

企业文化叢書

企业发展原动力

——
论企业文化

钦若 (主编)
信华 余灵灵

新华出版社

企业文化丛书

企业发展原动力

——论企业文化

黄钦若（主编）
徐信华 余灵灵

新华出版社

弘揚民族精神
培育企業文化

賀文輝

一九九零年四月

为建设具有中国特色的 社会主义企业文化而努力奋斗

(代序言)

张彦宁

企业文化是以形成最佳的经营管理机制为目的,以人为管理的主体,以企业精神的共识为核心,以群体行为为基础的企业管理学说。它作为一个新的管理学概念,作为世界管理思想史出现的一种新的学派理论,是八十年代初美国管理学者总结比较了日本与美国企业管理的经验提出来的。尽管如此,我们知道,企业文化首先是一种社会文化现象。从宏观文化学角度看,管理本身就是一种文化现象,只要有企业,就有企业管理,实际上也就存在着这样那样的企业文化。因此,不能认为只有美国、日本有企业文化,而中国没有企业文化。我国在社会主义建设中就曾出现过以“孟泰精神”、“铁人精神”为代表的中国企业文化。特别是在改革的十年中,全国涌现出不少先进企业和优秀企业家,在这些企业中也已初步培育出各具特色的社会主义的企业文化。只是我们过去没有有意识地从文化的高度来认识企业管理。同时由于对企业文化的作用和意义

缺乏足够的认识，也没有自觉地用企业文化的理论方法总结经验，指导实践，从而更有力地加强企业精神文明和物质文明的建设。

企业文化作为一种新的管理理论有其独特的核心内容。它认为企业生产经营活动中的人、财、物等各种要素的管理应该是一个完整的有机结合的系统，其中人处于管理的中心和主导地位。它强调在人的因素中，哲学信仰、人生观、价值观、道德观等企业文化中的精神因素在企业的生存和发展中处于主导地位。一个企业在特定的环境中，由全体职工在长期生产经营实践中逐步培育和形成的群体意识——企业精神，是企业管理的灵魂，它在企业制定发展目标、实施经营战略、调整组织结构、制定规章制度、组织生产计划、推进技术进步等各项工作并使之协调运转，形成最佳整体合力的过程中发挥着核心作用。因此，企业文化强调企业生存与发展的原动力主要不在于物质金钱利益，而是全体职工共同的目标感、使命感、责任感、荣誉感。在此基础上形成的凝聚力和向心力是企业无坚不摧的精神支柱和活力的源泉。

基于这种以人为中心的管理思想，企业文化强调在企业管理中要贯彻尊重人、理解人、关心人、教育人的基本原则；强调培育每一个职工的主人翁责任感和参与意识；强调除了通过必要的组织、制度、规章等手段对人实行硬性的管理以外，同时更要采取启发、诱导、对话与示范等方法对人进行软性的管理，以充分调动企业职工的积极性

和创造性，提高他们的自律意识和自我控制、自我约束的能力；强调“企业即人”的信念，把培育和训练高素质的人放在企业目标的首位；强调只有培养出技术业务素质高、有远大理想和坚定信念的人，才能从根本上增强企业的活力，才能有高效率的管理、高质量的产品和服务，取得理想的经济效益，才能创造出第一流的企业。

这种八十年代由美国管理学家提出的企业文化理论，是继承了管理科学史上各派管理学说的优秀成果，并在新的历史条件下对传统管理理论的变革和重构，是一次重大的质的发展，因而被西方管理学界称之管理思想史上的一场“革命”。

但是，企业文化对我们来讲并不是完全陌生的东西。

我们可以从中国传统管理思想中，从建国以来企业管理实践和企业思想政治工作的优良传统中发现许多与企业文化相近和相同之处。而且，企业文化理论的提出在很大程度上是美国学者研究了日本的“东方管理模式”——这种东方管理模式又深受中国传统文化影响——而总结出来的。这一事实也证明了企业文化理论多少带有“西学中源”的性质。中国传统文化与西方企业文化之间的这种内在的联系，为企业文化的引进和吸收提供了桥梁。这是当前企业文化所以在我国能很快掀起热潮的一个深刻的文化背景。

更重要的是十年来所形成的改革开放的历史潮流，促进了企业改革的深化，促进了企业管理现代化的步伐，促

进了管理观念的变革。广大企业管理者（包括广大企业的政工干部）在实践中越来越认识到了文化意识的重要作用，认识到人的素质、人的精神和价值观念的重要作用。因此，企业文化一被引入我国，就很快地得到企业界、理论界的认同和理解，掀起一股热潮。这也说明这股企业文化“热”的形成绝不是偶然的，而是有着深刻的社会历史背景的。我们相信，开展企业文化的研究和加强企业文化建设必将有助于促进企业改革的深化、巩固企业改革的成果；有助于改善、改进并进而加强企业思想政治工作；有助于提高企业的管理素质和水平；有助于提高企业的凝聚力和向心力，创造出更高的经济效益；有助于同时抓好企业的两个文明建设。

研究和建设企业文化意义重大，是一项长期的具有战略意义的工作。我们的目标是：不仅要创造出高度发达的生产力，而且要创造出以马克思主义为指导的，批判继承历史传统而又充分体现时代精神的，立足本国而又面向世界的，高度发达的具有中国特色的社会主义的企业文化。企业文化作为社会大文化在企业中的体现，它的建设必须遵循社会文化形成和发展的固有规律。人类文化，历来是各民族国家在继承传统文化的基础上，在内外文化的交流中，通过理论与实际的结合逐步形成和发展起来的。因此，为了保证企业文化研究和建设沿着健康的正确的方向前进，我们必须以马克思主义、毛泽东思想为指导，立足于我国国情和企业实际，认真总结经验教训，坚持以下

“四个结合”作为指导原则。

一、坚持四项基本原则与坚持改革开放相结合。

我们的任何工作都要坚持这“两个基本点”，企业文化建设也不能例外。企业文化虽然是西方在八十年代提出的企业管理的中心主题，但我们更有资格、更应该理直气壮地大力开展企业文化的研究与建设。因为以企业精神和价值观念为核心的企业文化一旦为我们所用，就完全可以赋予以公有制为基础的社会主义的崭新内容，而且企业文化中强调以人为中心，重视人的素质、重视精神力量、重视群体意识和团队精神等思想和原则正是我们建国以来社会主义企业管理的传统和优势，也是社会主义制度优越性在企业管理中的体现。因此我们研究建设企业文化，要解放思想、开拓视野，积极学习和吸收西方企业文化理论、方法的精华，深化企业改革。同时又一定要坚持四项基本原则，绝不能简单照搬西方企业文化建设模式，背离企业的社会主义方向。只要我们很好地坚持“两个基本点”，企业文化建设就会取得成效。正如一些企业的政工干部在实践中体会到的那样：企业文化的研究和建设为企业思想政治工作开拓了新视野、丰富了新内容、提供了新方法、打开了新局面，有助于清除极左的思想影响，冲破僵化教条的束缚；同时党的领导和企业思想政治工作的改进和加强，又有力地保证了社会主义企业文化建设的正确方向。这两

者并不矛盾，而是相辅相成、互相促进的。

二、“洋为中用”与“古为今用”相结合。

古人云：“知古而不知今，谓之陆沉；知今而不知古，谓之盲瞽”；“知中而不知外，谓之鹿砦；知外而不知中，谓之中转蓬”。建设具有中国特色的社会主义企业文化需要我们吸取全人类的优秀文化遗产，通晓必要的古今中外的知识。在对待西方文化和中国古代传统文化的继承问题上，我们要注意避免两种片面的错误倾向，即“食洋不化”和“食古不化”。当前特别要注意克服“食洋不化”的倾向。有的同志认为，我国在当前经济体制转换过程中，商品经济还不发达，国有企业还难以实现自主经营、自负盈亏，在这样的条件下，企业里不存在企业文化，也谈不上建设企业文化；也有人认为，我国企业必须按照西方企业管理发展的道路，先补上“泰勒制”这一课，尔后才能建设企业文化；还有人认为，中国传统文化是历史的“积淀”、沉重的“包袱”，无可取之处，应当完全按西方模式来改造和建设企业文化，把吸收中国传统文化精华与借鉴西方企业文化对立起来。这种排斥我国优秀文化遗产和照搬照抄西方经验观点都是错误和有害的。

列宁早就指出“无产阶级文化应当是人类在资本主义社会、地主社会和官僚社会的压迫下创造出来的全部知识合乎规律的发展”。建设具有中国特色的社会主义企业文

化应当也只有在继承和借鉴中外传统文化优秀成果的基础上进行，应当也只有深深植根于当代中国企业这块现实的土壤上才能结出丰硕的成果。

三、理论与实践相结合。

企业文化作为一种强调企业个性的新的管理理论具有很强的应用性和实践性。正如有的学者所说，企业文化与其说是一种理论不如说是一种实践。因此，在研究和建设企业文化时，更要强调理论与实践的结合。一方面我们要在马克思主义指导下，继续解放思想，认真学习国外好的经验和值得借鉴的理论，加强基本理论的研究和基本知识的宣传。但决不能满足于对概念和原则的理解、研究，更不能搞“玄学”式的经院研究。另一方面，要坚持从实际出发，立足于中国国情和不同企业的厂情，面对企业、服务于企业，深入到企业中去，从我国企业文化现状的调查研究做起，扎扎实实地总结已有的经验，创造性地进行新的探索，把理论研究和企业文化建设的实践紧密结合起来。只有这样长期坚持下去，才能走出研究和建设企业文化的我们自己的路子来。

四、继承与创新相结合。

继承和创新是文化发展不可分割又相互促进的两个方面。继承是创新的基础，没有继承的创新就等于无源之水、无本之木；而创新又是继承的发展，离开了创新的继承就意味着停滞不前。研究建设企业文化是为了适应企业生存与发展的需要，而一个企业只有建设起有个性特色的企业文化才是有生命力的企业。因此，无论是借鉴中国传统文化也好，学习西方企业文化经验也好，都必须适应中国企业不断发展和变化的需要，这就要求我们把继承与创新结合起来。建国以来，我国工业企业经历了曲折的历程。在不同的发展阶段企业文化建设有着丰富的正反两方面的经验。事实表明，凡是先进的优秀的企业都在企业文化建设实践中有所创新，体现了自己的特色。我们应该在很好地总结和继承这些来自实践的经验的的基础上，继续有所创新，有所前进。只有这样，才能把企业文化的研究引向深入，把企业文化的建设提高到一个新的水平。

当前，提高企业经济效益是一个关系国民经济持续稳定发展的关键问题，在今后几年治理整顿和深化改革中占有特别重要的地位，这是一个关系全局的战略问题。现在已有越来越多的企业领导者认识到：影响企业经济效益的不仅仅是资金缺乏、原材料涨价、能源紧张等经济因素，而更主要的是管理的因素、文化的因素、人的因素、精神的因素。在外部环境、经济因素同样困难的条件下，一些

企业坚持抓思想政治工作不动摇、自觉开展企业文化建设，始终贯彻“两个文明”一起抓的方针，在企业内部创造了一个良好的文化环境，增强了职工的主人翁意识和责任感，强化了企业对职工的吸引力和凝聚力，形成了企业与职工的“命运共同体”，激发出职工极大的积极性和创造性，从而不断地挖掘出企业内在潜力，克服了各种困难，创造出可喜的经济效益。这些事实生动地证明：企业管理、企业文化可以出效益。随着研究和建设企业文化在我国逐步展开，必将会有更多的企业从中获得生机勃勃的活力，创造出更大的经济效益。

这套《企业文化》丛书本着以马克思主义、毛泽东思想为指导，坚持四项基本原则与坚持改革开放、洋为中用与古为今用、理论与实践、继承与创新等“四个结合”的原则，编译了国外企业文化理论的重要著作，汇编了便于企业文化研究和学习的丰富资料，推出了一批国内企业文化研究的新成果，具有较系统的知识性和较强的实践指导性。这套丛书的出版对于推动我国企业文化的研究和建设无疑是有积极作用的。

让我们为建设具有中国特色的社会主义企业文化而努力奋斗。

目 录

第一章 企业文化的由来	(1)
第一节 溯本求源	(2)
第二节 时代背景	(13)
第三节 形成与发展	(19)
第二章 企业文化在中国的兴起	(34)
第一节 文化大讨论的深化	(35)
第二节 企业性质的根本变化	(40)
第三节 企业管理的进步	(46)
第四节 企业思想政治工作的加强和改进 ...	(53)
第五节 “两个文明建设”的开展	(58)
第三章 企业的灵魂	(64)
第一节 文化与企业文化	(65)
第二节 企业文化的涵义与特征	(70)
第三节 价值观念	(75)
第四节 企业的功能	(87)
第五节 企业文化与“人”的学说	(91)
第四章 企业家精神	(97)
第一节 思想的大师、行动的大师	(98)
第二节 几种基本的精神素质	(104)

第三节	要素与结构	(111)
第四节	企业家精神的个性	(124)
第五章	企业的主体	(134)
第一节	金字塔的启示	(135)
第二节	职工是企业的主体	(138)
第三节	经济人——社会人——文化人	(148)
第四节	几个基本观念	(151)
第六章	外显层次的企业文化	(172)
第一节	无形的财富	(173)
第二节	优美的环境	(185)
第三节	激发人的规章制度	(192)
第七章	建设有中国特色的企业文化	(200)
第一节	东西方企业文化的比较	(201)
第二节	中国传统企业文化及其特点	(208)
第三节	建设企业文化的指导原则	(229)
第四节	建设企业文化的步骤与方法	(241)

第一章

企业文化的由来

企业管理的现实并不是独立的，它是由社会和文化决定的。

——R·帕斯卡尔
A·阿索期

本世纪以来，为了揭示企业管理的内在规律和探求最有效的管理模式，各种管理学说竞相问世。进入七十年代，世界范围内的经济竞争日趋白炽化，美、日等发达国家的企业界和管理学界的有识之士，日益认识到企业的兴衰成败不仅取决于对生产经营活动的理性分析，而在很大程度上取决于企业的文化素质。日本企业界把先进的科学技术和卓越的企业文化形象地比喻为企业腾飞的“两翼”，这种比喻是十分贴切的。

当前，比起西方发达的国家，我国企业技术落后，管理更落后。日、美等国企业文化的兴起，无疑会对我国企业管理提出新的挑战。因此，如何从我国国情出发，认真

研究和借鉴外国企业文化的理论与实践，弄清它产生的渊源、背景和形成的机制，对改进和加强我国的企业管埋，不仅具有重大的现实意义，而且具有深远的战略意义。

第一节 溯本求源

历史是不能割断的。在继承基础上的创新是科学发展的内在动力，作为八十年代初兴起的以人的管理为主要对象，以共同的价值观为核心，以群体行为为基础的企业文化理论，当然也是继承了前人的研究成果，在新的历史条件下对企业管理再认识的产物。

1、西方管理思想探源

人与物的关系是企业管理的永恒主题。企业在竞争中为了谋求生存与发展，必然要以人与物的关系为轴心，建立起多要素相互协调的有机体，以形成企业最佳的整体优势。由于现实经济发展的不同需要和研究者的观点、方法和观察角度的差异，在如何形成企业整体优势的问题上，仁者见仁，智者见智，从而在历史上形成众多的管理学派。尽管各个学派的主张有所不同，但都离不开人与物关系的这一基点。

企业文化的最根本特点是以人为中心，它是在现代管理组织与管理技术高度发展的基础上，批判继承了人际关

系学派和行为科学关于人的行为和行为动机的研究成果，在更高的起点上，实现企业管理的“反璞归真”。

人际关系学派是在对以泰勒为代表的古典管理理论的批判中诞生的。泰勒的管理学说立足于“经济人”的假设，把工人看成只知养家活口的经济动物，否定了他们作为社会人的多层次的需要。古典管理学派以“物”为中心，强调劳动组织的专业化，作业程序的标准化和组织制度的严密化，而且还设计出一套定时定额的科学操作方法，力图从外部加强对工人劳动的监督与控制。这样，就从管理的角度，把工人作为机器的附庸，日益物化为丧失自我的“工具人”。泰勒的管理学说，虽然开了科学管理之先河，在管理科学史上写下了光辉的一页，但由于“经济人”的假设，不能满足工人作为“社会人”的各种需要，因而不能充分地、持久地激励工人的劳动热情，无法从根本上提高企业的劳动生产率。第一次世界大战以后，西方工人运动高涨，工人逐渐认清了泰勒制中资本家剥削工人的一套手法，开展了各种形式的抵制和对抗。西方一些管理学者预感到古典管理理论的黄金时代即将过去，为了寻求提高企业劳动生产率的新途径，他们综合运用了社会学、人类学和心理学的最新成果，将研究的重点，从企业中“物”的管理转向了“人”的管理，侧重于对职工的行为与行为动机的分析研究。正是在这一背景下，诞生了人际关系学说。

人际关系学说即早期的行为科学，它的创始人是美国哈佛大学教授梅奥（Elton Mayo）。1927年，梅奥参与了美国科学院组织的芝加哥西方电气公司霍桑工厂的试验，