

国家社会科学规划基金项目

孟凡驰 主编

企业文化

人力资源开发与经济增长的关键

东方出版社

企业文化

人力资源开发与经济增长的关键

ISBN 7-5060-1598-6



9 787506 015981 >

ISBN 7-5060-1598-6/F · 124

定 价：30.00元

孟凡驰 主编

企业文化

人力资源开发与经济增长的关键

東方出版社

责任编辑:陈寒节

装帧设计:徐 晖

版式设计:朱启环

图书在版编目(CIP)数据

企业文化:人力资源开发与经济增长的关键/孟凡驰主编.
-北京:东方出版社,2002.6

ISBN 7-5060-1598-6

I.企… II.孟… III.①企业文化-关系-劳动力资源-资源开发 ②企业文化-关系-经济增长 IV.F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 045562 号

企业文化:人力资源开发与经济增长的关键

QIYE WENHUA:RENLI ZIYUAN KAIFA YU

JINGJI ZENGZHANG DE GUANJIAN

孟 凡 驰 主 编

东方出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

廊坊市文峰档案用品有限公司印刷 新华书店经销

2002 年 6 月第 1 版 2002 年 6 月北京第 1 次印刷

开本:850 毫米×1168 毫米 1/32 印张:16.375

字数:375 千 印数:0,001—2,000 册

ISBN 7-5060-1598-6/F·124 定价:30.00 元

国家社会科学规划基金项目

前 言

经过三年时间的艰苦努力,国家社会科学规划办交付的“九五”规划课题“企业文化:人力资源开发和经济增长的关键”彻底完成了,也形成了作为最终成果的这本著作。

作为课题负责人,本书的主笔和主编,我对企业文化的研究始于1984年。遗憾的是,由于性格延宕,加之对学术著作的敬畏,十几年来虽然仔细研读了几十种国外企业文化著作,考察了国内一批著名企业,也帮助一些企业做过企业文化的咨询设计工作,企业文化课程在各个层面开了十多年,然而著述甚微,常常愧对朋友和单位领导的关心。在这期间,确有些企业家诚恳地表示愿意出资助我出书,抬爱的人多了,我越是惶惶然而不敢出书,一怕企业文化理论作为一门新兴科学,发展很快,如果自己理论论证不周延,贻笑于学界;二怕观点不全面,给企业引了邪路,遗罪于企业,所以经常是述而不作。在80年代初,我受“文化热”的影响,不揣才学限制,也加入了文化讨论的潮流之中,在思考文化问题时,我发现20世纪80年代争论的许多文化热点问题,在“五四”时代早已讨论过,现在仍未得到解决,这令我很费解。而且,文化问题在学界争得不可开交,然而在社会实践中却未产生些微涟漪,真正成了“象牙塔”文化。这些现象迫使我寻找一条如何使中国文化同中国发展实践相结合的有效途径。企业文化理论的传入,使我感到豁然开朗:企业是和平年代社会发展的主力军,产生其中的微观文化

最能体现社会主流文化,也最有效地实践和检验社会文化的科学性,这是一条将文化建设引入广泛社会实践的有效途径,也是社会文化的立足点和生长点。

在研究过程中,我发现企业文化与人力资源开发同是当代企业研究的重要课题,而且也都取得了很大成果,但在二者关系的研究方面却很薄弱。一方面,人们在人力资源开发和经济增长的研究中,忽视了一个关键的现代理论依据——企业文化因素;在研究角度方面,重视基于人的生物特征和物理特征的体能开发和智能开发,忽视了人作为文化主体的文化资源的开发。另一方面,企业文化理论倡导以人为本的管理思想和管理方式,但没有系统地给出如何落实以人为本的具体运作方式。由于人力资源开发、经济增长的研究与企业文化研究的分离,不但限制了人力资源开发的理论自觉和实践深度,也阻滞了企业文化作用的发挥。

上述思考便是我从事企业文化和本课题研究的初衷和动力。

本课题研究得出的基本结论和观点是:

一、企业文化与人力资源开发的内在联系在于企业文化理论的本质特征和基本属性。

企业文化理论诞生的深刻原因,在于长期占据统治地位的理性主义管理及其官僚体制难以适应人的主体意识空前觉醒的现实,时代的进步要求企业必须将维系企业与员工关系的等级纽带和单纯工具价值论观点,转为塑造团队精神和企业文化,才能保持人力资源发挥作用的基础。企业文化理论的本质特征在于倡导以文化人和以人为本的新型人力资源理念,注意挖掘人力资源的潜在创造性,激发人力资源的主动性,将人置于管理要素的核心地位,通过文化环境和文化体系的内化功能,充分发挥人的主体作用。企业文化理论的基本属性是管理学和亚文化,它主张运用文

化的规律和特征于组织管理,达到自主管理的目的,它以微观文化(亚文化)形态的建设为纽带,实现企业精神文明和物质文明的统一,实现人力资源全面发展。

二、企业文化是人力资源开发的关键。

第一,企业文化水平决定人力资源的地位。人们不同的文化意识决定对人力资源地位的认识差异,不同的文化观念,必定产生不同的人性假设,对人力资源开发就会有不同态度和不同的对待方法。积极的人性假设,将人看作是具有文化自觉意识的文化主体,从文化角度去尊重人的行为和情感方式,积极主动地开发人力资源;消极的人性假设,将人看作被动工具、看作机器、看作没有生命的客体,就不可能将人力资源开发放在重要的地位。第二,企业文化影响着人力资源开发水平。大量实证材料表明,凝聚企业人才的最重要因素,不在物质待遇,而在于组织的文化氛围,积极和谐有利于人才成长的文化环境,能使人在组织中活出生命的意义。第三,企业文化决定对人力资源的投资力度。有些企业不愿在人力资源方面做重点投资,或相对于基础设施投资而言,人力资源投资比例过低,其主要原因在于组织者的文化观念,这些人并不认为人力资源地位重于物质资源,认为人力资源不是有效资本,没有经济学意义,或认为人力资源投资回报周期长,不能“现世现报”。轻视人力资源投资的领导者评价企业的成就,没有从衡量财务资本的使用转移到衡量人力资源的建设上来,没有认识到雄厚的文化储备和人力资源培养是使企业长久发展的重要因素,没有认识到人力资源不但自身具有收益递增的特点,而且能弱化或消除要素收益递减状态,因而也就不可能承认人力资源的崇高价值,就更不可能确立人力资源优先积累的文化观,不可能激发对人力资源的投资信心。第四,企业文化影响人力资源开发的绩效评估。企业

文化是人力资源绩效评估的指导因素和制约因素。人力资源的绩效分为有形直接的绩效和无形潜在的绩效,有现实经济绩效,也有长远战略绩效,不可能完全用数字来表达。因此在评估人力资源的绩效时,要有正确的文化观,才能保证人力资源绩效评估的科学性。企业文化自觉状态下的人力资源开发绩效明显优于企业文化自在状态下的人力资源开发,强势企业文化指导下的人力资源开发绩效优于弱势企业文化指导下的人力资源开发绩效。

三、企业文化是人力资源开发的基本理论。

企业文化主张人本管理,注重人力资源文化潜质的培养与塑造,致力于人的思维和行为的文化奥秘的探究,倾心于人在生产、经营、管理行为中的文化元典的审视,力图从人作为文化主体与其思维和行为的关系中追溯出人力资源的经济生活、社会生活的文化逻辑起点和价值归宿,从而为企业、为社会、为人类提出一条张扬人性、发展人性又使经济效益和社会效益提升的文化途径。第一,人本基础论——人力资源开发的文化元典:企业文化理论关注人在经济过程中的地位与发展,不断地丰富企业发展人本观,这一思想打开了一条将文化研究中的人本问题引入社会基层实践的绿色通道。企业文化理论帮助企业经营者和管理者改变了认识方式和行动方式,使他们不再把职工只看作生物意义和物理意义上的人,而是重视人的文化主体意义,注重启发人的创造能动性和自觉性,在管理方式上使企业管理者由物本观转为人本观。企业文化理论认为,以工人为机器和工具的时代已发生巨大逆转,人不再是资方产量增值链上的简单物体,他们所体现的也不应是简单的数量化功能,而应被定义为完全意义上的人。因此,在现代企业管理和人力资源开发工作中,应着重从尊重员工、参与管理、价值分流、分权管理、善待顾客等方面深入实践,体现人本管理的原则。第

二,群体和谐论——人力资源开发的文化优势:随着时代的发展,泯灭个人创造活力窒息人性开展的绝对整体本位思想已不适应发展的需要,忽视集体协调多方互动的绝对个人主义观点也难以面对复杂的竞争,企业管理与人力资源开发需要一种既能鼓励个人聪明才智的充分展现,又能实现群体创造能力的科学的集体主义文化观。研究证明,群体和谐的文化强调平等哲学、团队精神、民主体管理,使人力资源开发的目的和任务超越纯粹功利目的和工具价值理性的层次,使企业效益和人性开展得以平衡和谐地发展,使人力资源思想的意义和社会价值更加深远。第三,文化自觉论——人力资源开发的文化条件:文化自觉,是指企业家对企业存在价值和经营管理的终极目的的思考,是对企业经济工作中文化内涵、文化意义的理解,是运用文化规律和特点于管理之中的文化理性。企业文化的主体内容来源于企业家的文化思想,企业文化的建设和保持依赖于企业家的文化自觉,企业文化在职工中的内化程度,决定于企业家文化人格化的水平。第四,价值主导论——人力资源开发的文化核心:企业价值观是企业文化内容的核心,是企业文化建设的基石,是公司成功的哲学精髓。企业价值观的主要作用是为人力资源确定价值信仰和价值取向,为企业发展确立排序准则,为企业文化体系确立价值理论。在多元化发展的社会中,个人价值取向和组织价值观存在着严重冲突,这种矛盾冲突的化解,在于培养融组织发展与个人进步为一体的价值观。企业文化整合的水平在于价值观的认同基础,企业员工成长发展的速度取决于同企业价值观的契合程度。

四、企业文化是经济增长的关键。

从本质上讲,财富和经济价值的创造是文化行为。如果经济学只研究人们经济活动中的生理本能和物理动机,只看重与货币

相关的交易逻辑,而不去探究经济活动的文化理由和人文因素,就无法彻底解析经济发展的内在动力。文化决定着经济活动的优先顺序,决定经济的性质和发展速度,决定企业产品和服务的文化含量和个性品位,决定企业家经营方式的现代化水准。物质资本和财务资本的投入量已不能完全有效地促进现代经济的发展。强有力的企业文化的形成,能有效地降低企业规模增大后企业协调活动多、协调类型多带来的各类交易成本。知识经济的实质是人本经济,而不是技术经济,典型高科技企业都是具有现代文化特色的企业。知识经济时代灵活生产的基础在人不在物,先进知识和技术本身不能产生生产力。如果没有高度认同的文化,就不会有企业内部“知识共享”,如果经济缺乏文化的终极价值评判,没有深刻的文化内涵,那么技术动力的增长和知识进步不但不会带来企业发展社会进步和人力资源作用的发挥,反而会加剧人本精神和技术理性之间的张力,造成人力资源在技术世界中异化,难免技术的非人道应用和失控发展。

本书写作的框架结构与课题的研究思路相一致。导语和第一章、第二章为全书重点部分,篇幅也比较长,这几章阐明了全书的主旨,论证了本课题研究的核心观点和基本理论,是全书的灵魂所在,以后各章都是以此为依据展开的详细讨论。第三章是从文化视角对不同历史条件下的人力资源理论和实践做宏观的文化分析,透视不同背景下的人力资源理论和实践的文化特点。第四、五章从横向和纵向两个方面分析不同企业文化模式和企业文化环境中人力资源开发的特征和效果。第六、七章分别阐述人力资源文化开发的内容和方式,需要指出的是,这两章只是思路性论证,并没有涵盖人力资源文化开发内容和方式的全部。第八章运用定性和定量的比较方法对企业文化在人力资源开发中的绩效进行考

察,虽然受企业文化作用的特殊性和科学发展水平两方面限制,本章仍然对企业文化在人力资源开发中的量性作用作出了有成效的研究。第十章从不同行业不同性质的企业做个案分析,以为核心观点的佐证。附录中的“综合研究报告”既是对全书的提炼与总结,也是一份独立的研究报告。

本书的写作是群体劳动的结果,其写作过程包含四个阶段:第一阶段,由主笔人根据本人上报国家课题的论证报告,设计全书框架和写作大纲(章、节、目);第二阶段,各章执笔人根据主笔人的论证报告、框架和写作大纲分头研究相关文献并深入全国企业调查研究;第三阶段,各章执笔人撰稿;第四阶段,由主笔人统稿。各章执笔人:导语、第一章、第二章、第八章第一节,孟凡驰;第三章,王春虹、孟凡驰;第四章,刘光明;第五章,王锐生;第六章,王成荣、韩凝春;第七章,高立胜;第八章第二、三、四节,张德、马力;第九章,王振峰、吴建明;第十章,韩旭、李剑、范鸿健;综合研究报告,孟凡驰、吴建明、柳贞姬。本书总资料员为周燕萍同志。

本书写作实行主编负责制,课题负责人孟凡驰为主编,负责全书的框架、写作大纲的设计和统稿工作,同时也是核心章节的执笔人。为保证研究和写作质量,我们还做了以下工作:召开多次专题讨论会;在大量理论研究和实证考察的基础上反复钻研斟酌;向各界权威专家多次咨询;每章研究和写作者保证有一位具有本专业特长并具备高级职称的同志参加;主编在全书统稿过程中严格把关,对部分章节做了重大修改。

本课题的研究和本书写作特聘中国企业文化研究会常务副理事长张大同和企业家梁志彦先生为顾问并得到他们大力支持,还得到著名学者贾春峰、周叔莲先生的悉心指导,我们一并表示衷心的感谢。

企业文化属于发展中的新兴科学,它的成熟与完备还需各界人士的共同努力,加之我们水平和眼界所限,肯定有不少缺点,望读者批评指正。

课题负责人、本书主笔、主编 **孟凡驰**

2001年8月1日

目 录

前 言	(1)
导 语	(1)
第一章 企业文化:现代企业经济发展和人力资源 开发的关键因素	(13)
第一节 企业文化理论产生的原因和性质定位	(13)
一、企业文化理论产生的深层次原因	(16)
二、企业文化理论的性质定位	(37)
第二节 企业文化是经济增长的关键性因素	(46)
一、文化在所有经济形态中都具有关键性作用	(47)
二、知识经济形态下企业文化对经济的作用	(50)
第三节 企业文化是人力资源开发的关键性因素	(62)
一、关于人与文化的一般关系	(62)
二、企业文化决定人力资源的地位	(64)
三、企业文化影响人力资源的发挥水平	(67)
四、企业文化影响对人力资源的投资力度	(68)
第二章 企业文化:人力资源开发的基本理论	(73)
第一节 人本基础论——人力资源开发的文化元典	(74)
一、企业文化视野中的人本思想	(77)
二、现代企业人本管理的历史必然	(83)
三、现代企业管理过程中的人本实践	(88)

第二节	群体和谐论——人力资源开发的文化优势	(107)
一、“孤独骑士”时代已经过去	(110)	
二、群体和谐与人力资源共同体优势的形成	(113)	
三、群体和谐与企业竞争优势的形成	(117)	
四、群体和谐与人力资源主体自觉优势的形成	(119)	
第三节	文化自觉论——人力资源开发的文化条件	(125)
一、企业家文化的不可替代性	(126)	
二、企业家文化自觉的体现	(133)	
三、企业家文化自觉与企业家创新的素质	(139)	
第四节	价值主导论——人力资源开发的文化核心	(144)
一、企业价值观的主导地位与作用	(145)	
二、企业价值观的建立与培育方式	(153)	
第三章	人力资源理论研究的历史、现状及文化 分析	(157)
第一节	西方国家人力资源思想的发展与文化启示	(157)
一、西方人力资源思想的发展衍变	(157)	
二、西方人力资源思想的文化启示	(173)	
第二节	中国传统文化中的人力资源思想与文化评价	(177)
一、先秦时期的人力资源思想与文化评价	(177)	
二、两汉隋唐明清的人力资源思想与文化评价	(188)	
三、中国近现代人力资源思想与文化评价	(192)	
四、中国当代人力资源思想与文化评价	(199)	
第三节	中国人力资源研究开发的现状及发展方向	(203)
一、中国人力资源研究开发的现状	(203)	
二、中国人力资源开发管理的趋势展望	(207)	
第四章	企业文化模式与人力资源开发	(211)
第一节	东西方企业文化模式比较	(211)
一、企业文化模式	(212)	

	二、东西方企业文化模式比较	(220)
第二节	企业文化模式与人力资源开发	(224)
	一、模式的优与劣	(224)
	二、模式融合	(229)
	三、管理文化的创新与人力资源开发	(229)
第五章	企业文化与企业人力资源开发对象之关系	
	的历史考察和现实分析	(239)
第一节	企业文化形态流变与企业家的成长	(239)
	一、经验型企业文化与企业家	(239)
	二、经济人企业文化与企业家	(244)
	三、社会人企业文化与企业家	(248)
	四、主体人企业文化与企业家	(252)
第二节	企业文化与职工素质的提高	(254)
	一、经验型管理下的职工素质	(255)
	二、泰罗制与职工素质的提高	(256)
	三、行为科学、企业文化与职工素质的提高	(257)
第三节	企业文化与科技人才	(261)
	一、作为生活方式的企业文化环境与氛围	(261)
	二、从民族文化视角看科技创新与秩序的关系	(269)
	三、未来科技人员作用的演变趋势	(272)
第六章	人力资源开发的文化内容	(276)
第一节	人力资源开发内容的扩展	(276)
	一、从传统到现代,人力资源的开发内容面临	
	时代选择	(281)
	二、知识经济的崛起,使人力资源的文化开发	
	面临新课题和广阔前景	(284)
第二节	人力资源的个体文化开发	(288)
	一、个体文化素质的开发	(288)

	二、个体价值观的开发·····	(292)
	三、个体文化能力体系的开发·····	(295)
第三节	人力资源的整体文化开发·····	(298)
	一、企业整体价值观的开发·····	(298)
	二、企业精神的开发·····	(303)
	三、企业伦理的开发·····	(307)
第七章	人力资源开发的文化方式·····	(312)
第一节	人力资源开发的文化思路·····	(313)
	一、树立企业英雄人物·····	(315)
	二、确立企业礼节和仪式·····	(317)
	三、构建企业文化网络·····	(318)
	四、实施 CS 战略·····	(323)
第二节	人力资源开发过程中的文化运作方式·····	(326)
	一、企业人才引进环节中的文化运作方式·····	(326)
	二、企业人员录用环节中的文化运作方式·····	(328)
	三、企业人员保持环节中的文化运作方式·····	(332)
	四、企业人员发展环节中的文化运作方式·····	(334)
	五、企业人员评价环节中的文化运作方式·····	(343)
	六、企业人员调整环节中的文化运作方式·····	(346)
第八章	企业文化建设与人力资源开发的绩效关系·····	(350)
第一节	企业文化与人力资源评估的内在联系·····	(350)
	一、企业文化是人力资源评估的指导因素·····	(351)
	二、企业文化是人力资源评估的制约因素·····	(353)
	三、企业文化差异在人力资源开发中的效果比较·····	(356)
	四、企业文化审计与人力资源开发效果的评估内容 和方式·····	(359)
第二节	传统人力资源开发方式的绩效分析·····	(366)
	一、人力资源开发的绩效产生机制·····	(366)