社会风气	(35)
民主式独裁	(36)
外部原则与真实感情	(36)
哲学思想相对化	(37)
经营能力的差异	(38)
美国工厂也是好坏参半	(38)
制造产品的原点	(39)
欧美奋起直追，可怕！	(39)
第三章 文化时代	(41)
探索文化和经济	(41)
文化是什么？	(41)
广义定义占主流	(41)
关西财界干劲十足	(44)
具有悠久传统的产业·文化合作关系	(44)
东京与大阪：8：1	(45)
走在时代之前是老传统	(45)
打开信息的门户	(46)
产业与文化不可分割	(46)
航空成为交通主干后，大阪衰落..... ..	(47)
向世界文化城迈进！	(48)
东京财界态度冷淡	(48)
倡导振兴文化者是少数派	(48)
年轻一代的危机感	(50)
多学科讨论会	(51)
邀请外国学者	(52)
强调日本要国际化	(53)
颠倒的国家	(53)

推心置腹依然无法理解	(53)
日本观千差万别	(54)
基本属于文化摩擦	(55)
帐目错误而毫不在乎	(56)
次品数量惊人	(57)
银座式的夜总会出现美国	(58)
节约一分钱的说法早已成为神话	(58)
价值观在变化——战后日本回顾	(59)
无法掌握消费者的需求	(59)
哪怕领先半步也好!	(59)
衣食足而知礼仪	(60)
不同的“领导人形象”	(61)
“走向真正的个性化时代”	(62)
三大件迅速普及	(62)
高速增长时期结束	(63)
美感胜于效率	(64)
富于人情味的上司受欢迎	(65)
人情与冷酷	(65)
干劲十足的通产省	(67)
探索走向发达国家的道路	(67)
立体思维的时代	(68)
普及本也已出版	(69)
喘口气的时期	(69)
第一类时期出现进步	(69)
低速增长的第二类时期	(70)
对于未来, 无须悲观!	(71)
28 兆日元的文化产业	(71)
新需求层出不穷	(71)
依据消费重新分类	(72)

不会发生贸易摩擦	(73)
第四章 文化力	(74)
和谐能力	(74)
独具特色的文化“核”	(74)
竞争与合作共存	(75)
优良之处必然不断推广	(76)
欧美中的日本	(76)
二等品无人问津	(76)
拉面与牛肉盖饭	(77)
富裕地位的象征	(78)
菜肴并不风行	(79)
教插花要先教哲学	(80)
批评也很严厉	(80)
真正体会到了“没法子”的意义	(81)
香嫩的日本风味法国菜	(82)
移动的皇冠	(83)
艺术要以钱财为后盾	(83)
日本能够成为中心	(85)
受尊重的力量	(86)
安全保障也不可缺少这一因素	(86)
对日批评今昔相同	(86)
欧美不了解日本	(87)
欧美各国宣传文化时人财并重	(88)
资助活动只是为了应付场面	(89)
对普及应充满信心	(89)
发展的基础	(90)
独创性产生于贫困吗?	(90)
条件已达欧美水平	(91)
七项建议	(92)

本国的尺度十分危险	(92)
第五章 经济与文化的关系	(95)
从生态学到文化	(95)
生态学热潮	(95)
非效率与不平衡也不可缺少	(96)
走向重视人的时代	(97)
经济与文化的关系	(98)
经济高速增长和文化发展的基础	(98)
商品起到文化交流的作用	(99)
文化与市场机制	(100)
经济价值与文化价值	(101)
价值是什么?	(101)
文化是产业的决定因素	(102)
第六章 文化立国论	(104)
文化需求	(104)
战后的文化立国论	(104)
疯狂的民族	(105)
繁荣时期的文化立国论	(106)
文化也能加强安全保障	(107)
文化管理	(108)
承认价值观的变化	(108)
水龙头理论	(109)
创造地区环境	(109)
管理文化	(110)
改进行政管理工作	(112)
文化建设要重视人才	(115)
创造魅力	(115)
建造地区广场的规划	(116)
文化建设要招徕人才	(118)

导 言

从物质到精神

石油危机是导火线

人们都说，如今是“文化时代”。有关文化的书籍层出不穷：东西文化比较论、文化产业论、日本文化的经济学、新文化立国论、城市文化管理……

已故大平首相也在国会发表讲话，着重指出：“我认为现在已经从以经济为重心的时代进入了文化时代。当代，国民关心的目标从物质转向精神，关注文化。”1980年4月21日下午，首相在官邸庭院中召开了文艺界人士座谈会，极力抬举日本广播协会（NHK）播出的《油香鱼之歌》一剧的女演员山口千里、歌手朱迪·盎格等1100多名“文化人”，甚至还对记者们说：“如今既不是政治的时代，也不是经济的时代，而是文化的时代。”他显得异常开朗，宛如这一天已经完全忘记了伊朗战事和选举大关。

首相的谋士们提出：如果说从吉田首相到岸首相属于“政治时代”，那么从池田首相到福田首相就是“经济时代”，而从大平首相开始，“文化时代”的帷幕已经拉开。

那么，为什么如今是“文化时代”呢？这其中包括国际因素和国内因素。

从国际方面说，阿拉伯、伊朗等产油国拿起了石油这个武器进行战斗，能源危机爆发。从某种意义上说，由于他们处理问题的方式与欧美和日本等国完全不同，各发达国家感到难以应付，

束手无策。其原因是多方面的，但是不可忽视的一个因素则是文化方面理解不同。

美国西北大学教授霍尔指出：“阿拉伯和西班牙地区人们的时间观念十分特殊，他们采取行动的顺序也与欧美迥异。他们首先诉诸反抗行动（暴力），这就是事件的开端。而欧美各国，一般是先提出异议，进行诉讼，如果仍然不能解决问题，才诉诸暴力，而他们的行动顺序则相反。他们忍无可忍，于是‘爆炸’了。同时，由于这种行为具有‘怨恨结构’，因此我们不能穷追猛打。”观察美国驻伊朗大使馆的人质事件，似乎可以理解，霍尔教授提出的观点虽未触及关键，但也说明了一些问题。

有关日本的报道实在太少

日本与欧美之间的经济摩擦，除了纯经济原因外，思维方式和文化差异是一个至为重要的原因。因此人们十分担忧，在今后国际化不断深化的过程中，如果不很好理解对方的文化，日本说不定会成为世界的孤儿。此外，国际摩擦中有不少是缘于相互之间不够理解。日本的报纸、杂志和电视节目中，有关欧美和其它国家的报道和评论很多，可是在国外，有关日本的报道却少得可怜，简直无法相提并论。这种信息差异导致认识差异，于是各国批评日本，说日本人是“住在兔窝中只知劳作的化外人”。因此，应该设法缩小这种认识上的差距。我们必须付出艰辛的努力，使人们了解日本的真实情况，理解日本的文化和价值观念。

至于国内因素，首先可以举出人们对于文化的关心日益高涨这一事实。国民生活富裕，人们关心的目标从物质转向精神，各地举办的文化讲座场场满座，倍受欢迎。此外，在经济方面，第三次产业比重增大，从“硬产业”转向“软产业”（使用方法及服务）。同时，由于能源及国际因素制约，经济增长率已经下降，重点从量转为质，“销售文化”的风气日渐炽烈。我想，虽然因素很多，但主要是由于存在上述背景，“文化时代”的帷幕揭开了。

中央政府固然如此，其它如各县府也都提出“将工程预算的 1% 用于文化”的口号，文化管理工作日渐加强。这真使人感到，文化似乎已经超越政治活动，成为人们关注的目标。

两者关系日渐加深

在这种情况下，人们已经不可能把经济单纯视为纯粹的经济行为，经济中必须引进文化。同时，如果没有经济作为基础，文化也不会繁荣。无论是经济和文化，它们具有一个共同之处：都是人的创造物。

那么，经济和文化两者到底存在什么关系呢？最近两三年来，我头脑里一直在思考这一问题，并且带着这个问题查找文献，采访询问，甚至还到国外做过调查。下面就是我对这一问题写出的报告。

第一章 日本式经营的特征

“公平分配”的思想

树木型与根茎型

欧美和日本的重要差别在于欧美各国的经济社会是以个人为中心建立起来的，而日本则以“人间”●为中心构成。欧美的个人观念非常彻底，个人为生存而战，经常坚持自己的意见，以个人与个人之间的竞争自由为道德标准。同时，个人承担权利和责任。

日本则不同，“人间”这一日语词汇本身已经表明，“人与人之间的关系”存在于深层，个人与集团比较，集团更为受到重视。

如果观察两者在经营组织方面的差异，似乎可以说，欧美属于“树木型”，日本则属于“根茎型”。在欧美各国，位于树木根底的董事长统帅一切，公司领导成员构成树干，中层干部为大树枝，职员和工人分别构成小枝和树叶，各自拥有文件明确规定的职务权限，同时承担相应责任。组织由拥有权限和承担责任的个人（单元）构成，每个个人提高技术与能力，逐渐晋升至更高的职务，他可以从树木的小枝晋升为主枝，甚至可以升为树干。

日本的根茎型结构具有根茎一样错综复杂的构造。各部分都具有独立性，除了这一组织内部的成员以外，无法明了它们各自之间的结合状态。然而，整体又能保持和谐，综合为一。顶点也似乎只是一个局部，如果不是这一组织内部的伙伴，根本无法弄

●在日语中，“人间”的意义为人或人类。

清这一组织的力量蕴藏在什么地方。

经营组织的构成成员在欧美象是一种“具有互换性的部件”，而在日本则直至退休为止一直是一名“伙伴”，始终追求组织设定的目标。个人作为“伙伴”的一员而存在，由此得到安全感，感受到生存的意义。他们和上司、同事与部下之间建立起各样的复杂关系，形成网眼般的信息网络。

“伙伴”也可分为各种不同种类。学校里的高年级学生和低年级学生，同年进入公司的职员，在同一处室工作的同事，同乡，麻将牌俱乐部的朋友，形形色色。公司和机关构成一个伙伴社会，人们往往无须向外部社区寻找友人和同一爱好的朋友，各类伙伴都可以在自己归属的组织内部找到。

“剪子、锤子和包袱”的文化

欧美具有电子计算机式的文化，非是即非，非胜则败，具有二者择一的性质。日本文化却是一种“剪子、锤子和包袱”式的文化，形成三极结构，其中任何一方不会绝对赢，不必也不会绝对输。一切都因状态而呈现相对关系。人际关系十分重要，人们不追求成为绝对的胜者，也不会成为绝对的败者。即使是降职时，也决不说“你不能胜任目前的工作，调你去别处。”一般情况下，总是稍稍提高他的职衔，说道：“分店提出希望你去。今后那家分店将决定咱们公司的命运，请你为了公司的利益去担任这一职务。”开欢送会时，大家明明知道这是降职调动，却都表示庆贺，“恭贺荣升”。即使同是处长，总公司和分店的处长实际差距很大。于是，人们无论如何也难以搞清楚总公司的副处长和分店的处长到底谁级别高。这种模模糊糊之处正是日本式组织的特征。被降职的本人也是忧喜参半，感到半为荣升，半为降职。这正是日本文化所谓“各得其所”的奥秘。

假设有甲乙两名副处长。在欧美各国，这两名副处长都要进行公平竞争，努力击败对手，争取提升，甲胜则乙败，而且人们

都认识到这是能力之差所致，毫无办法，理所当然。但是，如果在日本，甲升为处长时，公司往往把乙调到其它处担任处长，或者安排他担任享受处长待遇的职务。日本人不喜欢优待一方而使另一方受到冷落。在人事“游戏”中，人们总是考虑使所有参加者都能得到奖赏，这些奖赏即使有差别也不会很在。这种思想不主张“公平竞赛”，而是主张“公平分配”。

得其所

“各得其所”的思想似乎与“人尽其才”的思想十分相似。但是“人尽其才”的意思是强调能力，依据能力安排职务，而“各得其所”却带有尊重每个人的特点，给予相应待遇而使之心服的平等主义色彩。

为使人们“得其所”，就需要“事先疏通”。这词的本意是“剪根”，指在移植树木时，预先于一二年前开掘周围，剪除杂根，留下主根以使其顺利扎根，作为比喻使用，表示事先与周围各方协商的意思。

日本的组织中，人事是最为重要的工作之一。在中央政府机关，没有担任过主管人事的秘书长，往往不可能升为事务副部长。为了使伙伴构成的集团气氛融合而相互团结，并且和其它伙伴构成的集团进行激烈竞争，必须首先使伙伴之间安心于自己所处的地位。旨在达到这一目的的工作就是“事先疏通和协商”，而做这一工作的人就是负责人事的干部。在日本这样一个到处都由伙伴构成集团的社会里，能够作好疏通协商工作就意味着能够与其它伙伴集团成功地办理交涉和疏通协商，因此它也可以说是一种保证前途无量的能力。

领导者的条件

一般说来，组织的领导者需要的条件包括：指导能力、预见能力、决断能力、调整能力、包容力、体力、公司内外的政治影

响力、观察人的能力、广阔的视野、企业家精神、个人品德和平衡感觉。当然，最理想的条件是全部具备这些能力，但却很难有人能够如此。

1980年，许多公司涌现了一批新任总经理，其中大数属于铃木善幸首相的类型。具体地说，他们大都具有一个特征，在调整力方面很为出色。在根茎结构中，他们具备了作为合格领导者的条件——不一定拥有要求别人服从的指导能力，而主要是能够综合众智，不使职员产生不满。

能力主义的弊端

有种观点认为，在这种经理领导下，经济社会将失去活力，发生英国病，因此应该进一步加强能力主义的色彩。

但是，日本人正是因为能够“各得其所”，才能产生伙伴之间的强烈竞争意识和对于企业的忠诚，由此产生活力。如果不尽力发挥处与处、部与部、公司之间、伙伴内部的相互激励作用，那就必将失去活力。

关于能力主义，已故大平首相的政策研究会之一“文化时代经济研究小组”（组长为东京大学教授馆龙一郎）在报告书中提出了下述观点。

“现在我们应当再次慎重研究这样一个问题：增强能力主义是否可能加重组织构成成员的心理负担，增加庞大组织内部进行工作的困难，进而导致一种危险，迫使人们从事可能范围之外的劳动？我们认为，不顾日本式经营的特点而过分强调增强能力主义，不仅可能孕育着与重视精神和人的生活这一‘文化时代’的理想目标发生冲突的危险，而且可能使组织活力面临危机。”

东京大学教授公平文俊和木村尚三郎、大阪大学教授蜡山昌一、作家小松左京以及服装设计师、经济学家和年轻官僚共同参加构成了这一研究小组，它精确地抓往了日本文化的特性。

尤其是它与过去那种官僚主导型的审议会不同，具有观点和

认识灵活这一“文科式”的特征。

报告书举出了日本式经营在下述三个方面的活力。

日本式经营的活力

第一，由于长期稳定的雇佣制度与年功序列制巧妙结合，日本式经营组织内部产生一种强烈的愿望和竞争意识，希望晋升，不愿在晋升方面落后他人。这是激发活力的重要因素。

第二，具有“分散型”结构的组织中存在“具有活力的局部体系”这一集团组织。在这种条件下，由于组织庞大导致僵化的现象受到抑制。相反，组织内部各小集团之间的竞争导致的活力却由此产生。

第三，日本式经营组织中组织成员处于灵活的职务结构之中，并且能够通力合作。在这种组织中，各成员可以灵活地适应形势，依据最为有利于达到组织目标的方向相互合作，由此产生活力。

报告书根据上述分析提出了下述九项建议。

(1) 为确保在未来 21 世纪能够在生活中尊重声誉和激发活力，如何在“人”、“文化”和“经济规律”之间寻求和谐？应该如何“组织经济活动”？“文化时代经济活动”的“基本原则”应该从下述五个方面加以考虑。

- ① 尊重人；
- ② 尊重自主性；
- ③ 尊重创造性；
- ④ 尊重地区性；
- ⑤ 尊重国际性。

(2) 基于以上基本观点，主要就当前迫切的问题提出如下建议：

第一项建议：适应文化时代的要求，为提高行政管理的综合性、效率性和开放性，应进行以下各项改革。